

**Hochschultage Berufliche Bildung 2025:
Nachhaltig – Digital – Chancengerecht.
Zukunftsszenarien von Arbeit, Bildung und Beruf**

17.-19. März 2025 an der Universität Paderborn

Hrsg. v. **Katharina Hartwich, Dietmar Heisler, Petra Lippegaus, Michelle
Schmökel, Jana Schwede & Christian Sommer**

Dennis KRELL

(Westfälische Hochschule Gelsenkirchen & Universität Bielefeld)

**Geschlechtsuntypische akademische und berufliche
Ausbildungswahl. Eine qualitativ-rekonstruktive Studie mit
Teilnehmenden des NRW-Talentscoutings**

Online unter:

https://www.bwpat.de/ht2025/krell_ht2025.pdf

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | bwp@ 2001–2026

Geschlechtsuntypische akademische und berufliche Ausbildungswahl. Eine qualitativ-rekonstruktive Studie mit Teilnehmenden des NRW-Talentscoutings

Abstract

Das Institut der Deutschen Wirtschaft beschreibt die berufliche Geschlechtssegregation am deutschen Arbeitsmarkt als „relativ beständiges Muster“ (Schmidt, 2020, S. 63). Die Berufswahl junger Erwachsener unterliegt nach wie vor einer binären vergeschlechtlichen Logik (Faulstich-Wieland & Scholand, 2017, S. 250). Nach einer aktuellen quantitativen-experimentellen Studie (Erdmann et al., 2023) scheint das verstetigte Programm NRW-Talentscouting dieser Segregation entgegenzuwirken, ohne dass dies explizit ein Programmziel ist. Offen bleibt, warum Teilnehmende häufiger geschlechtsuntypische Entscheidungen treffen. Daher zielt das im Beitrag dargestellte Promotionsvorhaben darauf ab, die Perspektive der Teilnehmenden mittels qualitativ-rekonstruktiver Methoden zu fokussieren und die Bedeutung des NRW-Talentscoutings für die Teilnehmenden zu untersuchen, die sich für eine geschlechtsuntypische akademische oder berufliche Ausbildung entschieden haben. Der folgende Beitrag liefert eine Übersicht über das Forschungsprojekt und den gegenwärtigen Stand der Arbeit.

Gender-atypical academic and vocational training choices. A qualitative-reconstructive study with participants in the NRW-Talentscouting

The German Economic Institute describes the occupational gender segregation in the German labor market as a „relativ persistent pattern“ (Schmidt, 2020, S. 63). The career choices of young adults are subject to this gendered logic (Faulstich-Wieland & Scholand, 2017, S. 250). According to a recent quantitative-experimental study (Erdmann et al., 2023), the established program NRW-Talentscouting seems to counteract this segregation, even though this is not the program explicit aim. Therefore, the PhD project aims to focus the perspectives of these participants using qualitativ-reconstructive methods and to investigate the significance of the NRW-Talentscouting program for participants who have chosen a gender-atypical academic or vocational training path. The following article describes the research project and the current state of the study.

Schlüsselwörter: *Berufswahl, Geschlecht, Milieu, Beratung, Sekundarstufe II*

1 Ausgangspunkt

Geschlecht ist bis heute ein wesentliches Merkmal, das die Struktur der Erwerbsarbeit in Deutschland und anderen OECD-Ländern prägt (Makarova & Herzog, 2020; OECD, 2024). Das Institut der Deutschen Wirtschaft beschreibt die berufliche Geschlechtersegregation (im weiteren Segregation) – hier als binär männlich und weiblich gedacht – als ein über die Zeit

hinweg „relativ beständiges Muster“ (Schmidt, 2020, S. 63). Dabei werden zwei Dimensionen der Segregation unterschieden (Heintz et al., 1997, S. 16):

- Die *vertikale Geschlechtssegregation* beschreibt die Verteilung der Geschlechter innerhalb der Betriebs- bzw. Organisationshierarchie.
- Die *horizontale Geschlechtssegregation* beschreibt die Verteilung der Geschlechter innerhalb der unterschiedlichen Berufe bzw. beruflichen Branchen.

Die Kategorisierung von Berufen und Studienfächern als geschlechtstypisch, -untypisch oder geschlechtsgemischt erfolgt anhand der Geschlechterverhältnisse in diesen jeweiligen Bereichen. Die in der Literatur verwendeten Schwellenwerte variieren je nach konservativer oder optimistischer Schätzung. Der niedrigste in der Literatur angegebene Schwellenwert liegt bei unter 40 Prozent. Somit gilt ein Beruf oder Studienfach gemäß einer optimistischen Schätzung als geschlechtsuntypisch, wenn der Anteil eines bestimmten Geschlechts in diesem Bereich unter 40 Prozent beträgt (Makarova & Herzog, 2020, S. 271).

Bereits bei der Wahl zwischen einer dualen oder schulischen Ausbildung und einem Studium sind geschlechtstypische Unterschiede erkennbar. Das vorliegende Forschungsvorhaben setzt an der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes an. So wirken bspw. Geschlechterstereotype als bedeutende Selektionskriterien bei der Berufswahl von jungen Erwachsenen und tragen entscheidend zur horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes bei (Makarova & Herzog, 2020, S. 274). Die Konsequenz sind ungenutzte Potenziale von jungen Menschen, deren akademische und berufliche Entscheidungen nicht primär auf individuellen Interessen und Kompetenzen basieren, sondern auf hegemonialen Geschlechternormen (Faulstich-Wieland, 2016, S. 15). Im Hinblick auf den Ausbildungsverlauf beobachten Studien ein höheres Abbruchrisiko von Studierenden mit einer geschlechtsuntypischen Studienfachwahl (Meyer, 2022, S. 115–116) sowie eine höhere Drop-Out-Rate bei Auszubildenden des unterrepräsentierten Geschlechts (Dornmayr & Nowak, 2017, S. 68; Dreisiebner, 2019, S. 14). Strukturelle Ungleichheiten, insbesondere in frauendominierten Berufen, äußern sich unter anderem in Form von schlechterer Arbeitsmarktsicherheit, niedrigerem Berufsprestige und dem Gender-Pay-Gap (Stohr et al., 2021, S. 5).

Im Jahr 2022 betrug der Anteil von weiblichen Auszubildenden an den neu geschlossenen Ausbildungsverträgen 36,5 % und war damit deutlich niedriger als der Anteil männlicher Auszubildender im dualen Ausbildungssystem (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2023, S. 36). Auf den ersten Blick lassen sich die Differenzen in Bezug auf ein Studium hingegen nicht erkennen. So beträgt der Anteil der weiblichen Studienanfängerinnen an deutschen Hochschulen im Wintersemester 2022/2023 etwa 52 % (Statistisches Bundesamt, 2023b). Zunächst suggeriert dies eine oberflächliche Gleichverteilung, die sich jedoch mit Blick auf einzelne Studiengänge als ungenau/trügerisch erweist. So sind bei genauerer Betrachtung der Wahl von Ausbildungsberufen und Studiengängen geschlechtstypische Muster („Geschlechtstypik“) – sogenannte „Geschlechterreviere“ – zu erkennen (Faulstich-Wieland & Scholand, 2017, S. 250), die sich folgendermaßen grob zusammenfassen lassen:

- Im Ausbildungssystem entscheiden sich überwiegend männliche Jugendliche für den dualen technischen und gewerblich-industriellen Bereich. Im Gegensatz dazu zeigt sich bei weiblichen Jugendlichen eine deutliche Konzentration ihrer Ausbildungswahl, insbesondere im Dienstleistungs- und Gesundheitssektor (Makarova & Herzog, 2020, S. 271). Der „SAHGE-Bereich“ (Mergner, 2011) – Soziale Arbeit, haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege, Erziehung – innerhalb der zumeist immer noch vollzeitschulischen Ausbildungsberufe, lässt sich ebenfalls als weiblich dominiert beschreiben (Statistisches Bundesamt, 2023a).
- Die Studienfachwahl unterliegt ebenfalls einer selektierenden Logik und weist Unterschiede in der Verteilung von männlichen und weiblichen Studierenden auf. Hierbei lassen sich die MINT-Studiengänge – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – als männlich dominiert kategorisieren. Unter den weiblich dominierten Studiengängen finden sich die Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Studiengänge im Sozial- und Gesundheitsbereich (Makarova & Herzog, 2020, S. 271).

Die gesellschaftliche Relevanz der Thematik „geschlechtersensible Berufsorientierung“ spiegelt sich in verschiedenen politischen Beschlüssen auf Bundes- und Landesebene wider, aus denen Interventionsprogramme für eine gendersensible Berufsorientierung in Schulen hervorgegangen sind, die versuchen der horizontalen Segregation entgegenzuwirken (Faulstich-Wieland, 2020, S. 484; Makarova & Herzog, 2020, S. 271). Ein exemplarisches Beispiel hierfür ist der Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) vom 6. Oktober 2016. In diesem Kontext thematisiert die KMK die „kontinuierlichen Traditionalisierungen“ in den Übergangsentscheidungen zwischen den Geschlechtern und fordert die Schaffung von reflektierten Lernsituationen, um Geschlechterstereotypen in der Berufs- und Lebensplanung entgegenzuwirken (KMK, 2016). Die Ministerin für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen, Dorothee Feller, betont in einer pädagogischen Handreichung für Schulen des Landes NRW, dass geschlechtersensible Bildung ein „wesentlicher Grundpfeiler unserer Gesellschaft“ ist und hebt die Notwendigkeit der Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen hervor. Diese Handreichung unterstreicht zudem die Bedeutung einer geschlechtersensiblen und an individuellen Potenzialen orientierten Laufbahnberatung an weiterführenden Schulen (MSB NRW, 2022, S. 3; 23).

2 Intersektionale Anhaltspunkte zur Berufs- und Studienwahl

Vor dem Hintergrund der zuvor beschriebenen starken Ausprägung der horizontalen Segregation sowie der gesellschaftspolitischen Initiativen zu deren Überwindung stellt sich die Frage, welche individuellen, sozialen und strukturellen Faktoren die Berufsfindung beeinflussen.

2.1 Berufsfindung von Jugendlichen

Der Übergang von der Schule ins Berufs- oder Hochschulsystem ist eine zentrale Entwicklungsaufgabe, die Jugendlichen – besonders gegen Ende der Schulzeit – bevorsteht. Bei der Berufsfindung handelt es sich nicht um eine punktuelle Entscheidungssituation, sondern um einen Prozess, der bereits in der Kindheit beginnt und einer lebenslangen Entwicklung unter-

liegt (Dreisiebner, 2019, S. 99; Driesel-Lange et al., 2020, S. 57). Den Jugendlichen wird innerhalb der individualisierten Gesellschaft als Entscheider:innen eine Eigenverantwortung zugeschrieben. Dies gilt im Besonderen im Hinblick auf die Berufsbiografie. Die Aufgabe der Berufswahl kann mithilfe des Umfeldes gelöst werden, liegt jedoch letztendlich in der Eigenverantwortung der Jugendlichen (Brüggemann & Rahn, 2020, S. 17). Damit geht die Berufswahl mit einer bedeutenden biografischen Entscheidungssituation einher. Gesellschaftspolitisch wird die idealistische Annahme geteilt, dass die Berufswahl einer freien Entscheidung unterliegt (Micus-Loos et al., 2016, S. 19; S. 31). Zwar wird die Berufswahl in Deutschland als eigenständige Aufgabe des Individuums verstanden, jedoch findet die Berufsorientierung in kooperativer Form unter Einbezug verschiedener (institutionalisierter) Akteur:innen statt. Hierzu zählen neben dem privaten Umfeld der jungen Menschen – insbesondere Eltern sowie Peers – auch Schulen, Angebote der Arbeitsagenturen sowie eine Vielzahl außerschulischer Einrichtungen und Initiativen (Brüggemann & Rahn, 2020, S. 14). Obwohl die Schule als Akteurin in den Berufsorientierungsprozess eingebunden ist, variiert deren Rolle je nach Schulform erheblich. Insbesondere an Schulen, die zu einer Hochschulzugangsberechtigung führen, hat die Berufsorientierung erst in jüngerer Zeit an Bedeutung gewonnen. Traditionell wurde die Berufsorientierung dort vor allem als Aufgabe der Studierenden während des Studiums betrachtet, da der Fokus auf dem fachbezogenen Lernen allgemeiner Grundlagen zur Erlangung der Studienberechtigung lag (Kracke et al., 2020, S. 225). Vor dem Hintergrund der steigenden Anzahl von Auszubildenden mit (Fach-)Hochschulreife – 2010 (20,9 %) bis 2023 (27,6 %) – gewinnt die berufliche Ausbildung auch für Schüler:innen, die eine Hochschulzugangsberechtigung erwerben, zunehmend an Bedeutung (Statistisches Bundesamt, 2024b).

Neben dem schulischen Umfeld wirken auch andere Akteur:innen und Kontexte auf den Berufsorientierungsprozess von Jugendlichen ein. Dementsprechend ist der Berufsorientierungsprozess untrennbar mit dem Umfeld verknüpft und sollte vor dem Hintergrund der individuellen Lebenskontexte, die sich deutlich voneinander unterscheiden können, betrachtet werden (Brüggemann & Rahn, 2020, S. 13).

2.2 Berufsfindung im Kontext der Geschlechterforschung

Bereits zu Beginn ihres Lebens sind Individuen in ihren gesellschaftlich-kulturellen Kontexten hegemonialen Geschlechternormen und den damit verbundenen Erwartungen ausgesetzt. Dabei lernen sie geschlechtstypische Verhaltensweisen, Körperpraktiken, Gefühlsmuster sowie Berufs- und Lebensperspektiven kennen, die dem jeweils ‚eigenen‘ Geschlecht zugeschrieben werden. Kinder und Jugendliche in der Pubertät streben nach einer ausgeprägten Geschlechterkonformität (geschlechtstypische Eindeutigkeit), die Sicherheit und soziale Akzeptanz fördert (Maihofer, 2015, S. 643). Infolgedessen sind Strukturen, die eine frühzeitige Ausbildungs- und Berufswahl fordern, ein relevanter Faktor für die stark segregierten Ausbildungs- und Berufsverläufe von Jugendlichen. Die geschlechterbezogene/vergeschlechtlichte Sozialisationsarbeit ist dabei ein aktiver und passiver Prozess, der sich vom und am Individuum selbst vollzieht, wobei Geschlechternormen nicht generell unhinterfragt übernommen werden. Dies bedeutet, dass das Individuum die hegemonialen Geschlechternormen und die damit verbundenen Erwartungen, mit denen es konfrontiert ist, in einem aktiven Prozess der Aneignung und Umsetzung auswählt, interpretiert und nach Bedarf unterschiedlich stark modifiziert. Dem-

entsprechend unterscheidet sich der vergeschlechtliche Sozialisationsprozess individuell (Maihofer, 2015, S. 643–653). Somit ist der Berufsorientierungsprozess ebenfalls einer vergeschlechtlichten und vergeschlechtlichenden Logik ausgesetzt, da dieser „von gesellschaftlichen Werten, Normen und Ansprüchen, die wiederum einem Wandel unterliegen, als auch den technologischen und sozialen Entwicklungen im Wirtschafts- und Beschäftigungssystem geprägt“ (Deeken & Butz, 2010, S. 19) wird.

Das Promotionsvorhaben ist an der Schnittstelle zwischen Berufswahl- und Geschlechterforschung angesiedelt. Berufswahl wird innerhalb der Geschlechterforschung insbesondere mit Blick auf die Bedeutung von Geschlecht als ein fundamentales, strukturierendes Merkmal betrachtet, wobei zwischen struktur- und subjektorientierten Forschungsansätzen unterschieden wird, die miteinander zusammenhängen und als einander ergänzende Zugänge fungieren (Micus-Loos et al., 2016, S. 27). Die inhaltlichen Schwerpunkte in den strukturorientierten Ansätzen sind strukturelle Barrieren und Widerstände sowie die geschlechtstypische Zuordnung bestimmter Tätigkeitsfelder durch die Gesellschaft und die daraus resultierende Rahmung und Begrenzung von Berufswahlentscheidungen. Für die vorliegende empirische Studie sind insbesondere die subjektorientierten Ansätze von Bedeutung. Sie legen ihren Schwerpunkt auf die Eigenbeteiligung der Subjekte als (Re-)Produzent:innen der beruflichen Geschlechtersegregation. Dieser theoretische Blick in den subjektorientierten Ansätzen auf die Handlungsmuster basiert auf subjektiven Deutungen und Konstruktionsleistungen, die wiederum einer Wechselwirkung mit gesellschaftlichen Strukturen und institutionalisierten Rahmenbedingungen unterliegen (Micus-Loos et al., 2016, S. 28–29). Bestehende Geschlechterstereotype üben einen wesentlichen Einfluss auf die Berufswahl junger Erwachsener aus und stehen speziell in sozialpsychologischen Studien der Berufswahl- und Geschlechterforschung im Fokus (Loge, 2021, S. 38). Aus sozialisationstheoretischer Perspektive erachtet die Geschlechterforschung die Entwicklung des Selbstkonzepts im biografischen Kontext als bedeutsam und hebt die Relevanz normativer Geschlechterideale sowie gesellschaftlicher Rollenzuweisungen hervor (Micus-Loos et al., 2016, S. 29). Denn Jugendliche stehen unter dem gesellschaftlichen Zwang, sich kontinuierlich als vergeschlechtlichte Subjekte zu inszenieren, erfahren dabei vergeschlechtlicht-codierte Zuschreibungen und internalisieren diese (Micus-Loos & Plößer, 2015, S. 3–4). Beispielsweise beschreibt die *Social Role Theory* (Eagly, 1987; Eagly & Wood, 2012) sogenannte soziale Rollen bzw. Rollenverhalten (insbesondere Familien- und Berufsrollen), die von Individuen beobachtet werden. Durch diese Beobachtungen ziehen Individuen Schlussfolgerungen über vermeintliche geschlechtsspezifische Eigenschaften der Rolleninhaber:innen, wobei die dahinterliegenden Rollenanforderungen einzubeziehen sind.

Diese individuelle biografische Aneignung wird auch in Döllings Konzept des *Geschlechter-Wissens* (2005) aufgegriffen. Demnach wird *Geschlechter-Wissen* als ein Repertoire vielfältiger Wissensformen verstanden, das im Verlauf eines „mehrfach vorstrukturierten individuellen Aneignungs- und Verarbeitungsprozesses“ biografisch aufgeschichtet wird. Dieses Repertoire umfasst einerseits Wissens Elemente, die „rational“, „bewusst“ und „reflektiert“ sind, schließt jedoch ebenso unbewusste Wissens Elemente („natürliche Einstellungen“) ein, die Individuen im praktisch-alltäglichen Handeln anwenden (Dölling, 2005, S. 50). An diese sozialisationstheoretische Perspektive, welche das Individuum als Handelnde innerhalb gesellschaftlicher Strukturen begreift, knüpft die Studie an und betrachtet die akademische und beruf-

liche Ausbildungswahl als einen Prozess, der bereits in der Kindheit beginnt und einer lebenslangen Entwicklung unterliegt (Driesel-Lange et al., 2020, S. 57).

Innerhalb der Berufswahlforschung finden sich zahlreiche Theorien und Modelle, die eine Erklärung von Berufsfindung anstreben. Ein sozialisationstheoretischer Ansatz, der im Kontext dieses Untersuchungsinteresses besonders bedeutsam ist, ist die *Theory of Circumscription and Compromise (TCC)* von Linda S. Gottfredson (1981), die der Geschlechtstypik von Berufen in Verbindung mit dem Sozialprestige eine bedeutende Stellung im Berufsfindungsprozess einräumt (Faulstich-Wieland & Scholand, 2017, S. 24). Der theoretische Ansatz wird in der Literatur als besonders relevant betrachtet, da sie das Geschlecht – in Verbindung mit der sozialen Schicht – als den maßgeblichsten Faktor herausstellt (Dreisiebner, 2019, S. 90; Erdmann et al., 2023, S. 4; Makarova & Herzog, 2020, S. 274) und „kein [anderer] Ansatz eine theorie- bzw. modellinhärente Erklärung für die bestehende Geschlechtersegregation bei der Berufswahl [liefert]“ (Dreisiebner, 2019, S. 113). Als zentrale Ausgangspunkte dienen der Theorie das *Selbstkonzept* sowie die *Berufsvorstellungen*, wobei die Berufsvorstellungen als generalisierte Annahmen zu verstehen sind und als berufsbezogenes Wissen fungieren, das allen sozialen Gruppen verfügbar ist. In der Entwicklung von Selbstkonzept und Berufspräferenzen unterscheidet Gottfredson zwischen vier aufeinanderfolgenden Phasen, in denen berufsrelevante Elemente seit der Kindheit inkorporiert werden und aus denen aufgrund einer Ausschlusslogik (Kompromissbildungsverfahren) letztlich eine „Zone subjektiv akzeptabler Berufsalternativen“ resultiert (Brändle & Grundmann, 2020, S. 83-86; Grüneberg, 2024, S. 66). Das Kompromissbildungsverfahren dient dem Individuum zur Abwägung zwischen den „angestrebten Tätigkeiten und den wahrgenommenen Zugangschancen“ (Brändle & Grundmann, 2020, S. 85). Die Theorie benennt die Herstellung einer individuellen höchstmöglichen Kongruenz zwischen Selbstkonzept und Berufsvorstellungen. Diese beschriebene Zone der subjektiv akzeptablen Berufsalternativen unterscheidet sich inter- sowie intraindividuell je nach Zeitpunkt, hinsichtlich ihrer Grenzen, Breite, Klarheit sowie Stabilität und akzentuiert die mentalen wirksamen Barrieren beruflicher Räume (Rahn & Hartkopf, 2016, S. 117-118). Die Herausbildung von spontanen geschlechtsuntypischen Berufswünschen sowie die Provokation dieser durch kurze Interventionen sind damit – laut Gottfredsons Kerntheorie – unwahrscheinlich (Micus-Loos et al., 2016, S. 26; Rahn & Hartkopf, 2016, S. 117-118). Für Jugendliche und ihren mentalen beruflichen Orientierungsraum sind vorhandene Informationen und die Zugänglichkeit von Informationen gemäß der TCC von Gottfredson ein wesentlicher Faktor: „Das bedeutet, dass Individuen mit einem Mehr an Ressourcen im Zuge ihrer Berufswahlentscheidung aus einem breiteren Spektrum wählen können“ (Brändle & Grundmann, 2020, S. 86). Ebenso heben Faulstich-Wieland & Scholand (2017, S. 10) die Relevanz eines entsprechenden sozialen Umfeldes mit Unterstützungsfunktion für die Realisierung geschlechtsuntypischer Berufswünsche hervor. Die dargestellten Theorien richten den Fokus auf die Prozesshaftigkeit der Berufsfindung sowie auf die individuellen Handlungsspielräume der Akteur:innen, welche vor dem Hintergrund ihrer vergeschlechtlichten Sozialisationserfahrungen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gestaltet werden.

Auch die soziale Herkunft übt – wie im aktuellen Bildungsbericht (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024) hervorgehoben – einen bedeutenden Einfluss auf die Bildungsentscheidungen aus. Bereits die TCC von Gottfredson (1981) betrachtet Geschlecht in

Verbindung mit der sozialen Herkunft als vorstrukturierende Dimensionen, die die Berufswahl von Jugendlichen wesentlich beeinflussen, einen eingeschränkten Möglichkeitsraum vorgeben und auf eine höchstmögliche Passung zwischen individuellem Selbstkonzept und Berufsbild abzielen. Vor diesem Hintergrund rückt die soziale Herkunft in den Fokus der vorliegenden Untersuchung.

2.3 Milieu und Geschlecht

An diesem Ansatz knüpft das vorliegende Promotionsvorhaben an, indem es die akademische und berufliche Ausbildungswahl unter dem verbindenden Aspekt von Geschlecht und sozialer Herkunft analysiert. Daraus ergibt sich die Relevanz für das Forschungsvorhaben, Bildungswege auch unter dem Aspekt der sozialen Herkunft zu erklären. Dabei sind Milieukonzepte, insbesondere das Konzept der *sozialen Milieus* nach Vester et al. (2001), anschlussfähig, da es den Fokus auf die „Kultur des Alltags“, also damit auf die gesamte Lebensweise richtet (Bremer, 2007, S. 28–29). Strukturelle Faktoren (bspw. materielle Mittel) werden zwar als Einfluss für den Bildungsweg verstanden, erhalten jedoch keinen deterministischen Charakter (Bremer & Lange-Vester, 2025, S. 8; Loge, 2021, S. 103). Basierend auf dem Konzept sozialer Milieus sind Lebensführungspraktiken in Bereichen wie Bildung und Beruf durch den Habitus miteinander verknüpft, wodurch sie entscheidend zur Reproduktion und Verstärkung sozialer Ungleichheit beitragen (Loge, 2021, S. 109). Dies bedeutet, dass sich „Menschen eines Milieus [...] sich in ihren Vorlieben und Haltungen zu Arbeit und Bildung, zu Familien und Freunden, zur Freiheit und auch zur gesellschaftlichen Partizipation [ähneln]“ (Bremer, 2007, S. 29). Diese Perspektive ermöglicht es, Individuen als handlungsfähige Akteur:innen zu betrachten, die ihre Handlungen im Aushandlungsprozess mit gesellschaftlichen Strukturen vollziehen. Die Interpretation und Integration gesellschaftlicher Veränderungen erfolgt dabei nicht reflexhaft, sondern vor dem Hintergrund der „inkorporierten Prinzipien“ der Lebensführung (Bremer & Lange-Vester, 2014, S. 13). In Anlehnung an Pierre Bourdieu (1982) wird der Habitus als ein System beständiger Dispositionen verstanden, das (bspw. milieuspezifische sowie geschlechtstypische) Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster prägt. Die Inkorporation dieser Muster erfolgt aus den Erfahrungen in spezifischen sozialen Kontexten. Der Habitus fungiert als Vermittler zwischen sozialen Strukturen und individuellem Handeln (Rutter & Weitkämper, 2025, S. 212). Die Muster stehen in einer wechselseitigen Beziehung zum sozialen Milieu und weisen auf eine heterogene Ausgestaltung vergeschlechtlichter und vergeschlechtlichenden Konstruktionen innerhalb der sozialen Milieus hin (Koppetsch, 2001, S. 112).

Welche (implizite) Vorstellungen von der Lebensführung sowie von Beruf und Familie bei einem Individuum vorhanden sind, ist eng verbunden mit der Sozialisation in einem spezifischen sozialen Umfeld und der Inkorporierung entsprechender milieuspezifischer Muster der Wahrnehmung, Handlung und Bewertung – also milieuspezifischer Habitusmuster. (Loge, 2021, S. 118)

Die Ausbildungs- und Studienfachwahlen unterliegen diesen Aushandlungsprozessen und werden als Ausdruck von „*vergeschlechtlichten und vergeschlechtlichenden Milieuhabitus*“ beobachtet (Loge, 2021, S. 118, Herv. i. Orig.). Dies knüpft an die zuvor dargestellten Ansätze der Geschlechterforschung an. Geschlecht und soziales Milieu werden dabei intersektional als strukturgebende Dimensionen gefasst.

Aktuelle empirisch-quantitative Befunde zeigen, dass das NRW-Talentscouting (im weiteren Talentscouting) zum einen die Bedeutung sozialer Herkunft für nachschulische Bildungsentscheidungen mindert (Erdmann et al., 2022). Zum anderen weist das Talentscouting einen statistisch signifikanten geschlechtsdesegregierenden Effekt auf (Erdmann et al., 2023), obwohl dies nicht Bestandteil der Programmziele ist. Im Folgenden wird das in NRW verstetigte Programm erläutert, bevor die zentralen Befunde dargestellt werden, an die die vorliegende Promotion anknüpft.

3 Explorative empirische Befunde zum NRW-Talentscouting

Das Programm NRW-Talentscouting wird vom nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministerium gefördert. Nach einer befristeten Projektierung ab 2015, ist das Talentscouting seit 2021 ein landesweites, verstetigtes Programm. Im Jahr 2024 liegt die Anzahl der hauptamtlichen Talentscouts in NRW bei 100, die an 27 Fachhochschulen und Universitäten in NRW angestellt sind und an 600 Kooperationsschulen rund 30.000 Schüler:innen begleiten (Bienek & Kottmann, 2025, S. 56). Die Talentscouts beraten und begleiten besonders engagierte Schüler:innen aus nichtakademischen Familien sowie aus weniger privilegierten Haushalten, die einen höheren Unterstützungsbedarf bezüglich des nachschulischen Übergangs bzw. bei der Berufsorientierung aufweisen (Kottmann & Bienek, 2023, S. 233). Die Beratung ist ergebnisoffen, individuell sowie langfristig angelegt und unterstützt Schüler:innen in ihrer nachschulischen Bildungsentscheidung (Bienek & Kottmann, 2025, S. 52–53). Die Zusammenarbeit (quantitativ sowie qualitativ) bestimmen die Jugendlichen selbst (Bienek, 2025). Unter den Kooperationsschulen befinden sich Berufskollegs, Gesamtschulen und Gymnasien. Die Zielgruppe sind Schüler:innen aus Bildungsgängen, die zum Erwerb der allgemeinen Hochschul- oder Fachhochschulreife führen (Bienek & Kottmann, 2025, S. 54–56).

Das Talentscouting wird im Zeitraum 2016 bis 2027 innerhalb des Forschungsprojekts „Zukunfts- und Berufspläne vor dem Abitur (ZuBAb)“ wissenschaftlich begleitet. Die Durchführung unterliegt der Projektleitung des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) sowie der Universität zu Köln (Pietrzyk et al., 2019). In der experimentellen Studie „The impact of guidance counselling on gender segregation: Major Choice and persistence in higher education. An experimental study“ untersuchte das WZB mögliche Effekte des Talentscoutings auf die Studienfachwahl bezüglich der geschlechterstereotypischen Segregation sowie der Persistenz im geschlechtsuntypischen Studienfach. Dabei können folgende zentrale Ergebnisse festgehalten werden (Erdmann et al., 2023, S. 8–11):

- Ein signifikanter Unterschied zeigt sich insbesondere bei der geschlechtsuntypischen Studienfachwahl zwischen der Kontrollgruppe (KG), die das Talentscouting nicht erhalten haben und der Treatmentgruppe (TG), die das Talentscouting erhalten haben. Während in der KG lediglich 9,0 % der Studierenden ein geschlechtsuntypisches Fach wählten, liegt dieser Anteil in der TG mit 17,8 % knapp doppelt so hoch. Besonders ausgeprägt ist dieser Effekt bei männlichen Schülern: Hier entscheiden sich 12,7 % der Schüler aus der KG für ein geschlechtsuntypisches Studienfach, wohingegen in der TG mit 29,7 % fast jeder dritte Schüler ein solches Fach wählt. Im Gegensatz dazu zeigen

sich bei der geschlechtsgemischten Studienfachwahl kaum Unterschiede zwischen den männlichen Probandengruppen (KG: 29,4 %; TG: 28,1 %).

- Bei den weiblichen Probandinnen konnten minimale Unterschiede zwischen der KG und der TG beobachtet werden, die jedoch statistisch nicht signifikant sind. Die größte Differenz zeigt sich bei der Wahl geschlechtsgemischter Studienfächer mit 29,9 % in der KG gegenüber der TG mit 23,5 %. Zugleich entschieden sich Schülerinnen in der TG häufiger sowohl für ein geschlechtstypisches als auch für ein -untypisches Studienfach: Konkret wählten 63,6 % der Schülerinnen aus der KG ein geschlechtstypisches Fach, verglichen mit 66,8 % aus der TG. Die Wahl geschlechtsuntypischer Studienfächer lag bei 6,5 % in der KG und 9,6 % in der TG.
- Bei der Gruppe der Schüler:innen mit einer geschlechtsuntypischen Studienfachwahl fördert das Talentscouting zwei relevante Indikatoren für die Persistenz (Verbleib) im Studiengang (*study persistence*): Zum einen die subjektive Wahrnehmung der persönlichen Passung zwischen Individuum und Studienfach (*perceived person-major fit*), zum anderen die Zufriedenheit der Proband:innen mit dem gewählten Studium (*satisfaction*).

Die Befunde legen nahe, dass das Talentscouting die Wahl geschlechtsuntypischer Studienfächer – insbesondere bei männlichen Jugendlichen – fördert und die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs im gewählten Studiengang erhöht. Es kann angenommen werden, dass das Talentscouting einen entsprechenden Zugang zu Informationen bietet und/oder als unterstützende Maßnahme fungiert. Unklar bleibt jedoch, welche Aspekte des Talentscoutings erfolgreich sind und wie sie konkret wirken (Erdmann et al., 2023, S. 13). Dieses beschriebene Desiderat ist in der Forschung kein unbekanntes Phänomen. So beschreiben Faulstich-Wieland et al. (2016, S. 7), dass sich Fördermaßnahmen zwar empirisch anhand mehrerer Messzeitpunkte und unter Verwendung eines Kontrollgruppendesign bewähren können, jedoch häufig unklar bleibt, „welche Aspekte der Treatments wirksam sind“. Ergänzend ist zu beachten, dass trotz der wiederholten Forderungen nach Frühinterventionen zur Reduktion geschlechterstereotyper Berufswahl in der Literatur (Makarova & Herzog, 2020, S. 276; Puhlmann et al., 2011, S. 28) das Talentscouting – obwohl es erst ab der 11. Klasse ansetzt – Hinweise auf einen desegregierenden Einfluss auf die Studienfachwahl zeigt. Zudem lag der Fokus bisheriger Forschung überwiegend auf geschlechtsuntypischen Berufswahlen junger Frauen, sodass ein Forschungsdesiderat der geschlechtsuntypischen Berufswahl junger Männer besteht (Makarova & Herzog, 2020, S. 275; Rahn & Hartkopf, 2016, S. 115). Die vorliegende Studie greift diesen Aspekt auf, richtet ihren Fokus jedoch nicht ausschließlich auf junge Männer.

Ein weiterer Befund einer Studie des ZuBAb-Forschungsprojekts deutet darauf hin, dass sich Ungleichheiten im Hochschulzugang zwischen Jugendlichen mit und ohne akademischen Hintergrund unter den Teilnehmenden des Talentscoutings-Programms verringern: Die Studienaufnahmequote zwischen Jugendlichen mit und ohne akademischen Hintergrund unterscheiden sich in der Kontrollgruppe um 21 Prozentpunkte, wohingegen die Differenz in der Programmgruppe lediglich 6 Prozentpunkte beträgt (Erdmann et al., 2022, S. 17).

Mit Blick auf die dargestellten empirischen Befunde und das bestehende Forschungsdesiderat wählt das vorliegende Promotionsvorhaben einen qualitativ-empirischen Zugang. Im Fokus der qualitativen Untersuchung steht die subjektive Bedeutung des Talentscoutings aus der Perspektive von Teilnehmenden, die sich für eine geschlechtsuntypische akademische oder berufliche Ausbildung entschieden haben, unter Einbezug ihrer biografisch-sozialisierten Erfahrungen.

4 Forschungsleitende Fragestellung und qualitativ-rekonstruktiver Zugang

Basierend auf dem skizzierten Kontext ergeben sich folgende zentrale Fragestellungen für das Forschungsvorhaben:

Wie verhandeln junge Erwachsene, die am NRW-Talentscouting teilgenommen haben, ihre geschlechtsuntypische akademische oder berufliche Ausbildungsentscheidung?

Inwiefern geben sie dem Programm eine Bedeutung für ihre geschlechtsuntypische akademische oder berufliche Ausbildungswahl?

Qualitative Methoden der Sozialforschung eignen sich besonders gut zur Bearbeitung der Fragestellung, da sie es ermöglichen den subjektiven Sinn und Bedeutungsmuster des Talentscoutings aus der Perspektive jener Teilnehmenden zu rekonstruieren, die sich für eine geschlechtsuntypische akademische oder berufliche Ausbildung entschieden haben. Dabei werden biografische Erfahrungen als relevant erachtet und in die Analyse einbezogen. Die Datenerhebung erfolgt daher mittels Interviews, die sowohl einen offenen Erzählimpuls bieten als auch gezielte Fragen kombinieren, um die Erfahrungen der Teilnehmenden im Talentscouting umfassend zu erfassen. Insbesondere das problemzentrierte Interview (PZI) nach Witzel (2000) erweist sich hierfür als geeignet, da es neben einem erzählgenerierenden Gesprächseinstieg die Möglichkeit bietet, das Interview mithilfe eines Leitfadens zu begleiten und forschungsrelevante Nachfragen zu stellen. Diese Kombination aus erzählgenerierendem Einstieg und einer thematischen Führung ist für das Erkenntnisinteresse besonders förderlich. Das PZI ermöglicht somit eine Rekonstruktion der subjektiven Erfahrungen der Teilnehmenden des Talentscoutings im Hinblick auf ihren Berufswahlprozess sowie ihre geschlechtsuntypischen akademischen oder beruflichen Ausbildungsentscheidung. Der erzählgenerierende Einstieg für die Interviews wurde so formuliert, dass die Interviewpartner:innen im Rahmen ihrer bedeutsamen Erfahrungen bezüglich ihrer Berufswahl bzw. Ausbildungs- und Studienfachwahl ihre eigenen Schwerpunkte ausformulieren können, ohne in die Richtung des Talentscoutings gelenkt zu werden. Die Einstiegsfrage lautet wie folgt:

I: Du befindest dich gerade in der Ausbildung/ dem Studium XY. Oft sind Berufswünsche schon in früher Kindheit da und ändern sich dann wieder. Wie war es bei dir? Am besten fängst du von Anfang deines Lebens an bis zu deiner heutigen Tätigkeit. Berichte gerne so ausführlich du möchtest. Für mich ist alles interessant, was für dich wichtig ist. Ich werde dich nicht unterbrechen, sondern mir nur ein paar Notizen machen zu Fragen, auf die ich dann später noch zurückkomme.

Am Ende jedes Interviews werden mithilfe eines Kurzfragebogens soziodemografische Daten erhoben. Der Fragebogen erfasste unter anderem die geschlechtliche Selbstzuordnung der Teilnehmenden mithilfe einer offenen Frage und ermöglichte somit eine Zuordnung außerhalb der binären Kategorien ‚männlich‘ und ‚weiblich‘. Weitere soziodemografische Daten können bei Relevanz in die Auswertung einbezogen werden (bspw. Migrationserfahrung).

Als Auswertungsmethode dient die dokumentarische Methode nach Bohnsack et al. (2013a) als Grundlage, die einen Zugang zum reflexiven Wissen sowie zum handlungsleitenden Wissen der Akteur:innen schafft (Bohnsack et al., 2013b, S. 9). Für die dokumentarische Interpretation von Interviews wird auf Nohl (2017) zurückgegriffen. Ziel ist es, den Zusammenhang von Orientierungen und Erfahrungen (Nohl, 2017, S. 4) der Teilnehmenden des Talentscoutings, die sich für ein/e geschlechtsuntypische/s Ausbildung/Studium entschieden haben, sowie deren Entscheidungsprozesse im Kontext ihrer individuellen Sozialisation zu rekonstruieren. Die dokumentarische Methode ist keine isolierte Auswertungsmethode, sondern versteht sich als praxeologische Methodologie, die vermittelnd zwischen objektivistischen und subjektivistischen Positionen fungiert. Eine Interpretation kann mithilfe der Methodologie der dokumentarischen Methode an unterschiedlichsten Datenmaterialien erfolgen (Schäffer, 2012, S. 197; 200). Die dokumentarische Interpretation differenziert zwischen zwei Wissensformen der Akteur:innen: Dem reflexiven (oder theoretischen) Wissen und dem handlungsleitenden Wissen (Bohnsack et al., 2013b, S. 12). Das handlungsleitende Wissen, auch konjunktives Wissen genannt, steht im Mittelpunkt der interpretativen Rekonstruktion und wird durch milieuspezifische oder auch individuelle Erfahrungen geformt. Diese Wissensform steht den Akteur:innen in ihrer Handlungspraxis habitualisiert zur Verfügung, entzieht sich aber einer theoretischen Explikation (Bohnsack et al., 2013b, S. 15; Schäffer, 2012, S. 197). Der dokumentarische Interpretationsprozess der Interviews erfolgt in mehreren Analyseschritten: (1) Die formulierende Interpretation, (2) die reflektierende Interpretation und (3) die darauf aufbauende Typenbildung (Nohl, 2017, S. 29). Für das Promotionsvorhaben ist die dokumentarische Methode von besonderem Interesse, da sie die Rekonstruktion der handlungsleitenden Erfahrungen und Orientierungen aus der Perspektive der Teilnehmenden des langfristig angelegten Programms NRW-Talentscouting ermöglicht, die sich für ein/e geschlechtsuntypische/s Ausbildung/Studium entschieden haben. Dabei werden frühere Erfahrungen im Sozialisationsprozess berücksichtigt.

Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgt mittels eines qualitativen Stichprobenplans in Verbindung mit dem „Theoretical Sampling“ (Kelle & Kluge, 2010, S. 43). Hinsichtlich des qualitativen Stichprobenplans werden folgende Kriterien für die Auswahl der Interviewpartner:innen zugrunde gelegt: Die vorliegende Forschungsarbeit verwendet einen Schwellenwert von 60 %, um Berufe als geschlechts(un-)typisch zu klassifizieren. Diese Festlegung dient dazu, ein möglichst umfassendes und differenziertes Untersuchungsfeld abzubilden. Um eine möglichst hohe Kontrastierung zu gewährleisten werden vereinzelt Interviews mit Teilnehmenden des Talentscoutings geführt, die sich für eine geschlechtstypische akademische oder berufliche Ausbildung entschieden haben. Zur Feststellung der 60-Prozent-Marke wurden Daten der Studien- und Ausbildungsanfänger:innen aus dem Jahr 2023 herangezogen und aufbereitet (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2025; Statistisches Bundesamt, 2024a). Zudem wird im Sample darauf geachtet, nicht nur die binären Geschlechtsidentitäten („männlich“ und

‚weiblich‘) zu befragen, sondern auch andere Geschlechtsidentitäten zu berücksichtigen. Die Interviewpartner:innen sollen während ihrer Schulzeit am Talentscouting-Programm teilgenommen und eine geschlechtsuntypische Ausbildung oder ein entsprechendes Studium aufgenommen haben. Dabei werden ausschließlich Teilnehmende berücksichtigt, die mindestens im zweiten Jahr ihrer Ausbildung oder im dritten Semester ihres Studiums stehen, um sicherzustellen, dass sie nicht in der Eingangsphase des Studiums bzw. der Berufsausbildung ausscheiden oder wechseln (drop-out). Die erste Erhebungsphase ist abgeschlossen. Der Zugang zu den Teilnehmenden erfolgte zunächst über die Talentscouts, wobei im Verlauf des Forschungsprozesses weitere Zugangswege identifiziert und genutzt werden können. Bei der Ansprache der Interviewpartner:innen wurde darauf geachtet, die geschlechtsuntypische akademische oder berufliche Ausbildungswahl nicht hervorzuheben, um eine Beeinflussung des Interviews zu vermeiden. Im Jahr 2025 wurden insgesamt elf Interviews erhoben. Sechs Interviewpersonen identifizierten sich als männlich und fünf als weiblich. Parallel zur Transkription werden thematische Verläufe erstellt, um relevante Passagen leichter zu identifizieren. Die reflektierende Interpretation erfolgt in den Jahren 2025/2026. Erste Befunde werden genutzt, um bei Bedarf gezielt nach spezifischen Fällen zu suchen.

Ziel der Analyse ist eine rekonstruktive Typenbildung der handlungsleitenden Orientierungen von Teilnehmenden des Talentscoutings, die sich für eine geschlechtsuntypische akademische oder berufliche Ausbildung entschieden haben. Die daraus abgeleitete Typologie dient dazu, das handlungsleitende Wissen zu rekonstruieren, das diesen Entscheidungen zugrunde liegt sowie die subjektive Bedeutung des Talentscoutings aus Perspektive der Teilnehmenden darzustellen. Auf Basis des aktuellen Arbeitsstands (Oktober 2025) wird anhand des Interviews mit Jordan ein erster Einblick in die bisherigen Interpretation gegeben.

5 „Um halt was in der Tasche zu haben“ – Empirische Einblicke in den Fall Jordan

Der Interviewpartner Jordan nahm nach dem Abitur ein Lehramtsstudium für Gymnasien und Gesamtschulen auf, das er nach zwei Semestern abbrach. Anschließend begann er eine Ausbildung zum Erzieher. Zum Zeitpunkt des Interviews befindet er sich im zweiten Ausbildungsjahr. Die nachfolgenden Passagen verdeutlichen, dass Jordan sich in einem für Männer geschlechtsuntypischen Ausbildungsgang befindet, den er als Zwischenstadium auf dem Weg zu seinem eigentlichen Berufsziel rahmt. In der Eingangserzählung von Jordan wird deutlich, dass sein tatsächlicher Berufswunsch Lehrer ist, den er als von Anfang an als beständig rahmt und an dem er sich kontinuierlich orientiert:

„ja: also mein ähm Berufswunsch war eigentlich äh oder ist tatsächlich immer halt noch son, also ich gerne würde gerne auf Lehramt studieren und äh wollte eigentlich immer Lehrer werden.“ (Z. 8-10).

„befinde ich mich jetzt aktuell in der Erzieherausbildung, kann mir aber durchaus vorstellen, nach meiner Ausbildung nochmal das Lehramtsstudium aufzunehmen“ (Z. 20 f.)

Dies zeigt sich auch in Z. 45–46 bzw. 551–552, in denen Jordan seinen Wunsch als fortbestehend bekräftigt. Für Jordan endet sein Bildungsweg somit nicht mit der Erzieherausbildung.

Diese fungiert vielmehr als Zwischenstadium, die er als Absicherung rahmt. Dazu greift Jordan wiederholt auf die Metapher „was in der Tasche haben“ (Z. 18, 141, 144, 276, 476) zurück, die in Bezug auf seine aktuelle Ausbildung den Absicherungsaspekt besonders hervorhebt. Das Zwischenstadium wird in seiner Erzählung wiederkehrend sichtbar und lässt sich als Zweiphasenlogik beschreiben. Mit Zweiphasenlogik wird eine sequenzielle Struktur der Berufsfindung bezeichnet. In Phase 1 dient die Erzieherausbildung primär der sozialen Absicherung und als notwendige Voraussetzung, symbolisiert durch die Metapher „was in der Tasche haben“. Dies lässt sich besonders an den folgenden Passagen nachzeichnen:

„bin dann zu dem Entschluss gekommen, doch halt lieber erstmal ne Ausbildung machen wollen zu würden. um halt was in der Tasche zu haben weil mir halt einfach so: ja die Absicherung irgendwie total wichtig ist“ (Z. 17-19).

„wo ich mir denke ey warum probiers doch einfach mal aus am Ende der Ausbildung“ (Z. 133).

„deswegen denk ich mir hey ich bin jung mach einfach //ja// also so lange ich ähm was in der Tasche hab ne jetzt aufgrund meiner Ausbildung“ (Z. 140 f.).

Die Phase der Absicherung muss für Jordan erfolgt sein, bevor er sich seinem tatsächlichen Berufswunsch (Lehrer) erneut widmen kann. Somit folgt auf die erste Phase der Absicherung die zweite Phase, die sich dem „ausprobier[en]“ (Z. 133, 139), dem „mutiger“ (Z. 142 f.) sein und dem „sich noch etwas trauen“ (Z. 146) vorbehalten ist. Für Jordan ist die Absicherungsphase eine notwendige Voraussetzung, bevor er sich seinem eigentlichen Berufswunsch (Lehramt) erneut zuwenden kann. Daran schließt Phase 2 an, in der nach Abschluss intrinsisch bedeutsame, potenziell riskantere Optionen erprobt werden („ausprobier[en]“, Z. 133, 139; „mutiger“, Z. 142 f.; „sich noch etwas trauen“, Z. 146). Eine fachliche Anschlussfähigkeit zwischen Erzieher- und Lehrerberuf stellt er in dieser Passage nicht her.

Die kurze Darstellung gibt einen ersten Einblick in das empirische Material und verdeutlicht, dass geschlechtsuntypische Ausbildungswahlen von Teilnehmenden des Talentscoutings differenziert zu betrachten sind. Im Fall Jordan fungiert die geschlechtsuntypische Ausbildung primär als absicherndes Zwischenstadium. Die subjektive Bedeutung des Talentscoutings für seine Berufsfindung wird in der weiteren Analyse herausgearbeitet.

Literatur

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung. (2024). *Bildung in Deutschland 2024: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung*. wbv Publikation.

<https://doi.org/10.3278/6001820iw>

Bienek, M. (2025). *Die Berufsfindung von Abiturientinnen und Abiturienten nichtakademischer Herkunft: Eine qualitativ-rekonstruktive Studie mit Teilnehmenden des NRW-Talentscoutings*. Beltz Juventa.

Bienek, M. & Kottmann, M. (2025). Hintergrund und Genese des NRW-Talentscoutings. Vom Strategiekonzept zur Plattform für Bildungsinnovationen. In M. Erdmann, J. Schneider, I. Pietrzyk, M. Helbig & M. Jacob (Hrsg.), *Auf dem Weg zur Hochschulbildung: Beiträge aus Wissenschaft und Praxis aus NRW* (S. 47–64). Waxmann.

Bohnsack, R., Nentwig-Gesemann, I. & Nohl, A.-M. (Hrsg.). (2013a). *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis*. Springer VS.

Bohnsack, R., Nentwig-Gesemann, I. & Nohl, A.-M. (2013b). Einleitung: Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. In: Bohnsack, R., Nentwig-Gesemann, I. & Nohl, A.-M. (Hrsg.), *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis* (S. 9–32). Springer VS.

Bourdieu, P. (1982). *Die feinen Unterschiede*. Suhrkamp.

Brändle, T. & Grundmann, M. (2020). Soziale Determinanten der Studien- und Berufswahl: Theoretische Konzepte und empirische Befunde. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2. Aufl., S. 83–96). Waxmann.

Bremer, H. (2007). Schicht, Klasse, Milieu. *DIE-Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 4, 26–31.

Bremer, H. & Lange-Vester, A. (2014). Zur Entwicklung des Konzeptes sozialer Milieus und Mentalitäten. In H. Bremer (Hrsg.), *Soziale Milieus und Wandel der Sozialstruktur: Die gesellschaftlichen Herausforderungen und die Strategien der sozialen Gruppen* (S. 13–41). Springer.

Bremer, H. & Lange-Vester, A. (2025). Mit Bourdieu ins Feld der Bildung. In H. Bremer & A. Lange-Vester (Hrsg.), *Studien zu sozialen Klassen, Milieus und Habitus. Soziale Milieus und Habitus im Feld der Bildung* (1. Aufl., S. 8–22). Beltz Juventa.

Brüggemann, T. & Rahn, S. (2020). Zur Einführung in die 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage: Der Übergang Schule–Beruf als gesellschaftliche Herausforderung und professionelles Handlungsfeld. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2. Aufl., S. 11–24). Waxmann.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). (2023). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*.

Bundesinstitut für Berufsbildung. (2025, 28. März). *Tabelle 86: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den im Erhebungsjahr gültigen Berufen aggregiert mit den Vorgängerberufen - differenziert nach Geschlecht*. Bundesinstitut für Berufsbildung. <https://www.bibb.de/de/179144.php>

Deeken, S. & Butz, B. (März 2010). *Berufsorientierung: Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung*.

Dölling, I. (2005), 'Geschlechter-Wissen' - ein nützlicher Begriff für die ‚verstehende‘ Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen? *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*, 23(1+2), 44–62.

Dornmayr, H. & Nowak, S. (2017). *Lehrlingsausbildung im Überblick: Strukturdaten, Trends und Perspektiven* (IBW-Forschungsbericht Nr. 190).

Dreisiebner, G. (2019). *Berufsfindungsprozesse von Jugendlichen: Eine qualitativ-rekonstruktive Studie*. Springer.

Driesel-Lange, K., Kracke, B., Hany, E. & Kunz, N. (2020). Entwicklungsaufgabe Berufswahl: Ein Kompetenzmodell zur Systematisierung berufsorientierender Begleitung. In T. Brügge-

mann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2. Aufl., S. 57–72). Waxmann. <https://doi.org/10.36198/9783838552491>

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. John M. MacEachran memorial lecture series. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
<https://doi.org/10.4324/9780203781906>

Eagly, A. H. & Wood, W. (2012). Social Role Theory. In P. van Lange, A. Kruglanski & E. Higgins (Hrsg.), *Handbook of Theories of Social Psychology* (S. 458–476). SAGE Publications Ltd.

Erdmann, M., Pietrzyk, I., Schneider, J., Helbig, M., Jacob, M. & Allmendinger, J. (2022). *Bildungsungleichheit nach der Hochschulreife - das lässt sich ändern.: Eine Untersuchung der Wirksamkeit eines intensiven Beratungsprogramms 1,5 Jahre nach dem Abitur*. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. WZB Discussion Paper No. P 2022-002.
<https://hdl.handle.net/10419/251791>

Erdmann, M., Schneider, J., Pietrzyk, I., Jacob, M. & Helbig, M. (2023). The impact of guidance counselling on gender segregation: Major choice and persistence in higher education. An experimental study. *Front. Sociol.*, 8, 1-15.

Faulstich-Wieland, H. (2016). Berufsorientierung und Geschlecht: Eine Einleitung. In H. Faulstich-Wieland (Hrsg.), *Berufsorientierung und Geschlecht* (S. 1–22). Beltz Juventa.

Faulstich-Wieland, H. (2020). Gendergerechte Berufsorientierung: Konzepte, Maßnahmen und empirische Erfahrungen. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2. Aufl., S. 484–491). Waxmann.

Faulstich-Wieland, H., Rahn, S. & Scholand, B. (2016). Editorial zu bwp@ Spezial 12 - Berufsorientierung im Lebenslauf – theoretische Standortbestimmung und empirische Analysen. *bwp@ Spezial*, 12, 1–9.
https://www.bwpat.de/spezial12/editorial_bwpat_spezial12.pdf

Faulstich-Wieland, H. & Scholand, B. (2017). *Von Geschlecht keine Spur: Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen*. Hans-Böckler-Stiftung.

Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579.

Grüneberg, T. (2024). *Begabung und Studienwahl: Begabungsvielfalt als Herausforderung der Berufs- und Studienwahl und Grundsatzfrage der Begabtenförderung* (1. Aufl.). Beltz Juventa.

Heintz, B., Nadai, E., Fischer, R. & Ummel, H. (1997). *Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes* (2. Aufl.). Campus Verlag.

Kelle, U. & Kluge, S. (2010). *Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung* (2. Aufl.). VS Verl. für Sozialwiss.

KMK. (2016, 6. Oktober). *Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung*: KMK. Kultusministerkonferenz.

Koppetsch, C. (2001). Milieu und Geschlecht. Eine kontextspezifische Perspektive. In A. Weiß, C. Koppetsch, A. Scharenberg & O. Schmidtke (Hrsg.), *Klasse und Klassifikation. Die symbolische Dimension sozialer Ungleichheit*. (S. 109–137). Westdeutscher Verlag.

Kottmann, M. & Bienek, M. (2023). NRW-Talentscouting: Wirksame Begleitung für mehr Chancengerechtigkeit. *SchulVerwaltung Nordrhein-Westfalen*, 34(9), 233–235.

Kracke, B., Hany, E., Driesel-Lange, K. & Kunz, N. (2020). Studien- und Berufsorientierung von Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2. Aufl., S. 225–237). Waxmann.

Loge, L. (2021). *Von Bauingenieurinnen und Sozialarbeitern*. Springer VS.

Maihofer, A. (2015). Sozialisation und Geschlecht. In K. Hurrelmann, U. Bauer, M. Grundmann & S. Walper (Hrsg.), *Pädagogik. Handbuch Sozialisationsforschung* (8. Auflage, S. 630–658). Beltz.

Makarova, E. & Herzog, W. (2020). Geschlechtersegregation bei der Berufs- und Studienwahl von Jugendlichen. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2. Aufl., S. 271–278). Waxmann.

Mergner, U. (2011). Seien wir SAGE! Wie kann die gesellschaftliche Anerkennung der Disziplinen und Professionen im Bereich der "sozialen Dienstleistungen" erhöht werden? *Bayerische Sozialnachrichten*, 4, 3–9.

https://www.lagoefw.de/wp-content/uploads/2024/04/2011_04_BSN.pdf

Meyer, J. (2022). *Revisionen von (geschlechtsatypischen) Studienfachwahlen. Erklärungsansätze und Bildungswege nach dem Studienabbruch oder -fachwechsel*. Konstanzer Online-Publikations-System. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-2-7n1wd4cm9eot4>

Micus-Loos, C. & Plößer, M. (2015). Des eigenen Glückes Schmied_in!? Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen – Eine Einführung. In C. Micus-Loos & M. Plößer (Hrsg.), *Des eigenen Glückes Schmied_in!? Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen* (S. 1–10). Springer VS.

Micus-Loos, C., Plösser, M., Geipel, K. & Schmeck, M. (2016). *Normative Orientierungen in Berufs- und Lebensentwürfen junger Frauen*. Springer VS.

MSB NRW. (Nov. 2022). *Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in Nordrhein-Westfalen*. Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen. <https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/gendersensible-bildung-und-erziehung/grundlagen/paedagogische-orientierung/paedagogische-orientierung.html>

Nohl, A.-M. (2017). *Interview und dokumentarische Methode: Anleitungen für die Forschungspraxis* (5. Aufl.). Springer VS.

OECD. (2024). *Challenging Social Inequality Through Career Guidance: Insights from International Data and Practice*. <https://doi.org/10.1787/619667e2-en>

Pietrzyk, I., Allmendinger, J., Erdmann, M., Helbig, M., Jacob, M. & Stuth, S. (Juni 2019). *Future and Career Plans Before High School Graduation (ZuBAb): Background, Research*

Questions and Research Design. (Discussion Paper P 2019–004). Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Puhlmann, A., Gutschow, K., Rieck, A. & Brand, N. (August 2011). *Berufsorientierung junger Frauen im Wandel*. Bundesinstitut für Berufsbildung.
https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_34302.pdf

Rahn, S. & Hartkopf, E. (2016). Geschlechtsuntypische Berufswahlen: Beobachtungen aus dem Berufsorientierungspanel. In H. Faulstich-Wieland (Hrsg.), *Berufsorientierung und Geschlecht* (S. 115–132). Beltz Juventa.

Rutter, S. & Weitkämper, F. (2025). Plädoyer für eine kontext- und situationsspezifische Habitussensibilität und Sozioanalyse in der Lehrer:innenbildung – oder: Mit Bourdieu über Bourdieu hinaus lernen. In H. Bremer & A. Lange-Vester (Hrsg.), *Studien zu sozialen Klassen, Milieus und Habitus. Soziale Milieus und Habitus im Feld der Bildung* (1. Aufl., S. 211–226). Beltz Juventa.

Schäffer, B. (2012). Dokumentarische Methode. Einordnung, Prinzipien und Arbeitsschritte einer praxeologischen Methodologie. In B. Schäffer & O. Dörner (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung* (S. 196–211). Barbara Budrich.

Schmidt, J. (2020). Die berufliche Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt: Welche Rolle spielen persönliche Präferenzen? *IW-Trends*, 47(1), 63–81. <https://doi.org/10.2373/1864-810X.20-01-041>

Statistisches Bundesamt (Hrsg.). (2023a, 20. März). *Statistischer Bericht: Integrierte Ausbildungsberichterstattung - Vorläufige Ergebnisse. Berichtsjahr 2022*.
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Publikationen/Downloads-Schulen/statistischer-bericht-integrierte-ausbildungsberichterstattung-vorlaeufig-5211002227005.html>

Statistisches Bundesamt. (2023b, 8. August). *Statistischer Bericht: Statistik der Studierenden Wintersemester 2022/23*. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-studierende-endg.html

Statistisches Bundesamt. (2024a). *Studienanfänger: Deutschland, Semester, Nationalität, Geschlecht, Studienfach [Dataset]*.
<https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/table/21311-0012/table-toolbar>

Statistisches Bundesamt. (2024b, 14. November). *Schulische Vorbildung der Auszubildenden*.
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsindikatoren/auszubildende-vorbildung-tabelle.html>

Stohr, D., Runschke, B., Spies, S., Beule, P., Laukhuf, A. & Hofmann, S. (März 2021). *Horizontale Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Unterschiedliche Anforderungen an Frauen und Männer? Eine Analyse auf Grundlage von Stellenanzeigen*.

Vester, M., Oertzen, P. von, Geiling, H., Hermann, T. & Müller, D. (2001). *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel*. Suhrkamp.

Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(1), Artikel 22. <https://doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132>

Zitieren dieses Beitrags (23.07.2026)

Krell, D. (2026). Geschlechtsuntypische akademische und berufliche Ausbildungswahl. Eine qualitativ-rekonstruktive Studie mit Teilnehmenden des NRW-Talentscoutings. In K. Hartwich, D. Heisler, P. Lippegas, M. Schmökel, J. Schwede & C. Sommer (Hrsg.), *bwp@Spezial HT2025: Nachhaltig – Digital – Chancengerecht. Zukunftsszenarien von Arbeit, Bildung und Beruf* (S. 1–18). https://www.bwpat.de/ht2025/krell_ht2025.pdf

Der Autor



DENNIS KRELL

Westfälische Hochschule – NRW-Zentrum für Talentförderung
Bochumer Str. 86, 45886 Gelsenkirchen

dennis.krell@w-hs.de

<https://www.w-hs.de>