pedocs
Open Access Erziehungswissenschaften

DIPF

Hanel, Sascha

Gehen oder bleiben? Vorzeitige Vertragslösungsneigung in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen

Bielefeld : wbv Publikation 2025, 562 S. - (Berufsbildung, Arbeit und Innovation - Dissertationen / Habilitationen; 90) - (Dissertation, Universität Wuppertal, 2024)

Quellenangabe/ Reference:
Hanel, Sascha: Gehen oder bleiben? Vorzeitige Vertragslösungsneigung in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen. Bielefeld : wbv Publikation 2025, 562 S. - (Berufsbildung, Arbeit und Innovation - Dissertationen / Habilitationen; 90) - (Dissertation, Universität Wuppertal, 2024) - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-344862 - DOI: 10.25656/01:34486; 10.3278/9783763979110

https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-344862
https://doi.org/10.25656/01:34486

in Kooperation mit / in cooperation with:

wbv Publikation

http://www.wbv.de

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und die daraufhin neu entstandenen Werke bzw. Inhalte nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergeben, die mit denen dieses Lizenzvertrags identisch, vergleichbar oder kompatibel sind.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work or its contents in public and alter, transform, or change this work as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. New resulting works or contents must be distributed pursuant to this license or an identical or comparable license.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Dissertationen/Habilitationen

Sascha Hanel

Gehen oder bleiben?

Vorzeitige Vertragslösungsneigung in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen

90 BERUFSBILDUNG, ARBEIT UND INNOVATION

wbv

Gehen oder bleiben?

Vorzeitige Vertragslösungsneigung in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen

Sascha Hanel

Die Reihe **Berufsbildung, Arbeit und Innovation** bietet ein Forum für die grundlagen- und anwendungsorientierte Forschung zu den Entwicklungen der beruflichen Bildungspraxis. Adressiert werden insbesondere berufliche Bildungs- und Arbeitsprozesse, Übergänge zwischen dem Schul- und Beschäftigungssystem sowie die Qualifizierung des beruflichen Bildungspersonals in schulischen, außerschulischen und betrieblichen Handlungsfeldern.

Hiermit leistet die Reihe einen Beitrag für den wissenschaftlichen und bildungspolitischen Diskurs über aktuelle Entwicklungen und Innovationen. Angesprochen wird ein Fachpublikum aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie aus schulischen und betrieblichen Politik- und Praxisfeldern.

Die Reihe ist gegliedert in die **Hauptreihe** und in die Unterreihe **Dissertationen/Habilitationen**.

Reihenherausgebende:

Prof.in Dr.in habil. Marianne Friese
Justus-Liebig-Universität Gießen
Institut für Erziehungswissenschaften
Professur Berufspädagogik/Arbeitslehre

Prof.in Dr.in Susan Seeber
Georg-August-Universität Göttingen
Professur für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung

Prof. Dr. Lars Windelband
Karlsruher Institut für Technologie (KIT)
Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik
Professur Berufspädagogik

Wissenschaftlicher Beirat

- Prof. Dr. Matthias Becker, Hannover
- Prof.in Dr.in Karin Büchter, Hamburg
- Prof. Dr. Frank Bünning, Magdeburg
- Prof. Dr. Hans-Liudger Dienel, Berlin
- Prof. Dr. Uwe Faßhauer, Schwäbisch-Gmünd
- Prof. Dr. Karl-Heinz Gerholz, Bamberg
- Prof. Dr. Philipp Gonon, Zürich
- Prof. Dr. Dietmar Heisler, Paderborn
- Prof. Dr. Torben Karges, Flensburg
- Prof. Dr. Franz Ferdinand Mersch, Hamburg
- Prof.in Dr.in Manuela Niethammer, Dresden
- Prof.in Dr.in Karin Reiber, Esslingen
- Prof. Dr. Thomas Schröder, Dortmund
- Prof.in Dr.in Michaela Stock, Graz
- Prof. Dr. Tade Tramm, Hamburg
- Prof.in Dr.in Ursula Walkenhorst, Osnabrück

Weitere Informationen finden Sie unter **wbv.de/bai**

Sascha Hanel

Gehen oder bleiben?

Vorzeitige Vertragslösungsneigung in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen

wbv

Inauguraldissertation zur Erlangung des Grades eines Doktors der Philosophie (Dr. phil.) mit dem Originaltitel „Gehen oder bleiben? Eine empirische Analyse der vorzeitigen Vertragslösungsneigung in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen“ vorgelegt von Sascha Hanel am Institut für Bildungsforschung in der School of Education an der Bergischen Universität Wuppertal.

Tag der Disputation: 02.12.2024
Erstprüfer: Prof. Dr. Sylvia Rahn
Zweitprüfer: Prof. Dr. Klaus Harney

Berufsbildung, Arbeit und Innovation – Hauptreihe, Band 90

2025 wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

Gesamtherstellung:
wbv Media GmbH & Co. KG
Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld,
service@wbv.de
wbv.de

Umschlagmotiv: 1expert, 123rf

Bestellnummer: I78946
ISBN (Print): 978-3-7639-7894-6
ISBN (E-Book): 978-3-7639-7911-0
DOI: 10.3278/9783763979110

Printed in Germany

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download unter wbv-open-access.de

Diese Publikation mit Ausnahme des Coverfotos ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Der Verlag behält sich das Text- und Data-Mining nach § 44b UrhG vor, was hiermit Dritten ohne Zustimmung des Verlages untersagt ist.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Die freie Verfügbarkeit der E-Book-Ausgabe dieser Publikation wurde ermöglicht durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt, den Fachinformationsdienst Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung und ein Netzwerk wissenschaftlicher Einrichtungen und Bibliotheken zur Förderung von Open Access in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften.

Bibliothek der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit **Mannheim** | Bibliothek der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen **Köln** | Bibliothek der Pädagogischen Hochschule **Freiburg** | Bibliothek der Pädagogischen Hochschule **Zürich** | Bibliothek für Bildungsgeschichtliche Forschung des DIPF **Berlin** | Bibliotheks- und Informationssystem der Carl von Ossietzky Universität **Oldenburg** | DIPF I Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation **Frankfurt a. M.** | FOM – Hochschule für Oekonomie & Management Essen | Freie Universität **Berlin**/Universitätsbibliothek | Gottfried Wilhelm Leibniz Bibliothek – Niedersächsische Landesbibliothek **Hannover** | Hochschulbibliothek der Pädagogischen Hochschule **Karlsruhe** | Hochschulbibliothek der Pädagogischen Hochschule **Ludwigsburg** | IU Internationale Hochschule GmbH **Erfurt** | Justus-Liebig-Universität **Gießen**/Universitätsbibliothek | KIT-Bibliothek **Karlsruhe** | Landesbibliothek **Oldenburg** | Leibniz Institut für Bildungsmedien I Georg-Eckert-Institut **Braunschweig** | Leuphana Universität **Lüneburg** | Pädagogische Hochschule **Heidelberg** | Pädagogische Hochschule **Thurgau**/Campus-Bibliothek | RPTU **Kaiserslautern-Landau**/Universitätsbibliothek **Landau** | Sächsische Landesbibliothek – Staats- und Universitätsbibliothek **Dresden** | Staats- und Universitätsbibliothek **Halle** | Technische Informationsbibliothek (TIB) **Hannover** | Technische Universität **Braunschweig** | Universitäts- und Landesbibliothek **Münster** | Universitäts- und Stadtbibliothek **Köln** | Universitätsbibliothek **Augsburg** | Universitätsbibliothek Bayreuth | Universitätsbibliothek **Bern**, Bibliothek von Roll | Universitätsbibliothek **Bielefeld** | Universitätsbibliothek **Bochum** | Universitätsbibliothek **Chemnitz** | Universitätsbibliothek der Technischen Universität **Berlin** | Universitätsbibliothek der FernUniversität Hagen | Universitätsbibliothek der Humboldt-Universität zu **Berlin** | Universitätsbibliothek der LMU **München** | Universitätsbibliothek **Dortmund** | Universitätsbibliothek **Duisburg-Essen** | Universitätsbibliothek **Erlangen-Nürnberg** | Universitätsbibliothek **Graz** | Universitätsbibliothek **Greifswald** | Universitätsbibliothek **Hildesheim** | Universitätsbibliothek Johann Christian Senckenberg **Frankfurt a. M.** | Universitätsbibliothek **Kassel** | Universitätsbibliothek **Klagenfurt** | Universitätsbibliothek **Leipzig** | Universitätsbibliothek **Mainz** | Universitätsbibliothek **Mannheim** | Universitätsbibliothek **Marburg** | Universitätsbibliothek **Passau** | Universitätsbibliothek Regensburg | Universitätsbibliothek **Trier** | Universitätsbibliothek **Tübingen** | Universitätsbibliothek **Vechta** | Universitätsbibliothek **Würzburg** | Universitätsbibliothek **Wuppertal** | Zentral- und Hochschulbibliothek **Luzern**

Danksagungen

Eine Dissertation zu schreiben ist kein kurzer Lauf, sondern ein langer Weg mit Höhen und Tiefen. Dass ich dieses Ziel erreichen konnte, verdanke ich zahlreichen Menschen, die mich auf diesem Weg begleitet und unterstützt haben. Ihnen gilt mein tiefer und aufrichtiger Dank.

Mein besonderer Dank gilt meiner Doktormutter Frau Prof. Dr. Sylvia Rahn, die mich während der gesamten Promotionszeit mit großer fachlicher Kompetenz, wertvollen Anregungen und immer hilfreichem Rat begleitet hat. Für ihr Vertrauen, ihre konstruktive Kritik und die stets offene Zusammenarbeit bin ich ihr sehr verbunden. Ferner gilt mein aufrichtiger Dank Herrn Prof. Dr. Klaus Harney für die wertvollen Hinweise und Ratschläge während der zweiten Promotionshälfte sowie die Bereitschaft, die Zweitbegutachtung dieser Arbeit zu übernehmen.

Ein großer Dank geht an alle (ehemaligen) Mitarbeitenden der Arbeitsgruppe Berufsbildungsforschung, besonders Carolin Mas Mas und Martin Nanzig, mit denen ich über die Jahre nicht nur ein Büro, sondern viele gute Gespräche und schöne Momente geteilt habe. Dr. Christoph Fuhrmann danke ich herzlich für seine Unterstützung bei methodischen Fragen und die vielen guten Gespräche, die die gemeinsame Zeit so angenehm gemacht haben. Allen Mitarbeitenden der Arbeitsgruppe Professionalisierungsforschung in der Lehrer*innenbildung danke ich für den gewährten Freiraum und die unterstützenden Worte zum Ende dieses Dissertationsprojektes. PD Dr. Corinna Peschel und Regina Ockenfels bin ich sehr dankbar für das sorgfältige Korrekturlesen dieser Arbeit.

Darüber hinaus danke ich allen Studierenden für ihre Unterstützung bei der Datenerhebung und den vielen Auszubildenden, deren Teilnahme die Befragung erst möglich gemacht haben.

Schließlich möchte ich mich ganz herzlich bei meiner Familie für ihre Geduld, Ermutigung und emotionale Unterstützung während der Promotionszeit bedanken. Ohne euch hätte ich es nicht geschafft!

Inhalt

1 Einleitung ... 11

2 Die Geschlechtersegregation des deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarktes ... 17
2.1 Die Geschlechtersegregation des deutschen Arbeitsmarktes ... 17
2.2 Die Geschlechtersegregation des deutschen Ausbildungsmarktes ... 20
2.3 Geschlechtersegregation und Vertragslösungsquoten im dualen System der Berufsausbildung ... 28

3 Theoretische Ansätze zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ... 35
3.1 Allgemeine Erklärungsansätze vorzeitiger Vertragslösungen ... 35
3.1.1 Erwartungs-Wert-theoretische Ansätze ... 35
3.1.2 Passungstheoretische Erklärungsansätze ... 41
3.1.3 Sozialisationstheoretische Erklärungsansätze ... 46
3.1.4 Zusammenfassung der allgemeinen theoretischen Erklärungsansätze vorzeitiger Vertragslösungen ... 49
3.2 Spezifische Ansätze zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechts ... 50
3.2.1 Geschlechterrollen und Geschlechterstereotype ... 50
3.2.2 Konzept des Tokenismus (Kanter) ... 56
3.3 Zusammenführung allgemeiner und spezifischer Ansätze zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ... 58

4 Vorzeitige Vertragslösungen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen im Spiegel empirischer Forschungsergebnisse 61
4.1 Allgemeine Forschungsergebnisse zu vorzeitigen Vertragslösungen ... 61
4.1.1 Vorzeitige Vertragslösung als Prozess ... 61
4.1.2 Zeitpunkt und Initiative zu einer vorzeitigen Vertragslösung ... 63
4.1.3 Gründe und Ursachen vorzeitiger Vertragslösung ... 65
4.1.4 Anschlussmöglichkeiten nach vorzeitigen Vertragslösungen ... 81
4.2 Geschlechts*un*typische Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse – Stand der Forschung ... 83
4.2.1 Einmündung in geschlechts*un*typische Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse ... 83
4.2.2 Die Situation von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen ... 87

5 Forschungsfragen und -annahmen ... 103

6 Methode ... 107
6.1 Untersuchungsdesign und Ablauf der Untersuchung ... 107
6.2 Erhebungsinstrumente und erfasste Variablen ... 116
6.3 Auswertungsmethoden ... 132

7 Ergebnisse ... 137
7.1 Ausmaß der vorzeitigen Vertragslösungsneigung ... 137
7.2 Berufliche Orientierung, Ausbildungssituation und Ausbildungskontexte von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ... 140
7.3 Regressionsanalysen – Determinanten berufs- und betriebsbezogener Vertragslösungsneigung in geschlechts(*un*)typischen Ausbildungsverhältnissen ... 167

8 Diskussion ... 241

9 Schlussbetrachtung: Praktische Konsequenzen ... 269

Literaturverzeichnis ... 277

Abbildungsverzeichnis ... 309

Tabellenverzeichnis ... 311

Autor ... 315

Abkürzungsverzeichnis ... 317

Anhang ... 319

1 Einleitung

In der Bundesrepublik Deutschland herrscht Berufswahlfreiheit. Artikel 19 des Grundgesetzes garantiert allen Deutschen das Recht, ihren Beruf, ihren Arbeitsplatz und ihre Ausbildungsstätte frei zu wählen. Empirisch ist der deutsche Arbeitsmarkt jedoch, wie die Arbeitsmärkte sämtlicher westlicher Industriegesellschaften auch, in erheblichem Umfang nach Geschlechtern segregiert (vgl. Anker 1998: 3; Charles & Bradley 2009: 940–946). Dies hat vor allem für weibliche Erwerbstätige erhebliche Folgen: Die vertikale Geschlechtersegregation im Beschäftigungssystem manifestiert sich in Hierarchieunterschieden zwischen den Geschlechtern, die Frauen im Sinne der sogenannten „gläsernen Decke" auf statusniedrigeren Positionen hält und ihnen potenzielle Aufstiegsmöglichkeiten verwehrt (vgl. exempl. Granato 2017: 192–194). Die horizontale Geschlechtersegregation zeigt sich hingegen in den Branchenunterschieden der Frauen- und Männererwerbstätigkeit. Frauen und Männer arbeiten also in verschiedenen Berufsfeldern und Berufen, was häufig mit negativen Konsequenzen zulasten der Frauen verbunden ist (vgl. Heintz et al. 1997: 16). So werden Berufe mit einem hohen Frauenanteil, wie etwa die Pflege- und Sozialberufe, schlechter entlohnt und bieten auch im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen oder das Sozialprestige schlechtere Voraussetzungen als Berufe mit einem hohen Männeranteil, wie bspw. in den MINT-Berufen (vgl. exempl. Buchmann & Kriesi 2009: 193; Heintz et al. 1997: 22). Die Unterschiede in der Entlohnung von Berufen mit hohem Frauen- und hohem Männeranteil sind in Deutschland (2–3 %) allerdings geringer als bspw. in England (12–13 %) oder der Schweiz (6 %) (vgl. Murphy & Oesch 2015: 19 f.).

Da in Deutschland das Bildungs- und Beschäftigungssystem eng miteinander verknüpft sind (vgl. Gottschall 2018: 372 f.), ist jedoch nicht erst das Beschäftigungssystem, sondern bereits das Berufsbildungssystem horizontal nach Geschlechtern segregiert. Zum Abbau der Geschlechtersegregation wurden bereits in den 1980er-Jahren wiederholt Kampagnen durchgeführt. Zunächst waren diese Initiativen darauf gerichtet, die Quoten junger Frauen in Männerberufen zu steigern (vgl. Hild & Fröhlich 1983; Ostendorf 1983; Paul-Kohlhoff & Rützel 1982). In jüngerer Zeit verstärken sich aber auch die Bemühungen, junge Männer für die von einem Fachkräftemangel betroffenen Frauendomänen, d. h. insbesondere für die Pflege- und Erziehungsberufe, zu gewinnen. So sind zu den sogenannten „Mädchenzukunftstagen" seit 2011 die „Jungenzukunftstage" hinzugekommen. Ziel ist es, jungen Frauen und Männern gleichermaßen Erfahrungen in für ihr Geschlecht *un*typischen Berufen zu ermöglichen.

Trotz solcher langjährigen und erheblichen Anstrengungen nimmt die Geschlechtersegregation im Berufsbildungssystem, wie in Kapitel 2.3 zu zeigen sein wird, (wenn überhaupt) nur geringfügig und sehr zögerlich ab. Überwiegend liegt dies daran, dass sich die jungen Frauen und Männer bei ihrer Berufswahl weiterhin selten für einen Beruf entscheiden, in dem ihr Geschlecht mehr oder weniger stark in der Minderheit ist und stattdessen geschlechtstypische oder geschlechtsneutrale (Misch-) Berufe bevorzu-

gen (vgl. Schwiter et al. 2014: 409–411). Der Erfolg der Initiativen zur Stimulierung geschlechts*un*typischer Berufswahlen bleibt also hinter den Erwartungen zurück, sodass die (Berufs-) Bildungsforschung in den letzten Jahren verstärkt der Frage nachgegangen ist, wie geschlechts*un*typische Berufswahlen zustande kommen (vgl. z. B. Demel, Richter & Jahn 2020; Kleinert & Schels 2020; Rahn & Hartkopf 2016). Während die Persistenz der Geschlechtersegregation auf dem Ausbildungsmarkt auf diese Weise empirische Forschungsbemühungen der Berufsorientierungs- und Berufswahlforschung stimuliert hat, ist ein weiteres Phänomen, das ebenfalls zur Kontinuität der Geschlechtersegregation im deutschen Berufsbildungssystem beiträgt, noch weitgehend unbeachtet geblieben: der Umstand, dass viele geschlechts*un*typische Ausbildungsverhältnisse nicht erfolgreich abgeschlossen, sondern vorzeitig beendet werden. Dabei ist vor dem Hintergrund der geringen Anzahl geschlechts*un*typischer Ausbildungsverhältnisse besonders problematisch, dass die Wahrscheinlichkeit einer vorzeitigen Vertragslösung in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen statistisch erhöht zu sein scheint (vgl. Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015: 129). Mit anderen Worten weist die amtliche Berufsbildungsstatistik auf der Ebene der einzelnen Ausbildungsberufe oftmals erhöhte Vertragslösungsquoten in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen aus und zwar unabhängig davon, ob es sich um einen typischen Frauen- oder Männerberuf handelt. So zeigt der Berufsbildungsbericht sowohl für Männer- als auch für Frauenberufe, dass die Vertragslösungsquote zumeist für jenes Geschlecht erhöht ist, das die Minorität in diesem Ausbildungsberuf bildet (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2012: 171). Selbst wenn sich ein junger Mensch also entgegen der statistischen Wahrscheinlichkeit für einen geschlechts*un*typischen Beruf entscheidet, bedeutet dies also nicht unbedingt einen nachhaltigen Erfolg bei der Reduzierung der Geschlechtersegregation auf dem Ausbildungsmarkt.

Die Frage, warum geschlechts*un*typische Ausbildungsverhältnisse – stärker als geschlechtstypische Ausbildungsverhältnisse – vorzeitig beendet werden, ist jedoch noch unbeantwortet. Vor allem die Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen sind ein Forschungsdesiderat, das – nicht nur, aber auch – für geschlechts*un*typische Ausbildungsberufe vorzufinden ist, obwohl vorzeitige Vertragslösungen in den berufsbildungspolitischen Debatten und der (Berufs-) Bildungsforschung stark thematisiert werden. Vorzeitige Vertragslösungen – verkürzt häufig als Ausbildungsabbrüche bezeichnet – sind nämlich anders als geschlechts*un*typische Berufswahlen im deutschen Berufsbildungssystem keine seltenen Ereignisse. Vielmehr beträgt die Vertragslösungsquote nach der offiziellen Berufsbildungsstatistik für das Berichtsjahr 2017 im Durchschnitt 25.7 % (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019: 157, 160). Dabei schwankt die Lösungsquote zwischen den einzelnen Bundesländern und den einzelnen Berufsgruppen erheblich (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019: 163 f.). Während beispielsweise die Vertragslösungsquote bei Verwaltungsfachangestellt/-innen lediglich 4.1 % oder bei Chemikant/-innen 7.0 % beträgt, werden bei Friseur/-innen oder Köchinnen und Köchen knapp die Hälfte der Ausbildungsverhältnisse vorzeitig aufgelöst (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019: 164).

Auf Seiten der ehemaligen Auszubildenden stellt die vorzeitige Vertragslösung zuweilen die Korrektur einer subjektiv „falschen" Bildungsentscheidung dar. Zumeist ist sie für die Jugendlichen eine Belastung, die sowohl mit körperlichen wie psychischen Beschwerden als auch mit einem erhöhten Suchtmittelkonsum einhergehen kann (vgl. Neuenschwander 1999: 16–18; Stalder & Schmid 2006: 76–81). Bei knapp 40 % der betroffenen Jugendlichen führt die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses dazu, dass diese dauerhaft aus dem Berufsbildungssystem ausscheiden und ihre Qualifizierungsphase beenden (vgl. Lettau 2017: 42), was bekanntlich das Arbeitslosigkeits- und Armutsrisiko erhöht (vgl. Frey & Ertelt 2013: 450; Frey, Ertelt & Balser 2012: 12 f.; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009: 12). Für die beteiligten Betriebe sind vorzeitige Vertragslösungen eine wirtschaftliche Fehlinvestition, erzeugen bei Neubesetzung einen zusätzlichen Aufwand und könnten deshalb die Ausbildungsbereitschaft reduzieren (vgl. Wenzelmann & Lemmermann 2012: 5), was vor dem Hintergrund der in vielen Regionen und Berufsgruppen geführten Debatte um den Fachkräftemangel höchst problematisch wäre. Aber auch für die öffentliche Hand sind vorzeitige Vertragslösungen ein Kostenfaktor, da sie zu höheren Sozialausgaben und geringeren Steuereinnahmen führen (vgl. Fritschi et al. 2012: 35–40).

Vorzeitige Vertragslösungen und etwaige Ausbildungsabbrüche sind folglich ein zentrales Problem im deutschen Berufsbildungssystem und in den letzten 20 bis 25 Jahren entsprechend verstärkt empirisch untersucht worden. Dabei richtet die Mehrheit der bisherigen Untersuchungen ihren Fokus auf die betroffenen Jugendlichen, die zumeist retrospektiv zu den Gründen sowie dem Zeitpunkt der Vertragslösung befragt werden (vgl. etwa Alex & Schiemann 1991; Ernst & Spevacek 2012; Piening et al. 2012; Schöngen 2003). Dabei ist hervorzuheben, dass es vor allem an Studien mangelt, die die vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse in einem systematischen Vergleich mit erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen untersuchen, sodass zwar viel über mögliche Gründe, aber kaum etwas über die tatsächlichen Ursachen für Vertragslösungen bekannt ist. Dies gilt ebenfalls für die Vertragslösungen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, über deren Ursachen wir noch kaum etwas wissen. Bei all diesen offenkundigen Schwächen in den methodischen Designs vieler Untersuchungen zur vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen zeigt der Forschungsstand jedoch recht deutlich, dass Vertragslösungen nicht auf singuläre Faktoren zurückzuführen sind. Sie dürften vielmehr multikausal verursacht sein, wobei sich die Begründungen, was zu der Vertragslösung geführt hat, teilweise gravierend zwischen den an der Vertragslösung beteiligten Parteien unterscheiden (vgl. Bohlinger 2002a; Lamamra & Masdonati 2008; Stalder & Schmid 2006; Vock 2000).

Zudem ist hervorzuheben, dass die Entscheidung für eine vorzeitige Vertragslösung offenbar zumeist nicht ad hoc zustande kommt, sondern das Ergebnis einer sich allmählich verstärkenden Problemkonstellation bildet (vgl. Hensge 1987; Oehme 2002). In dieser Phase, die dem eigentlichen Akt der Vertragslösung vorausgeht und bis zu zwölf Monaten andauern kann, haben die Jugendlichen nach Deuer & Ertelt (2001: 1420) eine erhöhte *Neigung* zur Vertragslösung. Das Vorliegen einer solchen Neigung kann als Vorbote einer potenziellen vorzeitigen Vertragslösung interpretiert wer-

den, die jedoch – und das ist wichtig zu betonen – nicht zwingend vollzogen werden muss (vgl. Deuer & Ertelt 2001: 1420). Eine Auseinandersetzung mit der Vertragslösungsneigung der Auszubildenden bietet, im Gegensatz zu einer retrospektiven Perspektive auf vorzeitige Vertragslösungen, die Chance, Maßnahmen zur Reduzierung und Vermeidung von Vertragslösungen, z. B. in Form von Beratungs- und Unterstützungsangeboten, zu entwickeln und einzusetzen (vgl. Fischer 2002; Oehme 2002). Damit besteht die Möglichkeit, präventiv auf mögliche Vertragslösungen einzuwirken.

In ihren empirischen Bemühungen hat sich die Berufsbildungsforschung bislang vornehmlich auf einzelne Aspekte des Vertragslösungsgeschehens fokussiert. Dazu zählen etwa die Auseinandersetzungen mit vorzeitigen Vertragslösungen in spezifischen Regionen (vgl. Bunk & Schelten 1980; Huth 2000; Reiser 1992; Tischler 1993; Weiß 1982a; 1982b), in speziellen Zuständigkeitsbereichen oder Domänen (vgl. Bohlinger 2003; Deuer 2006a; Mischler 2014; Weiß 1982a) sowie mit besonderen (soziodemografischen) Merkmalen der Auszubildenden (bspw. förderbedürftige oder sozial benachteiligte Jugendliche) (vgl. Faßmann & Funk 1997; Granato, Grieger & Spree 1999; Hahn & Twardy 1996). Die Analyse der vorzeitigen Beendigung geschlechts*un*typischer Ausbildungsverhältnisse stellt demgegenüber ein weitgehendes Desiderat dar, zu dessen Aufklärung die vorliegende Arbeit mit einer teils explorativen, teils hypothesenprüfenden Vorgehensweise beitragen soll. Dabei ist es das Ziel, die Gründe und Ursachen für die – ggf. erhöhte – Vertragslösungsneigung in geschlechts*un*typischen Ausbildungsberufen aufzuklären. Dafür nimmt die vorliegende Arbeit diese spezielle Gruppe von Auszubildenden in den Blick und geht der Frage nach, warum junge Frauen und Männer ihre Entscheidung für eine geschlechts*un*typische Ausbildung zu revidieren beabsichtigen. Die subjektiven Einschätzungen und genannten Gründe einer möglichen Vertragslösungsneigung der Auszubildenden sowie deren (Ausbildungs-)Erfahrungen sollen jedoch nur den Einstieg in das genannte Forschungsfeld gewährleisten: Vielmehr werden sowohl weibliche und männliche Auszubildende als auch Jugendliche mit und ohne Vertragslösungsneigung in die Untersuchung einbezogen, um die Ebene der subjektiven Einschätzungen und Gründe zu überschreiten und durch Inter- und Intrageschlechtervergleiche ein detailliertes Bild der Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen sowie deren möglicher Erklärungen zu gewinnen.

Zu diesem Zweck wird in einem ersten Schritt das Phänomen der geschlechtlichen Segregation erörtert (Kapitel 2), sowohl auf den deutschen Arbeitsmarkt (Kapitel 2.1) als auch auf den deutschen Ausbildungsmarkt (Kapitel 2.2) bezogen und danach mit dem Ausmaß vorzeitiger Vertragslösungen in Verbindung gebracht (Kapitel 2.3). Im anschließenden Kapitel 3 werden theoretische Ansätze zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen dargestellt. Dabei werden zunächst allgemeine Erklärungsansätze vorzeitiger Vertragslösungen vorgestellt (Kapitel 3.1). Danach werden theoretische Ansätze zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen behandelt, die das Geschlecht als zentrales Element ihrer Überlegungen verwenden (Kapitel 3.2), und schließlich mit den allgemeinen Erklärungsansätzen zusammengeführt (Kapitel 3.3). Das darauffolgende Kapitel 4 widmet sich dem empirischen Forschungsstand, wobei zunächst die Ergebnisse der

allgemeinen Vertragslösungsforschung dargelegt werden (Kapitel 4.1). Der zweite Teil des Kapitels thematisiert anschließend die bisherigen Forschungsergebnisse zur Situation von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen (Kapitel 4.2). Nachdem in Kapitel 5 die bisherigen Ausführungen zur Formulierung der Forschungsfrage(n) zusammengeführt werden, wird im empirischen Teil zunächst das methodische Vorgehen dargelegt (Kapitel 6), bevor in Kapitel 7 die Ergebnisse der quantitativen Befragung präsentiert und im darauffolgenden Kapitel 8 diskutiert werden. Die Arbeit endet in Kapitel 9 mit einer Diskussion der sich ergebenden praktischen Konsequenzen zur Verbesserung der Situation von weiblichen und männlichen Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen.

2 Die Geschlechtersegregation des deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarktes

2.1 Die Geschlechtersegregation des deutschen Arbeitsmarktes

Die einleitend geschilderte horizontale Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes wird anhand verschiedener Indizes erfasst, die die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter auf alle Berufe in einer einzelnen Maßzahl ausdrücken (vgl. Achatz 2018: 406). Der Dissimilaritätsindex (D) von Duncan & Duncan (1955), der durch seine weit verbreitete und häufige Anwendung eine Vergleichbarkeit mit einer Vielzahl weiterer Untersuchungen ermöglicht und leicht zu interpretieren ist[1] (vgl. Achatz 2018: 407; Kalter 2001: 456), weist einen Wertebereich zwischen 0 und 1 auf und gibt den „Anteil von Frauen (oder Männern) [an; S. H.], die ihren Beruf wechseln müssten, um eine ausgewogene Berufsstruktur zu erreichen, die in jedem Beruf dem Frauenanteil auf dem Arbeitsmarkt entspricht" (Achatz 2018: 407). Gemäß der Entwicklung des Dissimilaritätsindex (D) erscheint die berufliche Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland als sehr persistent. Bereits Willms-Herget (1985) konnte für den Zeitraum von 1925 bis 1982 zeigen, dass sich der Dissimilaritätsindex (D) in 102 betrachteten Berufsfeldern nur geringfügig um einen Wert von ca. 58 Prozent bewegt (vgl. Willms-Herget 1985: 220). Hausmann & Kleinert (2014: 5) zeigen für Westdeutschland, dass der Dissimilaritätsindex (D) im Bereich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 66 Prozent (1976) auf 58 Prozent im Jahr 2010 zurückgeht. Für den Zeitraum 1993 bis 2010 ermittelt Busch (2013a: 153) für alle Beschäftigungssegmente in Deutschland einen leichten Rückgang des Dissimilaritätsindex (D) von 58 Prozent auf 56 Prozent. Ein großer Nachteil des Dissimilaritätsindex (D) besteht jedoch darin, dass er als Maß der Geschlechtersegregation des gesamten Arbeitsmarkts bestimmte Entwicklungen einzelner Berufsbereiche nicht berücksichtigen kann (vgl. Beblo, Heinze & Wolf 2008: 185; Hinz & Schübel 2001: 289 f.). In diesem Zusammenhang zeigt Busch (2013a: 165 f.), dass sich die Segregation im Bereich der hochqualifizierten Professions- und Managementberufe in dem genannten Zeitraum von 1993 bis 2010 von 26 Prozent auf 21 Prozent vermindert, während sich aber gleichzeitig die Segregation in hochqualifizierten mathematisch-technischen Berufen von gut 30 Prozent auf 35 Prozent verstärkt hat.

Um diesen Nachteil des Dissimilaritätsindex (D) zu umgehen und vertiefende Einblicke in die Entwicklung der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes zu erlangen, werden einzelne Berufsbereiche und in der Folge die Ebene der einzelnen Berufe analysiert. In diesem Kontext wird in Anlehnung an Trautner (2008: 626) der Begriff der

1 Gleichzeitig ist der Dissimilaritätsindex (D) auch wiederholt kritisiert worden (vgl. u. a. Charles & Grusky 1995; James & Taeuber 1985).

Geschlechtstypik von Berufen verwendet, der zweierlei bedeuten kann. Zum einen weist der Begriff darauf hin, dass Berufe auf spezifische Weise mit Vorstellungen und Erwartungen assoziiert sind, wie Frauen und Männer sind oder zu sein haben. Diese Deutungen

> „beinhalten Annahmen, wonach Männlichkeit und Weiblichkeit mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Kompetenzen und Eigenschaften verbunden sind, die als normal und natürlich angesehen werden und denen [...] unabhängig von den tatsächlichen Qualifikationen der Individuen eine Bedeutung [für die Berufsarbeit; S. H.] beigemessen wird" (Achatz 2018: 403).

Zum anderen kann die Geschlechtstypik eines Berufs, ähnlich der Geschlechtersegregation, anhand des Anteilswertes der jeweiligen Geschlechtergruppe an den Beschäftigten des jeweiligen Berufs ausgedrückt werden (vgl. Achatz 2018: 402). Die Geschlechtstypik eines Berufs kann sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht mehr oder weniger stark ausgeprägt sein. Gemessen an den Anteilen weiblicher und männlicher Beschäftigter werden üblicherweise drei Cluster unterschieden und als männerdominierte, geschlechterintegrierte, frauendominierte Berufe (vgl. Achatz 2018: 405) oder auch als Männer-, Frauen- und Mischberufe (vgl. Busch 2013a: 117) bezeichnet. Mit Rottermann (2017: 105) kann man jedoch befürchten, dass die Adjektive „frauendominiert" und „männerdominiert" die Assoziation eines Dominanzverhältnisses der geschlechtlichen Majorität gegenüber der Minorität wecken. Gerade in Berufen, in denen Frauen die Mehrheit bilden, ist dies aber zumeist nicht der Fall, weil gemäß der vertikalen Segregation auch in diesen Berufen Männer häufig die höheren Statuspositionen einnehmen (vgl. Budig 2002; Price-Glynn & Rakovski 2012; Williams 1992). Um solche unzutreffenden Assoziationen zu vermeiden, führt Rottermann (2017: 105) die Begriffe „männerreich" und „frauenreich" ein, die es ermöglichen sollen, die quantitative Aufteilung der Geschlechter ohne falsche Konnotationen zu beschreiben. Nachfolgend wird dieser terminologische Vorschlag aufgegriffen und auch in dieser Arbeit zwischen frauen- und männerreichen Berufen unterschieden.

Dabei ist jedoch zu beachten, dass es in der Forschung keine einheitlichen Grenz- und Schwellenwerte zur Abgrenzung dieser Gruppen gibt. Allgemein erfolgt die Zuordnung zu einem männer- oder frauenreichen Beruf über eine quantifizierende Angabe der Geschlechterquoten, in der Regel über den Anteil der Frauen. Einige Autorinnen und Autoren nehmen dann den faktischen Frauenanteil in der Erwerbsbevölkerung als Ausgangspunkt der Bestimmung der Grenzwerte segregierter Berufe und verwenden eine bestimmte Bandbreite um diesen Ausgangspunkt als Grenzwerte. Dabei variieren die gewählten Bandbreiten um den Ausgangspunkt zwischen den Untersuchungen. So verwendet etwa Falk (2002) Grenzwerte, die +/- 10 Prozent um den Frauenanteil in der Erwerbsbevölkerung streuen, während Hakim (1993) die Grenzwerte mit einer Abweichung von +/- 15 Prozent vom Arbeitsmarktanteil der Frauen festlegt. Andere Autorinnen und Autoren wählen eine äquivalente Verteilung der Geschlechter in der Er-

werbsbevölkerung als Ausgangspunkt und klassifizieren Berufe als männer- oder frauenreich, wenn der Anteil der Geschlechtsminorität in dem jeweiligen Beruf unter

- 40 % (vgl. European Commission 2009; Helbig & Leuze 2012),
- 35 % (vgl. Buchmann & Kriesi 2012),
- 1/3 (vgl. Sax & Bryant 2006; Tschenett 2015; Ulrich, Krewerth & Tschöpe 2004),
- 30 % (vgl. Buchmann, Kriesi, Pfeiffer & Sacchi 2002; Ertl, Luttenberger & Paechter 2014; Hausmann & Kleinert 2014; Jacobs 1989; Makarova & Herzog 2014; Matthes & Biersack 2009; Reskin & Roos 1990; Schwiter et al. 2014; Trappe 2006; Wehner et al. 2016),
- 25 % (vgl. Abraham & Arpagaus 2008; Tomaskovic-Devey 1993; Tomaskovic-Devey & Skaggs 2001),
- 20 % (vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1981; Ratschinski 2009; Trappe & Rosenfeld 2004),
- 15 % (vgl. Althoff 1992) oder
- unter 10 % (vgl. Borkowsky 2000) liegt.

Eine theoretisch begründete Festlegung des Schwellenwertes existiert jedoch nicht. Allerdings werden nach Achatz (2018: 405) ursprünglich männerreiche Tätigkeiten neu bezeichnet, sobald der Frauenanteil über eine Marke von etwa 30 % steigt. Dieser Überlegung folgend, wird auch in dieser Arbeit die 30 %-Marke als Grenze für die Identifizierung frauen- und männerreicher Berufe zugrunde gelegt.

Über die qualitative und quantitative Geschlechtstypik der Berufe hinaus ist für die geschlechterspezifische Segregation des Arbeitsmarkts die Konzentration des Berufswahlspektrums bedeutsam (vgl. Achatz 2018: 404). Ähnlich wie die Segregation gilt die *Konzentration* als wichtiger Indikator für die Stabilität sozialer Restriktionen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt, denn durch die Konzentration in Berufe, die als typisch weiblich gelten, werden berufliche Entscheidungen für Frauen zusätzlich limitiert (vgl. Busch 2013a: 132; Jacobs 1999: 126 f.). Busch (2013a: 167) verdeutlicht auf Basis der Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes und Daten des Mikrozensus, dass im Betrachtungsjahr 2010 von den insgesamt 334 Berufen 183 männerreiche Berufe, aber nur 53 frauenreiche Berufe und 98 geschlechtlich ausbalancierte Berufe waren[2]. Auch Hausmann & Kleinert (2014: 3–4) halten es für bemerkenswert, dass unter den 30 Berufen mit den meisten Beschäftigten im Jahr 2010 auf Basis der Stichprobe der „Integrierten Arbeitsmarktbiografien" (SIAB) lediglich sieben frauenreiche Berufe waren, während es gleichzeitig 14 männerreiche Berufe gab[3]. Dabei wird die Konzentration des Berufespektrums ebenfalls mit einem Index der „relativen Konzentration" (RC) erfasst. Die relative Konzentration (RC) gibt an, um wie viele Prozentpunkte Frauen stärker in Berufen konzentriert sind als Männer (positives Vorzeichen). Ein negatives Vorzeichen

2 Männerreiche Berufe stellen für Busch (2013a: 117) Berufe dar, die einen Frauenanteil von 0 % bis 30 % aufweisen. Frauenreiche Berufe umfassen als Äquivalent einen Frauenanteil von 70.1 % bis 100 %. Geschlechtlich ausbalancierte Berufe weisen einen Frauenanteil zwischen 30.1 % und 70 % auf.

3 Auch Hausmann & Kleinert (2014: 4) verweisen mit Trappe (2006) auf die gleichen Grenzwerte der Segregation: Bei männerreichen Berufen liegt der Frauenanteil zwischen 0 % und 30 %; frauenreiche Berufe weisen einen Frauenanteil von 70.1 % bis 100 % und geschlechtlich ausbalancierte Berufe einen Frauenanteil zwischen 30.1 % und 70 % auf.

zeigt ein engeres Berufsspektrum für Männer an (vgl. Achatz 2018: 408; Busch 2013a: 133). Busch (2013a: 172–173) zeigt in der bereits erwähnten Studie, dass 1993 Frauen um 13 Prozentpunkte stärker auf Berufe konzentriert waren als Männer. In dem von ihr beobachteten Zeitraum bis 2010 hat die Konzentration nicht etwa abgenommen, sondern sich sogar noch erhöht, sodass 2010 die stärkere Konzentration von Frauen im Vergleich zu Männern 15 Prozentpunkte beträgt. Bei der Betrachtung der Konzentration ist jedoch zu beachten, dass das geringere Berufswahlspektrum von Frauen auch darin begründet ist, dass die Diversität von Frauenberufen in standardisierten Berufsklassifikationen unterschätzt wird. Teile der Konzentration könnten somit statistische Artefakte sein (vgl. Busch 2013a: 133).

Selbst wenn dies der Fall wäre, bleibt jedoch festzuhalten, dass die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes eine historisch zählebige und zentrale soziale Differenz darstellt und nur wenige Personen in Berufen arbeiten, in denen sie die geschlechtliche Minderheit bilden. Aufgrund der für Deutschland typischen starken Verkopplung von Beschäftigungs- und Berufsbildungssystem (vgl. Gottschall 2018: 372 f.), treten die skizzierten Differenzmerkmale nicht erst an der sogenannten zweiten Schwelle, d. h. beim Übergang in das Erwerbsleben, sondern bereits im Berufsbildungssystem auf. Im folgenden Kapitel wird daher auf die Geschlechtersegregation im Berufsbildungssystem genauer eingegangen.

2.2 Die Geschlechtersegregation des deutschen Ausbildungsmarktes

Im deutschen Berufsbildungssystem herrscht eine starke Geschlechtersegregation vor, die im internationalen Vergleich sogar stärker ausgeprägt ist als in rein schulischen Ausbildungssystemen (vgl. Estevez-Abe 2006: 156–159). Es wird vermutet, dass diese starke Segregation einerseits mit dem frühen Zeitpunkt zusammenhängt, zu dem in institutionalisierten Kontexten Berufswahlentscheidungen getroffen werden müssen. Diese Entscheidungen werden in einer Phase des Jugendalters gefällt, in der sich Jugendliche stark an Geschlechterstereotypen und geschlechterspezifischen Rollenerwartungen orientieren (vgl. Eberhard, Matthes & Ulrich 2015: 218 f.; Schwiter et al. 2014: 403). Zudem wird durch die enge Verzahnung des Ausbildungs- und Erwerbsberufes eine geschlechtstypische Berufslaufbahn verfestigt, weil in beruflich organisierten Arbeitsmärkten Berufswechsel nur mit erheblichem Aufwand durchgeführt werden können (vgl. Schwiter et al. 2014: 404; Trappe & Rosenfeld 2004: 181).

Insgesamt besteht die geschlechtliche Segregation des deutschen Ausbildungssystems in zweifacher Hinsicht. Zunächst ist das in Deutschland etablierte Berufsbildungssystem nach Pahl (2014: 376) in einen nicht akademischen (Sekundarstufe II) und einen akademischen (Tertiärbereich) Bereich differenziert. Dabei werden in Deutschland mit dem Begriff der Berufsbildung umgangssprachlich „die schulischen und betrieblichen Ausbildungsformen [assoziiert; S. H.], die zwischen dem allgemein bildenden Schulwesen und Hochschule liegen“ (Baethge, Solga & Wieck 2007: 13). Somit wird

der Tertiärbereich nicht als Teil des Berufsbildungssystems im engeren Sinne aufgefasst (vgl. Kutscha 2010: 313). In der Berufsbildungsstatistik wird zudem seit einiger Zeit zwischen drei Segmenten des Berufsbildungssystems auf der Sekundarstufe unterschieden: dem „Dualen System", dem „Schulberufssystem" sowie einem „Übergangssegment" (vgl. Hippach-Schneider, Krause & Woll 2007: 26–31; Pahl 2014: 376). Während die Bildungsgänge des Übergangsbereichs keine berufliche Vollqualifikation vermitteln und durch ihre berufsvorbereitende bzw. allenfalls beruflich teilqualifizierende Funktion der beruflichen Ausbildung vorgelagert sind (vgl. Schmidt 2011: 13), stellen das Schulberufssystem[4] und das duale System[5] eine vollqualifizierende Berufsausbildung bereit, die anschließend den direkten Übergang in das Beschäftigungssystem ermöglicht. Aufgrund der historischen Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit in Deutschland, deren Institutionalisierung zu Beginn des 20. Jahrhunderts vorwiegend in Form von Schulberufen erfolgt ist (vgl. Krüger 1991: 155–158; Rahn 2001: 54–77), besteht auch heute noch eine Geschlechtersegregation zwischen den beiden vollqualifizierenden Systemen des Berufsbildungssystems, die sich in den Einmündungsquoten widerspiegelt (vgl. dazu bereits Krüger 1991). So münden im Berichtsjahr 2017 42 % der Frauen in das duale System und 35 % in das Schulberufssystem ein, während die Männer zu 55 % in das duale System und zu 11 % in das Schulberufssystem übergehen (vgl. Seeber et al. 2019: 36). Ähnliche Zahlen berichtet auch das Bundesinstitut für Berufsbildung. Im Berichtsjahr 2014 waren 72.1 % der Anfängerinnen und Anfänger in schulischen Ausbildungen weiblich, während im dualen System nur 40.5 % der Anfängerinnen und Anfänger weiblich sind (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2016: 227). Somit bekräftigen die Ergebnisse die Einschätzungen Zöllers (2015: 53), die für das Jahr 2013 konstatiert, dass Frauen im dualen System unterrepräsentiert und demgegenüber im Schulberufssystem überrepräsentiert sind.

Jenseits dieser Geschlechtersegregation zwischen den beiden vollqualifizierenden Systemen des Berufsbildungssystems ist weiterhin auch innerhalb des dualen Systems eine Geschlechtersegregation zu beobachten. Werden die insgesamt 326 anerkannten

4 Das „Schulberufssystem" ermöglicht „die Ausbildung für einen gesetzlich anerkannten Beruf in vollzeitschulischer Form in Verantwortung des Schulträgers" (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006: 79). Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass sich hinter diesem Begriff kein einheitliches, sondern ein sehr heterogenes Feld verbirgt (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2017: 192). Für die überwiegende Mehrheit der schulischen Berufsausbildungen gilt eine landesrechtliche Regelung, wobei für eine Vielzahl der landesrechtlich geregelten Ausbildungsberufe eine bundesweite Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz (KMK) vorliegt (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2017: 192). Daneben existieren jedoch auch außerhalb des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sowie der Handwerksordnung (HwO) bundesrechtlich geregelte Ausbildungen, die insbesondere das Gesundheitswesen betreffen (vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland 2013: 10). Somit lassen sich die Bildungsgänge der Berufsfachschule, die zu einer Vollqualifizierung im Sinne des Schulberufssystems führen, wiederum in zwei Bereiche unterteilen. Zum einen in Bildungsgänge, die zu einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf gemäß BBiG bzw. HwO führen, und zum anderen in Bildungsgänge, die zu einem Berufsausbildungsabschluss führen, der nur über den Besuch einer Schule erreichbar ist (vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland 2013: 5–7; Pahl 2014: 306).

5 Das duale System, welches als „institutioneller Kern des deutschen Berufsbildungssystems" bezeichnet werden kann (Hillmert 2002: 65), ermöglicht „die Ausbildung für einen anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO)" (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006: 79). Kennzeichnend für das duale System ist eine Dualität, die sich jedoch nicht nur auf die zentralen Lernorte (Ausbildungsbetrieb und Berufsschule; eventuell ergänzt durch überbetriebliche Ausbildungswerkstätten), sondern auch auf die „Dualität von zwei Regelungs- und Steuerungsmustern" (Greinert 2001: 186; kursiv i. O.) beziehen (vgl. dazu auch Schelten 2010: 64–68). Dabei unterliegt der betriebliche Teil der Ausbildung bundeseinheitlichen Regelungen, während der schulische Teil der Ausbildung der jeweiligen Kulturhoheit der Bundesländer obliegt (vgl. Schanz 2015: 43).

Ausbildungsberufe des Jahres 2017 auf Basis der vom Bundesinstitut für Berufsbildung zur Verfügung gestellten „DAZUBI-Datenblätter“[6] nach ihrem geschlechtlichen Anteil zum Stichtag 31.12.2017 geclustert[7], sind bei einem Grenzwert von unter 30 % insgesamt 187 Ausbildungsberufe als männerreich zu klassifizieren. Somit ist etwa die Hälfte aller anerkannten Ausbildungsberufe im dualen System dieser Kategorie zuzuordnen. Dabei sind männerreiche Berufe zum größten Teil in den Zuständigkeitsbereichen „Handwerk“ und „Industrie und Handel“ zu finden. Wie der Auswahl der männerreichen Berufe in Tabelle 1 zu entnehmen ist (eine vollständige Übersicht findet sich in Tabelle A1 im Anhang), werden im Zuständigkeitsbereich „Industrie und Handel“ vereinzelt kaufmännische Berufe überwiegend von Männern ausgeübt (z. B. Sportfachmann/-frau), während sich der Großteil der männerreichen Berufe im gewerblich-technischen Kontext befindet. Dazu zählen Branchen wie die Elektrotechnik, die Metallbearbeitung und -herstellung, die Bauberufe, die Chemieindustrie oder die Lebensmittelherstellung. Im Zuständigkeitsbereich „Handwerk“ sind männerreiche Berufe ebenfalls in zahlreichen Gewerken zu finden. Hierzu zählen das Holz-, Metall-, Bau- und Ausbauhandwerk sowie die Farbtechnik und das Lebensmittelhandwerk, sodass in beiden Zuständigkeitsbereichen eine große Bandbreite unterschiedlicher männerreicher Berufe zu finden ist. Zuletzt sind auch wenige männerreiche Berufe im Zuständigkeitsbereich „Landwirtschaft“ verortet (z. B. Forstwirt/-in , Gärtner/-in oder Landwirt/-in), wohingegen in den Zuständigkeitsbereichen „Freie Berufe“ und „Hauswirtschaft“, die traditionell als Domänen der weiblichen Erwerbsarbeit gelten, keine männerreichen Berufe vorzufinden sind.

Bei insgesamt 21 männerreichen Berufen liegt der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2017 bei 0.00 %. Innerhalb der weiteren männerreichen Berufe haben im Jahr 2017 19143 weibliche Auszubildende einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen, was einen Anteil von 8.5 % an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in männerreichen Berufen entspricht. Zum Stichtag 31.12.2017 befinden sich 48978 weibliche Auszubildende in einem männerreichen Beruf; dies entspricht einem Anteil von 8.1 % aller Auszubildenden in einem männerreichen Beruf.

6 Im „Datensystem Auszubildende“ (DAZUBI) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden die Daten der Berufsbildungsstatistik als Ergänzung zum Datenreport des Berufsbildungsberichts aufbereitet. Die Daten werden auf Basis von Datenblättern zur Verfügung gestellt, die Angaben zu den Neuabschlüssen von Ausbildungsverträgen, Beständen der Auszubildenden, Informationen zur Vorbildung der Auszubildenden, aber auch vom Bundesinstitut für Berufsbildung berechnete Indikatoren, wie die Vertragslösungs- oder die Prüfungserfolgsquote, beinhalten. Die Datenblätter können für bestimmte Berufe, Berufsgruppierungen, Regionen oder in Form von Zeitreihen abgerufen werden (siehe https://www.bibb.de/de/1864.php [Stand: 12.05.2024]).

7 Bei insgesamt sechs anerkannten Ausbildungsberufen sind zum Stichtag 31.12.2017 keine Auszubildenden vorhanden. Dabei handelt es sich um die folgenden Ausbildungsberufe: Flechtwerkgestalter/-in ; Glas- und Porzellanmaler/-in ; Kaufmann/-frau im Eisenbahn- und Straßenverkehr; Leuchtröhrenglasbläser/-in ; Pelzveredler/-in ; Vorpolierer/-in Schmuck- und Kleingeräteherstellung.

Tabelle 1: Männerreiche Berufe innerhalb des dualen Ausbildungssystems – Auszug (Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2017)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Anlagenmech./-in für Sanitär-, Heiz.- und Klimatechn.	Hw; IuH	11823	159	1.34%	33474	423	1.26 %
Bäcker/-in	Hw; IuH	2781	606	21.79 %	6249	1467	23.48 %
Berufskraftfahrer/-in	IuH	3297	192	5.82 %	7077	378	5.34 %
Brauer/-in und Mälzer/-in	Hw; IuH	384	39	10.16 %	999	102	10.21 %
Chemikant/-in	IuH	2082	297	14.27 %	6783	975	14.37 %
Dachdecker/-in	Hw	2961	57	1.93 %	6669	114	1.71 %
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	Hw; IuH	6576	360	5.47 %	21702	1155	5.32 %
Fachinformatiker/-in	Hw; IuH	13095	972	7.42 %	32379	2382	7.36 %
Fachkraft für Lagerlogistik	Hw; IuH	10560	1251	11.85 %	25047	3036	12.12 %
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	IuH	1200	108	9.00 %	3123	288	9.22 %
Forstwirt/-in	Lw	642	51	7.94 %	1704	132	7.75 %
Gärtner/-in	Lw	5022	969	19.30 %	12558	2424	19.30 %
Industriemechaniker/-in	Hw; IuH	12537	789	6.29 %	43977	2703	6.15 %
Koch/Köchin	IuH	8679	1890	21.78 %	18873	4266	22.60 %
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	Hw; IuH	21798	924	4.24 %	65163	2616	4.01 %
Landwirt/-in	Lw	4143	678	16.36 %	9309	1374	14.76 %

(Fortsetzung Tabelle 1)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Maler/-in und Lackierer/-in	Hw	6429	981	15.26 %	14205	2241	15.78 %
Maschinen- und Anlagenführer/-in	IuH	4287	252	5.88 %	7308	453	6.20 %
Maurer/-in	Hw; IuH	3660	39	1.07 %	8172	69	0.84 %
Mechatroniker/-in	Hw; IuH	7899	555	7.03 %	26802	1887	7.04 %
Metallbauer/-in	Hw	5361	108	2.01 %	16185	300	1.85 %
Sportfachmann/-frau	IuH	27	9	33.33 %	60	15	25.00 %
Technische/-r Systemplaner/-in	IuH	1296	378	29.17 %	3603	1077	29.89 %
Tischler/-in	Hw	7971	1053	13.21 %	17451	2139	12.26 %
Verfahrensmech./-in für Kunstst.- und Kautschuktechn.	IuH	2394	183	7.64 %	6591	513	7.78 %

Anmerkungen: Männerreiche Berufe: Frauenanteil < 30.0 %; [1]: Hw = Handwerk; IuH = Industrie und Handel; Lw = Landwirtschaft

Tabelle 2: Frauenreiche Berufe innerhalb des dualen Ausbildungssystems – Auszug (Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2017)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Augenoptiker/-in	Hw	2733	1884	68.94 %	6852	4878	71.19 %
Buchbinder/in	Hw	39	30	76.92 %	1137	942	82.85 %
Drogist/-in	IuH	1251	1152	92.09 %	3156	2904	92.02 %
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	Hw; IuH	6141	5022	81.78 %	15177	12768	84.13 %
Florist/-in	IuH	1020	951	93.24 %	2469	2340	94.78 %
Fotograf/-in	Hw	561	396	70.59 %	1389	1002	72.14 %
Friseur/-in	Hw	10281	8082	78.61 %	21915	17949	81.90 %
Gestalter/-in für visuelles Marketing	IuH	546	483	88.46 %	1575	1425	90.48 %
Goldschmied/-in	Hw; IuH	219	171	78.08 %	612	477	77.94 %
Hauswirtschafter/-in	Hausw.; Lw	1077	984	91.36 %	2631	2427	92.25 %
Industriekeramiker/-in Dekorationstechnik	IuH	15	15	100.00 %	39	36	92.31 %
Kaufmann/-frau für Büromanagement	Hw; IuH; öD	27927	20166	72.21 %	71226	52356	73.51 %
Konditor/-in	Hw	1899	1536	80.88 %	4392	3600	81.97 %
Maßschneider/-in	Hw	270	222	82.22 %	678	591	87.17 %
Medienkaufmann/-frau Digital und Print	IuH	675	501	74.22 %	1842	1332	72.31 %
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	FB	15708	15321	97.54 %	39948	39105	97.89 %

(Fortsetzung Tabelle 2)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Pferdewirt/-in	Lw	753	663	88.05 %	1587	1380	86.96 %
Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r	FB	1290	1182	91.63 %	3525	3303	93.70 %
Rechtsanwaltsfachangestellte/-r	FB	3108	2871	92.37 %	8439	7905	93.67 %
Textil- und Modenäher/-in	IuH	141	120	85.11 %	252	216	85.71 %
Tierpfleger/-in	IuH	654	474	72.48 %	1635	1173	71.74 %
Tourismuskaufmann/-frau	IuH	1878	1557	82.91 %	4695	3915	83.39 %
Verwaltungsfachangestellte/-r	öD	6438	4566	70.92 %	17664	12648	71.60 %
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	FB	12006	11769	98.03 %	31686	31164	98.35 %

Anmerkungen: Frauenreiche Berufe: Frauenanteil > 70.0 %; [1]: FB = freie Berufe; Hausw. = Hauswirtschaft; Hw = Handwerk; IuH = Industrie und Handel; Lw = Landwirtschaft; öD = öffentlicher Dienst

Demgegenüber sind 54 Ausbildungsberufe des dualen Systems als frauenreich zu klassifizieren. Ein Auszug der frauenreichen Berufe ist Tabelle 2 zu entnehmen (eine vollständige Übersicht findet sich in Tabelle A2 im Anhang). Demnach sind frauenreiche Berufe über sämtliche Zuständigkeitsbereiche und zahlreiche Branchen verteilt. Den größten Anteil weiblicher Auszubildender am Stichtag 31.12.2017 weisen die Fachangestellten in den „freien Berufen" auf (z. B. Medizinische/-r oder Rechtsanwaltsfachangestellte/-r). Weiter sind frauenreiche Berufe im Zuständigkeitsbereich „Industrie und Handel" in den kaufmännischen Berufen des Einzelhandels und des Tourismus zu finden, aber auch Medienberufe haben hohe Quoten weiblicher Auszubildender. Gleichzeitig gibt es im Zuständigkeitsbereich „Industrie und Handel" aber auch gewerblich-technische und produktionsorientierte frauenreiche Berufe. Dazu zählen Berufe aus den Bereichen „Textil" und „Glas, Keramik, Schmuck" sowie weitere kreative Berufe (z. B. Gestalter/-in für visuelles Marketing). Zuletzt sind landwirtschaftliche Berufe und die haushaltsnahen Dienstleistungen zu erwähnen, und auch im „Handwerk" werden einige wenige Berufe überwiegend von Frauen ausgeübt (z. B. Bekleidungs-, Textil- und Lederhandwerk; Fotograf/-in ; Friseur/-in ; Konditor/-in).

Zehn frauenreiche Berufe sind zum Stichtag 31.12.2017 so stark segregiert, dass es nicht einen männlichen Auszubildenden gibt. In den weiteren frauenreichen Berufen schwankt der Frauenanteil innerhalb des 30 %-Niveaus. Insgesamt waren 2017 18840 Auszubildende, die einen neuen Ausbildungsvertrag in einem frauenreichen Beruf abgeschlossen haben, männlich. Dies entspricht einem Anteil von 17.3 % aller Neuabschlüsse 2017 in einem frauenreichen Beruf. Zum Stichtag 31.12.2017 waren 44559 Auszubildende und somit 16.1 % aller Auszubildenden in einem frauenreichen Beruf männlich.

Die geschlechtliche Segregation des Ausbildungsmarktes, so haben die bisherigen Ausführungen gezeigt, stellt offenbar ein persistentes und aktuelles Phänomen sowohl des deutschen Arbeitsmarktes als auch des deutschen Ausbildungssystems dar. Trotzdem haben 37989 Auszubildende im Jahr 2017 gegen die statistische Wahrscheinlichkeit einen Ausbildungsvertrag in einem für sie geschlechts*un*typischen Ausbildungsberuf neu abgeschlossen. Zum Stichtag 31.12.2017 befanden sich insgesamt 93546 Auszubildende in einem geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnis des dualen Systems. Diese Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Berufen bilden eine mehr oder weniger kleine Minderheit unter den Auszubildenden des jeweiligen Berufs, so dass sich die Frage stellt, was es für diese Auszubildenden bedeutet, mehr oder weniger „allein unter Frauen respektive Männern" zu sein. Wie im folgenden Kapitel dargestellt wird, bestehen Hinweise darauf, dass mit dieser Minderheitenposition eine verstärkte Abkehr der geschlechts*un*typischen Berufsausbildung in Form vorzeitiger Vertragslösungen einhergeht.

2.3 Geschlechtersegregation und Vertragslösungsquoten im dualen System der Berufsausbildung

In welcher Weise steht nun die Geschlechtersegregation mit vorzeitigen Vertragslösungen im dualen System in Zusammenhang? Für das Berichtsjahr 2017 beträgt die allgemeine Vertragslösungsquote in der dualen (Berufs-) Ausbildung 25.7 %[8], wobei sich die Lösungsquote seit den 1990er-Jahren zwischen den Berichtsjahren im Bereich von 20 % bis 25 % bewegt (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019: 157, 160).

Interessanterweise unterscheidet sich die Vertragslösungsquote zwischen den Geschlechtern kaum. Sie beträgt im Berichtsjahr 2017 für Frauen 26.0 % und für Männer 25.6 % (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019: 158). Demgegenüber zeigen sich in Bezug auf andere personenbezogene Merkmale wie z. B. der Staatsangehörigkeit (deutsche Staatsangehörigkeit (24.9 %); keine deutsche Staatsangehörigkeit (34.0 %)) oder dem höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss (kein Hauptschulabschluss (38.1 %); mit Hauptschulabschluss (37.9 %); mit Realschulabschluss (23.6 %); mit Studienberechtigung (15.2 %)) weit deutlichere Differenzen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019: 160–164). Zudem variiert die Vertragslösungsquote regional (Westdeutschland: 24.8 %; Ostdeutschland: 31.3 %), den einzelnen Bundesländern (min.: Baden-Württemberg (22.5 %); max.: Berlin (33.6 %)) sowie im zeitlichen Verlauf des Ausbildungsprozesses (Probezeit (33.6 %); restliches erstes Ausbildungsjahr (32.8 %); zweites Ausbildungsjahr (23.6 %); drittes Ausbildungsjahr (8.3 %); viertes Ausbildungsjahr (1.7 %)) (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019: 158, 160). Vor allem zeigen sich gleichermaßen Unterschiede zwischen den einzelnen Zuständigkeitsbereichen (Industrie und Handel (22.4 %); Handwerk (34.0 %); Öffentlicher Dienst (5.9 %); Landwirtschaft (25.6 %); Freie Berufe (27.6 %); Hauswirtschaft (27.4 %)), wie auch zwischen den einzelnen Berufen (min.: Verwaltungsfachangestellte/-r (4.1 %); max.: Restaurantfachmann/-fachfrau (51.5 %)) (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019: 161, 164).

Differenziert man unter Berücksichtigung der Zuständigkeitsbereiche die Vertragslösungsquote nach dem Geschlecht, so werden nun teils erhebliche Unterschiede deutlich. Wie in Tabelle 3 abgebildet, reichen die Geschlechterunterschiede in der Vertragslösungsquote von 1.2 % im Zuständigkeitsbereich „Industrie und Handel“ bis zu 13.3 % im Zuständigkeitsbereich „Hauswirtschaft“. Die Lösungsquote von Frauen liegt dabei in den Zuständigkeitsbereichen „Industrie und Handel“, „Handwerk“ und „Landwirtschaft“ über jener der Männer, während in den Zuständigkeitsbereichen „Öffentlicher Dienst“, „Freie Berufe“ und „Hauswirtschaft“ die Lösungsquote der Männer umgekehrt die Lösungsquote der Frauen übersteigt.

8 Im Berichtsjahr 2017 ist eine reale Anzahl von 145.998 Ausbildungsverhältnissen vorzeitig gelöst worden (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019: 158).

Tabelle 3: Vertragslösungsquoten (in %) nach Geschlecht und Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2017 (Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2019: 161))

	Zuständigkeitsbereich					
Geschlecht	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
weiblich	23.2	38.8	4.6	29.1	27.3	26.0
männlich	22.0	32.6	8.2	24.4	31.5	39.3

Setzt man jetzt die in Tabelle 3 abgebildeten Ergebnisse mit der Geschlechterverteilung in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen in Beziehung, scheint die Lösungsquote der geschlechtlichen Minorität höher zu sein als die Lösungsquote der geschlechtlichen Majorität. Dies lässt sich exemplarisch etwa an den Zuständigkeitsbereichen „Handwerk" und „Freie Berufe" verdeutlichen. Im „Handwerk" beträgt der Frauenanteil 20.3 % (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019: 113). Frauen sind in diesem Zuständigkeitsbereich also deutlich unterrepräsentiert. Ihre Lösungsquote liegt in diesem Zuständigkeitsbereich aber bei 38.8 % und für Männer bei „nur" 32.6 %. Das entgegengesetzte Bild ergibt sich im Zuständigkeitsbereich „Freie Berufe". Hier sind nur 7.5 % der Auszubildenden bei einer Lösungsquote von 31.5 % männlich. Von der weiblichen Mehrheit in den „Freien Berufen" lösen hingegen 27.3 % ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig auf[9] (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019: 113)[10].

Nicht nur die amtliche Berufsbildungsberichterstattung erzeugt den Eindruck, dass die Einmündung in eine geschlechts*un*typische Berufsausbildung das Vertragslösungsrisiko erhöht. Auch mehrere empirische Untersuchungen kommen auf der Basis verschiedener Stichproben zu dem Ergebnis, dass das Geschlecht, das in dem Ausbildungsberuf jeweils in der Minderheit ist, den Ausbildungsvertrag verstärkt vorzeitig löst. So weisen Bessey & Backes-Gellner (2007: 15 f.) in ihrer Untersuchung auf Basis einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Befragung von 2323 Personen nach, dass die Wahrscheinlichkeit für Frauen in einem männerreichen Beruf (Berufe mit einem männlichen Auszubildendenanteil über 60 %) ihre Ausbildung vorzeitig zu beenden, signifikant erhöht ist. Allerdings bestand in dieser Studie für Männer in frauenreichen Berufen keine erhöhte Wahrscheinlichkeit einer vorzeitigen Auflösung des Ausbildungsverhältnisses (vgl. Bessey & Backes-Gellner 2007: 16; vgl. dazu auch Bessey & Backes-Gellner 2008b: 21). Rohrbach-Schmidt & Uhly (2015: 129 f.) replizieren diesen Befund für Frauen in männerreichen Berufen auf der Basis eines Kohortendatensatzes mit 330228 Ausbildungsverträgen aus 51 Ausbildungsberufen der Ausbildungsanfängerinnen und Ausbildungsanfänger des dualen Systems der Berichtsjahre 2008 bis 2011 der Berufsbildungsstatistik. Zudem weisen sie diesen Effekt auch für Männer in frauenreichen Berufen nach. Genauer gesagt, besteht für die jeweilige geschlechtliche Minorität im Vergleich

9 Der Frauenanteil der weiteren Zuständigkeitsbereiche für das Berichtsjahr 2017 beträgt: Industrie und Handel (35.7 %), öffentlicher Dienst (63.8 %), Landwirtschaft (22.6 %), Hauswirtschaft (89.4 %) (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019: 113).

10 In der offiziellen Berufsbildungsberichterstattung werden die Ergebnisse nicht auf signifikante Unterschiede überprüft. Eine nachträgliche Prüfung der Signifikanz mithilfe von Poweranalysen ist im vorliegenden Fall nicht möglich, da die zugrunde liegende Vertragslösungsquote rekursiv über mehrere (Ausbildungs-)Jahre erzeugt wird (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019: 159).

mit der Majorität ein jeweils 1.4-faches höheres Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung (vgl. Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015: 129 f.). Die erhöhte Anzahl vorzeitiger Vertragslösungen von Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen kann Beckmann (2023: 13–14) auf Basis der längsschnittlichen Daten des „Nationalen Bildungspanels" (NEPS) noch einmal bestätigen. Demnach sind in den ersten 18 Monaten 11.78 % der Frauen, aber nur 7.96 % der Männer in männerreichen Berufen von einer vorzeitigen Vertragslösung betroffen. In frauenreichen Berufen sind in der gleichen Zeitspanne hingegen 13.3 % der Frauen und 20.1 % der Männer mit einer vorzeitigen Vertragslösung konfrontiert. Ähnliche Befunde liegen auch für die Schweiz vor. Rottermann (2017: 119–133) stellt auf der Grundlage amtlicher Daten des Schweizer Bundesamts für Statistik für die Jahre 2008 bis 2012 für frauen- und männerreiche Berufe gleichermaßen fest, dass die Vertragslösungsquote der geschlechtlichen Minorität über derjenigen der Majorität rangiert (vgl. Rottermann 2017: 126–128). Dieses Resultat kann der Autor auch auf Ebene der einzelnen Ausbildungsberufe für eine Vielzahl der frauen- und männerreichen Ausbildungsberufe bestätigen (vgl. Rottermann 2017: 129–131).

Differenziert man die Vertragslösungsquoten in der deutschen Berufsbildungsstatistik analog für die geschlechtssegregierten Ausbildungsberufe, die in Kapitel 2.2 identifiziert wurden, ergibt sich für männerreiche Berufe ein komplexes Bild. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei zahlreichen männerreichen Berufen die Vertragslösungsquote der Frauen und in einigen wenigen Fällen auch der Männer in der Berufsbildungsstatistik nicht ausgewiesen ist, sodass kein Vergleich vorgenommen werden kann (siehe Tabelle B1 im Anhang). Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass für die Berechnung der Lösungsquote anhand des Schichtenmodells für jedes Analysejahr eine Mindestzahl von 20 Ausbildungsverträgen pro Teilquote benötigt wird (vgl. Uhly 2022: 48). Sind nicht genügend Ausbildungsverträge für die jeweilige Teilquote vorhanden, kann die Lösungsquote nach dem üblichen Schichtenmodell nicht berechnet werden.

Für die Mehrheit der männerreichen Berufe, für die eine Lösungsquote der beiden Geschlechter vorliegt, liegt die Lösungsquote der Frauen als geschlechtlicher Minorität tatsächlich oberhalb der Lösungsquote der Männer. Dies ist für 44 von insgesamt 78 Berufen der Fall (siehe Tabelle B1 im Anhang). Tabelle 4 enthält einen Auszug der Lösungsquoten in männerreichen Berufen, bei denen die Lösungsquote der geschlechtlichen Minorität erhöht ist. Ausgewiesen sind die fünf Berufe mit der größten Differenz der Lösungsquoten zwischen den Geschlechtern.

Tabelle 4: Männerreiche Ausbildungsberufe mit höherer Lösungsquote der geschlechtlichen Minorität nach der Größe der Differenz der Lösungsquoten zwischen den Geschlechtern – Top 5 (Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2014 bis 2017 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung)

Berufsbezeichnung	Lösungsquote			Differenz
	Gesamt	Frauen	Männer	
Metallbauer/-in	36.1	51.2	35.8	15.4
Mathematisch-technischer Softwareentwickler/-in	14.3	25.7	12.0	13.7
Fachkraft für Abwassertechnik	8.7	17.7	7.7	10.0
Mechatroniker/-in für Kältetechnik	28.2	37.8	27.9	9.9
Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in	15.8	24.8	15.6	9.2

Allerdings gibt es auch einige männerreiche Berufe, in denen die Lösungsquote der Frauen jene der Männer nicht übersteigt, sondern – teils deutlich – unterschreitet. Dies ist etwa bei den Servicekräften für Schutz und Sicherheit sowie den Industrieelektriker/-in nen der Fall (siehe Tabelle B3 im Anhang).

Bei den frauenreichen Ausbildungsberufen zeigt sich ein ähnliches Bild. Auch hier sind die Lösungsquoten der geschlechtlichen Minorität, also der Männer, gegenüber jener der Frauen zumeist erhöht (siehe Tabelle B2 im Anhang). Dabei kann die Differenz, wie in Tabelle 5 dargestellt, bis zu 22.2 Prozentpunkte im Beruf „Maßschneider/-in " erreichen.

Tabelle 5: Frauenreiche Ausbildungsberufe mit höherer Lösungsquote der geschlechtlichen Minorität nach der Größe der Differenz der Lösungsquoten zwischen den Geschlechtern – Top 5 (Quelle: "Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2014 bis 2017 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung)

Berufsbezeichnung	Lösungsquote			Differenz
	Gesamt	Männer	Frauen	
Maßschneider/-in	23.5	42.7	20.5	22.2
Patentanwaltsfachangestellte/-r	18.9	36.7	16.3	20.4
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	30.6	48.5	30.2	18.3
Hauswirtschafter/-in	29.2	44.5	28.0	16.5
Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r	26.2	39.5	25.3	14.2

Gleichzeitig gibt es aber auch in diesem Kontext Berufe, in denen die Lösungsquote der Männer als geschlechtlicher Minorität niedriger als die Lösungsquote der Frauen ist. Von den 34 frauenreichen Berufen, für die Vertragslösungsquoten für beide Geschlechter nach dem Schichtenmodell vorliegen, betrifft dies fünf Ausbildungsberufe. Dabei handelt es sich um die Berufe Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (w: 5.0 %; m: 4.0 %), Milchwirtschaftliche/-r Laborant/-in (w: 11.2 %; m: 4.2 %), Florist/-in

(w: 43.0 %; m: 34.5 %), Pferdewirt/-in (w: 44.5 %; m: 34.9 %) und Goldschmied/-in (w: 31.7 %; m: 19.4 %), in denen die Vertragslösungsquote der Frauen zwischen 1.0 % und 12.3 % höher als die Vertragslösungsquote der Männer ist. Im Vergleich zu männerreichen Ausbildungsberufen ist eine geringer ausgeprägte Vertragslösungsquote der geschlechtlichen Minorität in frauenreichen Ausbildungsberufen deutlich seltener.

Die Ergebnisse auf der Ebene der einzelnen Ausbildungsberufe bestätigen also die auf Ebene der Zuständigkeitsbereiche formulierte Annahme, dass es vornehmlich die geschlechtliche Minorität ist, die vorzeitig aus dem Ausbildungsverhältnis aussteigt, nur bedingt. Zwar ist sowohl für männerreiche als auch für frauenreiche Berufe bei der Mehrzahl der Berufe die Lösungsquote der geschlechtlichen Minorität im Vergleich zur geschlechtlichen Majorität tatsächlich erhöht. In beiden Teilgruppen gibt es aber ebenso Ausnahmen, in denen die Lösungsquote der Majorität oberhalb der Lösungsquote der Minorität liegt.

Dass dies zumindest teilweise auch an der Stärke der Geschlechtersegregation in den Berufen liegen könnte, lässt eine Auswertung von Althoff (1992) auf Basis amtlicher Statistiken des Statistischen Bundesamtes für den Berichtszeitraum von 1988 bis 1990 vermuten. In dieser werden nach dem Frauenanteil fünf Gruppen gebildet. Dabei zeigt sich, dass die Vertragslösungsrate von Frauen gegenüber der Lösungsrate der Männer bei sinkendem Frauenanteil ansteigt und dieses Phänomen auch umgekehrt mit sinkendem Männeranteil auftritt. Anders formuliert: „Mit wachsendem Unterschied zwischen den Geschlechteranteilen, wächst auch der Unterschied der Vertragslösungsraten zu Lasten des Geschlechts, das in der Minderheit ist“ (Althoff 1992: 27). Dieser Befund ließ sich für einen längeren Zeitraum noch einmal bestätigen (vgl. Althoff 2001: 24). In der bereits erwähnten Untersuchung auf Basis der längsschnittlichen Daten des „Nationalen Bildungspanels“ (NEPS) zeigt Beckmann (2023: 14–16) auf, dass in frauenreichen Berufen bis zu einem Männeranteil von 35 % die Wahrscheinlichkeit für eine vorzeitige Vertragslösung in den ersten sechs Monaten nach Ausbildungsbeginn für Männer signifikant höher ist als für Frauen. Entgegengesetzt ist in männerreichen Berufen die Wahrscheinlichkeit einer Vertragslösung für Frauen erhöht, wobei dieser Geschlechterunterschied allerdings nicht signifikant ist.

Die dargestellten Ergebnisse von Beckmann (2023: 14–16) lassen vermuten, dass in Übereinstimmung mit den Ergebnissen von Althoff (1992; 2001) auch in der jüngeren Vergangenheit ein Zusammenhang zwischen der Höhe der offiziellen Vertragslösungsquote und der Stärke der Geschlechtersegregation besteht. Um diesen Zusammenhang zu überprüfen, wurden in der vorliegenden Arbeit bivariate Korrelationen der offiziellen Vertragslösungsquoten des Bundesinstituts für Berufsbildung für das Berichtsjahr 2017 sowie eines Segregationsniveaus, das aus dem Anteil der Geschlechterminorität zum 31.12.2017 abgeleitet wurde, berechnet. Es wurden nur solche Berufe in die Analyse aufgenommen, für die eine Vertragslösungsquote nach dem Schichtenmodell separat für beide Geschlechter eines Ausbildungsberufs vorliegt. Die Auswertung erfolgt somit auf Basis von 34 frauenreichen und 78 männerreichen Berufen, und zwar mit folgenden Ergebnissen: In männerreichen Ausbildungsberufen besteht weder für Frauen ($r = -.16$;

$p = .170$) noch für Männer ($r = .01$; $p = .941$) ein Zusammenhang zwischen der Höhe der Vertragslösungsquote und der Stärke der Geschlechtersegregation.

Anders ist die Situation jedoch in frauenreichen Berufen: In diesen korrelieren die Höhe der Vertragslösungsquote und die Stärke der Geschlechtersegregation für Frauen moderat miteinander ($r = .41$; $p = .015$) (vgl. Cohen 1988: 80). Für Männer in frauenreichen Berufen besteht sogar eine starke Korrelation zwischen der Höhe der Vertragslösungsquote und der Stärke der Geschlechtersegregation ($r = .61$; $p < .001$) (vgl. Cohen 1988: 80). Die positive Richtung der Korrelation verdeutlicht, dass die Vertragslösungen umso höher ausfallen, je stärker die Geschlechtersegregation in den Berufen ausgeprägt und je kleiner die geschlechtliche Minorität in den Berufen ist. Interessanterweise ist dieses Ergebnis nicht nur auf Männer in frauenreichen Berufen beschränkt, sondern gilt auch für die Frauen in diesen Berufen. Die höhere Korrelation für Männer verweist jedoch darauf, dass ihre Situation in frauenreichen Berufen doch noch einmal eine andere Qualität aufweist.

Zusammenfassend mehren sich nach den dargestellten Ergebnissen der offiziellen Berufsbildungsberichterstattung sowie den weiteren Forschungsergebnissen die Hinweise darauf, dass für Auszubildende in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ein erhöhtes Risiko besteht, ihre Ausbildung vorzeitig zu beenden. Im folgenden Abschnitt wird nun dargestellt, wie das erhöhte Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung der Minoritäten in geschlechts*un*typischen Ausbildungsberufen theoretisch erklärt werden könnte.

3 Theoretische Ansätze zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen

3.1 Allgemeine Erklärungsansätze vorzeitiger Vertragslösungen

Welche theoretischen Ansätze können nun dazu beitragen, vorzeitige Vertragslösungen im Allgemeinen und in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen im Besonderen zu erklären? Neben Erwartungs-Wert-Theorien, die sich empirisch als besonders fruchtbar für die Erklärung leistungsbezogener Wahlentscheidungen erwiesen haben (vgl. Eccles 1983; 1994; Eccles & Wigfield 2002), dürften sozialisations- und passungstheoretische Ansätze zum Verständnis vorzeitiger Vertragslösungen beitragen (vgl. Stalder & Schmid 2016). Diese Ansätze heben stärker als Erwartungs-Wert-Theorien die Bedeutung unterschiedlicher Ebenen der Arbeitsumwelt und die Entstehung von „Misfit" als Ursachen für berufliche Veränderungen hervor. Weiterhin wird speziell mit sozialisationstheoretischen Ansätzen betont, dass die Integration in berufliche wie betriebliche Kontexte und die damit verbundene Rolle anderer Personen aus der Arbeitsumwelt einen zentralen Erklärungsbeitrag für vorzeitige Vertragslösungen leisten können. Die drei theoretischen Ansätze werden daher im Folgenden dargestellt und im Anschluss aufeinander bezogen.

3.1.1 Erwartungs-Wert-theoretische Ansätze

3.1.1.1 Das Erwartungs-Wert-Modell leistungsbezogenen Verhaltens (Eccles & Wigfield)

In der Theoriefamilie der Erwartungs-Wert-Theorien (vgl. Esser 1999: 247–294) hat sich das Erwartungs-Wert-Modell leistungsbezogener Wahlentscheidungen von Eccles & Wigfield unter anderem bei der Erklärung von Berufswahlentscheidungen empirisch bewährt (vgl. Eccles 1983; 1994; Eccles & Wigfield 2002; Wigfield & Eccles 1992; 2000). Allerdings bleiben die Analysemöglichkeiten des Modells nicht nur auf die ursprüngliche Wahlentscheidung begrenzt. Vielmehr, so führen die Autoren in jüngeren Arbeiten aus, ermöglicht das Modell auch, die Entstehung einer Revision der ursprünglichen Entscheidung, in diesem Fall die Durchführung einer vorzeitigen Vertragslösung, über die Zeit hinweg zu erklären (vgl. Eccles & Wigfield 2020: 3). Wie eine vereinfachte Variante des Modells in Abbildung 1 illustriert, werden leistungsbezogene Wahlentscheidungen sowie die anschließend tatsächlich erbrachte Leistung durch zwei übergrei-

fende Faktoren erklärt: die *persönliche Erfolgserwartung (expectancy)* und den *subjektiven Wert einer Aufgabe (task value)*.

Erfolgserwartungen definieren Eccles & Wigfield (2002: 119) als „individual's beliefs about how well they will do on upcoming tasks, either in the immediate or longer-term future" (vgl. auch Wigfield 1994: 52; Wigfield & Eccles 2000: 70). Nach Eccles & Wigfield (2002: 119) weist das Konzept der Erfolgserwartung damit eine große Ähnlichkeit mit Banduras Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung auf (vgl. dazu auch Stiensmeier-Pelster & Otterpohl 2018: 573), wenngleich die Autoren an anderer Stelle (vgl. Wigfield & Eccles 2000: 72) betonen, dass sie Erfolgserwartungen als domänenspezifisch verstehen, während Selbstwirksamkeitserwartungen häufig konkreter auf der Ebene einzelner Tätigkeiten untersucht werden. Erfolgserwartungen sind wiederum konzeptionell von den von Wigfield & Eccles (2000: 70) formulierten „ability beliefs" zu differenzieren (vgl. dazu auch Wigfield, Tonks & Klauda 2016: 57). Letztere sind definiert als „the individual's perception of his or her current competence at a given activity" (Wigfield & Eccles 2000: 70) und ähneln damit dem Konzept des Fähigkeitsselbstkonzepts (vgl. dazu Stiensmeier-Pelster & Otterpohl 2018: 573). Obwohl Fähigkeitsselbstkonzept und Erfolgserwartungen theoretisch getrennte Konzepte sind, sind sie empirisch oft nicht zu unterscheiden (vgl. Eccles & Wigfield 1995; 2002: 119).

Neben der Erfolgserwartung trägt der *subjektive Wert einer Aufgabe* dazu bei, dass die Wahrscheinlichkeit der Wahl der Aufgabe steigt oder abnimmt (vgl. Eccles 2005: 109). Nach Eccles (2005: 109–113) können vier verschiedene Facetten des Aufgabenwerts unterschieden werden, nämlich *Wichtigkeit (attainment value)*, *Interesse (interest-enjoyment value)*, *Nützlichkeit (utility value)* und *Kosten (relative cost)*.

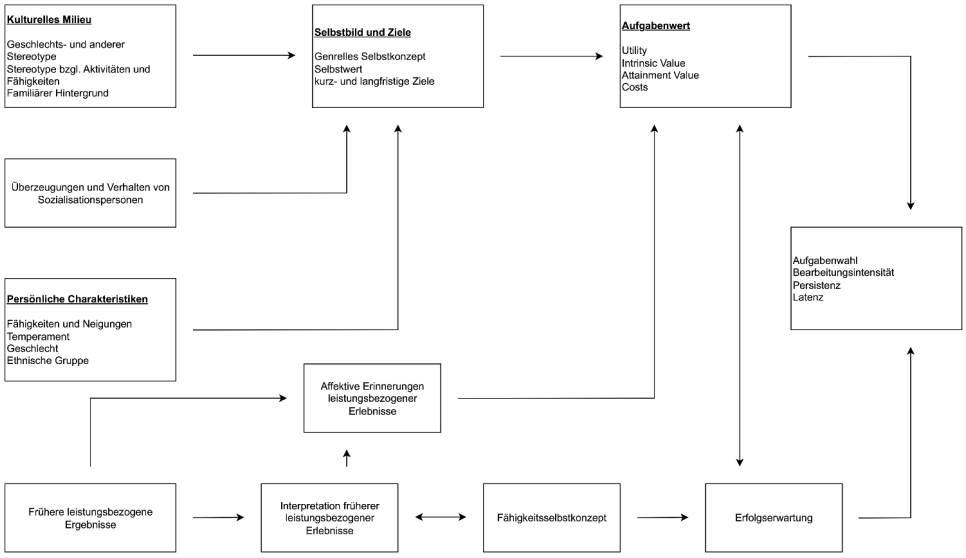


Abbildung 1: Das erweiterte Erwartungs-Wert-Modell leistungsbezogenen Verhaltens von Eccles & Wigfield (Quelle: Stiensmeier-Pelster & Otterpohl 2018: 572)

Die *Wichtigkeit* beschreibt die Bedeutung, die es für die jeweilige Person hat, eine Aufgabe erfolgreich zu bewältigen (vgl. Eccles & Wigfield 2002: 119 f.; Eccles 2005: 109; Wigfield, Tonks & Klauda 2016: 57 f.), weil sie nach Stiensmeier-Pelster & Otterpohl (2018: 573) mit dem Selbstkonzept der jeweiligen Person eng verknüpft ist. Versteht sich eine junge Frau oder ein junger Mann etwa selbst als eine Person, die einen sozialen Beitrag leisten möchte, und glaubt sie, dass das in dem jeweiligen Ausbildungsberuf möglich ist, wird dies den subjektiven Wert des Ausbildungsberufs erhöhen und die Vertragslösungsneigung entsprechend senken.

Interesse bezieht sich demgegenüber auf die Freude, die die Person bei der Bearbeitung empfindet oder zu erleben erwartet (vgl. Eccles & Wigfield 2002: 120; Eccles 2005: 111 f.; Wigfield, Tonks & Klauda 2016: 58). Damit steht Interesse in einem engen Zusammenhang mit der eigentlichen Durchführung der Aufgabe, jedoch weniger mit ihren Ergebnissen (vgl. Schunk et al. 2010: 63). In diesem Kontext sind besonders berufliche Interessen angesprochen. Damit sind berufliche Tätigkeiten sowie die Inhalte des Ausbildungsberufs verbunden, mit denen man sich nach diesem Verständnis gerne auseinandersetzt.

Die dritte Facette des Aufgabenwertes stellt die *Nützlichkeit* dar. Sie ist ein Maß dafür, wie sehr die Aufgabe zum Erreichen persönlicher Lebensziele beiträgt, was auch mögliche Karriereziele einschließt (vgl. Eccles & Wigfield 2002: 120; Eccles 2005: 112; Schunk et al. 2010: 63; Wigfield, Tonks & Klauda 2016: 58). Im Gegensatz zu Interesse bezieht sich diese Facette des Aufgabenwertes eher auf externe Faktoren, die durch die Attraktivität der Handlungsfolgen charakterisiert sind (vgl. Stiensmeier-Pelster & Otterpohl 2018: 574). Nützlichkeit bezieht sich im Sinne des Gegenstandsbereichs der vorliegenden Arbeit auf externe Berufsmotive, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Übernahme weiterer sozialer Rollen. Darüber hinaus kann die Absolvierung einer geschlechts*un*typischen Berufsausbildung für weitere Karriereperspektiven nützlich sein.

Neben diesen drei positiv formulierten Facetten werden auch die *Kosten* betrachtet, die sich durch die Bearbeitung der Aufgabe ergeben (vgl. Eccles & Wigfield 2002: 120; Eccles 2005: 112 f.; Wigfield, Tonks & Klauda 2016: 58). Wie Stiensmeier-Pelster & Otterpohl (2018: 574 f.) ausführen, können die Kosten in drei Bereiche differenziert werden: Sie entstehen *erstens* dadurch, dass die Entscheidung für eine Aufgabe die Möglichkeit verschließt, zugleich eine andere Aufgabe zu bearbeiten. Dementsprechend sind die Kosten umso höher, je größer die Attraktivität der alternativen Aufgaben ist und je stärker die Beschränkungen durch die gewählte Aufgabenbearbeitung ausfallen. *Zweitens* entstehen Kosten durch die Anstrengung, die die erfolgreiche Aufgabenbewältigung erfordert. Die Durchführung einer (dualen) Berufsausbildung ist mit verschiedenen Anforderungen verbunden, die bewältigt werden müssen und ggf. zu Belastungen führen und je nach Ausbildungsberuf physischer oder kognitiver Art sein können. Kosten sind *drittens* emotionaler Art. Dazu zählen etwa Gefühle wie Frustration, Enttäuschung und Angst, aber auch Scham, die z. B. bei Misserfolg entstehen können. Im Kontext der Durchführung einer (geschlechts*un*typischen) Berufsausbil-

dung wären solche Emotionen etwa dann zu erwarten, wenn die Ausbildungsrealität *nicht* mit eigenen Vorstellungen übereinstimmt oder kein Lernfortschritt erzielt wird.

Wie Eccles (2005: 112) ergänzend ausführt, bezieht sich Angst jedoch nicht nur darauf, die bearbeitete Aufgabe nicht zu schaffen oder auf mögliche Verluste des Selbstwertgefühls, sondern umfasst auch die Angst vor den sozialen Folgen des Erfolgs, der unterschiedliche Reaktionen anderer, bedeutsamer Personen hervorrufen kann. Eccles nennt explizit die Ablehnung durch Peers, erwartete sexuelle Belästigung oder Diskriminierung sowie entgegengebrachte Wut von Eltern oder anderen wichtigen Personen (vgl. Eccles 2005: 112). Die sozialen Folgen könnten für Auszubildende in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ein relevanter Kostenfaktor sein, da sie mit der erfolgreichen Ausführung geschlechts*un*typischer Tätigkeiten gegen geschlechtliche Stereotype verstoßen, was negativ sanktioniert werden könnte. Den Kosten, deren Wahrnehmung durch geschlechtsspezifische und kulturelle Sozialisation beeinflusst wird (vgl. Eccles 2005: 113), dürfte somit eine besondere Bedeutung für die Entstehung der Vertragslösungsneigung zukommen.

Neben diesen beiden Hauptkomponenten des Modells, die in Abbildung 1 auf der rechten Seite angesiedelt sind und leistungsbezogene Wahlentscheidungen wie tatsächlich erbrachte Leistung vorhersagen, beschreiben die weiteren Komponenten des Modells die Entstehung der beiden Hauptkomponenten durch ein Zusammenspiel von intern-subjektiven und extern-soziokulturellen Einflussgrößen, wobei einige oben schon angesprochen wurden. Wie dargestellt, wirkt das Fähigkeitsselbstkonzept eher auf die Erwartungskomponente, während das Selbstbild sowie kurz- und langfristige Ziele eher den Aufgabenwert beeinflussen (vgl. Stiensmeier-Pelster & Otterpohl 2018: 572). Während das Selbstbild Überzeugungen beinhaltet, welche Person man ist oder sein kann, und somit Vorstellungen in Bezug auf die Persönlichkeit und eigene Identität angesprochen werden, stellen kurz- und langfristige Zielsetzungen kognitive Repräsentationen dessen dar, was eine Person anstrebt oder zu erreichen versucht (vgl. Schunk et al. 2010: 53). Dabei kann zwischen kurzfristigen und langfristigen Zielen unterschieden werden, die wiederum durch die dargestellten Selbstschemata gestaltbar sind (vgl. Schunk et al. 2010: 53). Der Aufgabenwert ergibt sich weiterhin aus affektiven Erinnerungen, die sich auf bereits gemachte Ereignisse in Bezug auf die Aufgabe oder Tätigkeit beziehen (vgl. Stiensmeier-Pelster & Otterpohl 2018: 572). Wie in Abbildung 1 verdeutlicht, sind sowohl die affektiven Erinnerungen als auch die Überzeugungen der Person in Bezug auf ihr Selbstbild von weiteren Variablen abhängig, nämlich zum einen von der Wahrnehmung und Interpretation unterschiedlicher Ereignisse, die der Person bislang widerfahren sind. Dabei sind besonders die kausalen Ursachenzuschreibungen vergangener Ereignisse und erbrachter Leistungen in Form von Attributionen von Bedeutung, da diese wichtig für die Einschätzung und Reflexion der eigenen Kompetenzen und Erwartungen sind (vgl. Schunk et al. 2010: 53; Stiensmeier-Pelster & Otterpohl 2018: 572). In diesem Zusammenhang geht es also um die Erfahrungen, die die Person bezogen auf den Gegenstandsbereich der vorliegenden Arbeit hinsichtlich der Ausführungen geschlechts*un*typischer Tätigkeiten gemacht hat. Zum anderen ist das kulturelle Milieu sowie das damit verbundene soziale und kulturelle Umfeld, etwa in

Form von Überzeugungen und Verhaltensweisen verschiedener Sozialisationsagenten – wie Eltern oder Peers – von Bedeutung, wobei besonders bestimmte Erwartungen dieser Agenten an die Person sowie deren Reaktion auf erbrachtes Leistungsverhalten zentral sind (vgl. Stiensmeier-Pelster & Otterpohl 2018: 572). Darüber hinaus ist es in diesem Kontext auch relevant, wie die Person mit gesellschaftlich vermittelten Normen und Rollen, wie Geschlechterrollen und Stereotypen, umgeht und diese interpretiert (vgl. Schunk et al. 2010: 53). Damit wird angesprochen, dass es auch von Bedeutung ist, welche Einstellungen die weiteren Personen aus dem Umfeld gegenüber geschlechts*un*typischen Tätigkeiten und Berufen sowie Geschlechterstereotypen im Allgemeinen haben und hinsichtlich geschlechtlicher Stereotype selbst einnehmen. Gerade diese sozialen Kontexte können einen großen Einfluss auf die Motivationsüberzeugungen ausüben, da diese Faktoren den Kontext darstellen, in dem sich leistungsbezogenes Verhalten vollzieht (vgl. Schunk et al. 2010: 54).

Neben der Betrachtung, wie Wahlentscheidungen im Kontext möglicher Alternativen getroffen werden, kann anhand des Modells auch dargestellt werden, wie etwaige Revisionen der Wahlentscheidungen – im Fall der vorliegenden Arbeit die Revision der Durchführung eines geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnisses durch eine vorzeitige Vertragslösung – zustande kommen. Wie Eccles & Wigfield (2020: 3) darstellen, ist der Prozesscharakter iterativ, sodass getroffene Entscheidungen die Erfahrungen für zukünftige Entscheidungen determinieren. Wie Abbildung 1 zu entnehmen ist, wirken sich diese gemachten Erfahrungen wiederum auf den Aufgabenwert sowie die Erfolgserwartung aus, sodass sie sich auf Grundlage der gemachten Erfahrungen verändern können. Im Kontext der vorliegenden Arbeit können folglich die Erfahrungen, die während der geschlechts*un*typischen Berufsausbildung von den Auszubildenden gemacht werden, dazu beitragen, dass das Interesse an einer geschlechts*un*typischen Berufsausbildung nachlässt, sie die Absolvierung einer geschlechts*un*typischen Berufsausbildung als weniger wichtig und nützlich erachten oder sich die Kosten, die mit einer geschlechts*un*typischen Berufsausbildung verbunden sind, erhöhen. Damit einhergehend können die Erfahrungen auch Veränderungen in den Erwartungen in der Form begründen, dass eine erfolgreiche Absolvierung der geschlechts*un*typischen Berufsausbildung weniger realistisch erscheint. Durch solche Veränderungen in Aufgabenwert und Erfolgserwartung kann wiederum ein Einfluss auf die ursprüngliche Wahlentscheidung entstehen, indem mögliche andere Handlungsalternativen in den Vordergrund rücken. Für die vorliegende Arbeit könnte eine solche Handlungsalternative etwa in der Aufnahme eines anderen beruflichen Ausbildungsverhältnisses bestehen, sodass damit die Revision der ursprünglichen Entscheidung, eine geschlechts*un*typische Berufsausbildung zu beginnen, angesprochen wird. Das Erwartungs-Wert-Modell leistungsbezogener Wahlentscheidungen von Eccles & Wigfield liefert auf diese Weise nicht nur Einblicke in die Entscheidungsprozesse, die zu einer geschlechts*un*typischen Berufswahl führen, sondern auch Erkenntnisse darüber, wie vorzeitige Vertragslösungen als Form der Revision der ursprünglichen (Berufs-) Bildungsentscheidung durch neue Erfahrungen und veränderte Einschätzungen des Aufgabenwerts und der Erfolgserwartung entstehen.

3.1.1.2 Die Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen)

Mit Ajzens (1988) formulierter Theorie des geplanten Verhaltens ist weiterhin zu erwarten, dass einer tatsächlichen Vertragslösung, d. h. dem Vollzug einer beruflichen Veränderung, zunächst die Bildung einer entsprechenden Handlungsintention vorausgeht. Wie der Name der Theorie impliziert, werden Handlungen betrachtet, die vor deren Ausführung geplant werden. Mit anderen Worten wird postuliert, dass eine Handlungsabsicht (Intention) der beste Prädiktor für das tatsächliche Verhalten bzw. die tatsächliche Handlung ist (vgl. Ajzen 1985: 12). Die Handlungsabsicht wiederum wird, wie Abbildung 2 zu entnehmen ist, von drei Faktoren determiniert. Dabei handelt es sich um *Einstellungen zum Verhalten (attitude toward the behavior)*, die *subjektive Norm (subjective norm)* und die *wahrgenommene Verhaltenskontrolle (perceived behavioral control)*.

Die *Einstellung zum Verhalten* beschreiben Ajzen & Fishbein (1980: 56) als „a person's judgment that performing the behavior is good or bad, that he is in favor of or against performing the behavior". Dies bedeutet, dass die Person vor der Bildung einer Verhaltens- bzw. Handlungsabsicht eine Bewertung der Situation vornimmt und überprüft, ob das Verhalten bzw. die Handlung positiv oder negativ zu bewerten ist. Wie Haddock & Maio (2014: 223) ausführen, ist diese Einstellung der Person zu einem Verhalten oder einer Handlung wiederum von zwei Aspekten abhängig, nämlich einerseits den erwarteten Verhaltenskonsequenzen und andererseits dem Wert, der mit der jeweiligen Konsequenz verbunden ist. Eine vorzeitige Vertragslösung könnte dabei entweder negativ als Scheitern oder auch positiv als Neuanfang oder Korrektur einer falschen Berufswahlentscheidung betrachtet werden. Diese genannten Aspekte sind nach Ajzen (1991: 191) multiplikatorisch miteinander verbunden, sodass die Einstellung einer Person aus der Summe des sich für jede Konsequenz ergebenden Produkts aus Erwartung und Wert besteht (vgl. dazu auch Frey, Stahlberg & Gollwitzer 1993: 369).

Die zweite Determinante der Verhaltens- bzw. Handlungsabsicht stellt die *subjektive Norm* dar. Diese subjektive Norm einer Person ist nach Ajzen & Fishbein (1980: 57) als „perception that most people who are important to him think he should or should not perform the behavior in question" zu verstehen. Es handelt sich bei der sozialen Norm also um die Überzeugungen einer Person, wie das Verhalten bzw. die Handlung von anderen, für sie bedeutsamen Personen beurteilt wird. Nach Haddock & Maio (2014: 224) wird auch die subjektive Norm aus zwei Faktoren abgeleitet, die miteinander multipliziert und aufsummiert werden. Dabei handelt es sich zum einen um die Überzeugung, ob bedeutsame Personen das Verhalten bzw. die Handlung der Person erwarten, und zum anderen um die Bereitschaft der Person, diesen Erwartungen zu entsprechen (vgl. Ajzen 1991: 195; Frey, Stahlberg & Gollwitzer 1993: 370; Haddock & Maio 2014: 224). Im vorliegenden Fall geht es also darum, welche Reaktionen des sozialen Umfelds die Auszubildenden bei einem Ausstieg aus dem geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnis antizipieren.

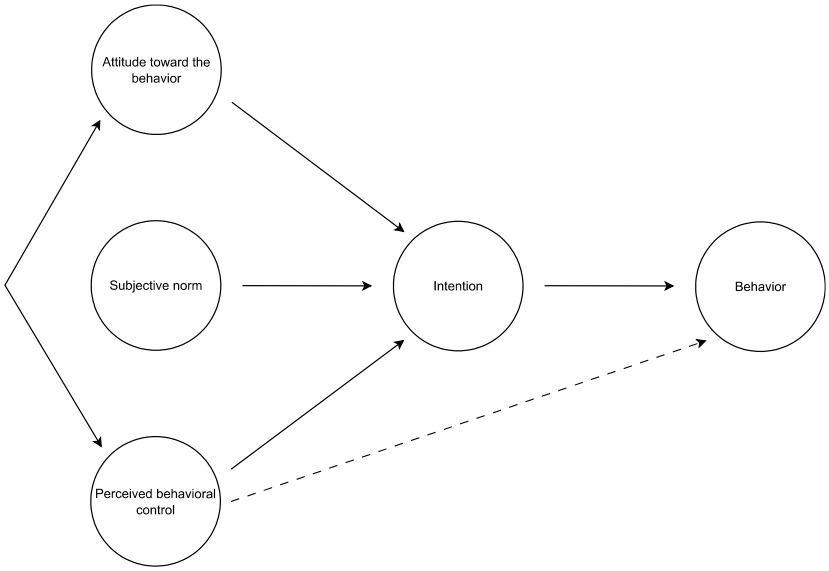


Abbildung 2: Modell der Theorie des geplanten Verhaltens von Ajzen (Quelle: Ajzen 1988: 133)

Die *wahrgenommene Verhaltenskontrolle* als dritte Determinante „refers to the perceived ease or difficulty of performing the behavior and it is assumed to reflect past experiences as well as anticipated impediments and obstacles" (Ajzen 1988: 132). Bei der wahrgenommenen Verhaltenskontrolle geht es also um die Interpretation der Ressourcen und Möglichkeiten, das Verhalten bzw. die Handlung tatsächlich ausführen zu können (vgl. Haddock & Maio 2014: 225). Bezogen auf den Gegenstandsbereich der vorliegenden Arbeit ist damit die Frage angesprochen, ob die Auszubildenden die erforderlichen Ressourcen zu besitzen glauben, um eine vorzeitige Vertragslösung durchführen zu können.

Mit der Theorie des geplanten Verhaltens wird hervorgehoben, dass die Durchführung einer vorzeitigen Vertragslösung als Prozess zu verstehen ist, der die Ausbildung einer Handlungsabsicht beinhaltet. Mit der Berücksichtigung einer Handlungsabsicht als bester Prädiktor der tatsächlichen Handlung wird im Kontext der vorliegenden Arbeit eine Analyseebene fokussiert, die sich vor dem Vollzug der Vertragslösung befindet. Diese Analyseebene ist für das Vertragslösungsgeschehen besonders bedeutsam, da zu diesem Zeitpunkt die grundsätzliche Möglichkeit besteht, der tatsächlichen Vertragslösung durch etwaige Interventionen entgegenzuwirken.

3.1.2 Passungstheoretische Erklärungsansätze

Passungstheoretische Ansätze zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen betonen noch stärker als die Erwartungs-Wert-Theorien die Bedeutung, die der Einschätzung der Umweltbedingungen für die Entwicklung von Wahlhandlungen zukommt. Die Eigenschaften der jeweiligen Person werden mit den Arbeits- bzw. Ausbildungsbedingungen abgeglichen. Stimmen die beruflichen Anforderungen mit den Bedürfnissen der Person überein, wird eine Passung wahrgenommen (vgl. Appio et al. 2019: 271; Kristof-Brown,

Zimmerman & Johnson 2005: 281). Die passungstheoretischen Ansätze basieren nach van Vianen (2018: 76) dabei auf drei grundlegenden Annahmen: Sie gehen erstens davon aus, dass Passung für individuelle Ergebnisse wie Arbeitszufriedenheit einen stärkeren Prädiktor darstellt als die beiden Teilkomponenten (Person und Umwelt) alleine. Die individuellen Ergebnisse sind zweitens dann optimal, wenn Personenmerkmale (z. B. Bedürfnisse, Fähigkeiten, Werte) und Umweltmerkmale (z. B. Angebote, Anforderungen, Werte) übereinstimmen („Fit"). Wenn hingegen keine Kompatibilität von Personen- und Umweltmerkmalen vorliegt („Misfit"), werden drittens die individuellen Ergebnisse weniger positiv ausfallen.

Die zentrale Annahme besteht also darin, dass eine hohe Passungswahrnehmung zu positiven Ergebnissen führt. Dabei kann es sich um Wohlbefinden und Ausbildungs- bzw. Arbeitszufriedenheit (vgl. Hardin & Donaldson 2014; Nguyen & Borteyrou 2016), ein erhöhtes Engagement der Mitarbeitenden (vgl. Greguras & Diefendorff 2009) oder ein höheres Einkommen (vgl. Denissen et al. 2018) handeln. Bei niedriger oder fehlender Passung („Misfit") sind hingegen negative Folgen in Bezug auf die Arbeitseinstellungen und das Arbeitsverhalten zu erwarten (vgl. Edwards et al. 2006: 803; Kristof-Brown & Guay 2010: 5), die mit Belastungen und Stress assoziiert sind (vgl. Furnham 2001: 7). Somit wären vorzeitige Vertragslösungen eine mögliche Konsequenz der niedrigen oder fehlenden Passung zwischen der Person und ihrer (Arbeits-) Umwelt[11].

Grundsätzlich kann die Passungswahrnehmung, wie Abbildung 3 zeigt, zwei verschiedene Formen annehmen. Während bei einer supplementären Passung *(supplementary fit)* die Person und ihre Umwelt sehr ähnliche oder gleiche Merkmale bzw. Eigenschaften aufweisen, können sich bei einer komplementären Passung *(complementary fit)* die Merkmale oder Eigenschaften von Person und Umwelt gegenseitig ergänzen und somit vorhandene Lücken schließen (vgl. Muchinsky & Monahan 1987: 269–271; Kristof-Brown, Zimmerman, Johnson 2005: 288 f.). Die komplementäre Passung kann auch wiederum in zwei verschiedene Formen aufgeteilt werden. So wird nach Su, Murdock & Rounds (2015: 86) eine komplementäre Passung dann erreicht, „(a) when a person's abilities and skills meet the environment's demands, referred to as abilities-demands fit; or (b) when the environment's resources fulfill a person's needs, referred to as needs-supplies fit". Die Arbeitsumwelt ist jedoch sehr komplex, sodass sie für die empirische Analyse konkretisiert und differenziert werden muss. Nach Su, Murdock & Rounds (2015: 85) werden dabei die Passungsebenen Person-Beruf, Person-Arbeit, Person-Organisation, Person-Mitarbeitende bzw. Arbeitsgruppe und Person-Vorgesetzte unterschieden (vgl. dazu auch Kristof 1996: 7–9; Kristof-Brown & Guay 2010: 8–10).

11 Nach Stalder & Schmid (2016: 29) impliziert diese Sichtweise, dass die Richtung der fehlenden Passung keine Rolle spiele und somit eine unterforderte Person ebenso unzufrieden sei wie eine überforderte Person, was die Autorinnen als fragliche Annahme bezeichnen. Damit verbunden sind die grundsätzlichen Fragen, wie sich zum einen eine fehlende Passung allgemein und zum anderen die verschiedenen Richtungen einer fehlenden Passung auf Einstellungen und Verhalten der Personen auswirken (vgl. Stalder & Schmid 2016: 29).

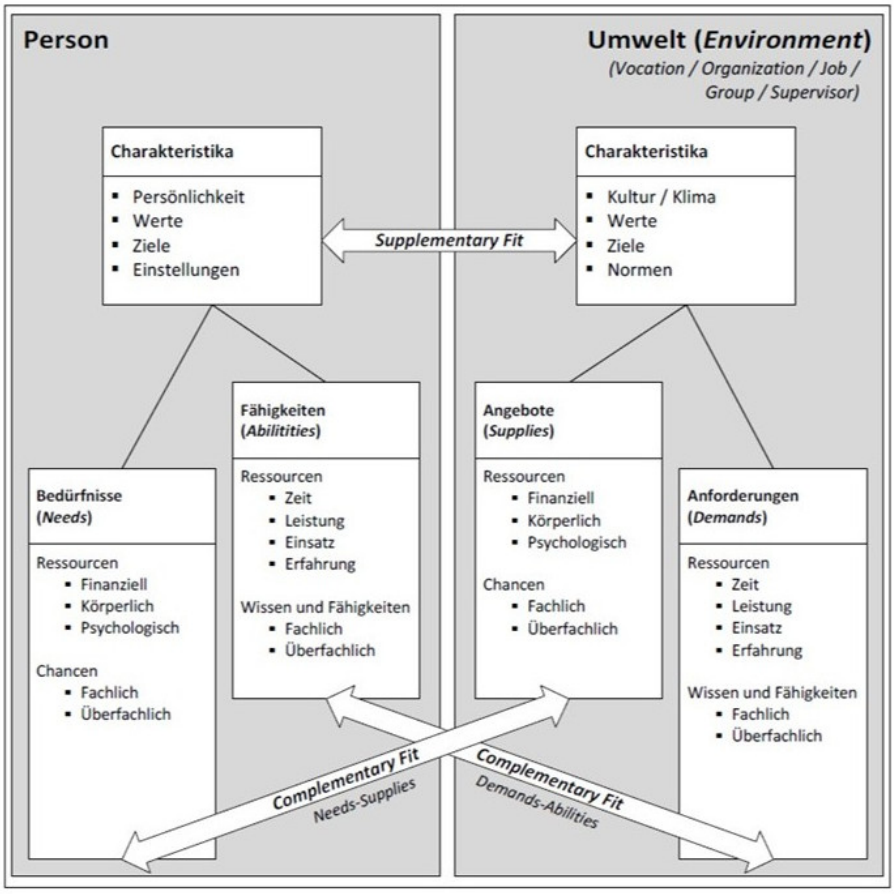


Abbildung 3: Passungsarten des Person-Environment-Fit-Ansatzes (Quelle: Brachem 2016: 54 in Anlehnung an Kristof 1996: 4)

Unter der *Passung von Person und Beruf* wird im Allgemeinen „the congruence between individuals' interests and abilities and the characteristics and requirements of their vocation" (Vogel & Feldman 2009: 70) verstanden. Es geht somit um die Übereinstimmung von Interessen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, aber auch von Berufsvorstellungen der jeweiligen Person mit den Merkmalen und Anforderungen des jeweiligen Berufs. Berufliche Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten entwickeln sich aber auch nach der Berufswahlentscheidung weiter, was zu einer veränderten Passung führen kann (vgl. Lewalter & Krapp 2004: 440–445).

Die *Passung von Person und Arbeit* beschreibt im Allgemeinen die Übereinstimmung der Person mit den konkreten Arbeitstätigkeiten an einer bestimmten Arbeitsstelle (vgl. Edwards 1991: 283; Lauver & Kristof-Brown 2001: 454 f.). In diesem Kontext besteht dann eine hohe Passung, wenn die Person über die Fähigkeiten und Fertigkeiten – in Abhängigkeit von deren Wissen, Talenten und bisherigen Erfahrungen – ver-

fügt, um die Anforderungen einer Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle zu bewältigen und die Stelle die Ziele, Wünsche und Bedürfnisse der Person befriedigt (vgl. Edwards 1991: 285 f.). Obwohl die Passung von Person und Arbeit Ähnlichkeiten zur Passung von Person und Beruf aufweist, sind die beiden Ebenen voneinander abzugrenzen. Während die Passung zum Beruf die Übereinstimmung von Fähigkeiten und Interessen in Bezug auf einen bestimmten Beruf, d. h. auf ein gesamtes Bündel von Arbeitsmöglichkeiten, betrifft, ist die Passung zur Arbeit auf eine konkrete Stelle bezogen (vgl. Michaelis & Findeisen 2022: 2). Mit anderen Worten geht es in diesem Passungsverhältnis um die konkreten Arbeitsbedingungen vor Ort in dem jeweiligen Betrieb. Wie Vogel & Feldman (2009: 70) darlegen, ist eine hohe Passung zum Beruf nicht zwangsläufig mit einer hohen Passung zur Arbeit verbunden, sondern kann davon auch abweichen. Da Ausbildungsverhältnisse nicht nur Arbeits-, sondern auch Lernverhältnisse darstellen, kann dieses Passungsverhältnis auch auf die jeweiligen Lernbedingungen erweitert werden. Je nachdem, ob ein etwaiger „Misfit" also als Fehlpassung zum Betrieb oder Beruf interpretiert wird, dürfte eine so motivierte Vertragslösungsneigung entweder auf einen reinen Betriebswechsel oder auf den Wechsel des Ausbildungsberufs zielen.

Die *Passung von Person und Organisation* beschreibt die grundsätzliche Übereinstimmung zwischen den Merkmalen einer Person in Form ihrer Persönlichkeit, Werte und Ziele sowie der Kultur oder dem Klima der Organisation (vgl. Kristof-Brown et al. 2005: 285). Die Organisationskultur wird einerseits durch die jeweiligen Mitarbeiter mit deren Persönlichkeiten beeinflusst, die zu einer Bildung von bewussten und unbewussten Werten, Normen, Regeln und Symbolen innerhalb der Organisation führen können (vgl. O'Reilly et al. 1991: 491 f.). Andererseits wirken unter anderem auch unternehmerische Rahmenbedingungen wie Branche, Struktur, Ziele oder das Umfeld der Organisation auf die Organisationskultur ein (vgl. van Vianen 2000: 115 f.).

Die *Passung von Person und Mitarbeitenden sowie von Person und Vorgesetzten* beschreiben die Übereinstimmung einer Person mit anderen Personen der Organisation in Bezug auf Ziele, Werte, Einstellungen, aber auch demografische Merkmale (vgl. Ellis & Tsui 2007: 288; Ostroff & Schulte 2007: 16). Hinsichtlich der Passung zu Mitarbeitenden in Arbeitsgruppen formulieren DeRue & Hollenbeck (2007: 263 f.), dass dabei zwischen zwei Formen der Passung unterschieden werden könne. Während die interne Passung von Person und Arbeitsgruppe sich insbesondere auf die Übereinstimmung personenbezogener Merkmale, wie der Persönlichkeiten der Teammitglieder, deren verhaltensbezogenen und zwischenmenschlichen Handlungen sowie demografischer Merkmale (vgl. Ostroff & Schulte 2007: 16) bezieht, fokussiert die externe Passung von Person und Arbeitsgruppe die Kongruenz von Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitglieder der Arbeitsgruppe in Bezug auf deren Arbeitsaufgaben. Nach Kauffeld & Grohmann (2011: 98) ist diese Passungsebene besonders wichtig, weil viele Arbeitsaufgaben die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen erfordern.

Die Passung zu Vorgesetzten bezieht sich im Kontext von Ausbildungsverhältnissen auf die Ausbilderinnen und Ausbilder sowie die Inhaberinnen und Inhaber der Betriebe, die zwar oft, aber nicht immer identisch sind. Zu den personenbezogenen Merkmalen, deren subjektive Bewertung für die Auswirkungen der Passung entschei-

dend sind (vgl. Atwater & Dionne 2007: 195), zählen jedoch nicht nur Werte, Einstellungen oder Persönlichkeit, sondern auch demografische Merkmale, wie Nationalität, Alter oder Geschlecht, die ebenso die Passung beeinflussen können. Die Bedeutung der Letzteren nimmt jedoch im Verlauf der Interaktionsgeschichte zwischen Person und Vorgesetzten ab und zwischenmenschliche Merkmale werden aufgrund der zunehmenden Interaktionen zwischen den Parteien bedeutsamer (vgl. Atwater & Dionne 2007: 188 f.). Durch eine positive Wahrnehmung des Passungsverhältnisses kann das gegenseitige Vertrauen ebenso gestärkt werden wie die Unterstützung und Anerkennung auf Seiten der/des Vorgesetzten. Dies kann wiederum zu einer verbesserten Arbeitsleistung sowie gesteigerter Zufriedenheit führen (vgl. Atwater & Dionne 2007: 188 f.).

Die Unterscheidung der verschiedenen Passungsebenen ermöglicht, auch ihre Auswirkungen differenziert zu betrachten, denn diese sind nicht in allen Passungsebenen identisch. Edwards & Billsberry (2010: 487) zeigen in ihrer Analyse zur multidimensionalen Person-Umwelt-Passung auf Basis von 1875 berufstätigen Amerikanerinnen und Amerikanern, dass die Person-Organisations-Passung sowie Person-Arbeits-Passung einen signifikanten positiven Einfluss auf die organisationale Verbundenheit und die Arbeitszufriedenheit sowie einen negativen Einfluss auf die Fluktuationsabsicht ausüben. Außer dem signifikanten negativen Einfluss der Personen-Mitarbeitenden-Passung auf die organisationale Verbundenheit weisen die weiteren Passungsebenen keinen signifikanten Einfluss auf die organisationale Verbundenheit, Arbeitszufriedenheit und Fluktuationsabsicht auf. Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson (2005: 314 f.) legen in ihrer Meta-Analyse ebenfalls dar, dass die unterschiedlichen Passungsebenen je verschiedene Auswirkungen auf die Einstellungen von Personen haben. Der stärkste Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der organisationalen Verbundenheit besteht mit der Passung zur Organisation. Die Zufriedenheit mit den Mitarbeitenden ist am stärksten mit der Passung der Arbeitsgruppe verbunden. Darüber hinaus besteht ein mittlerer Zusammenhang zwischen der Fluktuationstendenz und der Passung zur Arbeit und zur Organisation.

Neben den unterschiedlichen Wirkungen der Passungsebenen besteht ein weiteres wichtiges Element der passungstheoretischen Ansätze in der Annahme, dass Passung über die Zeit kein stabiles Verhältnis aufweist, sondern sich im zeitlichen Verlauf verändern kann. Dies ist der Fall, da, wie Furnham (2001: 8) formuliert, „people as well as environments change over life span“ (vgl. dazu auch Chatman 1989: 334 f.). Diese potenziellen Veränderungen im Zeitverlauf führen dazu, dass sich die verschiedenen Auswirkungen hinsichtlich der Einstellungen und Verhaltensweisen von Personen nicht nur auf die aktuelle Passung beziehen, sondern, wie Shipp & Jansen (2011: 77) postulieren, auch auf die Vergangenheit betreffende retrospektive und die Zukunft betreffende antizipierte Passung (vgl. dazu auch Caplan 1983). Dies ist wahrscheinlich selbst dann der Fall, wenn Person und Umwelt konstant bleiben und sich (lediglich) die Bedeutung der verschiedenen Passungsaspekte im Laufe der Zeit verändert (vgl. Kristof-Brown & Jansen 2007: 140). Darüber hinaus besteht nach Kristof-Brown & Jansen (2007: 140 f.) die Möglichkeit, dass sich der „Fit“ oder „Misfit“ in Bezug auf eine

Passungsebene im Zeitverlauf auf den „Fit“ oder „Misfit“ anderer Passungsebenen auswirkt und diese beeinflussen kann. In dieser zeitlichen Perspektive erfordert Passung folglich eine kontinuierliche (Wieder-)Anpassung, die sich nicht nur auf den Beginn eines Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses, sondern auch auf deren gesamte Dauer bezieht (vgl. Caplan 1987: 251 f.). Somit besteht aber auch die Möglichkeit, einen möglichen „Misfit“ zu einer Passungsebene im zeitlichen Verlauf zu verändern und durch Anpassung einen „Fit“ herzustellen.

Für die vorliegende Arbeit bedeutet diese zeitliche Perspektive, dass sich eine Analyse der Gründe und Ursachen einer vorzeitigen Vertragslösungsneigung nicht nur auf die Zeitspanne der Absolvierung der Ausbildung beschränken darf. Vielmehr sind sowohl die Phase vor der Ausbildung im Sinne retrospektiver Passung sowie Einschätzungen hinsichtlich des weiteren beruflichen wie privaten Lebensweges im Sinne antizipatorischer Passung als mögliche Ursachen für Vertragslösungen zu berücksichtigen.

Die verschiedenen Passungsebenen erlauben also eine differenzierte Betrachtung des komplexen Ausbildungsgeschehens und liefern eine Heuristik, welche Faktoren bei der Analyse der Vertragslösungsneigung zu berücksichtigen sind. Im Einzelnen sind dies grundsätzlich: 1. der jeweilige Ausbildungsberuf, 2. die beiden zentralen Lern- und Arbeitsorte (Ausbildungsbetrieb und Berufsschule) mit ihren jeweiligen Arbeits- und Lernbedingungen sowie 3. die dort jeweils tätigen Personen (Ausbildende, Mitarbeitende oder Lehrkräfte).

3.1.3 Sozialisationstheoretische Erklärungsansätze

Sozialisationstheoretische Ansätze zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen verweisen schließlich auf die besondere Bedeutung gesellschaftlicher Wertvorstellungen, Normen, Handlungsmuster und Ziele, die über Anpassungsprozesse der jeweiligen Person internalisiert werden. Vorzeitige Vertragslösungen können somit als eine misslungene Adaption an jene gesellschaftlichen Normen angesehen werden. In beruflichen Kontexten stellt dabei die berufliche Sozialisation ein zentrales Element der Anpassung und Integration der Auszubildenden in die Arbeitswelt dar, da in den Kontexten der Ausbildungs- und Arbeitswelt besondere Anforderungen an die Auszubildenden gestellt werden, die über ihre bisherigen Erfahrungen hinausgehen (vgl. Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003: 779; Winzen 2007: 320). Die entsprechenden Prozesse der „Aneignung und Veränderung arbeitsbezogener Kenntnisse, Fähigkeiten und Wertorientierungen“ (Stalder & Schmid 2016: 30) sowie der „Entwicklung von damit verbundenen individuellen Persönlichkeitsstrukturen“ (Stalder & Schmid 2016: 30) werden als berufliche Sozialisation bezeichnet. Anders formuliert versteht man unter beruflicher Sozialisation nach Lempert (2002: 186)

> die Entwicklung, das heißt die Entfaltung, Verfestigung und Veränderung individueller Persönlichkeitsstrukturen in Prozessen der direkten und indirekten Auseinandersetzung (Interaktion) mit sozialen und sozial geprägten Merkmalen beruflicher und betrieblicher Umweltstrukturen, die dadurch selbst reproduziert, aber auch transformiert werden können.

Mit dieser Definition wird die Wechselseitigkeit der Beziehung von Person und Arbeitsumwelt betont. Es ist nicht nur die Arbeitsumwelt, die auf die Person einwirkt und die Person zu Veränderungen und Anpassungen ihrer Strukturen veranlasst, sondern die Person wirkt auch aktiv auf die Arbeitsumwelt ein und kann somit zu Veränderungen eben dieser beitragen (vgl. Moser, Soucek & Hassel 2014: 450; Winzen 2007: 320). Der Prozess der beruflichen Sozialisation kann dabei in unterschiedliche Etappen eingeteilt werden. Während Heinz (1995: 42) den Prozess der beruflichen Sozialisation in die zeitlichen Etappen *für* den Beruf und *durch* den Beruf differenziert, unterscheiden Bamme, Holling & Lempert (1983: 61) die Etappen *vor* dem Beruf, *in den* Beruf und *im* Beruf. Während Sozialisation *vor* dem Beruf sich auf die Entwicklung berufsbezogener Interessen, Fähigkeiten sowie vorberuflicher Erfahrungen bezieht, die im Berufsfindungsprozess durch unterschiedliche Parteien wie Familie, Schule oder Peers auf die Jugendlichen einwirken, vollzieht sich die Sozialisation *in den* Beruf in Kontexten der Berufsausbildung, d. h. in Ausbildungsbetrieb und Berufsschule. Die daran anschließende Phase der Erwerbstätigkeit wird dementsprechend als Sozialisation *im* Beruf bezeichnet (vgl. Bamme, Holling & Lempert 1983: 61). Diese Differenzierung von Bamme, Holling & Lempert (1983) hebt noch einmal den Prozesscharakter der Sozialisation hervor, der über den Ausbildungskontext hinausgeht und die weitere Berufsbiografie umfasst. Da Sozialisationsprozesse nicht per se in ein positives Ergebnis münden, sind prinzipiell Momente des Scheiterns auch in späteren beruflichen Phasen möglich. In Verbindung mit passungstheoretischen Ansätzen zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen wird die Bedeutung des zeitlichen Kontextes sowie die Notwendigkeit der stetigen (Wieder-)Anpassung besonders betont.

Ein wichtiger Teilbereich der beruflichen Sozialisation stellt die organisationale Sozialisation dar, die für die Integration der neuen Mitarbeitenden von zentraler Bedeutung ist (vgl. Lohaus & Habermann 2016: 16). Das zentrale Element der organisationalen Sozialisation sind „Anpassungsprozesse, die dazu führen, dass ein Neueinsteiger den Verhaltenserwartungen der Organisation gerecht werden kann und in der Lage ist, eine bestimmte Rolle oder Funktion erfolgreich auszufüllen“ (Wihler, Solga & Blickle 2014: 374). Nach Winzen (2007: 320 f.) vollziehen sich diese Anpassungsprozesse auf unterschiedlichen Ebenen: Während es auf Ebene der Organisation darum geht, die grundlegenden Werte und Normen der Organisation zu internalisieren, ist auf der Ebene der Arbeitsgruppe die Integration in ein bestehendes Team, die Definition der eigenen Rolle sowie die erfolgreiche Ausführung der zugewiesenen Arbeitsaufgabe das zentrale Element. Auf individueller Ebene ist es wiederum von Bedeutung, sich mit den eigenen Ansprüchen und Bedürfnissen auseinanderzusetzen. Dies verdeutlicht, dass organisationale Organisation zwar einen von organisationaler Seite initiierenden, begleiteten und steuernden Prozess darstellt, der jedoch von Seiten der neuen Organisationsmitglieder aktiv mitgestaltet wird (vgl. Stalder & Schmid 2016: 31). Nach Cooper-Thomas, Anderson & Cash (2012: 42 f.) können die verschiedenen Anpassungsstrategien der neuen Organisationsmitglieder in drei unterschiedliche Kategorien unterteilt werden. Dabei handelt es sich erstens um Strategien, die auf Veränderungen der eigenen Rolle oder der Umwelt abzielen. Dazu zählen etwa Veränderungen der Arbeitsprozesse oder

die Redefinition der Arbeitsaufgabe. Die zweite Kategorie behandelt Strategien, wie das Aufsuchen von Feedback, die sich auf Veränderungen des Selbst oder der Informationssuche beziehen. Als letzte Kategorie nennen die Autorinnen und Autoren Strategien, die eine gegenseitige Entwicklung von Person und Umwelt ermöglichen. Darunter fallen Strategien wie die Aushandlung der eigenen Arbeitsrolle oder der Aufbau sozialer Beziehungen mit Mitarbeitenden oder Vorgesetzten.

Bei Betrachtung dieser drei Kategorien der unterschiedlichen Anpassungsstrategien wird deutlich, dass Sozialisation im Allgemeinen wie auch berufliche und organisationale Sozialisation im Speziellen als Prozess zu verstehen ist, der in Phasen verläuft. Nerdinger (2019: 85) formuliert in Anlehnung an van Maanen & Schein (1977: 58–62) ein Modell der Sozialisation neuer Mitarbeitender aus Perspektive der Organisation, das drei unterschiedliche Phasen beinhaltet (siehe Abbildung 4). Während die Phase „vor dem Eintritt" alle Prozesse umfasst, die auf diesen Einstieg vorbereiten, bezieht sich die Phase „Eintritt" auf die Wahrnehmung der tatsächlichen Organisationsrealität und die Möglichkeit, dass Erwartungen mit dieser Realität in Widerspruch stehen können (vgl. Nerdinger 2019: 85 f.). Diese potenziellen Widersprüche werden in der Phase „Metamorphose" aufgelöst, in der die Person langfristige Änderungen und Anpassungen an die Organisation vornimmt (vgl. Nerdinger 2019: 85 f.). Diese Einteilung der Sozialisationsphasen steht in Einklang mit den von Stalder & Schmid (2016: 31 f.) formulierten Sozialisationsphasen, die jedoch anders benannt sind („Vorbereitung auf den Eintritt in die Organisation"; „Konfrontation mit der Realität"; „Anpassung und Stabilisierung"). Der Verlauf der einzelnen Phasen ist jedoch nicht immer chronologisch oder klar voneinander abzugrenzen (vgl. Ashforth 2012: 175).

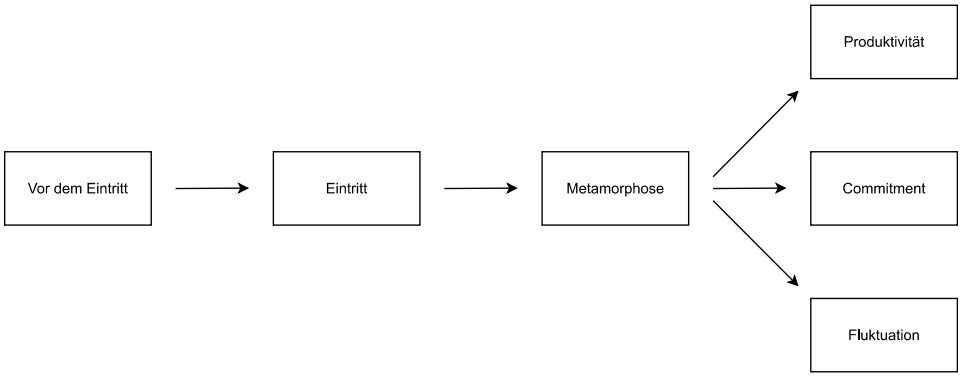


Abbildung 4: Modell der Sozialisation neuer Mitarbeitender (Quelle: Nerdinger 2019: 85)

Um den Erfolg beruflicher und organisationaler Sozialisationsprozesse zu beleuchten, werden zwei Gruppen von Indikatoren unterschieden, die als nähere (proximale) und entferntere (distale) Indikatoren bezeichnet werden. Proximale Sozialisationsergebnisse beziehen sich dabei auf „vergleichsweise rasch und unmittelbar erfassbare[…] Kriterien" (Moser 2004: 571), worunter nach Stalder & Schmid (2016: 33) „eine[…] gute[…] wahrgenommene[…] Passung [,; S. H.] die Rollenklarheit (die eigenen Aufgaben ken-

nen; wissen, was wann mit welcher Priorität zu erledigen ist), die Aufgabenbeherrschung (wissen, wie man seine Arbeitsaufgaben erledigen muss; eigenen Fähigkeiten vertrauen), die Akzeptanz durch die Gruppe (ein von der Gruppe geschätztes Mitglied sein) und die Kenntnis der Organisationskultur (Geschichte, Werte und Ziele des Betriebs kennen)" zu fassen sind. Als distale Ergebnisse organisationaler Sozialisation, deren Erforschung eine längere Tradition aufweist (vgl. Moser 2004: 577), werden auf Individualebene insbesondere die Verbundenheit mit dem Betrieb (organisationales Commitment), die Arbeitszufriedenheit, die Arbeitsleistung (Performance) sowie Absentismus, Kündigungsabsicht und tatsächliche Fluktuation betrachtet und untersucht (vgl. Bauer et al. 2007: 708, 710; Bauer & Erdogan 2011: 57–58; Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003: 780–781; Moser 2004: 577–581; Moser, Soucek & Hassel 2014: 487–490; Saks & Ashforth 1997: 239; Saks, Uggerslev & Fassina 2007: 417)[12]. Zwischen den beiden Gruppen von Indikatoren gelungener Sozialisation besteht eine Beziehung, die dadurch gekennzeichnet ist, dass proximale Sozialisationsergebnisse auf distale Sozialisationsergebnisse einwirken können (vgl. Moser, Soucek & Hassel 2014: 484; Saks & Ashforth 1997: 240).

Für die Frage, ob es Mitarbeitenden gelingt, sich an den Betrieb und umgekehrt anzupassen, sind die ersten Monate von zentraler Bedeutung (vgl. Bauer & Erdogan 2011: 58 f.; Kammeyer-Mueller et al. 2013: 1111). Dabei kann die gelingende Anpassung an die neue Arbeitsrolle durch unterschiedliche Aspekte befördert oder gehemmt werden. Förderlich für die Anpassung ist eine gewisse Ähnlichkeit mit der vorherigen Arbeitsrolle, die freiwillige Wahl dieser neuen Arbeitsrolle, ein vorhersagbarer Übertritt in die neue Arbeitsrolle sowie genügend Zeit der Vorbereitung auf die neue Stelle (vgl. Stalder & Schmid 2016: 33). Hingegen bedeuten starke Unterschiede zwischen der alten und neuen Arbeitsrolle, der unfreiwillige Übergang etwa durch Alternativlosigkeit bei der Berufswahl, ein unvorhersehbarer Übertritt sowie eine geringe Vorbereitungszeit, dass die Anpassung an die neue Arbeitsrolle erschwert wird (vgl. Stalder & Schmid 2016: 33).

3.1.4 Zusammenfassung der allgemeinen theoretischen Erklärungsansätze vorzeitiger Vertragslösungen

Vorzeitige Vertragslösungen können aus Perspektive der allgemeinen theoretischen Erklärungsansätze zunächst als Handlungsakte verstanden werden. Da eine vorzeitige Vertragslösung mit weitreichenden Konsequenzen für den Handelnden verbunden ist, dürfte ihr gemäß der Theorie des geplanten Verhaltens eine Handlungsabsicht zugrunde liegen. In Verbindung mit dem von Eccles & Wigfield formulierten Erwartungs-Wert-Modell leistungsbezogenen Wahlverhaltens ist die Entwicklung einer solchen Handlungsabsicht davon abhängig, ob die ursprünglichen Erfolgserwartungen und ihre Determinanten (berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, berufliches Fähigkeitsselbstkonzept) sowie der Aufgabenwert (Wichtigkeit, Interesse, Nützlichkeit, Kosten) während der Ausbildung aufrechterhalten werden oder sich verändern.

12 Die Individualebene stellt jedoch nicht die einzige Ebene dar, auf der sich distale Sozialisationsergebnisse vollziehen können. Wie Saks & Ashorth (1997: 239) darlegen, können distale Sozialisationsergebnisse auch auf Ebene der Organisation sowie der Arbeitsgruppe etwa in Form einer stärkeren Kultur, einer höheren Moral, einer stabileren Mitgliedschaft oder Reputation untersucht werden.

Solche Veränderungen der Erfolgserwartungen und Aufgabenwerte basieren aus der Perspektive passungstheoretischer Erklärungsansätze auf einer fehlenden Passung zwischen den Fähigkeiten und Bedürfnissen der Person und den Anforderungen der (Arbeits-)Umwelt. Der „(Mis-)Fit" bezieht sich auf strukturelle Faktoren des Berufs und des Betriebes sowie auf die zentralen Akteure, d. h. die Vorgesetzten, Ausbilder/-innen und Arbeitskolleg/-innen usw. Die Passungswahrnehmung wirkt sich dann auf die Aufgaben(neu)bewertung und die Erfolgserwartungen aus. So kann etwa eine fehlende Passung zum Ausbildungsberuf das Interesse verringern und dazu beitragen, dass die erfolgreiche Aufgabenbearbeitung weniger wichtig und nützlich erscheint. Eine fehlende Passungswahrnehmung erhöht zugleich die für die erfolgreiche Aufgabenbewältigung entstehenden Kosten, da einerseits negative Empfindungen auftreten und andererseits größere Anstrengungen zur Aufgabenbewältigung erforderlich sind.

Darüber hinaus wird die Herstellung einer positiven Passung aus einem sozialisationstheoretischen Blickwinkel dadurch erschwert, dass mit der Aufnahme eines dualen Ausbildungsverhältnisses ein Systemwechsel aus dem allgemeinbildenden Schulsystem zum Berufsbildungssystem vollzogen wird. Solche Systemwechsel bedingen eine Inklusion in das neue System, insbesondere in den beruflichen sowie organisationalen Kontexten von Ausbildungsbetrieb und Berufsschule (vgl. Ulrich 2018: 290). Die Verbindung von passungstheoretischen und sozialisationstheoretischen Ansätzen zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen besteht nun darin, dass beide die Interaktion mit der beruflichen und betrieblichen Arbeitsumwelt betonen. Dafür sind wiederum die innerhalb des Berufs und Betriebs tätigen Personen von besonderer Bedeutung, denn sie tragen erheblich zur Aufnahme der Auszubildenden in bestehende Teamstrukturen bei und sind in Ausbildungskontexten auch für das Erlernen und die Bearbeitung von Arbeitsaufgaben zentral. Eine geringe Integration in den Beruf und den Betrieb kann wiederum Auswirkungen auf die Passungswahrnehmung nehmen, indem sie über den Aufgabenwert sowie die Erfolgserwartung auf die Handlungsabsicht wirkt.

3.2 Spezifische Ansätze zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechts

3.2.1 Geschlechterrollen und Geschlechterstereotype

„Geschlecht" ist bekanntlich eine wirkungsmächtige, erwartungsbildende soziale Kategorie. Soziale Kategorien gruppieren Menschen und strukturieren durch die Kategori-

sierung kognitive Prozesse, d. h. die Art und Weise, wie über Menschen gedacht wird[13] (vgl. Klauer 2020: 23; Petersen & Six-Materna 2006: 431). Soziale Kategorisierungen vereinfachen die Informationsverarbeitung und reduzieren damit die Komplexität der jeweiligen Situation (vgl. Athenstaedt & Alfermann 2011: 12). Gleichzeitig gehen mit dieser Informationsvereinfachung aber auch Informationsverluste einher. So werden Personen nicht auf Basis ihrer Individualität, sondern aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit beurteilt, was in der Folge zu Fehleinschätzungen führen kann (vgl. Athenstaedt & Alfermann 2011: 12; Petersen & Six-Materna 2006: 431). Mit dieser Zuordnung von Personen zu Gruppen sind soziale Kategorisierungen jedoch nicht abgeschlossen. Vielmehr schreiben sie zusätzlich typische Attribute der Gruppe den Mitgliedern als individuelle Eigenschaften zu (vgl. Athenstaedt & Alfermann 2011: 12; Petersen & Six-Materna 2006: 431).

Diese typischen zugeschriebenen Charakteristika werden als Stereotype bezeichnet (vgl. Hannover & Wolter 2019: 202). Geschlechterstereotype sind also „the structured sets of beliefs about the personal attributes of women and of men" (Ashmore & Del Boca 1979: 222; kursiv i. O.), die nach Eckes (2010: 178) sowohl deskriptive als auch präskriptive Merkmale beinhalten (vgl. dazu auch Eagly 1987: 13; Fiske & Stevens 1993: 179–181; Heilman 2001: 659). Deskriptive Merkmale umfassen Vorstellungen darüber, wie Frauen und Männer sind. Demgegenüber beziehen sich die präskriptiven Merkmale darauf, wie Frauen und Männer zu sein haben. Deskriptive wie präskriptive Geschlechterstereotype können sich auf körperliche Erscheinungsformen (z. B. Männer sind größer als Frauen), Eigenschaften (z. B. Männer sind aggressiv, Frauen sind ängstlich), Fähigkeiten (z. B. Frauen sind gut in Sprachen, Männer sind gut in Mathematik) sowie personale Präferenzen und Interessen (z. B. Männer interessieren sich für Sport, Frauen für Mode) beziehen (vgl. Deaux & Lewis 1984: 99; Steffens & Ebert 2016: 14). Ferner zeigen Plant et al. (2000: 89), dass auch Emotionen mit Geschlechterstereotypen verbunden sind. Demnach wird von Frauen erwartet, dass sie Emotionen häufiger und stärker empfinden als Männer. Lediglich Ärger und Stolz sind Emotionen, die eher als typisch männlich gelten.

Ein Großteil der bisherigen Forschungsbemühungen hat sich in Bezug auf den Inhalt der Geschlechterstereotype auf den Bereich der Eigenschaften fokussiert (vgl. Athenstaedt & Alfermann 2011: 16) und zwar nach Eckes (2010: 179) mit den folgenden weitgehend übereinstimmenden Ergebnissen: Frauen werden überwiegend Eigenschaften wie Expressivität, Einfühlsamkeit und Beziehungsorientierung zugeschrieben, während Männer als instrumentell, selbstbewusst und unabhängig gelten (vgl. Athenstaedt & Alfermann 2011: 17). Nach dem Stereotypenmodell von Fiske et al. (2002: 879), das postuliert, dass sämtliche Stereotype auf den beiden Polen „Wärme" und „Kompetenz" verortet werden können, werden die weiblichen Eigenschaften und Ver-

13 Neben dem Geschlecht bestehen noch weitere soziale Kategorien, die entweder auf anderen äußerlichen Merkmalen, wie Alter oder ethnischer Zugehörigkeit, oder geteilten Überzeugungen, wie Religionszugehörigkeit bzw. politischen Orientierungen, beruhen (vgl. Klauer 2020: 23; Petersen & Six-Materna 2006: 431). Hinsichtlich der salienten Merkmale sind nach Fiske (1998: 375–377) neben dem Geschlecht insbesondere das Alter sowie die ethnische Zugehörigkeit zentrale Kategorien. Ein Grund für die starke Verwendung dieser sozialen Kategorien besteht darin, dass sie auf visueller Ebene recht leicht erkennbar und somit schnell verifizierbar sind (vgl. Athenstaedt & Alfermann 2011: 12).

haltensweisen überwiegend mit dem Pol „Wärme" (engl.: „communion") und die männlichen primär mit dem Pol „Kompetenz" (engl. „agency") assoziiert (vgl. Eckes 2010: 179). Dies kann Asbrock (2010) speziell für Deutschland noch einmal bestätigen.

Die globalen Geschlechterstereotype sind jedoch zu allgemein gefasst, um die zentrale Funktion der Kategorisierung, d. h. die Komplexitätsreduktion der Situation, allein zu erfüllen. Es ist höchst unwahrscheinlich, dass alle Frauen und Männer der Weltbevölkerung den entsprechenden globalen Frauen- und Männerstereotypen entsprechen (vgl. Athenstaedt & Alfermann 2011: 23). Daher gibt es neben den globalen Geschlechterstereotypen weitere Stereotype für verschiedene Subgruppen, die den Globalstereotypen diametral entgegenstehen können (vgl. Eckes 2010: 182). Exemplarisch sei auf den Typ der „Karrierefrau" verwiesen, die als dominant, kühl und selbstbewusst charakterisiert wird und sich damit von den weiblichen Geschlechterstereotypen gravierend unterscheidet (vgl. Eckes 2010: 182). Die Existenz solcher Substereotype führt jedoch nicht dazu, dass eine Veränderung der Globalstereotype erfolgt, sondern sie tragen vielmehr zum Erhalt der Globalstereotype bei, da die verschiedenen weiblichen und männlichen Subtypen als Ausnahmen wahrgenommen werden (vgl. Steffens & Ebert 2016: 14). Es ist vielmehr eine sehr große Anzahl von Personen, die dem Globalstereotyp widersprechen, nötig, um eine entsprechende Veränderung des allgemeinen Stereotyps zu bewirken (vgl. Steffens & Ebert 2016: 14). Diese Resistenz der Globalstereotype ist empirisch wiederholt bestätigt worden (vgl. exempl. Hosoda & Stone 2000: 1291). Allerdings konnte Twenge (1997: 309–312) in einer Metaanalyse zeigen, dass sich die von Frauen selbst zugeschriebene „Kompetenz" in den letzten 25 Jahren erhöht hat, während die von Männern berichtete „Wärme" weiterhin sehr gering ist. Haines, Deaux & Lofaro (2016: 358 f.), die die Geschlechtsstereotype von 1983 und 2014 in den USA miteinander vergleichen, kommen zu ähnlichen Ergebnissen.

Für den hier verfolgten Zusammenhang ist dies nun insofern von Bedeutung, als Geschlechterstereotype auch stereotype Berufsvorstellungen prägen (vgl. Deaux & Lewis 1984: 992). Berufsstereotype können nach He et al. (2019: 2) als „stereotypes about the specific professions or jobs that people hold, as well as the individuals who are employed in those occupations" definiert werden. Sie beziehen sich insbesondere auf die den Beruf ausübenden Personen und ihr Rollenhandeln (vgl. Friehs et al. 2022: 460). Anders formuliert, bestehen für eine Vielzahl der Berufe stereotype Vorstellungen und Erwartungen darüber, welche Eigenschaften eine Person mitbringen muss, um professionell handeln zu können. Glick, Wilk & Perreault (1995: 568–571) haben in einer Studie Studierende aufgefordert, so viele Eigenschaften von Personen eines bestimmten Berufs zu nennen, wie ihnen spontan einfallen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass je nach Beruf eine Vielzahl der Eigenschaften mit weiblichen und männlichen Stereotypen assoziiert ist (vgl. Glick, Wilk & Perreault 1995: 570). Gutek & Morasch (1982: 58 f.) sowie Gutek & Cohen (1987: 98 f.) verdeutlichen die Verbindung, die zwischen den Erwartungen professionell handelnder Personen in Berufen und den Erwartungen an die beiden Geschlechter besteht. Durch einen „sex-role spillover" werden die Stereotype der geschlechtlichen Majorität auf den jeweiligen Beruf insgesamt übertragen. Professionelles Handeln ist in Berufen, in denen überwiegend Frauen arbeiten,

folglich mit weiblichen Eigenschaften assoziiert, während es in Berufen, in denen überwiegend Männer arbeiten, entgegengesetzt ist.

Auf diese Weise wird Männern in beruflichen Kontexten allgemein eine höhere Kompetenz zugeschrieben (vgl. Athenstaedt & Alfermann 2011: 23), während Frauen in privaten Bereichen wie der Lösung von Beziehungsproblemen oder Haushaltsaufgaben eine größere Kompetenz zugesprochen wird, die jedoch gesellschaftlich weniger angesehen sind (vgl. Athenstaedt & Alfermann 2011: 23). Generell reproduziert der Status eines Berufes den zugrunde liegenden Status zwischen den Geschlechtern einer Gesellschaft. Verdeutlicht wird dies durch die Ergebnisse von Conway, Pizzamiglio & Mount (1996: 29–32). Personen, die in einem Beruf mit einem niedrigen sozialen Status arbeiten, werden weibliche Eigenschaften zugeschrieben. Umgekehrt werden Personen, die einem Beruf mit einem hohen sozialen Status nachgehen, mehr männliche Eigenschaften attestiert (vgl. Conway, Pizzamiglio & Mount 1996: 29–32).

Was bedeutet dies nun für Auszubildende in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen? Durch den „sex-role spillover" entsteht in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen zunächst eine Diskrepanz zwischen den Verhaltensweisen und Eigenschaften, die für eine professionelle Berufsausübung jeweils erwartet werden, und den Globalstereotypen von Frauen und Männern. Da Männern in beruflichen Kontexten übergreifend eine größere Kompetenz zugeschrieben wird, die wiederum in Einklang mit männlichen Globalstereotypen steht (vgl. Athenstaedt & Alfermann 2011: 23), liegt die Vermutung nahe, dass der durch den „sex role spillover" entstandene Widerspruch sich für Frauen noch einmal negativer auswirkt.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Verletzung der deskriptiven und präskriptiven Elemente der Geschlechtsstereotypen für Frauen und Männer mit verschiedenen Konsequenzen verbunden ist. Während auf eine Verletzung der deskriptiven Elemente in der Regel mit Überraschung oder Erstaunen reagiert wird (vgl. Eckes 2010: 178), führt eine Verletzung der präskriptiven Elemente normalerweise zu stärkeren Sanktionen (vgl. Athenstaedt & Alfermann 2011: 15, 49; Eckes 2010: 178). Diese stärkere soziale Sanktionierung bezeichnet Rudman (1998: 629) als „backlash effect" (vgl. Rudman & Fairchild 2004: 159). Nach Moss-Racusin (2014: 259) treten „backlash effects" dann auf, wenn mit der Verletzung der Stereotype die bereits thematisierte Statusposition der beiden Geschlechter und die damit verbundene Geschlechterhierarchie in der Gesellschaft tangiert wird.

Da in beruflichen Kontexten häufig männliche Eigenschaften und Verhaltensweisen erwartet werden, sind im Berufsleben besonders Frauen von „backlash effects" betroffen (vgl. Rudman & Phelan 2008: 64). Dies ist vor allem dann der Fall, wenn Frauen nach Führungspositionen streben. Führungspositionen werden besonders mit männlichen Eigenschaften und Verhaltensweisen assoziiert, sodass ein „lack of fit" (Heilman 1983) zwischen dem weiblichen Geschlecht und den Anforderungen einer Führungsposition konstruiert wird. Rudman & Phelan (2008: 65–67) zeigen, dass bei genauerer Betrachtung „backlash effects" in sämtlichen Phasen der Beschäftigung vorkommen: bei der Personalauswahl und Einstellung, bei Gehaltsverhandlungen bis hin zu Beförderungen und der Evaluation von Führungsqualitäten (vgl. Rudman & Phelan 2008:

65–67). Nach Heilman et al. (2004: 417–423) werden Frauen, die in männerreichen Berufen erfolgreich sind, zwar als kompetent angesehen, gleichzeitig werden sie aber im Vergleich mit Männern in vergleichbaren Positionen schlechter beurteilt. Ely & Thomas (2001: 232) zufolge würden Frauen als Eindringlinge in exklusive männliche Kulturen wahrgenommen, deren Einfluss die männliche Majorität bekämpfe, um den Vorteil ihres Status zu sichern und aufrechtzuerhalten (vgl. Rudman & Phelan 2008: 71). Die Konsequenzen, die sich daraus für Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen ergeben, lassen sich anhand einer vielzitierten Untersuchung von Jacobs (1989) veranschaulichen.

Jacobs betrachtete die Situation von Frauen in geschlechtsuntypischen Arbeitsverhältnissen in einer längsschnittlichen Perspektive über die Berufsbiografie. Er beschrieb für die Vereinigten Staaten von Amerika der 1960er- und 1970er-Jahre, dass in frauen- und männerreichen Berufen eine erstaunlich hohe individuelle Mobilität besteht, die Frauen wie Männer nach einer gewissen Zeit aus geschlechtsuntypischen Berufen „herausdreht" und in geschlechtstypische Berufe abdrängt (vgl. Jacobs 1989: 4; vgl. dazu auch Busch 2013a: 52). Dieses Phänomen wird seither Drehtüreffekt („revolving doors") genannt (vgl. Jacobs 1989). Als Ursache für dieses „Herausdrehen" aus geschlechtsuntypischen Berufen nimmt Jacobs ein lebenslanges Netz sozialer Kontrolle an, das im frühkindlichen Sozialisationsprozess beginnt, sich im Bildungs- und Berufsbildungssystem fortsetzt und auch am Arbeitsplatz wirkt (Jacobs 1989: 52–63), wobei „bestimmte[…] institutionelle[…] Barrieren und Geschlechterstereotype[…]" (Busch-Heinzmann 2015: 574) vor allem Frauen in männerreichen Berufen betreffen (vgl. Jacobs 1989: 52). Nach Busch-Heinzmann (2015: 574) führen die betrieblichen Erfahrungen in geschlechtsuntypischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen dann dazu, dass durch die vorzeitigen Vertragslösungen die Berufswahlentscheidung korrigiert werden soll. Mit anderen Worten wäre in solchen Fällen weniger damit zu rechnen, dass die Auszubildenden nur den Ausbildungsbetrieb wechseln möchten. Sie dürften aus den genannten Gründen vielmehr einen Berufswechsel in eine geschlechtstypische Ausbildung anstreben.

In geschlechtsuntypischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen können jedoch nicht nur Frauen von „backlash effects" betroffen sein, sondern sie treten ebenfalls, wenn auch in einem geringeren Maße, für Männer auf. Rudman & Fairchild (2004: 162–164) zeigen etwa in einem Experiment, dass Männer, die in weiblichen Domänen Fähigkeiten besitzen, von gleichaltrigen Peers sabotiert werden und dadurch daran gehindert werden, monetäre Belohnungen zu erhalten. Nach Heilman & Wallen (2010: 666) werden Männer, die in frauenreichen Berufen erfolgreich sind, im Vergleich zu Frauen in frauenreichen und Männern in männerreichen Berufen als weniger effektiv und respektabel charakterisiert. Trotz ihres beruflichen Erfolges gelten sie als „Verlierer" (vgl. Heilman & Wallen 2010: 667) und ihnen wird ihre Männlichkeit abgesprochen oder Homosexualität zugeschrieben (vgl. exempl. Rudman & Phelan 2008: 69).

Damit ist die Situation von Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen durch eine gewisse Ambivalenz gekennzeichnet. Williams (1992) geht davon aus, dass männliche Beschäftigte von einem geschlechtsuntypischen

Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis sogar profitieren können und veranschaulicht dies mit dem Konzept der gläsernen Rolltreppe („glass escalator"). Das Konzept der gläsernen Rolltreppe beschreibt das Phänomen, dass Männer in frauenreichen Berufen eher auf höhere Positionen befördert werden, die oftmals besser bezahlt sind und zudem eher in Einklang mit den präskriptiven Elementen männlicher Geschlechterstereotype stehen. Die Situation von Männern in frauenreichen Berufen wäre somit eine andere als jene von Frauen in männerreichen Berufen. Letztere werden vielmehr durch eine gläserne Decke („glass ceiling") daran gehindert, einen beruflichen Aufstieg zu vollziehen. Demgegenüber würden Männer in frauenreichen Berufen zumeist ohne ihr eigenes Zutun in leitende Positionen befördert (vgl. Williams 1992: 253; 256). Männer in frauenreichen Berufen haben einerseits vermehrt Vorgesetzte, die ihrem eigenen Geschlecht entsprechen. Durch den Minoritätenstatus wird eine persönliche Bindung zwischen den männlichen Personen erzeugt, die als Abgrenzung zur weiblichen Majorität zu verstehen ist (vgl. Williams 1992: 258 f.). Der gemeinsame Minoritätenstatus leistet wiederum einen Beitrag zur gläsernen Rolltreppe, da Männer von Männern als geeignete Personen für Führungsaufgaben erachtet werden. Gleichzeitig werden Männer in frauenreichen Berufen aber auch von weiblichen Vorgesetzten und von ihren Arbeitskolleginnen akzeptiert und unterstützt (vgl. Williams 1992: 260 f.). Frauen scheinen somit stark daran interessiert zu sein, dass Männer den Weg in frauenreiche Berufe finden (vgl. Williams 1992: 260 f.). Gelingt der männlichen Minorität der berufliche Aufstieg in frauenreichen Berufen hingegen nicht, scheint auch eine Mehrheit der Männer die frauenreichen Berufe wieder aufzugeben und in einen geschlechtstypischen Beruf einzumünden (vgl. Rottermann 2017: 97).

Allerdings hat Williams 20 Jahre nach der ursprünglichen Formulierung des Konzeptes der gläsernen Rolltreppe (2013) ihre Position in zwei Hinsichten angepasst. Einerseits verweist die Autorin darauf, dass sich die Arbeitswelt stark verändert habe und die gläserne Rolltreppe aufgrund dessen nicht mehr in gleichem Ausmaß wirke (vgl. Williams 2013: 618 ff.). Andererseits würden mit der alleinigen Fokussierung auf die Kategorie des Geschlechts andere relevante Faktoren ausgeklammert, die jedoch für das Auftreten der gläsernen Rolltreppe bedeutsam seien. Mit dem Konstrukt der Intersektionalität wird ein Ansatz zur Beschreibung des Geschlechts präferiert, der weitere Kategorien wie ethnische Zugehörigkeit, Klasse und Sexualität einbezieht (vgl. Williams 2013: 614; vgl. dazu auch Lenz 2022; Marten & Walgenbach 2022). Dies sei erforderlich, da Männer in frauenreichen Berufen nur dann von der gläsernen Rolltreppe profitierten, wenn sie dem Bild einer hegemonialen Männlichkeit[14] entsprächen. Fraglich ist allerdings, ob diese Differenzierung aus der internationalen Forschung eins zu eins auf Deutschland übertragen werden kann.

Die Verbindung von „sex role spillover" und Geschlechterstatus führt ferner zu einem Phänomen, das Foschi (1992, 2000) als „double standard" bezeichnet. Allgemein

14 Der von Connell in die Geschlechterforschung eingebrachte Begriff der „hegemonialen Männlichkeit" dient nicht nur als Rahmen des Verhältnisses zwischen den Geschlechtern, sondern strukturiert auch die Beziehungen von Männern untereinander, indem andere nicht der Norm entsprechende Formen der Männlichkeit ausgegrenzt werden (vgl. Meuser 2010: 103). Dabei wird besonders Homosexualität „als Angriff auf die Norm der Heterosexualität" (Meuser 2010: 104) erachtet und gleichzeitig Homosexualität als stärkste ausgegrenzte Form von Männlichkeit angesehen (vgl. Meuser 2010: 104).

beschreibt das Konzept des „double standard" den Sachverhalt, dass ein Verhalten, je nach Zugehörigkeit zu einer sozialen Kategorie (wie etwa Geschlecht), unterschiedlich betrachtet und beurteilt wird. Diese kognitive Verzerrung resultiert in strengeren Normen für die Person, deren soziale Kategorie einen niedrigeren sozialen Status hat, während für Personen mit höherem Status mildere Normen gelten (vgl. de La Rochebrochard & Rozée 2022: 472). Im Hinblick auf die soziale Kategorie des Geschlechts ist die Beurteilung des Verhaltens zunächst davon abhängig, ob das Verhalten geschlechtsgebunden ist und somit auf Geschlechterstereotypen beruht (vgl. Braun et al. 2016: 780; Foschi 1992: 184 f.). Bei geschlechtsungebundenem Verhalten, das nicht auf Geschlechterstereotypen beruht, sind Frauen mit stärkeren Normen konfrontiert, da sie qua ihres Geschlechts den niedrigeren sozialen Status innehaben (vgl. Foschi 1992: 185; 2000: 26). Für Männer gelten entsprechend mildere Normen, sodass sie von ihrem höheren gesellschaftlichen Status profitieren.

Bei geschlechtsgebundenem Verhalten stellt sich hingegen die Situation etwas komplizierter dar. Basiert ein Verhalten auf Geschlechterstereotypen, werden jeweils für das Geschlecht stärkere Normen angelegt, für das dieses Verhalten geschlechts*un*typisch ist. Das bedeutet, dass bei männlich konnotierten Verhaltensweisen und Aufgaben für Frauen stärkere Normen gelten und daraus resultierend die Leistung eines Mannes besser bewertet wird als die gleiche Leistung einer Frau (vgl. Foschi 1992: 185; 2000: 26). Umgekehrt sind bei weiblich konnotierten Verhaltensweisen und Aufgaben die Normen für Männer strenger, sodass ihre Leistung in diesem Fall schlechter bewertet wird als die Leistung von Frauen (vgl. Foschi 1992: 185; 2000: 26). In der Folge müssen Frauen in Bezug auf männlich konnotierte und geschlechtsungebundene Verhaltensweisen und Aufgaben eine größere Leistung erbringen, um das gleiche Niveau wie die Männer zugesprochen zu bekommen. In weiblich konnotierten Aufgaben gilt das analog für Männer. Für weibliche Auszubildende in männerreichen Berufen bedeutet dies, dass eine Vielzahl der dort zu erbringenden Aufgaben und erwünschten Verhaltensweisen anhand des männlichen Geschlechtsstereotyps beurteilt werden. Somit dürfte die erbrachte Leistung von Frauen im Vergleich zu Männern schlechter bewertet werden, auch wenn sie objektiv vergleichbar ist. In frauenreichen Berufen gilt dies für Männer vice versa.

Wie die Ausführungen in diesem Kapitel gezeigt haben, entfalten Geschlechterstereotype in beruflichen Kontexten eine erhebliche Wirkung. Ein Verstoß gegen Geschlechterstereotype ist insbesondere für Frauen, aber auch für Männer mit negativen Konsequenzen verbunden. Allerdings bleibt die Frage bestehen, ob das Ausmaß dieser negativen Konsequenzen in allen beruflichen und organisationalen Kontexten gleich ist. Diese Frage wird im folgenden Abschnitt näher beleuchtet.

3.2.2 Konzept des Tokenismus (Kanter)

Das von Kanter (1977) in den 1970er-Jahren entwickelte Konzept des Tokenismus betrachtet die Situation von numerischen Minoritäten in Gruppenkontexten, die im Hinblick auf eine soziale Kategorie schräg verteilt sind (vgl. Kanter 1977: 966 f.). Da das zentrale Element dieses Ansatzes die quantitative Verteilung ist, ist der Kontext auf

sämtliche soziale Kategorien sowie die Ausprägungen der jeweiligen sozialen Kategorien anwendbar. Das Geschlecht stellt eine solche Kategorie dar und nach diesem Konzept sollte sich die Situation von Frauen in männerreichen Berufen sowie von Männern in frauenreichen Berufen ähneln. Die jeweiligen numerischen Minoritäten werden von Kanter als „Tokens" bezeichnet. Dieser Begriff wird von ihr verwendet, um zu verdeutlichen, dass die Mitglieder der Minorität nicht als Individuen, sondern lediglich als Vertreter der ihnen zugeschriebenen sozialen Kategorie wahrgenommen werden. Kanter (1977: 966) schreibt dazu selbst: „The few of another type in a skewed group can appropriately be called "tokens", because they are often treated as representatives of their category, as symbols rather than individuals". Tokens sind dadurch gekennzeichnet, dass sie aufgrund ihres Token-Status in den schräg verteilten Gruppenkontexten in beruflichen Settings mit negativen Mechanismen konfrontiert sind, die sich vor allem in drei Konstellationen zeigen (vgl. Kanter 1977: 971–984; vgl. dazu auch Heintz et al. 1997: 43–45):

Erstens sind numerische Minoritäten einer besonderen Sichtbarkeit ausgesetzt (*„visibility"* (Kanter 1977: 971)), die dazu führt, dass sämtliche Handlungen, Verhaltensweisen und potenzielle Fehler von der Majorität wahrgenommen und oft auch kommentiert werden. Eine Folge der Visibilität besteht darin, dass die Minorität einem erhöhten Leistungsdruck ausgesetzt ist, der sie dazu nötigt, ständig Zusatzleistungen zu erbringen. Gleichzeitig besteht für die Minorität jedoch eine entgegengesetzte Drucksituation. Um mögliche Konkurrenzängste der Majorität zu vermeiden, kann die Minorität eine geringere Leistung und dadurch Inkompetenz zeigen, was in einem Spannungsfeld resultiert: das Zeigen überdurchschnittlicher Leistung sowie die Demonstration von Inkompetenz.

Zweitens findet insofern eine *„polarization"* (Kanter 1977: 971) statt, als die Majorität Unterschiede zur Minorität akzentuiert und dadurch Differenz aufbaut. Gemeinsamkeiten von Majorität und Minorität werden zudem verschleiert, was wiederum dem Aufbau von Differenz dient. Gleichzeitig hebt die Majorität ihre Homogenität durch symbolische Markierungen hervor, die entlang der typischen Stereotype, in diesem Fall Geschlechterstereotype, verlaufen. Aus diesen homogenen Allianzen und sozialen Netzwerken wird die Minorität ausgeschlossen. Dieser bleiben dann nur zwei sich jedoch widersprechende Reaktionsmöglichkeiten: Die Minorität kann entweder ihren Status der Nichtzugehörigkeit akzeptieren und damit die aufgestellte Differenz bestätigen oder den Versuch unternehmen, einen Zugang zur Majorität zu erlangen. Letzteres erfordert jedoch eine einseitige Anpassung an die Majorität und geht zumeist mit der Abnahme an Solidarität innerhalb der Minoritäten einher.

Drittens sind numerische Minoritäten einer *„assimilation"* (Kanter 1977: 971) ausgesetzt. Die erbrachten Leistungen der Minorität werden nicht objektiv, sondern vor dem Hintergrund herrschender Stereotypen und Rollenerwartungen bewertet. Damit werden „Tokens" nicht als Individuen, sondern als Vertreter ihrer jeweiligen sozialen Gruppe wahrgenommen. Für Frauen in männerreichen Arbeitskontexten bedeutet dies exemplarisch,

> daß die von Frauen erbrachten beruflichen Leistungen hinter dem Rollenbild verschwinden und nicht oder nur am Rande wahrgenommen werden. Frauen sind damit oft vor zwei Alternativen gestellt, die beide gleichermaßen paradox sind: Entweder verhalten sie sich gemäß dem zugeschriebenen Geschlechterstereotyp und verstoßen damit gegen berufsbezogene Verhaltensanforderungen, oder sie brechen aus dieser Rollenzuschreibung aus und verletzen damit die Verhaltenserwartungen der dominanten Gruppe (Heintz et al. 1997: 45).

Neben diesen drei Mechanismen besteht ein weiteres Element des Konzepts in der postulierten Linearität des Zusammenhangs von numerischem Minoritätenstatus und sozialen Ausgrenzungsprozessen. Mit einer Zunahme des Anteils numerischer Minoritäten sollten sich die Probleme aufgrund der sozialen Mechanismen verringern, da deren Visibilität abnimmt und sie dadurch von Tokens zu „vollwertigen" Gruppenmitgliedern werden, sofern ausbalancierte Gruppengrößen vorliegen (vgl. Kanter 1977: 971; 986). Nach diesem Konzept ist das Ausmaß der Segregation für geschlechtersegregierte Berufe ausschlaggebend dafür, wie stark die Geschlechterminoritäten von negativen Mechanismen betroffen sind. Gleichzeitig herrschen diese negativen Mechanismen sowohl für Frauen als auch für Männer vor, wenn sie numerische Minoritäten in schräg verteilten Gruppenkontexten darstellen.

3.3 Zusammenführung allgemeiner und spezifischer Ansätze zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen

Allgemeine Erklärungsansätze bieten in Verbindung mit den spezifischen Ansätzen zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen die Möglichkeit, die Situation von Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen genauer zu analysieren, indem beide Erklärungsansätze miteinander verbunden und somit integriert werden.

Vorzeitige Vertragslösungen sind im Zusammenspiel von allgemeinen und spezifischen Ansätzen zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen als Handlungsakt zu verstehen, dem eine Handlungsabsicht vorausgeht. Die Bedeutung der spezifischen Ansätze zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen liegt nun darin, dass sie einen zusätzlichen Beitrag dazu leisten können, wie eine solche Handlungsabsicht entsteht.

Im Kontext des von Eccles & Wigfield (2002; 2020) formulierten Erwartungs-Wert-Modells leistungsbezogenen Verhaltens verweisen die spezifischen Erklärungsansätze auf einen möglichen Einfluss, der sowohl zu Veränderungen der Erfolgserwartungen als auch der Aufgabenwerte beitragen kann. So besteht zum einen die Möglichkeit, dass durch die Diskrepanz von Berufs- und Geschlechterstereotypen und damit verbundenen Verletzungen von Geschlechternormen der Aufbau einer beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung erschwert wird. Ähnliches wäre auch im Hinblick auf das berufliche Fähigkeitsselbstkonzept zu erwarten, da die Verletzung von Geschlechternormen während des gesamten Lebenslaufs wirken und somit auch in Lebensphasen vor der Adoleszenz vorherrschen kann. Zum anderen vermag die spezifische Situation in geschlechts-

*un*typischen Ausbildungsverhältnissen auch die Aufgabenwerte zu beeinflussen. So kann sich die beschriebene Diskrepanz negativ auf die Wichtigkeit, das Interesse und die Nützlichkeit auswirken, sie kann aber auch gleichzeitig die Kosten, die die erforderliche Durchführung einer geschlechts*un*typischen Ausbildung verursachen, anwachsen lassen. Eine Erhöhung der Kosten vermag anschließend wiederum eine Revision der ursprünglichen Entscheidung in Form der Durchführung einer geschlechts*un*typischen Berufsausbildung zu verstärken.

Innerhalb der passungstheoretischen Ansätze zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen verdeutlichen die spezifischen Erklärungsansätze vorzeitiger Vertragslösungen, dass bestimmte Aspekte, die aus dem Minoritätenstatus in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen resultieren, zu einer negativen Beeinflussung der Passungswahrnehmung führen können. Dabei wird durch die verschiedenen Ebenen der Passungswahrnehmung deutlich, dass der mögliche Einfluss der geschlechts*un*typischen Ausbildungssituation auf unterschiedliche Bereiche des Ausbildungskontextes wirken kann. Die Diskrepanz zwischen Berufs- und Geschlechterstereotypen sowie deren potenzielle negative Konsequenzen können sich damit sowohl auf die Passung zum Ausbildungsberuf im Allgemeinen als auch auf dessen Ausgestaltung in betrieblichen Kontexten in Form der Passung zur Organisation und der Arbeit im Besonderen beziehen. Zusätzlich kann die geschlechts*un*typische Ausbildungssituation auch die Passung zu Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beeinflussen, was eine Verbindung zu den sozialisationstheoretischen Ansätzen zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen ermöglicht. Nach diesen Ansätzen kann die geschlechts*un*typische Ausbildungssituation die Integration sowohl in den Beruf als auch in den Betrieb erschweren, wenn die dort tätigen Personen die Verletzung der Geschlechternormen, die durch die geschlechts*un*typische Ausbildungssituation entstehen, sanktionieren. In diesem Fall dürfte sich der Aufbau von sozialen Beziehungen in betrieblichen Arbeitskontexten für die Auszubildenden schwierig darstellen und es besteht auch die Möglichkeit, dass negative Auswirkungen auf die Lehr-Lern-Beziehungen von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Auszubildenden entstehen.

Zuletzt ist hervorzuheben, dass sich durch den Prozesscharakter der beruflichen wie organisationalen Sozialisation sowie der Passungswahrnehmung, die stetige (Wieder-)Anpassung erfordert, die Einflüsse der geschlechts*un*typischen Ausbildungssituation erst im Verlauf der Ausbildung entwickeln können und nicht bereits zu Beginn der Ausbildung ausgeprägt sein müssen.

Nach diesen theoretischen Überlegungen werden in einem nächsten Schritt die Kenntnisse des empirischen Forschungsstandes zu vorzeitigen Vertragslösungen im Allgemeinen wie zur Situation von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen dargestellt. Da die Forschungslage zur Situation von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen sehr überschaubar ist, werden zusätzliche Ergebnisse zur Situation von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Arbeitskontexten herangezogen.

4 Vorzeitige Vertragslösungen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen im Spiegel empirischer Forschungsergebnisse

4.1 Allgemeine Forschungsergebnisse zu vorzeitigen Vertragslösungen

4.1.1 Vorzeitige Vertragslösung als Prozess

Vorzeitige Vertragslösungen stellen, so haben bisherige Studien wiederholt gezeigt, keine „isolierte[n; S. H.], punktuelle[n; S. H.] Ereignis[se; S. H.]“ (Lamamra & Masdonati 2008: 13), die aus einem spontanen Entschluss resultieren, dar. Sie lassen sich vielmehr als „Schlusspunkt einer sich allmählich verstärkenden Problemkonstellation“ (Deuer 2006a: 20) beschreiben. Es handelt sich also um die Ergebnisse von Prozessen, die unterschiedlich lange andauern können (vgl. dazu auch Bohlinger 2003: 39; Frey & Terhart 2010: 110). In dieser Perspektive können vorzeitige Vertragslösungen auch als „Konsequenz einer sich zuspitzenden Problemlage [verstanden werden; S. H.], welche durch (inter- und intrapersonelle) Konflikte genährt und durch mangelnde kommunikative Fähigkeiten von Auszubildenden und Ausbildern befördert“ (Frey, Ertelt & Ruppert 2016: 624) werden. Der Begriff des Konflikts ist nach diesem Verständnis weit gefasst und meint in diesem Zusammenhang alles, was für die Auflösung eines Ausbildungsverhältnisses ursächlich sein kann (vgl. Bohlinger 2003: 39). Wird die jeweilige Problemlage nicht aufgelöst und verfestigt sich, wird in der vorzeitigen Beendigung des Ausbildungsvertrages schließlich die einzige Möglichkeit gesehen, eine Lösung des Konfliktes herbeizuführen (vgl. Quante-Brandt et al. 2003: 55).

Empirische Ergebnisse, die über die Zeitspanne zwischen der Entstehung des Konfliktes bzw. Lösungsgrundes und der Entscheidung für eine vorzeitige Vertragslösung Aufschluss geben können, liegen bislang nur wenige vor. Bohlinger (2002b: 8) gibt in ihrer „Literaturauswertung zum Ausbildungsabbruch im Handwerk“ den Zeitraum, der zwischen der Entstehung eines Konfliktes und der tatsächlichen Vertragslösung liegt, mit einer Marge von zwei Wochen bis zu acht Monaten an, wobei vereinzelt auch Zeiträume von über einem Jahr möglich seien. Stalder & Schmid (2006) haben in ihrer längsschnittlichen, als Vollerhebung angelegten Untersuchung zu Lehrvertragsauflösungen im Schweizer Kanton Bern Auszubildende und Ausbildende, die von einer Vertragslösung betroffen waren, auch zu der Dauer des Entscheidungsprozesses, also zum Zeitraum zwischen dem ersten Gedanken an eine Vertragslösung bis zu deren Vollzug, befragt. Nach Angabe der ehemaligen Auszubildenden haben diese im Durchschnitt 98 Tage zuvor zum ersten Mal an eine vorzeitige Vertragslösung gedacht. Dem-

gegenüber gaben die Ausbildenden an, dass sie im Mittel 118 Tage vor der vollzogenen Vertragslösung eine Vertragslösung erwogen haben (vgl. Stalder & Schmid 2006: 68). Durchschnittlich beträgt die Dauer des Prozesses somit zwischen drei und vier Monaten (vgl. Stalder & Schmid 2006: 68), wobei die Nennungen generell stark streuen. Das Spektrum reicht von spontanen Vertragslösungen binnen weniger Tage bis zu langen Entscheidungszeiträumen, die im Extremfall über zwei Jahre andauern (vgl. Stalder & Schmid 2006: 68 f.).

Aus den skizzierten Ergebnissen des zeitlichen Prozesses der Vertragslösungsentscheidung lässt sich nach Frey, Ertelt & Balzer (2012: 38) schließen, dass eine vorzeitige Vertragslösung in der Regel nicht leichtfertig vollzogen wird, sondern häufig eine längere Vorlaufzeit besitzt. Nach Deuer & Ertelt (2001: 1420) lässt sich die motivationale Lage in dieser Phase, die einer Vertragslösung vorausgeht, als *Neigung* beschreiben. Diese Neigung kann als Frühindikator für potenzielle Vertragslösungen fungieren, wobei jedoch wichtig zu betonen ist, dass nicht jede Vertragslösungsneigung zu einer manifesten Vertragslösung führen muss. Die Identifizierung einer Vertragslösungsneigung macht eine Vertragslösung lediglich wahrscheinlicher, eine zwingende Folge ist sie jedoch nicht (vgl. Deuer & Ertelt 2001: 1420). Darüber hinaus kann eine Vertragslösungsneigung diejenigen wenigen Vertragslösungen nicht erfassen, die tatsächlich ad hoc und spontan erfolgen (vgl. Deuer & Ertelt 2001: 1420).

In diesem Verständnis weist das Konstrukt der Vertragslösungsneigung eine große konzeptionelle Nähe zur Handlungsabsicht auf, wie sie von Ajzen (1988) in der „Theorie des geplanten Verhaltens" formuliert ist (siehe Kapitel 3.1.1.2). Abgeleitet aus den skizzierten Ergebnissen des zeitlichen Prozesses der Vertragslösungsentscheidung kann unterstellt werden, dass Auszubildende vor einer Vertragslösung die Konsequenzen dieser Handlung bedenken, weil sie sich der grundlegenden Bedeutung, die einem zertifizierten Abschluss auf Sek. II-Niveau für die gesellschaftliche Teilhabe zukommt, bewusst sein dürften (vgl. Frey, Ertelt & Balzer 2012: 45 f.). Weiterhin dürfte sich während des dargestellten Prozesses der zuspitzenden Problemlagen der Bedürfniszustand sowie die Motivationstendenzen der Auszubildenden so verändern, dass der Aufbau einer Handlungsabsicht, in diesem Fall der Durchführung einer vorzeitigen Vertragslösung, begünstigt wird.

Allerdings ist das Verhältnis von vorzeitiger Vertragslösungsneigung und Handlungsabsicht noch nicht abschließend geklärt. Während die Handlungsabsicht als konkretes Ergebnis der Intentionsbildung angesehen werden kann, ist der Neigungsbegriff als weicherer Indikator zu verstehen, der diffusere und abstraktere Vorstellungen eines eintretenden Ereignisses beinhaltet (vgl. dazu auch Matthes 2019: 27). Zunächst entsteht also eine Tendenz zur Auflösung des Ausbildungsvertrags, die sich dann zu einer Handlungsabsicht verdichtet. Mit der Berücksichtigung der Vertragslösungsneigung als Frühindikator für potenzielle Vertragslösungen (vgl. dazu auch Deuer 2006a: 115) besteht die Möglichkeit, bereits in dieser Phase Warnsignale wahrzunehmen, um in der Folge präventive Maßnahmen einzuleiten und so möglicherweise einen Teil der

Vertragslösungen abzuwenden (vgl. Frey, Ertelt & Balzer 2012: 38; Schmid 2010: 80). Daher soll in der vorliegenden Arbeit die vorzeitige Vertragslösungsneigung als abhängige Variable analysiert werden.

4.1.2 Zeitpunkt und Initiative zu einer vorzeitigen Vertragslösung

Rechtlich betrachtet kann ein Ausbildungsverhältnis durch Kündigung nach § 22 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) während der Probezeit sowohl von Auszubildenden als auch von den Ausbildenden jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist vorzeitig beendet werden. Danach ist eine Kündigung des Ausbildungsvertrags seitens der Ausbildenden nur noch aus einem wichtigen Grund ohne das Einhalten einer Kündigungsfrist möglich. Die Auszubildenden haben demgegenüber die Möglichkeit, das Ausbildungsverhältnis auch nach der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zu kündigen, wenn sie a) die Berufsausbildung aufgeben oder b) sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen. Während des Ausbildungsverlaufs stehen den beiden Vertragsparteien somit unterschiedliche Möglichkeiten zur Auflösung des Ausbildungsvertrages zur Verfügung. Für die Seite der Ausbildenden sind sie nach der Probezeit begrenzt. Darüber hinaus dürften die Folgen vorzeitiger Vertragslösungen für die betroffenen Parteien je nach Zeitpunkt unterschiedlich gravierend sein (vgl. Mischler & Schiener 2016: 408). Wie wird nun konkret von diesem Rechtsrahmen Gebrauch gemacht?

Informationen darüber, wann Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst werden, kann man zunächst der jährlich erhobenen Berufsbildungsstatistik entnehmen. Im Berichtsjahr 2017 der Berufsbildungsstatistik sind 33.6 % der vorzeitig beendeten Ausbildungsverhältnisse während der Probezeit durchgeführt worden. Im weiteren Verlauf des ersten Ausbildungsjahres nach der Probezeit wurden weitere 32.8 % der Ausbildungsverträge gelöst. Somit entfallen auf das erste Ausbildungsjahr etwa zwei Drittel der im Jahr 2017 vorgenommenen Vertragslösungen. Der Anteil des zweiten Ausbildungsjahres beträgt 23.6 %, danach verringert sich die Quote auf 8.3 % im dritten Ausbildungsjahr und 1.7 % im vierten Ausbildungsjahr, welches jedoch nicht in allen Ausbildungsberufen zu absolvieren ist (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019: 157 f.).

Ergebnisse von auf regionalen Stichproben basierenden Befragungsstudien bestätigen dieses aus der amtlichen Berufsbildungsberichterstattung gewonnene Bild. So legen Huth (2000: 35 f.), Bohlinger (2002b: 8), Schöngen (2003: 6 f.), Stalder & Schmid (2006: 37), Bessey & Backes-Gellner (2008a: 11) sowie Piening, Hauschildt & Rauner (2010: 17) dar, dass Ausbildungsverträge im ersten Ausbildungsjahr am häufigsten gelöst werden, während im weiteren Ausbildungsverlauf das Ausmaß der Vertragslösungen immer weiter abnimmt. Ergänzend zeigen Schöngen (2003: 6 f.), Stalder & Schmid (2006: 37) und Piening, Hauschildt & Rauner (2010: 17), dass zwischen 2 % und 6 % der Vertragslösungen bereits erfolgen, bevor die Ausbildung überhaupt begonnen wurde.

Bohlinger (2003: 45) begründet die Abnahme der vorzeitigen Vertragslösungen im Verlauf der Ausbildung mit dem „Wunsch, für das Geleistete einen Abschluss zu erhalten“. Die sowohl von Ausbildenden wie Auszubildenden geleisteten Investitionen und Bemühungen sollen nicht umsonst gewesen sein, sodass eine zunehmende Kom-

promiss- und Lösungsbereitschaft bei Konflikten oder Problemen zugunsten des Ausbildungserfolgs besteht (vgl. Bohlinger 2003: 45). Gleichzeitig weist die hohe Anzahl vorzeitiger Vertragslösungen innerhalb des ersten Ausbildungsjahres im Sinne der sozialisationstheoretischen Erklärungsansätze auf die hohe Bedeutung beruflicher wie betrieblicher Integration hin. Gelingt diese Integration besonders in den ersten Monaten nicht, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass die Mitarbeiter/-innen die Organisation wieder verlassen (vgl. Bauer et al. 2007: 711–713).

Die Analyse des Zeitpunkts, zu dem der Ausbildungsvertrag im Verlauf der Ausbildung aufgelöst wird, sagt jedoch noch nichts darüber aus, welche Partei für die Initiierung der Vertragsauflösung verantwortlich ist. Für die Beantwortung dieser Frage hat der Westdeutsche Handwerkskammertag (2002: 26 f.) in seiner Untersuchung zu den Gründen für Ausbildungsabbrüche im nordrhein-westfälischen Handwerk nach dem ersten Ausbildungsjahr 400 von einer Vertragslösung betroffene Jugendliche sowie 300 Ausbildende unter anderem danach gefragt, welche Partei den Wunsch nach einer Vertragslösung geäußert hat. Aus Sicht der Jugendlichen sind etwa zwei Drittel aller Fälle ausschließlich auf ihren Wunsch erfolgt. Lediglich 16 % gaben an, dass die Vertragslösung ausschließlich von den Berufsbildenden gewünscht worden sei. Nach Aussage der verbliebenen 18 % der Jugendlichen war die Vertragslösung der gemeinsame Wunsch beider Vertragspartner. Ein anderes Bild ergibt sich jedoch, wenn die Ausbilderinnen und Ausbilder befragt werden. Mit 33 % der Nennungen ist die Vertragslösung aus ihrer Sicht weit häufiger ausschließlich von Betriebsseite gewünscht. Auf Initiative der Jugendlichen gingen hingegen 45 % der Vertragslösungen zurück, während 19 % der Vertragslösungen auf beiderseitigen Wunsch getätigt worden seien. Zu ähnlichen Ergebnissen gelangen Piening, Hauschildt & Rauner (2010: 15 f.). Auch in dieser Stichprobe mit 159 ehemaligen Auszubildenden und 208 Ausbildenden in von Vertragslösungen betroffenen Betrieben des Kammerbezirks der IHK Osnabrück-Emsland hingen die genannten Quoten erheblich davon ab, welche Vertragsseite Auskunft über die Initiative zur Vertragslösung geben sollte. Gleichzeitig ist die Verteilung der beiden Vertragsparteien auch von der jeweiligen Branche des Ausbildungsberufs abhängig. So können Piening et al. (2012: 45) in einer weiteren Regionalstudie darlegen, dass die Einschätzungen, auf wen die Vertragslösung zurückzuführen ist, zwischen den Branchen („Grüne Berufe“[15], Handwerk, Industrie und Handel) bis zu 16 % betragen können (vgl. Piening et al. 2012: 45; vgl. dazu auch Piening, Hauschildt & Rauner 2010: 34).

Stalder & Schmid (2006: 67) konnten in der bereits erwähnten Vollerhebung der vorzeitigen Vertragslösungen im Kanton Bern die Antworten zur Frage des Entscheids der Vertragslösung der beiden beteiligten Parteien direkt gegenüberstellen. Dabei zeigt sich, dass sich in lediglich 65 % der Fälle die beiden beteiligten Parteien einig waren, wer als Auslöser für die Vertragslösung angesehen werden kann. Es ist somit nicht ohne Weiteres durch nachträgliche Befragungen valide zu vermitteln, auf wessen Betreiben die vorzeitige Beendigung von Ausbildungsverhältnissen zustande kommt.

15 In der Stichprobe beinhalten die „Grünen Berufe“ die Ausbildungsberufe Gärtner/-in, Landwirt/-in und Pferdewirt/-in (vgl. Piening et al. 2012: 23 f.).

4.1.3 Gründe und Ursachen vorzeitiger Vertragslösung

Neben dem Zeitpunkt und der Frage, auf wessen Initiative die Ausbildungsverträge gelöst werden, stand das „Warum" im Mittelpunkt des Forschungsinteresses. Dabei sind zur Aufklärung der Ursachen vorzeitiger Beendigungen von Ausbildungsverhältnissen in der Forschungspraxis häufig einzelne Vertragsparteien, zumeist die Auszubildenden und seltener die Ausbilder/-innen, retrospektiv zu den Gründen für die vorzeitigen Vertragslösungen befragt worden (z. B. Bohlinger 2003; Piening, Hauschildt & Rauner 2010; Stalder & Schmid 2006; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002; vgl. dazu auch Bohlinger 2002b: 11). Wenige Untersuchungen stellten dabei die Ursachenzuschreibungen beider Parteien einander gegenüber und nur punktuell wurden auch die Einschätzungen der Lehrer/-innen der Berufsschulen erhoben.

Die Ergebnisse dieser Forschungspraxis verdeutlichen, dass vorzeitige Vertragslösungen zumeist nicht nur auf einen einzelnen Grund zurückzuführen sind, sondern vielfältig begründet werden (vgl. Bohlinger 2002a: 409 f.; Böhn & Deutscher 2022: 7–9; Faßmann & Funk 1997: 347–349; Schöngen 2003: 7–11; Stalder & Schmid 2006: 51–64; Vock 2000: 35, 51 f.; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 12–21). Dies ist nicht zuletzt deshalb der Fall, weil sich hinter dem formalen Akt der Vertragslösung völlig unterschiedliche Phänomene verbergen können (vgl. Uhly 2015: 20). Betrachtet man die Aussagen, die die Parteien als Gründe einer vorzeitigen Vertragslösung angeben, zeigen sich erneut erhebliche Unterschiede in den Wahrnehmungen dieser Gründe und Ursachen zwischen den beteiligten Parteien und eine große Übereinstimmung innerhalb der jeweiligen Partei (vgl. Bohlinger 2002b: 9 f.; Mischler & Schiener 2016: 406). So nennen die ehemaligen Auszubildenden überwiegend Aspekte im Zusammenhang mit der betrieblichen Ausbildung, wie zum Beispiel ungünstige Arbeitsbedingungen, mangelnde Ausbildungsqualität oder Konflikte mit den an der betrieblichen Ausbildung beteiligten Akteuren (vgl. Mischler 2014: 45 f.; Uhly 2015: 20 f.). Von Seiten der Ausbildenden werden diese betrieblichen Gründe einer vorzeitigen Vertragslösung demgegenüber nur selten genannt. Für sie stellen vielmehr die Leistungen und die Ausbildungsbereitschaft der Auszubildenden in Betrieb und Berufsschule sowie berufswahlbezogene Aspekte die zentralen Ursachen einer vorzeitigen Vertragslösung dar (vgl. Uhly 2015: 21). Die oft widersprüchlichen Aussagen der an einer Vertragslösung beteiligten Parteien weisen darauf hin, dass die „Begründungen als subjektiv gefärbte Interpretationen und Deutungsmuster zu verstehen sind" (Schmid 2010: 74). So kann – dieser Einschätzung von Uhly (2015: 20) ist zuzustimmen – aus rückblickenden Bewertungen von Vertragslösungen nicht direkt auf Ursachen bzw. „objektive Gründe" geschlossen werden. Es handelt sich stattdessen um Rechtfertigungen vergangener Ereignisse, die offenkundig die Gefahr gegenseitiger Schuldzuweisungen in sich bergen.

Der Forschungsstand zu den Gründen und Ursachen der Vertragslösungen wird also durch Befragungsstudien der von Vertragslösungen betroffenen Akteure im Querschnittdesign dominiert. Die ausgewerteten Samples sind unterschiedlich groß, häufig handelt es sich um Regionalstudien (vgl. exempl. Greilinger 2013, Huth 2000, Mischler 2014) oder die Domänen variieren (vgl. exempl. Bohlinger 2003; Deuer 2006a), d. h. die

Stichproben sind nur selten deutschlandweit repräsentativ. Gleichzeitig lassen die Deutungen des Vertragslösungsgeschehens durch die Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen keine Rückschlüsse auf die tatsächlichen Ursachen der vorzeitigen Vertragslösungen zu. Dies würde idealerweise ein Längsschnittdesign und mindestens voraussetzen, dass man die Einschätzungen der Jugendlichen, die ihren Ausbildungsvertrag nicht erfüllen, mit der Kontrollgruppe jener vergleicht, die die Ausbildung abschließen (vgl. dazu auch Bookmann et al. 2014: 3 f.; Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015: 108).

Die wenigen Untersuchungen, die sich einem solchen Design annähern, sind zumeist im Kontext größerer Forschungsprojekte entstanden, wie es im bereits dargestellten Projekt „LEVA" aus der Schweiz der Fall ist (vgl. Stalder & Schmid 2006), oder nutzen bereits vorhandene längsschnittliche Datensätze für Sekundäranalysen. So verwendet etwa Keck (1984) die IAB-Längsschnittuntersuchung „Jugendliche beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem", während Beicht & Walden (2013) auf die Daten der „BIBB-Übergangsstudie 2011" zurückgreifen. Darüber hinaus besteht in den letzten Jahren vermehrt die Möglichkeit, große längsschnittliche Panelstudien, wie das „Nationale Bildungspanel" (NEPS) in Deutschland (vgl. Blossfeld, von Maurice & Schneider 2011) oder die „TREE-Studie"[16] aus der Schweiz (vgl. TREE 2016) für die Analyse vorzeitiger Vertragslösungen zu verwenden. Mit einer solchen Datengrundlage besteht die Möglichkeit, multivariate Analysen zu den Determinanten vorzeitiger Vertragslösungen durchzuführen und somit vertiefende Ergebnisse zu erhalten, die die rein deskriptive Ebene der Gründe einer vorzeitigen Vertragslösung übersteigen.

Die begrenzten Erkenntnisse zu den Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen führen nun nicht dazu, dass eine Auseinandersetzung mit der subjektiven Bewertung der Ausbildungssituation obsolet geworden wäre. Vielmehr liefern sie wichtige Anhaltspunkte für die Ermittlung möglicher Frühwarnsignale drohender Vertragslösungen. Dies ist auch deshalb der Fall, da es überraschend wäre, wenn nicht zumindest ein Teil der genannten Gründe auch ursächlich für vorzeitige Vertragslösungen ist. Im Folgenden wird daher die Befundlage zu den Gründen vorzeitiger Vertragslösungen – im Bewusstsein, dass sie nicht mit ihren Ursachen zu verwechseln sind – detailliert dargestellt und durch weiterreichende Forschungsarbeiten ergänzt.

Vor der Ausbildung: Berufs- und Betriebswahl der Jugendlichen sowie Selektion durch den Ausbildungsbetrieb

Wie die oben beschriebenen passungs- und sozialisationstheoretischen Ansätze zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösung erwarten lassen, ist eine sorgfältige Berufs- und Ausbildungsplatzwahl der Jugendlichen offenbar eine wichtige Voraussetzung für den erfolgreichen Einstieg in das Ausbildungsverhältnis sowie den Verbleib in Ausbildungsberuf und -betrieb (vgl. Bohlinger 2002b: 10 f.; Neuenschwander, Stalder & Süss 1996: 21). So sind Jugendliche, die vor der Ausbildung der Überzeugung sind, die richtige

16 Die Schweizer TREE-Studie (Transitionen von der Erstausbildung in Erwerbsleben) ist eine Längsschnittuntersuchung, die die Ausbildungs- und Erwerbsverläufe von Jugendlichen nach der Sekundarstufe I beobachtet. Die erste Kohorte wurde auf Basis der ersten Schweizer PISA-Studie lanciert und startete im Jahr 2000. Die Beobachtung einer zweiten Kohorte begann 2016 (vgl. TREE 2016: 4).

Berufs- und Betriebswahl getroffen zu haben, nach Beginn der Ausbildung nachweislich zufriedener und haben eher die Absicht, ihre Ausbildung auch erfolgreich abzuschließen (vgl. Nägele & Neuenschwander 2015: 65 f.).

Im Berufswahlprozess sind nach Schmid (2010: 75) jedoch diverse Herausforderungen vorhanden, die die Berufs- und Ausbildungsplatzwahl der Jugendlichen erschweren. Dazu zählen etwa der frühe Zeitpunkt, zu dem die Entscheidung einer Berufs- und Ausbildungsplatzwahl getroffen werden muss, die Instabilität der beruflichen Interessen und eventuelle Unsicherheiten bezüglich der eigenen Fähigkeiten, etwaige falsche Vorstellungen über die Arbeitswelt im Allgemeinen sowie über die ins Auge gefassten Berufe im Besonderen, fehlende soziale Unterstützung sowie das begrenzte Ausbildungsplatzangebot in bestimmten Berufen und Regionen, die die Wahlmöglichkeiten der Jugendlichen begrenzen (vgl. Schmid 2010: 75). Folglich ist es wenig überraschend, dass in den bereits erwähnten Befragungsstudien zu den Gründen vorzeitiger Vertragslösungen berufswahlbezogene Gründe in erheblichem Umfang genannt werden.

Aus *Perspektive der Jugendlichen* umfassen berufswahlbezogene Gründe in den Untersuchungen von Ertelt, Meinedrink & Seidel (1999: 1288) und Schöngen (2003: 8) jeweils etwa ein Drittel, während in der Untersuchung von Beicht & Walden (2013: 9) sogar über die Hälfte der Jugendlichen angeben, dass ihnen der Beruf nicht zusagt bzw. einfach nicht das Richtige sei. Darüber hinaus erklären zwischen 15 % und 46 % der Jugendlichen, dass sie falsche Vorstellungen von ihrem Ausbildungsberuf gehabt hätten, was ebenfalls auf eine nicht gelungene Berufsorientierung der Jugendlichen hinweist (vgl. Ernst & Spevacek 2012: 13; Greilinger 2013: 60; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 39). Diese Ergebnisse werden durch weitere Studien bekräftigt. Während bei Ernst & Spevacek (2012: 13) 11 % der Jugendlichen angaben, dass unzureichende Informationen zum Ausbildungsberuf die vorzeitige Vertragslösung verursacht haben, nennen bei Stalder & Schmid (2006: 53) 24 % respektive 28 % der Jugendlichen mangelnde Kenntnisse zum Ausbildungsberuf und zum Ausbildungsbetrieb als Grund für die vorzeitige Vertragslösung.

Auch aus der *Perspektive des Ausbildungspersonals* sind falsche Berufsvorstellungen und mangelnde Kenntnisse des Ausbildungsberufs und -betriebs der Jugendlichen wichtige Gründe für die Beendigung der Ausbildungsverhältnisse (vgl. Greilinger 2013: 55; Stalder & Schmid 2006: 55; Westdeutscher Handwerkkammertag 2002: 41) – und dies, obwohl die Jugendlichen dem Wissen über Berufe selbst eine hohe Bedeutung beimessen. So betonen etwa die Befragten in der Untersuchung von Prager & Wieland (2005: 9), dass eine zentrale Einflussgröße der Berufswahlentscheidung die eigenen Erlebnisse und Erfahrungen im entsprechenden Berufsfeld darstellen. Um solche Erlebnisse und Erfahrungen zu befördern und einen Kontakt zum jeweiligen Berufsfeld herzustellen, wird in der Berufsorientierungsforschung der Absolvierung von Praktika, die als das „wichtigste […] Instrument für das Kennenlernen eines Berufes" (Beinke 2020: 427) gelten, eine positive Wirkung für den Zugang zu Ausbildungsberufen zugeschrieben (vgl. Eberhard 2012: 77 f.). Allerdings ist der Beitrag von Praktika für die Vermeidung von Vertragslösungen nicht abschließend geklärt (vgl. Bohlinger 2004: 1). Es

gilt nämlich, dass „eine hohe Anzahl der Jugendlichen, die ihre Ausbildung nach dem ersten Ausbildungsjahr vorzeitig beenden, Praxiserfahrungen vor Beginn der Ausbildung [ge; S. H.]sammelt [haben; S. H.]" (Bohlinger 2004: 3). Gemäß der Untersuchung des Westdeutschen Handwerkkammertages (2002: 19 f.) haben 45 % der von einer Vertragslösung betroffenen Jugendlichen ein Praktikum im Ausbildungsbetrieb und 17 % ein Praktikum im Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb, durchgeführt (vgl. dazu auch Bohlinger 2004: 3). In der Studie von Greilinger (2013: 44), die von einer Vertragslösung betroffene Jugendliche aus Handwerksberufen in München und Oberbayern befragt, absolvieren sogar 75 % der Jugendlichen vor Ausbildungsbeginn ein Praktikum in ihrem Ausbildungsberuf. Bohlinger (2004: 4) schlussfolgert entsprechend, dass die von einer Vertragslösung betroffenen Jugendlichen somit „keinesfalls ausschließlich uninformierte, benachteiligte und desinteressierte Jugendliche", sondern zu einem großen Teil über ihren Ausbildungsberuf wie auch zu einem geringeren Teil über ihren Ausbildungsbetrieb informiert seien. Praktika stellen folglich weder eine problemlos verlaufende Ausbildung noch die Vermeidung einer vorzeitigen Vertragslösung sicher (vgl. Bohlinger 2004: 10).

Dass Auszubildende eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können, gilt deshalb auch wenig überraschend als ein „zentraler Einflussfaktor" (Lange 2019: 117) des Vertragslösungsgeschehens[17]. Aus einer fehlenden Realisierung des Wunschberufs kann eine geringe Identifikation mit dem Ausbildungsberuf resultieren, die wiederum die Leistungsmotivation reduzieren und so die Möglichkeit einer vorzeitigen Vertragslösung zu befördern vermag (vgl. Frey & Ertelt 2013: 448). Dabei schwankt der Anteil der Auszubildenden, die ihren Wunschberuf nicht realisieren konnten, zwischen den Studien erheblich und rangiert zwischen 21 % und 45 % (vgl. Beicht & Walden 2013: 5–7; Beinke 2011: 65; Greilinger 2013: 60; Piening, Hauschildt & Rauner 2010: 21; Stalder & Schmid 2006: 95; Westdeutscher Handwerkkammertag 2002: 21). Beckmann, Wicht & Siembab (2023: 668–671) können auf Basis der Längsschnittdaten des „Nationalen Bildungspanels" (NEPS) für Deutschland zeigen, dass bei einer fehlenden Realisierung des angestrebten Berufs eine anschließende berufliche Kompromissbildung hinsichtlich des sozialen Status und der Geschlechtstypik (frauenreicher; männerreicher Beruf) zu einer vorzeitigen Vertragslösung der aufgenommenen Berufsausbildung beitragen kann. Allerdings zeigen sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während diese Zusammenhänge für Männer schwächer ausgeprägt sind und sie eher eine Kompromissbildung der Geschlechtstypik in Form geschlechtsuntypischer Berufseintritte annehmen, finden sich bei Frauen deutlichere Zusammenhänge. So steigt bei Frauen in den ersten sechs Monaten nach dem Start der Berufsausbildung die Wahrscheinlichkeit einer Vertragslösung bei einer Kompromissbildung der Geschlechtstypik und der damit verbundenen Aufnahme eines geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnisses deutlich an. Gleichzeitig wird durch die Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses mit einem höheren als angestrebten sozialen Status die Wahrscheinlichkeit der Vertragslösung von Frauen gemindert (vgl. Beckmann, Wicht & Siembab 2023: 671).

17 Für den Zusammenhang der Realisierung des Wunschberufs und der Ausbildungszufriedenheit siehe exempl. DGB-Jugend 2022: 61.

Die hohe Bedeutung berufswahlbezogener Gründe und Ursachen für die Auflösung von Ausbildungsverträgen wird durch Untersuchungen, die Auszubildende mit vorzeitiger Vertragslösung mit Auszubildenden, die von keiner vorzeitigen Vertragslösung betroffen sind, vergleichen, klar gestützt. Nach Keck (1984: 254) haben Jugendliche *mit* vorzeitiger Vertragslösung größere Schwierigkeiten bei der Berufs- und Ausbildungsplatzwahl, verfügen zum Zeitpunkt ihres Schulabgangs häufiger über keine genauen Vorstellungen hinsichtlich ihrer zukünftigen Berufstätigkeit, sind hinsichtlich der angestrebten Ausbildungsberufe flexibler und unentschiedener, werden weniger von ihren Eltern und Peers unterstützt und haben häufiger eine Ausbildung begonnen, die nicht ihrem Wunschberuf entspricht. Beicht & Walden (2013: 8) zeigen gar, dass das Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung für Auszubildende, die nicht in ihrem Wunschberuf ausgebildet werden, dreimal so hoch ist wie für Jugendliche, die ihren Wunschberuf realisieren konnten. Rohrbach-Schmidt & Uhly (2015: 124) weisen schließlich auf Basis ihrer Analyse der Daten der Berufsbildungsstatistik zu 330228 Ausbildungsverträgen der Berichtsjahre 2008 bis 2011 nach, dass das Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung umso mehr zunimmt, je länger der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die duale Berufsausbildung nicht reibungslos funktioniert. Mit jedem Altersjahr mehr steigt das Lösungsrisiko um etwa 0.8 Prozentpunkte an.

Die Wahl des Ausbildungsberufs stellt für die Jugendlichen jedoch bekanntlich nicht die einzige Herausforderung während des Übergangs von der Schule in den Ausbildungsmarkt dar. In der dualen Ausbildung müssen die Jugendlichen vielmehr auch einen Ausbildungsbetrieb finden bzw. sich ggf. zwischen mehreren Betrieben entscheiden. Im Vergleich zur Berufswahl ist die Betriebswahl allerdings weit weniger untersucht (vgl. Schank 2011: 35). Einzelne Ergebnisse liegen gleichwohl vor. Sie zeigen, dass die Jugendlichen ihre Betriebswahl vielfältig begründen. In der Untersuchung von Deuer (2006a: 159) mit Auszubildenden aus dem baden-württembergischen Einzelhandel stellen insbesondere der positive Ruf des Ausbildungsbetriebs, gute Karrierechancen und die Ausbildung im Wunschbetrieb zu realisieren die entscheidenden Kriterien für die Betriebswahl dar. Diese Aspekte spielen in der Untersuchung von Greilinger (2013: 45) hingegen eine weniger bedeutsame Rolle. Dort werden vielmehr die Absolvierung eines Praktikums im Ausbildungsbetrieb, fehlende Wahlalternativen sowie die Empfehlung des sozialen Umfeldes als Gründe für die Betriebswahl genannt (vgl. Greilinger 2013: 45).

Werden in Studien wiederum Auszubildende, die von einer vorzeitigen Vertragslösung betroffen sind, mit Auszubildenden ohne vorzeitige Vertragslösung verglichen, zeigen Neuenschwander, Stalder & Süss (1996: 25), dass Auszubildende mit vorzeitiger Vertragslösung bei der Wahl ihres Ausbildungsbetriebs weniger stark auf das Ansehen und den Ruf sowie die Krisensicherheit des Ausbildungsbetriebs geachtet haben als die Auszubildenden mit kontinuierlichem Ausbildungsverhältnis (vgl. Neuenschwander, Stalder & Süss 1996: 25). Auch haben die Auszubildenden, die von einer Vertragslösung betroffen sind, anders als die Auszubildenden ohne Vertragslösung, größere Schwierigkeiten im Bewerbungsprozess und werden bei der Betriebswahl ebenfalls weniger sozial unterstützt (vgl. Keck 1984: 254).

Neben den Berufswahlprozessen auf Seiten der Jugendlichen hängt die Entstehung eines Ausbildungsverhältnisses aber bekanntlich auch von der Bewerberauswahl der Ausbildungsbetriebe ab. Deren Auswahlverhalten ist bei der Ursachensuche für vorzeitige Vertragslösungen in der Forschung bislang nur am Rande thematisiert worden (vgl. Bohlinger 2002c: 50). Die wenigen vorliegenden Ergebnisse zeigen jedoch, dass die betriebliche Selektion der Auszubildenden sehr wohl Einfluss auf das Vertragslösungsgeschehen hat. Christ (2013) weist auf der Basis des BIBB-Qualifizierungspanels, einer jährlichen (Wiederholungs-)Befragung mit 2000 repräsentativen Betrieben in Deutschland, nach, dass die grundsätzlichen Motive der Betriebe, Jugendliche auszubilden, sich statistisch auf das Vertragslösungsgeschehen auswirken. Haben Betriebe eine investitionsorientierte Sichtweise auf Ausbildung, die betont, dass eine erfolgreiche Ausbildung eine Investition in die Zukunft darstellt und den eigenen Fachkräftenachwuchs sichert, sinkt das Risiko der vorzeitigen Vertragslösung, und zwar um das 3,2-Fache erheblich. Bei einer produktionsorientierten Ausbildungsmotivation, die unterstreicht, dass Auszubildende während der Ausbildung Erträge erwirtschaften, steigt das Risiko hingegen um das 1,7-Fache gegenüber Betrieben ohne diese Sichtweise. Auch Betriebe, deren Ausbildungsbereitschaft kostenorientiert motiviert ist und somit die Durchführung der Ausbildung unter Berücksichtigung von Kosten- und Nutzenaspekten betont, weisen gegenüber Betrieben, für die das nicht gilt, ein 1,6-fach höheres Risiko einer Vertragslösung auf (vgl. Christ 2013: 4). Diesen Befund können Rohrbach-Schmidt & Uhly (2015: 125) in ihrer Untersuchung auf Basis von 330228 Ausbildungsverträgen der Berufsbildungsstatistik der Berichtsjahre 2008 bis 2011 bestätigen. In einem investiven Ausbildungsmodell herrschen stabilere Ausbildungsverhältnisse vor und das Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung ist signifikant geringer (vgl. Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015: 125).

Andere Studien fokussieren die von Betrieben eingesetzten Rekrutierungsstrategien. Für die Schweiz haben Stalder & Schmid (2006: 96–98) untersucht, welche Vorgehensweise die in den Betrieben verantwortlichen Personen bei der Selektion ihrer Auszubildenden anwenden und ob sie bei Jugendlichen, die später von einer Vertragslösung betroffen waren, anders vorgegangen sind. Dies scheint aber überwiegend nicht der Fall zu sein. Lediglich 17 % der Betriebe sind bei einer, 10 % der Betriebe bei zwei oder mehr Selektionsmaßnahmen von ihrem üblichen Verfahren abgewichen (vgl. Stalder & Schmid 2006: 97). Forsblom, Negrini, Gurtner & Schumann (2014) gehen in ihrer Untersuchung der Frage nach, ob sich die Ausbildungsbetriebe, die von Vertragslösungen betroffen sind, von jenen, in denen keine Vertragslösungen vorliegen, hinsichtlich der verwendeten Selektionsmaßnahmen unterscheiden. Auf Basis von 335 Ausbildungsbetrieben in den Berufen „Koch/Köchin“ und „Maler/Malerin“ kommen die Autorinnen und Autoren zu dem Ergebnis, dass Malerbetriebe, in denen eine Vertragslösung getätigt wurde, signifikant weniger häufig Bewerbungsgespräche und Betriebsbesuche als Selektionsmaßnahme einsetzen (vgl. Forsblom, Negrini, Gurtner & Schumann 2014: 194 f.). Für das Berufsfeld „Koch/Köchin“ konnten diese Ergebnisse jedoch nicht repliziert werden. Die Untersuchung des Westdeutschen Handwerkkammertages (2002: 23) zeigt für Deutschland, dass die Betriebe bei der Auswahl der später von einer Vertrags-

lösung betroffenen Jugendlichen eher auf motivationale und persönliche Faktoren geachtet haben und demgegenüber berufliche Erkenntnisse und Vorerfahrungen sowie schulische Kenntnisse nachrangig betrachtet wurden. Insgesamt haben nur knapp die Hälfte der Jugendlichen (48 %) den Vorstellungen und Erwartungen der Betriebe entsprochen; die andere Hälfte ist trotz anfänglicher Bedenken der Betriebe eingestellt worden (vgl. Westdeutscher Handwerkkammertag 2002: 23). Werden die einzelnen unterschiedlichen Rekrutierungsmaßnahmen hinsichtlich ihres Direktheitsgrads bei der Ansprache der Jugendlichen geclustert, kommen Rohrbach-Schmidt & Uhly (2016: 393) auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels zu dem Ergebnis, dass Betriebe, die ausschließlich direkte Rekrutierungsmaßnahmen (z. B. Durchführung von Praktika oder Informationsveranstaltungen in Schulen oder auf Ausbildungsmessen) verwenden, eine um 58 % geringere Anzahl an Vertragslösungen zu verzeichnen haben als Betriebe, die ausschließlich indirekte Rekrutierungsmaßnahmen (z. B. Stellenanzeigen in Zeitungen, Online-Stellenbörsen oder sozialen Netzwerken) verwenden.

Stalder & Schmid (2016: 55) vermuten aufgrund der überschaubaren Anzahl an Untersuchungen jedoch, dass vorzeitige Vertragslösungen weniger mit Art und Anzahl der betrieblichen Selektionsmaßnahmen zusammenhängen, sondern eher mit der Qualität der jeweiligen Selektionsverfahren sowie der Situation auf dem Ausbildungsmarkt. Dies wird durch die Analyse von Rohrbach-Schmidt & Uhly (2015: 125) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik klar gestützt: Die Wahrscheinlichkeit einer vorzeitigen Vertragslösung nimmt zu, wenn die Situation auf dem Ausbildungsmarkt für die Jugendlichen günstig ist und die Ausbildungsbetriebe Schwierigkeiten haben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen.

Neben der Ausbildungsmotivation der Ausbildungsbetriebe und den unterschiedlichen Rekrutierungsstrategien, die die Betriebe bei der Selektion der Auszubildenden verwenden, können verschiedene Studien unterstreichen, dass strukturelle Merkmale des Ausbildungsbetriebs ebenfalls einen Einfluss auf vorzeitige Vertragslösungen nehmen. Ein zentrales strukturelles Element des Ausbildungsbetriebs stellt dabei die Betriebsgröße dar. So weisen die Untersuchungen von Schöngen (2003: 6), Deuer (2006a: 125), Piening, Hauschildt & Rauner (2010: 9 f.) und Piening et al. (2012: 33) darauf hin, dass mit zunehmender Betriebsgröße das Ausmaß der vorzeitigen Vertragslösungen abnimmt und besonders kleinere Betriebe von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen sind. Demgegenüber gelangt Christ (2012) auf Basis des „BIBB-Qualifizierungspanels“ 2011 zu augenscheinlich anderen Ergebnissen. Er kann zeigen, dass der Anteil an Ausbildungsbetrieben, die von mindestens einer Vertragslösung betroffen sind, in großen Betrieben ab 200 Beschäftigten mit knapp 27 % am stärksten ausgeprägt ist. Mit abnehmender Betriebsgröße sinkt der Anteil an Ausbildungsbetrieben, die von mindestens einer Vertragslösung betroffen sind, und erreicht in kleinen Betrieben (bis 19 Beschäftigte) einen Tiefstand von 13.7 % (vgl. Christ 2012: 2). Allerdings ist zu berücksichtigen, dass mit zunehmender Betriebsgröße auch die durchschnittliche Anzahl von Auszubildenden ansteigt und dadurch die Wahrscheinlichkeit einer vorzeitigen Vertragslösung zunimmt (vgl. Christ 2012: 1; vgl. dazu auch Boockmann et al. 2014: 5). Daher steht dieses Ergebnis nicht im Widerspruch zu den vorherigen Befunden.

Die dargestellten Befunde können weiterhin durch die Ergebnisse groß angelegter Studien bekräftigt werden. So können Boockmann et al. (2014: 89) auf Basis der „BIBB-Übergangsstudie" 2011 verdeutlichen, dass die Wahrscheinlichkeit zur Vertragslösung in Kleinstbetrieben (bis 9 Beschäftigte) 18.2 % beträgt. Mit zunehmender Anzahl der Beschäftigten und damit der Betriebsgröße nimmt die Wahrscheinlichkeit zur Vertragslösung immer weiter ab. In Großbetrieben (ab 250 Beschäftigten) beträgt die Wahrscheinlichkeit zur Vertragslösung lediglich 4.9 % (vgl. Boockmann et al. 2014: 89). Leber & Schwengler (2021: 4) kommen auf Basis des „IAB-Betriebspanels" 2019 zu dem Ergebnis, dass der Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen an allen besetzten Ausbildungsplätzen in Kleinstbetrieben (bis 9 Beschäftigte) 27 % beträgt. Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt der Anteil in Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) auf 18 %, in mittleren Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) auf 13 % und zuletzt in Großbetrieben (ab 250 Beschäftigten) auf 7 %. Zu ähnlichen Ergebnissen gelangen zuletzt auch Rohrbach-Schmidt & Uhly (2015: 125) auf Basis der bereits erwähnten Untersuchung von 330228 Ausbildungsverträgen der Berufsbildungsstatistik der Berichtsjahre 2008 bis 2011. Mit zunehmender Betriebsgröße wird die Wahrscheinlichkeit signifikant geringer, wobei der Unterschied in der Lösungswahrscheinlichkeit zwischen den kleinsten (7 Beschäftigte) und den größten Betrieben (300 Beschäftigte) 18.3 Prozentpunkte beträgt (vgl. Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015: 125).

Per Saldo bergen die Wahlentscheidungen der Auszubildenden und der Betriebe bzw. die Übergangsprozesse in die Ausbildung also ein erhebliches Risikopotenzial für den Ausbildungserfolg. Auf Seiten der Auszubildenden sind es insbesondere weniger gelingende berufliche wie betriebliche Orientierungsprozesse, auch in Verbindung mit einer geringeren Unterstützung von Eltern und Peers, und in der Folge die fehlende Realisierung des Wunschberufs und/oder Wunschbetriebs, die in einem Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses stehen. Des Weiteren können die Betriebsgröße, bestimmte Ausbildungsmotive sowie die verstärkte Verwendung von indirekten Rekrutierungsstrategien als Faktoren der Betriebsseite identifiziert werden, die mit vorzeitigen Vertragslösungen assoziiert sind.

Während der Ausbildung: Situation und Verhalten in Ausbildungsbetrieb und Berufsschule

Nicht minder wichtig sind die Ausbildungsverhältnisse selbst. In letzter Konsequenz entscheidet sich erst während der Ausbildung, ob sich die Erwartungen der Jugendlichen an ihre Ausbildung erfüllen und sie diese als passend erleben. Neben berufswahl- und selektionsspezifischen Gründen sind also die Bedingungen in der Berufsschule und im Ausbildungsbetrieb zentrale Aspekte bei der Begründung vorzeitiger Vertragslösungen (vgl. Gellhardt, Kohlmeyer & Theisen 1995: 41). Dies betonen sowohl die oben beschriebenen sozialisations- als auch die passungstheoretischen Ansätze zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen. Den Bedingungen im Ausbildungsbetrieb kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, da der Großteil der Ausbildung in diesem vollzogen wird (vgl. Hippach-Schneider, Krause & Woll 2007: 27).

Aus der *Perspektive der Auszubildenden* spielt der gesamte Komplex der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen eine erwartungsgemäß zentrale Rolle. Sie geben als Gründe für den Ausstieg aus der Ausbildung sehr häufig Konflikte mit dem bzw. der Ausbildenden, aber auch mit Arbeitskolleginnen und -kollegen und – seltener – mit anderen Auszubildenden an (6 %) (vgl. Berweger et al. 2013: 29; Ernst & Spevacek 2012: 12–14; Greilinger 2013: 57; Mischler 2014: 46; Neuenschwander, Stalder & Süss 1996: 33 f.; Piening, Hauschild & Rauner 2010: 18 f.; Schöngen 2003: 9; Stalder & Schmid 2006: 52; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 32 f.; dazu auch Neuenschwander 1999: 28 f.; Piening et al. 2012: 45–47). Im Hinblick auf die Person des bzw. der Ausbildenden werden darüber hinaus insbesondere mangelnde fachliche, aber auch soziale Kompetenz (21 % – 44 %) genannt (vgl. Stalder & Schmid 2006: 52; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 32 f.). In der Untersuchung von Greilinger (2013) gibt etwa jede/-r Vierte in Bezug auf das Verhalten der Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen an, dass Mobbing durch die Kolleginnen und Kollegen für die Vertragslösung bedeutsam war, und 2 % – 3 % der Jugendlichen sprechen von sexueller Belästigung durch die Kolleginnen und Kollegen als Auslöser für die vorzeitige Vertragslösung (vgl. Greilinger 2013: 56 f.). Leider werden diese Nennungen nicht weiter differenziert, sodass nicht nachvollzogen werden kann, ob es Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Wahrnehmung von Mobbing oder sexueller Belästigung gegeben hat. Dies ist jedoch von Bedeutung und wäre auch zu erwarten, da sich Greilinger (2013: 30) in ihrer Untersuchung auf Handwerksberufe konzentriert, die oftmals eine Geschlechtersegregation aufweisen. Zudem monieren die ehemaligen Auszubildenden ein allgemein schlechtes Arbeits- und Betriebsklima (50 %) (vgl. Neuenschwander, Stalder & Süss 1996: 33 f.; dazu auch Lamamra & Masdonati 2008: 13).

Neben den sozialen Komponenten der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im Ausbildungsbetrieb werden auch die Arbeitsbedingungen kritisiert. So leidet etwa jede/-r Zehnte unter zu schwierigen Arbeitsbedingungen sowie rund ein Drittel unter hohem Zeit- und Leistungsdruck (vgl. Greilinger 2013: 56 f.; Neuenschwander, Stalder & Süss 1996: 33 f.). Besondere Bedeutung kommt auch körperlichen Belastungsfaktoren zu. Diese werden – je nach Studie – von 11 % bis 33 % der Jugendlichen als Begründung der vorzeitigen Vertragslösung angegeben (vgl. Ernst & Spevacek 2012: 12–14; Piening, Hauschildt & Rauner 2010: 19; Schöngen 2003: 9; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 32–34; vgl. dazu auch DGB-Jugend 2016: 11–13). Die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen führen auch dazu, dass aus Perspektive der Jugendlichen das Anspruchsniveau der Ausbildung als Grund vorzeitiger Vertragslösung bedeutsam wird. Einerseits fühlten sich zwischen 12 % und 33 % der Jugendlichen in der Berufsausbildung überfordert und haben deshalb die Ausbildung beendet (vgl. Ernst & Spevacek 2012: 12–14; Greilinger 2013: 56 f.; Piening, Hauschildt & Rauner 2010: 19 f.; Schöngen 2003: 9; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 32–34). Andererseits empfanden zwischen 19 und 23 % die Ausbildung als unterfordernd – ein Aspekt, der in der Forschung zu vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen lange vernachlässigt wurde (vgl. Bohlinger 2002b: 16; Ernst & Spevacek 2012: 12–14; Piening,

Hauschildt & Rauner 2010: 19 f.; Schöngen 2003: 9; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 32).

Im Hinblick auf die Ausbildungssituation beklagen die Jugendlichen weiterhin eintönige oder ausbildungsfremde Tätigkeiten (26 % – 48 %) und – mit zwischen den Studien stark variierendem Gewicht – fehlende Partizipationsmöglichkeiten. Vor allem seien die generell mangelhafte Qualität der Ausbildung (36 % – 41 %) und die unzureichende Vermittlung der Ausbildungsinhalte (31 % – 48 %) wichtige Gründe für den vorzeitigen Ausstieg aus der Ausbildung (vgl. Berweger et al. 2013: 29; Ernst & Spevacek 2012: 12–14; Lamamra & Masdonati 2008: 13; Mischler 2014: 46; Neuenschwander 1999: 28 f.; Piening, Hauschildt & Rauner 2010: 18 f.; Schöngen 2003: 9; Stalder & Schmid 2006: 52; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 32 f.).

Zuletzt spielen aus Perspektive der Jugendlichen auch arbeitsorganisatorische und -rechtliche Erwägungen eine Rolle. So werden bspw. häufig geleistete bzw. unbezahlte Überstunden (30 % – 36 %), ungünstige Arbeits- oder Pausenzeiten (15 % – 16 %) oder Probleme mit der Urlaubsregelung (19 % – 23 %) genannt (vgl. Greilinger 2013: 57; Piening, Hauschildt & Rauner 2010: 18 f.; Stalder & Schmid 2006: 52; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 32 f.; dazu auch Ernst & Spevacek 2012: 12–14; Schöngen 2003: 9).

Allerdings schreiben die Jugendlichen die Gründe der Vertragslösungen nicht ausschließlich den Ausbildungsbedingungen und ihrer Ausbildungssituation zu, sondern äußern sich teils durchaus selbstkritisch zu ihrer Leistungsmotivation und ihrem eigenen Verhalten (vgl. Stalder & Schmid 2006: 54). So betrachten etwa 22 % bzw. 32 % der von einer Vertragslösung betroffenen Jugendlichen ihre eigenen schlechten Leistungen im Ausbildungsbetrieb als Grund der vorzeitigen Vertragslösung (vgl. Stalder & Schmid 2006: 51–54; Berweger et al. 2013: 29). In enger Verbindung mit der erbrachten Leistung stehen auch die Anstrengungsbereitschaft sowie das generelle Interesse an der Ausbildung (vgl. Berweger et al. 2013: 29; Mischler 2014: 46; Neuenschwander, Stalder & Süss 1996: 33–35; Piening, Hauschildt & Rauner 2010: 22; Stalder & Schmid 2006: 51–54; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 17). Zuletzt werden von den Jugendlichen auch eigenes Fehlverhalten bzw. disziplinarische Probleme angesprochen (vgl. Mischler 2014: 46; Stalder & Schmid 2006: 51–54; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 14, 17).

Aus *Perspektive der Ausbilderinnen und Ausbilder* werden Faktoren der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen weitaus seltener erwähnt. Im Vergleich mit den von den Auszubildenden genannten Aspekten führen die Ausbildenden lediglich die Konflikte zwischen Ausbildenden und Auszubildenden, die Konflikte zwischen Auszubildenden und Arbeitskolleg/-innen sowie vereinzelt die Überforderung der Jugendlichen als Gründe an. Den weiteren von den Auszubildenden genannten Aspekten wird allenfalls eine marginale Bedeutung zugeschrieben (vgl. Greilinger 2013: 51 f.; Piening et al. 2012: 46–47; Stalder & Schmid 2006: 54 f.; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 34). In der Untersuchung von Greilinger (2013: 51 f.) geben entsprechend lediglich 3 % der Ausbilderinnen und Ausbilder Mobbing durch die Kolleginnen und Kollegen als

Grund für vorzeitige Vertragslösungen an – und sexuelle Belästigung kommt aus Sicht der Ausbilderinnen und Ausbilder überhaupt nicht vor.

Stattdessen spielen aus der Perspektive der Ausbilderinnen und Ausbilder Leistungs- und Verhaltensaspekte der Auszubildenden bei den Vertragslösungsgründen die wichtigste Rolle. So geben 48 % der Ausbildenden in der Untersuchung von Stalder und Schmid (2006: 54–56) an, dass schlechte Leistungen der Auszubildenden für die vorzeitige Vertragslösung verantwortlich seien (vgl. dazu auch Piening et al. 2012: 43 f.). Einen ähnlich hohen Wert erreicht die fehlende Anstrengungsbereitschaft. Diese wird von 44 % der Ausbildenden als Begründung der vorzeitigen Vertragslösung angeführt (vgl. Stalder & Schmid 2006: 54–56). Noch häufiger werden fehlende Motivation bzw. fehlendes Interesse für die Ausbildung genannt. Während in der Untersuchung von Stalder & Schmid (2006: 54–56) 40 % der Ausbildenden dies als Grund der vorzeitigen Vertragslösung nennen, erachten sogar 70 % der Ausbildenden in der Untersuchung des Westdeutschen Handwerkskammertags (2002: 16) dies als Grund einer Vertragslösung (vgl. dazu auch Piening et al. 2012: 43 f.). Zuletzt wird dem Fehlverhalten der Auszubildenden von den Ausbildenden mit 37 % bzw. 54 % ebenfalls eine große Bedeutung zugeschrieben (Stalder & Schmid 2006: 54–56; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 13). In der Studie von Stalder & Schmid (2006: 112 f.) wurden die Ausbildenden gebeten, ihre (ehemaligen) Auszubildenden anhand einer Eigenschaftsliste zu beurteilen. Als Ergebnis zeigt sich, dass „ein großer Teil der Lernenden mit Vertragsauflösung nicht dem Bild eines „guten Lehrlings“ entsprochen hat“ (Stalder & Schmid 2006: 113). So beurteilen die Ausbildenden die Selbstständigkeit, das Arbeitstempo sowie die Eigeninitiative der Auszubildenden besonders negativ (vgl. Stalder & Schmid 2006: 113).

Die Vertragslösungsgründe werden, wie auch aus Untersuchungen zur Ausbildungsqualität bekannt ist (vgl. etwa Ebbinghaus & Krewerth 2014; Krötz & Deutscher 2021), offenbar akteurs- und perspektivenspezifisch eingeschätzt, wobei sich die Auszubildenden und die Ausbildenden gewissermaßen wechselseitig für die Vertragslösungen verantwortlich machen. Einigkeit besteht vor allem darin, dass der Berufsschule von beiden Seiten eine eher nachgeordnete Bedeutung für den Ausbildungserfolg attestiert wird. Vermutlich auch deshalb sind die Lehrkräfte an Berufsschulen bislang nur äußerst selten zu Vertragslösungen im Allgemeinen und zu deren Gründen im Besonderen befragt worden. In einer der wenigen Untersuchungen, die deren Perspektive berücksichtigt hat, wurden durch den Westdeutschen Handwerkskammertag 310 Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen einbezogen. Nach deren Einschätzung spielen besonders die Konflikte von Auszubildenden und Ausbilder/-innen (63 %) eine Rolle, wohingegen nicht ausbildungsrelevante Tätigkeiten (29 %) und eine mangelnde Ausbildungsqualität (27 %) weitaus seltener genannt werden (vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 36).

Im Vergleich von Auszubildenden mit und ohne Vertragslösung gelangen Marstedt & Müller (1998: 39, 41 f.) zu der Erkenntnis, dass Jugendliche, die eine belastende Ausbildungssituation sowie ein negatives Betriebsklima, eine eintönige sowie über- oder unterfordernde Arbeit erleben und zu wenig Lob und Anerkennung von den Aus-

bildenden erhalten, eher zu einer vorzeitigen Lösung ihres Ausbildungsvertrages neigen als Jugendliche, die nicht auf diese Gegebenheiten treffen. Ähnliche Ergebnisse sind auch bei Stalder & Schmid (2006: 104–106) zu finden, die in ihrer Untersuchung aufzeigen, dass Auszubildende mit vorzeitiger Vertragslösung eine geringere Vielseitigkeit, einen geringeren Handlungsspielraum sowie eine höhere Belastung wahrnehmen als Jugendliche ohne vorzeitige Vertragslösung. Hinsichtlich der pädagogischen Kompetenzen der Ausbilderinnen und Ausbilder schätzen Auszubildende mit vorzeitiger Vertragslösung das Feedbackverhalten der Ausbilder/-innen negativer ein und werden von diesen weniger für gute Arbeit gelobt als Auszubildende ohne vorzeitige Vertragslösung (vgl. Stalder & Schmid 2006: 108 f.). Zusätzlich wird von Jugendlichen mit vorzeitiger Vertragslösung die Beziehung zwischen Ausbildenden und Auszubildenden sowie zwischen Auszubildenden und Arbeitskolleg/-innen weniger positiv wahrgenommen als von Jugendlichen ohne vorzeitige Vertragslösung (vgl. Stalder & Schmid 2006: 108 f.; 111). Zuletzt weisen die von einer Vertragslösung betroffenen Jugendlichen ein geringeres Commitment gegenüber ihrem Ausbildungsbetrieb auf und erreichen auch im Hinblick auf die allgemeine Ausbildungszufriedenheit geringere Werte als Jugendliche ohne vorzeitige Vertragslösung (vgl. Stalder & Schmid 2006: 111 f.).

Eine der wenigen Längsschnittanalysen zu diesem Thema haben Stalder & Carigiet Reinhard (2013) vorgelegt. Sie analysieren den Zusammenhang von Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im Ausbildungsbetrieb und vorzeitiger Vertragslösung auf Basis der Schweizer „Tree-Daten" (vgl. TREE 2016). Die Ausgangsstichprobe stellen alle Jugendlichen dar, die im Jahr 2001 oder 2002 eine duale Berufsausbildung besucht haben (n = 2348). Ziel war es zunächst, anhand verschiedener Merkmale der betrieblichen und berufsschulischen Ausbildungsbedingungen die Absicht, die Berufsausbildung zu wechseln[18] vorherzusagen. Dafür wurden lineare Regressionen berechnet, die den Einfluss unterschiedlicher Facetten der Ausbildungsbedingungen auf die Absicht, die Ausbildung zu wechseln, analysieren. Den stärksten Einfluss weist die allgemeine Ausbildungszufriedenheit auf (ß = –.264) auf. Daneben wirken sich noch die resignative Ausbildungszufriedenheit[19] (ß = .135) und die Lernmöglichkeiten im Ausbildungsbetrieb (ß = –.115) stärker auf die Wechselabsicht der Ausbildung aus. Einen etwas weniger starken, aber dennoch signifikanten Einfluss haben die Einschätzung der pädagogisch-didaktischen Kompetenzen der Ausbilderin bzw. des Ausbilders (ß = –.057), der Wissenstransfer von Berufsschule und Ausbildungsbetrieb (ß = –.055), der Handlungsspielraum in der Berufsschule (ß = .046) sowie empfundene Belastungen im Ausbildungsbetrieb (ß = .045) (vgl. Stalder & Carigiet Reinhard 2013: 108 f.). Zweitens wurde geprüft, ob sich der Ausbildungsverlauf sowie der erfolgreiche Abschluss auf Niveau der Sekundarstufe II durch die Bedingungen im Ausbildungsbetrieb, die Ausbildungszufriedenheit

18 Zur begrifflichen Differenzierung von Vertragslösungsneigung und Wechselabsicht der Berufsbildung siehe Kapitel 4.1.1.

19 Im Sinne passungstheoretischer Ansätze beschreibt resignative Ausbildungszufriedenheit, dass bei einer fehlenden Passungswahrnehmung die Erwartungen und Bedürfnisse auf Personenseite nachträglich abgesenkt werden, um eine (Wieder-) Anpassung herzustellen. Operationalisiert wird resignative Ausbildungszufriedenheit etwa mit folgendem Item: „Meine Ausbildung ist zwar nicht ideal, aber schließlich könnte sie noch schlimmer sein" (Stalder & Carigiet Reinhard 2013: 105).

sowie die Absicht, die Ausbildung abzuschließen, im ersten Ausbildungsjahr voraussagen lassen. Bezüglich des linearen Ausbildungsverlaufs, d. h. ohne Unterbrechung oder ein Wechselereignis bis zum erfolgreichen Abschluss auf Sek.-II-Niveau, zeigen sich dabei deutliche Mediationseffekte: „Die Kompetenzen der Berufsbildenden (Schritt 1) wirkt sich indirekt vermittelt über die Lernmöglichkeiten (Schritt 2), die Ausbildungszufriedenheit (Schritt 3) sowie die Ausbildungsabsichten (Schritt 4) auf den tatsächlichen Ausbildungsverlauf aus“ (Stalder & Carigiet Reinhard 2013: 110). Damit verdeutlichen die Ergebnisse die zentrale Rolle, die den Ausbilderinnen und Ausbildern in Bezug auf die Ausgestaltung von Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten der Auszubildenden und der Vermeidung von Wechselabsichten zukommt (vgl. Stalder & Carigiet Reinhard 2013: 111).

Neben diesen Bedingungen sowie den leistungs- und verhaltensbezogenen Aspekten, die auf den Ausbildungsbetrieb bezogen sind, spielt die Berufsschule als zweiter zentraler Lernort für das Vertragslösungsgeschehen eine eher untergeordnete Rolle. Dies kann anhand von Untersuchungen verdeutlicht werden, die die Gründe vorzeitiger Vertragslösung nach Gegenstandsbereichen gruppieren. Die berufsschulischen Gründe haben mit 11 % (vgl. Piening, Hauschildt & Rauner 2010: 18), 13 % (vgl. Ernst & Spevacek 2012: 12) und 19 % (vgl. Schöngen 2003: 8) jeweils den geringsten Stellenwert (vgl. dazu auch Greilinger 2013: 58). Die geringe Bedeutung der Berufsschule für das Vertragslösungsgeschehen wird nicht nur von den Auszubildenden betont, sondern auch von den Ausbilderinnen und Ausbildern sowie den Lehrpersonen aus den Berufsschulen hervorgehoben (vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 49). Die einzelnen Begründungen für vorzeitige Vertragslösungen variieren auch an dieser Stelle zwischen den Gruppen teils erheblich, wobei überwiegend äquivalente Schwerpunktsetzungen im Vergleich zur Situation im Ausbildungsbetrieb vorgenommen werden. Dabei ist auch an dieser Stelle hervorzuheben, dass die Untersuchungen überwiegend auf der Beschreibungsebene von Prozentwerten verbleiben und nur vereinzelt vertiefende Analysen etwa im Vergleich von Auszubildenden mit und ohne Vertragslösung vorgenommen werden.

Betrachtet man trotz dieses eher geringen Stellenwerts, welche Aspekte aus dem Kontext der Berufsschule als Begründung vorzeitiger Vertragslösungen genannt werden, sind aus *Perspektive der Auszubildenden* vor allem die Ausbildungsbedingungen in der Berufsschule für eine vorzeitige Vertragslösung verantwortlich. Dabei werden von ihnen besonders die mangelnde Qualität des Unterrichts und die schlechte Vermittlung von Inhalten betont (vgl. Ernst & Spevacek 2012: 13 f.; Schöngen 2003: 10; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 46–47). Darüber hinaus wird auch das Anspruchs- bzw. Anforderungsniveau des berufsschulischen Teils der Ausbildung von den Auszubildenden angesprochen. Dabei nehmen sie in einem Teil der Untersuchungen durchaus selbstreflexiv wahr, dass eine Überforderung in der Berufsschule zur Auflösung des Ausbildungsvertrages beigetragen hat (vgl. Ernst & Spevacek 2012: 13; Greilinger 2013: 58 f.; Neuenschwander, Stalder & Süss 1996: 34; Piening, Hauschildt & Rauner 2010: 21; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 46 f.). Gleichzeitig wird von ihnen auch eine Unterforderung in der Berufsschule als Grund vorzeitiger

Vertragslösung thematisiert (max. 25 %) (vgl. Ernst & Spevacek 2012: 13; Neuenschwander, Stalder & Süss 1996: 34; Piening, Hauschildt & Rauner 2010: 21; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 46 f.).

Weitaus weniger bedeutsam sind aus Perspektive der Auszubildenden demgegenüber Konflikte der Auszubildenden mit weiteren Personengruppen. Dies betrifft sowohl die Konflikte der Auszubildenden mit Lehrkräften aus den Berufsschulen (5 % – 15 %) als auch in einem noch geringeren Maße die Konflikte mit Klassenkameradinnen und Klassenkameraden (vgl. Ernst & Spevacek 2012: 13; Greilinger 2013: 58 f.; Neuenschwander, Stalder & Süss 1996: 34; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 46; vgl. dazu auch Piening, Hauschildt & Rauner 2010: 21; Schöngen 2003: 10).

Das eigene (Leistungs-) Verhalten wird von den Jugendlichen ambivalent beurteilt. So werden Disziplinprobleme oder Fehlverhalten sowie mangelnde Motivation einerseits mit einstelligen Prozentwerten als wenig bedeutsam für das Vertragslösungsgeschehen eingeschätzt (vgl. Greilinger 2013: 58 f.). Andererseits beurteilen die Jugendlichen ihr Verhalten durchaus kritisch. So sehen bis zu 46 % der Jugendlichen ihre eigenen schlechten Leistungen sowie zwischen drei und vier von zehn befragten Jugendlichen ihre geringe Anstrengungsbereitschaft in der Berufsschule als Grund für eine vorzeitige Vertragslösung an (vgl. Berweger et al. 2013: 29; Greilinger 2013: 58 f.; Neuenschwander, Stalder & Süss 1996: 34; Stalder & Schmid 2006: 51, 53). Dementsprechend fühlen sich Jugendliche mit vorzeitiger Vertragslösung auch signifikant stärker belastet als Jugendliche ohne Vertragslösung (vgl. Stalder & Schmid 2006: 106 f.).

Für die *Ausbilderinnen und Ausbilder* ist das (Leistungs-) Verhalten der Auszubildenden für die Begründung vorzeitiger Vertragslösung im berufsschulischen Kontext hingegen zentral. Dabei nennen sie Disziplinprobleme oder Fehlverhalten (18 %), Überforderung (24 % bzw. 33 %), schlechte schulische Leistungen (36 % bzw. 57 %) sowie motivationale Aspekte, wie allgemein fehlende Motivation oder eine geringe Anstrengungsbereitschaft in der Berufsschule (50 %) (vgl. Greilinger 2013: 53 f., 58 f.; Stalder & Schmid 2006: 53–55; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 47 f.). Demgegenüber wird den Ausbildungsbedingungen in der Berufsschule von den Ausbilderinnen und Ausbildern lediglich eine geringe Bedeutung zugeschrieben (vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 46–47).

Fasst man die dargestellten Ergebnisse zusammen, wird deutlich, dass auch während der Ausbildung Risikopotenziale bestehen, die den Ausbildungserfolg negativ beeinflussen können. Dabei kommt dem Ausbildungsbetrieb eine größere Bedeutung als der Berufsschule zu. Auf Seiten der Auszubildenden sind es insbesondere Motivations-, Leistungs- und Verhaltensaspekte, die mit vorzeitigen Vertragslösungen in Verbindung stehen. Auf Seiten der Ausbildungsbetriebe lassen sich bestimmte Arbeits- und Ausbildungsbedingungen identifizieren, die mit vorzeitigen Vertragslösungen assoziiert werden. Konkret handelt es sich um ein negativeres Betriebsklima, das sich in den Beziehungen zu Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen manifestiert. Zudem wird die Vermittlung von Ausbildungsinhalten bemän-

gelt, die mit fehlenden Partizipationsmöglichkeiten und mangelnden fachlichen sowie pädagogisch-didaktischen Kompetenzen der Ausbilderinnen und Ausbilder einhergeht.

Neben der Ausbildung: Persönliche Gründe und personenbezogene Merkmale der Jugendlichen

Über die bislang genannten Faktoren hinaus scheinen persönliche Gründe der Jugendlichen wichtig für das Vertragslösungsgeschehen zu sein. In Abhängigkeit davon, was genau unter persönliche Gründe gefasst wird, variiert ihr Stellenwert bei der Begründung vorzeitiger Vertragslösungen zwischen einem Fünftel der in der Untersuchung von Stalder & Schmid (2006: 52 f.) erfassten Begründungen und vier Fünfteln in der Untersuchung des Westdeutschen Handwerkskammertages (2002: 38) (vgl. dazu auch Ernst & Spevacek 2012: 12; 14; Schöngen 2003: 8). Zudem variiert die Bedeutung solcher persönlichen Gründe einmal mehr je nach befragter Personengruppe.

Aus Perspektive der (ehemaligen) Auszubildenden kommt gesundheitlichen Problemen eine vergleichsweise hohe Bedeutung zu. Der Anteil schwankt allerdings zwischen 18 % in der Schweizer Studie von Stalder & Schmid (2006: 52 f.) und 55 % in der Untersuchung von Ernst & Spevacek (2012: 13 f.), wobei letztere noch einmal zwischen gesundheitlichen Problemen, die aufgrund des beruflichen Kontextes und unabhängig davon aufgetreten sind, unterscheiden (vgl. dazu auch Beicht & Walden 2013: 8 f.; Greilinger 2013: 60 f.; Mischler 2014: 46; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 39 f.). In Befragungen der Ausbilderinnen und Ausbilder werden gesundheitliche Gründe hingegen nur selten genannt (vgl. Greilinger 2013: 55 f.; Stalder & Schmid 2006: 53 f.; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 41).

Ähnlich inkonsistent sind die Einschätzungen zur Bedeutung von Schwangerschaft und Elternschaft. Sie spielen in den Untersuchungen von Stalder & Schmid (2006: 53) sowie Greilinger (2013: 59) nur eine äußerst geringe Rolle, während dieser Aspekt in der Studie von Beicht & Walden (2013: 8–9) von Frauen mit 31 % und von Männern mit 9 % deutlich häufiger genannt wird. Die Ausbilderinnen und Ausbilder sehen in diesem Aspekt wiederum überhaupt keinen Grund für das Vertragslösungsgeschehen (vgl. Greilinger 2013: 55; Stalder & Schmid 2006: 55).

Die Ausbilderinnen und Ausbilder schreiben hingegen finanziellen Schwierigkeiten und vor allem familiären und sonstigen privaten Problemen der Jugendlichen eine höhere Bedeutung für Vertragslösungen zu als die Jugendlichen dies selbst tun (vgl. Beicht & Walden 2013: 8 f.; Ernst & Spevacek 2013: 13 f.; Greilinger 2013: 55 ff.; Stalder & Schmid 2006: 53; 55; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 39, 41). Schmid (2010: 80) betont in diesem Zusammenhang, dass ein schlechtes Verhältnis zu den Eltern keine direkte Ursache für die Vertragslösung sei, sondern sich als vermittelndes Element auf die Motivation der Jugendlichen auswirken könne. In Übereinstimmung mit Neuenschwander et al. (2005: 107–109) weist sie auf die große Bedeutung einer positiven und intakten Beziehung zu den Eltern für den Ausbildungserfolg der Jugendlichen hin, der sich gerade dann zeigt, wenn Schwierigkeiten und Probleme in der Ausbildung auftreten und die Jugendlichen von ihren Eltern Unterstützung bei deren

Bewältigung erhalten. Aus Sicht der Betriebe kommen noch Suchtprobleme und Schwierigkeiten mit der Polizei oder auch die räumliche Mobilität der Jugendlichen hinzu. Seitens der Jugendlichen sind dies wiederum zu vernachlässigende Faktoren (vgl. Ernst & Spevacek 2013: 13 f.; Greilinger 2013: 55; 60; Stalder & Schmid 2006: 53; 55; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 39; 41).

Ferner wird in der Vertragslösungsforschung auch der Einfluss personenbezogener Merkmale auf das Vertragslösungsgeschehen diskutiert. Während etwa die Ergebnisse der Berufsbildungsstatistik (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019: 161, 2022: 143) darauf hinweisen, dass ausländische Auszubildende (ohne deutsche Staatsangehörigkeit) häufiger von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen sind, verweisen Rohrbach-Schmidt & Uhly (2015: 124) darauf, dass die Staatsangehörigkeit für das Vertragslösungsgeschehen nur eine untergeordnete Rolle spielt. In ihrem multivariaten Modell, das weitere personenbezogene und regionale Einflussgrößen berücksichtigt, zeigen die Ergebnisse vielmehr, dass sich „die Lösungswahrscheinlichkeiten […] von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit […] kaum von der Referenzgruppe unterscheiden" (Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015: 124). Ambivalent sind weiterhin auch die bisherigen Ergebnisse hinsichtlich des Migrationshintergrunds der Auszubildenden. Piening, Hauschildt & Rauner (2010: 11) zeigen für den Bezirk der IHK Osnabrück-Emsland einerseits, dass der Migrationshintergrund für das Vertragslösungsgeschehen nur eine untergeordnete Rolle spielt. Beicht & Walden (2013: 6 f.) können andererseits in ihrer Studie auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011 verdeutlichen, dass für Auszubildende mit einem Migrationshintergrund eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für eine Vertragslösung besteht.

Zudem wird dem Schulabschluss gemäß Berufsbildungsstatistik eine wichtige Rolle für das Vertragslösungsgeschehen zugeschrieben (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019: 161, 2022: 143). Dabei fällt die Lösungsquote umso höher aus, je niedriger der allgemeine Schulabschluss der Auszubildenden ist (vgl. dazu auch Beicht & Walden 2013: 5; Deuer 2006a: 125). Dies können Rohrbach-Schmidt & Uhly (2015: 124) sowie Uhly (2015: 58) in multivariaten Modellen bestätigen. Allerdings betonen Rohrbach-Schmidt & Uhly (2015: 124), dass nicht der Schulabschluss alleine für das Vertragslösungsgeschehen verantwortlich ist, sondern er im Zuge der Segmentierung des dualen Systems erst im Zusammenhang mit anderen Aspekten, wie etwa der Realisierung des Wunschberufs, bedeutsam wird. So haben in ihren Analysen Auszubildende mit Hauptschulabschluss kein höheres Vertragslösungsrisiko, wenn sie in einem Ausbildungsberuf ausgebildet werden, der überwiegend von Auszubildenden mit mindestens mittlerer Reife absolviert wird (vgl. Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015: 129).

Risikofaktoren für den Ausbildungserfolg sind also neben der beruflichen Orientierung und der Situation während der Ausbildung auch in der privaten und persönlichen Lebenswelt der Auszubildenden zu verorten. Dazu zählen gesundheitliche Aspekte, finanzielle wie private Schwierigkeiten sowie eine anstehende Elternschaft. Weiterhin werden der Migrationsstatus und der Schulabschluss der Auszubildenden als Risikofaktoren für den Ausbildungserfolg diskutiert, wobei die bisherige Befundlage zu diesen beiden Merkmalen inkonsistent ist.

4.1.4 Anschlussmöglichkeiten nach vorzeitigen Vertragslösungen

Für das Verständnis des Vertragslösungsgeschehens ist es nicht nur wichtig, aus welchen Gründen Ausbildungsverträge vorzeitig beendet werden, sondern auch, welche Folgen sich aus einer solchen Vertragslösung ergeben. Grundsätzlich stehen den Jugendlichen nach der vorzeitigen Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses viele Anschlussmöglichkeiten zur Verfügung. Manche dieser Möglichkeiten befinden sich außerhalb des (Berufs-) Bildungssystems. Bei entsprechenden Voraussetzungen können die Jugendlichen etwa ein (Fach-) Hochschulstudium aufnehmen. Andere münden als ungelernte Arbeitskraft in den Arbeitsmarkt ein. Innerhalb des (Berufs-) Bildungssystems können die Jugendlichen Bildungsgänge des Übergangssystems besuchen oder im Schulberufssystem einen vollqualifizierenden Berufsabschluss erwerben. Auch innerhalb des dualen Systems sind verschiedene Anschlussoptionen möglich. Hier können die Jugendlichen eine Ausbildung in einem komplett anderen Ausbildungsberuf aufnehmen (Berufswechsel) oder lediglich den Ausbildungsbetrieb wechseln und die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf fortsetzen (Betriebswechsel).

Genaue Zahlen dazu, wie groß der Anteil an Jugendlichen ist, die nach einer vorzeitigen Vertragslösung wieder eine duale Berufsausbildung aufnehmen, liegen aufgrund der geringen Anzahl längsschnittlicher Untersuchungen nur wenige vor. Für die Schweiz gibt Schmid (2012: 244–246) an, dass bis 24 Monate nach der Vertragslösung 72 % der von einer Vertragslösung betroffenen und befragten Jugendlichen wieder eine Ausbildung auf Sekundarstufe II-Niveau begonnen haben. Dabei haben 26 % einen Betriebs- und 22 % einen Ausbildungswechsel (Wechsel in ein anderes Berufsfeld oder Aufnahme einer schulischen Ausbildung auf Sekundarstufe II) vorgenommen[20] (zu den verschiedenen Anschlussmöglichkeiten in der Schweiz siehe Schmid & Stalder 2007: 86–92). Für Deutschland zeigt die Untersuchung des Westdeutschen Handwerkskammertags (2002: 25), dass 33 % der von einer Vertragslösung betroffenen Auszubildenden den Ausbildungsbetrieb gewechselt und die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt haben. 27 % der „echten Abbrecher" (alle Personen, die nach einer Vertragslösung keinen Betriebswechsel vorgenommen haben) absolvieren eine Ausbildung in einem anderen Ausbildungsberuf, weitere 30 % planen die Aufnahme einer neuen dualen Berufsausbildung (vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 87, 91). In der Untersuchung von Schöngen (2003: 12) haben 50 % der von einer Vertragslösung betroffenen Jugendlichen im Anschluss wieder eine duale Berufsausbildung aufgenommen. Darüber hinaus absolvieren 8 % eine Ausbildung an (Berufs-) Fachschulen und 4 % besuchen zur Verbesserung ihres Bildungsabschlusses wieder eine (berufsbildende) Schule. Demnach sind 62 % der betroffenen Jugendlichen weiterhin im (Berufs-) Bildungssystem verortet. Zu ähnlichen Ergebnissen gelangen auch Beicht & Walden (2013: 10).

Ein entscheidender Einflussfaktor für die Wahrscheinlichkeit, nach der Vertragslösung wieder eine vollqualifizierende Berufsausbildung aufzunehmen, stellt die Ge-

20 In der Schweiz besteht zusätzlich noch die Möglichkeit, innerhalb des Berufsfelds in eine Ausbildung mit höherem (Aufstieg) oder niedrigerem (Abstieg) Anforderungsniveau zu wechseln. In diesen Fällen können die meisten Auszubildenden in ihrem bisherigen Ausbildungsbetrieb verbleiben (vgl. Schmid & Stalder 2007: 20).

schlechtstypik des Ausbildungsberufs dar. Bessey & Backes-Gellner (2007: 15 f.) belegen, dass das Risiko, keinen Wiedereinstieg in eine vollqualifizierende Ausbildung zu realisieren, für Frauen in männerreichen Berufen[21] signifikant erhöht ist. Für Männer in frauenreichen Berufen scheint dies hingegen nicht der Fall zu sein (vgl. Bessey & Backes-Gellner 2007: 15 f.). Nach Ansicht der Autorinnen sind sensiblere Reaktionen von Frauen auf Mobbing am Arbeitsplatz oder dass Männer in frauenreichen Berufen weniger schikaniert werden, mögliche Erklärungen für diesen Befund (vgl. Bessey & Backes-Gellner 2007: 16). Denkbar wäre aber auch, dass es für die männlichen Auszubildenden leichter ist, sich an frauenreiche Berufe und das weibliche Arbeitsumfeld anzupassen (vgl. Bessey & Backes-Gellner 2007: 16).

Die häufige Realisierung von Anschlussmöglichkeiten innerhalb des dualen Systems ist wenig überraschend. Zum einen verfügen nicht alle Jugendlichen über die Voraussetzungen, die zur Aufnahme eines (Fach-) Hochschulstudiums berechtigen, sodass ihnen dieser Anschlussweg verschlossen ist. Zum anderen dürfte für eine Vielzahl der Jugendlichen die Bedeutung, die einem erfolgreichen Abschluss auf Sekundarstufe II-Niveau für die weiteren beruflichen Perspektiven wie auch der gesellschaftlichen Teilhabe zukommt, durchaus bewusst sein (vgl. Eberhard 2012: 19 f.; Leven, Hurrelmann & Quenzel 2019: 187, 190). Ein solcher Abschluss kann über eine erfolgreiche (duale) Berufsausbildung realisiert und dürfte entsprechend häufig angestrebt werden. Betrachtet man nur die Auszubildenden, die nach der Vertragslösung im dualen System der Berufsausbildung verbleiben, zeigt Greilinger (2019: 13), deren Untersuchung sich auf Daten der Handwerkskammer der Pfalz bezieht, dass knapp 80 % der Jugendlichen das Handwerk verlassen und somit einen Berufswechsel vornehmen. Von den im Handwerk verbliebenen Jugendlichen haben 75 % der Jugendlichen einen Betriebswechsel vollzogen (vgl. Greilinger 2019: 13). Uhly (2013: 5) formuliert demgegenüber, dass etwa 60 % der im dualen System verbleibenden Jugendlichen einen Betriebswechsel vollziehen und den Ausbildungsberuf beibehalten.

Allerdings ist noch sehr wenig darüber bekannt, in welchen Fällen ein Berufs- oder ein Betriebswechsel von den (ehemaligen) Auszubildenden angestrebt wird. Um dies zu verstehen, wären die verschiedenen Anschlussoptionen mit den Gründen und Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen in Beziehung zu setzen. Dabei wäre zu erwarten, dass bestimmte Gründe und Ursachen die Wahrscheinlichkeit für eine der Anschlussoptionen erhöhen oder senken. Erste Hinweise auf diese Differenzierung liefern Krötz & Deutscher (2022: 10–13). In ihrer Studie mit 562 Auszubildenden, die sich im Beruf „Industriekaufmann/-frau" qualifizieren, zeigen die Autorinnen auf, dass größtenteils andere Prädiktoren auf die Neigung zum Wechsel des Ausbildungsberufs als zum Wechsel des Ausbildungsbetriebs gelten. Allerdings konzentrieren sich die Autorinnen überwiegend auf Aspekte der Ausbildungsqualität sowie die Kompetenzen, Motivation und soziodemografischen Merkmale der Auszubildenden, sodass für zahlreiche weitere potenzielle Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen die entsprechenden Analysen noch ausstehen. Grundsätzlich dürfte für die Frage, ob ein Berufs- oder

21 Frauen- und männerreiche Berufe sind in dieser Untersuchung Berufe, in denen der Anteil der Geschlechtsmajorität mindestens 60 % beträgt (vgl. Bessey & Backes-Gellner 2007: 16).

Betriebswechsel angestrebt wird, entscheidend sein, welche Form der Veränderung nach Ansicht der (ehemaligen) Auszubildenden die gegebene Problemkonstellation zu lösen verspricht. Um diese Konstellation bei der weiteren Analyse zu berücksichtigen, wird im Folgenden von berufs- und betriebsbezogenen Vertragslösungen gesprochen.

Nachdem in diesem Kapitel der allgemeine Forschungsstand zu vorzeitigen Vertragslösungen dargelegt wurde, wird im folgenden Kapitel die Situation von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen fokussiert. Dies erfolgt, da im Anschluss an die theoretischen Überlegungen in Kapitel 3.2 eine besondere Situation erwartet wird, die aus der Position einer geschlechtlichen Minorität resultiert. Diese Position kann wiederum einen Einfluss auf die Ausbildung einer vorzeitigen Vertragslösung haben, deren Ausgestaltung durch die Rezeption des Forschungsstandes verdeutlicht werden soll. Da für diese spezielle Gruppe jedoch nur wenige Forschungsergebnisse vorliegen, werden sie durch die Ergebnisse zur Situation von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Arbeitsverhältnissen ergänzt. Diese Ergänzung wird dadurch ermöglicht, dass in Deutschland eine Kopplung von Ausbildungs- und Arbeitsmarkt besteht (siehe Kapitel 2.3) und daher beide Felder strukturell miteinander vergleichbar sind.

4.2 Geschlechts*un*typische Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse – Stand der Forschung

Anknüpfend an das von Kanter (1977) formulierte Konzept des Tokenismus sind Personen in geschlechts*un*typischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen im Betrieb besonders visibel. Im Sinne sozialisationstheoretischer Ansätze ist sowohl für die vorberufliche Phase der beruflichen Orientierung als auch den beruflichen und betrieblichen Einstieg während der Ausbildung zu erwarten, dass diese Sichtbarkeit besonders starke Konsequenzen für die Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen hat. Dies steht auch im Einklang mit den passungstheoretischen Erklärungsansätzen vorzeitiger Vertragslösungen, sodass nun der Forschungsstand zu geschlechts*un*typischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen vor allem im Hinblick auf diese beiden Phasen dargestellt wird.

4.2.1 Einmündung in geschlechts*un*typische Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse

Geschlechtsspezifischen Berufswahlen gehen häufig geschlechtstypische Berufsaspirationen voraus. Wie etwa Schwiter et al. (2014: 412) für die Schweiz anhand von 32 berufsbiografischen Interviews zeigen können, sind die interviewten Personen über ihren gesamten Prozess der Berufsfindung mit zahlreichen Mechanismen, die von den Autorinnen und Autoren jedoch nicht genauer benannt werden, konfrontiert, die die Geschlechtergrenzen der Berufe aufrechterhalten und somit zu einer Stabilisierung geschlechtsspezifischer Berufsverläufe beitragen. Als Folge ziehen die meisten der interviewten Personen geschlechts*un*typische Berufsfelder gar nicht erst in Betracht

(vgl. Schwiter et al. 2014: 412). Zu ähnlichen Ergebnissen gelangen Rahn & Hartkopf (2016) in ihrer Untersuchung auf Basis eines Berufsorientierungspanels, einer regionalen Vollerhebung der Berufsorientierungsprozesse eines gesamten Jahrgangs von der Klasse 8 bis zum Übergang in die Sekundarstufe II und in das Berufsbildungssystem. Von den Jugendlichen, die in der Klasse 8 ihre Berufswünsche geäußert haben, sind in dieser Untersuchung lediglich 2 % an einem geschlechtsuntypischen Beruf interessiert gewesen (n = 58) (vgl. Rahn & Hartkopf 2016: 119). Dabei ist hervorzuheben, dass sich junge Frauen signifikant häufiger einen typischen männerreichen Beruf wünschen. Die geschlechtsuntypische Berufsorientierung ist bei jungen Männern also deutlich schwächer ausgeprägt als bei jungen Frauen (vgl. Rahn & Hartkopf 2016: 120). Hinsichtlich der Realisierung der geschlechtsuntypischen Berufswünsche zeigen Schwiter et al. (2014: 409) auf Basis der „TREE-Daten" für die Schweiz, dass der Anteil an Frauen, die im Jahr 2000 einen männerreichen Beruf antizipiert und im Jahr 2007 tatsächlich in einem männerreichen Beruf gearbeitet haben, 2.8 % (n = 22) beträgt. Bei Männern, die einen frauenreichen Beruf im Jahr 2000 angestrebt haben und im Jahr 2007 in einem solchen erwerbstätig waren, ist der Anteil mit 3.3 % (n = 20) geringfügig höher. Eine stärkere Orientierung an geschlechtsuntypischen Berufsaspirationen identifizieren Driesel-Lange & Hany (2005: 26) für eine ältere Gruppe von Jugendlichen. Anhand einer Stichprobe von 386 Oberstufenschülerinnen und -schülern können sie zeigen, dass an Gymnasien und Gesamtschulen immerhin 10 % der Abiturientinnen und Abiturienten geschlechtsuntypische Berufswünsche haben.

Grundsätzlich stellt sich allerdings die Frage, ob die Zunahme an geschlechtsuntypischen (Berufs-) Orientierungen auf das Alter der Jugendlichen zurückgeführt werden kann oder eher durch andere Faktoren, wie etwa das Bildungsniveau der Eltern oder eine gelingende Berufsorientierung, bedingt ist. Helbig & Leuze (2012: 108) gelangen etwa auf Datenbasis der „PISA-Ergänzungsstudie" (PISA-E) 2006 zu dem Ergebnis, dass junge Frauen dann verstärkt einen männerreichen Beruf aspirieren, wenn sie höheren sozialen Schichten entstammen, bessere Mathematiknoten haben und den Naturwissenschaften einen höheren Wert für den späteren Beruf beimessen. Demgegenüber präferieren junge Männer häufiger frauenreiche Berufe, wenn der Vater ebenfalls einen frauenreichen Beruf ausübt, den Naturwissenschaften ein geringerer Stellenwert für den späteren Beruf beigemessen wird und sie gute Noten im Fach Deutsch (unabhängig von der Note in Mathematik) und/oder schlechte Noten im Fach Mathematik (unabhängig von der Note im Fach Deutsch) haben (vgl. Helbig & Leuze 2012: 108).

Flores et al. (2006) entwickeln auf Basis einer Untersuchung mit 302 mexikoamerikanischen männlichen Jugendlichen ein Modell der geschlechtsuntypischen Berufswahl aus familiärer Perspektive. Demnach haben geschlechtsuntypische Berufsinteressen einen signifikanten Einfluss auf die Wahl eines geschlechtsuntypischen Ausbildungsberufs. Die geschlechtsuntypischen Berufsinteressen werden wiederum von der Selbstwirksamkeitsüberzeugung für eine geschlechtsuntypische Karriere beeinflusst, wobei diese von familiär gesteuerten Sozialisationsprozessen (Acculturation Level) sowie von der elterlichen Unterstützung abhängen (vgl. Flores et al. 2006: 226). Da-

rüber hinaus identifizieren sie einen direkten Einfluss des geschlechts*un*typischen Berufes des Vaters, also des gleichgeschlechtlichen Elternteils, auf die Wahl eines geschlechts*un*typischen Berufs (vgl. Flores et al. 2006: 226). Buchmann & Kriesi (2012: 275) können die Bedeutung der elterlichen Unterstützung für die Wahl eines geschlechts*un*typischen Berufs auf Basis der ersten und dritten Erhebungswelle der Schweizer Kinder- und Jugendlängsschnittstudie „COCON" (Competence and Context) für Männer jedoch nicht bestätigen. Der Effekt zeigt sich allerdings bei jungen Frauen, die in ein geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis einmünden (vgl. Buchmann & Kriesi 2012: 269). Makarova, Aeschlimann & Herzog (2016a) wiederum belegen anhand einer Untersuchung mit 361 Schülerinnen aus der deutschsprachigen Schweiz, dass besonders die Eltern als Vorbilder im Berufswahlprozess betrachtet werden. Dabei wählen Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen signifikant häufiger ihren Vater als Vorbild, während weibliche Auszubildende in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ihre Mutter und Schwester öfter als Vorbild ansehen (vgl. Makarova, Aeschlimann & Herzog 2016a: 9). Neben der Familie können noch weitere Personengruppen als Vorbilder fungieren und eine geschlechts*un*typische Berufswahl befördern. So können Beckmann, Estela Esteve & Granato (2023: 20 f.) für den IT-Bereich und den damit in Verbindung stehenden geschlechts*un*typischen Berufswahlen von Frauen auf Basis einer Stichprobe mit 243 Schülerinnen und Schülern zeigen, dass sich durch Ausbildungsbotschafter sowohl die Kenntnisse über den Beruf der/des Fachinformatikers/-in als auch die Neigung, diesen Beruf zu ergreifen, bei Mädchen stärker erhöht als bei Jungen und dadurch zu einer Reduzierung der Geschlechterunterschiede in diesen Konstrukten beigetragen werden kann (vgl. Beckmann, Estela Esteve & Granato 2023: 20 f.). Zu ähnlichen Erkenntnissen gelangen Drescher, Häckl & Schmieder (2020: 257–259) auch für den MINT-Bereich.

Im Vergleich von Auszubildenden in geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen verdeutlichen Schwiter et al. (2014: 413–414) in der bereits erwähnten Studie zudem, dass die Jugendlichen, die im Jahr 2000 im Alter von 16 Jahren einen geschlechts*un*typischen Beruf präferierten und im Jahr 2007 auch in einem geschlechts*un*typischen Beruf arbeiteten, über bessere Kompetenzen im Lesen sowie in Mathematik verfügten als ihre Peers, die zu beiden Zeitpunkten geschlechtstypische Aspirationen aufwiesen. Bemerkenswert ist ferner, dass die Eltern der Jugendlichen, die zu beiden Zeitpunkten geschlechts*un*typische Arbeitsverhältnisse präferieren bzw. in diesen beschäftigt sind, einen höheren sozialen Status haben und über ein höheres Ausmaß an kulturellen Gütern verfügen (vgl. Schwiter et al. 2014: 413–414). Letztlich weist die Gruppe der weiblichen jungen Erwachsenen mit geschlechts*un*typischem Berufsverlauf in Bezug auf ihre Selbsteinschätzung im Fach Mathematik sowie ihre allgemeine Selbstwirksamkeitsüberzeugung im Vergleich zur Frauengruppe mit typischen Verläufen überdurchschnittliche Werte auf, während die geschlechts*un*typische Männergruppe im Vergleich zur Männergruppe mit typischen Verläufen niedrigere Werte aufweist. Die Autorinnen und Autoren interpretieren dieses Ergebnis so, dass neben den vorhandenen Kompetenzen die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten für die Berufseinmündung eine Schlüsselrolle spielt (vgl. dazu auch Correll 2001: 1719–1723) und Ju-

gendliche mit geschlechtsuntypischen Verläufen mehr Ressourcen mitbringen als jene mit geschlechtstypischen Verläufen (vgl. Schwiter et al. 2014: 413–414)[22].

Abraham & Arpagaus (2008: 220) gelangen auf Datenbasis aller Jugendlichen, die im Jahr 2004 das erste Ausbildungsjahr an einer Schule mit beruflicher Grundbildung im Kanton Zürich in der Schweiz besucht haben, zu widersprüchlichen Ergebnissen. So sind in stark segregierten Ausbildungsberufen Jugendliche mit schwachen Schulleistungen überrepräsentiert, und zwar unabhängig davon, ob sich die Jugendlichen in diesen Berufen in einem Majoritäten- oder Minoritätenstatus befinden, weil diese Jugendlichen in geschlechtlich ausbalancierten Berufsfeldern, die nach Ansicht der Autoren über attraktivere Arbeitsbedingungen und Gehaltsmöglichkeiten verfügen, keine Ausbildungsplatzstellen finden (vgl. Abraham & Arpagaus 2008: 220). Allerdings konnten Schwiter et al. (2014: 414) diesen Befund, wonach leistungsschwächere Jugendliche insgesamt in die segmentierten und hingegen die leistungsstärkeren Jugendlichen in neutrale Berufsfelder einmünden, nicht bestätigen.

Rahn & Hartkopf (2016: 127) haben auf Basis ihrer detaillierten Informationen zum beruflichen Orientierungs- und Übergangsprozess auch Einzelbeobachtungen zu geschlechtsuntypischen Berufswahlen und Übergängen vorgenommen und formulieren die Hypothese, dass das Berufsprestige als „wichtige intermediäre Variable bei der Wahl geschlechtsuntypischer Berufswahlen zu berücksichtigen" (Rahn & Hartkopf 2016: 127; Herv. S. H.) ist. Insbesondere wenn der geschlechtsuntypische Ausbildungsberuf einen niedrigen Prestigewert aufweist, scheinen Einmündungsprozesse in geschlechtsuntypische Berufsausbildungen eher nicht auf kompetenten Berufswahlen und entsprechenden Berufswünschen zu basieren. Übergänge in geschlechtsuntypische Berufe kämen dann nicht nur als Ergebnis gelingender beruflicher Orientierungsprozesse, sondern auch als „Notlösungen" zustande (vgl. Rahn & Hartkopf 2016: 128–129). Wie Driesel-Lange & Hany (2005: 23) in der bereits genannten Studie zeigen, trifft dies nicht ausschließlich, aber insbesondere auf die geschlechtsuntypischen Einmündungsprozesse junger Männer zu, da „vor allem diejenigen Abiturienten, die einen typischen weiblichen Beruf anstreben, dazu [neigen; S. H.], [...] wenig über sich selbst nachzudenken" (Driesel-Lange & Hany 2005: 23). Diese Einschätzung kann Beckmann (2023: 16 f.) in der bereits dargelegten Untersuchung auf Basis der NEPS-Daten bekräftigen. Die dortigen Ergebnisse zeigen, dass Männer, die in einen geschlechtsuntypischen Ausbildungsberuf eingemündet sind, besonders aufgrund unerfüllter Berufswünsche das Ausbildungsverhältnis vorzeitig beenden.

Zusammenfassend ist hervorzuheben, dass die Bildung geschlechtsuntypischer Berufswünsche und die Aufnahme geschlechtsuntypischer Ausbildungsverhältnisse

22 Interessanterweise weisen jedoch nicht nur diejenigen Jugendlichen, die im Jahr 2000 einen geschlechtsuntypischen Beruf präferiert haben und im Jahr 2007 in einem solchen arbeiten, sondern auch die Jugendlichen, die einen Wechsel von geschlechtstypischen Berufen im Jahr 2000 zu geschlechtsuntypischen Berufen im Jahr 2007 vollzogen haben, eine höhere Ressourcenausstattung auf als die Jugendlichen mit konstant geschlechtstypischen Verläufen. Besonders deutlich zeigt sich dies bei den Männern. Wenn Männer als 16-Jährige einen frauentypischen Berufswunsch äußern, aber sieben Jahre später in einem männertypischen Beruf tätig sind, gleicht ihr Ressourcenprofil jenem der männertypischen Gruppe. Männer hingegen, die ausgehend von einem männertypischen Berufswunsch später einen frauentypischen Beruf ausüben, weisen mit Ausnahme ihrer mathematischen Selbsteinschätzung in allen Ressourcendimensionen von sämtlichen Gruppen mit Abstand die höchsten Werte auf. Auch bei den Frauen zeichnen sich die Wechslerinnen durch eine höhere Ressourcenausstattung aus als jene Frauen, die konstant frauentypische Berufe angeben (vgl. Schwiter et al. 2014: 415).

seltene Ereignisse darstellen. Dabei dürften besonders drei Aspekte die Wahrscheinlichkeit eines geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnisses beeinflussen: erstens Berufsinteressen und damit verbundene Kompetenzen, die in diesen Berufsfeldern erforderlich sind, zweitens Unterstützung und Orientierung des privaten Umfelds und anderer Personengruppen und drittens die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, etwa in Form von Selbstwirksamkeitserwartungen. Darüber hinaus kommt die Aufnahme eines geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnisses nicht nur als Folge einer gelungenen beruflichen Orientierung zustande, sondern sie stellt insbesondere für junge Männer auch eine „Notlösung" dar, wenn keine andere Ausbildungsoption realisiert werden kann.

4.2.2 Die Situation von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen

Die Situation von Frauen in männerreichen (Ausbildungs-) Berufen

Die Ausbildungs- und Berufssituation von Frauen, die in einen männerreichen Beruf eingemündet sind, wird in den vorliegenden Studien sehr unterschiedlich beschrieben. Vor allem im Lichte qualitativer Untersuchungen mit entsprechend kleineren Stichproben ist die Lage der Frauen in männerreichen Berufen divergent. So hat ein Großteil der interviewten Personen aus zwei qualitativen Untersuchungen von Bergmann & Sorger (2010) sowie Schneeweiß (2016), die mit 40 bzw. 8 Frauen aus (Ober-) Österreich in technischen Berufen Interviews durchgeführt haben, berichtet, dass sie keine Probleme beim Start in einem männerreichen technischen Beruf erlebt und auch die Unterstützung der Vorgesetzten als positiv empfunden haben (vgl. Bergmann & Sorger 2010: 35). Darüber hinaus sind ihnen weder Diskriminierungen noch Vorurteile begegnet und sie haben auch keinerlei negative Situationen erlebt (vgl. Schneeweiß 2016: 78).

Allerdings werden diese positiven Erfahrungen nicht von allen Frauen geteilt (vgl. Schneeweiß 2016: 78 f.) und selbst die Frauen, die sich in der Untersuchung von Bergmann & Sorger (2010: 35) zunächst positiv geäußert haben, formulieren bei konkreten Nachfragen zur Akzeptanz der männlichen Kollegen ein weniger günstiges Bild. Letztlich spiegelt der Forschungsstand auch Ausgrenzungspraktiken in männerreichen Berufen wider, deren Bandbreite von eher subtilen bis zu deutlichen bzw. offenen Formen reicht (vgl. Heintz et al. 1997: 43). Subtilere Formen der Ausgrenzungspraktiken bestehen etwa in einem „paternalistische[n; S. H.] Tausch von Kooperation gegen Devotion" (Heintz et al. 1997: 43) oder in der „Durchsetzung einer informellen Arbeitsteilung, die Frauen auf die unsichtbaren und weniger anerkannten Arbeiten verweist" (Heintz et al. 1997: 43).

Die offenen Ausgrenzungen, etwa in Form von Vorurteilen und Diskriminierungen, vermittelt über Geschlechterstereotype (vgl. Heintz et al. 1997: 43; Scholbeck 2002: 17), äußern sich etwa in der Anzweifelung der beruflichen Kompetenzen der Frauen. So haben etwa in der bereits genannten Untersuchung von Bergmann & Sorger (2010: 37) rund die Hälfte der interviewten Frauen angegeben, dass sie mit anzüglichen Äußerungen umgehen müssen, ihnen die berufliche Handlungsfähigkeit abgesprochen wird oder Akzeptanzprobleme bei untergebenen Mitarbeitern bestehen. Diese Ergebnisse

werden von Schneeweiß (2016: 78 ff.) bestätigt. Auch in ihrer Untersuchung berichten einige interviewte Frauen von anzüglichen Kommentaren von Kollegen oder von Kunden sowie davon, dass sie „schlichtweg nicht ernst genommen" (Schneeweiß 2016: 2) wurden.

Dabei scheinen die beschriebenen Phänomene geschlechtsspezifischer Benachteiligung von Frauen in männerreichen Berufen weder auf den deutschsprachigen Bereich noch auf spezifische Berufe oder einzelne Berufsfelder beschränkt. Stattdessen finden auch Foley et al. (2020: 7) in ihrer qualitativen Untersuchung mit 40 Frauen, die im KFZ-Gewerbe oder als Pilotin in Australien arbeiten, in fast jedem Interview entsprechende Belege. Die Frauen berichten darüber hinaus, dass diese Belästigungen häufig täglich, in einigen Fällen sogar stündlich erfahren werden (vgl. Foley et al. 2020: 7). Analog rekonstruiert Watts (2007: 306) für das Baugewerbe im Vereinigten Königreich, dass Frauen auf Baustellen besonders mit einer sexistischen Sprache, pornografischen Materialien in den Büros der Baustellen sowie einem räuberischen sexuellen Verhalten der Männer konfrontiert sind und dies zum Teil als Bedrohung der persönlichen Sicherheit empfinden. Besondere Bedeutung erhält in den Berichten der Frauen der Zugang zu sauberen und sicheren sanitären Anlagen, die nicht immer gegeben waren (vgl. Watts 2007: 307).

In einer der seltenen qualitativen Untersuchungen, die sich direkt mit Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen auseinandersetzten, legt Faulstich-Wieland (2016: 93 f.) auf Basis von neuen Interviews im Bundesland Hamburg dar, dass gegenüber weiblichen Auszubildenden Vorbehalte bestehen, ob sie in männerreichen Berufen etwaigen Belastungen aufgrund schwerer körperlicher Arbeit gewachsen sind. Darüber hinaus erfahren nicht erst weibliche Beschäftigte, sondern schon die Auszubildenden in männerreichen Berufen fehlende Akzeptanz, die sich etwa in „dummen Sprüchen" manifestiert (vgl. Faulstich-Wieland 2016: 96). Damit weisen die Ergebnisse in die gleiche Richtung, wie sie Rottermann (2017: 177–210) in seiner qualitativen Untersuchung mit 14 Auszubildenden aus der Schweiz darstellt. Dort nennen die Auszubildenden unterschiedliche Formen von Belastungen, die etwa Abwertung, Frauenfeindlichkeit, Kompetenz absprechen, soziale Ausgrenzung, „dumme Sprüche" oder Vorurteile umfassen (vgl. Rottermann 2017: 187–190). Allerdings ist zu betonen, dass in der Untersuchung von Rottermann keine geschlechtliche Differenzierung der Auszubildenden berücksichtigt wird und daher nicht genau dargestellt werden kann, ob geschlechtliche Differenzen in den Ergebnissen bestehen. Zu ähnlichen Resultaten gelangen Kroeger et al. (2022) anhand des „Microaggressions"-Theorieansatzes für weibliche Auszubildende im Beruf „Maler/-in und Lackierer/-in": Microaggressionen sind im Arbeitsalltag der interviewten Frauen offenbar verbreitet (vgl. Kroeger et al. 2022: 12). Werden die Microagressions weiter in Microinvalidation ((unbewusstes) Negieren der gelebten Erfahrung von Minderheiten), Microinsult (subtile (unbeabsichtigte) Beleidigungen durch versteckte Botschaften) und Microassault (offensichtliche Angriffe, mit der Absicht zu diskriminieren und zu verletzen) (vgl. Kroeger et al. 2022: 4) unterteilt, ergibt sich ein differenzierteres Bild der Benachteiligungsmechanismen, denen die weiblichen Auszubildenden ausgesetzt sind. Die Microagressions umfassen

auf der Ebene der Microinvalidation ein Unverständnis für die weibliche Menstruation, Hygieneaspekte, die Berufskleidung etc. oder dass Frauen nicht geglaubt wird, wenn sie über Formen der Belästigung berichten (vgl. Kroeger et al. 2022: 13). Auf der Ebene der Microinsult werden bspw. Blicke, die fehlende namentliche Ansprache der weiblichen Auszubildenden bis hin zu der Zuweisung von Arbeitsaufgaben, die zum Geschlechterstereotyp passen, thematisiert. Unter Microassault werden Beleidigungen, psychische wie physische Gewalt, sexuelle Belästigung bis hin zur Vergewaltigung subsumiert (vgl. Kroeger et al. 2022: 13).

Der aufgrund solcher Forschungsergebnisse in qualitativen Studien erweckte Eindruck, dass die Wahrscheinlichkeit, im modernen Arbeitsleben die Erfahrung von Sexismus und geschlechtsspezifischer Diskriminierung machen zu müssen, erhöht ist, wird durch quantifizierende Untersuchungen auf der Basis großer Datensätze gestützt. So weisen Folke & Rickne (2022: 19) anhand des „Swedish Work Environment Surveys", einer landesweiten repräsentativen Befragung der erwerbstätigen Bevölkerung zwischen 16 und 64 Jahren mit knapp 37500 Personen, nach, dass das Ausmaß der berichteten sexuellen Belästigung von Frauen mit einer höheren Geschlechtersegregation in männerreichen Berufen zunimmt. Genauer gesagt, steigt mit jedem zunehmenden Prozent Männeranteil die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen von einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz berichten, um 0.25 %. Zudem geben Frauen, die über sexuelle Belästigung berichten, mit höherer Wahrscheinlichkeit ihren Arbeitsplatz auf (vgl. Folke & Rickne 2022: 38). Für sie besteht eine um 7.7 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, an einen Arbeitsplatz mit einem geringeren Männeranteil und eine um 8.4 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, an einen Arbeitsplatz mit einer geringeren Entlohnung zu wechseln (vgl. Folke & Rickne 2022: 39).

In eine ähnliche Richtung weist der Vergleich der Arbeitssituation von Frauen in männerreichen mit Frauen in frauenreichen Berufen: Gutek & Cohen (1987: 105–107) zeigen für eine amerikanische Regionalstichprobe von rund 1200 erwerbstätigen Erwachsenen, dass Frauen in männerreichen Berufen häufiger als Frauen in frauenreichen Berufen mit verschiedenen Arten von sozial-sexuellen Verhaltensweisen konfrontiert sind und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für sie häufiger ein Problem darstellt. Dieses Ergebnis steht in Einklang mit den Ergebnissen von Schneider (1982: 83–85) sowie Gutek & Morasch (1982: 67), die ebenfalls darlegen, dass Frauen in männerreichen Berufen häufiger mit sexueller Belästigung konfrontiert sind als Frauen in ausbalancierten oder in frauenreichen Berufen.

Die Ausgrenzung der Frauen in männerreichen Berufen wird darüber hinaus auch in bestimmten Arbeitsvollzügen ersichtlich. Aufgrund von Taylors (2010: 204) repräsentativer Studie mit 1808 Personen wird deutlich, dass Frauen in männerreichen Berufen in den USA eine geringere Unterstützung am Arbeitsplatz erfahren als Männer in frauenreichen Berufen sowie Frauen in geschlechtsausbalancierten Berufen. Für Deutschland weisen die Ergebnisse von Busch (2013a: 259–261) in eine ähnliche Richtung. So legt die Autorin auf Grundlage der „BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006" mit 17475 Personen dar, dass Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen eine geringere soziale Unterstützung erfahren als die männliche Majorität.

Darüber hinaus zeigt Deaux (1984: 294 f.) im Kontext der Stahlindustrie, dass Frauen in diesem männerreichen Industriezweig von ihren männlichen Vorgesetzten nicht die erforderlichen Fähigkeiten vermittelt bekommen und weniger praktische Erfahrungen als ihre männlichen Kollegen sammeln können, um beruflich aufzusteigen und höhere Positionen einzunehmen. Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt auch del Mar Maira Vidal (2021), die die Situation von Frauen im KFZ-Gewerbe in einer spanischen Regionalstudie zwischen 2012 und 2014 untersucht. Die zwölf interviewten Frauen äußern, dass sich sexistische Diskriminierung und Belästigung relativ häufig als soziale Sanktionen darstellen, die sich besonders in sozialer Isolation und Ausschluss informeller Treffen außerhalb der Arbeit zeigen (vgl. del Mar Maira Vidal 2021: 62). Konkret nennen die interviewten Frauen den fehlenden Zugang zu Informationen sowie die Verweigerung von Kleidung und Werkzeug, die für die Aufgabenbewältigung erforderlich sind, fehlende Hilfe oder Unterstützung von Arbeitskollegen, widersprüchliche Dienstanweisungen sowie ständige Vorwürfe und ausbleibendes Lob für gute Arbeit (vgl. del Mar Maira Vidal 2021: 62). Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt auch Chovwen (2007: 72 f.) in ihrer Untersuchung mit 39 weiblichen Führungskräften aus nigerianischen Wirtschaftsunternehmen. Dies alles führt dazu, dass besonders das Gefühl der sozialen Integration für die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses für Frauen in männerreichen Berufen zentral ist. Beckmann (2023: 16 f.) kann in der dargelegten Untersuchung auf Basis des „Nationalen Bildungspanels“ (NEPS) etwa auf einer substanziellen Ebene zeigen, dass in männerreichen Berufen die Wahrscheinlichkeit einer Vertragslösung aufgrund einer mangelnden Integration bei Frauen um 0.2 Prozentpunkte höher ist als bei Männern. Der Unterschied zwischen den beiden Gruppen ist jedoch nicht signifikant.

Hinzu kommt weiterhin eine erschwerte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In männerreichen Berufen ist dies besonders herausfordernd, da sie noch immer durch das Idealbild des Vollzeitarbeitnehmers geprägt sind und Frauen bekanntlich weiterhin den größten Teil der Kinderbetreuung übernehmen (vgl. etwa Hinrichs 1996: 104; Teubner 2010: 502). Dieser auch als „Motherhood Penalty“ bekannte Sachverhalt hat für Frauen erhebliche Auswirkungen auf ihren Lohn (vgl. Budig & England 2001; Cukrowska-Torzewska & Matysiak 2020) und ihre Karriereentwicklung (vgl. McIntosh et al. 2012). Darüber hinaus leiden vor allem schwangere Frauen unter diskriminierenden Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. So haben Halpert, Wilson & Hickman (1993: 652) in ihrer Untersuchung mit 209 Studierenden festgestellt, dass Männer im Vergleich zu Frauen negativere Ansichten hinsichtlich der Emotionalität, Irrationalität und körperlichen Einschränkungen von schwangeren Frauen haben, besonders wenn die schwangeren Frauen Arbeitskolleginnen sind. Die Autorinnen kommen zu dem Schluss, dass mit schwangeren Frauen negative Stereotype und Überzeugungen assoziiert sind, die von Männern mit größerer Wahrscheinlichkeit vertreten werden als von Frauen (vgl. Halpert, Wilson & Hickman 1993: 652).

Allerdings sind es nicht nur die Personen aus dem Arbeitsumfeld, die zu den negativen Erfahrungen der Frauen hinsichtlich Elternschaft und Schwangerschaft beitragen. In männerreichen Berufen sind es auch die Frauen selbst, die ihre Rolle in einem ge-

schlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnis anzweifeln, wenn eine potenzielle Elternschaft thematisiert wird. Nach Schwiter et al. (2014: 419) beschreiben es die weiblichen Auszubildenden in männerreichen Berufen als schwierig, die Ausübung des Berufs mit ihren Vorstellungen von Familie und Elternschaft in Einklang zu bringen. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass eine geschlechts*un*typische Berufssituation der Frauen nicht zwangsläufig mit einem veränderten Bild der Familie und der Mutterrolle einhergehen muss. Wie Schwiter (2011: 181 ff.; 219) auf Basis einer Interviewstudie mit 24 jungen Frauen und Männern aus der deutschsprachigen Schweiz verdeutlicht, stehen die Vorstellungen von Mutterschaft und Zukunftswegen der jungen Frauen oft durchaus in Einklang mit bestehenden traditionellen Geschlechtervorstellungen. So wird den Frauen weiterhin das „Primat der Kinderbetreuung" (Schwiter 2011: 181) zugeschrieben, welches die „vollzeitliche Verfügbarkeit der Mutter für die Kinder" (Schwiter 2011: 181) impliziert. Diese Situation erfordert von den weiblichen Auszubildenden, sich Strategien zu überlegen, um dieser Diskrepanz produktiv zu begegnen, etwa durch die Beendigung des geschlechts*un*typischen Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnisses (vgl. Schwiter et al. 2014: 420; Wehner et al. 2016: 33). Zu ähnlichen Ergebnissen gelangen auch Frome et al. (2006) in ihrer Untersuchung auf Basis der Längsschnittstudie „Michigan Study of Adolescent Life Transition" mit 104 jungen Frauen, die in der 12. Klasse sowie sieben Jahre später befragt wurden und während des ersten Messzeitpunkts geschlechts*un*typische Berufsaspirationen aufwiesen. Zum zweiten Messzeitpunkt haben 85 junge Frauen (82 %) ihre geschlechts*un*typischen Berufsaspirationen aufgegeben und favorisieren einen geschlechtsneutralen oder frauenreichen Beruf (vgl. Frome et al. 2006: 364). Als zentralen Prädiktor für diesen Wechsel der Berufsaspirationen identifizieren die Autorinnen den Wunsch nach einem Arbeitsplatz, der es den jungen Frauen erleichtert, eine Familie zu gründen, was die jungen Frauen in männerreichen Berufen als nicht möglich erachten (vgl. Frome et al. 2006: 365).

So vielfältig die Erscheinungsformen der geschlechtsspezifischen Benachteiligung von Frauen in männerreichen Berufen sind, so breit ist auch das Spektrum der Verhaltensweisen, mit denen Frauen ihre Arbeits- und Ausbildungssituation bewältigen. Nach Kroeger et al. (2022: 20) stellt die Kopie der erlebten Handlungsmuster ein häufiges Reaktionsmuster dar, sodass Frauen auf Benachteiligung ihrerseits mit Benachteiligungen reagieren. Allerdings finden sich in den Untersuchungen von Bergmann & Sorger (2010: 37) sowie Schneeweiß (2016: 78 ff.) noch weitere Reaktionen. Die interviewten Frauen nennen konkret: klein beigeben, ignorieren bzw. darüber hinwegschauen, durch besonderes Engagement Vorurteile entkräften bzw. nicht aufkommen zu lassen, sich dagegen zur Wehr setzen, Vorurteilen offensiv entgegentreten bis zu dem Versuch, durch Humor und Schlagfertigkeit die Vorurteile zu entkräften oder lächerlich zu machen (Bergmann & Sorger 2010: 38; vgl. dazu auch Schneeweiß 2016: 2). Beltramini et al. (2020) berichten für eine italienische Stichprobe ähnliche Reaktionen auf sexuelle Belästigung, die von Versuchen der Verharmlosung, Lächeln, Hilfe von Kollegen erbitten und den Partner als Beschützer einzubinden reichen (vgl. Beltramini et al. 2020: 32–35). Direkte Maßnahmen wie die Konfrontation mit der belästigenden Person, Be-

schwerde beim Arbeitgeber oder Vergeltung werden demgegenüber nur von sehr wenigen jungen Frauen ergriffen (vgl. Beltramini et al. 2020: 32–35).

Neben diesen konkreten Formen des Umgangs mit Benachteiligungen in einzelnen Situationen verwenden Frauen in männerreichen Berufen noch zwei weitere übergreifende Bewältigungsstrategien. Eine Form besteht im Sinne des „Undoing Gender" (vgl. Hirschauer 1994: 676–679) darin, mögliche Unterschiede zwischen dem Verhalten von Frauen und Männern in männerreichen Berufen zu verwischen. So zeigen Martin & Barnard (2013: 7) in ihrer qualitativen Untersuchung mit fünf Frauen, die länger als ein Jahr in einem klassischen männerreichen Beruf arbeiten, dass dies durch die Aneignung anderer Umgangsformen geschieht. So verwenden die Frauen eine „unflätigere" Sprache und zeigen aggressives verbales wie nonverbales Verhalten (vgl. Martin & Barnard 2013: 7). Zudem wird durch die Anpassung des äußeren Erscheinungsbildes versucht, die Differenz zwischen Frauen und Männern zu reduzieren (vgl. Martin & Barnard 2013: 7). Zu ähnlichen Ergebnissen gelangen auch Powell, Bagilhole & Dainty (2009: 418, 420–421) anhand eines Samples von Studentinnen der Ingenieurwissenschaften.

In Verbindung mit der Übernahme der männlichen Verhaltensweisen steht eine weitere Form des „Undoing Gender", die in der Verleugnung geschlechtsbezogener Benachteiligungen besteht und von Riesenfelder, Schelepa & Wetzel (2007: 30) als „Diskriminierungsparadoxon" bezeichnet wird. Powell, Bagilhole & Dainty (2006: 694) gewinnen auf Basis ihrer qualitativen Studie mit 52 Frauen aus verschiedenen Ingenieurdisziplinen den Eindruck, dass Frauen nur ungern Diskriminierungen gegen sich zugeben und die Verhaltensweisen der männlichen Kollegen häufig zu rechtfertigen versuchen. Darüber hinaus zögern die interviewten Frauen, aktiv gegen die sexuelle Diskriminierung vorzugehen, da sie in diesem Fall mit weiteren negativen Auswirkungen rechnen (vgl. Powell, Bagilhole & Dainty 2006: 694). Auch kanadische Frauen aus dem IT-Bereich dementieren in der Untersuchung von Demaiter & Adams (2009: 42), dass sie geschlechtsspezifische Probleme erfahren, um dann in ihren Erzählungen Belege dafür zu liefern, dass dies doch der Fall war. Pershing (2003) identifiziert in ihrer Untersuchung auf Basis einer Befragung und halbstandardisierter Interviews in einer elitären US-amerikanischen Militärinstitution besonders zwei Aspekte, die Frauen davon abhalten, Fälle von Belästigung zu melden. Erstens rechnen sie nicht damit, dass von den Vorgesetzten etwas gegen das Verhalten der Geschlechtsmajorität unternommen wird, und zweitens befürchten sie mögliche negative Auswirkungen für sich selbst, wie soziale Ächtung und Vergeltungsmaßnahmen der Geschlechtsmajorität (vgl. Pershing 2003: 16–22). Dass dies tatsächlich die Folge aktiven Widerstands gegen eine ungerechte Behandlung sein kann, können Collinson & Collinson (1996) auf der Basis eines kleinen Samples (n = 5) weiblicher Führungskräfte aus dem Versicherungsvertrieb bestätigen.

Andere Frauen in männerreichen Berufen verwenden eine dem „Undoing Gender" gegenläufige Strategie, die in einer bewussten Betonung von Weiblichkeit im Sinne des „Doing Gender" (vgl. West & Zimmermann 1987) besteht. So berichten etwa Martin & Barnard (2013: 7) in ihrer bereits erwähnten Studie, dass Frauen bewusst ihre Weib-

lichkeit einsetzen, um Akzeptanz von ihren Kollegen zu erlangen. Alternativ nutzen Frauen in der Studie von Powell, Bagihole & Dainty (2009: 421 f.) ihr Geschlecht, um im Unterricht und am Arbeitsplatz mehr Hilfe zu erhalten. In der Untersuchung von Blair-Loy (2001) drückt sich die bewusste Betonung der Weiblichkeit nach Aussagen der interviewten Frauen aus dem Finanzwesen dadurch aus, dass sich Frauen im Hinblick auf ihr Erscheinungsbild besonders hervorheben, eine besondere Fürsorglichkeit gegenüber ihren männlichen Kunden zeigen oder sich als stilvoller Flirt präsentieren (vgl. Blair-Loy 2001: 68 f.). Sie versuchen auf diese Weise, bei männlichen Geschäftspartnern und Kunden den bestmöglichen Eindruck zu erzeugen und Selbstvertrauen aufzubauen (vgl. Blair-Loy 2001: 69 f.). Heintz & Nadai (1998: 86) betonen allerdings, dass die pointierte Betonung der Geschlechterdifferenz in Form eines „Doing Gender" bei Frauen in männerreichen Berufen riskant ist. Da Weiblichkeit und Beruflichkeit in männerreichen Berufen als Gegensätze betrachtet werden, kann die Aktivierung von weiblichen Geschlechterstereotypen zur Nischenbildung oder Veränderung des Tätigkeitszuschnitts beitragen, sodass die in der Untersuchung betrachteten Informatikerinnen in Positionen mit wenig Prestige und Aufstiegsmöglichkeiten ankommen (vgl. Heintz & Nadai 1998: 85–86). Da also beide Formen mit negativen Konsequenzen verbunden sind, besteht die zentrale Herausforderung für Frauen in einem männerreichen Beruf „in einem heiklen Ausbalancieren von doing und undoing gender" (Heintz & Nadai 1998: 84; kursiv i. O.). Sie müssen also „die Geschlechterdifferenz [herunterspielen; S. H.], *ohne* sie ganz verschwinden zu lassen" (Heintz et al. 1997: 228; kursiv i. O.).

All dies hat Folgen für die Gesundheit und das psychosoziale Wohlbefinden von Frauen in männerreichen Berufen. So legen Qian & Fan (2019: 2088, 2091) anhand einer repräsentativen Untersuchung mit 4486 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den USA dar, dass die Arbeit in einem männerreichen Beruf für Frauen mit einem größeren Unbehagen und einer geringeren wahrgenommenen Sinnhaftigkeit der Arbeit verbunden ist. Hensing & Alexanderson (2003: 5) zeigen auf Basis einer Untersuchung mit 1075 schwedischen Frauen aus vier Berufen (Krankenschwestern, Hilfskrankenschwestern, medizinische Sekretärinnen, Metallarbeiterinnen), dass Frauen in männerreichen Berufen einen höheren Krankenstand als Frauen in frauenreichen Berufen haben. Bryngelson, Bacchus Hertzman & Fritzell (2011: 622 f.) weisen anhand längsschnittlicher Daten aus Schweden mit 496 Frauen und 566 Männern nach, dass für Frauen in stark segregierten männerreichen Berufen (Männeranteil < 20 %) eine höhere Wahrscheinlichkeit für einen Langzeitkrankenstand besteht als für Frauen in nicht segregierten Berufen, und zwar auch dann, wenn gesundheits- und arbeitsbezogene Variablen sowie die Familiensituation und die Klassenzugehörigkeit kontrolliert werden. Lidwall (2021: 1662) kann dieses Ergebnis für Schweden bestätigen. Allerdings verschwindet der Effekt bei statistischer Kontrolle der Faktoren Beruf, Branche und einiger weiterer Kovariaten (vgl. Lidwall 2021: 1662).

Parker & Griffin (2002: 203 f.) konstatieren weiterhin am Beispiel australischer Polizistinnen und Polizisten, dass geschlechtsspezifische Belästigung, die fehlende Akzeptanz sowie der Konflikt zwischen Familien- und Berufsleben für Frauen in männerreichen Berufen zu mehr Leistungsdruck führen. Dies steigert wiederum die

psychische Belastung, die die männlichen Polizisten – zumindest so – nicht erfahren. Evans & Steptoe (2002: 486 f.) haben in einem Vergleich von Frauen und Männern in je einem frauenreichen (Krankenpfleger/-in) und männerreichen (Buchhalter/-in) Beruf weiterhin festgestellt, dass emotionale Belastung in Form von Angst bei Buchhalterinnen im Vergleich zu den anderen Gruppen am stärksten ausgeprägt ist. Tophoven et al. (2015: 253 f.) zeigen auf Basis der ersten Welle der Studie „lidA – leben in der Arbeit", einer deutschen Kohortenstudie zu Arbeit, Leben und Gesundheit mit 6585 Personen der Jahrgänge 1959 und 1965, die zum 31. Dezember 2009 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, dass Frauen in männerreichen Berufen sowohl in Vollzeit- als auch in Teilzeit- oder sogar bei geringfügiger Beschäftigung häufiger depressive Symptome aufweisen als Frauen in frauenreichen Berufen. Janssen & Backes-Gellner (2015: 81–83) finden auf Basis der Welle 1991/1992 der Strukturerhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung sowie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für Westdeutschland zwischen Frauen in männerreichen und Frauen in frauenreichen Berufen zwar keine signifikanten Unterschiede in der allgemeinen Arbeitszufriedenheit, es zeigen sich aber dann Differenzen, wenn verschiedene Dimensionen der Arbeitszufriedenheit betrachtet werden. So sind Frauen in männerreichen Berufen signifikant unzufriedener mit dem Arbeitsklima und den Aufgabeninhalten. Mit ihrem Einkommen sind sie jedoch zufriedener als Frauen in frauenreichen Berufen (vgl. Janssen & Backes-Gellner 2015: 81–83). Dies deutet darauf hin, dass Frauen in männerreichen Berufen erfahrene negative Geschlechterstereotype gegen ein höheres Einkommen in diesen Berufen abwägen. Für die hier besonders interessierenden Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen stellen Teuschler, Makarova & Neuenschwander (2019: 41) anhand einer querschnittlichen Befragung von 470 Personen aus der Schweiz fest, dass Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen unzufriedener mit ihrem Beruf sind als Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen.

Besonders nachteilig scheint es für das psychosoziale Wohlbefinden der Frauen in männerreichen Berufen zu sein, wenn die beiden oben beschriebenen Strategien des „Doing Gender" und „Undoing Gender" nicht dazu führen, dass die Diskrepanz zwischen männlich konnotierter Berufsrolle und weiblich konnotierter Geschlechtsrolle aufgelöst werden kann. Es können Geschlechtsrollenkonflikte entstehen, die nach Koberg & Chusmir (1991: 461) dann vorliegen, „when the inconsistency between one's internal values and the external demands imposed by society are due largely to one's biological sex". Geschlechtsrollenkonflikte beschreiben somit negative emotionale Zustände (vgl. O'Neil 2008: 363), „that occur when a person is not treated as she/he wishes because of her/his gender, or there may be incongruities between a person's self-concept and societal gendered expectations" (Wolfram, Mohr & Borchert 2009: 116; vgl. dazu auch Chusmir & Koberg 1986: 398). Für berufliche Kontexte deuten bisherige Untersuchungen von Koberg & Chusmir (1991: 461) darauf hin, dass Geschlechtsrollenkonflikte mit einer niedrigeren Arbeitszufriedenheit, niedrigerem Engagement am Arbeitsplatz oder erhöhter Fluktuationsneigung in Verbindung stehen. Allerdings ist der Forschungsstand für Frauen in männerreichen Berufen hier inkonsistent. Einerseits kom-

men Koberg & Chusmir (1989: 787) in ihrer Untersuchung mit 200 männlichen und weiblichen Angestellten mit und ohne leitende Position aus dem Großraum Denver (Colorado) zu dem Ergebnis, dass Frauen, die in Managementpositionen und damit männlich konnotierten Bereichen arbeiten, einen höheren Geschlechtsrollenkonflikt aufweisen als Frauen, die nicht in einer solchen Position beschäftigt sind. Zu ähnlichen Ergebnissen gelangen auch Luhaorg & Zivian (1995) in ihrer Untersuchung mit 149 weiblichen und männlichen Personen aus Kanada. Die Autorinnen können zeigen, dass Frauen, deren Geschlechtsrollenorientierung mit der Geschlechtstypik ihres Berufs übereinstimmt, weniger Geschlechtsrollenkonflikte erfahren als Personen, die eine solche Passung nicht aufweisen (vgl. Luhaorg & Zivian 1995: 614 f.). Andererseits stellen Koberg & Chusmir (1991: 463 f.) in ihrer Untersuchung mit 262 Frauen und Männern aus dem Südosten der USA für Frauen in männerreichen Berufen keine erhöhte Wahrnehmung von Geschlechtsrollenkonflikten fest. Analog konnten Rustemeyer & Thrien (2001: 37 f.) in ihrer Untersuchung mit 630 weiblichen und männlichen Personen für Deutschland zeigen, dass die Tätigkeit für Frauen in einem geschlechts*un*typischen Beruf nicht dazu führen muss, dass verstärkt Geschlechtsrollenkonflikte erlebt werden.

Zusammenfassend kann die Situation von Frauen in männerreichen Berufen als ambivalent beschrieben werden. Einerseits werden Frauen in männerreichen Berufen durchaus als „kulturelle Störfaktoren" (Plicht & Schreyer 2002: 4) angesehen und sind mit unterschiedlichen Formen der Benachteiligung und Diskriminierung konfrontiert, die sich negativ auf die Gesundheit der Frauen auswirken können. Zudem scheint die Arbeit in einem männerreichen Beruf die Vereinbarkeit mit der Mutterrolle zu erschweren. Andererseits versprechen männerreiche Berufe ein höheres berufliches Ansehen und bieten die Möglichkeit, ein höheres Einkommen zu generieren.

Die Situation von Männern in frauenreichen (Ausbildungs-) Berufen

Nach Williams (1992) Konzept der gläsernen Rolltreppe wäre zu erwarten, dass sich die Situation von Männern in frauenreichen Berufen positiver darstellt, als dies für Frauen in männerreichen Berufen nach der oben skizzierten Befundlage der Fall zu sein scheint. Sie unterliegen zwar grundsätzlich den gleichen Mechanismen, die Kanter (1977) zunächst für Frauen in männerreichen Berufen formuliert hat, allerdings sind Männer in frauenreichen Berufen mit anderen Barrieren konfrontiert und erleben auch andere Konsequenzen (vgl. Heintz et al. 1997: 51).

Anders als weibliche Beschäftigte in männerreichen Berufen, die in ihren beruflichen Arbeitskontexten oftmals von ihren männlichen Kollegen ausgegrenzt und benachteiligt werden, finden Männer in frauenreichen Berufen offenbar häufiger eine positive Arbeitsumgebung vor. Simpson (2004: 358) identifiziert für die interviewten Männer einen sogenannten „Komfortzonen-Effekt" in frauenreichen Berufen, der besagt, dass Männer eine entspannte und klimatisch angenehme Zusammenarbeit mit der weiblichen Majorität empfinden. Die positive Arbeitsatmosphäre manifestiert sich sowohl im Hinblick auf die Vorgesetzten, die wiederum häufig Männer sind, als auch auf die Arbeitskolleginnen, die es selbst als positiv erachten, dass Männer in frauenreiche Berufe einmünden (vgl. Williams 1995: 90 f., 93, 95, 98 f.). Frauen scheinen somit

die geschlechtlichen Grenzen ihrer Berufe nicht so stark zu verteidigen, wie dies tendenziell von Männern getan wird. Nach Wetterer (2002: 80) hängt dies damit zusammen, dass ein zunehmender Männeranteil in diesen Berufen mit weiteren langfristig positiven Konsequenzen für die gesamte Berufsgruppe assoziiert wird. Mit steigender Männerquote werden ein Prestigezuwachs sowie eine bessere Entlohnung erwartet, was wiederum zu einer steigenden Attraktivität dieser Berufe sowohl für Frauen als auch für Männer führen kann (vgl. Wetterer 2002: 80).

Die positive Situation von Männern in frauenreichen Berufen bezieht sich jedoch nicht nur auf die Arbeitsatmosphäre. Sie werden von den Frauen in diesen Berufen auch bei der Arbeit und generell im Arbeitsumfeld aktiv unterstützt (vgl. Williams 1995: 94 f.). Diesen Befund kann Taylor (2010: 204) in der oben bereits erwähnten Untersuchung bestätigen. Männer in frauenreichen Berufen erhalten nicht nur mehr sozialen Support als Frauen in männerreichen Berufen, sondern auch als Männer in männerreichen Berufen.

Daneben können Männer in frauenreichen Berufen oftmals davon profitieren, dass mit den ihnen zugeschriebenen männlichen Stereotypen positive Assoziationen im Hinblick auf Beruflichkeit verknüpft sind. Floge & Merrill (1986: 942) verdeutlichen etwa anhand einer Interviewstudie mit männlichen Krankenpflegern und weiblichen Ärzten im Nordosten der USA, dass männlichen Krankenpflegern von verschiedenen Bezugsgruppen, wie ihren Vorgesetzten oder Patienten, vermeintlich „maskuline" Merkmale, wie Autorität, Kompetenz oder Führungsqualitäten, zugesprochen werden. Selbst in frauenreichen Berufen würden sie dadurch als die „besseren" Beschäftigten angesehen. Schwiter, Nentwich & Keller (2021: 2205 f.) kommen anhand ihrer qualitativen Untersuchung mit 26 männlichen Erziehern und Krankenpflegern aus der Schweiz zu vergleichbaren Ergebnissen. Sie zeigen, dass Männer die Vorteile, die sie in Berufen mit einem hohen Frauenanteil genießen, bewusst wahrnehmen. Zudem konnten zwei unterschiedliche Deutungsmuster identifiziert werden, mit denen sie ihre privilegierte Situation in solchen Berufen rechtfertigen. Einerseits betonen sie die vorteilhaften körperlichen Voraussetzungen männlicher Arbeitnehmer in frauenreichen Berufen und andererseits ihre persönlichen guten Arbeitsleistungen (vgl. Schwiter, Nentwich & Keller 2021: 2206–2208). Kurz: Die günstige Situation von Männern in frauenreichen Berufen gilt nach ihnen als Ausdruck der meritokratischen Logik des Arbeitslebens und nicht als Resultat positiver Diskriminierung.

Allerdings ist auch die Situation der Männer in frauenreichen Berufen nicht durchweg positiv. Nicht alle Männer in frauenreichen Berufen werden von ihren Vorgesetzten und Arbeitskolleginnen bevorzugt behandelt. Schon Williams (1995: 92 f.) hebt etwa hervor, dass Vorgesetzte homosexuelle Männer weniger wohlwollend behandeln als heterosexuelle Männer, und Wigfield (2009: 16 f.) zeigt in ihrer Interviewstudie mit 17 afroamerikanischen Krankenpflegern, dass deren Beziehung zu ihren Vorgesetzten oftmals angespannt, teilweise durch offene Diskriminierung geprägt ist und sie häufig bei Beförderungen von ihren Vorgesetzten übersehen wurden. Darüber hinaus berichten die afroamerikanischen Krankenpfleger, dass sie von ihren Arbeitskolleginnen kühl behandelt werden und die Arbeitskolleginnen versuchen, eine Distanz

zwischen beiden Gruppen zu etablieren, was den Aufbau angenehmer Arbeitsbeziehungen erschwert (vgl. Wigfield 2009: 15 f.). Auch Chang & Jeong (2021: 306) schildern anhand ihrer qualitativen Studie mit 10 männlichen Krankenpflegern aus Südkorea, dass sich diese aufgrund ihres Minoritätenstatus ungerecht von ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen behandelt fühlen, da sie hauptsächlich für körperliche Arbeit eingesetzt würden und ihnen fehlendes Einfühlungsvermögen und fehlende Anpassungsfähigkeit unterstellt wird. Simpson (2004: 357 f.) berichtet in der bereits erwähnten Studie, dass Männer in frauenreichen Berufen zwar die Vorteile des Autoritätseffektes genießen, dies jedoch die Kehrseite habe, dass sie häufig vor höhere berufliche Anforderungen gestellt werden. Ähnliche Beobachtungen berichtet bereits Williams (1995: 97), in deren Studie die Befragten diese Behandlung jedoch nicht als problematisch empfinden. Nach Chang & Jeong (2021: 307) erfahren auch männliche Krankenpfleger sexuelle Belästigung, die jedoch nicht immer als solche erkannt werde, weil das Bewusstsein dafür fehle, dass Männer Opfer von sexueller Belästigung sein können (vgl. Chang & Jeong 2021: 307).

Fasst man die Eindrücke aus den diversen Untersuchungen zusammen, so scheint vor allem der Kontakt mit Kundinnen und Kunden oder Klientinnen und Klienten ein Konfliktpotenzial für Männer in frauenreichen Berufen zu bergen (vgl. Heintz et al. 1997: 49; Chang & Jeong 2021: 306; Essig & Soparnot 2019: 396). Analog argumentiert schon Williams (1992: 261 f.) in ihrer Interviewstudie mit 76 Männern und 23 Frauen in vier klassischen frauenreichen Berufen (Krankenpfleger/-in; Grundschullehrer/-in; Bibliothekar/-in; Sozialarbeiter/-in), dass Männer in frauenreichen Berufen oftmals in ihrem außerberuflichen Umfeld Konflikten, Vorurteilen und Diskriminierungen begegnen[23] (vgl. dazu auch Williams 1995: 101–107). Damit verbunden ist die Konfrontation mit negativen Stereotypen, die zu starken Belastungen führen und die Motivation der Männer, in diesen Berufen weiterzuarbeiten, reduzieren kann (vgl. Williams 1992: 261 f.). Die häufigsten und stärksten diesbezüglichen Erfahrungen machen Männer in den „most female-identified specialties" (Williams 1992: 263), d. h. insbesondere in den Tätigkeiten, die in engen und intimen Kontakt zu Frauen und Kindern stehen (vgl. Williams 1992: 261 f.). Dabei werden diesen Männern oftmals Homosexualität oder gar Pädophilie unterstellt (vgl. Cross & Bagilhole 2002: 212; Rolfe 2005: 25; Simpson 2005: 373; Williams 1992: 261 f.). Cross & Bagilhole (2002: 214) weisen in ihrer Interviewstudie mit zehn Männern in frauenreichen Berufen aus den englischen „East Midlands" darauf hin, dass sich diese Männer deshalb Gedanken darüber machen, wie andere Männer aufgrund der geschlechts*un*typischen Arbeitssituation über ihre Sexualität denken. Etwa die Hälfte der interviewten Männer verschleiert daher ihre genaue berufliche Tätigkeit gegenüber anderen Männern oder hält sie gänzlich geheim (vgl. Cross & Bagilhole 2002: 214). Simpson (2005: 372) zeigt in ihrer Interviewstudie mit 40 männlichen Angestellten in den Berufen Grundschullehrer/-in, Flugbegleiter/-in, Bibliothekar/-in und Krankenpfleger/-in aus dem Vereinigten Königreich, dass die männlichen Inter-

23 An dieser Stelle ist zu betonen, dass Williams (1992: 261) zu dem außerberuflichen Umfeld auch Klientinnen und Klienten sowie Kundinnen und Kunden zählt.

viewten ihre männlichen Freunde und Bekannten als weniger akzeptierend und unterstützend wahrnehmen als ihre weiblichen Peers.

Im Sinne des von Connell (2005) formulierten Bildes der „hegemonialen Männlichkeit" werden Abweichungen vom Maskulinitätsideal, dessen zentrales Merkmal eine heterosexuelle Orientierung darstellt (vgl. Meuser 2010: 102), sanktioniert und Abwertungen wie Ausgrenzungen vorgenommen. Diese Mechanismen vollziehen sich in der Regel über Feminisierungsprozesse: „Wer dem Idealbild nicht entspricht, ist homosexuell oder ein verweiblichter Schwächling" (Heintz et al. 1997: 53; vgl. dazu auch Meuser 2010: 103 f.). Somit stellt die Diskrepanz zwischen maskuliner Geschlechtsrolle und der weiblich konnotierten professionellen Berufsrolle für Männer in frauenreichen Berufen eine besondere Herausforderung dar. Verschärfend kommt hinzu, dass frauenreiche Berufe meist geringeres Berufsprestige und auch eine geringere Entlohnung verheißen. Letzteres wird vor allem dann zu einem Problem, wenn Männer über eine potenzielle Vaterschaft nachdenken bzw. eine Familie gründen (möchten). Wie Schwiter et al. (2014: 419) in der bereits skizzierten Studie schildern, gehen mit einer geschlechts*un*typischen Berufswahl nicht zwangsläufig abweichende Familienrollen einher, sodass es Jugendlichen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen schwierig erscheint, ihre Berufstätigkeit mit ihren Vorstellungen von Familie und Elternschaft zu vereinbaren. Für Männer in frauenreichen Berufen, die sich selbst in der Rolle des Familienernährers sehen[24], stellt sich damit die Frage, ob dies mit der Entlohnung in einem frauenreichen Beruf möglich ist (vgl. Schwiter et al. 2014: 420). Als mögliche Lösung dieser Problematik berichten die interviewten Männer entweder von der Möglichkeit der beruflichen Weiterqualifizierung oder eben von der Option des Berufswechsels (vgl. Schwiter et al. 2014: 420; vgl. dazu auch Wehner et al. 2016: 32 f.).

Letztlich reagieren Männer in frauenreichen Berufen ähnlich auf die geschilderten Herausforderungen wie die weibliche Minderheit in männerreichen Berufen (vgl. dazu auch Kelan 2018). Die erste Strategie im Sinne eines „Undoing Gender" besteht darin, die Unterschiede in den stereotypen Erwartungen zwischen den Geschlechtern zu minimieren und einer weiblich konnotierten professionellen Berufsrolle zu entsprechen (vgl. Sobiraj et al. 2010: 139 f.). So identifiziert Lupton (2000: 44 f.) in seiner Interviewstudie mit neun Männern aus frauenreichen Berufen, dass die Interviewten ihre Männlichkeit in einem frauenreichen Beruf anpassen, indem sie offenkundig männliche Verhaltensweisen vermeiden oder weibliche Verhaltensweisen in ihre Maskulinität integrieren. Ähnlich agieren die interviewten Krankenpfleger und Grundschullehrer in der Untersuchung von Pullen & Simpson (2009). Sie distanzieren sich teilweise von einer normierten Vorstellung der Männlichkeit und betonen ihre „weibliche Seite", d. h. etwa ihre Fürsorglichkeit (vgl. Pullen & Simpson 2009: 574 f., vgl. dazu auch Cross & Bagilhole 2002: 219 f.).

Die zweite Strategie von Männern in frauenreichen Berufen im Sinne des von West & Zimmermann (1987) formulierten Konzepts des „Doing Gender" besteht dem-

24 Für eine ausführliche Darstellung der Vorstellung der Vaterschaft in Bezug auf traditionelle Geschlechterrollen bei Auszubildenden in der Schweiz siehe Schwiter 2011: 224 f.

gegenüber darin, geschlechtliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen hervorzuheben und zu betonen, um dadurch ihre Maskulinität zu erhalten (vgl. Sobiraj et al. 2010: 138). Nach Simpson (2004: 359–361) bedeutet dies konkret, dass bspw. die eigene Arbeit umbenannt wird, um mögliche Assoziationen in Bezug auf Weiblichkeit zu minimieren. So bezeichnen einige der von Simpson (2004: 359) interviewten Bibliothekare ihren Beruf als Informationswissenschaftler oder Forscher, um erforderliche technische Fähigkeiten zu betonen. Vergleichbares wird auch in der Untersuchung von Williams (1995) berichtet. Dort nennt sich ein Sozialarbeiter (berufsrechtlich nicht unproblematisch) Psychotherapeut (vgl. Williams 1995: 128 f.). Zweitens werden solche Arbeitsinhalte hervorgehoben, die eher „männlich" konnotiert sind (vgl. Simpson 2004: 360). Flugbegleiter heben etwa die Sicherheitsanforderungen als männliche Facetten des Berufs hervor und grenzen sie gegen die eher „weiblichen" Serviceaufgaben ab (vgl. Simpson 2004: 360). Analog akzentuieren in der Untersuchung von Williams (1995: 126) die Bibliothekare die Bedeutung technologischer und digitaler Facetten ihres Berufs, die auch als Begründung für die Zunahme an Männern in diesem Beruf gilt. Drittens schließlich wird Distanz zu den weiblichen Komponenten des jeweiligen Berufs aufgebaut (vgl. Simpson 2004: 360). Simpson (2004: 360) beschreibt, dass Bibliothekare die Bibliotheksassistentinnen als eine wenig karriereorientierte Gruppe von Zweitverdienern bezeichnen, während in der Krankenpflege die jeweiligen Fachgebiete als Tätigkeitsfelder für Frauen und Männer kategorisiert werden. Dabei ist die allgemeine Krankenpflege eher „weiblich", während etwa die Intensivmedizin und Notfallversorgung eher männlich konnotiert ist (vgl. Simpson 2004: 360). Zudem weist Williams (1995: 130) darauf hin, dass Männer in frauenreichen Berufen geschlechtshomogene Gruppen bilden, die ein unterschiedliches Maß an Formalität aufweisen und Frauen ausschließen. Ähnliche Beobachtungen macht Faulstich-Wieland (2016: 103) sowohl für weibliche als auch männliche Auszubildende in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen. Im Falle der männlichen Auszubildenden in frauenreichen Berufen gehe das häufig mit einer negativen Beurteilung weiblicher Kommunikationsformen und Gesprächsthemen einher (vgl. Faulstich-Wieland 2016: 111), sodass der Zusammenschluss in homosozialen Räumen eine gemeinsame Sphäre schaffe, die eine identitätssichernde Funktion habe.

Zusammenfassend können die beiden vorgestellten Strategien des „Doing Gender" und „Undoing Gender" nach Sobiraj et al. (2010: 139) als „Wechselspiel zur erfolgreichen Vermeidung von Konflikten innerhalb des Individuums verstanden werden". Auch in diesem Fall könnten bei erfolgsloser Bearbeitung der Diskrepanz Geschlechtsrollenkonflikte entstehen, wobei sich die Forschungslage ähnlich ambivalent wie für Frauen in männerreichen Berufen darstellt. So erfahren in der bereits dargelegten Untersuchung von Luhaorg & Zivian (1995: 614 f.) Männer weniger Geschlechtsrollenkonflikte, wenn deren Geschlechtsrollenorientierung mit der Geschlechtstypik ihres Berufs übereinstimmt. Demgegenüber legen die Ergebnisse der Untersuchungen von Koberg & Chusmir (1991: 463 f.) und Rustemeyer & Thrien (2001: 37 f.) nahe, dass Männer in geschlechts*un*typischen Berufen keine höhere Wahrnehmung von Geschlechtsrollenkonflikten aufweisen. Allerdings ist in diesem Kontext zu betonen, dass die Datengrundlage

in den allermeisten Untersuchungen aus erwachsenen Personen besteht. Ob diese Ergebnisse auch auf jüngere Altersgruppen übertragen werden können, ist jedoch kritisch zu hinterfragen, da besonders innerhalb der Phase der Adoleszenz zahlreiche geschlechtsbezogene Entwicklungsaufgaben von den Jugendlichen zu bewältigen sind und in dieser Phase ein starker geschlechtsbezogener Konformitätsdruck herrscht (vgl. Trautner 1996: 165; 2008: 639). Im Rahmen einer der wenigen Untersuchungen, die sich mit männlichen Geschlechtsrollenkonflikten innerhalb der Adoleszenz auseinandersetzt, können Watts Jr. & Borders (2005: 271–275) anhand einer qualitativen Untersuchung mit elf männlichen Jugendlichen zwischen 14 und 18 Jahren aus North Carolina, USA, zeigen, dass solche Geschlechtsrollenkonflikte auftreten können. Für männliche Auszubildende in frauenreichen Berufen ist dies deshalb nicht auszuschließen.

Im Hinblick auf das psychische Wohlbefinden von Männern in frauenreichen Berufen ergibt sich ebenfalls ein unklares Bild. Qian & Fan (2019: 2088) identifizieren keinen Einfluss der Männerquote auf das emotionale Wohlbefinden männlicher Arbeitnehmer. Auch in der Untersuchung von Tophoven et al. (2015: 254) zeigt sich im Vergleich zu Männern in männerreichen Berufen kein Zusammenhang zwischen depressiven Symptomen und der Arbeit in einem frauenreichen Beruf. Nach Bryngelson, Bacchus Hertzman & Fritzell (2011: 622 f.) ist es für schwedische Männer in stark segregierten frauenreichen Berufen (Frauenanteil > 80 %) sogar unwahrscheinlicher Langzeit zu erkranken als für Männer in nicht segregierten Berufen. Allerdings findet Lidwall (2021: 1662), ebenfalls für Schweden, dass für Männer in frauenreichen Berufen das Risiko einer Krankschreibung höher ist als für Männer in nicht segregierten Berufen, wobei das Krankenstandrisiko generell eher gering ausfällt. Evans & Steptoe (2002: 487) können in diesem Zusammenhang für den frauenreichen Beruf der/des Krankenpflegers/-in zeigen, dass männliche Krankenpfleger im Vergleich zu ihren weiblichen Arbeitskolleginnen höhere krankheitsbedingte Fehlzeiten haben. Anders stellt sich dies wiederum in der Untersuchung von Liminana-Gras et al. (2013: 141) dar. In ihrer Studie mit jeweils 98 spanischen Krankenpflegerinnen und 98 Krankenpflegern haben die Krankenpfleger eine bessere Selbsteinschätzung hinsichtlich ihrer Gesundheit und berichten von einem geringeren Medikamentenkonsum und einer höheren körperlichen Aktivität als die Krankenpflegerinnen. Im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit von Männern in geschlechtsuntypischen Berufen können Janssen & Backes-Gellner (2015: 83–86) in der dargelegten Untersuchung zeigen, dass Männer in frauenreichen Berufen sowohl in der Gesamteinschätzung als auch den verschiedenen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit niedrigere Werte aufweisen. Teuschler, Makarova & Neuenschwander (2019: 41) finden wiederum in der bereits dargelegten Untersuchung aus der Schweiz keine Unterschiede zwischen männlichen Auszubildenden in frauenreichen und männerreichen Berufen.

Zusammenfassend ist für Männer in frauenreichen Berufen zu vermuten, dass sie innerhalb des von ihnen gewählten frauenreichen Berufs mehrheitlich mit größerer Akzeptanz aufgenommen werden als dies bei Frauen in männerreichen Berufen der Fall ist. Somit können Männer in frauenreichen Berufen oftmals aufgrund der ihnen zugeschriebenen männlichen Geschlechterstereotype Vorteile erzielen. Allerdings

begegnen ihnen auch Vorurteile und Diskriminierungen, die überwiegend aus dem außerberuflichen Umfeld stammen. Zudem fällt es den Männern in diesen Berufen offenbar schwerer, ihre Berufsrolle mit jener des Familienvaters zu vereinbaren.

Vergleich der Situation von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen

Vergleicht man abschließend die Situation von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen, wird deutlich, dass sowohl Frauen als auch Männer von Benachteiligungen betroffen sind. Allerdings nehmen diese Benachteiligungen zwischen den Geschlechtern unterschiedliche Formen an und gehen zumeist von verschiedenen Personengruppen aus. Für Frauen zeigen sich die Benachteiligungen häufig innerhalb ihres betrieblichen Arbeitsumfelds, etwa im Kontakt mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen. Dabei sind Frauen häufig mit Akzeptanzproblemen und der Absprache von erforderlichen Kompetenzen konfrontiert, die sich in entsprechenden verbalen Äußerungen, geringerer sozialer Unterstützung oder dem Ausschluss aus Arbeitsvollzügen zeigen. Weiterhin bestehen für Frauen weitere offenere Formen der Ausgrenzung, die sich in diskriminierenden und sexuell belästigenden Verhaltensweisen ausdrücken. Als Folge dieser verschiedenen Formen der Diskriminierung und Benachteiligung können ein höherer Leistungsdruck und ein höheres Belastungsempfinden entstehen, die sich auch negativ auf die Gesundheit der Frauen auswirken können. Männer sind dagegen im betrieblichen Arbeitskontext seltener mit solchen Benachteiligungen konfrontiert. Ein Großteil der Männer erfährt in betrieblichen Arbeitskontexten vielmehr positive Reaktionen, die sich etwa in einem positiven Arbeitsklima und unterstützenden Verhaltensweisen der Kolleg/-innen und Vorgesetzten ausdrücken. Benachteiligungen erleben sie stattdessen vermehrt mit Kund/-innen oder Klient/-innen und in ihrem außerberuflichen Umfeld, wobei die Benachteiligungen überwiegend von anderen Männern geäußert werden. Diese Benachteiligungen können auch für Männer zu zusätzlichen Belastungen und negativen gesundheitlichen Folgen führen, die ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem frauenreichen Beruf befördern dürften.

Neben diesen unterschiedlichen Formen der Benachteiligung ist die Fortsetzung der geschlechts*un*typischen Ausbildungs- und Arbeitssituation sowohl für Frauen als auch für Männer dadurch erschwert, dass eine zukünftige Familienplanung bei beiden durchaus mit traditionellen Geschlechtervorstellungen einhergeht. Diese traditionellen Geschlechtervorstellungen, die für Frauen in der verstärkten Übernahme der Haus- und Carearbeit sowie für Männer in der Rolle des Familienernährers bestehen, dürften in geschlechts*un*typischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen jedoch nicht ohne Weiteres zu realisieren sein. So steht in männerreichen Berufen etwa das verbreitete Bild des Vollzeitarbeitnehmers in Konflikt mit den zeitlichen Ressourcen, die für Haus- und Carearbeit notwendig sind, wohingegen in frauenreichen Berufen die Verdienstmöglichkeiten oftmals zu gering sind, um die Rolle des Familienernährers auszuüben. Als Lösung für dieses Spannungsverhältnis von geschlechts*un*typischer Berufsrolle und traditioneller Familienrolle stehen unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung, wo-

bei eine Option die Aufgabe des geschlechts*un*typischen Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnisses darstellt.

Zuletzt reagieren Frauen und Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen interessanterweise recht ähnlich auf die geschilderten Herausforderungen, wobei Strategien des „Undoing Gender" und „Doing Gender" verwendet werden. Während beim „Undoing Gender" stereotype Erwartungen und geschlechtliche Differenzen minimiert bzw. verwischt werden, ist das „Doing Gender" dadurch gekennzeichnet, das eigene Geschlecht zu betonen und geschlechtliche Differenzen hervorzuheben. Beide Strategien sind jedoch risikobehaftet, sodass sie im Wechselspiel zu verwenden sind, um innerpsychische Konflikte sowie negative Folgen im Arbeitskontext zu vermeiden.

5 Forschungsfragen und -annahmen

Die empirische Analyse vorzeitiger Vertragslösungen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ist alles in allem – wie die vorstehenden Ausführungen verdeutlichen – weitgehend ein Desiderat. Zwar legen sowohl die Berufsbildungsstatistik als auch verschiedene Einzelstudien nahe, dass vorzeitige Vertragslösungen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsberufen überzufällig häufig vorkommen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2012; Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015; Rottermann 2017), allerdings ist noch kaum etwas darüber bekannt, welche Ursachen dafür verantwortlich sind. Weder wissen wir, ob und inwiefern sich die häufigeren vorzeitigen Vertragslösungen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, wie es unter anderem nach der Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen) zu erwarten wäre (siehe Kapitel 3.1.1.2), durch die Ausprägung einer sogenannten Vertragslösungsneigung bereits vorab ankündigen (vgl. Deuer 2006a), noch welche beruflichen Perspektiven die jungen Menschen mit der Beendigung ihres Ausbildungsverhältnisses verbinden. Mit anderen Worten ist auf Basis des bisherigen Forschungsstandes offen, welche Anschlusslösungen nach der Auflösung des Ausbildungsvertrages präferiert werden, d. h. ob eine Vertragslösungsneigung eher auf einen Berufs- oder einen Betriebswechsel zielt.

Der begrenzte Kenntnisstand zu diesem Thema ist vor allem darauf zurückzuführen, dass sich die bisherigen Forschungsbemühungen zu vorzeitigen Vertragslösungen im Allgemeinen und geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen im Speziellen überwiegend auf die Rekonstruktion der für eine Vertragslösung verantwortlichen subjektiven Gründe und Meinungen der Betroffenen konzentriert haben (vgl. Uhly 2015; siehe Kapitel 4.1.3). Die tatsächlichen Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen liegen angesichts des seltenen Vergleichs mit dem Vertragslösungsgeschehen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen und dem Mangel an Längsschnittstudien hingegen im Dunkeln.

Die vorliegende Arbeit geht daher der übergeordneten Frage nach, in welchem Ausmaß und aus welchen Gründen Frauen und Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen eine vorzeitige Vertragslösung in Erwägung ziehen. Dabei wird erstens das Ausmaß der vorzeitigen Vertragslösungsneigung untersucht (**Forschungsfrage 1a**) und durch einen systematischen Vergleich mit der Vertragslösungsneigung in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen geprüft, ob die Vertragslösungsneigung in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen nachweislich höher ist als bei jenen Auszubildenden, die sich für einen Beruf entschieden haben, in dem ihr Geschlecht die Majorität bildet (**Forschungsfrage 1b**). Vor dem Hintergrund der in Kapitel 2.3 referierten Befunde sollte die Tendenz zur vorzeitigen Vertragslösung umso häufiger zu beobachten sein, je weniger Beschäftigte der Ausbildungsbetrieb hat und je stärker die Geschlechtersegregation in dem jeweiligen Ausbildungsberuf ausgeprägt ist (vgl. Althoff 1992, 2001; Boockmann et al. 2014; Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015; siehe dazu auch Kapitel 2.3). Zweitens wird untersucht, ob die Auflösung

des Ausbildungsvertrags einem Berufs- oder nur einem Betriebswechsel dienen soll, was damit zusammenhängen dürfte, in welcher Hinsicht die Auszubildenden eine mangelnde Passung wahrnehmen (**Forschungsfrage 2**).

Auch wenn man von den in der Forschungsliteratur primär herausgearbeiteten Begründungen, die ehemalige Auszubildende und teils auch andere Akteure für die Auflösung von Ausbildungsverträgen formulieren, nicht auf deren Ursachen schließen kann, sind solche Gründe für die Präzisierung der Forschungsfragen und die Konzeption der nachfolgenden empirischen Analyse doch von hohem heuristischem Wert. So ist im Lichte der skizzierten Theorienansätze und des Forschungsstandes zu vermuten, dass die erläuterten Aspekte, die als Begründungen vorzeitiger Vertragslösungen genannt werden, – zumindest partiell – durchaus ursächlich für die Entstehung von Vertragslösungsneigungen sein könnten.

Im Einzelnen dürften neben den Personenmerkmalen, von denen aufgrund der Erwartungs-Wert-theoretischen (siehe Kapitel 3.1.1) und passungstheoretischen Ansätze (siehe Kapitel 3.1.2) ein Einfluss auf die berufliche (Um-)Entscheidung zu erwarten ist (Fähigkeitsselbstkonzept, Selbstwirksamkeitserwartungen, Leistungsmotivation etc.) und den bereits genannten Kontextmerkmalen des Ausbildungsverhältnisses, die Vorgeschichte der Ausbildungseinmündung, d. h. die Berufswahl, die Tendenz zur vorzeitigen Vertragslösung in geschlechts*un*typischen deutlicher noch als in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen statistisch erklären (siehe Kapitel 4.1.3 und Kapitel 4.2.1). Die vorberufliche Sozialisation erscheint besonders für geschlechts*un*typische Berufswahlen bedeutsam, da diese weiterhin seltene, gesellschaftlichen Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit widersprechende Ereignisse darstellen. Eine gelingende berufliche Orientierung, die neben der Auseinandersetzung mit Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Jugendlichen auch realistische Erwartungen an die Ausbildungssituation in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ermöglicht, dürfte folglich als „Schutzfaktor" vor einer vorzeitigen Vertragslösung fungieren.

Allerdings ist kein/-e noch so gut orientierte/-r Auszubildende/-r gänzlich vor unangenehmen Überraschungen nach Ausbildungsbeginn gefeit. Die wahrgenommene Ausbildungsqualität sollte also von maßgeblicher Bedeutung für die Vertragslösungsneigung der Auszubildenden sein, zumal der Forschungsstand zur geschlechts*un*typischen Ausbildungs- und Arbeitssituation darauf hindeutet, dass Personen in geschlechts*un*typischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen die Prozessqualität ihrer Ausbildung in entscheidenden Punkten negativer beurteilen (siehe Kapitel 4.1.3 und Kapitel 4.2.2). Eine positive Wahrnehmung der Ausbildungsqualität (Instruktionsqualität; anspruchsvolle Aufgabenstellungen etc.) dürfte demnach ebenfalls als Protektor gegen eine vorzeitige Vertragslösung wirken. Dies sollte deutlicher noch für die sozialen Beziehungen, die die Auszubildenden mit anderen Personen in ihrer betrieblichen Ausbildung haben, gelten. Neben der Bedeutung, die diesen Aspekten durch organisationale sozialisationstheoretische Ansätze beigemessen wird (siehe Kapitel 3.1.3), nehmen Konflikte mit ausbildungsbeteiligten Personen, wie oben dargelegt, einen zentralen Stellenwert unter den Begründungen für vorzeitige Vertragslösungen ein (siehe Kapitel 4.1.3). Zudem legt der Forschungsstand zur Situation von Frauen und Männern in geschlechts-

*un*typischen Ausbildungsverhältnissen den Eindruck nahe, dass besonders die sozialen Beziehungen von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen zu negativen Ausbildungserfahrungen führen, was die Vertragslösungsneigung befördern dürfte (siehe Kapitel 4.2.2). Ferner deuten Erwartungs-Wert-theoretische Ansätze ebenso wie die Vielzahl qualitativer Studien zur Arbeits- und Ausbildungssituation darauf hin, dass ein Minoritätenstatus in der Ausbildung die Passungswahrnehmung erschwert, Diskriminierungserfahrungen vor allem für Frauen in männerreichen Berufen in der beruflichen und betrieblichen Sozialisation wahrscheinlich macht und auf diese Weise die „Kosten" des Verbleibs in einer geschlechts*un*typischen Ausbildung erhöht (siehe Kapitel 3.1.1, Kapitel 3.2.2 und Kapitel 4.2.2). Eine positive Passungswahrnehmung sollte hingegen die Vertragslösungsneigung reduzieren. Ein „Misfit" von Person und Ausbildungssituation gilt hingegen als ursächlich für berufliche Belastungen und Überforderung, die ebenfalls durch den Minoritätenstatus gesteigert zu werden scheinen (siehe Kapitel 3.1.2 und Kapitel 4.2.2).

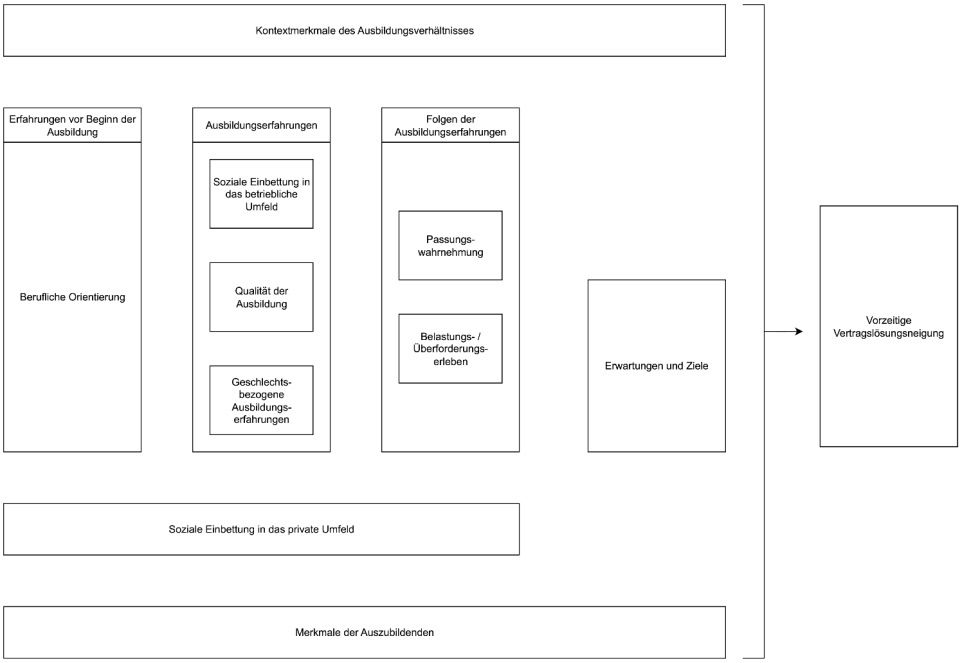


Abbildung 5: Heuristisches Modell zur Systematisierung der Einflussfaktoren auf eine vorzeitige Vertragslösungsneigung in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen (Quelle: eigene Darstellung)

Darüber hinaus sind zukünftige Erwartungen und Ziele für den weiteren beruflichen wie privaten Lebensweg der Auszubildenden und die soziale Unterstützung, die die Auszubildenden in ihrem sozialen Umfeld erfahren, als Prädiktoren der Vertragslösungsneigung in empirischen Analysen zu berücksichtigen (siehe Kapitel 3.1.2). Bekanntlich hat das soziale Umfeld einen erheblichen Einfluss auf die Berufswahlentschei-

dung, und es ist zu erwarten, dass dies auch bei der Entstehung von Wechselneigungen gilt. Gerade im Kontext geschlechts*un*typischer Ausbildungsverhältnisse kann das private Umfeld unterschiedlich auf die Verletzung der damit verbundenen Geschlechternormen reagieren, sodass im positiven Fall das private Umfeld als Ressource fungiert und einen Protektor gegen die Ausbildung einer vorzeitigen Vertragslösungsneigung darstellt (siehe Kapitel 3.2.1 und Kapitel 4.2.1). Im negativen Fall kann das private Umfeld hingegen als zusätzliche Belastung wahrgenommen werden, die die Entwicklung einer vorzeitigen Vertragslösungsneigung verstärken könnte.

Fasst man die Ausführungen zu diesem Forschungsstand zusammen, lässt sich daraus ein heuristisches Modell (siehe Abbildung 5) der Faktoren ableiten, die die Tendenz einer vorzeitigen Vertragslösung in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen erklären könnten. Dabei wird zunächst zu untersuchen sein, wie stark die genannten Faktoren ausgeprägt sind und ob zwischen Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen statistisch abgesicherte Unterschiede bestehen (**Forschungsfrage 3**). Ob und mit welchem Gewicht diese Faktoren die vorzeitige Vertragslösungsneigung in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen tatsächlich statistisch erklären können, ist hingegen noch weitgehend offen und deshalb Gegenstand der nachfolgenden Analysen (**Forschungsfrage 4**). Dabei wird zu prüfen sein, inwieweit eher geschlechtsspezifische Benachteiligungen, wie es die Genderforschung nahelegt, erklärungskräftig sind oder Faktoren der allgemeinen Ausbildungssituation, die auch in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen gelten, die Vertragslösungsneigung in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen statistisch vorhersagen (**Forschungsfrage 4a**). Wirken – so ist in diesem Zusammenhang zu diskutieren – bei Frauen in männerreichen und Männern in frauenreichen Berufen dieselben Gründe mit vergleichbarem Gewicht auf die vorzeitige Vertragslösungsneigung, oder hat es – wie der Forschungsstand erwarten ließe – für beide Geschlechter eine andere Bedeutung, wenn sie sich für einen geschlechts*un*typischen Ausbildungsberuf entscheiden (**Forschungsfrage 4b**)?

6 Methode

6.1 Untersuchungsdesign und Ablauf der Untersuchung

Untersuchungsdesign

Die Durchführung der Untersuchung erfolgte anhand einer schriftlichen Befragung, wobei ein Querschnittsdesign (vgl. Stein 2019: 132) verwendet wurde. Die erste Datenerhebung fand von Juni 2021 bis Juli 2021 statt. Nach deren Beendigung und Analyse der Daten wurde ersichtlich, dass die Stichprobe nur sehr wenige Männer (in frauenreichen Berufen) enthält. Deshalb wurde zwischen November 2021 und Januar 2022 eine Nacherhebung durchgeführt.

Die Zusammenführung der Daten der beiden Erhebungszeitpunkte ist unkritisch, da sich beide Stichproben auf die gleiche Grundgesamtheit (vgl. Bortz & Schuster 2010: 79 f.) beziehen. Dies ist analog zur Berechnung von Wahlprognosen zu sehen, bei denen auch von derselben Grundgesamtheit von Woche zu Woche ausgegangen wird, obwohl sich durch Mortalität und neue Jungwähler die Elemente der Grundgesamtheit ändern[25].

Ein solches Querschnittsdesign kommt zum Einsatz, wenn „eine aktuelle Bestandsaufnahme innerhalb einer Population vorgenommen werden soll" (vgl. Stein 2019: 132). Dabei können Zusammenhänge zwischen Variablen geprüft und untersucht werden (vgl. Stein 2019: 132).

Auswahl der Stichprobe

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden Auszubildende untersucht, die eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO absolvieren und sich zum Zeitpunkt der Befragung in einem solchen Ausbildungsverhältnis befinden. Die Konstruktion der Stichprobe erfolgte anhand eines mehrstufigen Prozesses, der Abbildung 6 zu entnehmen ist.

Ausgangspunkt der Stichprobe stellen die 326 anerkannten Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO des Jahres 2017 dar. Zum 31.12.2017 befanden sich in diesen 326 Ausbildungsberufen 1263378 Auszubildende. Davon waren 481011 Auszubildende weiblich (38.1 %) und 782367 männlich (61.9 %). Die Fragestellung konzentriert sich speziell auf die Geschlechtersegregation in Ausbildungsberufen: Daher wurden aus der Gesamtheit der anerkannten Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO zunächst die segregierten Ausbildungsberufe identifiziert. Als Schwellenwert wurde die 30 %-Marke zugrunde gelegt (siehe Kapitel 2.1). Um die Berufe zu identifizieren, die nach diesem Kriterium als frauen- bzw. männerreich gelten, wurden die Auszubildendenzahlen auf Basis der Berufsbildungsstatistik zum 31.12.2017 herangezogen. Ein anerkannter Aus-

25 Zur Stichprobengewinnung des ZDF-Politbarometers siehe: https://www.forschungsgruppe.de/Umfragen/Politbarometer/Methodik/ [Stand: 12.05.2024]

bildungsberuf nach BBiG/HwO des Jahres 2017 wird als geschlechtersegregiert bezeichnet, wenn sich der Anteil der geschlechtlichen Minorität zum 31.12.2017 unterhalb von 30.0 % befindet. Auf diese Weise wurden 54 Berufe ermittelt, in denen der Männeranteil unter 30.0 % liegt. Diese 54 Berufe werden als frauenreich bezeichnet.

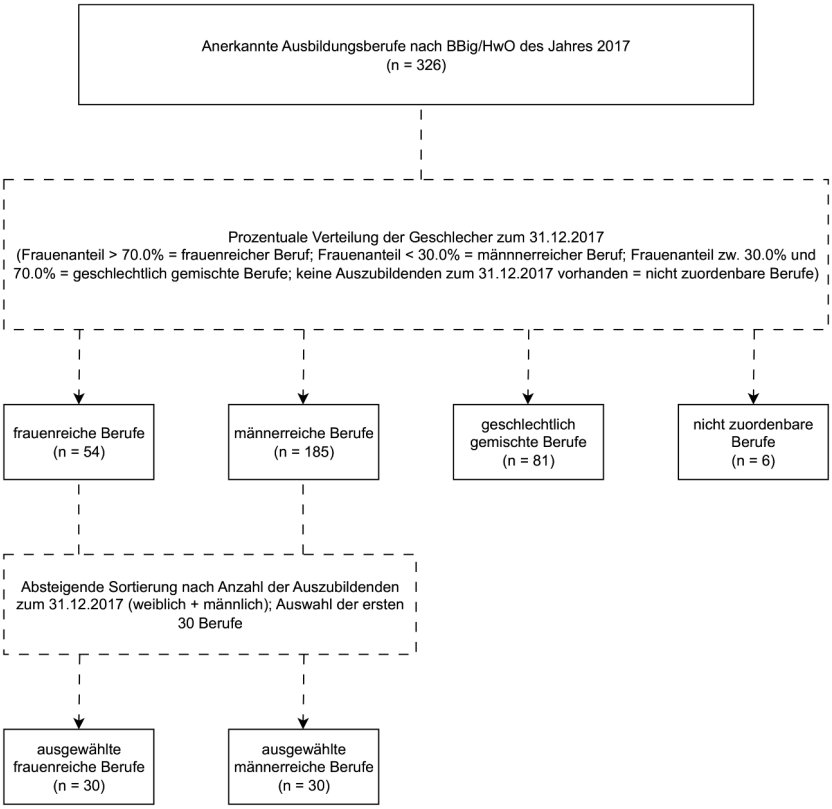


Abbildung 6: Auswahlprozess der relevanten Ausbildungsberufe für die Stichprobe (Quelle: eigene Darstellung)

In 185 Berufen rangiert der Anteil der Frauen unter 30.0 %, sodass diese Berufe als männerreich benannt werden. Die übrigen Berufe sind geschlechtlich gemischte Berufe. Sechs Berufe gehören zu keiner Kategorie, da sich zum 31.12.2017 keine Auszubildenden in diesen Berufen befunden haben.

In den 54 frauenreichen Berufen befanden sich zum 31.12.2017 insgesamt 275973 Auszubildende. Davon waren 231585 weiblich (83.9 %) und 44388 männlich (16.1 %). 605817 Auszubildende absolvierten eine Ausbildung in einem der 185 männerreichen Berufe, wovon 48978 weiblich (8.1 %) und 556839 männlich (91.9 %) waren. Die 81 geschlechtlich gemischten Berufe beinhalteten 381588 Auszubildende. Davon waren 200448 weiblich (52.5 %) und 181140 männlich (47.5 %). Da für die vorliegende Arbeit

die geschlechtersegregierten Ausbildungsberufe in Form frauen- und männerreicher Berufe bedeutsam sind, wurden nur diese Berufe im weiteren Verlauf betrachtet.

Tabelle 6: Frauenreiche Berufe der Stichprobe – Sortierung nach Männeranteil zum 31.12.2017

Nr.	Berufsbezeichnung	Auszubildende am 31.12.2017 – Bundesgebiet		
		Gesamt	Männer	Männeranteil
1	Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	31686	522	1.65 %
2	Medizinische/-r Fachangestellte/-r	39948	843	2.11 %
3	Florist/-in	2469	129	5.22 %
4	Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r	5655	309	5.46 %
5	Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r	3525	222	6.30 %
6	Rechtsanwaltsfachangestellte/-r	8439	534	6.33 %
7	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/-r	3231	216	6.69 %
8	Hauswirtschafter/-in	2631	204	7.75 %
9	Drogist/-in	3156	252	7.98 %
10	Gestalter/-in für visuelles Marketing	1575	150	9.52 %
11	Maßschneider/-in	678	87	12.83 %
12	Pferdewirt/-in	1587	207	13.04 %
13	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	15177	2409	15.87 %
14	Justizfachangestellte/-r	2190	363	16.58 %
15	Tourismuskaufmann/-frau	4695	780	16.61 %
16	Buchhändler/-in	1137	195	17.15 %
17	Konditor/-in	4392	792	18.03 %
18	Friseur/-in	21915	3966	18.10 %
19	Notarfachangestellte/-r	1122	204	18.18 %
20	Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit	1014	225	22.19 %
21	Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	1518	357	23.52 %
22	Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen	5319	1338	25.16 %
23	Kaufmann/-frau für Büromanagement	71226	18870	26.49 %
24	Sozialversicherungsfachangestellte/-r	6882	1824	26.50 %
25	Medienkaufmann/-frau Digital und Print	1842	510	27.69 %
26	Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	1986	552	27.79 %
27	Fotograf/-in	1389	387	27.86 %
28	Tierpfleger/-in	1635	462	28.26 %
29	Verwaltungsfachangestellte/-r	17664	5016	28.40 %
30	Augenoptiker/-in	6852	1974	28.81 %

In einem zweiten Schritt wurde für die Ziehung der Stichprobe eine Auswahl frauen- und männerreicher Berufe getroffen, die einerseits sicherstellen sollte, dass genügend Frauen in männerreichen und Männer in frauenreichen Ausbildungsberufen erreicht werden und gleichzeitig eine forschungsökonomische Datenerhebung ermöglicht. Dafür wurden die 54 frauenreichen und 185 männerreichen Berufe nach der absoluten

Anzahl der Auszubildenden (weiblich + männlich) in den Berufen zum 31.12.2017 absteigend geordnet. Anschließend wurde festgestellt, wie groß der Anteil der Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen war, der über die jeweils 30 am stärksten besetzten frauen- und männerreichen Berufe erreicht wurde. Für männerreiche Berufe wurde die Anzahl der Frauen zum 31.12.2017 in den 185 männerreichen Berufen gleich 100 % gesetzt. In den 30 ausgewählten männerreichen Berufen konnten 76.0 % Frauen erreicht werden. In den ausgewählten 30 frauenreichen Berufen waren es sogar 98.8 % der Männer. In Tabelle 6 und Tabelle 7 sind diese Berufe aufsteigend nach dem Anteil der geschlechtlichen Minorität dargestellt.

Tabelle 7: Männerreiche Berufe der Stichprobe – Sortierung nach Frauenanteil zum 31.12.2017

Nr.	Berufsbezeichnung	Auszubildende am 31.12.2017 – Bundesgebiet		
		Gesamt	Frauen	Frauenanteil
1	Maurer/-in	8172	69	0.84 %
2	Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heiz- und Klimatechnik	33474	423	1.26 %
3	Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in	8436	132	1.56 %
4	Dachdecker/-in	6669	114	1.71 %
5	Metallbauer/-in	16185	300	1.85 %
6	Zimmerer/Zimmerin	8151	198	2.43 %
7	Konstruktionsmechaniker/-in	8862	324	3.66 %
8	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	65163	2616	4.01 %
9	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	21702	1155	5.32 %
10	Berufskraftfahrer/-in	7077	378	5.34 %
11	Feinwerkmechaniker/-in	8391	471	5.61 %
12	Zerspanungsmechaniker/-in	19947	1224	6.14 %
13	Industriemechaniker/-in	43977	2703	6.15 %
14	Maschinen- und Anlagenführer/-in	7308	453	6.20 %
15	Mechatroniker/-in	26802	1887	7.04 %
16	Fachinformatiker/-in	32379	2382	7.36 %
17	Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik	6591	513	7.78 %
18	Werkzeugmechaniker/-in	11391	906	7.95 %
19	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	6687	591	8.84 %
20	Fachlagerist/-in	10458	933	8.92 %
21	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	7290	720	9.88 %
22	Fachkraft für Lagerlogistik	25047	3036	12.12 %
23	Tischler/-in	17451	2139	12.26 %
24	Chemikant/-in	6783	975	14.37 %
25	Landwirt/-in	9309	1374	14.76 %
26	Fahrzeuglackierer/-in	5343	789	14.77 %
27	Maler/-in und Lackierer/-in	14205	2241	15.78 %
28	Gärtner/-in	12558	2424	19.30 %
29	Koch/Köchin	18873	4266	22.60 %
30	Bäcker/-in	6249	1467	23.48 %

Durchführung der Untersuchung

Für die Datenerhebung wurden Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen ermittelt, die den Berufsschulunterricht für die ausgewählten Ausbildungsberufe anbieten. In der Regel ist der Unterricht dabei nach dem Fachklassenprinzip organisiert[26], sodass sich eine Befragung im Klassenverband anbietet. Die Befragten dieser Berufskollegs befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in einem Ausbildungsprozess, in dem sie unterschiedliche Erfahrungen machen, die nach Deuer (2006a) zu einer mehr oder weniger ausgeprägten Vertragslösungsneigung führen (können). Die vorzeitige Vertragslösungsneigung gilt es daher in der nachfolgenden empirischen Analyse statistisch als abhängige Variable zu „erklären" (siehe Kapitel 4.1.1).

Da der Kontakt zu den Berufskollegs zum Zeitpunkt der Befragung aufgrund der Corona-Pandemie erschwert war, wurden Studierende geschult und als Vermittler/-in nen eingesetzt. Die Studierenden hatten aufgrund von Anstellungen als Vertretungslehrkraft oder Absolvierung eines Praxissemesters bereits Kontakt zu den betreffenden Berufskollegs aufgebaut. Dieser Kontakt führte zu einer höheren Bereitschaft der Berufskollegs, die Befragung durchzuführen[27]. Für die Studierenden bestand die Möglichkeit, die Daten für ein Forschungsprojekt oder eine Master-Thesis zu nutzen. Um mögliche Vergleiche zwischen den Geschlechtern vorzunehmen, wurde die komplette Klasse und nicht nur die Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen befragt.

Beschreibung der Stichprobe

Die auf diese Weise erhobene Bruttostichprobe wurde in einem mehrschrittigen Prozess bereinigt. Zu Beginn wurden durch die Onlinebefragung 1717 Fälle erreicht, von denen 1479 Fälle die Befragung abgeschlossen haben. Der erste Schritt der Datenbereinigung betrifft die in der Stichprobe vertretenen Ausbildungsberufe. Es wurden 27 Fälle aus dem Datensatz ausgeschlossen, die sich auf einen Beruf vorbereiten, der nicht der angestrebten Stichprobe entsprach, oder die keinen Ausbildungsberuf angegeben hatten.

Im zweiten Schritt sollten jene Fälle identifiziert und eliminiert werden, die den Fragebogen nicht ernsthaft bearbeitet haben. Dafür wurde zunächst die Bearbeitungszeit des Fragebogens betrachtet und sogenannte „Speedster" ermittelt. Dabei handelt es sich um Personen, die den Fragebogen in einer sehr kurzen Bearbeitungszeit ausgefüllt haben. Es kann daher nicht davon ausgegangen werden, dass die Fragen sorgfältig gelesen und bearbeitet wurden (vgl. Theobald 2017: 319). Leiner (2019) hat verschiedene Indikatoren zur Identifikation von Daten mit geringer Qualität miteinander verglichen und gelangt zu dem Ergebnis, dass die relative Bearbeitungsgeschwindigkeit im Vergleich der verschiedenen Indikatoren den höchsten Beitrag zur Identifizierung von Da-

26 Anzumerken ist in diesem Kontext jedoch, dass es den Berufskollegs aufgrund verfahrensrechtlicher Regelungen möglich ist, verschiedene Ausbildungsberufe auf Klassenebene zusammenzuführen. Dies erfolgt oftmals im Kontext der berufsfeldbreiten Grundbildung, in denen die Inhalte des ersten Ausbildungsjahres verschiedener Ausbildungsberufe übereinstimmen.

27 Aus Gründen der Anonymisierung wird auch auf eine Darstellung der befragten Berufskollegs verzichtet. Eine entsprechende Liste liegt jedoch den Gutachtern sowie der Prüfungskommission vor.

ten mit geringer Qualität leistet (vgl. Leiner 2019: 241). Als Grenzwert der relativen Bearbeitungsgeschwindigkeit in Form des „relative speed index" empfiehlt Leiner (2019: 242) einen Wert von 2.0, der nicht überstiegen werden sollte. Dieser Empfehlung folgend wurden 38 weitere Fälle aus dem Datensatz entfernt, deren „relative speed index" sich oberhalb des Wertes von 2.0 bewegt.

Drittens wurden fehlende Werte („Missings") in den Blick genommen, die zu Verzerrungen und in der Folge zu fehlerhaften Schlüssen und Entscheidungen führen können (vgl. Döring & Bortz 2016: 585; Göthlich 2009: 119). Genauer gesagt wurde zunächst für jede befragte Person der Anteil der fehlenden Werte im Sinne des Item-Nonresponse betrachtet. Callegaro, Lozar Manfreda & Vehovar (2015: 131) empfehlen für Online-Befragungen, dass mindestens 50 % der Fragen beantwortet sein müssen, damit eine befragte Person nicht aus dem Datensatz ausgeschlossen wird. Zu einer ähnlichen Grenzsetzung gelangt auch die American Association for Public Opinion Research (AAPOR) im Hinblick auf schriftliche Befragungen (American Association for Public Opinion Research 2016: 29). Neben dieser eher liberalen Grenzsetzung sind jedoch auch restriktivere Grenzwerte denkbar. Die vorliegende Arbeit orientiert sich in Anlehnung an Roth & Switzer (1995: 1010) an einer solchen strengeren Grenze, d. h. es wurden insgesamt 30 Personen mit einem Anteil von fehlenden Werten über 30 % aus dem Datensatz eliminiert. Für diese 30 %-Grenze spricht weiterhin auch, dass multiple Imputationen nur bis zu einem maximalen Missinganteil von bis zu 30 % möglich sind (vgl. Spieß 2010: 128).

Als weiterer Indikator unzureichender Datenqualität wurden in einem vierten Schritt die Antwortmuster der befragten Personen betrachtet. Diese als „Response-Sets" (Jandura 2018: 210) bezeichneten Muster haben unterschiedliche Formen, wobei „Straightlining" gerade in Online-Umfragen verbreitet ist (vgl. Jandura 2018: 211 f.). Straightlining meint die Tendenz, „to use an identical response category for all items in a set" (Herzog & Bachman 1981: 551). Als Folge kann die damit verbundene fehlende Differenzierung innerhalb einer Fragenmatrix die Reliabilität und Validität der Antworten beeinträchtigen (vgl. Kim et al. 2019: 215). Demgegenüber argumentieren Reuning & Plutzer (2020: 440), dass auch eine valide Form des Straightlining existiert. Sie verweisen exemplarisch darauf, dass Personen, die niemals Opfer von Mobbing wurden, eine Itembatterie zu Viktimisierungserfahrungen konsequent mit „nie" beantworten (vgl. Reuning & Plutzer 2020: 440). Allerdings kann eine solche valide Form des Straightlining nur dann entstehen, wenn die Items alle in die gleiche Richtung gepolt sind. Bei der Verwendung gegenpoliger Items wird ein sehr großer Teil der validen Straightliner entfernt, sodass von den restlichen Straightlinern angenommen werden kann, dass sie die Itembatterie nicht mit der nötigen Sorgfalt beantwortet haben. Deshalb wird die Implementierung von gegenpoligen Items empfohlen (vgl. Reuning & Plutzer 2020: 444)[28]. Diesen Ausführungen folgend wurde das Straightlining in der vorliegenden Arbeit anhand von zwei Itembatterien überprüft, die gegenpolige Items

28 Eine Ausnahme bildet die Mittelkategorie eines Skalenformats mit ungerader Anzahl an Antwortmöglichkeiten, wie 5-stufige Likert-Skalen. In diesem Fall führen gegenpolige Items nicht zu einer Reduktion valider Straightliner (vgl. Reuning & Plutzer 2020: 444).

beinhalten. Eine Itembatterie enthält eine Skala mit sechs Items, von denen jeweils drei in eine Richtung gepolt sind. Die zweite umfasst drei Skalen und 17 Items, davon sind zwei Items mit gegenläufiger Polung. Da die Skalen jedoch keine gegenteiligen Aussagen, sondern lediglich gegenteilige Polungen aufweisen, die sich auf unterschiedliche Facetten des Konstruktes beziehen, ist eine Analyse der Skalenpunkte jenseits der Extremwerte nur schwer möglich. Die Beantwortung zweier gegenpoliger Items, die unterschiedliche Facetten des Konstruktes abdecken, kann anhand der mittleren Skalenpunkte nicht als valide Antwort ausgeschlossen werden, sodass sich auf eine Analyse der beiden Extremwerte der Skala beschränkt und ein mögliches Straightlining untersucht wird. Zu diesem Zweck wurde gezählt, wie häufig der jeweilige Skalenpunkt innerhalb der Itembatterie gewählt wurde. Wenn ausschließlich ein Skalenpunkt in einer der beiden Itembatterien gewählt wurde, lag ein Straightlining vor und die Person wurde aus dem Datensatz ausgeschlossen. Dies traf auf 10 Fälle zu.

Im letzten Schritt wurde eine Person ausgeschlossen, die in einem Freifeld mangelnde Teilnahmebereitschaft signalisiert hat, und einige wenige Fälle mit nicht plausiblen Altersangaben entfernt.

Der ausgewertete Nettodatensatz umfasst somit 1373 Personen, was 79.97 % der Ausgangsstichprobe entspricht. Auf dieser Basis wurde eine Missing-Analyse durchgeführt, um das Ausmaß und eine mögliche Musterverteilung der fehlenden Werte zu analysieren. Wie Tabelle D1 im Anhang verdeutlicht, weist keines der Items eine Überschreitung der von Lück & Landrock (2019: 465) formulierten 5 %-Grenze auf, die eine besondere Analyse der entsprechenden Variablen bedarf. Darüber hinaus verdeutlicht die folgende Abbildung 7, dass das gesamte Ausmaß der fehlenden Werte 0.8 % beträgt und als gering einzustufen ist.

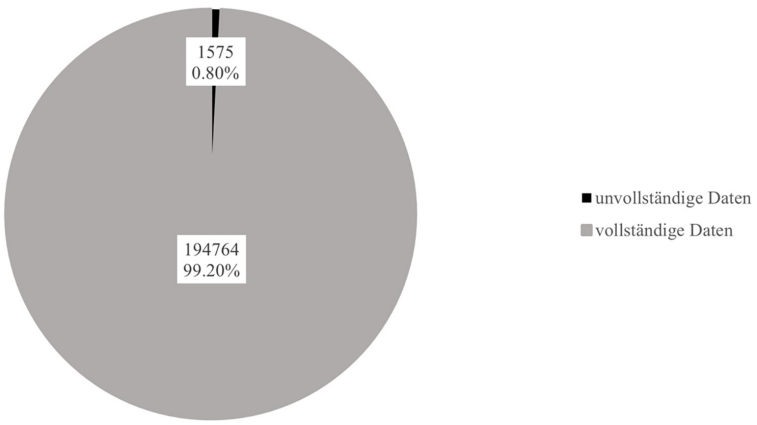


Abbildung 7: Gesamtzusammenfassung der fehlenden Werte (Quelle: eigene Darstellung)

Im Umgang mit diesen fehlenden Werten stellen Tabachnik & Fidell (2007: 63) dar, dass bei einer geringen Missingquote von unter 5 % die unterschiedlichen Verfahren zur Behandlung fehlender Werte sehr ähnliche Ergebnisse aufweisen (vgl. dazu auch

Lüdtke et al. 2007: 106, 107; explizit für Regressionsanalysen siehe Urban & Mayerl 2018: 441 f.). Da sich nach der Datenbereinigung sowohl die fehlenden Werte einzelner Variablen als auch das gesamte Ausmaß der fehlenden Werte unterhalb der genannten 5 %-Grenze bewegen, wird auf eine Imputation von Werten verzichtet.

Von den 1373 Personen der Nettostichprobe sind 482 weiblich (35.1 %) und 891 männlich (64.9 %). Das durchschnittliche Alter der Befragten beträgt 21.4 Jahre (SD = 4.28). Bei Betrachtung der Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses befinden sich zunächst 10.9 % der Befragten (n = 150) in einem sehr frühen Stadium ihrer Ausbildung und in der Probezeit. Weitere 33.1 % (n = 455) befinden sich im ersten Ausbildungsjahr nach der Probezeit. 37.8 % (n = 519) absolvieren zur Zeit der Befragung das zweite Ausbildungsjahr, 17.8 % (n = 244) nähern sich dem Abschluss des Ausbildungsverhältnisses und sind im dritten Ausbildungsjahr. 0.4 % (n = 5) der Befragten absolvieren zur Zeit der Befragung das vierte Ausbildungsjahr. Darüber hinaus sind hinsichtlich der Betriebsgröße 22.6 % der Befragten (n = 310) in einem Kleinstbetrieb (bis 9 Mitarbeiter/-in nen) tätig. 25.3 % (n = 347) arbeiten in einem Kleinbetrieb (10 bis 49 Mitarbeiter/-in nen). 14.8 % (n = 203) absolvieren die Ausbildung in einem mittleren Betrieb (50 bis 249 Mitarbeiter/-in nen). In Großbetrieben sind 37.2 % der Befragten (n = 509) beschäftigt.

Hinsichtlich der für diese Arbeit zentralen Kategorie der Geschlechtstypik befinden sich 243 Befragte in einem geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnis, 1130 führen eine Ausbildung in einem geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnis durch. Der Anteil an Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen in der Stichprobe beträgt somit 17.7 %, die Quote der Auszubildenden in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen entsprechend 82.3 %. Innerhalb der geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnisse sind 119 Personen weiblich und 124 Personen männlich. Die Verteilung innerhalb der geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnisse nach Geschlecht ist somit ziemlich ausgeglichen (weiblich: 49.0 %; männlich: 51.0 %). In geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen beträgt das Verhältnis von Männern zu Frauen etwa zwei zu eins (männlich: 67.9 %; weiblich: 32.1 %).

Betrachtet man die Verteilung der Geschlechter auf der Berufsebene, sind 23 der 30 ausgewählten männerreichen Berufe im Sample vertreten (siehe Tabelle 7). Die Berufe entstammen ausschließlich den Zuständigkeitsbereichen des Handwerks (Dachdecker/-in ; Feinwerkmechaniker/-in ; Maler/-in und Lackierer/-in ; Tischler/-in) sowie Industrie und Handel (Berufskraftfahrer/-in ; Chemikant/-in ; Elektroniker/-in für Geräte und Systeme; Koch/Köchin; Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik; Werkzeugmechaniker/-in). Der größte Teil der Berufe kann beiden Zuständigkeitsbereichen zugeordnet werden (Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik; Bäcker/-in ; Elektroniker/-in für Betriebstechnik; Fachinformatiker/-in ; Fachkraft für Lagerlogistik; Fachlagerist/-in ; Fahrzeuglackierer/-in ; Industriemechaniker/-in ; Konstruktionsmechaniker/-in ; Kraftfahrzeugmechatroniker/-in ; Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in ; Mechatroniker/-in ; Zerspanungsmechaniker/-in). Somit ist eine gewisse Bandbreite an Berufen in den beiden zentralen Zuständigkeitsbereichen männerreicher Berufe realisiert worden.

Tabelle 8: Anzahl der Personen in männerreichen Ausbildungsberufen nach Geschlecht

	Geschlecht		
	weiblich	männlich	Gesamt
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	1	11	12
Bäcker/-in	3	10	13
Berufskraftfahrer/-in	6	38	44
Chemikant/-in	7	48	55
Dachdecker/-in	5	43	48
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	3	26	29
Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	1	5	6
Fachinformatiker/-in	2	15	17
Fachkraft für Lagerlogistik	7	16	23
Fachlagerist/-in	1	1	2
Fahrzeuglackierer/-in	6	26	32
Feinwerkmechaniker/-in	2	10	12
Industriemechaniker/-in	22	121	143
Koch/Köchin	3	22	25
Konstruktionsmechaniker/-in	4	11	15
Kraftfahrzeugmechaniker/-in	15	115	130
Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in	0	1	1
Maler/-in und Lackierer/-in	6	35	41
Mechatroniker/-in	12	93	105
Tischler/-in	6	65	71
Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik	1	8	9
Werkzeugmechaniker/-in	3	37	40
Zerspanungsmechaniker/-in	3	10	13
Gesamt	119	767	886

Einige Berufe sind stärker in der Stichprobe vertreten als andere (siehe Tabelle 8). Hervorzuheben sind die Berufe „Industriemechaniker/-in “, „Kraftfahrzeugmechatroniker/-in “ und „Mechatroniker/-in “, die zwischen 12 % und 16 % der Personen in männerreichen Berufen und zwischen 10 % und 18 % der Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen umfassen.

Bei den frauenreichen Berufen sind zwölf der 30 ausgewählten Berufe vertreten (siehe Tabelle 6). Darunter sind Berufe aus dem Zuständigkeitsbereich Handwerk (Augenoptiker/-in ; Fotograf/-in ; Friseur/-in), Industrie und Handel (Gestalter/-in für visuelles Marketing; Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit), dem öffentlichen Dienst (Verwaltungsfachangestellte/-r) sowie der Beruf „Kaufmann/-frau für Büromanagement“, der verschiedenen Zuständigkeitsbereichen zugeordnet werden kann. Der größte Teil gehört mit fünf Berufen zu den freien Berufen. Somit konnte auch hier eine gewisse Bandbreite an unterschiedlichen Berufen und Kontexten in der Stichprobe realisiert werden, deren Konzentration aber, wie Tabelle 9 zu entnehmen ist, stärker ausge-

prägt ist. So sind beim Beruf der/des Kaufmanns/-frau für Büromanagement über ein Drittel (36.3 %) der Personen in frauenreichen Berufen und die Hälfte (50.0 %) der Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen zu finden.

Tabelle 9: Anzahl der Personen in frauenreichen Ausbildungsberufen nach Geschlecht

	Geschlecht		Gesamt
	weiblich	männlich	
Augenoptiker/-in	29	14	43
Fotograf/-in	7	3	10
Friseur/-in	29	8	37
Gestalter/-in für visuelles Marketing	9	3	12
Kaufmann/-frau für Büromanagement	115	62	177
Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit	0	1	1
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	69	4	73
Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r	11	2	13
Rechtsanwaltsfachangestellte/-r	21	3	24
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/-r	4	1	5
Verwaltungsfachangestellte/-r	49	21	70
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	20	2	22
Gesamt	363	124	487

6.2 Erhebungsinstrumente und erfasste Variablen

Im folgenden Abschnitt werden das angewandte Erhebungsinstrument und die damit erhobenen Variablen beschrieben sowie die eingesetzten Skalen der Untersuchung vorgestellt. Für eine systematische Darstellung werden die unabhängigen Variablen in Blöcken, angelehnt an die theoretischen Überlegungen aus Kapitel 5, beschrieben. Sämtliche Itemformulierungen und Kennwerte können dem Skalenhandbuch (Anhang C) entnommen werden. Eine Übersicht der verwendeten Skalen inklusive Beispielitems findet sich am Ende des Abschnitts in Tabelle 11.

Erhebungsinstrument

Als Erhebungsinstrument wurde ein Online-Fragebogen entwickelt, der über die Plattform SoSci Survey (www.soscisurvey.de) angefertigt wurde. SoSci Survey stellt für nicht kommerzielle Untersuchungen kostenlos und werbefrei einen Befragungsserver bereit, der in Deutschland ansässig ist und somit eine Datenschutzkonformität nach Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) gewährleistet. Gegenüber den klassischen Formen standardisierter Befragungen, wie persönlich-mündlichen Befragungen (vgl. Stocké 2019), telefonischen Befragungen (vgl. Hüfken 2019) oder schriftlich-postalischen Befragungen (vgl. Reuband 2019), haben Online-Befragungen mehrere Vorteile. Dazu zählen neben der zeitlichen und räumlichen

Unabhängigkeit sowie der Verwendung von bestimmten medialen Inhalten vor allem die Vermeidung von Fehlern bei der Dateneingabe (vgl. Wagner-Schelewsky & Hering 2019: 788 f.). Nach Abschluss der Befragung können die Daten direkt als Datensatz eines gängigen Statistikprogrammes verarbeitet werden. Dies bietet zeitökonomische Vorteile und reduziert den finanziellen Aufwand (vgl. Wagner-Schelewsky & Hering 2019: 789).

Der Fragebogen wurde in zwei unterschiedlichen Layouts zur Verfügung gestellt und konnte auf dem Smartphone oder Computer bearbeitet werden. Für beide Varianten des Fragebogens existiert ein entsprechender URL-Link sowie ein QR-Code, mit denen die jeweilige Fragebogenversion aufgerufen werden konnte. Auf der ersten Seite erhielten die Befragten Informationen zum Gegenstandsbereich des Fragebogens. Dabei wurde betont, dass die Befragung darauf abzielt, die persönliche Wahrnehmung der Befragten hinsichtlich ihrer Ausbildung sowie deren Zufriedenheit damit zu erfassen. Weiterhin wurde darauf hingewiesen, dass keine Rückschlüsse auf ihre Person möglich sind und weder ihre Ausbilder/-in nen noch ihre Lehrer/-in nen Informationen über die Antworten der Befragten erfahren. Die Teilnahme an der Befragung war für die Auszubildenden freiwillig und anonym.

Abhängige Variablen: Dimensionen der vorzeitigen Vertragslösungsneigung

Die zentrale abhängige Variable der vorliegenden Arbeit stellt die vorzeitige Vertragslösungsneigung dar. Ihre Operationalisierung orientiert sich an einem von Deuer & Wild (2019) entwickelten Messinstrument zur Studienabbruchneigung im dualen Studium, das für die vorliegende Arbeit adaptiert wurde. Dafür wurde eine Unterscheidung von Deuer (2006a: 115) übernommen, die zwischen einer berufsbezogenen und einer betriebsbezogenen Abbruchneigung differenziert. Die Begriffe „Studiengang“ und „Ausbildungsstätte/Praxisstätte“ wurden in den Itemformulierungen durch die Begriffe „Ausbildungsberuf“ und „Ausbildungsbetrieb“ ersetzt. Mit dieser Unterscheidung wird die institutionelle Form, die typisch für anerkannte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO ist, aufgegriffen, die die Logik des Berufsbildungssystems widerspiegelt (vgl. Harney & Rahn 2000: 733 f.). Gleichzeitig werden damit die beiden Anschlussmöglichkeiten abgebildet, die innerhalb des dualen (Ausbildungs-) Systems zur Verfügung stehen (siehe Kapitel 4.1.4). Das ursprünglich vierstufige Skalenformat (1 = „ja“, 2 = „eher ja“, 3 = „eher nein“, 4 = „nein“) wurde übernommen.

Unabhängige Variablen: Beschreibung der Ausbildungssituation

Die unabhängigen Variablen orientieren sich an den verschiedenen Elementen des heuristischen Modells aus Kapitel 5 und gestalten sie inhaltlich aus. Die Vorstellung der unabhängigen Variablen erfolgt daher gruppiert nach den Elementen des heuristischen Modells. Die Antwortformate wurden für eine Vielzahl der Skalen vereinheitlicht, um die Komplexität der Befragung zu reduzieren. Für diese Skalen stand somit ein sechsstufiges Antwortformat zur Verfügung (1 = „stimmt nicht“ bis 6 = „stimmt völlig“). Abweichungen von dieser Vereinheitlichung werden bei der Vorstellung der jeweiligen Skalen dargestellt.

Merkmale der Auszubildenden

Als soziodemografische Merkmale der Auszubildenden wurden das *biologische Geschlecht*, das *Alter* sowie der *Migrationshintergrund* erhoben. Die Erhebung des *biologischen Geschlechts* war erforderlich, um das Geschlecht als eine zentrale Variable für die folgenden Analysen zu berücksichtigen und gleichzeitig eine Zuordnung zu frauen- und männerreichen Berufen bzw. geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen vornehmen zu können. Daher wurde das biologische Geschlecht anhand einer dichotomen Variablen erfasst (1 = „weiblich"; 2 = „männlich"), deren Formulierung Rahn, Brüggemann & Hartkopf (2014) entstammt. Das Alter und der Migrationshintergrund der Auszubildenden wurden erfasst, da bei beiden Merkmalen Hinweise auf einen Zusammenhang mit vorzeitigen Vertragslösungen vorliegen bzw. im Kontext geschlechts*un*typischer Berufswahlen sowie der Situation in geschlechts*un*typischen Arbeitsverhältnissen von Bedeutung sind (siehe Kapitel 4.1.3, Kapitel 4.2.1 und Kapitel 4.2.2). Das *Alter* der Auszubildenden liegt als metrische Variable vor. Adaptiert nach Beetz et al. (2013) konnten die Befragten bei der Aussage „Ich bin ... Jahre alt" das Alter eigenständig eintragen. Der *Migrationshintergrund* der Befragten wurde nach der Definition des Statistischen Bundesamts[29] anhand des Geburtslandes der/des Auszubildenden und beider Elternteile erhoben. Dafür wurden drei Variablen von Rahn, Brüggemann & Hartkopf (2014) adaptiert. Um den Umfang des Fragebogens nicht weiter zu erhöhen, wurde für die bzw. den Auszubildenden, die Mutter sowie den Vater jeweils erfragt, in welchem Land diese Person geboren ist. Als Antwortmöglichkeiten stehen zur Wahl: 1 = „Deutschland" sowie 2 = „in einem anderen Land und zwar". Bei der zuletzt genannten Antwortmöglichkeit konnte das entsprechende Geburtsland noch über ein Freitextfeld eingetragen werden.

Leistungsmotivationale Merkmale wurden als personenbezogene Merkmale der Auszubildenden aufgenommen, um die intrinsische Einsatzbereitschaft der Auszubildenden abzubilden (siehe Kapitel 4.1.3). Die motivationale Facette in Form der *Leistungsmotivation* wurde anhand einer Skala von Heinzer & Reichenbach (2013) operationalisiert, die sich explizit auf berufliche Kontexte bezieht. Für die vorliegende Untersuchung wurden die Formulierungen der acht Items übernommen. Bei einem Item wurde der Begriff „Mitarbeiter/-in " durch den Begriff „Auszubildende/-r" ersetzt.

Leistungsbezogene Merkmale wurden anhand der *letzten Zeugnisnoten in den Fächern Deutsch* und *Mathematik* erhoben (siehe Kapitel 4.1.3 und Kapitel 4.2.1). Für beide Fächer stand eine separate Drop-down-Anzeige zur Verfügung, in denen jeweils glatte Schulnoten (von 1 bis 6) angeklickt werden konnten.

Zuletzt wurde mit dem *beruflichen Fähigkeitsselbstkonzept* ein Merkmal in die Analyse aufgenommen, das sich sowohl auf die Motivation als auch die Leistung der Auszubildenden auswirken kann (siehe Kapitel 3.1.1). Das berufliche Fähigkeitsselbstkonzept wurde auf Basis der Konstruktion des akademischen Fähigkeitsselbstkonzepts von Dickhäuser et al. (2002) erhoben und auf die Situation der beruflichen Ausbildung adaptiert, sodass die verschiedenen, dort formulierten Bezugsnormen berücksichtigt werden

29 https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html [Stand: 12.05.2024]

konnten. Um das berufliche Fähigkeitsselbstkonzept auf eine kompakte Weise abzubilden, wurde für die vorliegende Untersuchung eine Auswahl der ursprünglichen 22 Items getroffen. Da die Skala, die sich auf keine Bezugsnorm bezieht, den anderen Dimensionen übergeordnet ist, wurde sie für die Operationalisierung einer kompakten Skala des beruflichen Fähigkeitsselbstkonzeptes nicht berücksichtigt. Aus den drei sich auf eine Bezugsnorm beziehenden Skalen wurden jeweils Items auf Basis der Faktorladungen der Studie 3 der Publikation von Dickhäuser et al. (2002) verwendet. Diese Studie wurde als Referenz ausgewählt, da die Items für Schülerinnen und Schüler formuliert und somit für die Befragten der vorliegenden Arbeit verständlicher waren als Itemformulierungen für Studierende, die in Studie 1 und Studie 2 der Originalpublikation Verwendung finden. Da die soziale Bezugsnorm mit Abstand die größte Varianzaufklärung besitzt, wurden drei Items mit den höchsten Faktorladungen ausgewählt. Aus den Skalen zur individuellen sowie zur kriteriumsbezogenen Bezugsnorm wurden jeweils die beiden Items mit den höchsten Faktorladungen entnommen. Die Itemformulierungen wurden vom Gegenstandsbereich Schule auf den Gegenstandsbereich Ausbildung angepasst. Dafür wurde der Begriff „Schule" durch den Begriff „Ausbildungsberuf" sowie „meine Mitschüler(inne)n" durch „andere Auszubildende" ersetzt. Die Endpunkte des Antwortformats unterscheiden sich zwischen den einzelnen Items. Die Skalenbreite wurde auf ein sechsstufiges Format geändert, damit die Skalenbreite in der vorliegenden Befragung möglichst einheitlich ist.

Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses

Als Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses wurden die *Bezeichnung des Ausbildungsberufs* mittels Drop-down-Antwortformat und das *Segregationsniveau des Ausbildungsberufs* erfasst. In Kapitel 2.3 wurde dargelegt, dass zwischen der Höhe der offiziellen Vertragslösungsquote und dem Grad der Segregation ein Zusammenhang besteht. Im Anschluss an Kanters (1977) Tokenismus-Konzept (siehe Kapitel 3.2.2) ist weiterhin davon auszugehen, dass mit zunehmender Anzahl an Personen der geschlechtlichen Minorität die negativen Erfahrungen der Minoritätengruppe abnehmen. Auszubildende in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen mit einem starken Segregationsniveau wären demnach stärker mit negativen Erfahrungen und Konsequenzen aufgrund ihres Minoritätenstatus konfrontiert als die geschlechtliche Minorität mit einem weniger starken Segregationsniveau. Die Operationalisierung des Segregationsniveaus erfolgte äquivalent zur Auswahl der relevanten Ausbildungsberufe (siehe Kapitel 6.1) über den Anteil der geschlechtlichen Minorität innerhalb des Ausbildungsberufs. Da sich die Segregation jedoch über die Zeit verändern kann, wurden für die Stärke des Segregationsniveaus nicht die Auszubildendenzahlen zum 31.12.2017, sondern aktuellere Zahlen zum 31.12.2020 auf Basis der DAZUBI-Datenblätter[30] des Bundesinstituts für Berufsbildung verwendet. Da zunächst die relevanten Ausbildungsberufe mit einer Segregationsgrenze von 30 % zum 31.12.2017 identifiziert wurden, sollte sich die Stärke des Segregationsniveaus zwischen 0.1 % und 29.9 % bewegen. Die untere Grenze ergibt sich daraus, dass Ausbildungsberufe zum 31.12.2017, die ausschließ-

30 Für eine Erläuterung der DAZUBI-Datenblätter siehe Fußnote 6.

lich von einem Geschlecht absolviert werden und somit keine geschlechtliche Minorität aufweisen, nicht berücksichtigt wurden. Die Auszubildendenzahlen zum 31.12.2020 verdeutlichen, dass die Geschlechtersegregation in fast allen Ausbildungsberufen der Stichprobe weiterhin vorherrscht. Es zeigen sich jedoch zwei Ausnahmen (Augenoptiker/-in , Fotograf/-in). In dieser beschriebenen Vorgehensweise wird die Segregation als umso stärker bezeichnet, je geringer der Anteil der geschlechtlichen Minorität in dem jeweiligen Ausbildungsberuf zum 31.12.2020 ist. Um diese ungewohnte Perspektive (niedrigere Werte drücken eine höhere Segregation aus) zu vermeiden, wurde der als Prozentwert vorliegende Segregationswert von 100 subtrahiert. Auf diese Weise drücken höhere Werte eine stärkere Segregation des Ausbildungsberufs und somit eine geringere Anzahl an Personen der geschlechtlichen Minorität aus.

Das dritte Kontextmerkmal des Ausbildungsverhältnisses, das sich ebenfalls auf das Strukturmerkmal des Berufs bezieht, ist das *berufliche Ansehen* des Ausbildungsberufs. Das berufliche Ansehen, das auch als Berufsprestige bezeichnet wird, geht in die vorliegende Untersuchung ein, da Hinweise darauf bestehen, dass es als wichtige intermediäre Variable im Kontext geschlechts*un*typischer Berufswahlen fungiert (siehe Kapitel 4.2.1). Möglicherweise geht mit geringerem Ansehen eine geringere Bindung zu Berufen einher, was in der Folge vorzeitige Vertragslösungen zu befördern vermag. Die Operationalisierung des beruflichen Ansehens erfolgte anhand der Operationalisierung von Ebner & Rohrbach-Schmidt (2019). Die Formulierung lautete wie folgt: „Nun möchten wir von Ihnen wissen, welches ANSEHEN Ihr Ausbildungsberuf Ihrer Meinung nach heute in Deutschland hat. Geben Sie bitte für Ihren Ausbildungsberuf einen Wert von 0 bis 10 an. 0 bedeutet, dass Ihr Ausbildungsberuf ein „sehr geringes Ansehen“ hat und 10 ein „sehr hohes Ansehen“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Meinung abstufen“. Es stand somit ein 11-stufiges Antwortformat zur Verfügung.

Als viertes Kontextmerkmal wurde die *Größe des Ausbildungsbetriebs*, gemessen an der Anzahl der Beschäftigten, in der vorliegenden Analyse berücksichtigt. Wie in Kapitel 4.1.3 ausgeführt wurde, sind in größeren Ausbildungsbetrieben vorzeitige Vertragslösungen seltener als in kleineren Betrieben. In Verbindung mit der Situation von Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen besteht für diese mit zunehmender Betriebsgröße darüber hinaus eine höhere Wahrscheinlichkeit, weitere Personen der geschlechtlichen Minorität anzutreffen, was als Protektor gegen vorzeitige Vertragslösungen fungieren kann. Die Betriebsgröße wurde mit folgender Frage operationalisiert: „Wie viele Beschäftigte hat der Betrieb, in dem Sie momentan Ihre Ausbildung absolvieren? Rechnen Sie sich und andere Auszubildende mit ein“. Als Antworten standen folgende Möglichkeiten zur Verfügung, die sich an der Klassifikation der Betriebsgrößen der Europäischen Kommission (2003) orientieren: 1 = „bis 9 Mitarbeiter/-in nen“, 2 = „10 bis 49 Mitarbeiter/-in nen“, 3 = „50 bis 249 Mitarbeiter/-in nen“, 4 = „250 und mehr Mitarbeiter/-in nen“.

Das fünfte und letzte Kontextmerkmal der vorliegenden Untersuchung ist der *Ausbildungszeitpunkt*. Er wurde berücksichtigt, da Hinweise darauf bestehen, dass der Zeitpunkt einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit hat, eine vorzeitige Vertragslösung zu

vollziehen (siehe Kapitel 4.1.3). Der Ausbildungszeitpunkt wurde anhand des aktuellen Ausbildungsjahres der Auszubildenden operationalisiert und mit der folgenden Frage erhoben: „In welchem Ausbildungsjahr befinden Sie sich momentan?“ Als Antwortmöglichkeiten standen zur Wahl: 1 = „in der Probezeit des ersten Ausbildungsjahres“, 2 = „im ersten Ausbildungsjahr, aber nach der Probezeit“, 3 = „im zweiten Ausbildungsjahr“, 4 = „im dritten Ausbildungsjahr“, 5 = „im vierten Ausbildungsjahr“.

Berufswahlbezogene Merkmale

Berufswahlbezogene Merkmale lenken den Blick auf die vorberufliche Zeit und fokussieren verschiedene Aspekte der beruflichen Orientierung der Auszubildenden. Ein zentrales berufswahlbezogenes Merkmal ist das *Interesse (am Ausbildungsberuf)*. Es wurde als Merkmal in die vorliegende Untersuchung aufgenommen, da es im Sinne passungstheoretischer Ansätze als zentrales Element der Passung von Person und Beruf angesehen wird (siehe Kapitel 3.1.2) und Hinweise darauf bestehen, dass sie für geschlechts*un*typische Berufswahlen von Bedeutung sind (siehe Kapitel 4.2.1). Für die Operationalisierung des beruflichen Interesses wurde eine adaptierte und gekürzte Version des Fragebogens zum Studieninteresse (FSI) von Schiefele, Krapp, Wild & Winteler (1993) verwendet. Die Autoren entwickelten eine Skala zum Studieninteresse, die ursprünglich aus 27 Items bestand, die den Dimensionen „Gefühlsbezogene Valenzen“, „Persönliche und wertbezogene Valenzen“ und „Intrinsischer Charakter“ zugeordnet werden können. Nach einer testtheoretischen Überprüfung wurde die Skala auf 18 Items reduziert. Für die vorliegende Arbeit wurden aus der gekürzten Skala mit 18 Items für jede der drei Dimensionen die beiden Items mit den höchsten korrigierten Item-Gesamttest-Korrelationen (Trennschärfe) ausgewählt, da die Originalquelle keine Angaben zu den Faktorladungen der einzelnen Items enthält. Anschließend wurden die Itemformulierungen auf duale Ausbildungsberufe angepasst, indem die Begriffe „Fach“, „Studium“ und „Studienfach“ durch den Begriff „Ausbildungsberuf“ sowie „studieren“ durch „erlernen“ ersetzt wurden.

Als zweites berufswahlbezogenes Merkmal wurde die Wahl des *Wunschberufs* berücksichtigt. Die Variable „Wunschberuf“ wurde aufgenommen, da sie das berufliche Interesse untermauert und im Kontext der Vertragslösungsforschung als zentrale Begründung einer Vertragslösung im Bereich der berufswahlbezogenen Merkmale gilt (siehe Kapitel 4.1.3). Zur Operationalisierung des Wunschberufs wurde auf ein adaptiertes Item zurückgegriffen, das ursprünglich in der Befragung „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (2008) verwendet wurde. Die originale Frageformulierung lautete: „Bei Ihrer Berufswahl war Ihr jetziger Ausbildungsberuf …“. Die ursprünglichen Antwortvorgaben waren 1 = „… Ihr Wunschberuf“; 2 = „… ein interessanter Beruf, unter mehreren Berufen, die für Sie in Frage kamen“; 3 = „… eine Alternative, an die Sie ursprünglich nicht gedacht hatten“; 4 = „… eine Notlösung, weil Sie keinen anderen Ausbildungsplatz bekommen haben“; 5 = … unklar, weil Sie nicht wussten, was Sie werden sollten“. Für die vorliegende Untersuchung wurde der Fragetext übernommen und Adaptionen einzelner Antwortvorgaben vorgenommen. Die Antwortvorgabe 1 wurde um das Wort „einziger“ ergänzt, da grundsätz-

lich die Möglichkeit besteht, dass die Auszubildenden mehrere Berufe als Wunschberuf bezeichnen und dadurch die Abgrenzung zu Antwortvorgabe 2 erschwert wird. Die Antwortvorgabe 3 wurde in „… ein Beruf, der sich plötzlich und zufällig ergeben hat" geändert, um die spontane Entwicklung von Berufsalternativen im Prozess der beruflichen Orientierung hervorzuheben. Die Antwortvorgabe 5 wurde entfernt, da sie Überschneidungen mit Antwortvorgabe 4 aufweist und die Abgrenzung der Antwortvorgaben 4 und 5 für die Befragten schwierig erscheint. Somit lauteten die Antwortvorgaben für die vorliegende Untersuchung: 1 = „… Ihr einziger Wunschberuf"; 2 = „… ein interessanter Beruf, unter mehreren Berufen, die für Sie in Frage kamen"; 3 = „… ein Beruf, der sich plötzlich und zufällig ergeben hat"; 4 = „… eine Notlösung, weil Sie keinen anderen Ausbildungsplatz bekommen haben". Eine Betrachtung der Itemformulierungen verdeutlicht, dass sich Item Nr. 2 („Es war für mich von großer Bedeutung, gerade diesen Ausbildungsberuf erlernen zu können") aus der Skala „Interesse (am Ausbildungsberuf)", mit der Variablen „Wunschberuf" überschneiden könnte. Es wurde eine Überprüfung mittels bivariater Rangkorrelation nach Spearman vorgenommen, da für weiterführende Analysen in Form von Suppression oder Multikollinearität Überschneidungen zwischen Items problematisch sein können. Da hohe Werte des Items „Es war für mich von großer Bedeutung, gerade diesen Ausbildungsberuf erlernen zu können" auf einen Wunschberuf hindeuten, wurde die Variable „Wunschberuf" umkodiert, sodass beide Items die gleiche Richtung aufweisen. Die beiden Items korrelieren signifikant miteinander, $r_s = .47$, $p < .001$, $n = 1368$. Nach Cohen (1988: 80) handelt es sich dabei um einen mittleren Effekt.

Um die bereits spezifizierte Unterscheidung von Ausbildungsberuf und Ausbildungsbetrieb an dieser Stelle abzubilden, wurde in der vorliegenden Untersuchung eine Erweiterung der Variable „Wunschberuf" auf eine betriebliche Dimension vorgenommen und als *Wunschbetrieb* bezeichnet. Die Grundlogik der Variablen „Wunschberuf" wurde übernommen und lediglich der Begriff „Beruf" durch den Begriff „Betrieb" ersetzt. Die Frageformulierung lautete dementsprechend: „Bei Ihrer Berufswahl war Ihr jetziger Ausbildungsbetrieb …". Die Antwortvorgaben wurden ebenfalls umformuliert: 1 = „… Ihr einziger Wunschbetrieb"; 2 = „… ein interessanter Betrieb, unter mehreren Betrieben, die für Sie in Frage kamen"; 3 = „… ein Betrieb, der sich plötzlich und zufällig ergeben hat"; 4 = „… eine Notlösung, weil Sie keinen anderen Ausbildungsbetrieb bekommen haben".

Das vierte berufswahlbezogene Merkmal wird als *reflektierte Berufswahlentscheidung* bezeichnet. Dieses Merkmal wurde in die vorliegende Analyse aufgenommen, um jenseits des beruflichen Interesses und der Frage des Wunschberufs bzw. des Wunschbetriebs weitere Facetten der beruflichen Orientierung auf eine kompakte Weise abzubilden. Dabei wurden besonders die Anforderungen der beruflichen Tätigkeit sowie die eigene Entscheidungsfindung fokussiert (vgl. Driesel-Lange 2011: 53) und Items in Anlehnung an das „Thüringer Berufsorientierungsmodell" (vgl. Driesel-Lange et al. 2010) verwendet. Die Itemformulierungen wurden leicht an den Gegenstandsbereich der vorliegenden Arbeit angepasst. In Bezug auf das dritte Item der Skala „reflektierte Berufswahlentscheidung" liegt ebenfalls die Vermutung nahe, dass

eine starke Nähe zur Variablen „Wunschberuf" besteht, da sich beide auf die Sicherheit der Entscheidungsfindung beziehen. Dies wurde auf die im obigen Abschnitt beschriebene Weise korrelationsanalytisch geprüft. Die beiden Items korrelieren signifikant miteinander, $r_s = .38$, $p < .001$, $n = 1360$. Nach Cohen (1988: 80) handelt es sich dabei um einen mittleren Effekt.

Ähnlich wie die Variable „Wunschbetrieb", wurde die Skala *„reflektierte Betriebswahlentscheidung"* als weiteres berufswahlbezogenes Merkmal in die vorliegende Untersuchung aufgenommen, um die getroffene Unterscheidung von Ausbildungsberuf und Ausbildungsbetrieb auch an dieser Stelle abzubilden. Dafür wurden die Itemformulierungen der Skala „reflektierte Berufswahlentscheidung" verändert und auf den Ausbildungsbetrieb bezogen. Auch in diesem Fall korrelieren Item 3 der Skala „reflektierte Betriebswahlentscheidung" und die Variable „Wunschbetrieb" signifikant mit mittlerer Effektstärke miteinander (vgl. Cohen 1988: 80), $r_s = .38$, $p < .001$, $n = 1360$.

Qualität der Ausbildung

Für die Ausbildungserfahrungen ist vor allem die Prozessqualität bei der Vermittlung der beruflichen Fachkompetenzen entscheidend (vgl. Beicht et al. 2009: 2–5; siehe Kapitel 4.1.3). Alle Skalen, die zur Messung der Qualität der Ausbildung verwendet und im Folgenden dargestellt werden, entstammen dem „Inventar zur betrieblichen Ausbildungsqualität" (IBAQ) (vgl. Velten & Schnitzler 2012). Sämtliche Itemformulierungen wurden aus den Originalversionen der Skalen übernommen.

Die Qualität der fachlichen Vermittlung manifestiert sich zunächst in den gestellten Arbeitsaufgaben. Sie stellen zentrale Bedingungsfaktoren des Lernprozesses in der beruflichen Bildung dar. Um die Tätigkeitsmerkmale der Ausbildung abzubilden, wurde auf die drei Skalen *„Bedeutsamkeit der Aufgaben für den Betrieb"*, *„Arbeitsaufgaben (Vielfalt und Anforderungspassung)"* und *„Handlungsspielraum bei der Tätigkeit"* zurückgegriffen, die für eine motivations- und kompetenzförderliche Gestaltung der Arbeit zentral sind (vgl. Velten & Schnitzler 2012: 513 f.). Zudem ist die Person der/des Ausbilders/-in bedeutsam. Deren *„Fachkompetenz"* und *„Feedbackverhalten"* bestimmen die fachliche Ausbildungsqualität maßgeblich mit und wurden deshalb mit zwei Skalen gemessen (vgl. Beicht et al. 2009: 4).

Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld

Die soziale Einbindung im Beruf und Betrieb ist für die Qualität der Ausbildung ebenfalls von großer Bedeutung (vgl. Beicht et al. 2009: 4; siehe Kapitel 3.1.3 und Kapitel 4.2.2). In Bezug auf die Person der/des Ausbilders/-in wurde deshalb zunächst die Skala *„Fürsorglichkeit der/des Ausbilders/-in "* aus dem bereits vorgestellten „Inventar zur betrieblichen Ausbildungsqualität" (IBAQ) (vgl. Velten & Schnitzler 2012) verwendet. Zudem wurde eine Skala aufgenommen, die auf der Operationalisierung sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz von Frese (1989) basiert und sowohl auf die Ausbilder/-in nen als auch die Arbeitskolleg/-in nen bezogen ist. Frese (1989) operationalisierte die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz durch fünf Fragen, die für die Personengruppen direkter Vorgesetzter, Kollegen, Ehefrau oder Freundin sowie Andere anhand eines vierstufi-

gen Antwortformats (1 = „gar nicht“, 2 = „wenig“, 3 = „ziemlich“, 4 = „viel“) beantwortet werden. Für die vorliegende Arbeit wurde die Skala zur sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz sowohl für die Ausbilder/-in nen als auch die Arbeitskolleg/-in nen erstellt und als *„soziale Unterstützung der/des Ausbilders/-in “* sowie *„soziale Unterstützung der Arbeitskolleg/-in nen“* bezeichnet. Die Itemformulierungen wurden aus der Version überwiegend beibehalten. Es wurde lediglich bei drei Fragen das Wort „Arbeit“ durch das Wort „Ausbildung“ ersetzt. Das vierstufige Antwortformat (1 = „gar nicht“; 2 = „wenig“; 3 = „ziemlich“; 4 = „viel“) wurde aus der Originalquelle übernommen.

Die Arbeitskolleginnen und -kollegen sind für die Beschreibung der sozialen Lernumgebung der Auszubildenden ebenfalls wichtig (siehe Kapitel 4.1.3 und Kapitel 4.2.2). Um dies abzubilden, wurde eine weitere Skala aus dem „Inventar zur betrieblichen Ausbildungsqualität“ (IBAQ) (vgl. Velten & Schnitzler 2012) verwendet und als *„kollegiale Zusammenarbeit“* bezeichnet.

Zuletzt wurde in Bezug auf die soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld das Merkmal *„soziale Integration in die Arbeitsgruppe“* berücksichtigt. Die soziale Integration in die Arbeitsgruppe stellt einen zentralen Indikator dafür dar, ob die beruflichen, aber besonders die betrieblichen Sozialisationsprozesse erfolgreich sind (siehe Kapitel 3.1.3 und Kapitel 4.2.2). Zur Operationalisierung wurden vier Items aus Neuenschwander et al. (2018: 55) verwendet.

Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben

Das Merkmal *„geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben“* soll erfassen, ob und inwiefern die Ausbildungssituation von Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen aufgrund ihres geschlechtlichen Minoritätenstatus als besonders wahrgenommen wird. Dafür standen keine etablierten Instrumente zur Verfügung, sodass eine Eigenkonstruktion notwendig war. Abgeleitet aus den dargestellten theoretischen Ansätzen zur Erklärung vorzeitiger Vertragslösungen, die das Geschlecht als zentrale Kategorie behandeln (siehe Kapitel 3.2), sowie den empirischen Erkenntnissen zur Situation von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen (siehe Kapitel 4.2.2), wurden Aussagen formuliert, denen die Befragten auf dem bereits bekannten sechsstufigen Antwortformat (1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig) mehr oder weniger zustimmen konnten. Die in Tabelle 10 aufgeführten Items beinhalten Aussagen zur Integration und Ausgrenzung, d. h. zur Akzeptanz der Auszubildenden, zu den Leistungen und Kompetenzen, die ihnen zugerechnet werden, sowie zu verschiedenen Formen der Ausgrenzung, etwa in Form sexueller Belästigungen. Für beide Geschlechter wurden die gleichen Itemformulierungen verwendet, allerdings wurden die jeweiligen Geschlechterbezeichnungen unterschieden. Darüber hinaus rekurrieren die Items Nr. 1, 2, 5, 7 und 11 auf das eigene Geschlecht, während sich die Items Nr. 6, 9, 10 und 12 auf das andere Geschlecht beziehen.

Tabelle 10: Itemformulierungen des geschlechtsbezogenen Ausbildungserlebens

Nr.	Itemformulierungen
1	In meiner Ausbildung werde ich als Frau/Mann sexuell belästigt
2	Durch meinen Ausbildungsberuf wird mir meine Weiblichkeit/Männlichkeit abgesprochen
3	Mein Ausbildungsberuf schadet meinem Ansehen in meinem Freundes- und Bekanntenkreis
4	Durch meinen Ausbildungsberuf habe ich schon Freunde und Bekannte verloren
5	In meiner Ausbildung werde ich als Frau/Mann nicht ernst genommen
6	In meinem Arbeitsalltag fehlen mir andere Frauen/Männer
7	In meiner Ausbildung höre ich Sprüche gegen Frauen/Männer
8	In meiner Ausbildung werden meine Leistungen nicht wertgeschätzt
9	In meiner Ausbildung muss ich mehr leisten als die Frauen/Männer, um akzeptiert zu werden
10	Ich erhalte in meiner Ausbildung weniger Unterstützung als meine weiblichen/männlichen Kolleg/-in nen
11	In meiner Ausbildung werden mir als Frau/Mann die erforderlichen Fähigkeiten abgesprochen
12	Ich arbeite gerne mit vielen Männern/Frauen zusammen

Folgen der Ausbildungserfahrungen

Mit der *Passungswahrnehmung* wurde im Sinne passungstheoretischer Überlegungen die Übereinstimmung von Arbeitsumwelt und verschiedenen persönlichen Eigenschaften erhoben (siehe Kapitel 3.1.2). Operationalisiert wurde die Passungswahrnehmung anhand einer Skala mit fünf Items von Neuenschwander et al. (2018).

Das Merkmal „*Belastungserleben*" wurde in die vorliegende Untersuchung aufgenommen, um darzustellen, wie beansprucht sich die Auszubildenden während ihrer Ausbildung fühlen (siehe Kapitel 4.1.3 und Kapitel 4.2.2). Um den Fragebogen nicht zu überfrachten, wurde auf eine detaillierte Erfassung einzelner Belastungskomponenten, wie es etwa die „Mehrstufige Gefährdungsanalyse physischer Belastungen am Arbeitsplatz" (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2019) leistet, verzichtet. Stattdessen wurden drei Items formuliert, die gebündelt drei verschiedene Anforderungsdimensionen operationalisieren. Dabei handelt es sich um physische bzw. körperliche, kognitive bzw. mentale sowie emotionale Belastungen.

Zudem wurde das *Überforderungserleben* erfasst, weil aus dem Forschungsstand zu den Gründen und Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen bekannt ist, dass der erlebten Überforderung aus Perspektive der Auszubildenden ein zentraler Stellenwert für die Lösung von Ausbildungsverträgen zukommt (siehe Kapitel 4.1.3). Hierzu wurde erneut auf die bereits dargestellte Untersuchung von Velten & Schnitzler (2012) zurückgegriffen. Zudem wurden drei Items aus der Untersuchung von Schumann, Forsblom, Negrini & Gurtner (2014) verwendet. Im Vergleich zu den originalen Formulierungen wurden leichte sprachliche Anpassungen vorgenommen, die den Gegenstand der vorliegenden Arbeit spezifizieren.

Erwartungen und Ziele

Im Kontext der Erwartungen und Ziele werden Aspekte in den Blick genommen, die sich nicht per se auf das aktuelle Ausbildungsgeschehen beziehen, sondern im Sinne zukünftiger Erwartungen die weiteren beruflichen wie privaten Lebenswege fokussie-

ren (siehe Kapitel 3.1.2). Hinsichtlich des beruflichen Lebensweges wurde zunächst das Merkmal *„Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)"* aufgenommen. Damit wurden im Sinne einer antizipierten Passungswahrnehmung gezielt die weiteren beruflichen Laufbahnvorstellungen der Auszubildenden abgebildet. Dafür wurden zwei Items formuliert, die eine weitere Beschäftigung in Ausbildungsberuf und Ausbildungsbetrieb umfassen: „Ich möchte gerne weiter in meinem derzeitigen Ausbildungsberuf arbeiten"; „Ich möchte gerne weiter in meinem derzeitigen Ausbildungsbetrieb arbeiten".

Neben der Beschäftigungsabsicht wurde hinsichtlich des beruflichen Lebensweges die *berufliche Selbstwirksamkeitserwartung* berücksichtigt, welche als Ziel der beruflichen Ausbildung angesehen werden kann (siehe Kapitel 3.1.1 und Kapitel 4.2.2). Für die Operationalisierung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung wurde auf sechs Items zurückgegriffen, die ebenfalls der bereits dargestellten Untersuchung von Neuenschwander et al. (2018) entnommen wurden. Für die vorliegende Untersuchung wurden die Itemformulierungen weitgehend übernommen. Bei den Items Nr. 1 und Nr. 6 wurde lediglich das Wort „Lehre" durch das Wort „Ausbildung" ersetzt.

Die Erwartungen des zukünftigen privaten Lebensweges der Auszubildenden wurden mit dem Merkmal *„Ausbildungsertragserwartungen"* erfasst. Sie umfassen extrinsische Berufsmotive, die für eine zukünftige weitere Beschäftigung im Ausbildungsberuf und Ausbildungsbetrieb bedeutsam sind. Dabei wurden besonders die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die zukünftigen Verdienstmöglichkeiten berücksichtigt (siehe Kapitel 4.2.2). Im Sinne des Erwartungs-Wert-Modells leistungsbezogenen Verhaltens von Eccles & Wigfield (2002; 2020) (siehe Kapitel 3.1.1.1) wird mit den Ausbildungsertragserwartungen die Wert-Komponente weiter spezifiziert. Für die Operationalisierung wurde auf eine Skala mit acht Items aus dem Fragebogen zur Erfassung der Motivation für die Wahl des Lehramtsstudiums (FEMOLA) (vgl. Pohlmann & Möller 2010) zurückgegriffen, die für die vorliegende Untersuchung angepasst wurde. Die Itemformulierungen der Skala „Nützlichkeit" wurden auf den Gegenstand angepasst. Die voranstehende Formulierung „Ich habe das Lehramtsstudium gewählt, weil ..." wurde durch „Ich bin mir sicher, dass ich als ausgelernte Fachkraft in meinem Ausbildungsberuf ..." ersetzt. Die beiden Items „... ich in keinem anderen Beruf so viel Ferien habe wie im Lehrerberuf" und „... ich als Lehrer/in regelmäßig ein festes Gehalt bekomme" wurden entfernt, da sie sich spezifisch auf den Lehrberuf beziehen. Die Grundlogik der anderen sechs Items wurde beibehalten und lediglich an die Formulierung des einleitenden Satzes angepasst.

Ein weiteres Merkmal erfasst die *(antizipierte) Familienplanung*, welche die allgemeine Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter spezifiziert (siehe Kapitel 4.2.2). Dabei besteht die Vermutung, dass die Aktivierung einer (antizipierten) Familienplanung bestimmte (traditionelle) soziale Rollen, wie die des Familienernährers, aktiviert. Die Ausübung dieser (traditionellen) sozialen Rollen steht im Widerspruch zu geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen und kann damit die Wahrscheinlichkeit einer vorzeitigen Vertragslösung erhöhen (vgl. Schwiter 2011: 181 ff., 219, 224 f.; Schwiter et al. 2014: 419 f.). Die Operationalisierung erfolgte anhand einer selbst

formulierten Variablen mit dem Fragetext: „Möchten Sie später einmal Kinder haben?". Als Antworten standen folgende Möglichkeiten zur Verfügung: 1 = „ja", 2 = „nein", 3 = „Ich habe bereits ein Kind bzw. mehrere Kinder", 8 = „das weiß ich nicht".

Soziale Einbettung in das private Umfeld

Sowohl die berufliche Orientierung vor Beginn der Ausbildung als auch die Situation während der Ausbildung werden in der Regel nicht alleine durch die Auszubildenden erfahren, sondern durch ihr privates Umfeld begleitet. Das private Umfeld kann somit indirekt Einfluss auf das Ausbildungsgeschehen nehmen und entweder als nützliche Ressource oder als zusätzliche Belastung für die Auszubildenden wirken. Im Kontext der beruflichen Orientierung stellen geschlechts*un*typische Berufswahlen eine Verletzung der präskriptiven Elemente von Geschlechterstereotypen dar. Diese Verletzung führt zu unterschiedlichen Reaktionen (siehe Kapitel 3.2.1 und Kapitel 4.2.1). Da das private Umfeld eine wichtige Ressource im Prozess der beruflichen Orientierung darstellt (vgl. z. B. Beierle 2013: 48 f.; Mischler & Ulrich 2018: 9 f.), wurde gemessen, wie unterstützend die Reaktion des privaten Umfeldes auf die getroffene Berufswahlentscheidung ausfällt. Dies wurde als *unterstützende Reaktion des privaten Umfelds auf die Berufswahl* bezeichnet. Für die Operationalisierung wurde auf die Untersuchung von Buhlman (2007) zurückgegriffen und die dort vorherrschenden Items adaptiert. Für die vorliegende Arbeit wurde der Wortlaut auf den Gegenstandsbereich angepasst. Die neue Formulierung der Frage lautet: „Wie stehen Ihre Familie und Freunde Ihrem Ausbildungsberuf gegenüber?" Das Antwortformat wurde auf ein sechsstufiges Format geändert, damit die Skalenbreite zu den bisher vorgestellten Antwortformaten einheitlich ist. Die Endpunkte des Antwortformats lauten 1 = ablehnend und 6 = unterstützend. Eine zusätzliche Kategorie wurde für den Fall, dass die Person im Leben der Befragten nicht existiert, beibehalten. Die Eltern wurden als getrennte Personengruppen behandelt, da diese eine besondere Rolle im Berufswahlprozess allgemein und im Kontext geschlechts*un*typischer Berufswahlen im Besonderen einnehmen (vgl. Buchmann & Kriesi 2012: 275; Flores et al. 2006: 226; Makarova, Aeschlimann & Herzog 2016a: 9). Weitere Verwandte wurden nach Geschlecht unterschieden und anschließend zusammengefasst. Die Peergroup der Befragten wurde ebenfalls nach Geschlecht getrennt und als getrennte Personengruppen behandelt. Zuletzt wurde die/der Lebensgefährte/-in bzw. die/der Ehefrau/-mann als weitere Personengruppe aufgeführt. Die Trennung der Personengruppen nach Geschlecht erfolgte, da Hinweise darauf bestehen, dass die Reaktion zwischen den Geschlechtern in Abhängigkeit vom Geschlecht der Befragten unterschiedlich ausfällt (vgl. Paa & Mc Whirter 2000: 35–38).

Mit den Merkmalen „*soziale Unterstützung der Eltern*" sowie „*soziale Unterstützung der Freunde*" wurden mögliche Ressourcen abgebildet, die bei auftretenden Schwierigkeiten während der Ausbildung häufig aktiviert werden (vgl. Besener 2011: 176 f.). Beide Gruppen können einen positiven Einfluss auf das Ausbildungsgeschehen ausüben, der der Tendenz einer vorzeitigen Vertragslösungsneigung entgegenwirkt. Die Items entstammen der bereits dargestellten Untersuchung von Frese (1989). Das Vorgehen ent-

spricht der sozialen Unterstützung der/des Ausbilders/-in sowie der sozialen Unterstützung der Arbeitskolleg/-in nen. Das vierstufige Antwortformat (1 = „gar nicht"; 2 = „wenig"; 3 = „ziemlich"; 4 = „viel") wurde übernommen.

Überprüfung der Skalenqualität

Um die Qualität der Skalen zu überprüfen, wurde ein zweistufiger Analyseprozess durchgeführt. Zunächst wurde die interne Struktur der Skala betrachtet und überprüft, ob sich die Struktur der aus der Literatur adaptierten Skalen replizieren lässt. Bei selbst entwickelten Skalen diente dieses Vorgehen zur Identifikation einer zugrunde liegenden Skalenstruktur. Als Methode wurde eine Hauptkomponentenanalyse (mit Varimax-Rotation) verwendet. Die Varimax-Rotation stellt ein orthogonales Rotationsverfahren dar, welches unkorrelierte rotierte Faktoren erzeugt und die Gesamtvarianzaufklärung der Faktoren nicht verändert (vgl. Rudolf & Buse 2020: 355). Das spezifische Kriterium der Varimax-Rotation besteht in der Maximierung der quadrierten Faktorladungen, sodass mit dieser Rotationsmethode eine Struktur angestrebt wird, die auf einem Faktor möglichst hohe Faktorladungen einiger Variablen und möglichst geringe Faktorladungen der übrigen Variablen erzeugt (vgl. Bortz & Schuster 2010: 419–422; Rudolf & Buse 2020: 355).

Für eine Hauptkomponentenanalyse sind hohe Korrelationen eine Voraussetzung (vgl. Backhaus et al. 2021: 416). Die Entscheidung dafür wurde anhand des Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)-Kriteriums getroffen, welches nach Cleff (2015: 220) als das aktuell beste Prüfverfahren gilt. Bei geringen partiellen Korrelationen kann nach Backhaus et al. (2021: 423) davon ausgegangen werden, dass die Variablen durch eine gemeinsame Varianz gekennzeichnet sind, die wiederum auf einem gemeinsamen zugrunde liegenden Faktor beruht. Geringe partielle Korrelationen führen zu hohen Werten des KMO-Kriteriums, welches wiederum einen Wert zwischen 0 und 1 annehmen kann. Kaiser & Rice (1974: 112) formulieren Bewertungen hinsichtlich des KMO-Kriteriums, wobei Werte unterhalb von 0.5 als untragbar bezeichnet werden. Unterhalb dieser Grenze von 0.5 sollte nach Cleff (2015: 220) sowie Backhaus et al. (2021: 423) keine Hauptkomponentenanalyse mit den vorliegenden Daten durchgeführt werden.

Für die Bestimmung der Anzahl der Hauptkomponenten bestehen mehrere Möglichkeiten. In der vorliegenden Arbeit wurde dafür das Kaiser-Guttman-Kriterium in Verbindung mit Scree-Tests herangezogen. Das Kaiser-Guttman-Kriterium besagt, dass nur Faktoren für die weitere Analyse verwendet werden sollen, deren Eigenwert größer als 1 ist. Der Vorteil besteht darin, dass ein größerer Varianzanteil aufgenommen wird, als es einer z-standardisierten Ausgangsvariablen möglich ist (vgl. Backhaus et al. 2021: 447 f.; Cleff 2015: 224; Rudolf & Buse 2020: 353). Da dieses Verfahren jedoch die Anzahl der Faktoren bei einer größeren Anzahl von Ausgangsvariablen überschätzt (vgl. Buse & Rudolf 2020: 353), wurden ergänzend Scree-Tests vorgenommen. Dieses heuristische Vorgehen betrachtet die Eigenwerte der Faktoren auf einem Koordinatensystem und identifiziert den Bereich in der Abfolge der Eigenwerte, der sich deutlich von den vorherigen Eigenwerten unterscheidet. Dieser Bereich ist durch einen „Knick" oder „Ellenbogen" gekennzeichnet (vgl. Backhaus et al. 2021: 448; Bortz & Schuster

2010: 415 f.; Cleff 2015: 224 f.; Rudolf & Buse 2020: 351 f.). Nach Backhaus et al. (2021: 448) wird empfohlen, die Anzahl an Faktoren zu extrahieren, die sich links des „Knicks" bzw. des „Ellenbogens" befinden.

Nach der Bestimmung der Hauptkomponenten wurden die Faktorladungen betrachtet. Es wurde untersucht, ob Mehrfachladungen vorkommen und wie hoch die Ausprägungen der einzelnen Faktorladungen der Variablen waren. Im Anschluss an Backhaus et al. (2021: 451) wurden nur Ladungen für einen Faktor größer als 0.5 berücksichtigt, Variablen mit geringeren Ladungen wurden ausgeschlossen. Wenn eine Variable eine Ladung von größer als 0.5 auf mehreren Faktoren aufwies, wurde sie jedem dieser Faktoren zugeordnet, was jedoch die anschließende Interpretation der Faktoren erschwert.

In einem zweiten Analyseschritt wurde die interne Konsistenz als Methode der Reliabilitätsprüfung verwendet. Als Maß der internen Konsistenz wurde in der vorliegenden Arbeit „McDonalds Omega" (vgl. McDonald 1970; 1999) genutzt, das nach Dunn et al. (2014: 405) selbst bei Erfüllung der Voraussetzungen von Cronbachs Alpha robustere Reliabilitätseinschätzungen ermöglicht (vgl. dazu auch Revelle & Zinbarg 2009; Zinbarg et al. 2005, 2006)[31].

Zusätzlich zur internen Konsistenz wurden die Trennschärfen der einzelnen Items angegeben. Die sogenannte Itemtrennschärfe beschreibt, „wie gut ein einzelnes Item das Zielkonstrukt des Tests misst bzw. wie hoch das Item mit dem Gesamtwert korreliert" (Döring & Bortz 2016: 477). Mit Döring & Bortz (2016: 478) wurden Trennschärfen, die kleiner als .30 sind, als problematisch erachtet und das Item ggf. von weiteren Analysen ausgeschlossen.

Auf Basis dieser Qualitätsprüfung konnte die Qualität der verwendeten Skalen als zufriedenstellend bis gut bezeichnet werden. Nach dem Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)-Kriterium waren alle Skalen für eine Hauptkomponentenanalyse geeignet, wobei in einem Fall (Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)) das KMO-Kriterium genau auf dem Grenzwert von .500 lag. In allen Fällen, in denen sich die Skalen an bereits veröffentlichten Instrumenten orientieren, konnte die Skalenstruktur repliziert werden. In den selbst konstruierten Skalen wurde überwiegend eine Ein-Komponenten-Struktur realisiert. Die einzige Ausnahme waren Items, die das geschlechtsbezogene Ausbildungserleben der Auszubildenden widerspiegeln. In diesem Fall zeigten die Ergebnisse eine Zwei-Komponenten-Lösung.

31 Eine Berechnung des Koeffizienten „McDonalds Omega" ist in SPSS standardmäßig nicht implementiert. Hayes & Coutts (2020) haben jedoch für SPSS ein Makro programmiert, das die Berechnung von „McDonalds Omega" direkt in SPSS ermöglicht. Dieses Makro wird für die Berechnung von „McDonalds Omega" in der vorliegenden Arbeit verwendet. Da McDonalds wie Cronbachs Alpha Werte zwischen 0 und 1 annehmen kann, bleiben die im Diskurs verbreiteten Konventionen hinsichtlich der Bewertung der Reliabilität bestehen (für solche Konventionen siehe etwa Krohne & Hock 2015: 68).

Tabelle 11: Übersicht der verwendeten Skalen

Skalenname	Anzahl Items	Beispielitem	McDonald's ω	Quelle
Berufsbezogene Vertragslösungsneigung	4	Haben Sie schon einmal daran gedacht, Ihren Ausbildungsberuf zu wechseln?	.88	Deuer & Wild 2019; Deuer 2006a
Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung	4	Würden Sie Ihren jetzigen Ausbildungsbetrieb wiederwählen?	.83	Deuer & Wild 2019; Deuer 2006a
Leistungsmotivation	8	Bei der Arbeit zeige ich gerne vollen Einsatz	.92	Heinzer & Reichenbach (2013)
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept	6	Mit den Aufgaben in meinem Ausbildungsberuf komme ich... schlechter zurecht als andere Auszub. ↔ besser zurecht als andere Auszub.	.88	Dickhäuser, Schöne, Spinath & Stiensmeier-Pelster (2002)
Interesse (am Ausbildungsberuf)	6	Ich bin mir sicher, den Ausbildungsberuf gewählt zu haben, der meinen persönlichen Neigungen entspricht	.77	Schiefele, Krapp, Wild & Winteler (1993)
Reflektierte Berufswahlentscheidung	3	Bei der Wahl meines Ausbildungsberufs ... ... war ich sicher, die richtige Entscheidung getroffen zu haben	.68	Eigenkonstruktion
Reflektierte Betriebswahlentscheidung	3	Bei der Wahl meines Ausbildungsbetriebs ... ... wusste ich schon zieml. genau, was mich in d. von mir bevorzug. Betr. erwartet	.68	Eigenkonstruktion
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben	3	Mein Arbeitsbereich ist auf meine Arbeitsergebnisse angewiesen	.78	Velten & Schnitzler (2012)
Vielfalt & Anforderungspassung d. Arbeitsaufgaben	6	In der Ausbildung habe ich die Möglichkeit, viele verschiedene Fähigkeiten anzuwenden	.83	Velten & Schnitzler (2012)
Handlungsspielraum bei d. Bearbeitung d. Arbeitsaufgaben	3	Ich kann mitbestimmen, in welcher Reihenfolge ich meine Aufgaben bearbeite	.71	Velten & Schnitzler (2012)
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in	8	Meine Ausbilderin/mein Ausbilder gestaltet ihre/seine Anleitungen anschaulich	.87	Velten & Schnitzler (2012)
Feedback durch d. Ausbilder/-in	8	Über meine Fortschritte informiert mich meine Ausbilderin/mein Ausbilder sachlich	.86	Velten & Schnitzler (2012)
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in	4	Wenn mir etwas nicht gefällt, kann ich mit meiner Ausbilderin/meinem Ausbilder darüber reden	.87	Velten & Schnitzler (2012)
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in	5	Wie sehr unterstützen diese Personen Sie, sodass Sie es in Ihrer Ausbildung leichter haben	.93	Frese (1989)

(Fortsetzung Tabelle 11)

Skalenname	Anzahl Items	Beispielitem	McDonald's ω	Quelle
Kollegiale Zusammenarbeit	6	Meine Arbeitskolleginnen und -kollegen kümmern sich um mich	.88	Velten & Schnitzler (2012)
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen	5	Wie sehr sind die Personen bereit, sich Ihre Probleme im Zusammenhang mit Ihrer Ausbildung anzuhören?	.91	Frese (1989)
Soziale Integration in die Arbeitsgruppe	4	Ich fühle mich häufig wie ein Außenseiter, wenn ich mit meinen Arbeitskolleginnen und -kollegen zusammen bin	.82	Neuenschwander, Hofmann, Jüttler, Schumann & Kaqinari (2018)
Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen	8	In meiner Ausbildung werde ich als Frau/Mann sexuell belästigt	.87	Eigenkonstruktion
Geschlechtsbezogene Leistungsnormen	3	In meiner Ausbildung muss ich mehr leisten als die Frauen/Männer, um akzeptiert zu werden	.73	Eigenkonstruktion
Passungswahrnehmung	5	Meine jetzige Ausbildungssituation ... ... passt zu meiner Person	.84	Neuenschwander, Hofmann, Jüttler, Schumann & Kaqinari (2018)
Belastungserleben	3	Meine Ausbildungstätigkeit ist mental belastend für mich	.80	Eigenkonstruktion
Überforderungserleben	4	Ich muss bei meiner Ausbildung Sachen machen, die mir zu kompliziert sind	.78	Schumann, Forsblom, Negrini & Gurtner (2014); Velten & Schnitzler (2012)
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)	2	Ich möchte gerne weiter in meinem derzeitigen Ausbildungsberuf arbeiten	.72[a]	Beetz et al. (2013)
Ausbildungsertragserwartungen	6	Ich bin mir sicher, dass ich als ausgelernte Fachkr. in meinem Ausbildungsberuf ... ... Familie und Beruf gut vereinbaren kann	.89	Pohlmann, Möller (2010)
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung	6	Beruflichen Schwierigkeiten in meiner Ausbildung sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann	.83	Neuenschwander, Hofmann, Jüttler, Schumann & Kaqinari (2018)
Soziale Unterstützung d. Eltern	5	Wie sehr sind die Personen bereit, sich Ihre persönlichen Probleme anzuhören?	.91	Frese (1989)
Soziale Unterstützung d. Freunde	5	Wie sehr können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es in Ihrer Ausbildung schwierig wird?	.89	Frese (1989)

Die Faktorladungen waren fast durchgängig zufriedenstellend bis gut. An zwei Stellen wurden jedoch Faktorladungen unterhalb des Grenzwertes von .50 (vgl. Backhaus et al. 2021: 451) erreicht. So wies das Item Nr. 12 („Ich arbeite gerne mit vielen Männern/Frauen zusammen") aus dem Kontext des geschlechtsbezogenen Ausbildungserlebens der Auszubildenden eine Ladung von $\lambda = -.17$ auf Hauptkomponente 1 und $\lambda = .40$ auf Hauptkomponente 2 auf. Im zweiten Fall erreichte das Item Nr. 7 („Das Lernen von neuen Sachen in meinem Ausbildungsberuf fällt mir… leichter als früher ↔ schwerer als früher") der Skala „berufliches Fähigkeitsselbstkonzept" eine Ladung von $\lambda = .43$. Beide Items wurden für weitere Analysen ausgeschlossen.

Die interne Konsistenz der Skalen war ebenfalls gegeben. McDonalds Omega wies ebenfalls überwiegend zufriedenstellende bis gute Kennwerte auf. In fast allen Fällen konnte der in der Literatur etablierte Grenzwert für die interne Konsistenz von .70 (vgl. etwa Blanz 2015: 256; Krohne & Hock 2015: 68) erreicht werden. Im Falle der Skala „Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)" konnte mittels des verwendeten Makros kein Wert für McDonalds Omega berechnet werden. In diesem Fall wurde als Notlösung ein Wert für Cronbachs Alpha berechnet, auch wenn die Risiken hinsichtlich der mangelnden Voraussetzungserfüllung bekannt sind. Cronbachs Alpha erreichte in diesem Fall einen Wert von $\alpha = .72$. Für die beiden Skalen „reflektierte Berufswahlentscheidung" und „reflektierte Betriebswahlentscheidung" erreichte McDonalds Omega jeweils einen Wert von $\omega = .68$. Die Werte liegen somit minimal unterhalb des verbreiteten Grenzwerts von .70. Allerdings versuchen die beiden Skalen, ein recht heterogenes Merkmal auf eine kompakte Weise abzubilden. Daher wurde die erreichte Reliabilität in diesem Fall als ausreichend erachtet und die beiden Skalen für anschließende Analysen weiterverwendet.

Eine abschließende Betrachtung der Itemtrennschärfen zeigte ausschließlich zufriedenstellende bis gute Kennwerte. Keine Itemtrennschärfe bewegte sich unterhalb des formulierten Grenzwertes von .30 (vgl. Döring & Bortz 2016: 478). Es mussten daher keine weiteren Korrekturen vorgenommen werden. Eine vollständige Übersicht der Ergebnisse und Kennwerte ist dem Skalenhandbuch in Anhang C zu entnehmen.

6.3 Auswertungsmethoden

Die Daten wurden überwiegend mittels der Software IBM SPSS Statistics 29 (Statistical Package for Social Science) ausgewertet. Vereinzelte Analysen, die mit SPSS nicht berechnet werden konnten, wurden entweder mittels der Statistiksoftware R umgesetzt oder selbstständig berechnet. Bei der Auswertung der Daten werden neben den üblichen deskriptiven Verfahren (vgl. Bamberg, Baur & Krapp 2017: 3), d. h. der Berechnung von Mittelwerten und Standardabweichungen, auch bivariate Analysen und die folgenden Auswertungsverfahren durchgeführt.

(Zweifaktorielle) Varianzanalyse und van-der-Waerden-Test

Zweifaktorielle Varianzanalysen werden in der folgenden Arbeit verwendet, um die auf deskriptiver Ebene identifizierten Ergebnisse des Ausmaßes der Vertragslösungsneigung sowie der Ausbildungssituation statistisch abzusichern (vgl. Huber et al. 2014: 43). Unter den zahlreichen Varianten der Varianzanalyse ermöglicht eine zweifaktorielle Varianzanalyse neben der Berücksichtigung von zwei einzelnen Faktoren, im vorliegenden Fall sind dies „Geschlecht" (weiblich/männlich) sowie „geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis" (nein/ja), auch die Analyse eines Interaktionseffektes, der die Kombination einzelner Faktorstufen darstellt (vgl. Backhaus et al. 2021: 211; Bortz & Schuster 2010: 241). Anhand dieses Interaktionseffektes können die vier zentralen Untersuchungsgruppen (Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen, Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen) abgebildet werden. Da anhand der zweifaktoriellen Varianzanalyse alleine nicht dargestellt werden kann, auf welche Kombinationen der Faktorstufen ein signifikanter Interaktionseffekt zurückzuführen ist, werden im Anschluss Simple-Effect-Analysen durchgeführt (vgl. Bibby 2010; Mitchell 2021: 224 f.).

Vorab sind die Voraussetzungen der Verfahren zu prüfen. Neben der metrischen Skalierung der abhängigen Variablen sowie der kategorialen Stufung der Faktoren sind dies die Normalverteilung der Residuen der Kriteriumsvariablen sowie die Varianzhomogenität bzw. Homoskedastizität in den jeweiligen Faktorstufen (vgl. Backhaus et al. 2021: 179, Bortz & Schuster 2010: 205, Janssen & Laatz 2017: 345). Beide Bedingungen wurden vorab jeweils überprüft[32], wobei eine fehlende Varianzhomogenität die gravierendere Verletzung der Voraussetzungen darstellt. Im Falle einer Verletzung der Normalverteilungsannahme sind keine Anpassungen vorgenommen worden, da die Varianzanalyse als robust gegen eine Verletzung dieser Voraussetzung gilt, falls nach dem zentralen Grenzwertsatz die Stichproben $n > 50$ liegen (vgl. Lüpsen 2021: 39). Bei einer fehlenden Varianzhomogenität sind demgegenüber alternative Verfahren zur zweifaktoriellen Varianzanalyse nötig, die auf weniger starken Voraussetzungen basieren. Gemäß Lüpsen (2017) eignet sich in diesem Fall der Test von van der Waerden (1953), der von Mansouri & Chang (1995) auf mehrfaktorielle Designs erweitert wurde. Dieser Test ist gegenüber heterogenen Varianzen robust und weist eine relativ hohe Power, insbesondere bei Zellenbesetzungszahlen $n > 10$, auf (vgl. Lüpsen 2017: 22 f.). Eine entsprechende Voraussetzungsprüfung in Form von fehlendem Pairing (vgl. Lüpsen 2021: 29, 42 f.) wurde ebenfalls durchgeführt. Eine Beschreibung des genauen Ablaufs des van-der-Waerden-Tests findet sich bei Lüpsen (2021: 68–71). Bei einem signifikanten Interaktionseffekt sind auch im Fall des van-der-Waerden-Tests tiefergehende Analysen nötig. Lüpsen (2020: 55 f.) empfiehlt in diesem Fall, einzelne Gruppenvergleiche durchzuführen. Jeder Gruppenvergleich erfordert wiederum einen eigenen van-der-Waerden-Test (vgl. Lüpsen 2020: 55 f.).

32 Da ungleiche Zellenbesetzungen in der vorliegenden Arbeit festzustellen sind, wurde der Levene-Test zur Überprüfung der Varianzhomogenität auf Basis des Gruppenmedians durchgeführt (vgl. Brown & Fortsyth 1974: 364–366).

Logistische Regressionen

Um die Variablen der Ausbildungssituation näher zu analysieren, die kein metrisches Skalenniveau aufweisen, wurden logistische Regressionen berechnet. Die Variablen ohne zweistufiges Antwortformat wurden zuvor anhand des Medians dichotomisiert. Lediglich bei der Variablen „Ausbildungszeitpunkt" wurde aufgrund der großen Bedeutung des ersten Ausbildungsjahres für das Vertragslösungsgeschehen (vgl. Uhly 2015: 46–49) die Probezeit und der Rest des ersten Ausbildungsjahres auf der einen Seite sowie die weiteren Ausbildungsjahre auf der anderen Seite zusammengefasst. Analog zum Vorgehen der Varianzanalyse wurde das Geschlecht (weiblich/männlich), das geschlechts*un*typische Ausbildungsverhältnis (nein/ja) sowie deren Interaktion als Prädiktoren in das Regressionsmodell eingefügt. Die Voraussetzungen der logistischen Regression (vgl. Rudolf & Buse 2020: 214 f.) wurden überprüft.

Im Falle eines signifikanten Interaktionseffektes sind auch in diesem Kontext weiterführende Analysen notwendig. Da die beiden Prädiktoren jeweils nur zwei Ausprägungen annehmen können, ist für tiefergehende Analysen des Interaktionseffektes eine Chi-Quadrat-Verteilung erstellt und mittels Chi-Quadrat-Test überprüft worden, ob sich die Verteilung zwischen den jeweiligen Gruppen signifikant unterscheidet (vgl. Bortz & Schuster 2010: 137–140; Janssen & Laatz 2017: 260 f.). Die Voraussetzungen des Chi-Quadrat-Tests wurden ebenfalls vorab überprüft und waren gegeben (vgl. Bortz & Schuster 2010: 141).

Multiple lineare Regressionen

Zur Analyse der verschiedenen Aspekte der Ausbildungssituation als statistische Determinanten der berufs- und betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung werden multiple lineare Regressionen durchgeführt. Diese Regressionen bieten den Vorteil, die Beziehung und mögliche Veränderungen zwischen den verschiedenen Einflussfaktoren aufgrund einer blockweisen Einführung in das Regressionsmodell berücksichtigen zu können (vgl. Rudolf & Buse 2020: 67). Als Kriteriumsvariablen fungieren die berufsbezogene und betriebsbezogene Vertragslösungsneigung. Als Prädiktoren werden die verschiedenen Variablen zur Beschreibung der Ausbildungssituation blockweise in das Regressionsmodell aufgenommen. Die einzelnen Blöcke orientieren sich an den heuristischen Modellvorstellungen der vorliegenden Arbeit (siehe Kapitel 5).

Bevor die Regressionsanalysen durchgeführt wurden, erfolgte eine entsprechende Prüfung der Voraussetzungen innerhalb jeder Subgruppe. Dazu zählen lineare Beziehung zwischen den Variablen, Ausreißer, Unabhängigkeit der Residuen, Multikollinearität der Prädiktoren, Homoskedastizität der Residuen und Normalverteilung der Residuen (vgl. Backhaus et al. 2021: 101; Kuckartz et al. 2010: 244). Da eine Vielzahl verschiedener Prädiktoren in das Regressionsmodell aufgenommen wurde, sind darüber hinaus mögliche Suppressionseffekte untersucht worden. Suppressionseffekte liegen dann vor, wenn die Vorhersageleistung eines Prädiktors durch die gemeinsame Varianz mit anderen Prädiktoren unterdrückt wird (vgl. Rudolf & Buse 2020: 61–63). Für jede Untersuchungsgruppe wurde eine Korrelationsmatrix angefertigt. Dabei wurden die Variablen im Skalenniveau verwendet, in dem sie später in die lineare Regression einflie-

ßen. Das bedeutet, Variablen, die kein metrisches Skalenniveau aufweisen, wurden in ein nominales Skalenniveau übersetzt, indem sie dichotomisiert wurden. Entsprechend der unterschiedlichen Skalenniveaus wurden verschiedene Arten von Korrelationen durchgeführt (vgl. Leonhart 2008: 90)[33]. Eine Überprüfung möglicher Suppressionen wurde anhand der jeweiligen Korrelationsmatrix vorgenommen. Eine Suppression kann dann vorliegen, wenn zwei unabhängige Variablen hoch miteinander, aber nicht mit der abhängigen Variablen korrelieren. Allerdings sind keine allgemeingültigen Grenzwerte vorhanden, ab wann bspw. eine solche hohe Korrelation vorliegt. Eine Orientierung geben aber die zur Interpretation des Korrelationskoeffizienten von Cohen (1988: 79–81) mitgeteilten Konventionen. Demnach liegt eine hohe Korrelation vor, wenn $r > .50$, keine Korrelation wird dann angenommen, wenn $r < .10$. In den Fällen, in denen eine Suppression vermutet wurde, ist im Anschluss die entsprechende Regression einmal mit potentiellem Suppressor und einmal ohne potenziellen Suppressor durchgeführt worden. Die Ergebnisse wurden anschließend verglichen, um den Einfluss des potenziellen Suppressors zu beurteilen.

33 Pearson-Produkt-Moment-Korrelation und punktbiseriale Korrelation wurden in SPSS berechnet. Die Berechnung der (punkt-)tetrachorischen Korrelation erfolgte mittels der Statistiksoftware R. Es wurde dafür das Package „correlation" (vgl. Makowski et al. 2022, 2020) verwendet.

7 Ergebnisse

Das Ziel der empirischen Analyse ist es, die vorzeitige Vertragslösungsneigung in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen zu erklären. Dazu wird in einem ersten Schritt das Ausmaß der vorzeitigen Vertragslösungsneigung allgemein und anschließend differenziert nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses (geschlechts*un*typisches oder geschlechtstypisches Ausbildungsverhältnis) beleuchtet. In einem zweiten Schritt werden die potenziellen Determinanten vorzeitiger Vertragslösungen beschrieben und es wird analysiert, ob und inwieweit sich die vier Untersuchungsgruppen (Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen, Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen) hinsichtlich ihrer beruflichen Orientierung, ihrer Ausbildungssituation, der Kontextbedingungen der Ausbildung und der Zusammensetzung der Teilgruppen unterscheiden. Im anschließenden Kapitel 7.3 wird dann mit Hilfe multivariater Regressionsanalysen geprüft, welche dieser Aspekte die berufs- und betriebsbezogene Vertragslösungsneigung der vier Untersuchungsgruppen jeweils statistisch erklären. Um Unterschiede zwischen den vier Untersuchungsgruppen herauszuarbeiten, werden Vergleiche zwischen den Geschlechtern in geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen sowie zwischen den beiden Geschlechtern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen vorgenommen.

7.1 Ausmaß der vorzeitigen Vertragslösungsneigung

Einen ersten Überblick über das Ausmaß der vorzeitigen Vertragslösungsneigung bietet Abbildung 8. Dort sind die deskriptiven Kennwerte zur berufs- und betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung für jede der vier Untersuchungsgruppen aufgeführt.

Berufsbezogene Vertragslösungsneigung

Für alle vier Teilgruppen liegt die durchschnittliche Neigung, vorzeitig aus dem Ausbildungsberuf auszuscheiden, unterhalb des theoretischen Mittelwerts der eingesetzten vierstufigen Skala. In der Gesamtstichprobe beträgt der Mittelwert der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung MW = 1.70 (SD = .72). Die berufsbezogene Vertragslösungsneigung der Frauen in männerreichen Berufen fällt am geringsten aus (MW = 1.59; SD = .67); jene der Männer in frauenreichen Berufen am höchsten (MW = 1.80; SD = .75). Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen scheinen also stärker als Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen dazu zu tendieren, die Ausbildung vorzeitig zu beenden.

Überraschenderweise ist die berufsbezogene Vertragslösungsneigung für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen (MW = 1.59; SD = .67) auch geringer als für Frauen, die in einem Beruf ausgebildet werden, der für ihr Geschlecht typisch ist (MW = 1.75; SD = .75). Im Gegensatz dazu zeigt sich bei den Männern ein anderes Bild: Hier ist die berufsbezogene Vertragslösungsneigung bei Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen (MW = 1.80; SD = .75) höher als bei Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen (MW = 1.68; SD = .70).

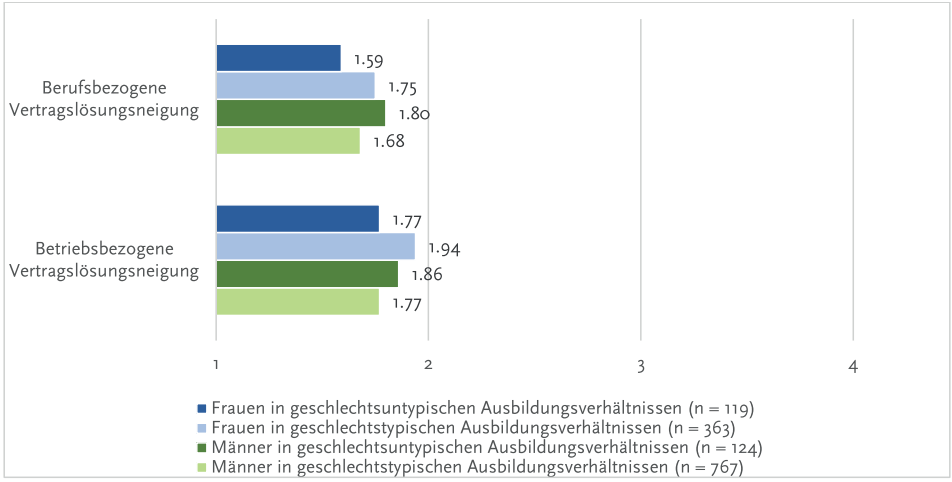


Abbildung 8: Mittelwerte der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung und betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Anmerkungen: 1 = geringe Vertragslösungsneigung bis 4 = hohe Vertragslösungsneigung

Um die deskriptiven Unterschiede statistisch zwischen den vier Untersuchungsgruppen abzusichern, wurde nach Überprüfung der Voraussetzungen eine zweifaktorielle Varianzanalyse mit den Faktoren „Geschlecht" (weiblich/männlich) und „geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis" (nein/ja) berechnet. Der Levene-Test in Anhang E bestätigt, dass eine Varianzhomogenität in beiden Faktoren sowie deren Interaktion vorliegt. Die Ergebnisse der zweifaktoriellen Varianzanalyse sind Tabelle 12 zu entnehmen.

Das Gesamtmodell der zweifaktoriellen Varianzanalyse ist signifikant ($F(3, 1369) = 2.743$, $p = .042$, korrigiertes $R^2 = .004$, $n = 1373$). Es liegen keine signifikanten Haupteffekte vor. Somit hängen weder das Geschlecht ($F(1,1369) = 1.990$, $p = .159$) noch die Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses ($F(1, 1369) = .153$, $p = .696$) alleine mit der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung zusammen. Es gibt jedoch einen kleinen signifikanten Effekt der Interaktion von Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung ($F(1, 1369) = 8.071$, $p = .005$, partielles $\eta^2 = .006$).

Tabelle 12: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: berufsbezogene Vertragslösungsneigung						
Quelle	**Typ-III-Quadratsumme**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η²**
Korrigiertes Modell	4.227[a]	3	1.409	2.743	.042	.006
Konstanter Term	2266.804	1	2266.804	4412.169	<.001	.763
Geschlecht (weiblich/männlich)	1.022	1	1.022	1.99	.159	.001
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	0.078	1	0.078	0.153	.696	.000
Interaktion	4.147	1	4.147	8.071	.005	.006
Fehler	703.34	1369	0.514			
Gesamt	4682	1373				
Korrigierte Gesamtvariation	707.567	1372				

Anmerkung: a R-Quadrat = .006 (korrigiertes R-Quadrat = .004)

Wie angesichts der deskriptiven Ergebnisse nicht anders zu erwarten, resultiert dieser Interaktionseffekt gemäß Simple-Effect-Analysen (vgl. Lüpsen 2021: 234) aus folgenden Unterschieden: Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen haben eine signifikant geringere berufsbezogene Vertragslösungsneigung als Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ($F(1, 1369) = 4.803$, $p = .029$, partielles $\eta^2 = .004$). Weiterhin ist die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen signifikant geringer ausgeprägt als jene von Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ($F(1, 1369) = 5.633$, $p = .018$, partielles $\eta^2 = .004$). Beide Effekte sind klein. Somit ist der Interaktionseffekt auf die geringere berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen im Vergleich zu Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen sowie der geringeren berufsbezogenen Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen im Vergleich zu Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen zurückzuführen.

Keine signifikanten Unterschiede bestehen hingegen zwischen Männern in geschlechts*un*typischen und Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ($F(1, 1369) = 3.289$, $p = .070$). Auch im Intragruppenvergleich der Auszubildenden in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen besteht kein signifikanter Unterschied der Geschlechter ($F(1, 1369) = 2.587$, $p = .108$).

Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung

Die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung bewegt sich ebenfalls am unteren Ende der vierstufigen Skala. Die Tendenz, den Ausbildungsbetrieb zu wechseln, ist aber in allen Teilgruppen etwas ausgeprägter als die Neigung, den Ausbildungsberuf gänzlich

aufzugeben. Der Mittelwert für die gesamte Stichprobe beträgt in diesem Fall MW = 1.82 (SD = 0.86).

Im Vergleich der vier Teilgruppen sind Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen weniger geneigt, den Ausbildungsbetrieb zu wechseln (MW = 1.77; SD = 0.86) als junge Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen (MW = 1.86; SD = 0.88) und vor allem als Frauen, die sich in einem typischen frauenreichen Beruf qualifizieren. In dieser Gruppe ist die Neigung zum Betriebswechsel im Durchschnitt am höchsten (MW = 1.94; SD = 0.92). Dagegen ist die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen (MW = 1.86; SD = 0.88) höher als die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen (MW = 1.77; SD = 0.83).

Da die Varianzhomogenität hinsichtlich des Faktors „Geschlecht" nicht gegeben war (vgl. Anhang E), musste von der Durchführung einer zweifaktoriellen Varianzanalyse abgesehen und eine nichtparametrische Alternative in Form des van-der-Waerden-Tests gewählt werden. Analog zur berufsbezogenen Vertragslösungsneigung bestehen auch im Hinblick auf die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung keine signifikanten Haupteffekte. Sowohl das Geschlecht ($\chi^2 = 0.17$; df = 1; p = .680) als auch die Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses ($\chi^2 = 0.57$; df = 1; p = .450) stehen in keinem eigenständigen Zusammenhang mit der betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung. Erneut zeigt sich aber eine Interaktion mit kleinem Effekt von Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses ($\chi^2 = 3.94$; df = 1; p = .047; $\varphi = .054$).

Die anschließend mittels eigenständiger van-der-Waerden-Tests durchgeführten Mittelwertvergleiche (vgl. Lüpsen 2020: 55 f.) zeigen mit einem kleinen Effekt, dass die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen signifikant höher ist als die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ($\chi^2 = 7.30$; df = 1; p = .007; $\varphi = .080$). Alle anderen Mittelwertvergleiche sind nicht signifikant. Somit lässt sich der deskriptive Unterschied weder für den Geschlechtervergleich in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen gegen den Zufall absichern ($\chi^2 = .75$; df = 1; p = .387), noch sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen im Vergleich mit jenen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen signifikant (Frauen: $\chi^2 = 3.34$; df = 1; p = .068; Männer: $\chi^2 = .84$; df = 1; p = .359).

7.2 Berufliche Orientierung, Ausbildungssituation und Ausbildungskontexte von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen

Wie stellen sich nun die berufliche Orientierung, die Ausbildungssituation, die Ziele und Erwartungen von Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen dar? Inwieweit unterscheiden sich Auszubildende in geschlechts*un*typischen

Ausbildungsverhältnissen und ihre Situation also in den Merkmalen, von denen man theoretisch und aufgrund des Forschungsstandes vermuten könnte, dass sie die Neigung zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Ausbildungsberuf oder zumindest dem Ausbildungsbetrieb erhöhen oder verringern? Zur Beantwortung dieser Fragen werden zunächst die deskriptiven Kennwerte und anschließend die Ergebnisse der zweifaktoriellen Varianzanalysen mit den beiden Faktoren „Geschlecht" (weiblich/männlich) und „Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis" (nein/ja) berichtet. Die abhängigen Variablen stellen jeweils die Merkmale dar, von denen ein Zusammenhang mit der Vertragslösungsneigung erwartet wird (siehe Kapitel 5). Sofern die Voraussetzungen für eine zweifaktorielle Varianzanalyse nicht gegeben waren, wurden als nichtparametrische Alternativen der van-der-Waerden-Test oder eine logistische Regression gerechnet. Im Falle der logistischen Regression erhebt die vorliegende Arbeit jedoch keinen modellbildenden Anspruch, sondern es wird lediglich der Einfluss des Geschlechts sowie der Art der Ausbildung in Form geschlechts*un*typischer und geschlechtstypischer Ausbildungsverhältnisse betrachtet. Aus diesem Grund werden nur die Betakoeffizienten berichtet. Zum Abschluss des Teilkapitels werden die Ergebnisse für die beiden zentralen Untersuchungsgruppen (Frauen sowie Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen) noch einmal zusammengefasst.

Berufliche Orientierung

Für eine gelungene berufliche Orientierung, die als wichtiger „Schutz" vor dem Ausscheiden aus der dualen Ausbildung gilt, sind sowohl Auseinandersetzungen mit dem Ausbildungsberuf als auch mit dem Ausbildungsbetrieb von Bedeutung (siehe Kapitel 4.1.3). Daher wurde untersucht, ob und inwiefern sich die reflektierte Berufswahlentscheidung, die Realisierung des Wunschberufs, das berufliche Interesse sowie die reflektierte Betriebswahlentscheidung und die Realisierung des Wunschbetriebs zwischen den vier Untersuchungsgruppen unterscheiden.

Die reflektierte Berufswahlentscheidung wird in der Gesamtstichprobe mit MW = 4.36 (SD = 1.11) auf der sechsstufigen Skala eingeschätzt. Für alle vier Untersuchungsgruppen bewegt sich der Mittelwert oberhalb des theoretischen Mittelwerts der Skala (Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen: MW = 4.39 (SD = 1.15); Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen: MW = 4.28 (SD = 1.05); Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen: MW = 4.18 (SD = 1.22); Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen: MW = 4.43 (SD = 1.12)). Die varianzanalytische Prüfung verdeutlicht, dass das korrigierte Modell, das den Test des Gesamtmodells beinhaltet, nicht signifikant ist ($F(3, 1367) = 2.606$, $p = .050$; partielles $\eta 2 = .006$). Die Ergebnisse sind somit mit Vorsicht zu interpretieren. Weiterhin zeigt die varianzanalytische Prüfung einen kleinen Effekt der Interaktion des Geschlechts und der Geschlechtstypik der Ausbildungsverhältnisse ($F(1, 1367) = 4.967$, $p = .026$; partielles $\eta 2 = .004$). Haupteffekte liegen keine vor (siehe Tabelle F1 im Anhang). Wie die anschließend durchgeführten Simple-Effect-Analysen zeigen, basiert der signifikante Interaktionseffekt auf einer geringeren reflektierten Berufswahlentscheidung von Männern in geschlechts*un*typischen im Vergleich zu Männern in geschlechts-

typischen Ausbildungsverhältnissen ($F(1, 1367) = 5.259$; $p = 0.22$; partielles $\eta 2 = .004$) sowie von Frauen in geschlechtstypischen im Vergleich zu Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ($F(1, 1367) = 4.089$; $p = .043$; partielles $\eta 2 = .003$). Die Effektstärken der beiden signifikanten Gruppenunterschiede sind als gering einzustufen. Weitere Gruppenunterschiede bestehen bezüglich der Reflektiertheit der Berufswahl nicht.

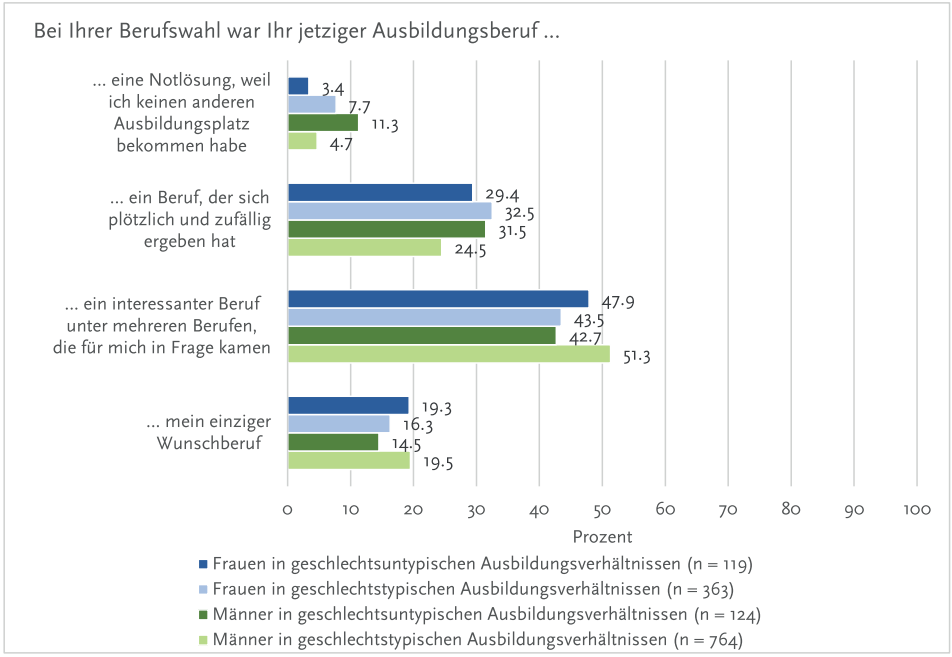


Abbildung 9: Prozentuale Verteilung des Wunschberufs nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Die folglich schlechtere berufliche Orientierung von Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen schlägt sich auch in der Realisierung des Wunschberufs nieder. Abbildung 9 zeigt die prozentuale Verteilung der vier Untersuchungsgruppen auf die vier Antwortmöglichkeiten bei der Frage nach dem Wunschberuf. Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen haben im Vergleich zu den anderen Gruppen ihren Beruf häufiger als Notlösung (11.3 %) und seltener als einzigen Wunschberuf (14.5 %) ergriffen. Die teststatistische Analyse mittels logistischer Regression zeigt einen signifikanten Haupteffekt des Geschlechts und einen Interaktionseffekt (siehe Tabelle F2 im Anhang), dessen Aufschlüsselung mittels Kreuztabelle und Chi-Quadrat-Test Tabelle 13 zu entnehmen ist. Analog zu den Gruppenunterschieden der reflektierten Berufswahlentscheidung haben Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen signifikant seltener einen interessanten Beruf oder ihren

Wunschberuf realisieren können als Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Dies gilt analog auch für Frauen im Gegensatz zu Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen, wobei beide Effekte klein bleiben.

Tabelle 13: Deskriptive Verteilung und Ergebnisse des Chi-Quadrat-Tests des Wunschberufs nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

	Notlösung + Plötzlich ergeben		interessanter Beruf + Wunschberuf		$\chi^2(1)$	φ
	n	%	n	%		
Frauen – *un*typisch[1]	39	32.8	80	67.2	2.565	-
Männer – *un*typisch[2]	53	42.7	71	57.3		
Frauen – typisch[3]	146	40.2	217	59.8	13.600***	.110
Männer – typisch[4]	223	29.2	541	70.8		
Frauen – *un*typisch[1]	39	32.8	80	67.2	2.102	-
Frauen – typisch[3]	146	40.2	217	59.8		
Männer – *un*typisch[2]	53	42.7	71	57.3	9.149**	.102
Männer – typisch[4]	223	29.2	541	70.8		

Anmerkungen: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001
[1] Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen
[2] Männer in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen
[3] Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen
[4] Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen

Entsprechend unterschiedlich fällt das Interesse aus, das die Auszubildenden ihrem Ausbildungsberuf entgegenbringen. In der Gesamtstichprobe liegt das berufliche Interesse auf einer sechsstufigen Skala mit MW = 4.15 (SD = 1.02) oberhalb des theoretischen Mittelwerts. Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen sind vergleichsweise am geringsten beruflich interessiert (MW = 3.75; SD = 1.15), während Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen das höchste berufliche Interesse aufweisen (MW = 4.47; SD = 0.94). Die Werte von Frauen (MW = 4.14; SD = 1.01) und Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen (MW = 4.17; SD = 1.00) bewegen sich dazwischen und liegen auf fast gleichem Niveau. Die varianzanalytische Prüfung zeigt einen Haupteffekt des Geschlechts zugunsten der Frauen ($F(1, 1368) = 22.393$, $p < .001$; partielles $\eta 2 = .016$) und eine schwache Interaktion von Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses ($F(1, 1368) = 26.297$, $p < .001$; partielles $\eta 2 = .019$) (siehe Tabelle F3 im Anhang). Dieser Interaktionseffekt ist darauf zurückzuführen, dass das berufliche Interesse von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen signifikant höher ist als von Frauen in geschlechtstypischen ($F(1,1368) = 9.384$; $p = .002$; partielles $\eta 2 = .007$), aber auch von Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ($F(1, 1368) = 30.299$; $p < .001$; partielles $\eta 2 = .022$). Letztere verfügen zusätzlich auch über ein geringeres berufliches Interesse als Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ($F(1, 1368) = 18.041$; $p < .001$; partielles $\eta 2 = .013$). Alle signifikanten Gruppenunterschiede weisen kleine Effektstärken auf.

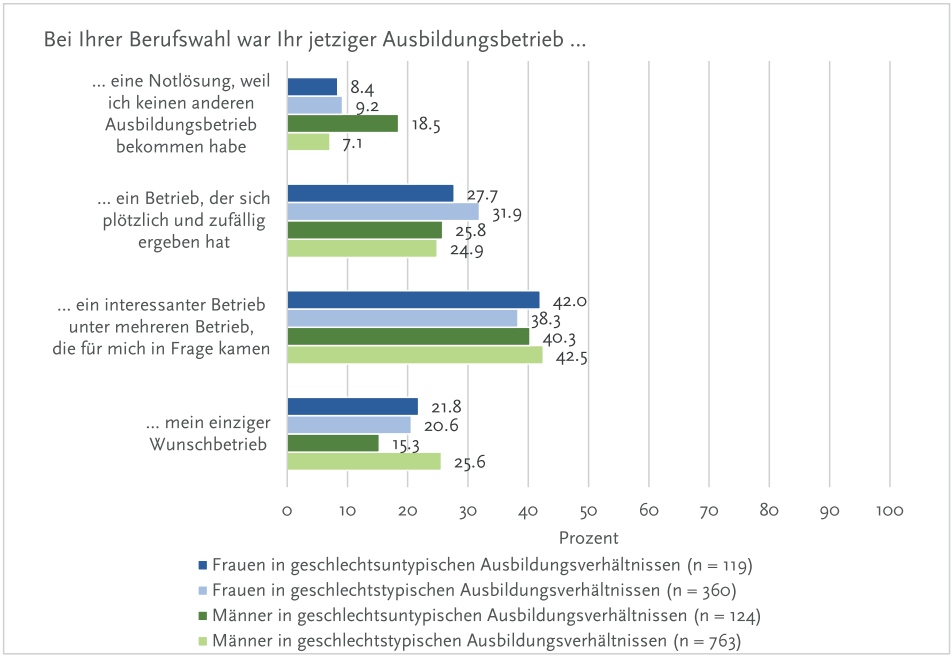


Abbildung 10: Prozentuale Verteilung des Wunschbetriebs nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Alles in allem scheint die berufliche Orientierung von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen somit gut zu gelingen, während jene der Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen offenbar häufig problematischer verläuft. Ein ähnliches Bild ergibt sich im Hinblick auf die Wahl des Ausbildungsbetriebs: Zwar wird auch die Wahl des Ausbildungsbetriebs im Durchschnitt reflektiert getroffen, die Werte fallen bei Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen aber erneut am ungünstigsten aus, wobei keiner der Unterschiede statistisch signifikant ist (Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen: MW = 4.16 (SD = 1.27); Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen: MW = 4.19 (SD = 1.14); Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen: MW = 4.02 (SD = 1.34); Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen: MW = 4.19 (SD = 1.20)) (siehe Tabelle F4 im Anhang).

Allerdings stellt der Ausbildungsbetrieb, wie Abbildung 10 verdeutlicht, für junge Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen im Vergleich mit den anderen Gruppen häufiger eine Notlösung (18.5 %) dar und ist seltener der einzige Wunschbetrieb (15.3 %) gewesen. Dagegen ist die Verteilung für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen positiver. Die teststatistische Prüfung zeigt einen signifikanten Haupteffekt des Geschlechts zugunsten der Männer sowie einen signifikanten Interaktionseffekt (siehe Tabelle F5 im Anhang). Der Chi-Quadrat-Test in Tabelle 14 verdeutlicht, dass dieser schwache Interaktionseffekt auf zwei Gruppenver-

gleiche zurückzuführen ist: So haben Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen analog zur Realisierung des Wunschberufs auch bei der Realisierung des Wunschbetriebs weniger häufig einen interessanten oder ihren Wunschbetrieb realisieren können als Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. In geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen gilt das im Geschlechtervergleich erneut für Frauen.

Tabelle 14: Deskriptive Verteilung und Ergebnisse des Chi-Quadrat-Tests des Wunschbetriebs nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

	Notlösung + Plötzlich ergeben		interessanter Betrieb + Wunschbetrieb		$\chi^2(1)$	Φ
	n	%	n	%		
Frauen – *un*typisch[1]	43	36.1	76	63.9	1.705	-
Männer – *un*typisch[2]	55	44.4	69	55.6		
Frauen – typisch[3]	148	41.1	212	58.9	8.977**	.089
Männer – typisch[4]	244	32.0	519	68.0		
Frauen – *un*typisch[1]	43	36.1	76	63.9	.924	-
Frauen – typisch[3]	148	41.1	212	58.9		
Männer – *un*typisch[2]	55	44.4	69	55.6	7311**	.091
Männer – typisch[4]	244	32.0	519	68.0		

Anmerkungen: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001
[1] Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen
[2] Männer in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen
[3] Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen
[4] Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen

Zusammenfassend zeigen die Befunde zu den Berufs- und Betriebswahlen, dass die vorberufliche Sozialisation der jungen Männer, die sich für einen frauenreichen Beruf „entscheiden", vergleichsweise ungünstig verläuft. Sie setzen sich weniger mit ihrem Ausbildungsberuf und teilweise auch mit ihrem Ausbildungsbetrieb auseinander. Demgegenüber sind es gerade die jungen Frauen, die auf der Basis gelingender Berufswahlprozesse in männerreiche Berufe einmünden.

Perzipierte Ausbildungsqualität

Für die Prozessqualität der Berufsausbildung sind bekanntlich die im Betrieb zu bearbeitenden (Arbeits-) Aufgaben von besonderer Bedeutung (vgl. Velten & Schnitzler 2012: 513 f.). Daher wurde untersucht, wie sich die wahrgenommene Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgaben, ihre Vielfalt und Anforderungspassung sowie der Handlungsspielraum, der sich den Auszubildenden bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben eröffnet, in den geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen darstellen und ggf. zwischen den vier Untersuchungsgruppen unterscheiden. Die deskriptiven Ergebnisse zu den drei Aufgabencharakteristika sind in Abbildung 11 dargestellt.

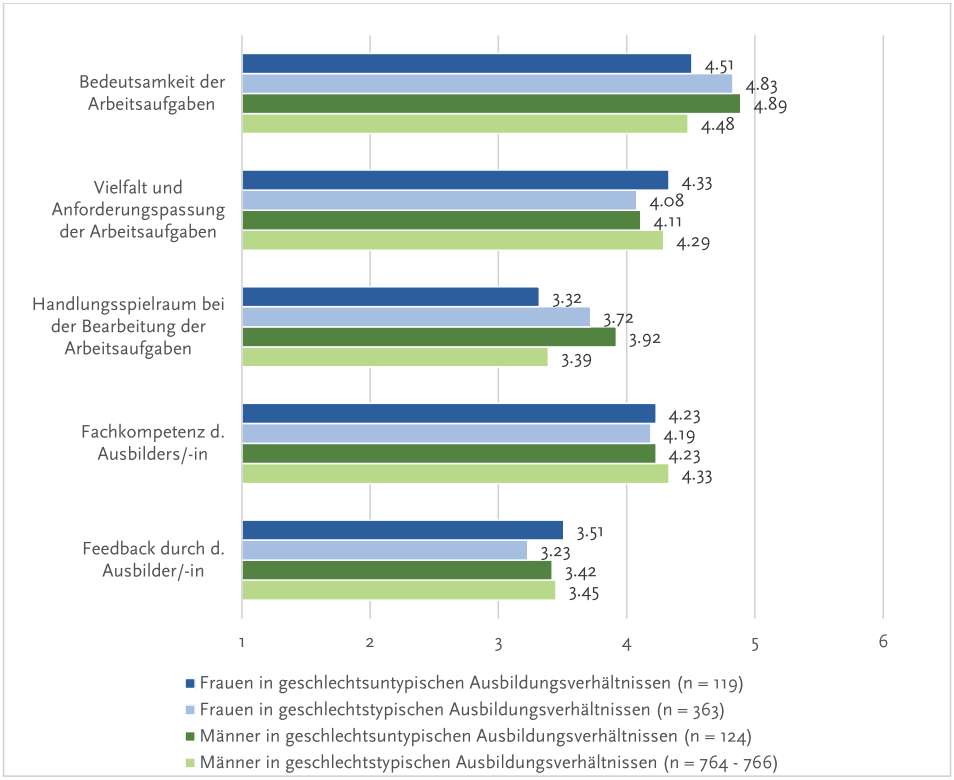


Abbildung 11: Mittelwerte der Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgaben, Vielfalt und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben, Handlungsspielraum bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben, Fachkompetenz d. Ausbilders/-in und Feedback durch d. Ausbilder/-in nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Anmerkungen: 1 = geringe Ausprägung bis 6 = hohe Ausprägung

Für keines der drei Aufgabenmerkmale ergibt die varianzanalytische bzw. teststatistische Prüfung einen Haupteffekt des Geschlechts oder der Geschlechtstypik in Form von geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Grundsätzlich werden also Frauen oder Männern nicht per se bedeutsamere, vielfältigere und passendere Aufgaben mit größeren Handlungsspielräumen als dem anderen Geschlecht gestellt. Ebenso wenig erhalten Auszubildende, die qua Geschlecht in ihrem Ausbildungsberuf in der Minderheit sind, grundsätzlich schlechtere Aufgaben als die Majorität (siehe Tabelle F6 bis Tabelle F8 im Anhang). Die Interaktionseffekte sind hingegen für alle drei Aufgabenmerkmale mit kleinen Effektstärken signifikant.

Die Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgaben unterscheidet sich dabei zwischen Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen. So nehmen Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ihre Arbeitsaufgaben signifikant als weniger bedeutsam wahr als Frauen in geschlechtstypischen ($\chi^2 = 6.21$; $df = 1$; $p = .012$; $\varphi = .114$), aber auch als Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ($\chi^2 = 5.59$; $df = 1$; $p = .018$; $\varphi = .152$). Bei Letzteren ist die Bedeutsamkeit dann aber

signifikant stärker ausgeprägt als bei Männern in männerreichen Berufen ($\chi^2 = 13.10$; $df = 1$; $p < .001$; $\varphi = .121$). In geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen finden Frauen die Arbeitsaufgaben signifikant bedeutsamer als Männer ($\chi^2 = 23.31$; $df = 1$; $p < .001$; $\varphi = .144$). Die Gruppenvergleiche zeigen also, dass die Arbeitsaufgaben geschlechtsübergreifend in frauenreichen Berufen als bedeutsamer eingeschätzt werden als in männerreichen Berufen. Die Stärke der Effekte ist allerdings wiederum durchweg gering.

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch im Hinblick auf den Handlungsspielraum bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben. Frauen in männerreichen Berufen nehmen diesen signifikant niedriger wahr als Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ($F(1, 1368) = 15.757$; $p < .001$; partielles $\eta 2 = .011$) und auch im Vergleich zu Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ist der Handlungsspielraum von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen geringer ($F(1, 1368) = 8.311$; $p = .004$; partielles $\eta 2 = .006$). Bei den Männern verhält es sich umgekehrt. Hier ist der Handlungsspielraum in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen höher ($F(1, 1368) = 18.067$; $p < .001$; partielles $\eta 2 = .013$). In geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ist der Handlungsspielraum bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben hingegen für Frauen höher als für Männer ($F(1, 1368) = 15.757$; $p < .001$; partielles $\eta 2 = .011$). Die Kombination der Ergebnisse verdeutlicht also, dass auch der Handlungsspielraum bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben geschlechtsübergreifend in frauenreichen Ausbildungsberufen stärker ausgeprägt ist als in männerreichen Ausbildungsberufen.

In Bezug auf die Vielfalt der Arbeitsaufgaben basiert die statistische Interaktion von Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses ($F(1, 1368) = 7.602$, $p = .006$; partielles $\eta 2 = .006$) auf etwas anderen Gruppenunterschieden. Die Arbeitsaufgaben von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Vielfalt und Anforderungspassung nicht ($F(1, 1368) = 2.530$; $p = .112$). Allerdings empfinden Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen die Arbeitsaufgaben als weniger vielfältig und passend als Frauen in frauenreichen Berufen ($F(1, 1368) = 4.747$; $p = .030$; partielles $\eta 2 = .004$). Im Vergleich der geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnisse erhalten Frauen zudem weniger vielfältige und passende Arbeitsaufgaben als Männer ($F(1, 1368) = 8.977$, $p = .003$; partielles $\eta 2 = .007$).

Neben den Lern- und Arbeitsaufgaben sind die Fachkompetenz der/des Ausbilders/-in und ihr Feedbackverhalten für die fachliche Ausbildungsqualität wichtig (vgl. Velten & Schnitzler 2012: 513 f.). Im Durchschnitt schätzen die befragten Auszubildenden die Fachkompetenz der/des Ausbilders/-in mit MW = 4.27 (SD = 1.13) positiv ein, während der Mittelwert für das Feedbackverhalten der Ausbilder/-in nen mit MW = 3.40 (SD = 1.35) knapp unter dem theoretischen Mittelwert der eingesetzten Skala eine geringere Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Rückmeldungen signalisiert. Wie Abbildung 11 verdeutlicht, sind die Mittelwertunterschiede zwischen den Gruppen gering und statistisch nicht abzusichern (siehe Tabelle F9 und Tabelle F10 im Anhang). Auf der Grundlage der ausgewerteten Stichprobe lässt sich somit nicht nachweisen, dass die

Auszubildenden die Fachkompetenz des/der Ausbilders/-in in Abhängigkeit von ihrem Geschlecht oder der Geschlechtstypik ihres Ausbildungsverhältnisses unterschiedlich einschätzen. Ebenso wenig gibt es Hinweise darauf, dass Auszubildende in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, junge Frauen im Vergleich mit jungen Männern oder irgendeine der vier Teilgruppen per se durch das Feedback zu ihren Leistungen in der Ausbildung in ihrer Entwicklung benachteiligt würden.

Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld

Wie sowohl theoretisch (siehe Kapitel 3.1 und Kapitel 3.2) als auch empirisch (siehe Kapitel 4.1 und Kapitel 4.2) gezeigt worden ist, sind vor allem die sozialen Beziehungen für das Vertragslösungsgeschehen in der beruflichen Bildung von Bedeutung. Daher wurde analysiert, ob und inwieweit sich die Fürsorglichkeit und soziale Unterstützung der Ausbilder/-in nen und der Arbeitskolleg/-in nen im Umgang mit den vier Gruppen von Auszubildenden unterscheidet. Zusätzlich wurde gemessen, wie die Auszubildenden jeweils ihre soziale Integration in die Arbeitsgruppe wahrnehmen.

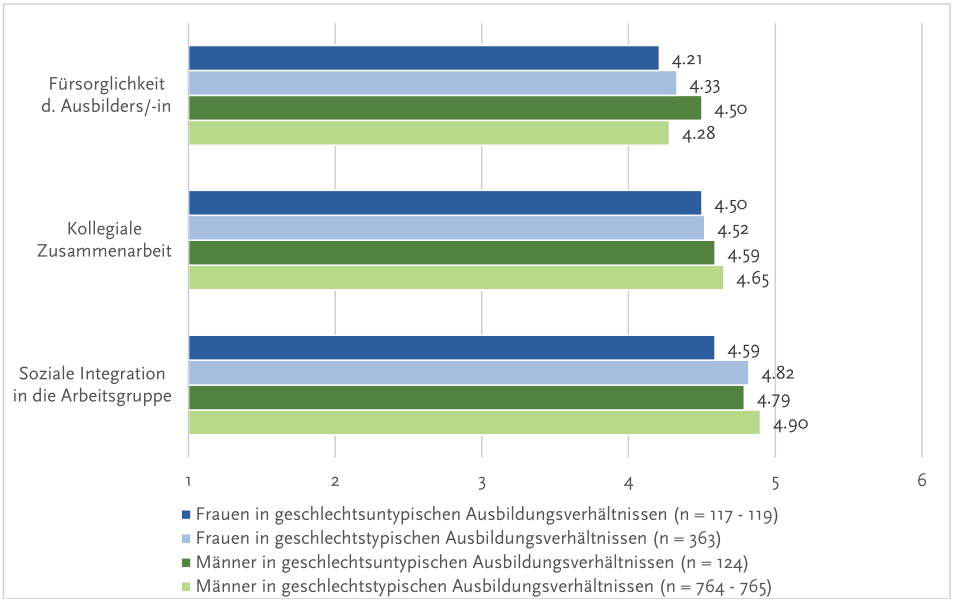


Abbildung 12: Mittelwerte der Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in , kollegialen Zusammenarbeit und sozialen Integration in die Arbeitsgruppe nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Anmerkungen: 1 = geringe Ausprägung bis 6 = hohe Ausprägung

Interessanterweise nehmen die Auszubildenden ihre Ausbilderinnen und Ausbilder nicht nur als fürsorglich und unterstützend wahr (siehe Abbildung 12 und Abbildung 13), es gibt auch keine nachweisbaren Unterschiede zwischen den Teilgruppen der Auszubildenden (siehe Tabelle F11 und Tabelle F12 im Anhang). Die Fürsorglichkeit und soziale Unterstützung der Ausbilderinnen und Ausbilder unterscheidet sich

somit weder zwischen Frauen und Männern, noch beurteilen die Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ihre Ausbilder/-in nen ungünstiger.

Ein etwas anderes Bild ergibt sich jedoch mit Blick auf die Arbeitskolleginnen und -kollegen. Zwar bewegen sich die deskriptiven Werte auch hier oberhalb des theoretischen Mittelwerts der jeweiligen Skala und auch im Hinblick auf die kollegiale Zusammenarbeit sind teststatistisch keine Gruppenunterschiede nachweisbar (siehe Tabelle F13 im Anhang). Im Hinblick auf die soziale Unterstützung zeigt sich jedoch ein kleiner signifikanter Effekt des Geschlechts zulasten der Frauen ($F(1, 1363) = 6.988$, $p = .008$; partielles $\eta 2 = .005$). Frauen erfahren demnach unabhängig davon, ob sie in einem geschlechts*un*typischen oder geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnis beschäftigt sind, eine geringere soziale Unterstützung der Arbeitskolleg/-in nen als Männer (siehe Tabelle F14 im Anhang).

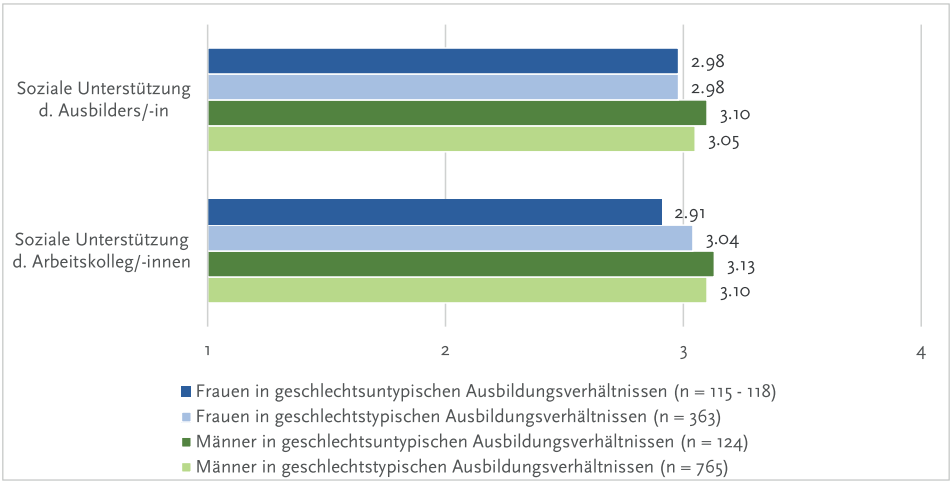


Abbildung 13: Mittelwerte der sozialen Unterstützung d. Ausbilders/-in und sozialen Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Anmerkungen: 1 = geringe soziale Unterstützung bis 4 = hohe soziale Unterstützung

Fragt man die Auszubildenden allerdings danach, wie sie ihre soziale Integration in der Arbeitsgruppe allgemein empfinden, so ergibt sich ein anderes Bild. Zwar fallen die Einschätzungen der Auszubildenden, wie Abbildung 12 zeigt, auch in dieser Hinsicht insgesamt positiv aus, die teststatistische Analyse zeigt jedoch einen kleinen Effekt der Geschlechtstypik zuungunsten der Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ($\chi^2 = 5.78$; $df = 1$; $p = .016$; $\varphi = .064$). Weibliche und männliche Auszubildende fühlen sich also übereinstimmend in geschlechts*un*typischen Berufen weniger gut sozial integriert als Auszubildende in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Weitere Gruppenunterschiede sind nicht vorzufinden (siehe Tabelle F15 im Anhang).

Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben

Für Auszubildende in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen legen die theoretischen und empirischen Ausführungen in Kapitel 3.2 und Kapitel 4.2 nahe, dass der Minoritätenstatus eine spezifische Ausbildungssituation begründet. Um dies zu prüfen, wurde unter anderem analysiert, ob Frauen und Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen stärker mit geschlechtsspezifischen sozialen Benachteiligungen und Leistungsnormen konfrontiert sind als Auszubildende in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen.

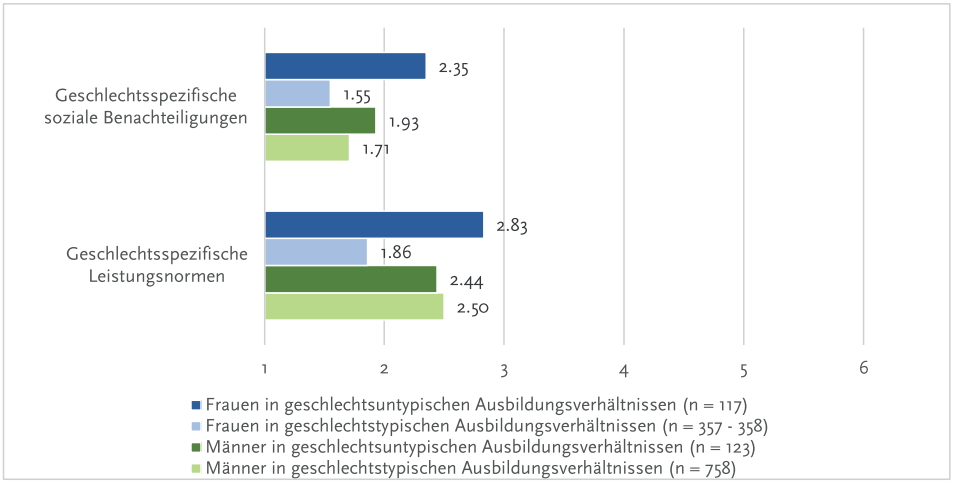


Abbildung 14: Mittelwerte der geschlechtsspezifischen sozialen Benachteiligungen und geschlechtsspezifischen Leistungsnormen nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Anmerkungen: 1 = geringe Ausprägung bis 6 = hohe Ausprägung

Die deskriptiven Ergebnisse, die Abbildung 14 zu entnehmen sind, zeigen zunächst, dass alle Teilgruppen eher wenig geschlechtsspezifische Leistungsnormen erleben und die Ratings zur sozialen Benachteiligung noch günstiger ausfallen. Auffällig ist aber auch, dass Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen in beiden Skalen die höchsten Werte aufweisen und auch Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen häufiger soziale Benachteiligungen erfahren. Die teststatistische Analyse bestätigt diesen deskriptiv gewonnenen Eindruck. So zeigt der van-der-Waerden-Test für geschlechtsspezifische soziale Benachteiligungen sowohl kleine Effekte des Geschlechts ($\chi^2 = 6.93$; $df = 1$; $p = .009$; $\varphi = .072$) und des geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnisses ($\chi^2 = 54.65$; $df = 1$; $p < .001$; $\varphi = .201$) als auch einen schwachen signifikanten Interaktionseffekt ($\chi^2 = 16.37$; $df = 1$; $p < .001$; $\varphi = .110$) (siehe Tabelle F16 im Anhang). Letzterer ist darauf zurückzuführen, dass Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen mit einem mittleren Effekt signifikant häufiger mit geschlechtsspezifischen sozialen Benachteiligungen konfrontiert sind als Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ($\chi^2 = 60.35$; $df = 1$; $p < .001$; $\varphi = .357$) und

mit einem kleinen Effekt signifikant häufiger als Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ($\chi^2 = 14.42$; $df = 1$; $p < .001$; $\varphi = .245$). Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen sind wiederum etwas stärker von geschlechtsspezifischen sozialen Benachteiligungen betroffen als Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ($\chi^2 = 6.14$; $df = 1$; $p = .013$; $\varphi = .083$). In geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen zeigt sich hingegen kein Geschlechtereffekt ($\chi^2 = 2.62$; $df = 1$; $p = .106$).

Die Ergebnisse der teststatistischen Analyse der geschlechtsspezifischen Leistungsnormen weisen in eine ähnliche Richtung. Anders als bei den geschlechtsspezifischen sozialen Benachteiligungen besteht hier jedoch kein signifikanter Haupteffekt des Geschlechts ($\chi^2 = .92$; $df = 1$; $p = .338$). Es liegen aber kleine signifikante Effekte der Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses ($\chi^2 = 23.66$; $df = 1$; $p < .001$; $\varphi = .132$) sowie der Interaktion von Geschlecht und der Geschlechtstypik ($\chi^2 = 35.15$; $df = 1$; $p < .001$; $\varphi = .161$) vor (siehe Tabelle F17 im Anhang). Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen sind mit einer mittleren Effektstärke signifikant häufiger mit geschlechtsspezifischen Leistungsnormen konfrontiert als Frauen in geschlechtstypischen ($\chi^2 = 57.98$; $df = 1$; $p < .001$; $\varphi = .350$) und mit einem kleinen Effekt auch als Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ($\chi^2 = 7.40$; $df = 1$; $p = .007$; $\varphi = .176$). Für Letztere sind jedoch keine besonderen geschlechtsspezifischen Benachteiligungen nachweisbar ($\chi^2 = 0.62$; $df = 1$; $p = .431$). Vielmehr sind die geschlechtsspezifischen Leistungsnormen von Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen entgegen den Erwartungen sogar geringer ausgeprägt als die von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen, wenngleich der Effekt klein bleibt. Nicht minder überraschen mag der kleine Geschlechtereffekt in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen, der ebenfalls zulasten der Männer geht ($\chi^2 = 61.14$; $df = 1$; $p < .001$; $\varphi = .234$).

Welche konkreteren Erfahrungen der Auszubildenden sich in diesen teststatistischen Befunden widerspiegeln, lässt sich anhand der Ergebnisse auf Itemebene verdeutlichen. Abbildung 15 ist zu entnehmen, dass sich junge Frauen, die sich für einen männerreichen Ausbildungsberuf entschieden haben, offenbar häufiger „Sprüche", d. h. verbale Äußerungen, die gegen ihr Geschlecht gerichtet sind, anhören müssen und sich in ihrer Ausbildung weniger ernst genommen fühlen als die anderen Teilgruppen. Sie haben verstärkt den Eindruck, dass ihnen ihre Weiblichkeit abgesprochen wird, und sind im Gruppenvergleich mit Abstand am häufigsten auch mit sexuellen Belästigungen konfrontiert. Weit stärker als die anderen Teilgruppen bejahen sie dann auch, dass sie andere gleichgeschlechtliche Personen in ihrer Ausbildung vermissen.

Hinzu kommt, dass Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen glauben, besonders viel leisten zu müssen, um beruflich akzeptiert zu werden, und bejahen am ehesten, dass ihnen aufgrund ihres Geschlechts die Kompetenz abgesprochen werde (siehe Abbildung 16). Allerdings bleiben die Mittelwerte aller Gruppen unter dem theoretischen Mittelwert der sechsstufigen Skala.

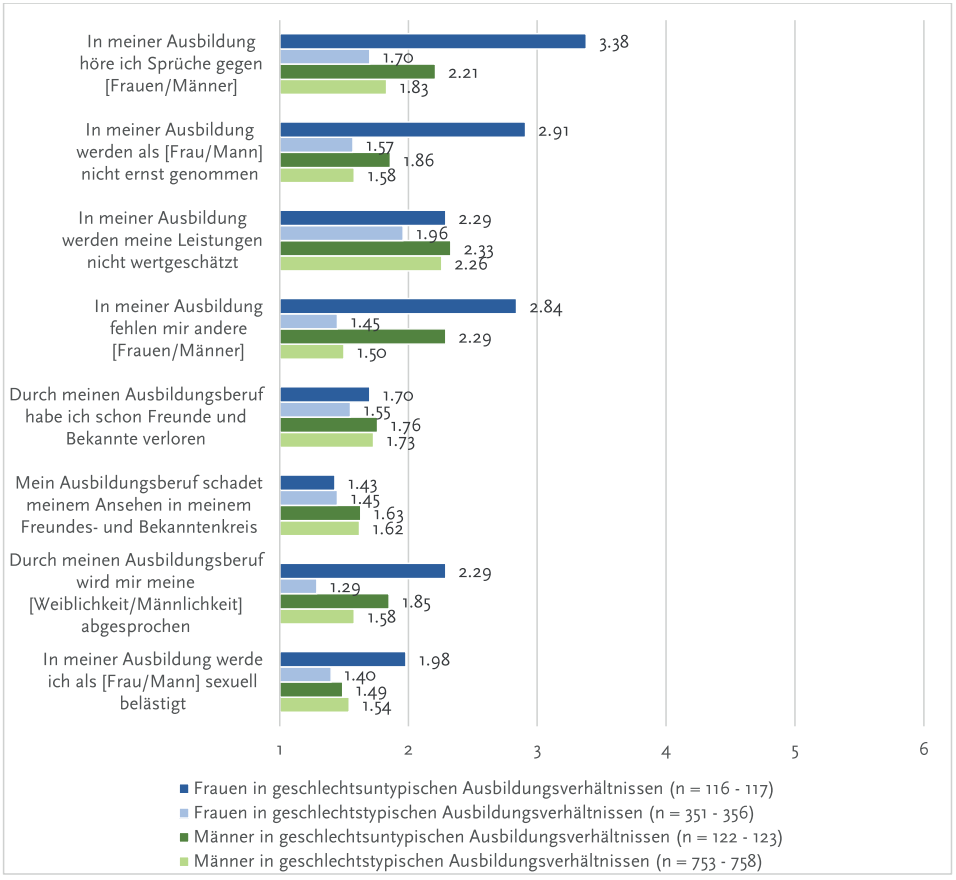


Abbildung 15: Mittelwerte der Einzelitems geschlechtsspezifischer sozialer Benachteiligungen nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Anmerkungen: 1 = geringe Zustimmung bis 6 = hohe Zustimmung

Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen erfahren hingegen weniger geschlechtsspezifische soziale Benachteiligungen. Im Gruppenvergleich fehlt es ihnen aber in der Ausbildung am meisten an Wertschätzung. Sie glauben am ehesten, aufgrund ihrer Berufswahl bereits Freunde und Bekannte verloren zu haben, auch wenn die Differenz zu den anderen Gruppen teilweise gering ist. Ansehensverluste durch den Ausbildungsberuf nehmen Männer in der dualen Ausbildung generell stärker wahr als Frauen, und sie haben am stärksten das Gefühl, weniger Unterstützung als die Geschlechtsmajorität zu erhalten. Im Vergleich zu den Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen fühlen sich auch junge Männer in frauenreichen Berufen ihrer Ausbildung qua Geschlecht weniger ernst genommen, sehen sich in ihrer Geschlechtsidentität bedroht und vermissen ebenfalls Personen ihres Geschlechts in

ihrem beruflichen Umfeld. Insofern hat der Minderheitenstatus für junge Männer in frauenreichen Berufen zum Teil ähnliche Folgen wie für junge Frauen in männerreichen Berufen, sie sind nur weniger gravierend.

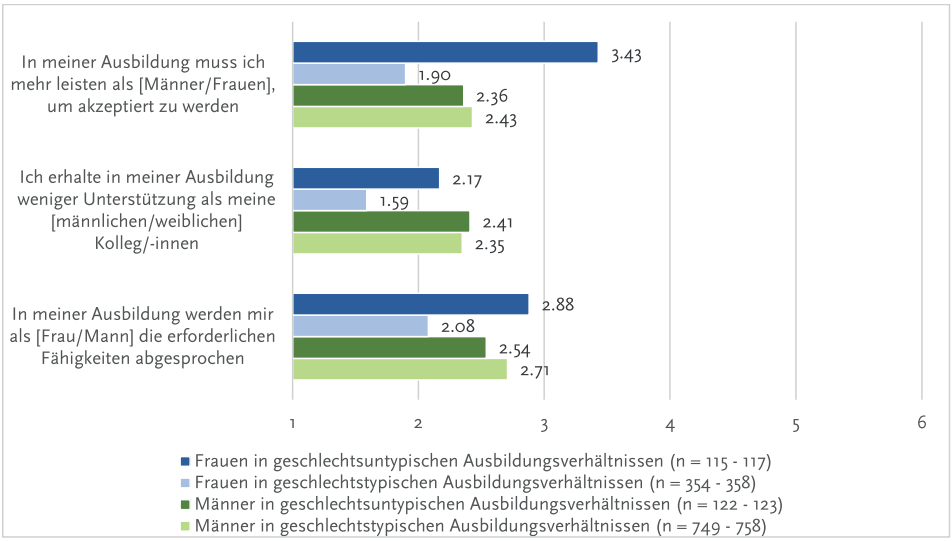


Abbildung 16: Mittelwerte der Einzelitems geschlechtsbezogener Leistungsnormen nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Anmerkungen: 1 = geringe Zustimmung bis 6 = hohe Zustimmung

Folgen der Ausbildungserfahrungen und Passungswahrnehmung

Mit einer weiteren Merkmalsgruppe wurde untersucht, wie stark die Passungswahrnehmung, das Belastungs- und das Überforderungserleben von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ausgeprägt ist und ob sich diese von der Wahrnehmung der Auszubildenden in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen unterscheidet. Die teststatistische Analyse der drei Skalen, deren deskriptive Verteilungen in Abbildung 17 und Abbildung 18 dargestellt sind, zeigt für alle drei Skalen signifikante Effekte.

Die varianzanalytische Überprüfung der Passungswahrnehmung, deren Mittelwerte für alle Gruppen darauf hindeuten, dass die Auszubildenden ihre Ausbildung als eher passend erleben, führt zu einem nicht signifikanten korrigierten Modell ($F(3, 1365) = 1.879$, $p = .131$). Die Ergebnisse sind folglich erneut mit Vorsicht zu interpretieren. Darüber hinaus besteht ein Haupteffekt des Geschlechts ($F(1, 1365) = 3.870$, $p = .049$; partielles $\eta 2 = .003$) sowie ein Interaktionseffekt ($F(1, 1365) = 5.035$, $p = .025$, partielles $\eta 2 = .004$). Beide Effektstärken sind klein (siehe Tabelle F18 im Anhang). Die genauere Analyse des Interaktionseffekts zeigt, dass dieser auf einem signifikanten schwachen Unterschied von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen basiert ($F(1, 1365) = 5.531$, $p = .019$, partielles $\eta 2 = .004$). Alle weiteren Gruppenvergleiche werden nicht signifikant.

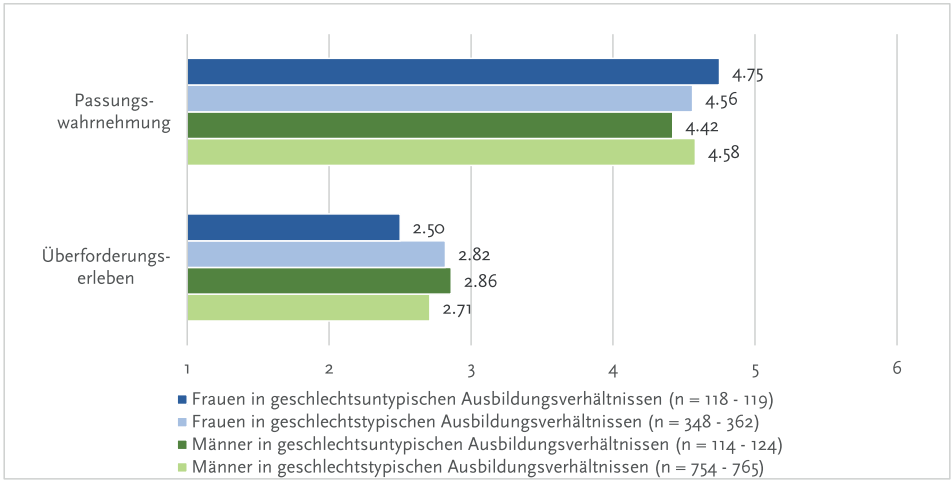


Abbildung 17: Mittelwerte der Passungswahrnehmung und des Überforderungserlebens nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Anmerkungen: 1 = geringe Ausprägung bis 6 = hohe Ausprägung

Hinsichtlich des für alle Teilgruppen nur schwachen Überforderungserlebens zeigt die varianzanalytische Überprüfung ebenfalls eine leichte signifikante Interaktion ($F(1, 1364) = 7.248$, $p = .007$; partielles $\eta 2 = .005$) (siehe Tabelle F19 im Anhang). Dieser Interaktionseffekt ist wiederum darauf zurückzuführen, dass sich Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen etwas weniger stark überfordert fühlen, und zwar weniger als Frauen in geschlechtstypischen ($F(1, 1364) = 6.265$; $p = .012$; partielles $\eta 2 = .005$), aber auch weniger als Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ($F(1, 1364) = 1.769$; $p = .019$; partielles $\eta 2 = .001$). Alle weiteren Unterschiede könnten zufällig sein, wie die Ergebnisse für junge Männer in geschlechts(*un*)typischen Ausbildungsverhältnissen ($F(1, 1364) = 6.265$; $p = .210$) sowie für den Geschlechtervergleich in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ($F(1, 1364) = 1.769$, $p = .184$) zeigen.

Das Belastungserleben bewegt sich, wie Abbildung 18 verdeutlicht, in allen vier Gruppen um den theoretischen Mittelwert der sechsstufigen Skala. Junge Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen fühlen sich leicht überdurchschnittlich belastet, während die Beanspruchung der anderen drei Gruppen unter dem theoretischen Mittelwert der Skala liegt.

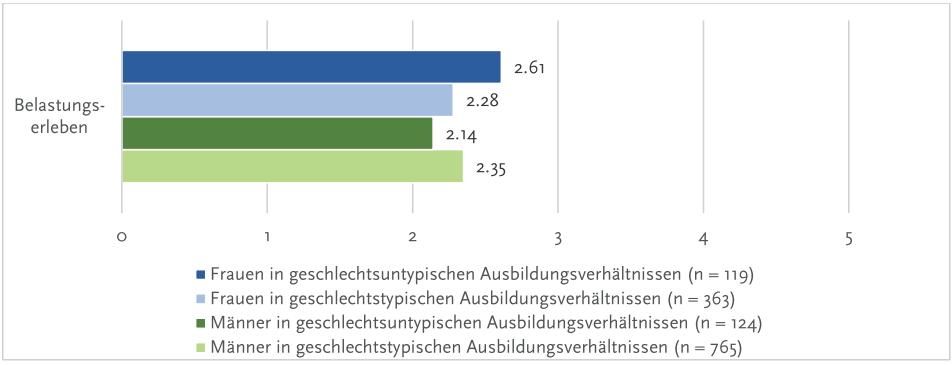


Abbildung 18: Normierter Summenscore des Belastungserlebens nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Anmerkungen: 0 = kein Belastungserleben bis 5 = starkes Belastungserleben

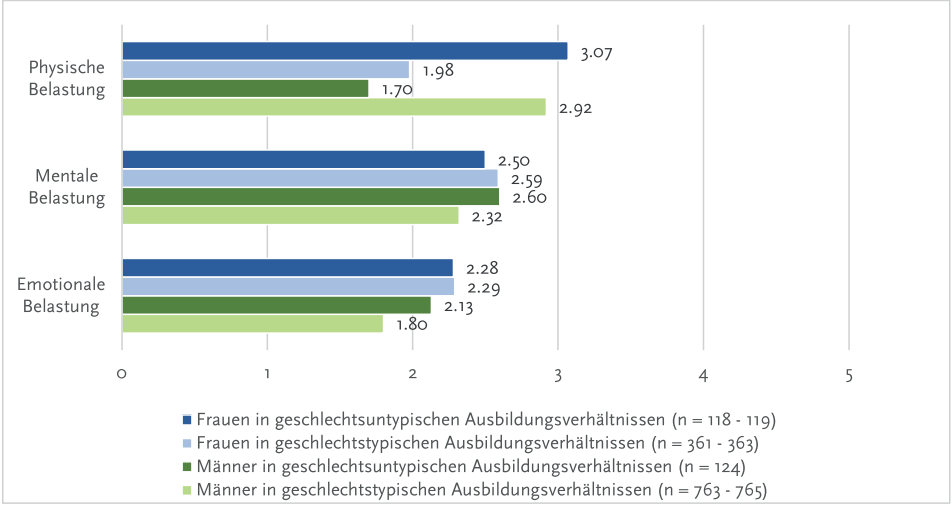


Abbildung 19: Mittelwerte der Einzelitems des Belastungserlebens nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Anmerkungen: 0 = kein Belastungserleben bis 5 = starkes Belastungserleben

Die teststatistische Prüfung zeigt kleine signifikante Effekte des Geschlechts ($\chi^2 = 4.15$; $df = 1$; $p = .042$; $\varphi = .055$) sowie der Interaktion von Geschlecht und Geschlechtstypik ($\chi^2 = 10.46$; $df = 1$; $p = .001$; $\varphi = .087$) (siehe Tabelle F20 im Anhang). Der Interaktionseffekt ergibt sich aus dem signifikant stärkeren Belastungserleben von Frauen in geschlechts*un*typischen im Vergleich zu Frauen in geschlechtstypischen ($\chi^2 = 6.98$; $df = 1$; $p = .008$; $\varphi = .120$) und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ($\chi^2 = 8.33$; $df = 1$; $p = .004$; $\varphi = .185$). Erneut handelt es sich um schwache Effekte.

Eine detailliertere Betrachtung der verschiedenen Dimensionen des Belastungserlebens, wie sie Abbildung 19 zu entnehmen ist, verdeutlicht, dass das stärkere Belastungserleben von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen besonders auf physischen und auch auf emotionalen Belastungen basiert.

Erwartungen und Ziele

Wie in den obigen Kapiteln detailliert ausgeführt wurde, dürften die Erwartungen und Ziele, die die Auszubildenden mit ihrer beruflichen Zukunft im Ausbildungsberuf verknüpfen, ebenfalls bedeutsam für die Vertragslösungsneigung sein (siehe Kapitel 3.1.2 und Kapitel 4.2.2). Um diese berücksichtigen zu können, wurden die Beschäftigungsabsicht, Ausbildungsertragserwartungen, eine (antizipierte) Familienplanung sowie die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung erhoben und analysiert.

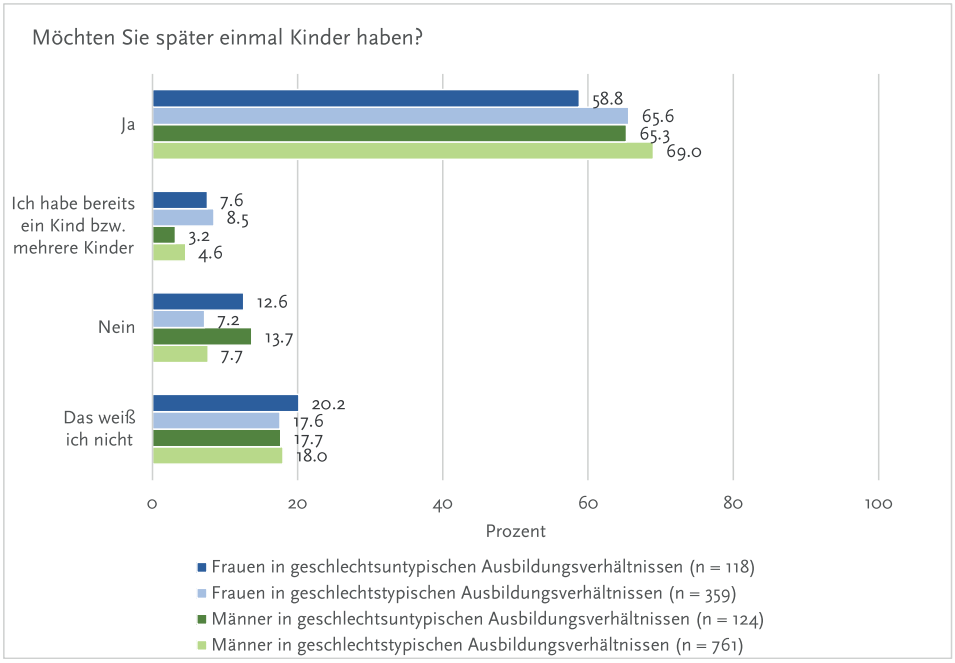


Abbildung 20: Prozentuale Verteilung der (antizipierten) Familienplanung nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Die deskriptiven Werte zur (antizipierten) Familienplanung sind in Abbildung 20 dargestellt. Sie deuten an, dass sowohl Frauen als auch Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen einen späteren Kinderwunsch häufiger ausschließen könnten als Auszubildende in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Vor allem Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen scheinen seltener einen Kinderwunsch zu haben. Die teststatistische Überprüfung zeigt jedoch keinen Haupt- und auch keine Interaktionseffekte (siehe Tabelle F21 im Anhang). Weder ist der Kin-

derwunsch von Frauen oder Männern per se stärker ausgeprägt, noch lassen sich Unterschiede zwischen Auszubildenden in geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen statistisch absichern. Ähnlich stellen sich die Ergebnisse zur Absicht, nach der Ausbildung auch im erlernten Beruf bzw. Betrieb zu arbeiten, in Abbildung 21 dar. Auch hier zeigt die varianzanalytische Überprüfung keine Effekte (siehe Tabelle F22 im Anhang).

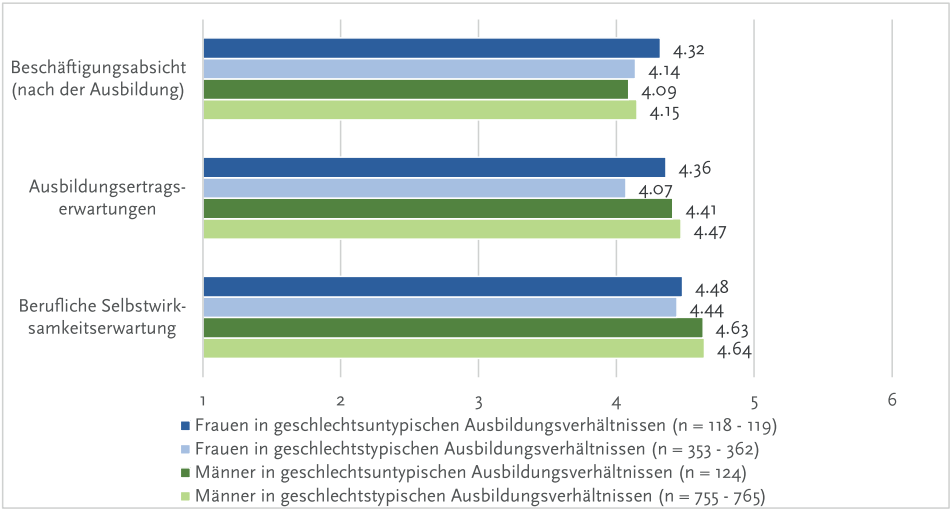


Abbildung 21: Mittelwerte der Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung), Ausbildungsertragserwartungen und beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Anmerkungen: 1 = geringe Ausprägung bis 6 = hohe Ausprägung

Signifikante Unterschiede gibt es allerdings in Bezug auf die Ausbildungsertragserwartungen und die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung der Auszubildenden. Für beide Skalen besteht ein kleiner signifikanter Haupteffekt des Geschlechts zulasten der Frauen (Ausbildungsertragserwartungen: $\chi^2 = 4.53$; $df = 1$; $p = .033$; $\varphi = .058$; berufliche Selbstwirksamkeitserwartung: $F(1, 1366) = 6.955$, $p = .008$; partielles $\eta 2 = .005$) (siehe Tabelle F23 und Tabelle F24 im Anhang). Unabhängig davon, ob die Ausbildung in einem geschlechts*un*typischen oder geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnis absolviert wird, schätzen Frauen also etwa ihre Verdienstmöglichkeiten oder ihre zukünftige Work-Life-Balance ungünstiger ein als Männer. Zudem haben die weiblichen Auszubildenden eine etwas niedrigere berufliche Selbstwirksamkeitserwartung.

Soziale Einbettung in das private Umfeld

Das private Umfeld übt bekanntlich einen hohen Einfluss auf berufliche und Bildungsentscheidungen junger Menschen aus (vgl. z. B. Matthes 2019: 44–48; Zimmermann 2018: 350–355). Daher wurden die Reaktion auf die getroffene Berufswahl sowie die soziale Unterstützung der Eltern und Freunde analysiert.

Die deskriptiven Ergebnisse in Abbildung 22 verdeutlichen, dass alle vier Teilgruppen von ihren Familien und Freunden tendenziell Unterstützung im Berufswahlprozess erfahren. Der kleine signifikante Haupteffekt des Geschlechts in der Varianzanalyse geht zulasten der Männer ($F(1, 1361) = 14.962$, $p < .001$; partielles $\eta 2 = .011$) (siehe Tabelle F25 im Anhang). Unabhängig von der Geschlechtstypik erhalten junge Männer also weniger Unterstützung des privaten Umfelds bei der Wahl ihres Berufs als Frauen.

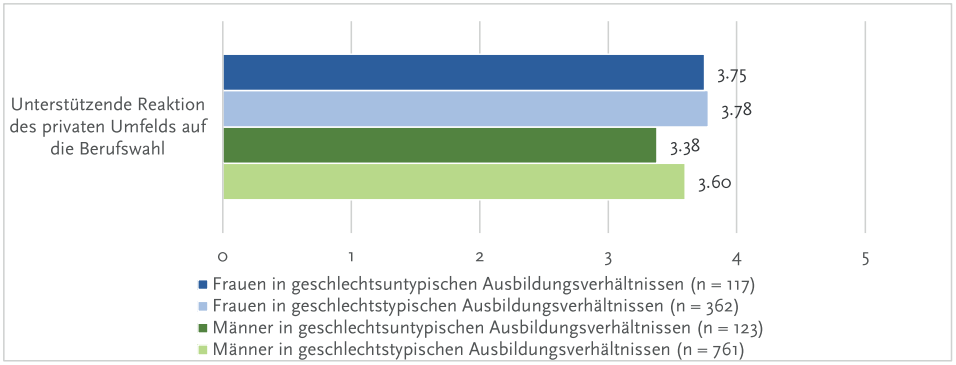


Abbildung 22: Normierter Summenscore der unterstützenden Reaktion des privaten Umfelds auf die Berufswahl nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Anmerkungen: 0 = keine Unterstützung bis 5 = starke Unterstützung

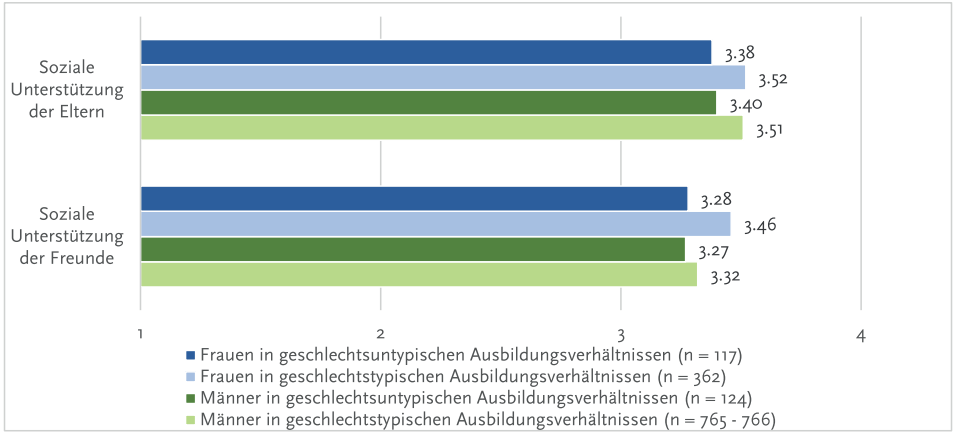


Abbildung 23: Mittelwerte der sozialen Unterstützung der Eltern und sozialen Unterstützung der Freunde nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Anmerkungen: 1 = geringe soziale Unterstützung bis 4 = hohe soziale Unterstützung

Während der Ausbildung – so zeigt die teststatistische Prüfung – unterscheidet sich die soziale Unterstützung seitens der Eltern für die vier Teilgruppen aber nicht (keine signifikanten Haupt- oder Interaktionseffekte, siehe Tabelle F26 im Anhang; für die deskrip-

tiven Ergebnisse siehe Abbildung 23). Bei der sozialen Unterstützung durch die Freunde zeigt sich jedoch ein anderes Bild. Die deskriptiven Ergebnisse sind in Abbildung 23 dargestellt. Die varianzanalytische Prüfung ergibt einen kleinen signifikanten Effekt der Geschlechtstypik zuungunsten der Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ($F(1, 1365) = 4.543$, $p = .033$; partielles $\eta 2 = .003$) (siehe Tabelle F27 im Anhang). Auszubildende in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen erhalten demnach geschlechtsübergreifend weniger soziale Unterstützung von ihren Freunden als Auszubildende in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen.

Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses

Auf der Basis des Forschungsstandes ist schließlich zu erwarten, dass sich auch der Ausbildungskontext, d. h. das Segregationsniveau des Ausbildungsberufs, das eingeschätzte Prestige des Ausbildungsberufs, die Betriebsgröße sowie der Ausbildungszeitpunkt für die vier Untersuchungsgruppen unterscheiden (siehe Kapitel 2.3 und Kapitel 4.1.3). Für das Segregationsniveau (siehe Abbildung F1 im Anhang) gibt es kleine signifikante Effekte des Geschlechts und der Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses, während für das berufliche Ansehen keine signifikanten Haupteffekte vorliegen (siehe Tabelle F28 und Tabelle F29 im Anhang). Das berufliche Ansehen des Ausbildungsberufs (siehe Abbildung F2 im Anhang) unterscheidet sich folglich weder zwischen den Geschlechtern noch zwischen der Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses. Die Ausbildungsberufe von Frauen sind stärker segregiert als jene der jungen Männer ($\chi^2 = 15.03$; $df = 1$; $p < .001$; $\varphi = .105$). Darüber hinaus qualifizieren sich Auszubildende in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen in weniger stark segregierten Ausbildungsberufen als Auszubildende in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ($\chi^2 = 19.48$; $df = 1$; $p < .001$; $\varphi = .119$). Zusätzlich bestehen für beide Merkmale noch signifikante Interaktionseffekte von Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses (siehe Tabelle F28 und Tabelle F29 im Anhang).

Interessanter als diese zu erwartenden Unterschiede zum Segregationsniveau sind die Befunde zum beruflichen Ansehen des Ausbildungsberufs, wobei alle signifikanten Gruppenunterschiede kleine Effektstärken aufweisen. So ist das berufliche Ansehen des Ausbildungsberufs von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen signifikant höher ausgeprägt als für Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ($\chi^2 = 8.99$; $df = 1$; $p = .003$; $\varphi = .136$). Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen nehmen ihre Ausbildungsberufe hingegen als weniger prestigeträchtig wahr als die männlichen Auszubildenden in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ($\chi^2 = 5.26$; $df = 1$; $p = .022$; $\varphi = .077$). Frauen in männerreichen Berufen schätzen das soziale Ansehen ihres Berufs hingegen höher ein als Männer in frauenreichen Berufen ($\chi^2 = 6.69$; $df = 1$; $p = .010$; $\varphi = .166$). Demgegenüber ist in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen das berufliche Ansehen von Männern signifikant höher ausgeprägt als das berufliche Ansehen von Frauen ($\chi^2 = 11.77$; $df = 1$; $p < .001$; $\varphi = .102$).

Tabelle 15: Deskriptive Verteilung und Ergebnisse des Chi-Quadrat-Tests der Betriebsgröße nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

	Kleinst- & Kleinbetrieb		Mittel- & Großbetrieb		$X^2(1)$	φ
	n	%	n	%		
Frauen – *un*typisch[1]	37	31.1	82	68.9	21.112***	.295
Männer – *un*typisch[2]	75	60.5	49	39.5		
Frauen – typisch[3]	248	68.3	115	31.7	85.099***	.275
Männer – typisch[4]	297	38.9	466	61.1		
Frauen – *un*typisch[1]	37	31.1	82	68.9	51.394***	.327
Frauen – typisch[3]	248	68.3	115	31.7		
Männer – *un*typisch[2]	75	60.5	49	39.5	20.359***	.157
Männer – typisch[4]	297	38.9	466	61.1		

Anmerkungen: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001
[1] Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen
[2] Männer in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen
[3] Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen
[4] Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen

Ähnliche Befunde liegen für die Betriebsgröße vor. Eine logistische Regressionsanalyse (siehe Tabelle F30 im Anhang) ergab einen signifikanten Interaktionseffekt, dessen Aufschlüsselung Tabelle 15 entnommen werden kann. Die Kreuztabelle und der Chi-Quadrat-Test zeigen, dass bei allen Gruppenvergleichen signifikante Unterschiede mit überwiegend kleinen Effektstärken vorliegen. In geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen arbeiten und lernen Frauen eher in Mittel- und Großbetrieben, Männer eher in Klein- und Kleinstbetrieben. In geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ist die Verteilung zwischen den Geschlechtern entgegengesetzt. Junge Frauen qualifizieren sich eher in Mittel- und Großbetrieben für einen männerreichen, aber eher in Kleinst- und Kleinbetrieben für einen typisch frauenreichen Beruf. Auch junge Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen absolvieren ihre Ausbildung folglich eher in Kleinst- und Kleinbetrieben, während Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen eher in Mittel- und Großbetrieben zu finden sind.

Frauenreiche Berufe – so ist zu resümieren – sind auch in der ausgewerteten Stichprobe weniger stark segregiert, ihnen wird ein geringeres berufliches Ansehen zugeschrieben und die Ausbildung findet eher in Kleinst- und Kleinbetrieben statt. Demgegenüber sind männerreiche Berufe stärker segregiert, mit einem höheren beruflichen Ansehen verknüpft und die Ausbildung erfolgt eher in Mittel- und Großbetrieben.

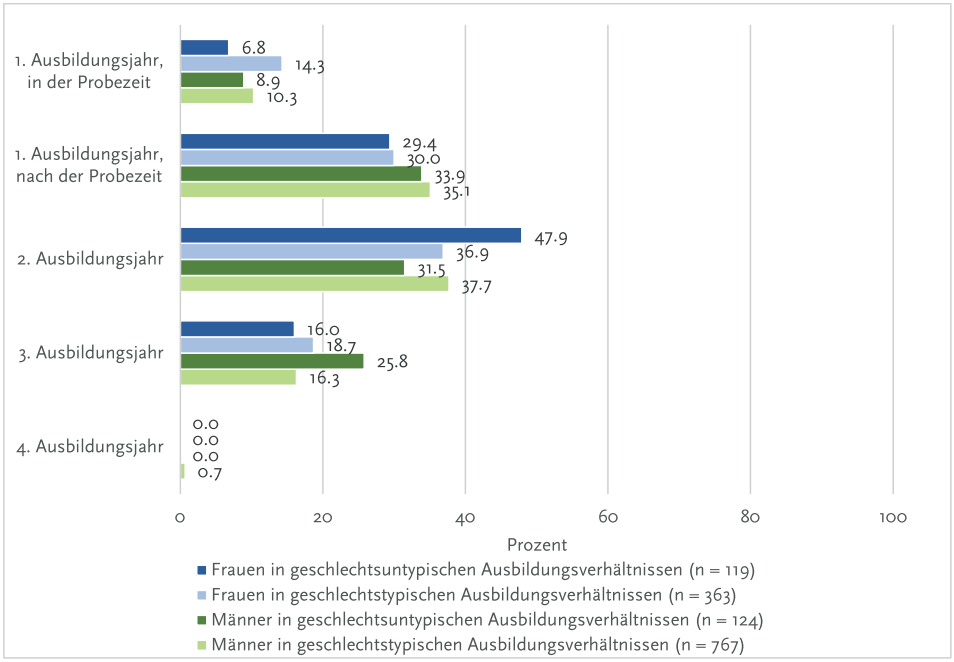


Abbildung 24: Prozentuale Verteilung des Ausbildungszeitpunkts nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Hinsichtlich des Ausbildungszeitpunkts ist die deskriptive Verteilung der vier Untersuchungsgruppen Abbildung 24 zu entnehmen. Da das vierte Ausbildungsjahr nicht bei allen Ausbildungsberufen vorkommt, ist der Anteil erwartungsgemäß sehr gering. Bei der statistischen Überprüfung war kein Ergebnis signifikant (siehe Tabelle F31 im Anhang).

Merkmale der Auszubildenden

Zuletzt werden askriptive und erworbene personale Merkmale der Auszubildenden betrachtet. Neben dem Alter und dem Migrationshintergrund werden die letzten Zeugnisnoten in den Fächern Deutsch und Mathematik, die Leistungsmotivation der Auszubildenden und ihr berufliches Fähigkeitsselbstkonzept berücksichtigt. Die Gesamtstichprobe ist im Durchschnitt 21.41 Jahre alt (SD = 4.28). Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen (MW = 21.35; SD = 3.66) sind etwa ein Dreivierteljahr jünger als Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen und rund sechs Monate jünger als die weiblichen Auszubildenden in frauenreichen Berufen. Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen (MW = 22.06; SD = 3.17) sind hingegen ein Jahr älter als ihre Geschlechtsgenossen, die sich in einem geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnis qualifizieren. Die teststatistische Prüfung zeigt einen kleinen Effekt des geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnisses ($\chi^2 = 6.54$; df = 1; p = .011; $\varphi = .069$) und der Interaktion von Geschlecht und Geschlechtstypik auf das Alter

der Auszubildenden ($\chi^2 = 11.23$; $df = 1$; $p < .001$; $\varphi = .091$) (siehe Tabelle F32 im Anhang). Demnach sind Auszubildende in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen signifikant älter als Auszubildende in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Der Interaktionseffekt kann auf die folgenden signifikanten leichten Gruppenunterschiede zurückgeführt werden: Innerhalb der geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnisse sind Frauen signifikant jünger als Männer ($\chi^2 = 6.24$; $df = 1$; $p = .012$; $\varphi = .161$). In geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen sind hingegen Frauen signifikant älter als Männer ($\chi^2 = 6.85$; $df = 1$; $p = .009$; $\varphi = .078$). Zuletzt sind Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen signifikant älter als Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ($\chi^2 = 19.42$; $df = 1$; $p < .001$; $\varphi = .149$).

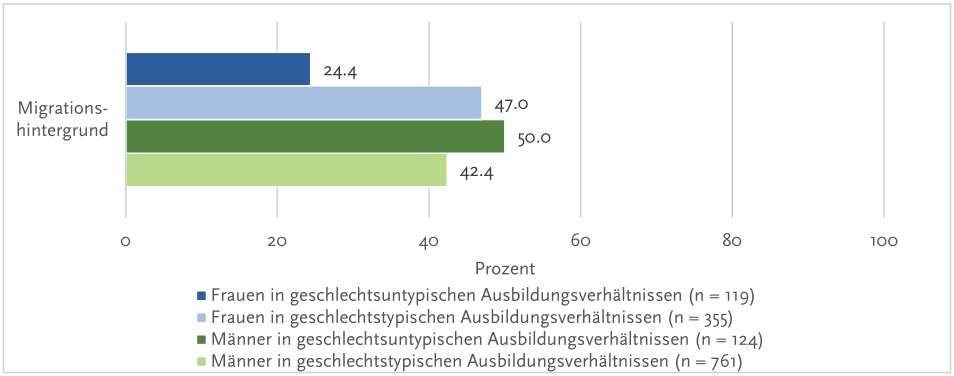


Abbildung 25: Prozentualer Anteil an Auszubildenden mit Migrationshintergrund nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

42.8 % der befragten Auszubildenden haben einen Migrationshintergrund. Wie Abbildung 25 verdeutlicht, hat jede vierte Frau in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen einen Migrationshintergrund, während der Anteil der Migrantinnen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen bei 47 % liegt. Bei den jungen Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen liegt die Migrantenquote deutlich höher als bei Frauen in männerreichen Berufen. Hier hat jede zweite Person (k)einen Migrationshintergrund. Die teststatistische Überprüfung ergibt einen signifikanten schwachen Interaktionseffekt (siehe Tabelle F33 im Anhang), der mittels Kreuztabellen und Chi-Quadrat-Test in Tabelle 16 aufgeschlüsselt wird. Demnach ist die signifikante Interaktion auf Unterschiede in der Migrantenquote zwischen Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen sowie zwischen Frauen in geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen zurückzuführen.

Tabelle 16: Deskriptive Verteilung und Ergebnisse des Chi-Quadrat-Tests des Migrationshintergrunds nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

	Kein Migrationshintergrund		Migrationshintergrund		$\chi^2(1)$	φ
	n	%	n	%		
Frauen – *un*typisch[1]	90	75.6	29	24.4	17.029***	.265
Männer – *un*typisch[2]	62	50.0	62	50.0		
Frauen – typisch[3]	188	53.0	167	47.0	2.078	-
Männer – typisch[4]	438	57.6	323	42.4		
Frauen – *un*typisch[1]	90	75.6	29	24.4	18.891***	.200
Frauen – typisch[3]	188	53.0	167	47.0		
Männer – *un*typisch[2]	62	50.0	62	50.0	2.477	-
Männer – typisch[4]	438	57.6	323	42.4		

Anmerkungen: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001
[1] Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen
[2] Männer in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen
[3] Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen
[4] Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen

Die erworbenen Personenmerkmale der Auszubildenden werden zunächst in Form leistungsbezogener Faktoren betrachtet. Die Auszubildenden des ausgewerteten Samples sind mehrheitlich mit mindestens befriedigenden Deutsch- und Mathematiknoten in das duale System eingemündet. Allerdings ist die Deutschnote der jungen Männer schlechter als die der jungen Frauen (p = .018) (siehe Tabelle F34 im Anhang).

Für das Fach Mathematik zeigt die teststatistische Prüfung sowohl signifikante Effekte des Geschlechts (p < .001) und der Geschlechtstypik (p = .002) als auch deren Interaktion (p < .001) (siehe Tabelle F35 im Anhang). Der Chi-Quadrat-Test, dessen Ergebnis Tabelle 17 zu entnehmen ist, verdeutlicht, dass in geschlechts*un*typischen Ausbildungsberufen Frauen eher bessere Mathematiknoten aufweisen als Männer. In geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen sind die Noten entgegengesetzt eher bei Männern positiver und bei Frauen negativer. Vergleicht man Frauen in geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen, sind die Mathematiknoten der Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen eher positiv ausgeprägt. Bei Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen sind sie im Vergleich häufiger negativ. Zuletzt haben Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen schlechtere Mathematiknoten als Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Interessanterweise sind jedoch innerhalb der frauen- und männerreichen Berufe keine signifikanten Gruppenunterschiede zwischen den Geschlechtern zu finden. Demnach haben Frauen in männerreichen Berufen keine besseren Mathematiknoten als Männer, was zu erwarten gewesen wäre (siehe Kapitel 4.2.1).

Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen bringen nicht nur bessere Mathematiknoten mit, sondern scheinen auch besonders motiviert zu sein (siehe Abbildung 26). So liegt der Mittelwert dieser Teilgruppe in der Leistungsmotivation (MW = 4.84; SD = 1.07) leicht über dem Mittelwert der Gesamtstichprobe. Am we-

nigsten motiviert scheinen Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen (MW = 4.67; SD = 1.20). Allerdings zeigt die zweifaktorielle Varianzanalyse keine statistisch signifikanten Effekte (siehe Tabelle F36 im Anhang).

Tabelle 17: Deskriptive Verteilung und Ergebnisse des Chi-Quadrat-Tests der letzten Note im Fach Mathematik nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

	ungenügend, mangelhaft, ausreichend		befriedigend, gut, sehr gut		$X^2(1)$	φ
	n	%	n	%		
Frauen – *un*typisch[1]	22	18.8	95	81.2	8.423**	.187
Männer – *un*typisch[2]	44	35.5	80	64.5		
Frauen – typisch[3]	120	34.4	229	65.6	23.488***	.146
Männer – typisch[4]	156	20.8	595	79.2		
Frauen – *un*typisch[1]	22	18.8	95	81.2	10.040**	.147
Frauen – typisch[3]	120	34.4	229	65.6		
Männer – *un*typisch[2]	44	35.5	80	64.5	13.063***	.122
Männer – typisch[4]	156	20.8	595	79.2		
Frauen – *un*typisch[1]	22	18.8	95	81.2	.241	-
Männer – typisch[4]	156	20.8	595	79.2		
Männer – *un*typisch[2]	44	35.5	80	64.5	.049	-
Frauen – typisch[3]	120	34.4	229	65.6		

Anmerkungen: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001
[1] Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen
[2] Männer in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen
[3] Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen
[4] Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen

Anders verhält es sich beim beruflichen Fähigkeitsselbstkonzept, dessen deskriptive Verteilung ebenfalls Abbildung 26 zu entnehmen ist. Hier ist das Gesamtmodell der Varianzanalyse zwar nicht signifikant ($F(3, 1360) = 1.877$, $p = .132$) (siehe Tabelle F37 im Anhang), sodass die Ergebnisse mit Vorsicht zu interpretieren sind. Die Unterschiede sind jedoch interessant und plausibel. Junge Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsberufen haben ein leicht unterdurchschnittliches, Männer in geschlechts*un*typischen hingegen ein leicht überdurchschnittliches berufliches Fähigkeitsselbstkonzept ($F(1, 1360) = 4.440$; $p = .035$; partielles $\eta 2 = .003$). Bei Frauen bleiben die Fähigkeitsüberzeugungen der jungen Frauen in männerreichen Berufen zusätzlich hinter jenen der Frauen in typisch frauenreichen Berufen zurück ($F(1, 1360) = 4.476$; $p = .035$; partielles $\eta 2 = .003$).

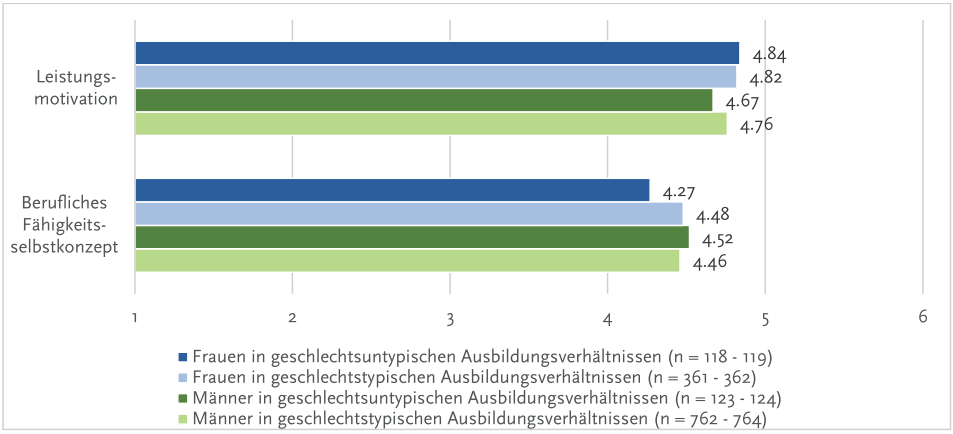


Abbildung 26: Mittelwerte der Leistungsmotivation und des beruflichen Fähigkeitsselbstkonzepts nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Anmerkungen: 1 = geringe Ausprägung bis 6 = hohe Ausprägung

Zusammenfassung der Ergebnisse

Fasst man die identifizierten Gruppenunterschiede zusammen, so ergibt sich ein aufschlussreiches Gesamtbild der jeweiligen Ausbildungssituation von jungen Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen:

Frauen münden gut vorgebildet, etwas jünger, aber beruflich gut orientiert und durch ihr soziales Umfeld gut unterstützt in die geschlechts*un*typische Ausbildung in zwar vergleichsweise stark segregierte, aber auch vergleichsweise prestigeträchtige Berufe ein. Sie sind überdurchschnittlich für ihre Ausbildung in einem meist mittleren oder großen Betrieb motiviert und haben ein ausgeprägtes berufliches Interesse. Im Verlauf ihrer Ausbildung nehmen sie die ihnen übertragenen Arbeitsaufgaben jedoch als weniger bedeutsam, weniger vielfältig und unpassender wahr als andere Auszubildende und schätzen auch den Handlungsspielraum bei der Bearbeitung als geringer ein. Die dargestellten Ergebnisse legen allerdings die Vermutung nahe, dass geringe Handlungsspielräume und eine geringe Bedeutsamkeit bei Lern- und Arbeitsaufgaben generell für männerreiche Berufe charakteristisch sind, also die Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ebenfalls betreffen. Weiterhin werden Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen von ihren Ausbilderinnen und Ausbildern offenbar auch nicht schlechter behandelt. Sowohl die fachlichen Vermittlungsleistungen als auch in Bezug auf die sozialen Beziehungen beurteilen Frauen in männerreichen Berufen ihre Ausbilder/-innen nicht negativer, auch wenn dies aufgrund des bisherigen Forschungsstandes zur Situation von Frauen in männerreichen Berufen zu erwarten gewesen wäre.

Das Verhältnis zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen ist für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen hingegen ambivalent. Es fehlt vor allem an sozialer Unterstützung. Dies gilt jedoch generell für weibliche Auszubildende. Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen sind jedoch in besonde-

rem Maße mit geschlechtsspezifischen sozialen Benachteiligungen und geschlechtsspezifischen Leistungsnormen in der Ausbildung konfrontiert. Dennoch haben sie eine positive Passungswahrnehmung und fühlen sich durch die Situation in der geschlechts*un*typischen Ausbildung – bei durchaus hoher beruflicher Beanspruchung – nicht überfordert. Die Ausbildungsertragserwartungen sowie die beruflichen Selbstwirksamkeitserwartungen und vor allem auch das berufliche Fähigkeitsselbstkonzept sind bei Frauen generell, d. h. nicht nur, aber eben auch bei Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, wieder geringer ausgeprägt.

Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen nehmen ihre Ausbildung hingegen in weniger segregierten, aber prestigeärmeren Berufen in meist kleinen Betrieben demgegenüber etwas später, mit schlechteren schulischen Leistungen und vor allem auf der Basis einer weniger erfolgreichen Berufswahl auf. Sie haben dann auch ein entsprechend geringeres Interesse an ihrem Ausbildungsberuf. Zudem haben die männlichen Auszubildenden in typisch frauenreichen Berufen häufiger einen Migrationshintergrund, wobei an dieser Stelle offenbleiben muss, ob und inwieweit die Ausbildungsberufe auch in den Herkunftsländern geschlechts*un*typisch wären und ob die weniger berufsorientierten jungen Männer bei Ausbildungsbeginn wissen, dass sie eine geschlechts*un*typische Ausbildung beginnen. Dennoch erachten sie ihre beruflichen Aufgaben als bedeutsam und nehmen auch den ihnen zugestandenen Handlungsspielraum als günstig wahr. Damit profitieren die jungen Männer von der in *dieser* Hinsicht generell positiven Situation in frauenreichen Berufen.

Männer werden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen von ihren Ausbilder/-in nen und Arbeitskolleg/-in nen aber nicht besser behandelt, wie es der bisherige Forschungsstand zur Situation von Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen im Allgemeinen erwarten ließe. Sie profitieren jedoch von der sozialen Unterstützung der Arbeitskolleg/-in nen, die Männern unabhängig von der Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses eher zuteil wird. Dennoch fühlen auch sie sich weniger gut in die Arbeitsgruppe integriert. Junge Männer in frauenreichen Berufen nehmen durchaus auch geschlechtsspezifische Leistungsnormen und Benachteiligungen wahr, wenn auch in einem etwas geringeren Ausmaß als junge Frauen in typisch männerreichen Berufen. All dies hat ambivalente Folgen: Einerseits führt die geschlechts*un*typische Ausbildungssituation für Männer nicht zu stärkeren Belastungen. Andererseits schlägt sie sich in einer geringeren Passungswahrnehmung und einem höheren Überforderungserleben nieder. Interessanterweise führt dies wiederum – trotz geringerer sozialer Unterstützung – nicht zu ungünstigen Ausbildungsertragserwartungen, geringerer beruflicher Selbstwirksamkeit oder einem negativen Fähigkeitsselbstkonzept.

Auch wenn die Entscheidung für ein geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis für junge Frauen und Männer also durchaus etwas Unterschiedliches zu bedeuten scheint, sind zwei Gemeinsamkeiten nicht zu übersehen: Erstens unterstützen die Freundinnen und Freunde Auszubildende in geschlechts*un*typischen Ausbildungsbe-

rufen weniger als in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Zweitens teilen junge Frauen in männerreichen Berufen mit den Männern in frauenreichen Berufen das Gefühl mangelnder sozialer Integration während der Ausbildung.

7.3 Regressionsanalysen – Determinanten berufs- und betriebsbezogener Vertragslösungsneigung in geschlechts(*un*)typischen Ausbildungsverhältnissen

Die Analyse möglicher Determinanten der vorzeitigen Vertragslösungsneigung erfolgte mittels multipler linearer Regressionen. Dabei wurden die in Kapitel 7.1 diskutierten Dimensionen der vorzeitigen Vertragslösungsneigung als abhängige Variablen betrachtet. Die linearen Regressionen wurden also separat für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung und die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung durchgeführt. Als Prädiktoren wurden die in Kapitel 7.2 analysierten Variablen nach dem heuristischen Modell aus Kapitel 5 blockweise in die Modelle aufgenommen. Zunächst werden die Ergebnisse für die beiden zentralen Untersuchungsgruppen, d. h. für Frauen und Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen vorgestellt. Anschließend werden die Befunde mit den Auszubildenden in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen verglichen und die Bedeutung des geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnisses für die vorzeitige Vertragslösungsneigung beleuchtet, indem multiple lineare Regressionen für alle Auszubildenden eines Geschlechts dargestellt werden. Den Abschluss bildet ein Vergleich der beiden zentralen Untersuchungsgruppen untereinander.

Determinanten der Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen

Die Ergebnisse der Regressionsanalyse der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen können Tabelle 18 entnommen werden. In Modell 1 werden zunächst die sechs Personenmerkmale der Auszubildenden in das Regressionsmodell aufgenommen. Schon dieses Regressionsmodell weist nach Cohen (1988: 412 f.) eine starke Varianzaufklärung auf (korr. $R^2 = .291$). Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl negative Effekte des beruflichen Fähigkeitsselbstkonzepts (ß = –.392) als auch der Leistungsmotivation (ß = –.246) auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen bestehen. Dies impliziert, dass eine Zunahme des beruflichen Fähigkeitsselbstkonzepts bzw. der Leistungsmotivation um eine Einheit eine Verringerung der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung um .392 bzw. .246 zur Folge hat. Zudem erhöht, wie das positive Vorzeichen des Koeffizienten zeigt, ein Migrationshintergrund die Tendenz zum Wechsel des Ausbildungsberufs (ß = .180).

Tabelle 18a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 1 und 2

	Modell 1			Modell 2		
	Merkmale der Auszubildenden			Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.320***	.476		1.953	1.167	
Alter[b]	.005	.016	.029	.001	.016	.007
Migrationshintergrund[a, 1]	.286*	.136	.180*	.189	.134	.119
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.079	.208	–.032	–.230	.208	–.095
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.039	.148	–.022	–.006	.142	–.004
Leistungsmotivation[b]	–.154*	.063	–.246*	–.119	.061	–.191
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.249***	.064	–.392***	–.265***	.062	–.418***
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]				.019	.011	.142
Berufliches Ansehen[b]				–.053*	.026	–.166*
Betriebsgröße[a, 4]				–.072	.122	–.048
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]						
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						

(Fortsetzung Tabelle 18a)

	Modell 1 Merkmale der Auszubildenden			Modell 2 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.291			.356	

Tabelle 18b: Modell 3 und 4

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Konstante	3.454**	1.075		3.449**	1.110	
Alter[b]	.001	.014	.005	< .001	.014	.001
Migrationshintergrund[a, 1]	.088	.118	.055	.076	.119	.048
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.109	.181	–.045	–.072	.183	–.030
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.025	.123	.015	.024	.128	.014
Leistungsmotivation[b]	.046	.064	.074	.089	.078	.142
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.145*	.057	–.229*	–.161**	.059	–.255**
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.008	.010	.060	.009	.011	.065
Berufliches Ansehen[b]	–.042	.023	–.130	–.040	.024	–.123
Betriebsgröße[a, 4]	–.071	.108	–.048	–.051	.116	–.034
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.165	.106	.118	.199	.111	.143
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.327***	.068	–.461***	–.310***	.071	–.437***
Wunschberuf[a, 6]	.329*	.132	.228*	.265	.137	.183
Wunschbetrieb[a, 7]	–.355**	.134	–.252**	–.343*	.139	–.244*
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.177*	.069	–.302*	–.164*	.071	–.279*
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.084	.057	.158	.104	.060	.197
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]				.018	.050	.035
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]				–.066	.054	–.115
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]				–.042	.047	–.081

(Fortsetzung Tabelle 18b)

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]				–.018	.056	–.032
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]				–.012	.052	–.027
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.529			.528	

Tabelle 18c: Modell 5 und 6

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.117**	1.094		3.120***	1.089	
Alter[b]	–.006	.014	–.033	–.006	.014	–.034
Migrationshintergrund[a, 1]	.095	.118	.060	.050	.121	.032
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.023	.181	–.009	–.035	.180	–.015
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.015	.126	–.009	–.022	.127	–.013
Leistungsmotivation[b]	.083	.080	.133	.087	.080	.139
Berufliches Fähigkeits-selbstkonzept[b]	–.210**	.063	–.331**	–.203**	.064	–.320**
Segregationsniveau d. Ausbildungs-berufs[b]	.012	.010	.089	.008	.011	.057
Berufliches Ansehen[b]	–.050*	.024	–.155*	–.043	.024	–.135
Betriebsgröße[a, 4]	–.042	.115	–.028	–.051	.115	–.035
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.170	.110	.121	.141	.111	.101
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.271***	.074	–.382***	–.261***	.073	–.368***
Wunschberuf[a, 6]	.258	.134	.179	.240	.136	.166
Wunschbetrieb[a, 7]	–.316*	.139	–.225*	–.276	.141	–.196
Reflektierte Berufswahl-entscheidung[b]	–.190**	.071	–.324**	–.197**	.071	–.335**
Reflektierte Betriebswahl-entscheidung[b]	.113	.060	.214	.099	.060	.187
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.016	.049	.029	–.007	.052	–.014
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.087	.055	–.153	–.084	.055	–.014
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.018	.049	–.035	.005	.051	.009
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.055	.073	–.100	–.040	.075	–.073
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.016	.052	.034	–.001	.053	–.001
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.188*	.079	–.411*	–.170*	.079	–.372*
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.298*	.119	.392*	.286*	.119	.377*
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.114	.080	.189	.083	.081	.137
Soziale Unterstützung d. Arbeits-kolleg/-in nen [b]	–.033	.099	–.036	–.021	.100	–.022
Soziale Integration i. d. Arbeits-gruppe[b]	–.011	.066	–.019	.036	.072	.062
Geschlechtsbezog. soziale Benach-teiligungen[b]				.094	.069	.141
Geschlechtsbezog. Leistungs-normen[b]				.008	.060	.014
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						

(Fortsetzung Tabelle 18c)

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.550			.555	

Tabelle 18d: Modell 7 und 8

	Modell 7 Folgen der Ausbildungserfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	2.891***	1.035		2.887**	1.076	
Alter[b]	–.004	.013	–.022	–.005	.014	–.024
Migrationshintergrund[a, 1]	.053	.122	–.033	–.076	.126	–.048
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.083	.171	–.034	–.071	.177	–.029
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.006	.121	.004	–.044	.125	–.002
Leistungsmotivation[b]	.134	.080	.215	.144	.083	.230
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.143*	.064	–.225*	–.131	.073	–.207
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.002	.011	–.013	–.003	.011	–.023
Berufliches Ansehen[b]	–.018	.025	–.056	–.017	.025	–.051
Betriebsgröße[a, 4]	.008	.110	.005	.009	.113	.006
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.162	.106	.116	.166	.107	.119
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.251***	.071	–.354***	–.257***	.074	–.362***
Wunschberuf[a, 6]	.220	.129	.152	.231	.132	.160
Wunschbetrieb[a, 7]	–.156	.139	–.111	–.152	.146	–.108
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.113	.074	–.192	–.122	.146	–.108
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.074	.058	.139	.065	.061	.122
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.061	.042	–.115	–.070	.055	–.131
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.085	.056	–.148	–.088	.059	–.155
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.008	.048	.015	.007	.052	.014

(Fortsetzung Tabelle 18d)

	Modell 7 Folgen der Ausbildungserfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.021	.073	–.038	–.014	.076	–.025
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.036	.052	–.078	–.043	.057	–.093
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.080	.079	–.175	–.085	.081	–.186
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.240*	.113	.317*	.240*	.116	.317*
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.034	.079	.057	.025	.081	.041
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]	–.078	.096	–.084	–.048	.101	–.051
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	.118	.073	.203	.126	.075	.217
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.033	.069	.049	.046	.071	.069
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.001	.057	.001	.006	.059	.011
Passungswahrnehmung[b]	–.094	.074	–.148	–.109	.079	–.173
Belastungserleben[b]	.096*	.045	.191*	.105*	.047	.209*
Überforderungserleben[b]	.131*	.066	.229*	.123	.071	.215
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]				.055	.047	.117
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]				–.013	.079	–.019
Ausbildungsertragserwartungen[b]				–.022	.049	–.041
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]				.085	.103	.059
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.603			.593	

Tabelle 18e: Modell 9

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**
Konstante	2.786*	1.091	
Alter[b]	–.008	.013	–.041
Migrationshintergrund[a, 1]	–.119	.126	–.075
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.173	.177	–.071
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.053	.126	.031
Leistungsmotivation[b]	.161	.084	.258
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.092	.073	–.144
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.003	.011	–.020
Berufliches Ansehen[b]	.001	.026	.004
Betriebsgröße[a, 4]	–.033	.117	–.022
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.230*	.108	.165*
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.250***	.073	–.353***
Wunschberuf[a, 6]	.223	.128	.155
Wunschbetrieb[a, 7]	–.074	.148	–.052
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.075	.077	–.129
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.035	.062	.066
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.084	.054	–.157
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.070	.058	–.123
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.004	.051	.007
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.005	.075	.010
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.042	.055	–.091
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.065	.079	–.143
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.198	.115	.261
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	–.019	.081	–.031
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]	–.005	.101	–.006
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	.146	.075	.251
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.089	.074	.134
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.004	.058	–.007
Passungswahrnehmung[b]	–.173*	.081	–.273*
Belastungserleben[b]	.118*	.047	.235*
Überforderungserleben[b]	.136	.074	.237
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	.072	.046	.152
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	–.036	.077	–.053
Ausbildungsertragserwartungen[b]	–.012	.048	–.022
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	.117	.101	.081

(Fortsetzung Tabelle 18e)

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]	–.164*	.066	–.220*
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	---	---	---
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	.091	.080	.108
korr. R^2		.615	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; [a]: nominales Skalenniveau; [b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[2]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[5]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[6]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

In Modell 2 werden zusätzlich die Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses berücksichtigt. Die Aufnahme dieser Merkmale erhöht die Anpassungsgüte des Regressionsmodells (korr. $R^2 = .356$), wobei interessanterweise die Effekte des Migrationshintergrunds sowie der Leistungsmotivation der Auszubildenden bei Berücksichtigung des Berufsprestiges, Segregationsniveaus des Ausbildungsberufs und des Ausbildungszeitpunkts verschwinden. Das berufliche Fähigkeitsselbstkonzept steht hingegen weiterhin in einem negativen Zusammenhang mit der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung, dessen Stärke in Modell 2 noch einmal zugenommen hat (ß = –.418). Zudem determiniert das berufliche Ansehen die berufsbezogene Vertragslösungsneigung statistisch (ß = –.166). Je höher die Auszubildenden also das Prestige ihres Ausbildungsberufs einschätzen, desto weniger neigen sie dazu, den Ausbildungsvertrag vorzeitig lösen zu wollen. Zuletzt steht auch der Ausbildungszeitpunkt in einem signifikanten Zusammenhang mit der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung (ß = .203). Das positive Vorzeichen des Koeffizienten bedeutet für diese nominal skalierte Variable, dass Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, die sich in ihrem Ausbildungsverlauf nach dem ersten Ausbildungsjahr befinden, im Vergleich zu Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen innerhalb des ersten Ausbildungsjahres eine höhere berufsbezogene Vertragslösungsneigung haben.

In Modell 3 werden Merkmale zur Beschreibung der beruflichen Orientierung hinzugefügt, wodurch sich die Anpassungsgüte des Regressionsmodells erneut erhöht (korr. $R^2 = .529$). Der Koeffizient des beruflichen Fähigkeitsselbstkonzepts bleibt signifikant (ß = –.229), die Stärke des Effekts nimmt im Vergleich zu Modell 2 jedoch ab. Das berufliche Ansehen und der Ausbildungszeitpunkt verlieren unter Kontrolle der beruflichen Orientierung ihre Signifikanz. Von den neu hinzugefügten Merkmalen wirken sich das Interesse (am Ausbildungsberuf) (ß = –.461) sowie die reflektierte Berufswahlentscheidung (ß = –.302) negativ auf die berufsbezogene Vertragslösungsnei-

gung von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen aus. Darüber hinaus zeigen sich signifikante Effekte mit dem Wunschbetrieb (ß = –.252) und dem Wunschberuf (ß = .228), deren unterschiedliche Vorzeichen erläuterungsbedürftig und mit der Kodierung zu erklären sind. Das negative Vorzeichen des Koeffizienten der nominal skalierten Variablen „Wunschbetrieb" impliziert, dass Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, die ihre Ausbildung in ihrem einzigen Wunschbetrieb oder in einem Betrieb aus interessanten Alternativen absolvieren, eine geringere berufsbezogene Vertragslösungsneigung aufweisen als Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, deren Ausbildungsbetrieb sich plötzlich und zufällig ergeben hat oder ihre einzige Alternative war. Das positive Vorzeichen des Koeffizienten der nominal skalierten Variablen „Wunschberuf" besagt dementsprechend, dass Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, die einen Beruf aus interessanten Alternativen oder ihren einzigen Wunschberuf realisieren konnten, eine höhere berufsbezogene Vertragslösungsneigung aufweisen als weibliche Auszubildende in männerreichen Berufen, deren Berufswahl zufällig und plötzlich erfolgte oder ihre einzige berufliche Alternative war.

Modell 4 integriert die Ausbildungserfahrungen bzw. die Ratings zur Ausbildungsqualität. Die Anpassungsgüte des Regressionsmodells bleibt überraschenderweise unverändert. Tatsächlich zeigt sich sogar eine minimale Verringerung der Anpassungsgüte des Regressionsmodells (korr. R^2 = .528). Hinsichtlich der Prädiktoren gibt es im Vergleich zu Modell 3 nur eine Veränderung. Diese betrifft die Variable „Wunschberuf", die ihren Effekt auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung in Modell 4 einbüßt, während keines der neu eingebrachten Merkmale auf die Vertragslösungsneigung der Frauen in männerreichen Berufen statistisch einen Einfluss aufweist. Weder die Aufgabenqualität noch das Feedbackverhalten oder die wahrgenommene Fachkompetenz werden signifikant.

Anders als die fachlichen Qualitätsmerkmale spielen die in Modell 5 eingespeisten sozialen Qualitätsmerkmale sehr wohl eine Rolle. Ihre Aufnahme in das Regressionsmodell führt zumindest zu einer leichten Verbesserung der Anpassungsgüte (korr. R^2 = .550). Die signifikanten Effekte aus Modell 4 bleiben auch in Modell 5 erhalten. Dabei wirkt das Interesse (am Ausbildungsberuf) weiterhin am stärksten auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung (ß = –.382). Es folgen das berufliche Fähigkeitsselbstkonzept (ß = –.331) sowie die reflektierte Berufswahlentscheidung (ß = –.324), deren Bedeutung sich von Modell 4 zu Modell 5 erhöht hat. Darüber hinaus prädiziert auch der Wunschbetrieb (ß = –.225) weiterhin mit negativem Vorzeichen die berufsbezogene Vertragslösungsneigung. Deutlicher sind jedoch die Zusammenhänge mit den neu hinzugekommenen Merkmalen der sozialen Einbettung in das betriebliche Umfeld. Je fürsorglicher die weiblichen Auszubildenden ihre Ausbilder/-in nen wahrnehmen, desto geringer ist ihre Neigung, den Ausbildungsberuf aufzugeben (ß = –.411). Umgekehrt steigt mit zunehmender sozialer Unterstützung der/des Ausbilders/-in überraschenderweise die berufsbezogene Vertragslösungsneigung (ß = .392).

In Modell 6 werden schließlich die Ausbildungserfahrungen berücksichtigt, die sich aus dem Geschlecht der Auszubildenden und dem geschlechtlichen Minderheiten-

status ergeben. Bemerkenswert, aber vor dem Hintergrund der Ergebnisse des vorangegangenen Kapitels wohl nicht mehr überraschend, ist, dass die Aufnahme dieser Merkmale die Anpassungsgüte des Regressionsmodells nur geringfügig erhöht (korr. $R^2 = .555$) und keiner der Prädiktoren signifikant wird. Es liegt also weder ein statistischer Effekt geschlechtsspezifischer Leistungsnormen vor, noch steht die Vertragslösungsneigung junger Frauen in männerreichen Berufen in einem Zusammenhang mit etwaigen Erfahrungen geschlechtsspezifischer sozialer Benachteiligung. Stattdessen bleiben die aus Modell 5 bekannten Effekte der sozialen Unterstützung der/des Ausbilders/-in (ß = .377) und ihrer Fürsorglichkeit (ß = –.372), dem Interesse (am Ausbildungsberuf) (ß = –.368), der reflektierten Berufswahlentscheidung (ß = –.335) sowie dem beruflichen Fähigkeitsselbstkonzept der Auszubildenden (ß = –.320) weiterhin relevant.

In den Modellen 7, 8 und 9 werden schließlich die berufliche Beanspruchung (Belastung und Überforderungserleben), die Ziele und Erwartungen der Auszubildenden sowie die soziale Unterstützung seitens ihrer Freunde in die Analyse einbezogen. Während das Belastungs- und Überforderungserleben die Anpassungsgüte des Regressionsmodells (korr. $R^2 = .603$; Modell 7) weiter erhöht, verschlechtert sich die Modellgüte in Modell 8 durch die Einbeziehung der Ausbildungsertrags- und Selbstwirksamkeitserwartung(en), der Beschäftigungsabsicht und der (antizipierten) Familienplanung, die als Prädiktoren allesamt nicht signifikant werden. Während also die Pläne und Erwartungen für die Zukunft keine relevanten statistischen Prädiktoren für die Vertragslösungsneigung junger Frauen in männerreichen Berufen sind, steht das Risiko zur Vertragslösung in einem nachweislichen Zusammenhang mit der beruflichen Belastung (ß = .191) und dem Gefühl der Überforderung (ß = .229) in der Ausbildung. Vor diesen beiden Faktoren können die weiblichen Auszubildenden in männerreichen Berufen offenbar auch durch die in der Regel gelungene berufliche Orientierung und die soziale Fürsorge der Ausbilder/-in nen nicht bewahrt werden. Deren „Effekte" sind in Modell 7 nämlich nicht mehr vorhanden, während das Interesse (am Ausbildungsberuf) (ß = –.354), die soziale Unterstützung der/des Ausbilders/-in (ß = .317) und das berufliche Fähigkeitsselbstkonzept der Auszubildenden (ß = –.225) weiterhin signifikant bleiben.

Im letzten und mit einem korr. $R^2 = .615$ besten Modell wird schlussendlich dem Umstand Rechnung getragen, dass das private Umfeld für Berufs- und Bildungsentscheidungen wichtig ist. Nach Cohen (1988: 412 f.) erreicht dieses Modell eine hohe Varianzaufklärung. Unter Berücksichtigung aller einbezogenen Prädiktoren hängt die Vertragslösungsneigung von jungen Frauen in männerreichen Ausbildungsberufen vor allem mit vier Faktoren zusammen: Je höher das Interesse am Ausbildungsberuf (ß = –.353) und je stärker das Passungserleben (ß = –.273), desto geringer fällt die Neigung zur Vertragslösungsneigung aus, während die Tendenz zum Ausstieg aus der Ausbildung mit steigendem Belastungserleben zunimmt. Musste die soziale Unterstützung der Eltern aufgrund von Suppressionseffekten aus der Regressionsanalyse entfernt werden (siehe Kapitel 6.3), so sinkt die Tendenz zur Vertragslösung der weiblichen Auszubildenden, je mehr das soziale Umfeld ihre geschlechts*un*typische Be-

rufswahl unterstützt hat (ß = –.220). Schließlich haben Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, die sich im zweiten oder späteren Ausbildungsjahr befinden, im Vergleich zu Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen aus dem ersten Ausbildungsjahr eine höhere berufsbezogene Vertragslösungsneigung.

Die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen lässt sich mit den verwendeten Variablen ebenfalls statistisch gut vorhersagen (siehe Tabelle H2 im Anhang). Dabei weist auch für die Tendenz der Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, den Ausbildungsbetrieb und nicht den -beruf zu wechseln, Modell 9 die höchste Varianzaufklärung auf (korr. $R^2 = .601$).

Im Vergleich der Modelle (siehe Tabelle 19) kann die berufsbezogene Vertragslösungsneigung durch die berücksichtigten Variablen statistisch noch etwas besser vorhergesagt werden als die Neigung, nur den Ausbildungsbetrieb zu wechseln. Letztere hängt zudem von anderen Faktoren ab als die Neigung, den Ausbildungsberuf ganz aufzugeben. Das heißt, die signifikanten Effekte in den beiden Modellen unterscheiden sich. Die positiven Zusammenhänge der Neigung zum Wechsel des Ausbildungsberufs mit dem Ausbildungszeitpunkt, dem Belastungserleben und die negativen Zusammenhänge mit dem Interesse (am Ausbildungsberuf), der Passungswahrnehmung sowie der unterstützenden Reaktion des privaten Umfelds auf die getroffene Berufswahl sind für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung unbedeutend. Für die Tendenz zum Wechsel des Ausbildungsbetriebs ist hingegen eine reflektierte Betriebswahlentscheidung (ß = –.402) wichtig. Darüber hinaus wirkt sich die Betriebsgröße (ß = –.237) signifikant auf die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung aus. Das negative Vorzeichen des Koeffizienten dieser nominal skalierten Variablen verdeutlicht, dass Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen aus mittleren und großen Betrieben eine geringere Neigung zum Wechsel des Ausbildungsbetriebs aufweisen als Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, die ihre Ausbildung in einem Kleinst- oder Kleinbetrieb absolvieren. Für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen haben diese beiden Faktoren wiederum keine Bedeutung.

Tabelle 19: Vergleich der multiplen linearen Regressionsergebnisse für die berufsbezogene und betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen

	Modell 9 Berufsbezogene Vertragslösungsneigung			Modell 9 Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	2.786*	1.091		4.282**	1.452	
Alter[b]	–.008	.013	–.041	.011	.018	.048
Migrationshintergrund[a, 1]	–.119	.126	–.075	–.045	.165	–.022
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.173	.177	–.071	–.435	.232	–.140
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.053	.126	.031	.040	.165	.018
Leistungsmotivation[b]	.161	.084	.258	–.049	.110	–.061
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.092	.073	–.144	–.034	.097	–.042
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.003	.011	–.020	–.014	.014	–.082
Berufliches Ansehen[b]	.001	.026	.004	–.002	.034	–.006
Betriebsgröße[a, 4]	–.033	.117	–.022	–.453***	.154	–.237***
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.230*	.108	.165*	.141	.144	.079
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.250***	.073	–.353***	.160	.096	.176
Wunschberuf[a, 6]	.223	.128	.155	.081	.168	.043
Wunschbetrieb[a, 7]	–.074	.148	–.052	.009	.194	.005
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.075	.077	–.129	.111	.101	.146
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.035	.062	.066	–.274**	.082	–.402**
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.084	.054	–.157	–.124	.071	–.181
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.070	.058	–.123	–.147	.076	–.200
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.004	.051	.007	.059	.067	.089
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.005	.075	.010	–.037	.099	–.052
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.042	.055	–.091	.006	.072	.010
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.065	.079	–.143	–.092	.104	–.157
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.198	.115	.261	.036	.150	.037
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	–.019	.081	–.031	.117	.107	.151
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]	–.005	.101	–.006	–.179	.133	–.150
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	.146	.075	.251	.013	.098	.017
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.089	.074	.134	–.092	.099	–.107
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.004	.058	–.007	.080	.077	.117
Passungswahrnehmung[b]	–.173*	.081	–.273*	–.198	.107	–.243
Belastungserleben[b]	.118*	.047	.235*	.075	.061	.116
Überforderungserleben[b]	.136	.074	.237	.121	.097	.164

(Fortsetzung Tabelle 19)

	Modell 9 Berufsbezogene Vertragslösungsneigung			Modell 9 Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	.072	.046	.152	–.114	.061	–.188
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	–.036	.077	–.053	.139	.102	.159
Ausbildungsertragserwartungen[b]	–.012	.048	–.022	.111	.064	.160
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	.117	.101	.081	.096	.134	.052
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds. a. Berufsw.[b]	–.164*	.066	–.220*	–.071	.093	–.074
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	---	---	---	.148	.093	.146
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	.091	.080	.108	.079	.110	.072
korr. R^2		.615			.601	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; [a]: nominales Skalenniveau; [b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[2]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[5]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[6]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Neben dem Vergleich der berufs- und betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung ist ein Vergleich mit den Determinanten der Vertragslösungstendenz von weiblichen Auszubildenden in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen interessant. Dabei ist zunächst hervorzuheben, dass sich die Regressionsmodelle mit der höchsten Varianzaufklärung zwischen den beiden Gruppen für beide Dimensionen der Vertragslösungsneigung unterscheiden. Wie oben dargestellt, klärt Modell 9 für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen jeweils die meiste Varianz auf. Für Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ist dies hingegen für beide Dimensionen der Vertragslösungsneigung bei Modell 8 der Fall (siehe Tabelle H5 und Tabelle H6 im Anhang). Aufgrund der unterschiedlichen Komplexität erscheint ein Vergleich auf dieser Basis nicht sinnvoll. Vielmehr ist eine gemeinsame Modellbasis erforderlich, weshalb im Folgenden ein Vergleich der jeweiligen Modelle 9 vorgenommen wird. Die Wahl des Modells 9 als gemeinsame Modellbasis erfolgt aus zwei Gründen: Zum einen verdeutlichen die Ergebnisse der Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, dass sich unter den in Modell 9 hinzugefügten Merkmalen signifikante Prädiktoren befinden, deren Berücksichtigung einen zusätzlichen Erklärungsbeitrag liefert und daher nicht aus der Analyse ausgeschlossen werden sollte (siehe Tabelle 18). Im Falle der Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen hingegen führt die Aufnahme der Merkmale in Modell 9 in beiden Fällen nur zu

einer marginalen Verringerung der Varianzaufklärung, die sich im Hundertstelbereich bewegt und damit vernachlässigbar ist (siehe Tabelle H5 und Tabelle H6 im Anhang).

Tabelle 20: Vergleich der multiplen linearen Regressionsergebnisse für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen

	Modell 9			**Modell 9**		
	Frauen in geschlechts-*un*typischen Ausbildungsverhältnissen			**Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen**		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Konstante	2.786*	1.091		3.873***	.437	
Alter[b]	–.008	.013	–.041	–.003	.006	–.023
Migrationshintergrund[a, 1]	–.119	.126	–.075	.116*	.057	.078*
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.173	.177	–.071	–.118	.093	–.047
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.053	.126	.031	–.104	.060	–.065
Leistungsmotivation[b]	.161	.084	.258	–.053	.043	–.076
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.092	.073	–.144	.001	.037	.002
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.003	.011	–.020	.005	.003	.075
Berufliches Ansehen[b]	.001	.026	.004	–.055***	.014	–.158***
Betriebsgröße[a, 4]	–.033	.117	–.022	.021	.064	.013
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.230*	.108	.165*	.053	.060	.035
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.250***	.073	–.353***	–.184***	.040	–.247***
Wunschberuf[a, 6]	.223	.128	.155	–.082	.071	–.053
Wunschbetrieb[a, 7]	–.074	.148	–.052	–.049	.070	–.032
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.075	.077	–.129	–.073*	.036	–.102*
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.035	.062	.066	.009	.033	.014
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.084	.054	–.157	–.044	.032	–.065
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.070	.058	–.123	.013	.039	.020
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.004	.051	.007	.002	.024	.003
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.005	.075	.010	.040	.045	.061
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.042	.055	–.091	.055	.033	.095
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.065	.079	–.143	–.050	.039	–.094
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.198	.115	.261	.036	.061	.041
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	–.019	.081	–.031	.035	.040	.058
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.005	.101	–.006	–.039	.062	–.041
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	.146	.075	.251	–.001	.038	–.001
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.089	.074	.134	.087	.049	.084

(Fortsetzung Tabelle 20)

	Modell 9 Frauen in geschlechts-*un*typischen Ausbildungsverhältnissen			Modell 9 Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.004	.058	–.007	–.078*	.030	–.114*
Passungswahrnehmung[b]	–.173*	.081	–.273*	–.114**	.043	–.166**
Belastungserleben[b]	.118*	.047	.235*	.043	.024	.088
Überforderungserleben[b]	.136	.074	.237	.036	.027	.060
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	.072	.046	.152	–.103***	.025	–.221***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	–.036	.077	–.053	.034	.038	.042
Ausbildungsertragserwartungen[b]	–.012	.048	–.022	–.039	.025	–.071
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	.117	.101	.081	–.048	.064	–.027
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]	–.164*	.066	–.220*	< .001	.003	< .001
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	---	---	---	.034	.045	.032
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	.091	.080	.108	–.020	.049	–.018
korr. R^2		.615			.630	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; [a]: nominales Skalenniveau; [b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[2]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[5]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[6]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Tabelle 21: Vergleich der multiplen linearen Regressionsergebnisse für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen

	Modell 9			**Modell 9**		
	Frauen in geschlechts-*un*typischen Ausbildungsverhältnissen			**Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen**		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Konstante	4.282**	1.452		3.239***	.538	
Alter[b]	.011	.018	.048	.010	.007	.058
Migrationshintergrund[a, 1]	–.045	.165	–.022	.090	.070	.048
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.435	.232	–.140	.078	.114	.025
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.040	.165	.018	–.060	.074	–.030
Leistungsmotivation[b]	–.049	.110	–.061	–.076	.052	–.087
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.034	.097	–.042	–.011	.045	–.010
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.014	.014	–.082	.004	.003	.046
Berufliches Ansehen[b]	–.002	.034	–.006	–.023	.017	–.054
Betriebsgröße[a, 4]	–.453***	.154	–.237***	–.079	.079	–.040
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.141	.144	.079	.131	.074	.070
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	.160	.096	.176	–.022	.049	–.024
Wunschberuf[a, 6]	.081	.168	.043	.120	.087	.063
Wunschbetrieb[a, 7]	.009	.194	.005	–.093	.086	–.049
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.111	.101	.146	.058	.044	.065
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.274**	.082	–.402**	–.111**	.041	–.131**
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.124	.071	–.181	.059	.040	.071
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.147	.076	–.200	–.042	.048	–.052
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.059	.067	.089	–.006	.030	–.008
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.037	.099	–.052	.025	.056	.031
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.006	.072	.010	–.050	.040	–.069
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.092	.104	–.157	–.044	.048	–.068
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.036	.150	.037	–.132	.075	–.122
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.117	.107	.151	–.022	.049	–.029
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.179	.133	–.150	–.013	.076	–.011
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	.013	.098	.017	–.073	.047	–.100
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	–.092	.099	–.107	.074	.060	.058
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.080	.077	.117	–.020	.037	–.023
Passungswahrnehmung[b]	–.198	.107	–.243	.006	.053	.007
Belastungserleben[b]	.075	.061	.116	.131***	.030	.215***

(Fortsetzung Tabelle 21)

	Modell 9 Frauen in geschlechts-*un*typischen Ausbildungsverhältnissen			Modell 9 Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Überforderungserleben[b]	.121	.097	.164	–.033	.033	–.045
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.114	.061	–.188	–.146***	.030	–.254***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.139	.102	.159	.005	.047	.004
Ausbildungsertragserwartungen[b]	.111	.064	.160	–.010	.031	–.015
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	.096	.134	.052	–.058	.079	–.027
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]	–.071	.093	–.074	.027	.041	.025
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	.148	.093	.146	.007	.056	.005
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	.079	.110	.072	.027	.060	.019
korr. R^2		.601			.635	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; [a]: nominales Skalenniveau; [b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[2]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[5]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[6]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Ein Vergleich der Modelle 9 von Frauen in geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ist hinsichtlich der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung in Tabelle 20 dargestellt. Sie zeigt, dass man die Vertragslösungsneigung von Frauen mit den verwendeten Variablen statistisch sehr gut vorhersagen kann, und zwar in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen (korr. $R^2 = .630$) sogar noch etwas besser als in geschlechts*un*typischen (korr. $R^2 = .615$). Zudem gilt für beide Gruppen: Je höher das Interesse (am Ausbildungsberuf) und die Passungswahrnehmung, desto geringer ist die Neigung der Frauen, das Ausbildungsverhältnis vorzeitig zu lösen. Spezifisch für die Erklärung der Vertragslösungstendenz von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsberufen sind ein späterer Ausbildungszeitpunkt im Vergleich zum ersten Ausbildungsjahr, das Belastungserleben und die mehr oder weniger starke Unterstützung, die sie in ihrem privaten Umfeld für ihre Berufswahl erhalten. Je stärker diese Unterstützung ausbleibt, desto höher ist die Vertragslösungsneigung. Für Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen sind dagegen das berufliche Ansehen, die reflektierte Berufswahlentscheidung, die Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung) sowie – interessanterweise – geschlechtsspezifische Leistungsnormen erklärungskräftig. Darüber hinaus haben junge Frauen mit Migrationshintergrund nur in

geschlechtstypischen Ausbildungsberufen auch bei statistischer Kontrolle aller anderen Prädiktoren eine erhöhte Tendenz, die Ausbildung nicht abzuschließen.

Ein ähnliches Bild ergibt sich für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung. Für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ist die Varianzaufklärung in Modell 9 am höchsten (korr. $R^2 = .601$), während Modell 8 für Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen die höchste Varianzaufklärung aufweist (korr. $R^2 = .638$) und mit der Aufnahme der Merkmale in Modell 9 marginal abnimmt (korr. $R^2 = .635$), ohne dass sich die Signifikanzen der Prädiktoren nennenswert verändern (siehe Tabelle H6 im Anhang). Die Varianzaufklärung der Regressionsmodelle ist sowohl für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen als auch für Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen hoch, für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen wiederum etwas geringer. Generell sinkt, wie Tabelle 21 verdeutlicht, die Tendenz zur betriebsbezogenen Vertragslösung mit zunehmender Reflexivität der betrieblichen Wahlentscheidung. Dabei ist hervorzuheben, dass das Beta-Gewicht der reflektierten Betriebswahlentscheidung für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen stärker ausgeprägt ist als für Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Spezifisch für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen besteht zudem eine geringere Vertragslösungstendenz mit zunehmender Betriebsgröße. Umgekehrt besteht nur für Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ein positiver Effekt des Belastungserlebens sowie ein negativer Effekt der Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung) auf die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung. Für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen sind diese beiden Merkmale wiederum nicht signifikant und tragen somit nicht zur Erklärung der vorzeitigen Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen bei.

In einem abschließenden Analyseschritt wurde eine Regression über alle weiblichen Auszubildenden berechnet, um näher zu beleuchten, ob ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnis und der berufs- und betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung von Frauen besteht. Die Ergebnisse mit der abhängigen Variablen „berufsbezogene Vertragslösungsneigung" sind in Tabelle 22 dargestellt. Sie zeigen, dass das geschlechts*un*typische Ausbildungsverhältnis, das als alleiniges Merkmal in Modell 1 aufgenommen wurde, keinen signifikanten Effekt auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen aufweist. Dieser nicht signifikante Effekt ist auch in Modell 2 zu beobachten, in dem neben dem geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnis auch Merkmale der Auszubildenden berücksichtigt werden. Mit der Aufnahme der Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses in Modell 3 ändert sich dieses Bild jedoch, und das geschlechts*un*typische Ausbildungsverhältnis wirkt sich signifikant negativ auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen aus (ß = –.115). Das negative Vorzeichen des Koeffizienten der nominal skalierten Variablen verdeutlicht, dass die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechts*un*typischen im Vergleich zu Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen geringer ausgeprägt ist. Dieses Ergebnis steht (möglicherweise) mit dem vermindernden Effekt des beruflichen Ansehens

(ß = –.228) auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung in Verbindung. So ist das berufliche Ansehen das einzige Merkmal, das in Modell 3 neu aufgenommen wurde und einen signifikant negativen Zusammenhang mit der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung erreicht. In diesem Sinne vermag das berufliche Ansehen besonders für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen eine Schutzwirkung gegen die berufsbezogene Vertragslösungsneigung darzustellen. Mit der Aufnahme der Merkmale der beruflichen Orientierung in Modell 4 verliert das geschlechts*un*typische Ausbildungsverhältnis jedoch seinen signifikanten Effekt auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung wieder und verbleibt in den übrigen Modellen in diesem nicht signifikanten Zustand. Damit dürften die Merkmale, die sich auf die spezifischen Phasen der Ausbildung sowie die Folgen der gemachten Ausbildungserfahrungen beziehen, für die Erklärung der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung bedeutsamer zu bewerten sein als das bloße Phänomen, ob die Ausbildung in einem geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnis absolviert wird oder nicht.

Tabelle 22a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen – Modell 1 und 2

	Modell 1			**Modell 2**		
	Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[c]			**Merkmale der Auszubildenden**		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Konstante	1.762***	.041		3.842***	.231	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.147	.082	–.087	–.115	.071	–.068
Alter[b]				–.007	.006	–.044
Migrationshintergrund[a, 1]				.115	.063	.077
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]				–.073	.106	–.030
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]				–.076	.070	–.047
Leistungsmotivation[b]				–.354***	.031	–.514***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]				–.039	.035	–.051
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]						
Berufliches Ansehen[b]						
Betriebsgröße[a, 4]						
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]						
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						

(Fortsetzung Tabelle 22a)

	Modell 1 Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[c]			Modell 2 Merkmale der Auszubildenden		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.005			.292	

Tabelle 22b: Modell 3 und 4

	Modell 3 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses			Modell 4 Berufliche Orientierung		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Konstante	3.385***	.349		3.993***	.304	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.194*	.081	–.115*	–.053	.070	–.032
Alter[b]	–.009	.006	–.058	–.004	.005	–.029
Migrationshintergrund[a, 1]	.126*	.060	.085*	.106*	.052	.071*
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.095	.100	–.038	–.069	.085	–.028
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.080	.066	–.050	–.061	.056	–.038
Leistungsmotivation[b]	–.280***	.031	–.407***	–.109***	.031	–.158***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.081*	.034	–.104*	–.043	.029	–.055
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.010***	.003	.153***	.009***	.002	.135***
Berufliches Ansehen[b]	–.078***	.014	–.228***	–.060***	.012	–.176***
Betriebsgröße[a, 4]	–.048	.062	–.032	–.073	.054	–.049
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.240***	.060	.162***	.136**	.052	.092**
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]				–.291***	.033	–.397***
Wunschberuf[a, 6]				.012	.064	.008
Wunschbetrieb[a, 7]				–.148*	.063	–.099*
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]				–.101**	.032	–.147**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]				.007	.029	.011
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						

(Fortsetzung Tabelle 22b)

	Modell 3 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses			Modell 4 Berufliche Orientierung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.381			.550	

Tabelle 22c: Modell 5 und 6

	Modell 5 Qualität der Ausbildung			Modell 6 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.128***	.319		4.219***	.323	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.073	.072	–.043	–.085	.072	–.051
Alter[b]	–.005	.005	–.035	–.006	.005	–.038
Migrationshintergrund[a, 1]	.105*	.053	.070*	.101	.053	.067
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.079	.085	–.032	–.074	.085	–.030
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.052	.056	–.032	–.061	.056	–.038
Leistungsmotivation[b]	–.066	.036	–.096	–.060	.037	–.088
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.046	.030	–.059	–.038	.030	–.049
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.008***	.002	.134***	.008**	.003	.122**
Berufliches Ansehen[b]	–.058***	.012	–.169***	–.057***	.012	–.168***
Betriebsgröße[a, 4]	–.077	.054	–.052	–.068	.055	–.046
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.142**	.053	.096**	.138**	.053	.093**
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.282***	.033	–.385***	–.276***	.034	–.376***
Wunschberuf[a, 6]	–.003	.064	–.002	–.010	.064	–.006
Wunschbetrieb[a, 7]	–.142*	.063	–.095*	–.132*	.063	–.088*
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.102**	.032	–.149**	–.107**	.032	–.156**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.010	.030	.016	.014	.030	.022
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.013	.026	–.021	–.012	.026	–.019

(Fortsetzung Tabelle 22c)

	Modell 5 Qualität der Ausbildung			Modell 6 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.050	.031	–.078	–.048	.032	–.075
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.028	.021	–.052	–.020	.022	–.036
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.019	.033	–.030	–.014	.038	–.022
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.029	.027	.053	.031	.028	.056
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]				–.046	.036	–.091
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]				.038	.055	.045
Kollegiale Zusammenarbeit[b]				.072*	.037	.120*
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]				–.077	.054	–.082
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]				–.037	.034	–.064
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.554			.557	

Tabelle 22d: Modell 7 und 8

	Modell 7 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben			Modell 8 Folgen der Ausbildungserfahrungen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.066***	.339		3.649***	.340	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.114	.077	–.067	–.064	.076	–.038
Alter[b]	–.005	.005	–.036	–.006	.005	–.037
Migrationshintergrund[a, 1]	.101	.053	.067	.077	.051	.052
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.069	.085	–.028	–.071	.082	–.029
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.073	.056	–.045	–.072	.054	–.045
Leistungsmotivation[b]	–.054	.037	–.078	–.014	.037	–.020
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.039	.030	–.050	–.010	.030	–.013
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.007**	.003	.113**	.006*	.002	.091*
Berufliches Ansehen[b]	–.054***	.012	–.158***	–.051***	.012	–.148***
Betriebsgröße[a, 4]	–.067	.054	–.045	–.027	.053	–.018
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.129*	.053	.087*	.081	.051	.054
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.274***	.034	–.374***	–.225***	.034	–.308***
Wunschberuf[a, 6]	–.024	.064	–.016	–.018	.062	–.012
Wunschbetrieb[a, 7]	–.123	.063	–.082	–.094	.061	–.063
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.100**	.032	–.146**	–.081**	.031	–.118**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.014	.029	.021	.020	.028	.032
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.017	.026	–.027	–.025	.026	–.040
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.051	.031	–.080	–.030	.031	–.047
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.013	.022	–.023	–.002	.021	–.004
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.003	.038	–.005	.008	.037	.012
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.027	.028	.050	.019	.027	.036
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.041	.036	–.080	–.032	.034	–.062
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.023	.054	.027	.046	.053	.054
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.064	.036	.107	.069*	.035	.116*
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]	–.074	.053	–.079	–.052	.051	–.055
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.026	.034	–.044	–.025	.033	–.042
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.116**	.040	.139**	.089*	.039	.107*
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.052	.027	–.087	–.057*	.026	–.095*
Passungswahrnehmung[b]				–.146***	.035	–.216***
Belastungserleben[b]				.063**	.021	.126**

(Fortsetzung Tabelle 22d)

	Modell 7 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben			Modell 8 Folgen der Ausbildungserfahrungen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Überforderungserleben[b]				.033	.025	.057
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.564			.597	

Tabelle 22e: Modell 9 und 10

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.731***	.334		3.805***	.363	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.060	.074	–.035	–.065	.075	–.039
Alter[b]	–.004	.005	–.030	–.005	.005	–.032
Migrationshintergrund[a, 1]	.088	.050	.059	.086	.051	.058
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.099	.081	–.040	–.102	.081	–.041
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.085	.053	–.053	–.084	.053	–.052
Leistungsmotivation[b]	–.007	.036	–.011	–.010	.037	–.015
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.038	.031	–.049	–.036	.032	–.046
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.005*	.002	.082*	.005*	.002	.084*
Berufliches Ansehen[b]	–.046***	.012	–.135***	–.045***	.012	–.132***
Betriebsgröße[a, 4]	.007	.054	.005	.004	.054	.002
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.092	.051	.062	.092	.051	.062
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.205***	.034	–.280***	–.203***	.034	–.276***
Wunschberuf[a, 6]	–.012	.061	–.008	–.011	.061	–.007
Wunschbetrieb[a, 7]	–.103	.060	–.068	–.100	.061	–.066
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.083**	.031	–.121**	–.080*	.031	–.117*
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.027	.028	.042	.027	.028	.042
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.028	.026	–.044	–.027	.026	–.043

(Fortsetzung Tabelle 22e)

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.015	.031	–.024	–.015	.031	–.024
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.006	.021	.011	.006	.021	.011
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.002	.037	.004	.004	.037	.007
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.027	.027	.050	.028	.027	.051
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.041	.034	–.081	–.045	.034	–.088
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.075	.052	.089	.083	.053	.098
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.066	.034	.110	.067	.035	.112
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]	–.066	.051	–.070	–.067	.052	–.071
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.015	.032	–.026	–.015	.032	–.026
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.077*	.039	.092*	.079*	.039	.094*
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.062*	.026	–.103*	–.062*	.026	–.103*
Passungswahrnehmung[b]	–.115**	.036	–.170**	–.118**	.037	–.175**
Belastungserleben[b]	.056**	.021	.112**	.055**	.021	.110**
Überforderungserleben[b]	.034	.025	.058	.032	.025	.054
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.069**	.021	–.148**	–.071***	.021	–.152***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.039	.034	.049	.040	.034	.051
Ausbildungsertragserwartungen[b]	–.040	.021	–.073	–.039	.021	–.071
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	–.034	.052	–.020	–.029	.053	–.017
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]				–.025	.029	–.030
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]				.016	.037	.016
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]				–.021	.040	–.020
korr. R^2		.611			.610	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; [a]: nominales Skalenniveau; [b]: metrisches Skalenniveau;
[c]: ANOVA des Regressionsmodells ist nicht signifikant ($F(1, 424) = 3.254$, $p = .072$)
[1]: Referenzkat.: Geschlechtstypisches Ausbildungsverhältnis
[2]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[5]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[6]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[9]: Referenzkat.: Keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Neben der Beschreibung des Effekts des geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnisses sind noch weitere Ergebnisse der multiplen linearen Regression bedeutsam, die sich auf die geschlechtsbezogenen Ausbildungserfahrungen beziehen. So zeigt sich zum einen, dass die geschlechtsspezifischen sozialen Benachteiligungen, wenn sie in Modell 7 aufgenommen werden, einen signifikanten Effekt aufweisen, der verstärkend auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen wirkt (ß = .139). Dieser Effekt bleibt auch in den weiteren Modellen bestehen. Geschlechtsspezifische soziale Benachteiligungen scheinen somit generell für Frauen ein Risikofaktor zu sein, der eine berufsbezogene Vertragslösungsneigung begünstigt.

Andererseits zeigen die Ergebnisse, dass die geschlechtsspezifischen Leistungsnormen in Modell 7, in dem sie in das Regressionsmodell aufgenommen wurden, zunächst keine signifikanten Effekte aufweisen. Dies ändert sich jedoch in Modell 8 mit der Aufnahme der Merkmale, die die Folgen der Ausbildungserfahrungen abbilden. Ab diesem Zeitpunkt stellen die geschlechtsspezifischen Leistungsnormen einen signifikanten Effekt auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung dar, der auch in den weiteren Modellen bestehen bleibt. Die Wirkungsrichtung des Effekts zeigt dabei, dass das Erleben geschlechtsbezogener Leistungsnormen mit einer Verminderung der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung einhergeht. Die Signifikanz dieses Zusammenhangs hängt (möglicherweise) mit dem Effekt der Passungswahrnehmung zusammen. In Modell 8 ist die Passungswahrnehmung das einzige neu hinzugefügte Merkmal, das ebenfalls einen reduzierenden Effekt auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen hat. Die gleiche Wirkungsrichtung von Passungswahrnehmung und geschlechtsspezifischen Leistungsnormen kann darüber hinaus genauer beleuchtet werden, wenn man die Ergebnisse von Frauen in geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen separat betrachtet. Dabei wird deutlich, dass die geschlechtsspezifischen Leistungsnormen bei Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen eine vermindernde Wirkung auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung haben, nicht aber bei Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen. Für Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen bedeuten die geschlechtsspezifischen Leistungsnormen eine Konformität mit den normativen Vorstellungen weiblicher Geschlechterstereotype. Diese Frauen verhalten sich entsprechend der an sie als Frauen herangetragenen Vorstellungen, sodass aus dieser Konformität eine präventive Wirkung auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung resultiert.

Tabelle 23a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen – Modell 1 und 2

	Modell 1			Modell 2		
	Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[c]			Merkmale der Auszubildenden		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	1.948***	.051		4.019***	.276	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.173	.102	–.082	–.128	.085	–.061
Alter[b]				.008	.007	.045
Migrationshintergrund[a, 1]				.065	.075	.035
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]				.046	.127	.015
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]				–.010	.083	–.005
Leistungsmotivation[b]				–.531***	.037	–.618***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]				.050	.042	.052
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]						
Berufliches Ansehen[b]						
Betriebsgröße[a, 4]						
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]						
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						

(Fortsetzung Tabelle 23a)

	Modell 1 Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[c]			Modell 2 Merkmale der Auszubildenden		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.004			.352	

Tabelle 23b: Modell 3 und 4

	Modell 3 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses			Modell 4 Berufliche Orientierung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.092***	.423		3.256***	.413	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.144	.098	–.068	–.146	.096	–.069
Alter[b]	.008	.007	.043	.011	.007	.057
Migrationshintergrund[a, 1]	.033	.072	.018	.054	.071	.029
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.095	.121	.031	.091	.116	.029
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.003	.079	.002	.010	.076	.005
Leistungsmotivation[b]	–.472***	.037	–.549***	–.385***	.042	–.448***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.036	.041	.037	.040	.040	.041
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	012***	.003	.156***	.012***	.003	.155***
Berufliches Ansehen[b]	–.041*	.017	–.096*	–.037*	.016	–.088*
Betriebsgröße[a, 4]	–.335***	.076	–.181***	–.320***	.073	–.173***
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.157*	.073	.085*	.133	.071	.072
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]				–.064	.045	–.070
Wunschberuf[a, 6]				.214*	.086	.113*
Wunschbetrieb[a, 7]				–.233**	.086	–.124**
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]				.084	.043	.098
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]				–.180***	.040	–.226***
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						

(Fortsetzung Tabelle 23b)

	Modell 3 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses			Modell 4 Berufliche Orientierung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.419			.467	

Tabelle 23c: Modell 5 und 6

	Modell 5 Qualität der Ausbildung			Modell 6 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.989***	.409		4.361***	.399	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.087	.092	–.041	–.116	.089	–.055
Alter[b]	.005	.007	.024	.003	.006	.017
Migrationshintergrund[a, 1]	.068	.067	.037	.058	.065	.031
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.061	.109	.020	.044	.105	.014
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.011	.072	.006	.001	.069	< .001
Leistungsmotivation[b]	–.221***	.046	–.257***	–.165***	.046	–.192***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.004	.038	.004	.025	.037	.025
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.009**	.003	.112**	.007*	.003	.083*
Berufliches Ansehen[b]	–.029	.015	–.069	–.024	.015	–.057
Betriebsgröße[a, 4]	–.266***	.070	–.144***	–.233***	.068	–.126***
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.116	.067	.063	.116	.065	.063
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.037	.043	–.040	–.032	.042	–.035
Wunschberuf[a, 6]	.156	.082	.082	.130	.079	.069
Wunschbetrieb[a, 7]	–.175*	.081	–.093*	–.153	.078	–.082
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.053	.041	.062	.054	.040	.063
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.140***	.038	–.176***	–.129***	.037	–.162***
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.045	.034	.057	.040	.033	.051

(Fortsetzung Tabelle 23c)

	Modell 5 Qualität der Ausbildung			Modell 6 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.154***	.040	–.194***	–.137***	.039	–.172***
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.022	.028	–.031	–.009	.027	–.013
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.124**	.042	–.158**	–.018	.047	–.023
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.042	.034	–.061	–.024	.035	–.035
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]				–.065	.044	–.102
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]				–.133*	.067	–.125*
Kollegiale Zusammenarbeit[b]				.044	.045	.059
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]				–.081	.066	–.068
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]				–.101*	.042	–.137*
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.531			.567	

Tabelle 23d: Modell 7 und 8

	Modell 7 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben			Modell 8 Folgen der Ausbildungserfahrungen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.245***	.423		3.739***	.427	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.144	.096	–.068	–.103	.095	–.049
Alter[b]	.003	.006	.018	.004	.006	.024

(Fortsetzung Tabelle 23d)

	Modell 7 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben			Modell 8 Folgen der Ausbildungserfahrungen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Migrationshintergrund[a, 1]	.055	.066	.030	.048	.064	.026
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.047	.106	.015	.023	.101	.007
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.004	.070	–.002	–.005	.067	–.003
Leistungsmotivation[b]	–.164***	.046	–.191***	–.112*	.046	–.131*
Berufliches Fähigkeits-selbstkonzept[b]	.026	.038	.027	.037	.037	.038
Segregationsniveau d. Ausbildungs-berufs[b]	.006*	.003	.082*	.004	.003	.055
Berufliches Ansehen[b]	–.023	.015	–.055	–.023	.015	–.053
Betriebsgröße[a, 4]	–.232***	.068	–.125***	–.191**	.067	–.103**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.111	.066	.060	.072	.064	.039
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.028	.042	–.031	–.007	.043	–.007
Wunschberuf[a, 6]	.130	.079	.069	.134	.077	.071
Wunschbetrieb[a, 7]	–.150	.079	–.080	–.137	.077	–.073
Reflektierte Berufswahl-entscheidung[b]	.054	.040	.063	.065	.039	.076
Reflektierte Betriebswahl-entscheidung[b]	–.130***	.037	–.163***	–.127***	.036	–.159***
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.037	.033	.046	.028	.033	.035
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.136***	.039	–.171***	–.115**	.039	–.144**
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.006	.027	–.009	.008	.027	.011
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.012	.048	–.015	–.016	.047	–.020
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.026	.035	–.038	–.037	.034	–.054
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.061	.044	–.095	–.060	.043	–.094
Soziale Unterstützung d. Aus-bilders/-in[b]	–.139*	.068	–.132*	–.119	.066	–.113
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.042	.045	.056	.045	.044	.061
Soziale Unterstützung d. Arbeits-kolleg/-in nen [b]	–.078	.066	–.066	–.046	.065	–.039
Soziale Integration i. d. Arbeits-gruppe[b]	–.095*	.042	–.130*	–.086*	.041	–.117*
Geschlechtsbezog. soziale Benach-teiligungen[b]	.038	.050	.036	.012	.049	.011
Geschlechtsbezog. Leistungs-normen[b]	< .001	.034	–.001	–.009	.033	–.012
Passungswahrnehmung[b]				–.072	.044	–.085
Belastungserleben[b]				.130***	.026	.208***
Überforderungserleben[b]				–.025	.031	–.035
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						

(Fortsetzung Tabelle 23d)

	Modell 7 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben			Modell 8 Folgen der Ausbildungserfahrungen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.565			.593	

Tabelle 23e: Modell 9 und 10

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.827***	.414		3.691***	.450	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.096	.092	–.045	–.087	.093	–.041
Alter[b]	.007	.006	.036	.007	.006	.040
Migrationshintergrund[a, 1]	.047	.062	.025	.049	.063	.026
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.033	.100	–.011	–.029	.100	–.009
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.028	.065	–.014	–.031	.066	–.016
Leistungsmotivation[b]	–.098*	.045	–.114*	–.097*	.045	–.112*
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.006	.039	–.006	–.006	.039	–.006
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.003	.003	.040	.003	.003	.041
Berufliches Ansehen[b]	–.023	.014	–.054	–.022	.015	–.052
Betriebsgröße[a, 4]	–.185**	.067	–.100**	–.184**	.067	–.100**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.081	.062	.044	.080	.063	.043
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	.031	.042	.034	.028	.043	.030
Wunschberuf[a, 6]	.114	.075	.060	.114	.076	.060
Wunschbetrieb[a, 7]	–.131	.075	–.070	–.126	.075	–.067
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.058	.038	.068	.057	.038	.066
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.117***	.034	–.147***	–.118***	.035	–.148***
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.023	.032	.029	.024	.032	.030
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.093*	.038	–.117*	–.090*	.039	–.114*
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.013	.026	.018	.013	.027	.019

(Fortsetzung Tabelle 23e)

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.022	.045	–.028	–.021	.046	–.027
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.022	.033	–.032	–.022	.034	–.032
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.071	.042	–.111	–.071	.042	–.111
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.086	.065	–.081	–.087	.066	–.082
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.035	.043	.046	.034	.043	.046
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]	–.052	.063	–.044	–.056	.064	–.048
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.069	.040	–.095	–.069	.040	–.093
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	–.004	.048	–.004	–.005	.048	–.005
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.012	.032	–.016	–.011	.032	–.014
Passungswahrnehmung[b]	–.016	.045	–.019	–.018	.046	–.022
Belastungserleben[b]	.122***	.026	.197***	.124***	.026	.199***
Überforderungserleben[b]	–.026	.030	–.036	–.025	.031	–.034
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.144***	.026	–.245***	–.141***	.026	–.242***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.032	.042	.033	.031	.042	.031
Ausbildungsertragserwartungen[b]	.017	.026	.026	.015	.026	.022
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	–.019	.064	–.009	–.023	.065	–.011
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]				–.001	.036	–.001
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]				.020	.046	.016
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]				.019	.050	.015
korr. R^2		.619			.617	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; [a]: nominales Skalenniveau; [b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: Geschlechtstypisches Ausbildungsverhältnis
[2]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[5]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[6]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[9]: Referenzkat.: Keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen (siehe Tabelle 23) ist die Geschlechts(*un*)typik des Ausbildungsverhältnisses weder in Modell 1 allein noch in den anderen Modellen ein signifikanter Prädiktor. Die Erklärung der betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung scheint für Frauen folglich unabhängig davon zu sein,

ob sie ihre Ausbildung in einem geschlechts*un*typischen oder geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnis absolvieren.

Ein ähnliches Bild ergibt sich für die Merkmale des geschlechtsbezogenen Ausbildungserlebens. Beide Merkmale zeigen nach ihrer Aufnahme in Modell 7 keinen signifikanten Effekt auf die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen. Somit werden diese geschlechtsbezogenen Erfahrungen eher mit der beruflichen Dimension und weniger mit dem Betrieb als Ausbildungskontext in Verbindung gebracht.

Für die Analyse zur Erklärung der betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung von Frauen ist schließlich das Belastungserleben von Interesse. Das Belastungserleben stellt mit der Aufnahme in Modell 8 einen signifikanten Effekt dar, der verstärkend auf die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen wirkt. Dieser Effekt bleibt auch in den anderen Modellen der multiplen linearen Regression erhalten. Betrachtet man Frauen in geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen getrennt, so weist das Belastungserleben lediglich für Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen einen signifikanten Zusammenhang mit der betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung auf. Für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ist das Belastungserleben jedoch nicht vollkommen unbedeutend. Vielmehr zeigt es bei ihnen einen verstärkenden Effekt auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung. Somit unterscheiden sich Frauen in geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen darin, auf welche Dimension der vorzeitigen Vertragslösungsneigung das Belastungserleben verstärkend wirkt.

Determinanten der Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen

Wovon hängt nun die Vertragslösungsneigung von jungen Männern ab, die sich für einen typisch frauenreichen Beruf qualifizieren? Die Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die „berufsbezogene Vertragslösungsneigung" sind in Tabelle 24 dokumentiert. Modell 1, das die personenbezogenen Merkmale der Auszubildenden als Prädiktoren berücksichtigt, erreicht nach Cohen (1988: 412 f.) eine moderate Varianzaufklärung (korr. $R^2 = .178$). Von den einbezogenen Merkmalen wird lediglich die Leistungsmotivation der Auszubildenden (ß = –.393) signifikant, die bei Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen negativ auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung wirkt.

Die zusätzliche Aufnahme der Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses in Modell 2 führt zu einer deutlichen Erhöhung der Anpassungsgüte des Regressionsmodells (korr. $R^2 = .340$), was nach Cohen (1988: 412 f.) bereits einer hohen Varianzaufklärung entspricht. Der signifikante Effekt der Leistungsmotivation der Auszubildenden (ß = –.305) bleibt bestehen. Von den neu hinzugefügten Kontextmerkmalen des Ausbildungsverhältnisses stehen das berufliche Ansehen (ß = –.297) und die Betriebsgröße (ß = –.232) in einem überzufällig gegenläufigen Zusammenhang mit der Vertragslösungsneigung. So haben junge Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, die ihre Ausbildung in mittleren oder großen Betrieben absolvieren, im Vergleich mit männlichen Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsver-

hältnissen aus Kleinst- oder Kleinbetrieben eine niedrigere Tendenz, den Ausbildungsberuf zu wechseln. Zudem ist die Vertragslösungsneigung umso niedriger, je höher das Berufsprestige des Ausbildungsberufs eingeschätzt wird.

Durch die Einbeziehung der Merkmale zur beruflichen Orientierung (Modell 3) verbessert sich die Anpassungsgüte des Regressionsmodells weiter (korr. $R^2 = .523$). Die Effekte des beruflichen Ansehens (ß = –.189) und der größeren Betriebsgröße (ß = –.174) bleiben bestehen.

Dagegen ist die Leistungsmotivation nicht mehr signifikant, wenn die berufliche Orientierung berücksichtigt wird. Weiterhin ist die Neigung der jungen Männer in frauenreichen Berufen, ihr Ausbildungsverhältnis vorzeitig auflösen zu wollen, umso geringer, je höher das Interesse (am Ausbildungsberuf) (ß = –.318) ist und je reflektierter die Berufswahlentscheidung (ß = –.396) getroffen wurde.

Die Berücksichtigung der Ausbildungserfahrungen bzw. der Ausbildungsqualität in Modell 4 verbessert die Varianzaufklärung des Modells nur geringfügig (korr. $R^2 = .547$), führt aber dazu, dass das Berufsprestige nicht mehr signifikant wird. Die negativen Zusammenhänge mit der Betriebsgröße (ß = –.215), das Interesse (am Ausbildungsberuf) (ß = –.298) sowie die reflektierte Berufswahlentscheidung (ß = –.415) bleiben jedoch erklärungskräftig. Von den Qualitätsmerkmalen wirkt sich lediglich die Vielfalt und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben (ß = –.213) signifikant reduzierend auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung aus.

Tabelle 24a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 1 und 2

	Modell 1			Modell 2		
	Merkmale der Auszubildenden			Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.024***	.577		5.097***	.880	
Alter[b]	–.021	.020	–.091	–.026	.019	–.111
Migrationshintergrund[a, 1]	.082	.131	.055	.123	.120	.082
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.021	.168	–.011	.003	.157	.002
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.093	.139	–.059	–.133	.125	–.084
Leistungsmotivation[b]	–.251***	.057	–.393***	–.195***	.052	–.305***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.122	.080	–.136	–.120	.073	–.133
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]				–.005	.008	–.050
Berufliches Ansehen[b]				–.123***	.034	–.297***
Betriebsgröße[a, 4]				–.355***	.123	–.232***
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]				.193	.128	.128
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						

(Fortsetzung Tabelle 24a)

	Modell 1			Modell 2		
	Merkmale der Auszubildenden			Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.178			.340	

Tabelle 24b: Modell 3 und 4

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.265***	.769		5.177***	.820	
Alter[b]	–.017	.016	–.073	–.022	.016	–.096
Migrationshintergrund[a, 1]	.004	.105	.003	–.037	.105	–.025
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.012	.135	.006	.010	.136	.005
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.042	.109	–.027	–.064	.109	–.040
Leistungsmotivation[b]	–.005	.055	–.008	.080	.062	.125
Berufliches Fähigkeits-selbstkonzept[b]	.015	.067	.016	.037	.072	.041
Segregationsniveau d. Ausbildungs-berufs[b]	.002	.007	.023	–.003	.007	.030
Berufliches Ansehen[b]	–.078*	.030	–.189*	–.052	.032	–.126
Betriebsgröße[a, 4]	–.266*	.108	–.174*	–.329**	.110	–.215**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.157	.111	.104	.178	.111	.118
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.209***	.069	–.318***	–.196**	.071	–.298**
Wunschberuf[a, 6]	.202	.139	.133	.192	.141	.127
Wunschbetrieb[a, 7]	–.233	.137	–.155	–.217	.137	–.145
Reflektierte Berufswahl-entscheidung[b]	–.255**	.076	–.396**	–.267***	.075	–.415***
Reflektierte Betriebswahl-entscheidung[b]	.038	.062	.067	.081	.065	.141
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]				–.086	.065	.141
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]				–.161*	.079	–.213*
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]				–.010	.055	–.015
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]				–.056	.064	–.090
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]				.038	.055	.067
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeits-kolleg/-in nen [b]						
Soziale Integration i. d. Arbeits-gruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benach-teiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungs-normen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						

(Fortsetzung Tabelle 24b)

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.523			.547	

Tabelle 24c: Modell 5 und 6

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	5.244***	.857		5.078***	.911	
Alter[b]	–.029	.016	–.124	–.029	.016	–.127
Migrationshintergrund[a, 1]	–.074	.106	–.049	–.089	.110	–.060
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.088	.142	.046	.108	.144	.057
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.101	.110	–.063	–.112	.115	–.070
Leistungsmotivation[b]	.073	.062	.114	.066	.065	.104
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.064	.074	.071	.045	.077	.050
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.002	.007	–.022	–.004	.008	–.044
Berufliches Ansehen[b]	–.050	.031	–.121	–.059	.032	–.143
Betriebsgröße[a, 4]	–.306**	.113	–.200**	–.290**	.113	–.190**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.179	.112	.118	.178	.112	.118
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.167*	.071	–.254*	–.166*	.071	–.252*
Wunschberuf[a, 6]	.120	.143	.079	.120	.143	.079
Wunschbetrieb[a, 7]	–.237	.137	–.158	–.225	.140	–.150
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.266***	.077	–.413***	–.243**	.079	–.377**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.100	.065	–.116	.099	.065	.173
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.086	.065	–.116	–.072	.067	–.097
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.131	.080	–.174	–.126	.080	.167
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.009	.057	–.014	–.018	.059	–.027
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.075	.078	–.119	–.048	.083	–.077
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.026	.061	.047	.020	.061	.035

(Fortsetzung Tabelle 24c)

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.107	.079	–.197	–.119	.084	–.218
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.226	.141	.245	.223	.142	.242
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.034	.090	.047	.043	.095	.059
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]	–.018	.105	–.017	–.001	.107	–.001
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.121	.072	–.173	–.108	.073	–.155
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]				.018	.074	.026
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]				.054	.047	.104
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.558			.560	

Tabelle 24d: Modell 7 und 8

	Modell 7 Folgen der Ausbildungserfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.562***	1.019		4.588***	.969	
Alter[b]	–.030	.016	–.128	–.023	.015	–.098
Migrationshintergrund[a, 1]	–.094	.111	–.063	–.074	.104	–.049
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.099	.144	.052	.084	.137	.044
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.118	.116	–.075	–.121	.109	–.076
Leistungsmotivation[b]	.089	.067	.140	.085	.065	.132
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.085	.082	.095	.021	.084	.024
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.002	.008	–.017	–.003	.007	–.031

(Fortsetzung Tabelle 24d)

	Modell 7 Folgen der Ausbildungserfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Berufliches Ansehen[b]	–.053	.033	–.128	–.033	.031	–.080
Betriebsgröße[a, 4]	–.284*	.117	–.185*	–.249*	.109	–.163*
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.151	.115	.100	.151	.107	.100
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.147	.074	–.223	–.141*	.068	–.214*
Wunschberuf[a, 6]	.118	.144	.078	.097	.144	.064
Wunschbetrieb[a, 7]	–.197	.143	–.131	–.070	.136	–.046
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.247**	.080	–.383**	–.197*	.074	–.305*
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.117	.066	.205	.112	.064	.196
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.082	.069	–.110	–.081	.063	–.110
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.127	.082	–.169	–.131	.077	–.174
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.009	.060	.205	.012	.056	.019
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.039	.086	–.062	.002	.081	.003
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.009	.064	–.016	–.004	.059	–.007
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.091	.086	–.167	–.036	.081	–.067
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.242	.144	.263	.152	.136	.165
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.056	.096	.077	–.020	.090	–.028
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]	–.006	.107	–.006	.174	.112	.164
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.104	.074	–.150	–.116	.070	–.167
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.011	.074	.017	.013	.068	.020
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.050	.048	.097	.046	.045	.089
Passungswahrnehmung[b]	–.093	.080	–.141	–.034	.075	–.052
Belastungserleben[b]	–.025	.048	–.047	–.042	.045	–.078
Überforderungserleben[b]	.078	.055	.126	.074	.051	.121
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]				–.142**	.046	–.303**
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]				.031	.087	.035
Ausbildungsertragserwartungen[b]				–.092	.058	–.139
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]				.096	.112	–.060
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.560			.630	

Tabelle 24e: Modell 9

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**
Konstante	4.722***	1.035	
Alter[b]	–.025	.016	–.110
Migrationshintergrund[a, 1]	–.067	.107	–.045
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.084	.140	.044
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.100	.112	–.063
Leistungsmotivation[b]	.090	.070	.142
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.015	.086	.016
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.005	.008	–.053
Berufliches Ansehen[b]	–.030	.031	–.072
Betriebsgröße[a, 4]	–.249*	.115	–.163*
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.119	.113	.079
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.125	.072	–.189
Wunschberuf[a, 6]	.076	.147	.050
Wunschbetrieb[a, 7]	–.054	.143	–.036
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.206**	.077	–.319**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.118	.068	.206
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.071	.065	–.096
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.138	.078	–.183
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.016	.058	.024
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	< .001	.083	< .001
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.002	.060	.004
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.023	.083	–.043
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.139	.143	.151
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	–.044	.094	–.061
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]	.151	.120	.142
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.110	.071	–.158
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.004	.071	.005
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.054	.046	.105
Passungswahrnehmung[b]	–.038	.080	–.058
Belastungserleben[b]	–.052	.048	–.096
Überforderungserleben[b]	.091	.055	.148
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.139**	.048	–.296**
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.019	.090	.021
Ausbildungsertragserwartungen[b]	–.102	.059	–.154
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	.085	.116	.053

(Fortsetzung Tabelle 24e)

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]	–.039	.062	–.052
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	.051	.114	.050
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	.046	.107	.047
korr. R^2		.621	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; [a]: nominales Skalenniveau;
[b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[2]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[5]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[6]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

In Modell 5 werden die sozialen Integrationsfaktoren in das betriebliche Umfeld eingebracht. Die Aufnahme dieser Merkmale führt wiederum zu einer leichten Erhöhung der Anpassungsgüte des Regressionsmodells (korr. $R^2 = .558$), obwohl keines der sozialen Unterstützungsmerkmale signifikant wird. Der signifikante Effekt der Vielfalt und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben aus Modell 4 tritt bei Kontrolle der betriebsbezogenen sozialen Integrationsfaktoren nicht mehr auf – die weiteren Effekte der Betriebsgröße (ß = –.200), des Interesses (am Ausbildungsberuf) (ß = –.254) sowie der reflektierten Berufswahlentscheidung (ß = –.413) bleiben bestehen.

Analog zu den betrieblichen Integrationsfaktoren steht die Vertragslösungsneigung junger Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen in keinem Zusammenhang mit geschlechtsspezifischen Leistungsnormen oder etwaigen geschlechtsspezifischen sozialen Benachteiligungen (Modell 6). Auch die Passungswahrnehmung und das Belastungs- oder ein Überforderungserleben führen weder zu einer besseren Modellaufklärung noch zu signifikanten Effekten mit der Vertragslösungsneigung der männlichen Auszubildenden (Modell 7).

Mit der Integration der Zukunftserwartungen und Ziele, die die Auszubildenden mit ihrem Ausbildungsberuf verbinden (Modell 8), kann allerdings die Anpassungsgüte des Regressionsmodells wieder leicht erhöht werden (korr. $R^2 = .630$). Bei Kontrolle dieser Merkmale weisen die Betriebsgröße (ß = –.163) sowie die reflektierte Berufswahlentscheidung (ß = –.305) negative Effekte mit der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung auf, und das Interesse (am Ausbildungsberuf) ist wieder signifikant (ß = –.214), nachdem der Effekt in Modell 7 verschwunden war. Die Absicht, den Beruf nach der Ausbildung tatsächlich auszuüben (ß = –.303), steht in einem negativen Zusammenhang mit der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung.

Abschließend werden in Modell 9 die Merkmale in das Regressionsmodell aufgenommen, die die Einbettung der Auszubildenden in das private Umfeld berücksichtigen. Die Aufnahme dieser Variablen führt zu einer leichten Verringerung der Anpassungsgüte des Regressionsmodells (korr. $R^2 = .621$), und von den privaten Einflussfaktoren hat keiner einen statistisch signifikanten Einfluss auf die Tendenz zu einer vorzeitigen Vertragslösung der junge Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen. Gleichzeitig erweist sich das Interesse (am Ausbildungsberuf) bei Kontrolle der privaten Integrationsmerkmale als nicht mehr signifikant, während die weiteren signifikanten Einflussgrößen aus Modell 8 ihre Signifikanz behalten.

Tabelle 25: Vergleich der multiplen linearen Regressionsergebnisse für die berufsbezogene und betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen

	Modell 9 Berufsbezogene Vertragslösungsneigung			Modell 9 Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.722***	1.035		3.661***	1.137	
Alter[b]	–.025	.016	–.110	–.009	.017	–.032
Migrationshintergrund[a, 1]	–.067	.107	–.045	.100	.117	.057
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.084	.140	.044	.053	.154	.024
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.100	.112	–.063	–.001	.124	< .001
Leistungsmotivation[b]	.090	.070	.142	–.060	.077	–.080
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.015	.086	.016	.201*	.095	.193*
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.005	.008	–.053	–.001	.009	–.005
Berufliches Ansehen[b]	–.030	.031	–.072	.034	.034	.071
Betriebsgröße[a, 4]	–.249*	.115	–.163*	–.250	.127	–.141
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.119	.113	.079	–.165	.125	–.094
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.125	.072	–.189	.160*	.079	.209*
Wunschberuf[a, 6]	.076	.147	.050	.128	.162	.073
Wunschbetrieb[a, 7]	–.054	.143	–.036	–.540**	.158	–.309**
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.206**	.077	–.319**	.020	.084	.026
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.118	.068	.206	–.042	.075	–.064
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.071	.065	–.096	–.067	.072	–.078
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.138	.078	–.183	–.038	.086	–.044
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.016	.058	.024	–.029	.064	–.038
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	< .001	.083	< .001	–.126	.092	–.173
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.002	.060	.004	.071	.066	.108
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.023	.083	–.043	–.176	.091	–.279
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.139	.143	.151	.020	.158	.019

(Fortsetzung Tabelle 25)

	Modell 9 Berufsbezogene Vertragslösungsneigung			Modell 9 Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	–.044	.094	–.061	–.008	.104	–.010
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]	.151	.120	.142	.089	.132	.072
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.110	.071	–.158	–.168*	.079	–.208*
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.004	.071	.005	–.042	.078	–.054
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.054	.046	.105	–.052	.051	–.086
Passungswahrnehmung[b]	–.038	.080	–.058	–.152	.088	–.197
Belastungserleben[b]	–.052	.048	–.096	.103	.052	.163
Überforderungserleben[b]	.091	.055	.148	.065	.060	.091
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.139**	.048	–.296**	–.139*	.053	–.256*
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.019	.090	.021	.037	.099	.035
Ausbildungsertragserwartungen[b]	–.102	.059	–.154	.070	.065	.092
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	.085	.116	.053	–.159	.127	–.086
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]	–.039	.062	–.052	–.067	.068	–.077
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	.051	.114	.050	–.036	.125	–.031
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	.046	.107	.047	.136	.117	.118
korr. R^2		.621			.660	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; [a]: nominales Skalenniveau; [b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[2]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[5]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[6]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Verlagert man den Fokus von der berufsbezogenen auf die betriebsbezogene Dimension der Vertragslösungsneigung, so lässt sich mit den verwendeten Variablen ebenfalls eine gute Vorhersage für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen treffen. Die größte Varianzaufklärung besitzt auch für die Tendenz zum Betriebswechsel Modell 8 (korr. $R^2 = .665$). Die Aufnahme der Merkmale in Modell 9 führt auch hier zu einer minimalen Reduzierung der Varianzaufklärung (korr. $R^2 = .660$). In beiden Fällen liegt die Reduktion der Varianzaufklärung im Hundertstelbereich, weshalb für den Vergleich der berufs- und betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung Modell 9 verwendet wird (siehe Tabelle 25). Damit wird die gleiche Modellbasis wie bei den Ana-

lysen der Frauen hergestellt, was weitere Gegenüberstellungen und Vergleiche, z. B. mit Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen, gewährleistet.

Für beide Dimensionen der Vertragslösungsneigung wird im abschließenden Modell 9 eine hohe Anpassungsgüte erreicht, wobei für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung etwas mehr Varianz aufgeklärt wird. Die berufs- und betriebsbezogene Vertragslösungsneigung werden weiterhin überwiegend von unterschiedlichen Prädiktoren bestimmt. So stehen die Betriebsgröße (ß = –.163) und die reflektierte Berufswahlentscheidung (ß = –.319) in einem signifikant negativen Zusammenhang mit der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung, während der Wunschbetrieb (ß = –.309) und die soziale Integration in die Arbeitsgruppe (ß = –.208) negativ sowie das berufliche Fähigkeitsselbstkonzept (ß = .193) und das Interesse (am Ausbildungsberuf) (ß = .209) positiv auf die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung wirken. Die einzige Ausnahme bildet die Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung), die negativ mit beiden Dimensionen der Vertragslösungsneigung zusammenhängt. Jedoch weist sie im Kontext der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung ein höheres Beta-Gewicht auf.

Inwieweit sind solche Zusammenhänge nun aber charakteristisch für die Vertragslösungsneigung männlicher Auszubildender in frauenreichen Berufen? Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten zeigen sich, wenn man die Modelle für die geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnisse männlicher Auszubildender miteinander vergleicht? Hinsichtlich der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung wird die größte Varianzaufklärung für Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen in Modell 9 erreicht (korr. $R^2 = .502$) (siehe Tabelle H7 im Anhang), für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen hingegen, wie bereits dargestellt, in Modell 8 (korr. $R^2 = .630$). Die Aufnahme der Merkmale in Modell 9 geht hier mit einer minimalen Verringerung der Varianzaufklärung einher (korr. $R^2 = .621$). Die Tendenz zur vorzeitigen Vertragslösung kann somit für beide Gruppen von Auszubildenden regressionsanalytisch gut erklärt werden. Allerdings zeigen die Modelle für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen eine höhere Erklärungskraft als für Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen.

Vergleicht man analog zu den Analysen der Frauen die beiden Modelle 9 miteinander (siehe Tabelle 26), so gibt es sowohl Prädiktoren, die die Vertragslösungsneigung männlicher Auszubildender – wenngleich mit variierendem Gewicht – unabhängig davon beeinflussen, ob es sich um ein geschlechts(*un*)typisches Ausbildungsverhältnis handelt (reflektierte Berufswahlentscheidung und Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)), als auch solche, die nur für die Vertragslösungsneigung der einen, nicht aber für die andere Gruppe erklärungskräftig sind. So ist die Betriebsgröße nur für die Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsberufen von Bedeutung. Umgekehrt stehen die Passungswahrnehmung und die unterstützende Reaktion des privaten Umfelds auf die Berufswahl in einem signifikant negativen, die Fachkompetenz der/des Ausbilders/-in und das Überforderungserleben in einem signifikant positiven Verhältnis zur Vertragslösungsneigung der Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Keines dieser Merkmale trägt jedoch zur Erklärung der be-

rufsbezogenen Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen bei.

Ein ähnliches Bild ergibt sich für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung. Während für Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen die größte Varianzaufklärung in Modell 9 erreicht wird (korr. $R^2 = .526$) (siehe Tabelle H8 im Anhang), ist die Varianzaufklärung für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen in Modell 8 am größten (korr. $R^2 = .665$) und nimmt in Modell 9 minimal ab (korr. $R^2 = .660$). Die Varianzaufklärung ist also in beiden Fällen für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen größer als für Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen.

Der Vergleich des jeweiligen Modells 9 offenbart auch hier, dass sowohl Prädiktoren existieren, die für beide Gruppen, aber auch ausschließlich für eine Gruppe signifikant auf die Vertragslösungsneigung wirken (siehe Tabelle 27). So hängen der Wunschbetrieb sowie die Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung) für beide Gruppen signifikant negativ mit der betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung zusammen. Dagegen wirken sich das berufliche Fähigkeitsselbstkonzept, das Interesse (am Ausbildungsberuf) und die soziale Integration in die Arbeitsgruppe nur für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen signifikant aus. Für Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen gilt dies analog für die Betriebsgröße, die reflektierte Betriebswahlentscheidung, die Vielfalt und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben, den Handlungsspielraum bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben, die Fürsorglichkeit und soziale Unterstützung der/des Ausbilders/-in , das Belastungserleben, die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung sowie die soziale Unterstützung der Freunde.

Tabelle 26: Vergleich der multiplen linearen Regressionsergebnisse für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen

	Modell 9			**Modell 9**		
	Männer in geschlechts*un*typ. Ausbildungsverhältnissen			**Männer in geschlechtstyp. Ausbildungsverhältnissen**		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Konstante	4.722***	1.035		2.819***	.462	
Alter[b]	–.025	.016	–.110	.003	.005	.014
Migrationshintergrund[a, 1]	–.067	.107	–.045	.030	.041	.021
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.084	.140	.044	.002	.054	.001
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.100	.112	–.063	–.011	.050	–.006
Leistungsmotivation[b]	.090	.070	.142	.046	.034	.065
Berufliches Fähigkeits-selbstkonzept[b]	.015	.086	.016	–.031	.029	–.041
Segregationsniveau d. Ausbildungs-berufs[b]	–.005	.008	–.053	.007	.004	.047
Berufliches Ansehen[b]	–.030	.031	–.072	–.016	.009	–.054
Betriebsgröße[a, 4]	–.249*	.115	–.163*	.028	.046	.019
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.119	.113	.079	.018	.041	.013
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.125	.072	–.189	–.272***	.029	–.390***

(Fortsetzung Tabelle 26)

	Modell 9 Männer in geschlechts*un*typ. Ausbildungsverhältnissen			Modell 9 Männer in geschlechtstyp. Ausbildungsverhältnissen		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Wunschberuf[a, 6]	.076	.147	.050	–.050	.051	–.032
Wunschbetrieb[a, 7]	–.054	.143	–.036	.004	.050	.002
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.206**	.077	–.319**	–.072**	.027	–.114**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.118	.068	.206	.044	.024	.075
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.071	.065	–.096	–.001	.022	–.002
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.138	.078	–.183	–.035	.027	–.053
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.016	.058	.024	.014	.018	.026
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	< .001	.083	< .001	.075*	.032	.060*
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.002	.060	.004	–.008	.021	–.015
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.023	.083	–.043	–.020	.025	–.039
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.139	.143	.151	–.057	.041	–.069
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	–.044	.094	–.061	.042	.032	.060
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]	.151	.120	.142	–.031	.041	–.031
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.110	.071	–.158	–.007	.027	–.010
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.004	.071	.005	–.005	.027	–.006
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.054	.046	.105	.002	.017	.003
Passungswahrnehmung[b]	–.038	.080	–.058	–.118***	.029	–.185***
Belastungserleben[b]	–.052	.048	–.096	.027	.018	.049
Überforderungserleben[b]	.091	.055	.148	.065**	.020	.107**
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.139**	.048	–.296**	–.071***	.017	–.158***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.019	.090	.021	–.013	.033	–.015
Ausbildungsertragserwartungen[b]	–.102	.059	–.154	.030	.021	.051
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	.085	.116	.053	.066	.045	.041
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]	–.039	.062	–.052	–.048*	.023	–.067*
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	.051	.114	.050	–.005	.036	–.005
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	.046	.107	.047	.036	.035	.036
korr. R^2		.621			.502	

Tabelle 27: Vergleich der multiplen linearen Regressionsergebnisse für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen

	Modell 9 Männer in geschlechts*un*typ. Ausbildungsverhältnissen			Modell 9 Männer in geschlechtstyp. Ausbildungsverhältnissen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.661***	1.137		4.210***	.537	
Alter[b]	–.009	.017	–.032	< .001	.006	< .001
Migrationshintergrund[a, 1]	.100	.117	.057	.065	.048	.038
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.053	.154	.024	.049	.063	.021
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.001	.124	< .001	–.017	.058	–.008
Leistungsmotivation[b]	–.060	.077	–.080	.036	.039	.043
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.201*	.095	.193*	–.005	.033	–.060
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.001	.009	–.005	–.009	.005	–.052
Berufliches Ansehen[b]	.034	.034	.071	–.004	.011	–.011
Betriebsgröße[a, 4]	–.250	.127	–.141	–.110*	.052	–.064*
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	–.165	.125	–.094	.024	.048	.014
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	.160*	.079	.209*	–.040	.033	–.049
Wunschberuf[a, 6]	.128	.162	.073	.055	.059	.029
Wunschbetrieb[a, 7]	–.540**	.158	–.309**	–.173**	.058	–.097**
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.020	.084	.026	.029	.031	.039
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.042	.075	–.064	–.090**	.027	–.129**
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.067	.072	–.078	.043	.025	.063
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.038	.086	–.044	–.177***	.032	–.226***
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.029	.064	–.038	.063**	.021	.099**
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.126	.092	–.173	–.057	.037	–.075
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.071	.066	.108	–.001	.025	–.001
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.176	.091	–.279	–.078**	.029	–.131**
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.020	.158	.019	–.161***	.047	–.163***
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	–.008	.104	–.010	.016	.037	.019
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]	.089	.132	.072	–.091	.047	–.077
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.168*	.079	–.208*	–.036	.031	–.045
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	–.042	.078	–.054	.027	.031	.030
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.052	.051	–.086	.006	.020	.010
Passungswahrnehmung[b]	–.152	.088	–.197	–.019	.033	–.026
Belastungserleben[b]	.103	.052	.163	.068**	.021	.105**
Überforderungserleben[b]	.065	.060	.091	.037	.024	.051

(Fortsetzung Tabelle 27)

	Modell 9 Männer in geschlechtsuntyp. Ausbildungsverhältnissen			Modell 9 Männer in geschlechtstyp. Ausbildungsverhältnissen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.139*	.053	–.256*	–.109***	.019	–.205***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.037	.099	.035	.089*	.039	.092*
Ausbildungsertragserwartungen[b]	.070	.065	.092	.047	.025	.067
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	–.159	.127	–.086	–.014	.053	–.007
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]	–.067	.068	–.077	–.022	.026	–.026
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	–.036	.125	–.031	.039	.042	.031
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	.136	.117	.118	.093*	.041	.078*
korr. R^2		.660			.526	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; [a]: nominales Skalenniveau; [b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[2]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[5]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[6]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

In einem weiteren Schritt wurde äquivalent zu den Frauen eine Regression über alle männlichen Auszubildenden gerechnet. Die Ergebnisse der Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung sind in Tabelle 28 dargestellt. Sie zeigen, dass die Geschlechts*un*typik des Ausbildungsverhältnisses die berufsbezogene Vertragslösungsneigung alleine nicht induziert. Auch in den weiteren Regressionsmodellen wird das geschlechtsuntypische Ausbildungsverhältnis durch die Aufnahme zusätzlicher Variablen für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung nicht signifikant. Ein geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis ist somit für die Erklärung der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung von Männern eher nicht relevant.

Anders verhält es sich für die Tendenz zum Betriebswechsel (siehe Tabelle 29). Zwar wird auch hier die Geschlechts*un*typik des Ausbildungsverhältnisses in Modell 1 nicht signifikant, mit der Aufnahme der Merkmale der Ausbildungsqualität in Modell 5 zeigt sich jedoch ein signifikanter Effekt zwischen dem geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnis und der betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung von Männern (ß = –.094). Das negative Vorzeichen dieser nominal skalierten Variablen verdeutlicht, dass Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen im Vergleich zu Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen bei statistischer Kontrolle der Prädiktoren sogar eine geringere betriebsbezogene Vertragslösungsneigung aufweisen. Dass sich dieser Effekt in Modell 5 zeigt, hängt möglicherweise mit den negativen Effekten der Vielfalt und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben (ß = –.219) und der

Fachkompetenz der/des Ausbilders/-in (ß = –.328) zusammen. Der signifikante Zusammenhang des geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnisses bleibt auch dann bestehen, wenn die betriebsbezogenen sozialen Integrationsfaktoren (Modell 6) und die geschlechtsbezogenen Ausbildungserfahrungen (Modell 7) kontrolliert werden. In Modell 6 könnte dies mit dem zusätzlichen negativen Zusammenhang der Fürsorglichkeit der/des Ausbilders/-in (ß = –.131), der sozialen Unterstützung der/des Ausbilders/-in (ß = –.183) sowie der sozialen Integration in die Arbeitsgruppe (ß = –.114) zusammenhängen, während die in Modell 7 hinzugefügten Indikatoren für geschlechtsspezifische soziale Benachteiligungen und Leistungsnormen keine Veränderungen bewirken. Mit der Aufnahme der Folgen der Ausbildungserfahrungen ab Modell 8 stehen das geschlechts*un*typische Ausbildungsverhältnis und die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung nicht mehr in einem signifikanten Zusammenhang. Der signifikante Effekt des erhöhten Belastungserlebens (ß = .100) scheint dazu zu führen, dass die „Protektoren" gegen eine betriebsbezogene Vertragslösungsneigung in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen an Bedeutung verlieren. In den abschließenden Modellen bleibt der Zusammenhang des geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnisses mit der betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung nicht signifikant. Das geschlechts*un*typische Ausbildungsverhältnis ist also nur in den Modellen bedeutsam, in denen die verschiedenen Formen der Ausbildungserfahrungen in das Regressionsmodell aufgenommen werden. Dabei ist jedoch hervorzuheben, dass bei einer separaten Betrachtung von Männern in geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen die Effekte der Vielfalt und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben sowie der sozialen Unterstützung der/des Ausbilders/-in ausschließlich bei Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen zu finden sind. Die Fachkompetenz der/des Ausbilders/-in , die Fürsorglichkeit der/des Ausbilders/-in sowie die soziale Integration in die Arbeitsgruppe stellen hingegen Zusammenhänge sowohl für Männer in geschlechts*un*typischen als auch für Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen dar.

Tabelle 28a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern – Modell 1 und 2

	Modell 1			Modell 2		
	Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[c]			Merkmale der Auszubildenden		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	1.666***	.027		3.514***	.176	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	.132	.073	.064	.096	.065	.046
Alter[b]				–.002	.006	–.012
Migrationshintergrund[a, 1]				.053	.045	.037
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]				–.027	.061	–.014
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]				–.011	.055	–.006
Leistungsmotivation[b]				–.287***	.024	–.412***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]				–.092***	.027	–.117***
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]						
Berufliches Ansehen[b]						
Betriebsgröße[a, 4]						
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]						
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						

(Fortsetzung Tabelle 28a)

	Modell 1 Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[c]			Modell 2 Merkmale der Auszubildenden		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.003			.225	

Tabelle 28b: Modell 3 und 4

	Modell 3 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses			Modell 4 Berufliche Orientierung		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Konstante	3.243***	.421		3.443***	.365	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	.154	.096	.075	.048	.083	.023
Alter[b]	–.001	.006	–.007	.002	.005	.009
Migrationshintergrund[a, 1]	.065	.044	.046	.046	.038	.032
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.034	.060	–.018	–.007	.052	–.004
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.043	.054	–.025	–.020	.046	–.012
Leistungsmotivation[b]	–.256***	.024	–.368***	–.045	.024	–.065
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.085**	.027	–.108**	–.043	.023	–.055
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.005	.004	.058	.006	.004	.071
Berufliches Ansehen[b]	–.059***	.010	–.188***	–.037***	.009	–.118***
Betriebsgröße[a, 4]	–.026	.045	–.018	–.021	.039	–.015
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.139**	.044	.098**	.071	.038	.050
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]				–.323***	.026	–.471***
Wunschberuf[a, 6]				.004	.049	.003
Wunschbetrieb[a, 7]				–.061	.048	–.041
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]				–.095***	.025	.151***
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]				.019	.022	.032

(Fortsetzung Tabelle 28b)

	Modell 3 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses			Modell 4 Berufliche Orientierung		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.267			.458	

Tabelle 28c: Modell 5 und 6

	Modell 5			Modell 6		
	Qualität der Ausbildung			Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.564***	.370		3.751***	.378	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	.035	.084	.017	.039	.084	.019
Alter[b]	.001	.005	.003	–.001	.005	–.003
Migrationshintergrund[a, 1]	.046	.038	.032	.040	.038	.028
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.001	.052	< .001	.002	.052	.001
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.024	.047	–.014	–.024	.046	–.014
Leistungsmotivation[b]	–.014	.028	–.020	–.014	.028	–.019
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.047*	.024	–.060*	–.040	.024	–.051
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.006	.004	.070	.005	.004	.059
Berufliches Ansehen[b]	–.033***	.009	–.105***	–.029**	.009	–.093**
Betriebsgröße[a, 4]	–.025	.041	–.018	–.019	.041	–.013
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.068	.040	.048	.070	.039	.049
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.320***	.026	–.468***	–.320***	.026	–.467***
Wunschberuf[a, 6]	–.007	.050	–.004	–.012	.049	–.008
Wunschbetrieb[a, 7]	–.052	.048	–.035	–.040	.048	–.027
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.104***	.026	–.164***	–.100***	.025	–.159***
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.031	.023	.053	.033	.023	.057
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.007	.020	–.013	–.010	.020	–.017
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.045	.025	–.068	–.038	.025	–.056
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.014	.017	.026	.021	.018	.038
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.013	.025	–.021	.037	.030	.059
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.008	.020	–.016	–.003	.020	–.005
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]				–.022	.024	–.044
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]				–.072	.040	–.085
Kollegiale Zusammenarbeit[b]				.042	.030	.060
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]				–.022	.038	–.022
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]				–.054*	.025	–.079*
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						

(Fortsetzung Tabelle 28c)

	Modell 5 Qualität der Ausbildung			Modell 6 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.459			.465	

Tabelle 28d: Modell 7 und 8

	Modell 7 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben			Modell 8 Folgen der Ausbildungserfahrungen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.666***	.391		3.122***	.400	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	.039	.084	.019	.070	.082	.034
Alter[b]	–.001	.005	–.004	–.002	.005	–.008
Migrationshintergrund[a, 1]	.037	.039	.025	.040	.038	.028
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.004	.052	.002	.010	.050	.005
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.022	.047	–.013	–.013	.045	–.007
Leistungsmotivation[b]	–.013	.028	–.019	.044	.029	.063
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.041	.024	–.052	–.008	.024	–.010
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.005	.004	.059	.006	.003	.068
Berufliches Ansehen[b]	–.029**	.009	–.092**	–.023**	.009	–.075**
Betriebsgröße[a, 4]	–.017	.042	–.012	–.005	.041	–.004
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.070	.039	.049	.049	.038	.034
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.319***	.026	–.466***	–.267***	.027	–.390***
Wunschberuf[a, 6]	–.011	.049	–.007	–.017	.048	–.011
Wunschbetrieb[a, 7]	–.044	.049	–.029	–.022	.047	–.014
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.099***	.025	–.157***	–.096***	.025	–.152***
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.033	.023	.057	.046*	.022	.078*
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.010	.020	–.018	–.021	.020	–.036

(Fortsetzung Tabelle 28d)

	Modell 7 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben			Modell 8 Folgen der Ausbildungserfahrungen		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.036	.026	–.053	–.034	.026	–.051
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.021	.018	.038	.018	.017	.033
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.041	.030	.064	.056	.030	.088
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.005	.021	–.010	–.009	.020	–.018
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.022	.024	–.043	–.025	.023	–.049
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.071	.040	–.085	–.044	.039	–.052
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.043	.030	.062	.045	.029	.064
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]	–.027	.038	–.026	–.024	.037	–.024
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.048	.025	–.071	–.028	.025	–.041
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.008	.025	.012	–.005	.024	–.007
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.012	.016	.023	.004	.016	.008
Passungswahrnehmung[b]				–.145***	.026	–.226***
Belastungserleben[b]				.017	.017	.032
Überforderungserleben[b]				.070***	.019	.115***
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.464			.495	

Tabelle 28e: Modell 9 und 10

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.017***	.396		3.017***	.402	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	.069	.081	.033	.064	.081	.031
Alter[b]	.001	.005	.003	< .001	.005	< .001
Migrationshintergrund[a, 1]	.030	.037	.021	.023	.038	.016
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.007	.050	–.004	–.007	.050	–.004
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.013	.045	–.008	–.014	.045	–.008
Leistungsmotivation[b]	.057	.029	.082	.057	.029	.081
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.026	.026	–.033	–.030	.026	–.038
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.005	.003	.062	.005	.003	.062
Berufliches Ansehen[b]	–.019*	.009	–.061*	–.018*	.009	–.057*
Betriebsgröße[a, 4]	–.001	.041	–.001	–.008	.041	–.006
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.034	.038	.024	.035	.038	.024
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.258***	.026	–.377***	–.252***	.026	–.369***
Wunschberuf[a, 6]	–.022	.047	–.014	–.027	.048	–.017
Wunschbetrieb[a, 7]	–.004	.047	–.003	–.003	.047	–.002
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.100***	.025	–.158***	–.100***	.025	–.158***
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.051*	.022	.087*	.051*	.022	.087*
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.014	.020	–.024	–.011	.020	–.018
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.033	.025	–.049	–.036	.025	–.054
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.016	.017	.030	.013	.017	.025
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.068*	.030	.107*	.069*	.029	.109*
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.007	.020	–.014	–.004	.020	–.008
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.020	.023	–.039	–.021	.023	–.042
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.040	.039	–.047	–.038	.039	–.046
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.039	.029	.056	.039	.029	.056
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]	–.018	.036	–.018	–.020	.037	–.020
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.023	.025	–.034	–.022	.025	–.032
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	–.004	.024	–.005	–.001	.024	–.002
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.009	.016	.017	.009	.016	.017
Passungswahrnehmung[b]	–.119***	.026	–.185***	–.115***	.026	–.179***
Belastungserleben[b]	.021	.017	.038	.020	.017	.036

(Fortsetzung Tabelle 28e)

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Überforderungserleben[b]	.067***	.019	.110***	.067***	.019	.111***
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.079***	.015	–.175***	–.080***	.015	–.177***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.003	.031	.003	.003	.031	.004
Ausbildungsertragserwartungen[b]	.013	.020	.022	.017	.020	.028
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	.068	.041	.043	.072	.042	.045
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]				–.044*	.021	–.061*
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]				.002	.034	.002
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]				.037	.033	.037
korr. R^2		.512			.514	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; [a]: nominales Skalenniveau; [b]: metrisches Skalenniveau
1: Referenzkat.: Geschlechtstypisches Ausbildungsverhältnis
2: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
3: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
4: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
5: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
6: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
7: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
8: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
9: Referenzkat.: Keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Abschließend werden die Modelle junger Frauen in männerreichen Berufen und junger Männer in frauenreichen Berufen einander gegenübergestellt. Richtet man den Blick zunächst wieder auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung, so weist Modell 9 für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen die größte Varianzaufklärung auf (korr. $R^2 = .615$). Für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen wird hingegen die höchste Varianzaufklärung in Modell 8 erreicht (korr. $R^2 = .630$). Die Varianzaufklärung ist für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen sind sowohl im Vergleich zu Modell 8 als auch im Vergleich zu Modell 9 von Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen geringer ausgeprägt.

Tabelle 29a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern – Modell 1 und 2

	Modell 1			Modell 2		
	Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[c]			Merkmale der Auszubildenden		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	1.763***	.032		3.246***	.213	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	.074	.086	.030	.020	.079	.008
Alter[b]				.011	.007	.050
Migrationshintergrund[a, 1]				.091	.055	.053
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]				< .001	.074	< .001
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]				.030	.067	.015
Leistungsmotivation[b]				–.357***	.029	–.432***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]				–.015	.033	–.016
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]						
Berufliches Ansehen[b]						
Betriebsgröße[a, 4]						
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]						
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						

(Fortsetzung Tabelle 29a)

	Modell 1 Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[c]			Modell 2 Merkmale der Auszubildenden		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.001			.188	

Tabelle 29b: Modell 3 und 4

	Modell 3 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses			Modell 4 Berufliche Orientierung		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Konstante	3.906***	.511		3.992***	.481	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.115	.116	–.047	–.148	.109	–.060
Alter[b]	.011	.007	.051	.010	.007	.048
Migrationshintergrund[a, 1]	.106*	.053	.062*	.100*	.050	.059*
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.011	.073	.005	.013	.068	.006
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.008	.065	.004	.027	.061	.013
Leistungsmotivation[b]	–.328***	.029	–.397***	–.212***	.032	–.257***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.001	.032	.001	.026	.031	.027
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.004	.005	–.037	–.004	.005	–.039
Berufliches Ansehen[b]	–.060***	.012	–.163***	–.047***	.011	–.127***
Betriebsgröße[a, 4]	–.189***	.055	–.110***	–.150**	.052	–.087**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.092	.054	.055	.049	.051	.029
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]				–.079*	.034	–.097*
Wunschberuf[a, 6]				.178**	.065	.098**
Wunschbetrieb[a, 7]				–.349***	.063	–.197***
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]				.094**	.033	.126**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]				–.196***	.029	–.283***

(Fortsetzung Tabelle 29b)

	Modell 3 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses			Modell 4 Berufliche Orientierung		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.231			.328	

Tabelle 29c: Modell 5 und 6

	Modell 5 Qualität der Ausbildung			Modell 6 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Konstante	4.827***	.438		5.308***	.434	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.231*	.099	–.094*	–.212*	.096	–.087*
Alter[b]	.001	.006	.005	–.002	.006	–.009
Migrationshintergrund[a, 1]	.098*	.045	.057*	.072	.044	.042
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.069	.062	.030	.069	.059	.030
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.012	.055	–.006	–.011	.053	–.006
Leistungsmotivation[b]	–.038	.033	–.046	–.023	.033	–.027
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.002	.028	.002	.017	.027	.018
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.005	.004	–.048	–.007	.004	–.071
Berufliches Ansehen[b]	–.025*	.011	–.067*	–.014	.010	–.038
Betriebsgröße[a, 4]	–.154**	.049	–.090**	–.134**	.048	–.078**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.020	.048	.012	.025	.045	.015
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.070*	.031	–.086*	–.068*	.030	–.084*
Wunschberuf[a, 6]	.100	.059	.055	.088	.057	.048
Wunschbetrieb[a, 7]	–.267***	.057	–.151***	–.240***	.056	–.135***
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.042	.030	.056	.050	.029	.066
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.116***	.027	–.168***	–.111***	.026	–.161***
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.040	.024	.057	.037	.023	.053
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.174***	.030	–.219***	–.150***	.029	–.189***
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.035	.021	.054	.052**	.020	.081**
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.246***	.029	–.328***	–.100**	.035	–.133**
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.016	.023	–.026	.011	.023	.018
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]				–.079**	.027	–.131**
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]				–.183***	.046	–.184***
Kollegiale Zusammenarbeit[b]				.028	.035	.034
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]				–.053	.043	–.044
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]				–.091**	.028	–.114**
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						

(Fortsetzung Tabelle 29c)

	Modell 5 Qualität der Ausbildung			Modell 6 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.457			.496	

Tabelle 29d: Modell 7 und 8

	Modell 7 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben			Modell 8 Folgen der Ausbildungserfahrungen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	5.253***	.449		4.589***	.468	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.212*	.096	–.087*	–.167	.096	–.068
Alter[b]	–.002	.006	–.009	–.003	.006	–.011
Migrationshintergrund[a, 1]	.070	.044	.041	.073	.044	.043
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.070	.060	.031	.068	.059	.030
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.011	.054	–.005	–.001	.053	–.001
Leistungsmotivation[b]	–.022	.033	–.027	.006	.034	.007
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.017	.028	.018	.041	.028	.044
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.007	.004	–.071	–.006	.004	–.058
Berufliches Ansehen[b]	–.014	.010	–.037	–.010	.010	–.027
Betriebsgröße[a, 4]	–.133**	.048	–.077**	–.109*	.048	–.064*
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.025	.045	.015	.010	.045	.006
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.068*	.030	–.083*	–.035	.031	–.043
Wunschberuf[a, 6]	.088	.057	.048	.074	.056	.041
Wunschbetrieb[a, 7]	–.242***	.056	–.137***	–.226***	.055	–.128***
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.050	.029	.067	.048	.029	.064
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.112***	.026	–.161***	–.103***	.026	–.148***
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.037	.023	.052	.026	.023	.038

(Fortsetzung Tabelle 29d)

	Modell 7 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben			Modell 8 Folgen der Ausbildungserfahrungen		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.149***	.029	–.187***	–.160***	.030	–.202***
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.052*	.020	.081*	.054**	.020	.083**
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.097**	.035	–.129**	–.080*	.035	–.107*
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.010	.024	.016	.009	.023	.014
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.079**	.028	–.131**	–.081**	.027	–.134**
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.183***	.046	–.184***	–.168***	.046	–.168***
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.029	.035	.035	.029	.034	.035
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]	–.056	.044	–.047	–.053	.043	–.045
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.087**	.029	–.109**	–.067*	.029	–.084*
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.008	.028	.009	–.015	.029	–.018
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.005	.018	.009	–.003	.019	–.005
Passungswahrnehmung[b]				–.057	.030	–.075
Belastungserleben[b]				.064**	.019	.100**
Überforderungserleben[b]				.042	.022	.058
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.495			.507	

Tabelle 29e: Modell 9 und 10

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.310***	.458		4.133***	.463	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.181	.093	–.074	–.182	.093	–.074
Alter[b]	< .001	.006	.002	< .001	.006	–.002
Migrationshintergrund[a, 1]	.073	.043	.043	.078	.043	.046
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.040	.057	.017	.035	.057	.015
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.010	.052	.005	.010	.051	.005
Leistungsmotivation[b]	.003	.034	.004	.006	.034	.007
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.013	.030	–.014	–.024	.030	–.026
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.007	.004	–.068	–.007	.004	–.069
Berufliches Ansehen[b]	–.005	.010	–.015	–.005	.010	–.013
Betriebsgröße[a, 4]	–.120*	.047	–.070*	–.128**	.047	–.075**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	–.013	.044	–.008	–.012	.044	–.007
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.013	.030	–.016	–.008	.030	–.010
Wunschberuf[a, 6]	.072	.005	.040	.076	.055	.042
Wunschbetrieb[a, 7]	–.202***	.054	–.114***	–.206***	.054	–.116***
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.039	.028	.052	.036	.028	.049
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.093***	.025	–.135***	–.094***	.025	–.136***
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.036	.023	.052	.040	.023	.058
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.158***	.029	–.199***	–.163***	.029	–.205***
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.048*	.020	.074*	.047*	.020	.073*
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.065	.034	–.086	–.062	.034	–.083
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.009	.023	.015	.014	.023	.023
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.080**	.027	–.133**	–.087**	.027	–.144**
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.154***	.045	–.155***	–.155***	.045	–.155***
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.011	.034	.013	.013	.034	.015
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]	–.033	.042	–.028	–.058	.043	–.048
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.059*	.028	–.074*	–.055	.028	–.068
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	–.006	.028	–.006	.008	.028	.009
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.002	.018	.003	.002	.018	.002
Passungswahrnehmung[b]	–.034	.031	–.045	–.032	.031	–.042
Belastungserleben[b]	.070***	.019	.109***	.069***	.019	.107***

(Fortsetzung Tabelle 29e)

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Überforderungserleben[b]	.046*	.021	.064*	.045*	.021	.062*
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.112***	.018	–.211***	–.108***	.018	–.202***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.082*	.035	.084*	.079*	.035	.080*
Ausbildungsertragserwartungen[b]	.050*	.023	.070*	.047*	.023	.066*
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	–.020	.048	–.010	–.030	.048	–.016
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]				–.024	.024	–.028
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]				.028	.039	.022
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]				.084*	.038	.070*
korr. R^2		.536			.539	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; [a]: nominales Skalenniveau; [b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: Geschlechtstypisches Ausbildungsverhältnis
[2]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[5]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[6]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[9]: Referenzkat.: Keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Tabelle 30: Vergleich der multiplen linearen Regressionsergebnisse für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen und Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen

	Modell 9 Frauen in geschlechts*un*typ. Ausbildungsverhältnissen			Modell 9 Männer in geschlechts*un*typ. Ausbildungsverhältnissen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	2.786*	1.091		4.722***	1.035	
Alter[b]	–.008	.013	–.041	–.025	.016	–.110
Migrationshintergrund[a, 1]	–.119	.126	–.075	–.067	.107	–.045
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.173	.177	–.071	.084	.140	.044
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.053	.126	.031	–.100	.112	–.063
Leistungsmotivation[b]	.161	.084	.258	.090	.070	.142
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.092	.073	–.144	.015	.086	.016
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.003	.011	–.020	–.005	.008	–.053
Berufliches Ansehen[b]	.001	.026	.004	–.030	.031	–.072
Betriebsgröße[a, 4]	–.033	.117	–.022	–.249*	.115	–.163*
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.230*	.108	.165*	.119	.113	.079

(Fortsetzung Tabelle 30)

	Modell 9 Frauen in geschlechts*un*typ. Ausbildungsverhältnissen			Modell 9 Männer in geschlechts*un*typ. Ausbildungsverhältnissen		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.250***	.073	–.353***	–.125	.072	–.189
Wunschberuf[a, 6]	.223	.128	.155	.076	.147	.050
Wunschbetrieb[a, 7]	–.074	.148	–.052	–.054	.143	–.036
Reflektierte Berufswahl-entscheidung[b]	–.075	.077	–.129	–.206**	.077	–.319**
Reflektierte Betriebswahl-entscheidung[b]	.035	.062	.066	.118	.068	.206
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.084	.054	–.157	–.071	.065	–.096
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.070	.058	–.123	–.138	.078	–.183
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.004	.051	.007	.016	.058	.024
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.005	.075	.010	< .001	.083	< .001
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.042	.055	–.091	.002	.060	.004
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.065	.079	–.143	–.023	.083	–.043
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.198	.115	.261	.139	.143	.151
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	–.019	.081	–.031	–.044	.094	–.061
Soziale Unterstützung d. Arbeits-kolleg/-in nen [b]	–.005	.101	–.006	.151	.120	.142
Soziale Integration i. d. Arbeits-gruppe[b]	.146	.075	.251	–.110	.071	–.158
Geschlechtsbezog. soziale Benach-teiligungen[b]	.089	.074	.134	.004	.071	.005
Geschlechtsbezog. Leistungs-normen[b]	–.004	.058	–.007	.054	.046	.105
Passungswahrnehmung[b]	–.173*	.081	–.273*	–.038	.080	–.058
Belastungserleben[b]	.118*	.047	.235*	–.052	.048	–.096
Überforderungserleben[b]	.136	.074	.237	.091	.055	.148
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	.072	.046	.152	–.139**	.048	–.296**
Berufliche Selbstwirksamkeitserwar-tung[b]	–.036	.077	–.053	.019	.090	.021
Ausbildungsertragserwartungen[b]	–.012	.048	–.022	–.102	.059	–.154
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	.117	.101	.081	.085	.116	.053
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]	–.164*	.066	–.220*	–.039	.062	–.052

(Fortsetzung Tabelle 30)

	Modell 9 Frauen in geschlechts*un*typ. Ausbildungsverhältnissen			Modell 9 Männer in geschlechts*un*typ. Ausbildungsverhältnissen		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	---	---	---	.051	.114	.050
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	.091	.080	.108	.046	.107	.047
korr. R^2		.615			.621	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; [a]: nominales Skalenniveau; [b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[2]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[5]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[6]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Tabelle 31: Vergleich der multiplen linearen Regressionsergebnisse für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen und Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen

	Modell 9 Frauen in geschlechts*un*typ. Ausbildungsverhältnissen			Modell 9 Männer in geschlechts*un*typ. Ausbildungsverhältnissen		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Konstante	4.282**	1.452		3.661***	1.137	
Alter[b]	.011	.018	.048	–.009	.017	–.032
Migrationshintergrund[a, 1]	–.045	.165	–.022	.100	.117	.057
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.435	.232	–.140	.053	.154	.024
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.040	.165	.018	–.001	.124	< .001
Leistungsmotivation[b]	–.049	.110	–.061	–.060	.077	–.080
Berufliches Fähigkeits-selbstkonzept[b]	–.034	.097	–.042	.201*	.095	.193*
Segregationsniveau d. Ausbildungs-berufs[b]	–.014	.014	–.082	–.001	.009	–.005
Berufliches Ansehen[b]	–.002	.034	–.006	.034	.034	.071
Betriebsgröße[a, 4]	–.453***	.154	–.237***	–.250	.127	–.141
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.141	.144	.079	–.165	.125	–.094
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	.160	.096	.176	.160*	.079	.209*
Wunschberuf[a, 6]	.081	.168	.043	.128	.162	.073
Wunschbetrieb[a, 7]	.009	.194	.005	–.540**	.158	–.309**
Reflektierte Berufswahl-entscheidung[b]	.111	.101	.146	.020	.084	.026
Reflektierte Betriebswahl-entscheidung[b]	–.274**	.082	–.402**	–.042	.075	–.064
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.124	.071	–.181	–.067	.072	–.078
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.147	.076	–.200	–.038	.086	–.044

(Fortsetzung Tabelle 31)

	Modell 9 Frauen in geschlechts*un*typ. Ausbildungsverhältnissen			Modell 9 Männer in geschlechts*un*typ. Ausbildungsverhältnissen		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.059	.067	.089	–.029	.064	–.038
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.037	.099	–.052	–.126	.092	–.173
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.006	.072	.010	.071	.066	.108
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.092	.104	–.157	–.176	.091	–.279
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.036	.150	.037	.020	.158	.019
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.117	.107	.151	–.008	.104	–.010
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen [b]	–.179	.133	–.150	.089	.132	.072
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	.013	.098	.017	–.168*	.079	–.208*
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	–.092	.099	–.107	–.042	.078	–.054
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.080	.077	.117	–.052	.051	–.086
Passungswahrnehmung[b]	–.198	.107	–.243	–.152	.088	–.197
Belastungserleben[b]	.075	.061	.116	.103	.052	.163
Überforderungserleben[b]	.121	.097	.164	.065	.060	.091
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.114	.061	–.188	–.139*	.053	–.256*
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.139	.102	.159	.037	.099	.035
Ausbildungsertragserwartungen[b]	.111	.064	.160	.070	.065	.092
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	.096	.134	.052	–.159	.127	–.086
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]	–.071	.093	–.074	–.067	.068	–.077
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	.148	.093	.146	–.036	.125	–.031
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	.079	.110	.072	.136	.117	.118
korr. R^2		.601			.660	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; [a]: nominales Skalenniveau; [b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[2]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[5]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[6]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Der Vergleich der beiden Modelle 9 zeigt, dass zwischen den beiden Gruppen keine gemeinsamen Effekte für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung bestehen (siehe Tabelle 30). Für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen weisen

die Betriebsgröße, die reflektierte Berufswahlentscheidung und die Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung) signifikant negative Zusammenhänge mit der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung auf. Für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen trifft dies nicht zu. Stattdessen zeigt sich bei ihnen ein signifikant negativer Effekt der Passungswahrnehmung und der unterstützenden Reaktion des sozialen Umfelds auf die Berufswahl sowie ein positiver Effekt des späteren Ausbildungszeitpunkts sowie des Belastungserlebens. Diese Merkmale sind für die Tendenz zur Vertragslösung der Männer wiederum ohne statistisch nachweisbare Bedeutung.

Ein ähnliches Bild ergibt sich für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung (siehe Tabelle 31). Auch hier ist die Varianzaufklärung der Modelle für Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen geringer ausgeprägt als für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen. Die Gegenüberstellung der beiden vollständigen Modelle 9 zeigt weiterhin, dass auch hier ausschließlich unterschiedliche signifikante Prädiktoren vorliegen. So sinkt für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen die Tendenz zum Betriebswechsel, je reflektierter die Betriebswahlentscheidung getroffen wurde und je größer der Ausbildungsbetrieb ist. Für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ist dies hingegen nicht zu beobachten. Bei ihnen sinkt die Bereitschaft zum Wechsel des Ausbildungsbetriebs mit zunehmender sozialer Integration in die Arbeitsgruppe, mit zunehmender Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung) und wenn die Ausbildung im Wunschbetrieb begonnen wurde. Umgekehrt steigt die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung mit zunehmendem beruflichem Fähigkeitsselbstkonzept und steigendem Interesse (am Ausbildungsberuf). Für die Erklärung der betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen spielen diese Zusammenhänge jedoch keine Rolle.

8 Diskussion

In der vorliegenden Arbeit wurde die Frage diskutiert, warum junge Frauen und Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen dazu tendieren, ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig aufzulösen. Um diese Fragestellung zu untersuchen, wurde eine standardisierte Onlinebefragung von Auszubildenden durchgeführt. Im Anschluss wurden die gewonnenen Daten mittels eines variablenzentrierten Ansatzes im systematischen Vergleich von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen varianz- und regressionsanalytisch ausgewertet. Auf diese Weise trägt die Studie zur Erweiterung des Forschungsstandes zu Vertragslösungen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen bei, der durch meist kleine Samples, qualitative Forschungsansätze und Analysen einzelner Berufe geprägt ist. Vor allem aber war der Forschungsstand zu Vertragslösungen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen bislang dadurch limitiert, dass meist nur eine Gruppe, d. h. junge Frauen in männerreichen Berufen oder junge Männer in frauenreichen Berufen, fokussiert wurde. Während bei solchen Designs nicht auszuschließen ist, dass die ermittelten Vertragslösungsgründe fälschlicherweise den *Spezifika* der Ausbildungssituation und Ausbildungserfahrungen der jeweiligen Gruppe zugerechnet werden, erlaubt es der bislang seltene Gruppenvergleich, systematisch zwischen etwaigen Haupteffekten des Geschlechts oder eines geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnisses einerseits und der Wechselwirkung (Interaktion) der jeweils typischen Ausbildungskonstellation von jungen Frauen und jungen Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen andererseits zu unterscheiden. Zudem wurden in der einschlägigen Forschung bislang fast ausschließlich Arbeitskontexte nach der Ausbildung sowie der vollzogene Ausstieg aus der Ausbildung thematisiert. Was bislang fehlte, sind größer angelegte, quantitativ orientierte Arbeiten, die die Situation von geschlechtlichen Minoritäten in Ausbildungskontexten auf einer breiteren Datenbasis zu diskutieren erlauben und auch die Neigung zur Vertragslösung und nicht erst die Vertragslösung selbst fokussieren.

Für die systematische Bearbeitung dieses Forschungsdesiderats wurde mit Blick auf die **Forschungsfrage 1a** zunächst ermittelt, wie stark die berufs- und betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ausgeprägt ist. Daran anschließend wurde geprüft, ob Frauen und Männer im Vergleich von geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen eine höhere Vertragslösungsneigung aufweisen als in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen (**Forschungsfrage 1b**). Zudem wurde bei diesem Vergleich ermittelt, ob die Jugendlichen „lediglich" eine Tendenz zum Betriebswechsel haben oder einen vollständigen Ausstieg aus dem Ausbildungsberuf erwägen.

Im Durchschnitt der Gesamtstichprobe ist die Vertragslösungsneigung, wie im vorstehenden Kapitel gezeigt, über die vier Teilgruppen hinweg sowohl für die berufsbezogene Dimension (MW = 1.70; SD = .72) als auch für die betriebsbezogene Dimension

(MW = 1.82; SD = .86) eher gering. Erwartungsgemäß neigen die Auszubildenden generell etwas mehr dazu, den Ausbildungsbetrieb als den Ausbildungsberuf zu wechseln. Das erfreuliche Bild einer vergleichsweise geringen Vertragslösungsneigung bleibt auch bestehen, wenn man zwischen geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen und nach dem Geschlecht der Auszubildenden differenziert. Erwartungswidrig ist allerdings, dass sowohl die berufs- als auch die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung für junge Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsberufen schwächer und nicht stärker ausgeprägt ist als für Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Anders verhält es sich bei den jungen Männern: Hier tendieren die männlichen Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen in beiden Dimensionen erwartungskonform stärker zum Betriebs- und zum Berufswechsel als die Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Für Frauen und Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen gilt zudem gleichermaßen, dass sie eher dazu neigen, den Ausbildungsbetrieb als den Ausbildungsberuf zu verlassen. Probleme und Schwierigkeiten im Ausbildungsverlauf werden von den Auszubildenden also vermutlich stärker der Ausgestaltung der Ausbildung im jeweiligen Ausbildungsbetrieb als den allgemeinen Bedingungen im Ausbildungsberuf zugerechnet.

Im Lichte des älteren Diskussions- und Forschungsstandes zu geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen sind diese Ergebnisse überraschend, sie stehen aber – zumindest partiell – durchaus in Einklang mit den Befunden von Rohrbach-Schmidt & Uhly (2015: 129).

Fokussiert man zunächst die Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, weisen auch die parallel zu der vorliegenden Arbeit entstandenen Studien von Beckmann (2023: 13–16) und Kroll (2021: 18 f.) einen erhöhten Vertragslösungsanteil dieser Gruppe aus, sodass sich diese jüngst vorgelegten Befunde und die Resultate der vorliegenden Arbeit wechselseitig bekräftigen und zu einem Gesamteindruck verdichten: Junge Männer münden nicht nur seltener als junge Frauen in geschlechts*un*typische Ausbildungsverhältnisse ein, die geschlossenen Ausbildungsverhältnisse sind in ihrem Fall offenbar auch fragiler. Dabei legt die vorliegende Arbeit nahe, dass die eher fragilen Ausbildungsverhältnisse zumindest teilweise mit weiteren sozialen Kategorien in Verbindung stehen. Berücksichtigt man etwa die weiteren in dieser Arbeit analysierten sozialen Merkmale der Auszubildenden, könnte für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen etwa der Migrationshintergrund eine Rolle spielen, da die ethnische Zugehörigkeit eine weitere wirkungsmächtige soziale Kategorie darstellt (vgl. Fiske 1998: 375–377). So ist der Anteil an Personen mit einem Migrationshintergrund in der vorliegenden Stichprobe unter den Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen deutlich höher (50.0 %) als unter den Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen (24.4 %). Dabei kann die Kombination von mehreren sozialen Merkmalen mit einer (möglichen) Wechselwirkung von Diskriminierungserfahrungen verbunden sein, die unter dem Begriff der „Intersektionalität“ diskutiert wird (vgl. Lenz 2022; Marten & Walgenbach 2022; Williams 2013: 614).

Wechselt man die Perspektive zu Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, überraschen die vorliegenden Ergebnisse in der hier ausgewerteten Stichprobe nicht nur im Lichte älterer Hypothesen. Vielmehr legen auch die Ergebnisse von Beckmann (2023: 13–16), Kroll (2021: 18 f.) und Rohrbach-Schmidt & Uhly (2015: 129) übereinstimmend ein höheres Ausmaß vorzeitiger Vertragslösungen junger Frauen in männerreichen Berufen nahe. Dieses Ergebnis kann für die Vertragslösungs*neigung* in der vorliegenden Arbeit nicht repliziert werden. Im Gegenteil: Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen haben im Vergleich aller vier Teilgruppen (Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen, Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen) die geringste Vertragslösungsneigung. Die Ergebnisse dieser Arbeit gehen folglich in eine deutlich andere Richtung, als es der von Jacobs (1989) formulierte Drehtüreffekt vermuten lässt: Demnach müsste für Frauen in männerreichen Berufen ein Netz von sozialen Kontrollmechanismen bestehen, die den Wechsel in geschlechtstypische Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse motivieren. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die Neigung zum Berufs- und Betriebswechsel bei jungen Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen in der vorliegenden Arbeit nicht nachweisbar ist, weil sich in den hier verwendeten Daten keine Belege (mehr) für die in den späten 1980er-Jahren erwarteten sozialen Faktoren finden lassen, die die jungen Frauen aus dem Ausbildungsverhältnis „herausdrehen" könnten.

Warum neigen junge Frauen und junge Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen also (nicht) dazu, ihre Ausbildung vorzeitig zu beenden? Welche der theoretisch und aufgrund des Forschungsstandes zu erwartenden Unterschiede zwischen den beruflichen Orientierungen, der Ausbildungssituation, den Ausbildungskontexten usw. der vier Gruppen von Auszubildenden haben sich empirisch tatsächlich gezeigt und welche nicht (**Forschungsfrage 3**)?

Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen sind in der hier ausgewerteten Stichprobe jünger als Frauen in geschlechtstypischen sowie Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen. Sie weisen mit Abstand den geringsten Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund auf, haben besonders gute Noten in den Fächern Deutsch und Mathematik und sind sehr leistungsmotiviert. Zugleich ist ihr berufliches Fähigkeitsselbstkonzept jedoch gering. Für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ergibt sich ein konträres Bild. Sie sind deutlich älter als Männer in geschlechtstypischen sowie Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen. Sie haben häufiger einen Migrationshintergrund, ihre Noten in den Fächern Deutsch und Mathematik sind schlechter und sie sind auch weniger leistungsmotiviert. Ihr berufliches Fähigkeitsselbstkonzept ist dennoch signifikant stärker ausgeprägt als jenes der Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen.

Bezüglich des Alters weisen die vorliegenden Ergebnisse in Teilen in die gleiche Richtung wie die Erkenntnisse von Abraham & Arpagaus (2008: 219 f.), die für die Schweiz zeigen, dass beide Geschlechter später in geschlechts*un*typische Ausbildungs-

verhältnisse einsteigen als in geschlechtstypische. Weiterhin stehen die Ergebnisse hinsichtlich der Noten in Teilen den Erkenntnissen von Abraham & Arpagaus (2008) und Schwiter et al. (2014) entgegen. Dort wird hervorgehoben, dass schlechte Noten die Wahrscheinlichkeit des Einstiegs in ein geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis geschlechtsübergreifend reduziert, aber Jugendliche in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen bessere Kompetenzen im Lesen und Mathematik aufweisen (vgl. Abraham & Arpagaus 2008: 219 f.; Schwiter et al. 2014: 413–415). Die in dieser Arbeit vorgenommene, nach Geschlecht getrennte und damit differenziertere Analyse von Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen bekräftigt einerseits die Erkenntnisse von Helbig & Leuze (2012: 105–108) im Fach Mathematik, wonach Männer mit weniger guten Mathematiknoten in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen zu finden sind. Für das Fach Deutsch weist die Analyse jedoch in eine andere Richtung: Hier beschreiben Helbig & Leuze (2012: 105–108) gute Noten von Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, während die vorliegenden Ergebnisse eher schlechtere Noten für diese Gruppe zeigen.

Aus der Unterrichtsforschung ist zudem bereits bekannt, dass Frauen in geschlechts*un*typischen Domänen in der Schulzeit, selbst bei konstanten Leistungen, ein negativeres Fähigkeitsselbstkonzept aufweisen (vgl. Ludwig 2010: 147–150). Dieser Befund kann durch die hier erzielten Ergebnisse auf die berufliche Erstausbildung erweitert werden. Ertl, Luttenberger & Paechter (2014: 431) sehen einen möglichen Grund dafür in stereotypen Fähigkeitskonzepten, die in beruflichen Kontexten aufgrund der engen Verbindung von Berufs- und Geschlechterstereotypen, etwa in Form des von Gutek & Morasch (1982: 58 f.) und Gutek & Cohen (1987: 98 f.) formulierten „sex-role spillover", weit verbreitet sein dürften. Je stärker bestimmte Fähigkeiten geschlechterstereotyp eingeschätzt werden, desto niedriger war in ihrer Untersuchung das Fähigkeitsselbstkonzept der befragten Frauen (vgl. Ertl, Luttenberger & Paechter 2014: 431). Männer können stattdessen von den männlichen Globalstereotypen profitieren, die ihnen in beruflichen Kontexten mehr Kompetenz zuschreiben (vgl. Athenstaedt & Alfermann 2011: 23). Dies scheint auch für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen zu gelten, obwohl der sex-role spillover das professionelle Handeln dort mit weiblichen Eigenschaften assoziiert (vgl. Athenstaedt & Alfermann 2011: 23; Gutek & Cohen 1987: 98 f.; Gutek & Morasch 1982: 58 f.). Darüber hinaus unterscheiden sich die Kontextbedingungen, unter denen Jugendliche in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ausgebildet werden: So werden männerreiche Berufe generell eher in größeren Betrieben ausgebildet (siehe Kapitel 7.2).

Vor allem aber bestätigen die Befunde dieser Arbeit die Vermutung, dass junge Frauen überwiegend gut beruflich orientiert in geschlechts*un*typische Ausbildungsverhältnisse einmünden. Sie haben das stärkste Interesse an ihrem Ausbildungsberuf und treffen die reflektiertesten Berufswahlentscheidungen. Die Mehrheit der jungen Frauen, die eine Ausbildung in einem männerreichen Beruf aufnehmen, hat sich also zuvor ausführlich mit dieser Entscheidung auseinandergesetzt. Anders ist die Situation bei Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen. Ihr Interesse für den Ausbildungsberuf ist geringer ausgeprägt, ihre Berufswahl ist vergleichsweise

wenig reflektiert erfolgt, und sie können im Vergleich zu Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen seltener eine Ausbildung sowohl in ihrem Wunschberuf als auch in ihrem Wunschbetrieb realisieren.

Die Ergebnisse stützen damit die Vermutungen von Rahn & Hartkopf (2016: 129) und Driesel-Lange & Hany (2005: 23), dass junge Männer eher auf der Basis misslingender beruflicher Orientierungen einen geschlechts*un*typischen Ausbildungsberuf aufnehmen. Aus Perspektive der von Eccles & Wigfield (2002; 2020) formulierten Erwartungs-Wert-Theorie leistungsbezogenen Wahlverhaltens ist dann in Anbetracht eines verminderten Interesses und geringer beruflicher Orientierung zu erwarten, dass die Wertkomponente der Ausbildung reduziert ist und die Vertragslösungsneigung – ggf. durch eine ungünstige Passungswahrnehmung vermittelt – entsprechend steigt.

Für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen führt die berufliche Orientierung umgekehrt zu einer stärkeren intrinsischen Motivation, eine Ausbildung in einem geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnis aufzunehmen, und andererseits wird aus Perspektive passungstheoretischer Ansätze eine positive Passungswahrnehmung zum Ausbildungsberuf wahrscheinlicher, was ihre Wahlentscheidung stabilisiert. Die Ergebnisse stehen somit auch in Einklang mit Erkenntnissen der Unterrichtsforschung. Dort ist nachgewiesen worden, dass interessierte Lernende aktiver, engagierter und produktiver lernen als nicht interessierte Lernende sowie ihre gegenwärtige Situation auch günstiger und positiver wahrnehmen (vgl. etwa Krapp, Schiefele & Schreyer 1993: 130–132; Rahn et al. 2019: 395–399; Renninger & Hidi 2016: 71–88). Auf diese Weise leisten sie selbst aufgrund günstigerer Eingangsbedingungen einen zentralen Beitrag zum Erreichen ihres Zieles. Diese Ergebnisse können auf Basis der Ergebnisse der vorliegenden Arbeit nun auch auf den Kontext der dualen Berufsausbildung übertragen werden.

Einmal in ein geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis eingemündet, machen dann aber sowohl Frauen als auch Männer ambivalente Erfahrungen. Jungen Frauen werden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen weniger bedeutsame Arbeitsaufgaben gestellt, die ihnen auch einen geringeren Handlungsspielraum eröffnen. Damit weisen die Ergebnisse in die gleiche Richtung wie die Erkenntnisse von Janssen & Backes-Gellner (2015: 83 f.), die für Westdeutschland auf Basis einer repräsentativen Befragung darlegen, dass Frauen in männerreichen Berufen deutlich unzufriedener mit ihren Arbeitsaufgaben sind als Frauen in frauenreichen Berufen. Diese negativere Einschätzung scheint in Verbindung mit den vorliegenden Ergebnissen somit nicht nur für den Arbeits-, sondern auch den vorgelagerten (dualen) Ausbildungsmarkt zu gelten. Junge Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen nehmen die betrieblichen Lern- und Arbeitsaufgaben hingegen als bedeutsamer und ihren Handlungsspielraum als größer wahr. Allerdings sind beide Ergebnisse kein Spezifikum für die Situation von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen. Vielmehr sind männerreiche Berufe im Allgemeinen durch weniger bedeutsame Aufgabenstellungen und geringere Handlungsspielräume bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben gekennzeichnet, während die Einschätzungen, unabhängig davon, ob es sich um ein geschlechts*un*typisches oder geschlechtstypisches Ausbildungsverhältnis

handelt, in frauenreichen Berufen positiver ausfallen. War dies nach Mischler & Schiener (2016: 407) in Anlehnung an Greinert (1995) bislang nur für das Handwerk bekannt, legen die hier vorgelegten Befunde nahe, dass dies für die Ausbildung in männerreichen Berufen insgesamt gilt.

Des Weiteren schätzen Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen die Vermittlungsleistungen der Ausbilder/-in nen als einen zentralen Aspekt der Ausbildungsqualität recht positiv ein. Dies gilt sowohl für die fachlichen Fähigkeiten der Ausbilderin bzw. des Ausbilders als auch für das Feedbackverhalten. Es zeigen sich keine auf einen geschlechtlichen Matcheffekt hindeutenden Unterschiede in der wahrgenommenen Fachkompetenz der Ausbilder/-in nen, und auch das Feedback der Ausbilder/-in nen variiert nicht systematisch mit dem Geschlecht der Auszubildenden. Ebenso wenig gibt es Hinweise darauf, dass Auszubildende, die sich in der geschlechtlichen Minderheit befinden, im Feedbackverhalten benachteiligt würden. Damit weisen die Ergebnisse in eine andere Richtung, als es die Befunde auf Basis kleiner qualitativer Stichproben von Deaux (1984: 294 f.), del Mar Maira Vidal (2021: 62) und Kroeger et al. (2022: 13) darlegen. Dort wird eine geringere Vermittlung der erforderlichen Fähigkeiten von Vorgesetzten für Frauen in geschlechts*un*typischen Arbeitsverhältnissen bzw. die Zuweisung von Arbeitsaufgaben passend zum Geschlechterstereotyp beschrieben. Angesichts der hier auf einer breiteren Datenbasis vorgelegten Ergebnisse ist jedoch vielmehr davon auszugehen, dass Ausbilderinnen und Ausbilder ihrer Funktion, die fachliche Ausbildung zu fördern, auch für junge Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsberufen adäquat erfüllen.

Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen beurteilen die beruflichen Vermittlungsleistungen der Ausbilderinnen und Ausbilder unerwarteterweise nicht positiver. Dies gilt sowohl für die Fachkompetenzen der Ausbilderinnen und Ausbilder als auch für deren Feedbackverhalten. Noch überraschender ist, dass wenige Belege für eine bessere soziale betriebliche Einbindung junger Männer in frauenreiche Berufe vorzufinden sind. Lediglich die soziale Unterstützung durch die Arbeitskolleg/-in nen fällt für die jungen Männer günstiger aus. Dies gilt jedoch nicht ausschließlich für geschlechts*un*typische Ausbildungsverhältnisse, wie etwa von Taylor (2010: 204) berichtet wird, sondern unabhängig von der Geschlechtstypik des Berufs. Der von Simpson (2004: 358) dargestellte Komfortzonen-Effekt, der eine positive und entspannte Arbeitsatmosphäre der Männer in geschlechts*un*typischen Arbeitsverhältnissen mit ihren Vorgesetzten und ihren Arbeitskolleg/-in nen postuliert (vgl. dazu auch Williams 1992: 258–261; 1995: 90 f., 93, 95, 98 f.), lässt sich in der hier vorgelegten Untersuchung also nicht nachweisen. Bereits Williams (1995: 92 f.), Wingfield (2009: 16 f.) und Chang & Jeong (2021: 306) haben darauf hingewiesen, dass nicht alle Männer in frauenreichen Berufen ihre Ausbildungssituation als sozial vorteilhaft erleben. Negative Erfahrungen scheinen vor allem dann gemacht zu werden, wenn heteronormative Vorstellungen im Sinne hegemonialer Männlichkeit missachtet werden (vgl. Meuser 2010: 102). Vor dem Hintergrund der analysierten Merkmale in der vorliegenden Arbeit wäre es also denkbar, dass sich die Ausbildungserfahrungen von Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen mit bzw. ohne Migrationshintergrund unterscheiden könnten. Wie

etwa Asbrock (2010: 78–80), Fiske et al. (2002: 885 f.) und Wingfield (2009: 16 f.) darlegen, können für Männer mit Migrationshintergrund eigene stereotype Vorstellungen existieren, die, je nach ethnischer Zugehörigkeit, nicht zwangsläufig mit dem männlichen Globalstereotyp in Einklang stehen müssen. Sofern für ethnische Gruppen weniger positive stereotype Zuschreibungen bestehen, könnten diese Vorstellungen zumindest teilweise die weniger positiven Erfahrungen in der betrieblichen Ausbildungssituation erklären.

Frauen erfahren umgekehrt, und zwar wiederum unabhängig von der Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses, eine geringere kollegiale Unterstützung. Die Ergebnisse bekräftigen in Teilen die bisherigen Erkenntnisse von Taylor (2010: 204), Busch (2013a: 259–261) und del Mar Maira Vidal (2021: 62), die eine geringere soziale Unterstützung von Frauen in geschlechts*un*typischen Arbeitsverhältnissen identifiziert haben. Im Lichte der vorliegenden Arbeit ist dies bereits während der dualen Ausbildung der Fall. In den vorliegenden Daten unterstützen die Vorgesetzten die jungen Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen jedoch nicht weniger, d. h. in Bezug auf das soziale Ausbildungsklima ist im hier ausgewerteten Sample erwartungswidrig keine Benachteiligung von Frauen in männerreichen Berufen feststellbar, was im Gegensatz zu den Ergebnissen von Taylor (2010) und del Mar Maira Vidal (2021) steht.

Allerdings fühlen sich Frauen wie Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen trotzdem sozial weniger gut integriert. Für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen gehen die Ergebnisse in eine ähnliche Richtung wie die Erkenntnisse von Veldman et al. (2017: 5–6). Dort können die Autorinnen und Autoren für den Polizeiberuf zeigen, dass Geschlechterungleichheiten in den Arbeitsgruppen zu einer geringeren Teamidentifikation der Frauen führen, die durch einen „gender-work identity conflict" zu erklären sei: Ähnlich wie das Konstrukt der Geschlechtsrollenkonflikte (siehe Kapitel 4.2.2) ist der „gender-work identity conflict" ein kognitiver Mechanismus, der auf der fehlenden Vereinbarkeit von Geschlechter- und Berufsstereotypen basiert (stereotype Vorstellungen von Polizisten stimmen nicht mit stereotypen Vorstellungen von Frauen überein) (vgl. Veldman et al. 2017: 3). Allerdings besteht die Verbindung von Geschlechterungleichheit und „gender-work identity conflict" nur dann, wenn, wie auch im Fall der vorliegenden Arbeit, eine geringere soziale Unterstützung von den weiteren Teammitgliedern erfahren wird. Denkbar wäre aber auch, dass sich das geringere Integrationsempfinden aus dem Fehlen gleichgeschlechtlicher Bezugspersonen in der Ausbildung ergibt. Diesen Mangel empfinden in dem hier ausgewerteten Sample Frauen und Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsberufen gleichermaßen. Damit stellen die vorliegenden Ergebnisse die Erkenntnisse von Faulstich-Wieland (2016: 105–109) auf eine breitere empirische Basis, die das Fehlen von gleichgeschlechtlichen Personen für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen anhand einer kleinen qualitativen Stichprobe mit 14 männlichen Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen herausgearbeitet hat. Faulstich-Wieland (2016: 111) zeigt, dass junge Männer in geschlechts*un*typischen Aus-

bildungsverhältnissen auf diese Situation mit der Etablierung homosozialer Räume[34] reagieren. Männer schließen sich vor allem mit anderen Männern in ihrem geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnis zusammen, um sich dadurch von ihren weiblichen Arbeitskolleginnen abzugrenzen. Aus sozialisationstheoretischen Überlegungen erschwert eine solche Abgrenzung zwar einerseits die Integration in die betriebliche Arbeitsumwelt. Andererseits unterstützt der Aufbau solch geschlechtshomogener Gruppen die Geschlechtsidentität und ist somit nicht per se negativ zu beurteilen (vgl. Faulstich-Wieland 2016: 111; Williams 1995: 130).

Daneben legt der Forschungsstand vor allem für junge Frauen in männerreichen Berufen nahe, dass der Minoritätenstatus zu begründeten sozialen Benachteiligungen und zu Diskriminierungserfahrungen in der betrieblichen Ausbildung führt (siehe Kapitel 3.2.2 und Kapitel 4.2.2). Diesbezüglich sind die Befunde überwiegend erwartungskonform: Frauen und Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen berichten häufiger von Benachteiligungen in der Ausbildung als das gleiche Geschlecht in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen, und für Frauen in männerreichen Berufen gilt dies noch einmal in besonderem Maße. Im Einzelnen berichten Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen von despektierlichen „Sprüchen", fehlender Akzeptanz oder davon, dass ihnen ihre Weiblichkeit abgesprochen werde. Gleichzeitig sind sie mit einer für sie ungünstigen geschlechtsspezifischen Leistungsnorm konfrontiert und haben es schwerer, bei ihren Kolleg/-in nen Anerkennung für ihre Leistungen in der Ausbildung zu finden. Solche Ergebnisse bekräftigen zum einen die anhand von qualitativen Studien erzielten Erkenntnisse von Bergmann & Sorger (2010: 37) und Schneeweiß (2016: 78 ff.). Zum anderen unterstreichen sie die Ergebnisse von Faulstich-Wieland (2016: 94), die für weibliche Auszubildende in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen in Hamburg ebenfalls Akzeptanzprobleme und Absprache der Kompetenzen herausarbeitet. Somit zeigt sich das Phänomen des „double standard" (vgl. Foschi 1992; 2000) (siehe Kapitel 3.2.1) für Frauen nicht erst in geschlechts*un*typischen Arbeitsverhältnissen, sondern ist bereits während der geschlechts*un*typischen Berufsausbildung vorzufinden.

Schließlich kommt es, wenn auch in einem geringeren Umfang, zu Formen sexueller Belästigung. Damit unterstreichen die Ergebnisse die bisherigen qualitativen Forschungserkenntnisse von Bergmann & Sorger (2010: 37) sowie Schneeweiß (2016: 78 ff.) für den deutschsprachigen Raum sowie Foley et al. (2020: 7) und Watts (2007: 306) für den englischsprachigen Raum zur Situation von Frauen in geschlechts*un*typischen Arbeitsverhältnissen. Weiterhin weisen die Ergebnisse in die gleiche Richtung wie die quantitativen Resultate von Gutek & Cohen (1987: 105–107), Gutek & Morasch (1982: 67) und Schneider (1982: 83–85). Auch sie weisen für Frauen in geschlechts*un*typischen Arbeitsverhältnissen ein höheres Maß an sexuellen Belästigungen nach als für Frauen in ausbalancierten und geschlechtstypischen Arbeitsverhältnissen. Die verschiedenen Formen der Ausgrenzung im Beruf treten für Frauen also nicht erst in geschlechts-

34 Nach Meuser (2004: 77) versteht man unter Homosozialität „die wechselseitige Orientierung der Mitglieder eines Geschlechts aneinander und den Ausschluss von Mitgliedern des anderen Geschlechts von den eigenen Aktivitäten und aus den eigenen sozialen Räumen".

*un*typischen Arbeitsverhältnissen auf (vgl. Heintz et al. 1997: 38 f.), sondern sind bereits in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ein Teil der Ausbildungsrealität, wie auch Rottermann (2017: 187–190) für die Schweiz darlegt. Dadurch entstehen für junge Frauen in männerreichen Berufen, im Sinne der von Eccles & Wigfield (2002; 2020) formulierten Erwartungs-Wert-Theorie leistungsbezogenen Verhaltens, zusätzliche soziale „Kosten", die im Zuge der Ausbildung potentiell den Aufgabenwert und die Passungswahrnehmung negativ beeinflussen können.

Für Männer bestehen demgegenüber in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen andere Formen sozialer Benachteiligungen. Sie haben angesichts der in Kapitel 7.2 berichteten Resultate vor allem mit fehlender Wertschätzung sowie Ansehensverlusten im Bekannten- und Freundeskreis zu kämpfen. Damit stützen die Ergebnisse die Erkenntnisse von Williams (1992: 261–263), die darauf hinweist, dass die Schwierigkeiten und Benachteiligungen für junge Männer in frauenreichen Berufen eher außerhalb der jeweiligen Arbeitsgruppe im erweiterten betrieblichen Kontext in Form von Beziehungen zu Kundinnen und Kunden oder Patientinnen und Patienten entstehen sowie im sozialen Umfeld der Auszubildenden zu verorten sind.

Gleichzeitig erfahren Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen geringere geschlechtsbezogene Leistungsnormen als Frauen in geschlechts*un*typischen, aber auch als Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Dieses erwartungswidrige Ergebnis basiert, wie die vertiefenden Analysen zeigen, vor allem auf einer stärkeren Absprache der erforderlichen Fähigkeiten und in geringerem Maße auf einer stärkeren akzeptanzbedingten Leistungserbringung von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Eine mögliche Erklärung für die stärkere Wahrnehmung geschlechtsbezogener Leistungsnormen von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen könnte ein besonderer geschlechtsbezogener Konformitätsdruck sein. Wie bereits in Kapitel 3.2.1 und Kapitel 4.2.2 dargelegt wurde, besteht im Kontext hegemonialer Männlichkeit ein bestimmtes Bild von Maskulinität, das bei Abweichungen starke Sanktionen und Ausgrenzungen erzeugt (vgl. dazu auch Meuser 2010: 103 f.). Um dies zu vermeiden, könnten Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen einem besonderen Druck unterliegen, sich nach dem Maskulinitätsideal zu verhalten.

Die skizzierten Befunde sind *in diesen* Hinsichten somit erwartungskonform und beschreiben ungünstigere Ausbildungsbedingungen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen bei niedrigem Niveau. Im Anschluss an Riesenfelder, Schelepa & Wetzel (2007: 30) könnte man hierin einen Ausdruck des sogenannten „Diskriminierungsparadoxons" vermuten. Demnach geben Frauen Diskriminierungen nur ungern zu und versuchen stattdessen, die Verhaltensweisen der männlichen Geschlechtsmajorität zu rechtfertigen (vgl. dazu auch Powell, Bagilhole & Dainty 2006: 694). Allerdings wäre geschlechtsspezifische Diskriminierung bei einer solchen Deutung durch Befragungsdaten nicht mehr prüfbar. Zudem weisen die Ergebnisse von Powell, Bagilhole & Dainty (2006: 694) und Pershing (2003: 16–22) darauf hin, dass Frauen dann rechtfertigend argumentieren, wenn sie bei Befragungen im Betrieb weitere negative Konsequenzen für sich selbst befürchten. Im Kontext einer anonymen Befragung in der Be-

rufsschule würde dies eher weniger zutreffen. Naheliegender wäre es, das Ergebnis als Ausdruck veränderter Verhaltensweisen der männlichen Geschlechtsmajorität zu verstehen. In diesem Fall gingen von Männern inzwischen tatsächlich weniger Benachteiligungen aus, was möglicherweise auf die aktuelle Debatte um MeToo und damit einhergehende Sensibilisierungen zurückzuführen ist.

Aus all den ermittelten ambivalenten Ausbildungserfahrungen resultieren für Frauen und Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen unterschiedliche Folgen. Junge Frauen haben eine höhere Passungswahrnehmung und ein geringeres Überforderungserleben, während diese beiden Aspekte für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen eher negativ ausgeprägt sind. Für die Passungswahrnehmung zeigen Neuenschwander (2011: 412 f.) und Neuenschwander & Gerber (2014: 253 f.) in zwei der wenigen Untersuchungen, die die Passungswahrnehmung im Kontext beruflicher Ausbildungsprozesse als Analysekategorie berücksichtigen, für Auszubildende allgemein, dass die Passungswahrnehmung besonders von Arbeitsplatzmerkmalen abhängt. Formen der Aufgabenbewältigung scheinen dabei für die Passungswahrnehmung wesentlicher zu sein als sozial integrative Elemente des Ausbildungsbetriebs. Gerade die Vielfalt und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben sind für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen im hier ausgewerteten Sample positiv und für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen eher negativ ausgeprägt, sodass sich die Befunde von Neuenschwander und die hier erzielten Resultate wechselseitig stützen.

Zudem dürfte die Passungswahrnehmung mit dem Überforderungserleben von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen in Verbindung stehen. Wie gezeigt, ist das Überforderungserleben in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen für Frauen eher gering und für Männer eher hoch. Dies könnte wiederum in den geschilderten unterschiedlichen Ausgangslagen und der beruflichen Orientierung von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen begründet liegen. Wie in Kapitel 7.2 dargestellt, haben Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen gute Noten in den Fächern Deutsch und Mathematik und bringen auch sonst gute Voraussetzungen für das Erlernen neuen beruflichen Wissens und beruflicher Fähigkeiten mit. Ihre berufliche Orientierung ist ebenfalls positiv verlaufen, sodass ihnen bestimmte Anforderungen des Ausbildungsberufs bereits bekannt sind und sie sich dementsprechend darauf einstellen können. Für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ist sowohl mit Blick auf die Lernausgangslagen als auch die berufliche Orientierung das Gegenteil der Fall, was die Vorbereitung auf bestimmte berufliche Anforderungen erschwert.

In Bezug auf das Belastungserleben (z. B. starke körperliche Anstrengung) von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ist das Bild genau entgegengesetzt. Das Belastungserleben junger Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ist also geringer ausgeprägt als die Beanspruchung junger Frauen in männerreichen Berufen. Auch im Vergleich zum jeweiligen Geschlecht in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ist ihre Situation positiver, während sich Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen stärker be-

lastet fühlen als Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Die vertiefende Analyse verdeutlicht, dass dieses stärkere Belastungserleben besonders auf den physischen und emotionalen Belastungsfaktoren von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen beruht. Hinsichtlich der emotionalen Belastungen unterstreichen die vorliegenden Ergebnisse die Erkenntnisse von Parker & Griffin (2002: 203 f.), die für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen eine höhere psychische und emotionale Belastung konstatieren als für die männliche Geschlechtsmajorität. Die Ergebnisse kontrastieren allerdings mit jenen von Evans & Steptoe (2002: 486 f.). Dort weisen Frauen im männerreichen Beruf der/des Buchhalter/-in zwar keinen höheren Arbeitsstress auf als Frauen in einem frauenreichen Beruf, ihre emotionale Belastung in Form von Angst ist jedoch stärker ausgeprägt. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit sprechen hingegen dafür, dass im Zuge dualer Ausbildung die emotionalen Belastungen für Frauen *allgemein* höher sind als für Männer. Betrachtet man die körperlichen Belastungen, zeigen die Ergebnisse zwar, dass Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen die stärksten körperlichen Belastungen empfinden, allerdings sind für Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen die körperlichen Belastungen ebenfalls recht stark ausgeprägt. Körperliche Belastungen sind also ein generelles Charakteristikum von männerreichen Berufen, was auch Busch (2013a: 242–245) auf Basis der „BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006" belegt.

Die positiven Lernausgangslagen, die eher gelingende berufliche Orientierung, die ambivalenten Ausbildungserfahrungen, die günstige Passungswahrnehmung und das geringere Überforderungs-, bei aber durchaus hohem Belastungserleben, führen insgesamt jedoch nicht dazu, dass junge Frauen ihre berufliche und private Zukunft in einem geschlechts*un*typischen Beruf besonders positiv einschätzen. Vielmehr sind die Zukunftserwartungen (z. B. berufliches Weiterkommen, (antizipierte) Familienplanung) unabhängig von der Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses (geschlechts*un*typisch oder geschlechtstypisch) für Männer generell günstiger. Sie verfügen über höhere Ausbildungsertrags- und berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen als Frauen. Hinsichtlich der Ausbildungsertragserwartungen gehen die vorliegenden Ergebnisse in eine ähnliche Richtung wie die Erkenntnisse von Busch (2013b: 162–164), die Berufswerte von Berufseinsteigern mit mittlerer beruflicher Ausbildung auf Basis des „Sozioökonomischen Panels" analysiert hat. Dabei sind jedoch folgende Einschränkungen zu berücksichtigen: Die Autorin differenziert zwischen vier Arten von Berufswerten (intrinsisch, extrinsisch, sozial, Work-Life-Balance) und identifiziert im Vergleich der beiden Geschlechter höhere soziale Berufswerte für Frauen und höhere extrinsische Berufswerte für Männer. Intrinsische Berufswerte und Werte der Work-Life-Balance unterscheiden sich hingegen zwischen den Geschlechtern nicht. Die Differenzierung von extrinsischen und Work-Life-Balance-bezogenen Berufswerten kann in der vorliegenden Arbeit nicht repliziert werden. Die beiden Berufswerte bilden faktoranalytisch eine Hauptkomponente (siehe Kapitel 6.2) und werden als Ausbildungsertragserwartungen bezeichnet. Die erzielten Resultate stehen in Einklang mit den Erkenntnissen zu den extrinsischen Berufswerten, die bei Busch (2013b: 162–164) für Männer höher aus-

geprägt sind. Dies könnte auf die Bedeutung weiterer sozialer Rollen hinweisen, die die Ausprägung der Ausbildungsertragserwartungen auch für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen erklären. Schwiter et al. (2014: 419) zeigen, dass mit der Aufnahme eines geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnisses nicht zwangsläufig eine Abkehr traditioneller Familienrollen einhergeht und sich Männer auch in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen oftmals weiterhin als Familienernährer betrachten (vgl. dazu auch Schwiter 2011: 224 f.). Äquivalent könnte dies auch die geringere Ausprägung der Ausbildungsertragserwartungen für Frauen erklären, da sie sich weiterhin häufig in der Mutterschaftsrolle sehen (vgl. Schwiter 2011: 181), was weniger mit extrinsischen Berufsmotiven assoziiert sein dürfte. Kritisch wäre gegen eine solche Deutung einzuwenden, dass es fraglich ist, ob geschlechts*un*typische Berufe die extrinsischen Berufsmotive der jungen Männer erfüllen können, da frauenreiche Berufe weiterhin eine geringere Entlohnung versprechen (vgl. Busch 2013a: 311–314; Schwiter et al. 2014: 420).

Hinsichtlich der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung weisen die hier vorliegenden Ergebnisse einerseits in eine andere Richtung als die Erkenntnisse von Betz & Hackett (1981: 404), die eine niedrigere Selbstwirksamkeitserwartung für Studentinnen mit einem geschlechts*un*typischen Studienfach im Vergleich zu Studenten mit geschlechts*un*typischem, aber auch geschlechtstypischem Studienfach identifizieren. Sie weisen aber auch in eine andere Richtung als die Erkenntnisse von Hartman & Barber (2020: 101 f.), die zwar für Männer eine höhere berufliche Selbstwirksamkeitserwartung prognostiziert haben, diese aber nicht nachweisen konnten. Abele (2010: 155 f.; 2013: 49 f.) konnte in ihrer Langzeituntersuchung mit Medizinerinnen und Medizinern zeigen, dass nach dem Examen keine Unterschiede der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung zwischen den Geschlechtern bestehen, aber im weiteren Zeitverlauf zugunsten der Männer auseinanderentwickeln. Für diese Entwicklung nennt die Autorin verschiedene Gründe: So könnten sich Ärzte Schwierigkeiten und auch potenzielle Misserfolge nicht so zu Herzen nehmen, Ärztinnen ein weniger ermutigendes Arbeitsumfeld wahrnehmen oder den beiden Geschlechtern unterschiedliche Arbeitsaufgaben zugewiesen werden, sodass Ärztinnen eher weniger anspruchsvolle Aufgaben erhalten (vgl. Abele 2010: 156; 2013: 50). Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit weisen jedoch nicht auf eine unterschiedliche Zuweisung der Arbeitsaufgaben zulasten der Frauen hin. Weiterhin dürfte die negativere Wahrnehmung des Arbeitsumfelds nur bedingt als Argument in der vorliegenden Arbeit gelten. So bestehen in einer Vielzahl der Merkmale zur sozialen Einbettung keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Der einzige Effekt zulasten der Frauen besteht in der sozialen Unterstützung der Arbeitskolleg/-in nen. Ob dies jedoch ausreicht, um die Unterschiede in der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung zu erklären, bleibt fraglich.

Mit der Begleitung der beruflichen Orientierung beginnend, so ein weiteres übergeordnetes Ergebnis der **Forschungsfrage 3**, werden die Ausbildungsverläufe junger Frauen und Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen unterschiedlich durch deren privates Umfeld unterstützt. Unabhängig von der Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses fallen die Reaktionen auf die Berufswahlen von Mädchen

unterstützender aus. Partiell weist dies in eine ähnliche Richtung wie die Erkenntnisse von Eberhard, Matthes & Ulrich (2015: 218), die zeigen, dass sowohl Frauen als auch Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen eine negativere Reaktion ihres sozialen Umfelds auf ihre Berufswahl *erwarten* als Frauen und Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Im Gegensatz zu den dortigen Ergebnissen sind in der vorliegenden Arbeit jedoch die *erfahrenen* Reaktionen von Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen von Frauen positiver als für Männer (vgl. Eberhard, Matthes & Ulrich 2015: 218). Der hier nachgewiesene Haupteffekt des Geschlechts stützt die Ergebnisse von Paa & McWhirter (2000: 36–38). Wenn dort signifikante Effekte auftreten, ist der Einfluss des sozialen Umfelds auf die beruflichen Aspirationen der Schülerinnen positiver als der Schüler, wobei dies besonders auf weibliche Personen des sozialen Umfelds zurückzuführen ist (vgl. Paa & McWhirter 2000: 36–38). Ferner ist hervorzuheben, dass die Wahl eines geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnisses und die damit verbundene Überschreitung der Geschlechtergrenzen im privaten Umfeld der Männer größere Irritationen zu erzeugen scheint als bei Frauen. Erklären ließe sich das mit dem bereits in Kapitel 3.2.1 und Kapitel 4.2.2 sowie auf Seite 242 und 245 erwähnten Konstrukt der „hegemonialen Männlichkeit", demzufolge Abweichungen vom Maskulinitätsideal mit Sanktionen, Abwertungen und Ausgrenzungen beantwortet werden (vgl. Heintz et al. 1997: 53; Meuser 2010: 103 f.).

Die soziale Unterstützung seitens der Freundinnen und Freunde fällt für Auszubildende in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen beiderlei Geschlechts geringer aus als für Auszubildende in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen, auch wenn die geschlechts*un*typisch eingemündeten Jugendlichen ihre Freund/-in nen im Durchschnitt als unterstützend erleben. In diesem Sinne können die Freundinnen und Freunde nur bedingt als wichtige Coping-Ressource zur Bewältigung von Problemen während der Ausbildung betrachtet werden, wie es etwa Besener (2011: 176–179) für die Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel beschreibt. Des Weiteren kontrastieren die Ergebnisse mit den Befunden von Rottermann (2017: 175), der auf Basis der Schweizer TREE-Daten ein stärkeres Ausmaß sozialer Unterstützung von Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen berichtet. Allerdings werden bei der dortigen Skalenkonstruktion verschiedene Personengruppen, wie Ausbilder/-in , Arbeitskolleg/-in , Mutter, Vater, Freund/-in nen, kombiniert. Gerade in Bezug auf die Peergroup könnte die Unterstützung für Auszubildende in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen jedoch geringer sein, da in der Lebensphase der Adoleszenz ein starker geschlechtsbezogener Konformitätsdruck vorherrscht (vgl. Trautner 1996: 165; 2008: 639).

Nach der Beschreibung und Analyse der beobachteten Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Ausprägung potenzieller Determinanten vorzeitiger Vertragslösung wird nun in Bezug auf **Forschungsfrage 4** diskutiert, welche dieser Faktoren die vorzeitige Vertragslösungsneigung von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen statistisch erklären können: Offenbar spielen die Ausbildungskontexte für die berufsbezogene und betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen eine Rolle.

So ist die Vertragslösungsneigung der jungen Frauen in männerreichen Berufen nach dem ersten Ausbildungsjahr erhöht, was angesichts der Befundlage der allgemeinen Vertragslösungsforschung zunächst überrascht. Dort ist wiederholt aufgezeigt worden, dass mit zunehmender Dauer des Ausbildungsverhältnisses die Anzahl an vorzeitigen Vertragslösungen abnimmt (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019: 157 f.; Huth 2000: 35 f.; Bohlinger 2002b: 8; Schöngen 2003: 6 f.; Stalder & Schmid 2006: 37; Bessey & Backes-Gellner 2008a: 11; Piening, Hauschildt & Rauner 2010: 17). Allerdings ist die Vertragslösungsneigung nicht mit einer Vertragslösung gleichzusetzen (siehe Kapitel 4.1.1). Es besteht also grundsätzlich die Möglichkeit, dass im Verlauf der Ausbildung vermehrt Gedanken an eine vorzeitige Vertragslösung auftreten, ohne dass tatsächlich eine Vertragslösung erfolgt. Dies kann etwa dann der Fall sein, wenn die bereits im Ausbildungsverlauf getätigten Anstrengungen und Investitionen für den Ausbildungserfolg nicht umsonst gewesen sein sollen (vgl. Bohlinger 2003: 45). Denkbar wäre aber auch, dass sich die Problemlagen, die die Vertragslösungsneigung begründen, für junge Frauen erst im weiteren Verlauf der Ausbildung entwickeln. Diese Situation könnte eintreten, wenn mit zunehmendem Ausbildungsverlauf negative Erfahrungen kumulieren oder festgestellt wird, dass nicht genügend Ressourcen zur Bearbeitung der Problemlagen vorhanden sind. Umgekehrt wäre es aber auch möglich, dass die Auszubildenden, die im ersten Ausbildungsjahr schon eine hohe Vertragslösungsneigung entwickelt haben, nicht mehr im Sample vertreten sind, da sie ihren Ausbildungsvertrag bereits gelöst haben. Dies weist auf die generellen Limitationen von Querschnittstudien in der Vertragslösungsforschung hin. Hierauf wird noch zurückzukommen sein.

Wichtiger ist deshalb der Befund, dass sich die vermuteten Zusammenhänge zwischen der Betriebsgröße und der Tendenz zur Vertragslösung zeigen. Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen neigen umso eher dazu, den Ausbildungsbetrieb zu wechseln, je kleiner der Ausbildungsbetrieb ist, und für junge Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen zeigt sich dieser gegenläufige Zusammenhang zwischen der Größe des Ausbildungsbetriebs und der Vertragslösungsneigung sowohl in der berufs- als auch in der betriebsbezogenen Dimension. Die Vertragslösungsneigung ist dabei in Mittel- und Großbetrieben im Vergleich zu Kleinst- und Kleinbetrieben geringer. Dieser Befund geht mit den bisherigen Erkenntnissen der allgemeinen Vertragslösungsforschung konform: In größeren Ausbildungsbetrieben ist das Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung generell geringer (vgl. Boockmann et al. 2014: 89; Deuer 2006a: 125; Leber & Schwengler 2021: 4; Piening, Hauschildt & Rauner 2010: 9 f.; Piening et al. 2012: 33; Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015: 125; Schöngen 2003: 6). Darüber hinaus dürfte mit steigender Anzahl an Beschäftigten für Auszubildende in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen die Wahrscheinlichkeit steigen, weitere gleichgeschlechtliche Personen im Ausbildungsbetrieb anzutreffen. Dies könnte dazu beitragen, dass ein größeres Integrationsempfinden in die Arbeitsgruppe entsteht. Eine größere Anzahl an Minoritätspersonen könnte nach Kanters (1977) Tokenismus-Konzept dazu führen, dass sich die mit dem Token-Status verbundenen negativen Konsequenzen speziell für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen

reduzieren und sich in der Folge die berufs- bzw. betriebsbezogene Vertragslösungsneigung weniger stark ausprägt.

Während die Analyse zeigt, dass es also Kontextmerkmale gibt, die auch unter Kontrolle aller anderen erhobenen Faktoren zur Erklärung der Vertragslösungstendenz in geschlechts*un*typischen Ausbildungsberufen beitragen, ist das für die askriptiven Personenmerkmale der Auszubildenden nicht der Fall. Junge Frauen und junge Männer oder auch Auszubildende mit Migrationshintergrund neigen nicht allein deshalb zur Vertragslösung, weil sie weiblich oder männlich sind oder aus einer Familie mit Migrationserfahrung stammen. Letzteres mag angesichts der erhöhten Wahrscheinlichkeit vorzeitiger Vertragslösungen von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der Studie von Beicht & Walden (2013: 6) erstaunen. Allerdings weisen Rohrbach-Schmidt & Uhly (2015: 124) darauf hin, dass sich in ihrem multivariaten Modell die Lösungswahrscheinlichkeit von Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit bei Berücksichtigung weiterer Personenmerkmale und regionaler Einflussgrößen kaum von der Referenzgruppe unterscheidet. Obgleich beide Gruppen nicht miteinander identisch sind, scheinen sich die vorliegenden Ergebnisse in Verbindung mit den Erkenntnissen von Rohrbach-Schmidt & Uhly (2015: 124) zu bekräftigen und darauf hinzuweisen, dass dem Migrationsstatus (allein) keine wesentliche Bedeutung für die Erklärung der vorzeitigen Vertragslösungsneigung in geschlechts(*un*)typischen Ausbildungsverhältnissen zukommt.

Erworbene Personenmerkmale wie das Fähigkeitsselbstkonzept, die auch aus schulischen Lehr-Lern-Kontexten bekanntermaßen in einem Zusammenhang mit dem Lern- und Leistungsverhalten sowie den -ergebnissen stehen (vgl. Huang 2011; Möller et al. 2020), sind allerdings relevant. Für junge Frauen in männerreichen Berufen ist ihr gering ausgeprägtes berufliches Fähigkeitsselbstkonzept als Risikofaktor hervorzuheben, das in einem negativen Zusammenhang mit der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung steht. Grundsätzlich ist dieses Ergebnis angesichts der Befundlage der schulischen Dropout-Forschung wenig überraschend. Dort wurde mehrfach gezeigt, dass ein hohes Selbstkonzept das Risiko eines Dropouts aus der Schule vermindert (vgl. Korhonen, Linnanmäki & Aunio 2014: 6 f.; Rumberger 1995: 604). Unerwarteterweise wird dieses Ergebnis in den Regressionsanalysen so lange sichtbar, bis man zusätzlich die Erwartungen und Ziele, die mit der (Berufs-)Biografie in dem jeweiligen Ausbildungsberuf verbunden werden, sowie die soziale Unterstützung durch das private Umfeld kontrolliert. Ab diesem Punkt verschwindet der negative Effekt des beruflichen Fähigkeitsselbstkonzepts auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung im Modell, was der Klärung bedarf.

Anders stellt sich die Situation jedoch für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen dar. Bei ihnen weist das berufliche Fähigkeitsselbstkonzept einen positiven Zusammenhang mit der betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung auf, sobald die ausbildungsbetriebsbezogenen sozialen Integrationsmerkmale in das Modell aufgenommen werden, und zwar mit dem Effekt, dass bei einer geringen sozialen Integration die Vertragslösungsneigung zunimmt. Eine hohe Beurteilung der eigenen beruflichen Fähigkeiten könnte somit dazu führen, dass Männer in geschlechts-

*un*typischen Ausbildungsverhältnissen weniger dazu bereit sind, in einer beruflichen Umgebung zu arbeiten, in die sie sich wenig integriert fühlen. Sie könnten daher den Ausbildungsbetrieb wechseln, um ein Umfeld zu finden, von dem sie sich eine positivere Einbettung versprechen.

Weiterhin unterstreichen die Ergebnisse dieser Arbeit einmal mehr die Einsicht, dass das Risiko, eine Ausbildung vorzeitig zu beenden, bereits vor deren Beginn, nämlich im beruflichen Orientierungsprozess bzw. mit der Berufswahl, entsteht. Die Merkmale der beruflichen Orientierung leisten für die Erklärung der berufs- und betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen auch in dieser Untersuchung erwartungsgemäß einen zentralen Beitrag. So besteht sowohl für Frauen als auch für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ein signifikant negativer Effekt des Interesses (am Ausbildungsberuf) auf die berufsbezogene Vertragslösungsneigung. Die Ergebnisse unterstützen also einerseits die Postulate des Person-Environment-Fit-Ansatzes, die das berufliche Interesse als wichtigen Faktor der Passung von Person und Beruf betrachten (vgl. Vogel & Feldman 2009: 70). Andererseits stimmen sie auch mit den Erwartungs-Wert-theoretischen Überlegungen von Eccles & Wigfield (2002; 2020) überein. Das ursprüngliche Interesse beeinflusst den Wert einer Aufgabe positiv und verringert daher die Wahrscheinlichkeit einer Revision der ursprünglichen Entscheidung (vgl. Eccles & Wigfield 2020: 4 f.; van Iddekinge et al. 2011: 1175). Die Ergebnisse stützen somit die Erkenntnisse, etwa von Lewalter & Krapp (2004: 439–441) und Flores et al. (2006: 224–228), die beruflichen Interessen eine entscheidende Bedeutung für die Wahl von (geschlechts*un*typischen) Ausbildungsberufen und auch für die erfolgreiche Durchführung von Ausbildungsverhältnissen zuschreiben.

Weiterhin wird der fehlenden Realisierung des Wunschberufs eine hohe Bedeutung für vorzeitige Vertragslösungen zugesprochen (vgl. Beicht & Walden 2013: 8; Frey & Ertelt 2013: 448; Lange 2019: 117). Diese Verbindung findet sich in Bezug auf die vorzeitige Vertragslösungsneigung in den hier vorliegenden Daten jedoch nicht. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass der Zusammenhang des Interesses (am Ausbildungsberuf) mit der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung dominiert und der Wunschberuf daher nicht signifikant wird, weil beide Aspekte teilweise inhaltlich nahe beieinanderliegen (siehe Kapitel 6.2).

Während das Interesse (am Ausbildungsberuf) für die beruflich gut orientierten jungen Frauen in männerreichen Berufen der einzige Zusammenhang mit der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung darstellt, spielt für die Vertragslösungsneigung der jungen Männer in frauenreichen Berufen auch die reflektierte Berufswahlentscheidung eine Rolle. Je reflektierter die jungen Männer ihren Ausbildungsberuf wählen, desto geringer ist ihre Tendenz, eine vorzeitige Vertragslösung durchzuführen. Aus Sicht der allgemeinen Vertragslösungsforschung ist dies nicht neu. Dort werden falsche Vorstellungen oder mangelnde Kenntnisse über den Ausbildungsberuf sowie Schwierigkeiten bei der Berufswahl mehrfach als Gründe vorzeitiger Vertragslösungen angeführt (vgl. etwa Ernst & Spevacek 2012: 13; Greilinger 2013: 60; Keck 1984: 254; Stalder & Schmid 2006: 53; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 39). Die vorliegende Analyse

zeigt jedoch, dass das Thema vor allem für junge Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungen relevant ist. Sie neigen stärker dazu, wie die vorliegende Arbeit und jüngste Befunde von Beckmann (2023: 16 f.) auf Basis der NEPS-Daten übereinstimmend zeigen, aufgrund nicht realisierter Berufswünsche aus geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen auszuscheiden. Damit verdichtet sich in der aktuellen Forschung ein Befund, aus dem praktische Konsequenzen gezogen werden sollten.

Schließlich bestehen für beide Geschlechter auch Effekte der beruflichen Orientierung auf die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung. Bei Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen steht die reflektierte Betriebswahlentscheidung, bei Männern hingegen der Wunschbetrieb in einem negativen Zusammenhang mit der betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung. Damit bekräftigen die vorliegenden Ergebnisse die bisherigen Erkenntnisse der allgemeinen Vertragslösungsforschung, die Schwierigkeiten im Prozess der Betriebswahl als wichtige Faktoren für vorzeitige Vertragslösungen erachten (vgl. Keck 1984: 254; Neuenschwander, Stalder & Süss 1996: 25). Obgleich zwischen den beiden Geschlechtern divergierende Effekte mit der betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung zu beobachten sind, könnte es sich bei den festgestellten Unterschieden um einen ähnlichen Effekt handeln, der sich in verschiedenen Dimensionen manifestiert. Diese Annahme erscheint plausibel, da zwischen einem Item der reflektierten Betriebswahlentscheidung und dem Wunschbetrieb eine mittelstarke Korrelation besteht (siehe Kapitel 6.2). Trotz dieser inhaltlichen Überschneidung ist eine analytische Trennung und Berücksichtigung der beiden Konzepte sinnvoll, da die reflektierte Betriebswahlentscheidung den Prozess der Entscheidungsfindung stärker in den Fokus rückt, während der Wunschbetrieb das Resultat der Entscheidungsfindung darstellt.

Hinsichtlich der Ausbildungsbedingungen mag es erstaunen, dass sich kaum Zusammenhänge zwischen der Vertragslösungsneigung und der wahrgenommenen Ausbildungsqualität in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen zeigen. Dies ist im Lichte der allgemeinen Vertragslösungsforschung in hohem Maße erwartungswidrig. So zeigt die längsschnittliche Analyse von Stalder & Carigiet Reinhard (2013: 108–111), dass Elemente der Ausbildungsqualität signifikant mit der Absicht zum Ausbildungswechsel zusammenhängen. Weiterhin wird Facetten der Ausbildungsqualität in der Literatur eine zentrale Stellung im Kontext der Begründungen von vorzeitigen Vertragslösungen gerade von Seiten der Auszubildenden zugeschrieben. Dabei werden häufig etwa die mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten sowie ausbildungsfremde Tätigkeiten als Begründungen für die Vertragslösung genannt (vgl. zusammenfassend Uhly 2015: 20 f.; Böhn & Deutscher 2022: 8 f.). Interessanterweise scheint diese Verbindung in der vorliegenden Untersuchung weder für Frauen noch für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen zu gelten. Konkret spielen die Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten für die Erklärung der berufsbezogenen und der betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung dieser speziellen Teilgruppen von Auszubildenden keine Rolle. Dabei ist es unabhängig davon, ob es sich um den Handlungsspielraum bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben oder deren Bedeutsamkeit, Vielfalt und Anforderungspassung handelt. Gleiches gilt weiterhin für die Einschätzung der fachlichen Fä-

higkeiten und das Feedbackverhalten des Ausbildungspersonals. Auch diese zentrale Personengruppe ist für die Erklärung der Vertragslösungsneigung von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen unbedeutend.

Noch überraschender mutet angesichts des Forschungsstandes gerade für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen an, dass sich für ihre soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld ein ähnliches Bild ergibt. Während dort Schwierigkeiten in den sozialen Beziehungen zu Ausbilder/-in nen und Arbeitskolleg/-in nen etwa in Form von Konflikten von den Auszubildenden sehr häufig als Begründung einer vorzeitigen Vertragslösung genannt werden (vgl. Berweger et al. 2013: 29; Ernst & Spevacek 2012: 12–14; Greilinger 2013: 56 f.; Mischler 2014: 46; Neuenschwander, Stalder & Süss 1996: 33 f.; Piening, Hauschild & Rauner 2010: 18 f.; Schöngen 2003: 9; Stalder & Schmid 2006: 52; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 32 f.; dazu auch Neuenschwander 1999: 28 f.; Piening et al. 2012: 45–47), lassen die hier vorgestellten Ergebnisse keine Anzeichen für eine Bedeutung sozial-integrativer Elemente in den Determinanten der vorausgehenden Vertragslösungsneigung für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen erkennen. Damit weisen die Ergebnisse grundsätzlich in die gleiche Richtung wie die Erkenntnisse von Beckmann (2023: 16 f.). Dort kann die Autorin auf Basis der NEPS-Daten zwar die Zentralität sozialer Integration für das Ausscheiden von Frauen aus geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen auf einer substanziellen Ebene darlegen, allerdings ist der Unterschied zur Vergleichsgruppe, in diesem Fall Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen, ebenfalls nicht signifikant (vgl. Beckmann 2023: 16 f.). Damit stehen die Ergebnisse allerdings gleichzeitig auch in Widerspruch zu den dargelegten sozialisationstheoretischen Erklärungsansätzen, die die positive Wirkung beruflicher wie organisationaler Integrationsprozesse betonen (siehe Kapitel 3.1.3). Eine mögliche Erklärung für dieses erwartungswidrige Ergebnis könnte wiederum in der ausgeprägten beruflichen Orientierung der Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen begründet liegen. Ein starker Ausbildungswunsch und die damit verbundene Motivation, genau diesen Ausbildungsberuf zu erlernen, scheinen demnach für die Auszubildenden wichtiger zu sein als soziale Beziehungen und integrative Elemente im Ausbildungsbetrieb.

Für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen stehen die vorliegenden Ergebnisse hingegen, zumindest für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung, in Einklang mit den Befunden der allgemeinen Vertragslösungsforschung und den sozialisationstheoretischen Erklärungsansätzen. So reduziert in der vorliegenden Untersuchung eine gute soziale Integration in die Arbeitsgruppe die Tendenz zum Betriebswechsel bzw. fördert ihn, wenn sie ausbleibt.

Besonders frappiert schließlich, dass die geschlechtsbezogenen Ausbildungserfahrungen in Form geschlechtsspezifischer Leistungsnormen und geschlechtsspezifischer sozialer Benachteiligungen weder für Männer noch für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen einen Beitrag zur statistischen Erklärung der berufs- und betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung leisten. Jacobs (1989) formulierter „Drehtüreffekt“ greift für das hier ausgewertete Sample offenbar nicht. Der fehlende Zusammenhang des geschlechtsbezogenen Ausbildungserlebens mit der vorzei-

tigen Vertragslösungsneigung überrascht auch deshalb, weil der Forschungsstand zur Situation von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen nahelegt, dass sie besonders von negativen geschlechtsbezogenen Verhaltensweisen, wie etwa Diskriminierung und Sexismus, betroffen sind (vgl. Folke & Rickne 2022: 19; Gutek & Cohen 1987: 105–107; Gutek & Morasch 1982: 67; Schneider 1982: 83–85) und deshalb ihren Arbeitsplatz wechseln (vgl. Folke & Rickne 2022: 38). Dieses widersprüchliche Ergebnis könnte dadurch zustande kommen, dass Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen über produktive Bewältigungsmechanismen verfügen, die ihnen helfen, mit negativen geschlechtsbezogenen Verhaltensweisen umzugehen und in der Folge die Wahrscheinlichkeit einer Ausbildung einer vorzeitigen Vertragslösungsneigung verringern (siehe Kapitel 4.2.2). So können Makarova, Aeschlimann & Herzog (2016b: 12 f.) auf Basis einer qualitativen Untersuchung mit 71 weiblichen Auszubildenden in männerreichen Berufen in der Schweiz darlegen, dass knapp 40 % der interviewten Frauen von Bewältigungsstrategien berichten, die sich vier Kategorien zuordnen lassen (Exzellenz, Widerstandsfähigkeit, Assimilation und Vermeidung). Im betrieblichen Ausbildungskontext wird dabei häufig Widerstandsfähigkeit etwa in Form von Hartnäckigkeit oder Durchhaltevermögen verwendet, um sich in den männerreichen Berufen anzupassen (vgl. Makarova, Aeschlimann & Herzog 2016b: 12).

Für junge Männer in frauenreichen Berufen wäre das Ergebnis allerdings im Anschluss an Williams (1992: 261 f.; 1995: 101–107) erwartbar, da nach ihren Ausführungen Männer in geschlechts*un*typischen Arbeitsverhältnissen weniger innerhalb ihres beruflichen Umfeldes, sondern vielmehr außerhalb mit geschlechtsbezogenen Benachteiligungen und Diskriminierungen konfrontiert sind. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit bekräftigen eine solche Perspektive (siehe Kapitel 7.2). Damit erfahren Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen im Hinblick auf geschlechtsspezifische Benachteiligungen und Diskriminierungen tatsächlich den bereits auf Seite 242 angesprochenen und von Simpson (2004: 358) beschriebenen „Komfortzonen-Effekt", der eine entspannte, angenehme Zusammenarbeit mit der weiblichen Geschlechtsmajorität innerhalb des betrieblichen Ausbildungskontextes beschreibt.

Unter der Perspektive der Erklärung der berufs- und betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen sind die Passungswahrnehmung und das Belastungserleben während der Ausbildung entscheidend. Für junge Frauen bestätigt sich, dass ihre Neigung, den Ausbildungsberuf zu verlassen, in einem gegenläufigen Verhältnis zur wahrgenommenen Passung steht. Dieses Ergebnis unterstützt passungstheoretische Überlegungen, die eine hohe Passungswahrnehmung mit positiven Wirkungen, wie z. B. auf das Wohlbefinden, die Ausbildungszufriedenheit oder das Engagement, verbinden (vgl. Greguras & Diefendorff 2009; Hardin & Donaldson 2014; Nguyen & Borteyrou 2016). Auch Nägele & Neuenschwander (2015: 64–67) zeigen in einer Längsschnittstudie aus der Schweiz, dass die wahrgenommene Passung mit dem Ausbildungsberuf im fünften Monat der Ausbildung die Absicht, die Lehre erfolgreich abzuschließen, vorhersagt ($ß = .28$, $p < .01$). Die positive Beziehung dieser beiden Faktoren dürfte im Umkehr-

schluss mit einer geringen Wahrscheinlichkeit einer vorzeitigen Vertragslösungsneigung verbunden sein, was die vorliegenden Ergebnisse unterstützt. Zudem steigt die Vertragslösungsneigung für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen mit zunehmendem Belastungserleben. Dabei sind für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, wie die vorherigen Ergebnisse in Kapitel 7.2 gezeigt haben, insbesondere körperliche Belastungsfaktoren relevant. Damit unterstreichen die vorliegenden Ergebnisse die Erkenntnisse aus der allgemeinen Vertragslösungsforschung, die körperliche Belastungsfaktoren als wichtige Begründung für eine vorzeitige Vertragslösung vonseiten der Auszubildenden betrachten (vgl. Ernst & Spevacek 2012: 12–14; Piening, Hauschildt & Rauner 2010: 19; Schöngen 2003: 9; Westdeutscher Handwerkskammertag 2002: 32–34; vgl. dazu auch DGB-Jugend 2016: 11–13). Angesichts der hier präsentierten Erkenntnisse ist es folglich nicht unproblematisch, dass körperliche Belastungen in der Diskussion um die Einmündung junger Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen kaum thematisiert werden.

Für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen erhöht das Belastungserleben ebenfalls die Vertragslösungsneigung, allerdings nicht die berufsbezogene, sondern die betriebsbezogene Dimension. Dies könnte damit zusammenhängen, dass für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen besonders mentale Belastungen relevant sind. Diese könnten von den Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen nicht auf übergreifende Berufsmerkmale, sondern auf Charakteristika des Ausbildungsbetriebs zurückgeführt werden. Allgemein weisen die Ergebnisse auch in eine ähnliche Richtung wie die Erkenntnisse der allgemeinen Vertragslösungsforschung. Dort werden etwa Zeit- und Leistungsdruck, also Faktoren, die den psychischen Belastungsfaktoren zugerechnet werden (vgl. Beermann, Brenscheidt & Siefer 2008: 78 f.), als Begründung einer vorzeitigen Vertragslösung vonseiten der Auszubildenden genannt (vgl. Greilinger 2013: 56 f.; Neuenschwander, Stalder & Süss 1996: 33 f.).

Ebenfalls mag es auf den ersten Blick überraschen, dass die zukunftsbezogenen Erwartungen keinen Beitrag zur statistischen Erklärung der Vertragslösungsneigung der Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen leisten, obwohl sie sich häufig mit der klassischen Mutterrolle identifizieren (Schwiter 2011: 181 ff.; 219), die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in männerreichen Berufen bekanntlich besonders erschwert ist und somit die zukünftige Lebensplanung ebenfalls schwierig werden dürfte (vgl. Teubner 2010: 502). Eine mögliche Erklärung für dieses Ergebnis könnte jedoch in der guten Berufsorientierung der jungen Frauen liegen. Die Berufsorientierungsforschung zeigt, dass Frauen die spätere Familienplanung und die damit verbundenen Gestaltungsmöglichkeiten bereits während der Phase ihrer beruflichen Orientierung bedenken und bei ihrer Berufswahlentscheidung berücksichtigen (vgl. McDonald's Deutschland 2017: 56; Micus-Loos et al. 2016: 121–158; Rosowski 2009: 159–175; 176 f.; Wehner, Maihofer & Schwiter 2012: 161). Es wäre also möglich, dass sie diese Aspekte während der Ausbildung nicht mehr als problematisch erachten, da sie sie bereits vorher hinreichend bedacht haben.

Für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen besteht hingegen ein signifikanter Zusammenhang der Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung) sowohl mit der berufs- als auch mit der betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung. Die Ergebnisse bekräftigen die aus der Passungstheorie abgeleitete Überlegung (siehe Kapitel 3.1.2), dass zukunftsbezogene Einschätzungen für die Erklärung der Vertragslösungsneigung zumindest für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen relevant sind.

Umgekehrt wirkt sich die soziale Unterstützung durch das persönliche soziale Umfeld auf die Vertragslösungsneigung der jungen Männer in frauenreichen Berufen weder hemmend noch fördernd aus. Die Ausbildungsverhältnisse junger Frauen in männerreichen Berufen werden aber erwartungsgemäß indirekt durch die Unterstützung ihrer Familien bei der Berufswahl stabilisiert (vgl. Keck 1984: 254). Überraschenderweise wird diese Unterstützung jedoch nicht während der Ausbildung aufrechterhalten. Dabei ist das private Umfeld als Coping-Ressource bei der Bewältigung von Problemen während der Ausbildung von großer Bedeutung (vgl. Besener 2011: 176–179; Rottermann 2017: 175).

Der in einem nächsten Schritt vollzogene Vergleich der statistischen Determinanten der berufs- und betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung (**Forschungsfrage 2**) (siehe Kapitel 5) zeigt, dass es erwartungsgemäß jeweils andere Aspekte sind, die die Tendenz zum Berufs- und Betriebswechsel vorhersagen erlauben. Für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen bestehen signifikant negative Effekte der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung mit dem Interesse (am Ausbildungsberuf), der Passungswahrnehmung, dem Belastungserleben und der unterstützenden Reaktion des privaten Umfelds auf die getroffene Berufswahl sowie ein positiver Effekt mit einem späteren Ausbildungszeitpunkt. Hingegen weist die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen plausible negative Zusammenhänge mit der Größe des Ausbildungsbetriebs und der reflektierten Betriebswahlentscheidung auf. Für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen bestehen negative Effekte der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung mit der Betriebsgröße und der reflektierten Berufswahlentscheidung. Zum anderen weist die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen positive Zusammenhänge mit dem beruflichen Fähigkeitsselbstkonzept und dem Interesse (am Ausbildungsberuf) sowie negative Zusammenhänge mit dem Wunschbetrieb und der sozialen Integration in die Arbeitsgruppe auf. Zuletzt existiert auch ein Effekt, der sowohl mit der berufs- als auch der betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung besteht. Dabei handelt es sich um die Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung), deren standardisierter Beta-Koeffizient im Fall der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung stärker ausgeprägt ist als im Fall der betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung.

Die Ergebnisse unterstreichen die von Krötz & Deutscher (2022: 10–13) geäußerten Hinweise, dass eine differenzierende Betrachtung der beiden Dimensionen vorzeitiger Vertragslösungsneigung und der damit in der Folge verbundenen Anschlusswege (Berufswechsel bzw. Betriebswechsel) ein vertiefendes Verständnis des komplexen Ver-

tragslösungsgeschehens ermöglicht. Wie bei Krötz & Deutscher (2022: 10–13) erklären auch in der vorliegenden Arbeit meist verschiedene Determinanten die berufs- und betriebsbezogene Vertragslösungsneigung. Im Gegensatz zu Krötz & Deutscher (2022: 10–13) ist es jedoch in der vorliegenden Arbeit möglich, die Einflussfaktoren getrennt für Frauen und Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen darzustellen. Des Weiteren wurde das Spektrum möglicher Prädiktoren, bei Krötz & Deutscher (2022: 10–13) waren es die Ausbildungsqualität sowie soziodemografische, motivations- und kompetenzbezogene Merkmale der Auszubildenden, in der vorliegenden Arbeit erweitert. Dadurch ist eine differenziertere Betrachtung möglich, die über die Erkenntnisse von Krötz & Deutscher (2022: 10–13) hinausgeht.

Durch die Erweiterung des Sets allgemeiner Prädiktoren für den vorzeitigen Ausstieg aus der Berufsausbildung um geschlechtsbezogene Ausbildungserfahrungen, die etwaige Benachteiligungen messbar machen, konnte **Forschungsfrage 4a** beantwortet werden. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass geschlechtsspezifische Benachteiligungen weder für Frauen noch für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen einen Beitrag zur Erklärung der berufs- und betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung leisten. Damit stehen die Ergebnisse in einem deutlichen Widerspruch zu den theoretischen Erklärungsansätzen der Geschlechterrollen und Geschlechterstereotype, die Geschlecht als eine saliente und wirkungsmächtige soziale Kategorie beschreiben, mit denen bestimmte normative Vorstellungen verbunden sind (vgl. Athenstaedt & Alfermann 2011: 12; Eckes 2010: 178; Petersen & Six-Materna 2006: 431). Die Absolvierung eines geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnisses und die damit verbundene Verletzung der Geschlechternormen sollte zu negativen Konsequenzen speziell für Frauen, aber unter Umständen auch für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen führen, die in der Folge das Ausscheiden aus einem geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnis begünstigen (vgl. Busch-Heinzmann 2015: 574; Heilman & Wallen 2010: 666–667; Jacobs 1989: 52; Rudman & Phelan 2008: 64–69). Dies scheint aber nach den vorliegenden Ergebnissen zumindest für die Entstehung einer allmählichen Vertragslösungsneigung nicht der Fall zu sein.

Bedeutsam sind vielmehr Merkmale der allgemeinen Ausbildungssituation, die auch für die Erklärung der Vertragslösungsneigung von Auszubildenden in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen relevant sind. Dies gilt etwa für Kontextmerkmale, wie die Betriebsgröße, die in einem signifikanten Zusammenhang mit der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechts*un*typischen und der betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen steht. Dabei ist in beiden Fällen die Vertragslösungsneigung in mittleren und größeren Betrieben geringer ausgeprägt als in Kleinst- und Kleinbetrieben, was mit den bisherigen Forschungserkenntnissen der allgemeinen Vertragslösungsforschung übereinstimmt. Während die allgemeine Vertragslösungsforschung darauf hinweist, dass die Ausbildungsqualität in Kleinst- und Kleinbetrieben oft schlechter ist (vgl. Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015: 110), besteht zudem die Möglichkeit, dass etwa die von Kanter (1977) formulierten Konsequenzen des Token-Status hier indirekt wirken und vermittelt über das Merkmal „Betriebsgröße“ zum Ausdruck kommen.

Abschließend bleibt die Frage zu diskutieren, ob sich im Vergleich der hier beleuchteten Gruppen (Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen, Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen) dieselben oder verschiedene Determinanten zeigen, die die beiden Dimensionen der vorzeitigen Vertragslösungsneigung begünstigen (**Forschungsfrage 4b**). Im Vergleich von Frauen in geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen sind es überwiegend andere Faktoren, die die berufs- und betriebsbezogene Vertragslösungsneigung statistisch „determinieren". Nur das Interesse (am Ausbildungsberuf) und die Passungswahrnehmung hängen bei beiden Gruppen mit der berufsbezogenen sowie die reflektierte Betriebswahlentscheidung mit der betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung zusammen. In all diesen Fällen sind die standardisierten Beta-Koeffizienten bei Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen stärker als bei Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen.

Ein ähnliches Bild ergibt der Vergleich von Männern in geschlechts*un*typischen und -typischen Ausbildungsverhältnissen. Eine reflektierte Berufswahlentscheidung und die Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung) begünstigen für beide die Absicht zum Verbleib im Ausbildungsberuf, während der Wunschbetrieb und erneut die Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung) ebenfalls für beide Gruppen die Neigung zum Betriebswechsel „reduzieren". Auch hier sind die standardisierten Beta-Koeffizienten bei Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen jeweils stärker ausgeprägt als in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen.

Hinsichtlich der Frage, ob es einen Unterschied macht, als Frau oder als Mann ein geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis zu absolvieren, ergibt der Modellvergleich sowohl in Bezug auf die berufs- als auch die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung keine gemeinsamen Effekte für beide Gruppen. Die Ergebnisse weisen somit in die gleiche Richtung wie die Erkenntnisse von Beckmann (2023: 16 f.). Auch sie kommt zu dem Ergebnis, dass für beide Geschlechter in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen je verschiedene Determinanten die vorzeitige Vertragslösung bedingen.

Weiterhin ist im Hinblick auf die diversen Gruppenvergleiche zu konstatieren, dass die Determinanten der vorzeitigen Vertragslösungsneigung zwischen den Geschlechtern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen unterschiedlicher sind, als es der Fall ist, wenn die geschlechts*un*typischen und die geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnisse jeweils für junge Männer oder junge Frauen einander gegenübergestellt werden. Damit unterstreichen die Befunde die Einschätzungen von Sobiraj et al. (2010: 141 f.), dass sich die Ergebnisse von Analysen zu einem Geschlecht in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen nicht auf das andere Geschlecht übertragen lassen. Wenn eine junge Frau und ein junger Mann also das Gleiche tun, indem sie sich für einen geschlechts*un*typischen Ausbildungsberuf entscheiden, bedeutet dies für ihre Vertragslösungs-Tendenz nicht dasselbe. Dabei ist die positive berufliche Orientierung von Frauen, die in ein geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis eingemündet sind, hervorzuheben. Die berufliche Orientierung von Männern in geschlechts*un*typi-

schen Ausbildungsverhältnissen nimmt sich demgegenüber weitaus weniger günstig aus. Allerdings bestehen keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsaufgaben und der Vermittlungsleistungen der Ausbilderinnen und Ausbilder. Dies gilt in ähnlicher Weise auch für die soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld. Lediglich die soziale Unterstützung der Arbeitskolleg/-in nen ist allgemein für Frauen geringer ausgeprägt. Geschlechtsbezogene Ausbildungserfahrungen sind erfreulicherweise eher selten. Allerdings sind Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen erwartungsgemäß signifikant häufiger davon betroffen.

Die Folgen aus diesen Ausbildungserfahrungen sind wiederum für beide Geschlechter in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen spezifisch. Während Männer in frauenreichen Berufen eine geringere Passungswahrnehmung und ein höheres Überforderungserleben aufweisen, haben Frauen in männerreichen Berufen ein höheres Belastungserleben, aber auch eine höhere Passungswahrnehmung. Dies führt hinsichtlich der Erwartungen und Ziele für das zukünftige Berufs- und Privatleben für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen zu negativeren Ausprägungen, während Männer allgemein eine höhere berufliche Selbstwirksamkeitserwartung und positivere Ausbildungsertragserwartungen zeigen. Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen profitieren wiederum von einer unterstützenderen Reaktion ihres privaten Umfelds. Während die Peers beide Geschlechter in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen nur wenig sozial unterstützen.

Die vorstehenden Analysen haben gezeigt, dass bestimmte Faktoren dazu beitragen, dass Frauen und Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen darüber nachdenken, ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig aufzulösen. Dabei erlauben der gewählte, auf einer quantifizierenden Analyse basierende, variablenzentrierte Ansatz sowie die damit verbundenen Regressionsmodelle, die Vertragslösungsneigung in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen mit guter Modellgüte statistisch vorherzusagen. Allerdings ist die vorliegende empirische Analyse nicht ohne Limitationen, die im folgenden Abschnitt dargestellt werden.

Limitationen und Forschungsperspektiven

Die Limitationen der vorliegenden Arbeit betreffen vor allem drei Aspekte: Sie ergeben sich erstens aus der Beschaffenheit der ausgewerteten Stichprobe, zweitens aus dem querschnittlichen Untersuchungsdesign und drittens aus der variablenorientierten Auswertungsstrategie.

Eine zentrale Herausforderung der empirischen Analyse geschlechts*un*typischer Ausbildungsverhältnisse besteht darin, dass diese eben genau das sind, *untypisch* und damit selten. Daher kann es bei der empirischen Analyse geschlechts*un*typischer Ausbildungsverhältnisse eine Herausforderung darstellen, hinreichend große Zellenbesetzungen zu erreichen, die eine inferenzstatistische Auswertung überhaupt ermöglichen und die statistische Absicherung der erwarteten Effekte erlauben. Im Hinblick auf die zweifaktorielle Varianzanalyse sind keine großen Effekte des Geschlechts sowie der Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses zu vermuten. Vielmehr sind kleine Effektstärken wahrscheinlich, was die vorliegenden Ergebnisse in Kapitel 7.2 unter-

streichen. Eine Poweranalyse mittels G*Power (vgl. Faul, Erdfelder, Lang & Buchner 2007) zeigt, dass es das Sample zwar erlaubt, kleine Interaktionseffekte, aber keine kleinen Haupteffekte mit einer maximalen Effektstärke von f = .10 (vgl. Cohen 1988: 285) nachzuweisen. Für die Absicherung solcher Effekte wäre ein Stichprobenumfang von 1548 Personen für die Haupteffekte sowie 1302 Personen für den Interaktionseffekt notwendig gewesen. Mit 1373 Personen hat das vorliegende Sample die erforderliche Personenzahl erreicht, um Interaktionseffekte mit geringer Effektstärke nachzuweisen, nicht aber den Stichprobenumfang für die Prüfung kleiner Haupteffekte.

Zudem handelt es sich bei dem ausgewerteten Sample um eine Gelegenheitsstichprobe, in der Ausbildungsberufe unterschiedlich stark repräsentiert sind. Dies hat Folgen für die externe Validität der Ergebnisse. Wie bereits in Kapitel 2.3 ausgeführt wurde, variieren die Vertragslösungsquoten der anerkannten Ausbildungsberufe erheblich und bewegen sich zwischen 3.3 % und 51.2 %. Lediglich wenige Ausbildungsberufe weisen eine Vertragslösungsquote über 40 % auf. Somit ist bei der überwiegenden Anzahl der Berufe lediglich ein Viertel bis ein Drittel der Auszubildenden von Vertragslösungen betroffen. In der vorliegenden Stichprobe sind nun eher Ausbildungsberufe vertreten, die eine geringere Vertragslösungsquote aufweisen. Dies gilt insbesondere für die männerreichen Berufe. Insofern wäre es wünschenswert gewesen, eine Stichprobe aufzubauen, die der Genestetheit der Daten, d. h. der Auszubildenden in Ausbildungsberufen, Rechnung zu tragen erlaubt, weil, wie auch die Untersuchung von Rohrbach-Schmidt & Uhly (2015) zeigt, die Berufsebene einen eigenständigen Einfluss auf die vorzeitige Vertragslösung hat. Diese Vorgehensweise war im Rahmen der vorliegenden Arbeit aus forschungsökonomischen Gründen jedoch nicht zu realisieren, sodass die Ergebnisse hinsichtlich ihrer Generalisierbarkeit mit Vorsicht zu interpretieren sind. Für Folgeuntersuchungen wäre daher ein Mehrebenendesign und eine Samplegröße anzustreben, die die Ebene der einzelnen Ausbildungsberufe als eigenständige Analyseebene zu berücksichtigen erlaubt und auch kleine Haupteffekte nachweisen kann (vgl. dazu auch DGB-Jugend 2022: 27).

Vor allem aber wäre eine Panelstudie sinnvoll, die die Grenzen des hier eingesetzten querschnittlichen Designs überwindet und es ermöglicht, Kausalaussagen zum Vertragslösungsgeschehen treffen zu können. Dafür bedarf es eines längsschnittlichen Forschungsdesigns, das es gestatten würde, die Ursachen für die Vertragslösung zu untersuchen sowie die Entwicklung und den Verlauf der vorzeitigen Vertragslösungsneigung zu einer durchgeführten Vertragslösung genauer zu analysieren. Dies impliziert im Sinne der von Ajzen (1988) formulierten Theorie des geplanten Verhaltens (siehe Kapitel 3.1.1.2) die Entwicklung der vorzeitigen Vertragslösungsneigung zu einer konkreteren Handlungsabsicht sowie anschließend die Entwicklung der Handlungsabsicht zu einer durchgeführten Handlung der Vertragslösung. Auf diese Weise ließen sich vorzeitige Vertragslösungen, die mit einer längeren Entwicklungsgeschichte zustande kommen, von den vermutlich selteneren, aber auch nicht auszuschließenden Ad-hoc-Entscheidungen empirisch trennen. Dies ist auch aufgrund der Limitationen der hier eingesetzten variablenorientierten Auswertungsstrategie eine wichtige Forschungsperspektive.

So sinnvoll der eingesetzte variablenzentrierte Forschungsansatz einerseits auch ist, so könnte er andererseits dazu geführt haben, dass die Bedeutung selten auftretender, aber in den wenigen Fällen gravierender Einflussfaktoren, die die Vertragslösungsneigung begünstigen bzw. gewissermaßen als Auslöser für eine schnelle Lösungsentscheidung wirken, übersehen oder zumindest unterschätzt werden. Dies könnte etwa für geschlechtsspezifische Benachteiligungen der Fall sein, die erwartungswidrig kaum signifikante Effekte mit der berufs- bzw. betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung aufweisen, obwohl dies der Forschungsstand erwarten ließe. Um zu prüfen, welchen Einfluss geschlechtsspezifische Benachteiligungen für Teile der Stichprobe haben mögen, könnten ergänzende variablenzentrierte Verfahren, wie latente Profilanalysen, auf der Basis der vorliegenden Stichprobe durchgeführt werden. Latente Profilanalysen sind eine Anwendungsform latenter Klassenanalysen, die für metrisch skalierte Indikatoren verwendet werden (vgl. Vermunt 2004). Das Ziel ist äquivalent zu latenten Klassenanalysen: Es geht darum, latente Muster zu identifizieren und Daten mit ähnlichen Mustern zu homogenen Subgruppen zusammenzuführen (vgl. Ohlemann 2021: 121). Auf diese Weise könnten eventuelle Subgruppen identifiziert werden, für die bestimmte Ereignisse – auch wenn sie selten auftreten – in einem starken Zusammenhang mit den beiden Dimensionen der vorzeitigen Vertragslösungsneigung stehen.

Zusammenfassend gewähren die Ergebnisse der vorliegenden empirischen Analyse einen vertiefenden Einblick in das Vertragslösungsgeschehen von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen. Dies wird insbesondere durch den seltenen Gruppenvergleich zwischen den Geschlechtern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen sowie dem jeweiligen Geschlecht in geschlechts*un*typischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen ermöglicht.

Die Ergebnisse legen einerseits nahe, dass die Berücksichtigung möglicher Anschlusslösungen ein umfassenderes Verständnis vorzeitiger Vertragslösungen fördert. So sind es sowohl für Frauen als auch Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen fast ausschließlich verschiedene Faktoren, die entweder die berufsbezogene oder die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung bedingen.

Im Vergleich der vier Untersuchungsgruppen (Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen, Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen) zeigen die Ergebnisse andererseits, dass zwischen Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen ausschließlich unterschiedliche Effekte mit der vorzeitigen Vertragslösungsneigung bestehen. Damit unterscheiden sich die Geschlechter in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen stärker voneinander als mit dem jeweiligen Geschlecht in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen, zu denen vereinzelt gemeinsame Einflussfaktoren vorzufinden sind. Die Ergebnisse deuten somit darauf hin, dass es für Frauen und Männer nicht das Gleiche bedeutet, wenn sie sich für ein geschlechtsuntypisches Ausbildungsverhältnis entscheiden.

Die jeweils spezifische Situation gilt es auch im Hinblick auf mögliche praktische Konsequenzen zu berücksichtigen. Dabei ist zu fragen, welche Personen oder Gruppen dazu beitragen könnten bzw. welche Maßnahmen ergriffen werden sollten, um die Vertragslösungsneigung in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen möglichst weiter zu reduzieren. Dieser Frage wird im abschließenden Kapitel nachgegangen.

9 Schlussbetrachtung: Praktische Konsequenzen

Die Ergebnisse der vorliegenden empirischen Analyse legen nahe, dass Sensibilisierungs- und Handlungsbedarf in unterschiedlichen Phasen und bei unterschiedlichen Akteuren bestehen. Genauer gesagt, könnten Maßnahmen gegen den vorzeitigen Ausstieg aus geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen *vor*, *während* und *nach* der Ausbildung ansetzen.

Insbesondere für junge Männer in frauenreichen Berufen müsste die Vertragslösungsprävention bereits *vor* dem Übergang in die Berufsausbildung, d. h. bei der beruflichen Orientierung, ansetzen. In der vorliegenden Untersuchung haben sich die jungen Männer, die in einen frauenreichen Beruf eingemündet sind, meist nicht intensiv mit ihren beruflichen Wünschen und Zielen sowie ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten auseinandergesetzt, ihre Berufswahlen kommen häufiger als Notlösungen zustande und sie werden seltener als bewusste und gut reflektierte Wahlentscheidungen getroffen. Die Berufswahlen sind zudem weniger intrinsisch motiviert, was die Bindung an den gewählten Ausbildungsberuf erschwert. Anders stellt sich die berufliche Orientierung von Frauen dar, die sich für einen männerreichen Beruf entschieden haben. Sie haben sich überwiegend frühzeitig mit ihren beruflichen Wünschen sowie ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten auseinandergesetzt und auf dieser Basis eine reflektierte Berufswahlentscheidung getroffen. Daher erscheint es geboten, auch und insbesondere die Gruppe der Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen mit Fördermaßnahmen der beruflichen Orientierung und der Vertragslösungsprävention zu adressieren.

In Nordrhein-Westfalen ist mit dem Landesprogramm „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) ein Konzept der beruflichen Orientierung implementiert worden, das seit dem Schuljahr 2016/2017 von allen Schülerinnen und Schülern ab der 8. Jahrgangsstufe durchlaufen wird. „Kein Abschluss ohne Anschluss“ verspricht allen Schülerinnen und Schülern in Nordrhein-Westfalen ab dieser Jahrgangsstufe eine fundierte berufliche Orientierung, die beginnend mit einer Potenzialanalyse, die Ermöglichung von Praxiserfahrungen und die anschließende Unterstützung beim Übergang in das Berufsbildungssystem umfasst und explizit auch geschlechts*un*typische Berufswahlen fördern soll (vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen 2020: 7 f., 52, 69). Zu diesem Zweck können neben den in „KAoA“ verbindlichen Standardinstrumenten weitere Maßnahmen der Berufsorientierung, wie der seit 2001 in Deutschland stattfindende Girls’Day oder der seit 2011 existierende Boys’Day, genutzt werden. Sowohl am Girls’- als auch am Boys’Day erhalten Mädchen und Jungen die Möglichkeit, einen Tag lang Einblicke in für ihr Geschlecht *un*typische Berufsfelder zu gewinnen. Ziel ist es, diese Berufe in das Bewusstsein zu rücken und Interesse zu wecken. Es soll ein differenziertes Bild der Anforderungen, Tätigkeiten, Abläufe und

des Arbeitsumfelds der Berufe vermittelt und erste Erfahrungen ermöglicht werden. Allerdings scheint die Reichweite des Girls'- und Boys'Day für die berufliche Orientierung geschlechts*un*typischer Ausbildungsberufe noch begrenzt zu sein (vgl. Rahn & Hartkopf 2016: 121–126; Schmid-Thomae 2014).

Vor dem Hintergrund der hier erzielten Ergebnisse gilt es daher, den Boys'Day in Zukunft zielgerichteter einzusetzen. In einem ersten Schritt wäre besonders die Attraktivität dieses Angebots zu erhöhen, da der Boys'Day von den Jugendlichen bislang seltener genutzt wird (vgl. Rahn & Hartkopf 2016: 121). Besonders wichtig wäre es, junge Männer für solche Praxiserfahrungen zu erreichen, die tatsächlich die Aufnahme eines geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnisses erwägen. Durch die gewonnenen Einblicke können eventuell vorhandene Vorstellungen über Tätigkeiten und Abläufe angepasst sowie Erfahrungen als geschlechtliche Minorität in einem frauenreichen Beruf gesammelt werden. Gerade wenn Ausbildungsberufe nicht mit positiven motivationalen Assoziationen oder ausgeprägten beruflichen Interessen in Verbindung stehen, sind solche Einblicke hilfreich, um einem „Realitätsschock" zu Beginn der Ausbildung entgegenzuwirken. Des Weiteren kann ein gezielter Einsatz des Boys'Days die jungen Männer unterstützen, die sich eine Ausbildung in einem frauenreichen Beruf vorstellen können oder sich bereits Gedanken in diese Richtung gemacht haben, um ihre beruflichen Aspirationen weiter zu festigen. Darüber hinaus ist es ein probates Mittel einer geschlechtersensiblen beruflichen Orientierung, die Jugendlichen im Rahmen von Peer-Mentoring-Konzepten mit gleichgeschlechtlichen Personen zu vernetzen, die bereits Erfahrungen in einem geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnis gesammelt oder ein geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis abgeschlossen haben (vgl. Beckmann, Estela Esteve & Granato 2023: 20 f.; Drescher, Häckl & Schmieder 2020: 257–259). Solche Initiativen könnten vermutlich dazu beitragen, die Anzahl von missglückten Berufswahlentscheidungen zu reduzieren.

Gleichzeitig stellt sich jedoch die Frage, wie damit umgegangen werden soll, wenn dennoch eine „falsche" Berufswahlentscheidung getroffen wird. Stalder & Schmid (2012: 279) argumentieren in diesem Zusammenhang, dass vorzeitige Vertragslösungen positiv formuliert „auch als Möglichkeit für eine Revision von Berufswahlentscheidungen und für eine positive berufliche Entwicklung" betrachtet werden können, „die auf die Fähigkeit des jungen Menschen hindeutet, sein Leben nach seinen eigenen Vorstellungen zu gestalten" (Jahn, Heisler & Diettrich 2016: 4). Dies dürfte insbesondere für geschlechts*un*typische Ausbildungsverhältnisse bedeutsam sein, wenn die Situation als geschlechtliche Minorität nicht gänzlich bei den getroffenen Berufswahlentscheidungen berücksichtigt wird oder die Ausbildungsrealität nicht den Erwartungen der Auszubildenden entspricht. In solchen Fällen wäre eine Vermeidung der vorzeitigen Vertragslösung nicht angeraten. Es geht dann vielmehr darum, die Betroffenen dabei zu unterstützen, schnell eine passendere Anschlusslösung zu finden. Dabei wären neben den Berater/-innen der Bundesagentur für Arbeit einschlägigen Analysen von Deuer zufolge vor allem die Lehrkräfte an beruflichen Schulen gefordert (vgl. Deuer 2001; 2006b).

Während der Ausbildung ist es ebenfalls nicht zu spät, um die Wahrscheinlichkeit vorzeitiger Beendigungen der Ausbildung zu reduzieren. Maßnahmen, die für die Ausbildungsqualität allgemein relevant sind (vgl. Ebbinghaus & Krewerth 2014: 82–85), haben auch für das Vertragslösungsgeschehen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen einen hohen Stellenwert. Im Zuge der Vermittlung von Lehr- und Lerninhalten könnte etwa die Qualität der Rückmeldung der Ausbilderinnen und Ausbilder zu den Arbeitsergebnissen der Auszubildenden verbessert werden. Das Feedback der Ausbilder/-innen wird von allen vier Untersuchungsgruppen auf einem mittleren Niveau eingeschätzt. Es ist also nicht nur aus Sicht der Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, sondern aller Auszubildenden, entwicklungsfähig. Dafür kann an zwei Stellen angesetzt werden: Einmal gilt es, die Fähigkeiten der Ausbilderinnen und Ausbilder zu konstruktivem Feedback zu verbessern. Dies könnte etwa über formalisierte Settings, wie im Kontext der Ausbildereignungsprüfung, oder durch Weiterbildungsmöglichkeiten geschehen. Dabei wäre das Ausbildungspersonal speziell für die Notwendigkeit zu sensibilisieren, im Zuge einer geschlechtersensiblen Ausbildungspraxis die Fähigkeitsselbstkonzepte vor allem der jungen Frauen in männerreichen Berufen zu stärken. Obwohl die jungen Frauen meist gut orientiert sind und mit guten schulischen Leistungen in die Berufsausbildung einmünden, sind sie in der Berufsausbildung, wie auch schon in der Schule, weniger von ihren Fähigkeiten überzeugt als Frauen in geschlechtstypischen und Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen. Deshalb gilt es, die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten der weiblichen Auszubildenden explizit in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen zu fördern. Hier wären neben den hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern auch die Arbeitskolleginnen und -kollegen gefragt, wobei ein besonderes Augenmerk auf die Berücksichtigung der individuellen Bezugsnorm bei der Leistungsbeurteilung und hinreichendes Lob bei guten Leistungen gelegt werden sollte.

Komplementär wären alle Auszubildenden im Zuge der Ausbildung darauf vorzubereiten, mit dem erhaltenen Feedback konstruktiv umzugehen. Obwohl die Auszubildenden in ihrer bisherigen Schullaufbahn bereits Erfahrungen mit Leistungsrückmeldungen gesammelt haben, könnten Lernangebote im Kontext der Berufsschule eine Unterstützung für die Auszubildenden darstellen.

Weiterhin bestehen Entwicklungspotenziale bei der konkreten Umsetzung von Lern- und Arbeitssituationen bzw. bei der Gestaltung der Lern- und Arbeitsaufgaben (vgl. Howe & Gessler 2018). Nach den präsentierten Ergebnissen bestehen in Bezug auf die Bedeutsamkeit, Vielfalt und Anforderungspassung sowie den Handlungsspielraum bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben jeweils signifikante Interaktionseffekte, d. h. unterschiedliche Folgen für Frauen und Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen. Die Befunde lassen vermuten, dass es sich nicht um Effekte des Geschlechts oder der Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses, sondern um Unterschiede zwischen frauen- und männerreichen Berufen handelt, wobei die Bedeutsamkeit sowie der Handlungsspielraum bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben in männerreichen Berufen sowie die Vielfalt und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben in frauenreichen Berufen geringer sind. Somit bestehen nicht nur, aber eben

auch für Frauen und Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen Entwicklungspotenziale. Daher sollte bei der Aus- und Weiterbildung des betrieblichen Bildungspersonals auch deren Kompetenz zur Auswahl, Beurteilung und zum Einsatz von Lern- und Arbeitsaufgaben entwickelt werden. Auf diese Weise könnten die Partizipationsmöglichkeiten der Auszubildenden erweitert werden, was wiederum für den Aufbau beruflicher Handlungskompetenz förderlich ist (vgl. Dehnbostel 2022: 138–142; Ulich 2011: 206). Weiterhin dürften ähnliche positive Auswirkungen auf die berufliche Handlungskompetenz auch durch eine zunehmende Vielfalt und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben in frauenreichen Ausbildungsberufen hervorgerufen werden (vgl. Ulich 2011: 206).

Alles in allem scheint für die Vertragslösungsprävention in geschlechts*un*typischen Ausbildungsberufen ein günstiges „lernförderliches Ausbildungsklima" wichtig zu sein. Allerdings sind neben den genannten Aspekten der Ausbildungsqualität im engeren Sinne vor allem positive soziale Beziehungen im Ausbildungsbetrieb und eine gute Integration der Auszubildenden in das berufliche und betriebliche Umfeld bedeutsam. Sie führen zu zunehmender Verbundenheit mit dem Ausbildungsbetrieb und begünstigen die Arbeitsproduktivität (vgl. z. B. Bauer & Erdogan 2011). Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zeigen, dass Frauen unabhängig von der Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses weniger durch ihre Arbeitskolleg/-innen unterstützt werden als Männer, was tendenziell besonders für Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen zu gelten scheint. Die Befunde zeigen aber auch, dass sich letztlich *alle* geschlechts*un*typisch beschäftigten Auszubildenden, unabhängig von ihrem Geschlecht, weniger gut in ihre Arbeitsgruppe integriert fühlen als Auszubildende in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Möglicherweise fehlen den jungen Menschen gleichgeschlechtliche Peers, worauf auch die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit (siehe Kapitel 7.2) und Beobachtungen der qualitativen Studie von Faulstich-Wieland (2016: 105–109) hinweisen. Allerdings sollte dieses geringere Integrationsempfinden auch nicht dramatisiert werden. Das Erleben der sozialen Unterstützung von Ausbilder/-innen und Arbeitskolleg/-innen wird von den Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen insgesamt positiv eingeschätzt, was das Potential für Verbesserungen dieser klimabezogenen Variablen begrenzt.

Weiterhin wäre es möglich, dass das geringere Integrationsempfinden im Durchschnitt der Gesamtstichprobe auch auf Ereignissen beruht, wie sie im Kontext der aktuellen MeToo-Debatte diskutiert werden. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass geschlechtsspezifische Benachteiligungen und Leistungsnormen in der vorliegenden Arbeit weniger häufig auftreten bzw. wahrgenommen werden, als dies anhand des bisherigen Forschungsstandes zu erwarten gewesen wäre (siehe Kapitel 7.2 und Kapitel 4.2.2). Damit stellt sich gleichzeitig die Frage, ob mit dem in dieser Arbeit verwendeten variablenzentrierten Forschungsansatz die spezifischen MeToo-relevanten Ereignisse adäquat abgebildet werden können.

Trotz dieser Einschränkung geben die vorliegenden Ergebnisse Hinweise darauf, dass geschlechtsspezifische soziale Benachteiligungen sowie geschlechtsspezifische Leistungsnormen für Auszubildende in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhält-

nissen ein relevantes Thema sind. Auch wenn das allgemeine Niveau der erfahrenen Benachteiligungen und Leistungsnormen eher gering ausfällt, sind Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen von beiden Aspekten stärker betroffen als Männer in geschlechts*un*typischen und Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Für Männer in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen stellt sich die Situation im Vergleich zu Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen zwar positiver dar, gleichzeitig sind geschlechtsspezifische Benachteiligungen für sie jedoch stärker ausgeprägt als für Männer in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen. Praktische Konsequenzen sind aus solchen abstrakten Kategorien jedoch nur schwer abzuleiten, weshalb eine genauere Betrachtung der geschlechtsspezifischen sozialen Benachteiligungen sowie der geschlechtsspezifischen Leistungsnormen notwendig erscheint. Dabei wird ersichtlich, dass Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen häufiger mit Anerkennungsproblemen konfrontiert sind. Ihnen werden häufiger berufliche Fähigkeiten abgesprochen, sie werden weniger ernst genommen und müssen mehr Leistung erbringen, um Akzeptanz zu erfahren. Sie sind mit sexistischen Kommentaren, der Absprache ihrer Weiblichkeit sowie, in einem geringeren Ausmaß, mit sexuellen Belästigungen konfrontiert. Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen fehlt es ebenfalls an der Wertschätzung der geleisteten Arbeit. Weiterhin erfahren auch sie Sexismus und erleben, dass ihre Geschlechtsidentität als Mann infrage gestellt wird.

Obwohl das generelle Ausmaß dieser Benachteiligungen weniger stark ist, sind einzelne Personen gravierend von diesen Benachteiligungen betroffen. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, die Integration von Auszubildenden, die sich für geschlechts*un*typische Ausbildungsverhältnisse entscheiden, zu verbessern und ihnen eine diskriminierungs- und benachteiligungsfreie Berufsausbildung zu ermöglichen. Dafür könnten Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ausbildungsbetriebs geschaffen werden, die eine Sensibilisierung dieser Personen im Hinblick auf geschlechtsspezifische Diskriminierung und Benachteiligung ermöglichen. Weiterhin könnten Betriebe auch versuchen, ein Organisationsklima zu implementieren, das auf gegenseitiger Wertschätzung beruht und Sexismus deutlich sanktioniert.

Die Prävention einer vorzeitigen Vertragslösung beschränkt sich jedoch nicht nur auf das betriebliche Umfeld. Auch im privaten Umfeld gibt es Hinweise auf benachteiligende Verhaltensweisen gegenüber Auszubildenden in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen. Hier sind es nicht primär Frauen, sondern Männer in geschlechtsuntypischen, aber auch besonders in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen, die bei der Berufswahl wenig Unterstützung erhalten. Eine Ausbildung in einem frauenreichen Ausbildungsberuf zu ergreifen, ist also für Männer unter Umständen mit negativen Konsequenzen ihres privaten Umfeldes assoziiert. Auch die Freundinnen und Freunde reagieren auf die Wahl geschlechts*un*typischer Berufe zurückhaltend. Damit wird deutlich, dass Sensibilisierungsbedarfe zum Abbau geschlechterstereotyper Vorstellungen, die zur Benachteiligung und Diskriminierung von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen beitragen, gesamtgesell-

schaftlich bestehen. Eine Reduzierung dieser geschlechterstereotypen Vorstellungen ist im Kontext der Berufs- und Studienwahl das Ziel der Initiative „Klischee frei“[35]. Die Initiative arbeitet mit Partnerorganisationen aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen, wie Kindergärten, Schulen, Kammern, Behörden, Vereinen und Verbänden oder Unternehmen und Hochschulen, zusammen, um alle beteiligten Akteure im Berufs- und Studienwahlprozess der Jugendlichen mit Informationen und Materialien zu unterstützen. Konkret existiert eine Vielzahl an Angeboten, wie z. B. Methodensets für pädagogisches Fachpersonal in Kindergärten und Schulen, die für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Eltern konzipiert sind. Auch verschiedene Quizformate stehen zur Verfügung, mit denen sich Jugendliche und Erwachsene mit dem Thema „Geschlechterklischees“ auseinandersetzen können. Zusätzlich gibt es einen E-Learning-Kurs, der sich speziell an die Fachkräfte in der Berufsberatung richtet. Gleichzeitig verpflichten sich die Partnerorganisationen, die Ziele der Initiative zu unterstützen und aktiv gegen die Wirkung von Geschlechterstereotypen bei der Berufs- und Studienwahl vorzugehen.

Weiterhin wird auch auf europäischer Ebene daran gearbeitet, den Wirkungen von Geschlechterstereotypen entgegenzutreten. Im Kontext der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025 hat die Europäische Union im März 2023 eine Kampagne zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen gestartet, die auf unterschiedliche Lebensbereiche bezogen ist[36]. Daneben werden von der Europäischen Union verschiedene Projekte finanziert, die in der Praxis den Umgang mit Geschlechterstereotypen und -vorurteilen positiv gestalten sollen.

Die Perspektive der Europäischen Union verdeutlicht, dass Geschlechterstereotype nicht nur auf den Ausbildungskontext bezogen werden sollten, sondern auch in weiteren Lebensbereichen und Lebensphasen auftreten. Konkret dürften Auszubildende auch *nach* der erfolgreichen Absolvierung ihrer geschlechts*un*typischen Berufsausbildung im weiteren Verlauf ihres beruflichen wie privaten Lebens mit Geschlechterstereotypen konfrontiert sein. Es besteht somit die Möglichkeit, dass die damit verbundenen Benachteiligungs-, Vorurteils- und Diskriminierungserfahrungen im weiteren beruflichen Verlauf fortbestehen. Dies kann dazu beitragen, dass sich die damit verbundenen sozialen und emotionalen Kosten aufsummieren. Dadurch kann es zu einem späteren Verlassen des geschlechts*un*typischen Arbeitsverhältnisses oder zu gesundheitlichen Einschränkungen kommen. Maßnahmen, die das Ziel des Abbaus geschlechterstereotyper Vorstellungen beinhalten, sollten daher auch den weiteren Prozess geschlechts*un*typischer Karrieren berücksichtigen und versuchen, dortige Vorurteile und Benachteiligungen abzubauen. Es ist zu erwarten, dass sich Veränderungen in der Unternehmenskultur und in den Rahmenbedingungen nicht nur positiv auf geschlechts*un*typische Ausbildungsverhältnisse, sondern auch auf entsprechende Arbeitsverhältnisse auswirken und die Situation von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Arbeitsverhältnissen verbessern.

35 https://www.klischee-frei.de/de/index.php [Stand: 12.05.2024]
36 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_de [Stand: 12.05.2024]
https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_de [Stand: 12.05.2024]

Letztlich ist es wichtig, auch an den strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildungsberufe anzusetzen. Gerade frauenreiche Berufe bieten oft noch immer geringere Verdienst- und Karrieremöglichkeiten (vgl. Hausmann & Kleinert 2014: 2), was die Attraktivität dieser Berufe für Männer, die solchen extrinsischen Anreizen eine höhere Bedeutung beimessen, vermindert (vgl. Busch 2013b: 162–164; Pollmann-Schult 2009: 146). Die Rahmenbedingungen frauenreicher Berufe dürften insbesondere dann bedeutsam sein, wenn die Übernahme weiterer sozialer Rollen, wie des Familienernährers, für Männer relevant wird. Ulrich (2016: 20) weist daher plausibel darauf hin, dass die Attraktivität frauenreicher Berufe für Männer dadurch erhöht werden könnte, wenn in diesen Berufen ein besseres Einkommen zu erzielen wäre.

Analog dürfte für Frauen in männerreichen Berufen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders relevant sein, da Frauen weiterhin den größten Anteil an Haus- und Care-Arbeit übernehmen (vgl. Hobler et al. 2017: 7–16) und auch weibliche Auszubildende in geschlechts*un*typischen Berufen häufig Mutter werden möchten (vgl. Schwiter 2011: 91 f.). Obwohl diese Vereinbarkeitsproblematik schon länger thematisiert und auch im politischen Diskurs aufgegriffen wird (vgl. exempl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2015), ist gerade in männerreichen Berufen das Idealbild des Vollzeitarbeitnehmers weiterhin weit verbreitet. Hier gilt es, eine größere Akzeptanz für etwaige Teilzeitausbildungen zu erreichen, deren Anteil an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Berichtsjahr 2021 lediglich 0.5 % beträgt (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2023: 104). Da für eine solche Teilzeitausbildung die Einigung der beiden Vertragsparteien notwendig ist, gilt es, die Bereitschaft besonders von betrieblicher Seite für ein solches Ausbildungsformat zu erhöhen. Dabei könnten sie bei der Planung und Umsetzung unterstützt und begleitet werden.

Die genannten Lösungsansätze sind alles kleine Bausteine, um die Situation von Frauen und Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen zu verbessern. Sie können alle dazu beitragen, jungen Menschen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen eine vorurteils- und diskriminierungsfreie Ausbildung zu bieten, sodass junge Frauen und Männer, die die seltene und damit mutige Entscheidung getroffen haben, die Geschlechtergrenzen von Ausbildungsberufen zu übertreten, in diesen Berufen auch ihre Zukunft sehen.

Literaturverzeichnis

Abele, A. E. (2010). Erwerbsverläufe von Frauen und Männern in der Medizin. In F.-W. Schwartz & P. Angerer (Hrsg.), *Arbeitsbedingungen und Befinden von Ärztinnen und Ärzten* (S. 149–158). Köln: Deutscher Ärzte Verlag.

Abele, A. E. (2013). Berufserfolg von Frauen und Männern im Vergleich. Warum entwickelt sich die „Schere" immer noch auseinander? *Gender, 5 (3),* 41–59.

Abraham, M. & Arpagaus, J. (2008). Wettbewerb, soziales Umfeld oder gezielte Lebensplanung? Determinanten der horizontalen Geschlechtersegregation auf dem Lehrstellenmarkt. *Soziale Welt, 59,* 205–225.

Achatz, J. (2018). Berufliche Geschlechtersegregation. In M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde.* (3., überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 389–435). Wiesbaden: Springer VS.

Ajzen, I. (1985). From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action Control. From Cognition to Behavior* (pp. 11–39). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality and behavior*. Milton Keynes: Open University Press.

Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior und Human Decision Processes, 50,* 179–211.

Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior.* Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.

Alex, L. & Schiemann, M. (1991). Befragung Jugendlicher zur vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 20 (4),* 9–14.

Althoff, H. (1992). Frauen in Männer-, Männer in Frauenberufen. Weibliche und männliche Jugendliche als Minderheiten in Ausbildungsberufen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 21 (4),* 23–30.

Althoff, H. (2001). Ausschöpfung des Berufespektrums bei männlichen und weiblichen Jugendlichen im dualen System. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 30 (6),* 22–25.

American Association for Public Opinion Research (2016). *Standard Definitions: Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys*. (9th edition). https://aapor.org/wp-content/uploads/2022/11/Standard-Definitions20169theditionfinal.pdf [Stand: 12.05.2024]

Anker, R. (1998). *Gender and Jobs. Sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Organization.

Appio, J., De Carli, D. D., Fernandes, B. H. R. & Frizon, N. N. (2019). Person-Environment Fit (PE Fit): Evidence from Brazil. *International Journal of Economics and Management Engineering, 13 (3),* 271–276.

Asbrock, F. (2010). Stereotypes of Social Groups in Germany in Terms of Warmth and Competence. *Social Psychology, 41,* 76–81.

Ashforth, B. E. (2012). The Role of Time in Socialization Dynamics. In C. R. Wanberg (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Socialization* (pp. 161–186). Oxford: Oxford University Press.

Ashmore, R. D. & Del Boca, F. K. (1979). Sex Stereotypes and Implicit Personality Theory: Toward a Cognitive-Social Psychological Conceptualization. *Sex Roles, 5,* 219–248.

Athenstaedt, U. & Alfermann, D. (2011). *Geschlechterrollen und ihre Folgen. Eine sozialpsychologische Betrachtung*. Stuttgart: W. Kohlhammer.

Atwater, L. & Dionne, S. (2007). A Process Model of Leader-Follower Fit. In C. L. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on Organizational Fit* (pp. 183–208). New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Backhaus, K., Erichson, B., Gensler, S., Weiber, R. & Weiber, T. (2021). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung* (16., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler.

Baethge, M., Solga, H. & Wieck, M. (2007). *Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/04258/studie.pdf [Stand: 12.05.2024]

Bamme, A., Holling, E. & Lempert, W. (1983). *Berufliche Sozialisation. Ein einführender Studientext*. München: Hueber.

Bauer, T. N.; Bodner, T.; Erdogan, B.; Truxillo, D. M. & Tucker, J. S. (2007). Newcomer Adjustment During Organizational Socialization: A Meta-Analytic Review of Antecedents, Outcomes, and Methods. *Journal of Applied Psychology, 92,* 707–721.

Bauer, T. N. & Erdogan, B. (2011). Organizational Socialization: The Effective Onboarding of New Employees. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 3: Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization. APA Handbooks in Psychology* (pp. 51–64). Washington, DC, US: American Psychological Association.

Beblo, M.; Heinze, A. & Wolf, E. (2008). Entwicklung der beruflichen Segregation zwischen 1996 und 2005 – Eine Bestandsaufnahme auf betrieblicher Ebene. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 41,* 181–198.

Beckmann, J. (2023). Why do they leave? Examining dropout behaviour on gender-atypical vocational education and training in Germany. *Journal of Vocational Education & Training*, https://doi.org/10.1080/13636820.2023.2211546 [Stand: 12.05.2024]

Beckmann, J., Estela Esteve, A. & Granato, M. (2023). Können Rollenvorbilder junge Frauen für IT-Ausbildungsberufe begeistern? „Ausbildungsbotschafter" als Beispiel einer anerkennungssensiblen Berufsorientierung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 52 (2),* 18–22.

Beckmann, J., Wicht, A. & Siembab, M. (2023). Career Compromises and Dropout from Vocational Education and Training in Germany. *Social Forces, 2023, 102,* 658–680, https://academic.oup.com/sf/article/102/2/658/7174990 [Stand: 12.05.2024]

Beermann, B., Brenscheidt, F. & Siefer, A. (2008). Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und -belastungen von Männern und Frauen. In B. Badura, H. Schröder & C. Vetter (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2007. Arbeit, Geschlecht und Gesundheit. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft* (S. 69–82). Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Beetz, S., Ehlert, G., Groß, T. & Lück, M. (2013). *Auswertung einer Befragung hinsichtlich einer Analyse des Übergangssystems in Berufsvorbereitungsmaßnahmen und Aufbereitung der Ergebnisse der gesamten Untersuchung für die Verwaltung des LRA Mittelsachsen.* https://www.landkreis-mittelsachsen.de/fileadmin/Redakteure/Amt/Neuigkeiten/Publikationen/Archiv/RUEM_Abschlussbericht_Befragung_Berufsschueler.pdf [Stand: 12.05.2024]

Beicht, U. & Walden, G. (2013). Duale Berufsausbildung ohne Abschluss – Ursachen und weiterer biografischer Verlauf. Analyse auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011. *BIBB-Report. Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Heft 21,* 1–16.

Beicht, U., Krewerth, A., Eberhard, V. & Granato, M. (2009). Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. *BIBB-Report. Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Heft 9,* 1–13.

Beierle, S. (2013). *Die Rolle von Peers, Neuen Medien und Online-Communitys bei der Berufsorientierung.* Halle/Saale. https://www.dji.de/fileadmin/dji/pdf/1152_16751_Peers_DJI_Abschlussbericht_Stand_03_2013.pdf [Stand: 12.05.2024]

Beinke, L. (2011). *Berufswahlschwierigkeiten und Ausbildungsabbruch.* Frankfurt am Main: Peter Lang.

Beinke, L. (2020). Das Betriebspraktikum als Instrument der Berufsorientierung. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 427–434). Münster: Waxmann.

Beltramini, L., Bastiani, F., Feresin, M. & Romito, P. (2020). Coping with sexual harassment: The experience of young working women in Italy. *Journal of Gender-Based Violence, 4,* 25–40.

Bergmann, N. & Sorger, C. (2010). *Man muss 120 Prozent leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten. Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich.* (AMS report, No. 77). Wien. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_77.pdf [Stand: 12.05.2024]

Berweger, S., Krattenmacher, S., Salzmann, P. & Schönenberger, S. (2013). *LiSA. Lernende im Spannungsfeld von Ausbildungserwartungen, Ausbildungsrealität und erfolgreicher Erstausbildung.* St. Gallen: Pädagogische Hochschule. Institut Professionsforschung und Kompetenzentwicklung.

Besener, A. (2011). *Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel: Eine empirisch-qualitative Analyse.* https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:464-20110906-110615-7 [Stand: 12.05.2024]

Bessey, D. & Backes-Gellner, U. (2007). *Premature Apprenticeship Terminations: An Economic Analysis* (Swiss Leading House Working Paper No. 2). Universität Zürich: Institut für Strategie und Unternehmensökonomik. http://repec.business.uzh.ch/RePEc/iso/leadinghouse/0002_lhwpaper.pdf [Stand: 12.05.2024].

Bessey, D. & Backes-Gellner, U. (2008a). *Dropping out and revising educational decisions: Evidence from vocational education*. Zürich: Universität Zürich, Institut für Strategie und Unternehmensökonomik.

Bessey, D. & Backes-Gellner, U. (2008b). Warum Jugendliche eine Ausbildung abbrechen. *Panorama, (21),* 20–21.

Betz, N. E. & Hackett, G. (1981). The Relationship of Career-Related Self-Efficacy Expectations to Perceived Career Options in College Women and Men. *Journal of Counseling Psychology, 28,* 399–410.

Bibby, P. (2010). Simple Main Effects. In N. J. Salkind (Ed.), *Encyclopedia of Research Design*. Thousand Oaks [u. a.]: SAGE Publications. http://dx.doi.org/10.4135/9781412961288.n421 [Stand: 12.05.2024]

Blair-Loy, M. (2001). It's not just what you know, it's who you know: Technical knowledge, rainmaking, and gender among finance executives. In S. Vallas (Ed.), *The Transformation of Work* (Research in the Sociology of Work, Vol. 10, S. 51–83). Amsterdam [u. a.]: JAI Elsevier.

Blanz, M. (2015). *Forschungsmethoden und Statistik für die Soziale Arbeit: Grundlagen und Anwendungen*. Stuttgart: Kohlhammer.

Blossfeld, H.-P., von Maurice, J. & Schneider, T. (2011). The National Educational Panel Study: need, main features, and research potential. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 14,* 5–17.

Bohlinger, S. (2002a). Vorzeitige Ausbildungsvertragslösung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 98,* 405–420.

Bohlinger, S. (2002b). *Literaturauswertung zum Ausbildungsabbruch im Handwerk*. Karlsruhe: Institut für Berufspädagogik der Universität.

Bohlinger, S. (2002c). Null Bock auf Ausbildung? Anmerkungen zu Methoden der Berufsbildungsforschung am Beispiel vorzeitiger Vertragslösungen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 31 (6),* 49–50.

Bohlinger, S. (2003). *Ausbildungsabbruch im Handwerk. Strukturen vorzeitiger Vertragslösung nach dem ersten Ausbildungsjahr*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Bohlinger, S. (2004). Der Zusammenhang von Benachteiligung, Vertragslösungen und Praktika. bwp@ *Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 6,* 1–12. URL: https://www.bwpat.de/ausgabe6/bohlinger_bwpat6.pdf [Stand: 12.05.2024]

Böhn, S. & Deutscher, V. (2022). Dropout from initial vocational training – A meta-synthesis of reasons from the apprentice's point of view. *Educational Research Review, 35,* 1–14, https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100414 [Stand: 12.05.2024]

Boockmann, B., Dengler, C., Nielen, S., Seidel, K. & Verbeek, H. (2014): Ursachen für die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen in Baden-Württemberg. Wissenschaftliche Studie finanziert vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg aus Mitteln der Zukunftsoffensive III der Baden-Württemberg-Stiftung. *IAW Policy Reports, Nr. 13*. https://www.iaw.edu/iaw-policy-reports.html?page_e190=2 [Stand: 12.05.2024]

Borkowsky, A. (2000). Frauen und Männer in der Berufsbildung der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, 22,* 279–294.

Bortz, J. & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (7., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer.

Braun, S., Hentschel, T., Peus, C. & Frey, D. (2016): Geschlechtsunterschiede und Geschlechtsstereotype. In: H.-W. Bierhoff & D. Frey (Hrsg.), *Soziale Motive und soziale Einstellungen* (S. 759–793). Göttingen: Hogrefe.

Brown, M. B. & Forsythe, A. B. (1974). Robust Tests for the Equality of Variances. *Journal of the American Statistical Association, 69,* 364–367.

Bryngelson, A., Bacchus Hertzman, J. & Fritzell, J. (2011). The relationship between gender segregation in the workplace and long-term sickness absence in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health, 39,* 618–626.

Buchmann, M. & Kriesi, I. (2009). Escaping the gender trap. Young women's transition into nontraditional occupations. In I. Schoon & R. Silbereisen (Eds.), *Transitions from school to work: Globalization, individualization, and patterns of diversity* (S. 193–216). Cambridge: Cambridge University Press.

Buchmann, M. & Kriesi, I. (2012). Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 52,* 256–280.

Buchmann, M., Kriesi, I., Pfeifer, A. & Sacchi, S. (2002). *halb drinnen – halb draussen. Zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz*. Zürich und Chur: Rüegger Verlag.

Budig, M. J. (2002). Male Advantage and the Gender Composition of Jobs: Who Rides the Glass Escalator? *Social Problems, 49,* 258–277.

Budig, M. J. & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review, 66,* 204–225.

Bulmahn, T. (2007). *Berufswahl Jugendlicher und Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr. Ergebnisse der Jugendstudie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr* (Forschungsbericht Nr. 80). https://opus4.kobv.de/opus4-zmsbw/frontdoor/index/index/year/2019/docId/148 [Stand: 12.05.2024]

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA] (Hrsg.) (2019). *MEGAPHYS. Mehrstufige Gefährdungsanalyse physischer Belastungen am Arbeitsplatz. Gemeinsamer Abschlussbericht der BAuA und der DGUV* (Band 1). Dortmund, Berlin, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2008). *Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden*. https://www.bibb.de/de/11148.php [Stand: 12.05.2024]

Bundesinstitut für Berufsbildung (2012). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2016). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2017). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2019). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2022). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2023). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (1981). *Berufsbildungsbericht 1981.* Bonn: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009). *Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien* (Reihe Berufsbildungsforschung, Band 6). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015). *Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit* (Monitor Familienforschung, Sonderausgabe 2015), https://www.bmfsfj.de/resource/blob/75974/3a67bc965f98080001380934cc080a97/monitor-familienforschung-ausgabe-35-sonderausgabe-2015-data.pdf [Stand: 12.05.2024]

Bunk, G. P. & Schelten, A. (1980). *Ausbildungsverzicht – Ausbildungsabbruch – Ausbildungsversagen*. Frankfurt/Main: Peter Lang.

Busch, A. (2013a). *Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen*. Wiesbaden: Springer VS.

Busch, A. (2013b). Die Geschlechtersegregation beim Berufseinstieg – Berufswerte und ihr Erklärungsbeitrag für die geschlechtstypische Berufswahl. *Berliner Journal für Soziologie, 23,* 145–179.

Busch-Heizmann, A. (2015). Frauenberufe, Männerberufe und die „Drehtür" – Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland. *WSI Mitteilungen, 8/2015,* 571–582. https://www.wsi.de/data/wsimit_2015_08_busch-heizmann.pdf [Stand: 12.05.2024]

Callegaro, M., Lozar Manfreda, K. & Vehovar, V. (2015). *Web Survey Methodology*. London [u. a.]: SAGE.

Caplan, R. D. (1983). Person-environment fit: Past, present, and future. In: C. L. Cooper (Ed.), *Stress research* (pp. 35–78). New York: Wiley.

Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior, 31,* 248–267.

Chang, H. E. & Jeong, S. (2021). Male Nurses' Experiences of Workplace Gender Discrimination and Sexual Harassment in South Korea: A Qualitative Study. *Asian Nursing Research, 15,* 306–309.

Charles, M. & Bradley, K. (2009). Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries. *American Journal of Sociology, 114,* 924–976.

Charles, M. & Grusky, D. B. (1995). Models for Describing the Underlying Structure of Sex Segregation. *American Sociological Review, 67,* 931–971.

Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review, 14,* 333–349.

Chovwen, C. (2007). Barriers to acceptance, satisfaction and career growth. Implications for career development and retention of women in selected male occupations in Nigeria. *Women in Management Review,* 22, 68–78.

Christ, A. (2012). BIBB-Qualifizierungspanel. Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. *Kurzinformationen Nr. 2,* 1–3. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Kurzinformation_Nr2.pdf [Stand: 12.05.2024]

Christ, A. (2013). Betriebliche Determinanten gelöster Ausbildungsverträge. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 42 (3),* 4–5.

Chusmir, L. H. & Koberg, C. S. (1986). Development and Validation of the Sex Role Conflict Scale. *The Journal of Applied Behavioral Science, 22,* 397–409.

Cleff, T. (2015). *Deskriptive Statistik und Explorative Datenanalyse. Eine computergestützte Einführung mit Excel, SPSS und STATA* (3., überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: Springer.

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Collinson, M. & Collinson, D. (1996). „It's only Dick": The Sexual Harassment of Women Managers in Insurance Sales. *Work, Employment & Society, 10,* 29–56.

Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2nd edition). Berkeley, Los Angeles: University of California Press.

Conway, M., Pizzamiglio, M. T. & Mount, L. (1996). Status, Communality and Agency. Implications for Stereotypes of Gender and Other Groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 71,* 25–38.

Cooper-Thomas, H., Anderson, N. & Cash, M. (2012). Investigating organizational socialization: a fresh look at newcomer adjustment strategies. *Personnel Review, 41,* 41–55.

Correll, S. (2001). Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments. *The American Journal of Sociology, 106,* 1691–1730.

Cross, S. & Bagilhole, B. (2002). Girls' jobs for the boys'? Men, masculinity and nontraditional occupations. *Gender, Work and Organisation, 9,* 204–226.

Cukrowska-Torzewska, E. & Matysiak, A. (2020). The motherhood wage penalty: A meta-analysis. *Social Science Research, 88–89,* 1–19.

De La Rochebrochard, E. & Rozée, V. (2022). Revealing Gender Double Standards in the Parenthood Norm Depends on Question Order. *Sex Roles, 86,* 471–481.

Deaux, K. (1984). Blue Collar Barriers. *American Behavioral Scientist, 27,* 287–300.

Deaux, K. & Lewis, L. L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology, 46,* 991–1004.

Dehnbostel, P. (2022). *Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Berufs- und Weiterbildung in digitalen Zeiten* (3., erweiterte und vollständig neubearbeitete Auflage). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Del Mar Maira Vidal, M. (2021). Sexist or sexual discrimination and harassment in masculinised occupations: the case of female mechanics in Spain. In C. Casse & M. De Troyer (Eds.), *Gender, working conditions and health. What has changed?* (European Trade Union Institute Report 143, pp. 60–65). Brussels. https://www.etui.org/sites/default/files/2021–05/Gender%2C%20working%20conditions%20and%20health-What%20has%20changed-2021-web.pdf [Stand: 12.05.2024]

Demaiter, E. I. & Adams, T. L. (2009). „I really didn't have any problems with the male-female thing until …": Successful women's experience in IT organizations. *Canadian Journal of Sociology, 34,* 31–53.

Demel, T., Richter, K. E. & Jahn, R. W. (2020). Junge Erwachsene als Berufsexoten. Lebensweltliche Perspektiven auf geschlechtsunkonventionelle Berufswahlprozesse. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 38,* 1–28. https://www.bwpat.de/ausgabe38/demel_etal_bwpat38.pdf [Stand: 12.05.2024]

Denissen, J. J. A., Bleidorn, W., Hennecke, M., Luhmann, M., Orth, U., Specht, J., & Zimmermann, J. (2018). Uncovering the power of personality to shape income. *Psychological Science, 29,* 3–13.

DeRue, D. S. & Hollenbeck, J. R. (2007). The Search for Internal and External Fit in Teams. In C. L. Ostroff & T. A. Judge (Eds.): *Perspectives on organizational fit* (pp. 259–286). New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Deuer, E. (2001). Auf den Lehrer kommt es an: Ausbildungsabbrüche sind vermeidbar. *Wirtschaft und Erziehung, 53,* 409–413.

Deuer, E. (2006a). *Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im baden-württembergischen Einzelhandel.* Mannheim: Universität Mannheim.

Deuer, E. (2006b). Es bleibt dabei: Berufsschullehrer sind für die Prävention von Ausbildungsabbrüchen von zentraler Bedeutung. *Wirtschaft und Erziehung, 58,* 405–409.

Deuer, E. & Ertelt, B.-J. (2001). Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. *Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste: IBV, 22,* 1415–1432.

Deuer, E. & Wild, S. (2019). Messinstrument zur Identifikation von Studienabbruchneigung im dualen Studium (MISANDS). In: Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. https://search.gesis.org/instruments_tools/zis265 [Stand: 12.05.2024]

DGB-Jugend (2016). *Ausbildungsreport 2016.* Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund.

DGB-Jugend (2022). *Ausbildungsreport 2022*. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund.

Dickhäuser, O., Schöne, C., Spinath, B. & Stiensmeier-Pelster, J. (2002). Die Skalen zum akademischen Selbstkonzept. Konstruktion und Überprüfung eines neuen Instrumentes. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 23,* 393–405.

Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5., vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer.

Drescher, K., Häckl, S. & Schmieder, J. (2020). MINT-Berufe: Workshops mit Rollenvorbildern können Geschlechterstereotype abbauen. *DIW Wochenbericht Nr. 13/2020,* 251–260. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.743788.de/20–13.pdf [Stand: 12.05.2024]

Driesel-Lange, K. (2011). *Berufswahlprozesse von Mädchen und Jungen. Interventionsmöglichkeiten zur Förderung geschlechtsunabhängiger Berufswahl*. Münster: LIT Verlag.

Driesel-Lange, K. & Hany, E. (2005). Berufsorientierung am Ende des Gymnasiums: Die Qual der Wahl. *Schriften zur Berufsorientierungsforschung, (1),* 1–27.

Driesel-Lange, K., Hany, E., Kracke, B. & Schindler, N. (2010). Berufs- und Studienorientierung. Erfolgreich zur Berufswahl. Ein Orientierungs- und Handlungsmodell für Thüringer Schulen. In Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (Hrsg.): *Materialien Nr. 165*. Bad Berka: Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien.

Duncan, O. D. & Duncan, B. (1955). A Methodological Analysis of Segregation Indices. *American Sociological Review, 20,* 200–217.

Dunn, T. J., Baguley, T. & Brunsden, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology, 105,* 399–412.

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Ebbinghaus, M. & Krewerth, A. (2014). Ausbildungsqualität und Zufriedenheit – Analysen aus Sicht von Betrieben und Auszubildenden in Deutschland. In M. Fischer (Hrsg.), *Qualität in der Berufsausbildung. Anspruch und Wirklichkeit* (S. 77–96). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Eberhard, V. (2012). *Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Ein ressourcentheoretisches Modell zur Erklärung der Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Eberhard, V.; Matthes, S.; Ulrich, J. G. (2015). The need for social approval and the choice of gender-typed occupations. *Comparative Social Research, 31,* 205–235.

Ebner, C. & Rohrbach-Schmidt, D. (2019). *Berufliches Ansehen in Deutschland für die Klassifikation der Berufe 2010. Beschreibung der methodischen Vorgehensweise, erste deskriptive Ergebnisse und Güte der Messung*. https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/73a1b9ca-84c6–442a-a940–6fe5a5a7de25/retrieve [Stand: 12.05.2024]

Eccles, J. S. (1983). Expectancies, values, and academic behaviors. In J. T. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motives. Psychological and sociological approaches* (pp. 75 – 146). San Francisco: Freeman Press.

Eccles, J. S. (1994). Understanding women's educational and occupational choices. Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. *Psychology of Women Quarterly, 18,* 585 – 609.

Eccles, J. S. (2005). Subjective Task Value and the Eccles et al. Model of Achievement-Related Choices. In: A. J. Elliot & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of Competence and Motivation* (pp. 105–121). New York, London: The Guilford Press.

Eccles, J. S. & Wigfield, A. (1995). In the Mind of the Actor: The Structure of Adolescents' Achievement Task Values and Expectancy-Related Beliefs. *Personality and Social Psychology Bulletin, 21,* 215–225.

Eccles, J. S. & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology, 53,* 109–132.

Eccles, J. S. & Wigfield, A. (2020). From expectancy-value theory to situated expectancy-value theory: A developmental, social cognitive, and sociocultural perspective on motivation. *Contemporary Educational Psychology, 61,* 1–13.

Eckes, T. (2010). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3., erweiterte und durchgesehene Auflage, S. 178–189). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Edwards, J. R. (1991). Person–job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 6,* 283–357.

Edwards, J. A. & Billsberry, J. (2010). Testing a Multidimensional Theory of Person-Environment-Fit. *Journal of Managerial Issues, 22,* 476–493.

Edwards, J. R., Cable, D. M., Williamson, I. O., Lambert, L. S. & Shipp, A. J. (2006). The Phenomenology of Fit: Linking the Person and Environment to the Subjective Experience of

Person-Environment Fit. *Journal of Applied Psychology, 91,* 802–827.

Ellis, A. D. & Tsui, A. S. (2007). Survival of the Fittest or the Least Fit? When Psychology Meets Ecology in Organizational Demography. In C. L. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on organizational fit* (pp. 287–315). New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Ely, R. J. & Thomas, D. A. (2001). Cultural Diversity at Work: The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes. *Administrative Science Quarterly, 46,* 229–273.

Ernst, V. & Spevacek, G. (2012). *Verbleib von Auszubildenden nach vorzeitiger Vertragslösung. Ergebnisse der IHK-Ausbildungsumfrage 2012.* Hannover: Industrie- und Handelskammer Hannover.

Ertelt, B.-J.; Meinedrink, J. H.; Seidel, G. (1999). Früherkennung potenzieller Ausbildungsabbrecher. *Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste: IBV, 16/1999,* 1287–1289.

Ertl, B., Luttenberger, S. & Paechter, M. (2014). Stereotype als Einflussfaktoren auf die Motivation und die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten bei Studentinnen in MINT-Fächern. *Gruppendynamik und Organisationsberatung, 45,* 419–440.

Esser, H. (1999). *Soziologie. Spezielle Grundlagen* (Bd. 1: Situationslogik und Handeln). Frankfurt/Main: Campus.

Essig, E. & Soparnot, R. (2019). Re-thinking gender inequality in the workplace – a framework from the male perspective. *M@n@gement, 22,* 373–410.

Estevez-Abe, M. (2006). Gendering the varieties of capitalism. A study of occupational segregation by sex in advanced industrial societies. *World Politics, 59,* 142–175.

Europäische Kommission (2003). Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen. *Amtsblatt der Europäischen Union, L 123/36.* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003H0361&from=DE [Stand: 12.05.2024]

European Commission (2009). *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. Brussels. URL: https://wbc-rti.info/object/document/7224/attach/she_figures_2009_en.pdf [Stand: 12.05.2024]

Evans, O. & Steptoe, A. (2002). The contribution of gender-role orientation, work factors and home stressors to psychological well-being and sickness absence in male- and female-dominated occupational groups. *Social Science & Medicine, 43,* 481–492.

Falk, S. (2002). Geschlechtsspezifische berufliche Segregation in Ostdeutschland zwischen Persistenz, Verdrängung und Angleichung. Ein Vergleich mit Westdeutschland für die Jahre 1991–2000. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35,* 37–59.

Faßmann, H. & Funk, W. (1997). Früherkennung und Reduzierung von Abbrüchen der Berufsausbildung in Berufsbildungswerken. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 30,* 345–355.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G. & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods, 39,* 175–191.

Faulstich-Wieland, H. (2016). Auszubildende in geschlechtsuntypischen Berufen. In H. Faulstich-Wieland (Hrsg.), *Berufsorientierung und Geschlecht* (S. 85–114). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Fischer, A. (2002). Erfahrungen der vom Ausbildungsabbruch betroffenen Personengruppen. In S. Bohlinger & K. Jenewein (Hrsg.), *Ausbildungsabbrecher – Verlierer der Wissensgesellschaft?* (S. 17–26). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology. Volume 2* (4th edition, pp. 357–411). Boston: McGraw-Hill.

Fiske, S. T. & Stevens, L. E. (1993). What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. In S. Oskamp & M. Coszanzo (Eds.), *Gender issues in contemporary society* (pp. 173–196). Newbury Park: Sage.

Fiske, S., Cuddy, A., Glick, P. & Xu, J. (2002). A model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition. *Journal of Personality and Social Psychology, 82,* 878–902.

Floge, L. & Merrill, D. M. (1986). Tokenism Reconsidered: Male Nurses and Female Physicians in a Hospital Setting. *Social Forces, 64,* 925–947.

Flores, L. Y., Navarro, R. L., Smith, J. L. & Ploszaj, A. M. (2006). Testing a Model of Nontraditional Career Choice Goals With Mexican American Adolescent Men. *Journal of Career Assessment, 14,* 214–234.

Foley, M., Oxenbridge, S., Cooper, R. & Baird, M. (2020). 'I'll never be one of the boys': Gender harassment of women working as pilots and automotive tradespeople. *Gender, Work & Organization (2020),* 1–16. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/gwao.12443 [Stand: 12.05.2024]

Folke, O. & Rickne, J. (2022). Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics (2022),* 1–50. https://academic.oup.com/qje/advance-article/doi/10.1093/qje/qjac018/6581192 [Stand: 12.05.2024]

Forsblom, L., Negrini, L., Gurtner, J.-L. & Schumann, S. (2014). Lehrvertragsauflösungen und die Rolle der betrieblichen Auswahl von Auszubildenden. In: J. Seifried, U. Faßhauer & S. Seeber (Hrsg.), *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2014* (S. 187–198). Opladen [u. a.]: Verlag Barbara Budrich.

Foschi, M. (1992). Gender and Double Standards for Competence. In C. L. Ridgeway (Ed.), *Gender, Interaction, and Inequality* (pp. 181–207). New York: Springer Science + Business Media.

Foschi, M. (2000). Double Standards for Competence: Theory and Research. *Annual Review of Sociology, 26,* 21–42.

Frese, M. (1989). Gütekriterien der Operationalisierung von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 43,* 112–122.

Frey, A. & Ertelt, B.-J. (2013). Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der beruflichen Ausbildung. In: A. Frey, U. Lissmann & B. Schwarz (Hrsg.), H*andbuch Berufspädagogische Diagnostik* (S. 441–476). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Frey, A., Ertelt, B.-J. & Balzer, L. (2012). Erfassung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der beruflichen Grundbildung in Europa: Aktueller Stand und Perspektiven. In C. Baumeler, B.-J. Ertelt & A. Frey (Hrsg.), *Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung* (S. 11–60). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

Frey, A., Ertelt, B.-J. & Ruppert, J.-J. (2016). Abbrüche in der beruflichen Ausbildung. Gründe, Folgen und Möglichkeiten der Prävention. In A. Bienfait & A. Frey (Hrsg.), *Ausbildungs- und Studienabbrüche. Empirische Befunde, Ursachen und Möglichkeiten der Prävention* (Themenheft Empirische Pädagogik, 30 (3/4), S. 622–643). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

Frey, A. & Terhart, P. (2010). Wie man Ausbildungsabbrüche vermeiden kann. Problembeschreibung und Möglichkeiten der Prävention. *Blätter der Wohlfahrtspflege, 157,* 109–112.

Frey, D., Stahlberg, D. & Gollwitzer, P. M. (1993). Einstellung und Verhalten: Die Theorie des überlegten Handelns und die Theorie des geplanten Verhaltens. In D. Frey & M. Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie* (Bd. 1, S. 361–398). Bern: Huber.

Friehs, M.-T.; Aparicio Lukassowitz, F. & Wagner, U. (2022). Stereotype content of occupational groups in Germany. *Journal of Applied Social Psychology, 52,* 459–475.

Fritschi, T., Bannwart, L., Hümbelin, O., & Frischknecht, S. (2012). *Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf Validierung und Ausbildungsabbrüche* (Schlussbericht im Auftrag der Travail Suisse). Bern: Fachhochschule Soziale Arbeit.

Frome, P. M., Alfeld, C. J., Eccles, J. S. & Barber, B. L. (2006). Why Don't They Want a Male-Dominated Job? An investigation of young women who changed their occupational aspirations. *Educational Research and Evaluation, 12,* 359–372.

Furnham, A. (2001). Vocational preference and p-o fit: Reflections on Holland's theory of vocational choice. *Applied Psychology, 50,* 5–29.

Gellhardt, H., Kohlmeyer, K. & Theisen, M. (1995). *Anatomie des Ausbildungsabbruchs – Quantitative und qualitative Aspekte eines bildungspolitischen Problems*. Berlin: Universitätsverlag der TU Berlin.

Glick, P., Wilk, K. & Perreault, M. (1995). Images of Occupations: Components of Gender and Status in Occupational Stereotypes. *Sex Roles, 32,* 565–582.

Göthlich, S. E. (2009). Zum Umgang mit fehlenden Daten in großzahligen empirischen Erhebungen. In: S. Albers, D. Klapper, U. Konradt, A. Walter & J. Wolf (Hrsg.), *Methodik der empirischen Forschung* (3., überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 119–135). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Gottschall, K. (2018). Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In F. Böhle, G. G. Voß & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2: Akteure und Institutionen* (2. Auflage, S. 361–395). Wiesbaden: Springer VS.

Granato, N. (2017). Geschlechterungleichheit in Führungspositionen. Der Einfluss von Arbeitsmarktsegregation und beruflichen Opportunitätsstrukturen. *Zeitschrift für Soziologie, 46,* 185–200.

Granato, M., Grieger, D. & Spree, B. (1999). Prüfungserfolg – Prüfungsversagen im Handwerk. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 28 (6),* 49–50.

Greguras, G. J. & Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology, 94,* 465–477.

Greilinger, A. (2013). *Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben*. München: Ludwig-Fröhler-Institut.

Greilinger, A. (2019). *Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung. Erkenntnisse zu Berufs- und Betriebswechseln in- und außerhalb des Handwerks*. München: Ludwig-Fröhler-Institut.

Greinert, W.-D. (1995). *Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Struktur und Funktion*. Stuttgart: Holland + Josenhans.

Greinert, W.-D. (2001). Krise und Umbruch des Dualen Systems der Berufsausbildung in Deutschland – zwei Szenarien. In: H. Schanz (Hrsg.), *Berufs- und wirtschaftspädagogische Grundprobleme* (S. 185–194). Baltmannsweiler: Schneider Verlag.

Gutek, B. A.; Morasch, B. (1982). Sex-Ratios, Sex-Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work. *Journal of Social Issues, 38,* 55–74.

Gutek, B. A. & Cohen, A. G. (1987). Sex Ratios, Sex Role Spillover, and Sex at Work. A Comparison of Men's and Women's Experiences. *Human Relations, 40,* 97–115.

Haddock, G. & Maio, G. R. (2014). Einstellungen. In: K. Jonas, W. Stroebe & M. Hewstone (Hrsg.), *Sozialpsychologie* (6., vollständig überarbeitete Auflage, S. 197–230). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Hahn, A. & Twardy, M. (1996). *Ausbildungsabbruch im Dachdeckerhandwerk*. Köln: Kommissionsverlag Adalbert Carl.

Haines, E. L., Deaux, K. & Lofaro, N. (2016). The Times They Are a-Changing … or Are They Not? A Comparison of Gender Stereotypes, 1983–2014. *Psychology of Women Quarterly, 40,* 353–363.

Hakim, C. (1993). Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change. *European Sociological Review, 9,* 289–314.

Halpert, J. A., Wilson, M. L. & Hickman, J. L. (1993). Pregnancy as a Source of Bias in Performance Appraisals. *Journal of Organizational Behavior, 14,* 649–663.

Hannover, B. & Wolter, I. (2019). Geschlechtsstereotype: wie sie entstehen und sich auswirken. In: B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 201–210). Wiesbaden: Springer VS.

Hardin, E. E., & Donaldson, J. R. (2014). Predicting job satisfaction: A new perspective on person-environment fit. *Journal of Counseling Psychology, 61,* 634–640.

Harney, K. & Rahn, S. (2000). Steuerungsprobleme im beruflichen Bildungswesen – Grenzen der Schulpolitik. Handlungslogiken und Handlungsfolgen aktueller Berufsbildungspolitik. *Zeitschrift für Pädagogik, 46,* 731–751.

Hartman, R. L. & Barber, E. G. (2020). Women in the Workforce. The effect of gender on occupational self-efficacy, work engagement and career aspirations. *Gender in Management: An International Journal,* 35, 92–118.

Hausmann, A.-C. & Kleinert, C. (2014). *Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert* (IAB-Kurzbericht 9/2014). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. https://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf [Stand: 12.05.2024]

Hayes, A. F. & Coutts, J. J. (2020). Use omega rather than Cronbach's alpha for estimating reliability. But… *Communication Methods and Measures, 14,* 1–24.

He, J. C., Kang, S. K., Tse, K. & Toh, S. M. (2019). Stereotypes at work: Occupational stereotypes predict race and gender segregation in the workforce. *Journal of Vocational Behavior, 115,* https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000187911930082X [Stand: 12.05.2024]

Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. *Research in Organizational Behavior, 5,* 269–298.

Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues, 57,* 657–674.

Heilman, M. E. & Wallen, A. S. (2010). Wimpy and undeserving of respect: Penalties for men's gender-inconsistent success. *Journal of Experimental Social Psychology, 46,* 664–667.

Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D. & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology, 89,* 416–427.

Heintz, B. & Nadai, E. (1998). Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. *Zeitschrift für Soziologie, 27,* 75–93.

Heintz, B., Nadai, E., Fischer, R. & Ummel, H. (1997). *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes.* Frankfurt/Main: Campus Verlag.

Heinz, W. R. (1995). *Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation.* Weinheim: Juventa.

Heinzer, S. & Reichenbach, R. (2013). S*chlussbericht zum Forschungsprojekt „Die Entwicklung der beruflichen Identität".* https://www.ife.uzh.ch/dam/jcr:00000000-272b-1a72-0000-00002d44d5b6/Schlussbericht_zum_BBT-Projekt_Berufliche_Identitaet.pdf [Stand: 12.05.2024]

Helbig, M. & Leuze, K. (2012). Ich will Feuerwehrmann werden! Wie Eltern, individuelle Leistungen und schulische Fördermaßnahmen geschlechts(un-)typische Berufsaspirationen prägen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 64,* 91–122.

Hensge, K. (1987). *Ausbildungsabbruch im Berufsverlauf* (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 87). Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Hensing, G. & Alexanderson, K. (2003). The association between sex segregation, working conditions, and sickness absence among employed women. *Occupational & Environmental Medicine, 61 (2),* 1–6. https://oem.bmj.com/content/61/2/e7.full [Stand: 12.05.2024]

Herzog, A. R. & Bachman, J. G. (1981). Effects of questionnaire length on response quality. *Public Opinion Quarterly, 45,* 549–559.

Hild, P. & Fröhlich, D. (1983). Die Wirksamkeit der „Mädchenprogramme" – am Beispiel Nordrhein-Westfalen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 12 (6),* 195–199.

Hillmert, S. (2002): Stabilität und Wandel des deutschen Modells: Lebensverläufe im Übergang zwischen Schule und Beruf. In: M. Wingens & R. Sackmann (Hrsg.), *Bildung und Beruf. Ausbildung und berufsstruktureller Wandel in der Wissensgesellschaft* (S. 65–82). Weinheim: Juventa.

Hinrichs, K. (1996). Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbilder der Sozialpolitik. *Sozialer Fortschritt, 45,* 102–107.

Hinz, T. & Schübel, T. (2001). Geschlechtersegregation in deutschen Betrieben. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 34,* 286–301.

Hippach-Schneider, U., Krause, M. & Woll, C. (2007). *Berufsbildung in Deutschland. Kurzbeschreibung* (Cedefop Panorama series 136). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. https://www.bibb.de/dokumente_archiv/pdf/Berufsbildung-im-Netz.pdf [Stand: 12.05.2024]

Hirschauer, S. (1994). Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 46,* 668–692.

Hobler, D., Klenner, C., Pfahl, S., Sopp, P. & Wagner, A. (2017). *Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. Aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal* (WSI Report Nr. 35), https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_35_2017.pdf [Stand: 12.05.2024]

Hosoda, M. & Stone, D. L. (2000). Current gender stereotypes and their evaluative content. *Perceptual and Motor Skills, 90,* 1283–1294.

Howe, F. & Gessler, M. (2018). Lern- und Arbeitsaufgaben. In: F. Rauner & P. Grollmann (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildungsforschung* (3. aktualisierte und erweiterte Auflage, S. 486–494). Bielefeld: wbv Media.

Hüfken, V. (2019). Telefonische Befragung. In: N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 757–768). Wiesbaden: Springer VS.

Huang, C. (2011). Self-concept and academic achievement: A meta-analysis of longitudinal relations. *Journal of School Psychology, 49,* 505–528.

Huth, S. (2000). *Ausbildungsabbruch in Rheinland-Pfalz. Eine handlungsorientierte Studie.* Mainz: Institut für Sozialpädagogische Forschung.

Jacobs, J. A. (1989). *Revolving Doors. Sex Segregation and Women's Careers.* Stanford: Stanford University Press.

Jacobs, J. A. (1999). The Sex Segregation of Occupations. Prospects for the 21 st Century. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of Gender & Work* (pp. 125–141). London: Sage.

Jahn, R. W., Heisler, D. & Diettrich, A. (2016). Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche – nur Probleme oder auch Chancen? *Berufsbildung, 70 (157),* 2–5.

James, D. R. & Taeuber, K. E. (1985). Measures of Segregation. In N. B. Tuma (Ed.), *Sociological Methodology* (pp. 1–31). San Francisco: Jossey-Bass.

Jandura, O. (2018). Fake Data? Zur Trennung von sauberen und verschmutzten Daten bei selbstadministrierten Befragungsmodi. In P. Rössler & C. Rossmann (Hrsg.), *Kumulierte Evidenzen. Replikationsstudien in der empirischen Kommunikationsforschung* (S. 207–223). Wiesbaden: Springer VS.

Janssen, J. & Laatz, W. (2017). *Statistische Datenanalyse mit SPSS. Eine anwendungsorientierte Einführung in das Basissystem und das Modul Exakte Tests* (9., überarbeitete und erweiterte Auflage). Berlin: Springer Gabler.

Janssen, S. & Backes-Gellner, U. (2015). Occupational Stereotypes and Gender-Specific Job Satisfaction. *Industrial Relations, 55,* 71–91.

Kaiser, H. F. & Rice, J. (1974). Little Jiffy, Mark IV. *Educational and Psychological Measurement, 34,* 111–117.

Kalter, F. (2001). Die Kontrolle von Drittvariablen bei der Messung von Segregation. Ein Vorschlag am Beispiel der familialen Assimilation von Migrantinnen. *Zeitschrift für Soziologie, 30,* 452–464.

Kammeyer-Mueller, J. D. & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathway to adjustment. *Journal of Applied Psychology, 88,* 779–794.

Kammeyer-Mueller, J., Wanberg, C., Rubenstein, A. & Song, Z. (2013). Support, undermining, and newcomer socialization: Fitting in during the first 90 days. *Academy of Management Journal, 56,* 1104–1124.

Kanter, R. M. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology, 82,* 965–990.

Kauffeld, S. & Grohmann, A. (2011). Personalauswahl. In S. Kauffeld (Hrsg.): *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor* (S. 93–112). Heidelberg: Springer.

Keck, E. (1984). Bestimmungsfaktoren für den Abbruch der betrieblichen Berufsausbildung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 17,* 247–256.

Kelan, E. K. (2018). Men Doing and Undoing Gender at Work: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews, 20,* 544–558.

Kim, Y., Dykema, J., Stevenson, J., Black, P. & Moberg, D. P. (2019). Straightlining: Overview of Measurement, Comparison of Indicators, and Effects in Mail-Web Mixed-Mode Surveys. *Social Science Computer Review, 37, 214–233.*

Klauer, K. C. (2020). Soziale Kategorisierung und Stereotypisierung. In: L.-E. Petersen & B. Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 23–32). Weinheim, Basel: Beltz.

Kleinert, C. & Schels, B. (2020). Zurück zu Norm? Kompromissbildung zwischen geschlechtstypischen und geschlechtsuntypischen Berufsaspirationen, Bewerbungs- und Ausbildungsberufen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 72,* 229–260.

Koberg, C. S. & Chusmir, L. H. (1989). Relationship Between Sex Role Conflict and Work-Related Variables: Gender and Hierarchical Differences. *The Journal of Social Psychology, 129,* 779–791.

Koberg, C. S. & Chusmir, L. H. (1991). Sex role conflict in sex-atypical jobs: A study of female-male differences. *Journal of Organizational Behavior, 12,* 461–465.

Konsortium Bildungsberichterstattung (2006). *Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration.* Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Korhonen, J., Linnanmäki, K., & Aunio, P. (2014). Learning difficulties, academic well-being and educational dropout: A person-centred approach. *Learning and Individual Differences, 31,* 1–10.

Krapp, A., Schiefele, U. & Schreyer, I. (1993). Metaanalyse des Zusammenhangs von Interesse und schulischer Leistung. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, 10 (2),* 120–148.

Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology, 49,* 1–49.

Kristof-Brown, A. L. & Jansen, K. J. (2007). Issues of person-organization fit. In C. L. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on Organizational Fit* (pp. 123–154). New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Kristof-Brown, A. L. & Guay, R. P. (2010). Person-Environment Fit. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Vol. 3: Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization* (pp. 3–50). Washington, DC: American Psychological Association.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58,* 281–342.

Kroeger, T., Meng, F., Müntinga, R. & Stephan, J. (2022). ‚Microaggressions' als Herausforderung für geschlechteruntypische Auszubildende: Anwendungsmöglichkeiten des Erklärungsansatzes im Kontext von Bildungs(un)gerechtigkeit in Ausbildungsverläufen. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 42,* 1–26. https://www.bwpat.de/ausgabe42/kroeger_etal_bwpat42.pdf [Stand: 12.05.2024]

Krohne, H. W. & Hock, M. (2015). *Psychologische Diagnostik. Grundlagen und Anwendungsfelder* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage). Stuttgart: W. Kohlhammer.

Kroll, S. (2021). Allein unter Männern, allein unter Frauen. Geschlechtsspezifische Entwicklungen in dualen Männer- und Frauenberufen und Unterschiede im Ausbildungsverlauf. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 50 (4),* 16–20.

Krötz, M. & Deutscher, V. (2021). Betriebliche Ausbildungsqualität – Eine Frage der Perspektive? *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 24,* 1453–1475.

Krötz, M. & Deutscher, V. (2022). Drop-out in dual VET: why we should consider the drop-out direction when analysing drop-out. *Empirical Research in Vocational Education and Training, 14 (1),* 1–26.

Krüger, H. (1991). Doing Gender – Geschlecht als Statuszuweisung im Berufsbildungssystem. In: D. Brock, B. Hantsche, G. Kühnlein, H. Meulemann & K. Schober (Hrsg.), *Übergänge in den Beruf. Zwischenbilanz zum Forschungsstand* (S. 139–169). Weinheim und München: Juventa Verlag.

Kuckartz, U., Rädiker, S., Ebert, T. & Schehl, J. (2010). *Statistik. Eine verständliche Einführung.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kutscha, G. (2010). Berufsbildungssystem und Berufsbildungspolitik. In R. Nickolaus, G. Pätzold, H. Reinisch, T. Tramm (Hrsg.), *Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik* (S. 311–323). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.

Lamamra, N. & Masdonati, J. (2008). Wer eine Lehre abbricht, hat dafür oft mehrere Gründe. *Panorama, (6),* 13–14.

Lange, S. (2019). *Die Berufsausbildungseingangsphase. Anforderungen an Auszubildende und ihre Bewältigungsstrategien am Beispiel des Kfz-Mechatronikers.* Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Lauver, K. J. & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior, 59,* 454–470.

Leber, U. & Schwengler, B. (2021). Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung. *IAB-Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3/2021,* 1–8.

Leiner, D. J. (2019). Too Fast, too Straight, too Weird: Non-Reactive Indicators of Meaningless Data in Internet Surveys. *Survey Research Methods, 13,* 229–248.

Lempert, W. (2002). *Berufliche Sozialisation oder Was Berufe aus Menschen machen. Eine Einführung* (2., bearbeitete Auflage). Hohengehren: Schneider.

Lenz, I. (2022). Intersektionale Ungleichheiten in Arbeit und Beruf. In A. Biele Mefebue, A. D. Bührmann & S. Grenz (Hrsg.), *Handbuch Intersektionalitätsforschung* (S. 271–287). Wiesbaden: Springer VS.

Leonhart, R. (2008). *Psychologische Methodenlehre/ Statistik.* München: Ernst Reinhardt Verlag.

Lettau, J. (2017). Bildungswege nach einer vorzeitigen Vertragslösung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 46 (3),* 41–44.

Leven, I., Hurrelmann, K. & Quenzel, G. (2019). Beruf und Karriere: Im Falle des Falles zählt die Sicherheit des Arbeitsplatzes. In Shell Deutschland Holding (Hrsg.), *18. Shell* Jugendstudie – Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort (S. 187–211). Weinheim, Basel: Beltz.

Lewalter, D. & Krapp, A. (2004). Interesse und berufliche Sozialisation im Rahmen der Ausbildung. *Empirische Pädagogik, 18,* 432–459.

Lidwall, U. (2021). Gender composition in occupations and branches and medically certified sick leave: a prospective population study. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 94,* 1659–1670.

Liminana-Gras, R., Pilar Sanchez-Lopez, M., Saaverda San Roman, I. & Javier Corbalan-Berna, F. (2013). Health and Gender in Female-Dominated Occupations. The Case of Male Nurses. *The Journal of Men's Studies, 21,* 135–148.

Lohaus, D. & Habermann, W. (2016). *Integrationsmanagement – Onboarding neuer Mitarbeiter* (2., unveränderte Auflage). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Lück, D. & Landrock, U. (2019). Datenaufbereitung und Datenbereinigung in der quantitativen Sozialforschung. In N. Baur; J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 457–471). Wiesbaden: Springer VS.

Lüdtke, O., Robitzsch, A., Trautwein, U. & Köller, O. (2007). Umgang mit fehlenden Werten in der psychologischen Forschung. Probleme und Lösungen. *Psychologische Rundschau, 58,* 103–117.

Ludwig, P. H. (2010). Schulische Erfolgserwartungen und Begabungsselbstbilder bei Mädchen – Strategien ihrer Veränderung. In M. Matzner & I. Wyrobnik (Hrsg.), *Handbuch Mädchen-Pädagogik* (S. 145–158). Weinheim: Beltz.

Luhaorg, H. & Zivian, M. T. (1995). Gender Role Conflict: The Interaction of Gender, Gender Role, and Occupation. *Sex Roles, 33,* 607–620.

Lüpsen, H. (2017). *Comparison of nonparametric analysis of variance methods. A Monte Carlo study. Part A: Between subjects designs – A Vote for van der Waerden* (Version 5, completely revised and extended). https://kups.ub.uni-koeln.de/8543/1/comparison-1.pdf [Stand: 12.05.2024]

Lüpsen, H. (2020). *Multiple Mittelwertvergleiche – parametrisch und nicht parametrisch – sowie α-Adjustierungen mit praktischen Anwendungen mit R und SPSS* (Version 2.0). http://www.uni-koeln.de/~a0032/statistik/texte/mult-comp.pdf [Stand: 12.05.2024]

Lüpsen, H. (2021). *Varianzanalysen – Prüfen der Voraussetzungen und nichtparametrische Methoden sowie praktische Anwendungen mit R und SPSS* (Version 4.3). http://www.uni-koeln.de/~luepsen/statistik/texte/nonpar-anova.pdf [Stand: 12.05.2024]

Lupton, B. (2000). Maintaining Masculinity: Men who do ‚Women's Work'. *British Journal of Management, 11 Special Issue,* 33–48.

Makarova, E. & Herzog, W. (2014). Geschlechtsuntypische Berufswahlen bei jungen Frauen: Muss das Vorbild weiblich sein? *Zeitschrift für Soziologie und Sozialisation, 34,* 38–54.

Makarova, E., Aeschlimann, B. & Herzog, W. (2016a). „Ich tat es ihm gleich" – Vorbilder junger Frauen mit naturwissenschaftlich-technischer Berufswahl. In: *bwp@ Spezial 12 Berufsorientierung im Lebenslauf – theoretische Standortbestimmung und empirische Analysen*, hrsg. v. H. Faulstich-Wieland, S. Rahn & B. Scholand, 1–19. http://www.bwpat.de/spezial12/makarova_etal_bwpat_spezial12.pdf [Stand: 12.05.2024]

Makarova, E., Aeschlimann, B. & Herzog, W. (2016b). Why is the pipeline leaking? Experiences of young women in STEM vocational education and training and their adjustment strategies. *Empirical Research in Vocational Education and Training, 8 (2),* 1–18.

Makowski, D., Wiernik, B. M., Patil, I., Lüdecke, D., & Ben-Shachar, M. S. (2022). *Correlation: Methods for correlation analysis* [R package]. https://CRAN.R-project.org/package=correlation [Stand: 12.05.2024]

Makowski, D., Ben-Shachar, M. S., Patil, I., & Lüdecke, D. (2020). Methods and algorithms for correlation analysis in R. *Journal of Open Source Software, 5(51),* 2306. https://doi.org/10.21105/joss.02306 [Stand: 12.05.2024]

Mansouri, H. & Chang, G.-H. (1995). A comparative study of some rank tests for interaction. *Computational Statistics & Data Analysis, 19,* 85–96.

Marstedt, G.; Müller, R. (1998). *Ausbildungsbeschwerden – Eine Studie über Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen Auszubildender.* Bremerhaven: nw-verlag.

Marten, E. & Walgenbach, K. (2023). Intersektionale Diskriminierung. In: A. Scherr, A. C. Reinhardt & A. El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (2., erweiterte und aktualisierte Auflage, S. 131–145). Wiesbaden: Springer VS.

Martin, P. & Barnard, A. (2013). The experience of women in male-dominated occupations: A constructivist grounded theory inquiry. *SA Journal of Industrial Psychology, 39 (2), Art. #1099,* 1–12. https://pdfs.semanticscholar.org/9e3e/cefea2d5ab0a1d9dead7b12db252003a0f9f.pdf [Stand: 12.05.2024]

Matthes, B. & Biersack, W. (2009). Frauenberufe Männerberufe: Karten neu gemischt. *IAB-Forum. Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1),* 18–23. URL: http://doku.iab.de/forum/2009/Forum1–2009_Biersack_Matthes.pdf [Stand: 12.05.2024]

Matthes, S. (2019). *Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung.* Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

McDonald, R. P. (1970). The theoretical foundations of principal factor analysis, canonical factor analysis, and alpha factor analysis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 23,* 1–21.

McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified approach.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates

McDonald's Deutschland (2017). McDonald's Ausbildungsstudie 2017. Job von morgen! Schule von gestern. Ein Fehler im System? https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/McDonalds_Ausbildungsstudie_2017.pdf [Stand: 12.05.2024]

McIntosh, B., McQuaid, R., Munro, A. & Dabir-Alai, P. (2012). Motherhood and its impact on career progression. *Gender in Management: An International Journal, 27,* 346–364.

Meuser, M. (2004). Nichts als alter Wein in neuen Schläuchen? Männlichkeitskonstruktionen im Informationszeitalter. In H. Kahlert & C. Kajatin (Hrsg.), *Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter. Wie neue Technologien die Geschlechterverhältnisse verändern* (S. 73–94). Frankfurt/Main, New York: Campus.

Meuser, M. (2010). *Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster* (3. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Michaelis, C. & Findeisen, S. (2022). Influence of Person-Vocation Fit in Satisfaction and Persistence in Vocational Training Programs. *Front. Psychol. 13:834543*. doi: 10.3389/fpsyg.2022.834543 [Stand: 12.05.2024]

Micus-Loos, C., Plößer, M., Geipel, K. & Schmeck, M. (2016). *Normative Orientierungen in Berufs- und Lebensentwürfen junger Frauen*. Wiesbaden: Springer VS.

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2020). *Kein Abschluss ohne Anschluss. Übergang Schule – Beruf in NRW. Handbuch zur Umsetzung der Standardelemente und Angebote*, https://a.storyblok.com/f/91125/x/177809cbbf/handbuch-kaoa-final-2020.pdf [Stand: 12.05.2024]

Mischler, T. (2014). Abbruch oder Neuorientierung? Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen im Handwerk. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43 (1),* 44–48.

Mischler, T. & Schiener, J. (2016). Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen im Handwerk. Multivariate Analysen auf Basis einer Kammerstatistik. In A. Bienfait & A. Frey (Hrsg.), *Ausbildungs- und Studienabbrüche. Empirische Befunde, Ursachen und Möglichkeiten der Prävention* (Themenheft Empirische Pädagogik, 30 (3/4), S. 402–427). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

Mischler, T. & Ulrich, J. G. (2018). Was eine Berufsausbildung im Handwerk attraktiv macht. *BIBB Report 5/2018* https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/9349 [Stand: 12.05.2024]

Mitchell, M. N. (2021). *Interpreting and Visualizing Regression Models Using Stata* (2nd edition). College Station, Texas: Stata Press.

Möller, J., Zitzmann, S., Helm, F., Machts, N. & Wolff, F. (2020). A Meta-Analysis of Relations Between Achievement and Self-Concept. *Review of Educational Research, 90,* 376–419.

Moser, K. (2004). Organisationale Sozialisation und berufliche Entwicklung. In: H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie* (S. 533–595). Göttingen [u. a.]: Hogrefe.

Moser, K., Soucek, R. & Hassel, A. (2014). Berufliche Entwicklung und organisationale Sozialisation. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3., überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 449–500). Göttingen: Hogrefe.

Moss-Racusin, C. A. (2014). Male backlash: Penalties for men who violate gender stereotypes. In R. J. Burke & D. A. Major (Eds.), *Gender in organizations: Are men allies or adversaries to women's career advancement?* (pp. 247–269). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.

Muchinsky, P. M. & Monohan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior, 31,* 268–277.

Nägele, C. & Neuenschwander, M. P. (2015). Passt der Beruf zu mir? Determinanten und Konsequenzen wahrgenommener Passung mit dem Lehrberuf beim Übergang in die Berufsbildung. In K. Häfeli, M. P. Neuenschwander & S. Schumann (Hrsg.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf. Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz* (S. 49–74). Wiesbaden: Springer VS.

Nerdinger, F. W. (2019). Gravitation und organisationale Sozialisation. In: F. W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schape (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (4., vollständig überarbeitete Auflage, S. 81–94). Berlin: Springer Verlag.

Neuenschwander, M. P. (1999). *Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich. Schlussbericht. Untersuchung im Auftrag des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes, Bildungsdirektion des Kantons Zürich*. Zürich: Verlag impulse & Sauerländer.

Neuenschwander, M. P. (2011). Determinanten der Passungswahrnehmung nach dem Übergang in die Sekundarstufe II. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaft, 33,* 401–419.

Neuenschwander, M. P. & Gerber, M. (2014). Schulische Vorbereitung auf die berufliche Sozialisation im Lehrbetrieb. *Unterrichtswissenschaft, 42,* 244–260.

Neuenschwander, M. P., Stalder, B. E. & Süss, D. (1996). *Berufswahl und Lehrvertragsauflösungen im Kanton Bern*. Bern: Institut für Psychologie der Universität und Amt für Bildungsforschung der Erziehungsdirektion.

Neuenschwander, M. P., Hofmann, J., Jüttler, A., Schumann, S. & Kaqinari, T. (2018). *Institutionelle und kontextuelle Bedingungen der Berufsfindung und des Eintritts in die berufliche Grundbildung (WiSelII). Dokumentation der Welle 5 (2016/2017)*. https://www.fhnw.ch/de/forschung-und-dienstleistungen/paedagogik/institut-forschung-und-entwicklung/zentrum-lernen-und-sozialisation/wisel-ii-individuelle-und-kontextuelle-bedingungen-der-berufsfindung/dokuband_welle5.pdf [Stand: 12.05.2024]

Neuenschwander, M. P., Balmer, T., Gasser-Dutoit, A., Goltz, S., Hirt, U., Ryser, H. & Wartenweiler, H. (2005). *Schule und Familie – was sie zum Schulerfolg beitragen*. Bern: Haupt.

Nguyen, N., & Borteyrou, X. (2016). Core self-evaluations as a mediator of the relationship between person–environment fit and job satisfaction among laboratory technicians. *Personality and Individual Differences, 99,* 89–93.

Oehme, A. (2002). Ziellauf – Eine Initiative zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. In S. Bohlinger & K. Jenewein (Hrsg.), *Ausbildungsabbrecher – Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und -praxis* (S. 39–50). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Ohlemann, S. (2021). *Berufliche Orientierung zwischen Heterogenität und Individualisierung. Beschreibung, Messung und Konsequenzen zur individuellen Förderung in Schule*. Wiesbaden: Springer VS.

O'Neil, J. M. (2008). Summarizing 25 Years of Research on Men's Gender Role Conflict Using the Gender Role Conflict Scale. New Research Paradigms and Clinical Implications. *The Counseling Psychologist, 36,* 358–445.

O'Reilly, C. A., Chatman, J. & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal, 34,* 487–516.

Ostendorf, H. (1983). Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen: Welche Bedeutung hat die subjektive Situation der weiblichen Auszubildenden für das Modellversuchsprogramm? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 12 (3),* 91–93.

Ostroff, C. L. & Schulte, M. (2007). Multiple Perspectives of Fit in Organizations Across Levels of Analysis. In C. L. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on organizational fit* (pp. 3–70). New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Paa, H. K. & McWhirter, E. H. (2000). Perceived Influences on High School Students' Current Career Expectations. *The Career Development Quarterly, 49,* 29–44.

Pahl, J.-P. (2014). *Berufsbildung und Berufsbildungssystem. Darstellung und Untersuchung nicht-akademischer und akademischer Lernbereiche.* Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Parker, S. K. & Griffin, M. A. (2002). What Is So Bad About a Little Name-Calling? Negative Consequences of Gender Harassment for Overperformance Demands and Distress. *Journal of Occupational Health Psychology, 7,* 195–210.

Paul-Kohlhoff, A. & Rützel, J. (1982). Gewerblich-technische Ausbildung für Frauen – Veränderung der Ausbildungspraxis? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 11 (2),* 8–11.

Pershing, J. L. (2003). Why Women Don't Report Sexual Harassment: A Case Study of an Elite Military Institution. *Gender Issues, 21,* 3–30.

Petersen, L.-E. & Six-Materna, I. (2006). Stereotype. In H.-W. Bierhoff & D. Frey (Hrsg.), *Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie* (S. 430–436). Göttingen [u. a.]: Hogrefe.

Piening, D., Hauschildt, U. & Rauner, F. (2010). *Lösung von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben. Eine Studie im Auftrag der Industrie- und Handelskammer Osnabrück-Emsland.* Bremen: Universität Bremen.

Piening, D., Hauschildt, U., Heinemann, L. & Rauner, F. (2012). *Hintergründe vorzeitiger Lösung von Ausbildungsverträgen aus der Sicht von Auszubildenden und Betrieben in der Region Leipzig. Eine Studie im Auftrag der Landratsämter Nordsachsen und Leipzig sowie der Stadt Leipzig.* Bremen: Universität Bremen. https://www.berufsorientierung-nordsachsen.de/f-Download-d-file.html?id=1738 [Stand: 12.05.2024]

Plant, E. A., Hyde, J. S., Keltner, D. & Devine, P. G. (2000). The gender stereotyping of emotions. *Psychology of Women Quarterly, 24,* 81–92.

Plicht, H., & Schreyer, F. (2002). *Ingenieurinnen und Informatikerinnen. Schöne neue Arbeitswelt* (IAB Kurzbericht, 11/2002) Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. http://doku.iab.de/kurzber/2002/kb1102.pdf [Stand: 12.05.2024]

Pohlmann, B. & Möller, J. (2010). Fragebogen zur Erfassung der Motivation für die Wahl des Lehramtsstudiums (FEMOLA). *Zeitschrift für Psychologie, 24,* 73–84.

Pollmann-Schult, M. (2009). Geschlechterunterschiede in den Arbeitswerten: eine Analyse für die alten Bundesländer 1980–2000. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 42,* 140–154.

Powell, A., Bagihole, B. & Dainty, A. (2006). The problem of women's assimilation into UK engineering cultures: can critical mass work? *Equal Opportunities International, 25,* 688–699.

Powell, A., Bagihole, B. & Dainty, A. (2009). How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences für Gender Equality. *Gender, Work and Organization, 16,* 411–428.

Prager, J. U. & Wieland, C. (2005). *Jugend und Beruf: Repräsentativumfrage zur Selbstwahrnehmung der Jugend in Deutschland*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Price-Glynn, K. & Rakovski, C. (2012). Who rides the glass escalator? Gender, race and nationality in the national nursing assistant study. *Work, employment and society, 26,* 699–715.

Pullen, A. & Simpson, R. (2009). Managing difference in feminized work: Men, otherness and social practice. *Human Relations, 62,* 561–587.

Qian, Y. & Fan, W. (2019). Men and Women at Work: Occupational Gender Composition and Affective Well-Being in the United States. *Journal of Happiness Studies, 20,* 2077–2099.

Quante-Brandt, E.; Schirmacher, A.; Breden, M.; Grotrian, A.; Mahlberg-Wilson, E. (2003). Ausbildung – Bleib dran – Praxisforschung in der dualen Berufsausbildung. *Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), 25,* 45–62.

Rahn, S. (2001). *Die Karrierisierung des weiblichen Lebenslaufs. Eine historische Rekonstruktion der Entstehung der Berufswahl im weiblichen Lebenslauf Ende des 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts*. Frankfurt/Main: Peter Lang.

Rahn, S. & Hartkopf, E. (2016). Geschlechtsuntypische Berufswahlen. Beobachtungen aus dem Berufsorientierungspanel. In H. Faulstich-Wieland (Hrsg.), *Berufsorientierung und Geschlecht* (S. 115–132). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Rahn, S., Brüggemann, T. & Hartkopf, E. (2014). *Das Berufsorientierungspanel (BOP). Abschlussbericht zur regionalen Paneluntersuchung „Berufsorientierungs- und Übergangsprozesse Jugendlicher im Rhein-Erft-Kreis"*. Münster: ecotransfer-Verlag.

Rahn, S., Gruehn, S., Fuhrmann, C. & Keune, M. S. (2019). Schülerfeedback – fachübergreifend vergleichbar? Zur Bedeutung von Unterrichtsfach und Fachinteresse für Schüleraussagen zur Unterrichtsqualität. *Unterrichtswissenschaft, 47,* 383–404.

Ratschinski, G. (2009). *Selbstkonzept und Berufswahl. Eine Überprüfung der Berufswahltheorie von Gottfredson an Sekundarschülern*. Münster: Waxmann.

Reiser, R. (1992). *Entwicklungsgeschichten von Ausbildungsabbrüchen*. Köln: Kommissionsverlag Adalbert Carl.

Renninger, K. A. & Hidi, S. E. (2016). *The Power of Interest for Motivation and Engagement*. New York: Routledge.

Reskin, B. F. & Roos, P. A. (1990). *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press.

Reuband, K.-H. (2019). Schriftlich-postalische Befragung. In: N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 769–785). Wiesbaden: Springer VS.

Reuning, K. & Plutzer, E. (2020). Valid vs. Invalid Straightlining: The Complex Relationship Between Straightlining and Data Quality. *Survey Research Methods, 14,* 439–459.

Revelle, W. & Zinbarg, R. E. (2009). Coefficients Alpha, Beta, Omega, and the glb: Comments on Sijtsma. *Psychometrika, 74,* 145–154.

Riesenfelder, A., Schelepa, S. & Wetzel, P. (2007). *Karrieretypen im naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld. Eine Studie zu Dimensionen von (Dis-)Kontinuität in den Karrieren hochqualifizierter Frauen und Männer. Kurzfassung.* Wien: Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH. https://www.lrsocialresearch.at/wp-content/uploads/2024/03/w-fFORTE_Karrieretypen.pdf [Stand: 12.05.2024]

Rohrbach-Schmidt, D. & Uhly, A. (2015). Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67,* 105–135.

Rohrbach-Schmidt, D. & Uhly, A. (2016). Betriebliches Vertragslösungsgeschehen in der dualen Berufsausbildung. Eine Analyse des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. In A. Bienfait & A. Frey (Hrsg.), *Ausbildungs- und Studienabbrüche. Empirische Befunde, Ursachen und Möglichkeiten der Prävention* (Themenheft Empirische Pädagogik, 30 (3/4), S. 372–401). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

Rolfe, H. (2005). *Men in childcare* (EOC Working Paper, No. 35). Manchester: Equal Opportunities Commission.

Rosowski, E. (2009). Berufsorientierung im Kontext von Lebensplanung. Welche Rolle spielt das Geschlecht? In M. Oechsle, H. Knauf, C. Maschetzke & E. Rosowski (Hrsg.), *Abitur und was dann? Berufsorientierung und Lebensplanung junger Frauen und Männer und der Einfluss von Schule und Eltern* (S. 129–180). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Roth, P. L. & Switzer III, F. S. (1995). A Monte Carlo Analysis of Missing Data Techniques in a HR Setting. *Journal of Management, 21,* 1003–1023.

Rottermann, B. (2017). *Sozialisation in geschlechtsuntypischen Berufslehren.* Opladen [u. a.]: Budrich UniPress.

Rudman, L. A. (1998). Self-Promotion as a Risk Factor for Women: The Costs and Benefits of Counterstereotypical Impression Management. *Journal of Personality and Social Psychology, 74,* 629–645.

Rudman, L. A. & Fairchild, K. (2004). Reactions to Counterstereotypic Behavior: The Role of Backlash in Cultural Stereotype Maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology, 87,* 157–176.

Rudman, L. A. & Phelan, J. E. (2008). Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations. *Research in Organizational Behavior, 28,* 61–79.

Rudolf, M. & Buse, J. (2020). *Multivariate Verfahren. Eine praxisorientierte Einführung mit Anwendungsbeispielen* (3., überarbeitete Auflage). Göttingen: Hogrefe Verlag.

Rumberger, R. W. (1995). Dropping out of middle school: A multilevel analysis of students and schools. *American Educational Research Journal, 32 (3),* 583–625.

Rustemeyer, R. & Thrien, S. (2001). Das Erleben von Geschlechtsrollenkonflikten in geschlechtstypisierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 45,* 34–39.

Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (1997). Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future. *Journal of Vocational Behavior, 51,* 234–279.

Saks, A. M., Uggerslev, K. L. & Fassina, N. E. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior, 70,* 413–446.

Sax, L. J. & Bryant, A. N. (2006). The impact of college on sex-atypical career choices of men and women. *Journal of Vocational Behavior, 68,* 52–63.

Schank, C. (2011). *Die Betriebswahl im dualen System der Berufsausbildung. Eine empirische Analyse aus mittelstandsökonomischer Perspektive*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schanz, H. (2011). *Institutionen der Berufsbildung. Vielfalt in Gestaltungsformen und Entwicklung* (3., aktualisierte Auflage). Hohengehren: Schneider Verlag.

Schelten, A. (2010). *Einführung in die Berufspädagogik* (4., überarbeitete und aktualisierte Auflage). Stuttgart: Franz Steiner Verlag.

Schiefele, U., Krapp, A., Wild, K. P. & Winteler, A. (1993). Der Fragebogen zum Studieninteresse (FSI). *Diagnostica, 39,* 335–351.

Schmid, E. (2010). *Kritisches Lebensereignis „Lehrvertragsauflösung". Eine Längsschnittuntersuchung zum Wiedereinstieg und zum subjektiven Wohlbefinden betroffener Jugendlicher.* Bern: hep-Verlag.

Schmid, E. (2012). Ausstieg oder Wiedereinstieg? Die Konsequenzen von Lehrvertragsauflösungen auf den weiteren Ausbildungsverlauf von Jugendlichen. In C. Baumeler, B.-J. Ertelt & A. Frey (Hrsg.), *Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung* (S. 239–253). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

Schmid, E. & Stalder, B. E. (2007). *Lehrvertragsauflösung: direkter Wechsel oder vorläufiger Ausstieg. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Bern: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.

Schmid-Thomae, A. (2014). Der Girls' Day: Chancen und Fallstricke eines Berufsorientierungsprojekts für Mädchen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43 (1),* 34–35.

Schmidt, C. (2011). *Krisensymptom Übergangssystem. Die nachlassende soziale Inklusionsfähigkeit beruflicher Bildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Schneeweiß, S. (2016). *Wenn die Norm ein Geschlecht hat: Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich* (AMS report 116). Wien: Arbeitsmarktservice Österreich. https://www.econstor.eu/bitstream/10419/156323/1/859919218.pdf [Stand: 12.05.2024]

Schneider, B. (1982). Consciousness about sexual harassment among heterosexual and lesbian women workers. *Journal of Social Issues, 38,* 75–99.

Scholbeck, A. (2002). *Das Karriereverhalten von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufsdomänen. Eine empirische Studie über die berufliche Situation im Ingenieurwesen, Pflege- und Ärztebereich*. St. Ingbert: Röhrig Universitätsverlag.

Schöngen, K. (2003). Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch? Ergebnisse einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung. *Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste: IBV, 24,* 5–19.

Schumann, S., Forsblom, L., Negrini, L. & Gurtner, J.-L. (2014). *Skalendokumentation zum Forschungsprojekt STABIL „Stabile Lehrverträge – die Rolle des Ausbildungsbetriebs" – Betriebliche Ausbildungsbedingungen aus Sicht von BerufsbildnerInnen, Betriebsverantwortlichen und Lernenden.* https://kops.uni-konstanz.de/entities/publication/4c7f9585–6e4d-4a28-b8e4-dc93a43fdbf8 [Stand: 12.05.2024]

Schunk, D. H., Pintrich, P. R. & Meece, J. L. (2010). *Motivation in Education. Theory, Research, and Applications* (3rd ed.). Upper Saddle River (NJ): Pearson Education.

Schwiter, K. (2011). *Lebensentwürfe. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualität und Geschlechternormen.* Frankfurt/Main; New York: Campus Verlag.

Schwiter, K., Nentwich, J. & Keller, M. (2021). Male privilege revisited: How men in female-dominated occupations notice and actively reframe privilege. *Gender, Work & Organization, 28,* 2199–2215.

Schwiter, K., Hupka-Brunner, S., Wehner, N., Huber, E., Kanji, S., Maihofer, A. & Bergman, M. M. (2014). Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. *Swiss Journal of Sociology, 40,* 401–428.

Seeber, S., Wieck, M., Baethge-Kinsky, V., Boschke, V., Michaelis, C., Busse, R. & Geiser, P. (2019). *Ländermonitor berufliche Bildung 2019. Ein Vergleich der Bundesländer mit vertiefender Analyse zu Passungsproblemen im dualen System.* Bielefeld: wbv.

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2013). *Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen.* http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/2013_10_17-RV-Berufsfachschulen.pdf [Stand: 12.05.2024]

Shipp, A. J. & Jansen, K. J. (2011). Reinterpreting Time in Fit Theory: Crafting and Recrafting Narratives of Fit in Medias Res. *Academy of Management Review, 36,* 76–101.

Simpson, R. (2004). Masculinity at work: the experiences of men in female dominated occupations. *Work, employment and society, 18,* 349–368.

Simpson, R. (2005). Men in non-traditional occupations: Career entry, career orientation and experience of role strain. *Gender, Work and Organization, 12,* 363–380.

Sobiraj, S., Korek, S., Weseler, D. & Tanner, G. (2010). Männer in geschlechtsuntypischen Berufen: Stand der Forschung und Herausforderungen für die Zukunft. In T. Rigotti, S. Korek & K. Otto (Hrsg.), *Gesund mit und ohne Arbeit* (S. 133–146). Lengerich: Pabst Science Publishers.

Spieß, M. (2010). Der Umgang mit fehlenden Werten. In C. Wolf & H. Best (Hrsg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse* (S. 117–142). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Stalder, B. E. & Carigiet Reinhard, T. (2013). Ausbildungsqualität aus der Sicht von Lernenden und Betrieben in der Schweiz. In M. Fischer (Hrsg.), *Qualität in der Berufsbildung. Anspruch und Wirklichkeit* (S. 97–115). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Stalder, B. E. & Schmid, E. (2006). *Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Bern: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.

Stalder, B. E. & Schmid, E. (2012). Zurück zum Start? Berufswahlprozesse und Ausbildungserfolg nach Lehrvertragsauflösungen. In M. M. Bergman, S. Hupka-Brunner, T. Meyer & R. Samuel (Hrsg.), *Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden. Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend- und jungen Erwachsenenalter* (S. 265–285). Wiesbaden: Springer VS.

Stalder, B. E. & Schmid, E. (2016). *Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss*. Bern: hep-Verlag.

Steffens, M. C. & Ebert, I. D. (2016). *Frauen – Männer – Karrieren. Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten*. Wiesbaden: Springer.

Stiensmeier-Pelster, J. & Otterpohl, N. (2018). Motivation in Schule und Hochschule. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.): *Motivation und Handeln* (5., überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 569–592). Berlin: Springer-Verlag.

Stocké, V. (2019). Persönlich-mündliche Befragung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 745–756). Wiesbaden: Springer VS.

Su, R., Murdock, C. & Rounds, J. (2015). Person-Environment-Fit. In: P. J. Hartung, M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.): *APA Handbook of Career Intervention: Vol. 1. Foundations* (pp. 81–98). Washington, DC: American Psychological Association.

Tabachnik, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th edition). Boston: Pearson Education.

Taylor, C. J. (2010). Occupational Sex Composition and the Gendered Availability of Workplace Support. *Gender & Society, 24,* 189–212.

Teubner, U. (2010). Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In: R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3., erweiterte und durchgesehene Auflage, S. 499–506). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Teuschler, S., Makarova, E. & Neuenschwander, M. P. (2019). Wie begründen Jugendliche ihre Berufswahl und wie zufrieden sind sie im Beruf? Eine Schweizer Studie zu Berufsverläufen in Zusammenhang mit der beruflichen Geschlechtstypik. In E. Makarova (Hrsg.): *Gendersensible Berufsorientierung und Berufswahl. Beiträge aus Forschung und Praxis* (S. 27–47). Bern: hep Verlag.

Theobald, A. (2017). *Praxis Online-Marktforschung. Grundlagen – Anwendungsbereiche – Durchführung*. Wiesbaden: Springer Gabler.

Tischler, L. (1993). *Ausbildungsabbrecher in Hessen*. Wiesbaden: HLT – Gesellschaft für Forschung, Planung, Entwicklung.

Tomaskovic-Devey, D. (1993). *Gender and Racial Inequality at Work: The Sources and Consequences of Job Segregation*. Ithaca: IRL Press.

Tomaskovic-Devey, D., & Skaggs, S. (2001). Führt Bürokratisierung zu geschlechtsspezifischer Segregation? In B. Heintz (Hrsg.), *Geschlechtersoziologie* (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41, S. 308–331). Opladen, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Tophoven, S., du Prel, J.-B., Peter, R. & Kretschmer, V. (2015). Working in gender-dominated occupations and depressive symptoms: findings from the two age cohorts of lidA study. *Journal of Labour Market Research, 48,* 247–262.

Trappe, H. (2006). Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 58,* 50–78.

Trappe, H. & Rosenfeld, R. A. (2004). Occupational Sex Segregation and Family Formation in the Former East and West Germany. *Work and Occupations, 31,* 155–192.

Trautner, H. M. (1996). Die Bedeutung der Geschlechtskategorien im Jugendalter. In R. Schumann-Hengsteler & H. M. Trautner (Hrsg.), *Entwicklung im Jugendalter* (S. 165–187). Göttingen [u. a.]: Hogrefe.

Trautner, H. M. (2008). Entwicklung der Geschlechtsidentität. In R. Oerter & L. Montada (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie* (6., vollständig überarbeitete Auflage, S. 625–651). Weinheim: Beltz.

TREE (2016). *Dokumentation zur 1. TREE-Kohorte (TREE1), 2000–2016.* Bern: TREE. https://boris.unibe.ch/99243/1/TREE_2016_Project_documentation_TREE1_2000–2016_German.pdf [Stand: 12.05.2024]

Tschenett, R. (2015). Zur Minimierung von Gender Gaps bei der Ausbildungs- und Berufswahl. In S. Putz; H. Stockhammer & R. Sturm (Hrsg.), *Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt. Eine aktuelle Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich* (AMS report 113, S. 11–23). Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.

Twenge, J. M. (1997). Changes in Masculine and Feminine Traits over Time: A Meta-analysis. *Sex Roles, 36,* 305–325.

Uhly, A: (2013). Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 42 (6),* 4–5.

Uhly, A. (2015). *Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik* (Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung, Nr. 157) Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7601 [Stand: 12.05.2024].

Uhly, A. (2022). *Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Auszubildenden-Daten, Berufsmerkmale, Berechnungen des BIBB.* Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf [Stand: 12.05.2024].

Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie* (7., neu überarbeitete und erweiterte Auflage). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Ulrich, J. G. (2016). Berufsmerkmale und ihre Bedeutung für die Besetzungsprobleme von betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 45 (4),* 16–20.

Ulrich, J. G. (2018). Übergänge Schule – Berufsbildung – Arbeitsmarkt. In P. Rauner & P. Grollman (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildungsforschung* (3., aktualisierte und erweiterte Auflage, S. 290–298). Bielefeld: wbv Media.

Ulrich, J. G., Krewerth, A. & Tschöpe, T. (2004). Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf das Berufsinteresse von Mädchen und Jungen. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 27,* 419–434.

Urban, D. & Mayerl, J. (2018). *Angewandte Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Praxis* (5., überarbeitete Auflage). Wiesbaden: Springer VS.

van der Waerden, B. L. (1953). "Order tests for the two-sample problem. II, III", P*roceedings of the Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen*, Serie A, 564, 303–310, 311–316.

van Iddekinge, C. H., Roth, P. L., Putka, D. J. & Lanivich, S. E. (2011). Are You Interested? A Meta-Analysis of Relations Between Vocational Interests and Employee Performance and Turnover. *Journal of Applied Psychology, 96,* 1167–1194.

van Maanen, J., & Schein, E. H. (1977). Career development. In J. R. Hackman & J. L. Suttle (Eds.), *Improving Life at Work. Behavioral Science Approaches to Organizational Change* (pp. 30–95). Santa Monica: Goodyear.

van Vianen, A. E. M. (2000). Person-organization fit: The match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures. *Personnel Psychology, 53,* 113–149.

van Vianen, A. E. M. (2018). Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5,* 75–101.

Veldman, J., Meeussen, L., Van Laar, C. & Phalet, K. (2017). Women (do Not) Belong Here: Gender-Work Identity Conflict among Female Police Officers. *Front. Psychol. 8:130.* doi: 10.3389/fpsyg.2017.00130

Velten, S. & Schnitzler, A. (2012). Inventar zur betrieblichen Ausbildungsqualität (IBAQ). *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 108,* 511–527.

Vermunt, J. K. (2004). Latent Profile Model. In M. S. Lewis-Beck, A. Bryman, & T. F. Liao (Eds.), *The Sage Encyclopedia of Social Sciences Research Methods* (pp. 554–555). Thousand Oakes: Sage Publications.

Vock, R. (2000). *Ausbildungsabbruch: Prävention in der außerbetrieblichen Ausbildung. Band I: Das Bedingungsgefüge von Lehrvertragsauflösungen*. Heidelberg: Heidelberger Institut Beruf und Arbeit.

Vogel, R. M. & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: the roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior, 75,* 68–81.

Wagner-Schelewsky, P. & Hering, L. (2019). Online-Befragung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 787–800). Wiesbaden: Springer VS.

Watts, J. H. (2007). Porn, pride and pessimism: experiences of women working in professional construction roles. *Work, Employment and Society, 21,* 299–316.

Watts Jr., R. H. & Borders, L. D. (2005). Boys' Perceptions of the Male Role: Understanding Gender Role Conflict in Adolescent Males. *Journal of Men's Studies, 13,* 267–280.

Wehner, N., Maihofer, A. & Schwiter, K. (2012). Zukunftspläne junger Frauen. Zur Verschränkung von Familiengründung und Berufstätigkeit. *Betrifft Mädchen, 25,* 159–163.

Wehner, N., Schwiter, K., Hupka-Brunner, S. & Maihofer, A. (2016). Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. Ergebnisse aus einer Mixed-Methods-Studie. In H. Faulstich-Wieland (Hrsg.), *Berufsorientierung und Geschlecht* (S. 23–38). Weinheim; Basel: Beltz Juventa.

Weiß, R. (1982a). *Ausbildungsabbruch im Handwerk – Ursachen und Einflussfaktoren bei der vorzeitigen Lösung von Berufsausbildungsverträgen*. Köln: Kommissionsverlag Adalbert Carl.

Weiß, R. (1982b). *Die vorzeitige Lösung von Berufsbildungsverträgen. Empirisch-analytische Untersuchung der Gründe und Einflussfaktoren beim Abbruch der Berufsbildung*. Frankfurt/Main: Peter Lang.

Wenzelmann, F. & Lemmermann, H. (2012). Betriebliche Kosten von Vertragslösungen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 41 (5),* 4–5.

West, C. & Zimmermann, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society, 1,* 125–151.

Westdeutscher Handwerkskammertag (2002). *Gründe für Ausbildungsabbrüche. Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufskollegiehrern*. Düsseldorf: Westdeutscher Handwerkskammertag.

Wetterer, A. (2002). *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work" in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Wigfield, A. H. (2009). Racializing the Glass Escalator. Reconsidering Men's Experiences with Women's Work. *Gender & Society, 23,* 5–26.

Wigfield, A. (1994). Expectancy-Value Theory of Achievement Motivation: A Developmental Perspective. *Educational Psychology Review, 6,* 49–78.

Wigfield, A. & Eccles, J. S. (1992). The development of achievement task values: A theoretical analysis. *Developmental Review, 12,* 265 – 310.

Wigfield, A. & Eccles, J. S. (2000). Expectancy – value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology, 25,* 68 – 81.

Wigfield, A., Tonks, S. & Klauda, S. L. (2016). Expectancy-Value Theory. In K. R. Wenzel & D. B. Miele (Eds.), *Handbook of Motivation at School* (2nd ed., pp. 55–75). New York; Milton Park: Routledge.

Wihler, A., Solga, M. & Blickle, G. (2014). Personalentwicklung II: Karrieremanagement, Training und Beratung. In H. Schuler & K. Moser (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (5., vollständig überarbeitete Auflage, S. 369–405). Bern: Verlag Hans Huber.

Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in "female" professions. *Social Problems, 39,* 253–267.

Williams, C. L. (1995). *Still a Man's World. Men Who Do „Women's Work"*. Berkeley [u. a.]: University of California Press.

Williams, C. L. (2013). The Glass Escalator, revisited: Gender Inequality in Neoliberal Times, SWS Feminist Lecture. *Gender & Society, 27,* 609–629.

Willms-Herget, A. (1985). *Frauenarbeit: Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt*. Frankfurt/Main: Campus.

Winzen, J. M. (2007). Berufliche und organisationale Sozialisation. In: H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 320–327). Göttingen [u. a.]: Hogrefe Verlag.

Wolfram, H.-J., Mohr, G. & Borchert, J. (2009). Gender Role Self-concept, Gender-role Conflict, and Well-being in Male Primary School Teachers. *Sex Roles, 60,* 114–127.

Zimmermann, T. (2018). Die Bedeutung signifikanter Anderer für eine Erklärung sozial differenzierter Bildungsaspirationen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 21,* 339–360.

Zinbarg, R. E., Revelle, W., Yovel, I. & Li, W. (2005). Cronbach's α, Revelle's β, and McDonald's ω_H: their relations with each other and two alternative conceptualizations of reliability. *Psychometrika, 70,* 123–133.

Zinbarg, R. E., Yovel, I., Revelle, W. & McDonald, R. (2006). Estimating generalizability to a latent variable common to all of a scale's indicators: a comparison of estimators for ω_H. *Appl. Psychol. Meas. 30,* 121–144.

Zöller, M. (2015). Schulische Ausbildungsgänge – eine unterschätzte Größe in der Berufsbildung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 44 (5),* 52–54.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 Das erweiterte Erwartungs-Wert-Modell leistungsbezogenen Verhaltens von Eccles & Wigfield 36

Abb. 2 Modell der Theorie des geplanten Verhaltens von Ajzen 41

Abb. 3 Passungsarten des Person-Environment-Fit-Ansatzes 43

Abb. 4 Modell der Sozialisation neuer Mitarbeitender 48

Abb. 5 Heuristisches Modell zur Systematisierung der Einflussfaktoren auf eine vorzeitige Vertragslösungsneigung in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen 105

Abb. 6 Auswahlprozess der relevanten Ausbildungsberufe für die Stichprobe 108

Abb. 7 Gesamtzusammenfassung der fehlenden Werte 113

Abb. 8 Mittelwerte der berufsbezogenen Vertragslösungsneigung und betriebsbezogenen Vertragslösungsneigung nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 138

Abb. 9 Prozentuale Verteilung des Wunschberufs nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 142

Abb. 10 Prozentuale Verteilung des Wunschbetriebs nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 144

Abb. 11 Mittelwerte der Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgaben, Vielfalt und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben, Handlungsspielraum bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben, Fachkompetenz d. Ausbilders/-in und Feedback durch d. Ausbilder/-in nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 146

Abb. 12 Mittelwerte der Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in , kollegialen Zusammenarbeit und sozialen Integration in die Arbeitsgruppe nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 148

Abb. 13 Mittelwerte der sozialen Unterstützung d. Ausbilders/-in und sozialen Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 149

Abb. 14 Mittelwerte der geschlechtsspezifischen sozialen Benachteiligungen und geschlechtsspezifischen Leistungsnormen nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 150

Abb. 15 Mittelwerte der Einzelitems geschlechtsspezifischer sozialer Benachteiligungen nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses . 152

Abb. 16 Mittelwerte der Einzelitems geschlechtsbezogener Leistungsnormen nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 153

Abb. 17 Mittelwerte der Passungswahrnehmung und des Überforderungserlebens nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 154

Abb. 18 Normierter Summenscore des Belastungserlebens nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 155

Abb. 19 Mittelwerte der Einzelitems des Belastungserlebens nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 155

Abb. 20 Prozentuale Verteilung der (antizipierten) Familienplanung nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 156

Abb. 21 Mittelwerte der Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung), Ausbildungsertragserwartungen und beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 157

Abb. 22 Normierter Summenscore der unterstützenden Reaktion des privaten Umfelds auf die Berufswahl nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 158

Abb. 23 Mittelwerte der sozialen Unterstützung der Eltern und sozialen Unterstützung der Freunde nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 158

Abb. 24 Prozentuale Verteilung des Ausbildungszeitpunkts nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 161

Abb. 25 Prozentualer Anteil an Auszubildenden mit Migrationshintergrund nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 162

Abb. 26 Mittelwerte der Leistungsmotivation und des beruflichen Fähigkeitsselbstkonzepts nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 165

Tabellenverzeichnis

Tab. 1 Männerreiche Berufe innerhalb des dualen Ausbildungssystems – Auszug 23

Tab. 2 Frauenreiche Berufe innerhalb des dualen Ausbildungssystems – Auszug 25

Tab. 3 Vertragslösungsquoten (in %) nach Geschlecht und Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2017 29

Tab. 4 Männerreiche Ausbildungsberufe mit höherer Lösungsquote der geschlechtlichen Minorität nach der Größe der Differenz der Lösungsquoten zwischen den Geschlechtern – Top 5 31

Tab. 5 Frauenreiche Ausbildungsberufe mit höherer Lösungsquote der geschlechtlichen Minorität nach der Größe der Differenz der Lösungsquoten zwischen den Geschlechtern – Top 5 31

Tab. 6 Frauenreiche Berufe der Stichprobe – Sortierung nach Männeranteil zum 31.12.2017 109

Tab. 7 Männerreiche Berufe der Stichprobe – Sortierung nach Frauenanteil zum 31.12.2017 110

Tab. 8 Anzahl der Personen in männerreichen Ausbildungsberufen nach Geschlecht 115

Tab. 9 Anzahl der Personen in frauenreichen Ausbildungsberufen nach Geschlecht .. 116

Tab. 10 Itemformulierungen des geschlechtsbezogenen Ausbildungserlebens 125

Tab. 11 Übersicht der verwendeten Skalen 130

Tab. 12 Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion 139

Tab. 13 Deskriptive Verteilung und Ergebnisse des Chi-Quadrat-Tests des Wunschberufs nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses .. 143

Tab. 14 Deskriptive Verteilung und Ergebnisse des Chi-Quadrat-Tests des Wunschbetriebs nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses . 145

Tab. 15 Deskriptive Verteilung und Ergebnisse des Chi-Quadrat-Tests der Betriebsgröße nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses ... 160

Tab. 16 Deskriptive Verteilung und Ergebnisse des Chi-Quadrat-Tests des Migrationshintergrunds nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 163

Tab. 17 Deskriptive Verteilung und Ergebnisse des Chi-Quadrat-Tests der letzten Note im Fach Mathematik nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses 164

Tab. 18a Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 1 und 2 168

Tab. 19 Vergleich der multiplen linearen Regressionsergebnisse für die berufsbezogene und betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen 179

Tab. 20 Vergleich der multiplen linearen Regressionsergebnisse für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen 181

Tab. 21 Vergleich der multiplen linearen Regressionsergebnisse für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen 183

Tab. 22a Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen – Modell 1 und 2 186

Tab. 23a Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen – Modell 1 und 2 195

Tab. 24a Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 1 und 2 204

Tab. 25 Vergleich der multiplen linearen Regressionsergebnisse für die berufsbezogene und betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen 212

Tab. 26 Vergleich der multiplen linearen Regressionsergebnisse für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen 215

Tab. 27 Vergleich der multiplen linearen Regressionsergebnisse für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen 217

Tab. 28a Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern – Modell 1 und 2 220

Tab. 29a Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern – Modell 1 und 2 228

Tab. 30 Vergleich der multiplen linearen Regressionsergebnisse für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen und Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen 235

Tab. 31 Vergleich der multiplen linearen Regressionsergebnisse für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen und Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen 237

Autor

Sascha Hanel ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Arbeitsgruppe Berufsbildungsforschung am Institut für Bildungsforschung der Bergischen Universität Wuppertal und promovierte zur vorzeitigen Vertragslösungsneigung in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen. Seine Arbeits- und Forschungsschwerpunkte liegen in der empirischen Berufsbildungsforschung, Abbruch- und Droputforschung, Berufsorientierungs- und Übergangsforschung sowie der Lehrer:innenbildung. Er verfügt über umfangreiche Lehrerfahrung sowie Erfahrung in Projektarbeit und Gremientätigkeit.

Abkürzungsverzeichnis

BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
bspw.	beispielsweise
d. h.	das heißt
exempl.	exemplarisch
ggf.	gegebenenfalls
HwO	Handwerksordnung
IHK	Industrie- und Handelskammer
i. O.	im Original
KFZ	Kraftfahrzeug
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
QR	Quick Response
URL	Uniform Resource Locator
z. B.	zum Beispiel

Anhang

Anhang A

Frauen- und männerreiche Berufe innerhalb des dualen Ausbildungssystems

Tabelle A1: Männerreiche Berufe innerhalb des dualen Ausbildungssystems 2017 (Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2017)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Anlagenmech./-in für Sanitär-, Heiz.- und Klimatechn.	Hw; IuH	11823	159	1.34 %	33474	423	1.26 %
Anlagenmechaniker/-in	IuH	1092	33	3.02 %	3729	87	2.33 %
Asphaltbauer/-in	IuH	12	0	0.00 %	36	0	0.00 %
Aufbereitungsmechaniker/-in	IuH	42	0	0.00 %	156	6	3.85 %
Ausbaufacharbeiter/-in	Hw; IuH	615	18	2.93 %	1032	24	2.33 %
Automatenfachmann/-frau	IuH	117	33	28.21 %	345	90	26.09 %
Bäcker/-in	Hw; IuH	2781	606	21.79 %	6249	1467	23.48 %
Baugeräteführer/-in	Hw; IuH	495	6	1.21 %	1152	18	1.56 %
Baustoffprüfer/-in	IuH	216	39	18.06 %	552	99	17.93 %
Bauten- und Objektbeschichter/-in	Hw	675	84	12.44 %	1224	168	13.73 %
Bauwerksabdichter/-in	Hw; IuH	33	0	0.00 %	72	0	0.00 %
Bauwerksmech./-in für Abbruch und Betontrenntechnik	IuH	30	0	0.00 %	72	3	4.17 %
Behälter- und Apparatebauer/-in	Hw	54	0	0.00 %	183	3	1.64 %
Berg- und Maschinenmann/-frau	IuH	9	0	0.00 %	12	0	0,00 %

(Fortsetzung Tabelle A1)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Bergbautechnologe/-login	IuH	81	3	3.70 %	219	6	2.74 %
Berufskraftfahrer/-in	IuH	3297	192	5.82 %	7077	378	5.34 %
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	Hw; IuH	651	15	2.30 %	1512	36	2.38 %
Betonfertigteilbauer/-in	IuH	87	0	0.00 %	183	0	0.00 %
Binnenschiffer/-in	IuH	144	12	8.33 %	345	27	7.83 %
Bodenleger/-in	Hw; IuH	261	6	2.30 %	561	9	1.60 %
Bogenmacher/-in	Hw	0	0	---	3	0	0.00 %
Bootsbauer/-in	Hw; IuH	168	18	10.71 %	474	54	11.39 %
Böttcher/-in	Hw	6	0	0.00 %	9	0	0.00 %
Brauer/-in und Mälzer/-in	Hw; IuH	384	39	10.16 %	999	102	10.21 %
Brenner/-in	IuH; Lw	0	0	---	3	0	0.00 %
Brunnenbauer/-in	Hw; IuH	51	3	5.88 %	108	3	2.78 %
Büchsenmacher/-in	Hw	15	0	0.00 %	51	3	5.88 %
Chemikant/-in	IuH	2082	297	14.27 %	6783	975	14.37 %
Chirurgiemechaniker/-in	Hw	48	15	31.25 %	162	42	25.93 %
Dachdecker/-in	Hw	2961	57	1.93 %	6669	114	1.71 %
Destillateur/-in	IuH	21	3	14.29 %	51	9	17.65 %
Diamantschleifer/-in	IuH	3	0	0.00 %	3	0	0.00 %
Drechsler/-in (Elfenbeinschnitzer/-in)	Hw	6	3	50.00 %	12	3	25.00 %
Edelmetallprüfer/-in	IuH	3	0	0.00 %	3	0	0.00 %
Edelsteingraveur/-in	Hw; IuH	0	0	---	3	0	0.00 %
Edelsteinschleifer/-in	Hw; IuH	6	0	0.00 %	15	3	20.00 %

(Fortsetzung Tabelle A1)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Eisenbahner/-in im Betriebsdienst	IuH	954	90	9.43 %	2556	267	10.45 %
Elektroanlagenmonteur/-in	IuH	156	6	3.85 %	396	18	4.55 %
Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	Hw; IuH	2052	183	8.92 %	6687	591	8.84 %
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	Hw; IuH	6576	360	5.47 %	21702	1155	5.32 %
Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	IuH	93	3	3.23 %	282	9	3.19 %
Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	IuH	2130	204	9.58 %	7290	720	9.88%
Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik	IuH	87	6	6.90 %	336	39	11.61 %
Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik	Hw; IuH	438	18	4.11 %	1470	57	3.88 %
Elektroniker/-in	Hw	21	3	14.29 %	54	6	11.11 %
Estrichleger/-in	Hw; IuH	39	0	0.00 %	99	0	0.00 %
Fachinformatiker/-in	Hw; IuH	13095	972	7.42 %	32379	2382	7.36 %
Fachkraft Agrarservice	Lw	276	6	2.17 %	672	15	2.23 %
Fachkraft für Abwassertechnik	IuH; öD	324	45	13.89 %	933	99	10.61 %
Fachkraft für Fruchtsafttechnik	IuH	48	9	18.75 %	111	15	13.51 %
Fachkraft für Hafenlogistik	IuH	96	9	9.38%	267	21	7.87%

(Fortsetzung Tabelle A1)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten	Hw; IuH	12	0	0.00%	21	0	0.00%
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	IuH; öD	168	27	16.07%	450	57	12.67%
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	IuH	1383	270	19.52%	2682	555	20.69%
Fachkraft für Lagerlogistik	Hw; IuH	10560	1251	11.85%	25047	3036	12.12%
Fachkraft für Lederherstellung und Gerbereitechnik	Hw; IuH	12	0	0.00%	33	3	9.09%
Fachkraft für Metalltechnik	IuH	1713	69	4.03%	2820	129	4.57%
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	IuH	519	6	1.16%	1155	15	1.30%
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	Hw; IuH; öD	231	3	1.30%	507	9	1.78%
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IuH	1140	207	18.16%	2391	450	18.82%
Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik	IuH; öD	36	15	41.67%	102	27	26.47%
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	IuH	1200	108	9.00%	3123	288	9.22%
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	IuH; öD	165	9	5.45%	441	30	6.80%
Fachkraft im Fahrbetrieb	IuH	390	69	17.69%	1059	213	20.11%
Fachlagerist/-in	Hw; IuH	5985	540	9.02%	10458	933	8.92%
Fahrradmonteur/-in	Hw; IuH	234	12	5.13%	384	21	5.47%

(Fortsetzung Tabelle A1)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Fahrzeuglackierer/-in	Hw; IuH	2229	327	14.67%	5343	789	14.77%
Fassadenmonteur/-in	Hw; IuH	6	0	0.00%	12	0	0.00%
Feinwerkmechaniker/-in	Hw	2451	144	5.88%	8391	471	5.61%
Fertigungsmechaniker/-in	IuH	903	135	14.95%	2505	384	15.33%
Feuerungs- und Schornsteinbauer/-in	Hw; IuH	27	0	0.00%	54	0	0.00%
Film- und Videoeditor/-in	IuH	15	6	40.00%	33	9	27.27%
Fischwirt/-in	Lw	78	6	7.69%	189	12	6.35%
Flachglasmechaniker/-in	IuH	114	9	7.89%	282	21	7.45%
Fleischer/-in	Hw; IuH	1389	93	6.70%	3231	201	6.22%
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in	Hw; IuH	1029	18	1.75 %	2361	48	2.03 %
Fluggerätelektroniker/-in	IuH	108	18	16.67 %	417	48	11.51 %
Fluggerätmechaniker/-in	IuH	621	93	14.98 %	2124	303	14.27 %
Forstwirt/-in	Lw	642	51	7.94 %	1704	132	7.75 %
Gärtner/-in	Lw	5022	969	19.30 %	12558	2424	19.30 %
Gebäudereiniger/-in	Hw	894	141	15.77 %	2127	330	15.51 %
Geomatiker/-in	IuH; öD	171	33	19.30 %	495	111	22.42 %
Gerüstbauer/-in	Hw; IuH	375	3	0.80 %	795	9	1.13 %
Gießereimechaniker/-in	IuH	381	6	1.57 %	1281	24	1.87 %
Glaser/-in	Hw	429	12	2.80 %	1092	39	3.57 %
Glasmacher/-in	IuH	0	0	---	6	0	0.00 %
Gleisbauer/-in	IuH	315	0	0.00 %	738	12	1.63 %
Hafenschiffer/-in	IuH	27	3	11.11 %	63	6	9.52 %
Hochbaufacharbeiter/-in	Hw; IuH	1167	9	0.77 %	2034	15	0.74 %

(Fortsetzung Tabelle A1)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Holz- und Bautenschützer/-in	Hw; IuH	42	3	7.14 %	105	3	2.86 %
Holzbearbeitungsmechaniker/-in	IuH	132	3	2.27 %	363	9	2.48 %
Holzmechaniker/-in	IuH	597	84	14.07 %	1398	177	12.66 %
Industrieelektriker/-in	IuH	576	42	7.29 %	942	81	8.60 %
Industrie-Isolierer/-in	IuH	48	0	0.00 %	120	0	0.00 %
Industriekeramiker/-in Anlagentechnik	IuH	36	3	8.33 %	90	9	10.00 %
Industriekeramiker/-in Verfahrenstechnik	IuH	24	3	12.50 %	69	18	26.09 %
Industriemechaniker/-in	Hw; IuH	12537	789	6.29 %	43977	2703	6.15 %
Informatikkaufmann/-frau	IuH	1017	153	15.04 %	2802	426	15.20 %
Informat.- und Telekommunikat.system-Elektroniker/-in	Hw; IuH	1395	60	4.30 %	4050	195	4.81 %
Informat.- und Telekommunikat.system-Kaufmann/-frau	IuH	1347	174	12.92 %	3600	540	15.00 %
Informationselektroniker/-in	Hw	495	12	2.42%	1692	30	1.77%
Investmentfondskaufmann/-frau	IuH	18	3	16.67%	57	9	15.79%
Isolierfacharbeiter/-in	IuH	48	0	0.00%	84	3	3.57%
Kanalbauer/-in	Hw; IuH	135	0	0.00%	267	3	1.12%
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in	Hw; IuH	1533	60	3.91%	4539	168	3.70%

(Fortsetzung Tabelle A1)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Klempner/-in	Hw	366	15	4.10%	1083	27	2.49%
Koch/Köchin	IuH	8679	1890	21.78%	18873	4266	22.60%
Konstruktionsmechaniker/-in	Hw; IuH	2580	105	4.07%	8862	324	3.66%
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	Hw; IuH	21798	924	4.24%	65163	2616	4.01%
Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in	Hw; IuH	2502	48	1.92%	8436	132	1.56%
Landwirt/-in	Lw	4143	678	16.36%	9309	1374	14.76%
Leichtflugzeugbauer/-in	IuH	27	3	11.11%	60	6	10.00%
Maler/-in und Lackierer/-in	Hw	6429	981	15.26%	14205	2241	15.78%
Maschinen- und Anlagenführer/-in	IuH	4287	252	5.88%	7308	453	6.20%
Mathematisch-technischer Softwareentwickler/-in	IuH	243	48	19.75%	633	105	16.59%
Maurer/-in	Hw; IuH	3660	39	1.07%	8172	69	0.84%
Mechaniker/-in für Reifen- und Vulkanisationstechnik	Hw	120	0	0.00%	303	3	0.99%
Mechatroniker/-in für Kältetechnik	Hw; IuH	1485	33	2.22%	4401	96	2.18%
Mechatroniker/-in	Hw; IuH	7899	555	7.03%	26802	1887	7.04%
Mediengestalter/-in Bild und Ton	IuH	684	165	24.12%	1728	396	22.92%
Medientechnologe/-login	Hw; IuH	828	93	11.23%	2115	249	11.77%

(Fortsetzung Tabelle A1)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Medientechnologe/-login Druckverarbeitung	IuH	267	63	23.60%	675	186	27.56%
Metall- und Glockengießer/-in	Hw	6	0	0.00%	15	3	20.00%
Metallbauer/-in	Hw	5361	108	2.01%	16185	300	1.85%
Metallbildner/-in	Hw	12	3	25.00%	42	9	21.43%
Metallblasinstrumentenmacher/-in	Hw; IuH	24	6	25.00%	66	18	27.27%
Milchtechnologe/-login	Lw	264	66	25.00%	762	180	23.62%
Müller/-in	Hw; IuH	54	3	5.56%	54	3	5.56%
Musikfachhändler/-in	IuH	15	3	20.00%	45	9	20.00%
Naturwerksteinmechaniker/-in	IuH	78	3	3.85%	201	9	4.48%
Oberflächenbeschichter/-in	Hw; IuH	222	18	8.11%	648	72	11.11%
Ofen- und Luftheizungsbauer/-in	Hw	96	3	3.13%	246	6	2.44%
Orgel- und Harmoniumbauer/-in	Hw; IuH	45	12	26.67%	135	27	20.00%
Packmitteltechnologe/-login	IuH	384	42	10.94%	1035	108	10.43%
Papiertechnologe/-login	IuH	231	12	5.19%	699	48	6.87%
Parkettleger/-in	Hw	285	9	3.16%	693	21	3.03%
Physiklaborant/-in	IuH	105	30	28.57%	369	108	29.27%
Polsterer/Polsterin	IuH	75	15	20.00%	174	48	27.59%
Produktionsfachkraft Chemie	IuH	240	21	8.75%	414	36	8.70%

(Fortsetzung Tabelle A1)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Produktionsmechaniker/-in -Textil	IuH	156	9	5.77%	351	30	8.55%
Produktionstechnologe/-login	IuH	63	3	4.76%	159	21	13.21%
Produktveredler/-in -Textil	IuH	66	15	22.73%	168	27	16.07%
Revierjäger/-in	Lw	24	3	12.50%	51	3	5.88%
Rohrleitungsbauer/-in	Hw; IuH	315	3	0.95%	606	6	0.99%
Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-in	Hw	186	6	3.23%	507	18	3.55%
Schädlingsbekämpfer/-in	IuH	54	12	22.22%	129	18	13.95%
Schneidwerkzeugmechaniker/-in	Hw	75	3	4.00%	216	15	6.94%
Schornsteinfeger/-in	Hw	645	90	13.95%	1890	234	12.38%
Seiler/-in	Hw	12	0	0.00%	33	3	9.09%
Servicefahrer/-in	IuH	63	6	9.52%	111	9	8.11%
Servicekraft für Schutz und Sicherheit	IuH	192	42	21.88%	345	69	20.00%
Silberschmied/-in	Hw; IuH	3	0	0.00%	6	0	0.00%
Spezialtiefbauer/-in	IuH	42	0	0.00%	90	0	0.00%
Sportfachmann/-frau	IuH	27	9	33.33%	60	15	25.00%
Stanz- und Umformmechaniker/-in	IuH	108	3	2.78%	246	6	2.44%
Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in	Hw	318	39	12.26%	822	84	10.22%
Straßenbauer/-in	Hw; IuH	1650	15	0.91%	3750	30	0.80%
Straßenwärter/-in	IuH; öD	537	27	5.03%	1461	69	4.72%
Stuckateur/-in	Hw; IuH	465	18	3.87%	1080	33	3.06%

(Fortsetzung Tabelle A1)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Systemelektroniker/-in	Hw	81	3	3.70%	291	18	6.19%
Tankwart/-in	IuH	66	3	4.55%	141	6	4.26%
Technische/-r Modellbauer/-in	Hw; IuH	297	42	14.14%	1107	213	19.24%
Technische/-r Systemplaner/-in	IuH	1296	378	29.17%	3603	1077	29.89%
Thermometermacher/-in	Hw; IuH	0	0	---	3	0	0.00%
Tiefbaufacharbeiter/-in	Hw; IuH	1542	6	0.39%	2679	9	0.34%
Tischler/-in	Hw	7971	1053	13.21%	17451	2139	12.26%
Trockenbaumonteur/-in	Hw; IuH	207	9	4.35%	432	12	2.78%
Verfahrensmech./-in für Beschichtungstechnik	IuH	315	54	17.14%	894	156	17.45%
Verfahrensmech./-in für Kunstst.- und Kautschuktechn.	IuH	2394	183	7.64%	6591	513	7.78%
Verfahrensmechaniker/-in Glastechnik	IuH	138	6	4.35%	333	15	4.50%
Verfahrensmech./-in in der Hütten- und Halbzeugindustr.	IuH	501	18	3.59%	1815	42	2.31%
Verfahrensmech./-in in der Steine- und Erdenindustrie	IuH	129	3	2.33%	357	9	2.52%
Vermessungstechniker/-in	IuH; öD	771	177	22.96%	2106	498	23.65%
Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer/-in	Hw; IuH	75	3	4.00%	198	3	1.52%

(Fortsetzung Tabelle A1)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Wasserbauer/-in	IuH; öD	132	12	9.09%	378	30	7.94%
Weintechnologe/-login	Hw; IuH	36	9	25.00%	129	24	18.60%
Werkfeuerwehrmann/-frau	IuH	105	9	8.57%	252	21	8.33%
Werksteinhersteller/-in	IuH	3	0	0.00%	12	0	0.00%
Werkstoffprüfer/-in	IuH	300	84	28.00%	1038	279	26.88%
Werkzeugmechaniker/-in	IuH	3216	264	8.21%	11391	906	7.95%
Winzer/-in	Lw	360	87	24.17%	954	237	24.84%
Zerspanungsmechaniker/-in	Hw; IuH	6057	414	6.84%	19947	1224	6.14%
Zimmerer/Zimmerin	Hw; IuH	3912	102	2.61%	8151	198	2.43%
Zupfinstrumentenmacher/-in	Hw	6	0	0.00%	9	0	0.00%
Zweiradmechatroniker/-in	Hw; IuH	849	69	8.13%	2133	150	7.03%

Anmerkungen: Männerreiche Berufe: Frauenanteil < 30.0%; 1: Hw = Handwerk; IuH = Industrie und Handel; Lw = Landwirtschaft

Tabelle A2: Frauenreiche Berufe innerhalb des dualen Ausbildungssystems 2017 (Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2017)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Änderungsschneider/-in	Hw; IuH	84	57	67.86 %	150	114	76.00 %
Augenoptiker/-in	Hw	2733	1884	68.94 %	6852	4878	71.19 %
Biologiemodellmacher/-in	IuH	3	3	100.00 %	6	6	100.00 %
Buchbinder/in	Hw	39	30	76.92 %	120	96	80.00 %
Buchhändler/-in	IuH	477	405	84.91 %	1137	942	82.85 %
Bühnenmaler/-in und -plastiker/-in	IuH	39	27	69.23 %	111	87	78.38 %
Drogist/-in	IuH	1251	1152	92.09 %	3156	2904	92.02 %
Edelsteinfasser/-in	Hw; IuH	0	0	---	6	6	100.00 %
Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	öD	765	519	67.84 %	1986	1434	72.21 %
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	IuH; öD	543	402	74.03 %	1518	1161	76.48 %
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	Hw; IuH	6141	5022	81.78 %	15177	12768	84.13 %
Feinpolierer/-in	IuH	3	0	0.00 %	9	9	100.00 %
Florist/-in	IuH	1020	951	93.24 %	2469	2340	94.78 %
Fotograf/-in	Hw	561	396	70.59 %	1389	1002	72.14 %
Friseur/-in	Hw	10281	8082	78.61 %	21915	17949	81.90 %
Gestalter/-in für visuelles Marketing	IuH	546	483	88.46 %	1575	1425	90.48 %
Glasbläser/-in	Hw; IuH	0	0	---	3	3	100.00 %
Goldschmied/-in	Hw; IuH	219	171	78.08 %	612	477	77.94 %

(Fortsetzung Tabelle A2)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Handzuginstrumentenmacher/-in	Hw; IuH	0	0	---	3	3	100.00 %
Hauswirtschafter/-in	Hausw.; Lw	1077	984	91.36 %	2.631	2.427	92,25 %
Industriekeramiker/-in Dekorationstechnik	IuH	15	15	100.00 %	39	36	92.31 %
Justizfachangestellte/-r	öD	795	651	81.89 %	2190	1827	83.42 %
Kaufmann/-frau für Büromanagement	Hw; IuH; öD	27927	20166	72.21 %	71226	52356	73.51 %
Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit	IuH	393	294	74,81 %	1014	789	77.81 %
Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen	IuH	2031	1494	73.56 %	5319	3981	74.84 %
Keramiker/-in	Hw	30	21	70.00 %	72	60	83.33 %
Kerzenhersteller/-in und Wachsbildner/-in	Hw; IuH	6	6	100.00 %	6	6	100.00 %
Konditor/-in	Hw	1899	1536	80.88 %	4392	3600	81.97 %
Kosmetiker/-in	Hw; IuH	330	327	99.09 %	696	690	99.14 %
Maskenbildner/-in	IuH	36	33	91.67 %	108	99	91.67 %
Maßschneider/-in	Hw	270	222	82.22 %	678	591	87.17 %
Medienkaufmann/-frau Digital und Print	IuH	675	501	74.22 %	1842	1332	72.31 %
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	FB	15708	15321	97.54 %	39948	39105	97.89 %
Milchwirtschaftliche-/r Laborant/-in	Lw	174	132	75.86 %	510	375	73.53 %
Modist/-in	Hw; IuH	6	6	100.00 %	24	24	100.00 %
Notarfachangestellte/-r	FB	444	360	81.08 %	1122	918	81.82 %

(Fortsetzung Tabelle A2)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Patentanwaltsfachangestellte/-r	FB	174	147	84.48 %	426	378	88.73 %
Pferdewirt/-in	Lw	753	663	88.05 %	1.587	1.380	86,96 %
Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r	FB	1290	1182	91.63 %	3525	3303	93.70 %
Polster- und Dekorationsnäher/-in	Hw; IuH	51	45	88.24 %	99	90	90.91 %
Produktgestalter/-in -Textil	IuH	9	6	66.67 %	18	15	83.33 %
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/-r	FB	1143	1059	92.65 %	3231	3015	93.31 %
Rechtsanwaltsfachangestellte/-r	FB	3108	2871	92.37 %	8439	7905	93.67 %
Sozialversicherungsfachangestellte/-r	öD	2346	1716	73.15 %	6882	5058	73.50 %
Spielzeughersteller/-in	IuH	3	3	100.00 %	6	6	100.00 %
Textil- und Modenäher/-in	IuH	141	120	85.11 %	252	216	85.71 %
Textil- und Modeschneider/-in	IuH	90	84	93.33 %	150	141	94.00 %
Textilgestalter/-in im Handwerk	Hw	0	0	---	6	6	100.00 %
Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r	FB	2403	2253	93.76 %	5655	5346	94.54 %
Tierpfleger/-in	IuH	654	474	72.48 %	1635	1173	71.74 %
Tourismuskaufmann/-frau	IuH	1878	1557	82.91 %	4695	3915	83.39 %

(Fortsetzung Tabelle A2)

Berufsbezeichnung	Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse 2017, Gesamt (Bundesgeb.)	Neuabschlüsse 2017, Frauen (Bundesgeb.)	Frauenanteil Neuabschlüsse 2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Auszubildende (Frauen) am 31.12.2017 (Bundesgeb.)	Frauenanteil am 31.12.2017 (Bundesgeb.)
Verwaltungsfachangestellte/-r	öD	6438	4566	70.92 %	17.664	12.648	71,60 %
Werkgehilfe/-in Schmuckw.industr, Tasch. u. Armb.uhren	IuH	3	3	100.00 %	6	6	100.00 %
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	FB	12006	11769	98.03 %	31686	31164	98.35 %

Anhang B

Vertragslösungsquoten in frauen- und männereichen Berufen des dualen Ausbildungssystems nach Geschlecht

Tabelle B1: Vertragslösungsquoten in männerreichen dualen Ausbildungsberufen 2017 nach Geschlecht (Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2014 bis 2017 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.)

Berufsbezeichnung	Vertragslösungsquote		
	Gesamt	Frauen	Männer
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	36.9	42.7	36.8
Anlagenmechaniker/-in	15.9	24.6	15.7
Asphaltbauer/-in	*	*	*
Aufbereitungsmechaniker/-in	15.3	*	15.6
Ausbaufacharbeiter/-in	32.7	*	32.3
Automatenfachmann/-frau	26.5	26.9	26.6
Bäcker/-in	39.9	39.1	40.2
Baugeräteführer/-in	21.1	*	21.1
Baustoffprüfer/-in	19.6	17.1	20.2
Bauten- und Objektbeschichter/-in	44.0	44.8	44.0
Bauwerksabdichter/-in	25.4	*	25.8
Bauwerksmechaniker/-in für Abbruch und Betontrenntechnik	31.9	*	32.2
Behälter- und Apparatebauer/-in	18.1	*	18.2
Berg- und Maschinenmann/-frau	*	*	*
Bergbautechnologe/-login	14.3	*	14.8
Berufskraftfahrer/-in	47.7	40.1	48.0
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	31.9	*	32.1
Betonfertigteilbauer/-in	35.9	*	36.0
Binnenschiffer/-in	24.9	*	25.3
Bodenleger/-in	48.9	*	49.0
Bogenmacher/-in	*	*	*
Bootsbauer/-in	30.2	*	31.0
Böttcher/-in	*	*	*
Brauer/-in und Mälzer/-in	9.3	4.9	9.7
Brenner/-in	*	*	*
Brunnenbauer/-in	20.7	*	21.1
Büchsenmacher/-in	*	*	*
Chemikant/-in	7	8.9	6.7
Chirurgiemechaniker/-in	18.0	*	18.8

(Fortsetzung Tabelle B1)

Berufsbezeichnung	Vertragslösungsquote		
	Gesamt	Frauen	Männer
Dachdecker/-in	41.6	44.3	41.5
Destillateur/-in	0.0	*	*
Diamantschleifer/-in	*	*	*
Drechsler/-in (Elfenbeinschnitzer/-in)	25.8	*	*
Edelmetallprüfer/-in	*	*	*
Edelsteingraveur/-in	*	*	*
Edelsteinschleifer/-in	*	*	*
Eisenbahner/-in im Betriebsdienst	16.0	16.6	15.8
Elektroanlagenmonteur/-in	17.1	*	17.8
Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	6.5	7.2	6.4
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	9.5	13.8	9.3
Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	21.2	*	20.7
Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	11.9	16.0	11.5
Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik	10.4	*	9.8
Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik[1]	18.9	14.3	19.0
Elektroniker/-in	34.0	36.7	33.9
Estrichleger/-in	44.0	*	44.7
Fachinformatiker/-in	14.5	19.0	14.1
Fachkraft Agrarservice	26.3	*	25.6
Fachkraft für Abwassertechnik	8.7	17.7	7.7
Fachkraft für Fruchtsafttechnik	13.5	*	15.7
Fachkraft für Hafenlogistik	21.8	*	23.3
Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten	*	*	*
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	20.0	12.0	20.6
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	26.0	23.8	26.4
Fachkraft für Lagerlogistik	24.6	20.2	25.1
Fachkraft für Lederherstellung und Gerbereitechnik	*	*	*
Fachkraft für Metalltechnik	27.5	29.1	27.4
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	43.6	*	43.8
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	34.7	*	35.2
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	46.9	46.1	47.1
Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik	8.9	*	0.0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	25.8	26.2	25.8
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	6.7	*	7.1
Fachkraft im Fahrbetrieb	21.7	20.7	22.0
Fachlagerist/-in	30.4	27.2	30.7
Fahrradmonteur/-in	36.8	*	36.7
Fahrzeuglackierer/-in	36.2	38.4	35.8
Fassadenmonteur/-in	*	*	*
Feinwerkmechaniker/-in	18.8	16.6	19.0
Fertigungsmechaniker/-in	8.0	4.5	8.7
Feuerungs- und Schornsteinbauer/-in[2]	30.0	*	30.0

(Fortsetzung Tabelle B1)

Berufsbezeichnung	Vertragslösungsquote		
	Gesamt	Frauen	Männer
Film- und Videoeditor/-in	*	*	*
Fischwirt/-in	25.8	*	25.8
Flachglasmechaniker/-in	32.8	*	32.8
Fleischer/-in	41.0	38.2	41.2
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in	31.3	39.2	31.1
Fluggerätelektroniker/-in	13.4	*	15.2
Fluggerätmechaniker/-in	12.6	12.3	12.7
Forstwirt/-in	6.1	12.4	5.6
Gärtner/-in	29.7	25.2	30.8
Gebäudereiniger/-in	47.4	49.4	47.0
Geomatiker/-in	13.5	11.9	14.8
Gerüstbauer/-in	48.8	*	49.3
Gießereimechaniker/-in	26.6	*	26.5
Glaser/-in	35.9	*	36.2
Glasmacher/-in	*	*	*
Gleisbauer/-in	18.1	*	18.1
Hafenschiffer/-in	36.7	*	28.9
Hochbaufacharbeiter/-in	37.6	*	37.5
Holz- und Bautenschützer/-in	22.9	*	23.8
Holzbearbeitungsmechaniker/-in	34.2	*	33.4
Holzmechaniker/-in	26.8	27.4	26.7
Industrieelektriker/-in	21.1	9.5	22.0
Industrie-Isolierer/-in	29.2	*	29.4
Industriekeramiker/-in Anlagentechnik	10.8	*	11.3
Industriekeramiker/-in Verfahrenstechnik	19.3	*	27.9
Industriemechaniker/-in	8.5	10.2	8.3
Informatikkaufmann/-frau	13.7	14.2	13.6
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in	20.5	15.1	20.8
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-frau	23.1	23.8	22.8
Informationselektroniker/-in	31.4	*	31.5
Investmentfondskaufmann/-frau	*	*	*
Isolierfacharbeiter/-in	32.6	*	33.3
Kanalbauer/-in	23.6	*	23.2
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in	31.9	24.6	32.2
Klempner/-in	40.5	*	40.1
Koch/Köchin	48.2	47.8	48.3
Konstruktionsmechaniker/-in	20.9	13.8	21.2
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	28.0	33.5	27.7
Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in	15.8	24.8	15.6
Landwirt/-in	20.1	25.5	18.9

(Fortsetzung Tabelle B1)

Berufsbezeichnung	Vertragslösungsquote		
	Gesamt	Frauen	Männer
Leichtflugzeugbauer/-in[2]	30.0	*	33.3
Maler/-in und Lackierer/-in	41.7	41.1	41.9
Maschinen- und Anlagenführer/-in	20.2	22.4	20.0
Mathematisch-technischer Softwareentwickler/-in	14.3	25.7	12.0
Maurer/-in	28.1	34.2	28.1
Mechaniker/-in für Reifen- und Vulkanisationstechnik	38.9	*	38.9
Mechatroniker/-in für Kältetechnik	28.2	37.8	27.9
Mechatroniker/-in	8.5	9.3	8.5
Mediengestalter/-in Bild und Ton	14.4	14.1	14.4
Medientechnologe/-in Druck	23.5	17.7	24.3
Medientechnologe/-in Druckverarbeitung	31.6	29.6	33.0
Metall- und Glockengießer/-in	*	*	*
Metallbauer/-in	36.1	51.2	35.8
Metallbildner/-in	*	*	*
Metallblasinstrumentenmacher/-in[2]	12.5	*	*
Milchtechnologe/-in	12.9	4.4	15.5
Müller/-in (Verf.technologe/-in Mühlen- und Futterm.wirtschaft)	33.6	*	33.4
Musikfachhändler/-in	*	*	*
Naturwerksteinmechaniker/-in	29.9	*	29.6
Oberflächenbeschichter/-in	28.3	35.6	27.8
Ofen- und Luftheizungsbauer/-in	33.9	*	32.9
Orgel- und Harmoniumbauer/-in	15.7	*	16.7
Packmitteltechnologe/-in	24.1	27.6	23.6
Papiertechnologe/-in	9.6	*	9.9
Parkettleger/-in	34.9	*	34.6
Physiklaborant/-in	10.4	9.0	11.1
Polsterer/Polsterin	36.7	*	36.4
Produktionsfachkraft Chemie	13.5	20.2	12.7
Produktionsmechaniker/-in Textil	19.1	*	19.4
Produktionstechnologe/-in	4.0	*	4.8
Produktveredler/-in Textil	21.0	*	22.9
Revierjäger/-in	28.4	*	29.3
Rohrleitungsbauer/-in	26.5	*	26.4
Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-in	28.2	*	28.6
Schädlingsbekämpfer/-in	27.9	*	31.2
Schneidwerkzeugmechaniker/-in	25.8	*	23.6
Schornsteinfeger/-in	19.6	16.2	20.1
Seiler/-in	*	*	*
Servicefahrer/-in	33.2	*	30.7
Servicekraft für Schutz und Sicherheit	48.0	35.1	51.2
Silberschmied/-in	*	*	*

(Fortsetzung Tabelle B1)

Berufsbezeichnung	Vertragslösungsquote		
	Gesamt	Frauen	Männer
Spezialtiefbauer/-in	37.3	*	37.6
Sportfachmann/-frau[1]	28.6	*	42.9
Stanz- und Umformmechaniker/-in	18.6	*	17.9
Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in	25.9	27.0	25.6
Straßenbauer/-in	27.2	*	27.1
Straßenwärter/-in	7.8	11.1	7.5
Stuckateur/-in[1]	39.5	28.6	39.5
Systemelektroniker/-in	19.3	*	18.1
Tankwart/-in	45.5	*	45.2
Technische/-r Modellbauer/-in	16.2	18.2	16.1
Technische/-r Systemplaner/-in	20.7	22.7	19.9
Thermometermacher/-in	*	*	*
Tiefbaufacharbeiter/-in	32.1	*	32.1
Tischler/-in	26.4	31.1	25.7
Trockenbaumonteur/-in	34.3	*	35.0
Verfahrensmechaniker/-in für Beschichtungstechnik	21.4	11.9	23.3
Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik	17.7	15.3	17.9
Verfahrensmechaniker/-in Glastechnik	16.6	*	17.4
Verfahrensmechaniker/-in in der Hütten- und Halbzeugindustrie	13.3	*	13.7
Verfahrensmechaniker/-in in der Steine- und Erdenindustrie	16.7	*	17.0
Vermessungstechniker/-in	11.7	7.8	12.9
Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer/-in	23.4	*	22.9
Wasserbauer/-in	4.7	*	5.1
Weintechnologe/-login	33.3	*	34.5
Werkfeuerwehrmann/-frau	2.5	*	0,0
Werksteinhersteller/-in	*	*	*
Werkstoffprüfer/-in	8.4	7.0	9.0
Werkzeugmechaniker/-in	10.2	12.5	10.0
Winzer/-in	21.6	24.9	20.6
Zerspanungsmechaniker/-in	17.2	17.4	17.2
Zimmerer/Zimmerin	17.7	24.7	17.5
Zupfinstrumentenmacher/-in	*	*	*
Zweiradmechatroniker/-in	36.3	41.9	35.9

Tabelle B2: Vertragslösungsquoten in frauenreichen dualen Ausbildungsberufen 2017 nach Geschlecht (Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2014 bis 2017 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.)

Berufsbezeichnung	Vertragslösungsquote		
	Gesamt	Frauen	Männer
Änderungsschneider/-in[1]	44.6	30.0	44.8
Augenoptiker/-in	28.9	28.1	30.9
Biologiemodellmacher/-in	*	*	*
Buchbinder//-in	20.3	9.5	*
Buchhändler/-in	19.2	18.8	20.9
Bühnenmaler/-in und -plastiker/-in	7.8	6.8	*
Drogist/-in	25.8	25.1	33.6
Edelsteinfasser/-in	*	*	*
Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	6.9	5.9	9.0
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	4.7	5.0	4.0
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	44.5	43.7	48.1
Feinpolierer/-in	*	*	*
Florist/-in	42.6	43.0	34.5
Fotograf/-in	30.0	29.7	30.9
Friseur/-in	48.2	47.6	51.2
Gestalter/-in für visuelles Marketing	16.7	16.0	22.3
Glasbläser/-in	*	*	*
Goldschmied/-in	28.9	31.7	19.4
Handzuginstrumentenmacher/-in	*	*	*
Hauswirtschafter/-in	29.2	28.0	44.5
Industriekeramiker/-in Dekorationstechnik	*	*	*
Justizfachangestellte/-r	7.9	6.5	14.3
Kaufmann/-frau für Büromanagement	23.8	22.8	26.5
Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit	20.6	20.3	21.2
Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen	13.1	12.2	15.6
Keramiker/-in	21.6	13.7	16.9
Kerzenhersteller/-in und Wachsbildner/-in	*	*	*
Konditor/-in	39.0	38.5	41.3
Kosmetiker/-in	48.3	48.8	*
Maskenbildner/-in	14.0	12.6	*
Maßschneider/-in	23.5	20.5	42.7
Medienkaufmann/-frau Digital und Print	8.8	8.2	10.4
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	24.1	23.8	36.7
Milchwirtschaftliche/-r Laborant/-in	9.6	11.2	4.2
Modist/-in	*	*	*
Notarfachangestellte/-r	8.8	8.0	12.0
Patentanwaltsfachangestellte/-r	18.9	16.3	36.7
Pferdewirt/-in	43.3	44.5	34.9

(Fortsetzung Tabelle B2)

Berufsbezeichnung	Vertragslösungsquote		
	Gesamt	Frauen	Männer
Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r	26.2	25.3	39.5
Polster- und Dekorationsnäher/-in	25.4	22.9	*
Produktgestalter/-in Textil	*	*	*
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/-r	27.7	27.1	34.5
Rechtsanwaltsfachangestellte/-r	32.8	32.4	36.8
Sozialversicherungsfachangestellte/-r	6.9	6.1	9.2
Spielzeughersteller/-in	*	*	*
Textil- und Modenäher/-in[1]	14.9	14.5	12.5
Textil- und Modeschneider/-in	13.9	12.6	*
Textilgestalter/-in im Handwerk	*	*	*
Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r	29.7	29.6	32.2
Tierpfleger/-in	24.7	22.8	29.4
Tourismuskaufmann/-frau	26.6	25.5	32.1
Verwaltungsfachangestellte/-r	4.1	3.3	6.4
Werkgehilfe/-in Schmuckwarenindustrie, Taschen- und Armbanduhren	*	*	*
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	30.6	30.2	48.5

Anmerkungen: *: Vertragslösungsquote nicht ausgewiesen; [1]: Ungleiche Berechnungsweise zwischen den Geschlechtern; [2]: Berechnungsweise: einfache Lösungsquote

Tabelle B3: Männerreiche Ausbildungsberufe mit niedrigerer Lösungsquote der geschlechtlichen Minorität nach der Größe der Differenz der Lösungsquoten zwischen den Geschlechtern – Top 5 (Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2014 bis 2017 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.)

Berufsbezeichnung	Vertragslösungsquote			Differenz
	Gesamt	Frauen	Männer	
Servicekraft für Schutz und Sicherheit	48.0	35.1	51.2	–16.1
Industrieelektriker/-in	21.1	9.5	22.0	–12.5
Verfahrensmechaniker/-in für Beschichtungstechnik	21.4	11.9	23.3	–11.4
Milchtechnologe/-in	12.9	4.4	15.5	–11.1
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	20.0	12.0	20.6	–8.6

Anhang C

Skalenhandbuch

Vorzeitige Vertragslösungsneigung

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Deuer & Wild (2019)
Anzahl der Items:	8
Antwortformat:	1 = nein; 2 = eher nein; 3 = eher ja; 4 = ja

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .781

Tabelle C1: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die vorzeitige Vertragslösungsneigung

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)	
1	Würden Sie Ihren jetzigen Ausbildungsbetrieb wiederwählen? *	**.87**	.20
2	Sind Sie alles in allem mit Ihrem jetzigen Ausbildungsbetrieb zufrieden? *	**.86**	.20
3	Haben Sie schon einmal daran gedacht, Ihren Ausbildungsbetrieb zu wechseln?	**.81**	.23
4	Denken Sie aktuell daran, Ihren Ausbildungsbetrieb zu wechseln?	**.75**	.30
5	Haben Sie schon einmal daran gedacht, Ihren Ausbildungsberuf zu wechseln?	.15	**.82**
6	Würden Sie Ihren jetzigen Ausbildungsberuf wieder wählen? *	.24	**.80**
7	Denken Sie aktuell daran, Ihren Ausbildungsberuf zu wechseln?	.20	**.79**
8	Sind Sie alles in allem mit Ihrem jetzigen Ausbildungsberuf zufrieden? *	.35	**.71**
Varianzaufklärung		36.9 %	33.4 %

Anmerkungen: n = 1373; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse mit orthogonaler Rotation (Varimax mit Kaiser-Normalisierung); Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt; rekodierte Items sind mit * gekennzeichnet

Tabelle C2: Kennwerte der Skala „Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung“

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1373	1.82	.86	
Item Nr. 1	1373	1.93	1.05	.77
Item Nr. 2	1373	1.81	.92	.75
Item Nr. 3	1373	1.99	1.14	.74
Item Nr. 4	1373	1.56	.92	.69
McDonalds Omega	.88			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–4

Tabelle C3: Kennwerte der Skala „Berufsbezogene Vertragslösungsneigung“

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1373	1.70	.72	
Item Nr. 1	1373	1.98	1.09	.66
Item Nr. 2	1373	1.78	.91	.70
Item Nr. 3	1373	1.43	.78	.64
Item Nr. 4	1373	1.61	.73	.65
McDonalds Omega	.83			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–4

Merkmale der Auszubildenden

Geschlecht

Konstruktion:	übernommen aus:
Quelle:	Rahn, Brüggemann & Hartkopf (2014)
Anzahl der Items:	1
Antwortformat:	1 = weiblich; 2 = männlich

Alter

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Beetz et al. (2013)
Anzahl der Items:	1
Antwortformat:	offene Nennungen
Item:	Ich bin ... Jahre alt.

Migrationshintergrund

Einzelitem:	Geburtsland der/des Auszubildenden
Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Rahn, Brüggemann & Hartkopf (2014)
Anzahl der Items:	1
Antwortformat:	1 = Deutschland; 2 = einem anderen Land, und zwar:
Item:	Ich bin in … geboren

Einzelitem:	Geburtsland der Mutter des/der Auszubildenden
Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Rahn, Brüggemann & Hartkopf (2014)
Anzahl der Items:	1
Antwortformat:	1 = Deutschland; 2 = einem anderen Land, und zwar:
Item:	Meine Mutter ist in … geboren

Einzelitem:	Geburtsland des Vaters der/des Auszubildenden
Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Rahn, Brüggemann & Hartkopf (2014)
Anzahl der Items:	1
Antwortformat:	1 = Deutschland; 2 = einem anderen Land, und zwar:
Item:	Mein Vater ist in … geboren

Letzte Zeugnisnote: Deutsch

Konstruktion:	Eigene Konstruktion
Quelle:	/
Anzahl der Items:	1
Antwortformat:	1 = 1; 2 = 2; 3 = 3; 4 = 4; 5 = 5; 6 = 6

Kommentar:
Das Item muss rekodiert werden.

Letzte Zeugnisnote: Mathematik

Konstruktion:	Eigene Konstruktion
Quelle:	/
Anzahl der Items:	1
Antwortformat:	1 = 1; 2 = 2; 3 = 3; 4 = 4; 5 = 5; 6 = 6

Kommentar:
Das Item muss rekodiert werden.

Leistungsmotivation

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Heinzer & Reichenbach (2013)
Anzahl der Items:	8
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .928

Tabelle C4: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die Leistungsmotivation

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Bei der Arbeit zeige ich gerne vollen Einsatz	**.84**
2	Ich bin eine motivierte Auszubildende/ein motivierter Auszubildender	**.84**
3	Beruflich bin ich sehr motiviert	**.83**
4	Bei der Arbeit fühle ich mich voller Energie	**.83**
5	Im Betrieb kann ich mich richtig in meine Arbeit vertiefen	**.79**
6	Oft habe ich am Feierabend ein gutes Gefühl, weil ich im Betrieb viel und gut gearbeitet habe	**.79**
7	Aus meinen Leistungen im Betrieb gewinne ich Selbstvertrauen	**.78**
8	Bei der Arbeit gebe ich mein Bestes	**.76**
Varianzaufklärung		65.2 %

Anmerkungen: n = 1353; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt

Tabelle C5: Kennwerte der Skala "Leistungsmotivation"

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1369	4.78	1.05	
Item Nr. 1	1368	5.06	1.16	.77
Item Nr. 2	1366	5.01	1.23	.77
Item Nr. 3	1364	4.76	1.31	.77
Item Nr. 4	1369	4.19	1.42	.78
Item Nr. 5	1368	4.64	1.36	.73
Item Nr. 6	1366	4.56	1.47	.72
Item Nr. 7	1367	4.72	1.36	.72
Item Nr. 8	1368	5.27	1.04	.68
McDonalds Omega	.92			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Dickhäuser, Schöne, Spinath & Stiensmeier-Pelster (2002)
Anzahl der Items:	7
Antwortformat:	6-stufig; die Bezeichnungen der Endpunkte zu jedem Item sind angegeben

Kommentar:

Auswahl der Items:

Die originale Operationalisierung erfolgt anhand von 22 Items, die drei Bezugsnormen (sozial, individuell und kriterienbezogen) und eine absolute Fähigkeitseinschätzung umfasst. Die Items zur absoluten Fähigkeitsselbsteinschätzung wurden nicht berücksichtigt, da sie übergeordnet zu den drei anderen Bezugsnormen steht. Da die soziale Bezugsnorm über die größte Varianzaufklärung verfügt, wurden daraus drei, aus der individuellen und kriterienbezogenen Bezugsnorm jeweils zwei Items mit den höchsten Faktorladungen ausgewählt.

Skalenbildung:

Es wird ein Mittelwert über die sieben Items gebildet.

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .876

Tabelle C6: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für das berufliche Fähigkeitsselbstkonzept

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Mit den Aufgaben in meinem Ausbildungsberuf komme ich... schlechter zurecht als andere Auszubildende ↔ besser zurecht als andere Auszubildende	**.85**
2	Ich kann in meinem Ausbildungsberuf ... weniger als andere Auszubildende ↔ mehr als andere Auszubildende	**.81**
3	Wenn ich mir ansehe, was ich in meinem Ausbildungsberuf können muss, halte ich mich für ... nicht begabt ↔ sehr begabt	**.81**
4	Wenn ich mir ansehe, was ich in meinem Ausbildungsberuf können muss, finde ich, dass ich ... wenig kann ↔ viel kann	**.80**
5	Ich komme mit den Aufgaben in meinem Ausbildungsberuf ... schlechter zurecht als früher ↔ besser zurecht als früher	**.75**
6	Ich bin ... weniger intelligent als andere Auszubildende ↔ intelligenter als andere Auszubildende	**.72**
7	Das Lernen von neuen Sachen in meinem Ausbildungsberuf fällt mir ... * leichter als früher ↔ schwerer als früher	.43
Varianzaufklärung		56.2 %

Anmerkungen: n = 1316; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt; Rekodierte Items sind mit * gekennzeichnet

Tabelle C7: Kennwerte der Skala „Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept“

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1364	4.45	.93	
Item Nr. 1	1350	4.48	1.15	.77
Item Nr. 2	1346	4.37	1.29	.72
Item Nr. 3	1363	4.39	1.08	.70
Item Nr. 4	1359	4.40	1.20	.71
Item Nr. 5	1353	4.72	1.17	.62
Item Nr. 6	1349	4.37	1.17	.61
McDonalds Omega	.88			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses

Segregationsniveau des Ausbildungsberufs

Die Operationalisierung des Segregationsniveaus des Ausbildungsberufs erfolgt über den Anteil der geschlechtlichen Minorität innerhalb des jeweiligen Ausbildungsberufs.

Dafür werden Auszubildendenzahlen zum 31.12.2020 auf Basis der DAZUBI-Datenblätter des Bundesinstituts für Berufsbildung verwendet. Da in einem ersten Schritt die relevanten Ausbildungsberufe mit einer Segregationsgrenze von 30 % zum 31.12.2017 identifiziert worden sind, sollte sich die Stärke des Segregationsniveaus zwischen 0.1 % und 29.9 % bewegen. Die untere Grenze ergibt sich daraus, dass Ausbildungsberufe zum 31.12.2017, die ausschließlich von einem Geschlecht absolviert werden und somit keine geschlechtliche Minorität besteht, nicht berücksichtigt werden.

In der beschriebenen Vorgehensweise wird die Segregation als umso stärker bezeichnet, je geringer der Anteil der geschlechtlichen Minorität in dem jeweiligen Ausbildungsberuf zum 31.12.2020 ist. Um diese ungewohnte Perspektive (niedrigere Werte drücken eine höhere Segregation aus) zu vermeiden, wird der als Prozentwert vorliegende Segregationswert von 100 subtrahiert. Auf diese Weise drücken höhere Werte eine stärkere Segregation des Ausbildungsberufs und somit eine geringere Anzahl an Personen der geschlechtlichen Minorität aus.

Betriebsgröße

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Europäische Kommission (2003)
Anzahl der Items:	1
Antwortformat:	1 = bis 9 Mitarbeiter/-in nen; 2 = 10 bis 49 Mitarbeiter/-in nen; 3 = 50 bis 249 Mitarbeiter/-in nen; 4 = 250 und mehr Mitarbeiter/-in nen

Kommentar:
Die Antwortmöglichkeiten beruhen auf der Empfehlung der Europäischen Kommission (2003) für die Definition von Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen.
Klassifizierung der Betriebe:
Kleinstbetriebe: 1–9 Mitarbeiter*innen;
Kleinbetriebe: 10–49 Mitarbeiter*innen;
Mittelbetriebe: 50–249 Mitarbeiter*innen;
Großbetriebe: 250 und mehr Mitarbeiter*innen

Berufliches Ansehen

Konstruktion:	übernommen aus:
Quelle:	Ebner & Rohrbach-Schmidt (2019)
Anzahl der Items:	1
Antwortformat:	0 = geringes Ansehen bis 10 = hohes Ansehen

Ausbildungszeitpunkt

Konstruktion:	Eigene Konstruktion
Quelle:	/
Anzahl der Items:	1
Antwortformat:	1 = in der Probezeit des ersten Ausbildungsjahres; 2 = im ersten Ausbildungsjahr, aber nach der Probezeit; 3 = im zweiten Ausbildungsjahr; 4 = im dritten Ausbildungsjahr; 5 = im vierten Ausbildungsjahr

Berufliche Orientierung

Interesse (am Ausbildungsberuf)

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Schiefele, Krapp, Wild & Winteler (1993)
Anzahl der Items:	6
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig

Kommentar:
Der originale gekürzte Fragebogen enthält 18 Items, die drei Interessenkomponenten zugeordnet sind. Da die Originalquelle keine Angaben zu Faktorladungen enthält, wurden aus jeder Komponente die beiden Items mit den größten Trennschärfen ausgewählt.

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .804

Tabelle C8: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für das Interesse (am Ausbildungsberuf)

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Ich bin mir sicher, den Ausbildungsberuf gewählt zu haben, der meinen persönlichen Neigungen entspricht.	**.79**
2	Es war für mich von großer Bedeutung, gerade diesen Ausbildungsberuf erlernen zu können.	**.76**
3	Ich habe meinen jetzigen Ausbildungsberuf vor allem wegen der interessanten Fachinhalte gewählt.	**.70**
4	Wenn ich ehrlich sein soll, ist mir mein Ausbildungsberuf manchmal eher gleichgültig *	**.68**

(Fortsetzung Tabelle C8)

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
5	Ich rede lieber über meine Hobbys als über meinen Ausbildungsberuf *	**.64**
6	Die Beschäftigung mit den Inhalten und Problemen meines Ausbildungsberufs gehört nicht gerade zu meinen Lieblingstätigkeiten *	**.55**
Varianzaufklärung		47.5 %

Anmerkungen: n = 1350; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt; Rekodierte Items sind mit * gekennzeichnet

Tabelle C9: Kennwerte der Skala „Interesse (am Ausbildungsberuf)"

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1372	4.15	1.02	
Item Nr. 1	1367	4.42	1.40	.62
Item Nr. 2	1371	4.16	1.50	.58
Item Nr. 3	1367	4.38	1.53	.52
Item Nr. 4	1360	4.38	1.53	.52
Item Nr. 5	1365	3.65	1.65	.48
Item Nr. 6	1367	4.18	1.43	.40
McDonalds Omega	.77			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Reflektierte Berufswahlentscheidung

Konstruktion:	Eigenkonstruktion
Quelle:	/
Anzahl der Items:	3
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .654

Tabelle C10: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die reflektierte Berufswahlentscheidung

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
	Bei der Wahl meines Ausbildungsberufs ...	
1	... war ich sicher, die richtige Entscheidung getroffen zu haben	**.81**
2	... wusste ich schon ziemlich genau, welche Anforderungen mich in dem von mir bevorzugten Beruf erwarten	**.78**
3	... habe ich mir viele Gedanken gemacht, die richtige Entscheidung zu treffen	**.74**
Varianzaufklärung		60.6 %

Anmerkungen: n = 1353; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt

Tabelle C11: Kennwerte der Skala „Reflektierte Berufswahlentscheidung“

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1371	4.36	1.11	
Item Nr. 1	1362	4.42	1.47	.53
Item Nr. 2	1362	4.17	1.39	.49
Item Nr. 3	1358	4.42	1.47	.45
McDonalds Omega	.68			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Reflektierte Betriebswahlentscheidung

Skala:	Reflektierte Betriebswahlentscheidung
Konstruktion:	Eigenkonstruktion
Quelle:	/
Anzahl der Items:	3
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .660

Tabelle C12: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die reflektierte Betriebswahlentscheidung

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
	Bei der Wahl meines Ausbildungsbetriebs …	
1	… war ich sicher, die richtige Entscheidung getroffen zu haben	**.81**
2	… wusste ich schon ziemlich genau, was mich in dem von mir bevorzugten Betrieb erwartet	**.78**
3	… habe ich mir viele Gedanken gemacht, die richtige Entscheidung zu treffen	**.76**
Varianzaufklärung		60.8 %

Anmerkungen: n = 1361; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt

Tabelle C13: Kennwerte der Skala „Reflektierte Betriebswahlentscheidung“

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1370	4.17	1.20	
Item Nr. 1	1364	4.43	1.48	.52
Item Nr. 2	1366	3.83	1.58	.48
Item Nr. 3	1366	4.24	1.56	.46
McDonalds Omega	.68			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Wunschberuf

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Bundesinstitut für Berufsbildung (2008)
Anzahl der Items:	1
Antwortformat:	Bei Ihrer Berufswahl war Ihr jetziger Ausbildungsberuf ... 1 = ... Ihr einziger Wunschberuf 2 = ... ein interessanter Beruf, unter mehreren Berufen, die für Sie in Frage kamen 3 = ... ein Beruf, der sich plötzlich und zufällig ergeben hat 4 = ... eine Notlösung, weil Sie keinen anderen Ausbildungsplatz bekommen haben

Wunschbetrieb

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Bundesinstitut für Berufsbildung (2008)
Anzahl der Items:	1
Antwortformat:	Bei Ihrer Berufswahl war Ihr jetziger Ausbildungsbetrieb ... 1 = ... Ihr einziger Wunschbetrieb 2 = ... ein interessanter Betrieb, unter mehreren Betrieben, die für Sie in Frage kamen 3 = ... ein Betrieb, der sich plötzlich und zufällig ergeben hat 4 = ... eine Notlösung, weil Sie keinen anderen Ausbildungsbetrieb bekommen haben

Qualität der Ausbildung

Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgaben

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Velten & Schnitzler (2012)
Anzahl der Items:	3
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .703

Tabelle C14: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgaben

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Mein Arbeitsbereich ist auf meine Arbeitsergebnisse angewiesen.	**.84**
2	Die Aufgaben, die ich bearbeite, sind für den Betrieb wichtig.	**.83**
3	In meiner Ausbildung bearbeite ich verantwortungsvolle Aufgaben.	**.83**
Varianzaufklärung		69.4 %

Anmerkungen: n = 1367; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt

Tabelle C15: Kennwerte der Skala „Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgaben"

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1372	4.61	1.18	
Item Nr. 1	1370	4.28	1.50	.62
Item Nr. 2	1371	4.76	1.40	.62
Item Nr. 3	1370	4.79	1.35	.61
McDonalds Omega	.78			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Vielfalt und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Velten & Schnitzler (2012)
Anzahl der Items:	6
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .861

Tabelle C16: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die Vielfalt und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	In der Ausbildung habe ich die Möglichkeit, viele verschiedene Fähigkeiten anzuwenden.	**.85**
2	Meine Aufgaben im Betrieb sind abwechslungsreich.	**.85**
3	In der Ausbildung habe ich die Möglichkeit, viele verschiedene Aufgaben auszuprobieren.	**.83**
4	Ich bekomme Aufgaben, die zu meinen Fähigkeiten passen.	**.72**

(Fortsetzung Tabelle C16)

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
5	Meine Aufgaben stellen eine Herausforderung für mich dar.	**.60**
6	Ich fühle mich durch meine Aufgaben unterfordert.*	**.52**
Varianzaufklärung		54.5 %

Anmerkungen: n = 1355; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt; rekodierte Items sind mit * gekennzeichnet

Tabelle C17: Kennwerte der Skala „Vielfalt und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben"

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1372	4.22	1.09	
Item Nr. 1	1371	4.62	1.41	.73
Item Nr. 2	1365	4.30	1.52	.72
Item Nr. 3	1369	4.37	1.53	.69
Item Nr. 4	1370	4.18	1.48	.56
Item Nr. 5	1370	3.71	1.49	.47
Item Nr. 6	1367	4.14	1.55	.39
McDonalds Omega	.83			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Handlungsspielraum bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Velten & Schnitzler (2012)
Anzahl der Items:	3
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .663

Tabelle C18: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für den Handlungsspielraum bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Ich kann mitbestimmen, in welcher Reihenfolge ich meine Aufgaben bearbeite	**.83**
2	Ich kann meine Arbeit selbstständig planen und einteilen	**.81**
3	Ich habe Einfluss darauf, welche Arbeit mir zugeteilt wird	**.75**
Varianzaufklärung		63.2 %

Anmerkungen: n = 1357; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt

Tabelle C19: Kennwerte der Skala „Handlungsspielraum bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben“

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1372	3.52	1.31	
Item Nr. 1	1367	3.71	1.68	.57
Item Nr. 2	1366	3.78	1.63	.55
Item Nr. 3	1367	3.06	1.61	.47
McDonalds Omega	.71			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Fachkompetenz der/des Ausbilders/-in

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Velten & Schnitzler (2012)
Anzahl der Items:	8
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .896

Tabelle C20: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die Fachkompetenz der/des Ausbilders/-in

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Meine Ausbilderin/mein Ausbilder gestaltet ihre/seine Anleitungen anschaulich	**.83**
2	Meine Ausbilderin/mein Ausbilder zeigt mir, wie sie/er ein Problem bearbeitet	**.80**
3	Meine Ausbilderin/mein Ausbilder erklärt mir, was sie/er denkt, wenn sie/er ein Problem bearbeitet	**.77**
4	Meine Ausbilderin/mein Ausbilder bestärkt mich darin, neue Lösungswege auszuprobieren, auch wenn ich dabei Fehler mache	**.73**
5	Meine Ausbilderin/mein Ausbilder kann auch schwierige fachliche Fragen beantworten	**.72**
6	Meine Ausbilderin/mein Ausbilder gibt mir klare Arbeitsanweisungen	**.71**
7	Meine Ausbilderin/mein Ausbilder wirkt häufig planlos bei der Gestaltung der Ausbildung *	**.66**
8	Meine Ausbilderin/mein Ausbilder erklärt häufig unverständlich *	**.57**
Varianzaufklärung		52.8 %

Anmerkungen: n = 1330; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt; rekodierte Items sind mit * gekennzeichnet

Tabelle C21: Kennwerte der Skala "Fachkompetenz der/des Ausbilders/-in "

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1370	4.27	1.13	
Item Nr. 1	1363	4.12	1.46	.74
Item Nr. 2	1365	4.15	1.62	.70
Item Nr. 3	1360	3.80	1.66	.67
Item Nr. 4	1370	4.22	1.64	.63
Item Nr. 5	1365	4.75	1.41	.61
Item Nr. 6	1366	4.53	1.40	.61
Item Nr. 7	1364	4.28	1.71	.56
Item Nr. 8	1361	4.35	1.60	.48
McDonalds Omega	.87			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Feedback durch die/den Ausbilder/-in

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Velten & Schnitzler (2012)
Anzahl der Items:	5
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .845

Tabelle C22: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für das Feedback durch die/den Ausbilder/-in

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Über meine Fortschritte informiert mich meine Ausbilderin/mein Ausbilder sachlich	**.87**
2	Meine Ausbilderin/mein Ausbilder führt regelmäßig Feedback-Gespräche mit mir über meine Arbeit	**.86**
3	Von meiner Ausbilderin/meinem Ausbilder bekomme ich Rückmeldung über meine Arbeitsergebnisse	**.82**
4	Meine Lernfortschritte werden im Betrieb regelmäßig kontrolliert	**.78**
5	Ich bekomme regelmäßig schriftliche Rückmeldungen über meine Arbeit	**.64**
Varianzaufklärung		63.3 %

Anmerkungen: n = 1354; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt

Tabelle C23: Kennwerte der Skala „Feedback durch die/den Ausbilder/-in “

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1370	3.40	1.35	
Item Nr. 1	1365	3.61	1.76	.76
Item Nr. 2	1363	3.39	1.80	.74
Item Nr. 3	1366	4.13	1.65	.69
Item Nr. 4	1365	3.57	1.65	.65
Item Nr. 5	1369	2.28	1.62	.49
McDonalds Omega	.86			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld

Fürsorglichkeit der/des Ausbilders/-in

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Velten & Schnitzler (2012)
Anzahl der Items:	4
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .825

Tabelle C24: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die Fürsorglichkeit der/des Ausbilders/-in

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Wenn mir etwas nicht gefällt, kann ich mit meiner Ausbilderin/meinem Ausbilder darüber reden	**.87**
2	Meine Ausbilderin/meinen Ausbilder interessiert es, dass es mir auch privat gut geht	**.86**
3	Ich kann offen sagen, wenn mich etwas an meiner Ausbilderin/meinem Ausbilder stört	**.85**
4	Meine Ausbilderin/mein Ausbilder lobt mich für gute Leistungen	**.82**
Varianzaufklärung		71.8 %

Anmerkungen: n = 1356; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt

Tabelle C25: Kennwerte der Skala "Fürsorglichkeit der/des Ausbilders/-in "

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1370	4.31	1.41	
Item Nr. 1	1369	4.60	1.60	.75
Item Nr. 2	1366	4.19	1.72	.73
Item Nr. 3	1363	3.99	1.74	.72
Item Nr. 4	1367	4.46	1.59	.68
McDonalds Omega	.87			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Soziale Unterstützung der/des Ausbilders/-in

Konstruktion:	Adaptiert nach:
Quelle:	Frese (1989)
Anzahl der Items:	5
Antwortformat:	1 = stimmt nicht; 2 = wenig; 3 = ziemlich; 4 = völlig

Kommentar:
Skalenbildung:
Es wird ein Mittelwert über die fünf Items für jede der aufgeführten Personengruppen berechnet

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .897

Tabelle C26: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die soziale Unterstützung der/des Ausbilders/-in

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Wie sehr unterstützen diese Personen Sie, sodass Sie es in Ihrer Ausbildung leichter haben?	**.91**
2	Wie sehr sind die Personen bereit, sich Ihre Probleme im Zusammenhang mit Ihrer Ausbildung anzuhören?	**.89**
3	Wie sehr können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es in Ihrer Ausbildung schwierig wird?	**.89**
4	Wie leicht lässt es sich mit diesen Personen sprechen?	**.87**
5	Wie sehr sind die Personen bereit, sich Ihre persönlichen Probleme anzuhören?	**.86**
Varianzaufklärung		78.2 %

Anmerkungen: n = 1356; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt

Tabelle C27: Kennwerte der Skala „Soziale Unterstützung der/des Ausbilders/-in “

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1370	3.03	.86	
Item Nr. 1	1362	3.04	.96	.85
Item Nr. 2	1367	3.21	.94	.83
Item Nr. 3	1370	3.12	.95	.82
Item Nr. 4	1366	2.94	1.00	.80
Item Nr. 5	1362	2.85	1.03	.78
McDonalds Omega	.93			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–4

Kollegiale Zusammenarbeit

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Velten & Schnitzler (2012)
Anzahl der Items:	6
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .873

Tabelle C28: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die kollegiale Zusammenarbeit

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Meine Arbeitskolleginnen und -kollegen kümmern sich um mich	**.84**
2	Meine Arbeitskolleginnen und -kollegen sind daran interessiert, dass es mir gut geht.	**.82**
3	Meine Arbeitskolleginnen und -kollegen begründen mir ihre Vorgehensweise bei der Bearbeitung ihrer Aufgaben.	**.82**
4	Meine Arbeitskolleginnen und -kollegen sagen mir, wenn meine Arbeit gut war.	**.80**
5	Meine Arbeitskolleginnen und -kollegen erklären mir, was sie denken, wenn sie ein Problem bearbeiten.	**.78**
6	Ich kann meinen Arbeitskolleginnen und -kollegen bei der Arbeit zusehen.	**.70**
Varianzaufklärung		63.0 %

Anmerkungen: n = 1347; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt.

Tabelle C29: Kennwerte der Skala „Kollegiale Zusammenarbeit“

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1369	4.59	1.11	
Item Nr. 1	1368	4.64	1.36	.74
Item Nr. 2	1365	4.47	1.42	.72
Item Nr. 3	1364	4.50	1.39	.72
Item Nr. 4	1362	4.58	1.47	.70
Item Nr. 5	1363	4.41	1.49	.68
Item Nr. 6	1367	4.97	1.28	.58
McDonalds Omega	.88			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Soziale Unterstützung der Arbeitskolleg/-in nen

Konstruktion:	Adaptiert nach:
Quelle:	Frese (1989)
Anzahl der Items:	4
Antwortformat:	1 = stimmt nicht; 2 = wenig; 3 = ziemlich; 4 = völlig
Kommentar:	
Skalenbildung:	
Es wird ein Mittelwert über die fünf Items für jede der aufgeführten Personengruppen berechnet.	

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .893

Tabelle C30: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die soziale Unterstützung der Arbeitskolleg/-in nen

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Wie sehr sind die Personen bereit, sich Ihre Probleme im Zusammenhang mit Ihrer Ausbildung anzuhören?	**.88**
2	Wie sehr können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es in Ihrer Ausbildung schwierig wird?	**.87**
3	Wie sehr unterstützen diese Personen Sie, sodass Sie es in Ihrer Ausbildung leichter haben?	**.87**
4	Wie sehr sind die Personen bereit, sich Ihre persönlichen Probleme anzuhören?	**.85**
5	Wie leicht lässt es sich mit diesen Personen sprechen?	**.83**
Varianzaufklärung		73.9 %

Anmerkungen: n = 1340; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt.

Tabelle C31: Kennwerte der Skala „Soziale Unterstützung der Arbeitskolleg/-in nen“

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1367	3.07	.74	
Item Nr. 1	1358	3.15	.84	.80
Item Nr. 2	1364	3.15	.81	.79
Item Nr. 3	1356	3.06	.87	.78
Item Nr. 4	1358	2.90	.83	.76
Item Nr. 5	1359	3.12	.88	.74
McDonalds Omega	.91			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–4

Soziale Integration in die Arbeitsgruppe

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Neuenschwander, Hofmann, Jüttler, Schumann & Kaqinari (2018)
Anzahl der Items:	4
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .773

Tabelle C32: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die soziale Integration in die Arbeitsgruppe

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Ich fühle mich häufig wie ein Außenseiter, wenn ich mit meinen Arbeitskolleginnen und -kollegen zusammen bin *	**.83**
2	Bei meinen Arbeitskolleginnen und -kollegen fühle ich mich wohl	**.81**
3	Meine Arbeitskolleginnen und -kollegen akzeptieren mich	**.81**
4	Zu meinen Arbeitskolleginnen und -kollegen fühle ich mich wenig zugehörig *	**.80**
Varianzaufklärung		65.8 %

Anmerkungen: n = 1356; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt; rekodierte Items sind mit * gekennzeichnet

Tabelle C33: Kennwerte der Skala „Soziale Integration in die Arbeitsgruppe“

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1370	4.84	1.13	
Item Nr. 1	1364	4.76	1.53	.68
Item Nr. 2	1367	4.90	1.31	.64

(Fortsetzung Tabelle C33)

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Item Nr. 3	1364	5.20	1.12	.65
Item Nr. 4	1363	4.51	1.58	.64
McDonalds Omega	.82			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben

Konstruktion:	Eigenkonstruktion
Quelle:	/
Anzahl der Items:	12
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .901

Tabelle C34: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für das geschlechtsbezogene Ausbildungserleben

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)	
1	In meiner Ausbildung werde ich als Frau/Mann sexuell belästigt	**.76**	.13
2	Durch meinen Ausbildungsberuf wird mir meine Weiblichkeit/Männlichkeit abgesprochen	**.76**	.16
3	Mein Ausbildungsberuf schadet meinem Ansehen in meinem Freundes- und Bekanntenkreis	**.75**	.10
4	Durch meinen Ausbildungsberuf habe ich schon Freunde und Bekannte verloren	**.74**	.09
5	In meiner Ausbildung werde ich als Frau/Mann nicht ernst genommen	**.74**	.30
6	In meinem Arbeitsalltag fehlen mir andere Frauen/Männer	**.74**	.09
7	In meiner Ausbildung höre ich Sprüche gegen Frauen/Männer	**.60**	.35
8	In meiner Ausbildung werden meine Leistungen nicht wertgeschätzt	**.52**	.41
9	In meiner Ausbildung muss ich mehr leisten als die Frauen/Männer, um akzeptiert zu werden	.27	**.75**
10	Ich erhalte in meiner Ausbildung weniger Unterstützung als meine weiblichen/männlichen Kolleg/-in nen	.36	**.69**
11	In meiner Ausbildung werden mir als Frau/Mann die erforderlichen Fähigkeiten abgesprochen	.27	**.65**
12	Ich arbeite gerne mit vielen Männern/Frauen zusammen	–.17	.40
Varianzaufklärung		35.5 %	17.2 %

Anmerkungen: n = 1311; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse mit orthogonaler Rotation (Varimax mit Kaiser-Normalisierung); Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt.

Tabelle C35: Kennwerte der Skala „Geschlechtsspezifische soziale Benachteiligungen“

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1355	1.74	.98	
Item Nr. 1	1343	1.54	1.22	.67
Item Nr. 2	1347	1.59	1.23	.68
Item Nr. 3	1347	1.56	1.17	.63
Item Nr. 4	1349	1.68	1.34	.62
Item Nr. 5	1348	1.72	1.35	.73
Item Nr. 6	1350	1.67	1.30	.62
Item Nr. 7	1350	1.96	1.51	.60
Item Nr. 8	1350	2.19	1.59	.54
McDonalds Omega	.87			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Tabelle C36: Kennwerte der Skala „Geschlechtsspezifische Leistungsnormen“

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1356	2.35	1.33	
Item Nr. 9	1351	2.37	1.73	.57
Item Nr. 10	1344	2.14	1.59	.59
Item Nr. 11	1344	2.54	1.66	.45
McDonalds Omega	.73			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Folgen der Ausbildungserfahrungen

Passungswahrnehmung

Konstruktion:	adaptiert nach:		
Quelle:	Neuenschwander, Hofmann, Jüttler, Schumann & Kaqinari (2018)		
Anzahl der Items:	5		
Antwortformat:	1 = stimmt nicht	bis	6 = stimmt völlig

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .811

Tabelle C37: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die Passungswahrnehmung

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
	Meine jetzige Ausbildungssituation ...	
1	... stimmt mit meinen persönlichen Interessen überein	**.85**
2	... passt zu meiner Person	**.84**
3	... stimmt mit meinen beruflichen Fähigkeiten überein	**.84**
4	... ist für mich im Moment die beste Lösung	**.75**
5	... stimmt mit meinen schulischen Fähigkeiten überein	**.65**
Varianzaufklärung		62.3 %

Anmerkungen: n = 1356; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt.

Tabelle C38: Kennwerte der Skala „Passungswahrnehmung“

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1369	4.57	1.11	
Item Nr. 1	1365	4.60	1.38	.71
Item Nr. 2	1364	4.67	1.36	.71
Item Nr. 3	1362	4.70	1.30	.73
Item Nr. 4	1369	4.73	1.44	.61
Item Nr. 5	1365	4.14	1.58	.50
McDonalds Omega	.84			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); λ = Faktorladung; Skalenbreite: 1–6

Belastungserleben

Konstruktion:	Eigenkonstruktion
Quelle:	/
Anzahl der Items:	3
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig -1 = kommt bei meiner Arbeit nicht vor

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .600

Tabelle C39: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für das Belastungserleben

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Meine Ausbildungstätigkeit ist mental belastend für mich	**.91**
2	Meine Ausbildungstätigkeit ist emotional belastend für mich	**.88**
3	Meine Ausbildungstätigkeit ist körperlich belastend für mich	**.68**
Varianzaufklärung		68.9 %

Anmerkungen: n = 1149; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt

Um das Ausmaß des Belastungserlebens der Befragten abzubilden, wurde auf eine Mittelwertbildung verzichtet, sondern ein Summenscore berechnet. Wenn die Befragten die Antwortmöglichkeit „kommt bei meiner Arbeit nicht vor" angekreuzt haben, ging das Item mit dem Wert 0 in den Summenscore ein. Der Summenscore kann somit Werte zwischen 0 und 18 annehmen. Damit bei späteren Berechnungen keine Verzerrungen aufgrund der Breite des Summenscores auftreten, wurde eine Normierung vorgenommen, die einer sechsstufigen Breite (0 bis 5) entspricht.

Überforderungserleben

Konstruktion:	Eigene Konstruktion in Anlehnung an:
Quelle:	Schumann, Forsblom, Negrini & Gurtner (2014); Velten & Schnitzler (2012)
Anzahl der Items:	4
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .712

Tabelle C40: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für das Überforderungserleben

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Ich muss bei meiner Ausbildung Sachen machen, die mir zu kompliziert sind	**.83**
2	Bei meiner Ausbildung fühle ich mich überfordert	**.81**
3	Ich muss bei meiner Ausbildung zu viele Dinge auf einmal erledigen	**.77**
4	Ich muss bei meiner Ausbildung schwierige Sachen machen, die ich nicht gelernt habe	**.74**
Varianzaufklärung		62.1 %

Anmerkungen: n = 1364; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt

Tabelle C41: Kennwerte der Skala „Überforderungserleben“

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1368	2.74	1.19	
Item Nr. 1	1366	2.50	1.41	.66
Item Nr. 2	1366	2.23	1.41	.66
Item Nr. 3	1368	3.07	1.70	.58
Item Nr. 4	1367	3.15	1.58	.54
McDonalds Omega	.78			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Erwartungen und Ziele

Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Beetz et al. (2013)
Anzahl der Items:	2
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .500

Tabelle C42: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Ich möchte gerne weiter in meinem derzeitigen Ausbildungsberuf arbeiten	**.88**
2	Ich möchte gerne weiter in meinem derzeitigen Ausbildungsbetrieb arbeiten	**.88**
Varianzaufklärung		78.1 %

Anmerkungen: n = 1347; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt

Tabelle C43: Kennwerte der Skala „Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)“

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1354	4.15	1.55	
Item Nr. 1	1353	4.34	1.67	.56
Item Nr. 2	1348	3.97	1.84	.56
Cronbachs Alpha	.72			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Ausbildungsertragserwartungen

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Pohlmann & Möller (2010)
Anzahl der Items:	6
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig

Kommentar:
Auswahl der Items:
Zwei Items, die sich speziell auf den Lehrberuf beziehen und nicht zu adaptieren waren, wurden nicht berücksichtigt.

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .842

Tabelle C44: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die Ausbildungsertragserwartungen

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
	Ich bin mir sicher, dass ich als ausgelernte Fachkraft in meinem Ausbildungsberuf …	
1	… Familie und Beruf gut vereinbaren kann	**.87**
2	… auch neben dem Beruf noch Zeit für Familie, Freunde und Hobbys habe	**.86**
3	… die Möglichkeit habe, mich um meine Familie zu kümmern	**.84**
4	… finanziell abgesichert bin	**.80**
5	… gut verdienen werde	**.78**
6	… durch eine flexible Arbeitszeit soziale Kontakte pflegen kann	**.76**
Varianzaufklärung		66.6 %

Anmerkungen: n = 1330; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt

Tabelle C45: Kennwerte der Skala „Ausbildungsertragserwartungen“

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1350	4.35	1.26	
Item Nr. 1	1345	4.45	1.48	.79
Item Nr. 2	1345	4.42	1.51	.78
Item Nr. 3	1345	4.49	1.49	.75
Item Nr. 4	1341	4.35	1.55	.71
Item Nr. 5	1344	4.24	1.62	.68
Item Nr. 6	1344	4.18	1.61	.65
McDonalds Omega	.89			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

(Antizipierte) Familienplanung

Konstruktion:	Eigene Konstruktion
Quelle:	/
Anzahl der Items:	1
Antwortformat:	Möchten Sie später einmal Kinder haben? 1 = ja; 2 = nein; 3 = Ich habe bereits ein Kind bzw. mehrere Kinder; 8 = das weiß ich nicht

Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Neuenschwander, Hofmann, Jüttler, Schumann & Kaqinari (2018)
Anzahl der Items:	6
Antwortformat:	1 = stimmt nicht bis 6 = stimmt völlig

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .848

Tabelle C46: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Beruflichen Schwierigkeiten in meiner Ausbildung sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	**.81**
2	Ich fühle mich den meisten beruflichen Anforderungen gewachsen.	**.77**
3	Was auch immer in meinem Berufsleben passiert, ich werde schon klarkommen.	**.75**
4	Durch meine vergangenen Erfahrungen bin ich gut auf meine berufliche Zukunft vorbereitet.	**.72**
5	Ich werde die beruflichen Ziele erreichen, die ich mir setze.	**.71**
6	Wenn ich bei der Arbeit in meiner Ausbildung auf ein Problem stoße, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.	**.69**
Varianzaufklärung		54.8 %

Anmerkungen: n = 1355; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt

Tabelle C47: Kennwerte der Skala „Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung“

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1370	4.57	.90	
Item Nr. 1	1364	4.32	1.23	.68
Item Nr. 2	1367	4.74	1.10	.64
Item Nr. 3	1368	4.70	1.24	.62
Item Nr. 4	1367	4.25	1.44	.58

(Fortsetzung Tabelle C47)

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Item Nr. 5	1364	5.02	1.14	.58
Item Nr. 6	1368	4.38	1.19	.54
Cronbachs Alpha	.83			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–6

Soziale Einbettung in das private Umfeld

Unterstützende Reaktion des sozialen Umfeldes auf die Berufswahl

Konstruktion:	adaptiert nach:
Quelle:	Bulmahn (2007)
Anzahl der Items:	7
Antwortformat:	1 = ablehnend bis 6 = unterstützend
	9 = Die Person ist nicht vorhanden

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .855

Tabelle C48: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die unterstützende Reaktion des sozialen Umfeldes auf die Berufswahl

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Ihre anderen weiblichen Verwandten	**.88**
2	Ihre anderen männlichen Verwandten	**.83**
3	Ihre Freundinnen (weiblich)	**.81**
4	Ihre Freunde (männlich)	**.78**
5	Ihr/-e Lebensgefährte/-in ; Ehemann/-frau	**.76**
6	Ihre Mutter	**.72**
7	Ihr Vater	**.70**
Varianzaufklärung		61.2 %

Anmerkungen: n = 385; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt

Um das Ausmaß der Unterstützung auf die getroffene Berufswahl der Befragten abzubilden, wurde auf eine Mittelwertbildung verzichtet, sondern ein Summenscore berechnet. Personen, die im Leben der Befragten nicht existent waren, gingen als Missing nicht in die Summenbildung ein. Somit kann der Summenscore Werte zwischen

0 und 42 annehmen. Damit bei späteren Berechnungen keine Verzerrungen aufgrund der Breite des Summenscores auftreten, wurde eine Normierung vorgenommen, die einer sechsstufigen Breite (0 bis 5) entspricht.

Soziale Unterstützung der Eltern

Konstruktion:	**Adaptiert nach:**
Quelle:	Frese (1989)
Anzahl der Items:	4
Antwortformat:	1 = stimmt nicht; 2 = wenig; 3 = ziemlich; 4 = völlig

Kommentar:
Skalenbildung:
Es wird ein Mittelwert über die fünf Items für jede der aufgeführten Personengruppen berechnet.

Name des Tests	**Testergebnis**
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .867

Tabelle C49: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die soziale Unterstützung der Eltern

Nr.	**Itembezeichnung**	**Faktorladung (λ)**
1	Wie sehr sind die Personen bereit, sich Ihre Probleme im Zusammenhang mit Ihrer Ausbildung anzuhören?	**.89**
2	Wie sehr sind die Personen bereit, sich Ihre persönlichen Probleme anzuhören?	**.88**
3	Wie sehr können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es in Ihrer Ausbildung schwierig wird?	**.85**
4	Wie sehr unterstützen diese Personen Sie, sodass Sie es in Ihrer Ausbildung leichter haben?	**.84**
5	Wie leicht lässt es sich mit diesen Personen sprechen?	**.83**
Varianzaufklärung		73.4 %

Anmerkungen: n = 1351; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt

Tabelle C50: Kennwerte der Skala „Soziale Unterstützung der Eltern“

Bezeichnung	**n**	**MW**	**SD**	**r_{it}**
Skala	1368	3.49	.73	
Item Nr. 1	1363	3.55	.81	.81
Item Nr. 2	1363	3.60	.78	.80
Item Nr. 3	1366	3.50	.87	.76

(Fortsetzung Tabelle C50)

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Item Nr. 4	1361	3.31	.96	.75
Item Nr. 5	1362	3.52	.83	.73
McDonalds Omega	.91			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–4

Soziale Unterstützung der Freunde

Konstruktion:	Adaptiert nach:
Quelle:	Frese (1989)
Anzahl der Items:	4
Antwortformat:	1 = stimmt nicht; 2 = wenig; 3 = ziemlich; 4 = völlig
Kommentar:	
Skalenbildung:	
Es wird ein Mittelwert über die fünf Items für jede der aufgeführten Personengruppen berechnet.	

Name des Tests	Testergebnis
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO = .844

Tabelle C51: Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse für die soziale Unterstützung der Freunde

Nr.	Itembezeichnung	Faktorladung (λ)
1	Wie sehr sind die Personen bereit, sich Ihre Probleme im Zusammenhang mit Ihrer Ausbildung anzuhören?	**.89**
2	Wie sehr sind die Personen bereit, sich Ihre persönlichen Probleme anzuhören?	**.87**
3	Wie sehr können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es in Ihrer Ausbildung schwierig wird?	**.84**
4	Wie leicht lässt es sich mit diesen Personen sprechen?	**.81**
5	Wie sehr unterstützen diese Personen Sie, sodass Sie es in Ihrer Ausbildung leichter haben?	**.79**
Varianzaufklärung		70.5 %

Anmerkungen: n = 1344; Die Extraktionsmethode war eine Hauptkomponentenanalyse; Faktorladungen über .50 sind fett gedruckt

Tabelle C52: Kennwerte der Skala „Soziale Unterstützung der Freunde“

Bezeichnung	n	MW	SD	r_{it}
Skala	1369	3.35	.87	
Item Nr. 1	1362	3.35	.88	.81
Item Nr. 2	1363	3.52	.80	.77
Item Nr. 3	1367	3.30	.92	.74
Item Nr. 4	1362	3.57	.75	.70
Item Nr. 5	1355	3.02	1.03	.69
McDonalds Omega	.89			

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; r_{it} = korrigierte Item-Skala-Korrelation (Itemtrennschärfe); Skalenbreite: 1–4

Anhang D

Datenbereinigung und Missinganalyse

Tabelle D1: Anteil fehlender Werte auf Item- bzw. Variablenebene

Item-/Variablenbezeichnung	n	Fehlend	
		Anzahl	Prozent
Ausbildungszeitpunkt	1373	0	0.0
Betriebsgröße	1369	4	0.3
Ausbildungsberuf	1373	0	0.0
Berufliches Ansehen	1368	5	0.4
Geschlecht	1373	0	0.0
Alter	1356	17	1.2
Geburtsland d. Auszubildenden	1357	16	1.2
Geburtsland d. Mutter	1352	21	1.5
Geburtsland d. Vaters	1349	24	1.7
Letzte Zeugnisnote: Deutsch	1348	25	1.8
Letzte Zeugnisnote: Mathe	1341	32	2.3
Wunschberuf	1370	3	0.2
Wunschbetrieb	1366	7	0.5
(Antizipierte) Familienplanung	1362	11	0.8
Leistungsmotivation_1	1364	9	0.7
Leistungsmotivation_2	1368	5	0.4
Leistungsmotivation_3	1368	5	0.4
Leistungsmotivation_4	1366	7	0.5
Leistungsmotivation_5	1367	6	0.4
Leistungsmotivation_6	1368	5	0.4
Leistungsmotivation_7	1369	4	0.3
Leistungsmotivation_8	1366	7	0.5
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung_1	1364	9	0.7
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung_2	1368	5	0.4
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung_3	1368	5	0.4
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung_4	1364	9	0.7
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung_5	1367	6	0.4
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung_6	1367	6	0.4
Belastungserleben_1	1371	2	0.1
Belastungserleben_2	1368	5	0.4
Belastungserleben_3	1367	6	0.4
Unterstützende Reaktion des soz. Umfelds auf d. Berufswahl_1	1366	7	0.5
Unterstützende Reaktion des soz. Umfelds auf d. Berufswahl_2	1361	12	0.9
Unterstützende Reaktion des soz. Umfelds auf d. Berufswahl_3	1358	15	1.1

(Fortsetzung Tabelle D1)

Item-/Variablenbezeichnung	n	Fehlend	
		Anzahl	Prozent
Unterstützende Reaktion des soz. Umfelds auf d. Berufswahl_4	1354	19	1.4
Unterstützende Reaktion des soz. Umfelds auf d. Berufswahl_5	1358	15	1.1
Unterstützende Reaktion des soz. Umfelds auf d. Berufswahl_6	1356	17	1.2
Unterstützende Reaktion des soz. Umfelds auf d. Berufswahl_7	1357	16	1.2
Interesse (am Ausbildungsberuf)_1	1367	6	0.4
Interesse (am Ausbildungsberuf)_2	1365	8	0.6
Interesse (am Ausbildungsberuf)_3	1371	2	0.1
Interesse (am Ausbildungsberuf)_4	1360	13	0.9
Interesse (am Ausbildungsberuf)_5	1367	6	0.4
Interesse (am Ausbildungsberuf)_6	1367	6	0.4
Reflektierte Berufswahlentscheidung_1	1362	11	0.8
Reflektierte Berufswahlentscheidung_2	1358	15	1.1
Reflektierte Berufswahlentscheidung_3	1362	11	0.8
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufg._1	1370	3	0.2
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufg._2	1371	2	0.1
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufg._3	1370	3	0.2
Vielfalt & Anforderungspassung d. Arbeitsaufg._1	1371	2	0.1
Vielfalt & Anforderungspassung d. Arbeitsaufg._2	1365	8	0.6
Vielfalt & Anforderungspassung d. Arbeitsaufg._3	1369	4	0.3
Vielfalt & Anforderungspassung d. Arbeitsaufg._4	1370	3	0.2
Vielfalt & Anforderungspassung d. Arbeitsaufg._5	1370	3	0.2
Vielfalt & Anforderungspassung d. Arbeitsaufg._6	1367	6	0.4
Handlungsspielraum b. Bearbeitung d. Arbeitsaufg._1	1366	7	0.5
Handlungsspielraum b. Bearbeitung d. Arbeitsaufg._2	1367	6	0.4
Handlungsspielraum b. Bearbeitung d. Arbeitsaufg._3	1367	6	0.4
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in _1	1369	4	0.3
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in _2	1367	6	0.4
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in _3	1363	10	0.7
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in _4	1366	7	0.5
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in _1	1366	7	0.5
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in _2	1365	8	0.6
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in _3	1365	8	0.6
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in _4	1363	10	0.7
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in _5	1370	3	0.2
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in _6	1361	12	0.9
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in _7	1364	9	0.7
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in _8	1360	13	0.9
Feedback durch d. Ausbilder/-in _1	1365	8	0.6
Feedback durch d. Ausbilder/-in _2	1366	7	0.5
Feedback durch d. Ausbilder/-in _3	1363	10	0.7
Feedback durch d. Ausbilder/-in _4	1365	8	0.6
Feedback durch d. Ausbilder/-in _5	1369	4	0.3

(Fortsetzung Tabelle D1)

Item-/Variablenbezeichnung	n	Fehlend	
		Anzahl	Prozent
Überforderungserleben_1	1367	6	0.4
Überforderungserleben_2	1368	5	0.4
Überforderungserleben_3	1366	7	0.5
Überforderungserleben_4	1366	7	0.5
Soziale Integration in die Arbeitsgruppe_1	1367	6	0.4
Soziale Integration in die Arbeitsgruppe_2	1363	10	0.7
Soziale Integration in die Arbeitsgruppe_3	1364	9	0.7
Soziale Integration in die Arbeitsgruppe_4	1364	9	0.7
Fürsorglichkeit & fachlicher Support d. Arbeitskolleg/-in nen_1	1362	11	0.8
Fürsorglichkeit & fachlicher Support d. Arbeitskolleg/-in nen_2	1368	5	0.4
Fürsorglichkeit & fachlicher Support d. Arbeitskolleg/-in nen_3	1365	8	0.6
Fürsorglichkeit & fachlicher Support d. Arbeitskolleg/-in nen_4	1367	6	0.4
Fürsorglichkeit & fachlicher Support d. Arbeitskolleg/-in nen_5	1364	9	0.7
Fürsorglichkeit & fachlicher Support d. Arbeitskolleg/-in nen_6	1363	10	0.7
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in _1	1370	3	0.2
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in _2	1367	6	0.4
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in _3	1362	11	0.8
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in _4	1362	11	0.8
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in _5	1366	7	0.5
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen_1	1364	9	0.7
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen_2	1358	15	1.1
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen_3	1356	17	1.2
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen_4	1358	15	1.1
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen_5	1359	14	1.0
Soziale Unterstützung d. Eltern_1	1366	7	0.5
Soziale Unterstützung d. Eltern_2	1363	10	0.7
Soziale Unterstützung d. Eltern_3	1361	12	0.9
Soziale Unterstützung d. Eltern_4	1363	10	0.7
Soziale Unterstützung d. Eltern_5	1362	11	0.8
Soziale Unterstützung d. Freunde_1	1367	6	0.4
Soziale Unterstützung d. Freunde_2	1362	11	0.8
Soziale Unterstützung d. Freunde_3	1355	18	1.3
Soziale Unterstützung d. Freunde_4	1363	10	0.7
Soziale Unterstützung d. Freunde_5	1362	11	0.8
Reflektierte Betriebswahlentscheidung_1	1366	7	0.5
Reflektierte Betriebswahlentscheidung_2	1366	7	0.5
Reflektierte Betriebswahlentscheidung_3	1364	9	0.7
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)_1	1353	20	1.5
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)_2	1348	25	1.8
Ausbildungsertragserwartungen_1	1344	29	2.1
Ausbildungsertragserwartungen_2	1345	28	2.0
Ausbildungsertragserwartungen_3	1344	29	2.1

(Fortsetzung Tabelle D1)

Item-/Variablenbezeichnung	n	Fehlend	
		Anzahl	Prozent
Ausbildungsertragserwartungen_4	1345	28	2.0
Ausbildungsertragserwartungen_5	1345	28	2.0
Ausbildungsertragserwartungen_6	1341	32	2.3
Berufsbezogene Vertragslösungsneigung_1	1373	0	0.0
Berufsbezogene Vertragslösungsneigung_2	1373	0	0.0
Berufsbezogene Vertragslösungsneigung_3	1373	0	0.0
Berufsbezogene Vertragslösungsneigung_4	1373	0	0.0
Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung_1	1373	0	0.0
Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung_2	1373	0	0.0
Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung_3	1373	0	0.0
Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung_4	1373	0	0.0
Geschlechtsspezifische Leistungsnormen_1	1351	22	1.6
Geschlechtsspezifische Leistungsnormen_2	1344	29	2.1
Geschlechtsspezifische Leistungsnormen_3	1344	29	2.1
Geschlechtsspezifische soziale Benachteiligungen_1	1350	23	1.7
Geschlechtsspezifische soziale Benachteiligungen_2	1348	25	1.8
Geschlechtsspezifische soziale Benachteiligungen_3	1350	23	1.7
Geschlechtsspezifische soziale Benachteiligungen_4	1350	23	1.7
Geschlechtsspezifische soziale Benachteiligungen_5	1349	24	1.7
Geschlechtsspezifische soziale Benachteiligungen_6	1347	26	1.9
Geschlechtsspezifische soziale Benachteiligungen_7	1347	26	1.9
Geschlechtsspezifische soziale Benachteiligungen_8	1343	30	2.2
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept_1	1363	10	0.7
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept_2	1359	14	1.0
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept_3	1353	20	1.5
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept_4	1350	23	1.7
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept_5	1349	24	1.7
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept_6	1346	27	2.0

Anhang E

Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz

Dimensionen der Vertragslösungsneigung

Tabelle E1: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung

Abhängige Variable: berufsbezogene Vertragslösungsneigung	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1371) = 0.843$; $p = .359$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1371) = 0.050$; $p = .823$
Interaktion	$F(3, 1369) = 1.773$; $p = .150$

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E2: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung

Abhängige Variable: betriebsbezogene Vertragslösungsneigung	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1371) = 4.645$; $p = .031$ *
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1371) = 0.003$; $p = .954$
Interaktion	$F(3, 1369) = 2.424$; $p = .064$

Anmerkung: * $p < .050$

Merkmale der Auszubildenden

Tabelle E3: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für das Alter der Auszubildenden

Abhängige Variable: Alter der Auszubildenden	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1354) = 4.584$; $p = .032$ *
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1354) = 0.567$; $p = .451$
Interaktion	$F(1, 1352) = 2.320$; $p = .074$

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E4: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die Leistungsmotivation

Abhängige Variable: Leistungsmotivation	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1367) = 0.855$; $p = .355$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1367) = 2.362$; $p = .125$
Interaktion	$F(3, 1365) = 1.464$; $p = .223$

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E5: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für das berufliche Fähigkeitsselbstkonzept

Abhängige Variable: Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1362) = 0.047$; $p = .828$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1362) = 0.979$; $p = .323$
Interaktion	$F(3, 1360) = 1.507$; $p = .211$

Anmerkung: * $p < .050$

Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses

Tabelle E6: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für das Segregationsniveau des Ausbildungsberufs

Abhängige Variable: Segregationsniveau des Ausbildungsberufs	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1371) = 239.596$; $p < .001$ *
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1371) = 32.021$; $p < .001$ *
Interaktion	$F(3, 1369) = 62.512$; $p < .001$ *

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E7: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für das berufliche Ansehen

Abhängige Variable: Berufliches Ansehen	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1366) = 1.336$; $p = .248$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1366) = 6.508$; $p = .011$ *
Interaktion	$F(3, 1364) = 4.814$; $p = .002$ *

Anmerkung: * $p < .050$

Berufliche Orientierung

Tabelle E8: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für das Interesse (am Ausbildungsberuf)

Abhängige Variable: Interesse (am Ausbildungsberuf)	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1370) = 0.355$; $p = .552$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1370) = 3.639$; $p = .057$
Interaktion	$F(3, 1368) = 1.288$; $p = .277$

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E9: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die reflektierte Berufswahlentscheidung

Abhängige Variable: Reflektierte Berufswahlentscheidung	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1369) = 0.666$; $p = .415$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1369) = 0.856$; $p = .355$
Interaktion	$F(3, 1367) = 0.883$; $p = .449$

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E10: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die reflektierte Betriebswahlentscheidung

Abhängige Variable: Reflektierte Betriebswahlentscheidung	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1368) = 1.215$; $p = .271$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1368) = 2.425$; $p = .120$
Interaktion	$F(3, 1666) = 1.393$; $p = .243$

Anmerkung: * $p < .050$

Qualität der Ausbildung

Tabelle E11: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgaben

Abhängige Variable: Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgaben	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1370) = 4.150$; $p = .042$ *
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1370) = 0.610$; $p = .435$
Interaktion	$F(3, 1368) = 4.090$; $p = .007$ *

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E12: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die Vielfalt und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben

Abhängige Variable: Vielfalt und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1370) = 3.583$; $p = .059$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1370) = 0.006$; $p = .940$
Interaktion	$F(3, 1368) = 1.156$; $p = .325$

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E13: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für den Handlungsspielraum bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben

Abhängige Variable: Handlungsspielraum bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1370) = 0.196$; $p = .658$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1370) = 0.601$; $p = .438$
Interaktion	$F(3, 1368) = 2.105$; $p = .098$

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E14: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die Fachkompetenz der/des Ausbilders/-in

Abhängige Variable: Fachkompetenz der/des Ausbilders/-in	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1368) = 0.682$; $p = .409$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1368) = 2.670$; $p = .102$
Interaktion	$F(3, 1366) = 1.031$; $p = .378$

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E15: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für das Feedback durch die/den Ausbilder/-in

Abhängige Variable: Feedback durch die/den Ausbilder/-in	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1368) = 0.080$; $p = .778$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1368) = 0.206$; $p = .650$
Interaktion	$F(3, 1366) = 1.237$; $p = .295$

Anmerkung: * $p < .050$

Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld

Tabelle E16: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die Fürsorglichkeit der/des Ausbilders/-in

Abhängige Variable: Fürsorglichkeit der/des Ausbilders/-in	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1368) = 1.349$; $p = .246$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1368) = 0.068$; $p = .794$
Interaktion	$F(3, 1666) = 0.547$; $p = .650$

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E17: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die soziale Unterstützung der/des Ausbilders/-in

Abhängige Variable: Soziale Unterstützung der/des Ausbilders/-in	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1368) = 1.150$; $p = .284$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1368) = 0.143$; $p = .705$
Interaktion	$F(3, 1666) = 0.559$; $p = .642$

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E18: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die kollegiale Zusammenarbeit

Abhängige Variable: Kollegiale Zusammenarbeit	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1367) = 13.351$; $p < .001$ *
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1367) = 0.663$; $p = .416$
Interaktion	$F(3, 1365) = 4.734$; $p = .003$ *

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E19: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die soziale Unterstützung der Arbeitskolleg/-in nen

Abhängige Variable: Soziale Unterstützung der Arbeitskolleg/-in nen	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1365) = 3.577$; $p = .059$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1365) = 0.025$; $p = .875$
Interaktion	$F(3, 1363) = 1.397$; $p = .242$

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E20: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die soziale Integration in die Arbeitsgruppe

Abhängige Variable: Soziale Integration in die Arbeitsgruppe	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1368) = 7.200$; $p = .007$ *
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1368) = 2.761$; $p = .097$
Interaktion	$F(3, 1366) = 2.592$; $p = .051$

Anmerkung: * $p < .050$

Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben

Tabelle E21: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die geschlechtsbezogenen sozialen Benachteiligungen

Abhängige Variable: Geschlechtsspezifische soziale Benachteiligungen	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1353) = 0.059$; $p = .808$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1353) = 24.257$; $p < .001$
Interaktion	$F(3, 1351) = 8.432$; $p < .001$

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E22: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die geschlechtsbezogenen Leistungsnormen

Abhängige Variable: Geschlechtsspezifische Leistungsnormen	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1354) = 12.950$; $p < .001$ *
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1354) = 4.964$; $p = .026$*
Interaktion	$F(3, 1352) = 13.864$; $p < .001$ *

Anmerkung: * $p < .050$

Folgen der Ausbildungserfahrungen

Tabelle E23: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die Passungswahrnehmung

Abhängige Variable: Passungswahrnehmung	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1367) = 0.782$; $p = .377$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1367) = 0.018$; $p = .893$
Interaktion	$F(3, 1365) = 0.841$; $p = .471$

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E24: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für das Belastungserleben

Abhängige Variable: Belastungserleben	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1369) = 13.261$; $p < .001$ *
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1332) = 0.665$; $p = .415$
Interaktion	$F(3, 1367) = 6.135$; $p < .001$ *

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E25: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für das Überforderungserleben

Abhängige Variable: Überforderungserleben	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1366) = 0.402$; $p = .526$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1366) = 0.075$; $p = .785$
Interaktion	$F(3, 1364) = 0.756$; $p = .519$

Anmerkung: * $p < .050$

Erwartungen und Ziele

Tabelle E26: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)

Abhängige Variable: Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1352) = 0.001$; $p = .971$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1352) = 0.933$; $p = .334$
Interaktion	$F(3, 1350) = 1.309$; $p = .270$

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E27: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die Ausbildungsertragserwartungen

Abhängige Variable: Ausbildungsertragserwartungen	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1348) = 9.567$; $p = .002$ *
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1348) = 0.989$; $p = .320$
Interaktion	$F(3, 1346) = 4.162$; $p = .006$ *

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E28: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung

Abhängige Variable: Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1368) = 0.703$; $p = .402$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1368) = 0.020$; $p = .889$
Interaktion	$F(3, 1366) = 0.681$; $p = .564$

Anmerkung: * $p < .050$

Soziale Einbettung in das private Umfeld

Tabelle E29: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die unterstützende Reaktion des sozialen Umfelds auf die Berufswahl

Abhängige Variable: Unterstützende Reaktion des sozialen Umfeldes auf die Berufswahl	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1363) = 7.133$; $p = .027$ *
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1363) = 3.187$; $p = .074$
Interaktion	$F(3, 1361) = 3.583$; $p = .013$ *

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E30: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die soziale Unterstützung der Eltern

Abhängige Variable: Soziale Unterstützung der Eltern	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1366) = 0.290$; $p = .590$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1366) = 6.539$; $p = .011$ *
Interaktion	$F(3, 1364) = 2.242$; $p = .082$

Anmerkung: * $p < .050$

Tabelle E31: Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Homogenität der Varianz für die soziale Unterstützung der Freunde

Abhängige Variable: Soziale Unterstützung der Freunde	
Faktoren	**Testergebnis**
Geschlecht	$F(1, 1367) = 0.880$; $p = .348$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis	$F(1, 1367) = 3.106$; $p = .078$
Interaktion	$F(3, 1365) = 2.240$; $p = .082$

Anmerkung: * $p < .050$

Anhang F

Ergebnisse der zweifaktoriellen Varianzanalysen, van-der-Waerden-Tests und logistischen Regressionen

Berufliche Orientierung

Tabelle F1: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für die reflektierte Berufswahlentscheidung unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechts*un*typischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Reflektierte Berufswahlentscheidung						
Quelle	**Typ-III Quadrat-summe**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η^2**
Korrigiertes Modell	9.679[a]	3	3.226	2.606	.050	.006
Konstanter Term	14501.567	1	14501.567	11713.292	<.001	.895
Geschlecht (weiblich/männlich)	.232	1	.232	.188	.665	.000
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	.926	1	.926	.748	.387	.001
Interaktion	6.149	1	6.149	4.967	.026	.004
Fehler	1692.406	1367	1.238			
Gesamt	27810.250	1371				
Korrigierte Gesamtvariation	1702.085	1370				

[a] R-Quadrat = .006 (korrigiertes R-Quadrat = .004)

Tabelle F2: Koeffizienten und Signifikanzwerte der logistischen Regression zur Vorhersage des Wunschberufs basierend auf Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Wunschberuf (Notlösung & Beruf, der sich plötzlich ergeben hat vs. Interessanter Beruf unter Alternativen + einziger Wunschberuf)							
						95 %-Konfidenzintervall für EXP(B)	
	B	**S. E.**	**Wald**	**Sig.**	**Exp(B)**	**Unterer Wert**	**Oberer Wert**
Geschlecht (weiblich/männlich)	.490	.133	13.494	<.001	1.632	1.257	2.120
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	.322	.223	2.093	.148	1.380	.892	2.135
Interaktion	–.916	2.98	9.441	.002	.400	.223	.718
Konstante	.396	.107	13.707	<.001	1.486		

Anmerkung: Für alle Wald-Statistiken belaufen sich die Freiheitsgrade auf df = 1; Nagelkerkes R^2 = .018

Tabelle F3: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für das Interesse (am Ausbildungsberuf) unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Interesse (am Ausbildungsberuf)						
Quelle	**Typ-III Quadratsumme**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η^2**
Korrigiertes Modell	31.893[a]	3	10.631	10.376	<.001	.022
Konstanter Term	13318.256	1	13318.256	12998.132	<.001	.905
Geschlecht (weiblich/männlich)	22.945	1	22.945	22.393	<.001	.016
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	.383	1	.383	.374	.541	.000
Interaktion	26.945	1	26.945	26.297	<.001	.019
Fehler	1401.692	1368	1.025			
Gesamt	25073.369	1372				
Korrigierte Gesamtvariation	1433.585	1371				

[a] R-Quadrat = .022 (korrigiertes R-Quadrat = .020)

Tabelle F4: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für die reflektierte Betriebswahlentscheidung unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Reflektierte Betriebswahlentscheidung						
Quelle	**Typ-III Quadrat-summe**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η^2**
Korrigiertes Modell	3.031[a]	3	1.010	.699	.553	.002
Konstanter Term	13337.082	1	13337.082	9226.772	<.001	.871
Geschlecht (weiblich/männlich)	.906	1	.906	.627	.429	.000
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	1.823	1	1.823	1.261	.262	.001
Interaktion	.878	1	.878	.608	.436	.000
Fehler	1974.521	1366	1.445			
Gesamt	25781.722	1370				
Korrigierte Gesamtvariation	1977.552	1369				

[a] R-Quadrat = .002 (korrigiertes R-Quadrat = .001)

Tabelle F5: Koeffizienten und Signifikanzwerte der logistischen Regression zur Vorhersage des Wunschbetriebs basierend auf Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Wunschbetrieb (Notlösung & Betrieb, der sich plötzlich ergeben hat vs. Interessanter Betrieb unter Alternativen + einziger Wunschbetrieb)							
						95 %-Konfidenz-intervall für EXP(B)	
	B	**S. E.**	**Wald**	**Sig.**	**Exp(B)**	**Unterer Wert**	**Oberer Wert**
Geschlecht (weiblich/männlich)	.395	.132	8.933	.003	1.485	1.146	1.924
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	.210	.219	.922	.337	1.234	.804	1.895
Interaktion	–.738	.294	6.292	.012	.478	.269	.851
Konstante	.359	.107	11.256	<.001	1.432		

Anmerkung: Für alle Wald-Statistiken belaufen sich die Freiheitsgrade auf df = 1; Nagelkerkes R^2 = .013

Qualität der Ausbildung

Tabelle F6: Zusammenfassung des van-der-Waerden-Tests für die Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgaben unter der Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgaben	
Faktoren	**Ergebnis des van-der-Waerden-Tests**
Geschlecht (weiblich/männlich)	$\chi^2 < .01$; df = 1; p = .920
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	$\chi^2 = .38$; df = 1; p = .538
Interaktion	$\chi^2 = 18.18$; df = 1; p < .001; $\varphi = .115$

Tabelle F7: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für die Vielfalt und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechts*un*typischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Vielfalt und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben						
Quelle	**Typ-III Quadrat-summe**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η^2**
Korrigiertes Modell	13.573[a]	3	4.524	3.837	.009	.008
Konstanter Term	13761.958	1	13761.958	11670.846	<.001	.895
Geschlecht (weiblich/männlich)	.010	1	.010	.008	.927	.000
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	.244	1	.244	.207	.649	.000
Interaktion	8.965	1	8.965	7.602	.006	.006
Fehler	1613.110	1368	1.179			
Gesamt	26066.785	1372				
Korrigierte Gesamtvariation	1626.683	1371				

[a] R-Quadrat = .008 (korrigiertes R-Quadrat = .006)

Tabelle F8: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für den Handlungsspielraum bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechts*un*typischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Handlungsspielraum bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben						
Quelle	**Typ-III Quadrat-summe**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η²**
Korrigiertes Modell	51.659[a]	3	17.220	10.304	<.001	.022
Konstanter Term	10027.629	1	10027.629	6000.643	<.001	.814
Geschlecht (weiblich/männlich)	3.593	1	3.593	2.150	.143	.002
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	.931	1	.931	0.557	.456	.000
Interaktion	41.730	1	41.730	24.972	<.001	.018
Fehler	2286.054	1368	1.671			
Gesamt	19314.306	1372				
Korrigierte Gesamtvariation	2337.713	1371				

[a] R-Quadrat = .022 (korrigiertes R-Quadrat = .020)

Tabelle F9: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für die Fachkompetenz der/des Ausbilders/-in unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechts*un*typischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Fachkompetenz der/des Ausbilders/-in						
Quelle	**Typ-III Quadrat-summe**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η²**
Korrigiertes Modell	5.309[a]	3	1.770	1.399	.242	.003
Konstanter Term	14035.669	1	14035.669	11094.620	<.001	.890
Geschlecht (weiblich/männlich)	.998	1	.998	.789	.375	.001
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	.167	1	.167	.132	.717	.000
Interaktion	.876	1	.876	.692	.406	.001
Fehler	1728.110	1366	1.265			
Gesamt	26755.302	1370				
Korrigierte Gesamtvariation	1733.419	1369				

[a] R-Quadrat = .003 (korrigiertes R-Quadrat = .001)

Tabelle F10: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für das Feedback durch die/den Ausbilder/-in unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechts*un*typischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Feedback durch die/den Ausbilder/-in						
Quelle	**Typ-III Quadrat-summe**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η²**
Korrigiertes Modell	14.773[a]	3	4.924	2.730	.043	.006
Konstanter Term	9015.913	1	9015.913	4998.587	<.001	.785
Geschlecht (weiblich/männlich)	.852	1	.852	.472	.492	.000
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	2.971	1	2.971	1.647	.200	.001
Interaktion	5.148	1	5.148	2.854	.091	.002
Fehler	2463.844	1366	1.804			
Gesamt	18267.799	1370				
Korrigierte Gesamtvariation	2478.616	1369				

[a] R-Quadrat = .006 (korrigiertes R-Quadrat = .004)

Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld

Tabelle F11: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für die Fürsorglichkeit der/des Ausbilders/-in unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechts*un*typischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Fürsorglichkeit der/des Ausbilders/-in						
Quelle	**Typ-III Quadrat-summe**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η²**
Korrigiertes Modell	6.417[a]	3	2.139	1.078	.357	.002
Konstanter Term	14623.268	1	14623.268	7370.725	<.001	.844
Geschlecht (weiblich/männlich)	2.765	1	2.765	1.394	.238	.001
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	.432	1	.432	.218	.641	.000
Interaktion	5.636	1	5.636	2.841	.092	.002
Fehler	2710.098	1366	1.984			
Gesamt	28162.611	1370				
Korrigierte Gesamtvariation	2716.515	1369				

[a] R-Quadrat = .002 (korrigiertes R-Quadrat = .000)

Tabelle F12: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für die soziale Unterstützung der/des Ausbilders/-in unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechts*un*typischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Soziale Unterstützung der/des Ausbilders/-in						
Quelle	**Typ-III Quadrat-summe**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η^2**
Korrigiertes Modell	2.094[a]	3	.698	.936	.422	.002
Konstanter Term	7106.841	1	7106.841	9533.382	<.001	.875
Geschlecht (weiblich/männlich)	1.759	1	1.759	2.360	.125	.002
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	.076	1	.076	.102	.750	.000
Interaktion	.125	1	.125	.168	.682	.000
Fehler	1018.311	1366	.745			
Gesamt	13590.764	1370				
Korrigierte Gesamtvariation	1020.404	1369				

[a] R-Quadrat = .002 (korrigiertes R-Quadrat = .000)

Tabelle F13: Zusammenfassung des van-der-Waerden-Tests für die kollegiale Zusammenarbeit unter der Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Kollegiale Zusammenarbeit	
Faktoren	**Ergebnis des van-der-Waerden-Tests**
Geschlecht (weiblich/männlich)	$\chi^2 = .46$; df = 1; p = .532
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	$\chi^2 = .39$; df = 1; p = .016
Interaktion	$\chi^2 = .02$; df = 1; p = .888

Tabelle F14: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für die soziale Unterstützung der Arbeitskolleg/-in nen unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechts*un*typischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Soziale Unterstützung der Arbeitskolleg/-in nen						
Quelle	**Typ-III Quadrat-summe**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η^2**
Korrigiertes Modell	4.510[a]	3	1.503	2.737	.042	.006
Konstanter Term	7134.767	1	7134.767	12988.262	<.001	.905
Geschlecht (weiblich/männlich)	3.839	1	3.839	6.988	.008	.005
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	.491	1	.491	.894	.345	.001
Interaktion	1.187	1	1.187	2.161	.142	.002
Fehler	748.729	1363	.549			
Gesamt	13666.730	1367				
Korrigierte Gesamtvariation	753.239	1366				

[a] R-Quadrat = .006 (korrigiertes R-Quadrat = .004)

Tabelle F15: Zusammenfassung des van-der-Waerden-Tests für die soziale Integration in die Arbeitsgruppe unter der Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Soziale Integration in die Arbeitsgruppe	
Faktoren	**Ergebnis des van-der-Waerden-Tests**
Geschlecht (weiblich/männlich)	$\chi^2 = 1.53$; df = 1; p = .216
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	$\chi^2 = 5.78$; df = 1; p = .016; $\varphi = .064$
Interaktion	$\chi^2 = 1.58$; df = 1; p = .208

Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben

Tabelle F16: Zusammenfassung des van-der-Waerden-Tests für die geschlechtsbezogenen sozialen Benachteiligungen unter der Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Geschlechtsspezifische soziale Benachteiligungen	
Faktoren	**Ergebnis des van-der-Waerden-Tests**
Geschlecht (weiblich/männlich)	$\chi^2 = 6.93$; df = 1; p = .009; $\varphi = .072$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	$\chi^2 = 54.65$; df = 1; p < .001; $\varphi = .201$
Interaktion	$\chi^2 = 16.37$; df = 1; p < .001; $\varphi = .110$

Tabelle F17: Zusammenfassung des van-der-Waerden-Tests für die geschlechtsbezogenen Leistungsnormen unter der Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Geschlechtsspezifische Leistungsnormen	
Faktoren	**Ergebnis des van-der-Waerden-Tests**
Geschlecht (weiblich/männlich)	$\chi^2 = .92$; df = 1; p = .338
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	$\chi^2 = 23.66$; df = 1; φ = .132
Interaktion	$\chi^2 = 35.15$; df = 1; p < .001; φ = .161

Folgen der Ausbildungserfahrungen

Tabelle F18: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für die Passungswahrnehmung unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Passungswahrnehmung						
Quelle	**Typ-III Quadrat-summe**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η²**
Korrigiertes Modell	6.878a	3	2.293	1.879	.131	.004
Konstanter Term	16291.817	1	16291.817	13351.805	<.001	.907
Geschlecht (weiblich/männlich)	4.723	1	4.723	3.870	.049	.003
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	.042	1	.042	.035	.852	.000
Interaktion	6.144	1	6.144	5.035	.025	.004
Fehler	1665.567	1365	1.220			
Gesamt	30284.929	1369				
Korrigierte Gesamtvariation	1672.445	1368				

[a] R-Quadrat = .004 (korrigiertes R-Quadrat = .002)

Tabelle F19: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für das Überforderungserleben unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechts*un*typischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Überforderungserleben						
Quelle	**Typ-III Quadrat-summe**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η²**
Korrigiertes Modell	11.144[a]	3	3.715	2.613	<.050	.006
Konstanter Term	5771.785	1	5771.785	4059.487	<.001	.749
Geschlecht (weiblich/männlich)	3.232	1	3.232	2.273	.132	.002
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	1.418	1	1.418	.998	.318	.001
Interaktion	10.305	1	10.305	7.248	.007	.005
Fehler	1939.337	1364	1.422			
Gesamt	12186.729	1368				
Korrigierte Gesamtvariation	1950.481	1367				

[a] R-Quadrat = .006 (korrigiertes R-Quadrat = .004)

Tabelle F20: Zusammenfassung des van-der-Waerden-Tests für das Belastungserleben unter der Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Belastungserleben	
Faktoren	**Ergebnis des van-der-Waerden-Tests**
Geschlecht (weiblich/männlich)	$\chi^2 = 4.15$; df = 1; p = .042; φ = .055
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	$\chi^2 = .76$; df = 1; p = .383
Interaktion	$\chi^2 = 10.46$; df = 1; p = .001; φ = .087

Erwartungen und Ziele

Tabelle F21: Koeffizienten und Signifikanzwerte der logistischen Regression zur Vorhersage der (antizipierten) Familienplanung basierend auf Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: (antizipierte) Familienplanung (Nein & Weiß ich nicht vs. Ja & Habe bereits Kind(er))							
						95 %-Konfidenzintervall für EXP(B)	
	B	S. E.	Wald	Sig.	Exp(B)	Unterer Wert	Oberer Wert
Geschlecht (weiblich/männlich)	–.043	.147	.085	.770	.958	.718	1.278
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	–.389	.230	2.848	.091	.678	.431	1.065
Interaktion	.116	.312	.139	.709	1.123	.609	2.071
Konstante	1.095	.122	80.845	< .001	2.989		

Anmerkung: Für alle Wald-Statistiken belaufen sich die Freiheitsgrade auf df = 1; Nagelkerkes R^2 = .005

Tabelle F22: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für die Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung) unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechts*un*typischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)						
Quelle	Typ-III Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Part. η^2
Korrigiertes Modell	3.858[a]	3	1.286	.533	.660	.001
Konstanter Term	13518.580	1	13518.580	5597.531	.000	.806
Geschlecht (weiblich/männlich)	2.295	1	2.295	.950	.330	.001
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	.798	1	.798	.330	.566	.000
Interaktion	2.693	1	2.693	1.115	.291	.001
Fehler	3260.381	1350	2.415			
Gesamt	26632.500	1354				
Korrigierte Gesamtvariation	3264.239	1353				

[a] R-Quadrat = .001 (korrigiertes R-Quadrat = .001)

Tabelle F23: Zusammenfassung des van-der-Waerden-Tests für die Ausbildungsertragserwartungen unter der Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Ausbildungsertragserwartungen	
Faktoren	**Ergebnis des van-der-Waerden-Tests**
Geschlecht (weiblich/männlich)	$\chi^2 = 4.53$; df = 1; p = .033; φ = .058
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	$\chi^2 = 3.01$; df = 1; p = .083
Interaktion	$\chi^2 = 3.01$; df = 1; p = .082

Tabelle F24: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechts*un*typischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung						
Quelle	**Typ-III Quadrat-summe**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η^2**
Korrigiertes Modell	10.609[a]	3	3.536	4.364	.005	.009
Konstanter Term	16102.958	1	16102.958	19872.974	.000	.936
Geschlecht (weiblich/männlich)	5.636	1	5.636	6.955	.008	.005
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	.049	1	.049	.061	.806	.000
Interaktion	.111	1	.111	.138	.711	.000
Fehler	1106.862	1366				
Gesamt	29730.698	1370				
Korrigierte Gesamtvariation	1117.471	1369				

[a] R-Quadrat = .009 (korrigiertes R-Quadrat = .007)

Soziale Einbettung in das private Umfeld

Tabelle F25: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für die unterstützende Reaktion des sozialen Umfelds auf die Berufswahl unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechts*un*typischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: unterstützende Reaktion des sozialen Umfeldes auf die Berufswahl						
Quelle	**Typ-III Quadrat-summe**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η^2**
Korrigiertes Modell	18.430[a]	3	6.143	6.192	<.001	.014
Konstanter Term	10215.000	1	10215.000	10296.337	<.001	.883
Geschlecht (weiblich/männlich)	14.843	1	14.843	14.962	<.001	.011
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	3.108	1	3.108	3.133	.077	.002
Interaktion	1.648	1	1.648	1.661	.198	.001
Fehler	1350.249	1361	.992			
Gesamt	19461.876	1365				
Korrigierte Gesamtvariation	1368.679	1364				

[a] R-Quadrat = .013 (korrigiertes R-Quadrat = .011)

Tabelle F26: Zusammenfassung des van-der-Waerden-Tests für die soziale Unterstützung der Eltern unter der Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Soziale Unterstützung der Eltern	
Faktoren	**Ergebnis des van-der-Waerden-Tests**
Geschlecht (weiblich/männlich)	$\chi^2 = .25$; df = 1; p = .617
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	$\chi^2 = 3.58$; df = 1; p = .059
Interaktion	$\chi^2 < 0.01$; df = 1; p = .920

Tabelle F27: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für die soziale Unterstützung der Freunde unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechts*un*typischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Soziale Unterstützung der Freunde						
Quelle	**Typ-III Quadrat-summe**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η²**
Korrigiertes Modell	6.041[a]	3	2.014	3.737	.011	.008
Konstanter Term	8595.709	1	8595.709	15951.087	<.001	.921
Geschlecht (weiblich/männlich)	.976	1	.976	1.810	.179	.001
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	2.448	1	2.448	4.543	.033	.003
Interaktion	.794	1	.794	1.473	.225	.001
Fehler	735.570	1365	.539			
Gesamt	16101.640	1369				
Korrigierte Gesamtvariation	741.611	1368				

[a] R-Quadrat = .008 (korrigiertes R-Quadrat = .006)

Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses

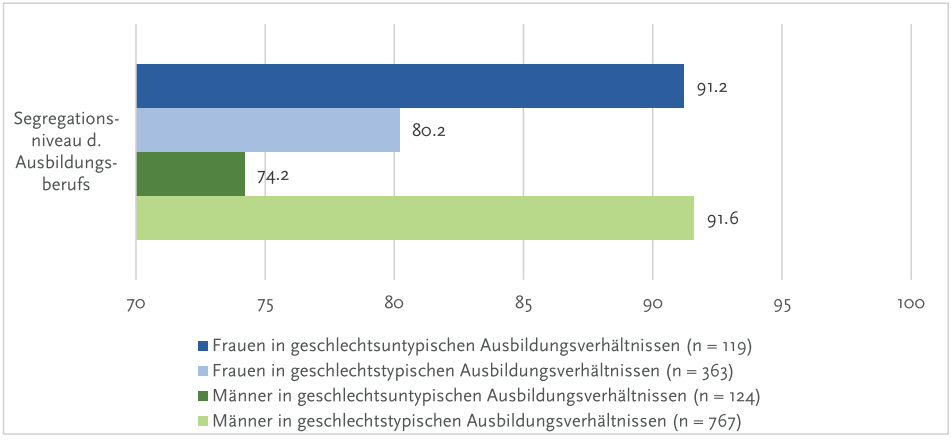


Abbildung F1: Mittelwerte des Segregationsniveaus des Ausbildungsberufs nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Anmerkungen: 70.1 = schwächere Segregation bis 99.9 = stärkere Segregation

Tabelle F28: Zusammenfassung des van-der-Waerden-Tests für das Segregationsniveau des Ausbildungsberufs unter der Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Segregationsniveau des Ausbildungsberufs	
Faktoren	**Ergebnis des van-der-Waerden-Tests**
Geschlecht (weiblich/männlich)	$\chi^2 = 15.03$; df = 1; $p < .001$; $\varphi = .105$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	$\chi^2 = 19.48$; df = 1; $p < .001$; $\varphi = .119$
Interaktion	$\chi^2 = 234.48$; df = 1; $p < .001$; $\varphi = .413$

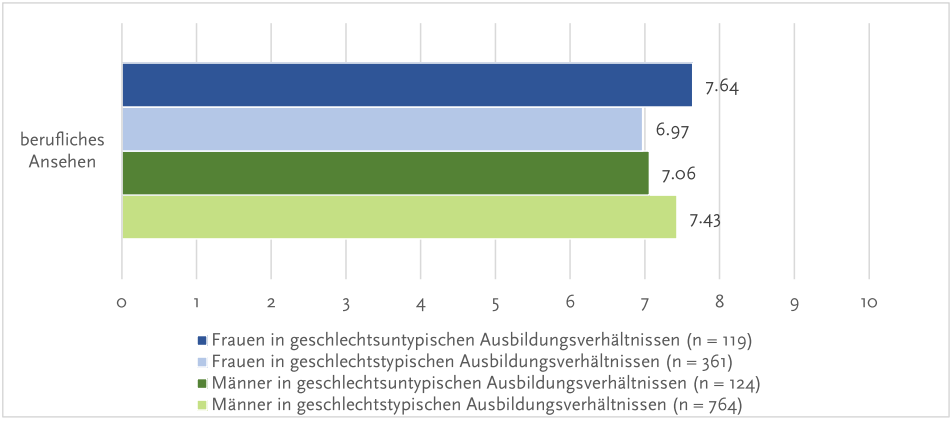


Abbildung F2: Mittelwerte des beruflichen Ansehens nach Geschlecht und Geschlechtstypik des Ausbildungsverhältnisses

Anmerkungen: 0 = geringes berufliches Ansehen bis 10 = hohes berufliches Ansehen

Tabelle F29: Zusammenfassung des van-der-Waerden-Tests für das berufliche Ansehen unter der Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Berufliches Ansehen	
Faktoren	**Ergebnis des van-der-Waerden-Tests**
Geschlecht (weiblich/männlich)	$\chi^2 = .37$; df = 1; $p = .543$
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	$\chi^2 = .31$; df = 1; $p = .578$
Interaktion	$\chi^2 = 13{,}70$; df = 1; $p < .001$; $\varphi = .100$

Tabelle F30: Koeffizienten und Signifikanzwerte der logistischen Regression zur Vorhersage der Betriebsgröße basierend auf Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Betriebsgröße (Kleinst- & Kleinbetriebe vs. Mittel- & Großbetriebe)							
						95 % Konfidenzintervall für EXP(B)	
	B	S. E.	Wald	Sig.	Exp(B)	Unterer Wert	Oberer Wert
Geschlecht (weiblich/männlich)	1.219	.135	81.457	<.001	3.384	2.597	4.409
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	1.564	.228	47.103	<.001	4.779	3.057	7.471
Interaktion	–2.440	.302	65.300	<.001	.087	.048	.157
Konstante	–.768	.113	46.401	<.001	.464		

Anmerkung: Für alle Wald-Statistiken belaufen sich die Freiheitsgrade auf df = 1; Nagelkerkes R^2 = .102

Tabelle F31: Koeffizienten und Signifikanzwerte der logistischen Regression zur Vorhersage des Ausbildungszeitpunkts basierend auf Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Ausbildungszeitpunkt (Probezeit & Rest des 1. Ausbildungsjahres vs. 2. bis 4. Ausbildungsjahr)							
						95 % Konfidenzintervall für EXP(B)	
	B	S. E.	Wald	Sig.	Exp(B)	Unterer Wert	Oberer Wert
Geschlecht (weiblich/männlich)	–.041	.128	.128	.748	.960	.746	1.234
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	.343	.218	.218	.116	1.409	.919	2.160
Interaktion	–.236	.293	.293	.420	.790	.445	1.402
Konstante	.227	.106	.106	.032	1.255		

Anmerkung: Für alle Wald-Statistiken belaufen sich die Freiheitsgrade auf df = 1; Nagelkerkes R^2 = .004

Merkmale der Auszubildenden

Tabelle F32: Zusammenfassung des van-der-Waerden-Tests für das Alter der Auszubildenden unter der Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Alter der Auszubildenden	
Faktoren	**Ergebnis des van-der-Waerden-Tests**
Geschlecht (weiblich/männlich)	$\chi^2 = 1.05$; df = 1; p = .306
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	$\chi^2 = 6.54$; df = 1; p = .011; $\varphi = .069$
Interaktion	$\chi^2 = 11.23$; df = 1; p < .001; $\varphi = .091$

Tabelle F33: Koeffizienten und Signifikanzwerte der logistischen Regression zur Vorhersage des Migrationshintergrunds basierend auf Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Migrationshintergrund (Kein Migrationshintergrund vs. Migrationshintergrund)							
						95 % Konfidenzintervall für EXP(B)	
	B	**S. E.**	**Wald**	**Sig.**	**Exp(B)**	**Unterer Wert**	**Oberer Wert**
Geschlecht (weiblich/männlich)	–.186	.129	2.076	.150	.830	.644	1.069
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	–1.014	.239	18.072	<.001	.363	.227	.579
Interaktion	1.319	.307	18.392	<.001	3.738	2.046	6.830
Konstante	–.118	.106	1.241	.265	.888		

Anmerkung: Für alle Wald-Statistiken belaufen sich die Freiheitsgrade auf df = 1; Nagelkerkes $R^2 = .022$

Tabelle F34: Koeffizienten und Signifikanzwerte der logistischen Regression zur Vorhersage der letzten Note im Fach Deutsch basierend auf Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Letzte Note: Deutsch (Ungenügend, Mangelhaft, Ausreichend vs. Befriedigend, Gut, Sehr gut)							
						95 % Konfidenzintervall für EXP(B)	
	B	**S. E.**	**Wald**	**Sig.**	**Exp(B)**	**Unterer Wert**	**Oberer Wert**
Geschlecht (weiblich/männlich)	–.474	.200	5.598	.018	.623	.420	.922
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	.146	.361	.163	.686	1.157	.570	2.348
Interaktion	–.434	.436	.990	.320	.648	.275	1.524
Konstante	2.138	.174	151.368	<.001	8.486		

Anmerkung: Für alle Wald-Statistiken belaufen sich die Freiheitsgrade auf df = 1; Nagelkerkes R^2 = .016

Tabelle F35: Koeffizienten und Signifikanzwerte der logistischen Regression zur Vorhersage der letzten Note im Fach Mathematik basierend auf Geschlecht und geschlechtsuntypischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Letzte Note: Mathematik (Ungenügend, Mangelhaft, Ausreichend vs. Befriedigend, Gut, Sehr gut)							
						95 % Konfidenzintervall für EXP(B)	
	B	**S. E.**	**Wald**	**Sig.**	**Exp(B)**	**Unterer Wert**	**Oberer Wert**
Geschlecht (weiblich/männlich)	.692	.144	23.064	<.001	1.999	1.507	2.651
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	.817	.262	9.709	.002	2.263	1.354	3.782
Interaktion	–.1557	.335	21.658	<.001	.211	.109	.406
Konstante	.646	.113	32.883	<.001	1.908		

Anmerkung: Für alle Wald-Statistiken belaufen sich die Freiheitsgrade auf df = 1; Nagelkerkes R^2 = .035

Tabelle F36: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für die Leistungsmotivation unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechts*un*typischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Leistungsmotivation						
Quelle	**Typ-III Quadrat-summe**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η²**
Korrigiertes Modell	2.715[a]	3	.905	.827	.479	.002
Konstanter Term	17758.376	1	17758.376	16217.949	.000	.922
Geschlecht (weiblich/männlich)	2.554	1	2.554	2.333	.127	.002
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	.217	1	.217	.198	.656	.000
Interaktion	.666	1	.666	.609	.435	.000
Fehler	1494.652	1365	1.095			
Gesamt	32734.688	1369				
Korrigierte Gesamtvariation	1497.367	1368				

Anmerkung: [a] R-Quadrat = .002 (korrigiertes R-Quadrat = .000)

Tabelle F37: Zusammenfassung der zweifaktoriellen Varianzanalyse für das berufliche Fähigkeitsselbstkonzept unter Berücksichtigung der Haupteffekte von Geschlecht und geschlechts*un*typischem Ausbildungsverhältnis sowie deren Interaktion

Abhängige Variable: Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept						
Quelle	**Typ-III Quadrat-summe**	**df**	**Mittel der Quadrate**	**F**	**Sig.**	**Part. η²**
Korrigiertes Modell	4.883[a]	3	1.628	1.877	.132	.004
Konstanter Term	15179.686	1	15179.686	17502.583	<.001	.928
Geschlecht (weiblich/männlich)	2.761	1	2.761	3.184	.075	.002
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis (nein/ja)	1.104	1	1.104	1.273	.259	.001
Interaktion	3.439	1	3.439	3.966	.047	.003
Fehler	1179.504	1360	.867			
Gesamt	28231.797	1364				
Korrigierte Gesamtvariation	1184.387	1363				

Anmerkung: [a] R-Quadrat = .004 (korrigiertes R-Quadrat = .002)

Anhang G

Korrelationsmatrix

Tabelle G1a: Korrelationsmatrix der Variablen von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen

	Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Berufsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	---								
2	Betriebsgröße[2]	–.022	---							
3	Ausbildungszeitpunkt[2]	.169	.102	---						
4	Wunschberuf[2]	–.185*	.122	–.068	---					
5	Wunschbetrieb[2]	–.269**	.342**	–.153	.697***	---				
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]	.120	.138	–.056	–.169	–.183	---			
7	Letzte Note: Deutsch[2]	.030	.081	.499***	–.245	–.291*	–.092	---		
8	Letzte Note: Mathematik[2]	.006	.004	–.093	–.197	–.093	.153	.438***	---	
9	Migrationshintergrund[2]	.110	–.074	.107	.038	.256	.096	–.196	–.148	---
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]	.208*	.290**	.020	.052	.005	.053	–.034	–.010	.161
11	Berufliches Ansehen[1]	–.204*	.014	–.063	.033	–.079	.007	–.069	–.003	–.089
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]	–.639***	–.061	–.105	.314***	.153	–.188*	–.016	–.015	–.100
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]	–.518***	–.013	–.251**	.433***	.291**	–.109	–.103	.040	–.093
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]	–.341***	–.046	–.077	.256**	.461***	.079	–.159	.004	.074
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]	–.383***	.120	.007	.051	.213*	–.026	–.077	–.135	–.004
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]	–.271**	.105	–.013	.037	.230*	–.044	–.095	–.130	.056
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]	–.187*	.068	.038	.037	.236*	–.103	–.015	–.021	–.085
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]	–.276**	.074	.016	.142	.254**	–.101	–.082	–.089	.003
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	–.231*	–.030	.034	.029	.043	.031	–.071	–.077	.039
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	–.354***	.069	.011	–.041	.127	–.041	.066	–.037	–.033
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	–.242**	–.070	.144	–.047	–.113	–.127	.012	.145	–.020

(Fortsetzung Tabelle G1a)

	Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	−.324***	.015	−.107	.005	.177	−.016	−.119	−.069	.055
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	−.316***	.287**	−.007	−.030	.232*	.092	−.036	−.039	−.017
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	−.244**	−.002	−.004	.096	.160	−.012	−.097	−.039	−.106
25	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]	.289**	.039	.011	−.097	−.091	.135	−.050	.015	.209*
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	.370***	.097	.105	−.081	−.125	.079	−.010	.082	.237**
27	Passungswahrnehmung[1]	−.597***	.092	−.122	.172	.229*	−.026	.012	.017	−.096
28	Belastungserleben[1]	.490***	−.102	.088	−.207*	−.316***	.129	.071	.060	.080
29	Überforderungserleben[1]	.582***	< .001	.053	−.263**	−.351***	.172	.088	.063	.165
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	−.447***	.082	−.054	.141	.204*	−.081	−.062	−.038	−.032
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]	−.310***	.212*	.050	.051	.083	.002	.035	−.089	−.030
32	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	−.491***	.049	−.044	.228*	.197*	.039	−.075	.053	−.037
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	−.179	.129	.082	.214*	.181*	.075	−.063	.031	−.095
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	−.081	.202*	−.107	.116	.090	.166	−.049	.038	−.093
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	−.209*	.176	−.056	.195*	.077	.072	.010	−.094	−.122
36	Leistungsmotivation[1]	−.432**	.006	−.085	.085	.181*	−.085	−.121	−.050	.112
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	−.511***	.051	−.005	.226*	.337***	−.016	−.122	−.052	.156
38	Alter[1]	.078	.054	.248**	−.114	.043	−.022	.013	.018	.220*
39	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	.436***	−.225*	−.020	−.044	−.341***	.092	−.084	.071	−.049

Tabelle G1b: Korrelationsmatrix der Variablen von Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Fortsetzung

	Variable	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Betriebsgröße[2]									
3	Ausbildungszeitpunkt[2]									
4	Wunschberuf[2]									
5	Wunschbetrieb[2]									
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
7	Letzte Note: Deutsch[2]									
8	Letzte Note: Mathematik[2]									
9	Migrationshintergrund[2]									
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]	---								
11	Berufliches Ansehen[1]	–.077	---							
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]	–.095	.198*	---						
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]	–.236**	.088	.594***	---					
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]	–.137	.119	.474***	.646***	---				
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]	–.033	.145	.375***	.342***	.463***	---			
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]	–.085	.188*	.275**	.326***	.442***	.841***	---		
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]	–.015	–.087	.201*	.259**	.247**	.386***	.409***	---	
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]	.064	–.102	.384***	.293**	.328***	.429***	.322***	.607***	---
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	–.148	.191*	.185*	.265**	.173	.315***	.315***	.274**	.220*
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	–.019	.136	.350***	.284**	.226***	.530***	.455***	.368***	.376***
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	–.120	.184*	.266**	.329***	.289**	.385***	.318***	.267**	.178

(Fortsetzung Tabelle G1b)

	Variable	10	11	12	13	14	15	16	17	18
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	–.057	.079	.302***	.306***	.382***	.759***	.759***	.272**	.361***
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	.018	.166	.277**	.311***	.431***	.631***	.564***	.236*	.300**
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	.022	–.010	.368***	.416***	.357***	.521***	.403***	.675***	.734***
25	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]	.189*	–.033	–.248**	–.067	–.072	–.308***	–.290**	–.396***	–.462***
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	.201*	–.015	–.305***	–.176	–.175	–.273**	–.192*	–.313***	–.410***
27	Passungswahrnehmung[1]	–.124	.229*	.571***	.616***	.455***	.538***	.490***	–.300**	.311***
28	Belastungserleben[1]	.203*	–.064	–.337***	–.395***	–.349***	–.395***	–.318***	–.291**	–.450***
29	Überforderungserleben[1]	.225*	–.092	–.463***	–.387***	–.387***	–.432***	–.357***	–.157	–.415***
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	–.030	.260**	.535***	.510***	.493***	.522***	.469***	.188*	.279**
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]	.102	.287**	.298**	.203*	.281**	.420***	.404***	.292**	.282**
32	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	–.021	.179	.514***	.540***	.398***	.383***	.396***	.320***	.271**
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	.094	.004	.130	.201*	.160	.052	.018	.254**	.153
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	.047	–.138	.072	.140	.104	–.030	–.031	.144	.035
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	–.028	–.070	.227*	.294**	.213*	.070	.058	.241**	.123
36	Leistungsmotivation[1]	–.024	.113	.556***	.548***	.545***	.596***	.519***	.392***	.412***
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	.008	–.051	.437***	.434***	.394***	.283**	.319***	.345***	.413***
38	Alter[1]	–.021	–.013	–.089	–.078	.091	–.075	.028	–.003	.015
39	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	.015	–.149	–.263**	–.287***	–.472***	–.603***	–.558***	–.294**	–.352***

Tabelle G1c: Korrelationsmatrix der Variablen von Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Fortsetzung

	Variable	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Betriebsgröße[2]									
3	Ausbildungszeitpunkt[2]									
4	Wunschberuf[2]									
5	Wunschbetrieb[2]									
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
7	Letzte Note: Deutsch[2]									
8	Letzte Note: Mathematik[2]									
9	Migrationshintergrund[2]									
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]									
11	Berufliches Ansehen[1]									
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]									
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]									
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]									
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]									
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]									
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]									
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]									
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	---								
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	.424***	---							
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	.417***	.357***	---						

(Fortsetzung Tabelle G1c)

	Variable	19	20	21	22	23	24	25	26	27
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	.372***	.529***	.394***	---					
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	.238**	.522***	.401***	.622***	---				
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	.323***	.484***	.290**	.398***	.354***	---			
25	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]	.048	–.241**	–.119	–.316***	–.138	–.293**	---		
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	.002	–.164	–.203*	–.225*	–.112	–.219*	.687***	---	
27	Passungswahrnehmung[1]	.270**	.491***	.288**	.453***	.445***	.385***	–.190*	–.218*	---
28	Belastungserleben[1]	–.070	–.132	–.142	–.228*	–.192*	–.316***	.447***	.508***	–.372***
29	Überforderungserleben[1]	.021	–.137	–.156	–.351***	–.221*	–.216*	.452***	.546***	–.421***
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	.224*	.457***	.415***	.430***	.438***	.343***	–.242**	–.295**	.589***
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]	.111	.412***	.253**	.302***	.424***	.328***	–.238*	–.208*	.437***
32	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	.349***	.257***	.431***	.361***	.372***	.383***	–.134	–.129	.578***
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	.035	.093	–.028	–.020	.137	.190*	–.034	.071	.030
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	–.092	.019	–.074	–.036	.065	.094	–.055	.095	.060
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	–.004	.083	–.016	–.021	.054	.236*	–.123	–.073	.169
36	Leistungsmotivation[1]	.543***	.483***	.438***	.483***	.425***	.538***	–.076	–.138	.655***
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	.291**	.165	.180	.246**	.298**	.353***	–.185*	–.157	.485***
38	Alter[1]	–.060	–.116	.080	–.049	.062	–.056	.057	.027	.002
39	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	–.339***	–.556***	–.217*	–.499***	–.462***	–.305***	.244**	.195*	–.513***

Tabelle G1d: Korrelationsmatrix der Variablen von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen – Fortsetzung

	Variable	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Betriebsgröße[2]									
3	Ausbildungszeitpunkt[2]									
4	Wunschberuf[2]									
5	Wunschbetrieb[2]									
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
7	Letzte Note: Deutsch[2]									
8	Letzte Note: Mathematik[2]									
9	Migrationshintergrund[2]									
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]									
11	Berufliches Ansehen[1]									
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]									
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]									
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]									
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]									
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]									
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]									
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]									
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]									
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]									
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]									

(Fortsetzung Tabelle G1d)

	Variable	28	29	30	31	32	33	34	35	36
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]									
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]									
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]									
25	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]									
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]									
27	Passungswahrnehmung[1]									
28	Belastungserleben[1]	---								
29	Überforderungserleben[1]	.594***	---							
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	–.391***	–.397***	---						
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]	–.179	–.312***	.474***	---					
32	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	–.223*	–.373***	.456***	.381***	---				
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	.025	–.085	.055	.094	.165	---			
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	–.030	–.060	–.018	.213*	.114	.521***	---		
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	–.111	–.250**	.053	.211*	.283**	.558***	.578***	---	
36	Leistungsmotivation[1]	–.337***	–.293**	.534***	.377***	.615***	.034	.015	.075	---
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	–.314***	–.390***	.289**	.219*	.656***	.231*	.111	.252**	.551***
38	Alter[1]	–.008	–.038	.029	.007	–.028	–.107	–.179	–.097	–.049
39	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	.408***	.367***	–.512***	–.292**	–.247**	–.031	.102	.004	–.501***

Tabelle G1e: Korrelationsmatrix der Variablen von Frauen in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen – Fortsetzung

	Variable	37	38	39
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]			
2	Betriebsgröße[2]			
3	Ausbildungszeitpunkt[2]			
4	Wunschberuf[2]			
5	Wunschbetrieb[2]			
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]			
7	Letzte Note: Deutsch[2]			
8	Letzte Note: Mathematik[2]			
9	Migrationshintergrund[2]			
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]			
11	Berufliches Ansehen[1]			
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]			
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]			
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]			
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]			
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]			
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]			
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]			
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]			
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]			
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]			

(Fortsetzung Tabelle G1e)

	Variable	37	38	39
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]			
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]			
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]			
25	Geschlechtsbezogene Leistungs-normen[1]			
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]			
27	Passungswahrnehmung[1]			
28	Belastungserleben[1]			
29	Überforderungserleben[1]			
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]			
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]			
32	Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[1]			
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]			
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]			
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]			
36	Leistungsmotivation[1]			
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	---		
38	Alter[1]	.042	---	
39	Betriebsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]	–.300***	–.022	---

Anmerkungen:[1]: metrisches Skalenniveau;[2]: nominales Skalenniveau; * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; n = 113–119; Die grau hinterlegten Korrelationen wurden mittels des Packages „correlation“ in der Statistiksoftware R durchgeführt (vgl. Makowski et al. 2022, 2020); die weiteren Korrelationen wurden in SPSS berechnet.

Tabelle G2a: Korrelationsmatrix der Variablen von Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen

	Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]	---								
2	Betriebsgröße[2]	–.275***	---							
3	Ausbildungszeitpunkt[2]	.140	.157	---						
4	Wunschberuf[2]	–.331***	.104	–.139	---					
5	Wunschbetrieb[2]	–.360***	–.014	–.026	.817***	---				
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]	.114	–.035	.077	–.155	–.075	---			
7	Letzte Note: Deutsch[2]	–.085	.066	.374***	.306*	.278*	.241	---		
8	Letzte Note: Mathematik[2]	–.116	–.034	.175	.120	.027	–.175	.232	---	
9	Migrationshintergrund[2]	.046	–.285*	–.230	–.077	–.077	.254	–.036	–.108	---
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]	–.049	.014	–.200*	.090	.068	.151	.009	–.009	.065
11	Berufliches Ansehen[1]	–.367***	.095	–.146	.228*	.174	–.086	.151	–.014	.140
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]	–.647***	.169	–.133	.485***	.453***	–.023	.088	.135	–.088
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]	–.643***	.147	–.051	.432***	.341***	.048	.135	.114	–.064
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]	–.506***	.119	–.006	.390***	.417***	.050	.053	.016	.020
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]	–.318***	.069	.045	.101	.240**	–.019	.121	–.092	–.112
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]	–.297***	.117	.087	.243**	.319***	–.052	.009	–.065	–.060
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]	–.359***	.036	–.097	.203*	.313***	.048	–.007	.011	–.086
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]	–.515***	.225*	.046	.160	.244**	–.071	.120	.028	–.072
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	–.302***	.071	.029	.184*	.159	.126	–.041	–.103	.013
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	–.472***	–.016	.002	.247**	.350***	.010	.115	.084	–.111
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	–.190*	–.081	.101	.057	.196*	–.001	.046	–.084	–.045

(Fortsetzung Tabelle G2a)

	Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	–.277***	.071	.037	.153	.251**	–.127	.052	–.116	–.042
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	–.229*	.086	–.067	.189*	.312***	–.025	.077	–.135	–.029
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	–.399***	.150	–.021	.132	.299***	–.071	.078	.070	–.066
25	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]	.366***	–.136	–.070	–.186*	–.249**	.077	–.031	.003	.127
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	.338***	–.230*	–.022	–.169	–.123	.056	–.060	.141	.128
27	Passungswahrnehmung[1]	–.566***	.125	–.165	.389***	.410***	.032	.058	.012	–.040
28	Belastungserleben[1]	.272**	–.321***	.034	–.119	–.048	.116	–.008	.069	.137
29	Überforderungserleben[1]	.346***	–.223*	–.017	–.111	–.185*	.183*	–.084	.032	.143
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	–.581***	.015	–.032	.261**	.456***	–.010	.023	.027	.008
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]	–.516***	.189	–.122	.287**	.267**	.104	.171	–.137	–.061
32	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	–.249**	.175	.169	–.020	.117	.127	.032	.009	–.046
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	–.154	.217*	–.042	.055	.132	.139	–.075	–.093	–.148
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	–.135	.186*	.103	.108	.099	.184*	.085	–.118	–.174
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	–.162	.165	.082	.163	.196*	.166	.101	–.002	–.152
36	Leistungsmotivation[1]	–.458***	.031	–.047	.298***	.411***	.134	.060	.052	.012
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	–.221*	.167	.101	.062	.115	.088	< .001	.054	–.016
38	Alter[1]	–.125	–.004	.031	.047	.083	.029	.113	.002	–.039
39	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	.499***	–.201*	–.106	–.195*	–.445***	.007	–.089	.050	.134

Tabelle G2b: Korrelationsmatrix der Variablen von Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen – Fortsetzung

	Variable	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Betriebsgröße[2]									
3	Ausbildungszeitpunkt[2]									
4	Wunschberuf[2]									
5	Wunschbetrieb[2]									
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
7	Letzte Note: Deutsch[2]									
8	Letzte Note: Mathematik[2]									
9	Migrationshintergrund[2]									
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]	---								
11	Berufliches Ansehen[1]	–.047	---							
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]	.091	.236**	---						
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]	.044	.227*	.643***	---					
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]	–.008	.114	.592***	.760***	---				
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]	–.041	.100	.318***	.253**	.355***	---			
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]	–.070	.119	.318***	.311***	.407***	.801***	---		
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]	–.001	.148	.422***	.294***	.369***	.473***	.519***	---	
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]	–.138	.243**	.475***	.431***	.424***	.405***	.355***	.553***	---
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	–.037	.297***	.212***	.326***	.235**	.175	.162	.195*	.263**
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	–.226*	.170	.487***	.372***	.413***	.537***	.528***	.473***	.466***
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	–.124	.098	.102	.166	.206*	.465***	.417***	.182*	.198*

(Fortsetzung Tabelle G2b)

	Variable	10	11	12	13	14	15	16	17	18
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	–.069	.194*	.308***	.218*	.369***	.751***	.753***	.414***	.363***
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	.043	.047	.226*	.202*	.332***	.699***	.626***	.319***	.158
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	–.088	.180*	.433***	.248**	.332***	.636***	.536***	.655***	.684***
25	Geschlechtsbezogene Leistungs-normen[1]	.148	–.032	–.285**	–.325***	–.359***	–.234**	–.289**	–.303***	–.370***
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	.098	–.111	–.258**	–.382***	–.347***	–.196*	–.277**	–.234**	–.410***
27	Passungswahrnehmung[1]	.038	.313***	.689***	.565***	.556***	.458***	.498***	.512***	.492***
28	Belastungserleben[1]	–.110	–.004	–.315***	–.255**	–.260**	–.177	–.200*	–.200*	–.343***
29	Überforderungserleben[1]	–.070	–.025	–.310***	–.296***	–.296***	–.360***	–.295***	–.220*	–.366***
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	.059	.308***	.461***	.394***	.442***	.442***	.431***	.530***	.345***
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]	.026	.186*	.448***	.478***	.436***	.398***	.374***	.369***	.376***
32	Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[1]	–.095	.055	.294***	.318***	.343***	.349***	.394***	.167	.283***
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	–.071	.056	.262**	.194*	.190*	.125	.165	.232**	.137
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	–.001	–.035	.245**	.289**	.307***	.314***	.371***	.500***	.320***
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	.070	–.017	.224*	.262**	.185*	.133	.155	.385***	.267**
36	Leistungsmotivation[1]	.015	.187*	.623***	.464***	.454***	.415***	.437***	.469***	.462***
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	–.068	–.031	.201*	.317***	.190*	.184*	.130	.112	.144
38	Alter[1]	–.183*	.031	.084	.124	.163	.060	.076	–.019	–.007
39	Betriebsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]	.019	–.181*	–.421***	–.344***	–.479***	–.645***	–.616***	–.497***	–.570***

Tabelle G2c: Korrelationsmatrix der Variablen von Männern in geschlechts*un*typischen Ausbildungsverhältnissen – Fortsetzung

	Variable	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Betriebsgröße[2]									
3	Ausbildungszeitpunkt[2]									
4	Wunschberuf[2]									
5	Wunschbetrieb[2]									
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
7	Letzte Note: Deutsch[2]									
8	Letzte Note: Mathematik[2]									
9	Migrationshintergrund[2]									
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]									
11	Berufliches Ansehen[1]									
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]									
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]									
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]									
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]									
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]									
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]									
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]									
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	---								
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	.233**	---							
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	.241**	.462***	---						

(Fortsetzung Tabelle G2c)

	Variable	19	20	21	22	23	24	25	26	27
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	.147	.493***	.350***	---					
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	.054	.466***	.337***	.653***	---				
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	.101	.551***	.254**	.567***	.472***	---			
25	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]	–.164	–.306***	–.076	–.287**	–.153	–.306***	---		
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	–.261**	–.269**	–.083	–.319***	–.125	–.343***	.605***	---	
27	Passungswahrnehmung[1]	.310***	.562***	.291**	.490***	.286**	.513***	–.215*	–.278**	---
28	Belastungserleben[1]	.088	–.149	–.112	–.281**	–.170	–.292**	.268**	.330***	–.218*
29	Überforderungserleben[1]	–.083	–.138	–.122	–.346***	–.220*	–.304***	.282**	.248**	–.218*
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	.286***	.463***	.281**	.453***	.330***	.410***	–.310***	–.221*	.519***
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]	.160	.403***	.329***	.373***	.335***	.327***	–.146	–.197*	.565***
32	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	.268**	.361***	.205*	.357***	.256**	.145	–.133	–.281**	.380***
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	.278**	.164	.086	.031	.093	.303***	–.165	–.220*	.153
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	.122	.272**	.119	.256**	.202*	.388***	–.213*	–.237**	.322***
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	.087	.179*	.062	.070	.087	.303***	–.136	–.124	.259**
36	Leistungsmotivation[1]	.304***	.602***	.220*	.425***	.328***	.548***	–.246**	–.202*	.600***
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	.410***	.086	.152	.107	.133	.081	–.085	–.187*	.190*
38	Alter[1]	.031	.050	.059	.035	.054	–.032	–.020	–.038	.043
39	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	–.235**	–.548***	–.396***	–.603***	–.424***	–.600***	.273**	.245**	–.575***

Tabelle G2d: Korrelationsmatrix der Variablen von Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Fortsetzung

	Variable	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Betriebsgröße[2]									
3	Ausbildungszeitpunkt[2]									
4	Wunschberuf[2]									
5	Wunschbetrieb[2]									
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
7	Letzte Note: Deutsch[2]									
8	Letzte Note: Mathematik[2]									
9	Migrationshintergrund[2]									
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]									
11	Berufliches Ansehen[1]									
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]									
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]									
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]									
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]									
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]									
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]									
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]									
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]									
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]									
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]									

(Fortsetzung Tabelle G2d)

	Variable	28	29	30	31	32	33	34	35	36
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]									
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]									
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]									
25	Geschlechtsbezogene Leistungs-normen[1]									
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]									
27	Passungswahrnehmung[1]									
28	Belastungserleben[1]	---								
29	Überforderungserleben[1]	.505***	---							
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	–.092	–.209*	---						
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]	–.399***	–.258**	.455***	---					
32	Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[1]	–.186*	–.321***	.244**	.273**	---				
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	–.019	–.041	.034	.095	.167	---			
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	–.194*	–.297***	.147	.345***	.263**	.357***	---		
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	–.096	–.318***	.079	.271**	.197*	.353***	.693***	---	
36	Leistungsmotivation[1]	–.199*	–.217*	.482***	.431***	.451***	.216*	.362***	.195*	---
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	–.112	–.292**	.129	.127	.505***	.169	.061	.161	.171
38	Alter[1]	–.012	–.065	.121	.083	.070	–.140	–.005	–.023	.086
39	Betriebsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]	.339***	.356***	–.572***	–.417***	–.282**	–.156	–.323***	–.134	–.559***

Tabelle G2e: Korrelationsmatrix der Variablen von Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Fortsetzung

	Variable	37	38	39
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]			
2	Betriebsgröße[2]			
3	Ausbildungszeitpunkt[2]			
4	Wunschberuf[2]			
5	Wunschbetrieb[2]			
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]			
7	Letzte Note: Deutsch[2]			
8	Letzte Note: Mathematik[2]			
9	Migrationshintergrund[2]			
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]			
11	Berufliches Ansehen[1]			
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]			
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]			
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]			
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]			
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]			
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]			
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]			
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]			
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]			
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]			

(Fortsetzung Tabelle G2e)

	Variable	37	38	39
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]			
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]			
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]			
25	Geschlechtsbezogene Leistungs-normen[1]			
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]			
27	Passungswahrnehmung[1]			
28	Belastungserleben[1]			
29	Überforderungserleben[1]			
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]			
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]			
32	Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[1]			
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]			
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]			
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]			
36	Leistungsmotivation[1]			
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	---		
38	Alter[1]	.084	---	
39	Betriebsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]	–.035	–.079	---

Anmerkungen:[1]: metrisches Skalenniveau;[2]: nominales Skalenniveau; * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; n = 122–124; Die grau hinterlegten Korrelationen wurden mittels des Packages „correlation“ in der Statistiksoftware R durchgeführt (vgl. Makowski et al. 2022, 2020); die weiteren Korrelationen wurden in SPSS berechnet

Tabelle G3a: Korrelationsmatrix der Variablen von Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen

	Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]	---								
2	Betriebsgröße[2]	−.164**	---							
3	Ausbildungszeitpunkt[2]	.182***	.098	---						
4	Wunschberuf[2]	−.327***	.085	−.193**	---					
5	Wunschbetrieb[2]	−.301***	.106	−.158*	.798***	---				
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]	−.076	−.154	.135	.054	−.023	---			
7	Letzte Note: Deutsch[2]	.001	.395***	.030	.077	.032	−.059	---		
8	Letzte Note: Mathematik[2]	−.091	.136	.228***	.010	.064	−.140	.495***	---	
9	Migrationshintergrund[2]	.022	−.190***	−.030	.195**	.217***	.143	−.235***	−.083	---
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]	.218***	−.264***	−.198***	−.040	−.038	.087	−.010	−.140**	.081
11	Berufliches Ansehen[1]	−.354***	.113*	−.005	.176***	.063	.004	−.020	.001	.130*
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]	−.661***	.037	−.220***	.354***	.299***	.118*	−.015	.042	.049
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]	−.488***	.057	−.152**	.314***	.299***	.136*	−.086	.003	.002
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]	−.463***	.116*	−.170**	.341***	.370***	.038	−.050	.035	.029
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]	−.392***	.169**	−.146**	.109*	.146**	.026	−.091	−.002	.019
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]	−.362***	.192***	−.181***	.109*	.113*	−.005	−.041	.009	.040
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]	−.384***	.134*	−.124*	.114*	.181***	.010	−.048	.039	−.035
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]	−.421***	.179***	−.086	.100	.139**	.053	−.026	.026	−.010
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	−.268***	−.053	−.044	.072	.075	.155**	−.091	−.019	.013
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	−.445***	.121*	−.147**	.123*	.156**	.075	−.088	.038	.053
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	−.269***	.097	.066	.020	.083	.100	−.050	.056	.047

(Fortsetzung Tabelle G3a)

	Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	–.356***	.152**	–.207***	.143**	.180***	.023	–.052	–.006	.061
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	–.264***	.179***	–.080	.117*	.141**	–.021	–.067	–.017	.038
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	–.380***	.125*	–.097	.104*	.174***	.054	–.079	.031	.006
25	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]	.152**	–.067	.144**	–.156**	–.093	.068	–.001	–.010	–.017
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	.352***	–.161**	.173**	–.099	–.121*	.053	–.035	.027	–.058
27	Passungswahrnehmung[1]	–.644***	.098	–.276***	.299***	.278***	.010	–.051	.062	.024
28	Belastungserleben[1]	.422***	–.244***	.145**	–.050	–.115*	–.054	.034	–.035	.005
29	Überforderungserleben[1]	.261***	–.285***	.099	–.044	–.152**	.025	–.033	.003	.011
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	–.611***	.168**	–.147**	.180***	.202***	.010	–.129*	–.021	.041
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]	–.442***	.323***	–.009	.252***	.139**	.020	–.005	.055	.097
32	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	–.317***	.080	–.065	.095	.165**	.109*	.045	.108*	.032
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	–.139***	.012	–.072	.059	.057	.125*	.019	.011	–.015
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	–.140**	–.003	.028	.004	–.094	.106*	.014	.008	–.107*
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	–.120*	–.041	–.054	.039	.039	.053	–.022	.063	–.032
36	Leistungsmotivation[1]	–.544***	.120*	–.215***	.144**	.154**	.079	–.053	.051	.090
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	–.143**	.064	.099	.003	.055	.025	.016	.087	.101
38	Alter[1]	–.136*	.048	.031	–.042	–.037	.067	.053	.103	.011
39	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	.606***	–.253***	.205***	–.138**	–.205***	–.029	–.069	–.024	.022

Tabelle G3b: Korrelationsmatrix der Variablen von Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Fortsetzung

	Variable	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Betriebsgröße[2]									
3	Ausbildungszeitpunkt[2]									
4	Wunschberuf[2]									
5	Wunschbetrieb[2]									
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
7	Letzte Note: Deutsch[2]									
8	Letzte Note: Mathematik[2]									
9	Migrationshintergrund[2]									
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]	---								
11	Berufliches Ansehen[1]	–.236***	---							
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]	–.048	.218***	---						
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]	–.062	.126*	.495***	---					
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]	–.087	.223***	.463***	.595***	---				
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]	–.264***	.226***	.284***	.221***	.304***	---			
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]	–.212***	.217***	.284***	.174***	.263***	.784***	---		
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]	–.107*	.185***	.335***	.247***	.318***	.510***	.521***	---	
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]	–.232***	.209***	.381***	.225***	.335***	.543***	.459***	.726***	---
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	.076	.088	.264***	.118*	.159**	.275***	.148**	.234***	.272***
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	–.087	.258***	.463***	.217***	.318***	.491***	.436***	.430***	.456***
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	–.165**	.176***	.159**	.158**	.172**	.363***	.278***	.283***	.307***

(Fortsetzung Tabelle G3b)

	Variable	10	11	12	13	14	15	16	17	18
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	–.179***	.204***	.336***	.186***	.294***	.741***	.711***	.467***	.459***
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	–.209***	.163**	.236***	.154**	.213***	.676***	.612***	.381***	.324***
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	–.123*	.157**	.361***	.282***	.314***	.591***	.522***	.749***	.725***
25	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]	.020	–.023	–.267***	–.062	–.149**	–.236***	–.202***	–.181***	–.199***
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	.151**	–.173**	–.289***	–.198***	–.234***	–.349***	–.295***	–.302***	–.342***
27	Passungswahrnehmung[1]	–.069	.213***	.626***	.424***	.493***	.465***	.426***	.483***	.441***
28	Belastungserleben[1]	.265***	–.169**	–.312***	–.213***	–.272***	–.398***	–.430***	–.460***	–.465***
29	Überforderungserleben[1]	.222***	–.085	–.205***	–.147**	–.151**	–.377***	–.373***	–.276***	–.316***
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	–.210***	.257***	.514***	.289***	.389***	.464***	.454***	.435***	.473***
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]	–.211***	.359***	.323***	.263***	.293***	.330***	.344***	.220***	.281***
32	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	–.075	.156**	.352***	.320***	.319***	.294***	.263***	.318***	.338***
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	–.069	.197***	.143**	.059	.159**	.168**	.240***	.185***	.186***
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	–.042	.108*	.189***	.078	.053	.164**	.156**	.199***	.209***
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	–.033	.031	.134*	.131*	.112*	.115*	.186***	.107*	.101
36	Leistungsmotivation[1]	–.093	.249***	.550***	.332***	.406***	.505***	.503***	.509***	.546***
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	–.061	.012	.152***	.083	.074	.096	.064	.200***	.252***
38	Alter[1]	–.010	.020	.108*	.224***	.099	–.099	–.090	–.047	.041
39	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	.265***	–.285***	–.437***	–.269***	–.416***	–.611***	–.584***	–.556***	–.580***

Tabelle G3c: Korrelationsmatrix der Variablen von Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Fortsetzung

	Variable	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Betriebsgröße[2]									
3	Ausbildungszeitpunkt[2]									
4	Wunschberuf[2]									
5	Wunschbetrieb[2]									
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
7	Letzte Note: Deutsch[2]									
8	Letzte Note: Mathematik[2]									
9	Migrationshintergrund[2]									
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]									
11	Berufliches Ansehen[1]									
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]									
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]									
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]									
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]									
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]									
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]									
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]									
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	---								
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	.525***	---							
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	.330***	.384***	---						

(Fortsetzung Tabelle G3c)

	Variable	19	20	21	22	23	24	25	26	27
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	.257***	.573***	.309***	---					
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	.173***	.501***	.315***	.724***	---				
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	.280***	.539***	.315***	.612***	.519***	---			
25	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]	–.120*	–.231***	–.076	–.249***	–.179***	–.219***	---		
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	–.105*	–.316***	–.212***	–.381***	–.274***	–.328***	.553***	---	
27	Passungswahrnehmung[1]	.426***	.573***	.293***	.503***	.386***	.504***	–.243***	–.316***	---
28	Belastungserleben[1]	–.132*	–.397***	–.328***	–.392***	–.284***	–.405***	.228***	.407***	–.399***
29	Überforderungserleben[1]	.074	–.113*	–.198***	–.353***	–.272***	–.265***	.229***	.314***	–.194***
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	.277***	.523***	.296***	.487***	.426***	.432***	–.260***	–.338***	.608***
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]	.205***	.320***	.358***	.343***	.277***	.273***	–.196***	–.247***	.397***
32	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	.239***	.260***	.324***	.311***	.265***	.331***	–.156***	–.217***	.460***
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	.045	.109*	.051	.185***	.092	.154**	–.122*	–.226***	.128*
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	.076	.095	.095	.117*	.107*	.181***	–.091	–.159**	.176***
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	.004	–.011	.052	.193***	.077	.126*	–.078	–.202***	.134*
36	Leistungsmotivation[1]	.401***	.610***	.382***	.547***	.443***	.531***	–.251***	–.383***	.653***
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	.310***	.170***	.218***	.079	.087	.147***	–.093	–.124*	.285***
38	Alter[1]	–.038	.056	.011	–.141***	–.084	–.007	.043	–.010	.029
39	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	–.215***	–.542***	–.345***	–.574***	–.510***	–.557***	.200***	.367***	–.536***

Tabelle G3d: Korrelationsmatrix der Variablen von Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Fortsetzung

	Variable	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Betriebsgröße[2]									
3	Ausbildungszeitpunkt[2]									
4	Wunschberuf[2]									
5	Wunschbetrieb[2]									
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
7	Letzte Note: Deutsch[2]									
8	Letzte Note: Mathematik[2]									
9	Migrationshintergrund[2]									
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]									
11	Berufliches Ansehen[1]									
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]									
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]									
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]									
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]									
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]									
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]									
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]									
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]									
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]									
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]									

(Fortsetzung Tabelle G3d)

	Variable	28	29	30	31	32	33	34	35	36
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]									
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]									
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]									
25	Geschlechtsbezogene Leistungs-normen[1]									
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]									
27	Passungswahrnehmung[1]									
28	Belastungserleben[1]	---								
29	Überforderungserleben[1]	.484***	---							
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	–.412***	–.263***	---						
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]	–.356***	–.231***	.444***	---					
32	Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[1]	–.326***	–.243***	.246***	.254***	---				
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	–.226***	–.131*	.086	.173**	.174***	---			
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	–.206***	–.126*	.114*	.159**	.174***	.310***	---		
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	–.224***	–.186***	.030	.095	.147**	.337***	.447***	---	
36	Leistungsmotivation[1]	–.485***	–.202***	.565***	.406***	.489***	.159***	.166**	.089	---
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	–.150**	–.120*	.112*	.182***	.441***	.095	.084	.039	.349***
38	Alter[1]	–.052	.089	.110*	.057	.141**	–.117*	–.144**	–.070	.072
39	Betriebsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]	.591***	.350***	–.643***	–.394***	–.307***	–.139**	–.133*	–.070	–.603***

Tabelle G3e: Korrelationsmatrix der Variablen von Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Fortsetzung

	Variable	37	38	39
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]			
2	Betriebsgröße[2]			
3	Ausbildungszeitpunkt[2]			
4	Wunschberuf[2]			
5	Wunschbetrieb[2]			
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]			
7	Letzte Note: Deutsch[2]			
8	Letzte Note: Mathematik[2]			
9	Migrationshintergrund[2]			
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]			
11	Berufliches Ansehen[1]			
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]			
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]			
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]			
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]			
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]			
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]			
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]			
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]			
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]			
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]			

(Fortsetzung Tabelle G3e)

	Variable	37	38	39
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]			
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]			
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]			
25	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]			
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]			
27	Passungswahrnehmung[1]			
28	Belastungserleben[1]			
29	Überforderungserleben[1]			
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]			
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]			
32	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]			
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]			
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]			
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]			
36	Leistungsmotivation[1]			
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	---		
38	Alter[1]	–.014	---	
39	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	–.120*	–.020	---

Anmerkungen:[1]: metrisches Skalenniveau;[2]: nominales Skalenniveau; * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; n = 334–363; Die grau hinterlegten Korrelationen wurden mittels des Packages „correlation“ in der Statistiksoftware R durchgeführt (vgl. Makowski et al. 2022, 2020); die weiteren Korrelationen wurden in SPSS berechnet.

Tabelle G4a: Korrelationsmatrix der Variablen von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen

	Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]	---								
2	Betriebsgröße[2]	–.032	---							
3	Ausbildungszeitpunkt[2]	.105**	.106	---						
4	Wunschberuf[2]	–.286***	.096	.026	---					
5	Wunschbetrieb[2]	–.259***	.142**	–.037	.691***	---				
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]	–.054	–.024	.038	.080	.142*	---			
7	Letzte Note: Deutsch[2]	–.025	.063	.124*	.044	.052	.071	---		
8	Letzte Note: Mathematik[2]	–.048	.102	.249***	.114*	.128**	.107	.361***	---	
9	Migrationshintergrund[2]	.024	–.054	.098	–.074	–.082	.273***	–.171***	.099	---
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]	.014	.197***	.077*	.047	.033	.013	.053	.039	.021
11	Berufliches Ansehen[1]	–.276***	.131***	–.044	.154***	.141***	.086*	–.006	–.007	.082*
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]	–.649***	.022	–.093**	.368***	.303***	.130***	.045	.052	.001
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]	–.484***	.004	–.119***	.360***	.270***	.136***	.028	.053	.030
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]	–.394***	.030	–.122***	.318***	.418***	.099**	.011	.053	.043
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]	–.319***	.065	–.083*	.084*	.214***	.037	.036	.036	–.018
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]	–.309***	.081*	–.097**	.066	.188***	.070	.015	–.008	_.024
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]	–.225***	.045	–.053	.129***	.202***	.052	.065	.019	–.114**
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]	–.254***	.097**	–.009	.115**	.197***	.042	.069	.013	–.111**
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	–.276***	–.098**	.049	.085*	.151***	.054	–.003	.023	.073*
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	–.324***	–.052	–.022	.076*	.203***	.088*	.021	.001	.009
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	–.235***	–.023	.081*	.098**	.159***	.082*	–.047	.019	.031

(Fortsetzung Tabelle G4a)

	Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	−.281***	.056	−.097**	.061	.215***	.030	.053	−.001	< .001
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	−.239***	.236***	−.136***	.081*	.213***	.047	.027	.064	.004
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	−.270***	.106**	−.016	.142***	.195***	.073*	.029	.003	−.108**
25	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]	.135***	.023	.039	−.031	−.001	−.059	−.065	−.024	−.107**
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	.177***	−.143***	< .001	−.032	−.044	−.024	−.049	−.026	.056
27	Passungswahrnehmung[1]	−.588***	.013	−.094**	.268***	.312***	.099**	.040	.061	.026
28	Belastungserleben[1]	.278***	−.181***	.066	−.077*	−.184***	−.104**	−.015	−.056	−.026
29	Überforderungserleben[1]	.293***	−.180***	.070	−.088*	−.119**	.009	−.045	−.088*	.059
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	−.452***	.056	−.133***	.158***	.269***	.039	−.028	−.003	.044
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]	−.298***	.202***	−.023	.132***	.230***	.142***	.073*	.020	.031
32	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	−.345***	.114**	−.006	.126***	.174***	.086*	.049	.069	.022
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	−.224***	.013	−.043	.036	.097**	.113**	.097**	−.007	−.131***
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	−.120***	.061	−.065	.044	.083*	.113**	.095**	.053	−.110**
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	−.077*	.073*	−.039	.001	.033	.084*	.087*	.044	−.086*
36	Leistungsmotivation[1]	−.474***	.008	−.064	.203***	.243***	.073*	.031	.078*	.019
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	−.311***	.093*	−.012	.127***	.164***	.061	.011	.138***	−.001
38	Alter[1]	−.038	−.022	.116**	.056	−.010	.058	−.003	.099**	.148***
39	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	.488***	−.140***	−.120***	−.157***	−.330***	−.040	.006	−.028	.052

Tabelle G4b: Korrelationsmatrix der Variablen von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Fortsetzung

	Variable	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Betriebsgröße[2]									
3	Ausbildungszeitpunkt[2]									
4	Wunschberuf[2]									
5	Wunschbetrieb[2]									
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
7	Letzte Note: Deutsch[2]									
8	Letzte Note: Mathematik[2]									
9	Migrationshintergrund[2]									
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]	---								
11	Berufliches Ansehen[1]	.087*	---							
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]	.032	.256***	---						
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]	–.033	.201***	.598***	---					
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]	–.022	.239***	.505***	.635***	---				
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]	.005	.257***	.309***	.282***	.359***	---			
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]	–.026	.249***	.261***	.268***	.327***	.754***	---		
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]	.040	.197***	.213***	.159***	.199***	.343***	.417***	---	
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]	.016	.163***	.239***	.172***	.201***	.314***	.294***	.549***	---
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	–.027	.180***	.354***	.317***	.326***	.380***	.270***	.190***	.246***
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	.075*	.297***	.388***	.264***.275***	.379***	.484***	.406***	.348***	.317***
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	.023	.232***	.315***	.275***	.281***	.395***	.316***	.241***	.213***

(Fortsetzung Tabelle G4b)

	Variable	10	11	12	13	14	15	16	17	18
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	.019	.202***	.288***	.269***	.350***	.740***	.725***	.346***	.369***
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	.035	.244***	.217***	.226***	.323***	.610***	.578***	.316***	.224***
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	.048	.226***	.290***	.232***	.252***	.414***	.381***	.654***	.668***
25	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]	–.008	–.081*	–.139***	–.093*	–.066	–.185***	–.174***	–.081*	–.246***
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	–.078*	–.112**	–.185***	–.113**	–.114**	–.169***	–.111***	–.089*	–.365***
27	Passungswahrnehmung[1]	.013	.293***	.619***	.511***	.492***	.424***	.406***	.326***	.340***
28	Belastungserleben[1]	–.082*	–.204***	–.273***	–.208***	–.229***	–.278***	–.268***	–.214***	–.321***
29	Überforderungserleben[1]	–.050	–.086*	–.233***	–.163***	–.169***	–.196***	–.246***	–.110**	–.270***
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	–.019	.295***	.425***	.346***	.389***	.435***	.427***	.254***	.260***
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]	.170***	.355***	.312***	.289***	.318***	.403***	.369***	.232***	.275***
32	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	.051	.156***	.368***	.397***	.293***	.341***	.300***	.237***	.294***
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	.082*	.147***	.200***	.162***	.135***	.204***	.206***	.261***	.196***
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	.080*	.118**	.137***	.106**	.105**	.196***	.247***	.286***	.223***
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	.070	.101**	.085*	.102**	.102**	.168***	.167***	.313***	.197***
36	Leistungsmotivation[1]	.021	.223***	.577***	.506***	.469**	.468***	.425***	.308***	.330***
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	.065	.149***	.333***	.303***	.252***	.248***	.240***	.245***	.248***
38	Alter[1]	–.060	.096**	.052	.086*	.076*	–.040	–.064	–.070	–.090*
39	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	–.088*	–.251***	–.371***	–.271***	–.417***	–.536***	–.542***	–.359***	–.367***

Tabelle G4c: Korrelationsmatrix der Variablen von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Fortsetzung

	Variable	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Betriebsgröße[2]									
3	Ausbildungszeitpunkt[2]									
4	Wunschberuf[2]									
5	Wunschbetrieb[2]									
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
7	Letzte Note: Deutsch[2]									
8	Letzte Note: Mathematik[2]									
9	Migrationshintergrund[2]									
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]									
11	Berufliches Ansehen[1]									
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]									
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]									
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]									
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]									
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]									
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]									
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]									
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	---								
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	.557***	---							
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	.449***	.436***	---						

(Fortsetzung Tabelle G4c)

	Variable	19	20	21	22	23	24	25	26	27
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	.367***	.505***	.342***	---					
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	.242***	.414***	.337***	.655***	---				
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	.333***	.416***	.277***	.468***	.394***	---			
25	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]	–.096**	–.185***	–.118**	–.191***	–.052	–.174***	---		
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	–.130***	–.189***	–.050	–.210***	–.057	–.230***	.522***	---	
27	Passungswahrnehmung[1]	.420***	.502***	.323***	.408***	.349***	.418***	–.130***	–.189***	---
28	Belastungserleben[1]	–.153***	–.171***	–.184***	–.314***	–.234***	–.285***	.242***	.359***	–.285***
29	Überforderungserleben[1]	–.002	–.019	–.015	–.285***	–.173***	–.183***	.249***	.306***	–.230***
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	.335***	.430***	.276***	.434***	.382***	.333***	–.068	–.116**	.552***
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]	.243***	.414***	.247***	.383***	.393***	.342***	–.133***	–.223***	.470***
32	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	.367***	.280***	.300***	.344***	.280***	.403***	–.153***	–.263***	.491***
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	.103**	.177***	.059	.194***	.156***	.219***	–.081*	–.144***	.254***
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	.087*	.186***	.067	.205***	.133***	.247***	–.121***	–.214***	.181***
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	.048	.159***	.060	.130***	.077*	.221***	–.103**	–.232***	.144***
36	Leistungsmotivation[1]	.517***	.521***	.366***	.469***	.395***	.470***	–.144***	–.241***	.687***
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	.302***	.186***	.204***	.249***	.198***	.267***	–.018	–.187***	.400***
38	Alter[1]	.040	–.022	.057	–.086*	–.007	–.075*	.053	.022	.021
39	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	–.250***	–.479***	–.213***	–.543***	–.444***	–.380***	.164***	.214***	–.451***

Tabelle G4d: Korrelationsmatrix der Variablen von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Fortsetzung

	Variable	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Betriebsgröße[2]									
3	Ausbildungszeitpunkt[2]									
4	Wunschberuf[2]									
5	Wunschbetrieb[2]									
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
7	Letzte Note: Deutsch[2]									
8	Letzte Note: Mathematik[2]									
9	Migrationshintergrund[2]									
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]									
11	Berufliches Ansehen[1]									
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]									
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]									
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]									
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]									
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]									
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]									
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]									
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]									
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]									
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]									

(Fortsetzung Tabelle G4d)

	Variable	28	29	30	31	32	33	34	35	36
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]									
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]									
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]									
25	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]									
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]									
27	Passungswahrnehmung[1]									
28	Belastungserleben[1]	---								
29	Überforderungserleben[1]	.399***	---							
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	−.245***	−.160***	---						
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]	−.335***	−.211***	.470***	---					
32	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	−.156***	−.102**	.110**	.397***	---				
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	−.289***	−.322***	.274***	.256***	.192***	---			
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	−.150***	−.067	.075*	.235***	.198***	.385***	---		
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	−.127***	−.045	.003	.176***	.206***	.416***	.588***	---	
36	Leistungsmotivation[1]	−.278***	−.242***	.508***	.439***	.592***	.194***	.188***	.153***	---
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	−.241***	−.292***	.204***	.283***	.617***	.204***	.217***	.275***	.464***
38	Alter[1]	.017	.041	.048	−.029	.056	−.045	−.083*	.020	.054
39	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	.340***	.279***	−.513***	−.347***	−.231***	−.178***	−.142***	−.066	−.405

Tabelle G4e: Korrelationsmatrix der Variablen von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Fortsetzung

	Variable	37	38	39
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]			
2	Betriebsgröße[2]			
3	Ausbildungszeitpunkt[2]			
4	Wunschberuf[2]			
5	Wunschbetrieb[2]			
6	(Antizipierte) Familienplanung[2]			
7	Letzte Note: Deutsch[2]			
8	Letzte Note: Mathematik[2]			
9	Migrationshintergrund[2]			
10	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]			
11	Berufliches Ansehen[1]			
12	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]			
13	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]			
14	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]			
15	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]			
16	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]			
17	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]			
18	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]			
19	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]			
20	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]			
21	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]			

(Fortsetzung Tabelle G4e)

	Variable	37	38	39
22	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]			
23	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]			
24	Kollegiale Zusammenarbeit[1]			
25	Geschlechtsbezogene Leistungs-normen[1]			
26	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]			
27	Passungswahrnehmung[1]			
28	Belastungserleben[1]			
29	Überforderungserleben[1]			
30	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]			
31	Ausbildungsertragserwartungen[1]			
32	Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[1]			
33	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]			
34	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]			
35	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]			
36	Leistungsmotivation[1]			
37	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	---		
38	Alter[1]	.046	---	
39	Betriebsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]	–.234***	.041	---

Anmerkungen:[1]: metrisches Skalenniveau;[2]: nominales Skalenniveau; * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; n = 740–767; Die grau hinterlegten Korrelationen wurden mittels des Packages „correlation“ in der Statistiksoftware R durchgeführt (vgl. Makowski et al. 2022, 2020); die weiteren Korrelationen wurden in SPSS berechnet.

Tabelle G5a: Korrelationsmatrix der Variablen von Frauen

	Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]	---								
2	Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[2]	−.098*	---							
3	Betriebsgröße[2]	−.156***	.526***	---						
4	Ausbildungszeitpunkt[2]	.171***	.125	.128	---					
5	Wunschberuf[2]	−.300***	.116	.121	−.157*	---				
6	Wunschbetrieb[2]	−.296***	.076	.175	−.151*	.777***	---			
7	(Antizipierte) Familienplanung[2]	−.020	−.138*	−.113	.075	−.013	−.071	---		
8	Letzte Note: Deutsch[2]	.006	.044	.284***	.147*	.013	−.035	−.071	---	
9	Letzte Note: Mathematik[2]	−.086	.275***	.178**	.180**	−.009	.042	−.092	.477***	---
10	Migrationshintergrund[2]	.059	−.350***	−.250***	−.026	.137*	.201***	.153*	−.225***	−.138*
11	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]	.151***	.409***	−.029	−.122**	.001	−.010	.040	−.004	−.051
12	Berufliches Ansehen[1]	−.329***	.133**	.127**	−.009	.149**	.034	−.007	−.028	.020
13	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]	−.660***	.141**	.060	−.181***	.350***	.269***	.029	−.012	.053
14	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]	−.495***	.044	.051	−.173***	.345***	.298***	.064	−.089	.019
15	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]	−.428***	−.011	.065	−.146**	.317***	.392***	.005	−.079	.026
16	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]	−.383***	−.037	.136**	−.110*	.092*	.161***	.014	−.088	−.036
17	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]	−.339***	−.003	.160***	−.140**	.092*	.141**	−.016	−.054	−.021
18	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]	−.334***	−.070	.088	−.093*	.092*	.189***	−.013	−.041	.017
19	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]	−.379***	−.080	.119**	−.068	.103*	.160***	.021	−.040	−.007
20	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	−.243***	−.121**	−.083	−.032	.052	.060	.128**	−.087	−.049
21	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	−.429***	.095*	.133**	−.100*	.089	.152***	.036	−.048	.038

(Fortsetzung Tabelle G5a)

	Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	–.246***	–.129**	.010	.075	–.005	.029	.049	–.037	.056
23	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	–.347***	.014	.115*	–.181***	.110*	.179***	.011	–.069	–.017
24	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	–.282***	.092*	.226***	–.054	.084	.168***	.004	–.057	–.007
25	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	–.349***	–.006	.089	–.076	.102*	.170***	.038	–.083	.018
26	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]	.141**	.340***	.079	.127**	–.110*	–.071	.054	–.003	.045
27	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	.269***	.380***	.057	.167***	–.061	–.093*	.026	–.013	.093*
28	Passungswahrnehmung[1]	–.636***	.077	.117*	–.233***	.273***	.269***	–.005	–.034	.064
29	Belastungserleben[1]	.433***	.007	–.196***	.132**	–.085	–.160***	–.009	.043	–.015
30	Überforderungserleben[1]	.337***	–.111*	–.241***	.080	–.101*	–.201***	.070	–.008	–.001
31	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	–.578***	.051	.157***	–.122**	.174***	.204***	–.015	–.113*	–.017
32	Ausbildungsertragserwartungen[1]	–.420***	.093*	.310***	.011	.213***	.130**	.009	.006	.040
33	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	–.357***	.019	.074	–.058	.130**	.174***	.087	.014	.096*
34	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	–.145**	–.016	.033	–.037	.094*	.085	.113*	–.001	.011
35	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	–.114*	–.082	.022	–.014	.028	.046	.129**	–.005	.003
36	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	–.129**	–.104*	–.017	–.062	.073	.044	.065	–.015	.007
37	Leistungsmotivation[1]	–.516***	.010	.090*	–.182***	.130**	.161***	.034	–.070	.031
38	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	–.222***	–.096*	.024	.063	.056	.127**	.020	–.023	.036
39	Alter[1]	–.094*	–.052	.028	.065	–.058	–.025	.053	.045	.082
40	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	.572***	–.077	–.257***	.147**	–.121**	–.239***	.008	.032	–.016

Tabelle G5b: Korrelationsmatrix der Variablen von Frauen – Fortsetzung

	Variable	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[2]									
3	Betriebsgröße[2]									
4	Ausbildungszeitpunkt[2]									
5	Wunschberuf[2]									
6	Wunschbetrieb[2]									
7	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
8	Letzte Note: Deutsch[2]									
9	Letzte Note: Mathematik[2]									
10	Migrationshintergrund[2]	---								
11	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]	–.005	---							
12	Berufliches Ansehen[1]	.054	–.135**	---						
13	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]	–.012	.011	.228***	---					
14	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]	–.029	–.056	.120**	.519***	---				
15	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]	.041	–.085	.192***	.458***	.608***	---			
16	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]	.020	–.220***	.199***	.297***	.252***	.347***	---		
17	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]	.042	–.173***	.207***	.278***	.214***	.311***	.798***	---	
18	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]	–.030	–.115*	.113*	.293***	.245***	.299***	.481***	.494***	---
19	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]	.008	–.208***	.126**	.365***	.236***	.332***	.516***	.425***	.702***
20	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	.042	–.011	.097*	.222***	.154***	.163***	.288***	.192***	.249***
21	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	.013	–.030	.237***	.443***	.237***	.320***	.495***	.439***	.407***

(Fortsetzung Tabelle G5b)

	Variable	10	11	12	13	14	15	16	17	18
22	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	.055	−.191***	.157**	.162***	.196***	.203***	.370***	.286***	.286***
23	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	.055	−.136**	.172***	.326***	.219***	.318***	.745***	.723***	.418***
24	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	.004	−.116*	.173***	.255***	.201***	.274***	.657***	.596***	.335***
25	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	−.016	−.097*	.117*	.358***	.314***	.324***	.573***	.494***	.732***
26	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]	−.032	.175***	.019	−.195***	−.046	−.121**	−.250***	−.211***	−.240***
27	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	−.051	.278***	−.063	−.212***	−.160***	−.200***	−.308***	−.239***	−.301***
28	Passungswahrnehmung[1]	−.018	−.035	.224***	.616***	.473***	.479***	.478***	.440***	.436***
29	Belastungserleben[1]	.020	.232***	−.143**	−.313***	−.257***	−.291***	−.397***	−.403***	−.423***
30	Überforderungserleben[1]	.065	.149**	−.100*	−.274***	−.210***	−.208***	−.383***	−.366***	−.240***
31	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	.016	−.147**	.262***	.520***	.343***	.412***	.474***	.456***	.378***
32	Ausbildungsertragserwartungen[1]	.050	−.115*	.350***	.326***	.251***	.287***	.346***	.356***	.228***
33	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	.011	−.051	.162***	.390***	.382***	.341***	.317***	.298***	.316***
34	unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. auf d. Berufsw.[1]	−.028	−.050	.148**	.136**	.094*	.159***	.140**	.186***	.200***
35	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	−.084	−.059	.029	.143**	.092*	.069	.110*	.103*	.188***
36	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	−.031	−.070	−.011	.140**	.174***	.144**	.105*	.149**	.147***
37	Leistungsmotivation[1]	.090*	−.069	.215***	.546***	.390***	.444***	.528***	.507***	.479***
38	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	.131**	−.083	−.017	.209***	.182***	.173***	.152***	.136**	.241***
39	Alter[1]	.055	−.031	.007	.066	.160***	.096*	−.091*	−.067	−.036
40	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	.023	.176***	−.261***	−.404***	−.275***	−.427***	−.604***	−.575***	−.491***

Tabelle G5c: Korrelationsmatrix der Variablen von Frauen – Fortsetzung

	Variable	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[2]									
3	Betriebsgröße[2]									
4	Ausbildungszeitpunkt[2]									
5	Wunschberuf[2]									
6	Wunschbetrieb[2]									
7	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
8	Letzte Note: Deutsch[2]									
9	Letzte Note: Mathematik[2]									
10	Migrationshintergrund[2]									
11	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]									
12	Berufliches Ansehen[1]									
13	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]									
14	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]									
15	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]									
16	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]									
17	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]									
18	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]									
19	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]	---								
20	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	.265***	---							
21	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	.426***	.479***	---						

(Fortsetzung Tabelle G5c)

	Variable	19	20	21	22	23	24	25	26	27
22	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	.284***	.363***	.360***	---					
23	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	.432***	.285***	.560***	.327***	---				
24	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	.307***	.179***	.510***	.322***	.693***	---			
25	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	.725***	.288***	.523***	.307***	.559***	.474***	---		
26	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]	−.271***	−.110*	−.187***	−.126**	−.246***	−.126**	−.223***	---	
27	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	−.354***	−.112*	−.208***	−.238***	−.296***	−.165***	−.269***	.650***	---
28	Passungswahrnehmung[1]	.403***	.371***	.556***	.278***	.490***	.405***	.476***	−.185***	−.225***
29	Belastungserleben[1]	−.461***	−.115*	−.331***	−.282***	−.351***	−.257***	−.386***	.265***	.395***
30	Überforderungserleben[1]	−.325***	.073	−.128**	−.171***	−.352***	−.265***	−.252***	.227***	.301***
31	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	.426***	.254***	.509***	.313***	.472***	.429***	.412***	−.220***	−.274***
32	Ausbildungsertragserwartungen[1]	.273***	.167***	.347***	.317***	.333***	.319***	.284***	−.160***	−.177***
33	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	.318***	.266***	.260***	.347***	.325***	.296***	.343***	−.136**	−.167***
34	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	.180***	.044	.103*	.033	.133**	.102*	.162***	−.099*	−.131**
35	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	.167***	.034	.065	.058	.071	.086	.157***	−.104*	−.097*
36	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	.113*	.015	.006	.046	.128**	.059	.153***	−.123**	−.185***
37	Leistungsmotivation[1]	.511***	.435***	.576***	.392***	.531***	.437***	.532***	−.185***	−.271***
38	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	.298***	.312***	.158***	.216***	.125**	.141**	.200***	−.148**	−.162***
39	Alter[1]	.040	−.034	.019	.030	−.122**	−.058	−.015	.027	−.018
40	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	−.520***	−.234***	−.548***	−.301***	−.554***	−.500***	−.500***	.166***	.251***

Tabelle G5d: Korrelationsmatrix der Variablen von Frauen – Fortsetzung

	Variable	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[2]									
3	Betriebsgröße[2]									
4	Ausbildungszeitpunkt[2]									
5	Wunschberuf[2]									
6	Wunschbetrieb[2]									
7	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
8	Letzte Note: Deutsch[2]									
9	Letzte Note: Mathematik[2]									
10	Migrationshintergrund[2]									
11	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]									
12	Berufliches Ansehen[1]									
13	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]									
14	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]									
15	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]									
16	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]									
17	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]									
18	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]									
19	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]									
20	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]									
21	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]									

(Fortsetzung Tabelle G5d)

	Variable	28	29	30	31	32	33	34	35	36
22	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]									
23	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]									
24	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]									
25	Kollegiale Zusammenarbeit[1]									
26	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]									
27	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]									
28	Passungswahrnehmung[1]	---								
29	Belastungserleben[1]	−.391***	---							
30	Überforderungserleben[1]	−.252***	.504***	---						
31	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	.605***	−.406***	−.296***	---					
32	Ausbildungsertragserwartungen[1]	.410***	−.315***	−.257***	.453***	---				
33	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	.489***	−.299***	−.275***	.296***	.286***	---			
34	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	.104*	−.168***	−.118**	.078	.153***	.171***	---		
35	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	.137**	−.157***	−.098*	.075	.165***	.154***	.365***	---	
36	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	.133**	−.192***	−.187***	.030	.115*	.184***	.394***	.492***	---
37	Leistungsmotivation[1]	.652***	−.449***	−.224***	.557***	.398***	.523***	.128**	.122**	.084
38	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	.328***	−.191***	−.178***	.151**	.180***	.500***	.133**	.100*	.116*
39	Alter[1]	.020	−.044	.085	.093*	.043	.106*	−.113*	−.144**	−.068
40	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	−.534***	.548***	.359***	−.616***	−.376***	−.292***	−.113*	−.063	−.041

Tabelle G5e: Korrelationsmatrix der Variablen von Frauen – Fortsetzung

	Variable	37	38	39	40
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]				
2	Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[2]				
3	Betriebsgröße[2]				
4	Ausbildungszeitpunkt[2]				
5	Wunschberuf[2]				
6	Wunschbetrieb[2]				
7	(Antizipierte) Familienplanung[2]				
8	Letzte Note: Deutsch[2]				
9	Letzte Note: Mathematik[2]				
10	Migrationshintergrund[2]				
11	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]				
12	Berufliches Ansehen[1]				
13	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]				
14	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]				
15	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]				
16	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]				
17	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]				
18	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]				
19	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]				
20	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]				
21	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]				

(Fortsetzung Tabelle G5e)

	Variable	37	38	39	40
22	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]				
23	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]				
24	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]				
25	Kollegiale Zusammenarbeit[1]				
26	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]				
27	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]				
28	Passungswahrnehmung[1]				
29	Belastungserleben[1]				
30	Überforderungserleben[1]				
31	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]				
32	Ausbildungsertragserwartungen[1]				
333	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]				
34	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]				
35	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]				
36	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]				
37	Leistungsmotivation[1]	---			
38	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	.403***	---		
39	Alter[1]	.049	.003	---	
40	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	−.577***	−.158***	−.016	---

Anmerkungen:[1]: metrisches Skalenniveau;[2]: nominales Skalenniveau; * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; n = 455–482; Die grau hinterlegten Korrelationen wurden mittels des Packages „correlation“ in der Statistiksoftware R durchgeführt (vgl. Makowski et al. 2022, 2020); die weiteren Korrelationen wurden in SPSS berechnet.

Tabelle G6a: Korrelationsmatrix der Variablen von Männern

	Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]	---								
2	Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[2]	.061	---							
3	Betriebsgröße[2]	−.076*	−.290***	---						
4	Ausbildungszeitpunkt[2]	.111***	.036	.107*	---					
5	Wunschberuf[2]	−.297***	−.197***	.120**	−.003	---				
6	Wunschbetrieb[2]	−.279***	−.176***	.138***	−.038	.717***	---			
7	(Antizipierte) Familienplanung[2]	−.031	−.089	−.013	.042	.048	.113*	---		
8	Letzte Note: Deutsch[2]	−.037	−.089	.074	.164***	.099	.097	.104*	---	
9	Letzte Note: Mathematik[2]	−.066*	−.240***	.108*	.229***	.135*	.127**	.064	.344***	---
10	Migrationshintergrund[2]	.031	.103*	−.099	.053	−.083	−.088	.254***	−.153***	.049
11	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]	−.046	−.748***	.211***	< .001	.113***	.094**	.061	.058	.110**
12	Berufliches Ansehen[1]	−.288***	−.058	.134***	−.056	.167***	.149***	.067*	.016	< .001
13	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]	−.650***	−.140***	.066	−.101**	.396***	.336***	.110**	.057	.083*
14	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]	−.512***	−.075*	.036	−.110**	.376***	.286***	.125***	.048	.072*
15	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]	−.414***	−.047	.050	−.105**	.332***	.420***	−.093**	.020	.052
16	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]	−.314***	.054	.057	−.064	.081*	.212***	.026	.046	.009
17	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]	−.306***	.08	.082*	−.072*	.090**	.204***	.052	.014	−.019
18	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]	−.243***	.014	.041	−.059	.138***	.216***	.051	.053	.016
19	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]	−.296***	−.038	.120***	−.002	.125***	.207***	.026	.079*	.020
20	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	−.269***	.120***	−.095**	.048	.084*	.139***	.057	−.013	−.009
21	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	−.347***	−.059	−.038	−.019	.106**	.228***	.079*	.038	.022

(Fortsetzung Tabelle G6a)

	Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	–.217***	.142***	–.052	.085*	.076*	.148***	.064	–.039	–.013
23	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	–.282***	–.030	.062	–.078*	.079*	.222***	.006	.054	–.017
24	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	–.237***	–.010	.215***	–.127***	.097**	.227***	.037	.034	.034
25	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	–.290***	–.019	.115***	–.017	.141***	.212***	.052	.038	.017
26	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]	.169***	–.013	.001	.022	–.054	–.039	–.038	–.059	–.017
27	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	.207***	.077*	–.166***	–.002	–.062	–.064	–.014	–.054	–.006
28	Passungswahrnehmung[1]	–.586***	–.050	.037	–.105**	.291***	.330***	.091**	.044	.059
29	Belastungserleben[1]	.277***	.013	–.200**	.062	–.084*	–.164***	–.072*	–.014	–.037
30	Überforderungserleben[1]	.303***	.043	–.190***	.059	–.095**	–.132***	.033	–.053	–.072*
31	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	–.471***	–.012	.051	–.119***	.174***	.297***	.032	–.019	.004
32	Ausbildungsertragserwartungen[1]	–.332***	–.020	.200***	–.038	.157***	.236***	.137***	.089**	–.003
33	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	–.330***	–.003	.122***	.018	.104**	.166***	.092**	.047	.060
34	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	–.216***	–.074*	.053	–.044	.046	.108**	.119***	.073*	–.011
35	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	–.125***	–.057	.089**	–.039	.060	.091**	.127***	.095**	.029
36	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	–.091**	–.023	.090**	–.022	.029	.060	.098**	.090**	.039
37	Leistungsmotivation[1]	–.472***	–.031	.016	–.062	.221***	.273***	.085*	.037	.077*
38	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	–.296***	.021	.099**	.003	.115***	.154***	.064	.009	.121***
39	Alter[1]	–.043	.091**	–.033	.108**	.045	–.007	.049	.009	.073*
40	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	.491***	.034	–.152***	.088**	–.165***	–.349***	–.034	–.010	–.019

Tabelle G6b: Korrelationsmatrix der Variablen von Männern – Fortsetzung

	Variable	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[2]									
3	Betriebsgröße[2]									
4	Ausbildungszeitpunkt[2]									
5	Wunschberuf[2]									
6	Wunschbetrieb[2]									
7	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
8	Letzte Note: Deutsch[2]									
9	Letzte Note: Mathematik[2]									
10	Migrationshintergrund[2]	---								
11	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]	–.020	---							
12	Berufliches Ansehen[1]	.085*	.085*	---						
13	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]	–.021	.134***	.257***	---					
14	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]	.012	.046	.207***	.609***	---				
15	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]	.036	.023	.224***	.521***	.656***	---			
16	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]	–.028	–.043	.236***	.299***	.272***	.355***	---		
17	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]	–.028	–.036	.233***	.264***	.272***	.337***	.760***	---	
18	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]	–.109**	.011	.190***	.241***	.177***	.223***	.361***	.431***	---
19	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]	–.107**	.018	.174***	.280***	.214***	.238***	.324***	.301***	.548***
20	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	.071*	–.108**	.182***	.311***	.305***	.305***	.359***	.257***	.191***
21	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	–.011	.054	.285***	.406***	.283***	.386***	.486***	.420***	.363***

(Fortsetzung Tabelle G6b)

	Variable	10	11	12	13	14	15	16	17	18
22	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	.029	−.109**	.207***	.258***	.245***	.260***	.406***	.328***	.233***
23	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	−.008	.023	.202***	.292***	.263***	.354***	.739***	.727***	.355***
24	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	−.001	.031	.223***	.217***	.222***	.324***	.620***	.584***	.317***
25	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	−.102**	.027	.220***	.312***	.235***	.265***	.444***	.402***	.654***
26	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]	.109**	.026	−.074*	−.160***	−.128***	−.112***	−.192***	−.190***	−.113***
27	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	.071*	−.083*	−.115***	−.206***	−.161***	−.155***	−.167***	−.133***	−.109**
28	Passungswahrnehmung[1]	.013	.050	.296***	.630***	.521***	.503***	.425***	.417***	.352***
29	Belastungserleben[1]	−.002	−.068*	−.180***	−.278***	−.216***	−.234***	−.263***	−.258***	−.212***
30	Überforderungserleben[1]	.074*	−.067*	−.081*	−.249***	−.186***	−.190***	−.217***	−.252***	−.125***
31	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	.038	.007	.296***	.427***	.353***	.397***	.435***	.427***	.293***
32	Ausbildungsertragserwartungen[1]	.017	.105**	.335***	.333***	.319***	.337***	.401***	.369***	.251***
33	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	.013	.017	.145***	.353***	.385***	.300***	.342***	.313***	.228***
34	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	.138***	.088**	.140***	.217***	.171***	.146***	.188***	.198***	.255***
35	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	−.123***	.083*	.100**	.162***	.141***	.142***	.211***	.264***	.317***
36	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	−.097**	.063	.088**	.111***	.128***	.116***	.161***	.164***	.323***
37	Leistungsmotivation[1]	.016	.036	.218***	.583***	.499***	.467***	.456***	.425***	.333***
38	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	−.002	.010	.129***	.307***	.302***	.242***	.240***	.226***	.228***
39	Alter[1]	.130***	−.120***	.084*	.043	.084*	.082*	−.023	−.046	−.063
40	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	.066	−.068*	−.243***	−.380***	−.284***	−.428***	−.549***	−.552***	−.378***

Tabelle G6c: Korrelationsmatrix der Variablen von Männern – Fortsetzung

	Variable	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[2]									
3	Betriebsgröße[2]									
4	Ausbildungszeitpunkt[2]									
5	Wunschberuf[2]									
6	Wunschbetrieb[2]									
7	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
8	Letzte Note: Deutsch[2]									
9	Letzte Note: Mathematik[2]									
10	Migrationshintergrund[2]									
11	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]									
12	Berufliches Ansehen[1]									
13	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]									
14	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]									
15	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]									
16	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]									
17	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]									
18	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]									
19	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]	---								
20	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]	.241***	---							
21	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]	.339***	.507***	---						

(Fortsetzung Tabelle G6c)

	Variable	19	20	21	22	23	24	25	26	27
22	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]	.203***	.436***	.425***	---					
23	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]	.369***	.331***	.504***	.334***	---				
24	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]	.215***	.218***	.420***	.332***	.654***	---			
25	Kollegiale Zusammenarbeit[1]	.670***	.299***	.435***	.268***	.483***	.405***	---		
26	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]	–.265***	–.105**	–.201***	–.112***	–.206***	–.066*	–.195***	---	
27	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]	–.374***	–.136***	–.204***	–.043	–.229***	–.068*	–.249***	.533***	---
28	Passungswahrnehmung[1]	.365***	.395***	.512***	.307***	.421***	.340***	.433***	–.143***	–.206***
29	Belastungserleben[1]	–.324***	–.121***	–.169***	–.171***	–.309***	–.225***	–.286***	.246***	.354***
30	Überforderungserleben[1]	–.286***	–.007	–.038	–.023	–.295***	–.179***	–.202***	.253***	.298***
31	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	.273***	.325***	.434***	.272***	.437***	.374***	.344***	–.104**	–.134***
32	Ausbildungsertragserwartungen[1]	.291***	.228***	.413***	.252***	.382***	.385***	.340***	–.134***	–.218***
33	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	.292***	.352***	.291***	.284***	.345***	.277***	.388***	–.150***	–.264***
34	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	.189***	.114***	.178***	.051	.171***	.147***	.208***	–.092**	–.161***
35	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	.241***	.083*	.202***	.065	.215***	.143***	.271***	–.135***	–.221***
36	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	.208***	.049	.163***	.057	.121***	.078*	.234***	–.108**	–.215***
37	Leistungsmotivation[1]	.353***	.478***	.533***	.335***	.462***	.384***	.483***	–.161***	–.236***
38	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	.233***	.313***	.172***	.199***	.228***	.190***	.241***	–.028	–.184***
39	Alter[1]	–.082*	.050	–.019	.070*	–.073*	–.001	–.071*	.042	.021
40	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	–.399***	–.242***	–.490***	–.229***	–.553***	–.441***	–.413***	.180***	.220***

Tabelle G6d: Korrelationsmatrix der Variablen von Männern – Fortsetzung

	Variable	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]									
2	Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[2]									
3	Betriebsgröße[2]									
4	Ausbildungszeitpunkt[2]									
5	Wunschberuf[2]									
6	Wunschbetrieb[2]									
7	(Antizipierte) Familienplanung[2]									
8	Letzte Note: Deutsch[2]									
9	Letzte Note: Mathematik[2]									
10	Migrationshintergrund[2]									
11	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]									
12	Berufliches Ansehen[1]									
13	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]									
14	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]									
15	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]									
16	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]									
17	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]									
18	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]									
19	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]									
20	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]									
21	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]									

(Fortsetzung Tabelle G6d)

	Variable	28	29	30	31	32	33	34	35	36
22	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]									
23	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]									
24	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]									
25	Kollegiale Zusammenarbeit[1]									
26	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]									
27	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]									
28	Passungswahrnehmung[1]	---								
29	Belastungserleben[1]	−.276***	---							
30	Überforderungserleben[1]	−.230***	.414***	---						
31	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]	.547***	−.223***	−.167***	---					
32	Ausbildungsertragserwartungen[1]	.484***	−.344***	−.218***	.468***	---				
33	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]	.474***	−.275***	−.321***	.269***	.379***	---			
34	unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds auf d. Berufsw.[1]	.242***	−.137***	−.096*	.100**	.233***	.189***	---		
35	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]	.207***	−.158***	−.107**	.087*	.254***	.207***	.382***	---	
36	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]	.162***	−.123***	−.087*	.015	.191***	.204***	.407***	.606***	---
37	Leistungsmotivation[1]	.682***	−.265***	−.239***	.503***	.438***	.569***	.198***	.221***	.160***
38	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	.370***	−.224***	−.290***	.193***	.261***	.602***	.198***	.192***	.258***
39	Alter[1]	.019	.014	.031	.055	−.017	.057	−.062	−.077*	.012
40	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	−.471***	.340***	.292***	−.522***	−.358***	−.238***	−.177***	−.174***	−.077*

Tabelle G6e: Korrelationsmatrix der Variablen von Männern – Fortsetzung

	Variable	37	38	39	40	41
1	Berufsbezogene Vertragslösungs-neigung[1]					
2	Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[2]					
3	Betriebsgröße[2]					
4	Ausbildungszeitpunkt[2]					
5	Wunschberuf[2]					
6	Wunschbetrieb[2]					
7	(Antizipierte) Familienplanung[2]					
8	Letzte Note: Deutsch[2]					
9	Letzte Note: Mathematik[2]					
10	Migrationshintergrund[2]					
11	Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[1]					
12	Berufliches Ansehen[1]					
13	Interesse (am Ausbildungsberuf)[1]					
14	Reflektierte Berufswahlentscheidung[1]					
15	Reflektierte Betriebswahlentscheidung[1]					
16	Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[1]					
17	Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[1]					
18	Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-innen[1]					
19	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe[1]					
20	Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[1]					
21	Vielfalt u. Anforderungspassung der Arbeitsaufg.[1]					

(Fortsetzung Tabelle G6e)

	Variable	37	38	39	40	41
22	Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[1]					
23	Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[1]					
24	Feedback durch d. Ausbilder/-in[1]					
25	Kollegiale Zusammenarbeit[1]					
26	Geschlechtsbezogene Leistungsnormen[1]					
27	Geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen[1]					
28	Passungswahrnehmung[1]					
29	Belastungserleben[1]					
30	Überforderungserleben[1]					
31	Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[1]					
32	Ausbildungsertragserwartungen[1]					
333	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[1]					
34	unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. auf d. Berufsw.[1]					
35	Soziale Unterstützung d. Eltern[1]					
36	Soziale Unterstützung d. Freunde[1]					
37	Leistungsmotivation[1]	---				
38	Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[1]	.418***	---			
39	Alter[1]	.055	.052	---		
40	Betriebsbezogene Vertragslösungsneigung[1]	−.431***	−.206***	.029	---	

Anmerkungen:[1]: metrisches Skalenniveau;[2]: nominales Skalenniveau; * p < .050; ** p < .010; *** p < .001; n = 854–891; Die grau hinterlegten Korrelationen wurden mittels des Packages „correlation“ in der Statistiksoftware R durchgeführt (vgl. Makowski et al. 2022, 2020); die weiteren Korrelationen wurden in SPSS berechnet.

Anhang H

Ergebnisse der multiplen linearen Regressionen

Tabelle H1a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 1 und 2

	Modell 1			Modell 2		
	Merkmale der Auszubildenden			Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.320***	.476		1.953	1.167	
Alter[b]	.005	.016	.029	.001	.016	.007
Migrationshintergrund[a, 1]	.286*	.136	.180*	.189	.134	.119
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.079	.208	–.032	–.230	.208	–.095
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.039	.148	–.022	–.006	.142	–.004
Leistungsmotivation[b]	–.154*	.063	–.246*	–.119	.061	–.191
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.249***	.064	–.392***	–.265***	.062	–.418***
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]				.019	.011	.142
Berufliches Ansehen[b]				–.053*	.026	–.166*
Betriebsgröße[a, 4]				–.072	.122	–.048
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]						
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						

(Fortsetzung Tabelle H1a)

	Modell 1 Merkmale der Auszubildenden			Modell 2 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.291			.356	

Tabelle H1b: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 3 und 4

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.454**	1.075		3.449**	1.110	
Alter[b]	.001	.014	.005	< .001	.014	.001
Migrationshintergrund[a, 1]	.088	.118	.055	.076	.119	.048
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.109	.181	–.045	–.072	.183	–.030
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.025	.123	.015	.024	.128	.014
Leistungsmotivation[b]	.046	.064	.074	.089	.078	.142
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.145*	.057	–.229*	–.161**	.059	–.255**
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.008	.010	.060	.009	.011	.065
Berufliches Ansehen[b]	–.042	.023	–.130	–.040	.024	–.123
Betriebsgröße[a, 4]	–.071	.108	–.048	–.051	.116	–.034
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.165	.106	.118	.199	.111	.143
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.327***	.068	–.461***	–.310***	.071	–.437***
Wunschberuf[a, 6]	.329*	.132	.228*	.265	.137	.183

(Fortsetzung Tabelle H1b)

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Wunschbetrieb[a, 7]	–.355**	.134	–.252**	–.343*	.139	–.244*
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.177*	.069	–.302*	–.164*	.071	–.279*
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.084	.057	.158	.104	.060	.197
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]				.018	.050	.035
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]				–.066	.054	–.115
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]				–.042	.047	–.081
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]				–.018	.056	–.032
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]				–.012	.052	–.027
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.529			.528	

Tabelle H1c: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 5 und 6

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.117**	1.094		3.120***	1.089	
Alter[b]	–.006	.014	–.033	–.006	.014	–.034
Migrationshintergrund[a, 1]	.095	.118	.060	.050	.121	.032
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.023	.181	–.009	–.035	.180	–.015
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.015	.126	–.009	–.022	.127	–.013
Leistungsmotivation[b]	.083	.080	.133	.087	.080	.139
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.210**	.063	–.331**	–.203**	.064	–.320**
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.012	.010	.089	.008	.011	.057
Berufliches Ansehen[b]	–.050*	.024	–.155*	–.043	.024	–.135
Betriebsgröße[a, 4]	–.042	.115	–.028	–.051	.115	–.035
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.170	.110	.121	.141	.111	.101
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.271***	.074	–.382***	–.261***	.073	–.368***
Wunschberuf[a, 6]	.258	.134	.179	.240	.136	.166
Wunschbetrieb[a, 7]	–.316*	.139	–.225*	–.276	.141	–.196
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.190**	.071	–.324**	–.197**	.071	–.335**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.113	.060	.214	.099	.060	.187
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.016	.049	.029	–.007	.052	–.014
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.087	.055	–.153	–.084	.055	–.014
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.018	.049	–.035	.005	.051	.009
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.055	.073	–.100	–.040	.075	–.073
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.016	.052	.034	–.001	.053	–.001
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.188*	.079	–.411*	–.170*	.079	–.372*
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.298*	.119	.392*	.286*	.119	.377*
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.114	.080	.189	.083	.081	.137
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.033	.099	–.036	–.021	.100	–.022
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.011	.066	–.019	.036	.072	.062
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]				.094	.069	.141
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]				.008	.060	.014
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						

(Fortsetzung Tabelle H1c)

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.550			.555	

Tabelle H1d: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 7 und 8

	Modell 7 Folgen der Ausbildungs-erfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	2.891***	1.035		2.887**	1.076	
Alter[b]	–.004	.013	–.022	–.005	.014	–.024
Migrationshintergrund[a, 1]	.053	.122	–.033	–.076	.126	–.048
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.083	.171	–.034	–.071	.177	–.029
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.006	.121	.004	–.044	.125	–.002
Leistungsmotivation[b]	.134	.080	.215	.144	.083	.230
Berufliches Fähigkeitsselbstkon-zept[b]	–.143*	.064	–.225*	–.131	.073	–.207
Segregationsniveau d. Ausbildungs-berufs[b]	–.002	.011	–.013	–.003	.011	–.023
Berufliches Ansehen[b]	–.018	.025	–.056	–.017	.025	–.051
Betriebsgröße[a, 4]	.008	.110	.005	.009	.113	.006
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.162	.106	.116	.166	.107	.119
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.251***	.071	–.354***	–.257***	.074	–.362***
Wunschberuf[a, 6]	.220	.129	.152	.231	.132	.160
Wunschbetrieb[a, 7]	–.156	.139	–.111	–.152	.146	–.108
Reflektierte Berufswahlentschei-dung[b]	–.113	.074	–.192	–.122	.146	–.108
Reflektierte Betriebswahlentschei-dung[b]	.074	.058	.139	.065	.061	.122
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.061	.042	–.115	–.070	.055	–.131
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.085	.056	–.148	–.088	.059	–.155

(Fortsetzung Tabelle H1d)

	Modell 7 Folgen der Ausbildungserfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.008	.048	.015	.007	.052	.014
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.021	.073	–.038	–.014	.076	–.025
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.036	.052	–.078	–.043	.057	–.093
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.080	.079	–.175	–.085	.081	–.186
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.240*	.113	.317*	.240*	.116	.317*
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.034	.079	.057	.025	.081	.041
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.078	.096	–.084	–.048	.101	–.051
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	.118	.073	.203	.126	.075	.217
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.033	.069	.049	.046	.071	.069
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.001	.057	.001	.006	.059	.011
Passungswahrnehmung[b]	–.094	.074	–.148	–.109	.079	–.173
Belastungserleben[b]	.096*	.045	.191*	.105*	.047	.209*
Überforderungserleben[b]	.131*	.066	.229*	.123	.071	.215
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]				.055	.047	.117
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]				–.013	.079	–.019
Ausbildungsertragserwartungen[b]				–.022	.049	–.041
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]				.085	.103	.059
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.603			.593	

Tabelle H1e: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 9

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**
Konstante	2.786*	1.091	
Alter[b]	–.008	.013	–.041
Migrationshintergrund[a, 1]	–.119	.126	–.075
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.173	.177	–.071
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.053	.126	.031
Leistungsmotivation[b]	.161	.084	.258
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.092	.073	–.144
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.003	.011	–.020
Berufliches Ansehen[b]	.001	.026	.004
Betriebsgröße[a, 4]	–.033	.117	–.022
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.230*	.108	.165*
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.250***	.073	–.353***
Wunschberuf[a, 6]	.223	.128	.155
Wunschbetrieb[a, 7]	–.074	.148	–.052
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.075	.077	–.129
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.035	.062	.066
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.084	.054	–.157
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.070	.058	–.123
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.004	.051	.007
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.005	.075	.010
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.042	.055	–.091
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.065	.079	–.143
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.198	.115	.261
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	–.019	.081	–.031
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.005	.101	–.006
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	.146	.075	.251
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.089	.074	.134
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.004	.058	–.007
Passungswahrnehmung[b]	–.173*	.081	–.273*
Belastungserleben[b]	.118*	.047	.235*
Überforderungserleben[b]	.136	.074	.237
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	.072	.046	.152
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	–.036	.077	–.053
Ausbildungsertragserwartungen[b]	–.012	.048	–.022
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	.117	.101	.081

(Fortsetzung Tabelle H1e)

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]	–.164*	.066	–.220*
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	---	---	---
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	.091	.080	.108
korr. R^2		.615	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001;[a]: nominales Skalenniveau;[b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: Geschlechtstypisches Ausbildungsverhältnis
[2]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[5]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[6]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[9]: Referenzkat.: keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Tabelle H2a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 1 und 2

	Modell 1 Merkmale der Auszubildenden			Modell 2 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Konstante	4.228***	.629		4.177***	1.572	
Alter[b]	–.004	.021	–.019	.001	.021	.004
Migrationshintergrund[a, 1]	.041	.179	.020	–.014	.181	–.007
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.348	.274	–.112	–.292	.280	–.094
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.097	.195	.044	.063	.191	.028
Leistungsmotivation[b]	–.413***	.083	–.514***	–.396***	.082	–.493***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.033	.085	–.040	–.033	.084	–.041
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]				.005	.015	.029
Berufliches Ansehen[b]				–.044	.035	–.106
Betriebsgröße[a, 4]				–.451**	.165	–.236**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]						
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						

(Fortsetzung Tabelle H2a)

	Modell 1 Merkmale der Auszubildenden			Modell 2 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.251			.292	

Tabelle H2b: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 3 und 4

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.989***	1.543		6.010***	1.423	
Alter[b]	.015	.019	.061	–.001	.018	–.003
Migrationshintergrund[a, 1]	.064	.170	.031	.081	.153	.040
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.433	.260	–.139	–.297	.235	–.095
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.133	.176	.060	.023	.164	.011
Leistungsmotivation[b]	–.292**	.092	–.364**	–.131	.100	–.163
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.026	.082	.032	–.039	.076	–.048
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.007	.015	–.039	–.007	.014	–.043
Berufliches Ansehen[b]	–.042	.033	–.103	–.038	.030	–.092
Betriebsgröße[a, 4]	–.437**	.155	–.229**	–.413**	.148	–.217**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.045	.152	.025	.042	.142	.023
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	.061	.098	.067	.104	.091	.114
Wunschberuf[a, 6]	.263	.189	.141	.124	.176	.067
Wunschbetrieb[a, 7]	–.390*	.192	–.216*	–.251	.178	–.139
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.017	.100	.022	.012	.091	.016
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.241**	.082	–.353**	–.203*	.077	–.299*
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]				–.037	.064	–.054
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]				–.220**	.069	–.300**
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]				.046	.061	.070
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]				–.177*	.071	–.249*
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]				.047	.066	.080
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						

(Fortsetzung Tabelle H2b)

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.413			.530	

Tabelle H2c: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 5 und 6

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	5.771***	1.419		5.782***	1.423	
Alter[b]	–.006	.018	–.023	–.006	.018	–.025
Migrationshintergrund[a, 1]	.092	.153	.045	.047	.159	.023
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.280	.234	–.090	–.286	.235	–.092
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.033	.164	–.015	–.012	.167	–.005
Leistungsmotivation[b]	–.110	.104	–.137	–.116	.105	–.144
Berufliches Fähigkeitsselbstkon-zept[b]	–.055	.081	–.068	–.037	.083	–.046
Segregationsniveau d. Ausbildungs-berufs[b]	–.006	.014	–.035	–.011	.014	–.063
Berufliches Ansehen[b]	–.039	.031	–.094	–.034	.032	–.081
Betriebsgröße[a, 4]	–.363*	.149	–.190*	–.355*	.150	–.186*
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.050	.143	.028	.045	.145	.025
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	.136	.095	.149	.140	.096	.154
Wunschberuf[a, 6]	.126	.174	.068	.148	.178	.080
Wunschbetrieb[a, 7]	–.221	.181	–.122	–.215	.185	–.119
Reflektierte Berufswahlentschei-dung[b]	–.022	.091	–.030	–.041	.093	–.054
Reflektierte Betriebswahlentschei-dung[b]	–.181*	.077	–.265*	–.196*	.079	–.287*
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.051	.064	–.074	–.080	.068	–.116
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.229**	.071	–.312**	–.220**	.072	–.299**

(Fortsetzung Tabelle H2c)

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.058	.063	.088	.063	.066	.095
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.091	.095	–.128	–.064	.098	–.090
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.084	.068	.142	.071	.069	.120
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.229*	.102	–.390*	–.215*	.103	–.367*
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.117	.154	.120	.114	.155	.117
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.171	.103	.221	.157	.106	.202
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.025	.129	–.021	.004	.131	.004
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.095	.085	–.127	–.059	.094	–.079
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]				–.002	.091	–.002
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]				.081	.078	.118
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.543			.540	

Tabelle H2d: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 7 und 8

	Modell 7 Folgen der Ausbildungserfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	5.760***	1.406		5.230***	1.382	
Alter[b]	–.002	.018	–.009	.005	.017	.019
Migrationshintergrund[a, 1]	.013	.166	.006	–.013	.162	–.006
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.298	.232	–.096	–.403	.227	–.129
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.018	.164	.008	–.011	.161	–.005
Leistungsmotivation[b]	–.057	.108	–.070	–.070	.107	–.087
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.002	.088	.003	–.053	.094	–.064
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.018	.014	–.105	–.017	.014	–.096
Berufliches Ansehen[b]	–.012	.033	–.028	–.021	.032	–.052
Betriebsgröße[a, 4]	–.308*	.149	–.162*	–.364*	.145	–.191*
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.048	.143	.027	.069	.138	.039
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	.127	.096	.139	.187	.096	.204
Wunschberuf[a, 6]	.132	.175	.071	.065	.169	.035
Wunschbetrieb[a, 7]	–.154	.189	–.085	–.043	.187	–.024
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.042	.100	.056	.097	.098	.128
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.224**	.079	–.329**	–.230**	.078	–.338**
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.107	.073	–.155	–.121	.071	–.176
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.212**	.076	–.289**	–.164*	.076	–.223*
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.058	.065	.088	.073	.067	.111
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.074	.100	–.105	–.053	.098	–.075
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.060	.070	.101	–.001	.073	–.002
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.148	.107	–.252	–.108	.104	–.184
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.075	.153	.077	.040	.150	.041
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.135	.107	.175	.125	.104	.161
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.033	.131	–.029	–.136	.130	–.114
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.014	.099	–.019	–.012	.096	–.016
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	–.031	.093	–.036	–.036	.092	–.042
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.061	.078	.090	.047	.076	.069
Passungswahrnehmung[b]	–.116	.100	–.142	–.168	.102	–.206
Belastungserleben[b]	.126*	.061	.195*	.072	.061	.112
Überforderungserleben[b]	.005	.090	.006	.085	.092	.115

(Fortsetzung Tabelle H2d)

	Modell 7 Folgen der Ausbildungserfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]				–.134*	.060	–.221*
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]				.140	.101	.160
Ausbildungsertragserwartungen[b]				.138*	.063	.199*
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]				.134	.133	.072
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.556			.594	

Tabelle H2e: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 9

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß
Konstante	4.282**	1.452	
Alter[b]	.011	.018	.048
Migrationshintergrund[a, 1]	–.045	.165	–.022
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.435	.232	–.140
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.040	.165	.018
Leistungsmotivation[b]	–.049	.110	–.061
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.034	.097	–.042
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.014	.014	–.082
Berufliches Ansehen[b]	–.002	.034	–.006
Betriebsgröße[a, 4]	–.453***	.154	–.237***
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.141	.144	.079
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	.160	.096	.176
Wunschberuf[a, 6]	.081	.168	.043
Wunschbetrieb[a, 7]	.009	.194	.005
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.111	.101	.146
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.274**	.082	–.402**
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.124	.071	–.181
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.147	.076	–.200
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.059	.067	.089
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.037	.099	–.052
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.006	.072	.010

(Fortsetzung Tabelle H2e)

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.092	.104	–.157
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.036	.150	.037
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.117	.107	.151
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.179	.133	–.150
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	.013	.098	.017
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	–.092	.099	–.107
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.080	.077	.117
Passungswahrnehmung[b]	–.198	.107	–.243
Belastungserleben[b]	.075	.061	.116
Überforderungserleben[b]	.121	.097	.164
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.114	.061	–.188
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.139	.102	.159
Ausbildungsertragserwartungen[b]	.111	.064	.160
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	.096	.134	.052
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]	–.071	.093	–.074
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	.148	.093	.146
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	.079	.110	.072
korr. R^2		.601	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001;[a]: nominales Skalenniveau;
[b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[2]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[5]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[6]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Tabelle H3a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 1 und 2

	Modell 1			Modell 2		
	Merkmale der Auszubildenden			Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.024***	.577		5.097***	.880	
Alter[b]	–.021	.020	–.091	–.026	.019	–.111
Migrationshintergrund[a, 1]	.082	.131	.055	.123	.120	.082
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.021	.168	–.011	.003	.157	.002
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.093	.139	–.059	–.133	.125	–.084
Leistungsmotivation[b]	–.251***	.057	–.393***	–.195***	.052	–.305***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.122	.080	–.136	–.120	.073	–.133
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]				–.005	.008	–.050
Berufliches Ansehen[b]				–.123***	.034	–.297***
Betriebsgröße[a, 4]				–.355***	.123	–.232***
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]				.193	.128	.128
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						

(Fortsetzung Tabelle H3a)

	Modell 1 Merkmale der Auszubildenden			Modell 2 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.178			.340	

Tabelle H3b: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 3 und 4

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.265***	.769		5.177***	.820	
Alter[b]	–.017	.016	–.073	–.022	.016	–.096
Migrationshintergrund[a, 1]	.004	.105	.003	–.037	.105	–.025
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.012	.135	.006	.010	.136	.005
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.042	.109	–.027	–.064	.109	–.040
Leistungsmotivation[b]	–.005	.055	–.008	.080	.062	.125
Berufliches Fähigkeitsselbstkon-zept[b]	.015	.067	.016	.037	.072	.041
Segregationsniveau d. Ausbildungs-berufs[b]	.002	.007	.023	–.003	.007	.030
Berufliches Ansehen[b]	–.078*	.030	–.189*	–.052	.032	–.126
Betriebsgröße[a, 4]	–.266*	.108	–.174*	–.329**	.110	–.215**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.157	.111	.104	.178	.111	.118
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.209***	.069	–.318***	–.196**	.071	–.298**
Wunschberuf[a, 6]	.202	.139	.133	.192	.141	.127
Wunschbetrieb[a, 7]	–.233	.137	–.155	–.217	.137	–.145
Reflektierte Berufswahlentschei-dung[b]	–.255**	.076	–.396**	–.267***	.075	–.415***
Reflektierte Betriebswahlentschei-dung[b]	.038	.062	.067	.081	.065	.141
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]				–.086	.065	.141
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]				–.161*	.079	–.213*

(Fortsetzung Tabelle H3b)

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]				–.010	.055	–.015
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]				–.056	.064	–.090
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]				.038	.055	.067
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.523			.547	

Tabelle H3c: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 5 und 6

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	5.244***	.857		5.078***	.911	
Alter[b]	–.029	.016	–.124	–.029	.016	–.127
Migrationshintergrund[a, 1]	–.074	.106	–.049	–.089	.110	–.060
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.088	.142	.046	.108	.144	.057
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.101	.110	–.063	–.112	.115	–.070
Leistungsmotivation[b]	.073	.062	.114	.066	.065	.104
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.064	.074	.071	.045	.077	.050
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.002	.007	–.022	–.004	.008	–.044
Berufliches Ansehen[b]	–.050	.031	–.121	–.059	.032	–.143
Betriebsgröße[a, 4]	–.306**	.113	–.200**	–.290**	.113	–.190**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.179	.112	.118	.178	.112	.118
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.167*	.071	–.254*	–.166*	.071	–.252*
Wunschberuf[a, 6]	.120	.143	.079	.120	.143	.079
Wunschbetrieb[a, 7]	–.237	.137	–.158	–.225	.140	–.150
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.266***	.077	–.413***	–.243**	.079	–.377**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.100	.065	–.116	.099	.065	.173
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.086	.065	–.116	–.072	.067	–.097
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.131	.080	–.174	–.126	.080	.167
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.009	.057	–.014	–.018	.059	–.027
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.075	.078	–.119	–.048	.083	–.077
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.026	.061	.047	.020	.061	.035
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.107	.079	–.197	–.119	.084	–.218
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.226	.141	.245	.223	.142	.242
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.034	.090	.047	.043	.095	.059
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.018	.105	–.017	–.001	.107	–.001
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.121	.072	–.173	–.108	.073	–.155
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]				.018	.074	.026
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]				.054	.047	.104
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						

(Fortsetzung Tabelle H3c)

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.558			.560	

Tabelle H3d: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 7 und 8

	Modell 7 Folgen der Ausbildungs-erfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.562***	1.019		4.588***	.969	
Alter[b]	–.030	.016	–.128	–.023	.015	–.098
Migrationshintergrund[a, 1]	–.094	.111	–.063	–.074	.104	–.049
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.099	.144	.052	.084	.137	.044
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.118	.116	–.075	–.121	.109	–.076
Leistungsmotivation[b]	.089	.067	.140	.085	.065	.132
Berufliches Fähigkeitsselbstkon-zept[b]	.085	.082	.095	.021	.084	.024
Segregationsniveau d. Ausbildungs-berufs[b]	–.002	.008	–.017	–.003	.007	–.031
Berufliches Ansehen[b]	–.053	.033	–.128	–.033	.031	–.080
Betriebsgröße[a, 4]	–.284*	.117	–.185*	–.249*	.109	–.163*
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.151	.115	.100	.151	.107	.100
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.147	.074	–.223	–.141*	.068	–.214*
Wunschberuf[a, 6]	.118	.144	.078	.097	.144	.064
Wunschbetrieb[a, 7]	–.197	.143	–.131	–.070	.136	–.046
Reflektierte Berufswahlentschei-dung[b]	–.247**	.080	–.383**	–.197*	.074	–.305*
Reflektierte Betriebswahlentschei-dung[b]	.117	.066	.205	.112	.064	.196
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.082	.069	–.110	–.081	.063	–.110
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.127	.082	–.169	–.131	.077	–.174

(Fortsetzung Tabelle H3d)

	Modell 7 Folgen der Ausbildungserfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.009	.060	.205	.012	.056	.019
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.039	.086	–.062	.002	.081	.003
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.009	.064	–.016	–.004	.059	–.007
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.091	.086	–.167	–.036	.081	–.067
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.242	.144	.263	.152	.136	.165
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.056	.096	.077	–.020	.090	–.028
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.006	.107	–.006	.174	.112	.164
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.104	.074	–.150	–.116	.070	–.167
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.011	.074	.017	.013	.068	.020
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.050	.048	.097	.046	.045	.089
Passungswahrnehmung[b]	–.093	.080	–.141	–.034	.075	–.052
Belastungserleben[b]	–.025	.048	–.047	–.042	.045	–.078
Überforderungserleben[b]	.078	.055	.126	.074	.051	.121
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]				–.142**	.046	–.303**
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]				.031	.087	.035
Ausbildungsertragserwartungen[b]				–.092	.058	–.139
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]				.096	.112	–.060
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.560			.630	

Tabelle H3e: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 9

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**
Konstante	4.722***	1.035	
Alter[b]	–.025	.016	–.110
Migrationshintergrund[a, 1]	–.067	.107	–.045
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.084	.140	.044
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.100	.112	–.063
Leistungsmotivation[b]	.090	.070	.142
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.015	.086	.016
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.005	.008	–.053
Berufliches Ansehen[b]	–.030	.031	–.072
Betriebsgröße[a, 4]	–.249*	.115	–.163*
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.119	.113	.079
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.125	.072	–.189
Wunschberuf[a, 6]	.076	.147	.050
Wunschbetrieb[a, 7]	–.054	.143	–.036
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.206**	.077	–.319**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.118	.068	.206
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.071	.065	–.096
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.138	.078	–.183
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.016	.058	.024
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	< .001	.083	< .001
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.002	.060	.004
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.023	.083	–.043
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.139	.143	.151
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	–.044	.094	–.061
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	.151	.120	.142
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.110	.071	–.158
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.004	.071	.005
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.054	.046	.105
Passungswahrnehmung[b]	–.038	.080	–.058
Belastungserleben[b]	–.052	.048	–.096
Überforderungserleben[b]	.091	.055	.148
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.139**	.048	–.296**
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.019	.090	.021
Ausbildungsertragserwartungen[b]	–.102	.059	–.154
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	.085	.116	.053

(Fortsetzung Tabelle H3e)

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]	–.039	.062	–.052
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	.051	.114	.050
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	.046	.107	.047
korr. R^2		.621	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001;[a]: nominales Skalenniveau;[b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: Geschlechtstypisches Ausbildungsverhältnis
[2]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[5]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[6]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[9]: Referenzkat.: keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Tabelle H4a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 1 und 2

	Modell 1 Merkmale der Auszubildenden			Modell 2 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Konstante	3.311***	.631		3.779***	1.056	
Alter[b]	–.004	.022	–.016	–.005	.022	–.019
Migrationshintergrund[a, 1]	.222	.144	.127	.193	.144	.111
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.109	.184	–.049	–.016	.189	–.007
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.167	.152	.090	.172	.150	.093
Leistungsmotivation[b]	–.400***	.062	–.538***	–.384***	.063	–.517***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.078	.088	.075	.106	.088	.101
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]				–.002	.010	–.015
Berufliches Ansehen[b]				–.050	.041	–.103
Betriebsgröße[a, 4]				–.269	.148	–.151
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]				–.230	.153	–.131
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						

(Fortsetzung Tabelle H4a)

	Modell 1 Merkmale der Auszubildenden			Modell 2 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.271			.296	

Tabelle H4b: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 3 und 4

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.496***	.954		4.890***	.913	
Alter[b]	.009	.020	.034	–.001	.018	–.003
Migrationshintergrund[a, 1]	.195	.131	.112	.126	.117	.072
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.038	.168	–.017	.019	.151	.008
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.099	.135	.054	.015	.122	.008
Leistungsmotivation[b]	–.255***	.069	–.343***	–.124	.069	–.166
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.118	.083	.113	.152	.081	.145
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.001	.008	–.012	–.008	.008	–.075
Berufliches Ansehen[b]	–.053	.038	–.110	–.001	.035	–.002
Betriebsgröße[a, 4]	–.235	.133	–.132	–.366**	.122	–.206**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	–.167	.137	–.095	–.131	.124	–.075
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	.034	.086	.044	.045	.079	.059
Wunschberuf[a, 6]	.358*	.172	.204*	.261	.156	.149
Wunschbetrieb[a, 7]	–.634***	.170	–.363***	–.579***	.152	–.332***
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.094	.094	.125	.026	.084	.034
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.262**	.077	–.394**	–.120	.073	–.181
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]				–.048	.072	–.056
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]				–.113	.088	–.130
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]				–.105	.061	–.138
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]				–.274***	.071	–.378***
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]				.073	.061	.111
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						

(Fortsetzung Tabelle H4b)

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.457			.584	

Tabelle H4c: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 5 und 6

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	5.058***	.905		5.152***	.972	
Alter[b]	–.006	.017	–.024	–.006	.017	–.023
Migrationshintergrund[a, 1]	.088	.112	.050	.097	.118	.056
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.095	.150	.043	.084	.154	.038
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.016	.116	–.009	–.009	.123	–.005
Leistungsmotivation[b]	–.115	.066	–.155	–.111	.069	–.150
Berufliches Fähigkeitsselbstkon-zept[b]	.166*	.078	.159*	.174*	.082	.167*
Segregationsniveau d. Ausbildungs-berufs[b]	–.008	.008	–.073	–.007	.008	–.065
Berufliches Ansehen[b]	–.001	.033	–.002	.003	.034	.007
Betriebsgröße[a, 4]	–.329***	.119	–.185***	–.336**	.121	–.189**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	–.120	.118	–.068	–.119	.119	–.068
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	.090	.075	.117	.089	.076	.117
Wunschberuf[a, 6]	.181	.150	.103	.182	.152	.104
Wunschbetrieb[a, 7]	–.593***	.145	–.339***	–.597***	.149	–.342***
Reflektierte Berufswahlentschei-dung[b]	.046	.082	.062	.035	.085	.046
Reflektierte Betriebswahlentschei-dung[b]	–.101	.068	–.152	–.100	.069	–.151
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.039	.068	–.045	–.047	.072	–.054
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.059	.084	–.068	–.063	.086	–.071

(Fortsetzung Tabelle H4c)

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.068	.060	–.089	–.063	.063	–.083
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.170*	.082	–.233*	–.183*	.088	–.252*
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.106	.064	.160	.109	.065	.165
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.211*	.084	–.334*	–.204*	.089	–.323*
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.042	.149	.039	.042	.152	.039
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.048	.095	.057	.042	.102	.050
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.030	.111	–.024	–.037	.114	–.030
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.156*	.076	–.193*	–.162*	.077	–.201*
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]				–.012	.079	–.016
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]				–.024	.050	–.039
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.636			.629	

Tabelle H4d: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 7 und 8

	Modell 7 Folgen der Ausbildungserfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.969***	1.060		3.352***	1.071	
Alter[b]	–.005	.017	–.017	–.002	.016	–.007
Migrationshintergrund[a, 1]	.059	.116	.034	.104	.115	.060
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.055	.150	.025	.036	.152	.016
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.038	.121	–.021	–.016	.120	–.009
Leistungsmotivation[b]	–.079	.069	.106	–.087	.072	–.118
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.241**	.086	.231**	.211*	.093	.202*
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.001	.008	–.013	.002	.008	.021
Berufliches Ansehen[b]	.011	.034	.023	.028	.034	.058
Betriebsgröße[a, 4]	–.261*	.121	–.147*	–.265*	.120	–.149*
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	–.166	.119	–.094	–.116	.118	–.066
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	.139	.077	.182	.138	.075	.180
Wunschberuf[a, 6]	.213	.149	.121	.164	.159	.094
Wunschbetrieb[a, 7]	–.629***	.148	–.360***	–.533***	.150	–.305***
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.019	.083	.026	.040	.082	.053
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.085	.068	–.128	–.068	.070	–.102
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.084	.072	–.098	–.084	.070	–.098
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.064	.086	–.073	–.033	.085	–.038
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.031	.063	–.041	–.035	.062	–.046
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.117	.090	–.162	–.114	.090	–.157
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.075	.067	.113	.067	.065	.101
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.207*	.090	–.327*	–.189*	.089	–.299*
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.047	.149	.044	.001	.151	.001
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.062	.100	.074	.025	.100	.030
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.055	.112	–.044	.105	.124	.084
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.124	.077	–.153	–.169*	.077	–.209*
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	–.025	.077	–.031	–.022	.076	–.029
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.038	.050	–.063	–.059	.050	–.098
Passungswahrnehmung[b]	–.134	.083	–.174	–.123	.083	–.159
Belastungserleben[b]	.096	.050	.152	.113*	.050	.178*
Überforderungserleben[b]	.044	.057	.062	.044	.056	.062

(Fortsetzung Tabelle H4d)

	Modell 7 Folgen der Ausbildungserfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]				–.139**	.051	–.255**
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]				.047	.096	.045
Ausbildungsertragserwartungen[b]				.080	.064	.103
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]				–.135	.124	–.072
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.647			.665	

Tabelle H4e: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 9

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß
Konstante	3.661***	1.137	
Alter[b]	–.009	.017	–.032
Migrationshintergrund[a, 1]	.100	.117	.057
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.053	.154	.024
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.001	.124	< .001
Leistungsmotivation[b]	–.060	.077	–.080
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.201*	.095	.193*
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.001	.009	–.005
Berufliches Ansehen[b]	.034	.034	.071
Betriebsgröße[a, 4]	–.250	.127	–.141
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	–.165	.125	–.094
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	.160*	.079	.209*
Wunschberuf[a, 6]	.128	.162	.073
Wunschbetrieb[a, 7]	–.540**	.158	–.309**
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.020	.084	.026
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.042	.075	–.064
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.067	.072	–.078
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.038	.086	–.044
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.029	.064	–.038
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.126	.092	–.173
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.071	.066	.108

(Fortsetzung Tabelle H4e)

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.176	.091	–.279
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.020	.158	.019
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	–.008	.104	–.010
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	.089	.132	.072
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.168*	.079	–.208*
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	–.042	.078	–.054
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.052	.051	–.086
Passungswahrnehmung[b]	–.152	.088	–.197
Belastungserleben[b]	.103	.052	.163
Überforderungserleben[b]	.065	.060	.091
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.139*	.053	–.256*
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.037	.099	.035
Ausbildungsertragserwartungen[b]	.070	.065	.092
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	–.159	.127	–.086
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]	–.067	.068	–.077
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	–.036	.125	–.031
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	.136	.117	.118
korr. R^2		.660	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001;[a]: nominales Skalenniveau;[b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: Geschlechtstypisches Ausbildungsverhältnis
[2]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[5]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[6]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[9]: Referenzkat.: keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Tabelle H5a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 1 und 2

	Modell 1			Modell 2		
	Merkmale der Auszubildenden			Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.842***	.268		3.473***	.396	
Alter[b]	–.008	.007	–.056	–.010	.006	–.068
Migrationshintergrund[a, 1]	.078	.071	.052	.120	.068	.080
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.076	.121	–.030	–.066	.114	–.026
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.085	.078	–.054	–.095	.074	–.060
Leistungsmotivation[b]	–.398***	.035	–.565***	–.318***	.036	–.451***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.021	.042	.024	–.021	.041	–.024
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]				.009*	.003	.135*
Berufliches Ansehen[b]				–.085***	.016	–.246***
Betriebsgröße[a, 4]				–.045	.074	–.028
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]				.199**	.071	.132**
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						

(Fortsetzung Tabelle H5a)

	Modell 1 Merkmale der Auszubildenden			Modell 2 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.310			.397	

Tabelle H5b: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 3 und 4

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.182***	.346		4.258***	.368	
Alter[b]	–.005	.006	–.032	–.006	.006	–.039
Migrationshintergrund[a, 1]	.124*	.059	.083*	.119*	.059	.080*
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.054	.098	–.022	–.070	.098	–.028
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.077	.063	–.048	–.071	.063	–.044
Leistungsmotivation[b]	–.148***	.035	–.210***	–.120**	.042	–.171**
Berufliches Fähigkeitsselbstkon-zept[b]	–.016	.035	–.018	.001	.036	.001
Segregationsniveau d. Ausbildungs-berufs[b]	.008**	.003	.122**	.008**	.003	.133**
Berufliches Ansehen[b]	–.066***	.014	–.190***	–.064***	.014	–.185***
Betriebsgröße[a, 4]	–.056	.063	–.035	–.069	.063	–.043
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.094	.062	.063	.097	.062	.065
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.276***	.038	–.369***	–.265***	.038	–.355***
Wunschberuf[a, 6]	–.056	.073	–.036	–.067	.074	–.044
Wunschbetrieb[a, 7]	–.089	.072	–.058	–.084	.072	–.055
Reflektierte Berufswahlentschei-dung[b]	–.093*	.037	–.129*	–.092*	.037	–.127*
Reflektierte Betriebswahlentschei-dung[b]	–.016	–.035	–.024	–.016	.035	–.023
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]				–.049	.033	–.072
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]				–.016	.039	–.024

(Fortsetzung Tabelle H5b)

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]				–.032	.025	–.057
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]				–.024	.041	–.037
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]				.048	.033	.084
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.562			.567	

Tabelle H5c: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 5 und 6

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.384***	.374		4.249***	.400	
Alter[b]	–.007	.006	–.048	–.006	.006	–.045
Migrationshintergrund[a, 1]	.114	.060	.076	.121*	.060	.080*
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.069	.098	–.028	–.060	.098	–.024
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.074	.063	–.047	–.084	.063	–.053
Leistungsmotivation[b]	–.105*	.044	–.149*	–.099*	.043	–.141*
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.005	.036	.005	.004	.036	.005
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.008**	.003	.123**	.007**	.003	.116**
Berufliches Ansehen[b]	–.062***	.014	–.178***	–.059***	.014	–.169***
Betriebsgröße[a, 4]	–.062	.064	–.039	–.053	.064	–.033
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.089	.062	.059	.090	.062	.060
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.264***	.039	–.353***	–.267***	.039	–.357***
Wunschberuf[a, 6]	–.077	.074	–.050	–.089	.074	–.058
Wunschbetrieb[a, 7]	–.079	.073	–.052	–.074	.072	–.049
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.089*	.038	–.124*	–.081*	.038	–.112*
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.013	.035	–.019	–.013	.035	–.019
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.049	.033	–.073	–.053	.033	–.078
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.015	.040	–.023	–.018	.039	–.027
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.024	.025	–.043	–.020	.025	–.036
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.001	.047	–.001	.010	.047	.015
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.057	.035	.099	.055	.035	.095
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.035	.041	–.067	–.032	.041	–.060
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.024	.063	–.027	–.035	.063	–.040
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.046	.042	.078	.039	.042	.066
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.074	.064	–.078	–.067	.064	–.071
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.018	.040	–.031	–.010	.040	–.018
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]				.117*	.051	.114*
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]				–.068*	.032	–.099*
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						

(Fortsetzung Tabelle H5c)

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.569			.575	

Tabelle H5d: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 7 und 8

	Modell 7 Folgen der Ausbildungs-erfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.863***	.401		3.933***	.388	
Alter[b]	–.007	.006	–.046	–.004	.006	–.029
Migrationshintergrund[a, 1]	.109	.058	.073	.116*	.056	.077*
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.063	.094	–.025	–.117	.092	–.047
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.084	.061	–.053	–.105	.059	–.066
Leistungsmotivation[b]	–.064	.043	–.090	–.052	.042	–.073
Berufliches Fähigkeitsselbstkon-zept[b]	.031	.036	.037	–.001	.036	–.002
Segregationsniveau d. Ausbildungs-berufs[b]	.006*	.003	.090*	.005	.003	.074
Berufliches Ansehen[b]	–.060***	.014	–.173***	–.055***	.014	–.158***
Betriebsgröße[a, 4]	–.016	.014	–.173	.021	.063	.013
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.035	.061	.024	.055	.059	.036
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.212***	.039	–.284***	–.181***	.039	–.242***
Wunschberuf[a, 6]	–.086	.072	–.056	–.082	.071	–.054
Wunschbetrieb[a, 7]	–.051	.070	–.033	–.057	.068	–.037
Reflektierte Berufswahlentschei-dung[b]	–.071	.036	–.099	–.073*	.036	–.102*
Reflektierte Betriebswahlentschei-dung[b]	.002	.034	.003	.008	.033	.011
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.049	.033	–.073	–.046	.032	–.067
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	< .001	.039	< .001	.013	.038	.020

(Fortsetzung Tabelle H5d)

	Modell 7 Folgen der Ausbildungserfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.009	.024	–.016	.001	.024	.001
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.029	.045	.045	.033	.044	.051
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.046	.033	.080	.057	.033	.098
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.029	.040	–.055	–.046	.039	–.088
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.012	.061	–.013	.031	.059	.036
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.046	.041	.077	.034	.039	.058
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.024	.063	–.025	–.032	.061	–.034
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.016	.039	–.027	–.002	.038	–.003
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.096	.050	.093	.085	.048	.083
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.072*	.031	–.104*	–.078**	.030	–.114**
Passungswahrnehmung[b]	–.158***	.042	–.229***	–.113**	.043	–.164**
Belastungserleben[b]	.051*	.024	.104*	.044	.024	.088
Überforderungserleben[b]	.037	.028	.063	.036	.027	.061
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]				–.102***	.024	–.220***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]				.038	.038	.046
Ausbildungsertragserwartungen[b]				–.037	.025	–.068
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]				–.046	.063	–.027
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.606			.633	

Tabelle H5e: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 9

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**
Konstante	3.873***	.437	
Alter[b]	–.003	.006	–.023
Migrationshintergrund[a, 1]	.116*	.057	.078*
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.118	.093	–.047
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.104	.060	–.065
Leistungsmotivation[b]	–.053	.043	–.076
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.001	.037	.002
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.005	.003	.075
Berufliches Ansehen[b]	–.055***	.014	–.158***
Betriebsgröße[a, 4]	.021	.064	.013
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.053	.060	.035
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.184***	.040	–.247***
Wunschberuf[a, 6]	–.082	.071	–.053
Wunschbetrieb[a, 7]	–.049	.070	–.032
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.073*	.036	–.102*
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.009	.033	.014
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.044	.032	–.065
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	.013	.039	.020
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.002	.024	.003
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.040	.045	.061
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.055	.033	.095
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.050	.039	–.094
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.036	.061	.041
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.035	.040	.058
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.039	.062	–.041
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.001	.038	–.001
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.087	.049	.084
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.078*	.030	–.114*
Passungswahrnehmung[b]	–.114**	.043	–.166**
Belastungserleben[b]	.043	.024	.088
Überforderungserleben[b]	.036	.027	.060
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.103***	.025	–.221***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.034	.038	.042
Ausbildungsertragserwartungen[b]	–.039	.025	–.071
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	–.048	.064	–.027

(Fortsetzung Tabelle H5e)

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]	< .001	.003	< .001
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	.034	.045	.032
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	–.020	.049	–.018
korr. R^2		.630	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001;[a]: nominales Skalenniveau;[b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: Geschlechtstypisches Ausbildungsverhältnis
[2]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[5]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[6]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[9]: Referenzkat.: keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Tabelle H6a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 1 und 2

	Modell 1 Merkmale der Auszubildenden			Modell 2 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Konstante	3.934***	.316		2.755***	.468	
Alter[b]	.011	.008	.063	.010	.007	.056
Migrationshintergrund[a, 1]	.084	.083	.045	.063	.080	.034
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.154	.143	.050	.217	.136	.070
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.035	.092	–.018	–.028	.088	–.014
Leistungsmotivation[b]	–.562***	.042	–.643***	–.486***	.042	–.556***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.070	.050	.067	.049	.048	.047
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]				.014***	.004	.179***
Berufliches Ansehen[b]				–.041*	.019	–.096*
Betriebsgröße[a, 4]				–.273**	.087	–.138**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]				.221**	.084	.118**
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						

(Fortsetzung Tabelle H6a)

	Modell 1 Merkmale der Auszubildenden			Modell 2 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.379			.451	

Tabelle H6b: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 3 und 4

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.017***	.465		3.811***	.472	
Alter[b]	.011	.007	.065	.006	.007	.034
Migrationshintergrund[a, 1]	.070	.080	.037	.090	.076	.048
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.227	.132	.074	.168	.126	.054
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.024	.085	–.012	–.010	.081	–.005
Leistungsmotivation[b]	–.396***	.047	–.453***	–.234***	.054	–.268***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.039	.047	.037	.003	.046	.002
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.014***	.003	.182***	.010**	.003	.123**
Berufliches Ansehen[b]	–.036	.019	–.084	–.028	.018	–.065
Betriebsgröße[a, 4]	–.252**	.085	–.127**	–.197*	.082	–.100*
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.187*	.083	.100*	.160*	.080	.086*
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.093	.051	–.100	–.095	.049	–.102
Wunschberuf[a, 6]	.202*	.099	.107*	.171	.094	.090
Wunschbetrieb[a, 7]	–.164	.097	–.087	–.116	.093	–.061
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.079	.050	.088	.053	.048	.060
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.168***	.047	–.200***	–.138**	.045	–.164**
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]				.073	.042	.088
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]				–.111*	.051	–.135*
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]				–.051	.032	–.072
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]				–.105*	.052	–.130*
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]				–.072	.042	–.101
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						

(Fortsetzung Tabelle H6b)

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.485			.536	

Tabelle H6c: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 5 und 6

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.234***	.457		3.931***	.491	
Alter[b]	.004	.007	.022	.004	.007	.024
Migrationshintergrund[a, 1]	.079	.073	.043	.083	.073	.045
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.151	.120	.049	.168	.120	.054
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.004	.077	–.002	–.019	.078	–.009
Leistungsmotivation[b]	–.160**	.053	–.183**	–.152**	.053	–.174**
Berufliches Fähigkeitsselbstkon-zept[b]	.014	.045	.013	.016	.045	.015
Segregationsniveau d. Ausbildungs-berufs[b]	.007*	.003	.093*	.007*	.003	.093*
Berufliches Ansehen[b]	–.021	.017	–.050	–.021	.017	–.048
Betriebsgröße[a, 4]	–.164*	.078	–.083*	–.150	.079	–.075
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.149	.076	.080	.143	.076	.076
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.091	.047	–.098	–.083	.048	–.090
Wunschberuf[a, 6]	.132	.090	.070	.136	.091	.072
Wunschbetrieb[a, 7]	–.101	.089	–.053	–.101	.089	–.053
Reflektierte Berufswahlentschei-dung[b]	.062	.046	.070	.064	.046	.072
Reflektierte Betriebswahlentschei-dung[b]	–.125**	.043	–.148**	–.127**	.043	–.151**
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.072	.041	.086	.066	.041	.079
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.095	.049	–.116	–.093	.049	–.113

(Fortsetzung Tabelle H6c)

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.035	.031	–.050	–.033	.031	–.048
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.007	.057	.009	.020	.057	.024
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.051	.043	–.070	–.053	.043	–.075
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.036	.050	–.056	–.023	.051	–.036
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.167*	.076	–.154*	–.185*	.077	–.171*
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.001	.052	.001	–.002	.052	–.002
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.082	.079	–.070	–.077	.079	–.065
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.101*	.049	–.139*	–.095	.050	–.130
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]				.101	.063	.079
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]				–.007	.039	–.008
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.581			.582	

Tabelle H6d: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 7 und 8

	Modell 7 Folgen der Ausbildungserfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.380***	.496		3.457***	.478	
Alter[b]	.006	.007	.031	.010	.007	.055
Migrationshintergrund[a, 1]	.085	.071	.031	.084	.069	.045
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.141	.117	.046	.073	.113	.024
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.024	.075	–.012	–.053	.073	–.027
Leistungsmotivation[b]	–.100	.053	–.115	–.080	.052	–.092
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.022	.044	.021	–.012	.045	–.011
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.005	.003	.065	.004	.003	.047
Berufliches Ansehen[b]	–.025	.017	.058	–.022	.017	–.051
Betriebsgröße[a, 4]	–.112	.078	–.057	–.091	.077	–.046
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.110	.075	.059	.132	.073	.071
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.061	.049	–.066	–.017	.048	–.018
Wunschberuf[a, 6]	.138	.089	.073	.118	.087	.062
Wunschbetrieb[a, 7]	–.101	.087	–.054	–.094	.084	–.050
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.066	.045	.074	.060	.044	.067
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.119***	.042	–.141***	–.111**	.041	–.132**
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.059	.041	.070	.060	.039	.071
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.064	.048	–.079	–.048	.047	–.058
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.014	.030	–.021	–.006	.030	–.008
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.024	.056	.029	.027	.054	.034
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.069	.041	–.096	–.049	.040	–.068
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.029	.049	–.045	–.049	.048	–.076
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.165*	.075	–.152*	–.119	.073	–.109
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	–.002	.050	–.003	–.020	.049	–.027
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.019	.077	–.016	–.017	.075	–.014
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.094	.048	–.129	–.071	.047	–.097
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.077	.061	.060	.067	.059	.052
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.011	.038	–.013	–.020	.037	–.024
Passungswahrnehmung[b]	–.062	.052	–.072	.007	.053	.008
Belastungserleben[b]	.133***	.030	.216***	.127***	.029	.208***
Überforderungserleben[b]	–.029	.034	–.039	–.034	.033	–.046

(Fortsetzung Tabelle H6d)

	Modell 7 Folgen der Ausbildungserfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]				–.150***	.030	–.260***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]				.005	.046	.005
Ausbildungsertragserwartungen[b]				–.007	.030	–.011
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]				–.047	.078	–.022
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.609			.638	

Tabelle H6e: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 9

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß
Konstante	3.239***	.538	
Alter[b]	.010	.007	.058
Migrationshintergrund[a, 1]	.090	.070	.048
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.078	.114	.025
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.060	.074	–.030
Leistungsmotivation[b]	–.076	.052	–.087
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.011	.045	–.010
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.004	.003	.046
Berufliches Ansehen[b]	–.023	.017	–.054
Betriebsgröße[a, 4]	–.079	.079	–.040
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.131	.074	.070
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.022	.049	–.024
Wunschberuf[a, 6]	.120	.087	.063
Wunschbetrieb[a, 7]	–.093	.086	–.049
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.058	.044	.065
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.111**	.041	–.131**
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.059	.040	.071
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.042	.048	–.052
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.006	.030	–.008
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.025	.056	.031
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.050	.040	–.069

(Fortsetzung Tabelle H6e)

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.044	.048	–.068
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.132	.075	–.122
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	–.022	.049	–.029
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.013	.076	–.011
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.073	.047	–.100
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.074	.060	.058
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.020	.037	–.023
Passungswahrnehmung[b]	.006	.053	.007
Belastungserleben[b]	.131***	.030	.215***
Überforderungserleben[b]	–.033	.033	–.045
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.146***	.030	–.254***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.005	.047	.004
Ausbildungsertragserwartungen[b]	–.010	.031	–.015
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	–.058	.079	–.027
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]	.027	.041	.025
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	.007	.056	.005
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	.027	.060	.019
korr. R^2		.635	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001;[a]: nominales Skalenniveau;[b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: Geschlechtstypisches Ausbildungsverhältnis
[2]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[5]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[6]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[9]: Referenzkat.: keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Tabelle H7a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 1 und 2

	Modell 1			Modell 2		
	Merkmale der Auszubildenden			Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.475***	.185		2.862***	.489	
Alter[b]	< .001	.006	–.001	.001	.006	.008
Migrationshintergrund[a, 1]	.043	.048	.030	.051	.047	.036
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.027	.066	–.014	–.035	.065	–.018
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.009	.061	.005	–.025	.060	–.014
Leistungsmotivation[b]	–.297***	.027	–.420***	–.267***	.027	–.377***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.085**	.029	–.110**	–.079**	.029	–.103**
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]				.008	.005	.056
Berufliches Ansehen[b]				–.054***	.010	–.181***
Betriebsgröße[a, 4]				.026	.049	.018
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]				.118*	.047	.083*
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						

(Fortsetzung Tabelle H7a)

	Modell 1 Merkmale der Auszubildenden			Modell 2 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.226			.263	

Tabelle H7b: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 3 und 4

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.219***	.425		3.259***	.430	
Alter[b]	.004	.005	.021	.003	.005	.017
Migrationshintergrund[a, 1]	.046	.041	.032	.045	.041	.032
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.003	.056	–.001	.004	.056	.002
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.023	.052	–.013	–.023	.052	–.013
Leistungsmotivation[b]	–.059*	.028	–.083*	–.036	.032	–.051
Berufliches Fähigkeitsselbstkon-zept[b]	–.045	.025	–.059	–.053*	.026	–.069*
Segregationsniveau d. Ausbildungs-berufs[b]	.008	.004	.054	.008	.004	.057
Berufliches Ansehen[b]	–.033***	.009	–.109***	–.030**	.009	–.099**
Betriebsgröße[a, 4]	.014	.042	.010	.022	.045	.015
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.060	.041	.042	.049	.043	.035
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.338***	.028	–.485***	–.339***	.028	–.486***
Wunschberuf[a, 6]	–.023	.053	–.015	–.031	.053	–.020
Wunschbetrieb[a, 7]	–.051	.052	–.034	–.043	.052	–.028
Reflektierte Berufswahlentschei-dung[b]	–.067*	.027	–.106*	–.074**	.027	–.118**
Reflektierte Betriebswahlentschei-dung[b]	.018	.024	.030	.028	.025	.047
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]				.008	.022	.013
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]				–.041	.027	–.062

(Fortsetzung Tabelle H7b)

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]				.018	.019	.033
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]				–.004	.027	–.007
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]				–.018	.021	–.036
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.451			.451	

Tabelle H7c: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 5 und 6

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.466***	.439		3.416***	.453	
Alter[b]	.002	.005	.011	.002	.005	.011
Migrationshintergrund[a, 1]	.041	.042	.029	.040	.042	.028
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.007	.056	.004	.008	.057	.004
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.021	.052	–.012	–.020	.052	–.011
Leistungsmotivation[b]	–.038	.032	–.053	–.037	.032	–.053
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.047	.026	–.061	–.046	.026	–.060
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.007	.004	.048	.007	.004	.048
Berufliches Ansehen[b]	–.026**	.009	–.085**	–.025**	.009	–.084**
Betriebsgröße[a, 4]	.023	.045	.016	.024	.046	.017
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.051	.042	.036	.051	.043	.036
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.340***	.028	–.488***	–.339***	.028	–.487***
Wunschberuf[a, 6]	–.037	.053	–.024	–.037	.053	–.024
Wunschbetrieb[a, 7]	–.032	.052	–.022	–.034	.052	–.023
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.071**	.027	–.113**	–.071**	.027	–.113**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.030	.024	.051	.030	.024	.051
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.002	.022	.004	.002	.022	.003
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.034	.027	–.052	–.033	.027	–.050
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.025	.019	.046	.025	.019	.046
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.050	.033	.079	.052	.033	.082
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.010	.022	–.019	–.011	.022	–.022
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.017	.025	–.033	–.016	.025	–.032
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.093*	.042	–.112*	–.093*	.042	–.113*
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.043	.033	.061	.043	.033	.062
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.030	.040	–.030	–.033	.041	–.033
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.038	.026	–.056	–.034	.027	–.051
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]				.006	.027	.008
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]				.005	.018	.010
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						

(Fortsetzung Tabelle H7c)

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.457			.455	

Tabelle H7d: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 7 und 8

	Modell 7 Folgen der Ausbildungs-erfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	2.914***	.458		2.854***	.455	
Alter[b]	.001	.005	.004	.003	.005	.016
Migrationshintergrund[a, 1]	.047	.041	.033	.039	.041	.027
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.014	.055	.007	< .001	.054	< .001
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.006	.050	–.003	–.009	.050	–.005
Leistungsmotivation[b]	.029	.033	.041	.047	.034	.067
Berufliches Fähigkeitsselbstkon-zept[b]	–.016	.026	–.021	–.028	.028	–.036
Segregationsniveau d. Ausbildungs-berufs[b]	.007	.004	.049	.006	.004	.043
Berufliches Ansehen[b]	–.020*	.009	–.065*	–.017	.009	–.058
Betriebsgröße[a, 4]	.036	.045	.025	.039	.044	.027
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.034	.041	.024	.016	.041	.011
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.284***	.029	–.408***	–.277***	.029	–.397***
Wunschberuf[a, 6]	–.043	.051	–.027	–.045	.051	–.029
Wunschbetrieb[a, 7]	–.006	.051	–.004	.002	.050	.001
Reflektierte Berufswahlentschei-dung[b]	–.067*	.026	–.106*	–.073**	.027	–.116**
Reflektierte Betriebswahlentschei-dung[b]	.041	.024	.070	.045	.024	.076
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.009	.022	–.016	–.003	.022	–.005
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.030	.027	–.045	–.031	.027	–.047

(Fortsetzung Tabelle H7d)

	Modell 7 Folgen der Ausbildungserfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.018	.018	.034	.018	.018	.033
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.062	.033	.098	.072*	.032	.114*
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.011	.021	–.021	–.011	.021	–.021
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.023	.025	–.046	–.019	.025	–.038
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.063	.041	–.076	–.058	.041	–.069
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.041	.032	.059	.041	.032	.059
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.027	.040	–.027	–.031	.040	–.031
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.013	.027	–.019	–.008	.027	–.012
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	–.009	.027	–.012	–.008	.026	–.010
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.005	.017	–.009	.001	.017	.003
Passungswahrnehmung[b]	–.147***	.028	–.231***	–.124***	.029	–.195***
Belastungserleben[b]	.025	.018	.046	.028	.018	.052
Überforderungserleben[b]	.067***	.020	.111***	.065**	.020	.107**
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]				–.070***	.017	–.156***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]				–.013	.033	–.016
Ausbildungsertragserwartungen[b]				.025	.021	.042
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]				.060	.045	.037
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.488			.501	

Tabelle H7e: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 9

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**
Konstante	2.819***	.462	
Alter[b]	.003	.005	.014
Migrationshintergrund[a, 1]	.030	.041	.021
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.002	.054	.001
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.011	.050	–.006
Leistungsmotivation[b]	.046	.034	.065
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.031	.029	–.041
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.007	.004	.047
Berufliches Ansehen[b]	–.016	.009	–.054
Betriebsgröße[a, 4]	.028	.046	.019
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.018	.041	.013
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.272***	.029	–.390***
Wunschberuf[a, 6]	–.050	.051	–.032
Wunschbetrieb[a, 7]	.004	.050	.002
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.072**	.027	–.114**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.044	.024	.075
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.001	.022	–.002
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.035	.027	–.053
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.014	.018	.026
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.075*	.032	.060*
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.008	.021	–.015
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.020	.025	–.039
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.057	.041	–.069
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.042	.032	.060
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.031	.041	–.031
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.007	.027	–.010
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	–.005	.027	–.006
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.002	.017	.003
Passungswahrnehmung[b]	–.118***	.029	–.185***
Belastungserleben[b]	.027	.018	.049
Überforderungserleben[b]	.065**	.020	.107**
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.071***	.017	–.158***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	–.013	.033	–.015
Ausbildungsertragserwartungen[b]	.030	.021	.051
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	.066	.045	.041

(Fortsetzung Tabelle H7e)

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]	–.048*	.023	–.067*
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	–.005	.036	–.005
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	.036	.035	.036
korr. R^2		.502	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001;[a]: nominales Skalenniveau;[b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: Geschlechtstypisches Ausbildungsverhältnis
[2]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[5]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[6]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[9]: Referenzkat.: keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Tabelle H8a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 1 und 2

	Modell 1 Merkmale der Auszubildenden			Modell 2 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Konstante	3.208***	.228		4.166***	.598	
Alter[b]	.013	.008	.063	.013	.007	.061
Migrationshintergrund[a, 1]	.068	.059	.040	.081	.058	.048
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.023	.082	.010	.033	.079	.014
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.002	.075	.001	–.030	.073	–.014
Leistungsmotivation[b]	–.340***	.033	–.404***	–.309***	.033	–.366***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.033	.036	–.036	–.015	.035	–.016
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]				–.007	.006	–.042
Berufliches Ansehen[b]				–.062***	.013	–.172***
Betriebsgröße[a, 4]				–.171**	.060	–.099**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]				.150**	.058	.089**
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						

(Fortsetzung Tabelle H8a)

	Modell 1 Merkmale der Auszubildenden			Modell 2 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.173			.223	

Tabelle H8b: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 3 und 4

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.280***	.568		4.855***	.515	
Alter[b]	.011	.007	.053	.002	.006	.008
Migrationshintergrund[a, 1]	.080	.055	.047	.082	.049	.048
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.035	.075	.015	.084	.068	.036
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.003	.069	–.001	–.037	.062	–.018
Leistungsmotivation[b]	–.196***	.037	–.233***	–.014	.038	–.016
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.010	.034	.011	–.018	.031	–.019
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.008	.006	–.043	–.005	.005	–.031
Berufliches Ansehen[b]	–.046***	.012	–.130***	–.025*	.011	–.070*
Betriebsgröße[a, 4]	–.139*	.056	–.080*	–.131*	.054	–.076*
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.100	.055	.060	.052	.051	.031
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.097**	.037	–.117**	–.097**	.034	–.117**
Wunschberuf[a, 6]	.150*	.070	.081*	.071	.063	.038
Wunschbetrieb[a, 7]	–.310***	.069	–.174***	–.225***	.062	–.126***
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.095**	.036	.126**	.044	.033	.059
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.183***	.032	–.262***	–.110***	.029	–.158***
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]				.048	.026	.070
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]				–.188***	.032	–.239***
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]				.053*	.022	.084*
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]				–.239***	.032	–.316***
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]				–.031	.025	–.050
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						

(Fortsetzung Tabelle H8b)

	Modell 3 Berufliche Orientierung			Modell 4 Qualität der Ausbildung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.307			.443	

Tabelle H8c: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 5 und 6

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	5.422***	.511		5.302***	.526	
Alter[b]	–.002	.006	–.008	–.002	.006	–.008
Migrationshintergrund[a, 1]	.057	.048	.034	.055	.048	.032
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.089	.066	.038	.090	.066	.039
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.037	.060	–.018	–.035	.060	–.017
Leistungsmotivation[b]	–.002	.037	–.002	.001	.038	.001
Berufliches Fähigkeitsselbstkon-zept[b]	< .001	.030	< .001	.002	.030	.002
Segregationsniveau d. Ausbildungs-berufs[b]	–.008	.005	–.048	–.008	.005	–.048
Berufliches Ansehen[b]	–.013	.011	–.036	–.012	.011	–.034
Betriebsgröße[a, 4]	–.116*	.052	–.067*	–.111*	.053	–.064*
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.058	.049	.035	.059	.049	.035
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.099**	.033	–.119**	–.098**	.033	–.118**
Wunschberuf[a, 6]	.060	.061	.032	.059	.049	.035
Wunschbetrieb[a, 7]	–.198***	.060	–.111***	–.202***	.061	–.113***
Reflektierte Berufswahlentschei-dung[b]	.051	.032	.068	.051	.032	.068
Reflektierte Betriebswahlentschei-dung[b]	–.107***	.028	–.154***	–.108***	.028	–.154***
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.041	.026	.060	.040	.026	.059
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.165***	.032	–.211***	–.163***	.032	–.207***

(Fortsetzung Tabelle H8c)

	Modell 5 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld			Modell 6 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.071**	.022	.111**	.071**	.022	.111**
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.092*	.038	–.122*	–.087*	.039	–.116*
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.003	.025	–.004	–.006	.026	–.009
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.068*	.030	–.113*	–.067*	.030	–.112*
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.194***	.049	–.197***	–.197***	.049	–.200***
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.029	.038	.035	.029	.038	.036
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.066	.047	–.056	–.072	.048	–.061
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.081**	.031	–.101**	–.072*	.032	–.091*
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]				.022	.031	.025
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]				.005	.020	.008
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.481			.480	

Tabelle H8d: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 7 und 8

	Modell 7 Folgen der Ausbildungserfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.720***	.544		4.500***	.530	
Alter[b]	–.002	.006	–.011	.001	.006	.003
Migrationshintergrund[a, 1]	.063	.048	.037	.057	.047	.034
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.087	.065	.038	.056	.063	.024
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.022	.060	–.011	–.012	.058	–.006
Leistungsmotivation[b]	.029	.039	.034	.031	.039	.037
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.020	.031	.021	–.041	.033	–.045
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.008	.005	–.043	–.010*	.005	–.055*
Berufliches Ansehen[b]	–.008	.011	–.023	–.004	.011	–.012
Betriebsgröße[a, 4]	–.092	.053	–.053	–.101	.052	–.058
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.047	.049	.028	.018	.048	.011
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.069*	.034	–.083*	–.045	.033	–.054
Wunschberuf[a, 6]	.046	.061	.025	.048	.059	.026
Wunschbetrieb[a, 7]	–.182**	.060	–.102**	–.172**	.059	–.096**
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.049	.031	.066	.031	.031	.042
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.100***	.028	–.144***	–.089**	.028	–.127**
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.032	.026	.047	.039	.025	.057
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.173***	.032	–.221***	–.171***	.032	–.218***
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.070**	.022	.109**	.064**	.021	.100**
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.075	.039	–.100	–.057	.038	–.076
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.005	.025	–.008	–.006	.025	–.010
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.070*	.029	–.118*	–.070*	.029	–.118*
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.179***	.049	–.182***	–.161***	.047	–.163***
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.027	.038	.033	.013	.037	.016
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.066	.048	–.056	–.063	.046	–.053
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.055	.032	–.069	–.042	.031	–.052
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	–.002	.032	–.002	.009	.031	.010
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.004	.020	–.006	.007	.020	.012
Passungswahrnehmung[b]	–.047	.033	–.062	–.022	.033	–.029
Belastungserleben[b]	.063**	.021	.098**	.067**	.021	.105**
Überforderungserleben[b]	.035	.024	.048	.043	.024	.060

(Fortsetzung Tabelle H8d)

	Modell 7 Folgen der Ausbildungserfahrungen			Modell 8 Erwartungen und Ziele		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]				–.115***	.019	–.217***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]				.094*	.039	.097*
Ausbildungsertragserwartungen[b]				.052*	.025	.074*
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]				–.001	.053	–.001
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.490			.521	

Tabelle H8e: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern in geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen – Modell 9

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß
Konstante	4.210***	.537	
Alter[b]	< .001	.006	< .001
Migrationshintergrund[a, 1]	.065	.048	.038
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.049	.063	.021
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.017	.058	–.008
Leistungsmotivation[b]	.036	.039	.043
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.005	.033	–.060
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.009	.005	–.052
Berufliches Ansehen[b]	–.004	.011	–.011
Betriebsgröße[a, 4]	–.110*	.052	–.064*
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.024	.048	.014
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.040	.033	–.049
Wunschberuf[a, 6]	.055	.059	.029
Wunschbetrieb[a, 7]	–.173**	.058	–.097**
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.029	.031	.039
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.090**	.027	–.129**
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.043	.025	.063
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.177***	.032	–.226***
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.063**	.021	.099**
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.057	.037	–.075
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.001	.025	–.001

(Fortsetzung Tabelle H8e)

	Modell 9 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.078**	.029	–.131**
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.161***	.047	–.163***
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.016	.037	.019
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.091	.047	–.077
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.036	.031	–.045
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.027	.031	.030
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.006	.020	.010
Passungswahrnehmung[b]	–.019	.033	–.026
Belastungserleben[b]	.068**	.021	.105**
Überforderungserleben[b]	.037	.024	.051
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.109***	.019	–.205***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.089*	.039	.092*
Ausbildungsertragserwartungen[b]	.047	.025	.067
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	–.014	.053	–.007
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]	–.022	.026	–.026
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]	.039	.042	.031
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]	.093*	.041	.078*
korr. R^2		.526	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001;[a]: nominales Skalenniveau;[b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: Geschlechtstypisches Ausbildungsverhältnis
[2]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[5]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[6]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[9]: Referenzkat.: keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Tabelle H9a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen – Modell 1 und 2

	Modell 1			Modell 2		
	Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[c]			Merkmale der Auszubildenden		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	1.762***	.041		3.842***	.231	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.147	.082	–.087	–.115	.071	–.068
Alter[b]				–.007	.006	–.044
Migrationshintergrund[a, 1]				.115	.063	.077
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]				–.073	.106	–.030
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]				–.076	.070	–.047
Leistungsmotivation[b]				–.354***	.031	–.514***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]				–.039	.035	–.051
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]						
Berufliches Ansehen[b]						
Betriebsgröße[a, 4]						
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]						
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						

(Fortsetzung Tabelle H9a)

	Modell 1 Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[c]			Modell 2 Merkmale der Auszubildenden		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.005			.292	

Tabelle H9b: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen – Modell 3 und 4

	Modell 3 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses			Modell 4 Berufliche Orientierung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.385***	.349		3.993***	.304	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.194*	.081	–.115*	–.053	.070	–.032
Alter[b]	–.009	.006	–.058	–.004	.005	–.029
Migrationshintergrund[a, 1]	.126*	.060	.085*	.106*	.052	.071*
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.095	.100	–.038	–.069	.085	–.028
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.080	.066	–.050	–.061	.056	–.038
Leistungsmotivation[b]	–.280***	.031	–.407***	–.109***	.031	–.158***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.081*	.034	–.104*	–.043	.029	–.055
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.010***	.003	.153***	.009***	.002	.135***
Berufliches Ansehen[b]	–.078***	.014	–.228***	–.060***	.012	–.176***
Betriebsgröße[a, 4]	–.048	.062	–.032	–.073	.054	–.049
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.240***	.060	.162***	.136**	.052	.092**
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]				–.291***	.033	–.397***
Wunschberuf[a, 6]				.012	.064	.008
Wunschbetrieb[a, 7]				–.148*	.063	–.099*
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]				–.101**	.032	–.147**

(Fortsetzung Tabelle H9b)

	Modell 3 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses			Modell 4 Berufliche Orientierung		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]				.007	.029	.011
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.381			.550	

Tabelle H9c: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen – Modell 5 und 6

	Modell 5			Modell 6		
	Qualität der Ausbildung			Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.128***	.319		4.219***	.323	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.073	.072	–.043	–.085	.072	–.051
Alter[b]	–.005	.005	–.035	–.006	.005	–.038
Migrationshintergrund[a, 1]	.105*	.053	.070*	.101	.053	.067
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.079	.085	–.032	–.074	.085	–.030
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.052	.056	–.032	–.061	.056	–.038
Leistungsmotivation[b]	–.066	.036	–.096	–.060	.037	–.088
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.046	.030	–.059	–.038	.030	–.049
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.008***	.002	.134***	.008**	.003	.122**
Berufliches Ansehen[b]	–.058***	.012	–.169***	–.057***	.012	–.168***
Betriebsgröße[a, 4]	–.077	.054	–.052	–.068	.055	–.046
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.142**	.053	.096**	.138**	.053	.093**
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.282***	.033	–.385***	–.276***	.034	–.376***
Wunschberuf[a, 6]	–.003	.064	–.002	–.010	.064	–.006
Wunschbetrieb[a, 7]	–.142*	.063	–.095*	–.132*	.063	–.088*
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.102**	.032	–.149**	–.107**	.032	–.156**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.010	.030	.016	.014	.030	.022
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.013	.026	–.021	–.012	.026	–.019
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.050	.031	–.078	–.048	.032	–.075
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.028	.021	–.052	–.020	.022	–.036
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.019	.033	–.030	–.014	.038	–.022
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.029	.027	.053	.031	.028	.056
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]				–.046	.036	–.091
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]				.038	.055	.045
Kollegiale Zusammenarbeit[b]				.072*	.037	.120*
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]				–.077	.054	–.082
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]				–.037	.034	–.064
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						

(Fortsetzung Tabelle H9c)

	Modell 5 Qualität der Ausbildung			Modell 6 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.554			.557	

Tabelle H9d: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen – Modell 7 und 8

	Modell 7 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben			Modell 8 Folgen der Ausbildungs-erfahrungen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.066***	.339		3.649***	.340	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.114	.077	–.067	–.064	.076	–.038
Alter[b]	–.005	.005	–.036	–.006	.005	–.037
Migrationshintergrund[a, 1]	.101	.053	.067	.077	.051	.052
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.069	.085	–.028	–.071	.082	–.029
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.073	.056	–.045	–.072	.054	–.045
Leistungsmotivation[b]	–.054	.037	–.078	–.014	.037	–.020
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.039	.030	–.050	–.010	.030	–.013
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.007**	.003	.113**	.006*	.002	.091*
Berufliches Ansehen[b]	–.054***	.012	–.158***	–.051***	.012	–.148***
Betriebsgröße[a, 4]	–.067	.054	–.045	–.027	.053	–.018
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.129*	.053	.087*	.081	.051	.054
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.274***	.034	–.374***	–.225***	.034	–.308***
Wunschberuf[a, 6]	–.024	.064	–.016	–.018	.062	–.012
Wunschbetrieb[a, 7]	–.123	.063	–.082	–.094	.061	–.063
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.100**	.032	–.146**	–.081**	.031	–.118**

(Fortsetzung Tabelle H9d)

	Modell 7 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben			Modell 8 Folgen der Ausbildungserfahrungen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.014	.029	.021	.020	.028	.032
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.017	.026	–.027	–.025	.026	–.040
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.051	.031	–.080	–.030	.031	–.047
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.013	.022	–.023	–.002	.021	–.004
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.003	.038	–.005	.008	.037	.012
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.027	.028	.050	.019	.027	.036
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.041	.036	–.080	–.032	.034	–.062
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.023	.054	.027	.046	.053	.054
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.064	.036	.107	.069*	.035	.116*
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.074	.053	–.079	–.052	.051	–.055
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.026	.034	–.044	–.025	.033	–.042
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.116**	.040	.139**	.089*	.039	.107*
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.052	.027	–.087	–.057*	.026	–.095
Passungswahrnehmung[b]				–.146***	.035	–.216***
Belastungserleben[b]				.063**	.021	.126**
Überforderungserleben[b]				.033	.025	.057
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.564			.597	

Tabelle H9e: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen – Modell 9 und 10

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.731***	.334		3.805***	.363	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.060	.074	–.035	–.065	.075	–.039
Alter[b]	–.004	.005	–.030	–.005	.005	–.032
Migrationshintergrund[a, 1]	.088	.050	.059	.086	.051	.058
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.099	.081	–.040	–.102	.081	–.041
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.085	.053	–.053	–.084	.053	–.052
Leistungsmotivation[b]	–.007	.036	–.011	–.010	.037	–.015
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.038	.031	–.049	–.036	.032	–.046
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.005*	.002	.082*	.005*	.002	.084*
Berufliches Ansehen[b]	–.046***	.012	–.135***	–.045***	.012	–.132***
Betriebsgröße[a, 4]	.007	.054	.005	.004	.054	.002
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.092	.051	.062	.092	.051	.062
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.205***	.034	–.280***	–.203***	.034	–.276***
Wunschberuf[a, 6]	–.012	.061	–.008	–.011	.061	–.007
Wunschbetrieb[a, 7]	–.103	.060	–.068	–.100	.061	–.066
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.083**	.031	–.121**	–.080*	.031	–.117*
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.027	.028	.042	.027	.028	.042
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.028	.026	–.044	–.027	.026	–.043
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.015	.031	–.024	–.015	.031	–.024
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.006	.021	.011	.006	.021	.011
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.002	.037	.004	.004	.037	.007
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.027	.027	.050	.028	.027	.051
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.041	.034	–.081	–.045	.034	–.088
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	.075	.052	.089	.083	.053	.098
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.066	.034	.110	.067	.035	.112
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.066	.051	–.070	–.067	.052	–.071
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.015	.032	–.026	–.015	.032	–.026
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.077*	.039	.092*	.079*	.039	.094*
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.062*	.026	–.103	–.062*	.026	–.103*
Passungswahrnehmung[b]	–.115**	.036	–.170**	–.118**	.037	–.175**

(Fortsetzung Tabelle H9e)

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Belastungserleben[b]	.056**	.021	.112**	.055**	.021	.110**
Überforderungserleben[b]	.034	.025	.058	.032	.025	.054
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.069**	.021	–.148**	–.071***	.021	–.152***
Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[b]	.039	.034	.049	.040	.034	.051
Ausbildungsertragserwartungen[b]	–.040	.021	–.073	–.039	.021	–.071
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	–.034	.052	–.020	–.029	.053	–.017
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]				–.025	.029	–.030
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]				.016	.037	.016
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]				–.021	.040	–.020
korr. R^2		.611			.610	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001;[a]: nominales Skalenniveau;[b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: Geschlechtstypisches Ausbildungsverhältnis
[2]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[5]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[6]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[9]: Referenzkat.: keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Tabelle H10a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen – Modell 1 und 2

	Modell 1			Modell 2		
	Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[c]			Merkmale der Auszubildenden		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	1.948***	.051		4.019***	.276	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.173	.102	–.082	–.128	.085	–.061
Alter[b]				.008	.007	.045
Migrationshintergrund[a, 1]				.065	.075	.035
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]				.046	.127	.015
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]				–.010	.083	–.005
Leistungsmotivation[b]				–.531***	.037	–.618***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]				.050	.042	.052
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]						
Berufliches Ansehen[b]						
Betriebsgröße[a, 4]						
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]						
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						

(Fortsetzung Tabelle H10a)

	Modell 1 Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[c]			Modell 2 Merkmale der Auszubildenden		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.004			.352	

Tabelle H10b: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen – Modell 3 und 4

	Modell 3 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses			Modell 4 Berufliche Orientierung		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Konstante	3.092***	.423		3.256***	.413	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.144	.098	–.068	–.146	.096	–.069
Alter[b]	.008	.007	.043	.011	.007	.057
Migrationshintergrund[a, 1]	.033	.072	.018	.054	.071	.029
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.095	.121	.031	.091	.116	.029
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.003	.079	.002	.010	.076	.005
Leistungsmotivation[b]	–.472***	.037	–.549***	–.385***	.042	–.448***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.036	.041	.037	.040	.040	.041
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	012***	.003	.156***	.012***	.003	.155***
Berufliches Ansehen[b]	–.041*	.017	–.096*	–.037*	.016	–.088*
Betriebsgröße[a, 4]	–.335***	.076	–.181***	–.320***	.073	–.173***
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.157*	.073	.085*	.133	.071	.072
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]				–.064	.045	–.070
Wunschberuf[a, 6]				.214*	.086	.113*
Wunschbetrieb[a, 7]				–.233**	.086	–.124**
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]				.084	.043	.098

(Fortsetzung Tabelle H10b)

	Modell 3 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses			Modell 4 Berufliche Orientierung		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]				–.180***	.040	–.226***
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.419			.467	

Tabelle H10c: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen – Modell 5 und 6

	Modell 5			Modell 6		
	Qualität der Ausbildung			Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.989***	.409		4.361***	.399	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.087	.092	–.041	–.116	.089	–.055
Alter[b]	.005	.007	.024	.003	.006	.017
Migrationshintergrund[a, 1]	.068	.067	.037	.058	.065	.031
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.061	.109	.020	.044	.105	.014
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.011	.072	.006	.001	.069	< .001
Leistungsmotivation[b]	–.221***	.046	–.257***	–.165***	.046	–.192***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.004	.038	.004	.025	.037	.025
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.009**	.003	.112**	.007*	.003	.083*
Berufliches Ansehen[b]	–.029	.015	–.069	–.024	.015	–.057
Betriebsgröße[a, 4]	–.266***	.070	–.144***	–.233***	.068	–.126***
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.116	.067	.063	.116	.065	.063
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.037	.043	–.040	–.032	.042	–.035
Wunschberuf[a, 6]	.156	.082	.082	.130	.079	.069
Wunschbetrieb[a, 7]	–.175*	.081	–.093*	–.153	.078	–.082
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.053	.041	.062	.054	.040	.063
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.140***	.038	–.176***	–.129***	.037	–.162***
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.045	.034	.057	.040	.033	.051
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.154***	.040	–.194***	–.137***	.039	–.172***
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.022	.028	–.031	–.009	.027	–.013
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.124**	.042	–.158**	–.018	.047	–.023
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.042	.034	–.061	–.024	.035	–.035
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]				–.065	.044	–.102
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]				–.133*	.067	–.125*
Kollegiale Zusammenarbeit[b]				.044	.045	.059
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]				–.081	.066	–.068
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]				–.101*	.042	–.137*
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						

(Fortsetzung Tabelle H10c)

	Modell 5 Qualität der Ausbildung			Modell 6 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.531			.567	

Tabelle H10d: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen – Modell 7 und 8

	Modell 7 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben			Modell 8 Folgen der Ausbildungserfahrungen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.245***	.423		3.739***	.427	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.144	.096	–.068	–.103	.095	–.049
Alter[b]	.003	.006	.018	.004	.006	.024
Migrationshintergrund[a, 1]	.055	.066	.030	.048	.064	.026
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.047	.106	.015	.023	.101	.007
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.004	.070	–.002	–.005	.067	–.003
Leistungsmotivation[b]	–.164***	.046	–.191***	–.112*	.046	–.131*
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.026	.038	.027	.037	.037	.038
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.006*	.003	.082*	.004	.003	.055
Berufliches Ansehen[b]	–.023	.015	–.055	–.023	.015	–.053
Betriebsgröße[a, 4]	–.232***	.068	–.125***	–.191**	.067	–.103**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.111	.066	.060	.072	.064	.039
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.028	.042	–.031	–.007	.043	–.007
Wunschberuf[a, 6]	.130	.079	.069	.134	.077	.071
Wunschbetrieb[a, 7]	–.150	.079	–.080	–.137	.077	–.073
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.054	.040	.063	.065	.039	.076

(Fortsetzung Tabelle H10d)

	Modell 7 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben			Modell 8 Folgen der Ausbildungserfahrungen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.130***	.037	–.163***	–.127***	.036	–.159***
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.037	.033	.046	.028	.033	.035
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.136***	.039	–.171***	–.115**	.039	–.144**
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	–.006	.027	–.009	.008	.027	.011
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.012	.048	–.015	–.016	.047	–.020
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.026	.035	–.038	–.037	.034	–.054
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.061	.044	–.095	–.060	.043	–.094
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.139*	.068	–.132*	–.119	.066	–.113
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.042	.045	.056	.045	.044	.061
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.078	.066	–.066	–.046	.065	–.039
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.095*	.042	–.130*	–.086*	.041	–.117*
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.038	.050	.036	.012	.049	.011
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	< .001	.034	–.001	–.009	.033	–.012
Passungswahrnehmung[b]				–.072	.044	–.085
Belastungserleben[b]				.130***	.026	.208***
Überforderungserleben[b]				–.025	.031	–.035
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.565			.593	

Tabelle H10e: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Frauen – Modell 9 und 10

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.827***	.414		3.691***	.450	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.096	.092	–.045	–.087	.093	–.041
Alter[b]	.007	.006	.036	.007	.006	.040
Migrationshintergrund[a, 1]	.047	.062	.025	.049	.063	.026
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.033	.100	–.011	–.029	.100	–.009
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.028	.065	–.014	–.031	.066	–.016
Leistungsmotivation[b]	–.098*	.045	–.114*	–.097*	.045	–.112*
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.006	.039	–.006	–.006	.039	–.006
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.003	.003	.040	.003	.003	.041
Berufliches Ansehen[b]	–.023	.014	–.054	–.022	.015	–.052
Betriebsgröße[a, 4]	–.185**	.067	–.100**	–.184**	.067	–.100**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.081	.062	.044	.080	.063	.043
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	.031	.042	.034	.028	.043	.030
Wunschberuf[a, 6]	.114	.075	.060	.114	.076	.060
Wunschbetrieb[a, 7]	–.131	.075	–.070	–.126	.075	–.067
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.058	.038	.068	.057	.038	.066
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.117***	.034	–.147***	–.118***	.035	–.148***
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.023	.032	.029	.024	.032	.030
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.093*	.038	–.117*	–.090*	.039	–.114*
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.013	.026	.018	.013	.027	.019
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.022	.045	–.028	–.021	.046	–.027
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.022	.033	–.032	–.022	.034	–.032
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.071	.042	–.111	–.071	.042	–.111
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.086	.065	–.081	–.087	.066	–.082
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.035	.043	.046	.034	.043	.046
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.052	.063	–.044	–.056	.064	–.048
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.069	.040	–.095	–.069	.040	–.093
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	–.004	.048	–.004	–.005	.048	–.005
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	–.012	.032	–.016	–.011	.032	–.014
Passungswahrnehmung[b]	–.016	.045	–.019	–.018	.046	–.022

(Fortsetzung Tabelle H10e)

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Belastungserleben[b]	.122***	.026	.197***	.124***	.026	.199***
Überforderungserleben[b]	–.026	.030	–.036	–.025	.031	–.034
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.144***	.026	–.245***	–.141***	.026	–.242***
Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[b]	.032	.042	.033	.031	.042	.031
Ausbildungsertragserwartungen[b]	.017	.026	.026	.015	.026	.022
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	–.019	.064	–.009	–.023	.065	–.011
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]				–.001	.036	–.001
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]				.020	.046	.016
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]				.019	.050	.015
korr. R^2		.619			.617	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001;[a]: nominales Skalenniveau;[b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: Geschlechtstypisches Ausbildungsverhältnis
[2]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[5]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[6]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[9]: Referenzkat.: keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Tabelle H11a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern – Modell 1 und 2

	Modell 1 Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[c]			Modell 2 Merkmale der Auszubildenden		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	1.666***	.027		3.514***	.176	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	.132	.073	.064	.096	.065	.046
Alter[b]				–.002	.006	–.012
Migrationshintergrund[a, 1]				.053	.045	.037
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]				–.027	.061	–.014
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]				–.011	.055	–.006
Leistungsmotivation[b]				–.287***	.024	–.412***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]				–.092***	.027	–.117***
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]						

(Fortsetzung Tabelle H11a)

	Modell 1 Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[c]			Modell 2 Merkmale der Auszubildenden		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Berufliches Ansehen[b]						
Betriebsgröße[a, 4]						
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]						
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.003			.225	

Tabelle H11b: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern – Modell 3 und 4

	Modell 3 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses			Modell 4 Berufliche Orientierung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.243***	.421		3.443***	.365	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	.154	.096	.075	.048	.083	.023
Alter[b]	–.001	.006	–.007	.002	.005	.009
Migrationshintergrund[a, 1]	.065	.044	.046	.046	.038	.032
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.034	.060	–.018	–.007	.052	–.004
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.043	.054	–.025	–.020	.046	–.012
Leistungsmotivation[b]	–.256***	.024	–.368***	–.045	.024	–.065
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.085**	.027	–.108**	–.043	.023	–.055
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.005	.004	.058	.006	.004	.071
Berufliches Ansehen[b]	–.059***	.010	–.188***	–.037***	.009	–.118***
Betriebsgröße[a, 4]	–.026	.045	–.018	–.021	.039	–.015
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.139**	.044	.098**	.071	.038	.050
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]				–.323***	.026	–.471***
Wunschberuf[a, 6]				.004	.049	.003
Wunschbetrieb[a, 7]				–.061	.048	–.041
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]				–.095***	.025	.151***
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]				.019	.022	.032
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						

(Fortsetzung Tabelle H11b)

	Modell 3 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses			Modell 4 Berufliche Orientierung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.267			.458	

Tabelle H11c: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern – Modell 5 und 6

	Modell 5 Qualität der Ausbildung			Modell 6 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.564***	.370		3.751***	.378	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	.035	.084	.017	.039	.084	.019
Alter[b]	.001	.005	.003	–.001	.005	–.003
Migrationshintergrund[a, 1]	.046	.038	.032	.040	.038	.028
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.001	.052	< .001	.002	.052	.001
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.024	.047	–.014	–.024	.046	–.014
Leistungsmotivation[b]	–.014	.028	–.020	–.014	.028	–.019
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.047*	.024	–.060*	–.040	.024	–.051
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.006	.004	.070	.005	.004	.059
Berufliches Ansehen[b]	–.033***	.009	–.105***	–.029**	.009	–.093**
Betriebsgröße[a, 4]	–.025	.041	–.018	–.019	.041	–.013
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.068	.040	.048	.070	.039	.049
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.320***	.026	–.468***	–.320***	.026	–.467***
Wunschberuf[a, 6]	–.007	.050	–.004	–.012	.049	–.008
Wunschbetrieb[a, 7]	–.052	.048	–.035	–.040	.048	–.027
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.104***	.026	–.164***	–.100***	.025	–.159***

(Fortsetzung Tabelle H11c)

	Modell 5 Qualität der Ausbildung			Modell 6 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.031	.023	.053	.033	.023	.057
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.007	.020	–.013	–.010	.020	–.017
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.045	.025	–.068	–.038	.025	–.056
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.014	.017	.026	.021	.018	.038
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.013	.025	–.021	.037	.030	.059
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.008	.020	–.016	–.003	.020	–.005
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]				–.022	.024	–.044
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]				–.072	.040	–.085
Kollegiale Zusammenarbeit[b]				.042	.030	.060
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]				–.022	.038	–.022
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]				–.054*	.025	–.079*
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.459			.465	

Tabelle H11d: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern – Modell 7 und 8

	Modell 7 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben			Modell 8 Folgen der Ausbildungserfahrungen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.666***	.391		3.122***	.400	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	.039	.084	.019	.070	.082	.034
Alter[b]	–.001	.005	–.004	–.002	.005	–.008
Migrationshintergrund[a, 1]	.037	.039	.025	.040	.038	.028
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.004	.052	.002	.010	.050	.005
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.022	.047	–.013	–.013	.045	–.007
Leistungsmotivation[b]	–.013	.028	–.019	.044	.029	.063
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.041	.024	–.052	–.008	.024	–.010
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.005	.004	.059	.006	.003	.068
Berufliches Ansehen[b]	–.029**	.009	–.092**	–.023**	.009	–.075**
Betriebsgröße[a, 4]	–.017	.042	–.012	–.005	.041	–.004
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.070	.039	.049	.049	.038	.034
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.319***	.026	–.466***	–.267***	.027	–.390***
Wunschberuf[a, 6]	–.011	.049	–.007	–.017	.048	–.011
Wunschbetrieb[a, 7]	–.044	.049	–.029	–.022	.047	–.014
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.099***	.025	–.157***	–.096***	.025	–.152***
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.033	.023	.057	.046*	.022	.078*
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.010	.020	–.018	–.021	.020	–.036
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.036	.026	–.053	–.034	.026	–.051
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.021	.018	.038	.018	.017	.033
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.041	.030	.064	.056	.030	.088
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.005	.021	–.010	–.009	.020	–.018
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.022	.024	–.043	–.025	.023	–.049
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.071	.040	–.085	–.044	.039	–.052
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.043	.030	.062	.045	.029	.064
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.027	.038	–.026	–.024	.037	–.024
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.048	.025	–.071	–.028	.025	–.041
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.008	.025	.012	–.005	.024	–.007
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.012	.016	.023	.004	.016	.008
Passungswahrnehmung[b]				–.145***	.026	–.226***

(Fortsetzung Tabelle H11d)

	Modell 7 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben			Modell 8 Folgen der Ausbildungserfahrungen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Belastungserleben[b]				.017	.017	.032
Überforderungserleben[b]				.070***	.019	.115***
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.464			.495	

Tabelle H11e: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die berufsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern – Modell 9 und 10

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.017***	.396		3.017***	.402	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	.069	.081	.033	.064	.081	.031
Alter[b]	.001	.005	.003	< .001	.005	< .001
Migrationshintergrund[a, 1]	.030	.037	.021	.023	.038	.016
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	–.007	.050	–.004	–.007	.050	–.004
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.013	.045	–.008	–.014	.045	–.008
Leistungsmotivation[b]	.057	.029	.082	.057	.029	.081
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.026	.026	–.033	–.030	.026	–.038
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	.005	.003	.062	.005	.003	.062
Berufliches Ansehen[b]	–.019*	.009	–.061*	–.018*	.009	–.057*
Betriebsgröße[a, 4]	–.001	.041	–.001	–.008	.041	–.006
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.034	.038	.024	.035	.038	.024
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.258***	.026	–.377***	–.252***	.026	–.369***
Wunschberuf[a, 6]	–.022	.047	–.014	–.027	.048	–.017
Wunschbetrieb[a, 7]	–.004	.047	–.003	–.003	.047	–.002
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	–.100***	.025	–.158***	–.100***	.025	–.158***

(Fortsetzung Tabelle H11e)

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	.051*	.022	.087*	.051*	.022	.087*
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	–.014	.020	–.024	–.011	.020	–.018
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.033	.025	–.049	–.036	.025	–.054
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.016	.017	.030	.013	.017	.025
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	.068*	.030	.107*	.069*	.029	.109*
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.007	.020	–.014	–.004	.020	–.008
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.020	.023	–.039	–.021	.023	–.042
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.040	.039	–.047	–.038	.039	–.046
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.039	.029	.056	.039	.029	.056
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.018	.036	–.018	–.020	.037	–.020
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.023	.025	–.034	–.022	.025	–.032
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	–.004	.024	–.005	–.001	.024	–.002
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.009	.016	.017	.009	.016	.017
Passungswahrnehmung[b]	–.119***	.026	–.185***	–.115***	.026	–.179***
Belastungserleben[b]	.021	.017	.038	.020	.017	.036
Überforderungserleben[b]	.067***	.019	.110***	.067***	.019	.111***
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.079***	.015	–.175***	–.080***	.015	–.177***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.003	.031	.003	.003	.031	.004
Ausbildungsertragserwartungen[b]	.013	.020	.022	.017	.020	.028
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	.068	.041	.043	.072	.042	.045
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]				–.044*	.021	–.061*

(Fortsetzung Tabelle H11e)

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]				.002	.034	.002
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]				.037	.033	.037
korr. R^2		.512			.514	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001;[a]: nominales Skalenniveau;[b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: Geschlechtstypisches Ausbildungsverhältnis
[2]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[5]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[6]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[9]: Referenzkat.: keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Tabelle H12a: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern – Modell 1 und 2

	Modell 1 Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[c]			Modell 2 Merkmale der Auszubildenden		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	1.763***	.032		3.246***	.213	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	.074	.086	.030	.020	.079	.008
Alter[b]				.011	.007	.050
Migrationshintergrund[a, 1]				.091	.055	.053
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]				< .001	.074	< .001
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]				.030	.067	.015
Leistungsmotivation[b]				–.357***	.029	–.432***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]				–.015	.033	–.016
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]						
Berufliches Ansehen[b]						
Betriebsgröße[a, 4]						
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]						
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]						
Wunschberuf[a, 6]						
Wunschbetrieb[a, 7]						
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]						
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]						

(Fortsetzung Tabelle H12a)

	Modell 1			Modell 2		
	Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhältnis[c]			Merkmale der Auszubildenden		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.001			.188	

Tabelle H12b: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern – Modell 3 und 4

	Modell 3 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses			Modell 4 Berufliche Orientierung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	3.906***	.511		3.992***	.481	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.115	.116	–.047	–.148	.109	–.060
Alter[b]	.011	.007	.051	.010	.007	.048
Migrationshintergrund[a, 1]	.106*	.053	.062	.100*	.050	.059*
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.011	.073	.005	.013	.068	.006
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.008	.065	.004	.027	.061	.013
Leistungsmotivation[b]	–.328***	.029	–.397***	–.212***	.032	–.257***
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.001	.032	.001	.026	.031	.027
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.004	.005	–.037	–.004	.005	–.039
Berufliches Ansehen[b]	–.060***	.012	–.163***	–.047***	.011	–.127***
Betriebsgröße[a, 4]	–.189***	.055	–.110***	–.150**	.052	–.087**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.092	.054	.055	.049	.051	.029
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]				–.079*	.034	–.097*
Wunschberuf[a, 6]				.178**	.065	.098**
Wunschbetrieb[a, 7]				–.349***	.063	–.197***
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]				.094**	.033	.126**
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]				–.196***	.029	–.283***
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]						
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]						
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]						
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]						
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]						
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]						
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]						
Kollegiale Zusammenarbeit[b]						
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]						
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]						
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						

(Fortsetzung Tabelle H12b)

	Modell 3 Kontextmerkmale des Ausbildungsverhältnisses			Modell 4 Berufliche Orientierung		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.231			.328	

Tabelle H12c: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern – Modell 5 und 6

	Modell 5 Qualität der Ausbildung			Modell 6 Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.827***	.438		5.308***	.434	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.231*	.099	–.094*	–.212*	.096	–.087*
Alter[b]	.001	.006	.005	–.002	.006	–.009
Migrationshintergrund[a, 1]	.098*	.045	.057*	.072	.044	.042
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.069	.062	.030	.069	.059	.030
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.012	.055	–.006	–.011	.053	–.006
Leistungsmotivation[b]	–.038	.033	–.046	–.023	.033	–.027
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.002	.028	.002	.017	.027	.018
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.005	.004	–.048	–.007	.004	–.071
Berufliches Ansehen[b]	–.025*	.011	–.067*	–.014	.010	–.038
Betriebsgröße[a, 4]	–.154**	.049	–.090**	–.134**	.048	–.078**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.020	.048	.012	.025	.045	.015
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.070*	.031	–.086*	–.068*	.030	–.084*
Wunschberuf[a, 6]	.100	.059	.055	.088	.057	.048
Wunschbetrieb[a, 7]	–.267***	.057	–.151***	–.240***	.056	–.135***
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.042	.030	.056	.050	.029	.066

(Fortsetzung Tabelle H12c)

	Modell 5			Modell 6		
	Qualität der Ausbildung			Soziale Einbettung in das betriebliche Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.116***	.027	–.168***	–.111***	.026	–.161***
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.040	.024	.057	.037	.023	.053
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.174***	.030	–.219***	–.150***	.029	–.189***
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.035	.021	.054	.052**	.020	.081**
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.246***	.029	–.328***	–.100**	.035	–.133**
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	–.016	.023	–.026	.011	.023	.018
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]				–.079**	.027	–.131**
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]				–.183***	.046	–.184***
Kollegiale Zusammenarbeit[b]				.028	.035	.034
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]				–.053	.043	–.044
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]				–.091**	.028	–.114**
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]						
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]						
Passungswahrnehmung[b]						
Belastungserleben[b]						
Überforderungserleben[b]						
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.457			.496	

Tabelle H12d: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern – Modell 7 und 8

	Modell 7 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben			Modell 8 Folgen der Ausbildungserfahrungen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	5.253***	.449		4.589***	.468	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.212*	.096	–.087*	–.167	.096	–.068
Alter[b]	–.002	.006	–.009	–.003	.006	–.011
Migrationshintergrund[a, 1]	.070	.044	.041	.073	.044	.043
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.070	.060	.031	.068	.059	.030
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	–.011	.054	–.005	–.001	.053	–.001
Leistungsmotivation[b]	–.022	.033	–.027	.006	.034	.007
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	.017	.028	.018	.041	.028	.044
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.007	.004	–.071	–.006	.004	–.058
Berufliches Ansehen[b]	–.014	.010	–.037	–.010	.010	–.027
Betriebsgröße[a, 4]	–.133**	.048	–.077**	–.109*	.048	–.064*
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	.025	.045	.015	.010	.045	.006
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.068*	.030	–.083*	–.035	.031	–.043
Wunschberuf[a, 6]	.088	.057	.048	.074	.056	.041
Wunschbetrieb[a, 7]	–.242***	.056	–.137***	–.226***	.055	–.128***
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.050	.029	.067	.048	.029	.064
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.112***	.026	–.161***	–.103***	.026	–.148***
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.037	.023	.052	.026	.023	.038
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.149***	.029	–.187***	–.160***	.030	–.202***
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.052*	.020	.081*	.054**	.020	.083**
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.097**	.035	–.129**	–.080*	.035	–.107*
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.010	.024	.016	.009	.023	.014
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.079**	.028	–.131**	–.081**	.027	–.134**
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.183***	.046	–.184***	–.168***	.046	–.168***
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.029	.035	.035	.029	.034	.035
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.056	.044	–.047	–.053	.043	–.045
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.087**	.029	–.109**	–.067*	.029	–.084*
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	.008	.028	.009	–.015	.029	–.018
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.005	.018	.009	–.003	.019	–.005
Passungswahrnehmung[b]				–.057	.030	–.075

(Fortsetzung Tabelle H12d)

	Modell 7 Geschlechtsbezogenes Ausbildungserleben			Modell 8 Folgen der Ausbildungserfahrungen		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Belastungserleben[b]				.064**	.019	.100**
Überforderungserleben[b]				.042	.022	.058
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]						
Ausbildungsertragserwartungen[b]						
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]						
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfelds a. Berufsw.[b]						
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]						
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]						
korr. R^2		.495			.507	

Tabelle H12e: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für die betriebsbezogene Vertragslösungsneigung von Männern – Modell 9 und 10

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Konstante	4.310***	.458		4.133***	.463	
Geschlechts*un*typisches Ausbildungsverhält.[a, 1]	–.181	.093	–.074	–.182	.093	–.074
Alter[b]	< .001	.006	.002	< .001	.006	–.002
Migrationshintergrund[a, 1]	.073	.043	.043	.078	.043	.046
Letzte Zeugnisnote: Deutsch[a, 2]	.040	.057	.017	.035	.057	.015
Letzte Zeugnisnote: Mathematik[a, 3]	.010	.052	.005	.010	.051	.005
Leistungsmotivation[b]	.003	.034	.004	.006	.034	.007
Berufliches Fähigkeitsselbstkonzept[b]	–.013	.030	–.014	–.024	.030	–.026
Segregationsniveau d. Ausbildungsberufs[b]	–.007	.004	–.068	–.007	.004	–.069
Berufliches Ansehen[b]	–.005	.010	–.015	–.005	.010	–.013
Betriebsgröße[a, 4]	–.120*	.047	–.070*	–.128**	.047	–.075**
Ausbildungszeitpunkt[a, 5]	–.013	.044	–.008	–.012	.044	–.007
Interesse (am Ausbildungsberuf)[b]	–.013	.030	–.016	–.008	.030	–.010
Wunschberuf[a, 6]	.072	.005	.040	.076	.055	.042
Wunschbetrieb[a, 7]	–.202***	.054	–.114***	–.206***	.054	–.116***
Reflektierte Berufswahlentscheidung[b]	.039	.028	.052	.036	.028	.049

(Fortsetzung Tabelle H12e)

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	S. E.	ß	B	S. E.	ß
Reflektierte Betriebswahlentscheidung[b]	–.093***	.025	–.135***	–.094***	.025	–.136***
Bedeutsamkeit d. Arbeitsaufgaben[b]	.036	.023	.052	.040	.023	.058
Vielfalt & Anforderungspass. d. Arbeitsaufg.[b]	–.158***	.029	–.199***	–.163***	.029	–.205***
Handlungsspielr. bei d. Bearb. d. Arbeitsaufg.[b]	.048*	.020	.074*	.047*	.020	.073*
Fachkompetenz d. Ausbilders/-in[b]	–.065	.034	–.086	–.062	.034	–.083
Feedback durch d. Ausbilder/-in[b]	.009	.023	.015	.014	.023	.023
Fürsorglichkeit d. Ausbilders/-in[b]	–.080**	.027	–.133**	–.087**	.027	–.144**
Soziale Unterstützung d. Ausbilders/-in[b]	–.154***	.045	–.155***	–.155***	.045	–.155***
Kollegiale Zusammenarbeit[b]	.011	.034	.013	.013	.034	.015
Soziale Unterstützung d. Arbeitskolleg/-in nen[b]	–.033	.042	–.028	–.058	.043	–.048
Soziale Integration i. d. Arbeitsgruppe[b]	–.059*	.028	–.074*	–.055	.028	–.068
Geschlechtsbezog. soziale Benachteiligungen[b]	–.006	.028	–.006	.008	.028	.009
Geschlechtsbezog. Leistungsnormen[b]	.002	.018	.003	.002	.018	.002
Passungswahrnehmung[b]	–.034	.031	–.045	–.032	.031	–.042
Belastungserleben[b]	.070***	.019	.109***	.069***	.019	.107***
Überforderungserleben[b]	.046*	.021	.064*	.045*	.021	.062*
Beschäftigungsabsicht (nach der Ausbildung)[b]	–.112***	.018	–.211***	–.108***	.018	–.202***
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung[b]	.082*	.035	.084*	.079*	.035	.080*
Ausbildungsertragserwartungen[b]	.050*	.023	.070*	.047*	.023	.066*
(Antizipierte) Familienplanung[a, 8]	–.020	.048	–.010	–.030	.048	–.016
Unterstütz. Reak. d. priv. Umfeld. a. Berufsw.[b]				–.024	.024	–.028

(Fortsetzung Tabelle H12e)

	Modell 9 Erwartungen und Ziele			Modell 10 Soziale Einbettung in das private Umfeld		
	B	**S. E.**	**ß**	**B**	**S. E.**	**ß**
Soziale Unterstützung d. Eltern[b]				.028	.039	.022
Soziale Unterstützung d. Freunde[b]				.084*	.038	.070*
korr. R^2		.536			.539	

Anmerkung: * p < .050; ** p < .010; *** p < .001;[a]: nominales Skalenniveau;[b]: metrisches Skalenniveau
[1]: Referenzkat.: Geschlechtstypisches Ausbildungsverhältnis
[2]: Referenzkat.: kein Migrationshintergrund vorhanden
[3]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[4]: Referenzkat.: ungenügend, mangelhaft, ausreichend
[5]: Referenzkat.: Kleinst- + Kleinbetriebe
[6]: Referenzkat.: Probezeit + restlicher Zeitraum des 1. Ausbildungsjahrs
[7]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[8]: Referenzkat.: Notlösung + Möglichkeit, die sich spontan und zufällig ergeben hat
[9]: Referenzkat.: keine Kinder vorhanden + Unsicherheit, ob Kinderwunsch vorliegt

Berufsbildung, Arbeit und Innovation, 87
2025, 346 S.
ISBN 978-3-7639-7811-3
E-Book im Open Access

Ralph Dreher, Matthias Becker, Martin Frenz, Lars Windelband (Hg.)

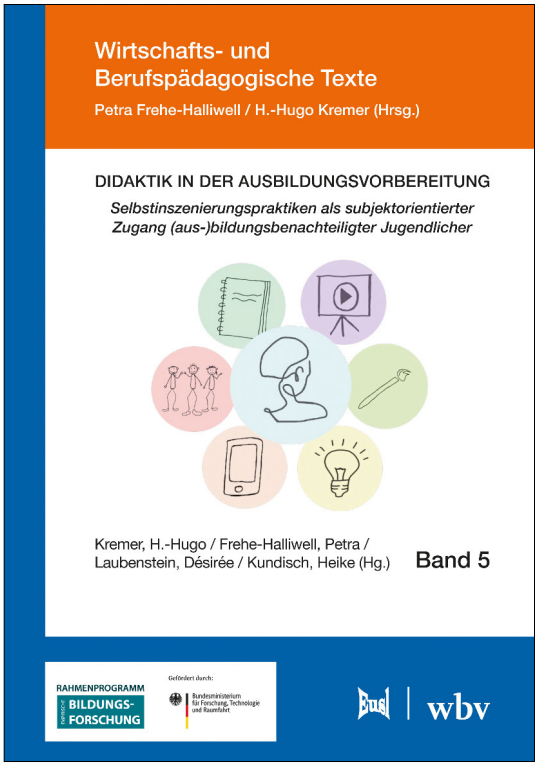
Lern- und Arbeitsprozesse im Wandel

Transformation gewerblich-technischer Facharbeit und Berufsbildung

Der vorliegende Sammelband dokumentiert die 23. gtw-Herbstkonferenz, die am 10. und 11. Oktober 2024 an der Universität Siegen stattfand. Unter dem Leitthema „Lern- und Arbeitsprozesse für die Transformation gewerblich-technischer Facharbeit“ versammelt die Publikation über 20 wissenschaftliche Beiträge der gewerblich-technischen Wissenschaft und ihrer Didaktik (gtw), die sich mit den tiefgreifenden Wandlungsprozessen in der gewerblich-technischen Facharbeit, der Berufsbildung und der Lehrerbildung auseinandersetzen. Im Zentrum stehen Herausforderungen und Chancen, die u. a. durch Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Künstliche Intelligenz entstehen – drei Megatrends, die die berufliche Bildung grundlegend verändern.

Der Tagungsort Siegen – insbesondere der Campus Buschhütten – steht beispielhaft für innovative Lernorte, an denen Forschende, Lehrende und Lernende gemeinsam Transformationsprozesse gestalten. Die Publikation bietet fundierte Impulse zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung und versteht sich als Beitrag zur wissenschaftlichen und praktischen Diskussion im Feld der gewerblich-technischen Wissenschaften und ihre Didaktiken.

wbv.de/bai



Wirtschafts- und Berufspädagogische Texte, 5
2025, 328 S.
ISBN 978-3-7639-7813-7
E-Book im Open Access

H.-Hugo Kremer, Petra Frehe-Halliwell, Désirée Laubenstein, Heike Kundisch (Hg.)

Didaktik in der Ausbildungsvorbereitung

Selbstinszenierungspraktiken als subjektorientierter Zugang (aus-)bildungsbenachteiligter Jugendlicher

Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt für viele Jugendliche nach wie vor eine große Herausforderung dar. In Nordrhein-Westfalen wurde mit der Einrichtung eines eigenständigen Bereichs „Ausbildungsvorbereitung" auf Grundlage der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Berufskollegs (APO BK) versucht, bestehende Bildungsmaßnahmen im Übergangssystem zu bündeln. Jugendliche in ausbildungsvorbereitenden Bildungsgängen sind darin zu unterstützen, ihre Potenziale und Stärken einzubringen und den Übergang selbstbestimmt zu gestalten. Der Sammelband setzt an dieser Schnittstelle an und thematisiert die besonderen Herausforderungen sowie Potenziale dieses Bildungsbereichs und zeigt Gestaltungsansätze aus wissenschaftlicher und praktischer Perspektive auf.

Der Band gliedert sich in drei Teile: Teil I führt in das Projekt SeiP („Selbstinszenierungspraktiken als Weg zu Stärkenorientierung, Selbstbestimmung und Teilhabe") ein und beschreibt zentrale theoretische Bezugspunkte. Teil II bietet empirisch gestützte Beiträge zu didaktischen Konzepten und Bildungsformaten, die auf individuelle Potenziale fokussieren. Teil III stellt ein Rahmenkonzept für die Nutzung von Selbstinszenierungsformaten vor, ergänzt um praxisnahe Materialien für die Umsetzung.

Die Publikation richtet sich an Akteur:innen in Berufskollegs, wissenschaftlich Interessierte sowie Fachpersonen in sozial- und sonderpädagogischen Kontexten. Sie bietet Impulse für die Weiterentwicklung einer subjektorientierten Didaktik und leistet einen Beitrag zur Professionalisierung in der Ausbildungsvorbereitung. Besonders im Fokus stehen die Stärkung der pädagogischen Beziehungsgestaltung, die Bedeutung inklusiver Bildungsansätze und die Frage, wie Bildungsgänge im Übergangssystem gerechter und partizipativer gestaltet werden können.

wbv.de/bwp

Geschlechtsuntypische Ausbildungsverhältnisse gelten als Ansatz zur Verringerung der Geschlechtersegregation im Berufsbildungssystem. Dennoch enden sie überdurchschnittlich oft vorzeitig. Die Dissertation von Sascha Hanel widmet sich diesem wenig erforschten Phänomen und untersucht, warum junge Frauen und Männer geschlechtsuntypische Ausbildungsverhältnisse vorzeitig beenden möchten. Auf Basis theoretischer Erklärungsansätze werden Ergebnisse einer quantitativen Befragung präsentiert, die Auszubildende mit und ohne Lösungsneigung einbezieht. Inter- und intrageschlechtliche Vergleiche ermöglichen die Identifikation struktureller und subjektiver Ursachen. Die Studie vertieft die Analyse von vorzeitigen Vertragslösungen und liefert Impulse für Maßnahmen zur Stabilisierung geschlechtsuntypischer Ausbildungsverhältnisse.

Die Reihe **Berufsbildung, Arbeit und Innovation** bietet ein Forum für die grundlagen- und anwendungsorientierte Berufsbildungsforschung. Sie leistet einen Beitrag für den wissenschaftlichen Diskurs über Innovationspotenziale der beruflichen Bildung.

Die Reihe wird herausgegeben von Prof.in Marianne Friese (Justus-Liebig-Universität Gießen), Prof.in Susan Seeber (Georg-August-Universität Göttingen) und Prof. Lars Windelband (Karlsruher Institut für Technologie).

Sascha Hanel ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Arbeitsgruppe Berufsbildungsforschung am Institut für Bildungsforschung der Bergischen Universität Wuppertal und promovierte zur vorzeitigen Vertragslösungsneigung in geschlechtsuntypischen Ausbildungsverhältnissen. Seine Arbeits- und Forschungsschwerpunkte liegen in der empirischen Berufsbildungsforschung, Abbruch- und Droputforschung, Berufsorientierungs- und Übergangsforschung sowie der Lehrer:innenbildung. Er verfügt über umfangreiche Lehrerfahrung sowie Erfahrung in Projektarbeit und Gremientätigkeit.

ISBN: 978-3-7639-7894-6

wbv

wbv.de/bai