Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg
University of Applied Sciences

Berufswahldeterminanten von Studierenden des Studiengangs Public Management

Bachelorarbeit

zur Erlangung des Grades einer
Bachelor of Arts (B.A.)
im Studiengang gehobener Verwaltungsdienst – Public Management

vorgelegt von

Stephanie Seidemann
Gartenstr. 14
71297 Mönsheim

Studienjahr 2019/2020

Erstgutachterin: Prof. Dr. Annette Zimmermann-Kreher
Zweitgutachter: Prof. Dr. Jörg Dürrschmidt

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis IV

Abbildungsverzeichnis V

Verzeichnis der Anlagen VI

1 Einleitung 1

2 Der öffentliche Dienst als Arbeitgeber im Übergang von Schule zu Beruf 3

2.1 Zahlen, Daten, Fakten 3

2.2 Attraktivität des Arbeitgebers 4

2.3 Demografische Entwicklung und Auswirkung auf die Arbeitswelt 7

2.4 Ansätze der Nachwuchsgewinnung 9

3 Erklärungsansätze der Berufswahl 12

3.1 Psychologische Theorien 12

3.1.1 Umwelt-Passungs-Theorie von Holland 12

3.1.2 Sozialkognitive Laufbahntheorie von Lent, Brown und Hacket 16

3.1.3 Laufbahnentwicklungstheorie von Super 17

3.2 Soziologische Theorien 19

3.2.1 Sozio-ökonomische Berufswahltheorie von Beck et al. 19

3.2.2 Allokationstheorie von Daheim 20

3.2.3 Sozio-ökonomische Bildungsentscheidung nach Boudon 20

3.2.4 Empirische Befunde und Kritik 21

3.3 Integrativer Ansatz von L. Gottfredson 22

3.4 Zusammenfassung der Determinanten für die Berufswahl 24

3.4.1 Interesse 25

3.4.2 Selbstkonzept 26

3.4.3 Images und Stereotype 27

3.4.4 Exogene Faktoren ... 28
4 Empirische Untersuchung ... 33
4.1 Fragestellung und Hypothesen ... 33
4.2 Versuchsdesign und Stichprobe ... 34
4.3 Erhebungsinstrument und Operationalisierung ... 34
4.4 Statistische Auswertungen ... 36
4.5 Ergebnisse ... 37
4.5.1 Beschreibung der Stichprobe ... 37
4.5.2 Determinante Interesse ... 39
4.5.3 Determinante Selbstkonzept ... 41
4.5.4 Determinante Image ... 42
4.5.5 Determinante exogene Faktoren ... 44
5 Diskussion ... 46
6 Fazit ... 53
Anlagen ... 56
Literaturverzeichnis ... 79
Erklärung der Verfasserin ... 91

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Persönlichkeitsorientierungen nach Holland (1997, S. 21-28) und Bergmann und Eder (2019, S. 23 ff.)…….……..… 13

Tabelle 2: Zentralen Determinanten der Berufswahltheorien…….…. 24

Tabelle 3: Ausprägung der Items des gekürzten Allgemeinen Interessen-Struktur-Tests zur Erfassung des beruflichen Interesses der befragten Studierenden (n = 806)…….……..….... 40

Tabelle 4: Entwicklung der Selbstwirksamkeitserwartung der Public Management Studierenden über die Semester…….….... 42

Tabelle 5: Kennwerte der Dimension ‚conventional' der gekürzten Version des Allgemeinen Interessen-Struktur-Tests der befragten Studierenden (n = 806)……...…..…... 46

Tabelle 6: Kennwerte der Dimension ‚conventional' der Analysestichprobe des Allgemeinen Interessen-Struktur-Tests (Bergmann & Eder, 2019, S. 60) (n = 3.676)…….……. 47

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg auf die staatlichen Ebenen…… 4

Abbildung 2: Altersstruktur der Beschäftigten des kommunalen Bereichs in Baden-Württemberg 2000 und 2014 nach Altersklassen..... 8

Abbildung 3: Hexagonales Modell der Person-Umwelt-Orientierungen 14

Abbildung 4: Eingrenzung beruflicher Aspirationen nach Gottfredsons Theorie…… 23

Abbildung 5: Studierende, die bereits eine Ausbildung oder ein Studium begonnen bzw. abgeschlossen haben (n = 308) sowie die Anzahl derer, die bereits eine Ausbildung in der Verwaltung absolviert haben (n = 225)……... 38

Abbildung 6: Studierende des Studiengangs Public Management, die eine nahestehende Person kennen, die im Verwaltungsdienst arbeitet (n = 401, Mehrfachantworten möglich)…….. 39

Abbildung 7: Ausprägung der Mittelwerte sowie Standardabweichungen der Scores der RIASEC-Skala bei Studierenden des Studiengangs Public Management getrennt nach Geschlecht (n = 806)…….. 41

Abbildung 8: Ausprägung der Mittelwerte und Standardabweichungen der relevanten Faktoren, um sich für den gehobenen Verwaltungsdienst zu entscheiden (n = 806)……... 43

Abbildung 9: Ausprägung der Mittelwerte sowie Standardabweichungen zum Einfluss externer Faktoren auf die Berufswahl der Studierenden (n = 806)……... 45

Verzeichnis der Anlagen

Alle Anlagen sind der beiliegenden CD zu entnehmen. Die Anlage 31 und 33 sind zusätzlich Bestandteil dieser Arbeit und ab S. 56 sowie S. 61 einzusehen.

Anlage 1: PricewaterhouseCoopers (2017)

Anlage 2: McKinsey & Company (2019)

Anlage 3: Beamtenbund Tarifunion Baden-Württemberg (2019)

Anlage 4: Statistisches Bundesamt (2018a)

Anlage 5: Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg (2019)

Anlage 6: Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl (2019)

Anlage 7: Statistisches Bundesamt (2018b)

Anlage 8: Statistisches Bundesamt (2019)

Anlage 9: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion (2019)

Anlage 10: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2018a)

Anlage 11: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2018b)

Anlage 12: Tanzmann (2016)

Anlage 13: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion (2015)

Anlage 14: dbb beamtenbund und tarifunion & forsa Politik- und Sozialforschung GmbH (2019)

Anlage 15: dbb beamtenbund und tarifunion (2017)

Anlage 16: Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (2018a)

Anlage 17: Next:Public GmbH (2019)

Anlage 18: Grünheid & Sulak (2016)

Anlage 19: dbb beamtenbund und tarifunion (2014)

Anlage 20: Hochstetter & Brachat-Schwarz (2019)

Anlage 21: Nauke (2018)

Anlage 22: Vogel (2011)

Anlage 23: Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg

Anlage 24: dbb beamtenbund und tarifunion (2019)

Anlage 25: Haufe (2016)

Anlage 26: McDonald's Deutschland LLC, Institut für Demoskopie Allensbach & Hurrelmann (2017)

Anlage 27: Neuenschwander & Hartmann (2011)

Anlage 28: Granato, Matthes, Schnitzler, Ulrich & Weiß (2016)

Anlage 29: Steinhagen (2011)

Anlage 30: Nickolaus, Mokhonko & Windhaus (2012)

Anlage 31: Fragebogen

Anlage 32: Anschreiben zum Fragebogen

Anlage 33: Auswertung der Befragung anhand SPSS

Anlage 34: Abele & Hagmaier (2011)

Anlage 35: Gerhardt-Szep et al. (2017)

Anlage 36: Struck (2013)

Anlage 37: Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (2018b)

1 Einleitung

Im März 2017 veröffentlichte die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (2017, S. 8) die Prognose, dass 2030 über 800.000 Stellen im öffentlichen Dienst in Deutschland unbesetzt sein werden. Damit sei der öffentliche Dienst mehr als andere Branchen vom Fachkräftemangel betroffen. Es werde insbesondere an Lehrkräfte, Verwaltungsfachpersonal, Ingenieur*innen, IT-Spezialist*innen und Fachkräfte im Gesundheitsbereich fehlen. Die Unternehmensberatung McKinsey & Company (2019, S. 6 f.) unterstreicht mit ihrer aktuellen Studie diese Ergebnisse und spezifiziert, dass es den Behörden an Nachwuchskräften mit akademischem Hintergrund mangeln und die Personallücke speziell die mittlere Führungsebene treffen wird, also Beamt*innen ab der Besoldungsgruppe A9 und höher bzw. Tarifangestellte der Entgeltgruppen E9 und höher.

Der Beamtenbund Tarifunion Baden-Württemberg mahnte bei der Landesregierung erst kürzlich an, dass aktuell 10.000 Stellen im Land und bei den Kommunen unbesetzt seien. Es müsse dringend die Attraktivität des öffentlichen Dienstes verbessert werden, um gut ausgebildete Arbeitskräfte zu gewinnen und um weiterhin die Leistungsfähigkeit des Staates zu bewahren (Beamtenbund Tarifunion Baden-Württemberg, 2019).

Auch für den Studiengang Public Management, der an den beiden Hochschulen für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg und Kehl angeboten wird, zeigt sich, dass die Bewerberzahlen seit 2014 sinken - bei zeitgleich deutschlandweit insgesamt steigenden Studierendenzahlen (Statistisches Bundesamt, 2018a). Waren es 2014 noch über 2.800 Bewerber*innen pro Jahr für den Studiengang Public Management, so waren es im Jahr 2018 nur noch 2.100. Gleichzeitig wurde die Anzahl der Studienplätze im Jahr 2019 um 50 Plätze auf 800 Studienanfängerplätze an beiden Hochschulen erweitert (Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg, 2019, S. 58). Außerdem wurde die Grenznote für die Zulassung zu diesem Studiengang vorerst ausgesetzt, um mehr Studienbewerber*innen zu erreichen (Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl, 2019).

Wie die Zahlen der Jahrgänge 2017 und 2018 des Studiengangs Public Management zeigen, scheint der Studiengang insbesondere für junge Frauen attraktiv zu sein.

Der Frauenanteil beträgt 75 Prozent. Lediglich ein Viertel der Studierenden sind Männer (Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg, 2019, S. 52). Es gilt also auch, die Mechanismen der Berufswahl zu beleuchten.

Folglich ist das Ziel dieser Arbeit, jene Determinanten der Berufswahl zu erschließen, welche die Wahl des Studiengangs Public Management beeinflussen. Dadurch sollen Erkenntnisse gewonnen werden, welche Faktoren für die Studierenden ausschlaggebend sind, diesen Studiengang zu ergreifen.

Hierzu soll in einem ersten Schritt der öffentliche Dienst als potenzieller Arbeitgeber für Absolvent*innen vorgestellt werden (Kapitel 2). Im darauffolgenden Kapitel werden die sowohl aus psychologischer als auch aus soziologischer Sicht wichtigsten Theorien der Berufswahl sowie deren empirische Erkenntnisse beleuchtet. Außerdem werden die daraus abgeleiteten Determinanten der Berufswahl beschrieben. Daran schließt sich im vierten Kapitel die empirische Untersuchung zur Analyse der Berufswahldeterminanten von Studierenden des Studiengans Public Management an. Die wichtigsten Ergebnisse der zugrundeliegenden Befragung werden anschließend in Kapitel fünf diskutiert. Die Arbeit schließt mit dem Fazit, das die zentralen Ergebnisse, Limitationen, sowie Handlungsempfehlungen, abgeleitet aus den Ergebnissen, benennt.

2 Der öffentliche Dienst als Arbeitgeber im Übergang von Schule zu Beruf

Zu Beginn werden der öffentliche Dienst als Arbeitgeber sowie speziell die Situation in den Kommunalverwaltungen Baden-Württembergs in den Blick genommen. Danach wird die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber näher beleuchtet. Im Weiteren werden die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Erwerbstätigkeit betrachtet. Das Kapitel schließt mit der Darstellung, welche Anstrengungen der öffentliche Dienst bisher unternimmt, um Nachwuchskräfte zu gewinnen.

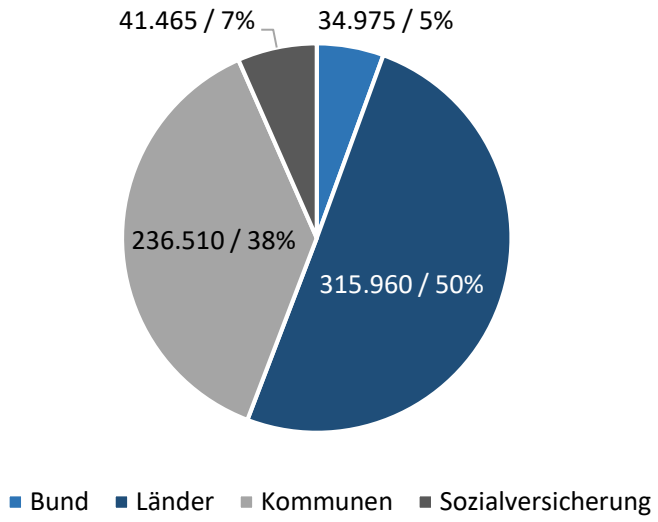
2.1 Zahlen, Daten, Fakten

Der öffentliche Dienst umfasst die Gesamtheit des Staatspersonals und beschreibt das besondere Arbeitsverhältnis dieser Arbeitnehmer zu ihrem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber Staat tritt dabei auf verschiedene Ebenen wie Bund, Land oder Kommune oder als Körperschaft des öffentlichen Rechts auf (Machura, 2003, S. 448).

Im öffentlichen Dienst in Deutschland waren 2017 insgesamt 4,7 Millionen Personen beschäftigt. Davon entfallen knapp 0,5 Millionen auf den Bund, 2,4 Millionen auf das Land sowie 1,5 Millionen auf die Kommunen (Statistisches Bundesamt, 2018b, S. 15). Dabei ist zu beachten, dass diese Zahlen, neben den Beschäftigten in den Kernhaushalten der drei Ebenen sowie der Sozialversicherung, auch alle Extrahaushalte, z.B. Beschäftigte bei Zweckverbänden, öffentlichen Hochschulen oder Landesbetrieben für Straßenbau umfassen (Statistisches Bundesamt, 2019, S. 12 f.). Der Frauenanteil liegt bei ca. 57 Prozent, wobei die kommunaler Ebene einen höherer Frauenanteil von 62 Prozent aufweist (Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion, 2019, S. 11).

In Baden-Württemberg leben knapp 11 Mio. Einwohner, davon arbeiten etwa 629.000 Personen im öffentlichen Dienst (Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion, 2019, S. 12; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2018a). Auf welche staatlichen Ebenen sich die Beschäftigten mengenmäßig verteilen, ist Abbildung 1 zu entnehmen.

Abbildung 1: Verteilung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg auf die staatlichen Ebenen



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion, (2019, S. 12)

Da Studierende des Studiengangs Public Management überwiegend für gehobene und führende Positionen in kommunalen Verwaltungen ausgebildet werden (Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg, 2019, S. 12), wird die derzeitige Situation des Personals in den Kommunen von Baden-Württemberg näher beleuchtet. Im kommunalen Bereich arbeiten rund 95 Prozent der Beschäftigten bei Gemeinden bzw. Gemeindeverbänden, die restlichen 5 Prozent sind bei rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, wie z.B. Zweckverbänden beschäftigt. Etwa 12 Prozent des kommunalen Personals steht dabei in einem Beamtenverhältnis (Beamt*innen und Richter*innen). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt knapp 42 Prozent (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2018b, S. 1). Der Frauenanteil auf kommunaler Ebene hat sich im Vergleich zum Jahr 2000 um sechs Prozent erhöht und beträgt nun 63 Prozent. Dieser Anstieg ist vorrangig durch die deutlich höhere Personalanzahl in den Kindertageseinrichtungen zu erklären, welche hauptsächlich weiblich ist (Tanzmann, 2016, S. 35).

2.2 Attraktivität des Arbeitgebers

Das Image des öffentlichen Dienstes ist grundsätzlich als verhältnismäßig eher positiv zu charakterisieren. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes sind mit ihrem Arbeitsumfeld zufrieden; dieses Empfinden ist mit anderen Branchen vergleichbar

(PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2017, S. 54). Weiterhin nennen Beschäftigte als Stärke bzw. als Attraktivitätsmerkmals ihres Arbeitgebers insbesondere die Arbeitsplatzsicherheit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion, 2015b, S. 45).

Dennoch wird dem öffentlichen Dienst häufig ein negatives Image zugeschrieben. So finden nur 34 Prozent der Befragten einer Studie, dass Beamt*innen ein hohes Ansehen haben und belegen damit Platz 25 von 34 genannten Berufen. Nachdem das Ansehen der Beamt*innen seit 2007 stetig auf 39 Prozent angestiegen ist im Jahr 2018, scheint nun das Ansehen wieder etwas zu sinken (dbb beamtenbund und tarifunion & forsa Politik- und Sozialforschung GmbH, 2019, S. 20 f.). Interessanterweise werden die Spitzenplätze hinsichtlich des Berufsansehens ausschließlich von Berufen belegt, die dem öffentlichen Dienst zuzuordnen sind, wie z.B. Krankenpfleger*innen, Polizist*innen oder Erzieher*innen. Dies deutet darauf hin, dass mit der Bezeichnung „öffentlicher Dienst“ insgesamt überwiegend Verwaltungsbeamt*innen in Zusammenhang gebracht werden, während einzelne, konkrete Berufsgruppen des öffentlichen Diensts ein hohes Ansehen in der Bevölkerung genießen (PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2017, S. 54). Auch beurteilt der Großteil der Bürger*innen die meisten öffentlichen Einrichtungen als wichtig, 86 Prozent der Befragten finden Stadt- bzw. Gemeindeverwaltungen relevant (dbb beamtenbund und tarifunion, 2017, S. 5).

Um Nachwuchskräfte zu gewinnen, ist es essenziell zu wissen, wie junge Menschen das Ansehen des öffentlichen Dienstes einschätzen. Einen Studierendenbefragung hierzu ergab, dass der Staat der beliebteste Arbeitgeber unter den Berufseinsteiger*innen ist und eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst als attraktiv beurteilt wird. Jede zweite Studentin findet diesen Bereich attraktiv, bei den Studenten ist es jeder Dritte (Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2018a, S. 7, 11).

Studien gelangen jedoch zu unterschiedlichen Ergebnissen was die besonders leistungsstarken Studierenden anbelangt. Die Studentenstudie kommt zu dem Schluss, dass der öffentliche Dienst auch für diese Studierendengruppe am attraktivsten ist, gefolgt von der Wissenschaft, die zur vorangegangenen Befragung an Zustimmung

verloren hat (Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2018a, S. 10). Hingegen stellt eine aktuelle Studie aus dem Jahr 2019 fest, dass die Mehrheit der befragten Führungskräfte angab, die Besten eines Jahrgangs nehme nie oder nur sehr selten eine Stelle im öffentlichen Dienst an (McKinsey & Company, 2019, S. 5). Diese Feststellung wird von einer weiteren Studie gestützt, die zu dem Ergebnis gelangt, dass 56 Prozent aller befragter Studierenden einen Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst anstreben (Next:Public GmbH, 2019, S. 7). Werden diese Studienergebnisse detailliert betrachtet, zeigt sich, dass dynamische, kreativ denkende und für disruptive Arbeitsweisen offene Personen deutlich seltener den in den öffentlichen Dienst streben. Außerdem ist das Land als Arbeitgeber im Vergleich mit allen staatlichen Ebenen am attraktivsten. Nur knapp jeder fünfte Befragte würde eine Kommune als Arbeitgeber auswählen. Ein Grund hierfür könnten die unzureichend bekannten Berufsperspektiven sein (Next:Public GmbH, 2019, S. 7, 11).

Heranwachsende zwischen 14 und 18 Jahren erachten einen sicheren Arbeitsplatz als wichtigen Faktor für die Berufswahl. Bei Jugendlichen, die sich für den öffentlichen Dienst entscheiden, ist dieses Kriterium sogar am bedeutsamsten. Danach folgen die Gründe „hochwertige Arbeit leisten“ sowie „Zusammenarbeit mit anderen Menschen“. Die Befragung macht zudem deutlich, dass sich junge Menschen für den öffentlichen Dienst entscheiden, die Faktoren wie „eigene Interessen und Neigungen entfalten“, „aufsteigen und Karriere machen“ oder „kreativ und erfinderisch arbeiten“ als halb so wichtig für die Berufswahl erachten als Jugendliche, die sich nicht für den öffentlichen Dienst entscheiden. Diese Erkenntnis, dass der öffentliche Dienst insbesondere für Menschen attraktiv ist, für welche die eben genannten Faktoren eine untergeordnete Relevanz haben, sollte den öffentlichen Dienst zum Handeln veranlassen. Damit könnte eine geringere Leistungsmotivation und Innovationskraft einhergehen (Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion, 2015a, S. 47; PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2017, S. 58 f.).

Insgesamt betrachtet, scheint der öffentliche Dienst vorwiegend für die Personen ansprechend zu sein, die Kriterien wie Sicherheit und Familienfreundlichkeit als hoch einschätzen sowie gesellschaftlich relevante Aufgaben bevorzugen. Für Personen, die berufliche und persönliche Entfaltungsmöglichkeiten suchen sowie

leistungsorientiert sind, wirkt der öffentliche Dienst weniger attraktiv (PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2017, S. 59).

2.3 Demografische Entwicklung und Auswirkung auf die Arbeitswelt

Der demografische Wandel bezeichnet allgemein die dynamische Entwicklung der Bevölkerung und ihre Veränderungen hinsichtlich der Altersstruktur, Geburten- und Sterberate, Zu- und Wegzüge sowie dem Anteil an Aus- und Inländern (Nohlen, 2007, S. 63).

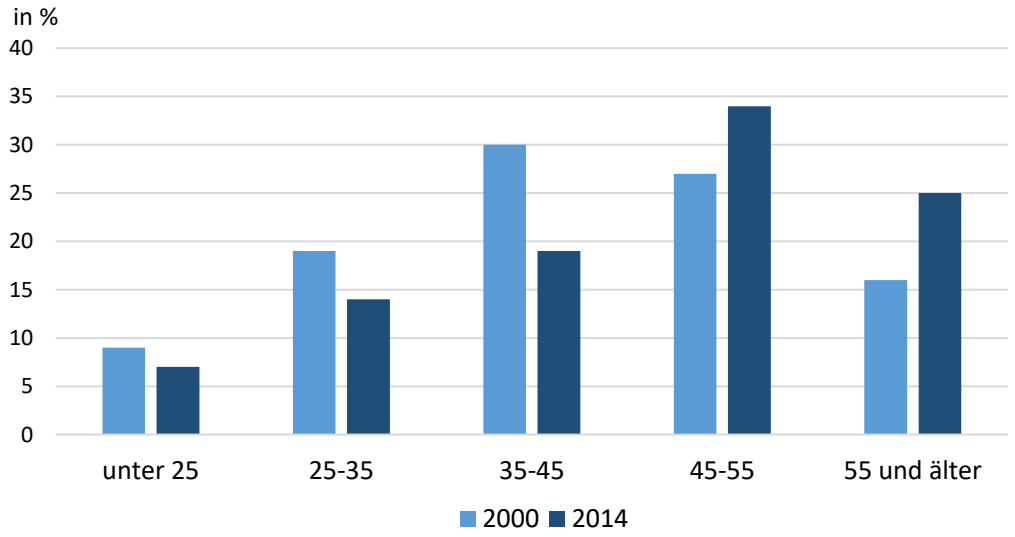
Seit Anfang der 1970er-Jahre ist die Geburtenrate niedriger als die Sterberate, was dazu führt, dass die Bevölkerungszahl ohne Zuwanderung schrumpfen würde. Eine Auswirkung des demografischen Wandels ist auch die höhere Lebenserwartung der Menschen in Deutschland. Dadurch altert die Bevölkerungsstruktur, was bedeutet, dass es weniger Junge als Alte gibt (Grünheid & Sulak, 2016, S. 6, 10-12).

Der demografische Wandel wird insbesondere die Erwerbsfähigen treffen. Laut einer Studie werden im Jahr 2030 fast zehn Prozent der Stellen nicht besetzt sein, da mehr Personen in den Ruhestand eintreten als Personen nachrücken werden (PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2017, S. 18 f.). Dieser Mangel an Erwerbstätigen wird insbesondere den öffentlichen Dienst treffen. Die Prognosen sprechen von insgesamt 320.000 fehlenden Fachkräften bis zum Jahr 2030 und das obwohl 2008 noch kein Überschuss an Fachkräften zu verzeichnen war. Jedoch müssen diese Zahlen vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass der öffentliche Sektor der größte Arbeitgeber Deutschlands ist. Daher ist die Frage nach dem relativen Mangel bezogen auf das Nachfragepotenzial die entscheidende Zielgröße, die es zu betrachten gilt. So wird der öffentliche Sektor nicht zu den Branchen gehören, die den höchsten Anteil an unbesetzten Stellen haben wird. Weiterhin ist anzumerken, dass überwiegend ein Defizit an akademischen Fachkräften im öffentlichen Dienst erwartet wird, das sich in den nächsten zehn Jahren verdreifachen wird (PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2017, S. 20). Dieser Mangel wird sich vor allem bei Lehrkräften, politischen Führungskräften sowie den Führungskräften in den zentralen Verwaltungen widerspiegeln (PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2017, S. 21 f.).

Der Mangel an Nachwuchskräften resultiert zum einen aus der verlängerten Ausbildungszeit und zum anderen durch den direkten Wettbewerb um Nachwuchskräfte mit der Privatwirtschaft (Grünheid & Sulak, 2016, S. 36; Pricewaterhouse-Coopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2017, S. 31). Schließlich spielt auch die Altersstruktur der momentan Beschäftigten im öffentlichen Dienst eine zentrale Rolle. So lag dort das Durchschnittsalter 2015 bei 44,5 Jahren und ist damit deutlich höher als in anderen Branchen. Auffällig ist ebenso der geringe Anteil von unter 30-Jährigen im öffentlichen Dienst, der nur etwa 15 Prozent beträgt. Dies liegt auch daran, dass der Berufseinstieg der Hochschulabsolvent*innen, die einen hohen Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ausmachen, später erfolgt (Grünheid & Sulak, 2016, S. 23; Tanzmann, 2016, S. 36).

Die Altersstruktur des Personals auf Kommunalebene in Baden-Württemberg ist in Abbildung 2 dargestellt. Das Durchschnittsalter des kommunalen beträgt 45,1 Jahre und ist seit 2000 um 3,3 Jahre angestiegen. Folglich werden in den kommenden Jahren zahlreiche Beschäftigte in den Ruhestand eintreten (Tanzmann, 2016, S. 36), was den Personalmangel zusätzlich verschärfen wird.

Abbildung 2: Altersstruktur der Beschäftigten des kommunalen Bereichs in Baden-Württemberg 2000 und 2014 nach Altersklassen



Quelle: eigene Darstellung nach Tanzmann (2016, S. 36)

Denn der Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst ist gegenwärtig bereits spürbar. Insbesondere sind Stellen der Besoldungsgruppen A9 bis B3 bzw. Entgeltgruppen E9 bis E15Ü schon aktuell unzureichend besetzt. Daraus resultiert auch, dass z.B.

drängende Strategien zur Digitalisierung oder zum Klimaschutz nur sehr langsam oder gar nicht umgesetzt werden können (McKinsey & Company, 2019, S. 6). Bereits 2014 warnte dbb Bundesvorsitzende Dauderstädt vor 170.000 unbesetzten Stellen. Die offenen Stellen betreffen sowohl Bund, Land als auch die kommunale Ebene. Insbesondere die Städte und Kommunen sind davon betroffen (dbb beamtenbund und tarifunion, 2014). Diese werden dem größten Wettbewerb um Fachkräfte ausgesetzt sein, da sie im Bereich der Daseinsvorsorge ein breites Spektrum abdecken und dafür eine heterogene Bandbreite an Spezialisierungen benötigen. Vor dem Hintergrund des Kenntnisstands, dass die Kommunen im Wettbewerb um Fachkräfte bereits jetzt kaum konkurrenzfähig sind, verdeutlicht die prekäre Lage des öffentlichen Dienstes (PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2017, S. 31).

Nach Berechnungen des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg, wird ein genereller Rückgang an Erwerbstätigen nach 2025 zu erwarten sein. Dieser hängt einerseits von der Anzahl und Altersstruktur der Bevölkerung und zum anderen von der Erwerbsbeteiligung ab. Unter Berücksichtigung der Trends der vergangenen Jahre, wie beispielweise der gestiegene Anteil an Abiturient*innen und Studierenden und dadurch bedingte spätere Eintritt ins Berufsleben, die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre und die erhöhte Erwerbsquote von Frauen, wird nach Berechnungen davon ausgegangen, dass nur mit einem geringen Rückgang an Erwerbstätigen ab dem Jahr 2020 zu rechnen ist. Bis 2050 sei mit einem Rückgang von etwa drei bis sieben Prozent der Erwerbstätigen in Baden-Württemberg zu rechnen (Hochstetter & Brachat-Schwarz, 2019, 23 ff.).

Demnach würde sich der Fachkräftemangel in Baden-Württemberg nicht so stark auszuwirken wie für die gesamte Bundesrepublik prognostitiert. Dennoch ist darauf hinzuweisen, dass bei der Stadt Stuttgart schon jetzt jede zehnte Stelle nicht besetzt ist (Nauke, 2018).

2.4 Ansätze der Nachwuchsgewinnung

Das aktive Anwerben von Nachwuchskräften spielte im öffentlichen Dienst bisher eine eher untergeordnete Rolle, da genügend Bewerber*innen für offene Stellen

vorhanden waren. Außerdem galt der Weg über die Hochschulen von Bund und Ländern als ein guter Weg, um Fachkräfte zu gewinnen und auszubilden (PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2017, S. 71). Ebenso scheint sich der öffentliche Dienst stark aus dem eigenen Milieu - und damit quasi ohne zusätzliches Zutun - zu rekrutieren. Denn die Wahrscheinlichkeit für eine Verwaltungslaufbahn ist erhöht, wenn ein Elternteil selbst im öffentlichen Dienst arbeitet oder gearbeitet hat (Vogel, 2011, S. 44). Im Folgenden werden zur Bestandsaufnahme verschiedene Ansätze und Wege, die bis dato zur Nachwuchsgewinnung eingesetzte und als ausreichend gehalten wurden, vorgestellt.

Die Hochschulen für öffentliche Verwaltung in Kehl und Ludwigsburg nehmen jährlichen am landesweiten Studieninformationstag teil. An diesem Tag bieten die meisten Hochschulen des Landes ein Programm an, um über Studiengänge, Studieninhalte sowie die Bewerbung und Zulassungsmodalitäten zu informieren (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg). Allerdings stellt dies zugleich das einzige Angebot der Universitäten und Hochschulen im Bereich der Berufsorientierung dar. Verglichen mich anderen Akteuren, wie beispielsweise Schulen, Bundesagentur für Arbeit oder Betriebe, haben Hochschulen und Universitäten noch ein großes Entwicklungspotenzial, um potenzielle Studierende in ihrer Berufswahlentscheidung zu unterstützen (Kayser, 2013, S. 27).

Ein erster Ansatz, den Studiengang Public Management bei Schüler*innen bekannter zu machen, wurde durch ein Fachprojekt im Studiengang Public Management an der Hochschule Ludwigsburg im Jahr 2017 realisiert. Studierende des Studiengangs besuchten mehrere Gymnasien im näheren Umkreis der Hochschule und informierten über den Studiengang.

Im Jahr 2013 hat der Deutsche Beamtenbund die Nachwuchskampagne „Die Unverzichtbaren“ ins Leben gerufen. Mithilfe von Plakaten und Postkarten, ergänzt um Internet- und Werbeangebot, werden Schüler*innen über den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber und dessen vielfältigen Berufsmöglichkeiten informiert. Das Internetportal umfasst Informationen zu über 100 Berufsprofilen und stellt anhand von Interviews, Videos und Blogs die verschiedenen Berufe des öffentlichen Dienstes vor (dbb beamtenbund und tarifunion, 2019).

Aufgrund des bereits vorherrschenden Personalmangels im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg, hat der Städtetag Baden-Württemberg im Jahr 2016 die Marketingkampagne „Wir machen's öffentlich" gegründet. Mit Hilfe dieser Kampagne sollen insbesondere junge Menschen angesprochen werden und die Städte als Arbeitgeber mit ihren vielfältigen Berufen vorgestellt werden. Als Informationskanäle werden ein eigenes Internetportal genutzt sowie Plakate, Flyer und Broschüren in den Städten verteilt. Den Schüler*innen sollen dadurch die Vorteile eines kommunalen Arbeitsgebers, wie ein sicherer und familienfreundlicher Arbeitsplatz sowie gute Karrierechancen vermittelt werden (Haufe, 2016).

Zusammenfassend betrachtet, zielten demnach alle bisherigen Aktivitäten vorrangig auf informatorische Aspekte, dem Aufmerksam- und Publikmachen der Existenz und Berufsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst.

3 Erklärungsansätze der Berufswahl

Für welchen Ausbildungsberuf oder welches Studienfach sich Jugendliche entscheiden, kann anhand verschiedener Modelle der Berufswahl erklärt werden. Die Berufswahl wird dabei allgemein als Interaktionsprozess zwischen dem Individuum und seiner Umwelt verstanden (Bußhoff, 1984, S. 12). Allen Modellen der Berufs- und Studienwahl ist gemeinsam, dass sie unterschiedlichen psychologischen bzw. soziologischen Teildisziplinen zugrunde liegen. Psychologische Berufswahltheorien legen ihren Schwerpunkt auf die Betrachtung des Individuums sowie jenen Faktoren, welche innerhalb der Person den Wahlprozess beeinflussen. Dahingegen stellen soziologische Ansätze die externen Faktoren in den Mittelpunkt und betonen somit die Einflüsse auf die Berufswahl des Individuums (Kayser, 2013, S. 36).

Im Folgenden werden die meist diskutierten zentralen Ansätze zunächst erläutert, um sodann wichtige empirische Erkenntnisse sowie Kritik an der jeweiligen Theorie zu erörtern. Abschließend werden die wesentlichen Determinanten der Berufswahl benannt, die sich aus den Ansätzen ableiten lassen. Ausführliche Darstellungen zu Berufswahltheorien finden sich insbesondere bei D. Brown (2002), Bergmann (2004), Bohlinger (2010) und Hirschi (2013).

3.1 Psychologische Theorien

Als Basis moderner differentialpsychologischer Ansätze gilt Frank Parsons (1909) Theorie zur beruflichen Passung zwischen Person und Umwelt. Der Kerngedanke seiner Theorie sind die Verbindung und Passung von persönlichen Merkmalen eines Individuums mit den spezifischen Merkmalen eines Berufs. Dieser Grundgedanke wurde entsprechend aufgegriffen und in der weiteren Theoriebildung und Forschung durch eine konkrete Benennung möglicher Berufswahldeterminanten ausdifferenziert.

3.1.1 Umwelt-Passungs-Theorie von Holland

Hollands (1997) Umwelt-Passungs-Theorie und das von ihm entwickelte Interessen-Modell gilt als das populärste, best erforschte und zugleich wissenschaftlich anerkannteste Modell zur Erklärung beruflichen Wahlverhaltens. Im Zentrum

stehen die beruflichen Interessen von Personen, welche zugleich konstituierend für ihre eigene Persönlichkeit sind (Steinmann & Maier, 2018, S. 226). Davon ausgehend, lassen sich Personen je nach Interessen, beruflichen Umwelten und Anforderungsprofil sechs verschiedenen Persönlichkeitstypen zuordnen. Diese sechs idealtypischen Interessens- und Persönlichkeitsorientierungen stehen für **r**ealistic, **i**nvestigativ, **a**rtistic, **s**ocial, **e**nterprising und **c**onventional, welche in Tabelle 1 näher erläutert sind (Hirschi, 2013, S. 27; Kayser, 2013, S. 38).

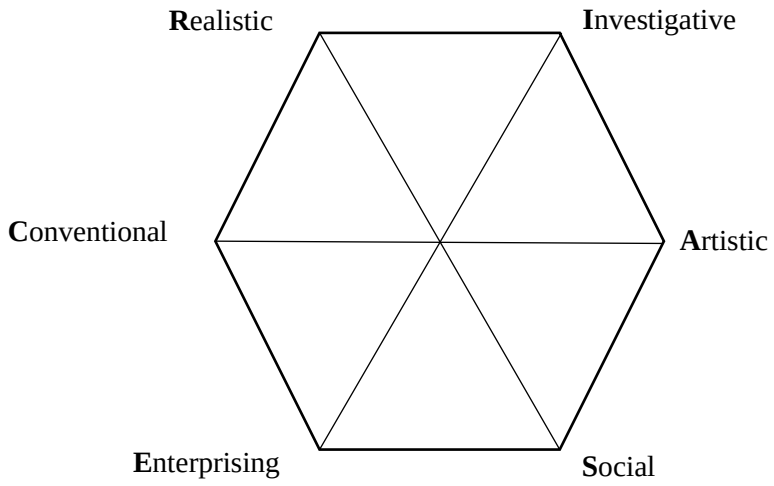
Tabelle 1: Persönlichkeitsorientierungen nach Holland (Holland, 1997, S. 21-28) und (Bergmann & Eder, 2019, S. 23 ff.)

Bezeichnung	Beschreibung
R – realistic praktisch-technische Orientierung	Personen dieses Typs präferieren Tätigkeiten, die Kraft, Koordination und Handgeschicklichkeiten erfordern und zu sichtbaren Ergebnissen führen. Sie haben Fähigkeiten und Fertigkeiten insbesondere im mechanischen, technischen, elektrotechnischen und landwirtschaftlichen Bereich.
I – investigative intellektuell-forschende Orientierung	Diese Personen bevorzugen Aktivitäten, die sich mit physischen, biologischen und kulturellen Phänomenen auseinandersetzen und eine systematische Beobachtung und Forschung erfordert. Sie weisen vor allem Fähigkeiten und Fertigkeiten im mathematischen und naturwissenschaftlichen Bereich auf.
A – artistic künstlerisch-sprachliche Orientierung	Personen dieses Typs präferieren offene, unstrukturierte Aktivitäten, welche eine künstlerische Selbstdarstellung oder kreative Prozesse schaffen. Ihre Fähigkeiten liegen im sprachlichen, künstlerischen, musischen, schauspielerischen und schriftstellerischen Bereich.
S – social soziale Orientierung	Diese Personen befassen sich gerne mit Tätigkeiten, bei denen sie andere Personen unterrichten, lehren, ausbilden, versorgen oder pflegen können. Ihre zwischenmenschlichen Beziehungen sind besonders ausgeprägt.
E – enterprising unternehmerische Orientierung	Personen dieses Typs bevorzugen Tätigkeiten, die es ermöglichen, organisatorische Ziele oder wirtschaftliche Gewinne zu realisieren und bei welchen sie andere führen, zu etwas bringen oder auch beeinflussen können. Ihre Stärke liegt in der Führungs- und Überzeugungsqualität.

Bezeichnung	Beschreibung
C – conventional konventionelle Orientierung	Diese Personen präferieren strukturierte, regelhafte Aufgaben, wie z.B. Daten speichern, Dokumentationen führen oder ähnliche ordnen-verwaltende Tätigkeiten. Sie weisen Stärken im systematischen Denken, Ordnungs- und Verwaltungswesen sowie Genauigkeit und Durchhaltevermögen auf.

Um Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Typen herauszustellen, ordnet Holland diese in der Reihenfolge RIASEC auf einem Hexagonmodell an (vgl. Abbildung 3). Er folgt dabei der Annahme, dass Interessenstypen, die nebeneinander liegen konsistent sind und sich gut ergänzen, wohingegen gegenüberliegende Typen am wenigsten zueinander kompatibel sind (Steinmann & Maier, 2018, S. 227).

Abbildung 3: Hexagonales Modell der Person-Umwelt-Orientierungen



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Holland (1997, S. 6)

Da sich Personen meist nicht nur einer Persönlichkeitsorientierung zuordnen lassen, werden die drei am stärksten ausgeprägten Typen (z.B. RIA) herangezogen. An erster Stelle des Codes steht dabei der dominanteste Typ. Parallel zu den Persönlichkeitstypen lassen sich auch die tatsächlichen beruflichen Arbeitsumgebungen in diese sechs beruflichen Umwelten einteilen. Somit können jeder Beruf und jede Person anhand dieser Einteilung über einen Drei-Buchstaben-Code beschrieben werden (Kayser, 2013, S. 38). Zugleich unterstützt dieses Modell die Strukturierung der Berufswelt, bietet eine Grundlage für Instrumente zur Fremd- und

Selbsteinschätzung und berücksichtigt dabei Persönlichkeit und Beruf (Kayser, 2013, S. 38).

Der Allgemeine Interessen-Struktur-Test gilt als einer der zentralen Berufsinteressenstests für Deutschland (Schmellekamp 2007, S. 20; Matthes, 2019, S. 40). Die daraus resultierenden Holland-Codes sind in einem Berufsregister mit etwa 1350 Berufe, Ausbildungen und Studienrichtungen vermerkt. Nach diesem Register lautet die Interessenskombination für den Studiengangs Public Management „CES“ (Bergmann & Eder, 2019, S. 142).

Zahlreiche empirische Erhebungen bestätigen das Vorliegen dieser sechs Persönlichkeitsorientierungen (Blickle, 2015, S. 254; Nauta, 2010, S. 15). Profile mit stärkerer Ausprägung der Interessen treffen berufsbezogene Entscheidungen mit größerer Bestimmtheit (Bergmann, 1993). Bezüglich der Aussagekraft von Hollands Theorie kommen Eder und Bergmann (2015, S. 22) zu dem Schluss, dass die Übereinstimmung von Person und Umwelt ein nachgewiesener Prädiktor für die Berufswahl ist. Volodina, Nagy und Retelsdorf (2015, S. 98 f.) konnten nachweisen, dass Schulfächer spätestens ab der neunten Klasse entsprechend der beruflichen Interessen gewählt werden.

Empirie und Kritik

Kritisch angemerkt wird, dass Holland vorrangig individuelle interessenbezogene Persönlichkeitsmerkmale fokussiert und andere wesentliche Berufswahlfaktoren ausblendet (Holling, 2000, S. 10; Hirschi, 2013, S. 31). Auch wird der Einfluss sozialer Kontexte sowie der Prozess der Berufswahl stark vernachlässigt (Kayser, 2013, S. 38). Außerdem sei es fraglich, alle persönlichen Merkmale sowie alle Erfordernisse eines Berufs anhand dieses Modells bestimmen zu können, was maßgeblich den Abgleichungsprozess erschwert. Die größte Kritik an dieser Theorie bezieht sich auf den Umstand, dass von einer gefestigten und differenzierten Persönlichkeit ausgegangen wird und dass der Einfluss sozialer und ökonomischer Faktoren fast vollständig unberücksichtigt bleibt (Seifert, 1977, S. 215).

3.1.2 Sozialkognitive Laufbahntheorie von Lent, Brown und Hacket

Diese Theorie von Lent, Brown und Hacket (1994) gründet auf der sozial-kognitiven Lerntheorie Banduras aus dem Jahr 1977 und wird mit weiteren Variablen wie Interessen, Fähigkeiten und Zielen in einem Modell vereint (Schwanzer, 2008, S. 43). Zentral sind insbesondere die Determinanten Selbstwirksamkeitserwartung, Ergebniserwartung sowie persönliche Ziele der Heranwachsenden. Diese drei Variablen sind nach diesem Ansatz entscheidend, um eine eigenständige berufliche Entscheidung treffen zu können (Balz, 2010, S. 25; Kayser, 2013, S. 39; Steinmann & Maier, 2018, S. 230).

Selbstwirksamkeitserwartung wird definiert als die subjektive Überzeugung, Kompetenzen zu besitzen, um neue oder schwierige Anforderungen bewältigen zu können. In diesem Kontext bedeutet das, dass eine Person davon überzeugt ist, ein bestimmtes Verhalten zeigen zu können, um dadurch ein berufliches Ziel zu erreichen. Dabei ist die Selbstwirksamkeitserwartung keine stabile und situationsunabhängige Eigenschaft, sondern sie wird durch Erfahrungen erworben und kontinuierlich angepasst (Bergmann, 2004, S. 374). Die Ergebniserwartung beschreibt die Einschätzung, durch eine bestimmte Handlung ein gewünschtes Ergebnis zu erzielen (Schwanzer, 2008, S. 44). Auch die Ergebniserwartung wird durch Lernerfahrungen erlangt und durch neue Erfahrungen modifiziert (Bergmann, 2004, S. 374). Persönliche Ziele beschreiben die Absicht, eine bestimmte Aktivität durchzuführen oder auf bestimmtes Ergebnis hinzuarbeiten. Sie spielen vor allem bei karrierebezogenen Entscheidungen eine wichtige Rolle (Schwanzer, 2008, S. 44).

Die sozialkognitive Laufbahntheorie nimmt an, dass die Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartung die beruflichen Interessen eines Menschen maßgeblich bestimmen und dadurch Einfluss auf die persönlichen Ziele nehmen. Die Absicht, einen bestimmten Beruf zu ergreifen, mündet letztlich darin, dass sich die Person so verhält, um dieses definierte Ziel zu erreichen (Steinmann & Maier, 2018, S. 230). Dieser Prozess wird jedoch von Umwelteinflüssen, wie z.B. der Verfügbarkeit beruflicher Rollenmodelle oder der Möglichkeit zur Entwicklung der Selbstwirksamkeitserwartung, aber auch durch die verfügbaren finanziellen Mittel bestimmt (Steinmann & Maier, 2018, S. 230). Beispielweise kann eine Person der Meinung

sein, nach dem Studium der Rechtswissenschaften einen Beruf inne zu haben, der gesellschaftlich sehr anerkannt ist und gut entlohnt wird; da das Studium jedoch mit sehr hohen Anforderungen verbunden ist, die sich die Person nicht zutraut, wird sie diesen Beruf nicht ergreifen (Balz, 2010, S. 25).

Empirie und Kritik

Studien bestätigen die Theorie und untermauern ihre weite Verbreitung in Wissenschaft und Praxis (N. Betz, 2008, S. 362; S. Brown & Lent, 2016). Meist wurde dabei die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung untersucht und die Ergebnisse dieser Studien zeigen, dass die Selbstwirksamkeitserwartung ein Prädiktor für berufsbezogenes Interesse, Leistungsverhalten, Beständigkeit sowie das Wahlverhalten ist. Weiterhin wird der Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeitserwartung, Leistung und Interesse bestätigt. Obendrein tragen geschlechtsspezifische Unterschiede in der Selbstwirksamkeitserwartung dazu bei, die unterschiedliche Berufswahl von Männern und Frauen zu erklären (S. Brown & Lent, 2013, S. 130 f.). Kritik wird an der zu starken Verzahnung von Lernerfahrungen und deren Wirkungen auf die Selbstwirksamkeitserwartung geübt. Fraglich sei, ob durch eine Stärkung der Selbstwirksamkeitserwartung das Explorationsverhalten bzgl. der Berufsentscheidung der Jugendlichen angeregt werden kann (Balz, 2010, S. 28).

3.1.3 Laufbahnentwicklungstheorie von Super

Aufbauend auf den Arbeiten von Ginzberg (1951), der die Berufswahl als Entwicklungsprozess betrachtet, in welchen stetig Erfahrungen und Informationen einfließen, entwickelte Super (1953) die renommierte Laufbahnentwicklungstheorie (Balz, 2010, S. 20; Bohlinger, 2010, S. 10). Genau wie Ginzberg sieht Super die Berufswahl als langfristigen, dynamischen Prozess an, der auf Lernerfahrungen basiert (Balz, 2010, S. 25). Dieser Ansatz macht deutlich, dass die Berufswahlentscheidung kein einmaliges Ereignis ist (Kreische, 2017, S. 60). Die Entscheidung für einen Beruf verlangt sowohl die Zusammenführung von inneren und äußeren Einflussfaktoren als auch das Herbeiführen eines annehmbaren Kompromisses zwischen diesen beiden Komponenten. Als äußere Einflüsse werden Erwartungen und Ansprüche des sozialen Umfelds oder auch die Ergreifung des gewünschten Berufs

angesehen. Zu den inneren Faktoren zählen Fähigkeiten, Persönlichkeitsmerkmale, Einstellungen sowie berufliche Interessen (Balz, 2010, S. 21).

Unabdingbar für diesen Ansatz sind die beiden Größen Zeit und Raum. Unter der räumlichen Komponente wird der Lebensraum verstanden, der durch das soziale Gefüge mögliche Positionen des Individuums und soziale Ressourcen wie z.B. die Familie charakterisiert. Ebenso sind die verschiedenen Rollen einer Person, z.B. in der Familie, in der Freizeit, in der Gesellschaft hierunter zu verstehen. Diese Rollen beeinflussen sich gegenseitig und sind voneinander abhängig (Balz, 2010, S. 25).

Der Faktor Zeit umfasst die biografischen Entwicklungsabschnitte und bestimmte Entwicklungsaufgaben, welche im jeweiligen Lebensabschnitt zu bewältigen sind. Super unterteilt den beruflichen Entwicklungsprozess in fünf Phasen (Sailer & Schuth, 2014, S. 555):

(1) Das Wachstum, welches bis zum 14. Lebensjahr andauert und von Fantasien, Interessen und Fähigkeiten geprägt ist.
(2) Die Exploration zwischen dem 15. und 24. Lebensjahr, bei der schulische und berufliche Erfahrungen mithilfe von Freizeitbeschäftigungen ergänzt werden.
(3) Die berufliche Festlegung ist zwischen dem 25. und 44. Lebensjahr terminiert, bei der die geeignete Stelle das Ziel ist.
(4) Die Konsolidierung findet in der Altersspanne zwischen 45 und 64 Jahren statt, in welcher die berufliche Stellung beibehalten wird und
(5) Endet mit dem beruflichen Abbau ab dem 66. Lebensjahr.

Als zentralen Bestandteil der Theorie benennt Super das Selbstkonzept, da es die Entwicklung von Berufspräferenzen, die Berufswahl sowie die künftige Zufriedenheit mit dem ausgeübten Beruf beeinflusst. Das Selbstkonzept bildet sich zunächst im familiären Umfeld, um dann auf berufliche Situationen übertragen werden zu können. Schlussendlich wird es im beruflichen Kontext angewandt. Zu den wesentlichen Merkmalen des beruflichen Selbstkonzepts zählen Interessen, Ziele, Werte und Fähigkeiten einer Person. Diese werden beständig mit akzeptablen Berufen verglichen, um zu prüfen, ob diese mit den gesetzten individuellen Zielen und Werten übereinstimmen. Nach dieser These wird folglich angenommen, dass diejenigen

Berufe bevorzugt werden, welche die höchste Passung zwischen Selbstkonzept und den Merkmalen des Berufs aufweisen (Bergmann, 2004, S. 366).

Empirie und Kritik

Besonders in der Kritik steht der umfangreiche konzeptionelle Rahmen von Supers Theorie, der eine vollständige empirische Überprüfung nahezu unmöglich macht (Rübner & Höft, 2019, S. 48). Die Existenz der Laufbahnstadien konnte empirisch belegt werden (Fouad, 2007). Allerdings merken Vondracek und Kollegen (2010, S. 126 ff.) kritisch an, dass die Laufbahnentwicklung ein dynamischer Prozess ist und nicht nach festgelegten Stadien verläuft.

3.2 Soziologische Theorien

Das aus soziologischer Perspektive begründete Forschungsinteresse auf die Berufswahl ergibt sich insbesondere aus dort vorfindbaren sozioökonomischen Ungleichgewichten sowie deren Mobilität (Johnson & Mortimer, 2002, S. 37). Das soziologische Paradigma geht von einem engen Zusammenhang zwischen Berufstätigkeit und sozialem Status einer Person aus. Grundsätzlich wird die Abhängigkeit des Berufswahlprozesses von Umwelt- und Kontextfaktoren betont (Seifert, 1977, S. 231). Als weiterer Schwerpunkt gilt es ferner, Zusammenhänge zwischen Berufswahl und gesellschaftlichem Prestige einzelner Berufsfelder zu erläutern (Johnson & Mortimer, 2002, S. 37 f.).

Zunächst werden häufig diskutierte Theorien beschrieben, um dann gesammelt auf die empirische Belegbarkeit sowie Kritik an diesen Theorien einzugehen.

3.2.1 Sozio-ökonomische Berufswahltheorie von Beck et al.

Die sozio-ökonomische Berufswahltheorie von Beck et al. (1979) fokussiert die Bedeutung des Milieus. Der Annahme der Autoren zufolge sei es zu bezweifeln, dass Jugendliche bei ihrer Berufswahl bereits eine vollständig entwickelte Ich-Identität haben und ihre Neigungen, Präferenzen und Interessen bereits genau kennen (Bohlinger, 2010, S. 16 f.). Die Berufswahl wird vielmehr durch die Milieukonformität bestimmt, welche sich über die Ansprüche und Urteile von Eltern, Verwandten und Freund*innen aus dem zugehörigen Milieu auswirkt. Berufswünsche der

Jugendlichen werden nach diesem Ansatz als Erprobung angesehen, um einschätzen zu können, ob diese Berufe für das Milieu als passend oder unpassend, bzw. sozial zu hoch oder zu tief bewertet werden. Ein Beruf wird dann als milieukonform angesehenen, wenn dieser mit den Lernvoraussetzungen des Milieus übereinstimmt. Also mit möglichst geringem zeitlichen und finanziellen Aufwand zu erreichen ist (Kayser, 2013, S. 51). Dadurch lässt sich auch sozial immobiles Berufswahlverhalten erklären (Bohlinger, 2010, S. 16 f.). Neben der Eingrenzung der Berufswahl durch das Herkunftsmilieu der Eltern, Verwandten und Freund*innen wird auch das Angebot an verfügbaren Lehrstellen in die Entscheidung einbezogen (Beck et al., 1979, S. 587).

3.2.2 Allokationstheorie von Daheim

Daheim (1970) versteht die Berufswahl als Zuordnung von Berufspositionen. Die Person vergleicht seine persönlichen Präferenzen mit den Rollenerwartungen, die von außen an sie herangetragen werden und wählt dann entsprechend die eigenen Berufsposition (Bohlinger, 2010, S. 18). Nach Daheim benötigt es drei Schritte bis zur endgültigen Berufsentscheidung. Zuerst erfolgt die Wahl der Schule, bei der vorrangig die Familie entscheidet und somit maßgeblich auf die Weiterbildung einwirkt. Die zweite Stufe umfasst die Entscheidung für eine Berufsausbildung. Hierbei spielen neben der eigenen Persönlichkeit, Familie, Lehrkräfte, Freund*innen oder Berufsberatende eine prägende Rolle. Der letzte Schritt findet nach der Berufsentscheidung statt. Dabei handelt es sich um Entscheidungen innerhalb der beruflichen Laufbahn, bei welchen Arbeitskolleg*innen sowie Vorgesetzten eine entscheidende Rolle zu kommen (Rechberger, 2011, 78 f.). Auf jeder Stufe werden Entscheidungen getroffen, welche die späteren beruflichen Optionen kontinuierlich einschränken. Dem Individuum wird dabei ein Mitbestimmungsrecht durch den Vergleich der von außen herangetragenen Rollenerwartungen mit den eigenen Konzepten zugestanden (Bohlinger, 2010, S. 18; Rechberger, 2011, S. 78 f.).

3.2.3 Sozio-ökonomische Bildungsentscheidung nach Boudon

Nach Auffassung Boudons (1974) trifft ein Individuum eine Entscheidung auf Grundlage einer schichtspezifischen Kosten-Nutzen-Abwägung (Schwanzer, 2008,

S. 51). Entscheidend hierfür sind die Einflüsse der sozialen Herkunft, die sich primären und sekundären Effekten zuordnen lassen. Unter primären Herkunftseffekten werden schulische Leistungen verstanden, die von der Schichtzugehörigkeit und Sozialisation abhängen. Sekundäre Herkunftseffekte stehen für Entscheidungen an Bildungsübergängen, die sich bei gleicher schulischer Leistung trotzdem durch die soziale Herkunft unterscheiden (Boudon, 1974, S. 29). Boudon geht also von einer Chancenungleichheit aus, die in der Schichtzugehörigkeit und kulturellen Ausstattung begründet ist (Schwanzer, 2008, S. 51). Eine höhere Bildung stellt demzufolge für eine Herkunftsfamilie mit geringerem Status höhere soziale Kosten dar, im Vergleich zu einer Herkunftsfamilie mit hohem sozialen Status. Andererseits stellt eine geringere Bildung bei einem hohen sozialen Status einen Verlust dessen dar. Nach diesem Ansatz ist die Berufswahl, als Teil von Bildungsentscheidungen, ein rationaler Abwägungsprozess, der erheblich an den sozioökonomischen Status gebunden ist und dadurch beschränkt werden kann (Brändle & Grundmann, 2013, S. 63 f.).

3.2.4 Empirische Befunde und Kritik

Eine Studie von Beck et al. (1979) stützt die These zur Bedeutung des sozialen Herkunftsmilieus auf Berufswahlentscheidungen. Laut den Ergebnissen wählen 70 Prozent der Hauptschüler einen milieukonformen Beruf. Weiterhin konnte das Berufsprestige als wichtiger Faktor benannt werden. Darüber hinaus untermauern diese Ergebnisse besonders die passungstheoretischen Ansätze, da die Mehrheit der Hauptschüler ihre Berufswahl anhand der Übereinstimmung mit ihren Fähigkeiten begründen (Beck et al., 1979, S. 588 f.). Auch der Einflusses der elterlichen Berufe auf die Berufswahl konnte belegt werden (Deary et al., 2005, S. 455).

Hinsichtlich schulischer Bildungsentscheidungen im Übergang von der Primar- zur Sekundarstufe, konnte Müller-Benedict (2007, S. 615) sowohl Einflüsse primärer als auch sekundärer Effekte nachweisen, welche durch die Theorie Boudons postuliert werden. Hingegen überwiegt beim Übergang zu einem Hochschulstudium der sekundäre Effekt (Becker, 2009, S. 563; Schindler & Reimer, 2010, S. 623).

Insgesamt betrachtet wird an den soziologischen Konzepten kritisiert, dass der Einfluss der Person auf die Berufswahl nahezu vollständig verneint wird (Beincke,

1997, S. 18). Außerdem lassen auch diese Ansätze den Einfluss ökonomischer Faktoren - mit Ausnahme des Einkommens der Eltern - außer Betracht (Seifert, 1977, S. 250). Ebenso bieten diese Theorien keine komplexen und schlüssigen Modelle, sondern beschränken sich auf die Beschreibung einzelner Faktoren (Hotchkiss & Borow, 1996; Johnson & Mortimer, 2002). Sie erörtern zwar bedeutsame externe Einflüsse auf die Berufswahl, jedoch können die Theorien nicht erläutern, wie ein Individuum schlussendlich die Entscheidung zwischen verschiedenen Berufen trifft (Bäumer, 2005, S. 8). Folglich ist es angezeigt, sowohl psychologische als auch soziologische Einflüsse in Kombination zu betrachten.

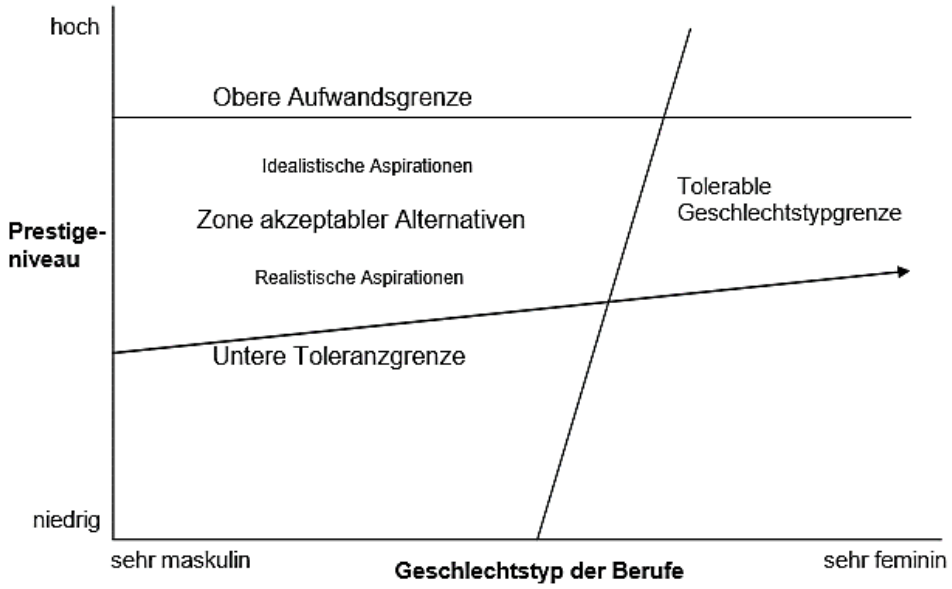
3.3 Integrativer Ansatz von L. Gottfredson

Die Verbindung psychologischer und soziologischer Komponenten zur Erklärung der Berufswahl erfolgte durch Linda S. Gottfredsons „Theory of Circumscription and Compromise“ (1981). Sie ordnet ihren Erklärungsansatz, genau wie Holland, den Passungstheorien zu. Danach suchen Personen einen Beruf, der mit ihren Interessen, Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmalen bestmöglich übereinstimmt. Ebenso berücksichtigt sie das Selbstkonzept als relevante Größe (Mischler, 2017, S. 44).

Die zentrale Annahme von Gottfredson ist, dass die sichtbaren Merkmale einer Person wie Geschlechtszuschreibungen, Schicht oder Intelligenz relevanter für die Berufswahl sind als persönliche Aspekte, wie z.B. Interessen und Werte (Kayser, 2013, S. 44; Altepost, 2017, S. 64). Allerdings geht Gottfredson davon aus, dass sich das Selbstkonzept schon im Kindesalter entwickelt. Das Selbstkonzept erwächst aus kognitiven Fähigkeiten und beinhaltet Vorstellungen über die soziale Zugehörigkeit, Fähigkeiten, Interessen und berufliche Neigungen. Daneben entstehen Berufskonzepte - Vorstellungen von Berufen -, die aus der Interaktion mit der Umwelt resultieren. Diese Berufskonzepte dienen der Strukturierung der bekannten Berufswelt und werden innerhalb einer Gesellschaft ähnlich bezüglich der Dimensionen Geschlecht, Prestige und Arbeitsfeld eingeschätzt (Kayser, 2013, S. 44). Personen sortieren ihre Berufskonzepte anhand eines Koordinatensystems mit den beiden Achsen ‚wahrgenommenes Geschlecht‘ und ‚Prestige eines Berufs‘ (Kayser, 2013, S. 44). Mithilfe dieser Strukturierung entwickeln Heranwachsende ein

Feld mit akzeptablen Berufen, das Aspirationsfeld (vgl. Abbildung 4). Dieses Aspirationsfeld wird durch den Abgleich von Selbst- und Berufskonzepten immer weiter eingegrenzt und klammert dadurch inakzeptable Berufe aus. Dabei geschieht diese Selektion anhand der Beurteilung, ob ein Beruf dem eigenen Geschlechtstyp, der zugehörigen Schicht sowie den persönlichen Werten und Interessen entspricht. Schlussendlich entsteht durch diesen Prozess des Aussortierens ein Feld mit akzeptablen Berufsalternativen, welches die beruflichen Präferenzen mit der subjektiv empfundenen Möglichkeit den Beruf auch ergreifen zu können, in Beziehung setzt (Mischler, 2017, S. 44). Der Prozess der Eingrenzung verläuft dabei in Abhängigkeit zum Alter (Kayser, 2013, S. 44). Maßgeblich für dessen Erfolg ist das Alter sowie die Intelligenz des Heranwachsenden, da hierfür gut entwickelte kognitive Fähigkeiten vorausgesetzt werden (Altepost, 2017, S. 66).

Abbildung 4: Eingrenzung beruflicher Aspirationen nach Gottfredsons Theorie



Quelle: Ratschinski, 2009, S. 57

Empirie und Kritik

Insgesamt betrachtet, liegen zu L. Gottfredsons Theorie verhältnismäßig wenig Befunde vor (Leung, 2008, S. 124). Leung führt dies darauf zurück, dass die zentralen Variablen wie geschlechtsstereotype Zuschreibungen, Berufsprestige oder Kompromissbildungen schwer operationalisierbar sind und Längsschnittstudien erfordern. Die wesentliche Annahme, dass einzelne Berufe während des Wahlprozesses

ausgeschlossen werden und hierbei geschlechtsstereotypen Zuschreibungen, Prestige und Interessen eine tragende Rolle spielen, wurde bestätigt (Blanchard & Lichtenberg, 2003, S. 250; Ratschinski, 2009, S. 51; Engin, 2016, S. 45).

Angemerkt wird, dass diese Theorie zusätzlich weiterer Ergänzungen bedarf, wie beispielsweise der Integration der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung der sozialkognitiven Laufbahntheorie, um dadurch differenzierte Aussagen und Interpretationen der oberen Prestigegrenze treffen zu können (Kayser, 2013, S. 48). Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass dieser Ansatz fortwährender Aktualisierung aufgrund der sich wandelnden Bilder zu Berufen, Prestige und geschlechtsstereotypen Zuschreibungen bedarf (Ratschinski, 2009, S. 184).

3.4 Zusammenfassung der Determinanten für die Berufswahl

Welche Determinante der Berufswahl aus welcher vorgestellten Berufswahltheorie hervorgeht, ist in Tabelle 2 veranschaulicht. Hierbei ist zu beachten, dass jeweils nur die zentralste und relevanteste Determinante jeder Berufswahltheorie angegeben ist.

Tabelle 2: Zentralen Determinanten der Berufswahltheorien

	Holland	**Super**	**Lent Brown hacket**	**Daheim**	**Beck**	**Boudon**	**Gottfredson**
Interesse	x						
Selbstkonzept		x	x				
Geschlecht							x
Image/Stereotype							x
Exogene Faktoren – Familie – Sozioökonomischer Status – Peers – Lehrkräfte – Berufsberater*innen				x	x	x	

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Patton und McMahon (2014, S. 59)

Im Folgenden werden die angeführten Determinanten ausführlich erläutert und die empirischen Befunde hierzu thematisiert. Da die Komponente Geschlecht mit allen Determinanten verwoben ist, wird diese nicht separat dargestellt, sondern ist in den Ausführungen der anderen Prädiktoren integriert.

3.4.1 Interesse

Unter Interesse werden bestimmte und durch spezifische Merkmale hervorgehobene Beziehungen eines Menschen zu einem Gegenstand verstanden (Krapp, 2006, S. 312). Starkes Interesse bewirkt obendrein eine hohe emotionale Bindung und intrinsisch motivierte Einstellungen zu dem Objekt (Krapp, 2006, S. 312). Weiterhin wird die Entwicklung von Interessen von vielen Aspekten, wie z.B. Selbstkonzept, Geschlecht oder sozialem Umfeld beeinflusst (Jaide, 1977, S. 311). Übertragen auf Berufe entfalten sich Interessen als „Vorlieben für bestimmte Tätigkeiten, Aufgaben oder Objekte“ (Jaide, 1977, S. 311). In einer Metaanalyse (Low, Yoon, Roberts & Rounds, 2005, S. 727) sowie Längsschnittstudie (Xu & Tracey, 2016, S. 136) wurde nachgewiesen, dass die Entwicklung beruflicher Interessen bereits im frühen Kindesalter beginnt und in der Adoleszenzphase relativ stabil bleiben. Außerdem zeigt eine weitere Metaanalyse das berufliche Interesse als starken Prädiktor für das berufliche Entscheidungsverhalten auf (Lent & Hackett, 1994). Eine jüngere Studie bekräftigt dieses Ergebnis, da etwa 77 bis 79 Prozent aller unterschiedlicher Beschäftigungsverteilungen anhand des RIASEC-Interessens-Schemas von Holland erklärbar sind (N. Betz, Borgen & Harmon, 2006). Die bedeutsame Rolle beruflicher Interessen bei der Berufswahl von Jugendlichen wird auch durch Untersuchungen wie der McDonald’s Ausbildungsstudie sichtbar. Demnach zählt die Verwirklichung beruflicher Interessen zu den wichtigsten Erwartungen, welche Jugendliche an ihre künftige Beschäftigung stellen (McDonald's Deutschland LLC, Institut für Demoskopie Allensbach & Hurrelmann, 2017, S. 55). Dieses Ergebnis wird auch durch eine qualitative Studie gestützt, die aufzeigt, dass Heranwachsende ihr Berufsentscheidung als besonders passend empfinden, wenn sie sich für diese Tätigkeit interessieren (Neuenschwander & Hartmann, 2011, S. 44).

Geschlechtsspezifische Unterschiede beruflicher Interessensausprägungen wurden in einer Metaanalyse von Su et al. (2009) anhand des RIASEC-Modells und den

Interessenstypen von Holland untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass Männer die Arbeit mit Gegenständen bevorzugen, wohingegen Frauen die Arbeit mit Menschen präferieren. Männer weisen dabei eine höhere Orientierung für handwerklich-technische und untersuchend-forschende Typen auf. Dagegen sind Frauen insbesondere den erziehend-pflegenden, ordnend-verwaltenden und künstlerisch-kreativen Interessenstypen zuzuordnen.

3.4.2 Selbstkonzept

Im Allgemeinen bezeichnet das Selbstkonzept das von sich selbst wahrgenommene Bild (Mummendey, 2006, S. 25). Es entwickelt sich durch den Abgleich des inneren Selbst mit den äußeren Umwelteinflüssen (Woolfolk & Schönpflug, 2008, S. 362). Im Speziellen wird oft in Fähigkeitsselbstkonzepte, welche auf das Selbstbild und die wahrgenommenen akademischen Fähigkeiten wirken, und der Selbstwirksamkeitserwartung unterschieden. Zentral für Selbstwirksamkeitserwartungen sind ihre Verknüpfung mit konkreten Objekten (Moschner & Dickhäuser, 2010, 763 f.; Woolfolk & Schönpflug, 2008, S. 98 f.).

Insbesondere die sozialkognitive Laufbahntheorie sowie die Verknüpfung der wesentlichen Faktoren Selbstwirksamkeitserwartung, Ergebniserwartung und Interesse stehen im Fokus der Empirie. Metaanalysen beweisen, dass die Selbstwirksamkeitserwartung als auch die Ergebniserwartung die Berufswahl entscheidend beeinflussen (Hirschi, 2013, S. 29; Sheu et al., 2010). Dabei zeigt sich auch der signifikante Zusammenhang zwischen der Selbstwirksamkeitserwartung und Interessen. Außerdem wurde bestätigt, dass Interessen von Selbstwirksamkeitserwartungen beeinflusst werden und wiederum Interessen auch die Selbstwirksamkeitserwartung bestimmen können (Nauta, Kahn, Angell & Cantarelli, 2002; Steinmann & Maier, 2018, S. 237; Tracey, 2002). Weiterhin belegt eine Studie, dass Jugendliche ihre Berufswahl als gelungen betiteln, wenn sie auch erwarten, die an sie gestellten beruflichen Aufgaben meistern zu können (Neuenschwander & Hartmann, 2011, S. 44). Die Ergebnisse einer Längsschnittstudie lassen ebenso den Schluss zu, dass die Selbstwirksamkeitserwartung stärker indirekt auf das berufliche Interesse wirkt, als dass diese direkt die Berufswahl beeinflusst (Lent, Tracey, Brown, Soresi & Nota, 2006, S. 188). Darüber hinaus scheinen Heranwachsende mit einer

hohen Selbstwirksamkeitserwartung mehr Berufsalternativen in Betracht zu ziehen, verfolgen ihre beruflichen Ziele beständiger und treffen zielgerichtetere Entscheidungen (N. Betz, 2001, S. 67 ff.).

Weiterhin wurde aufgezeigt, dass sich die Selbstkonzepte von Jungen und Mädchen unterscheiden. So weisen männliche Jugendlichen ein höheres mathematisches Selbstkonzept auf als Mädchen und unterscheiden sich in ihrer Leistungskurswahl im Gymnasium aufgrund des Geschlechts (Nagy, Trautwein, Baumert, Köller & Garrett, 2006, S. 332).

3.4.3 Images und Stereotype

Stereotype ist „eine verallgemeinernde Annahme über eine Gruppe von Menschen, die praktisch all ihren Mitglieder, unabhängig von tatsächlichen Unterschieden zwischen ihnen, dieselben charakteristischen Merkmale zuschreibt“ (Aronson, Wilson & Akert, 2014, S. 467). Stereotype beziehen sich ausschließlich auf Menschen. Dabei gelten Stereotype als tief verwurzelt in einer Person, mit einer hohen Konsistenz gegenüber Veränderungen aufgrund neuer Informationen (Zimbardo, Gerrig & Graf, 2008, S. 656). Um auch „die Gesamtheit aller Wahrnehmungen, Vorstellungen, Ideen und Bewertungen, die ein Subjekt von einem Objekt besitzt“ (Kleining 1961, S. 146) in diese Betrachtung einzuschließen, wird in Bezug auf Erklärungsmechanismen der Berufswahl der Begriff „Image“ bevorzugt. Nach L. Gottfredsons Theorie zählen zum Berufsimage geschlechtsstereotype Zuschreibungen über Berufe sowie Vorstellungen über das Berufsprestige. Mehrere Studien belegen, dass bereits Grundschulkinder stereotype Vorstellungen hinsichtlich eines hohen oder niedrigen Sozialprestiges von Berufen besitzen und auch Geschlechtsstereotype von Berufen ähnlich wie Erwachsene einschätzen (Bußhoff, 1987; Schmude, 2009, S. 91).

Dabei zeigt sich, dass junge Frauen eine größere Toleranz gegenüber geschlechtsuntypischen Berufen aufweisen als junge Männer. Sie verfügen insgesamt über ein größeres berufliches Aspirationsfeld, da sie subjektiv mehr Berufe als akzeptabel bezüglich des Geschlechtstyps und der Prestigeeinschätzung empfinden (Muñoz Sastre & Mullet, 1992, S. 314 f.; Steinritz, Lehmann-Grube & Ziegler, 2016, S. 97). Bei männlichen Jugendlichen ist der Wunsch nach beruflichem Prestige dominanter

ausgeprägt. Hingegen sind Frauen weniger an prestigeträchtigen Berufen interessiert und orientieren sich daran entsprechend weniger. Vielmehr achten junge Frauen darauf, ob eine Tätigkeit einen sozialen Bezug aufweist. Dies ist zugleich konform mit dem Ergebnis, dass Frauen eine höher ausgeprägte soziale Berufsdimension auf dem hexagonalen Interessenmodell von Holland aufweisen (Engin, 2016, S. 149; Su et al., 2009, S. 865 f.; Todt & Schreiber, 1998, S. 29).

Weiterhin konnten Neuenschwander und Hartmann (2011, S. 44) zeigen, dass eine positive Assoziation mit dem Berufsbild und den dort tätigen Menschen, neben Interessen und Selbstkonzept, ein wichtiges Berufswahlkriterium darstellt. Hierbei wurde dem Berufsprestige eine mittlere Wertigkeit als Berufswahlkriterium zugesprochen. Die Korrelation zwischen dem persönlichen Interesse und dem Image eines Berufs konnte in einer Studie belegt werden. Außerdem erwies sich das Image für ein Berufsfeld umso höher, je größer das Interesse hierfür ist. Dies lässt die Vermutung zu, dass Berufe mit einem besseren Image mehr Interesse wecken (Schulte & Ulrich, 2004, S. 73).

3.4.4 Exogene Faktoren

Eltern und Milieu

Um den elterlichen Einfluss auf das Berufswahlverhalten ihrer Kinder zu erfassen, sind verschiedene Aspekte zu berücksichtigen. So stellen Eltern Vorbilder für ihre Kinder dar und können diesen sowohl positive als auch negative Arbeitserfahrungen vermitteln und beeinflussen dadurch die Wahrnehmung und künftige Ausrichtung auf die Arbeitswelt der Heranwachsenden (Porfeli, Wang & Hartung, 2008, 283 f.). Außerdem konnte empirisch nachgewiesen werden, dass Kinder häufig den gleichen oder einen ähnlichen Beruf wie die Eltern auswählen (Beinke, 2006, S. 86). Weiterhin beeinflusst der sozioökonomische Status der Eltern den Schulerfolg, die angestrebten persönlichen Ziele und künftigen Berufspositionen (Schwanzer, 2008, S. 56 ff.). Je höher der sozioökonomische Status der Eltern, desto wahrscheinlicher erreicht das Kind einen höheren Schulabschluss und wird danach eher ein Studium ergreifen (Schwanzer, 2008, S. 57). Ebenso konnte eine Studie aufzeigen, dass Jugendliche über eine höhere Selbstwirksamkeitserwartung verfügen, wenn sie aus einer Familie mit hohem sozioökonomischem Status stammen

(Blustein et al., 2002, S. 315). Der sozioökonomische Status der Eltern wirkt sich insbesondere auch bei der Entscheidung für die weiterführende Schule nach Abschluss der vierten Klasse aus. So entscheiden sich die Eltern mit einem niedrigen sozioökonomischen Status verstärkt für die Haupt- oder Realschule. Dadurch werden die beruflichen Möglichkeiten der Kinder schon früh beschränkt bzw. geöffnet, da die Schulart hoch mit dem Schulabschluss korreliert (Schnabel, Alfeld, Eccles, Köller & Baumert, 2002, S. 181, 187).

Als weitere Aspekte sind der Erziehungsstil, die angebotene Unterstützung sowie Erwartungen der Eltern auf das Berufswahlverhalten zu benennen. Studien konnten nachweisen, dass sich ein autoritativer Erziehungsstil günstig auf das Explorationsverhalten von Berufsoptionen von Jugendlichen auswirkt und mit einer höheren beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und weniger Entscheidungsschwierigkeiten einhergeht (Sovet & Metz, 2014, S. 351; Vignoli, Croity-Belz, Chapeland, Fillipis & Garcia, 2005). Ebenso spielt das Verhalten der Eltern im Berufswahlprozess eine bedeutsame Rolle. Zeigen die Eltern wenig Interesse oder üben sie Druck aus, so wird sich deren Kind kaum mit seiner Berufsorientierung auseinandersetzten. Dies führt obendrein zu einer geschwächten beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung. Erfahren heranwachsende Jugendliche emotionale und instrumentelle Unterstützung der Eltern, entwickeln sie eine höhere Selbstwirksamkeitserwartung und Berufswahlreife und setzen sich vermehrt mit verschiedenen Berufsoptionen auseinander (Dietrich & Kracke, 2009, S. 116). Auch die Jugendlichen selbst haben bei einer Befragung angegeben, dass sie sich primär an den Eltern bzgl. ihrer Berufswahl orientieren sowie deren Beratung als sehr nützlich einschätzen (Gebhardt, 2015, S. 10 f.).

Zusätzlich gelten die elterlichen Erwartungen an die Berufswahl ihrer Kinder als relevant. Je nachdem wie die Eltern einen bestimmten Beruf einschätzen und diesem eher zustimmen oder eher ablehnen, werden die Jugendlichen ihre Wahl dahingehend ausrichten (Steinhagen, 2011, S. 12 f.; Granato, Matthes, Schnitzler, Ulrich & Weiß, 2016, S. 13 f.). Andererseits können die Erwartungen der Eltern aber auch zu Schwierigkeiten bei der Berufswahl führen, beispielsweise wenn sie nicht im Einklang mit den Interessen und Wünschen des Jugendlichen stehen (Steinmann & Maier, 2018, S. 236).

Hinsichtlich geschlechtsspezifischer Unterschiede liefert eine Datenanalyse des deutschen sozio-ökonomischen Panels von Busch (2013, S. 166) die Erkenntnis, dass ein traditionelles Geschlechterrollenverständnis in der Familie insbesondere bei Mädchen eine geschlechtsstereotype Berufswahl fördert. Ferner deuten die Ergebnisse einer Längsschnittstudie nur auf den Einfluss der Vaters auf die Berufswünsche der Tochter hin (Pruisken, 2018, S. 44).

Peers

Neben dem elterlichen ist der Einfluss von Gleichaltrigen auf den Berufsfindungsprozess hervorzuheben. Gleichaltrige, auch ‚peers' oder ‚peer group' genannt, sind eine altershomogene Gruppe, die über die gleichen Interessen, Präferenzen und Wertvorstellungen verbunden sind. Ihre Bedeutung liegt in ihrer Funktion als Trainingsfeld, um spezifische Entwicklungsaufgaben zu erproben und sich darüber austauschen zu können. Durch die Vielfalt der einzelnen Gruppenmitglieder entsteht ein Erfahrungsbündel für die einzelne Person (Steinhagen, 2011, S. 18).

Bereits bei der Wahl des schulischen Profils z.B. naturwissenschaftlicher oder sprachlicher Zug, wirken Gleichaltrige auf die Berufswahl ein, da die Heranwachsenden ihre Wahl in Abhängigkeit ihrer Freunde treffen (Steinmann & Maier, 2018, S. 237). Weiterhin können Peers die Wahrnehmung von Berufen beeinflussen. Eine Studie von Alm und Bäckmann (2015, S. 112 f.) belegt, dass die Einstellung von Mädchen gegenüber geschlechtsuntypischen Berufen von der Einschätzung anderer Mädchen abhängt. Außerdem suchen Jugendliche verstärkt nach Informationen zu künftigen Berufen und erkunden ihre Umwelt vermehrt, wenn sie sich mit Gleichaltrigen wiederholt über die Berufsfindung austauschen. Insbesondere Schülerinnen nutzen die Peergroup als Informationsquelle (Kracke, 2002, S. 27 f.). Darüber hinaus lassen Ergebnisse einer weiteren Studie den Schluss zu, dass der Einfluss der Freundesgruppe im Vergleich zu früheren Jahren zugenommen hat (Matthes, 2019, S. 45).

Die Berufsentscheidungen sind auch vom Milieu der Peergroup abhängig. Denn Peers bilden sich insbesondere im nahen, sozialen Umfeld. Daher kann der Einfluss der Peers auf die Berufswahl als schichtstabilisierend gelten. Weiterhin weisen die Freund*innen im sozialen Umfeld Charakteristiken des Milieus und der

Schichtzugehörigkeit auf, die dadurch die milieuspezifische Berufswahl verfestigen, anstatt sie aufzubrechen (Walter, 2010, S. 116).

Lehrkräfte

Den Lehrkräften wird eine tragende Rolle bei der Berufsorientierung von Schüler*innen zugesagt. Lehrer*innen sollen ihre Schüler*innen gleichwertig qualifizieren und gleichzeitig bei der Suche ihres Platzes in der Gesellschaft unterstützen und begleiten (Walter, 2010, S. 119). Dafür benötigen die Lehrkräfte stets aktuelle Kenntnisse über die Berufswelt sowie über deren Entwicklung. Weiterhin erfordert dies Wissen zu verschiedenen Berufen sowie beispielsweise welche Anforderungen diese an die Jugendlichen stellen (Walter, 2010, S. 121). Um diesen Anforderungen zu genügen, ist es für Lehrkräfte essenziell, regelmäßig Fortbildungen, Seminare oder praxisbezogene Angebote zu besuchen. Dadurch erhalten sie die Chance, auch selbst Berufe in der Praxis kennen zu lernen und so wertvolle Erfahrungen zu gewinnen, welche an die Schüler*innen weitergegeben werden können (Bergzog, 2008, S. 44). Anzumerken ist, dass Beurteilungen von Lehrkräften oftmals nicht wertneutral sind und sie sich durch den sozioökonomischen Status der Eltern beeinflussen lassen und dadurch Jugendliche stereotypisch einschätzen (Walter, 2010, S. 119).

Berufsberater*innen

Die Bundesagentur für Arbeit bietet neben den Berufsinformationszentren auch individuelle Beratungen für die Jugendlichen an. Durch die Begleitung von Berufsberater*innen sollen die Heranwachsenden ihre Fähigkeiten und Interessen kennen lernen und realistisch einschätzen. Außerdem werden sie bei der Suche und Bewerbung für einen Ausbildungsplatz unterstützt oder werden zu Inhalten einer Ausbildung oder eines Studiums beraten (Wagner, 2008, S. 174 f.).

Laut Studien haben etwa 70 Prozent der Jugendlichen Kontakt mit der Bundesagentur für Arbeit bezüglich ihrer Berufswahl und informieren sich mit deren Hilfe über berufliche Perspektiven und Möglichkeiten (Walter, 2010, S. 131).

In der Berufsberatung werden oftmals auch Berufswahltests eingesetzt. Diese fragen häufig die Stärken und Interessen der Jugendlichen ab. Diese Tests basieren überwiegend auf der Berufswahltheorie von Holland und versuchen also die

beruflichen Interessen der Schüler*innen zu ermitteln (Bamberg, Mohr & Busch, 2012, S. 79; Eckert, 2017, S. 16).

4 Empirische Untersuchung

Im nachfolgenden Teil dieser Arbeit wird untersucht, inwiefern sich empirische Befunde für die herausgearbeiteten Determinanten der Berufswahl bei Studierenden im Studiengang Public Management finden lassen. In einem ersten Schritt werden die Forschungshypothesen genannt, um sodann das Versuchsdesign sowie die Studienpopulation zu beschreiben. Anschließend folgt die Erläuterung der Entwicklung des Erhebungsinstruments sowie die Operationalisierung der Konstrukte und die statistischen Auswertungen. Anschließend werden die zentralen Ergebnisse der Online-Befragung dargestellt.

4.1 Fragestellung und Hypothesen

Um die Forschungsfrage, welche Determinanten die Wahl des Studiengangs Public Management beeinflussen, zu beantworten, werden auf Basis der im theoretischen Teil erörterten relevantesten Einflussfaktoren „Interesse“, „Selbstkonzept“, „Image und Stereotype“ sowie „exogene Faktoren“ überprüft. Die hierzu formulierten Forschungshypothesen lauten:

Hypothese 1: Das Interesse für verwaltende Tätigkeiten ist bei Studierenden des Studiengangs Public Management verhältnismäßig stärker ausgeprägt als andere Interessensfelder.

Hypothese 2: Eltern oder nahestehender Personen haben einen Einfluss auf das Berufswahlverhalten der Studierenden.

Hypothese 3: Personen des Studiengangs Public Management zeigen für ihren Beruf relativ hoch ausgeprägte Selbstwirksamkeitsüberzeugungen.

Hypothese 4: Besonders relevante Vorstellungen bzw. Images für Studierende des Studiengangs Public Management sind Sicherheit, gesellschaftliches Engagement sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Um die eben genannten Hypothesen zu beantworten, wurde eine quantitative Studie bei Studierenden des Studiengangs Public Management durchgeführt, die im Weiteren vorgestellt wird.

4.2 Versuchsdesign und Stichprobe

Um die Ausprägung der Berufswahldeterminanten von Studierenden des Studiengangs Public Management zu eruieren, wurde ein Online-Fragebogen (Anlage 31) eingesetzt. Die Erhebung erfolgte zu einem Messzeitpunkt. Anhand der Beantwortung von Fragen durch Studierende des Studiengangs Public Management an den Hochschulen Kehl und Ludwigsburg sollen retrospektiv Prädiktoren der Berufswahl abgeleitet werden.

Die Rekrutierung der Studierenden des Studiengangs Public Management der Jahrgänge 2017, 2018, 2019 zur Online-Befragung erfolgte durch den Versand von Rundmails über das Studierendenbüro der Hochschule Ludwigsburg sowie den Allgemeinen Studierendenausschuss der Hochschule Kehl, welche den Link zur Befragung enthielten (Anlage 32). Dadurch sollen möglichst alle aktuell eingeschriebenen Studierenden des Studiengangs Public Management an den Hochschulen für Verwaltung in Kehl und Ludwigsburg erreicht werden. Im Anschreiben der E-Mail wurden die Studierenden über das Ziel der Befragung informiert. Als Dankeschön für die Teilnahme wurden insgesamt drei Gutscheine unter allen Teilnehmenden verlost.

4.3 Erhebungsinstrument und Operationalisierung

Die zentralen Determinanten der Berufswahl, die dieser Befragung zugrunde liegen, wurden im theoretischen Teil dieser Arbeit herausgearbeitet (vgl. Kapitel 3.3). Diese Konstrukte wurden soweit vorhanden, mithilfe bewährter und gut überprüfter Messinstrumente oder Items, die bereits in anderen Studien eingesetzt wurden, operationalisiert.

So wurde das *berufliche Interesse* anhand der gekürzten Version des Allgemeinen Interessen-Struktur-Tests von Mokhonko, Nickolaus und Windaus (2014) erfasst. Dieses Instrument beruht auf dem Allgemeinen Interessen-Struktur-Test von

Bergmann und Eder aus dem Jahr 2005, welches in enger Abstimmung an die Theorie der beruflichen Interessentypen von Holland entwickelt wurde. Aus erhebungsökonomischen Gründen wurde beim eingesetzten Fragebogen auf die gekürzte Version zurückgegriffen. Die Skala umfasst in der gekürzten Variante 20 Items, je drei Items für die Subskalen der Typen R, S, C, E, für die Typen I und A jeweils vier Items. Wie in der Originalskala wird eine fünfstufige Likert-Skala von 1 = „interessiert mich gar nicht, würde ich nicht gerne tun“ bis 5 = „interessiert mich sehr, würde ich sehr gerne tun“ eingesetzt. Die gekürzte Skala des Allgemeinen Interessen-Struktur-Tests weist ein Cronbachs Alpha von >0.76 auf und hat somit eine gute interne Konsistenz (Mokhonko et al., 2014, S. 150). Entsprechend Hollands Umwelt-Passungs-Theorie wird - unter der Annahme, dass es sich bei der erhobenen Stichprobe um eine für die berufliche Umwelt repräsentative handelt - die entsprechende Umweltcodierung für den Berufsabschluss Public Management (B.A.) ermittelt.

Die *berufliche Selbstwirksamkeitserwartung* wurde mittels der eindimensionalen Skala zur Erfassung der generellen beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung von Abele, Stief und Andrä (2000) erfasst, welche sechs Items umfasst. Diese Skala wurde in Anlehnung an die Skala von Jerusalem und Schwarzer zur Erfassung der generalisierten Kompetenzerwartung konzipiert. Dabei erfassen drei Items eher motivationale bzw. Fähigkeitsaspekte und drei Items sind invers zur hoher Selbstwirksamkeitserwartung formuliert. Auch hier werden die Items anhand einer fünfstufigen Likert-Skala von 1 = „stimmt nicht“ bis 5 = „stimmt genau“ beurteilt. Die Trennschärfen der Items liegen zwischen 0.38 und 0.61 und sind somit in einem akzeptablen Wertebereich. Außerdem konnte in zwei Studien ein Cronbachs Alpha von ca. 0.77 nachgewiesen werden (Abele et al., 2000, S. 157).

Das *Image* wurde anhand von 16 einzelnen Items erfasst, die in ähnlicher Ausprägung bereits in verschiedenen Studien eingesetzt wurden (Nickolaus, Mokhonko & Windhaus, 2012, S. 31, 151; Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion, 2015, S. 47). Diese werden ebenfalls mittels einer fünfstufigen Likert-Skala von 1 = „gar nicht wichtig“ bis 5 = „sehr wichtig“ erfasst.

Der Einfluss *exogener Faktoren* wurde anhand von fünf selbstformulierten Items erfasst. Auf einer fünfstufigen Likert-Skala von 1 = „stimmt gar nicht“ bis 5 = „stimmt genau“ soll beurteilt werden, inwieweit Elternteile, Freund*innen, Lehrkräfte und Berufsberater*innen einen Einfluss auf die Berufswahl hatten.

Weiterhin wurden demografische Variablen wie Geschlecht, Alter, höchster Schulabschluss, Semester, Migrationshintergrund abgefragt. Außerdem wurde die Frage gestellt, ob bereits eine Ausbildung oder Studium begonnen bzw. abgeschlossen wurde sowie der Tätigkeitsbereich und höchster Schulabschluss der Eltern (Nickolaus, Mokhonko & Windhaus, 2012, S. 147 f.).

Zunächst wurde der Fragebogen als Papierversion entworfen, um auf dieser Basis den Online-Fragebogen zu programmieren. Hierfür wurde umfrageonline.de verwendet. Der Fragebogen wurde in einem Pretest von fünf Personen auf die Verständlichkeit der Fragen, das Layout und die Nutzerfreundlichkeit geprüft. Die Kommentare sind in die aktuelle Version des Fragebogens eingeflossen. Der genaue Wortlaut aller Items kann dem Fragebogen entnommen werden (Anlage 31).

4.4 Statistische Auswertungen

Die statistische Auswertung der Online-Befragung erfolgte mit dem Statistikprogramm SPSS 23.0 (Anlage 33). In die Berechnungen wurden nur die Daten derjenigen Probanden eingeschlossen, die den Fragebogen komplett beantwortet haben.

Für die Dimension „Interesse“ wurden die Scores der sechs Subskalen berechnet, für das Konstrukt „Selbstwirksamkeitserwartung“ wurde ein Score gebildet und hierfür drei Items umkodiert.

Die bestehenden und bereits in anderen Studien überprüften Messinstrumente werden einer Faktorenanalyse zur Überprüfung der Dimensionsanzahl unterzogen (Bortz & Döring, 2009, S. 147). Ebenso wird die Reliabilität der Skala anhand des Cronbachs Alpha überprüft. Ab einem Wert von 0.7 weist die Skala eine zufriedenstellende Reliabilität auf (Bortz & Döring, 2009, S. 198 f.).

Da nur Ergebnisse einer Stichprobe vorliegen, wurden lediglich deskriptive Auswertungen wie Häufigkeiten, Modalwerte, Spannweite sowie die Berechnung von

Mittelwerten vorgenommen. Da die relevanten metrischen Daten nicht normalverteilt sind, wird zur Testung auf signifikante Unterschiede der Mann-Whitney-U-Test angewandt. Bei einem p-Wert kleiner oder gleich 0.05 wird ein signifikanter Unterschied der zentralen Tendenzen der beiden Gruppen mit einer 95-prozentigen Sicherheit angenommen (Bortz & Döring, 2009, S. 494; Bühl, 2016, S. 176 f.).

4.5 Ergebnisse

Zunächst wird die Stichprobe deskriptiv beschrieben, um dann die Berufswahldeterminanten berufliches Interesse, Selbstkonzept, Images und externe Faktoren näher zu beleuchten und die zentralen Ergebnisse darzustellen.

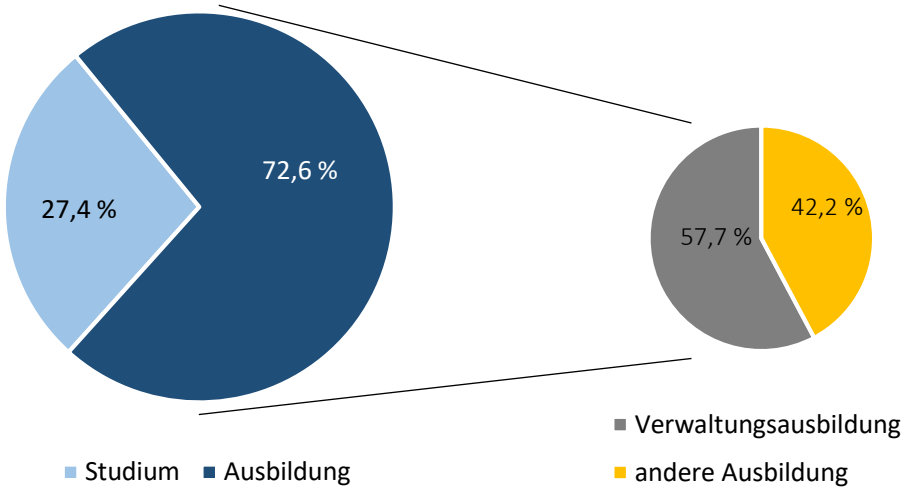
4.5.1 Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt haben 865 Studierende des Studiengangs Public Management an der Befragung teilgenommen, davon haben 806 Befragte alle Fragen beantwortet und werden in die Auswertung einbezogen. Von den Teilnehmenden sind 78,7 Prozent (n = 634) weiblich und 21,3 Prozent (n = 172) männlich. Die Altersspanne der Studierenden erstreckt sich von 18 bis 40 Jahre; im Schnitt sind die Befragten 22 Jahre alt, wobei die meisten 21 Jahre (20,2 Prozent) jung sind.

Von den Teilnehmenden befinden sich 38,5 Prozent (n = 310) im ersten Semester, 28,8 Prozent (n = 232) im dritten und 32,5 Prozent (n = 262) im fünften Semester. Die große Mehrheit der Studierenden, fast 90 Prozent, hat keinen Migrationshintergrund (n = 718).

Bereits 38,2 Prozent (n = 308) der Befragten haben zuvor eine Ausbildung oder ein Studium begonnen bzw. abgeschlossen (vgl. Abbildung 5). Davon geben 85 Befragte ein Studium an sowie 225 Befragte eine Ausbildung an. Zwei Studierende haben bereits eine Ausbildung sowie ein Studium angefangen bzw. abgeschlossen. Die Mehrheit der Befragten, die bereits eine Ausbildung haben, absolvierten eine Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte, im mittleren nicht-technischen Verwaltungsdienst oder als Steuerfachangestellte.

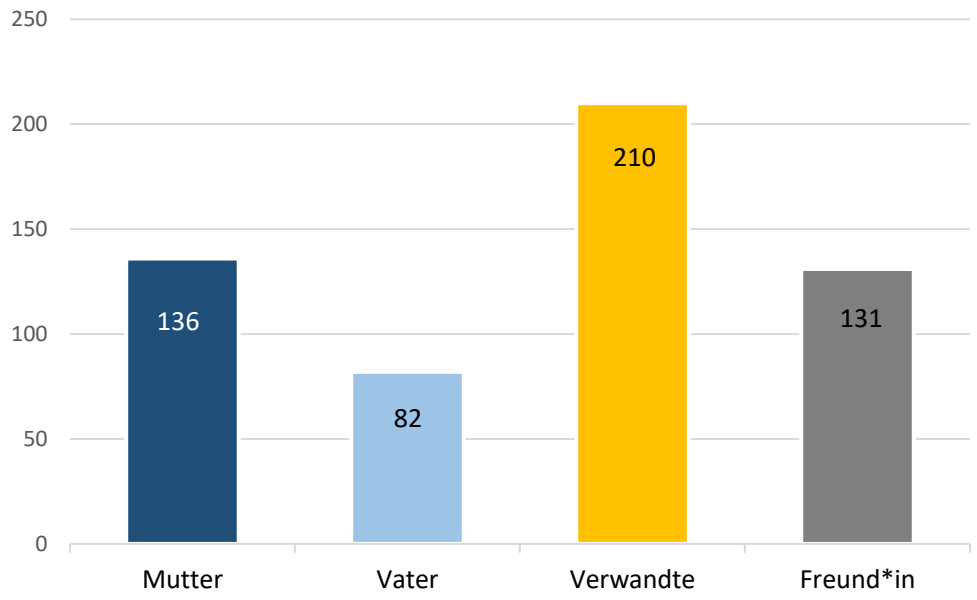
Abbildung 5: Studierende, die bereits eine Ausbildung oder ein Studium begonnen bzw. abgeschlossen haben (n = 308) sowie die Anzahl derer, die bereits eine Ausbildung in der Verwaltung absolviert haben (n = 225)



Knapp 60 Prozent der Mütter der Befragten (n = 477) arbeiten im kaufmännisch-verwaltenden Bereich, gefolgt vom lehrend-pflegend-erzieherischen Bereich mit etwa 24 Prozent (n = 193). Von den Vätern sind 57 Prozent (n = 461) im handwerklich-technischen Bereich beschäftigt, den zweiten Rang, mit 32 Prozent, belegt der kaufmännisch-verwaltende Bereich (n = 262).

Außerdem antworteten knapp 50 Prozent der Befragten (n = 401), dass eine ihr nahestehende Person im Verwaltungsdienst arbeitet, wie aus Abbildung 6 ersichtlich wird. Etwas mehr als die Hälfte dieser Befragtengruppe hat einen Verwandten, der in der Verwaltung arbeitet. Immerhin gaben 136 Studierende an, dass ihre Mutter im Verwaltungsdienst arbeitet. Bezogen auf alle befragten Studierenden (n = 806) arbeiten also knapp 17 Prozent der Mütter und etwa zehn Prozent der Väter im Verwaltungsdienst.

Abbildung 6: Studierende des Studiengangs Public Management, die mindestens eine nahestehende Person kennen, die im Verwaltungsdienst arbeitet (n = 401, Mehrfachantworten möglich)



4.5.2 Determinante Interesse

Die Faktorenanalyse der zugrundeliegenden Daten ergab sieben anstatt sechs Dimensionen für das berufliche Interesse der gekürzten Version des Allgemeinen Interessen-Struktur-Tests, der aus 20 Items besteht. Das Item „etwas mit sprachlichen Mitteln künstlerisch gestalten“, das zur Subskala A gehört sowie das Item „wissenschaftliche Artikel und Bücher lesen“, das zur Subskala I gehört, scheinen eine eigene Subskala zu bilden. Die Reliabilität dieser Skala liegt mit einem Cronbachs Alpha von 0.64 unter dem Richtwert von 0.7 für eine zufriedenstellende Skala.

Die Ausprägung der einzelnen Items des gekürzten Allgemeinen Interessen-Struktur-Tests zum beruflichen Interesse können Tabelle 3 entnommen werden. Die drei am höchsten eingestuften Items sind den Interessensdimensionen ‚enterprising‘ (Nr. 5, 17) sowie ‚conventional‘ (Nr. 6) zuzuordnen.

Tabelle 3: Ausprägung der Items des gekürzten Allgemeinen Interessen-Struktur-Tests zur Erfassung des beruflichen Interesses der befragten Studierenden (n = 806)

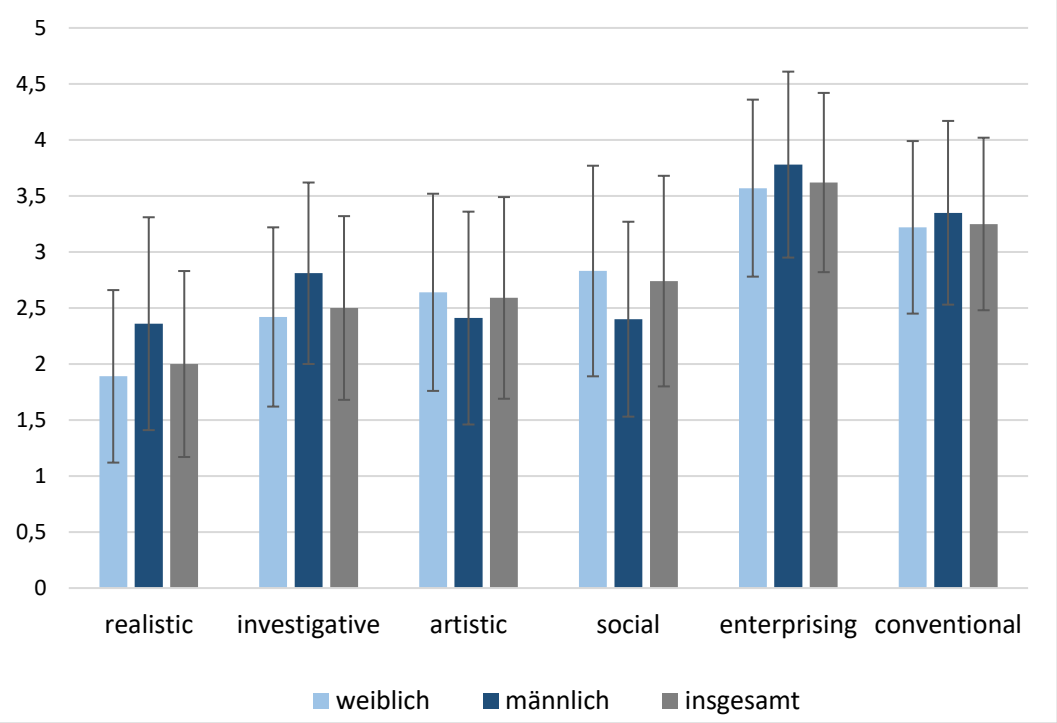
Nr.	Item	M	SD	Modus
1	Sachen herstellen, anfertigen oder reparieren (R)	2,65	1,18	2
2	in einem Forschungsinstitut oder Labor wissenschaftlich arbeiten (analysieren, untersuchen, experimentieren oder entwickeln) (I)	2.35	1,22	1
3	in einer Schauspiel- oder Musikgruppe spielen (A)	2,23	1,31	1
4	andere Menschen betreuen, pflegen, erziehen oder unterrichten (S)	2,75	1,13	2
5	koordinierende, leitende, kontrollierende oder organisatorische Aufgaben übernehmen (E)	4,15	0,87	4
6	in einem Büro arbeiten (C)	4,09	0,84	4
7	Geräte, Maschinen, Anlagen bauen, bedienen oder warten (R)	1,57	0,85	1
8	wissenschaftliche Artikel und Bücher lesen (I)	2,55	1,15	2
9	Dinge tun, bei denen es auf Kreativität und Fantasie ankommt (A)	2,88	1,24	3
10	therapeutisch, psychologisch oder pädagogisch tätig sein (S)	2,85	1,22	3
11	mit anderen Menschen diskutieren, sie überzeugen und mit ihnen verhandeln (E)	3,18	1,19	4
12	Akten/ Geschäftsbriefe/ Listen/ Statistiken erstellen oder verwalten (C)	3,11	1,12	4
13	körperlich oder zumindest mit Werkzeug (auf einer Baustelle, in einer Werkstatt oder Firma) arbeiten (R)	1,78	0,99	1
14	sich mit der Chemie, Physik, Biologie oder Mathematik beschäftigen (I)	1,89	1,15	1
15	fotografieren, filmen, dekorieren oder andere kreative Dinge machen (A)	2,94	1,28	4
16	sich mit kranken, verletzten oder hilfsbedürftigen Menschen beschäftigen - ihnen helfen, sie beraten oder sich für sie engagieren (S)	2,62	1,12	4
17	als Leiter einer Gruppe oder eines Unternehmens tätig sein (E)	3,52	1,05	4
18	Inventuren, Kosten oder Steuerberechnungen durchführen oder kontrollieren (C)	2,55	1,27	1
19	die Ursachen eines Problems erforschen (I)	3,23	1,08	4
20	etwas mit sprachlichen Mitteln künstlerisch gestalten (A)	2,31	1,26	1

(R = realistic, I = investigative, A = artistic, S = social, E = enterprising, C = conventional, Skala von 1 = „interessiert mich gar nicht, würde ich gar nicht gerne tun“ bis 5 = „interessiert mich sehr, würde ich gern tun“)

Die Scores der Dimensionen des beruflichen Interesses zeigen einen Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Befragten (vgl. Abbildung 7). Die beiden Gruppen unterscheiden sich in ihren zentralen Tendenzen signifikant auf einem Niveau von $p < 0.05$, ausgenommen ist der Interessenstyp ‚conventional‘. Die

Interessen-Kombination nach Holland für die berufliche Umwelt der erhobenen Stichprobe lautet für Frauen ECS, für Männer ECI. Werden beide Geschlechter zusammen betrachtet, lautet die Kombination ECS.

Abbildung 7: Ausprägung der Mittelwerte sowie Standardabweichungen der Scores des Allgemeinen Interessen-Struktur-Tests bei Studierenden des Studiengangs Public Management getrennt nach Geschlecht (n = 806)



(weiblich: n = 634, männlich: n = 172; die Items wurden auf einer fünfstufigen Skala von 1 = „stimmt nicht“ bis 5 = „stimmt genau“ bewertet)

4.5.3 Determinante Selbstkonzept

Die Faktorenanalyse dieser Daten bestätigt, dass die Skala zur Erfassung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung eindimensional ist. Auch die Reliabilität der Skala ist mit 0.75 als zufriedenstellend zu beurteilen.

Die Selbstwirksamkeitserwartung der Befragten wurde als Teil des Selbstkonzepts erfasst und beträgt durchschnittlich 3,69 (SD = 0,67). Somit liegt der Mittelwert über dem Rangmittel der BWS-Skala und die Befragten zeigen im Schnitt eine relativ hohe Selbstwirksamkeitserwartung. Bei Frauen beträgt die Selbstwirksamkeitserwartung im Mittel 3,67 (SD = 0,67), bei Männern 3,74 (SD = 0,67) und liegt somit etwas höher. Der Unterschied ist jedoch nicht signifikant. Wie aus Tabelle 4

ersichtlich wird, ist die Selbstwirksamkeitserwartung zu Beginn des Public Managements Studiums hoch, nimmt zum 3. Semester etwas ab und liegt bei Studierenden im 5. Semester, die sich dann in der Praxisphase befinden, wieder auf dem Niveau zu Beginn des Studiums.

Tabelle 4: Entwicklung der Selbstwirksamkeitserwartung der Public Management Studierenden über die Semester (n = 804)

Semester	Anzahl	Mittelwert	Standard-abweichung
1	310	3,73	0,64
3	232	3,60	0,69
5	262	3,72	0,69
Gesamt	804	3,68	0,67

(Die Items wurden auf einer fünfstufigen Skala von 1 = „stimmt nicht“ bis 5 = „stimmt genau“ bewertet)

Einen signifikanten Unterschied der Tendenzen gibt es zwischen Studierenden, die bereits eine Ausbildung oder ein Studium begonnen bzw. abgeschlossen haben (n = 308) und Studierenden, die sich im Erststudium (n = 498) befinden. Die mittlere Selbstwirksamkeitserwartung beträgt bei Befragten mit Ausbildung oder Studium 3,84 (SD = 0,66), bei Studierenden ohne vorherige Ausbildung oder Studium 3,58 (SD = 0,66) und ist somit etwas schwächer ausgeprägt.

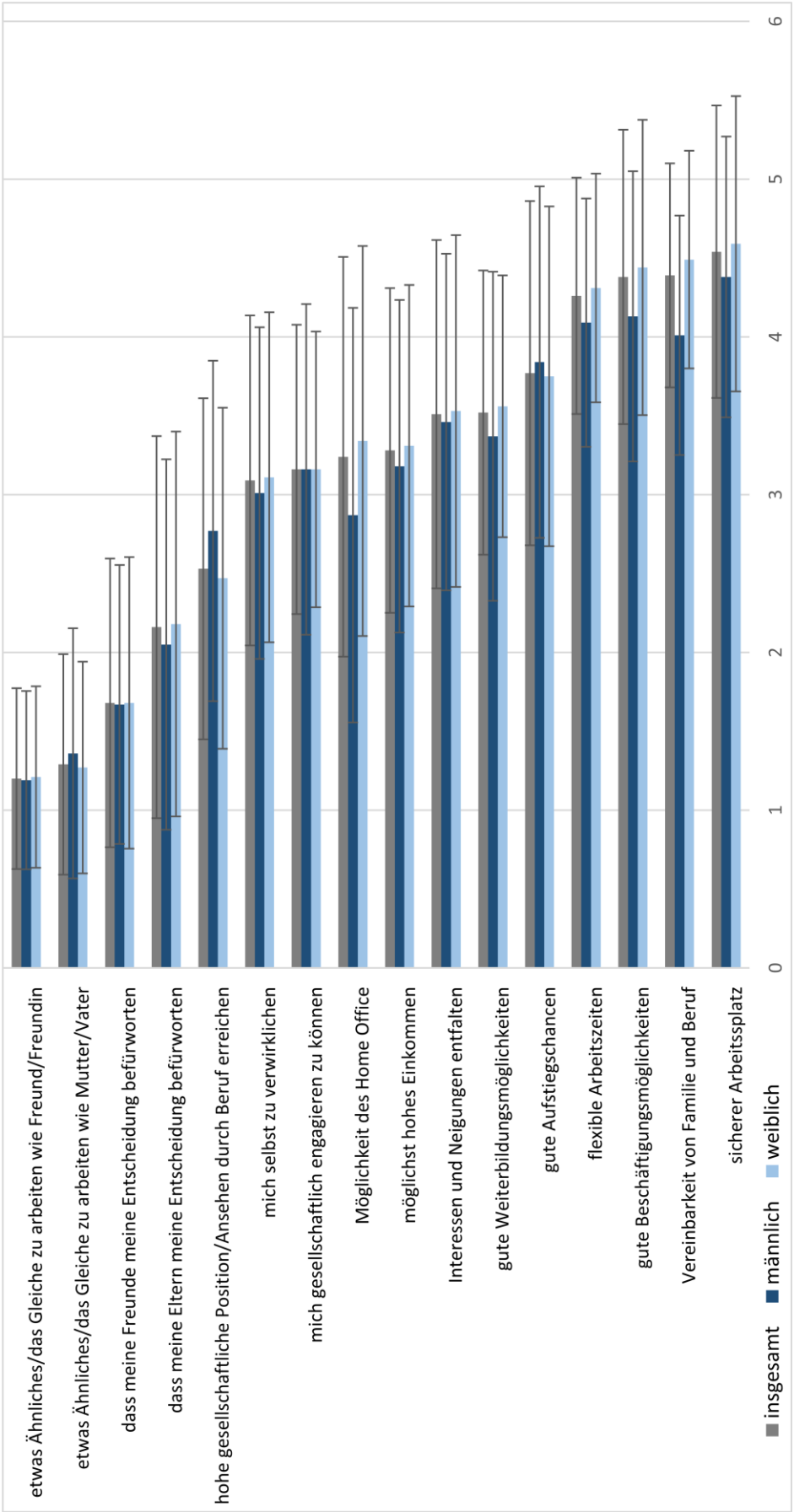
4.5.4 Determinante Image

Die von den Studierenden für den Studiengang Public Management als relevant erachteten Kriterien sind in Abbildung 8 dargestellt. Dabei wird aus der Grafik ersichtlich, dass sich Studentinnen und Studenten in ihrer Beurteilung der Images unterscheiden.

Für weibliche Studierende sind die drei wichtigsten Faktoren ein sicherer Arbeitsplatz (M = 4,59; SD = 0,69), Vereinbarkeit von Familie und Beruf (M = 4,49; SD = 0,83) sowie gute Beschäftigungsmöglichkeiten (M = 4,44: SD = 0,73).

.

Abbildung 8: Ausprägung der Mittelwerte und Standardabweichungen der relevanten Faktoren, um sich für den gehobenen Verwaltungsdienst zu entscheiden (n=806)



(weiblich: n = 634, männlich: n = 172; die Items wurden auf einer fünfstufigen Skala von 1 = „stimmt gar nicht“ bis 5 = „stimmt genau“ bewertet)

Bei den befragten Männern rangiert ebenso der sichere Arbeitsplatz (M = 4,38; SD = 0,76) an erster Stelle, gefolgt von guten Beschäftigungsmöglichkeiten (M = 4,13, SD = 0,79) und flexiblen Arbeitszeiten (M = 4,09; SD = 1,01).

Unter dem Rangmittel von drei liegen die Images „eine hohe gesellschaftliche Position bzw. Ansehen durch den Beruf zu erreichen“ sowie die vier Items, inwiefern die Berufswahlentscheidung durch die Eltern und Freund*innen befürwortet wird und die Relevanz eines ähnliches Berufs wie der, der Eltern bzw. der Freund*innen zu haben. Die Items werden im Mittel als wenig wichtig bis gar nicht wichtig erachtet.

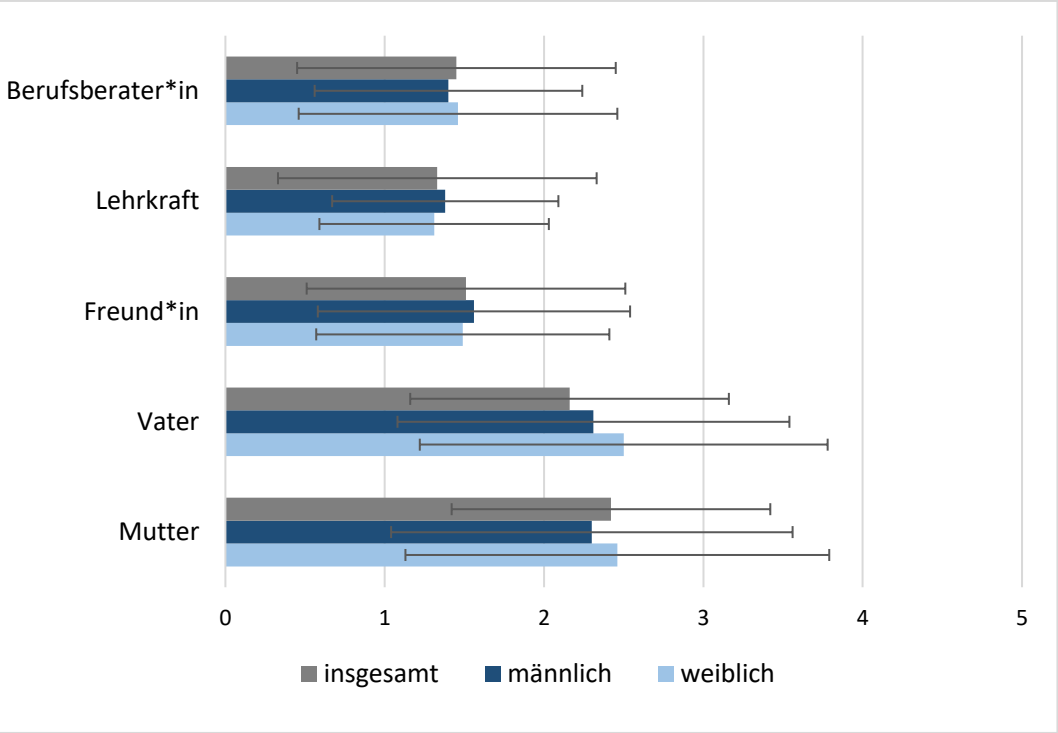
Bei der Einschätzung der Images zeigt sich ein signifikanter Unterschied in den Tendenzen von Männern und Frauen bei folgenden Images: Für Frauen ist ein sicherer Arbeitsplatz, gute Beschäftigungsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gute Weiterbildungsmöglichkeiten, Möglichkeit des Home Office sowie flexible Arbeitszeiten signifikant wichtiger als für Männer. Für die männlichen Studierenden hingegen ist eine hohe gesellschaftliche Position bzw. Ansehen durch den Beruf zu erreichen signifikant relevanter.

4.5.5 Determinante exogene Faktoren

Die Studierenden wurden befragt, inwiefern sie in ihrer Berufswahl durch Elternteile, Freund*innen, Lehrkräften oder Berufsberatenden beeinflusst wurden. Die einzelnen Ergebnisse können Abbildung 9 entnommen werden, die aufzeigen, dass die Mittelwerte aller exogener Faktoren unter dem Rangmittel von drei liegen. Der Einfluss von Lehrkräften und Berufsberater*innen wird im Mittel mit 1,33 (SD = 0,72) und 1,45 (SD = 0,93) eingeschätzt, also wird der Einfluss dieser Personengruppen am deutlichsten abgelehnt. Der Einfluss der Eltern wird im Schnitt mit 2,42 (SD = 1,32) für die Mutter und 2,16 (SD = 1,27) für den Vater bewertet. Auch den Freund*innen wird im Mittel der Einfluss mit 1,51 (SD = 0,93) abgesprochen.

Dabei zeigt sich ein signifikanter Unterschied der Tendenzen hinsichtlich des Einflusses von Vätern auf die Berufswahl der Männer. So haben Väter einen signifikant höheren Einfluss auf die Berufswahl ihrer Söhne. Bei Müttern und Töchtern oder Väter und Töchter hingegen ist kein Unterschied sichbar.

Abbildung 9: Ausprägung der Mittelwerte sowie Standardabweichungen zum Einfluss externer Faktoren auf die Berufswahl der Studierenden (n = 806)



(weiblich: n = 634, männlich: n = 172; die Items wurden auf einer fünfstufigen Skala von 1 = „stimmt gar nicht“ bis 5 = „stimmt genau“ bewertet)

5 Diskussion

Das Hauptanliegen dieser Studie war die Erschließung der Determinanten, welche die Wahl des Studiums und des Berufsbilds Public Management wesentlich bestimmen. Um die Ergebnisse der vorliegenden Studie beurteilen und einordnen zu können, werden diese im Weiteren mit anderen Studien verglichen. Schließlich sollen die formulierten Hypothesen bestätigt oder widerlegt werden.

Aufgrund der großen Stichprobe von 806 befragten Studierenden des Studiengangs Public Management kann angenommen werden, dass diese für Studierende dieses Studiengangs bzw. Personen, die diesen Beruf ergriffen haben auch repräsentativ ist und somit ein Indiz für die Gültigkeit der Ergebnisse der Population sind (Bortz & Döring, 2009, S. 480 f.).

Hypothese 1: Das Interesse für verwaltende Tätigkeiten ist bei Studierenden des Studiengangs Public Management verhältnismäßig stärker ausgeprägt als andere Interessensfelder.

Um die durchschnittlichen Werte der Interessensdimension ‚conventional' der befragten Public Management Studierenden beurteilen zu können, ist es nötig, andere, vergleichbare Studienergebnissen heranzuziehen. Hierzu wird die Datenbasis zur Validierung des Allgemeinen Interessen-Struktur-Tests herangezogen. Die Mittelwerte der Items der Kategorie ‚conventional' dieser Befragung reichen von 2.55 bis 4.09 (vgl. Tabelle 5). Die Kennwerte der Analysestichprobe des Allgemeinen Interessen-Struktur-Tests (Bergmann & Eder, 2019, S. 60) sind in Tabelle 6 dargestellt.

Tabelle 5: Kennwerte der Dimension ‚conventional' der gekürzten Version des Allgemeinen Interessen-Struktur-Tests der befragten Studierenden (n = 806)

Item	M	SD
in einem Büro arbeiten	4,09	0,84
Akten/Geschäftsbriefe/Listen/Statistiken erstellen oder verwalten	3.11	1,12
Inventuren, Kosten oder Steuerberechnungen durchführen oder kontrollieren	2.55	1,27

Tabelle 6: Kennwerte der Dimension ‚conventional' der Analysestichprobe des Allgemeinen Interessen-Struktur-Tests (Bergmann & Eder, 2019, S. 60) (n = 3.676)

Item	M	SD
eine Buchhaltung führen	2.23	1.23
Arbeiten verrichten, für die es klare Regeln gibt	3,05	0,92
Geschäftsbriefe schreiben	2.35	1,19
für andere Menschen Geld anlegen oder verwalten	2.36	1,05
Angebote einholen und vergleichen	2.73	1.24
Statistiken anlegen und auswerten	2,40	1.23
über etwas Aufzeichnungen oder Listen führen	2,60	1,20
Dinge sammeln, ordnen oder verwalten	2,67	1.23
die Einhaltung von Richtlinien überwachen	2.45	1.21
eine Abrechnung kontrollieren	2.32	1.22

Im Vergleich wird sichtbar, dass die befragten Public Management Studierenden eine höhere Ausprägung für die Dimension ‚conventional' aufweisen als die Studienpopulation des Allgemeinen Interessen-Struktur-Tests, welche die durchschnittliche Bevölkerung wiederspiegeln. Folglich kann die Hypothese bis zu diesem Punkt bestätigt werden.

Ausgehend vom Berufsregister, das auf Basis der Theorie von Holland entwickelt wurde, lautet die Interessenkombination für das Berufsfeld des Studiengangs Public Management „CES". Außerdem wird der Beruf Verwaltungsfachbeamt*in unter dem Code „CSE" geführt (Bergmann & Eder, 2019, S. 142, 146). Wie die Ergebnisse dieser Erhebung zeigen, kann für das Berufsfeld Public Management die Bezeichnung „CES" als korrekter Holland-Code angenommen werden. Allerdings werden unter diesem Code im Berufsregister Studiengänge wie Betriebswirtschaft und Wirtschaftspsychologie, Recht und Wirtschaft, Wirtschaftswissenschaften oder Sozialmanagement sowie Berufe wie Gesundheitsmanager*in, Human Resources Manager*in, Manager*in, Personalleiter*in geführt (Bergmann & Eder, 2019, S. 154 f.). Ferner weisen die erhobenen Daten auf eine geschlechtsspezifisch differierende Ausprägung der Codes hin. So lautet die Kombination für Frauen ECS, für Männern hingegen ECI. Studiengänge und Berufe, die unter dem Code ECI geführt werden lauten: Betriebswirtschaft, Business und Management, Unternehmensführung oder Wirtschaftsjurist*in (Bergmann & Eder, 2019, S. 154). Weiter ist darauf

hinzuweisen, dass an erster Stelle des anzunehmenden korrekten Berufs-Codes nicht die Dimension ‚conventional', sondern die Dimension ‚enterprising' steht.

Eine mögliche Erklärung für die abweichenden Interessencodes dieser Befragung zum vorherrschenden Berufsregister könnte darin begründet liegen, dass sich dieses Register primär an österreichischen Berufsbezeichnungen bzw. an den für Österreich geltenden schulischen, studienbezogenen und beruflichen Rahmenbedingungen orientiert (Bergmann & Eder, 2019, S. 128). Andererseits könnten die abweichenden Codes auch durch den generalistisch angelegte Studiengang Public Management in Baden-Württemberg bedingt sein. Zu den Studieninhalten gehören beispielsweise Personal- und Organisationsmanagement, öffentliche Finanz- und Betriebswirtschaft, Sozialrecht, Zivilrecht oder Haushalts- und Rechnungswesen. All diese Fächer können auch als alleiniges Studium gewählt werden und werden passenderweise unter dem Interessenscode ECS geführt. Des Weiteren ist das Studium Public Management darauf ausgelegt, die Studierenden auf gehobene und insbesondere führende Positionen in der Verwaltung auszubilden. Daher scheint der hier ermittelte und vom gängigen Berufswahlregister (Bergmann & Eder, 2019) abweichende Code der hier befragten Studierenden stimmig und plausibel zu sein.

Letztlich und im Hinblick auf die Eingangshypothese ist festzuhalten, dass sich die Public Management Studierenden stark für verwaltende Tätigkeiten interessieren, allerdings scheint das Interesse für die Dimension ‚enterprising' noch stärker ausgeprägt zu sein.

Hypothese 2: Eltern oder nahestehende Personen haben einen Einfluss auf das Berufswahlverhalten der Studierenden.

Ableitend aus den Ergebnissen ist anzunehmen, dass Eltern, Freund*innen, Berufsberater*innen oder Lehrkräfte keinen oder nur einen geringen Einfluss auf die Berufswahl haben. Der Mittelwert liegt für alle Personengruppen unterhalb des Ratingmittels, womit der Einfluss dieser Personen negiert wird. Auffällig ist jedoch, dass knapp 50 Prozent der Befragten angeben, eine nahestehende Person zu kennen, die im Verwaltungsdienst arbeitet. Von diesen Studierenden sind etwa 27 Prozent der Eltern in der Verwaltung beschäftigt. Außerdem arbeiten knapp 60 Prozent aller

Mütter und etwas mehr als 30 Prozent aller Väter im kaufmännisch-verwaltenden Bereich. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Befragten nicht erkennen bzw. nicht wahrhaben wollen, dass ihre Berufswahl dennoch implizit womöglich von ihren Eltern mitbeeinflusst wurde. Zu diesem Ergebnis kommt auch eine qualitative Studie, bei welcher sowohl die Eltern als auch die Kinder bestreiten, dass der Beruf nicht vererbt wurde. Analog zu bisherigen Erkenntnissen ist davon auszugehen, dass die Weitergabe des Berufs von den Eltern auf das Kind nur für bestimmte Berufe, wie z.B. Jurist*innen, Ärzt*innen oder Lehrer*innen zutrifft (Moll, 2015, S. 180).

Allerdings deutet eine Erhebung zu Einflussfaktoren bei der Berufswahl bei Schüler*innen im Alter zwischen 14 und 18 Jahren darauf hin, dass die Berufe der Eltern einen signifikanten Einfluss auf den Berufswunsch ihrer Kinder haben. Folglich wird angenommen, dass ein intergenerationaler Transfer der Berufe stattfindet. Jedoch ist der intergenerationale Effekt der Eltern bei verwaltenden Berufen negativ ausgeprägt. Das bedeutet, die Wahrscheinlichkeit, dass ein Jugendlicher, dessen Elternteil in der Verwaltung arbeitet, auch diesen Beruf ergreift, sinkt. (Oberste, 2013, S. 132 f.). Eine mögliche Erklärung hierfür wäre, dass heute vielmehr der Prozess der Berufswahl im Mittelpunkt steht und es den Heranwachsenden als auch den Eltern besonders darum geht herauszufinden, welche Neigungen, Interessen und Eignungen ihre Kinder haben und dementsprechend einen Beruf wählen. Ebenso hat sich die Sichtweise der Eltern verändert. Sind mit dem Berufswunsch ihres Kindes ein Statuswechsel oder Aufstiegschancen verknüpft, so stehen die Eltern diesem positiv gegenüber (Moll, 2015, S. 181).

Andere Studien zeigen nach wie vor den großen Einfluss der Eltern oder Erziehungsberechtigten auf die Berufswahl auf, der von den Jugendlichen selbst hervorgehoben wird. Erst an weiteren Stellen werden Berufsberater*innen oder Lehrkräfte als Einflussfaktor auf die Berufswahl benannt (Turnherr, Schöneberger & Brühlwiler, 2013, S. 263 f.).

Der Einfluss von Peers zeigt sich in den hier vorliegenden Studienergebnissen nicht. Dies steht im Einklang mit einer Studie von Beinke (2004, S. 197). Die Ergebnisse verweisen auf eine geringe Relevanz von Freund*innen auf die

tatsächliche Berufswahl auf. Weiterhin scheint die Meinung von Freund*innen im Berufswahlprozess immer mehr an Bedeutung zu verlieren (Walter, 2010, S. 116).

Ferner belegen die hier eruierten Studienergebnisse, dass knapp 17 Prozent der Mütter und zehn Prozent der Väter der Befragten im Verwaltungsdienst arbeiten. Hingegen arbeiten jedoch nur knapp neun Prozent aller Erwerbstätigen Personen in Baden-Württemberg im öffentlichen Dienst (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2018b).

Die Ergebnisse lassen auf ein Bias schließen, zwischen dem von den Studierenden wahrgenommenen und dem allem Anschein nach tatsächlichen verhältnismäßig höheren Einfluss der Eltern auf das Berufswahlverhalten im Studiengang. Somit wird die aufgestellte Hypothese für den Einfluss der Eltern auf Berufswahlentscheidungen ihrer Kinder angenommen.

Hypothese 3: Personen des Studiengangs Public Management zeigen für ihren Beruf relativ hoch ausgeprägte Selbstwirksamkeitsüberzeugungen.

Die Befragten erreichen auf der Skala zur Erfassung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung mittlere Werte und zeigen folglich eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung. Es wird auch bestätigt, dass es keinen Unterschied bezüglich der beruflichen Selbstwirksamkeit bei beiden Geschlechtern gibt (Abele-Brehm & Stief, 2004, S. 10). Die Werte der Studierenden dieser Studie sind weiterhin vergleichbar mit Ergebnissen einer Längsschnittstudie zur beruflichen Entwicklung von Hochschulabsolvent*innen. Frauen weisen dabei im Mittel einen Wert von 3,89 (SD = 0,69), Männer von 4,07 (SD = 0,61) auf (Abele & Hagmaier, 2011, S. 20). Im Vergleich mit Zahnmedizinstudierenden des 1. Semesters ist deren durchschnittliche berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, die mit der selben Skala gemessen wurde als in der vorliegenden Befragung, mit 4.10 (SD = 0,49) höher ausgeprägt als bei Public Management Studierenden (M = 3,73, SD = 0,64) (Gerhardt-Szep et al., 2017, S. 202 f.). Beschäftigte weisen eine durchschnittliche berufliche Selbstwirksamkeitserwartung von mindestens 4,5 auf, bei einem Skalenmaximum von fünf (Rosen, 2004, S. 74; Friebe, 2005, S. 186 f.).

Weiterhin scheint sich die Praxisphase im vierten und fünften Semester des Studiengangs Public Management positiv auf die Selbstwirksamkeit auszuwirken. Zu Beginn des Studiums, nach dem Einführungspraktikum, beträgt die Selbstwirksamkeitserwartung der Studierenden im Mittel 3.73, sinkt dann etwas ab und steigt im fünften Semester wieder auf 3,72 an. Auch Studierende, die bereits eine Ausbildung oder ein Studium begonnen bzw. abgeschlossen haben und höchstwahrscheinlich schon eine Praxisphase absolviert haben, zeigen eine signifikant höhere Selbstwirksamkeit als Studierende im Erststudium. Daraus kann gefolgert werden, dass die Praxisphase die Selbstwirksamkeit erhöht. Dieses Ergebnis wird durch die Literatur gestützt, wonach berichtet wird, dass durch die Erprobung der eigenen Fähigkeiten sowie durch eigene Lernerfahrungen die Selbstwirksamkeitserwartung erhöht werden kann (Schwarzer & Jerusalem, 2002, S. 42; Struck, 2013, S. 10).

Somit kann die Hypothese bestätigt werden.

Hypothese 4: Besonders relevante Vorstellungen bzw. Images für Studierende des Studiengangs Public Management sind Sicherheit, gesellschaftliches Engagement sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Ergebnisse dieser Erhebung zeigen, dass für die befragten Studierenden ein sicherer Arbeitsplatz am wichtigsten ist, gefolgt von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Images können unter dem Oberbegriff Sicherheitsaspekt subsummiert werden und verdeutlichen dessen Bedeutsamkeit für die befragten Studierenden. Allerdings wird bei der Betrachtung der erhobenen Images differenziert nach Geschlecht sichtbar, dass nur Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als zweitwichtigster Faktor benennen. Für Männer rangieren gute Beschäftigungsmöglichkeiten sowie flexible Arbeitszeiten noch vor der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das gesellschaftliche Engagement wird von den Befragten weder als wichtig noch als unwichtig eingestuft, es wird im Schnitt mit 3,16 (SD = 1,10) von beiden Geschlechtern eingeschätzt und liegt somit im Rangmittel.

Diese Ergebnisse stehen größtenteils im Einklang mit weiteren Studien. Beispielsweise belegt auch die Befragung des Deutschen Beamtenbundes, dass die Arbeitsplatzsicherheit für Jugendliche, die sich für den öffentlichen Dienst entscheiden, an

erster Stelle steht (Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion, 2015, S. 47). Dieser Sicherheitsfaktor wird auch bei Studierenden sichtbar. So steht die Arbeitsplatzsicherheit ebenso bei Studierenden aller Studiengänge an erster Stelle. Für Studentinnen folgt an zweiter und dritter Stelle die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das Gehalt. Bei Studenten schließt sich das Gehalt und Aufstiegschancen nach der Arbeitsplatzsicherheit an (Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2018a, S. 12 f.).

Im Vergleich mit 14- bis 18-Jährigen, die sich nicht für den öffentlichen Dienst entscheiden, sind für diese gute Weiterbildungsmöglichkeiten, die Entfaltung von Interessen und Neigungen sowie das Leisten von hochwertiger Arbeit am wichtigsten. Ein sicherer Arbeitsplatz steht für diese Jugendlichen erst an fünfter Stelle (Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion, 2015, S. 46). Diese Ergebnisse spiegeln sich auch in der Befragung von Studierenden wider. Als zentralstes Motiv für die Studienwahl wird das persönliche Interesse angegeben. Danach folgen gute Jobchancen bzw. Berufsaussichten sowie gute Verdienstmöglichkeiten (Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2018b, S. 9 f.).

Folglich kann die Hypothese nur für die Images Sicherheit sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestätigt werden.

6 Fazit

Der bestehende Personalmangel in weiten Bereichen des öffentlichen Dienstes, wie auch im gehobenen Verwaltungsdienst, erweist sich als ein dringliches Problemfeld, welches es zu lösen gilt. Um hierzu einen Beitrag zu leisten, war das Ziel dieser Arbeit, jene Determinanten der Berufswahl zu erschließen, welche die Wahl des Studiengangs Public Management maßgeblich beeinflussen. Auf Basis der erhobenen empirischen Kenntnisse scheint es schließlich möglich, daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen zu treffen.

Die bisherige Theorieentwicklung und Forschung benennen im Allgemeinen vor allem psychologische Faktoren, berufliche Interessen sowie die darauf wirkenden Determinanten persönlicher Selbstkonzepte sowie stereotype Prägungen und Images als besonders einflussreich für die Berufswahl. Ergänzend hierzu werden insbesondere tendenziell umwelt- oder sozialisationsspezifische Determinanten, wie Eltern, oder Peers als gewichtig diskutiert. Jeweils unterschiedliche Ausprägungen zeigen sich ferner verstärkt je nach Geschlecht der Berufswählenden.

Spezifisch für den Studiengang „Public Management“ konnte gezeigt werden, dass die Interessensdimensionen ‚enterprising‘ und ‚conventional‘ bei den Studierenden verhältnismäßig stark ausgeprägt sind. Auch nimmt die Selbstwirksamkeitserwartung mit dem Studienverlauf bzw. steigender Semesteranzahl zu. Ebenso scheinen die Eltern der Studierenden einen Einfluss auf deren Berufswahl zu haben, da verhältnismäßig viele Eltern im Verwaltungsdienst beschäftigt sind. Bei der Berufswahlentscheidung war den Befragten insbesondere die Arbeitsplatzsicherheit, gute Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig. Die aus der allgemeinen Theoriebildung angenommenen Hypothesen konnten damit ganz oder in Teilen bestätigt werden.

Eine Limitation der Studie liegt in der retrospektiven Befragung von bereits im Studiengang Public Management eingeschriebenen Studierenden, welche die Schwelle der Berufswahlentscheidung bereits überschritten haben. Weiterhin ist anzumerken, dass nur Public Management Studierende in die Studie einbezogen wurden. Aus testökonomischen Gründen wurde auf eine Vergleichsgruppe verzichtet. Daraus ergibt sich, dass die Studienergebnisse nicht vollständig generalisierbar sind.

Drittens muss konstatiert werden, dass sich eine zufriedenstellende Reliabilität des gekürzten Allgemeinen Interessen-Struktur-Tests entgegen der publizierten Ergebnisse von Mokhonko, Nickolaus und Windaus (2014) nicht gänzlich replizieren ließ.

Als relevantes Studienergebnis sind die differierenden beruflichen Holland-Interessenscodes für Männer (ECI) und Frauen (ECS) zu benennen. Diese bislang auch nicht mit dem Berufsregister kompatiblen Codes (CES) für den Studiengang Public Management, sollten, falls sie in weiterführenden Forschungsvorhaben verifiziert werden können, künftig in entsprechenden Registern aufgenommen werden. Da außerdem entsprechende Differenzierungen für Männer und Frauen bislang keine Berücksichtigung in Berufswahltests und damit der Berufsberatung finden, könnte dies zu Fehlallokationen führen.

Anhand der Studienergebnisse kann die gut ausgeprägte Selbstwirksamkeitserwartung der Studierenden belegt werden. Weiterhin wird sichtbar, dass insbesondere Praktika bzw. Praxisabschnitte im Studium die berufliche Selbstwirksamkeit und somit das Selbstkonzept stärken. Da eine höhere berufliche Selbstwirksamkeitserwartung zur entsprechenden Berufswahlentscheidung beiträgt, sollten die Gemeinden und Städte vermehrt Praktika anbieten und diese bewerben.

Die extrahierten besonders bedeutsamen Images lassen den Schluss zu, dass Studierende, die sich für den Studiengang Public Management entscheiden, sich einen sicheren Arbeitsplatz wünschen, der gut mit der Familie vereinbar ist. Diese wichtigen Faktoren sollten von den Gemeinden und Städten aufgegriffen werden, um so den öffentlichen Dienst entsprechend weiter anzupassen und attraktiver zu gestalten. Weiterhin empfiehlt es sich mit eben diesen besonders relevanten Faktoren den Studiengang Public Management zu bewerben.

Ambivalent sind die Studienergebnisse dahingehend, dass der Einfluss der Eltern auf die Berufswahlentscheidung durch die Befragten eher negiert wird. Jedoch kennt etwa die Hälfte Personen im näheren Umfeld, die im Verwaltungsdienst arbeiten. Verhältnismäßig viele Studierende stammen aus Familien, in denen mindestens ein Elternteil im Verwaltungsdienst tätig ist. Umgekehrt deutet dies darauf hin, dass entsprechend wenige Studierende aus sozialen Umgebungen stammen, ohne

stärkere Berufsfeldbezüge. Entgegenwirken ließe sich dem womöglich durch eine verstärkte Bewerbung des Studiengangs.

Anlagen

Anlage 31: Fragebogen: Berufswahldeterminanten von Studierenden

1. **Geschlecht:**
   □ männlich
   □ weiblich
   □ divers
2. **Dein Alter:** _____ Jahre
3. **An welcher Schulform hast du deinen höchsten Schulabschluss erworben?**
   □ Allgemeinbildendes Gymnasium
   □ Fachgymnasium (z.B. sozialwissenschaftliches, technisches, oder ähnliches)
   □ Realschule
   □ _____
4. **In welchem Semester bist du?**
   1.Semester = Beginn an der Hochschule, Einführungspraktikum zählt nicht als Semester
   _____. Semester
5. **Wurdest du oder ein Elternteil außerhalb von Deutschland geboren?**
   □ ja
   □ nein
   □ unsicher
6. **Hast du bereits eine Ausbildung oder anderen Studium begonnen bzw. abgeschlossen?**
   □ ja
   □ nein

   wenn ja: welche Ausbildung bzw. welches Studium hast du begonnen bzw. abgeschlossen? _____
7. **Welchen höchsten Bildungsabschluss hat deine <u>Mutter</u>:**
   □ Hauptschulabschluss
   □ Mittlere Reife
   □ Abitur
   □ Hochschulabschluss
   □ keinen Abschluss
8. **Welchen höchsten Bildungsabschluss hat dein <u>Vater</u>:**
   □ Hauptschulabschluss
   □ Mittlere Reife
   □ Abitur
   □ Hochschulabschluss
   □ keinen Abschluss

9. In welchem Bereich arbeitet deine Mutter bzw. in welchem hat sie zuletzt gearbeitet?
(Bitte nur 1 Kreuz vergeben)
□ handwerklich-technisch
□ wissenschaftlich
□ künstlerisch-kreativ
□ lehrend-pflegend-erzieherisch
□ kaufmännisch-verwaltend

10. In welchem Bereich arbeitet dein Vater bzw. in welchem hat er zuletzt gearbeitet?
(Bitte nur 1 Kreuz vergeben)
□ handwerklich-technisch
□ wissenschaftlich
□ künstlerisch-kreativ
□ lehrend-pflegend-erzieherisch
□ kaufmännisch-verwaltend

11. Arbeitet eine dir nahestehende Person (z.B. Elternteil, Verwandte, Freund/in) im Verwaltungsdienst?
□ ja
□ nein

Wenn ja: ja und zwar: *(mehrere Antworten auswählbar)*
□ Mutter Vater
□ Vater
□ Verwandte/r
□ Freund/in
□ _____

12. Bitte gib für jede der folgenden Tätigkeiten an, inwiefern diese dich interessieren und ob du diese machen würdest.
Bitte mache in jeder Zeile nur 1 Kreuz

	Interessiert mich gar nicht, würde ich gar nicht gerne tun				Interessiert mich sehr, würde ich gern tun
	1	2	3	4	5
Sachen herstellen, anfertigen oder reparieren					
in einem Forschungsinstitut oder Labor wissenschaftlich arbeiten (analysieren, untersuchen, experimentieren oder entwickeln)					
in einer Schauspiel- oder Musikgruppe spielen					

	Interessiert mich gar nicht, würde ich gar nicht gerne tun				Interessiert mich sehr, würde ich gern tun
	1	2	3	4	5
andere Menschen betreuen, pflegen, erziehen oder unterrichten					
koordinierende, leitende, kontrollierende oder organisatorische Aufgaben übernehmen					
in einem Büro arbeiten					
Geräte, Maschinen, Anlagen bauen, bedienen oder warten					
wissenschaftliche Artikel und Bücher lesen					
Dinge tun, bei denen es auf Kreativität und Fantasie ankommt					
therapeutisch, psychologisch oder pädagogisch tätig sein					
mit anderen Menschen diskutieren, sie überzeugen und mit ihnen verhandeln					
Akten/ Geschäftsbriefe/ Listen/ Statistiken erstellen oder verwalten					
körperlich oder zumindest mit Werkzeug (auf einer Baustelle, in einer Werkstatt oder Firma) arbeiten					
sich mit der Chemie, Physik, Biologie oder Mathematik beschäftigen					
photographieren, filmen, dekorieren oder andere kreative Dinge machen					
sich mit kranken, verletzten oder hilfsbedürftigen Menschen beschäftigen - ihnen helfen, sie beraten oder sich für sie engagieren					
als Leiter einer Gruppe oder eines Unternehmens tätig sein					
Inventuren, Kosten oder Steuerberechnungen durchführen oder kontrollieren					
die Ursachen eines Problems erforschen					
etwas mit sprachlichen Mitteln künstlerisch gestalten					

13. Welchen Aussagen zu deinem zukünftigen Beruf stimmst du zu?
Bitte mache in jeder Zeile nur 1 Kreuz

	Stimmt nicht				Stimmt genau
	1	2	3	4	5
Ich weiß genau, dass ich die an meinen Beruf gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.					
Ich weiß nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe.					
Ich weiß nicht, ob ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe.					
Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.					
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.					
Ich glaube nicht, dass ich für meinen Beruf so motiviert bin, um große Schwierigkeiten meistern zu können.					

14. Bitte gib an, wie wichtig dir folgende Dinge sind, um dich für einen Beruf zu entscheiden.
Bitte mache in jeder Zeile nur 1 Kreuz

	Gar nicht wichtig				Sehr wichtig
	1	2	3	4	5
möglichst hohes Einkommen					
sicherer Arbeitsplatz					
gute Aufstiegschancen					
gute Beschäftigungsmöglichkeiten					
hohe gesellschaftliche Position bzw. Ansehen durch den Beruf zu erreichen					
Vereinbarkeit von Familie und Beruf					
mich gesellschaftlich engagieren zu können					
gute Weiterbildungsmöglichkeiten					
Möglichkeit des Home Office					
flexible Arbeitszeiten					
Interessen und Neigungen entfalten					
mich selbst zu verwirklichen					
dass meine Eltern meine Entscheidung befürworten					

	Gar nicht wichtig				Sehr wichtig
	1	2	3	4	5
dass meine Freunde meine Entscheidung befürworten					
so etwas Ähnliches bzw. das Gleiche zu arbeiten wie meine Mutter oder mein Vater					
so etwas Ähnliches bzw. das Gleiche zu arbeiten wie mein Freund oder meine Freundin					

15. Inwieweit stimmst du folgenden Aussagen zu:
Bitte mache in jeder Zeile nur 1 Kreuz

	Stimmt gar nicht				Stimmt genau
	1	2	3	4	5
Meine Mutter hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.					
Mein Vater hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.					
Mein Freund / Meine Freundin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.					
Mein Lehrer / Meine Lehrerin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.					
Ein Berufsberater / Eine Berufsberaterin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.					

Bitte notiere deine E-Mailadresse, wenn du an der Verlosung von drei Amazon-Gutscheinen im Wert von je 10,00 € teilnehmen möchtest.

Vielen Dank für deine Teilnahme und die Unterstützung meiner Bachelorarbeit!

Anlage 33: Auswertung der Befragung anhand SPSS 23.0

Testung metrischer Variablen auf Normalverteilung

Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest

		2. Dein Alter:	4. In welchem Semester bist du?
N		806	806
Parameter der Normalverteilung[a,b]	Mittelwert	22,22	2,89
	Standardabweichung	3,376	1,706
Extremste Differenzen	Absolut	,202	,251
	Positiv	,202	,251
	Negativ	-,145	-,219
Statistik für Test		,202	,251
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)		,000[c]	,000[c]

a. Die zu testende Verteilung ist eine Normalverteilung.
b. Aus den Daten berechnet.
c. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors.

Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest

		Interesse_R	Interesse_I	Interesse_A	Interesse_S	Interesse_E	Interesse_C	SWE
N		806	806	806	806	806	806	806
Parameter der Normalverteilung[a,b]	Mittelwert	1,9979	2,5043	2,5927	2,7390	3,6150	3,2481	3,6865
	SD	,83348	,81693	,89988	,93966	,80489	,78612	,67199
Extremste Differenzen	Absolut	,147	,110	,078	,081	,127	,105	,091
	Positiv	,147	,110	,078	,081	,059	,087	,043
	Negativ	-,116	-,049	-,055	-,075	-,127	-,105	-,091
Statistik für Test		,147	,110	,078	,081	,127	,105	,091
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)		,000[c]	,000[c]	,000[c]	,000[c]	,000[c]	,000[c]	,000[c]

a. Die zu testende Verteilung ist eine Normalverteilung.
b. Aus den Daten berechnet.
c. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors.

Beschreibung der Stichprobe

1. Geschlecht:

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	weiblich	634	78,7	78,7	78,7
	männlich	172	21,3	21,3	100,0
	Gesamt	806	100,0	100,0	

Statistiken

		2. Dein Alter:	4. In welchem Semester bist du?
N	Gültig	806	806
	Fehlend	0	0
Mittelwert		22,22	2,89
Median		21,00	3,00
Modus		21	1
Standardabweichung		3,376	1,706
Minimum		1	1
Maximum		40	10

4. In welchem Semester bist du?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	310	38,5	38,5	38,5
	3	232	28,8	28,8	67,2
	5	262	32,5	32,5	99,8
	7	1	,1	,1	99,9
	10	1	,1	,1	100,0
	Gesamt	806	100,0	100,0	

5. Wurdest du oder ein Elternteil außerhalb von Deutschland geboren?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	88	10,9	10,9	10,9
	nein	718	89,1	89,1	100,0
	Gesamt	806	100,0	100,0	

6. Hast du bereits eine Ausbildung oder ein anderes Studium begonnen bzw. abgeschlossen?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	308	38,2	38,2	38,2
	nein	498	61,8	61,8	100,0
	Gesamt	806	100,0	100,0	

Ausbildung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ausbildung	225	27,9	72,6	72,6
	studium	85	10,5	27,4	100,0
	Gesamt	310	38,5	100,0	
Fehlend	System	496	61,5		
Gesamt		806	100,0		

bereits Verwaltungsausbildung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	130	16,1	100,0	100,0
Fehlend	System	676	83,9		
Gesamt		806	100,0		

10. In welchem Bereich arbeitet deine Mutter bzw. in welchem Bereich hat sie zuletzt gearbeitet?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	handwerklich-technisch	110	13,6	13,6	13,6
	wissenschaftlich	11	1,4	1,4	15,0
	künsterisch-kreativ	15	1,9	1,9	16,9
	lehrend-pflegend-erziehe-risch	193	23,9	23,9	40,8
	kaufmännisch-verwaltend	477	59,2	59,2	100,0
	Gesamt	806	100,0	100,0	

11. In welchem Bereich arbeitet dein Vater bzw. in welchem Bereich hat er zuletzt gearbeitet?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	handwerklich-technisch	461	57,2	57,2	57,2
	wissenschaftlich	41	5,1	5,1	62,3
	künsterisch-kreativ	4	,5	,5	62,8
	lehrend-pflegend-erziehe-risch	38	4,7	4,7	67,5
	kaufmännisch-verwaltend	262	32,5	32,5	100,0
	Gesamt	806	100,0	100,0	

12. Arbeitet eine dir nahestehende Person (z.B. Elternteil, Verwandte, Freund/in) im Verwaltungsdienst?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	401	49,8	49,8	49,8
	nein	405	50,2	50,2	100,0
	Gesamt	806	100,0	100,0	

Mutter

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	136	16,9	100,0	100,0
Fehlend	System	670	83,1		
Gesamt		806	100,0		

Vater

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	82	10,2	100,0	100,0
Fehlend	System	724	89,8		
Gesamt		806	100,0		

Verwandte/r

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	210	26,1	100,0	100,0
Fehlend	System	596	73,9		
Gesamt		806	100,0		

Freund/in

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	131	16,3	100,0	100,0
Fehlend	System	675	83,7		
Gesamt		806	100,0		

Faktorenanalyse RIASEC-Skala

KMO- und Bartlett-Test

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin.		,696
Bartlett-Test auf Sphärizität	Ungefähres Chi-Quadrat	3954,198
	df	190
	Signifikanz nach Bartlett	,000

Erklärte Gesamtvarianz

	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen[a]
Komponente	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt
1	2,993	14,966	14,966	2,993	14,966	14,966	2,175
2	2,698	13,491	28,458	2,698	13,491	28,458	2,130
3	2,263	11,314	39,772	2,263	11,314	39,772	2,320
4	1,568	7,841	47,613	1,568	7,841	47,613	2,167
5	1,450	7,248	54,860	1,450	7,248	54,860	2,140
6	1,162	5,808	60,668	1,162	5,808	60,668	1,842
7	1,003	5,014	65,683	1,003	5,014	65,683	1,635
8	,858	4,289	69,972				
9	,769	3,844	73,816				
10	,636	3,180	76,995				
11	,605	3,025	80,020				
12	,551	2,757	82,778				
13	,541	2,705	85,483				
14	,533	2,664	88,146				
15	,497	2,487	90,633				
16	,416	2,079	92,712				
17	,403	2,016	94,729				
18	,381	1,904	96,633				
19	,344	1,718	98,350				
20	,330	1,650	100,000				

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. Wenn Komponenten korreliert sind, können die Summen der quadrierten Ladungen nicht addiert werden, um eine Gesamtvarianz zu erhalten.

Rotierte Komponentenmatrix[a]

	Komponente						
	1	2	3	4	5	6	7
Sachen herstellen, anfertigen oder reparieren	,763						
in einem Forschungsinstitiut oder Labor wissenschaftlich arbeiten (analysieren, untersuchen, experimentieren oder entwicklen)					,811		
in einer Schauspiel- oder Musikgruppe spielen		,554					
andere Menschen betreuen, pflegen, erziehen oder unterrichten			,828				
koordinierende, leitende, kontrollierende oder organisatorische Aufgaben übernehmen				,757			
in einem Büro arbeiten						,677	
Geräte, Maschinen, Anlagen bauen, bedienen oder warten	,793						
wissenschaftliche Artikel und Bücher lesen							,666
Dinge tun, bei denen es auf Kreativität und Fantasie ankommt		,778					
therapeutisch, psychologisch oder pädagogisch tätig sein			,772				
mit anderen Menschen diskutieren, sie überzeugen und mit ihnen verhandeln				,616			,485
Akten/ Geschäftsbriefe/ Listen/ Statistiken erstellen oder verwalten						,799	
körperlich oder zumindest mit Werkzeug (auf einer Baustelle, in einer Werkstatt oder Firma) arbeiten	,873						
sich mit der Chemie, Physik, Biologie oder Mathematik beschäftigen					,808		
photographieren, filmen, dekorieren oder andere kreative Dinge machen		,821					
sich mit kranken, verletzten oder hilfsbedürftigen Menschen beschäftigen - ihnen helfen, sie beraten oder sich für sie engagieren			,804				
als Leiter einer Gruppe oder eines Unternehmens tätig sein				,869			
Inventuren, Kosten oder Steuerberechnungen durchführen oder kontrollieren						,561	
die Ursachen eines Problems erforschen				,419	,416		,423
etwas mit sprachlichen Mitteln künstlerisch gestalten		,488					,649

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.
a. Die Rotation ist in 7 Iterationen konvergiert.

Reliabilität RIASEC-Skala

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,641	20

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Sachen herstellen, anfertigen oder reparieren	52,54	60,281	,231	,629
in einem Forschungsinstitiut oder Labor wissenschaftlich arbeiten (analysieren, untersuchen, experimentieren oder entwicklen)	52,84	59,002	,289	,621
in einer Schauspiel- oder Musikgruppe spielen	52,96	60,471	,182	,636
andere Menschen betreuen, pflegen, erziehen oder unterrichten	52,44	61,671	,167	,637
koordinierende, leitende, kontrollierende oder organisatorische Aufgaben übernehmen	51,04	62,919	,163	,636
in einem Büro arbeiten	51,10	67,387	-,158	,663
Geräte, Maschinen, Anlagen bauen, bedienen oder warten	53,62	61,880	,247	,629
wissenschaftliche Artikel und Bücher lesen	52,64	59,118	,311	,619
Dinge tun, bei denen es auf Kreativität und Fantasie ankommt	52,30	57,899	,343	,614
therapeutisch, psychologisch oder pädagogisch tätig sein	52,33	60,270	,219	,630
mit anderen Menschen diskutieren, sie überzeugen und mit ihnen verhandeln	52,01	58,758	,315	,618
Akten/ Geschäftsbriefe/ Listen/ Statistiken erstellen oder verwalten	52,08	61,934	,155	,638
körperlich oder zumindest mit Werkzeug (auf einer Baustelle, in einer Werkstatt oder Firma) arbeiten	53,41	61,636	,213	,631
sich mit der Chemie, Physik, Biologie oder Mathematik beschäftigen	53,30	59,111	,309	,619
photographieren, filmen, dekorieren oder andere kreative Dinge machen	52,25	59,746	,229	,629
sich mit kranken, verletzten oder hilfsbedürftigen Menschen beschäftigen - ihnen helfen, sie beraten oder sich für sie engagieren	52,57	60,891	,215	,631
als Leiter einer Gruppe oder eines Unternehmens tätig sein	51,67	60,750	,249	,627
Inventuren, Kosten oder Steuerberechnungen durchführen oder kontrollieren	52,64	62,176	,107	,645
die Ursachen eines Problems erforschen	51,96	57,559	,438	,605
etwas mit sprachlichen Mitteln künstlerisch gestalten	52,88	58,859	,283	,622

Gesamte Stichprobe

Deskriptive Statistik							
Items	N		Mittelwert	Modus	Standardabweichung	Min	Max
	Gültig	Fehlend					
Sachen herstellen, anfertigen oder reparieren	806	0	2,65	2	1,184	1	5
in einem Forschungsinstitiut oder Labor wissenschaftlich arbeiten (analysieren, untersuchen, experimentieren oder entwicklen)	806	0	2,35	1	1,222	1	5
in einer Schauspiel- oder Musikgruppe spielen	806	0	2,23	1	1,313	1	5
andere Menschen betreuen, pflegen, erziehen oder unterrichten	806	0	2,75	2	1,131	1	5
koordinierende, leitende, kontrollierende oder organisatorische Aufgaben übernehmen	806	0	4,15	4	0,867	1	5
in einem Büro arbeiten	806	0	4,09	4	0,836	1	5
Geräte, Maschinen, Anlagen bauen, bedienen oder warten	806	0	1,57	1	0,853	1	5
wissenschaftliche Artikel und Bücher lesen	806	0	2,55	2	1,148	1	5
Dinge tun, bei denen es auf Kreativität und Fantasie ankommt	806	0	2,88	3	1,241	1	5
therapeutisch, psychologisch oder pädagogisch tätig sein	806	0	2,85	3	1,221	1	5
mit anderen Menschen diskutieren, sie überzeugen und mit ihnen verhandeln	806	0	3,18	4	1,19	1	5
Akten/ Geschäftsbriefe/ Listen/ Statistiken erstellen oder verwalten	806	0	3,11	4	1,118	1	5
körperlich oder zumindest mit Werkzeug (auf einer Baustelle, in einer Werkstatt oder Firma) arbeiten	806	0	1,78	1	0,989	1	5
sich mit der Chemie, Physik, Biologie oder Mathematik beschäftigen	806	0	1,89	1	1,152	1	5
photographieren, filmen, dekorieren oder andere kreative Dinge machen	806	0	2,94	4	1,281	1	5
sich mit kranken, verletzten oder hilfsbedürftigen Menschen beschäftigen - ihnen helfen, sie beraten oder sich für sie engagieren	806	0	2,62	2	1,122	1	5
als Leiter einer Gruppe oder eines Unternehmens tätig sein	806	0	3,52	4	1,049	1	5
Inventuren, Kosten oder Steuerberechnungen durchführen oder kontrollieren	806	0	2,55	1	1,267	1	5
die Ursachen eines Problems erforschen	806	0	3,23	4	1,082	1	5
etwas mit sprachlichen Mitteln künstlerisch gestalten	806	0	2,31	1	1,261	1	5

Scores der RIASEC-Scala

gesamte Stichprobe

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
Interesse_R	806	1,9979	,83348
Interesse_I	806	2,5043	,81693
Interesse_A	806	2,5927	,89988
Interesse_S	806	2,7390	,93966
Interesse_E	806	3,6150	,80489
Interesse_C	806	3,2481	,78612
Gültige Werte (Listenweise)	806		

nur Frauen

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
Interesse_R	634	1,8985	,76869
Interesse_I	634	2,4211	,80043
Interesse_A	634	2,6435	,88022
Interesse_S	634	2,8323	,93594
Interesse_E	634	3,5689	,79221
Interesse_C	634	3,2198	,77621
Gültige Werte (Listenweise)	634		

nur Männer

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
Interesse_R	172	2,3643	,95463
Interesse_I	172	2,8110	,80608
Interesse_A	172	2,4055	,94830
Interesse_S	172	2,3953	,87342
Interesse_E	172	3,7849	,83045
Interesse_C	172	3,3527	,81547
Gültige Werte (Listenweise)	172		

U-Test auf Unterschiede

Ränge

	1. Geschlecht:	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Interesse_R	weiblich	634	378,54	239996,00
	männlich	172	495,49	85225,00
	Gesamt	806		
Interesse_I	weiblich	634	379,15	240380,50
	männlich	172	493,26	84840,50
	Gesamt	806		
Interesse_A	weiblich	634	417,23	264522,00
	männlich	172	352,90	60699,00
	Gesamt	806		
Interesse_S	weiblich	634	425,90	270022,00
	männlich	172	320,92	55199,00
	Gesamt	806		
Interesse_E	weiblich	634	389,02	246639,50
	männlich	172	456,87	78581,50
	Gesamt	806		
Interesse_C	weiblich	634	395,38	250672,50
	männlich	172	433,42	74548,50
	Gesamt	806		

Statistik für Test[a]

	Interesse_R	Interesse_I	Inte-resse_A	Interesse_S	Interesse_E	Interesse_C
Mann-Whitney-U	38701,000	39085,500	45821,000	40321,000	45344,500	49377,500
Wilcoxon-W	239996,000	240380,500	60699,000	55199,000	246639,500	250672,500
Z	-5,900	-5,727	-3,224	-5,272	-3,417	-1,916
Asymptotische Signi-fikanz (2-seitig)	,000	,000	,001	,000	,001	,055

a. Gruppenvariable: 1. Geschlecht:

Faktorenanalyse der BWS-Skala

Statistik für Test[a]

	Interesse_R	Interesse_I	Interesse_A	Interesse_S	Interesse_E	Interesse_C
Mann-Whitney-U	38701,000	39085,500	45821,000	40321,000	45344,500	49377,500
Wilcoxon-W	239996,000	240380,500	60699,000	55199,000	246639,500	250672,500
Z	-5,900	-5,727	-3,224	-5,272	-3,417	-1,916
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	,001	,000	,001	,055

a. Gruppenvariable: 1. Geschlecht:

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	2,709	45,154	45,154	2,709	45,154	45,154
2	,992	16,529	61,683			
3	,765	12,754	74,437			
4	,591	9,849	84,286			
5	,494	8,229	92,514			
6	,449	7,486	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix[a]

	Komponente
	1
Ich weiß nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe. (umgepolt)	,753
Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	,695
Ich weiß genau, dass ich die an meinen Beruf gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.	,682
Ich glaube nicht, dass ich für meinen Beruf so motiviert bin, um große Schwierigkeiten meistern zu können. (umgepolt)	,640
Ich weiß nicht, ob ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe.(umgepolt)	,633
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.	,621

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. 1 Komponenten extrahiert

Reliabilität der BWS-Skala

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,750	6

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Ich weiß genau, dass ich die an meinen Beruf gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.	17,91	12,887	,495	,718
Ich weiß nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe. (umgepolt)	18,23	10,749	,579	,687
Ich weiß nicht, ob ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe.(umgepolt)	18,82	11,025	,468	,726
Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	18,70	11,869	,507	,710
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.	18,84	12,497	,440	,727
Ich glaube nicht, dass ich für meinen Beruf so motiviert bin, um große Schwierigkeiten meistern zu können. (umgepolt)	18,09	12,091	,480	,717

gesamte Stichprobe

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
SWE	806	3,6865	,67199
Gültige Werte (Listenweise)	806		

nur Frauen

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
SWE	634	3,6701	,67122
Gültige Werte (Listenweise)	634		

nur Männer

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
SWE	172	3,7471	,67333
Gültige Werte (Listenweise)	172		

1. Semester

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
SWE	310	3,7280	,64082
Gültige Werte (Listenweise)	310		

3. Semester

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
SWE	232	3,5963	,69186
Gültige Werte (Listenweise)	232		

5. Semester

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
SWE	262	3,7150	,68710
Gültige Werte (Listenweise)	262		

bereits Studium / Ausbildung

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
SWE	308	3,8447	,65569
Gültige Werte (Listenweise)	308		

Erststudium

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
SWE	498	3,5887	,66389
Gültige Werte (Listenweise)	498		

U-Test auf Unterschiede

Geschlecht

Ränge

	1. Geschlecht:	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
SWE	weiblich	634	398,10	252395,00
	männlich	172	423,41	72826,00
	Gesamt	806		

Statistik für Test[a]

	SWE
Mann-Whitney-U	51100,000
Wilcoxon-W	252395,000
Z	-1,268
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,205

a. Gruppenvariable: 1. Geschlecht:

Semesteranzahl

Ränge

6. Hast du bereits eine Ausbildung oder ein anderes Studium begonnen bzw. abgeschlossen?		N	Mittlerer Rang	Rangsumme
SWE	ja	308	460,75	141910,50
	nein	498	368,09	183310,50
	Gesamt	806		

Statistik für Test[a]

	SWE
Mann-Whitney-U	59059,500
Wilcoxon-W	183310,500
Z	-5,507
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,000

a. Gruppenvariable: 6. Hast du bereits eine Ausbildung oder ein anderes Studium begonnen bzw. abgeschlossen?

Image

gesamte Stichprobe

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
möglichst hohes Einkommen	806	3,28	,927
sicherer Arbeitsplatz	806	4,54	,710
gute Aufstiegschancen	806	3,77	,933
gute Beschäftigungsmöglichkeiten	806	4,38	,749
hohe gesellschaftliche Position bzw. Ansehen durch den Beruf zu erreichen	806	2,53	1,091
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	806	4,39	,901
mich gesellschaftlich engagieren zu können	806	3,16	1,104
gute Weiterbildungsmöglichkeiten	806	3,52	1,029
Möglichkeit des Home Office	806	3,24	1,267
flexible Arbeitszeiten	806	4,26	,917
Interessen und Neigungen entfalten	806	3,51	1,046
mich selbst zu verwirklichen	806	3,09	1,081
dass meine Eltern meine Entscheidung befürworten	806	2,16	1,211
dass meine Freunde meine Entscheidung befürworten	806	1,68	,915
so etwas Ähnliches bzw. das Gleiche zu arbeiten wie meine Mutter oder mein Vater	806	1,29	,699
so etwas Ähnliches bzw. das Gleiche zu arbeiten wie mein Freund oder meine Freundin	806	1,20	,573
Gültige Werte (Listenweise)	806		

nur Frauen

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
möglichst hohes Einkommen	634	3,31	,936
sicherer Arbeitsplatz	634	4,59	,690
gute Aufstiegschancen	634	3,75	,936
gute Beschäftigungsmöglichkeiten	634	4,44	,725
hohe gesellschaftliche Position bzw. Ansehen durch den Beruf zu erreichen	634	2,47	1,077
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	634	4,49	,830
mich gesellschaftlich engagieren zu können	634	3,16	1,115
gute Weiterbildungsmöglichkeiten	634	3,56	1,019
Möglichkeit des Home Office	634	3,34	1,236
flexible Arbeitszeiten	634	4,31	,874
Interessen und Neigungen entfalten	634	3,53	1,046
mich selbst zu verwirklichen	634	3,11	1,081
dass meine Eltern meine Entscheidung befürworten	634	2,18	1,220
dass meine Freunde meine Entscheidung befürworten	634	1,68	,924
so etwas Ähnliches bzw. das Gleiche zu arbeiten wie meine Mutter oder mein Vater	634	1,27	,671
so etwas Ähnliches bzw. das Gleiche zu arbeiten wie mein Freund oder meine Freundin	634	1,21	,575

nur Männer

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
möglichst hohes Einkommen	172	3,18	,890
sicherer Arbeitsplatz	172	4,38	,759
gute Aufstiegschancen	172	3,84	,920
gute Beschäftigungsmöglichkeiten	172	4,13	,787
hohe gesellschaftliche Position bzw. Ansehen durch den Beruf zu erreichen	172	2,77	1,114
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	172	4,01	1,043
mich gesellschaftlich engagieren zu können	172	3,16	1,067
gute Weiterbildungsmöglichkeiten	172	3,37	1,054
Möglichkeit des Home Office	172	2,87	1,314
flexible Arbeitszeiten	172	4,09	1,048
Interessen und Neigungen entfalten	172	3,46	1,051
mich selbst zu verwirklichen	172	3,01	1,079
dass meine Eltern meine Entscheidung befürworten	172	2,05	1,174
dass meine Freunde meine Entscheidung befürworten	172	1,67	,884
so etwas Ähnliches bzw. das Gleiche zu arbeiten wie meine Mutter oder mein Vater	172	1,36	,793
so etwas Ähnliches bzw. das Gleiche zu arbeiten wie mein Freund oder meine Freundin	172	1,19	,565

U-Test auf Unterschiede

Ränge

	1. Geschlecht:	N	Mittlerer Rang	Rang-summe
möglichst hohes Einkommen	weiblich	634	411,38	260818,00
	männlich	172	374,44	64403,00
	Gesamt	806		
sicherer Arbeitsplatz	weiblich	634	417,39	264626,50
	männlich	172	352,29	60594,50
	Gesamt	806		
gute Aufstiegschancen	weiblich	634	398,65	252742,00
	männlich	172	421,39	72479,00
	Gesamt	806		
gute Beschäftigungsmöglichkeiten	weiblich	634	423,74	268649,00
	männlich	172	328,91	56572,00
	Gesamt	806		
hohe gesellschaftliche Position bzw. Ansehen durch den Beruf zu erreichen	weiblich	634	390,32	247460,50
	männlich	172	452,10	77760,50
	Gesamt	806		
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	weiblich	634	428,32	271558,00
	männlich	172	311,99	53663,00
	Gesamt	806		
mich gesellschaftlich engagieren zu können	weiblich	634	405,39	257020,00
	männlich	172	396,52	68201,00
	Gesamt	806		
gute Weiterbildungsmöglichkeiten	weiblich	634	412,39	261453,50
	männlich	172	370,74	63767,50
	Gesamt	806		
Möglichkeit des Home Office	weiblich	634	420,84	266811,00
	männlich	172	339,59	58410,00
	Gesamt	806		
flexible Arbeitszeiten	weiblich	634	412,44	261489,50
	männlich	172	370,53	63731,50
	Gesamt	806		
Interessen und Neigungen entfalten	weiblich	634	406,68	257832,00
	männlich	172	391,80	67389,00
	Gesamt	806		
mich selbst zu verwirklichen	weiblich	634	407,65	258448,50
	männlich	172	388,21	66772,50
	Gesamt	806		
dass meine Eltern meine Entscheidung befürworten	weiblich	634	408,94	259265,00
	männlich	172	383,47	65956,00
	Gesamt	806		
dass meine Freunde meine Entscheidung befürworten	weiblich	634	402,94	255461,00
	männlich	172	405,58	69760,00
	Gesamt	806		
so etwas Ähnliches bzw. das Gleiche zu arbeiten wie meine Mutter oder mein Vater	weiblich	634	399,58	253332,00
	männlich	172	417,96	71889,00
	Gesamt	806		
so etwas Ähnliches bzw. das Gleiche zu arbeiten wie mein Freund oder meine Freundin	weiblich	634	404,35	256356,50
	männlich	172	400,38	68864,50
	Gesamt	806		

Statistik für Test[a]
a. Gruppenvariable: 1. Geschlecht:

	Mann-Whitney-U	Wilcoxon-W	Z	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
möglichst hohes Einkommen	49525	64403	-1,947	,051
sicherer Arbeitsplatz	45716,5	60594,5	-3,847	,000
gute Aufstiegschancen	51447	252742	-1,203	,229
gute Beschäftigungsmöglichkeiten	41694	56572	-5,273	,000
hohe gesellschaftliche Position bzw. Ansehen durch den Beruf zu erreichen	46165,5	247460,5	-3,196	,001
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	38785	53663	-6,622	,000
mich gesellschaftlich engagieren zu können	53323	68201	-0,459	,646
gute Weiterbildungsmöglichkeiten	48889,5	63767,5	-2,187	,029
Möglichkeit des Home Office	43532	58410	-4,166	,000
flexible Arbeitszeiten	48853,5	63731,5	-2,288	,022
Interessen und Neigungen entfalten	52511	67389	-0,774	,439
mich selbst zu verwirklichen	51894,5	66772,5	-1,012	,312
dass meine Eltern meine Entscheidung befürworten	51078	65956	-1,334	,182
dass meine Freunde meine Entscheidung befürworten	54166	255461	-0,148	,883
so etwas Ähnliches bzw. das Gleiche zu arbeiten wie meine Mutter oder mein Vater	52037	253332	-1,352	,176
so etwas Ähnliches bzw. das Gleiche zu arbeiten wie mein Freund oder meine Freundin	53986,5	68864,5	-0,328	,743

Exogene Faktoren

gesamte Stichprobe

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
Meine Mutter hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	806	2,42	1,315
Mein Vater hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	806	2,16	1,272
Mein Freund/ Meine Freundin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst	806	1,51	,932
Mein Lehrer/ meine Lehrerin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	806	1,33	,717
Ein Berufsberater/Eine Berufssberaterin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	806	1,45	,932
Gültige Werte (Listenweise)	806		

nur Frauen

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
Meine Mutter hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	634	2,46	1,330
Mein Vater hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	634	2,11	1,280
Mein Freund/ Meine Freundin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst	634	1,49	,919
Mein Lehrer/ meine Lehrerin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	634	1,31	,718
Ein Berufsberater/Eine Berufsberaterin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	634	1,46	,955
Gültige Werte (Listenweise)	634		

nur Männer

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
Meine Mutter hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	172	2,30	1,257
Mein Vater hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	172	2,31	1,231
Mein Freund/ Meine Freundin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst	172	1,56	,980
Mein Lehrer/ meine Lehrerin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	172	1,38	,711
Ein Berufsberater/Eine Berufssberaterin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	172	1,40	,842
Gültige Werte (Listenweise)	172		

U-Test auf Unterschiede

Ränge

	1. Geschlecht:	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Meine Mutter hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	weiblich	634	408,58	259039,00
	männlich	172	384,78	66182,00
	Gesamt	806		
Mein Vater hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	weiblich	634	394,54	250137,50
	männlich	172	436,53	75083,50
	Gesamt	806		
Mein Freund/ Meine Freundin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst	weiblich	634	400,83	254127,00
	männlich	172	413,34	71094,00
	Gesamt	806		
Mein Lehrer/ meine Lehrerin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	weiblich	634	398,34	252549,50
	männlich	172	422,51	72671,50
	Gesamt	806		
Ein Berufsberater/Eine Berufssberaterin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	weiblich	634	403,95	256105,00
	männlich	172	401,84	69116,00
	Gesamt	806		

Statistik für Test[a]

	Meine Mutter hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	Mein Vater hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	Mein Freund/ Meine Freundin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst	Mein Lehrer/ meine Lehrerin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.	Ein Berufsberater/Eine Berufssberaterin hat mich bzgl. meiner Berufswahl beeinflusst.
Mann-Whitney-U	51304,000	48842,500	52832,000	51254,500	54238,000
Wilcoxon-W	66182,000	250137,500	254127,000	252549,500	69116,000
Z	-1,229	-2,216	-,784	-1,696	-,141
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,219	,027	,433	,090	,888

a. Gruppenvariable: 1. Geschlecht:

Literaturverzeichnis

Abele, Andrea & Hagmaier, Tamara (2011) *Berufliche Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen und Akademikern der Universität Erlangen-Nürnberg (BELA-E). Siebte Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie: Fragebogen und Grundauswertung.* Verfügbar unter https://www.sozialpsychologie.phil.fau.de/files/2016/10/BELA7.pdf (letzter Zugriff am 22.08.2019).

Abele, Andrea, Stief, Mahena & Andrä, Miriam (2000) Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen - Neukonstruktion einer BSW-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44(3), S. 145–151.

Abele-Brehm, Andrea & Stief, Mahena (2004) Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48(1), S. 4–16.

Alm, Susanne & Bäckman, Olof (2015) Openness to Gender Atypical Occupations in Youth. *The Journal of Early Adolescence*, 35(1), S. 97–119.

Altepost, Andrea (2017) *Risiken der Berufswahl. Wahrnehmungen und Handlungsorientierungen bei der Wahl einer Erstausbildung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Aronson, Eliott, Wilson, Timothy & Akert, Robin (2014) *Sozialpsychologie.* Hallbergmoos: Pearson.

Balz, Hans-Jürgen (2010) Berufswahl, Übergang Schule - Beruf, benachteiligte Jugendliche. In Grassinger, Robert & Bieg, Sonja (Hrsg.) *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online* (S. 1–52). Weinheim und München: Beltz Juventa Verlag.

Bamberg, Eva, Mohr, Gisela & Busch, Christine (2012) *Arbeitspsychologie.* Göttingen: Hogrefe.

Bäumer, Thomas (2005) *Berufswahl als erfahrungsbasierte Entscheidungshandlung im Kontext*. Trier: Universität Trier, Diss. Verfügbar unter http://ubt.opus.hbz-nrw.de/volltexte/2005/324/pdf/thomas_baeumer_dissertation_opus.pdf (letzter Zugriff am 22.08.2019).

Beamtenbund Tarifunion Baden-Württemberg. (2019) *BBW mahnt die Landesregierung: Mit mehr als 10 000 unbesetzten Stellen ist kein Staat zu machen.* Verfügbar unter https://www.bbw.dbb.de/aktuelles/news/bbw-mahnt-die-landesregierung-mit-mehr-als-10-000-unbesetzten-stellen-ist-kein-staat-zu-machen/ (letzter Zugriff am 22.08.2019).

Beck, Ulrich, Brater, Michael & Wegener, Bernd (1979) Soziale Grenzen beruflicher Flexibilität. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung über Probleme der Berufswahl unter Bedingungen knapper Lehrstellen. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 12(4), S. 584–593.

Becker, Rolf (2009) Wie können „bildungsferne“ Gruppen für ein Hochschulstudium gewonnen werden? *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 61(4), S. 563–593.

Beincke, Lothar (1997) Einführung und Übersicht über Berufswahltheorien. *Didaktik der Berufs- und Arbeitswelt*, (4), S. 14–21.

Beinke, Lothar (2004) *Berufsorientierung und peer-groups und die berufswahlspezifischen Formen der Lehrerrolle*. Bad Honnef: Bock.

Beinke, Lothar (2006) *Berufswahl und ihre Rahmenbedingungen. Entscheidungen im Netzwerk der Interessen*. Frankfurt am Main: Lang.

Bergmann, Christian (1993) Einfluss der Berufswahlreife während der Schulzeit auf die Studienwahl und auf den Studienverlauf. Eine Überprüfung des ‚career-maturity'-Modells von J.O. Crities. In Tarnai, Christian (Hrsg.) *Beiträge zur empirischen pädagogischen Forschung*. Münster: Waxmann (S. 1-17).

Bergmann, Christian (2004) Berufswahl. In Schuler, Heinz, Birbaumer, Niels-Peter & Graumann, Carl (Hrsg.) *Organisationspsychologie. Grundlagen und Personalpsychologie.* Göttingen: Hogrefe Verlag (S. 343–387).

Bergmann, Christian & Eder, Ferdinand (2019) *AIST-3 Allgemeiner Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (UST-3) - Version 3*. Göttingen: Hogrefe.

Bergzog, Thomas (2008) *Beruf fängt in der Schule an. Die Bedeutung von Schülerbetriebspraktika im Rahmen der Berufswahlorientierungsprozesses*. Bielefeld: Bertelsmann.

Betz, Nancy (2001) Career self-efficacy. In F. Leong & A. Barak (Eds.) *Contemporary models in vocational psychology.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates (pp. 55–77).

Betz, Nancy (2008) Advances in vocational theories. In Brown, Steven & Lent, Robert (Eds.) *Handbook of counseling psychology*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc. (pp. 357–374).

Betz, Nancy., Borgen, Fred & Harmon, Lenore (2006) Vocational Confidence and Personality in the Prediction of Occupational Group Membership. *Journal of Career Assessment*, 14(1), pp. 36–55.

Blanchard, Christy & Lichtenberg, James (2003) Compromise in career decision making: A test of Gottfredson's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), pp. 250–271.

Blickle, Gerhard (2015) Berufswahl und berufliche Entwicklung aus psychologischer Sicht. In Moser, Klaus (Hrsg.) *Wirtschaftspsychologie.* Berlin: Springer (S. 245 – 262).

Blustein, David, Chaves, Anna, Diemer, Matthew, Gallagher, Laura, Marshall, Kevin, Sirin, Selcuk et al. (2002) Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, 49(3), pp. 311–323.

Bohlinger, Sandra (2010) Jugend, Ausbildung und Berufswahl. In Büchtner, Karin (Hrsg.) *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online. Fachgebiet: Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Individuum, Gesellschaft und Berufsbildung.* Weinheim und München: Beltz Juventa Verlag.

Bortz, Jürgen & Döring, Nicola (2009) *Forschungsmethoden und Evaluation. Für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer Verlag.

Boudon, Raymond (1974) *Education, opportunity, and social inequality. Changing prospects in Western society*. New York, NY: Wiley.

Brändle, Thomas & Grundmann, Matthias (2013) Soziale Determinanten der Studien- und Berufswahl: theoretische Konzepte und empirische Befunde. In Brüggemann, Tim & Rahn, Sylvia (Hrsg.) *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch.* Münster: Waxmann (S. 58–72).

Brown, Duane. (Ed.) (2002). *Career choice and development.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Brown, Steven. & Lent, Robert (Eds.) (2013). *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (2. ed.). Hoboken, NJ: Wiley.

Brown, Steven & Lent, Robert (2016) Vocational Psychology: Agency, Equity, and Well-Being. *Annual Review of Psychology, 67,* pp. 541–565.

Bühl, Achim (2016) *SPSS 23. Einführung in die moderne Datenanalyse*. Hallbergmoos: Pearson Deutschland GmbH.

Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion. (2015) *Bürgerbefragung Öffentlicher Dienst 2015. Einschätzungen, Erfahrungen und Erwartungen.* Zugriff am 20.07.2019. Verfügbar unter https://dbb.de/fileadmin/pdfs/2015/forsa_2015.pdf (letzter Zugriff am 20.07.2019).

Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion (Hrsg.) (2019) *Zahlen, Daten, Fakten 2019.* Verfügbar unter https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2019/zdf_2019.pdf (letzter Zugriff am 18.06.2019).

Busch, Anne (2013) Die Geschlechtersegregation beim Berufseinstieg – Berufswerte und ihr Erklärungsbeitrag für die geschlechtstypische Berufswahl. *Berliner Journal für Soziologie*, 23(2), S. 145–179.

Bußhoff, Ludger (1984) *Berufswahl. Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung.* Stuttgart: Kohlhammer.

Bußhoff, Ludger (1987) Schon als Kind vorgespurt: Geschlechtsspezifische Sicht der Berufe. Pilotstudie zur Entwicklung von Berufsvorstellungen. *Berufsberatung und Berufsbildung*, 72(4), S. 15–21.

Daheim, Hansjürgen (1970) *Der Beruf in der modernen Gesellschaft: Versuch einer soziologischen Theorie beruflichen Handelns*. Köln: Kiepenheuer & Witsch.

Dbb beamtenbund und tarifunion. (2014) *Fachkräftemangel: Personaloffensive für öffentlichen Dienst gefordert.* Verfügbar unter https://www.dbb.de/teaserdetail/artikel/fachkraeftemangel-personaloffensive-fuer-oeffentlichen-dienst-gefordert.html (letzter Zugriff am 07.07.2019).

Dbb beamtenbund und tarifunion (Hrsg.) (2017) *Bürgerbefragung „Öffentlicher Dienst“. Einschätzungen, Erfahrungen und Erwartungen der Bürger 2017.* Verfügbar unter https://dbb.de/fileadmin/pdfs/2017/forsa_2017.pdf (letzter Zugriff am 18.06.2019).

Dbb beamtenbund und tarifunion. (2019) *„DIE UNVERZICHTBAREN“ gehen in die 5. Staffel.* Verfügbar unter https://www.dbb.de/teaserdetail/artikel/die-unverzichtbaren-gehen-in-die-5-staffel.html (letzter Zugriff am 07.07.2019).

Dbb beamtenbund und tarifunion & forsa Politik- und Sozialforschung GmbH (Hrsg.) (2019) *dbb Bürgerbefragung Öffentlicher Dienst. Einschätzungen, Erfahrungen und Erwartungen der Bürger.* Verfügbar unter https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2019/forsa_2019.pdf (letzter Zugriff am 22.08.2019).

Deary, Ian, Taylor, Michelle, Hart, Carole, Wilson, Valerie, Smith, George, Blane, David et al. (2005) Intergenerational social mobility and mid-life status attainment: Influences of childhood intelligence, childhood social factors, and education. *Intelligence*, 33(5), pp. 455–472.

Dietrich, Julia & Kracke, Bärbel (2009) Career-specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), pp. 109–119.

Eckert, Manfred (2017) Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung aus berufspädagogischer Sicht. In Löwenbein, Aaron, Sauerland, Frank & Uhl, Siegfried (Hrsg.) *Berufsorientierung in der Krise? Der Übergang von der Schule in den Beruf.* Münster: Waxmann. (S. 13–26).

Eder, Ferdinand & Bergmann, Christian (2015) Das Person-Umwelt-Modell von J. L. Holland: Grundlagen - Konzepte - Anwendungen. In Tarnai, Christian & Hartmann, Florian (Hrsg.) *Berufliche Interessen. Beiträge zur Theorie von J. L. Holland*. Münster: Waxmann (S. 11–30).

Engin, Gaby (2016) *Berufliche Aspirationen von Jugendlichen der gymnasialen Mittelstufe. Eingrenzung und Konstitution im Kontext von persönlicher Bindung, beruflicher Exploration und beruflicher Identität*. Dissertation. Universität Darmstadt. Verfügbar unter http://tuprints.ulb.tu-darmstadt.de/5695/ (letzter Zugriff am 01.08.2019).

Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (Hrsg.) (2018a) *EY Studentenstudie 2018. In welche Branchen zieht es Studenten in Deutschland?* Verfügbar unter https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-studentenstudie-2018/$FILE/ey-studentenstudie-2018.pdf (letzter Zugriff am 18.06.2019).

Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (Hrsg.) (2018b) *EY Studentenstudie 2018. Studenten in Deutschland: Werte, Ziele, Perspektiven.* Verfügbar unter https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-studentenstudie-2018-werte-ziele-perspektiven/$FILE/ey-studentenstudie-2018-werte-ziele-perspektiven.pdf (letzter Zugriff am 18.06.2019).

Fouad, Nadya (2007) Work and vocational psychology: theory, research, and applications. *Annual Review of Psychology*, 58, *pp.* 543–564.

Friebe, Judith (2005) *Merkmale unternehmensbezogener Lernkulturen und ihr Einfluss auf die Kompetenzen der Mitarbeiter*. Dissertation. Heidelberg: Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Verfügbar unter http://www.ub.uni-heidelberg.de/archiv/5847 (letzter Zugriff am 27.07.2019).

Gebhardt, Anja (2015) Relevanz, Nutzungshäufigkeit und eingeschätzte Nützlichkeit unterschiedlicher Unterstützungsangebote aus Sicht von Jugendlichen während des Berufsorientierungsprozesses. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, (27), S. 1–24. Verfügbar unter http://www.bwpat.de/ausgabe27/gebhardt_etal_bwpat27.pdf (letzter Zugriff am 06.07.2019).

Gerhardt-Szep, Susanne, Böyüktas, Hakan., Knuth-Herzig, Katja, Höfer, Sebastian, Stehle, Sebastian, Scherer, Sonja et al. (2017) *Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung von Zahnmedizinstudierenden im 1. klinischen Semester*. In Gemeinsame Jahrestagung der Gesellschaft für Medizinische Ausbildung und des Arbeitskreises zur Weiterentwicklung der Lehre in der Zahnmedizin. Düsseldorf: German Medical Science GMS Publishing House; 2017. Doc320.

Ginzberg, Eli, Ginsberg, Solomon, Axelrad, Sidney & Herma, John (1951) *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*. New York: Columbia University Press.

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

Granato, Mona, Matthes, Stephanie, Schnitzler, Annalisa, Ulrich, Jochaim & Weiß, Uursula (2016) *BIBB Report 1/2016 - Warum nicht Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ anstelle von Kaufmann/-frau im Einzelhandel“? - Berufsorientierung von Jugendlichen am Beispiel zweier verwandter und dennoch unterschiedlich nachgefragter Berufe.* Verfügbar unter https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7890 (letzter Zugriff am 22.08.2019).

Grünheid, Evelyne & Sulak, Harun (2016) *Bevölkerungsentwicklung 2016. Daten, Fakten, Trends zum demografischen Wandel.* Verfügbar unter https://www.bib.bund.de/Publikation/2016/pdf/Bevoelkerungsentwicklung-2016-Daten-Fakten-Trends-zum-demografischen-Wandel.pdf;jsessionid=C7D0C6CD82EE7BF7A6597FF2933AD123.2_cid389?__blob=publicationFile&v=3 (letzter Zugriff am 07.07.2019).

Haufe (2016) *Städte werben um Nachwuchskräfte im öffentlichen Dienst.* Verfügbar unter https://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/personal-tarifrecht/baden-wuerttemberg-staedte-werben-um-nachwuchskraefte_144_346234.html (letzter Zugriff am 07.07.2019).

Hirschi, Andreas (2013) Berufswahltheorien, Entwicklung und Stand der Diskussion. In Brüggemann, Tim & Rahn, Sylvia (Hrsg.) *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch.* Münster: Waxmann (S. 27–41).

Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl (2019) *Demografischer Wandel spürbar.* Verfügbar unter http://www.hs-kehl.de/quicklinks/news-veranstaltungen/detailansicht-news/news/demografischer-wandel-spuerbar/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=51afaa5627cf06d4ed9796a866742674. (letzter Zugriff am 19.07.2019).

Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg (2019) *Bericht des Rektors für das Studienjahr 2017/2018.* Verfügbar unter https://www.hs-ludwigsburg.de/hochschule/presseoeffentlichkeitsarbeit/aktuelles/detail/news/bericht-des-rektors-fuer-das-studienjahr-20172018-positive-entwicklungen-an-der-hvf.html (letzter Zugriff am 19.07.2019).

Hochstetter, Bernhard & Brachat-Schwarz, Werner (2019) Rückgang der Erwerbspersonenzahl erst nach 2025 zu erwarten. Ergebnisse einer Erwerbspersonenvorausrechnung für Baden-Württemberg. *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg*, (4), S. 23–28. Verfügbar unter https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/20190404 (letzter Zugriff am 07.07.2019).

Holland, John (1997) *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*. Lutz, Fla.: Psychological Assessment Resources.

Holling, Heinz (2000) *Berufliche Entscheidungsfindung. Bestandsaufnahme, Evaluation und Neuentwicklung computergestützter Verfahren zur Selbsteinschätzung* Nürnberg: Zentralamt der Bundesanstalt für Arbeit.

Hotchkiss, Lawrence & Borow, Henry (1996) Sociological perspective on work and career development. In Brown, Duane & Brooks, Linda (Eds.) *Career choice and development.* San Francisco: Jossey-Bass (pp. 281–334).

Jaide, Walter (1977) Berufsfindung und Berufswahl. Voraussetzungen, Erwartungen und Komponenten der (ersten) Berufseinmündung. In Seifert, Karl, Eckhardt, Hans-Henning & Jaide, Walter (Hrsg.) *Handbuch der Berufspsychologie* Göttingen: Hogrefe (S. 280–344).

Johnson, Monica & Mortimer, Jeylan (2002) Career Choice and Development from a Sociological Perspective. In Brown, Duane (Ed.) *Career choice and development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass (pp. 37–81).

Kayser, Hans (2013) *Gestaltung schulischer Berufsorientierung: ein theoretisch und empirisch fundiertes Konzept mit Handlungsempfehlungen für Praxis und Forschung.* Darmstadt: TU Darmstadt. Dissertation. Verfügbar unter https://tuprints.ulb.tu-darmstadt.de/3521/1/GestaltungschulischerBerufsorientierung.pdf (letzter Zugriff am 06.07.2019).

Kracke, Bärbel (2002) The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of Adolescence*, 25(1), pp. 19–30.

Krapp, Andreas (2006) Interesse. In Krapp, Andreas & Weidenmann, Bernd (Hrsg.) *Pädagogische Psychologie. Ein Lehrbuch*. Weinheim: Beltz PVU (S. 311–323).

Kreische, Tina (2017) *Reflexion der Berufswahl in der Lehrerbildung: empirische Befunde zur Überprüfung der intendierten Wirkung des Orientierungspraktikums*. Universität Siegen.

Lent, Robert, Brown, Steven. & Hackett, Gail (1994) Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), pp. 79–122.

Lent, Robert & Hackett, Gail (1994) Sociocognitive mechanisms of personal agency in career development: Pantheoretical prospects. In Savickas, Marc & Lent, Robert (Eds.) *Convergence in career development theories. Implications for science and practice.* Palo Alto, Calif.: CPP Books (pp. 77–101).

Lent, Robert, Tracey, Terence, Brown, Steven, Soresi, Salvatore & Nota, Laura (2006) Development of interests and competency beliefs in Italian adolescents: An exploration of circumplex structure and bidirectional relationships. *Journal of Counseling Psychology*, 53(2), pp. 181–191.

Leung, Alvin (2008) The Big Five Career Theories. In Athanasou, James & Esbroeck, Raoul (Eds.) *International Handbook of Career Guidance.* Springer Netherlands (pp. 115–132).

Low, Douglas, Yoon, Mijung, Roberts, Brent. & Rounds, James (2005) The stability of vocational interests from early adolescence to middle adulthood: a quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 131(5), pp. 713–737.

Machura, Stefan (2003) Öffentlicher Dienst. In *Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland.* VS Verlag für Sozialwissenschaften (S. 448–451).

Matthes, Stephanie (2019) *Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

McDonald‘s Deutschland LLC, Institut für Demoskopie Allensbach & Hurrelmann, K. (Hrsg.) (2017) *Die McDonald‘s Ausbildungsstudie 2017. Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren. Job von Morgen! Schule von gestern. Ein Fehler im System.* Verfügbar unter https://karriere.mcdonalds.de › documents › McD_Ausbildungsstudie_2017 (letzter Zugriff am 22.08.2019).

McKinsey & Company. (2019) *Die Besten, bitte: Wie der öffentliche Sektor als Arbeitgeber Punkten kann.* Verfügbar unter https://www.mckinsey.de/~/media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/news/presse/2019/2019-04-03%20die%20besten%20bitte/20190402_die%20besten%20bitte_studie%20fachkrftemangel%20ffentlicher%20sektor.ashx. (letzter Zugriff am 07.07.2019).

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg. *Studieninformationstag.* Verfügbar unter https://www.studieren-in-bw.de/vor-dem-studium/studieninformationstag/ (letzter Zugriff am 07.07.2019).

Mischler, Tim (2017) *Die Attraktivität von Ausbildungsberufen im Handwerk. Eine empirische Studie zur beruflichen Orientierung von Jugendlichen*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Mokhonko, Svitlana, Nickolaus, Reinhold & Windaus, Anne (2014) Förderung von Mädchen in Naturwissenschaften: Schülerlabore und ihre Effekte. *Zeitschrift für Didaktik der Naturwissenschaften*, 20(1), S. 143–159.

Moll, Judith (2015) *Wie beeinflussen Eltern das Berufsverhalten Jugendlicher im Sekundarbereich II am allgemeinbildenden Gymnasium in Niedersachsen?* Universität Hildesheim. Dissertation. Verfügbar unter http://nbn-resolving.de/urn/resolver.pl?urn:nbn:de:gbv:hil2-opus4-3348 (letzter Zugriff am 01.08.2019).

Müller-Benedict, Volker (2007) Wodurch kann die soziale Ungleichheit des Schulerfolgs am stärksten verringert werden? *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 59(4), S. 615–639.

Mummendey, Hans (2006) *Psychologie des „Selbst". Theorien, Methoden und Ergebnisse der Selbstkonzeptforschung*. Göttingen: Hogrefe.

Muñoz Sastre, Maria & Mullet, Etienne (1992) Occupational preferences of Spanish adolescents in relation to Gottfredson's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), pp. 306–317.

Nagy, Gabriel, Trautwein, Ulrich, Baumert, Jürgen, Köller, Olaf. & Garrett, Jesica (2006) Gender and course selection in upper secondary education: Effects of academic self-concept and intrinsic value. *Educational Research and Evaluation*, 12(4), pp. 323–345.

Nauke, Jörg (2018) *Personalnot bei der Stadt Stuttgart. Erst die Pflicht, dann die Kür.* Stuttgarter Zeitung vom 23.09.2018. Verfügbar unter https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.print.d77711fd-98c6-49a4-96e2-720345181607.presentation.print.v2.html. (letzter Zugriff am 07.07.2019).

Nauta, Margaret (2010) The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), pp. 11–22.

Nauta, Margaret, Kahn, Jeffrey, Angell, James & Cantarelli, Eric (2002) Identifying the antecedent in the relation between career interests and self-efficacy: Is it one, the other, or both? *Journal of Counseling Psychology*, 49(3), pp. 290–301.

Neuenschwander, Markus & Hartmann, Rebekka (2011) Entscheidungsprozesse von Jugendlichen bei der ersten Berufs- und Lehrstellenwahl. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 4, S. 41–44. Verfügbar unter http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6694 (letzter Zugriff am 22.08.2019).

Next:Public GmbH (Hrsg.) (2019) *Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019. Gradmesser der Attraktivität des Öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber bei Studierenden aller Fachrichtungen bundesweit.* Verfügbar unter https://www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de/wp-content/uploads/2019/04/Nachwuchsbarometer_Oeffentlicher_Dienst_2019.pdf (letzter Zugriff am 18.06.2019).

Nickolaus, Reinhold, Mokhonko, Svitlana & Windhaus, Anne (2012) *Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Förderprogramms „Schülerinnen forschen – Einblicke in Naturwissenschaft und Technik". Abschlussbericht.* Universität Stuttgart.

Nohlen, Dieter (2007) Demographischer Wandel. In Nohlen, Dieter & Grotz, Florian (Hrsg.) *Kleines Lexikon der Politik.* München: Beck (S. 63-64).

Oberste, Michael (2013) Einflussfaktoren bei der Berufswahl. *Zeitschrift für ökonomische Bildung*, (1), S. 117–136.

Parsons, Frank (1909) *Choosing a vocation*. Boston: Kessinger Pub.

Patton, Wendy & McMahon, Mary (2014) *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice.* Rotterdam: SensePublishers.

Porfeli, Erik, Wang, Chuang & Hartung, Paul (2008) Family transmission of work affectivity and experiences to children. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), pp. 278–286.

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (Hrsg.) (2017) *Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst.* Verfügbar unter https://www.pwc.de/de/offentliche-unternehmen/pwc-fachkraeftemangel-im-oeffentlichen-dienst.pdf (letzter Zugriff am 18.06.2019).

Pruisken, Henrik (2018) Der Einfluss der Eltern auf die Realisierung beruflicher Ziele von Jugendlichen. *Arbeit*, 27(1), S. 27–47.

Ratschinski, Günter (2009) *Selbstkonzept und Berufswahl. Eine Überprüfung der Berufswahltheorie von Gottfredson an Sekundarschülern.* Münster: Waxmann.

Rechberger, Johanna (2011) *Und wo gehst Du hin? Berufsbildungswahl von Hauptschüler/innen: eine theoretische Analyse und empirische Erhebung der Einflussfaktoren auf die Berufsbildungswahl von Hauptschüler/innen*. Wien: Manz.

Rosen, Melanie (2004) *Zum Einfluss beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen und persönlicher Ziele auf beruflichen Erfolg: eine empirische Untersuchung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einem mittelständischen Unternehmen*. Berlin: Freie Universität Berlin, Diplomarbeit. Verfügbar unter http://hdl.handle.net/20.500.11780/147 (letzter Zugriff am 29.07.2019).

Rübner, Matthias & Höft, Stefan (2019) Berufswahl als mehrdimensionaler Prozess. In Kauffeld (Hrsg.) *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement.* Berlin, Heidelberg: Springer (S. 39–62).

Sailer, M. & Schuth, E. (2014) Berufswahl und Identitätsbildung am Beispiel von Laufbahnentwicklungstheorien. In J. Hagedorn (Hrsg.) *Jugend, Schule und Identität. Selbstwerdung und Identitätskonstruktion im Kontext Schule*. Wiesbaden: Springer VS (S. 551–566).

Schindler, Steffen & Reimer, David (2010) Primäre und sekundäre Effekte der sozialen Herkunft beim Übergang in die Hochschulbildung. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 62(4), S. 623–653.

Schmellekamp, Daniela (2007) *Internetbasierte Orientierung über berufliche Interessen : der Interessentest für Ausbildungsberufe im Dualen System für die gymnasiale Oberstufe*. Münster: Westfälischen Wilhelms-Universität, Dissertation. Verfügbar unter https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:6-87509474429 (letzter Zugriff am 14.07.2019).

Schmude, Corinna (2009) *Entwicklung von Berufspräferenzen im Schulalter: längsschnittliche Analyse der Entwicklung von Berufswünschen*. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin, Dissertation. Verfügbar unter https://edoc.hu-berlin.de/handle/18452/14626 (letzter Zugriff am 05.08.2019).

Schnabel, Kai, Alfeld, Corinne, Eccles, Jaquelynne, Köller, Olaf & Baumert, Jürgen (2002) Parental Influence on Students‘ Educational Choices in the United States and Germany: Different Ramifications - Same Effect? *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), pp. 178–198.

Schulte, Barbara & Ulrich, Joachim (2004) Das Image von Berufen. Ergebnisse einer Schulabsolventenbefragung. In Krewerth, Andreas, Tschöpe, Tanja, Ulrich, Joachim & Witzki, Alexander (Hrsg.) *Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse.* Bielefeld: Bertelsmann (S. 54–74).

Schwanzer, Andrea (2008) *Determinanten der Berufswahl. Die Berufswahl von Abiturientinnen und Abiturienten und Konsequenzen einer Berufsentscheidung bei konfligierenden Determinanten.* Hamburg: Kovač.

Schwarzer, Ralf & Jerusalem, Matthias (2002) Das Konzept der Selbstwirksamkeit. *Zeitschrift für Pädagogik*, (44. Beiheft), S. 28–53.

Seifert, Karl (1977) Theorien der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung. In Seifert, Karl, Eckhardt, Hans-Henning & Jaide, Walter (Hrsg.) *Handbuch der Berufspsychologie.* Göttingen: Hogrefe (S. 171 - 279).

Sheu, Hung-Bin, Lent, Robert, Brown, Steven, Miller, Matthew, Hennessy, Kelly & Duffy, Ryan (2010) Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), pp. 252–264.

Sovet, Laurent & Metz, A (2014) Parenting styles and career decision-making among French and Korean adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), pp. 345–355.

Statistisches Bundesamt (2018a) *Anzahl der Studierenden an Hochschulen in Deutschland in den Wintersemestern von 2002/2003 bis 2018/2019.* Verfügbar unter https://de.statista.com/statistik/daten/studie/221/umfrage/anzahl-der-studenten-an-deutschen-hochschulen/ (letzter Zugriff am 22.08.2019).

Statistisches Bundesamt (2018b) *Finanzen und Steuern. Personal des öffentlichen Dienstes 2017* (Fachserie 14 Reihe 6). Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publikationen/Downloads-Oeffentlicher-Dienst/personal-oeffentlicher-dienst-2140600177005.html (letzter Zugriff am 18.06.2019).

Statistisches Bundesamt (2019) *Finanzen und Steuern. Fachbegriffe der Finanz- und Personalstatistiken.* Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentliche-Finanzen/fachbegriffe-finanz-personalstatistiken-pdf.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff am 22.08.2019).

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2018a) *Bevölkerung im Überblick. Eckdaten zur Bevölkerung.* Verfügbar unter https://www.statistik-bw.de/BevoelkGebiet/Bevoelkerung/99025010.tab?R=LA (letzter Zugriff am 07.07.2019).

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2018b) *Personal im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg am 30. Juni 2017*. Verfügbar unter https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Statistische_Berichte/392817001.pdf (letzter Zugriff am 18.06.2019).

Steinhagen, Ute (2011) *Berufsorientierung im Wandel – Berufsorientierung im Wandel - Möglichkeiten und Grenzen einer ganzheitlichen Berufsorientierung für benachteiligte Jugendliche*. Neubrandenburg: Hochschule Neubrandenburg, Diplomarbeit. Verfügbar unter http://digibib.hs-nb.de/nav?id=dbhsnb_thesis_0000000657&offset=0&doctype=thesis&path=left.search.allmeta.searchresult-allmeta.docdetail&resultid=1xd730uz31q31k0gvy52ev (letzter Zugriff am 06.07.2019).

Steinmann, Barbara & Maier, Günter (2018) Berufswahl. In Lohaus, Arnold (Hrsg.) *Entwicklungspsychologie des Jugendalters.* Berlin: Springer (S. 223–250).

Steinritz, Gaby, Lehmann-Grube, Sabine & Ziegler, Birgit (2016) Subjektive Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen, *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 60(2), S. 90–99.

Struck, Philipp (2013) *Berufswahlprozesse Jugendlicher - Effekte von Selbstwirksamkeit und Ergebniserwartung auf die Berufswahlaktivitäten.* Verfügbar unter http://www.bwpat.de/ht2013/ws11/struck_ws11-ht2013.pdf (letzter Zugriff am 28.07.2019).

Su, Rong, Rounds, James & Armstrong, Patrick (2009) Men and things, women and people: a meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135(6), pp. 859–884.

Super, Donald (1953) A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), pp. 185-190.

Tanzmann, Lars (2016) *Das Personal der Kommunen in Baden-Württemberg – Der öffentliche Dienst im Wandel* (Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 2/2016). Verfügbar unter https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/20160207 (letzter Zugriff am 18.06.2019).

Todt, E. & Schreiber, S. (1998) Entwicklung von Interessen. In Hoffmann, Lore, Krapp, Andreas, Renninger, Ann & Baumert, Jürgen (Eds.) *Interest and learning. Proceedings of the Seeon Conference on Interest and Gender*. Kiel: IPN (pp. 24-40).

Tracey, Terence (2002) Development of interests and competency beliefs: A 1-year longitudinal study of fifth- to eighth-grade students using the ICA-R and structural equation modeling. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), pp. 148–163.

Turnherr, Gregor, Schöneberger, Samuel & Brühlwiler, Christian (2013) Hilfreiche Unterstützung in der Berufsorientierung aus Sicht von Jugendlichen. In Faßhauer, Uwe (Hrsg.) *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2013*. Leverkusen: Budrich (S. 259–270).

Vignoli, Emmanuelle, Croity-Belz, Sandrine, Chapeland, Valérie, Fillipis, Anne de & Garcia, Martine (2005) Career exploration in adolescents: The role of anxiety, attachment, and parenting style. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), pp. 153–168.

Vogel, Dominik (2011) *Dem Gemeinwohl verpflichtet? - Was motiviert die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes?* Potsdam: Universität Potsdam, Masterarbeit. Verfügbar unter https://publishup.uni-potsdam.de › opus4-ubp › files › spnm04 (letzter Zugriff am 24.07.2019).

Volodina, Anna, Nagy, Gabriel & Retelsdorf, Jan (2015) Berufliche Interessen und der Übergang in die gymnasiale Profiloberstufe: Ihre Struktur und Vorhersagekraft für das individuelle Wahlverhalten. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 29(2), 89–100.

Vondracek, Fred, Ferreira, Joaquim & Santos, Eduardo (2010) Vocational behavior and development in times of social change: new perspectives for theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10(2), pp. 125–138.

Wagner, Jochen (2008) Die Agentur für Arbeit als Bindeglied zwischen Schule und Arbeitswelt. In E. Jung (Hrsg.) *Zwischen Qualifikationswandel und Marktenge. Konzepte und Strategien einer zeitgemäßen Berufsorientierung.* Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren (S. 170- 79).

Walter, Beata (2010) *Die berufliche Orientierung junger Menschen. Untersuchungen zur Verantwortung von Gesellschaft und Pädagogik*. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH.

Woolfolk, Anita & Schönpflug, Ute (2008) *Pädagogische Psychologie.* München: Pearson Studium.

Xu, Hui & Tracey, Terence (2016) Stability and change in interests: A longitudinal examination of grades 7 through college. *Journal of Vocational Behavior*, 93, pp. 129–138.

Zimbardo, Philip, Gerrig, Richard & Graf, Ralf (2008) *Psychologie.* München: Pearson Studium.

Erklärung der Verfasserin

„Ich versichere, dass ich diese Bachelorarbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus anderen Quellen direkt oder indirekt übernommenen Daten und Konzepte sind unter Angabe der Quelle gekennzeichnet. Mir ist bekannt, dass meine Abschlussarbeit von Seiten der Hochschule mit einer Plagiatssoftware überprüft werden kann.“

Mönsheim, 14.09.2019

Ort, Datum Unterschrift