

Referierte Beiträge

URSULA BEICHT / GÜNTER WALDEN

Berufswahl und geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Berufsausbildung

KURZFASSUNG: Der Beitrag geht aus von der Tatsache, dass Frauen im deutschen dualen System der Berufsausbildung unterrepräsentiert sind und überdies ihre Übergangschancen schlechter sind als von Männern, wenn sie ins duale System einmünden wollen. Zunächst werden wesentliche Ergebnisse der Literatur zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Berufswahl und für den Übergang ins duale System beschrieben. Wesentlich ist hier, dass Frauen sehr viel seltener technische Berufe ergreifen als Männer und dass hierfür nicht nur individuelle sondern auch betriebliche Gründe eine Rolle spielen könnten. Auf der Grundlage spezifischer Hypothesen wird im Beitrag analysiert, inwieweit die geringeren Einmündungschancen von Frauen in die betriebliche Berufsausbildung durch unterschiedliche berufliche Präferenzen erklärt werden können. Durchgeführte statistische Analysen zeigen hier zunächst, dass die schlechteren Übergangschancen von Frauen in eine betriebliche Berufsausbildung tatsächlich auf geschlechtsspezifische Unterschiede in den beruflichen Präferenzen zurückgeführt werden können. Allerdings gibt es auch Hinweise darauf, dass die wenigen Frauen, die sich bereits heute auf gewerblich-technische Berufe bewerben, gegenüber Männern von den Betrieben benachteiligt werden. Zur Verbesserung der Einmündungschancen von Frauen in die betriebliche Berufsausbildung ist deshalb nicht nur ein stärkeres Interesse von Frauen auch für gewerblich-technische Berufe notwendig. Erforderlich ist gleichzeitig, dass nach wie vor bestehende Vorurteile gegenüber Frauen in technischen Berufen in Betrieben und in der Gesellschaft überwunden werden.

ABSTRACT: This paper starts from the well known fact that in the German dual system of vocational education and training not only females are less represented than males but also – for those who want to enter the system – transition rates for females into the dual system are lower than for males. Firstly main findings of the literature about gender-specific differences in vocational and occupational choice are described and focused on the transition from school to the dual system. A main fact is that females only seldom take mechanical and technical vocations and not only individual but also company-based reasons could be relevant. For specific hypotheses it is analyzed in the paper how far lower transition rates for females can be explained by different vocational choices between males and females. Statistical modelling shows at first that lower transition rates for females are in fact a result of gender-specific vocational choice. Also – for those females who actually apply for technical vocations – there is evidence for a discrimination of females against males by companies. To better the chances for females in the dual system therefore not only young women have to augment their interest in technical vocations but companies and society also have to overcome still existing prejudices concerning women in mechanical and technical occupations.

1 Einführung

Im dualen System der Berufsausbildung sind Frauen traditionell deutlich schlechter als Männer vertreten. 2009 betrug der Frauenanteil in der Berufsausbildung nach

Berufsbildungsgesetz 39,9% und war dabei verglichen mit der Situation zu Anfang der 1990er Jahre (1992: 40,8%) sogar leicht rückläufig (UHLY 2011a: 117). Spiegelbildlich hierzu sind Frauen in der voll qualifizierenden schulischen Berufsausbildung stärker als Männer repräsentiert. 2009 lag der Frauenanteil an Berufsfachschulen, die einen Abschluss außerhalb des Berufsbildungsgesetzes vermitteln, bei 68,5% (KROLL 2011a: 206) und in den Schulen des Gesundheitswesens sogar bei 79% (KROLL 2011b: 213). Die geschlechtsspezifische Prägung des beruflichen Bildungssystems mit einem eher männlich dominierten dualen System und einem stark weiblich geprägten schulischen System ist historisch gewachsen und wird seit langem auch unter der Begrifflichkeit von Männer- und Frauenberufen diskutiert (z.B. KRÜGER 2004). Der Frauenanteil in den schulischen Ausbildungsberufen ist allerdings längerfristig betrachtet rückläufig. Der Anteil der Schülerinnen an Berufsfachschulen mit einer Ausbildung außerhalb des Berufsbildungsgesetzes betrug Anfang der 1990er Jahre noch mehr als 80% (KROLL 2011a: 206). Im Kern lässt sich sagen, dass die schulische Berufsausbildung zwar männlicher, die duale Ausbildung deshalb aber nicht weiblicher geworden ist.

Die geringere Einmündung von Frauen in das duale Berufsausbildungssystem ist vielfach beklagt und zum Ausgangspunkt von Überlegungen für bessere Perspektiven von Frauen in der beruflichen Bildung gemacht worden (als Überblick vgl. GRANATO und DEGEN 2006). In diesem Zusammenhang werden auch der Berufsfindungsprozess und die großen geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Verteilung auf unterschiedliche Ausbildungsberufe innerhalb des dualen Systems thematisiert (z.B. PUHLMANN 2006). Nach wie vor gilt dabei, dass Frauen insbesondere in gewerblich-technischen Berufen stark unterrepräsentiert sind (UHLY 2011b).

Die geringere Repräsentanz von Frauen im dualen System der Berufsausbildung und ihre überproportionale Beteiligung an der schulischen Berufsausbildung könnten als Ergebnis des unterschiedlichen Berufsspektrums verstanden werden, welches jeweils in den beiden Teilsystemen der beruflichen Bildung angeboten wird. Männer hätten dann eine höhere Affinität zu Berufen im dualen System, während Frauen sich häufiger für Berufe interessieren würden, die außerhalb des dualen Systems erlernt werden. Allerdings ist aus Studien zur Einmündung in die berufliche Ausbildung bekannt, dass auch bei denjenigen Personen, die eine Ausbildung ins duale System tatsächlich angestrebt haben, Frauen schlechtere Chancen für eine Einmündung als Männer haben (BEICHT und GRANATO 2011). Für den Übergang an der sogenannten zweiten Schwelle (Einmündung nach der Ausbildung ins Beschäftigungssystem) gibt es dagegen zumindest hinsichtlich der generellen Übergangsraten nicht unbedingt unterschiedliche Chancen für Männer und Frauen. So ergeben sich für die Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung ähnliche Anteile für Männer und Frauen (SCHANDOCK und DORAU 2012).

Ausgehend von den bekannten beruflichen Schwerpunkten von Frauen und Männern im dualen System soll in diesem Aufsatz im Rahmen einer empirischen Analyse untersucht werden, inwieweit die schlechteren Einmündungschancen von Frauen ins duale System mit den geschlechtsspezifisch unterschiedlichen beruflichen Präferenzen zusammenhängen. Geklärt werden soll auch, ob Frauen ihre Einmündungschancen ins duale System verbessern können, wenn sie ähnliche berufliche Neigungen wie Männer haben. Wir unterstellen nicht, dass es bei der Berufswahl keinerlei geschlechtsspezifische Besonderheiten geben und überall Gleichverteilung herrschen sollte. Allerdings gehen wir vom Postulat *gleicher Chancen von Männern und Frauen für den Zugang in eine berufliche Ausbildung* aus – und zwar nicht unbedingt in die gleichen Berufe.

Wegen der unterschiedlichen Rahmenbedingungen für die Einmündung in eine betriebliche Ausbildung gegenüber einer öffentlich geförderten außerbetrieblichen Ausbildung beziehen wir unsere Analyse ausschließlich auf den klassischen Lernort ‚Betrieb‘. Da im dualen System der Berufsausbildung die Entscheidung über die Einstellung eines Auszubildenden ausschließlich beim Betrieb (und nicht bei der Berufsschule) liegt, sprechen wir im Folgenden auch von einer Analyse der Einmündung in betriebliche Berufsausbildung.

Der Aufsatz hat folgenden Aufbau: Zunächst erfolgt eine Auswertung der vorhandenen wissenschaftlichen Literatur zum Berufswahlverhalten von Frauen und Männern im Hinblick auf die Relevanz zur Erklärung der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Chancen für eine Einmündung in eine betriebliche Berufsausbildung. Im Kapitel 3 werden zunächst die grundlegenden Hypothesen für die empirische Analyse vorgestellt. Im Kapitel 4 folgt eine Beschreibung der methodischen Vorgehensweise und der zugrundeliegenden Datenbasis. Im Kapitel 5 werden die Ergebnisse der statistischen Analyse zur Überprüfung der Hypothesen dargestellt. In einem abschließenden Fazit werden die wesentlichen Schlussfolgerungen aus der Analyse herausgestellt.

2 Berufswahlverhalten von Männern und Frauen: Bisherige Befunde zu geschlechtsspezifischen Unterschieden beim Zugang zur Ausbildung

Die Diskussion um geschlechtsspezifische Zugänge in die betriebliche Ausbildung ist eng verwoben mit der Diskussion um Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem generell. Von Elisabeth Beck-Gernsheim ist hier in den 1970er Jahren der Begriff eines „geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes“ geprägt worden (BECK-GERNSHEIM 1976) und zu einem wichtigen Forschungsgegenstand geworden (z.B. HEINTZ u.a. 1997, PROJEKTGRUPPE GIB 2010). Im Kontext von Arbeitsmarkt und Beschäftigung stehen dabei auch Arbeiten zu geschlechtsspezifischen Aspekten in der beruflichen Bildung (z.B. PAUL-KOHLHOFF 2004) und zum Berufsfindungsprozess (z.B. NISSEN u.a. 2003).

Hinsichtlich der Gründe, warum es geschlechtsspezifische Unterschiede in den Zugängen zur Ausbildung und in der Positionierung auf den Arbeitsmärkten gibt, wollen wir im Folgenden zwischen individuellen und betrieblichen Gründen oder der Nachfrage- und der Angebotsseite des Arbeitsmarktes unterscheiden (vgl. z.B. ACHATZ 2005). Die *individuellen* Gründe beleuchten dabei vor allem die Aspekte, die die Flexibilität von Frauen in ihrer eigenen Berufsfindung im Hinblick auf die an Frauen gerichteten gesellschaftlichen Rollenerwartungen einschränken. Bei den *betrieblichen* Gründen wird untersucht, inwieweit in der betrieblichen Einstellungspraxis Frauen gegenüber Männern benachteiligt werden. Einen eigenen Schwerpunkt in der Auseinandersetzung mit der Geschlechtsspezifik von Arbeitsmarkt und beruflicher Bildung bilden darüber hinaus die institutionellen Besonderheiten des deutschen Berufsbildungssystems mit der Trennung in Frauen- und Männerberufe und der Unterscheidung zwischen einem schulischen und einem dualen Ausbildungssystem (z.B. KRÜGER 2003, KRÜGER 2004) sowie der sich hieraus ergebenden Konsequenzen für die Chancen im Erwerbsleben (SOLGA und KONIETZKA 2000). Hierauf werden wir nicht weiter eingehen, da wir uns in diesem Aufsatz ausschließlich mit dem Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung beschäftigen wollen.

Betrachtet man zunächst die *individuelle* Seite, so ergibt sich aus der einschlägigen Literatur zur Berufsfindung, 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 u.a. 2003: 39). Zybelle (2005) sieht den Grund dafür, dass Mädchen im Rahmen des Sozialisationsprozesses andere berufliche Orientierungen als Jungen entwickeln, in geschlechtsspezifischen Berufsbildern. „Geschlechtsspezifische Berufsbilder bilden für die Heranwachsenden Eckpfeiler für ihr Selbstverständnis und sind damit höchst relevant für die gesellschaftliche Dimension weiblicher bzw. männlicher Existenz. Berufe prägen das Verständnis davon mit, was es im gesellschaftlichen Rahmen heißt, eine Frau bzw. ein Mann zu sein“ (ZYBELL 2005: 25). Dem Stereotyp von „Weiblichkeit“ werden dabei in der Gesellschaft vor allem folgende Merkmale zugeschrieben: Beziehungsorientierung, Selbstzurücknahme, Attraktivität und Körperbewusstsein (ZYBELL 2005: 31). Frauen streben technische Berufe weniger an, weil diese sich eher auf Sachen richten und nicht mit einer „weiblichen“ Berufstätigkeit in Verbindung gebracht werden. „Technikorientierte Interessen und Berufe bringen Mädchen und junge Frauen in Konflikt mit ihrem Selbstkonzept. Berufe werden ja als männlich oder weiblich definiert“ (NISSEN u.a. 2003: 79).

Neben den Inhalten von Berufen, denen gesellschaftlich eine unterschiedliche Affinität zu männlichen und weiblichen Selbstkonzepten zugeschrieben wird, wird in der Literatur auch darauf hingewiesen, 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 (z.B. KRÜGER 2001: 532, ZYBELL 2005: 33). Sie wählen insofern Berufe, die sie im Hinblick auf eine Vereinbarkeit mit späteren familiären Ansprüchen eher für geeignet halten. Da an Frauen nach wie vor solche Ansprüche deutlich stärker herangetragen werden als an Männer, wären entsprechende Entscheidungen aus der Sicht der Humankapitaltheorie auch rational (vgl. ACHATZ 2005: 264).

Betrachtet man die hier präsentierten Gründe für geschlechtsspezifische Besonderheiten in der Berufsorientierung und der Berufsfindung, so kann zunächst als Faktum konstatiert werden, dass Berufe in einem unterschiedlichen Maße mit weiblichen oder männlichen Rollenerwartungen kompatibel erscheinen. Allerdings ist dies für die verschiedenen Berufe nicht statisch zu sehen, sondern mit Veränderungen in der Zeit verbunden und auch gesellschaftlich zu beeinflussen. Beispielsweise war der Beruf des Arztes früher eindeutig männlich konnotiert, was sich massiv verändert hat. Insofern ist durchaus vorstellbar, dass auch technische Berufe zukünftig einen entsprechenden Wandel durchlaufen können und als ‚normale‘ Berufswahloption auch für Frauen gesellschaftlich akzeptiert werden. Beim zweiten Komplex, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf handelt es sich um eine gesellschaftliche Frage, die die Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen grundsätzlich betrifft. Günstigere Rahmenbedingungen hätten dann auch Konsequenzen für die Berufswahlentscheidung. Allerdings ist bereits heute nicht einsichtig, warum familienbezogene Interessen grundsätzlich in technischen Berufen weniger gut zu realisieren sein sollten als in anderen Berufen. Insgesamt können auf einer individuellen Ebene zwar Gründe für die vorhandenen geschlechtsspezifischen

Berufsorientierungen und -einstellungen identifiziert werden, diese scheinen aber grundsätzlich nicht starr und unverrückbar.

Neben den individuellen Gründen ist hinsichtlich geschlechtsspezifischer Einstellungsprozesse in Ausbildung und Beschäftigung auf *betriebliche* Gründe hinzuweisen. Im Kern geht es darum, ob Betriebe bei der Rekrutierung von Auszubildenden geschlechtsspezifische Präferenzen haben oder nicht. Im Folgenden sollen die wesentlichen in der Literatur vertretenen Begründungsansätze kurz angesprochen werden.

Beim Ansatz der statistischen Diskriminierung, der auf den Signaling-Ansatz von Spence (SPENCE 1973) zurückgeht, orientieren sich die Arbeitgeber bei der Einstellung von Arbeitskräften an der Zugehörigkeit von Personen zu Gruppen und hier an Gruppenmittelwerten der Produktivität (vgl. z. B. ACHATZ 2005: 269, HALL 2011: 75). Da die Produktivität Einzelner bei einer Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerbern nur mit großem Aufwand ermittelt werden könnte, werden ersatzweise die (eventuell) bekannten Produktivitätsdifferenzen zwischen unterschiedlichen Gruppen herangezogen. Wie können aber mögliche Produktivitätsdifferenzen zwischen Männern und Frauen erklärt werden? Da Mädchen die allgemeinbildende Schule heute im Schnitt mit besseren Leistungen verlassen als Jungen (AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2010: 91 f.) könnte eher das Gegenteil (also eine höhere Produktivität von Frauen) postuliert werden. Insofern geht es bei den angenommenen geschlechtsspezifischen Produktivitäten nicht um Leistungsfähigkeit schlechthin, sondern um die stärkere Beanspruchung von Frauen durch Familientätigkeit. Es wird angenommen, dass Arbeitgeber antizipieren, dass es für Frauen eine höhere Wahrscheinlichkeit einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit sowie Einschränkungen ihrer zeitlichen Verfügbarkeit für betriebliche Zwecke gibt. Frauen werden dabei grundsätzlich als „potentielle Mütter und Ehefrauen“ wahrgenommen (NISSEN u. a. 2003: 122).

Der Ansatz der statistischen Diskriminierung könnte eine generelle Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erklären. Allerdings ist fraglich, ob dies auch für die Einstellung von Auszubildenden gilt. Immerhin sind Ausbildungsentscheidungen von Betrieben sehr weit in die Zukunft gerichtet und generell mit einer Reihe von Unsicherheitsmomenten behaftet. Ob hier tatsächlich bereits Überlegungen hinsichtlich einer späteren Erwerbsunterbrechung aufgrund einer möglichen Familienphase eine Rolle spielen, ist zumindest empirisch nicht gesichert.

IMDORF (2005: 133 ff., 2011) liefert eine Erklärung, die auf einem organisations-theoretischen Ansatz fußt und u. E. letztlich auf einen breiteren Produktivitätsbegriff abstellt, der nicht unmittelbar mit betrieblichen Einbußen bei der Einstellung von Frauen aufgrund von möglichen Familienphasen in Verbindung steht. Stattdessen betont IMDORF weichere Faktoren, die auf die Bedeutung von Geschlechterstereotypen abstellen. Wenn Betriebe der Meinung sind, dass Mädchen für ihren Betrieb grundsätzlich weniger gut geeignet sind als Jungen, so kann dies zum einen auf persönliche Vorurteile des Betriebsinhabers zurückgeführt werden, es kann aber auch eine Reflektion möglicher Wirkungen auf das Kommunikationsgefüge im Betrieb oder die Außendarstellung gegenüber Kunden und Lieferanten sein. Entscheidend wäre hierbei nicht unbedingt, ob die für die Einstellung von Auszubildenden Verantwortlichen geschlechtsspezifische Vorurteile haben, sondern die Vorstellung, dass solche bei anderen Personen – die für den eigenen Geschäftserfolg als relevant erachtet werden – vorhanden sind. Bei der Einstellung von Auszubildenden versuchen Betriebe dabei, „das Risiko künftiger betrieblicher Störungen“ möglichst gering

zu halten (IMDORF 2011: 35). Mögliche Beispiele wären befürchtete negative Reaktionen von Mitarbeitern oder Kunden auf Frauen in Berufen mit einem sehr hohen Männeranteil. Im Betrieb selbst werden möglicherweise Spannungen befürchtet, die das Betriebsklima belasten, und für die Kunden wird befürchtet, dass diese die fachliche Kompetenz des Betriebes geringer einschätzen und dann zur Konkurrenz abwandern.

Während der Ansatz der statistischen Diskriminierung sich generell auf Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben bezieht, wäre bei den von IMDORF genannten Faktoren zu untersuchen, ob es sich eher um Benachteiligungen oder Bevorzugungen in bestimmten Berufsfeldern handelt oder ob dies auch generell und unabhängig vom Berufsfeld gilt. Im Hinblick auf Benachteiligung in bestimmten Berufsfeldern bietet sich das Beispiel der technischen Berufe an. Hier gäbe es also spiegelbildlich zu den genannten Aspekten auf der individuellen Ebene auch auf der betrieblichen Seite Ansatzpunkte zur Erklärung der geringeren Repräsentanz von Frauen in solchen Berufen.

In diesem Aufsatz soll untersucht werden, worauf die beobachteten geringeren Einmündungschancen von Frauen in die betriebliche Ausbildung zurückgeführt werden können. Insbesondere werden wir uns hier mit der Frage beschäftigen, inwieweit berufliche Aspekte von Bedeutung sind. Dies kann Unterschiede in den beruflichen Präferenzen von Männern und Frauen, aber auch das Rekrutierungsverhalten von Betrieben betreffen. Im nächsten Kapitel werden wir zunächst grundlegende Hypothesen aufstellen, die dann Basis der empirischen Analyse sein werden.

3 Hypothesen zur Bedeutung der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Berufswahlentscheidungen für die Zugangschancen zu betrieblicher Berufsausbildung

Zunächst sollen Hypothesen zum *Einfluss der geschlechtsspezifisch stark differierenden Berufswahlentscheidungen* auf die Einmündungschancen in betriebliche Berufsausbildung formuliert werden. Hierbei handelt es sich um stochastische oder probabilistische Hypothesen, also um Annahmen, die im Rahmen eines statistischen Modells auf ihre Gültigkeit überprüft werden sollen. Die formulierten Aussagen haben dabei keinen deterministischen, sondern stochastischen Charakter. Im Kern geht es um die Frage, ob sich auf der Grundlage des herangezogenen Datensatzes die Wahrscheinlichkeiten (oder auch Anteile) zwischen männlichen und weiblichen Ausbildungsstellenbewerbern auf Einmündung in eine betriebliche Berufsausbildung bei Spezifikation unterschiedlicher Bedingungen unterscheiden oder nicht. Ausgangspunkt ist dabei der bekannte Sachverhalt, dass Frauen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit in eine betriebliche Ausbildung einmünden als Männer. Für die im Folgenden dargestellten Hypothesen wird das verwendete statistische Modell nach und nach erweitert. Geprüft wird jeweils, ob es für eine bestimmte Variable einen Einfluss auf die Übergangschancen gibt und ob in dem so spezifizierten Gesamtmodell die Einmündungswahrscheinlichkeiten für Männer und Frauen sich weiterhin unterscheiden. Der Geltungsbereich der Hypothese ist durch das statistische Modell genau spezifiziert. Die in diesem Beitrag festgestellten Zusammenhänge können allerdings nicht unbedingt in einem kausalen Sinne interpretiert werden, da Kausalanalysen mit Querschnittsdensätzen nicht möglich sind.

(OPP 2010). Auf der Grundlage der hier aufgeführten Hypothesen erfolgen später Operationalisierungen von Variablen für die verschiedenen statistischen Modelle.

Als Ausgangsthese könnte erwartet werden, dass *sich die Übergangschancen von jungen Frauen und Männern nicht unterscheiden, sofern sie über die gleichen schulischen Qualifikationen verfügen und diese in gleicher Weise dem Anspruchsniveau der von ihnen nachgefragten Berufe entsprechen* (Hypothese 1). Schulabschluss und Schulnoten stellen nach der „Signaling“-Theorie (SPENCE 1973) für die Betriebe leicht zugängliche und relativ zuverlässige Indikatoren für das individuelle Lern- und Leistungspotenzial von Jugendlichen dar. Wenn sich Betriebe bei den Auswahlprozessen für die Besetzung ihrer Ausbildungsstellen ausschließlich an solchen Leistungskriterien orientieren, dürfte das Geschlecht der Bewerber/-innen keine Rolle spielen, denn sie würden sich jeweils für die Person entscheiden, deren Potenzial am größten einzuschätzen ist.

Für Frauen könnten die Einmündungschancen jedoch geringer sein, weil die Konkurrenz um die Ausbildungsplätze in den von ihnen nachgefragten Berufen schärfer ist (Hypothese 2). Wie vorne näher ausgeführt, entscheiden sich Frauen im Berufsfindungsprozess für andere Berufe als Männer. Im stark männlich geprägten dualen Berufsbildungssystem verteilt sich die Ausbildungsstellennachfrage von Männern auf ein breites Berufsspektrum, während sich Frauen auf weit weniger Berufe konzentrieren. In diesen konkurrieren Frauen sehr stark untereinander um die zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze, zum Teil kommt noch erhebliche Konkurrenz durch männliche Interessenten hinzu. Somit dürfte die Relation von Ausbildungsstellenangebot zu Ausbildungsinteressierten in den von Frauen favorisierten Berufen besonders ungünstig sein. Gemäß dem Ansatz der „Arbeitskräftewarteschlange“ (THUROW 1975) sortieren die Betriebe beim Stellenbesetzungsverfahren die Bewerbungskandidaten in eine Rangfolge entsprechend der antizipierten Lern- und Leistungsfähigkeit. Je länger die Warteschlangen sind, desto geringer fällt selbst bei gleichen schulischen Qualifikationen für die Bewerber/-innen die Wahrscheinlichkeit einer günstigen Platzierung aus und umso geringer ist die Aussicht, den Ausbildungsplatz tatsächlich zu erhalten.

Die Erfolgsaussichten auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz könnten für Frauen auch deshalb schlechter sein, weil sie das breite Ausbildungsstellenangebot in Fertigungs- und technischen Berufen weitgehend den Männern überlassen (Hypothese 3). Wie in den vorangegangenen Ausführungen zum Berufswahlverhalten bereits verdeutlicht, haben Frauen eine nur geringe Affinität zu technischen Berufen, ihr Interesse an einer entsprechenden Ausbildung ist daher sehr gering. Bei Besetzung der Ausbildungsplätze in Fertigungs- und technischen Berufen gibt es somit für männliche Bewerber nur wenig weibliche Konkurrenz, es befinden sich oft ausschließlich Männer in den Warteschlangen der Bewerbungskandidaten. Dort können Männer, sofern sie sich für einen weniger nachgefragten gewerblich-technischen Beruf interessieren, selbst bei einer geringeren schulischen Qualifikation eine gute Positionierung erreichen. Ähnlich günstige Bedingungen gibt es umgekehrt für Frauen in den von ihnen favorisierten Dienstleistungsberufen nur selten.

Dann ist aber noch die Frage offen, ob es auch Unterschiede in den Einmündungschancen zwischen den (wenigen) Frauen und den Männern gibt, die Fertigungs- und technische Berufe anstreben. Hier nehmen wir an, *dass Frauen bei einer Präferenz für Fertigungs- und technische Berufe ebenfalls schlechtere Aussichten auf eine Ausbildungsstelle haben als Männer* (Hypothese 4). Dies könnte nach dem vorne

ausführlicher dargelegten Erklärungsansatz von Imdorf zum einen daran liegen, dass Betriebe aufgrund von Annahmen bzw. Vorurteilen Frauen generell eine geringere Eignung für gewerblich-technische Berufe zuschreiben. Zum anderen befürchten sie eventuell aber auch Vorbehalte von Kunden oder antizipieren Schwierigkeiten mit der eigenen Belegschaft, wenn sie in stark männlich geprägten Arbeitsfeldern Frauen einstellen. Daher besetzen Betriebe ihre Ausbildungsplätze in Fertigungs- und technischen Berufen möglicherweise vorzugsweise mit Männern, und zwar auch dann, wenn eine weibliche Mitbewerberin ebenso gute oder sogar bessere schulische Qualifikationen aufweist als die männlichen Bewerbungskandidaten.

Wir unterstellen, dass eine Bevorzugung von Männern gegenüber Frauen nur für gewerblich-technische Berufe gilt. Wir erwarten, *dass zwischen Frauen und Männern, die sich für Dienstleistungsberufe interessieren, keine Unterschiede in den Übergangschancen auftreten* (Hypothese 5). Anders als bei Fertigungs- und technischen Berufen wäre bei Dienstleistungsberufen davon auszugehen, dass hier Vorbehalte von Betrieben gegenüber Frauen in der Regel nicht vorhanden sind und daher für die Betriebe die schulische Qualifikation der Bewerbungskandidaten – als Signal für das zu erwartende Leistungspotenzial – das wesentliche Entscheidungskriterium bei der Besetzung der Ausbildungsstellen darstellt.¹

Neben der Prüfung von Hypothesen zur Bedeutung geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Berufswahlentscheidungen für den Zugang in betriebliche Ausbildung wollen wir uns auch damit beschäftigen, wie erfolgreich verschiedene Bewerbungsstrategien von Frauen auf dem Ausbildungsstellenmarkt sind. Deshalb sollen für einen zweiten Analyseteil Annahmen darüber getroffen werden, welches im Hinblick auf den Einmündungserfolg in betriebliche Ausbildung zurzeit *für Frauen die aussichtsreichere Strategie bei der Berufsfindung* ist. Diese Thesen werden nachfolgend ebenfalls auf empirischer Basis geprüft, wobei dann ausschließlich Frauen in die Analysen einbezogen werden.

Für Frauen könnten die Aussichten auf einen Ausbildungsplatz günstiger sein, wenn sie Fertigungs- und technische Berufe anstreben, als wenn sie sich für Dienstleistungsberufe entscheiden (Hypothese 6). Anders als in Dienstleistungsberufen werden die Ausbildungsstellen in Fertigungs- und technischen Berufen weit überwiegend von Männern nachgefragt, d.h. die weibliche Konkurrenz ist gering. Zudem ist ein Teil der gewerblich-technischen Berufe selbst bei Männern weniger beliebt. Dies schafft möglicherweise – trotz eventuell teilweise bestehender Vorbehalte vonseiten der Betriebe – Vorteile für Frauen, die sich entgegen den frauentypischen Präferenzen bei der Ausbildungsplatzsuche auf Fertigungs- oder technische Berufe konzentrieren.

Die Einmündungschancen von Frauen könnten aber auch höher sein, wenn sie sich für stark frauendominierte Berufe interessieren, als wenn sie weniger oder nicht frauendominierte Berufe in Betracht ziehen (Hypothese 7). Hierfür spricht, dass sich Frauen in diesen Berufen weitestgehend nur gegen andere weibliche Mitbewerberinnen durchsetzen müssen, während in den weniger oder nicht frauendominierten Berufen noch relativ starke Konkurrenz durch männliche Bewerber hinzukommt.

1 Zwar gibt es unter den Dienstleistungsberufen eine Reihe weiblich dominierter Berufe, in denen es möglicherweise Vorbehalte von Betrieben gegenüber männlichen Bewerbungskandidaten gibt (vgl. IMDORF 2011). Dies dürfte sich jedoch insgesamt gesehen kaum bemerkbar machen, da sich nur äußerst wenige Männer für solche „frauentypischen“ Berufe interessieren.

4 Methodische Vorgehensweise: Datenbasis und Operationalisierung der Variablen

Die Basis für die Analysen bildet der Datensatz der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010. Hierbei handelt es sich um eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeit (BA) durchgeführte schriftlich-postalische Repräsentativerhebung bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die bei der BA im Berichtsjahr 2009/2010² als Ausbildungsstellenbewerber/-innen gemeldet waren. Aus der Grundgesamtheit aller Bewerber/-innen, die ihren Wohnsitz im Inland hatten, zog die BA eine Zufallsstichprobe von 13.000 Personen, an die der Fragebogen gesandt wurde (Bruttostichprobe). Nach Abschluss der von Anfang Dezember 2010 bis Mitte Februar 2011 dauernden Erhebungsphase lagen 4.621 auswertbare Fragebogen vor (Nettostichprobe). Die Rücklaufquote betrug damit 36%. Die Erhebungsdaten wurden über eine Soll-Ist-Anpassung – nach den Merkmalen Herkunftsregion, Geschlecht und offiziell registrierter Verbleib der Bewerber/-innen – gewichtet und auf die Grundgesamtheit der Bewerber/-innen mit inländischem Wohnsitz hochgerechnet.

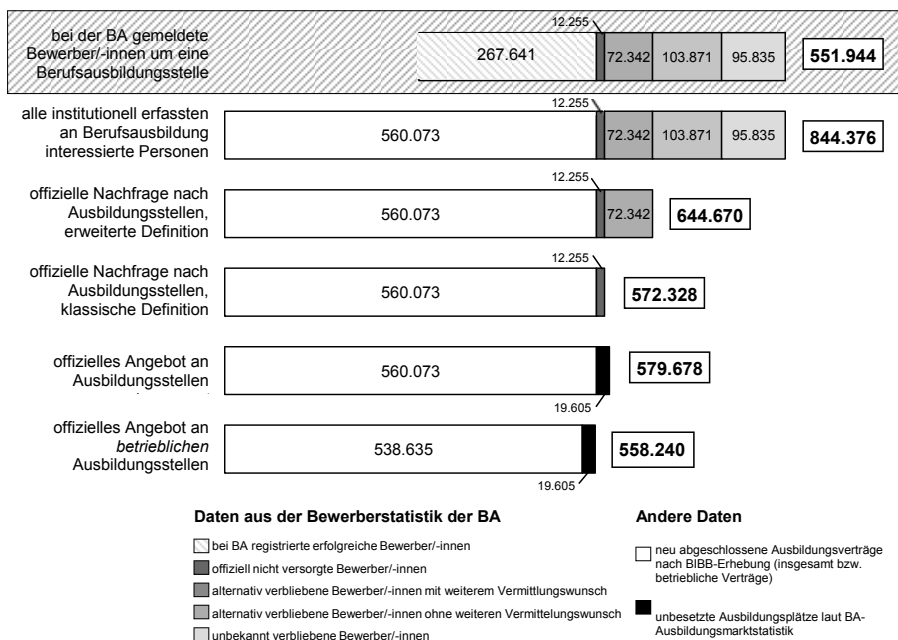
Bei den 552 Tsd. im Berichtsjahr 2009/2010 gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern handelt es sich um Jugendliche, die die Beratungs- und Vermittlungsdienste der BA bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz in Anspruch genommen haben und die nach Einschätzung der BA über die notwendige Ausbildungsreife und Berufseignung verfügten. Der Personenkreis umfasst neben den Bewerberinnen und Bewerbern, die in eine duale Ausbildung einmündeten, auch diejenigen, die in einer Alternative – z.B. Job, Studium, teilqualifizierender Bildungsgang – oder offiziell unbekannt verblieben sind (vgl. Übersicht 1). Nicht enthalten sind jedoch die 292 Tsd. Jugendlichen, die ohne Unterstützung der BA einen Ausbildungsvertrag für eine duale Ausbildung geschlossen haben.³

Die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 bietet verglichen mit anderen Datensätzen trotz des eingeschränkten Personenkreises eine Reihe von Vorteilen. So handelt es sich bei den Bewerberinnen und Bewerbern ausschließlich um ausbildungsreife Jugendliche und aus der Befragung liegen relativ detaillierte Informationen über ihre schulischen Qualifikationen sowie ihr Such- und Bewerbungsverhalten vor. Der entscheidende Vorteil besteht jedoch darin, dass die bei der Ausbildungssuche berücksichtigten Ausbildungsberufe genau erfasst wurden.

In den Auswertungen wird – als abhängige Variable – untersucht, ob es den bei der BA gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern im Verlauf des Berichtsjahres 2009/2010 oder in der Nachvermittlungsphase bis Ende 2010/Anfang 2011 gelungen

2 Das Berichtsjahr der BA dauert jeweils vom 1. Oktober eines Jahres bis zum 30. September des nachfolgenden Jahres.

3 Die bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen stellen somit nur eine Teilgruppe aller ausbildungsinteressierten Jugendlichen dar. Zu unterscheiden sind sie zudem von der Nachfrageseite in der offiziellen Ausbildungsmarktbilanz zum Stichtag 30. September, bei der es sich um eine anders zusammengesetzte Teilgruppe handelt (vgl. Übersicht 1 sowie Ulrich 2012). Jene umfasst ausschließlich Jugendliche, die einen Vertrag für eine duale Ausbildung neu abgeschlossen haben oder die offiziell als unversorgt gelten („klassische“ Nachfrage-Definition) bzw. für die die Vermittlungsbemühungen weiterlaufen („erweiterte“ Nachfrage-Definition).



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, BIBB sowie eigene Berechnungen

Übersicht 1: Zentrale Größen des Ausbildungsstellenmarktes im Vermittlungsjahr 2009/2010 zum Stand 30. September 2010

ist, in eine betriebliche Ausbildung einzumünden und dort bis zum Befragungszeitpunkt zu verbleiben oder ob sie erfolglos geblieben sind.⁴

Um die Bedeutung der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Berufswahlentscheidungen für den Einmündungserfolg prüfen zu können, musste eine Reihe von Variablen gebildet werden. Die zentralen Variablen beziehen sich dabei auf die von den Befragungspersonen genannten BBiG-Berufe⁵, die sie bei ihrer Ausbildungsstellensuche in Betracht gezogen haben – im Folgenden als „*Bewerbungsberufe*“ bezeichnet – und die somit das (vorläufige) Ergebnis ihrer Berufswahlentscheidungen darstellen.⁶

Zu den Bewerbungsberufen wurden vier Variablen gebildet, wobei wie folgt vorgegangen wurde:

- In der Befragung wurde nicht erhoben, ob Bewerber/-innen ihr im Berichtsjahr begonnenes Ausbildungsverhältnis zwischenzeitlich bereits wieder beendet hatten, sie sind hier daher als erfolglos eingestuft.
- In diesen Berufen wird auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) die betriebliche Berufsausbildung durchgeführt.
- Da diese Variablen für die zu prüfenden Hypothesen unverzichtbar sind, konnten in die Analysen nur die Erhebungsfälle eingeschlossen werden, in denen Angaben zu den Bewerbungsberufen vorlagen.

- Das „Anspruchsniveau der Bewerbungsberufe in Relation zum Schulabschluss“ der Befragten wurde in mehreren Schritten ermittelt. Zunächst wurde das Anspruchsniveau der Bewerbungsberufe anhand der berufsspezifischen Verteilung der Auszubildenden nach schulischer Vorbildung (Schulabschluss) festgelegt, hierbei wurden vier Niveaustufen unterschieden.⁷ Da die Befragten größtenteils mehrere Bewerbungsberufe genannt hatten,⁸ war pro Person ein *Durchschnitt* über die Niveaustufen der betreffenden Berufe zu bilden.⁹ Das durchschnittliche Anspruchsniveau der Bewerbungsberufe einer Person wurde dann in Beziehung zum individuellen Schulabschluss gesetzt.
- Als Indikator für die Konkurrenzsituation in den Bewerbungsberufen wurde der „Anteil des betrieblichen Stellenangebots an den Ausbildungsinteressierten“ herangezogen.¹⁰ Dieser Anteil wurde wiederum zunächst für die einzelnen Berufe ermittelt. Anschließend wurde auch hier pro Person eine Durchschnittsbildung über die angegebenen Bewerbungsberufe vorgenommen.¹¹
- Um danach differenzieren zu können, ob in die Suchaktivitäten einer Bewerberin/eines Bewerbers überwiegend Fertigungs- und technische Berufe oder hauptsächlich Dienstleistungsberufe einbezogen waren, musste die Art der Bewerbungsberufe bestimmt werden. Dies geschah über eine Zuordnung der Berufe zu Berufsbereichen gemäß der StBA-Klassifizierung 1992.¹²
- Zudem sollten in den Analysen die weiblichen Bewerberinnen danach unterschieden werden, ob sie sich überwiegend für stark frauendominierte Berufe interessiert hatten oder nicht. Eine entsprechende Klassifizierung der Berufe erfolgte anhand der berufsspezifischen Geschlechtsverteilung der Auszubildenden.¹³ Bei einem ermittelten Frauenanteil von mindestens 90 % wurden die Bewerbungsberufe als stark frauendominiert eingestuft.

Einen weiteren wichtigen Stellenwert für die Auswertungen hat die individuelle schulische Qualifikation der Bewerber/-innen. Diese wird über die Art ihres Schul-

7 Zugrunde gelegt wurde die Berufsbildungsstatistik zum 31.12.2009, die für die neuabgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse die Auszubildendenzahlen pro Beruf differenziert nach Schulabschlüssen enthält (STATISTISCHES BUNDESAMT 2010). Die Aufteilung der Berufe je nach Auszubildendenanteil 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: 285).

8 Pro Befragten waren maximal 11 Bewerbungsberufe zu berücksichtigen.

9 Berechnet wurde das ungewichtete arithmetische Mittel.

10 Die Zahl der angebotenen betrieblichen Ausbildungsstellen pro Beruf konnte der BIBB-Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09.2010 (besetzte Ausbildungsplätze) sowie der BA-Ausbildungsmarktstatistik 2009/2010 (unbesetzte Ausbildungsplätze) entnommen werden. Die Zahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen wurde wie folgt ermittelt: Zur Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (lt. BIBB-Erhebung) wurde die Differenz aus der Zahl der Bewerber/-innen insgesamt und der Zahl der in Ausbildung eingemündeten Bewerber/-innen (lt. BA-Statistik) addiert, vgl. hierzu Ulrich (2012). Da in der offiziellen BA-Statistik die betreffenden Angaben nicht in berufsspezifischer Differenzierung vorliegen, wurde von der BA eine Sonderauswertung zur Bewerberzahl in den einzelnen Berufen sowie zur Zahl der in die jeweiligen Berufe eingemündeten Bewerber/-innen zur Verfügung gestellt.

11 Hier wurde ebenfalls das ungewichtete arithmetische Mittel berechnet.

12 Die wenigen landwirtschaftlichen Berufe wurden den Fertigungs- und technischen Berufen zugeordnet, da hierfür keine gesonderte Kategorie gebildet werden konnte.

13 Dabei wurden wiederum die Zahlen der neuabgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse pro Beruf aus der Berufsbildungsstatistik zum 31.12.2009 zugrunde gelegt (STATISTISCHES BUNDESAMT 2010).

abschlusses sowie ihre Mathematiknote und Deutschnote auf dem letzten Schulzeugnis berücksichtigt.

Über das Merkmal Geschlecht hinaus werden in die Analysen vielfältige weitere Variablen einbezogen. Es handelt sich dabei entweder um Merkmale, deren Bedeutung für den Einmündungserfolg in betriebliche Ausbildung in anderen Studien bereits nachgewiesen wurde (BEICHT 2011, ULRICH 2011) oder deren Relevanz naheliegt. Sie haben hier lediglich die Funktion von *Kontrollvariablen*. Aufgenommen werden zum einen die beiden soziodemografischen Merkmale „Migrationsstatus“¹⁴ und „Alter“ der Bewerber/-innen. Es ist bekannt, dass sich sowohl ein Migrationshintergrund als auch ein höheres Alter von Bewerberinnen und Bewerbern hemmend auf die Übergangswahrscheinlichkeit auswirken. Zum anderen werden wichtige Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses berücksichtigt. So hat sich ein Teil der Befragten bei der Ausbildungsstellensuche nicht ausschließlich auf BBiG-Berufe konzentriert, sondern explizit auch andere Ausbildungsgänge in Betracht gezogen, wie Schulberufe oder Studiengänge, was die Einmündungswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung mindern dürfte. Viele Bewerber/-innen haben sich mit schriftlichen Bewerbungen in mehreren Berufen beruflich flexibel gezeigt und damit ihre Aussichten möglicherweise erhöht. Gleiches gilt für diejenigen, die in räumlicher Hinsicht flexibel waren, d.h. mit überregionalen Bewerbungen bei Betrieben, die mehr als 100 km von ihrem Wohnort entfernten lagen. Wurde vorher eine betriebliche Einstiegsqualifizierung absolviert, so könnte sich dies positiv auswirken, da relativ viele Betriebe die Teilnehmenden anschließend in eine Ausbildung übernehmen. Für sogenannte Altbewerber/-innen, die sich bereits für ein früheres Ausbildungsjahr beworben haben, sind geringere Einmündungschancen in betriebliche Ausbildung nachgewiesen. Schließlich stellt noch die allgemeine Konkurrenzsituation auf dem regionalen Ausbildungsstellenmarkt einen entscheidenden Faktor für die Einmündungswahrscheinlichkeit dar, der zu berücksichtigen ist. Sie wurde über den „Anteil des betrieblichen Stellenangebots an den Ausbildungsinteressierten in der Wohnregion (Arbeitsagenturbezirk)“ der Befragten operationalisiert.¹⁵

5 Ergebnisse zu den Einmündungschancen von Ausbildungsstellenbewerberinnen in betriebliche Berufsausbildung

Welche geschlechtsspezifischen Unterschiede es hinsichtlich der Verteilung der Schulabschlüsse und hinsichtlich der Einmündungsquoten der Bewerber/-innen in betriebliche Ausbildung gibt, zeigt Übersicht 2. Aus dieser bivariaten Betrachtung geht hervor, dass die bekannten schlechteren Einmündungschancen von Frauen in betriebliche Ausbildung nicht mit schlechteren Schulabschlüssen in Verbindung

14 Der Migrationsstatus wurde wie folgt operationalisiert: Bewerber/-innen, die in Deutschland geboren sind und alleine die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und ausschließlich Deutsch als Muttersprache gelernt haben, gelten als Deutsche ohne Migrationshintergrund; für alle anderen wird von einem Migrationshintergrund ausgegangen.

15 Die Zahl der auf Arbeitsagenturebene vorhandenen betrieblichen Ausbildungsstellenangebote sowie die jeweilige Zahl der institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten wurden auf Grundlage der BIBB-Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09.2010 sowie der BA-Ausbildungsmarktstatistik 2009/2010 ermittelt, welche die benötigten Angaben in der Differenzierung nach Arbeitsagenturen enthalten (vgl. hierzu auch ULRICH 2012).

stehen. Frauen haben im Gegenteil deutlich bessere Schulabschlüsse als Männer. Besonders ausgeprägt sind die Abweichungen in den Übergangschancen von Männern und Frauen, wenn maximal ein Hauptschulabschluss vorhanden ist. Aber auch bei einem mittleren Schulabschluss sind Frauen bei der Ausbildungsstellensuche längst nicht so erfolgreich wie Männer. Nur bei einer höheren Schulbildung fallen die Übergangsquoten von Frauen günstiger als die von Männern aus.

Schulabschluss	Verteilung der Bewerber/-innen in %		Einmündungsquote in %	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
maximal Hauptschulabschluss	28,4	40,6	18,6	30,4
mittlerer Schulabschluss	54,5	49,0	40,7	49,0
(Fach-)Hochschulreife	17,1	10,4	54,6	51,5
Insgesamt	100,0	100,0	36,8	41,7

Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2009/2010, für die Informationen zu den im Such- und Bewerbungsprozess in Betracht gezogenen Berufen vorlagen (gewichtete Ergebnisse, ungewichtete Fallzahl: 3.669)

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010

Übersicht 2: Einmündungsquoten der Bewerber/-innen in betriebliche Berufsausbildung nach Geschlecht und Schulabschlüssen (Anteile in Prozent)

Sind diese Unterschiede in den Einmündungswahrscheinlichkeiten darauf zurückzuführen, dass sich Frauen für andere Berufe entscheiden als Männer? Dies soll im Folgenden anhand von binären logistischen Regressionsmodellen untersucht werden. Geprüft werden dabei die in Abschnitt 3 dargelegten Hypothesen zur Bedeutung der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Berufswahlentscheidungen für die Zugangschancen zu betrieblicher Berufsausbildung.¹⁶

In Modell 1 sind die schulischen Qualifikationen (Schulabschluss und Schulnoten) der Bewerber/-innen und das durchschnittliche Anspruchsniveau der Bewerbungsbetriebe in Relation zum Schulabschluss berücksichtigt (vgl. Übersicht 3).¹⁷ Hier zeigt sich zum einen, dass die Einmündungschancen umso höher sind, je besser der Schulabschluss und die Schulnoten ausfallen, was ein seit langem bekanntes Ergebnis darstellt. Zum anderen wird deutlich, dass es den Übergang in Ausbildung erschwert, wenn der Schulabschluss niedriger ist, als es in den angestrebten Berufen üblicherweise erwartet wird; umgekehrt ist es von Vorteil, wenn der Schulabschluss über den üblichen beruflichen Anforderungen liegt. Entscheidend ist jedoch, dass auch unter Kontrolle von schulischer Qualifikation und Anspruchsniveau der Bewerber/-innen

¹⁶ Die Verteilungen aller in die Regressionsmodelle einbezogenen Variablen – insgesamt und differenziert nach Geschlecht – sind in Übersicht 5 im Anhang ausgewiesen. Sie beziehen sich ausschließlich auf die Erhebungsfälle, die in die Analysen eingegangen sind. Rund ein Fünftel der gesamten Erhebungsfälle konnte wegen fehlender Angaben insbesondere in Bezug auf die Bewerbungsbetriebe nicht berücksichtigt werden. Daher treten hier leichte Abweichungen gegenüber anderen veröffentlichten Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 auf.

¹⁷ Nicht weiter eingegangen wird im Folgenden auf die Einflüsse, die von den als Kontrollvariablen in die Modelle aufgenommenen Merkmalen ausgehen.

Einflussgrößen	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Bewerbungsberufe			
• durchschnittliches Anspruchsniveau der Bewerbungsberufe (Ref.: passend für eigenen Schulabschluss) eher zu hoch für eigenen Schulabschluss eher zu niedrig für eigenen Schulabschluss	,737** 1,325*	,743* 1,317*	,783* 1,261*
• Konkurrenzsituation: durchschnittlicher Anteil des betrieblichen Stellenangebots an den Ausbildungsinteressierten in den Bewerbungsberufen (Ref.: unter 50 %)			
50 % bis unter 60 %		1,666***	1,675***
60 % bis unter 70 %		1,982***	1,974***
70 % bis unter 80 %		2,634***	2,574***
80 % und mehr		2,699***	2,638***
• Art der Bewerbungsberufe (Ref.: mindestens zur Hälfte Dienstleistungsberufe) mehr als die Hälfte Fertigungs- oder technische Berufe			1,318**
Individuelle schulische Qualifikation			
• Schulabschluss (Ref.: maximal Hauptschulabschluss) mittlerer Schulabschluss (Fach-)Hochschulreife	1,924*** 3,147***	1,839*** 2,969***	1,956*** 3,354***
• letzte Mathematiknote (Ref.: ausreichend oder schlechter) befriedigend sehr gut oder gut	1,501*** 1,996***	1,466*** 1,900***	1,454*** 1,851***
• letzte Deutschnote (Ref.: ausreichend oder schlechter) befriedigend sehr gut oder gut	1,720*** 1,869***	1,747*** 1,918***	1,759*** 1,958***
Soziodemografische Merkmale			
• Geschlecht (Ref.: männlich) weiblich	,712***	,787**	,884
• Migrationsstatus (Ref.: ohne Migrationshintergrund) mit Migrationshintergrund	,614***	,588***	,594***
• Alter (Ref.: bis 20 Jahre) ab 21 Jahre	,556***	,574***	,583***
Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses			
• auch andere Ausbildungsgänge als BBiG-Berufe in Betracht gezogen (Ref.: trifft nicht zu) trifft zu	,580***	,611***	,612***
• schriftlich für mehrere Berufe beworben (Ref.: trifft nicht zu) trifft zu	1,859***	1,690***	1,697***
• auch überregional beworben (Ref.: trifft nicht zu) trifft zu	,934	,964	,962
• betriebliche Einstiegsqualifizierung absolviert (Ref.: trifft nicht zu) trifft zu	1,785***	1,880***	1,869***
• bereits für ein früheres Ausbildungsjahr beworben (Ref.: trifft nicht zu) trifft zu	,700***	,716***	,725***
Konkurrenzsituation auf dem regionalen Ausbildungsmarkt			
• Anteil des betrieblichen Stellenangebots an den Ausbildungsinteressierten in der Wohnregion (Ref.: unter 50 %)			
50 % bis unter 60 %	1,075	1,072	1,073
60 % bis unter 70 %	1,541**	1,538**	1,534**
70 % bis unter 80 %	2,367***	2,312***	2,327***
80 % und mehr	4,422***	4,236***	4,336***
Nagelkerkes R-Quadrat	,224	,244	,246
Stichprobengröße	3.669	3.669	3.669

Signifikanzniveau: * p < ,100 * p < ,050 ** p < ,010 *** p < ,001 (zweiseitige Tests)

Erläuterung: Die Exponentialkoeffizienten e^b geben an, welchen Einfluss die verschiedenen Variablen auf die Einmündung in betriebliche Ausbildung haben. Werte größer als 1 weisen auf eine verglichen mit der jeweiligen Referenzgruppe höhere Chance hin, Werte kleiner als 1 auf eine geringere. Auch das Ausmaß der Chancenveränderung lässt sich bei kategorialen Variablen ablesen: Der Exponentialkoeffizient gibt den Faktor wieder, um den die Einflussgröße die Chance – d.h. das **Wahrscheinlichkeitsverhältnis** (p/q) zwischen Einmündung (p) und keine Einmündung (q) – im Vergleich zur Referenzgruppe verändert. Bei einem Koeffizienten von $e^b = 1,924$ erhöht sich beispielsweise die Chance um 92,4 % ($= (1,924 - 1) \cdot 100$), bei Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2009/2010, für die Informationen zu den im Such- und Bewerbungs-

Übersicht 3: Einflüsse auf die Einmündungschancen in betriebliche Berufsausbildung insgesamt – Ergebnisse von binären logistischen Regressionen (Exponentialkoeffizienten e^b)

berufliche Übergangschancen von Frauen signifikant niedriger sind. Somit ist die Ausgangshypothese (Hypothese 1) widerlegt, in der von gleichen Chancen für Frauen und Männer ausgegangen worden ist, sofern sie über die gleichen Schulabschlüsse verfügen und diese den Anforderungen der angestrebten Berufe entsprechen.

In Modell 2 ist zusätzlich die Konkurrenzsituation in den Bewerbungsberufen einbezogen. Diese hat beträchtlichen Einfluss auf die Chance, in betriebliche Ausbildung einzumünden, wie aus den Ergebnissen hervorgeht. Stehen in den angestrebten Berufen allen Ausbildungsinteressierten vergleichsweise viele betriebliche Stellenangebote gegenüber, so sind die Aussichten auf einen Ausbildungsplatz erheblich höher als bei einer sehr ungünstigen Relation. Dennoch bleiben auch nach diesem Modell für Frauen signifikant niedrigere Übergangschancen bestehen. Diese lassen sich folglich *nicht* durch eine schärfere Konkurrenz in den von Frauen nachgefragten Berufen erklären. Damit hat sich die in Hypothese 2 formulierte Annahme nicht bestätigt.¹⁸

Modell 3 berücksichtigt darüber hinaus, welche Art von Berufen – Fertigungs- und technische Berufe bzw. Dienstleistungsberufe – die Bewerber/-innen bei der Ausbildungsstellensuche favorisiert haben. Hierbei wird deutlich, dass die Erfolgchancen höher sind, wenn hauptsächlich Fertigungs- oder technische Berufe in Betracht gezogen werden. Nach diesem Modell sind die Chancen von Frauen zwar immer noch etwas niedriger, jedoch nicht mehr signifikant. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass die geringeren Einmündungschancen von Frauen in betriebliche Ausbildung damit zusammenhängen, dass sie aufgrund ihrer ausgeprägten Bevorzugung der Dienstleistungsberufe das umfangreiche Ausbildungsplatzangebot in Fertigungs- und technischen Berufen weitgehend allein den Männern überlassen, wie in Hypothese 3 angenommen.

Für Modell 4 wird die Betrachtung eingegrenzt auf die Bewerber/-innen, die sich bei ihrer Ausbildungsplatzsuche überwiegend für Fertigungs- oder technische Berufe interessiert haben (vgl. Übersicht 4). Nun zeigen sich wiederum signifikant niedrigere Übergangschancen für Frauen. Dies kann als Hinweis dafür verstanden werden, dass Betriebe bei der Besetzung von gewerblich-technischen Ausbildungsstellen tatsächlich aufgrund von Vorbehalten gegenüber Frauen vorzugsweise Männer berücksichtigen, womit sich Hypothese 4 bestätigen würde.

Bei Modell 5 erfolgt umgekehrt eine Beschränkung auf die Bewerber/-innen, die hauptsächlich Dienstleistungsberufe angestrebt haben. Hier sind *keine* Unterschiede in den Erfolgchancen von Frauen und Männern nachweisbar. Dies entspricht der in Hypothese 5 formulierten Annahme, dass für die Betriebe in diesen Berufen keine Vorbehalte gegenüber Frauen existieren und die schulischen Qualifikationen das wichtigste Entscheidungskriterium bei der Bewerberauswahl darstellen.

Aus diesen Befunden geht noch nicht hervor, welches momentan für Frauen im Hinblick auf ihre Einmündungschancen in betriebliche Ausbildung eine besonders erfolgversprechende Strategie bei der Berufsfindung ist. Dies wird nun anhand von zwei Regressionsmodellen geprüft, bei denen ausschließlich weibliche Bewerberinnen einbezogen wurden (vgl. Übersicht 4).

18 Hypothese 2 hätte sich bestätigt, wenn unter Kontrolle der Konkurrenzsituation in den Bewerbungsberufen kein signifikant negativer Effekt eines weiblichen Geschlechts mehr nachweisbar gewesen wäre.

Einflussgrößen	mit überwiegendem Interesse an Fertigungs- /technischen Berufen	ohne überwiegendem Interesse an Fertigungs- /technischen Berufen	ausschließlich weibliche Bewerberinnen	
	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
Bewerbungsberufe				
• durchschnittliches Anspruchsniveau der Bewerbungsberufe (Ref.: passend für eigenen Schulabschluss) eher zu hoch für eigenen Schulabschluss eher zu niedrig für eigenen Schulabschluss	1,071 1,024	,696* 1,411*	,717* 1,401*	,737* 1,369*
• Konkurrenzsituation: durchschnittlicher Anteil des betrieblichen Stellenangebots an den Ausbildungsinteressierten in den Bewerbungsberufen (Ref.: unter 50 %)				
50 % bis unter 60 %	1,675 [†]	1,664**	1,873***	1,878***
60 % bis unter 70 %	2,247**	1,837***	2,013***	2,005***
70 % bis unter 80 %	2,827***	2,315***	2,520***	2,512***
80 % und mehr	2,541**	2,456***	3,027***	2,775***
• Fertigungs- oder technische Berufe unter den Bewerbungsberufen (Ref.: maximal die Hälfte) mehr als die Hälfte			,816	
• stark frauendominierte Berufe unter den Bewerbungsberufen (Ref.: maximal die Hälfte) mehr als die Hälfte				1,336*
Individuelle schulische Qualifikation				
• Schulabschluss (Ref.: maximal Hauptschulabschluss) mittlerer Schulabschluss (Fach-)Hochschulreife	2,529*** 2,728*	1,798*** 3,167***	2,087*** 3,444***	2,168*** 3,799***
• letzte Mathematiknote (Ref.: ausreichend oder schlechter) befriedigend sehr gut oder gut	1,813*** 2,268***	1,288* 1,636***	1,089 1,398*	1,106 1,433*
• letzte Deutschnote (Ref.: ausreichend oder schlechter) befriedigend sehr gut oder gut	1,895*** 1,856**	1,729*** 2,034***	1,880*** 2,323***	1,897*** 2,331***
Soziodemografische Merkmale				
• Geschlecht (Ref.: männlich) weiblich	,540*	,992		
• Migrationsstatus (Ref.: ohne Migrationshintergrund) mit Migrationshintergrund	,532***	,607***	,636***	,637***
• Alter (Ref.: bis 20 Jahre) ab 21 Jahre	,422***	,648**	,706*	,705*
Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses				
• auch andere Berufe/Ausbildungsgänge als BBiG- Berufe in Betracht gezogen (Ref.: trifft nicht zu) trifft zu	,776	,569***	,538***	,518***
• schriftlich für mehrere Berufe beworben (Ref.: trifft nicht zu) trifft zu	1,521**	1,787***	1,731***	1,781***
• auch überregional beworben (Ref.: trifft nicht zu) trifft zu	,868	1,040	1,144	1,146
• betriebliche Einstiegsqualifizierung absolviert (Ref.: trifft nicht zu) trifft zu	1,539	2,108***	1,852*	1,835*
• bereits für ein früheres Ausbildungsjahr beworben (Ref.: trifft nicht zu) trifft zu	,618**	,779*	,685**	,690**
Konkurrenzsituation auf dem regionalen Ausbildungsmarkt				
• Anteil des betrieblichen Stellenangebots an den Ausbildungsinteressierten in der Wohnregion (Ref.: unter 50 %)				
50 % bis unter 60 %	,717	1,309	1,486 [†]	1,470 [†]
60 % bis unter 70 %	1,251	1,741**	1,935**	1,924**
70 % bis unter 80 %	1,784*	2,734***	2,974***	2,939***
80 % und mehr	4,019**	4,836***	6,063***	6,077***
Nagelkerkes R-Quadrat	,294	,233	,252	,250
Stichprobengröße	1.234	2.435	1.799	1.799

Signifikanzniveau: [†] p < ,100 * p < ,050 ** p < ,010 *** p < ,001 (zweiseitige Tests)

Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2009/2010, für die Informationen zu den im Such- und Bewerbungsprozess in Betracht gezogenen Berufen vorlagen

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010

Übersicht 4: Einflüsse auf die Einmündungschancen in betriebliche Berufsausbildung in den Gruppen der Bewerber/-innen *mit* bzw. *ohne* überwiegendem Interesse an Fertigungs- und technischen Berufen sowie in der Gruppe der weiblichen Bewerberinnen – Ergebnisse von binären logistischen Regressionen (Exponentialkoeffizienten e^β)

In Modell 6 geht es um die Frage, ob es für Frauen von Vorteil ist, sich bei der Ausbildungsstellensuche entgegen der frauentypischen Präferenz für Dienstleistungsberufe auf Fertigungs- und technische Berufe zu konzentrieren. Aus den

Ergebnissen geht hervor, dass die Erfolgchancen der (wenigen) Frauen, die sich überwiegend für Fertigungs- oder technische Berufe interessieren, keinesfalls größer sind, sondern eher noch geringer.¹⁹ Hypothese 6, in der von besseren Chancen ausgegangen wurde, trifft somit nicht zu.

Demgegenüber wird mit Modell 7 geprüft, ob es für Frauen vorteilhaft ist, stark frauendominierte Berufe anzustreben. Es zeigt sich, dass bei hauptsächlichem Interesse für besonders frauentypische Berufe die Einmündungschancen tatsächlich signifikant höher sind, als wenn Frauen vor allem Berufe in Betracht ziehen, die weniger bzw. nicht frauendominiert sind. Dies steht in Einklang mit Hypothese 7, in der angenommen wurde, dass in den frauendominierten Berufen die nahezu fehlende männliche Konkurrenz Frauen den Zugang zu einem betrieblichen Ausbildungsplatz erleichtert.

6 Fazit

In diesem Aufsatz wurde untersucht, inwieweit schlechtere Einmündungschancen in betriebliche Berufsausbildung von Frauen gegenüber Männern auf geschlechtsspezifische berufliche Aspekte zurückgeführt werden können. Es konnte nachgewiesen werden, dass die schlechteren Einmündungschancen von Frauen wesentlich mit ihren spezifischen beruflichen Präferenzen erklärt werden können. Männer bewerben sich wesentlich stärker als Frauen auch auf Fertigungs- und technische Berufe, in denen die Übergangschancen generell besser sind. Berücksichtigt man in den von uns durchgeführten statistischen Analysen diesen Sachverhalt, so zeigen sich keine Unterschiede mehr in den Einmündungschancen von Männern und Frauen. Allerdings gibt es deutliche Hinweise darauf, dass die wenigen Frauen, die eine Präferenz für gewerblich-technische Berufe bekunden, von den Betrieben gegenüber Männern benachteiligt werden. In den Dienstleistungsberufen gibt es dagegen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Übergang in betriebliche Ausbildung.

Vergleicht man unter den Frauen die Einmündungschancen derjenigen, die eine Ausbildung in Fertigungs- oder technischen Berufen anstreben mit denjenigen, die sich für eine Ausbildung in stark frauendominierten Berufen interessieren, so erweist sich eine Bewerbung in diesem Segment als die erfolgversprechendere Strategie. Dies bedeutet, dass das engere Berufswahlspektrum von Frauen und die nur geringe Affinität zu technischen Berufen zwar statistisch die schlechteren Einmündungschancen erklären können. Es wäre aber verfehlt, hieraus für Frauen die generelle Empfehlung abzuleiten, sich beruflich umzuorientieren.

Unsere Analyse liefert deutliche Belege dafür, dass Frauen mit Interesse an einem technischen Beruf immer noch mit Vorbehalten von Seiten der Betriebe zu kämpfen haben. Eine Ausweitung des Berufsspektrums bei der Berufsfindung könnte für Frauen die Einmündungschancen zwar grundsätzlich verbessern, gleichzeitig wäre aber auch ein Abbau von Vorbehalten in den Betrieben erforderlich. Nur dann

¹⁹ Zwar ist das Ergebnis nicht signifikant, was jedoch wahrscheinlich mit der geringen Fallzahl zusammenhängt.

könnte Frauen das Ergreifen eines geschlechtsatypischen Berufs angeraten werden, wie es aktuellen bildungspolitischen Bestrebungen entspricht (BMFSFJ 2011). Insofern ist eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe auch weiterhin, nicht nur Frauen zu überzeugen, dass Männerberufe für sie eine interessante Perspektive bieten können, sondern es müssen auch die noch bestehenden Benachteiligungen von Frauen beim Zugang zu diesen Berufen beseitigt werden.

Literatur

- ACHATZ, JULIANE: Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: ABRAHAM, MARTIN; HINZ, THOMAS (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
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld 2010
- BECK-GERNSHEIM, ELISABETH: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt/M. 1976
- BEICHT, URSULA: Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungssuchens geringere Erfolgsaussichten. BIBB-Analyse der Einmündungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern differenziert nach Herkunftsregionen. Bielefeld 2011
- BEICHT, URSULA; GRANATO, MONA: Chancen und Risiken am Übergang von der Schule zur Ausbildung. Verlieren junge Frauen hier ihre Bildungsvorteile? Und verschärfen sich die Nachteile für Jugendliche mit Migrationshintergrund? In: MARIA ICKING IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER HEINRICH-BÖLL-STIFTUNG UND DER HEINRICH-BÖLL-STIFTUNG NORDRHEIN-WESTFALEN (Hrsg.): Die berufliche Bildung der Zukunft. Berlin 2011, S. 37–58
- BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (Hrsg.): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin 2011
- GRANATO, MONA; DEGEN, ULRICH (Hrsg.): Berufliche Bildung von Frauen. Bielefeld 2006
- HALL, ANJA: Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland. Bielefeld 2011
- HEINTZ, BETTINA U. a.: Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt/M. 1997
- IMDORF, CHRISTIAN: Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Wiesbaden 2005
- IMDORF, CHRISTIAN: 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.
- KROLL, STEPHAN: A 5.2 Quantitative Entwicklung der vollqualifizierenden Berufsausbildung an Berufsfachschulen (Schuljahr 2009/2010). In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Bonn 2011a, S. 206–215
- KROLL, STEPHAN: A 5.3 Ausbildung in Sozial- und Gesundheitsberufen. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Bonn 2011b, S. 213–215
- KRÜGER, HELGA: Ungleichheit und Lebensverlauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. In: HEINTZ, BETTINA (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 41. 2001, S. 512–537

- KRÜGER, HELGA: Berufliche Bildung. Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage. In: Berliner Journal für Soziologie (2003) 4, S. 497–510
- KRÜGER, HELGA: Der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung am Beispiel der beruflichen Bildung. In: PAUL-KOHLHOFF, ANGELA (Hrsg.): Berufsbildung und Geschlechterverhältnis. Bielefeld 2004, S. 17–33
- NISSEN, URSULA; KEDDI, BARBARA; PFEIL, PATRICIA: Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde. Opladen 2003
- OPP, KARL-DIETER: Kausalität als Gegenstand der Sozialwissenschaften und der multivariaten Statistik. In: WOLF, CHRISTOF; BEST, HENNING (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden 2010, S. 9–38.
- PAUL-KOHLHOFF, ANGELA (Hrsg.): Berufsbildung und Geschlechterverhältnis. 13. Hochschultage Berufliche Bildung 2004. Bielefeld 2004
- PROJEKTGRUPPE GIB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft Berlin 2010
- PUHLMANN, ANGELIKA: Welche Rolle spielt das Geschlecht bei der Berufswahl? In: GRANATO, MONA; DEGEN, ULRICH (Hrsg.): Berufliche Bildung von Frauen. Bielefeld 2006
- SCHANDOCK, MANUEL; DORAU, RALF: Übergang von Ausbildung in Beschäftigung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, S. 265–270
- SOLGA, HEIKE; KONIETZKA, DIRK: Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes: Ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus? In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, 26 (2000) 1, S. 111–147
- SPENCE, MICHAEL: Job market signaling. In: The quarterly journal of economics, 87 (1973) 3, S. 355–374
- STATISTISCHES BUNDESAMT: Bildung und Kultur. Berufliche Bildung. Fachserie 11. Reihe 3. Wiesbaden 2010
- THUROW, LESTER C.: Generating inequality. New York 1975
- UHLY, ALEXANDRA: A 4.2 Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse zum 31. Dezember. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Bonn 2011a, S. 112–121
- UHLY, ALEXANDRA: A 4.4 Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Bonn 2011b, S. 136–147
- ULRICH, JOACHIM G.: Übergangsverläufe aus Risikogruppen. Aktuelle Ergebnisse aus der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010. In: *bwp@Spezial* 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Ziel- und Risikogruppen im Übergangssystem (Workshop 15) hrsg. v. Münk, D./Schmidt, C. (2011)
- ULRICH, JOACHIM G.: Indikatoren zu den Verhältnissen auf dem Ausbildungsstellenmarkt. In: DIONISIUS, REGINA; LISSEK, NICOLE; SCHIER, FRIEDEL (Hrsg.): Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick. Bonn 2012, S. 48–65
- ZYBELL, UTA: Berufsorientierung, Geschlecht und Moral. Kolloquien im BIBB. Heft 5. Bonn 2005

Anschrift der Autoren: Ursula Beicht, Bundesinstitut für Berufsbildung, Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, beicht@bibb.de

Dr. Günter Walden, Bundesinstitut für Berufsbildung, Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, walden@bibb.de

Anhang

Variablen	Frauen	Männer	Bewerber/-innen insgesamt
Bewerbungsberufe			
• durchschnittliches Anspruchsniveau der Bewerbungsberufe: passend für eigenen Schulabschluss	61,4	63,5	62,5
eher zu hoch für eigenen Schulabschluss	23,9	23,6	23,7
eher zu niedrig für eigenen Schulabschluss	14,7	13,0	13,7
• Konkurrenzsituation: durchschnittlicher Anteil des betrieblichen Stellenangebots an den Ausbildungsinteressierten in den Bewerbungsberufen: unter 50 %	24,2	11,7	17,4
50 % bis unter 60 %	24,7	22,2	23,3
60 % bis unter 70 %	29,3	35,4	32,6
70 % bis unter 80 %	15,9	20,7	18,5
80 % und mehr	5,8	10,0	8,1
• Art der Bewerbungsberufe: mindestens zur Hälfte Dienstleistungsberufe	91,6	42,9	65,2
mehr als die Hälfte Fertigungs-, technische oder landwirtschaftliche Berufe	8,4	57,1	34,8
• stark frauendominierte Berufe unter den Bewerbungsberufen: maximal die Hälfte mehr als die Hälfte	79,3 20,7	- -	- -
Individuelle schulische Qualifikation			
• Schulabschluss: maximal Hauptschulabschluss	28,4	40,6	35,0
mittlerer Schulabschluss	54,5	49,0	51,5
(Fach-)Hochschulreife	17,1	10,4	13,5
• letzte Mathematiknote: ausreichend oder schlechter	39,8	33,9	36,6
befriedigend	36,3	39,3	37,9
sehr gut oder gut	23,8	26,8	25,4
• letzte Deutschnote: ausreichend oder schlechter	18,6	28,7	24,1
befriedigend	48,5	52,5	50,7
sehr gut oder gut	32,9	18,8	25,2
Soziodemografische Merkmale			
• Geschlecht: männlich			54,2
weiblich			45,8
• Migrationshintergrund: ohne mit Migrationshintergrund	72,4	73,6	73,0
	27,6	26,4	27,0
• Alter: bis 20 Jahre	79,7	80,6	80,2
ab 21 Jahre	20,3	19,4	19,8
Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses			
• auch andere Berufe/Ausbildungsgänge in Betracht gezogen: trifft nicht zu	74,2	87,8	81,6
trifft zu	25,8	12,2	18,4
• schriftlich für mehrere Berufe beworben: trifft nicht zu	41,7	41,2	41,4
trifft zu	58,3	58,8	58,6
• auch überregional beworben: trifft nicht zu	80,6	85,8	83,4
trifft zu	19,4	14,2	16,6
• betriebliche Einstiegsqualifizierung absolviert: trifft nicht zu	94,9	94,0	94,4
trifft zu	5,1	6,0	5,6
• bereits für ein früheres Ausbildungsjahr beworben trifft nicht zu	57,2	63,0	60,3
trifft zu	42,8	37,0	39,7
Konkurrenzsituation auf dem regionalen Ausbildungsmarkt			
• Anteil des betrieblichen Stellenangebots an den Ausbildungsinteressierten in der Wohnregion: 50 % bis unter 60 %	10,3	10,2	10,2
50 % bis unter 60 %	31,7	28,1	29,8
60 % bis unter 70 %	35,5	39,2	37,5
70 % bis unter 80 %	20,0	19,7	19,9
80 % und mehr	2,5	2,7	2,6

Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2009/2010, für die Informationen zu den im Such- und Bewerbungsprozess in Betracht gezogenen Berufen vorlagen (gewichtete Ergebnisse, ungewichtete Fallzahl: 3.669)

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010

Übersicht 5: Verteilung der Variablen insgesamt und nach Geschlecht der Bewerber/-innen (in Prozent)