

🕒 23/05/24 📦 Forschung

Befunde aus der TREE-Studie (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben)

Wie das Geschlecht die Berufswahl und die Karriere beeinflusst

Berufswahl und Laufbahn hängen in der Schweiz noch immer stark vom Geschlecht ab. Es beeinflusst neben der Wahl des Berufs die Selbstwahrnehmung von jungen Erwachsenen, die antizipierte Familienrolle oder das Lohnniveau. Nur etwa jede/r vierte Jugendliche wählt einen Lehrberuf, in dem beide Geschlechter einigermaßen egalitär vertreten sind. Auf solche Zusammenhänge machen zahlreiche Studien auf der Grundlage von TREE-Daten aufmerksam. Die Ergebnisse unterstreichen die Dringlichkeit des «Degendering» von Bildungs- und Erwerbsverläufen, wie die Autorin und der Autor der vorliegenden Zusammenfassung finden.

*«Der auffälligste Einzelbefund [...] ist die starke und anhaltende Vergeschlechtlichung der beiden grossen Lebensstränge, des beruflichen und des familiären [...] bei Personen, die heterosexuelle Paare bilden, Kinder bekommen und die verschiedenen Phasen des Familienlebens durchlaufen.»
(Levy & Widmer, 2013)*

Auch rund 50 Jahre nachdem die Schweizer Männer den Frauen endlich das Stimmrecht auf Bundesebene zugestanden, ist die Schweiz von den Zielen der Gleichstellung der Geschlechter weit entfernt. Wie Levy & Widmer im obigen Zitat andeuten, sind Lebensläufe in der Schweizer Gesellschaft weiterhin stark vom Geschlecht abhängig. Auf den ersten Blick steht dies im Gegensatz zu den «tiefgreifenden Veränderungen im Bildungsbereich», die Kriesi und Imdorf (2019) für viele postindustrielle, wissensbasierte Gesellschaften beobachten. Während in der Schweiz um 1980 nur etwa zwei Drittel aller jungen Frauen einen nachobligatorischen Bildungsabschluss erwarben, waren es zu Beginn des laufenden Jahrzehnts 40%, die einen Abschluss auf Tertiärstufe erreichten – zehn Prozentpunkte mehr als ihre männlichen Kollegen.^[1] Dennoch ist das Schweizer Bildungssystem stark von Geschlechtersegregation geprägt, die sich gemäss Kriesi und Imdorf (2019) «auf die weitere Bildungs- und Berufskarriere und den beruflichen Erfolg der Jugendlichen auswirkt».

Ausserhalb des angelsächsischen und insbesondere im deutschsprachigen Raum gibt

es allerdings nur sehr wenige Studien, die Bildungs- und Arbeitsmarktverläufe von Jugendlichen längsschnittlich und über einen längeren Zeitraum hinweg verfolgen. In der Schweiz ist die TREE-Studie (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben) eine der ersten, die diese Lücke schliesst. Mit Blick auf geschlechtsspezifische Lebensverläufe bieten deren Studiendesign und Daten eine einzigartige Gelegenheit, die Vergeschlechtlichung als einen komplexen, multidimensionalen Prozess quasi «in Echtzeit» zu analysieren. Der vorliegende Beitrag bietet einen Überblick über die entsprechenden Ergebnisse.^[2]

Geschlechter(un)gleichheit in der Schweiz beim Übergang ins Erwerbsleben

Nur etwa jede/r vierte Lernende entscheidet sich für einen Lehrberuf, in dem beide Geschlechter einigermaßen egalitär vertreten sind (d.h. mit einem Anteil von mindestens 40% für beide Geschlechter).

In der Schweiz hat sich in den letzten Jahrzehnten eine Umkehrung der geschlechtsspezifischen Abschlussquoten vollzogen. Auf der Sekundarstufe II haben die Frauen die Parität mit den Männern erreicht (90% für beide Geschlechter).^[3] Anfang der 2020er-Jahre haben 40 Prozent aller jungen Frauen (ständige Wohnbevölkerung) in der Schweiz einen Abschluss auf Tertiärstufe erworben – gegenüber 30 Prozent bei den jungen Männern. Es bestehen allerdings weiterhin starke geschlechtsspezifische Unterschiede. Auf der Sekundarstufe II besuchen mehr als ein Drittel der jungen Frauen allgemeinbildende Ausbildungsgänge, während dieser Anteil bei den jungen Männern lediglich bei einem Viertel liegt. Umgekehrt absolvieren fast zwei Drittel der jungen Männer eine berufliche Grundbildung, gegenüber der Hälfte aller jungen Frauen.^[4]

Der Zugang zu weiten Teilen des schweizerischen Arbeitsmarktes wird über das Berufsbildungssystem gesteuert. Rund 60% eines Altersjahrgangs durchlaufen auf Sekundarstufe II eine berufliche Grundbildung. In rund hundert berufsspezifischen Arbeitsmarktsegmenten erfolgt der Zugang über den Erwerb eines entsprechenden Abschlusses der beruflichen Grundbildung (etwa Sacchi et al., 2016). Dieser Mechanismus begünstigt einerseits einen glatten Einstieg ins Erwerbsleben, behindert aber andererseits die Arbeitsmarktmobilität zwischen den Berufen erheblich (Buchs et al., 2015; Mueller & Schweri, 2015).

Die Entscheidung für einen bestimmten Lehrberuf ist im Hinblick auf das Geschlecht nicht nur ein starker Prädiktor für den späteren ausgeübten Beruf, sondern auch

dafür, wie stark der Beruf gegendert ist^[5]. Nur etwa jede/r vierte Lernende entscheidet sich für einen Lehrberuf, in dem beide Geschlechter einigermaßen egalitär vertreten sind (d.h. mit einem Anteil von mindestens 40% für beide Geschlechter). Unter den 20 am häufigsten gewählten Lehrberufen ist mehr als die Hälfte ausgeprägt männer- oder frauendominiert (mit einem Anteil von mehr als 90% eines Geschlechts).^[6] Schwiter et al. (2014) stellten fest, dass nach Ende der obligatorischen Schule (Durchschnittsalter von 15-16 Jahren) fast zwei Drittel der Befragten einen zukünftigen Beruf anstrebten, der «typisch» für ihr Geschlecht war. Sieben Jahre später, im Durchschnittsalter von 23-24 Jahren, war dieser Anteil auf über drei Viertel der dannzumal Erwerbstätigen angewachsen.

Zahlreiche Analysen zeigen, dass die frühe Berufswahl im Alter von 14-15 Jahren in Verbindung mit der erwähnten engen Koppelung von Berufsbildung und Arbeitsmarkt die Vergeschlechtlichung der Bildungs- und der Erwerbslaufbahnen verstärkt (Buchmann & Kriesi, 2012; Kriesi & Imdorf, 2019; Leemann & Keck, 2005). In der frühen Adoleszenz überschneiden sich Berufswahl und Geschlechtsidentitätsbildung, was die Wahl von geschlechtstypischen Lehrberufen begünstigt (Charles & Buchmann, 1994; Leemann & Keck, 2005). Aufgrund der engen Koppelung von Berufsbildung und Arbeitsmarkt kann diese Wahl nur mit relativ hohem Aufwand korrigiert werden, was zu einer hohen beruflichen Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt führt (Buchmann & Kriesi, 2009; Heiniger & Imdorf, 2018; Imdorf et al., 2015; Solga & Konietzka, 2000; Trappe, 2006).

Die geschlechtsspezifischen Wahrnehmungen beeinflussen auch die Selbstkonzepte bezüglich der schulischen Leistungen. Jann und Hupka-Brunner (2020) analysierten auf der Grundlage von Mathematik-Testdaten der zweiten TREE-Kohorte den Zusammenhang zwischen mathematischem Selbstkonzept, Mathe-Testergebnissen und Präferenzen für Studienfächer im MINT-Bereich^[7]. Die Analyse zeigt, dass die geringere Präferenz von Frauen für MINT-Fächer stark mit ihrem geringeren Vertrauen in ihre mathematischen Fähigkeiten zusammenhängt, nicht mit den Fähigkeiten selbst. In ähnlicher Weise untersuchte Combet (2023) den Zusammenhang zwischen den Präferenzen für Studienfächer und den (geschlechtsspezifischen) Eigenschaften, die den jeweiligen Fächern zugeschrieben werden. Combet kommt zum Schluss, dass Frauen davon abgehalten werden, männerdominierte Studienfächer zu studieren, weil diese mit Eigenschaften verbunden sind, die Frauen aufgrund von Geschlechterstereotypen nicht zugeschrieben werden (z.B. abstrakter vs. kreativer Denkstil oder technische vs. soziale Aufgaben).

Hartnäckig traditionelles Familienmodell

Die Vorstellungen von einer zukünftigen Familie sind sowohl für junge Frauen als auch für junge Männer ein zentraler Faktor, wenn es darum geht zu erklären, warum beide Geschlechter überwiegend geschlechtstypische Berufe wählen.

Neben dem Übergang in die (stark geschlechtsspezifisch geprägte) Berufsbildung auf der Sekundarstufe II ist es der Übergang in die Elternschaft, der zur Vergeschlechtlichung der beruflichen Laufbahnen führt. Die (antizipierten) Geschlechterrollen stehen meist in Zusammenhang mit Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Besonders auffällig ist, dass die Vorstellungen von einer zukünftigen Familie sowohl für junge Frauen als auch für junge Männer ein zentraler Faktor sind, wenn es darum geht zu erklären, warum beide Geschlechter überwiegend geschlechtstypische Berufe wählen. Während junge Frauen mit Berufserfahrung in geschlechtsatypischen Berufen die Unvereinbarkeit mit ihrer möglichen zukünftigen Mutterschaft antizipieren, antizipieren ihre männlichen Kollegen das Problem, in ihrem Berufsfeld nicht dem männlichen Ernährermodell entsprechen zu können. Auf der anderen Seite scheinen sich viele junge Männer aktiv in die Kinderbetreuung einbringen zu wollen, was oft mit einer Reduktion des Beschäftigungsgrades verbunden ist (Baumgarten et al., 2016; siehe auch Buchmann & Kriesi, 2009). Tatsächlich aber organisieren etwa 20% aller Paare mit Kindern unter 13 Jahren ihre Erwerbsarbeit nach dem Alleinverdienermodell, und etwa 30% nach dem Haupternährermodell mit einem Beschäftigungsgrad der Frau von unter 50% (BFS, 2020). Mit anderen Worten: Etwa die Hälfte aller Paare mit Kindern unter 13 Jahren hat eine mehr oder weniger ausgewogene Verteilung der Erwerbsarbeit gefunden.

Die TREE-Ergebnisse zeigen zudem, dass Frauen deutlich weniger verdienen als Männer. Die geschlechtsspezifische Lohnlücke zu Ungunsten der Frauen liegt bei rund einem Achtel des Durchschnittseinkommens der TREE-Kohorte im Alter von 30 Jahren (Gomensoro et al., 2017). Dabei sind Frauen bereits zu Beginn ihrer Erwerbslaufbahn, also meist lange vor einer späteren Familienphase, mit einem erheblichen Lohngefälle konfrontiert (Bertschy et al., 2014; Combet & Oesch, 2019). Dies ist selbst dann der Fall, wenn für familiäre Ressourcen, Fähigkeiten und Bildungsabschlüsse kontrolliert wird («unerklärter» Anteil der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede). Betrachtet man die erste Arbeitsstelle nach Abschluss der formalen Ausbildung, so stellt Bertschy (2014) einen geschlechtsspezifischen Lohnunterschied von insgesamt etwa 8% zu Ungunsten der Frauen fest (gemessen an Vollzeitäquivalentgehältern), von denen etwa drei Viertel

unerklärt bleiben. In geschlechtergemischten Berufen ist der unerklärte Teil des geschlechtsspezifischen Lohngefälles deutlich höher als in geschlechtstypischen Berufen (d.h. in Berufen, in denen Männer oder Frauen weniger als 30% der Belegschaft ausmachen). Ausserdem zeigt Bertschy, dass Männer auch in frauentypischen Berufen mehr verdienen. Dies wird damit erklärt, dass auch in diesen Berufen Männer bessere (bezahlte) Positionen einnehmen als Frauen.

Combet und Oesch (2019) kommen zu sehr ähnlichen Befunden wie Bertschy et al.. Sie schätzen den unerklärten Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern zu Beginn der Arbeitsmarktkarriere auf 36% zugunsten der Männer. Sie kommen zum Schluss, dass junge Frauen auch unter Kontrolle aller relevanten Produktivitätsmerkmale lange vor der Geburt von Kindern weniger verdienen als junge Männer. Sie schätzen, dass junge Frauen im Vergleich zu jungen Männern und unter sonst gleichen Bedingungen jedes Jahr etwa einen halben Monatslohn verlieren.

Im Einklang mit Ergebnissen aus querschnittlichen Datenquellen bestätigen die auf TREE-Paneldaten basierenden Befunde, dass der Übergang zur Elternschaft die Vergeschlechtlichung der beruflichen Laufbahnen nochmals stark akzentuiert. Während Männer mit Kindern im Alter von durchschnittlich 30 Jahren fast ausnahmslos vollzeitbeschäftigt sind oder bleiben, scheidet rund ein Fünftel aller Frauen mit Kindern (zumindest vorübergehend) ganz aus dem Erwerbsleben aus. Drei Viertel der erwerbstätigen Mütter sind teilzeitbeschäftigt, in fast der Hälfte der Fälle mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50%, und zwar unabhängig vom erreichten Bildungsniveau (Gomensoro et al., 2017). Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied im Alter von 30 Jahren beträgt 9% eines Vollzeitäquivalents für Frauen ohne Kinder und doppelt so viel (18%) für Frauen mit Kindern (ebda.).

Fazit

In diesem Beitrag haben wir die stark geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Erwerbsverläufe in der Schweiz beleuchtet. Im internationalen Vergleich ist die Schweiz besonders aufschlussreich in Bezug auf die Vergeschlechtlichung von Lebensverläufen, da sie zu den Ländern mit einem stark entwickelten (dualen) Berufsbildungssystem gehört. Diese Systeme zeichnen sich durch vergleichsweise glatte Übergänge von der Ausbildung ins Erwerbsleben aus. Andererseits sind sie durch eine ausgeprägte Koppelung von (Berufs-)Bildung und Beruf gekennzeichnet, was die horizontale und vertikale Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt tendenziell verstärkt.^[8] Auf der Grundlage der TREE-Daten können wir diese Vergeschlechtlichungsprozesse und die ihnen zugrunde liegenden Mechanismen sozusagen «in Echtzeit», d.h. in ihrem Entstehungsprozess untersuchen. Die frühe Berufswahl insbesondere in der dualen beruflichen Grundbildung begünstigt

geschlechtertypische Berufsorientierung, was aufgrund der ausgeprägten Pfadabhängigkeiten des Schweizer Bildungs- und Übergangssystems langfristige Folgen für die Erwerbslaufbahn hat: Die horizontale Segregation des Bildungssystems verstärkt die vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Eines der auffälligsten Ergebnisse der TREE-Analysen zu vergeschlechtlichten Ausbildungs- und Erwerbsverläufen ist, wie früh und in welchem Ausmass antizipierte Geschlechterrollen die Berufswünsche beeinflussen — und damit auch die geschlechtsspezifischen Ausbildungsentscheidungen beim Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II. Dies gilt vor allem für den Bereich der Berufsbildung.

TREE-Analysen zeigen unter anderem unerklärte geschlechtsspezifische Lohnunterschiede bereits beim Einstieg in die Erwerbslaufbahn, eine ausgeprägte horizontale und vertikale berufliche Geschlechtersegregation und eine markante geschlechtsspezifische Diskrepanz zwischen dem Beschäftigungsgrad junger Mütter und junger Väter.

Mit Blick auf die Arbeitsmarkt-Outcomes zeigt sich, dass das Geschlecht der mit Abstand bedeutendste Einzelfaktor ist, der die Beschäftigungssituation im Alter von 30 Jahren beeinflusst — stark gekoppelt mit der Familiensituation. TREE-Analysen zeigen unter anderem unerklärte geschlechtsspezifische Lohnunterschiede bereits beim Einstieg in die Erwerbslaufbahn, eine ausgeprägte horizontale und vertikale berufliche Geschlechtersegregation und eine markante geschlechtsspezifische Diskrepanz zwischen dem Beschäftigungsgrad junger Mütter und junger Väter.

Mit Blick auf den politischen Handlungsbedarf unterstreichen diese Ergebnisse die Dringlichkeit des «Degendering» von Bildungs- und Erwerbsverläufen. Geschlechtsspezifische Berufswahlentscheidungen spiegeln nicht nur individuelle Präferenzen wider, sondern verschärfen tendenziell die sozialen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft insgesamt. Folglich muss die für das Schweizer Berufsbildungssystem typische, aussergewöhnlich frühe (d.h. bereits im Alter von 14 Jahren) Berufswahl angegangen werden, z.B. indem die Reversibilität der späteren Bildungsverläufe und die Durchlässigkeit von Bildungswegen und/oder Berufen erhöht wird. Zudem sollte der normativen Dimension der Geschlechterrollen mit Blick auf die Berufswahl stärker Rechnung getragen werden als dies heute der Fall ist. Schliesslich ist anzumerken, dass Degendering von Bildungs- und Erwerbsverläufen untrennbar verbunden sind mit der Notwendigkeit von Massnahmen im Bereich der Sozial-, Familien- und Arbeitsmarktpolitik, wie z.B. der Förderung der Lohngleichheit, der beruflichen

Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Gekürzte Fassung der Tree Working Paper Series No. 7 (https://www.tree.unibe.ch/ergebnisse/tree_working_paper_series/index_ger.html): Gegenderte Lebensläufe in der Schweiz: Befunde aus der TREE-Studie.

[1] Bundesamt für Statistik, Bildungsindikatoren

[2] Gekürzte Fassung der TREE Working Paper Series No. 7: «Gegenderte Lebensläufe in der Schweiz: Befunde aus der TREE-Studie». Hupka_Meyer_2024_TREE_WP_7_ger.pdf (unibe.ch)

[3] Bundesamt für Statistik, Bildungsindikatoren

[4] Bundesamt für Statistik, Bildungsindikatoren

[5] Unter „typisch männlichen« und «typisch weiblichen» Berufen werden normalerweise jene Berufe deklariert, in denen der Männer- bzw. Frauenanteil 70% oder mehr beträgt.

[6] Bundesamt für Statistik, Bildungsindikatoren

[7] Mathematik, Informatik, Natur- und technische Wissenschaften.

[8] Bei der horizontalen Segregation betrachtet man die Verteilung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Branchen und Berufen auf dem Arbeitsmarkt. Häufig werden in männerdominierten Branchen höhere Löhne gezahlt. Bei vertikaler Segregation geht es darum, dass Männer und Frauen sich nach wie vor auf verschiedenen Stufen in der Betriebshierarchie wiederfinden, auch in Branchen mit einem ausgewogenen Anteil von Frauen und Männern.

Literatur

- Baumgarten, D., Wehner, N., Maihofer, A., & Schwiter, K. (2016). „Wenn Vater, dann will ich Teilzeit arbeiten“ (<https://doi.org/10.5167/uzh-129169>). Die Verknüpfung von Berufs- und Familienvorstellungen bei 30jährigen Männern aus der deutschsprachigen Schweiz. *Gender, Sonderheft 4*, 76–91.
- Bertschy, K., Walker, P., Baeriswyl, A., & Marti, M. (2014). *Lohndiskriminierung beim Berufseinstieg* (https://szs.sgs-sss.ch/wp-content/uploads/2016/08/revue_40_2_2014.pdf). Eine quantitative Analyse für die Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 40(2), 279–305.
- (2019). *Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung* (<https://www.bfs.admin.ch/asset/de/8288359>). Bundesamt für Statistik.
- (2020). *Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Schweiz und im europäischen Vergleich 2018* (<https://www.bfs.admin.ch/news/de/2020-0518>). Bundesamt für Statistik.

- (2021). Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht 2021 (<https://www.bfs.admin.ch/asset/de/17084546>). Bundesamt für Statistik.
- (2022). Einkommensungleichheit und -umverteilung in der Schweiz und in Europa (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/soziale-situation-wohlbefinden-und-armut/ungleichheit-der-einkommensverteilung.html>). Bundesamt für Statistik.
- Bornatici, C., Gauthier, J.A., & Le Goff, J.M. (2020). Changing Attitudes Towards Gender Equality in Switzerland (2000–2017) (<https://doi.org/10.2478/sjs-2020-0027>): Period, Cohort and LifeCourse Effects. *Swiss Journal of Sociology*, 46(3), 559–585.
- Buchmann, M., & Kriesi, I. (2009). Escaping the Gender Gap. Young Women's Transition into Nontraditional Occupations (<https://doi.org/10.1017/CB09780511605369.009>). In I. Schoon & R. K. Silbereisen (Hrsg.), *Transition from School to Work. Globalization, Individualization, and Patterns of Diversity*. Cambridge University Press.
- Buchs, H., Müller, B., & Buchmann, M. (2015). Qualifikationsnachfrage und Arbeitsmarkteintritt in der Schweiz (<https://doi.org/10.1007/s11577-015-0342-5>). *Arbeit im erlernten Beruf, Berufswechsel oder Arbeitslosigkeit. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67, 709–736.
- (2019). Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden (<https://www.bfs.admin.ch/asset/de/23325426>). Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 19.4132 Marti Samira vom 25. September 2019. Schweizerische Eidgenossenschaft, der Bundesrat.
- Charles, M., & Bradley, K. (2009). Indulging Our Gendered Selves? (<https://doi.org/10.1086/595942>) Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries. *American Journal of Sociology*, 114(4), 927–976.
- Charles, M., & Buchmann, M. (1994). Assessing microlevel explanations of occupational sex segregation. Human capital development and labour market opportunities in Switzerland. *Swiss Journal of Sociology*, 20(3), 595–620.
- Combet, B. (2023). Women's aversion to majors that (seemingly) require systemizing skills causes gendered field of study choice (<https://doi.org/10.1093/esr/jcad021>). *European Sociological Review*, 2023, 1–16.

- Combet, B., & Oesch, D. (2019). The Gender Wage Gap Opens Long before Motherhood (<https://doi.org/10.1093/esr/jcz009>). Panel Evidence on Early Careers in Switzerland. *European Sociological Review*, 35(3), 332–345.
- Fend, H., Berger, F., & Grob, U. (2009). Lebensverläufe, Lebensbewältigung, Lebensglück (<https://doi.org/10.1007/978-3-531-91547-0>). Ergebnisse der Life-Studie. VS.
- Gomensoro, A., Meyer, T., Hupka-Brunner, S., Jann, B., Müller, B., Oesch, D., Rudin, M., & Scharenberg, K. (2017). Erwerbssituation im Alter von dreissig Jahren (<https://doi.org/10.7892/boris.112562>). Ergebnis-Update der Schweizer Längsschnittstudie TREE (ISBN 9783905854107). TREE.
- Gromada, A., & Richardson, D. (2021). Where do rich countries stand on childcare? UNICEF Office of Research.14
- Heiniger, M., & Imdorf, C. (2018). The role of vocational education in the transmission of gender segregation from education to employment (<https://doi.org/10.1186/s12651-018-0248-6>): Switzerland and Bulgaria compared. *Journal for Labour Market Research*, 52(1).
- Hupka-Brunner, S., & Meyer, T. (2023). Gendered Education and Labor Market Trajectories in Switzerland (https://doi.org/10.1007/978-981-4451-96-3_87-1). In J. Wyn, H. Cahill, & H. Cuervo (Hrsg.), *Handbook of Children and Youth Studies* (S. 1–14). Springer Singapore.
- Imdorf, C., Hegna, K., & Reisel, L. (2015). Gender segregation in vocational education (Bd. 31). Emerald.
- Imdorf, C., Sacchi, S., Wohlgemuth, K., Cortesi, S., & Schoch, A. (2014). Wie kantonale Bildungssysteme in der Schweiz geschlechtertypische Bildungsverläufe im Arbeitsmarkt bestärken (https://szs.sgs-sss.ch/wp-content/uploads/2016/08/revue_40_2_2014.pdf). *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 40(2), 175–196.
- Jann, B., & Hupka-Brunner, S. (2020). Warum werden Frauen so selten MINT-Fachkräfte? (<https://doi.org/10.24452/sjer.42.2.6>) Zur Bedeutung der Differenz zwischen mathematischen Kompetenzen und Selbstkonzept. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 42(2), 391–413.
- Kriesi, I., & Imdorf, C. (2019). Gender Segregation in Education. In R. Becker (Hrsg.), *Research Handbook on Sociology of Education* (S. 193–212). Edward Elgar Publishing.

- Leemann, R. J., & Keck, A. (2005). Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht. Bundesamt für Statistik.
- Levy, R., & Widmer, E. (2013). Gendered Life Courses Between Standardization and Individualization. A Euro pean approach applied to Switzerland. LIT.
- Liebig, B., Gottschall, K., & Sauer, B. (2016). Gender Equality in Context (<https://doi.org/10.3224/84740727>). Policies and Practices in Switzerland. Barbara Budrich.
- Mueller, B., & Schweri, J. (2015). How specific is apprenticeship training? (<https://doi.org/10.1093/oepegpv040>) Evidence from interfirm and occupational mobility after graduation. *Oxford Economic Papers*, 67, 1057–1077.
- Sacchi, S., Kriesi, I., & Buchmann, M. (2016). Occupational mobility chains and the role of job opportunities for upward, lateral and downward mobility in Switzerland (<http://dx.doi.org/10.1016/j.rssm.2015.12.001>). *Research in Social Stratification and Mobility*, 44, 10–21.
- Schmaeh, N., Häfeli, K., Schellenberg, C., & Hättich, A. (2015). Study Profile: Zurich Longitudinal Study 'From School to Middle Adulthood' (<http://dx.doi.org/10.14301/llcs.v6i4.330>). *Longitudinal and Life Course Studies*, 6(4), 435–446.
- Schwiter, K., Hupka-Brunner, S., Wehner, N., Huber, E., Kanji, D. S., Maihofer, A., & Bergman, M. M. (2014). Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? (https://szs.sgs-sss.ch/wp-content/uploads/2016/08/revue_40_3_2014.pdf) Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 40(3), 401–428.
- Solga, H., & Konietzka, D. (2000). Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes. (<https://scholar.archive.org/work/adnqnanz2zftzkvxbim23yguma>) Ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus? *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 26(1), 111–147.
- Trappe, H. (2006). Berufliche Segregation im Kontext. (<https://link.springer.com/article/10.1007/s11575-006-0003-z>) Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost und Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58(1), 50–78.

Zitiervorschlag

Hupka-Brunner, S., & Meyer, T. (2024). Wie das Geschlecht die Berufswahl und die Karriere beeinflusst. *Transfer: Berufsbildung in Forschung und Praxis* 9(8).

Das vorliegende Werk ist urheberrechtlich geschützt. Erlaubt ist jegliche Nutzung ausser die kommerzielle Nutzung. Die Weitergabe unter der gleichen Lizenz ist möglich; sie erfordert die Nennung des Urhebers.