

Inhalt

- ▶ Ausbildung und Arbeit: Unterschiede in der Berufswahl zwischen Frauen und Männern
- ▶ Forschungsstand zum Übergang in betriebliche Ausbildung
- ▶ Untersuchungsgruppe: Gemeldete Ausbildungsstellenbewerber/-innen
- ▶ Berufliche Präferenzen weiblicher und männlicher Bewerber/-innen
- ▶ Einmündung junger Frauen und Männer in betriebliche Ausbildung
- ▶ Einflüsse der Berufswahl auf die Übergangschancen
- ▶ Geschlechtsspezifische Unterschiede im Prestige der Berufe
- ▶ Fazit: Schlechtere Übergangschancen für Frauen, aber besseres Berufsprestige

Ursula Beicht | Günter Walden

Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige

Junge Frauen haben bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz größere Schwierigkeiten als junge Männer, obwohl sie im Durchschnitt über die besseren Schulabschlüsse verfügen. Allerdings konzentrieren sich junge Frauen bei ihren Berufswahlentscheidungen auf ein sehr enges Spektrum von Berufen. Demgegenüber ist das Berufswahlspektrum junger Männer wesentlich breiter. Die Frage, inwieweit die geringeren Erfolgchancen junger Frauen beim Übergang in betriebliche Ausbildung auf die sehr unterschiedlichen beruflichen Präferenzen von jungen Männern und Frauen zurückzuführen sind, ist deshalb von besonderer Bedeutung. Dies wird im vorliegenden Beitrag auf Basis der BA/BiBB-Bewerberbefragung 2012 untersucht.

▶ Ausbildung und Arbeit: Unterschiede in der Berufswahl zwischen Frauen und Männern

Berufliche Tätigkeiten und der Arbeitsmarkt sind in Deutschland nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt. Der in den 1970er-Jahren geprägte Begriff eines „geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes“ (BECK-GERNSHEIM 1976) hat insofern weiterhin volle Gültigkeit (vgl. HAUSMANN/KLEINERT 2014). Sowohl die von Männern und Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe als auch die von ihnen ausgeübten Erwerbsberufe unterscheiden sich deutlich. Bei den Frauen dominieren kaufmännische und Dienstleistungsberufe, während gewerbliche und technische Berufe eine Domäne der Männer sind. So war im dualen System der Berufsausbildung z. B. der Beruf Kraftfahrzeugmechatroniker/-in im Jahr 2012 der von jungen Männern am stärksten besetzte Ausbildungsberuf, der Frauenanteil lag bei

nur 3,1 Prozent (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2013). In der dualen Berufsausbildung sind Frauen traditionell deutlich geringer als Männer vertreten. Im Jahr 2012 betrug der Frauenanteil 39,0 Prozent und war dabei verglichen mit der Situation zu Anfang der 1990er-Jahre (1992: 40,8 Prozent) sogar leicht rückläufig (vgl. GERICKE/LISSEK 2014, S. 107). Dagegen sind Frauen im System der voll qualifizierenden schulischen Berufsausbildung erheblich stärker als Männer repräsentiert. Im späteren Berufsleben erreichen Männer im Schnitt nach wie vor höher angesehene und besser dotierte berufliche Positionen als Frauen (vgl. PROJEKTGRUPPE GIB 2010).

Hinsichtlich der Gründe, warum es geschlechtsspezifische Unterschiede in Ausbildung und Beruf gibt, ist auf Unterschiede in der Berufswahl zwischen Männern und Frauen hinzuweisen. Aus der einschlägigen Literatur zur Berufswahl ergibt sich, dass Jungen und Mädchen beim Übergang von der Schule in das Berufsleben sehr unterschiedliche berufliche Orientierungen haben, die sich im vorausgegangenen geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozess herausgebildet haben. Besonders auffällig ist hier die bei den Mädchen sehr viel schwächere Neigung, einen technischen Beruf zu ergreifen. „Je technischer eine Ausbildung ist, umso weniger wird sie von Mädchen gewählt“ (NISSEN/KEDDI/PFEIL 2003, S. 39). ZYBELL (2005) sieht den Grund dafür, dass Mädchen im Rahmen des Sozialisationsprozesses andere berufliche Orientierungen als Jungen entwickeln, in geschlechtsspezifischen Berufsbildern. Dem Stereotyp von „Weiblichkeit“ werden dabei in der Gesellschaft vor allem Merkmale wie Beziehungsorientierung, Selbstzurücknahme, Attraktivität und Körperbewusstsein (vgl. ZYBELL 2005, S. 31) zugeschrieben. Frauen strebten demnach technische Berufe weniger an, weil diese sich eher auf Sachen richten und nicht mit einer „weiblichen“ Berufstätigkeit in Verbindung gebracht würden.

Neben den Inhalten von Berufen, denen gesellschaftlich eine unterschiedliche Affinität zu männlichen und weiblichen Selbstkonzepten zugeschrieben wird, findet sich in der Literatur auch der Hinweis, dass junge Frauen bei ihrer Berufsorientierung – anders als Männer – neben Interessen und Neigungen für einen Beruf auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigen müssen bzw. wollen (vgl. KRÜGER 2001; S. 532; ZYBELL 2005, S. 33). Sie wählen insofern Berufe, die sie im Hinblick auf eine Vereinbarkeit mit späteren familiären Ansprüchen eher für geeignet halten.

Die geringere Repräsentanz von Frauen im dualen System der Berufsausbildung und ihre überproportionale Beteiligung an der schulischen Berufsausbildung können zu einem großen Teil als Ergebnis des unterschiedlichen Berufsspektrums verstanden werden, welches jeweils in den beiden Teilsystemen der beruflichen Ausbildung angeboten wird. Männer haben eine höhere Affinität zum dualen System, weil hier gewerblich-technische Berufe eine große Bedeutung haben, während Frauen stark in das Schulberufssystem streben, da dort insbesondere die von ihnen favorisierten Dienstleistungs- und Gesundheitsberufe den Schwerpunkt bilden. Allerdings ist aus Studien zum Übergang in Berufsausbildung bekannt, dass auch Frauen, die eine Ausbildung im dualen System ausdrücklich anstreben, hier deutlich schlechtere Einmündungschancen als Männer haben (vgl. BEICHT/FRIEDRICH/ULRICH 2008). Ein wesentlicher Grund hierfür könnte darin liegen, dass sich die Nachfrage von Männern nach betrieblicher Ausbildung auf ein breites Berufsspektrum richtet, während sich Frauen auf weit weniger Berufe konzentrieren. In diesen Berufen konkurrieren Frauen sehr stark untereinander um die zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze, d. h., relativ vielen Bewerberinnen stehen hier nur vergleichsweise wenige Stellen gegenüber. Gemäß dem Ansatz der „Arbeits-

kräftewarteschlange“ (THUROW 1975) werden bei einem betrieblichen Stellenbesetzungsverfahren die Bewerber/-innen gemäß deren erwarteter Lern- und Leistungsfähigkeit in eine Rangfolge sortiert. Je länger die Warteschlange ausfällt, desto weniger wahrscheinlich ist eine Platzierung auf dem vordersten Rang und umso geringer ist die Aussicht, den Ausbildungsplatz tatsächlich zu erhalten. In den von Frauen favorisierten dualen Berufen könnten daher die Einmündungschancen ungünstiger sein als in den stark von Männern nachgefragten Berufen.

Für die schlechteren Chancen von Frauen im dualen Berufsbildungssystem könnten allerdings auch betriebliche Einstellungskriterien mitverantwortlich sein. So haben Betriebe bei der Rekrutierung von Auszubildenden möglicherweise geschlechtsspezifische Präferenzen, was zu einer Benachteiligung von Frauen führen könnte. Eine Erklärungsmöglichkeit stellt der Ansatz der statistischen Diskriminierung dar, der auf den Signaling-Ansatz von SPENCE (1973) zurückgeht. Arbeitgeber orientieren sich bei der Einstellung von Arbeitskräften an der Zugehörigkeit von Personen zu Gruppen und hier an Gruppenmittelwerten der Produktivität (vgl. z. B. ACHATZ 2005, S. 269; HALL 2011, S. 75). So wäre es vorstellbar, dass Personalverantwortliche in Betrieben Frauen in männerdominierten Berufen für weniger leistungsfähig halten, da sie bei ihnen von einer stärkeren Beanspruchung durch Familientätigkeit ausgehen (vgl. NISSEN/KEDDI/PFEIL 2003, S. 122). IMDORF weist darüber hinaus darauf hin, dass es neben persönlichen Vorurteilen des Betriebsinhabers auch um eine Abschätzung möglicher Wirkungen auf das Kommunikationsgefüge im Betrieb oder auf die Außendarstellung gegenüber Kunden und Lieferanten gehen kann (vgl. IMDORF 2005, S. 133 ff.; IMDORF 2011).

In diesem Beitrag sollen die Chancenunterschiede zwischen Frauen und Män-

nern beim Übergang in betriebliche Ausbildung näher untersucht werden. Im Vordergrund steht dabei die Frage, ob die schlechteren Einmündungschancen von Frauen auf die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Berufswahlentscheidungen zurückzuführen sind.

► Forschungsstand zum Übergang in betriebliche Ausbildung

Zum Übergang in berufliche Ausbildung und vor allem zu der Frage, welche Faktoren sich hierbei förderlich oder hemmend auswirken, liegen bereits Erkenntnisse aus einer Vielzahl durchgeführter Studien vor (vgl. u. a. BEICHT/FRIEDRICH/ULRICH2008; BEICHT/WALDEN2014; FRIEDRICH 2009; REISSIG/GAUPP/LEX 2008). EBERHARD (2012) entwickelte einen umfassenden ressourcentheoretischen Ansatz zur Erklärung der Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern. Danach stehen ausbildungsinteressierten Jugendlichen unterschiedliche Ressourcen zur Verfügung, die die Wahrscheinlichkeit einer Einmündung in duale Berufsausbildung erhöhen oder vermindern. In Anlehnung an den Kapitalbegriff bei BOURDIEU (1983) wird dabei zwischen sozialem, personalem und institutionellem Kapital unterschieden. Zum personalen Kapital werden vor allem die formalen schulischen Qualifikationen (Schulabschlüsse, Schulnoten) der Jugendlichen, ihr Bewerbungs- und Suchverhalten sowie ihre persönlichen Eigenschaften (z. B. Geschlecht, Migrationshintergrund) gerechnet. Zum sozialen Kapital zählen die Ressourcen, die den Jugendlichen über ihre Eltern und ihr soziales Umfeld vermittelt werden. Als institutionelles Kapital spielt bei der dualen Berufsausbildung insbesondere die Situation auf dem Ausbildungsmarkt in der Wohnregion der Jugendlichen eine Rolle.

Die bisherigen Untersuchungen weisen für den Übergang in betriebliche Ausbildung vor allem auf die Bedeutung

folgender Faktoren hin: Einen zentralen Stellenwert haben der erreichte Schulabschluss und die Noten auf dem Schulabgangszeugnis. Je besser diese formalen schulischen Qualifikationen sind, umso eher ist die Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz erfolgreich, wie aus allen einschlägigen Studien hervorgeht (vgl. z. B. BEICHT/FRIEDRICH/ULRICH2008; EBERHARD2012; FRIEDRICH 2009). Daneben haben sich folgende weitere Faktoren des *personalen* Kapitals als bedeutsam erwiesen: Ein Migrationshintergrund ebenso wie ein höheres Alter der Jugendlichen oder gesundheitliche Beeinträchtigungen vermindern die Chancen des Übergangs in betriebliche Ausbildung (z. B. EBERHARD 2012). Dagegen wirken sich die Konzentration der Ausbildungssuche allein auf duale Berufe sowie schriftliche Bewerbungen in mehreren Berufen und das Absolvieren einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung positiv auf die Einmündungschancen aus (vgl. z. B. BEICHT/WALDEN 2012).

Was das *soziale* Kapital betrifft, so lassen sich Einflüsse insbesondere in Bezug auf die Bildung der Eltern nachweisen. Vater und Mutter sind deutlich besser in der Lage, ihre Kinder wirkungsvoll bei der Suche nach einer betrieblichen Ausbildung zu unterstützen, wenn sie über einen Berufsabschluss verfügen, als wenn sie selbst ohne Berufsausbildung geblieben sind (vgl. BEICHT/WALDEN 2014).

Im Hinblick auf das *institutionelle* Kapital ist die allgemeine Konkurrenzsituation auf dem regionalen Ausbildungsstellenmarkt ein wichtiger Faktor: Je günstiger das Verhältnis der Gesamtzahl angebotener Stellen zur Zahl der Ausbildungsinteressierten in der Region ist, umso besser sind die Chancen der Einmündung in betriebliche Ausbildung für die dort lebenden Jugendlichen (vgl. z. B. BEICHT/WALDEN 2012; EBERHARD 2012). Darüber hinaus ist die spezifische Marktsituation in den Berufen, für die die Jugendlichen sich be-

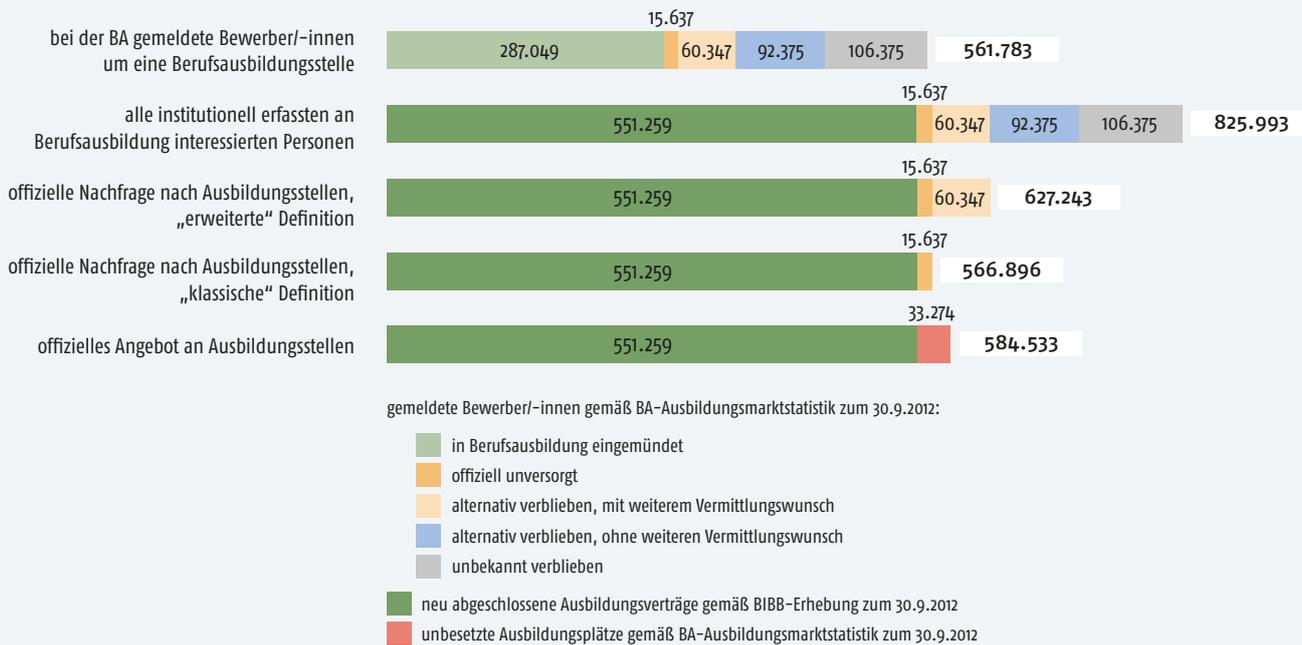
worben haben, von großer Bedeutung; es zeigen sich hier ähnliche Effekte wie im Hinblick auf die allgemeine Lage auf dem regionalen Ausbildungsmarkt (vgl. BEICHT/WALDEN 2012; EBERHARD 2012).

Für Frauen sind in den bisherigen Studien immer geringere Chancen des Übergangs in betriebliche Ausbildung festgestellt worden, und zwar auch bei gleichzeitiger Betrachtung der genannten unterschiedlichen Einflussgrößen. Erst wenn in der Analyse darüber hinaus auch berücksichtigt worden ist, welches die beruflichen Schwerpunkte von Frauen und Männern bei der Ausbildungssuche waren, deutete sich eine Erklärung für diese Chancennachteile an (vgl. BEICHT/WALDEN 2012). Die schlechteren Chancen von Frauen sind danach auf ihr engeres Berufswahlspektrum sowie ihre Bevorzugung von Dienstleistungsberufen zurückzuführen und scheinen damit zusammenzuhängen, dass „Frauen mit Interesse an einem technischen Beruf immer noch mit Vorbehalten von Seiten der Betriebe zu kämpfen haben“ (ebd., S. 507). Anhand aktueller Daten wird in diesem Beitrag vertiefend der Zusammenhang zwischen den Berufswahlentscheidungen bei der Ausbildungssuche und den Übergangschancen untersucht. Darüber hinaus soll auch der Frage nachgegangen werden, inwieweit sich die dualen Berufe, in die Frauen und Männer tatsächlich einmünden, bezüglich ihres Prestiges unterscheiden und ob in dieser Hinsicht für Frauen bereits in der Ausbildung Nachteile erkennbar sind.

► Untersuchungsgruppe: Gemeldete Ausbildungsstellenbewerber/-innen

Die Analysen erfolgen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012 (→ Infokasten, S. 5). Die Grundgesamtheit dieser Erhebung bilden die 561.783 Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die im Vermittlungsjahr 2012 die Beratungs- und Vermittlungsdienste

Abbildung 1: Zentrale Größen des Ausbildungsmarktes im Vermittlungsjahr 2012



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung sowie eigene Berechnungen

der Bundesagentur für Arbeit (BA) bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz in Anspruch genommen haben und offiziell als Ausbildungsstellenbewerber/-innen registriert worden sind. Diese Jugendlichen haben nach Einschätzung der BA bzw. der Arbeitsagenturen oder Jobcenter über die erforderliche Ausbildungsreife und Berufseignung für die jeweils angestrebte duale Berufsausbildung verfügt.

Die gemeldeten Bewerber/-innen sind nicht mit der Nachfrageseite in der Ausbildungsmarktbilanz zum Stichtag 30. September identisch (→Abbildung 1). Bei der offiziellen Nachfrage werden ausschließlich Jugendliche berücksichtigt, die einen Vertrag für eine duale Ausbildung neu abgeschlossen haben, sowie bei der BA gemeldete Bewerber/-innen, die offiziell als unversorgt gelten („klassische“ Nachfrage-Definition) bzw. für die die Vermittlungsbemühungen weiterlaufen („erweiterte“ Nachfrage-Definition); nicht einbezogen werden dagegen Bewerber/-innen ohne einen weiteren Vermittlungswunsch bzw. die unbekannt verblieben sind.¹

Wie Abbildung 1 zeigt, umfasst der Personenkreis der gemeldeten Bewerber/-innen im Vermittlungsjahr 2012 zum einen 287.049 Personen, die eine duale Berufsausbildung aufgenommen haben, zum anderen 274.734 Personen, die in Alternativen – z. B. Job, Studium, teilqualifizierender Bildungsgang – gemündet oder unversorgt geblieben sind bzw. deren Verbleib der BA nicht bekannt gewesen ist.

Die Meldung bei der BA bzw. den Arbeitsagenturen oder Jobcentern ist freiwillig und viele Jugendliche verzichten auf eine institutionelle Unterstützung bei ihrer Ausbildungssuche. Nach der BIBB-Erhebung zum 30.9. sind im Vermittlungsjahr 2012 insgesamt 551.259 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen worden. Somit ist es 264.210 Jugendlichen gelungen, ohne Inanspruchnahme der Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter einen Vertrag für eine duale Ausbildung abzuschließen, im Personenkreis der registrierten Bewerber/-

-innen sind diese Jugendlichen *nicht* enthalten. Von allen 825.993 an dualer Ausbildung interessierten Jugendlichen – diese Gesamtzahl lässt sich aus den genannten offiziellen Datenquellen ermitteln – haben die bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen einen Anteil von 68 Prozent eingenommen.

Ein besonderer Vorteil der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012 besteht darin, dass neben relativ detaillierten Informationen über die schulischen Qualifikationen sowie das Such- und Bewerbungsverhalten der Jugendlichen genaue Angaben über die bei der Ausbildungssuche berücksichtigten Ausbildungsberufe vorliegen. Die befragten Jugendlichen wurden gebeten, jeweils alle Einzelberufe zu nennen, die sie bei ihren Bewerbungen in Betracht gezogen haben. Darüber hinaus wurde erfasst, ob sie im Vermittlungsjahr bzw. der Nachvermittlungphase tatsächlich in eine duale Berufsausbildung eingemündet sind und wenn ja, in welchen Berufen. Hierdurch ist es möglich zu untersuchen, welchen Einfluss unter-

¹ Zum Berechnungsverfahren der unterschiedlichen Indikatoren zu den Verhältnissen auf dem Ausbildungsmarkt vgl. ULRICH (2012).

BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012

Hierbei handelt es sich um eine schriftlich-postalische Repräsentativbefragung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die im Vermittlungsjahr 2012 (1. Oktober 2011 bis 30. September 2012) bei den Arbeitsagenturen und den Jobcentern in gemeinsamer Trägerschaft als Ausbildungsstellenbewerber/-innen gemeldet waren. Die Befragung wurde vom BIBB in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) durchgeführt. Die BA zog zu diesem Zweck eine Stichprobe aus allen Bewerberinnen und Bewerbern, die ihren Wohnsitz in Deutschland hatten. 13.200 zufällig ausgewählte Bewerber/-innen erhielten den Fragebogen zugesandt (Bruttostichprobe). Nach Abschluss der Erhebungsphase, die von Anfang Dezember 2012 bis Mitte Februar 2013 dauerte, lagen rund 4.100 weitgehend vollständig ausgefüllte und auswertbare Fragebogen vor (Nettostichprobe). Die Rücklaufquote betrug somit 31 Prozent. Die Erhebungsdaten wurden über eine Soll-Ist-Anpassung nach den Merkmalen Wohnregion, Geschlecht und offiziell registrierter Verbleib der Bewerber/-innen gewichtet und auf die Grundgesamtheit der Bewerber/-innen mit deutschem Wohnsitz hochgerechnet.

schiedliche Berufswahlentscheidungen auf die Erfolgswahrscheinlichkeit bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz haben. In die Auswertungen konnten von den insgesamt rund 4.100 Erhebungsfällen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012 nur die 3.102 Fälle eingehen, in denen die Befragten ihre im Such- und Bewerbungsprozess berücksichtigten Berufe genau angegeben haben. Im Folgenden soll zunächst gezeigt werden, auf welche Berufe und Berufsgruppen sich das Interesse der weiblichen und männlichen Bewerber/-innen richtet und wie sich die Wahrscheinlichkeit der Einmündung in betriebliche Ausbildung je nach beruflichen Präferenzen unterscheidet.

► Berufliche Präferenzen weiblicher und männlicher Bewerber/-innen

Die Unterschiede in den beruflichen Interessen zwischen weiblichen und männlichen Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern lassen sich am Beispiel der 25 Berufe mit den meisten neuabgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2012 veranschaulichen. Fast all diese Berufe werden entweder überwiegend von jungen Frauen oder überwiegend von jungen Männern angestrebt (→ Abbildung 2, rechter Teil). Ein nahezu ausschließlich weibliches Interesse ist für die Berufe *Medizinischel-r Fachangestelltel-r*, *Zahnmedizinischel-r Fachangestelltel-r*, *Fri-*

seurl-in sowie *Fachverkäuferl-in im Lebensmittelhandwerk* zu verzeichnen. Dagegen besteht für die Berufe *Kraftfahrzeugmechatronikerl-in*, *Industriemechanikerl-in*, *Elektronikerl-in*, *Fachinformatikerl-in*, *Anlagenmechanikerl-in für Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik*, *Mechatronikerl-in*, *Zerspanungsmechanikerl-in* und *Metallbauerl-in* fast nur ein männliches Interesse. Die Berufe *Kaufmannl-frau im Einzelhandel*, *Verkäuferl-in*, *Bürokaufmannl-frau* und *Industriekaufmannl-frau* werden einerseits von sehr vielen Frauen favorisiert, kommen andererseits aber auch relativ oft für Männer in Betracht. Ein fast ausgewogenes Interesse von Frauen und Männern an einem Beruf gibt es nur selten, und zwar unter den hier betrachteten stark besetzten Berufen lediglich bei den Berufen *Kaufmannl-frau im Groß- und Außenhandel* sowie *Bankkaufmannl-frau*.

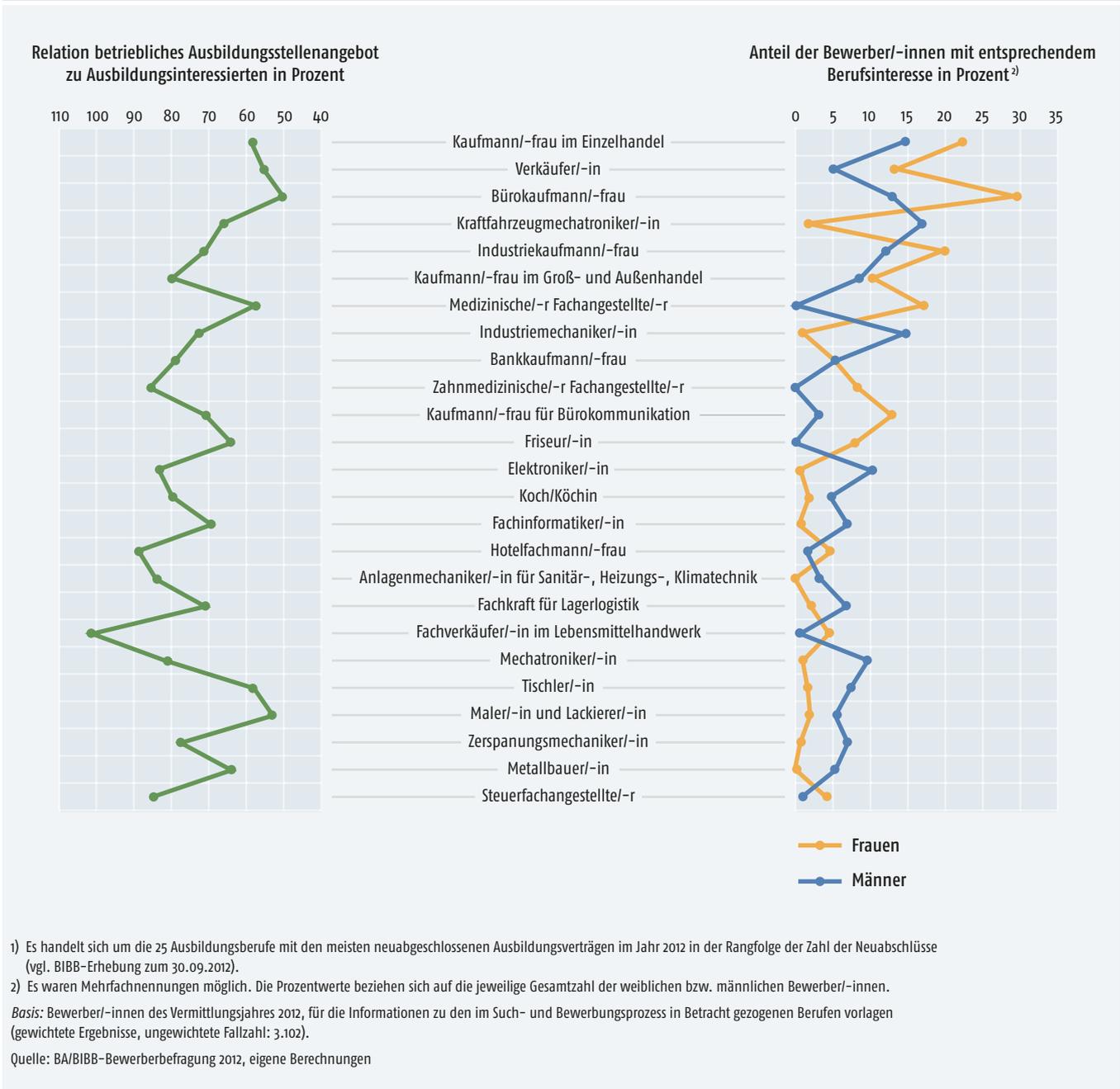
Die Ausbildungsmarktsituation, d. h. das Verhältnis angebotener betrieblicher Ausbildungsstellen zu ausbildungsinteressierten Jugendlichen², stellt sich in den 25 Berufen sehr unterschiedlich dar (→ Abbildung 2, linker Teil). Für die Bewerber/-innen am günstigsten sind die Marktverhältnisse im Beruf *Fachverkäuferl-in im Lebensmittelhandwerk*, in dem das Stellenangebot die Interessenzahl sogar übersteigt. Relativ gut ist die Lage auch in den Berufen *Kaufmannl-frau im Groß- und Außenhandel*, *Zahnmedizinischel-r Fachangestelltel-r*, *Elektronikerl-in*, *Hotelfachmannl-frau*,

Anlagenmechanikerl-in für Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik, *Mechatronikerl-in* und *Steuerfachangestelltel-r*, in denen es für jeweils mindestens 80 Prozent der entsprechenden Ausbildungsinteressierten ein Stellenangebot gibt.

Am schlechtesten ist dagegen die Relation im Beruf *Bürokaufmannl-frau*, hier steht lediglich für die Hälfte der Interessenten ein betriebliches Ausbildungsplatzangebot zur Verfügung. Vergleichsweise ungünstig ist die Marktlage auch in den Berufen *Kaufmannl-frau im Einzelhandel*, *Verkäuferl-in*, *Medizinischel-r Fachangestelltel-r*, *Tischlerl-in*, *Malerl-in* und *Lackiererl-in*, in denen nur für weniger als 60 Prozent der hieran interessierten Jugendlichen betriebliche Stellenangebote vorhanden sind. Aufgrund der unterschiedlichen Konkurrenzsituation in den einzelnen Berufen ist zu erwarten, dass die Einmündungschancen der Jugendlichen relativ stark von ihren jeweiligen Berufswahlentscheidungen bei der Ausbildungssuche abhängen. In Bezug auf die 25 Berufe mit den meisten Neuabschlüssen ist festzustellen, dass es gute und schlechte Marktverhältnisse sowohl in einzelnen der von Frauen favorisierten als auch in einigen der von Männern bevorzugten Berufen gibt.

² Das betriebliche Ausbildungsstellenangebot pro Beruf setzt sich aus der jeweiligen Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge (gemäß BIBB-Erhebung zum 30.09.2012) und der unbesetzten Ausbildungsplätze (gemäß BA-Ausbildungsmarktstatistik 2012) zusammen. Die Zahl der institutionell erfassten an Ausbildung interessierten Personen wurde auf der Berufsebene wie folgt ermittelt: Zur Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge pro Beruf wurde die berufsspezifische Differenz aus der Zahl der Bewerber/-innen insgesamt und der Zahl der in Ausbildung eingemündeten Bewerber/-innen addiert. Zu diesem Zweck stellte die BA eine Sonderauswertung zur Bewerberzahl in den einzelnen Berufen sowie zur Zahl der in die jeweiligen Berufe eingemündeten Bewerber/-innen im Vermittlungsjahr 2012 zur Verfügung. Hierbei ist zu beachten, dass bei der statistischen Erfassung durch die BA pro Bewerber/-in immer nur der primär angestrebte Beruf erfasst wird.

Abbildung 2: Interesse der weiblichen und männlichen Bewerber/-innen an stark besetzten Ausbildungsberufen und Marktsituation in diesen Berufen¹⁾



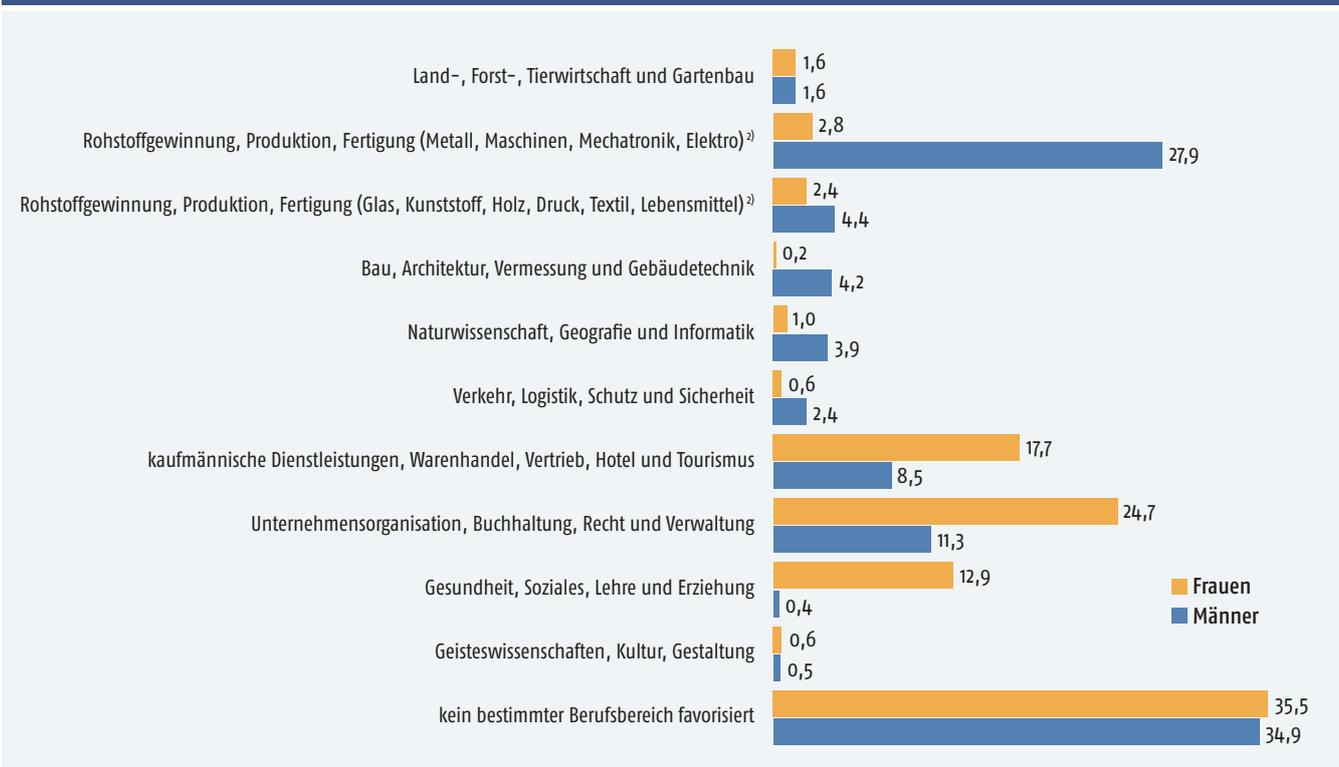
85 Prozent der weiblichen und 86 Prozent der männlichen Bewerber/-innen haben bei ihrer Ausbildungssuche mindestens einen der 25 Berufe mit den meisten neuabgeschlossenen Ausbildungsverträgen berücksichtigt. Insgesamt sind von den befragten Jugendlichen bis zu zehn unterschiedliche Berufe genannt worden, die sie in ihre Ausbildungssuche einbezogen haben. Dabei haben sich junge Frauen im Durchschnitt für eine

etwas höhere Zahl an Berufen interessiert als junge Männer (3,0 vs. 2,8 Berufe).

Es soll nun betrachtet werden, auf welche Berufsbereiche sich das Interesse der weiblichen und männlichen Bewerber/-innen hauptsächlich richtet. Zu diesem Zweck sind alle Berufe, die die Jugendlichen in Betracht gezogen haben, den Berufsbereichen nach der BA-Klassifikation der Berufe 2010 zugeordnet worden. So

konnte ermittelt werden, ob bei den einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern ein überwiegendes Interesse an einem dieser Berufsbereiche vorgelegen hat. Ein Berufsbereich gilt als favorisiert, wenn bei einer Person mehr als die Hälfte der in die Ausbildungssuche einbezogenen Berufe diesem Bereich zuzurechnen ist. Für fast zwei Drittel der Bewerber/-innen ließ sich so ein klarer Schwerpunkt des Berufsinteresses identifizieren.

Abbildung 3: Bei der Ausbildungssuche favorisierte Berufsbereiche der weiblichen und männlichen Bewerber/-innen (Anteile der Bewerber/-innen in Prozent)¹⁾



1) Es handelt sich um die Berufsbereiche nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010). Die Prozentwerte beziehen sich auf die jeweilige Gesamtzahl der weiblichen bzw. männlichen Bewerber/-innen.

2) Der Berufsbereich „Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung“ ist hier in zwei Gruppen unterteilt worden. In der ersten Gruppe sind die Berufshauptgruppen 24–27 zusammengefasst, in der zweiten Gruppe die Berufshauptgruppen 21–23, 28, 29.

Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2012, für die Informationen zu den im Such- und Bewerbungsprozess in Betracht gezogenen Berufen vorlagen (gewichtete Ergebnisse, ungewichtete Fallzahl: 3.102).

Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2012, eigene Berechnungen

Demnach favorisieren junge Frauen am häufigsten Berufe, die sich auf *Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung* beziehen, ein Viertel von ihnen strebt überwiegend diesen Berufsbereich an (→ Abbildung 3). Sehr beliebt sind auch die beiden Bereiche *kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus* sowie *Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung*, die von 18 Prozent bzw. 13 Prozent der Bewerberinnen bevorzugt werden. An allen anderen Berufsbereichen besteht bei jungen Frauen nur eher selten ein besonderes Interesse.

Bei jungen Männern ist der Bereich *Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung (Metall, Maschinen, Mechatronik, Elektro)* mit Abstand am beliebtesten,

deutlich über ein Viertel von ihnen zieht hauptsächlich solche Berufe in Betracht. Aber auch an den Bereichen *Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung* sowie *kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus*, die von Frauen sehr stark favorisiert werden, haben junge Männer ebenfalls relativ häufig ein ausgeprägtes Interesse.

► Einmündung junger Frauen und Männer in betriebliche Ausbildung

Wie stark sich für die Bewerber/-innen die Einmündungsquote in betriebliche Ausbildung³ nach bevorzugtem beruflichem Schwerpunkt unterscheidet, geht aus Tabelle 1 hervor. Von den jungen

Frauen weisen demnach diejenigen die geringste Erfolgsquote auf, die sich hauptsächlich für *kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus* interessieren. Von ihnen gelingt es lediglich 31 Prozent, tatsächlich eine Ausbildung im favorisierten Bereich aufzunehmen; 4 Prozent münden in einen anderen Berufsbereich ein und die übrigen 65 Prozent erhalten keinen betrieblichen Ausbildungsplatz. Etwas erfolgreicher sind die Bewerberinnen, die überwiegend Berufe in

3 Als Einmündung gilt hier, wenn eine Bewerberin bzw. ein Bewerber im Vermittlungsjahr oder in der Nachvermittlungphase eine betriebliche Ausbildung aufgenommen hat und dort bis zum Befragungszeitpunkt verblieben ist. In der BA/BiBB-Befragung 2012 ist nicht erhoben worden, ob ein im Vermittlungsjahr begonnenes Ausbildungsverhältnis eventuell zwischenzeitlich bereits wieder beendet wurde; solche Fälle zählen daher zu den *nicht* erfolgreichen Einmündungen.

Tabelle 1: Einmündungsquoten der weiblichen und männlichen Bewerber/-innen in betriebliche Ausbildung differenziert nach den von ihnen favorisierten Berufsbereichen¹⁾

Favorisierter Berufsbereich	Einmündungsquote in betriebliche Ausbildung in Prozent					
	Frauen			Männer		
	Einmündung in favorisierten Berufsbereich	Einmündung in anderen Berufsbereich	Einmündung insgesamt	Einmündung in favorisierten Berufsbereich	Einmündung in anderen Berufsbereich	Einmündung insgesamt
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung (Metall, Maschinen, Mechatronik, Elektro) ²⁾	60,6	3,9	64,4	56,5	4,5	61,0
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung (Glas, Kunststoff, Holz, Druck, Textil, Lebensmittel) ²⁾	32,7	10,7	43,5	47,5	2,6	50,1
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik ³⁾	-	-	-	41,2	6,3	47,5
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik ³⁾	-	-	-	21,8	3,8	25,6
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit ³⁾	-	-	-	57,6	2,4	60,0
kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	30,9	4,1	35,0	21,5	2,3	23,8
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	37,2	5,1	42,4	29,3	11,1	40,4
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung ³⁾	38,0	1,4	39,4	-	-	-
Alle Bewerber/-innen mit einem favorisierten Berufsbereich	36,2	4,1	40,3	43,0	5,2	48,2

1) Es handelt sich um die Berufsbereiche nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010).

2) Der Berufsbereich „Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung“ ist hier in zwei Gruppen unterteilt worden. In der ersten Gruppe sind die Berufshauptgruppen 24–27 zusammengefasst, in der zweiten Gruppe die Berufshauptgruppen 21–23, 28, 29.

3) Für die Bereiche, die von weniger als 2 Prozent der männlichen bzw. weiblichen Bewerber/-innen favorisiert werden, sind aufgrund zu geringer Fallzahlen keine Einmündungsquoten ausgewiesen.

Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2012, für die Informationen zu den im Such- und Bewerbungsprozess in Betracht gezogenen Berufen vorlagen (gewichtete Ergebnisse, ungewichtete Fallzahl: 3.102).

Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2012, eigene Berechnungen

Betracht ziehen, die sich auf *Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung* oder *Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung* beziehen: 37 Prozent bzw. 38 Prozent erhalten eine Ausbildungsstelle im gewünschten Bereich.

Die höchste Einmündungsquote erreichen allerdings die wenigen Frauen, die hauptsächlich eine Ausbildung in Berufen der *Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung (Metall, Maschinen, Mechatronik, Elektro)* anstreben: 61 Prozent von ihnen können eine entsprechende Ausbildung beginnen. Weit ungünstiger schneiden demgegenüber die – ebenfalls nur wenigen – Frauen ab, die bei ihrer Ausbildungssuche Berufe der *Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung (Glas, Kunststoff, Holz, Druck, Textil, Lebens-*

mittel) bevorzugen: Nur ein Drittel mündet tatsächlich in einen solchen Beruf ein, aber immerhin finden 11 Prozent eine betriebliche Ausbildungsstelle in einem anderen Bereich.

Junge Männer sind am wenigsten erfolgreich – und zwar noch erheblich seltener als junge Frauen – wenn sich ihr Berufsinteresse auf *kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus* konzentriert, nur 22 Prozent von ihnen erhalten einen entsprechenden Ausbildungsplatz. Genauso gering sind die Erfolgsaussichten für Bewerber, die eine Ausbildung im Bereich *Naturwissenschaft, Geografie und Informatik* favorisieren. Ebenfalls eher selten münden junge Männer in den Bereich *Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung* ein, wenn

sie diesen präferieren; nur 29 Prozent sind hier erfolgreich, allerdings nehmen 11 Prozent eine betriebliche Berufsausbildung in einem anderen Bereich auf. Am aussichtsreichsten ist die Ausbildungssuche für die relativ wenigen Bewerber, die sich auf Berufe von *Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit* konzentrieren, 58 Prozent können eine solche Ausbildung beginnen. Fast ebenso hoch ist mit 57 Prozent die Erfolgsquote der Bewerber, die sich hauptsächlich für Berufe der *Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung (Metall, Maschinen, Mechatronik, Elektro)* interessieren, dem am stärksten von jungen Männern favorisierten Bereich.

Somit lässt sich festhalten, dass für junge Frauen und Männer die Einmündungsquoten in betriebliche Ausbildung sehr

unterschiedlich ausfallen, je nachdem, welcher berufliche Schwerpunkt bei der Stellensuche gewählt worden ist. Dabei fallen allerdings für junge Männer die Erfolgsaussichten in den hauptsächlich von ihnen präferierten Berufsbereichen meistens deutlich besser aus als für junge Frauen in den von ihnen favorisierten Bereichen. Dies führt insgesamt dazu, dass weiblichen Bewerberinnen der Übergang in betriebliche Ausbildung mit 40 Prozent deutlich seltener gelingt als männlichen Bewerbern mit 46 Prozent, obwohl junge Frauen im Durchschnitt höhere Schulabschlüsse haben (→ Tabelle 2).

Die schlechteren Einmündungsquoten betreffen dabei junge Frauen aller Schulabschlussniveaus. Der größte Unterschied besteht bei Bewerberinnen mit maximal Hauptschulabschluss, ihre Einmündungsquote liegt um elf Prozentpunkte unter derjenigen von vergleichbaren jungen Männern. Bei mittlerem Schulabschluss sowie bei Vorliegen einer Studienberechtigung beträgt die Differenz der Einmündungsquoten zwischen männlichen und weiblichen Bewerber/-innen vier bzw. fünf Prozentpunkte.

► Einflüsse der Berufswahl auf die Übergangschancen

Ob die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Berufswahlentscheidungen tatsächlich ausschlaggebend für die schlechteren Chancen junger Frauen beim Übergang in betriebliche Ausbildung sind, lässt sich anhand der bisher dargestellten Ergebnisse noch nicht mit Sicherheit beurteilen. Dies kann nur mittels multivariater Analysen geklärt werden, bei denen gleichzeitig auch alle anderen Einflussgrößen berücksichtigt werden. Daher erfolgt die Berechnung binärer logistischer Regressionsmodelle, in die – neben Merkmalen der Berufswahl – als unabhängige Variablen alle Faktoren einbezogen werden, die sich nach dem ressourcentheoretischen Erklärungsmodell von EBERHARD (2012) positiv oder negativ auf die Chancen ei-

Tabelle 2: Verteilung der weiblichen und männlichen Bewerber/-innen nach Schulabschlüssen sowie Einmündungsquoten in betriebliche Ausbildung

Schulabschluss	Verteilung der Bewerber/-innen in Prozent		Einmündungsquote in betriebliche Ausbildung in Prozent	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
maximal Hauptschulabschluss	26,9	34,1	28,2	39,0
mittlerer Schulabschluss	54,4	51,3	43,8	48,2
(Fach-)Hochschulreife	18,7	14,6	47,5	52,2
Alle Bewerber/-innen	100,0	100,0	40,3	45,6

Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2012, für die Informationen zu den im Such- und Bewerbungsprozess in Betracht gezogenen Berufen vorlagen (gewichtete Ergebnisse, ungewichtete Fallzahl: 3.102).
Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2012, eigene Berechnungen

ner Einmündung in betriebliche Ausbildung auswirken (siehe vorne). Auf diese Weise lassen sich die eigenständigen Effekte für jedes Merkmal bestimmen, da jeweils alle anderen relevanten Faktoren kontrolliert werden. Die abhängige Variable der Regressionsmodelle hat die beiden Ausprägungen „in betriebliche Ausbildung eingemündet“ und „nicht in betriebliche Ausbildung eingemündet“.

Zunächst wird im *ersten* Analyseschritt ein „Grundmodell“ gerechnet, in das noch keine berufsbezogenen Merkmale aufgenommen sind (→ Tabelle 3, Modell 1).⁴ Hier zeigen sich die folgenden Effekte:

- Was die *schulischen Qualifikationen* der Jugendlichen betrifft, erhöht ein mittlerer Schulabschluss die Übergangschancen gegenüber maximal einem Hauptschulabschluss beträchtlich, noch stärker ist dies bei Vorliegen einer Studienberechtigung. Eine positive Wirkung haben auch gute Schulnoten in Mathematik und Deutsch.
- Im Hinblick auf den *Such- und Bewerbungsprozess* erweisen sich schriftliche Bewerbungen in mehreren Berufen als sehr günstig und die Teilnahme an einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung verdoppelt die Einmündungschancen. Dagegen hat es erhebliche negative Einflüsse,

wenn Bewerber/-innen auch noch andere als duale Berufe in Erwägung ziehen, wenn sie sich bereits in Vorjahren erfolglos um eine Ausbildungsstelle bemüht haben, wenn sie gesundheitliche Einschränkungen aufweisen oder wenn sie eigentlich lieber etwas anderes als eine betriebliche Ausbildung machen würden.

- Von der *allgemeinen Konkurrenzsituation auf dem regionalen Ausbildungsmarkt*⁵ gehen ebenfalls starke Effekte aus: Je größer das betriebliche Ausbildungsstellenangebot im Verhältnis zu den ausbildungsinteressierten Jugendlichen in einer Region ist, desto besser sind die Übergangschancen der dort wohnenden Bewerber/-innen.
- Auch *persönliche Merkmale* sind von hoher Relevanz: So haben Jugendliche mit Migrationshintergrund erheblich schlechtere Chancen, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden, als diejenigen ohne Migrationshintergrund, und Bewerber/-innen,

⁴ In Tabelle 3 werden die Effektkoeffizienten ausgewiesen, da ausschließlich Signifikanzen betrachtet werden und kein Vergleich der Effektkoeffizienten zwischen verschiedenen Modellen vorgenommen wird. Auf eine Darstellung von average marginal effects (AME) wurde deshalb verzichtet.

⁵ Als Indikator ist die Relation des betrieblichen Stellenangebots zu den Ausbildungsinteressierten auf der Arbeitsebene herangezogen worden.

Tabelle 3: Einflüsse der Bewerbungsberufe auf die Einmündungschancen der Bewerber/-innen in betriebliche Ausbildung – binäre logistische Regressionsmodelle (Effektkoeffizienten e^{β})

Einflussgrößen	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4a	Modell 4b	Modell 5a	Modell 5b	Modell 5c
	alle Bewerber/-innen	alle Bewerber/-innen	alle Bewerber/-innen	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer
Persönliche Merkmale								
Geschlecht (Ref.: männlich) • weiblich	,713***	,734***	,881					
Migrationsstatus (Ref.: ohne Migrationshintergrund) • mit Migrationshintergrund	,563***	,577***	,588***	,632**	,582***	,622**	,633**	,580***
Alter (Ref.: bis 20 Jahre) • ab 21 Jahre	,776*	,752*	,752*	,762 ⁺	,729 ⁺	,771	,764 ⁺	,742
Schulische Qualifikationen								
Schulabschluss (Ref.: maximal Hauptschulabschluss) • mittlerer Schulabschluss • (Fach-)Hochschulreife	1,648*** 2,617***	1,361** 1,759***	1,293* 1,670**	1,472* 1,737*	1,245 2,068**	1,573* 1,966**	1,473* 1,725*	1,270* 2,167*
Mathematiknote bei Schulende (Ref.: ausreichend oder schlechter) • befriedigend • sehr gut oder gut	1,249* 1,641***	1,231* 1,678***	1,234* 1,586***	1,329* 1,588**	1,147 1,553**	1,344* 1,627**	1,331* 1,594**	1,142 1,530*
Deutschnote bei Schulende (Ref.: ausreichend oder schlechter) • befriedigend • sehr gut oder gut	1,185 ⁺ 1,607***	1,222* 1,705***	1,230* 1,763***	1,660** 2,211***	1,056 1,642*	1,649** 2,168***	1,657** 2,203***	1,071 1,676**
Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses¹⁾								
schriftlich für mehrere Berufe beworben	1,516***	1,571***	1,527***	1,582***	1,474**	1,611***	1,582***	1,459**
auch andere als duale Berufe in Betracht gezogen	,672***	,650***	,678***	,635**	,747	,609***	,634***	,765
betriebliche Einstiegsqualifizierung absolviert	2,020**	1,959**	2,031***	2,301**	1,999*	2,379**	2,316**	1,994*
bereits für früheres Ausbildungsjahr beworben	,663***	,648***	,663***	,802 ⁺	,565***	,802 ⁺	,803 ⁺	,569***
durch gesundheitliche Einschränkung erschwerte Ausbildungssuche	,466***	,444***	,465***	,387***	,565*	,402***	,385***	,563*
eigentlich etwas anderes als betriebliche Ausbildung gewollt	,367***	,375***	,388***	,424***	,355***	,417***	,424***	,352
Allgemeine Konkurrenzsituation auf dem regionalen Ausbildungsmarkt								
Verhältnis des betrieblichen Stellenangebots zu den Ausbildungsinteressierten in der Wohnregion in Prozent	1,030***	1,031***	1,029***	1,033***	1,025***	1,034***	1,033***	1,026***
Bewerbungsberufe (bei der Ausbildungssuche in Betracht gezogene Berufe)								
durchschnittliches Anspruchsniveau der Bewerbungsberufe (Ref.: entspricht dem eigenen Schulabschluss) • eher zu hoch für den eigenen Schulabschluss • eher zu niedrig für den eigenen Schulabschluss		,698** 1,508**	,699** 1,586***	,744 ⁺ 1,870**	,688* 1,342	,773 1,839**	,744 ⁺ 1,877**	,687* 1,335
Konkurrenzsituation in den Bewerbungsberufen: durch- schnittliches Verhältnis des betrieblichen Stellenangebots zu den Ausbildungsinteressierten in den Bewerbungsberufen in Prozent			1,037***	1,024***	1,052***	1,024***	1,025***	1,049***
Art der Bewerbungsberufe (Ref.: überwiegend aus den Berufsbereichen 5–9 der KldB 2010) • mindestens zur Hälfte aus den Berufsbereichen 1–4				,969	1,330*			
überwiegendes Interesse an frauendominierten Berufen ²⁾ (Ref.: trifft nicht zu) • trifft zu						1,430*		
überwiegendes Interesse an männerdominierten Berufen (Ref.: trifft nicht zu) • trifft zu							,879	1,546***
Nagelkerkes R-Quadrat	,175	,184	,217	,209	,237	,214	,209	,243
Stichprobengröße	3.102	3.102	3.102	1.552	1.550	1.552	1.552	1.550

1) Referenz ist jeweils „trifft nicht zu“.

Erläuterung: Abhängige Variable: „in betriebliche Ausbildung eingemündet“ (=1) vs. „nicht in betriebliche Ausbildung eingemündet“ (=0). Die Effektkoeffizienten e^{β} geben an, welchen Einfluss die verschiedenen unabhängigen Variablen auf die Einmündungschancen haben. Werte größer als 1 weisen auf eine höhere Chance hin, Werte kleiner als 1 auf eine niedrigere Chance, und zwar bei kategorialen Variablen immer verglichen mit der jeweiligen Referenzgruppe (Ref.).

Signifikanzniveau: * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$, **** $p < 0,001$ (zweiseitiger Test).

Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2012, für die Informationen zu den im Such- und Bewerbungsprozess in Betracht gezogenen Berufen vorlagen (ungewichtete Ergebnisse).

Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2012, eigene Berechnungen

die bereits über 20 Jahre alt sind, haben deutlich geringere Aussichten als jüngere Bewerber/-innen.

Unter Kontrolle dieser Einflüsse sind die Chancen junger Frauen, in betriebliche Ausbildung einzumünden, deutlich schlechter als die junger Männer.

Im *zweiten* Analyseschritt wird zusätzlich berücksichtigt, inwieweit das Anspruchsniveau der Bewerbungsberufe, d.h. der Berufe, welche die Jugendlichen bei ihrer Ausbildungssuche in Betracht gezogen haben, ihrem erreichten Schulabschluss entspricht. Zu diesem Zweck ist eine entsprechende Variable wie folgt gebildet worden: Zunächst wurden alle dualen Ausbildungsberufe auf Basis der berufsspezifischen Verteilungen der Auszubildenden nach Schulabschlüssen in vier Niveaustufen unterteilt.⁶ Diese Niveaustufen wurden den Berufen zugeordnet, die die befragten Bewerber/-innen in ihren Such- und Bewerbungsprozess einbezogen haben. Da die betreffenden Jugendlichen in der Regel mehrere Bewerbungsberufe nannten, wurde pro Person ein Durchschnitt über die Niveaustufen der unterschiedlichen Berufe berechnet. Dieses durchschnittliche Anspruchsniveau der Bewerbungsberufe wurde dann in das Verhältnis zum individuellen Schulabschluss gesetzt.

Wird die so gebildete Variable in das Regressionsmodell aufgenommen (→ Tabelle 3, Modell 2), so zeigt sich erwartungsgemäß ein negativer Effekt, wenn das Anspruchsniveau der angestrebten Berufe zu hoch für den eigenen Schulabschluss ist. Umgekehrt bringt es einen Vorteil, wenn Jugendliche einen bes-

seren Schulabschluss vorweisen, als es in den von ihnen favorisierten Berufen erwartet wird. Für junge Frauen sind allerdings weiterhin signifikant geringere Übergangschancen zu verzeichnen. Dies bedeutet, dass Frauen nicht in zu anspruchsvolle Berufe streben, ihre Chancennachteile lassen sich so also keinesfalls erklären.

Im *dritten* Schritt wird darüber hinaus die Konkurrenzsituation in den Bewerbungsberufen der Jugendlichen in die Analyse einbezogen. Auch hierfür musste eine entsprechende Variable gebildet werden, und zwar wie folgt: Zunächst wurde für jeden dualen Ausbildungsberuf das Verhältnis des betrieblichen Stellenangebots zu den Ausbildungsinteressierten ermittelt.⁷ Dieser berufsspezifische Indikator wurde den Bewerbungsberufen der befragten Jugendlichen zugeordnet. Anschließend wurde pro Person eine Durchschnittsberechnung über die Indikatorwerte der verschiedenen Bewerbungsberufe vorgenommen.

Bei Aufnahme dieser Variablen in das Regressionsmodell wird deutlich (→ Tabelle 3, Modell 3), dass sich die spezifische Konkurrenzsituation in den Bewerbungsberufen erheblich auf die Übergangschancen der Bewerber/-innen auswirkt. Nun zeigen sich auch für junge Frauen keine signifikanten Chancennachteile mehr.⁸ Es kann somit davon ausgegangen werden, dass die Konkurrenzsituation in den von Frauen angestrebten Berufen insgesamt gesehen deutlich schwieriger ist als in den von Männern nachgefragten Berufen und dass die geringeren Aussichten von Frauen, in betriebliche Ausbildung ein-

zumünden, hierdurch weitgehend zu erklären sind.⁹

Da die Chancennachteile junger Frauen also mit ihren spezifischen Berufswünschen zusammenhängen, stellt sich die Frage, ob veränderte Berufswahlentscheidungen bei der Ausbildungssuche zu einer Verbesserung führen könnten. Um hierfür Hinweise zu erhalten, wurden im *vierten* Analyseschritt getrennte Regressionsmodelle für die weiblichen und männlichen Bewerber/-innen gerechnet, wobei neben den bisherigen Variablen zusätzlich noch die Art der überwiegend angestrebten Berufe aufgenommen wurde. Unterschieden wurden auf Grundlage der BA-Klassifikation der Berufe 2010 zwei Berufsarten, und zwar die Berufsbereiche 1–4, also eher gewerblich-technische Berufe, die von Männern bevorzugt werden, sowie die Berufsbereiche 5–9, in denen eher Dienstleistungsberufe vertreten sind, die stark von Frauen favorisiert werden.

Wie die Ergebnisse verdeutlichen (→ Tabelle 3, Modelle 4a und 4b), haben die (wenigen) jungen Frauen, die sich hauptsächlich für die Berufsbereiche 1–4 interessieren, keine höheren Übergangschancen als diejenigen, die ihre Ausbildungssuche auf die Berufsbereiche 5–9 konzentrieren. Bei jungen Männern ist dies anders: Für sie führt ein überwiegendes Interesse an den Berufsbereichen 1–4 zu deutlich besseren Aussichten, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu erhalten. Junge Frauen können demnach ihre Chancennachteile derzeit wohl eher nicht dadurch ausgleichen, dass sie verstärkt gewerblich-technische Berufe in ihre Ausbildungssuche einbeziehen. Es scheint vielmehr so zu sein, dass Frauen, die solche für sie eher untypischen Berufe anstreben, unter sonst gleichen Bedingungen immer noch mit größeren Vorbehalten seitens der Betriebe rechnen müssen.

6 Hierbei wurden die Zahlen der neuabgeschlossenen Auszubildenden pro Beruf differenziert nach Schulabschlüssen aus der Berufsbildungsstatistik zum 31.12.2011 herangezogen (STATISTISCHES BUNDESAMT 2012). Die Aufteilung der Berufe je nach Anteil der Auszubildenden mit hohem, mittlerem und niedrigem Schulabschluss in vier Segmente (oberes Berufssegment, obere Mitte, untere Mitte, unteres Segment) erfolgte in Anlehnung an den Deutschen Bildungsbericht 2008 (AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2008, S. 285).

7 Zur Berechnungsweise des berufsspezifischen Angebots an betrieblichen Ausbildungsstellen und zur Zahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen pro Beruf siehe Fußnote 2.

8 Dieses Ergebnis auf Basis der neuen Daten weicht von der entsprechenden Analyse ab, die BEICHT/WALDEN (2012) auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 durchgeführt haben. Dort zeigten sich für Frauen erst dann keine signifikant geringeren Chancen mehr, wenn zudem noch der Schwerpunkt des Berufsinteresses (Dienstleistungsberufe vs. Fertigungs- oder technische Berufe) berücksichtigt wurde (vgl. BEICHT/WALDEN 2012, S. 504 f.).

9 Auch nach diesem Modell sind die Übergangschancen von Frauen zwar noch etwas geringer als die von Männern, es handelt sich aber nicht mehr um einen statistisch abgesicherten Unterschied.

Im *fünften* Analyseschritt wird schließlich betrachtet, wie sich ein überwiegendes Interesse für frauen- bzw. männerdominierte Berufe auf die Übergangschancen von Frauen und Männern auswirkt. Die entsprechende Klassifizierung der Berufe erfolgte anhand der berufsspezifischen Geschlechterverteilung der Auszubildenden.¹⁰ Bei einem Frauenanteil von mindestens 90 Prozent wurden Berufe als stark frauendominiert eingestuft, bei einem Männeranteil von mindestens 90 Prozent als stark männerdominiert.

Für junge Frauen zeigt sich hierbei (→ Tabelle 3, Modell 5a), dass sie erheblich bessere Übergangschancen erreichen, wenn sie frauendominierte Berufe bevorzugen, als wenn sie andere Berufe anstreben. Ein ausgeprägtes Interesse an männerdominierten Berufen bringt ihnen dagegen keinen Vorteil, die Chancen sind allerdings auch nicht signifikant schlechter (→ Modell 5b). Junge Männer haben umgekehrt besonders günstige Aussichten bei der Ausbildungssuche, wenn sie einen männerdominierten Beruf erlernen wollen (vgl. Modell 5c). Wie ihre Chancen ausfallen, wenn sie frauendominierte Berufe favorisieren, konnte nicht ermittelt werden, weil sich Männer nur äußerst selten für solche Berufe interessieren.¹¹ Die Ergebnisse legen damit insgesamt den Schluss nahe, dass es sowohl für Frauen als auch für Männer derzeit die erfolgversprechendste Strategie darstellt, wenn sie sich bei der Ausbildungssuche auf Berufsbereiche konzentrieren, die jeweils ihre „Domänen“ darstellen.

► Geschlechtsspezifische Unterschiede im Prestige der Berufe

Abschließend soll der Frage nachgegangen werden, ob es zwischen den Berufen, in die junge Frauen und Männer bei erfolgreicher Ausbildungssuche einmünden, Unterschiede im sozioökonomischen Status bzw. Prestige¹² gibt. Denkbar wäre es einerseits, dass die größeren Schwierigkeiten, die junge Frauen beim Übergang in betriebliche Ausbildung haben, dazu führen, dass sie eher auch statusniedrigere Berufe akzeptieren, um überhaupt eine Ausbildung beginnen zu können. Möglich wäre es andererseits aber auch, dass junge Frauen generell stärker als junge Männer statushöhere Berufe anstreben und somit auch häufiger eine Ausbildung in solchen Berufen aufnehmen.

Um dies zu untersuchen, werden zwei internationale Indizes herangezogen, die ein Maß für den sozioökonomischen Status bzw. das Prestige der einzelnen Berufe darstellen. Zum einen wird der *International Socio-economic Index of Occupational Status* (ISEI-08) verwendet, der Einkommen und Bildung verbindet, um so den sozioökonomischen Status von Berufen abzubilden (vgl. GANZEBOOM 2010). Der niedrigste Wert dieses Index, der auf empirischen Erhebungen in 42 Ländern basiert, beträgt 12 (Hilfsarbeiter in der Landwirtschaft), der höchste 89 (Richter). Zum anderen wird auf die *Standard International Occupational Prestige Scale* (SIOPS-08) zurückgegriffen, wobei es sich um Prestigewerte handelt, die ebenfalls empirisch ermittelt wurden. Die Werte bewegen sich hier zwischen 12 (auf der Straße arbeitende Dienstleistungsfachkräfte) und 78 (Universitäts- und Hochschullehrer, Ärzte).¹³ Beide Indizes wurden den

Bewerbungsberufen sowie den Berufen, in welche die Bewerber/-innen eingemündet sind, zugeordnet.¹⁴ Da die Jugendlichen in der Regel mehrere Bewerbungsberufe angegeben haben, wurde pro Person jeweils ein Durchschnitt über die betreffenden Indexwerte berechnet.

Zunächst soll für *alle* Bewerber/-innen das Prestige der im Such- und Bewerbungsprozess in Erwägung gezogenen Berufe betrachtet werden. Hier zeigen sich für junge Frauen bei beiden Indizes im Gesamtdurchschnitt höhere Werte als für junge Männer (→ Tabelle 4). So beträgt der durchschnittliche ISEI-08-Wert der Bewerbungsberufe bei weiblichen Bewerberinnen 39,7, bei männlichen Bewerbern 35,1; die durchschnittlichen SIOPS-08-Werte liegen bei 43,3 bzw. 40,9. Dies ist nicht darauf zurückzuführen, dass Frauen häufiger höhere Schulabschlüsse aufweisen, die in der Regel mit dem Wunsch nach einem statushöheren Beruf verbunden sind. Vielmehr streben insbesondere Frauen mit maximal Hauptschulabschluss oder mittlerem Schulabschluss Berufe mit einem höheren Prestige an als vergleichbare Männer. Dagegen ist bei Vorliegen einer Studienberechtigung kaum ein geschlechtsspezifischer Unterschied im Status der Bewerbungsberufe zu verzeichnen.

Das durchschnittliche Prestige der Bewerbungsberufe unterscheidet sich zwischen jungen Frauen, denen die Einmündung in betriebliche Ausbildung geglückt ist, und denjenigen, denen dies nicht gelungen ist, insgesamt sowie bei allen Schulabschlussniveaus nur relativ wenig. Etwas anders ist dies bei jungen Männern: Vor allem Bewerber mit Studienberechtigung, die in betriebliche Ausbildung eingemündet sind, haben verglichen mit denjenigen, die keine solche Ausbildung aufgenommen haben,

10 Dabei wurden die Zahlen der neuabgeschlossenen Auszubildenden pro Beruf differenziert nach Geschlecht aus der Berufsbildungsstatistik zum 31.12.2011 herangezogen (STATISTISCHES BUNDESAMT 2012).

11 In der Stichprobe der BA/BiBB-Bewerberbefragung 2012 gab es lediglich drei Männer, die sich überwiegend für frauendominierte Berufe interessierten.

12 Die beiden Begriffe „Status“ und „Prestige“ werden im Folgenden synonym verwendet.

13 Die Indizes ISEI-08 und SIOPS-08 beziehen sich auf Erwerbsberufe. Die Werte haben jeweils bis zu zwei Dezimalstellen, hier sind gerundete Werte genannt.

14 Die Zuordnung erfolgte auf Basis der ISCO-08-Berufsklassifikation, wobei folgende Tools verwendet wurden: GANZEBOOM, HARRY B.G.; TREIMAN, DONALD J., „International Stratification and Mobility File: Conversion Tools.“ Amsterdam: Department of Social Research Methodology, www.harryganzeboom.nl/ismf/index.htm (Stand: 16.09.2014).

Tabelle 4: Durchschnittliche Prestigewerte der Bewerbungs- und Einmündungsberufe der Bewerber/-innen nach Schulabschlüssen

Durchschnittlicher Prestigewert / Schulabschluss	Bewerbungsberufe						Einmündungsberufe	
	alle Bewerber/-innen		nicht in betriebliche Ausbildung eingemündete Bewerber/-innen		in betriebliche Ausbildung eingemündete Bewerber/-innen		in betriebliche Ausbildung eingemündete Bewerber/-innen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
ISEI-08								
maximal Hauptschulabschluss	34,0	29,3	33,8	29,5	34,6	29,1	34,4	28,4
mittlerer Schulabschluss	40,9	36,5	41,2	37,9	40,5	35,0	40,2	34,6
(Fach-)Hochschulreife	44,2	43,3	44,0	46,2	44,5	40,6	43,9	37,9
Gesamtdurchschnitt	39,7	35,1	39,3	35,7	40,3	34,2	39,9	33,3
SIOPS-08								
maximal Hauptschulabschluss	41,1	38,1	41,1	38,3	41,1	37,8	41,5	37,2
mittlerer Schulabschluss	44,2	41,7	44,2	42,3	44,2	41,2	44,5	40,6
(Fach-)Hochschulreife	43,7	44,3	43,2	45,6	44,3	43,1	44,6	42,5
Gesamtdurchschnitt	43,3	40,9	43,1	41,2	43,7	40,5	44,0	39,9

Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2012, für die Informationen zu den im Such- und Bewerbungsprozess in Betracht gezogenen Berufen vorlagen (gewichtete Ergebnisse, ungewichtete Fallzahl: 3.102 bzw. 1.445).

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012, eigene Berechnungen

Berufe mit geringerem Status angestrebt; die Differenz der durchschnittlichen ISEI-08-Werte beider Gruppen beträgt über fünf Punkte (40,6 vs. 46,2).¹⁵ In abgeschwächter Form ist ein entsprechender Unterschied auch bei männlichen Bewerbern mit mittlerem Schulabschluss festzustellen.

Wird nun für die jungen Frauen, die eine betriebliche Ausbildung begonnen haben, das Prestige der Bewerbungsberufe und der Einmündungsberufe verglichen, so sind kaum Abweichungen zu verzeichnen (→ Tabelle 4). Den Bewerberinnen aller Schulabschlussniveaus gelingt es somit in der Regel, das ursprünglich angestrebte Berufsprestige beim Übergang in betriebliche Ausbildung auch tatsächlich zu erreichen. Größtenteils gilt dies auch für die in betriebliche Ausbildung

eingemündeten jungen Männer. Nur bei Bewerbern mit Studienberechtigung liegt der Status der Einmündungsberufe – mit einer Differenz von knapp drei Punkten bei den durchschnittlichen ISEI-08-Werten (37,9 vs. 40,6) – merklich unter dem Prestige aller ursprünglich in Betracht gezogenen Berufe.¹⁶

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich junge Frauen verglichen mit jungen Männern in ihrem Such- und Bewerbungsprozess auf prestigehöhere Berufe konzentrieren. Einen entsprechend hohen Berufsstatus realisieren sie auch, sofern sie in betriebliche Ausbildung einmünden. Daher sind die Berufe, in denen junge Frauen betrieblich ausgebildet werden, im Durchschnitt deutlich statushöher als die Berufe, die junge Männer erlernen.

Zuletzt soll noch geprüft werden, inwieweit das Prestige der Einmündungsberufe tatsächlich mit dem Geschlecht der Bewerber/-innen zusammenhängt

und inwieweit andere Faktoren, wie schulische Qualifikationen, persönliche Merkmale sowie die regionale Ausbildungsmarktlage eine Rolle spielen. Zu diesem Zweck sind zwei multiple lineare Regressionsmodelle gerechnet worden, die es ermöglichen, den eigenständigen Einfluss der einzelnen Merkmale zu bestimmen, da jeweils alle anderen Faktoren kontrolliert werden. Dabei bilden zum einen die ISEI-08-Indexwerte und zum anderen die SIOPS-08-Indexwerte des Einmündungsberufs die abhängige Variable.

Erwartungsgemäß zeigt sich in beiden Modellen (→ Tabelle 5, Modelle 6a und 6b), dass ein beträchtlicher Effekt vom Schulabschluss der Bewerber/-innen ausgeht: Je höher dieser ausfällt, desto höher ist das Prestige der Berufe, in die in der betrieblichen Ausbildung eingemündet wird. Auch bei guten bzw. sehr guten Schulnoten in Mathematik wird eine Ausbildung in statushöheren Berufen aufgenommen. Die Deutschnoten sind hier von geringerer Relevanz. Das Alter der Bewerber/-innen und ihr Migrationsstatus haben keine signifikante

¹⁵ Die studienberechtigten Männer, die nicht in betriebliche Ausbildung gemündet sind, haben nur relativ selten ein Hochschulstudium oder eine Schulberufsausbildung aufgenommen (21 Prozent), dies ist also nicht die Hauptsache der Nicht-Einmündung; der weit überwiegende Teil ist vielmehr in Arbeitslosigkeit, Praktikum, Freiwilligendienst oder Job verblieben (65 Prozent) bzw. befindet sich in einer sonstigen Bildungsaktivität (14 Prozent).

¹⁶ Dieses Ergebnis bezieht sich auf den ISEI-08-Index.

Tabelle 5: Einflüsse auf den sozioökonomischen Status bzw. das Prestige des Einmündungsberufs – multiple lineare Regressionsmodelle (Regressionskoeffizienten B)

Einflussgrößen	Modell 6a	Modell 6b
	in betriebliche Ausbildung eingemündete Bewerber/-innen ISEI-08 ¹⁾	in betriebliche Ausbildung eingemündete Bewerber/-innen SIOPS-08 ¹⁾
Persönliche Merkmale		
Geschlecht (Ref.: männlich) • weiblich	5,733***	3,773***
Migrationsstatus (Ref.: ohne Migrationshintergrund) • mit Migrationshintergrund	-,099	-,128
Alter (Ref.: bis 20 Jahre) • ab 21 Jahre	-,703	-,395
Schulische Qualifikationen		
Schulabschluss (Ref.: maximal Hauptschulabschluss) • mittlerer Schulabschluss • (Fach-)Hochschulreife	6,238*** 10,191***	3,385*** 4,601***
Mathematiknote bei Schulende (Ref.: ausreichend oder schlechter) • befriedigend • sehr gut oder gut	1,315* 2,287**	,681 1,880***
Deutschnote bei Schulende (Ref.: ausreichend oder schlechter) • befriedigend • sehr gut oder gut	,337 1,496 [†]	,135 -,112
Allgemeine Konkurrenzsituation auf dem regionalen Ausbildungsmarkt		
Verhältnis des betrieblichen Stellenangebots zu den Ausbildungsinteressierten in der Wohnregion in Prozent	,048 [†]	,042*
Konstante	23,331***	33,610***
R-Quadrat	,215	,132
Stichprobengröße	1.445	1.445

1) Abhängige Variable: International Socio-economic Index of Occupational Status (ISEI-08) bzw. Standard International Occupational Prestige Scale (SIOPS-08).

Signifikanzniveau: * p < 0,1, * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001 (zweiseitiger Test).

Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2012, für die Informationen zu den im Such- und Bewerbungsprozess in Betracht gezogenen Berufen vorlagen (ungewichtete Ergebnisse).

Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2012, eigene Berechnungen

Auswirkung auf das Prestige des Einmündungsberufs. Von Bedeutung scheint jedoch die regionale Ausbildungsmarktsituation zu sein: Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Jugendliche bei einer für sie günstigen Marktlage eher statushöhere Berufe in ihre Such- und Bewerbungsaktivitäten einbeziehen und dann auch bessere Chancen haben, eine Ausbildungsstelle in einem solchen Beruf zu erhalten. Unter Berücksichtigung all dieser Effekte ist für junge Frauen festzustellen, dass sie in der betrieblichen Ausbildung in Berufe mit deutlich höherem Prestige einmünden als junge Männer.

Fazit: Schlechtere Übergangschancen für Frauen, aber besseres Berufsprestige

In diesem Beitrag wurde der Frage nachgegangen, ob es einen Zusammenhang gibt zwischen den geringeren Chancen von jungen Frauen auf Einmündung in eine betriebliche Ausbildung und den unterschiedlichen beruflichen Präferenzen von jungen Männern und Frauen. Nach wie vor beziehen sich die Berufswünsche von Frauen vor allem auf Dienstleistungs- und kaufmännische

Berufe, während gewerblich-technische Berufe immer noch eine Domäne der Männer sind. Zwischen den Berufen ist die Konkurrenzsituation bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz allerdings sehr unterschiedlich. So konkurrieren insbesondere in beliebten Dienstleistungs- und kaufmännischen Berufen nicht nur Frauen stark untereinander um die Ausbildungsstellen, sondern es kommt oft noch eine größere Nachfrage vonseiten der Männer hinzu. Dagegen werden viele gewerblich-technische Berufe vergleichsweise wenig nachgefragt und hier besteht für Män-

ner kaum eine Konkurrenz durch Frauen. Diese Sachverhalte führen dazu, dass die Chancen, in eine betriebliche Ausbildung einmünden zu können, zwischen den Berufen beträchtlich voneinander abweichen.

Die durchgeführten Analysen zeigen, dass die schlechteren Einmündungschancen für junge Frauen im Vergleich zu jungen Männern darauf zurückzuführen sind, dass die Konkurrenzsituation in den Berufen, für die sie sich hauptsächlich interessieren, schwieriger ist. Allerdings kann hieraus nicht geschlossen werden, dass Frauen ihre Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz verbessern können, wenn sie sich auf weniger nachgefragte und vor allem von Männern frequentierte Berufe bewerben. So sind die Einmündungschancen von Frauen, die sich bei ihrer Ausbildungssuche auf männerdominierte Berufe konzentrieren, keineswegs besser als die von Frauen, die sich für andere Berufe entscheiden. Haben Frauen dagegen eine Präferenz für frauendominierte Berufe, so erhöhen sich ihre Chancen sogar signifikant. Für junge Frauen ist es also nicht unbedingt eine erfolgversprechende Strategie, sich auf Berufe zu bewerben, in denen weit überwiegend Männer vertreten sind. Umgekehrt haben demgegenüber junge Männer besonders gute Einmündungschancen, wenn sie männerdominierte Berufe favorisieren.

Haben junge Frauen durch ihre spezifischen Berufswünsche tatsächlich ausschließlich Nachteile beim Übergang in Ausbildung? Wird der sozioökonomische Status bzw. das soziale Prestige der Berufe betrachtet, die Jugendliche in ihre Ausbildungssuche einbeziehen, so ist festzustellen, dass Frauen statushöhere Berufe nachfragen als Männer, und zwar insbesondere, wenn sie über einen Hauptschulabschluss oder mittleren Schulabschluss verfügen. Sofern Frauen der Übergang in betriebliche Ausbildung gelingt, können sie das angestrebte Berufsprestige im Durchschnitt

auch realisieren, d. h., sie münden trotz ihrer größeren Schwierigkeiten bei der Ausbildungssuche in der Regel nicht in statusniedrigere Berufe ein als ursprünglich geplant. Die Berufe, in denen junge Frauen eine Ausbildung aufnehmen, sind daher im Durchschnitt deutlich prestigeträchtiger als die Berufe, in denen junge Männer ausgebildet werden. Diese Unterschiede sind sowohl bei Jugendlichen mit Hauptschulabschluss und mittlerem Schulabschluss als auch bei denjenigen mit einer Studienberechtigung festzustellen. Junge Frauen haben somit aufgrund ihrer Berufsinteressen zwar ein höheres Risiko eines schwierigeren und langwierigeren Übergangs in Ausbildung, wenn sie dann aber erfolgreich sind, erreichen sie statushöhere Berufe als junge Männer. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Löhne und Gehälter von Frauen – auch unter sonst gleichen Bedingungen – im Durchschnitt unter denen der Männer liegen (vgl. z. B. GARTNER/HINZ 2009; CORNELIÛEN 2005).

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse der durchgeführten Analysen nochmals, dass es aufgrund einer nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägten Arbeitswelt gravierende Unterschiede in den Ausbildungswünschen zwischen Männern und Frauen gibt. Diese Unterschiede sind in einem ganz wesentlichen Maße für die geringeren Einmündungsquoten junger Frauen in betriebliche Ausbildung verantwortlich. Frauen können ihre individuellen Chancen allerdings nicht dadurch verbessern, dass sie sich auf männlich dominierte Berufe umorientieren, in denen die Konkurrenzsituation weniger ausgeprägt ist. Vielmehr scheint es von betrieblicher Seite aus immer noch Vorbehalte gegenüber Frauen in „Männerberufen“ zu geben. Die grundsätzlich anzustrebende Erweiterung des engen Berufswahlspektrums von Frauen könnte somit nur dann ihre Einmündungschancen verbessern, wenn sich gleichzeitig auch in Betrieben eine höhere Akzeptanz von Frauen in bislang von Männern dominierten Berufen entwickelt.

Impressum

BIBB Report
8. Jahrgang, Heft 4, November 2014
ISSN 1865-0821 (Print)
ISSN 1866-7279 (Internet)

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Verlag, Anzeigen, Vertrieb
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: 0521 91101-11
Telefax: 0521 91101-19
wbv.de
service@wbv.de

Redaktion
Prof. Dr. Elisabeth Krekel | Dr. Anja Hall
Dr. Thomas Vollmer (V. i. S. d. P.)

Wollen Sie ein Abonnement des BIBB REPORT be- oder abbestellen, so bitten wir um Nachricht per E-Mail: bibbreport@bibb.de

Internet: www.bibb.de
Dort finden Sie unter anderem auch diesen Report im Volltext zum Download.

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des BIBB gestattet.

Rückfragen zum Inhalt an beicht@bibb.de | walden@bibb.de

Gestaltung
Christiane Zay, Potsdam

Satz
Hoch3 GmbH

Literatur

- ACHATZ, J.: Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: ABRAHAM, M.; HINZ, T. (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Wiesbaden 2005, S. 263–301
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld 2008
- BECK-GERNSHEIM, E.: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt/M. 1976
- BEICHT, U.; FRIEDRICH, M.; ULRICH, J. G. (Hrsg.): Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen. Bielefeld 2008
- BEICHT, U.; WALDEN, G.: Berufswahl und geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Berufsausbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 108 (2012) 4, S. 494–510
- BEICHT, U.; WALDEN, G.: Chancennachteile von Jugendlichen aus Migrationsfamilien beim Übergang in berufliche Ausbildung. Welche Rolle spielt die soziale Herkunft? In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 110 (2014) 2, S. 188–215
- BOURDIEU, P.: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: KRECKEL, R. (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2. Göttingen 1983, S. 183–198
- CORNELIEN, W.: Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin 2005
- EBERHARD, V.: Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Ein ressourcentheoretisches Modell der Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern. Bielefeld 2012
- FRIEDRICH, M.: Berufliche Pläne und realisierte Bildungs- und Berufswege nach Verlassen der Schule. Ergebnisse der BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004 bis 2006. Bielefeld 2009
- GANZEBOOM, H. B. G.: A new international socioeconomic index (ISEI) of occupational status for the international standard classification of occupation 2008 (ISCO-08) constructed with data from the ISSP 2002–2007. With an analysis of quality of occupational measurement in ISSP. Paper presented at Annual Conference of International Social Survey Programme, Lisbon, May 1 2010. 2010
- GARTNER, H.; HINZ, T.: Löhne von Frauen und Männern in Schiefelage. In: IAB-Forum, 1/2009, S. 4–9
- GERICKE, N.; LISSEK, N.: A 4.2 Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Bonn 2014, S. 101–110
- HALL, A.: Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland. Bielefeld 2011
- HAUSMANN, A.-C.; KLEINERT, C.: Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert. Nürnberg 2014
- IMDORF, C.: Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Wiesbaden 2005
- IMDORF, C.: Betriebliche Ausgrenzung junger Menschen mit Migrationshintergrund als Erklärung für deren Benachteiligung beim Zugang zu beruflicher Ausbildung (unter Berücksichtigung von Geschlecht, Alter und Wohnort). Expertise im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn 2011
- KRÜGER, H.: Ungleichheit und Lebensverlauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. In: HEINTZ, B. (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 41. 2001, S. 512–537
- NISSEN, U.; KEDDI, B.; PFEL, P.: Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde. Opladen 2003
- PROJEKTGRUPPE GIB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin 2010
- REIBIG, B.; GAUPP, N.; LEX, T.: Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. München 2008
- SPENCE, M.: Job market signaling. In: The quarterly journal of economics, 87 (1973) 3, S. 355–374
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Bildung und Kultur, Berufliche Bildung, Fachserie 11, Reihe 3. Wiesbaden 2012
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Bildung und Kultur, Berufliche Bildung, Fachserie 11, Reihe 3. Wiesbaden 2013
- THUROW, L. C.: Generating inequality. New York 1975
- ULRICH, J. G.: Indikatoren zu den Verhältnissen auf dem Ausbildungsstellenmarkt. In: DIONISIUS, R.; LISSEK, N.; SCHIER, F. (Hrsg.): BETEILIGUNG AN BERUFLICHER BILDUNG – Indikatoren und Quoten im Überblick. Bonn 2012, S. 48–65
- ZYBELL, U.: Berufsorientierung, Geschlecht und Moral. Kolloquien im BIBB. Heft 5. Bonn 2005