
0. EINLEITUNG

„Ein bisschen mehr Männlichkeit täte Nouri gut“, schwadronierte der Ex-Wrestler, Bodybuilder und langjährige Torwart des Bundesligavereins Werder Bremen Tim Wiese in einem Interview der *Fußball-Bild* im Februar 2017 über den Trainer seines ehemaligen Arbeitgebers. Im gleichen Atemzug lobte Wiese dann den Torwart Felix Wiedwald auf seinem Weg zu einem echten Kerl: „Er kommt aus sich raus, macht das Maul auf, klasse. Endlich zeigt er Eier“. So könne aus einer Milchschnitte doch noch ein Mann werden, wird Wieses brachiale Metaphorik im Sportressort auf *n-tv-online* zitiert (<http://www.n-tv>, 2017).

Die hier exemplarisch dargestellte, öffentlich zelebrierte Anforderung an *echte* Männlichkeit scheint im Rampenlicht alltäglicher Begebenheiten sehr präsent zu sein und nicht nur im Rahmen des körperlich und verbal rauen, tradiert-maskulin geprägten Profifußballs eine zentrale Rolle zu spielen.

Auch im Kontext universitärer Ausbildungssituationen stellt sich für die männliche Hälfte der Population der Studierenden mehr oder weniger bewusst die Frage nach geschlechtsspezifisch angemessener Selbstdarstellung bzw. Selbstverortung im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten in den unterschiedlichen Fachkulturen. Der vermeintliche Prototyp des selbstbewussten, angehenden Juristen oder Betriebswirts mit Markenoutfit und dem Nimbus der Gewandtheit in „Entscheidermeetings“ entspricht eventuell auch einem medial vermittelten Bild des idealtypischen Mannes, der sich mit der Aura des Erfolgs umgeben darf bzw. im Rahmen seiner empfundenen Männerrolle vielleicht auch einen diesbezüglichen Handlungszwang verspürt.

Fragmentarische, zunächst wenig akademisch motivierte Beobachtungen und Momentaufnahmen im *ganz normalen* Alltag in studentisch bzw. akademisch geprägten Vierteln einer großen Universitätsstadt sowie in der täglichen Routine eines Berufs mit reiner Hochschulausbildung führten zu der Vermutung, dass die oben plakativ dargestellte Maskulinität und die Wahl einer Profession miteinander in einer Verbindung stehen könnten und zu der Idee, diese Thematik einer näheren Betrachtung zu unterziehen.

Folgende Forschungsfragen erwiesen sich im Zuge der Lektüre der in diesem Zusammenhang relevanten theoretischen Konzeptionen als zentral:

Besteht ein Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu einem Studienfachbereich und den Ausprägungen stereotyp männlicher Selbstzuschreibungen? Verändern sich diese Selbstzuschreibungen im Verlaufe der akademischen Ausbildung? Können aufgrund der Ausprägungen der diesbezüglich ausgewählten Persönlichkeitsvariablen Vorhersagen hinsichtlich der Studienfachzugehörigkeit getroffen werden? Gibt es Studienfächer, die als tradiert- bzw. modern-männlich typisiert werden können? Die akademische Berufs- und Studienwahl bzw. die Zugehörigkeit zu einem Studienfachbereich wären im Sinne dieser Fragestellungen ein direktes Spiegelbild des *doing gender* bzw. des *doing masculinity* (West & Zimmerman, 1987) und würden die Problematik bergen, dass fachliche Interessen und tatsächliche Begabungen möglicherweise eine nachrangige Bedeutung im Entscheidungsprozess für eine Profession hätten (Gottfredson, 1981, 2002).

Ein aus 14 Subskalen einschlägiger Persönlichkeitsinventare konzipierter Fragebogen wurde zwischen 2013 und 2015 über das Online-Portal SosciSurvey sowie im Paper-Pencil-Format von 1863 männlichen Studierenden im Alter von 18-40 Jahren an 29 Universitäten ausgefüllt. Aus inhaltlichen und organisatorischen Gründen wurde auf Basis der ermittelten Daten ein Kohortenvergleich durchge-

führt, der über Querschnittswerte eine Zeitreihe simulierte. Die Datenerhebung beinhaltete in diesem Sinne beispielsweise Variablen wie Hypermaskulinität, Dominanz-Aggression (Burk, Burkhart & Sikorski, 2004), Macht und Dominanz in beruflichen Kontexten sowie die Suche nach bzw. die Akzeptanz von sozialer Unterstützung (Schulz & Schwarzer, 2003).

In den ersten Kapiteln dieser Arbeit werden die oben formulierten Forschungsfragen auf mehreren Ebenen in ein erklärendes Theoriegerüst eingeordnet. So wird im ersten Abschnitt zunächst ein allgemeiner Überblick über aktuell diskutierte Berufswahlmodelle gegeben, um dann den Fokus im Sinne der Fragestellungen auf persönlichkeits- und genderspezifische Vorstellungen der Berufs- bzw. Studienwahl zu legen. Vor allem Gottfredsons (1981, 2002) Konzeption *Circumscription and Compromise* betont im Kern die Bedeutsamkeit des Zusammenhangs von Geschlecht und Berufswahl und verdient daher als Leitkategorie dieser Studie besondere Beachtung.

Das zweite Kapitel ist der Darstellung des Begriffs der Fachkultur, ihrer Imageausprägungen und der Illustration der in dieser Studie untersuchten Fachbereiche gewidmet. Zusätzlich werden an dieser zentralen Stelle der theoretischen Basis der Studie die akademische Ausbildung an Universitäten und eine damit einhergehende Tertiärsozialisation thematisiert, im Zuge derer die Persönlichkeitsprofile der Studierenden durch den regelmäßigen Kontakt mit einem akademischen Habitus sowie durch eine universitär vermittelte Liberalität und Vielfalt in besonderer Weise geformt bzw. verändert werden.

Im dritten Kapitel wird dann das sozialkonstruktivistische Verständnis von Stereotypen, im Schwerpunkt tradierter Maskulinität erläutert. In diesem Zusammenhang liegt das Augenmerk auf den Begriffen der Geschlechtsrolle, des männlichen Habitus und der hegemonialen Männlichkeit. Weitere Aspekte sind die Irritation moderner Männer im Hinblick auf klassisch maskuline Werthaltungen, die Bewältigung der damit verbundenen Anforderungen sowie die männliche Tendenz zu emotionaler Externalisierung. Diese multiperspektivische Darstellung verschiedener Facetten von Männlichkeit dient dazu, differenziert zu erklären, in welcher Hinsicht die Interpretation von Maskulinität als WahrnehmungsfILTER bzw. Handlungsfolie fungiert und somit auch die Studien- und Berufswahl maßgeblich steuert. In diesem Kapitel wird schließlich auch die Auswahl stereotyp kategorisierter männlicher Persönlichkeitsvariablen erläutert.

Das vierte Kapitel ist im ersten Abschnitt mit der als Emerging Adulthood bezeichneten, psychosozialen Entwicklungsphase junger Menschen im Alter zwischen 18 und 25 Jahren befasst, die durch die in dieser Studie untersuchte Stichprobe und Gesamtzielgruppe jüngerer Männer repräsentiert ist. In der Folge werden in zwei Unterkapiteln Theorien zur Progression des Gender-Selbstkonzepts, namentlich die Gender Intensification Hypothesis und die Gender Role Journey, ausgeführt und verdeutlicht, denn die mit dem fortschreitenden Lebensalter einhergehenden Entwicklungen der Selbstzuschreibungen stereotyp männlicher Einstellungen und Verhaltensmaxime sind fundamentale Aspekte der Fragestellung dieser Studie.

Im fünften Kapitel werden die hier kurz angerissenen theoretischen Konzeptionen verdichtet und in das zu überprüfende, abgestufte Hypothesenmodell überführt.

Im empirischen Segment werden die Ergebnisse der Querschnittsvergleiche über varianzanalytische Scores, Interaktions- und Korrelationsberechnungen sowie Multinomiale Logistische Regressionen dokumentiert und im letzten Kapitel inhaltlich diskutiert.

1. AKADEMISCHE BERUFSWAHL

Die zeitliche und geistige Intensität, die der moderne, auf vielen Ebenen ausgebildete Mensch in berufliche Kontexte investiert, wächst stetig, die Grenzen zwischen Freizeit und Arbeitszeit, privaten Rückzugsmöglichkeiten und beruflich definiertem Raum sind in moderner, häufig modularer Projektarbeit fließend. Der Mensch der zweiten Moderne eignet sich den Beruf als persönliches Definitionsmedium an und wird im Gegenzug vom Mikrokosmos der gewählten beruflichen Realität seinerseits zum Objekt gemacht und angeeignet.

Im Zentrum der vorliegenden Arbeit stehen in diesem Sinne stereotyp männliche Persönlichkeitsmuster und die akademische Berufswahl bzw. nachfolgend die Entwicklung des Gender-Selbstkonzepts der Studierenden in fünf verschiedenen akademischen Berufskorridoren bzw. Fakultäten, nämlich den Geistes-, Gesellschafts-, Natur-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften.

Junge Männer, die mit der Allgemeinen Hochschulreife ein Studium beginnen, haben aktuell die Wahl zwischen 19.559 nominell verschiedenen, inhaltlich jedoch häufig vergleichbaren Studiengängen, die die deutschen Hochschulen im Wintersemester 2018/2019 anbieten konnten. 8832 Studiengänge schlossen mit dem Bachelor, 9113 mit dem Master ab. Die Zahl traditioneller Studiengänge mit klassischen Abschlüssen, wie beispielsweise dem Diplom, dem Magister oder künstlerischen Abschlüssen, betrug nur 1,8% dieser schwindelerregenden Anzahl (HRK Hochschulrektorenkonferenz, 2018). Im Wintersemester 2018/2019 studierten laut Statistischem Bundesamt insgesamt 1,464574 Millionen Männer und 1,403012 Millionen Frauen an Deutschlands Universitäten (<https://www.destatis.de>, 2018).

Die Frage nach dem Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu einem akademischen Fachbereich und stereotyp maskulinen Persönlichkeitsmustern der Studierenden im Rahmen der gewählten Ausbildung bzw. der Entwicklung dieser Muster wird in dieser Arbeit theoretisch und empirisch thematisiert.

Das folgende Kapitel soll zunächst einen allgemeinen Überblick über die im Zusammenhang mit der in dieser Schrift dargestellten Studie bedeutsamen, in der Berufswahlforschung diskutierten Modellannahmen geben, persönlichkeits- und vor allem genderzentrierte Konzeptionen in den Blickpunkt rücken und soziale Kontexte akademischer Ausbildungsgänge beleuchten.

1.1 BERUF UND BERUFSWAHL IM ÜBERBLICK

Der Begriff des Berufs geht ursprünglich auf *beruofen* (mhd.) zurück und bedeutete herbei- oder zusammenrufen, auch jemanden in ein Amt berufen. Die Ableitung des Berufsbegriffs *beruof* (mhd.) hatte ursprünglich die Bedeutung des Leumunds, die neuhochdeutsche Entsprechung der Erwerbstätigkeit rekurriert auf Martin Luthers Berufung durch Gott, die *vocatio interna* in Abgrenzung zur weltlichen *vocatio externa*. Nach Luthers Prägung dieser begrifflichen Dichotomie wurde das Wort zunehmend in säkularen Kontexten verwendet (vgl. Kruse, 2002). Das 1698 in Regensburg von Christoff Weigel herausgegebene Ständebuch beinhaltet beispielsweise im Titel das Wort *beruff* im Sinne gemeinnütziger Verrichtung und entfernt sich somit von einem religiös motivierten Bedeutungskonzept (Molle, 1968). Die in Luthers Semantik der *vocatio* angelegte Berufung durch eine höhere Instanz auf weltlicher Ebene hat heute den Nachklang der Wertschätzung elitärer Begabung und trifft sicherlich den „Grundton der Leistungsgesellschaft“ aktueller, westlich geprägter Wirtschafts-

systeme (Weihser, 2014). Der Begriff des Berufs wurde schließlich nach 1900 in den allgemeinen Sprachgebrauch integriert, die Verbreitung seiner Verwendung beschleunigte sich erst nach 1914-1918, da in diesem Zeitraum öffentliche Berufsberatungen ins Leben gerufen wurden bzw. die Fachwissenschaften der Medizin, der Psychologie und Soziologie berufsorientiert forschten (Molle, 1968). Das Bundesverfassungsgericht legt den Berufsbegriff fest als „jede auf Dauer angelegte, der Schaffung und Erhaltung einer Lebensgrundlage dienende Betätigung [...], die nicht schlechthin gemeinschädlich ist“ und ergänzt präzisierend:

„Ein Beruf ist nicht nur die auf Grund einer persönlichen Berufung ausgewählte und aufgenommene Tätigkeit, sondern jede auf Erwerb gerichtete Beschäftigung, die sich nicht in einem einmaligen Erwerbsakt erschöpft. Ob die Tätigkeit selbstständig oder unselbstständig ausgeübt wird, ist unerheblich“ (BVerfGE 97, 228 <253>).

Gabler definiert den Beruf als „dauerhaft angelegte, i.d.R. eine Ausbildung voraussetzende Betätigung, die Arbeitskraft sowie Arbeitszeit überwiegend in Anspruch nimmt. Nach Artikel 12 GG besteht das Recht, den Beruf frei wählen zu können, allerdings ohne Gewährleistung der Möglichkeit zum tatsächlichen Tätigwerden“ (<http://www.wirtschaftslexikon.gabler.de>, 2018).

Die in diesem Passus des Grundgesetzes formulierte Freiheit der Berufswahl kann angesichts der 326 anerkannten Ausbildungsberufe (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2018; <https://de.statista.com>, 2018) sowie vor allem der über 19.000 zum Teil hoch- bzw. überspezialisierten angebotenen Abschlüsse an deutschen Hochschulen sicherlich zur Tortur im System einer multioptionalen Gesellschaft geraten (Gross, 1994), dennoch wird an irgendeiner Stelle der Biographie junger Menschen ein solcher Entschluss gefasst. Es stellt sich die Frage nach den Kriterien und dem Agens dieser wegweisenden Entscheidung. Voß (2002) bestreitet, dass es sich dabei in traditionellem Sinne um eine Lebensentscheidung handelt, die Wahl eines Berufes bezeichne eine als temporär wahrgenommene Tätigkeitsrichtung. Bereits im Jahr 2002 zeigt die Shell-Studie und betonen verschiedene Autoren (Heine, 2002; Scheller, Spangenberg & Willich, 2007) eine Zunahme der materiellen, berufsbezogenen Entscheidungsgrößen, beispielsweise werden in dieser Hinsicht das prognostizierte Einkommen, die Nähe des Wohnorts zu einer Hochschule (Denzler & Wolter, 2010) und ein möglicherweise daher eingeschränktes Fachangebot, der eventuell damit einhergehende Sozialstatus und die berufliche Sicherheit genannt; allerdings sind auch nicht-materielle, persönlichkeitsbezogene Motive wie beispielsweise die Tendenz zur Selbstverwirklichung feststellbar. Berufsorientierung ist in einen ganzheitlichen Lebensplan bzw. in eine idealisierte Vorstellung von diesem eingebettet. Der damit verwobene Entscheidungsprozess wird von externen Ratgebern wie der Bundesagentur für Arbeit begleitet, die Rolle des elterlichen Einflusses hinsichtlich Bildungsgang und Berufswahl wird in der Fachliteratur ebenfalls betont (Kracke & Noack, 2005; Oechsle, Knauf, Maschetzke & Rosowski, 2009; Schuchart & Maaz, 2007).

Derartige Entscheidungsabläufe werden in klassischen Berufswahltheorien modellhaft in verschiedenen Konzeptionen abgebildet, die grob in Entscheidungs-, Lern- und Interaktionsprozeduren, in Prozesse der Allokation, also der Zuweisung, des Matching und der lebenslangen Entwicklung sowie rein inte-

ressengeleitete Wahlarrangements unterschieden werden können (vgl. Oechsle et al., 2009, S. 24).

In den stark kognitiv orientierten, entscheidungstheoretischen Modellen steht das reflektierte Individuum im Zentrum eines aktiven, auf Kenntnis des Spektrums der Alternativen basierten Berufsauswahlverfahrens; die Entscheidung ist ein bewusst kalkulierender Vorgang. Lerntheoretische Berufswahlmodelle (Krumboltz, Mitchell & Jones, 1976) definieren die Problemlösung in Bezug auf die Berufsorientierung als Lernerfahrung im Rahmen der Integration des Selbst- und Umweltkonzepts. Interaktionistische Ansätze heben auf die Einbettung der Berufswahl in Kommunikation mit den entsprechenden Ansprechpartnern im Berufsfeld selbst bzw. den Berufsberatungen ab (Oechsle et al., 2009). In einem Ansatz, der entscheidungstheoretische, interaktive und emotional basierte Theorien integriert, formulieren beispielsweise Krieschok, Black und McKay (2009) ein auf drei Ebenen gelagertes Theorem, demgemäß Entscheidungen bezüglich einer beruflichen Orientierung einerseits rational bedingt erfolgen, allerdings auch persönlichkeitsbasierte, intuitive Prozesse beteiligt sind. Ebenso befindet sich der Berufsaspirant in einem permanenten Austausch mit Ratgebern auf verschiedenen Ebenen, sodass der Entscheidungsmechanismus tatsächlich zu großen Teilen vernunftbasiert erscheint und die intuitiven Komponenten reflektiert gewichtet.

Die allokatonsbasierten Theorien von Daheim (1970) und in gewissem Maße auch von Gottfredson (1981, 1985, 2002; Gottfredson & Lapan, 1997) betonen den Prozess der Berufsorientierung als eine aktiv erscheinende, jedoch tatsächlich passive, extern gesteuerte Entscheidung des Individuums, denn soziokulturelle, sozialpsychologische und gesellschaftliche Kenngrößen wie beispielsweise die soziale Herkunft, das soziale Prestige eines Berufsfeldes, das Geschlecht und sogar die Geburtenfolge (Barclay, Hällsten & Myrskylä, 2017) lenken bzw. beschränken das Auswahlpektrum.

Persönlichkeitsbasierte Berufswahlmodelle bedienen die Idee eines Matching-Prozesses, im Rahmen dessen, entweder bewusst oder unbewusst, Persönlichkeitsanlagen mit prognostizierten, wahrgenommenen oder interpretierten Merkmalsbündeln von Berufsfeldern in Einklang gebracht werden. Zu diesen theoretischen Modellen zählen zum Beispiel der persönlichkeitspsychologische Ansatz von Holland (1959, 1997), der die RIASEC-Typologie entwickelte oder die Life-Span-Life-Space-Theorie von Super (1957, 1980), die die Berufsorientierung als eine lebenslange Entwicklung beschreibt. In diese Kategorie fällt gleichermaßen der sozialkonstruktivistische Ansatz von Jean Guichard (2009). Die Social Cognitive Career Theory (Lent, Brown & Hackett, 1994) und die Expectancy-Value-Theory von Eccles (2009) betonen im besonderen Maße die persönlichen, fachlichen Interessen der Berufsaspiranten. Prädiktoren der Berufswahl sind die Selbstwirksamkeit, das Selbstkonzept, die Output- und Erfolgserwartungen sowie Vorlieben, die in Schule und Kindheit geformt wurden. Alle gängigen Berufswahltheorien, außer der Konzeption der Circumscription and Compromise von Gottfredson (1981, 1985, 2002), lassen den Faktor Geschlecht mehr oder minder außer Acht bzw. berücksichtigen schon gar nicht die unterschiedlichen psychologischen, sozial konstruierten Gender-Selbstkonzepte der in dieser Arbeit untersuchten Männer. Der Faktor Geschlecht wird jedoch in der Frauen- und Geschlechterforschung im Hinblick auf die Berufsorientierung junger Frauen thematisiert, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Fokus ihrer Überlegungen rücken. Oechsle et al. (2009) betonen in diesem

Zusammenhang, dass starre Berufswahlkonzepte, in denen Standardnormalbiographien angenommen werden, in einer sich rasant wandelnden Gesellschaft, die in ihrer multioptionalen Vielfalt das Label der „Neuen Unübersichtlichkeit“ (Habermas, 1985, S. 38) verdient, möglicherweise obsolet werden. In einer Zuspitzung würde somit auch im Zuge einer radikalen Individualisierung und Subjektivierung eine traditionelle Berufsdefinition in ihrer Orientierung spendenden Zementierung im Lebensplan eines Menschen in flexible, alternative Begrifflichkeiten überführt werden müssen. Seit den 1980er Jahren suggerieren Untersuchungsergebnisse der Soziologie sowie der Arbeits- und Organisationspsychologie einen substantiellen Wandel und eine Destandardisierung der Sichtweise von Arbeit und Beruf. Sie betonen eine starke Subjektivierung im Rahmen der Erwerbstätigkeit, eine Aneignung des Berufs durch das Individuum und eine tendenzielle Auflösung der Trennlinie zwischen Arbeit und Freizeit (Baethge, 1991; Gottschall & Voß, 2003; Oechsle et al., 2009; Weihser, 2014). Das Individuum ist ganzheitlich in den Arbeitsprozess integriert, bindet die eigene Persönlichkeit in das Konnotationsfeld des Berufs ein und wird durch dieses in seiner beruflichen Funktion und als Person mit Verhaltens- und Einstellungsmerkmalen belegt. Das Subjekt wird durch dieses ganzheitliche Amalgam von Beruf und Persönlichkeit zum Designer der eigenen, öffentlichen Identität (Böhnisch, 2013; Guichard, 2009; Guichard, Pouyaud, de Calan & Dumora, 2012; Pouyaud, Bangali, Cohen-Scali, Robinet & Guichard, 2016). Die Berufswahlentscheidung fungiert somit als bedeutsamer Anker im Prozess der Identitätsbildung und der zukünftige Arbeitnehmer sieht sich gezwungen, seine Persönlichkeit und sein Selbstbild mit dem entsprechenden Berufsimago abzugleichen (Pfuhl, 2010; Schölling, 2005).

1.2 PERSÖNLICHKEITSTYPOLOGIE UND BERUFSORIENTIERUNG

Die in dieser Arbeit dargestellte Studie untersucht im Zentrum ausgewählte, sozial konstruierte männliche Persönlichkeitsmerkmale im Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu bzw. der Wahl von akademischen Berufsfeldern. Aus diesem Grund wird nachfolgend insbesondere ein prominentes Berufswahlmodell detailliert dargestellt, welches auf der Grundlage beruflich orientierter Persönlichkeitsfaktoren konzipiert ist und in dessen Rahmen Berufskategorien beispielsweise als tendenziell stereotyp männlich bzw. weiblich klassifiziert werden können.

Eine der bis heute populärsten Berufswahltheorien stellt die persönlichkeitszentrierte, kongruenzbasierte Theory of Vocational Choice von John Holland (1959, 1985, 1997) dar. Berufswahl wird demzufolge als Zuordnungsprinzip (Matching) zu bestimmten Persönlichkeitstypen verstanden. Individuelle berufliche Interessen werden charakteristischen Aspekten zugeschrieben, sodass die Wahl einer Profession Ausdruck der individuellen Persönlichkeitsstruktur ist. „[T]ypes are attracted to types“ (Holland, 1985, S. 16). Holland geht ebenfalls davon aus, dass der tatsächliche berufliche Erfolg von der Möglichkeit abhängig ist, eine berufliche Tätigkeit auszuüben, die den individuellen Persönlichkeitsmerkmalen entspricht (Holland, 1985).

Die von Holland (1959, 1985, 1997) entworfenen sechs Typen beruflicher Umwelten des höheren Bildungsniveaus werden als *realistic*, *investigative*, *artistic*, *social*, *enterprising* sowie *conventional* und mit einem aus diesen abgeleiteten Akronym in der Fachliteratur als RIASEC-Typologie bezeichnet.

Individuen werden von Holland mit Grundhaltungen zur Umwelt belegt, ihre darauf basierenden Persönlichkeitssets können den sechs Berufskategorien in unterschiedlicher Art und Weise ähnlich sein und es ist fast immer möglich, sie einem der Cluster zuzuordnen. Die Wahl eines Berufes ist nach Holland vom Aspirationsniveau des Individuums abhängig, jedoch auch von der Intensität der Kenntnis des Selbstbilds bzw. der Kenntnis der Anforderungs- und Merkmalsprofile der jeweiligen Profession.

Diese sechs oben genannten Persönlichkeitstypen ergeben in Kombination insgesamt 720 unterschiedliche Persönlichkeitsmuster und sind darüber hinaus in gleichnamigen Umwelten abgebildet, die ein Mensch, der eine Berufswahl trifft, mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit aufsuchen wird. Das Interesse an einem Tätigkeitsfeld entwickelt sich laut Holland (1959, 1985) aus einem Konglomerat an Fähigkeiten und Coping-Strategien, die dann einen beruflichen Persönlichkeitstypus ausbilden. In der diesbezüglichen Argumentation bezieht sich Holland (1985) auf die Arbeiten von Campbell (1971) und Baird (1970), die nachweisen konnten, dass Messungen des Niveaus des Interesses an einer beruflichen Tätigkeit in enger Verbindung zu verschiedenen Persönlichkeitsfaktoren stehen. Holland beschreibt in der Folge die von ihm geprägten sechs Persönlichkeitstypen bzw. beruflichen Umwelten mit Konnotationsclustern, die aus bedingt klischeehaft anmutenden Adjektiven bestehen. Der realistische Persönlichkeitstyp beispielsweise wird von Holland (1985) als nicht sozial, konformistisch, frei, authentisch, dickköpfig, materiell eingestellt, natürlich, nachhaltig, pragmatisch, selbstwirksam, unflexibel und unbeteiligt definiert. Der investigative Persönlichkeitstyp wird in Abgrenzung dazu als analytisch, vorsichtig, kritisch, von komplexer Intellektualität, neugierig, unabhängig, reflektiert-introspektiv, bisweilen pessimistisch, präzise, rational, zurückhaltend und unbeliebt beschrieben. Die unternehmerische Persönlichkeitsanlage hingegen umfasst zum Beispiel das Spektrum der Eigenschaften von habgierig, abenteuerlustig, gefällig, ambitioniert, dominant, energisch, selbstdarstellerisch, den Nervenkitzel suchend, extrovertiert, kokettierend, optimistisch, selbstbewusst, gesellig bis hin zu redselig. Seine Charaktertypologie führt Holland auch auf familiäre Einflüsse zurück und er assoziiert mit den Persönlichkeitstypen Ähnlichkeiten der Lebensgeschichten der Berufsaspiranten (Holland, 1985).

Die Suche nach einem passenden Beruf wird mit Holland zu einer Suche nach einer grundsätzlichen Bestimmung des Selbst. In Hollands Modell (1959, 1985) gelingt die Passung (*Kongruenz*) von Persönlichkeitstyp und der Kategorie des beruflichen Umfelds nicht immer, dennoch gibt es bestimmte Wahrscheinlichkeiten dafür; so erscheint es sinnvoll, dass ein unternehmerischer Persönlichkeitstyp ein Berufsfeld dieser Richtung bevorzugt, allerdings erscheint auch die Wahl einer konventionell gelagerten Profession möglich, denn die Distanz zwischen diesen beiden Persönlichkeitskonzepten ist relativ gering. Diese Distanzen werden in Hollands RIASEC-Hexagon-Modell sichtbar (Holland, Whitney, Cole & Richards, 1969), in welchem sich beispielsweise die Entfernungen zwischen konventionellen und unternehmerischen Persönlichkeitstypen als gering und die zwischen der konventionellen und künstlerischen Typologie als maximal groß dargestellt finden. Die Messgröße dieser Distanzen der jeweiligen Berufsumwelten bzw. der Persönlichkeitsprofile zueinander wird in Hollands Terminologie als *Konsistenz* bezeichnet.

Die Angemessenheit der Geometrie bzw. der Genauigkeit dieses Modells wurde in verschiedenen Studien, auch wegen der Zuordnungsmöglichkeiten zu nur

sechs Berufskategorien, in Frage gestellt und revidiert. So schlugen Prediger und Vansickle (1992a, b) ein Hexagon mit zusätzlichen Orientierungsdimensionen vor (*data, ideas, people, things*), Gati (1991) sowie Gati und Nathan (1986) kritisierten die Auffassung, dass von gleichen Distanzen zwischen den Berufsumwelten auf den Außenseiten des Hexagonmodells ausgegangen wird. Auf der Basis der RIASEC-Klassifikation wurde ein dreistufiges, hierarchisch organisiertes System entwickelt und in einer weiteren Konzeption wurde Hollands Kategorienschema um zwei weitere Berufsfelder ergänzt. Tracey (2002) sowie Tracey und Rounds (1993) passten das Holland-Hexagon erweiternd in ein Circumplex-Modell ein (vgl. Nagy, Trautwein & Lüdtker, 2010) und in Abwandlung und Ergänzung der hexagonalen Struktur werden in der aktuellen Forschung Facetten bzw. Komponenten beruflicher Interessen untersucht (Armstrong, Day, McVay & Rounds, 2008; Wille, de Fruyt, Dingemans & Vergauwe, 2015). Bis heute gibt es keine Einigung darüber, welches Modell Persönlichkeitskategorien und berufliche Umwelten am besten abbildet.

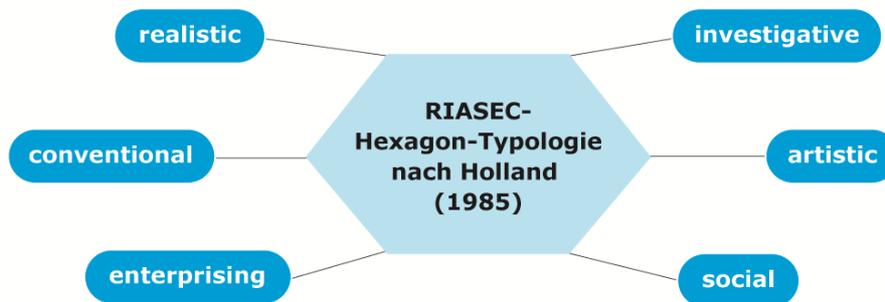


Abbildung 1: RIASEC-Hexagon-Typologie nach Holland (1985)

Holland (1985) definiert anhand der von ihm entwickelten Taxonomie auch das jeweilige Aspirationsniveau der kategorisierten Individuen. So assoziiert er mit einem hohen beruflichen Anspruchsniveau in der Reihenfolge unternehmerische, soziale, künstlerische, investigative, konventionelle und realistische Persönlichkeitstypen.

Die Merkmalsbündel der beruflichen Umwelten wirken auf Individuen in unterschiedlicher Art und Weise als Stimuli, sodass Rollenmuster, Werthaltungen oder Statuszuschreibungen mit dem eigenen Selbstbild abgeglichen werden.

Holland entwickelte zum Zweck der Sicherstellung der Genauigkeit des Matching-Prozesses im Rahmen seiner theoretischen Ausführungen für die Praxis der Berufsberatung das Vocational Preference Inventory (VPI, 1958, 1977), das im Ergebnis für die Testpersonen aus drei RIASEC-Kürzeln bestehende, individuelle, so genannte VPI-Kodes ausweist, welche bis heute in zum Teil adaptierter Form in Beratung und Forschung Anwendung finden. Die Ergebnisse der Validierung des Inventars sah Holland als Beleg für die Passung der stabilen Persönlichkeitsmatrix (Trait) eines Individuums zur Wahl eines Berufsfeldes (Holland, 1985).

Interessant erscheint der Hinweis, dass sich im Zuge der Validierungen der Konzeption Hollands geschlechtsspezifische Präferenzmuster der beruflichen Umwelten herausstellten. Gender-Stereotype wurden angesichts der Werte von Frauen und Männern beispielsweise in den Segmenten *artistic*, *investigative* bzw. *realistic* deutlich, wobei den Kategorien *realistic* bzw. *investigative* zugeschriebene

Berufe maskulin typisiert wurden, während die Klassifizierung *artistic* sich als feminin attribuiert erwies. Die diesbezüglichen Items sind offenbar geschlechtstypisiert und die Ergebnisse bilden die Erfahrungswerte bzw. Sozialisationskorridore von Frauen und Männern und weniger deren tatsächliche fachbezogene Neigungen ab (Aros, Henly & Curtis, 1998; Betz & Fitzgerald, 1987; Chartrand, Dohm, Dawis & Lofquist, 1987).

Wenn das Cluster der Persönlichkeitsmerkmale eines Menschen die Wahl einer beruflichen Tätigkeit beeinflusst, muss an dieser Stelle auch auf die direkt mit der Persönlichkeit eines Individuums verbundene Motiv- und Motivationsforschung verwiesen werden (Heckhausen & Heckhausen, 2006). Im Rahmen der Motivtheorien stellt sich grundsätzlich die Frage nach der Zweckrationalität einer Handlung bzw. einer Entscheidung, in diesem Kontext also der Entscheidung hinsichtlich der Berufswahl. Ein für das Individuum bedeutsamer Wert soll durch eine solche Handlung erhöht oder gesichert werden, dieser kann materieller oder aber auch persönlichkeitsbedingter Natur sein, wenn zum Beispiel die Neigung zur Dominanz bzw. zur Instrumentalisierung anderer Menschen (Christie & Geis, 1970) eine Rolle im Berufsfindungsprozess spielen sollte.

Die Motivforschung fragt danach, ob durch „Persönlichkeitseigenschaften ein konsistentes Verhalten über ähnliche oder gleiche Situationen und über sich wiederholende Gelegenheiten hinweg“ erklärt werden kann (Heckhausen, 1989, S. 6). Die grundsätzliche Verfolgung der Idee, einen großen Teil seiner Lebenszeit bzw. des Lebensraums einer beruflichen Tätigkeit zu widmen, bedingt die Reflexion bzw. Akzeptanz konsistenter Motivstrukturen und Persönlichkeitseigenschaften. Scheinbar ist ein Akt der inneren Zustimmung erforderlich, um aus einem erwoogenen Handlungsziel der Berufswahl eine echte Intention abzuleiten, also eine diffuse Idee bzw. eine bildhafte Vorstellung tatsächlich in den Volitionsprozess einer konkreten Berufswahlentscheidung, in den von Michotte und Prüm (1910) geprägten Entschlussmoment des *consent d'agir* zu überführen. So spielen das Aggressions-, Anschluss-, Leistungs- und Machtmotiv als Traits im Berufswahlprozess sicherlich eine entscheidende Rolle. Individuen sind mit Allport (1937) dynamisch-zukunftsgerichtete, aktive Organismen, die gemäß ihrer Motivanlage und Persönlichkeitsstruktur zielorientiert Situationen, also auch berufliche Szenarien im Sinne Hollands Modell (1959, 1985), aufsuchen und nicht nur auf den Druck solcher Situationen reagieren.

Im Rahmen der Berufswahlforschung wurde das Matching-Modell Hollands (1985) sukzessive weiter entwickelt, in Beratungskonzepte integriert und fungiert bis heute als Basis einer Vielzahl von Berufsinteressentests (Dictionary of Holland Occupational Codes: Gottfredson & Holland, 1989, 1996; Gottfredson, Holland & Ogawa, 1982; Dictionary of Occupational Titles; O*Net Database: Rounds et al., 1999). Holland führt im Zuge der Argumentation und Erläuterung seines Konzepts zahlreiche Belege der zeitgenössischen Forschung an, die die von ihm entwickelte Matching-Typologie stützen (Gottfredson, Holland & Ogawa, 1982; Grotevant, Scarr & Weinberg, 1977; Holland & Holland, 1977; Taylor & Kelso, 1973; Williams, 1972). Das Hexagon-Modell wird bis heute in unzähligen Studien zur Berufswahl- und Berufsinteressenforschung kritisch diskutiert, häufig mit Einschränkungen bestätigt und in Untersuchungsdesigns der Berufswahlforschung sowie zur berufsorientierten Interessenmessung angewendet bzw. in diese integriert (Dik, Strife & Hansen, 2010; Ertelt & Frey, 2013; Gatzka & Hell, 2014; Gottfredson & Richards, 1999; Hell, Wille & Höft, 2016; Humphreys & Yao, 2002; Nagy, Trautwein & Lüdtke, 2010; Päßler, Beinicke & Hell, 2014; Pfuhl,

2010; Reardon, Vernick & Reed, 2001; Tracey & Rounds, 1993; Volmer, Spurk & Abele, 2013; Volodina & Nagy, 2016; Woods & Hampson, 2010). Es bleibt an dieser Stelle anzumerken, dass es auch eine größere Anzahl außerhalb der USA durchgeführter Studien gibt, die die RIASEC-Typologie nicht validieren konnten (Nagy et al., 2010).

1.3 GESCHLECHTSROLLENBILDER UND BERUFSENTSCHEIDUNGEN

Die Berufs- und Studienwahl junger Menschen wird landläufig mit ihren konkreten fachlichen Interessen in Verbindung gebracht. Es ist jedoch umstritten, ob die endgültige Entscheidung für eine Profession allein mit den inhaltlichen Neigungen eines Menschen korrespondiert, denn projizierte Berufsimagen scheinen in diesem Zusammenhang bedeutende Leitgrößen zu sein. Neben dem Sozialprestige ist vor allem die Zuordnung des Berufsbildes zu einem männlichen bzw. weiblichen Selbstkonzept entscheidend (Ellemers, 2018; Gottfredson, 1981, 1985, 2002; Schuchart, Keßler, Scheidt & Buchwald, 2016). Die Passung des männlichen Selbstkonzepts mit der Berufs- bzw. Studienwahl steht im Fokus der in dieser Arbeit dokumentierten Studie.

Im Rahmen der Erklärung geschlechtsabhängiger Berufswahl wird in der Fachliteratur zwischen strukturorientierten und subjektorientierten Ansätzen differenziert (Nissen, Keddi & Pfeil, 2003). Mit der strukturorientierten Perspektive ist die Geschlechterpräferenz gewisser Berufsprofile in der Ausbildung bzw. auf dem Arbeitsmarkt gemeint, Anforderungsprofile sind in diesem Sinne geschlechtssensibel formuliert. Im Zentrum dieses Kapitels steht jedoch die subjektorientierte, biographische Gender-Perspektive, die den Hintergrund der Entscheidungsabläufe für oder wider einen Beruf bildet.

Die einzige umfassende Berufswahltheorie, die den Faktor Geschlecht explizit in den Blick nimmt und von daher für die im Zentrum dieser Arbeit untersuchte Stichprobe männlicher Akademiker in hohem Maße bedeutsam erscheint, ist die entwicklungs- und persönlichkeitsorientierte sowie partiell deterministische *Circumscription and Compromise*-Konzeption von Gottfredson (1981, 1985, 2002). Gottfredson (1981, 2002), Gati und Nathan (1986) sowie Gati, Houminer und Aviram (1998) erkennen im Prozess der Berufswahl einen Sondierungsvorgang, ein Verfahren der sequentiellen Eliminierung, in dem es darum geht, die Anzahl der in Frage kommenden Professionen zu reduzieren. Gottfredson eröffnet im Rahmen ihres *Circumscription and Compromise*-Modells (1981, 2002) die Sicht auf die kontinuierliche Entwicklung einer beruflichen Vorstellung, beginnend im Vorschulalter bis hin zum Ende der Schullaufbahn, und beleuchtet die Prozesse, die die Integration von Selbstkonzept und Karriereplanung steuern. In ihrer Theorie steuert das Gender-Selbstkonzept maßgeblich die Berufswahl. Kindliche Berufsvorstellungen determinieren in einem gewissen Rahmen die Berufsorientierung im Erwachsenenalter. Gottfredsons verdeckt deterministisches Konzept verbindet Elemente der schema-basierten Persönlichkeitsfaktoretheorie Hollands (1959, 1985) mit dem Entwicklungsansatz von Super (1957, 1980). Der Aufbau eines akzeptablen Berufsbilds entwickelt sich mit Gottfredson (1981, 2002) parallel zur Genese des Selbstkonzepts, wobei der wichtigste Faktor in diesem Zusammenhang die Zuordnung zwischen Berufsprofil und Geschlechtsrolle ist. In Konkordanz mit Guichards Idee der *subjective identity forms* (2009) sieht Gottfredson das berufliche Selbstkonzept eines Menschen als die Integration bzw. die Totalität einer Vielzahl von Sichtweisen der eigenen Person, die neben der

Passung des sich entwickelnden Geschlechtsideals mit einem in Frage kommenden Berufsbild die Bandbreite an Fähigkeiten, die Persönlichkeit, Interessen oder aber die Stellung in der Gesellschaft betreffen können (Gottfredson, 1981). Ähnlich wie in Guichards *identity frames* wird in Gottfredsons Modell im Zuge der Persönlichkeitsentwicklung eine kognitive Struktur (*cognitive map of occupations*, Gottfredson, 1981) beruflicher Stereotype geschaffen. Auch die durch das Individuum wahrgenommene Zugangswahrscheinlichkeit zu einem Beruf und die Bandbreite entsprechender Alternativen sind in Gottfredsons (1981) Modell von Bedeutung. In diesem Kontext erscheint insbesondere der *social space* bzw. die *zone of acceptable alternatives* wichtig. Dabei handelt es sich um einen begrenzten Bereich beruflicher Alternativen, die nach Abgleich mit den subjektiv empfundenen Gender- und Prestigeanforderungen kompatibel sind. Die Passung von Geschlechts- und Berufsbild, die soziale Herkunft, die Intelligenz, tatsächliche berufliche Interessen, wahrgenommene Kompetenzen und das individuelle Wertesystem werden in unterschiedlichen kognitiven Entwicklungsstadien in ein berufliches Selbstkonzept überführt.

1.3.1 ENTWICKLUNGSPHASEN NACH GOTTFREDSON

Gottfredson (1981, 2002) unterteilt die Entwicklung junger Menschen in vier Phasen, die jeweils an das Lebensalter und den kognitiven Entwicklungsstand angebunden sind. Ein Kind hat grundsätzlich ein positives Bild der Berufe, die ihm bewusst sind. Jedoch werden mit steigendem Lebensalter die jeweils verschiedenen, bis zu den entsprechenden Zeitpunkten entwickelten Selbstkonzepte als Kriterien der Überprüfung der Kompatibilität von Berufsbildern mit dem Selbstbild herangezogen und differenzieren dann berufliche Präferenzen. Zunächst orientiert sich in der ersten Phase ein Kind im Alter von drei bis vier Jahren an Größe und Kraft, deren Erscheinung und Existenz mit Vorstellungen von Magie bzw. der Wirksamkeit transzendentaler Mächte in Verbindung gebracht werden. Im Alter von ungefähr fünf Jahren werden diese Attribute mit dem Erwachsensein assoziiert, das Erwachsensein wird seinerseits mit bestimmten beruflichen Rollen in Verbindung gebracht. In diesem Alter gelingt es Kindern bereits, ein entsprechendes Selbstbild in die Zukunft zu projizieren.

Die Entwicklung des Selbstkonzepts setzt ein, wenn Kinder Aussagen über sich selbst treffen können; es bezeichnet allgemein beschreibbare Vorstellungen eines Individuums über sich selbst, die bewusst sind und die aus seinen Handlungen bzw. Reaktionen faktisch erschließbar sind. Selbstkonzepte werden durch Selbstwahrnehmungen, Interessen, Begabungen und soziale Stellung konstituiert und beziehen sich auf aktuelle oder auch zukünftige Situationen. Im Rahmen dieser Entwicklung sind Kinder alsbald in der Lage, über Berufe zu sprechen und diese zu bewerten. Berufsorientierung erfolgt nicht gemäß starren schulischen Aktivitäten, sondern sie ist eine Konsequenz der individuellen Wahrnehmung und zugleich Narrativ im Prozess der Entwicklung der Weltwirklichkeit eines jungen Menschen (Guichard, 2009; Ratschinski, 2011).

Zeitgleich findet in dieser zweiten Phase die Entwicklung des geschlechtlichen Selbstkonzepts statt, wobei dieses biologistisch bzw. im Rahmen der Termini der Geschlechtsrollen gedacht ist. In diesem Zeitraum werden Berufsbilder klar nach Geschlecht getrennt wahrgenommen und die Geschlechtsrollen der Erwachsenen sind Kindern im Alter von vier bis fünf Jahren bewusst. Dazu gehört beispielsweise das Wissen darum, dass Aggression und Gefahr Aspekte männlicher Berufe