

Unterschiedliche Berufsinteressen als Einflussfaktor für die Einmündungschancen in betriebliche Ausbildung? Ein Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund

Ursula Beicht · Günter Walden

Online publiziert: 10. Dezember 2015
© Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2015

Zusammenfassung Wie zahlreiche Studien zum Übergang in Berufsausbildung ergaben, sind in Deutschland die Chancen der Einmündung in betriebliche Berufsausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund deutlich schlechter als für diejenigen ohne Migrationshintergrund. In diesem Beitrag wird untersucht, inwieweit möglicherweise voneinander abweichende Berufsinteressen die Unterschiede in den Einmündungschancen erklären können. Da die beruflichen Präferenzen nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt sind, wird bei den Analysen zwischen männlichen und weiblichen Migranten sowie Männern und Frauen ohne Migrationshintergrund unterschieden. Die Datenbasis bilden die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) in den Jahren 2010 und 2012 durchgeführten repräsentativen Befragungen von gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern (BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 und 2012). Hinsichtlich abweichender beruflicher Interessen ergibt sich, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund deutlich stärker Dienstleistungsberufe anstreben als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Dies gilt gleichermaßen für Männer und Frauen. Die Analysen zeigen allerdings, dass schlechtere Einmündungschancen für Migranten in betriebliche Ausbildung auch dann bestehen bleiben, wenn die Unterschiedlichkeit der Berufspräferenzen berücksichtigt wird. Unterschiedliche Einmündungschancen von Männern und Frauen lassen sich dagegen – sowohl bei Migranten als auch bei Nicht-Migranten – klar auf voneinander abweichende berufliche Interessen zurückführen.

Different career interests as a factor influencing chances of transition into in-company vocational training? A comparison of male and female young people with and without migration backgrounds

Abstract Numerous past studies dealing with the transition into initial vocational education and training in Germany have shown that young people with migration backgrounds have significantly poorer chances of ending up in in-company initial vocational education and training than those without migration backgrounds. The present article investigates whether possible deviations in career interests could explain the different chances of transition. Given that occupational preferences are still to a large extent influenced by a person's gender, distinctions are made in the analyses between male and female migrants and men and women without migration backgrounds. The underlying data is based on the representative surveys of reported training place applicants which were conducted in 2010 and 2012 by the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) in cooperation with the Federal Employment Agency (BA) (BA/BIBB Surveys of Applicants 2010 and 2012). With regard to deviations in career interests, the results show that young people with migration backgrounds are significantly more interested in service occupations than young people without migration backgrounds. This applies to men and women equally. However, the analyses show that migrants have poorer chances of transition into in-company initial vocational education and training even if the differences in career interests are taken into account. On the other hand, the different chances of transition of men and women can be attributed clearly to the deviations in career interests – both for migrants and non-migrants.

U. Beicht (✉) · G. Walden
Bundesinstitut für Berufsbildung,
Bonn, Deutschland
E-Mail: beicht@bibb.de

1 Einführung

Der Übergang von der Schule in eine berufliche Ausbildung ist für viele Jugendliche nach wie vor mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden (Bundesinstitut für Berufsbildung 2014). Zwischen einzelnen Gruppen von Jugendlichen weichen die Erfolgsaussichten vor allem bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz erheblich voneinander ab. Beträchtliche Unterschiede im Übergangserfolg zeigen sich in ausgeprägtem Maße bei den individuellen Merkmalen „Migrationshintergrund“¹ und „Geschlecht“. Vor dem Hintergrund des bildungspolitischen Ziels, für alle Jugendlichen gleiche Teilhabechancen an Bildung zu gewährleisten, stellt dies ein besonderes Problem dar. Nach Erkenntnissen aus vorliegenden Studien sind die geringeren Einmündungsquoten in betriebliche Ausbildung von Kindern aus Migrationsfamilien zu einem erheblichen Teil auf ihre schlechtere Ressourcenausstattung zurückzuführen (z. B. Beicht und Walden 2014b; Hunkler 2014). So verfügen Jugendliche mit Migrationshintergrund im Durchschnitt über niedrigere Schulabschlüsse als diejenigen ohne Migrationshintergrund. Jedoch bleiben in Analysen auch unter Kontrolle des Schulabschlusses und einer Vielzahl weiterer möglicher Einflussfaktoren geringere Chancen von Jugendlichen aus Migrationsfamilien beim Übergang in betriebliche Ausbildung erhalten (Beicht 2011; Beicht und Granato 2009; Beicht und Walden 2014b; Eberhard 2012). Im Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Ausbildung sind für Frauen schlechtere Chancen als für Männer festzustellen, und zwar auch, wenn die unterschiedlichen Voraussetzungen der Individuen kontrolliert wurden (Beicht et al. 2008; Beicht und Walden 2012, 2014a; Eberhard 2012).

Bei der Suche nach Gründen dafür, warum sowohl Jugendliche mit Migrationshintergrund als auch Frauen schlechtere Chancen auf Einmündung in eine betriebliche Ausbildung haben, sind neben einer unterschiedlichen Ressourcenausstattung der Individuen jeweils auch unterschiedliche berufliche Präferenzen dieser Gruppen als mögliche Einflussfaktoren thematisiert worden. So konnten Beicht und Walden (2012, 2014a) zeigen, dass geringere Einmündungschancen von Frauen auf voneinander abweichende Berufswünsche von Männern und Frauen zurückzuführen sind. So waren, wenn in der Analyse zusätzlich die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen beruflichen Präferenzen berücksichtigt wurden, keine Chancennachteile

von Frauen mehr nachweisbar (Beicht und Walden 2012, 2014a). Auch zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund unterscheiden sich die Berufswünsche, die schlechteren Übergangschancen der Jugendlichen aus Migrantenfamilien in betriebliche Ausbildung ließen sich jedoch insgesamt nicht als Effekt ihrer anderen beruflichen Neigungen erklären (Beicht 2012).

In diesem Beitrag soll die Bedeutung unterschiedlicher beruflicher Präferenzen bzw. unterschiedlicher Wettbewerbssituationen auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den favorisierten Berufen für den Übergangserfolg in eine betriebliche Ausbildung in einem Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Migranten sowie gegenüber Frauen und Männern ohne Migrationshintergrund untersucht werden. Unter Berücksichtigung der jeweiligen unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen soll insbesondere analysiert werden, ob und inwieweit zwischen männlichen und weiblichen Migranten sowie Nicht-Migranten Chancenunterschiede bei der Einmündung in betriebliche Ausbildung bestehen bleiben, wenn ihre jeweiligen beruflichen Präferenzen berücksichtigt werden. Ebenfalls soll untersucht werden, bei welchen beruflichen Interessen besonders gute bzw. schlechte Chancen einer erfolgreichen Ausbildungsplatzsuche für die unterschiedlichen Personengruppen bestehen. Wissenschaftlich soll die Analyse insbesondere den Forschungsstand zu den Einmündungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund weiter verbessern, indem geschlechtsspezifische Aspekte in Verbindung mit den jeweils unterschiedlichen beruflichen Interessen berücksichtigt werden. Erkenntnisse hierzu dürften aber auch bildungspolitisch von besonderer Bedeutung sein, z. B. wenn deutlich wird, dass eine Verbesserung der Übergangschancen möglicherweise durch ein verändertes Berufswahlverhalten erreicht werden könnte.

2 Theoretische Grundlagen und Forschungsstand

Eine Analyse zur Bedeutung beruflicher Präferenzen für die Übergangschancen von Jugendlichen aus Migrantenfamilien in eine betriebliche Ausbildung muss in den Gesamtkontext aller Faktoren gestellt werden, die für die schlechteren Aussichten von Migrantenkindern bei der Ausbildungssuche verantwortlich sein könnten. Theoretische Erklärungsversuche für die geringeren Einmündungsquoten sind dabei eingebettet in die Diskussion um die Bildungsbeteiligung von Migranten insgesamt (vgl. den Überblick bei Becker und Reimer 2010; Becker 2011a). Danach ist unstrittig, dass Migranten im deutschen Bildungs- und Beschäftigungssystem zumeist im Nachteil sind (Becker 2011b, S. 12).

Für unsere Analyse der Bedeutung unterschiedlicher beruflicher Präferenzen für den Übergang in eine betriebliche Ausbildung bei männlichen und weiblichen Mig-

¹ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund selbstverständlich keine homogene Gruppe darstellen. Als differenzierende Merkmale sind vor allem das Herkunftsland und der Zuwanderungszeitpunkt zu nennen. In diesem Beitrag kann aufgrund zu geringer Fallzahlen aber nur die Gruppe insgesamt betrachtet werden. Die Begriffe ‚Jugendliche mit Migrationshintergrund‘ sowie ‚Migranten‘ werden im Folgenden synonym verwendet.

ranten ist es erforderlich, alle möglichen Einflussfaktoren aufzunehmen und zu kontrollieren. Hier ist zunächst auf unterschiedliche Ressourcenausstattungen zwischen Bewerbergruppen hinzuweisen (Eberhard 2012; Hunkler 2010, S. 219 ff. sowie 2014). Unterschiede in den Chancen für eine Einmündung in betriebliche Ausbildung können oft dadurch erklärt werden, dass die Jugendlichen unterschiedlich gut mit Ressourcen ausgestattet sind. Eberhard (2012) hat zur Erklärung unterschiedlicher Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern ein ressourcentheoretisches Modell entwickelt, in welches eine Vielzahl verschiedener Einflussfaktoren integriert wird. Hierbei unterscheidet sie personales, soziales und institutionelles Kapital. Beim personalen Kapital werden z. B. der erreichte Schulabschluss und die Schulnoten betrachtet, beim sozialen Kapital insbesondere die soziale Herkunft (z. B. Bildung und Berufsstatus der Eltern) und beim institutionellen Kapital vor allem die Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt in der Wohnregion der Jugendlichen. Für viele dieser Faktoren lassen sich in Analysen deutliche Einflüsse auf den Übergang in betriebliche Ausbildung nachweisen (z. B. Beicht et al. 2008; Diehl et al. 2009; Eberhard 2012). Eberhard betont auch die große Bedeutung des sogenannten institutionellen Kapitals. In Analysen zum Übergang in betriebliche Ausbildung ist immer wieder deutlich geworden, dass unterschiedliche Rahmenbedingungen des Ausbildungsmarktes in verschiedenen Regionen auch die Chancen der Individuen beeinflussen. Analysen des Übergangs in betriebliche Ausbildung sollten insofern entsprechende Faktoren berücksichtigen. Allerdings ist u. E. die Ausweitung des Kapitalbegriffs auf institutionelles Kapital nicht unproblematisch, da es ja unabhängig von einem bestimmten Individuum ist und für alle Individuen in einer Region gleich ist. Eine Verwendung des Modells von Eberhard hat aber den Vorteil, dass es den Blick auch auf den Einfluss von Rahmenbedingungen des Ausbildungsstellenmarktes auf den Übergang in eine betriebliche Ausbildung lenkt. Allerdings scheint es fraglich, ob wirklich alle Einflussfaktoren mit dem Ressourcenbegriff abgedeckt werden können. Hunkler (2010, S. 219 ff. sowie 2014) nennt z. B. folgende mögliche Faktoren für unterschiedliche Chancen von Migranten und Nicht-Migranten bei der Einmündung in eine berufliche Ausbildung: Humankapital, aufnahmelandsspezifische Ressourcen, soziale Herkunft, Präferenzen für Ausbildung, strukturelle Einflüsse wie die Rahmenbedingungen auf dem Ausbildungsmarkt sowie auch eine mögliche Diskriminierung durch Betriebe. Das Modell von Eberhard (2012) dürfte zwar einen Großteil dieser Einflussfaktoren abdecken, doch lassen sich unterschiedliche berufliche Präferenzen kaum in das Modell integrieren. Für unsere Analyse sind insofern nicht nur ressourcentheoretische Überlegungen relevant.

Wir betrachten daher auch die Unterscheidung nach primären und sekundären Herkunftseffekten, die von Bou-

don (1974) im Hinblick auf den Einfluss der sozialen Herkunft auf Bildungsungleichheiten entwickelt wurde (vgl. z. B. Becker und Müller 2011, S. 56 f.), und sich auf die Effekte des Migrationshintergrundes sowie des Geschlechts übertragen lässt. Becker bezeichnet z. B. den Einfluss des Migrationshintergrundes als einen „Spezialfall des kausalen Zusammenhangs von sozialer Herkunft und Bildungsniveau“ (Becker 2011b, S. 18). Primäre Herkunftseffekte bezeichnen dabei mögliche Auswirkungen des Elternhauses auf die schulische Performanz, während sekundäre Herkunftseffekte Abweichungen in den Bildungsentscheidungen darstellen, die unabhängig vom schulischen Leistungsniveau der Kinder sind (z. B. Becker und Müller 2011, S. 56 f.). Primäre Herkunftseffekte würden sich bei Migranten insbesondere auf Sprachprobleme beziehen. Sekundäre Herkunftseffekte könnten darauf zurückzuführen sein, dass Migranteneltern ein hohes Bildungsaspirationsniveau und einen ausgeprägten Aufstiegswillen haben (Becker 2011b; Diehl et al. 2009; Relikowski et al. 2012). Gleichzeitig ist bei ihnen jedoch häufig ein „Mangel an bildungsrelevanten Kenntnissen, Mitteln und Möglichkeiten“ sowie fehlendes „Wissen über Struktur und Funktionsweise des Bildungssystems“ vorhanden (Becker 2011b, S. 18). Migranteneltern würden daher auch bei gleichen schulischen Leistungen ihrer Kinder Kosten und Nutzen für bestimmte Bildungsgänge anders bewerten als Eltern ohne Migrationshintergrund. Migranten könnten so auch unter sonst gleichen Bedingungen zu anderen beruflichen Entscheidungen kommen als Nicht-Migranten.

Während die primären Effekte vollständig durch den Ressourcenbegriff abgedeckt werden, gilt dies für die sekundären Effekte nicht gleichermaßen. Als sekundäre Effekte eines Migrationshintergrundes könnten sich besondere berufliche Präferenzen ergeben, die sich möglicherweise auch auf die Erfolgchancen in betriebliche Ausbildung auswirken. So könnte es z. B. sein, dass sie bei Berufswahlentscheidungen generell stärker als Nicht-Migranten zu kaufmännischen bzw. Dienstleistungsberufen neigen, denen ein höheres Sozialprestige zugeschrieben wird als gewerblich-technischen bzw. Produktionsberufen.

Im Hinblick auf die Erklärung geschlechtsspezifischer Unterschiede beim Übergangserfolg in eine betriebliche Ausbildung könnten insbesondere sekundäre Effekte angenommen werden, die die Bildungsentscheidungen der Eltern für ihre Kinder aber auch die beruflichen Präferenzen junger Männer und Frauen spezifisch prägen (vgl. z. B. Breen et al. 2010). So unterscheiden sich die beruflichen Strukturen von Männern und Frauen nach wie vor erheblich (z. B. Busch 2013). Auffällig ist besonders, dass Frauen sehr viel weniger als Männer in gewerblich-technischen Berufen tätig und stattdessen vor allem in kaufmännischen und Dienstleistungsberufen beschäftigt sind. Aus der einschlägigen Literatur zur Berufsfindung 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 et al. 2003, S. 39). Zybell (2005) sieht den Grund dafür, dass Mädchen im Rahmen des Sozialisationsprozesses andere berufliche Orientierungen als Jungen entwickeln, in geschlechtsspezifischen Berufsbildern.

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 neben Interessen und Neigungen für einen Beruf – anders als Männer – auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärker berücksichtigen (z. B. 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. Da an Frauen nach wie vor solche Ansprüche deutlich stärker herangetragen werden als an Männer, und Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie meist selbst auch anstreben, wären entsprechende Entscheidungen aus der Sicht der Humankapitaltheorie auch rational (vgl. Achatz 2005, S. 264). Es gibt insofern vielfältige Unterschiede in den beruflichen Präferenzen von jungen Männern und Frauen, die sich auch auf den Übergangserfolg in eine betriebliche Ausbildung auswirken könnten.

Unterschiedliche Chancen von Migranten und Nicht-Migranten sowie von Männern und Frauen beim Übergang in eine betriebliche Ausbildung könnten aber auch Folge einer Diskriminierung auf dem Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt sein. Dies lenkt den Blick auf betriebliche Gründe. Traditionell spielt hier der Ansatz der statistischen Diskriminierung eine große Rolle, welcher auf den Signaling-Ansatz von Spence (1973) und die Theorie der Arbeitskräfteschlange von Thurow (1979) zurückgeht. Aufgrund unvollständiger Information orientieren sich Arbeitgeber an Produktivitätsmittelwerten von Gruppen und sortieren Bewerber hinsichtlich ihrer vermuteten Produktivität (bzw. Leistungsfähigkeit im Falle einer Ausbildung) ein. Migranten könnten dann deshalb schlechtere Chancen für eine Einmündung in Ausbildung haben, weil ihnen – abgeleitet aus ihrem durchschnittlich schlechteren Abschneiden in der allgemein bildenden Schule – generell „geringere Leistungsmotivation, Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit oder Zuverlässigkeit“ zugeschrieben werden (Becker 2011b, S. 26). Es können aber auch gegen ihre Einstellung sprechende Gründe sein, die mit Leistungsindikatoren im engeren Sinn gar nichts zu tun haben. Mit dem organisationssoziologischen Ansatz von Imdorf (2005, S. 133 ff.) werden so weichere Aspekte

betont, die über einen engen Produktivitätsbegriff hinausgehen. Für Personalverantwortliche in Betrieben könnte hiernach z. B. auch ein Kriterium sein, ob sie sich einen Bewerber als passend zum Kundenumfeld des Betriebes vorstellen können. Dieser Aspekt könnte auch relevant zur Erklärung unterschiedlicher Einmündungschancen zwischen Männern und Frauen sein, wenn man mögliche Vorbehalte gegenüber Frauen in männlich geprägten Berufen annimmt. Mögliche Abneigungen von Unternehmen gegenüber einzelnen Personengruppen wurden bereits von Gary S. Becker (1957) unter dem Stichwort eines „taste of discrimination“ thematisiert.

Ebenso wie zur möglichen Diskriminierung von Migranten auf dem Arbeitsmarkt (Seibert und Solga 2005; Kalter 2006) gibt es auch im Hinblick auf den Übergang in eine betriebliche Ausbildung eine intensive wissenschaftliche Auseinandersetzung, die gegenwärtig nicht entscheidbar ist. Beispielsweise berichten Scherr et al. (2013, S. 254) auf der Basis einer Betriebsbefragung darüber, dass es häufig eine starke Ablehnung muslimischer Jugendlicher bei der Rekrutierung von Auszubildenden gebe. Allerdings kommt Hunkler (2014, 2015) auf der Grundlage von betrieblichen Daten zum Einstellungsverfahren von Auszubildenden zur Einschätzung, dass sich niedrigere Übergangsraten in Ausbildung bei Migranten vermutlich weitgehend auf eine schlechtere Ressourcenausstattung und kaum auf Diskriminierung zurückführen ließen. Hunkler lenkt den Blick auch auf Faktoren wie den Bewerbungszeitpunkt oder das Abschneiden der Bewerber in Leistungstests, die die schlechtere Einmündung von Migranten mit erklären könnten. Zu berücksichtigen ist, dass Scherr und Hunkler unterschiedliche Betriebsarten untersucht haben. Die Untersuchung von Scherr bezog sich auf IHK-Betriebe unterschiedlicher Größen. Hunkler hat dagegen Bewerberpooldaten eines Verbundes mehrerer südwestdeutscher Betriebe ausgewertet.

Da für die Analysen dieses Beitrags nur ein Individualdatensatz zur Verfügung steht, ließe sich eine Diskriminierungshypothese grundsätzlich nicht überprüfen. Ziel des vorliegenden Beitrages ist es ausschließlich, den möglichen Einfluss abweichender beruflicher Präferenzen zwischen Migranten und Nicht-Migranten auf den Übergangserfolg in eine betriebliche Ausbildung differenziert nach dem Geschlecht zu untersuchen und hieraus Schlussfolgerungen für eine Verbesserung von Übergangschancen abzuleiten. Die unterschiedliche Ressourcenausstattung der Jugendlichen soll hierbei weitgehend kontrolliert werden. Die betreffende Fragestellung ist in dieser Form bisher nicht untersucht worden. Allerdings ist auf Ergebnisse aus Studien hinzuweisen, in denen der Einfluss beruflicher Präferenzen auf den Übergangserfolg ebenfalls thematisiert wurde. Wie bereits angesprochen, konnten Beicht und Walden (2012, 2014a) schlechtere Chancen von Frauen beim Übergang

in eine betriebliche Ausbildung durch die von Männern abweichenden beruflichen Präferenzen erklären. So ist das Berufswahlspektrum von Frauen insgesamt schmäler und sie konzentrieren ihre Bewerbungen eher auf Berufe, die generell stärker nachgefragt werden und bei denen die Einmündungschancen daher insgesamt schlechter sind.

Bei einem Vergleich der beruflichen Präferenzen zwischen Migranten und Nicht-Migranten stellt Beicht (2012) ebenfalls deutliche Unterschiede fest. Jugendliche mit Migrationshintergrund interessieren sich z. B. sehr viel stärker für die Berufe Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Bürokaufmann/-frau sowie Bankkaufmann/-frau als diejenigen ohne Migrationshintergrund (Beicht 2012, S. 45). Auch unter Berücksichtigung der unterschiedlichen beruflichen Präferenzen blieben die schlechteren Übergangschancen von Migranten jedoch erhalten. Die Analyse von Beicht (2012) wurde allerdings nicht getrennt für Männer und Frauen durchgeführt und auch die spezifische Angebots-Nachfrage-Relation in den bei der Ausbildungssuche jeweils präferierten Berufen wurde nicht berücksichtigt.

Diehl et al. (2009) haben u. a. untersucht, inwieweit sich die beruflichen Präferenzen zwischen Jugendlichen mit deutscher und ausländischer Herkunft voneinander unterscheiden und inwieweit sich dies auf den Übergang in betriebliche Ausbildung auswirkt. Auch sie haben dies unter Kontrolle einer unterschiedlichen Ressourcenausstattung getan und zwischen Männern und Frauen unterschieden. Ausländische Jugendliche interessieren sich demnach stärker für Dienstleistungsberufe. Der negative Effekt des Migrationshintergrundes auf die Übergangschancen blieb in den Analysen jedoch ebenfalls erhalten. Allerdings wurde von Diehl et al. (2009) die Konkurrenzsituation in den Berufen nicht modelliert.

Unterschiedliche Rahmenbedingungen bzw. Konkurrenzsituationen auf den regionalen Ausbildungsstellenmärkten könnten einen Beitrag leisten zur Erklärung abweichender Übergangschancen zwischen Migranten und Nicht-Migranten. Allerdings zeigen eigene Auswertungen auf der Grundlage der BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 bis 2012, dass sich schlechtere Übergangschancen nicht durch eine Konzentration der Migranten in besonderen Problemregionen ableiten lassen. So verteilen sich Migranten und Nicht-Migranten mehr oder weniger gleichmäßig auf Arbeitsagenturbezirke mit unterschiedlich günstigen Angebots-Nachfrage-Relationen. Zugrunde gelegt ist dabei das betriebliche Stellenangebot im Verhältnis zu den an dualer Ausbildung interessierten Jugendlichen in der jeweiligen Region.² Auch der Durchschnitt dieses gebildeten Indikators unterscheidet sich für Migranten (64,9 %) und Nicht-Migranten (65,0 %) nicht.

²Zur Berechnungsweise vgl. Ulrich (2012)

Im vorliegenden Beitrag soll der Forschungsstand zum Einfluss beruflicher Präferenzen auf den Übergang in betriebliche Ausbildung durch einen Vergleich zwischen Migranten und Nicht-Migranten vertieft werden. Dies wird verbunden mit einer geschlechtsspezifischen Betrachtung, da bisherige Untersuchungen einen starken Einfluss des Geschlechts auf den Übergang in betriebliche Ausbildung festgestellt haben. Unter Einbeziehung der Wettbewerbssituation in den von den Jugendlichen jeweils angestrebten Berufen wird untersucht, inwieweit der Übergangserfolg in betriebliche Ausbildung von unterschiedlichen beruflichen Präferenzen abhängt. Hierbei wird zwischen männlichen und weiblichen Migranten und dem jeweiligen Pendant der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund unterschieden. Von Interesse ist dabei auch, inwieweit männliche und weibliche Migranten und Nicht-Migranten ihre Übergangschancen in betriebliche Ausbildung durch eine Bevorzugung bestimmter beruflicher Schwerpunkte jeweils verbessern könnten oder nicht.

Im folgenden Abschn. 3 sollen zunächst die grundlegenden Fragestellungen operationalisiert und zentrale Untersuchungshypothesen formuliert werden. Im Abschn. 4 erfolgt eine Beschreibung des Datensatzes, der einbezogenen Variablen und der methodischen Vorgehensweise. Im Abschn. 5 werden die Ergebnisse der durchgeführten Analysen vorgestellt. Der Beitrag schließt mit einem Fazit in Abschn. 6.

3 Fragestellungen und Hypothesen

Es ist bekannt, dass Frauen andere berufliche Orientierungen als Männer entwickeln und daher insgesamt viel stärker als diese in kaufmännische bzw. Dienstleistungsberufe streben und weit weniger an gewerblich-technischen bzw. Produktionsberufen interessiert sind (Busch 2013). Ein solcher Unterschied dürfte bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund in ähnlicher Weise vorhanden sein wie bei denjenigen ohne Migrationshintergrund. Unklar ist aber, ob männliche Migranten gleich stark zu einer Ausbildung in gewerblich-technischen bzw. Produktionsberufen neigen wie Männer ohne Migrationshintergrund und weibliche Migranten ebenso häufig wie Frauen ohne Migrationshintergrund kaufmännische bzw. Dienstleistungsberufe favorisieren. Hier vermuten wir aus folgendem Grund Abweichungen: Wie in Abschn. 2 bereits ausgeführt, haben Jugendliche mit Migrationshintergrund bzw. ihre Eltern ein hohes Bildungsaspirationsniveau und vor allem einen ausgeprägten Aufstiegswillen (Becker 2011b; Diehl et al. 2009; Relikowski et al. 2012). Damit könnte verbunden sein, dass sie bei Berufswahlentscheidungen (noch) stärker als Nicht-Migranten kaufmännische bzw. Dienstleistungsberufe bevorzugen, denen insgesamt gesehen ein höheres Sozialprestige

zugeschrieben wird als gewerblich-technischen bzw. Produktionsberufen. Einen solchen sekundären migrationsbedingten Herkunftseffekt halten wir gleichermaßen bei männlichen und weiblichen Migranten für wahrscheinlich. Der Frage, ob dies tatsächlich zutreffend ist, soll als Erstes nachgegangen werden. *Es wird dabei angenommen, dass sowohl Männer als auch Frauen stärker eine Ausbildung in kaufmännischen bzw. Dienstleistungsberufen anstreben, wenn ein Migrationshintergrund vorhanden ist (Hypothese 1).*

Als zentrale Fragestellung wird in diesem Beitrag untersucht, inwieweit die von Männern und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund bei der Ausbildungssuche favorisierten Berufe einen Effekt auf ihre Einmündungschancen in betriebliche Berufsausbildung haben. Aus vorliegenden Studien geht hervor, dass der Sucherfolg erheblich von der Wettbewerbssituation in den Ausbildungsberufen abhängt, für die Jugendliche sich interessieren (Beicht und Walden 2012, 2014a). Bewerben sich Jugendliche in einem Berufsfeld, in dem die Konkurrenz um die einzelnen Ausbildungsstellen besonders hoch ist, sinkt ihre Erfolgswahrscheinlichkeit deutlich, umgekehrt steigen die Chancen bei einer günstigeren Wettbewerbssituation entsprechend an. Damit zusammenhängend spielt in einem stark nachgefragten Berufsfeld die schulische Vorbildung der Bewerber eine noch bedeutendere Rolle als in weniger beliebten Berufen, da die Betriebe aus einem viel umfangreicheren Bewerberpool die jeweils Besten auswählen können. Wenn unterstellt wird, dass männliche und weibliche Migranten ein überproportional großes Interesse an sehr beliebten kaufmännischen bzw. Dienstleistungsberufen haben, in denen die betrieblichen Ansprüche an die schulische Vorbildung besonders hoch sind, so befinden sie sich insgesamt in einer deutlich schwierigeren Wettbewerbssituation als Männer bzw. Frauen ohne Migrationshintergrund. Es ist daher anzunehmen, dass sie deswegen auch seltener als diese in betriebliche Ausbildung einmünden. *Es wird daher erwartet, dass der negative Effekt eines Migrationshintergrundes auf die Chancen einer Einmündung in betriebliche Ausbildung zumindest zu einem größeren Teil auf die bei der Ausbildungssuche berücksichtigten Berufe mit unterschiedlichen Konkurrenzsituationen zurückzuführen ist, und zwar sowohl bei Männern als auch bei Frauen (Hypothese 2a).*

Desweiteren wird folgende Überlegung angestellt: Unter der Voraussetzung, dass Männer mit Migrationshintergrund stärker eine Ausbildung in kaufmännischen bzw. Dienstleistungsberufen anstreben als diejenigen ohne Migrationshintergrund, profitieren sie weniger als diese von der günstigeren Wettbewerbssituation in den eher schwach nachgefragten gewerblich-technischen bzw. Produktionsberufen. Dies spricht dafür, dass männliche Migranten gegenüber weiblichen Migranten deutlich weniger Wettbewerbsvorteile aufgrund ihrer Berufspräferenzen haben

als Männer ohne Migrationshintergrund gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund. *Daher wird vermutet, dass bei Migranten die im Vergleich zu Frauen unterschiedlichen Berufsinteressen der Männer einen geringeren positiven Effekt auf ihre Einmündungschancen haben als bei Nicht-Migranten (Hypothese 2b).*

Abschließend wird noch der Frage nachgegangen, in welchen Berufsgruppen Männer und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund besonders gute Erfolgsaussichten bei der Suche nach betrieblicher Ausbildung haben. Wir gehen davon aus, dass in gewerblich-technischen Berufen in Betrieben nach wie vor gegenüber männlichen Bewerbern positive Stereotype bestehen. Auch unter Kontrolle der Wettbewerbssituation sollte ein Interesse an Berufsgruppen im Bereich der gewerblich-technischen bzw. Produktionsberufe positive Effekte bei Männern mit und ohne Migrationshintergrund haben, keinesfalls jedoch bei Frauen. *Daher wird angenommen, dass eine Präferenz für Berufsgruppen im Bereich der gewerblich-technischen bzw. Produktionsberufe ausschließlich die Einmündungschancen für Männer erhöht. Für Frauen sollte aber auch umgekehrt ein Interesse an Dienstleistungsberufen nicht zu höheren Einmündungsquoten führen, da diese Berufe insgesamt gesehen nicht eindeutig weiblich oder männlich geprägt sind und eindeutige betriebliche Stereotype nicht zu erwarten sind. Alle Effekte sollten unabhängig vom Migrationshintergrund gelten (Hypothese 3a).*

Damit zusammenhängend wird auch untersucht, wie sich die Erfolgchancen bei Interesse an eindeutig von Männern bzw. eindeutig von Frauen dominierten Berufen darstellen, in denen der Männer- bzw. Frauenanteil mindestens 90 % beträgt. Bei einer Präferenz für männerdominierte Berufe sollten wegen entsprechender betrieblicher Stereotype die Übergangschancen wiederum für Männer besser sein. Umgekehrt sollten sich die Chancen von Frauen verbessern, wenn sie frauendominierte Berufe favorisieren, da wir hier positive betriebliche Stereotype gegenüber weiblichen Bewerbern annehmen. *Es wird also davon ausgegangen, dass sich für Männer eine Neigung zu männerdominierten Berufen und für Frauen eine Präferenz für frauendominierte Berufe positiv auf die Erfolgchancen bei der Ausbildungssuche auswirken, und zwar auch hier jeweils unabhängig vom Migrationshintergrund (Hypothese 3b).*

Im nächsten Abschnitt werden der für die Analysen verwendete Datensatz sowie die methodische Vorgehensweise (Operationalisierung der Variablen, Analyseverfahren) näher beschrieben.

4 Datenbasis und methodische Vorgehensweise

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) führt gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) alle zwei Jahre

eine schriftlich-postalische Erhebung bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch, die bei der BA im aktuellen Vermittlungsjahr³ als Ausbildungsstellenbewerber gemeldet waren. Eine repräsentative Stichprobe von Bewerbern wird dabei jeweils am Ende des betreffenden Kalenderjahres zum Verlauf ihrer Ausbildungssuche und ihrem Verbleib befragt. Die Basis für die hier durchgeführten Analysen stellen die Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragungen aus den Jahren 2010 und 2012 dar, die zu einem Gesamtdatensatz zusammengeführt wurden.⁴ Die Grundgesamtheit bilden somit die rund 1,1 Mio. Bewerber mit Wohnsitz in Deutschland, die in den Vermittlungsjahren 2010 und 2012 bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz von den Arbeitsagenturen und Jobcentern unterstützt wurden und nach deren Einschätzung über die notwendige Ausbildungsreife und Berufseignung verfügten. Die Erhebungsdaten sind über eine Soll-Ist-Anpassung – nach den Merkmalen Wohnregion, Geschlecht und offiziell registrierter Verbleib der Bewerber – gewichtet und auf die Grundgesamtheit hochgerechnet worden.

Der Personenkreis der Ausbildungsstellenbewerber umfasst alle bei der BA gemeldeten Jugendlichen, die im jeweiligen Vermittlungsjahr eine duale Ausbildung gesucht haben, unabhängig davon, ob sie tatsächlich in eine solche Ausbildung eingemündet oder in einer Alternative (z. B. Studium, teilqualifizierender Bildungsgang, Erwerbstätigkeit) bzw. offiziell unbekannt verblieben sind. Die Meldung bei der BA bzw. den Arbeitsagenturen oder Jobcentern ist allerdings freiwillig und relativ viele Jugendliche verzichten auf eine institutionelle Unterstützung bei ihrer Ausbildungssuche. In den Vermittlungsjahren 2010 und 2012 sind schätzungsweise zwei Drittel aller institutionell erfassten, an dualer Ausbildung interessierten Jugendlichen bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber registriert gewesen, ca. ein Drittel hat ohne Hilfe der BA einen Ausbildungsplatz gefunden.⁵ Unberücksichtigt sind dabei jedoch die bei der BA *nicht* gemeldeten Bewerber, die bei ihrer Ausbildungssuche *nicht* erfolgreich waren; ihre Zahl ist unbekannt.

Die BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 und 2012 beziehen sich zwar auf einen eingeschränkten Personenkreis von ausbildungsinteressierten Jugendlichen, dennoch bieten die Erhebungsdaten für die hier zu untersuchenden Fragestellungen große Vorteile gegenüber anderen eventuell in Betracht kommenden Datensätzen. So handelt es sich bei den Befragungspersonen ausschließlich um aus-

bildungsreife Jugendliche und es liegen relativ detaillierte Informationen über ihre schulischen Qualifikationen sowie ihr Such- und Bewerbungsverhalten vor. Der entscheidende Vorteil besteht allerdings darin, dass alle Einzelberufe, die die Jugendlichen bei ihrer Ausbildungssuche und ihren Bewerbungen berücksichtigt haben, vollständig und genau erfragt wurden.⁶ Außerdem wurde erfasst, ob die Bewerber im Vermittlungsjahr bzw. in der Nachvermittlungsphase in eine betriebliche Berufsausbildung eingemündet waren und wenn ja, in welchen Ausbildungsberuf. Hierdurch ist es möglich, sowohl die Unterschiede in den Berufspräferenzen der Jugendlichen zu untersuchen, als auch festzustellen, welchen Einfluss die Berufswahlentscheidungen auf die Erfolgchancen bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz haben.⁷ Allerdings gaben nicht alle Befragten ihre in den Such- und Bewerbungsprozess einbezogenen dualen Ausbildungsberufe⁸ tatsächlich genau an. Daher konnten in die Auswertungen von den insgesamt rund 8.750 Erhebungsfällen der BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 und 2012 nur die 6.827 Fälle eingehen, in denen diese und alle anderen erforderlichen Angaben vorlagen.⁹

Die Merkmale „Migrationsstatus“ und „Geschlecht“ der Bewerber stellen in den durchgeführten Analysen die zentralen (Differenzierungs-)Variablen dar. Der Migrationshintergrund wird in den BA/BIBB-Bewerberbefragungen wie folgt operationalisiert: Bewerber, 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.¹⁰

⁶Nach unserer Kenntnis gibt es keinen anderen Datensatz zu den Übergängen in duale Berufsausbildung, der solche detaillierten Informationen zu den Bewerbungsberufen enthält.

⁷Bei den BA/BIBB-Bewerberbefragungen gibt es jedoch in zweifacher Hinsicht ein Selektivitätsproblem: Zum einen sind, wie oben ausgeführt, nicht alle Jugendlichen repräsentiert, die im betreffenden Zeitraum einen betrieblichen Ausbildungsplatz gesucht haben, sondern ausschließlich die bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber. Zum anderen sind studienberechtigte Bewerber in den Erhebungsdaten untererfasst, was durch die Gewichtung des Datensatzes nicht ausgeglichen werden konnte.

⁸Hierbei handelt es sich um die Berufe, in denen auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) die betriebliche Berufsausbildung durchgeführt wird.

⁹Durch die fehlenden Angaben bei den Berufsangaben sind Bewerber mit maximal Hauptschulabschluss im Auswertungsdatensatz etwas schwächer und Bewerber mit mittlerem Schulabschluss etwas stärker vertreten als in den Gesamtdatensätzen der BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 und 2012; ansonsten gibt es keine nennenswerten Abweichungen hinsichtlich zentraler Merkmale.

¹⁰Angaben zu den Eltern der Jugendlichen können in den BA/BIBB-Bewerberbefragungen aus datenschutzrechtlichen Gründen generell nicht erfragt werden.

³Das Vermittlungsjahr der BA dauert jeweils vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des aktuellen Jahres.

⁴Zu den BA/BIBB-Bewerberbefragungen vgl. auch <http://www.bibb.de/de/4730.php>.

⁵Die Gesamtzahl der institutionell erfassten an dualer Berufsausbildung interessierten Jugendlichen lässt sich aus offiziellen Datenquellen ermitteln, und zwar aus der BIBB-Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der BA-Ausbildungsmarktstatistik, vgl. Ulrich (2012).

Die von den Jugendlichen im Such- und Bewerbungsprozess berücksichtigten Berufe – sie werden im Folgenden als „Bewerbungsberufe“ bezeichnet – stehen im Mittelpunkt der Analysen. Diese Berufe stellen das (vorläufige) Ergebnis der Berufswahlentscheidungen der Bewerber dar und können als Spektrum ihres Berufsinteresses in der Phase der Ausbildungssuche verstanden werden. Da selbstverständlich nicht alle Einzelberufe in die Analysen eingehen konnten, mussten Variablen gebildet werden, die für jeden Bewerber die wesentlichen Merkmale seines Berufswahl-spektrums beschreiben. Hierbei handelt es sich um die folgenden Variablen:

- *Art der Bewerbungsberufe:* Die Angaben zu den Bewerbungsberufen sind nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) vercodet worden. Anhand dessen konnten die Bewerbungsberufe in Produktions- und Dienstleistungsberufe unterteilt werden.¹¹ Auf dieser Basis ließ sich für jeden Bewerber bestimmen, ob er ein überwiegendes Interesse an Dienstleistungsberufen hatte oder nicht.
- *Konkurrenzsituation: Durchschnittliche Zahl der betrieblichen Stellenangebote je zehn Ausbildungsinteressierten in den Bewerbungsberufen:* Zuerst wurde für jeden dualen Ausbildungsberuf ermittelt, wie viele betriebliche Ausbildungsstellenangebote und wie viele institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte es in den jeweiligen Vermittlungsjahren in Deutschland insgesamt gab.¹² Auf dieser Basis ist dann pro Beruf die Zahl der betrieblichen Stellenangebote je zehn Ausbildungsinteressierten berechnet worden. Dieser Indikator für die

berufsspezifische Konkurrenzsituation wurde den individuellen Bewerbungsberufen im Datensatz zugespielt. Anschließend erfolgte pro Person eine Durchschnittsbildung über die Indikatorwerte aller jeweils angegebenen Bewerbungsberufe.

- *Sektoren/Segmente der Bewerbungsberufe:* Anhand der KldB 2010 konnten die Bewerbungsberufe auch zu bestimmten Berufssektoren bzw. Berufssegmenten zusammengefasst werden.¹³ Auf dieser Basis ließ sich für jeden Bewerber feststellen, ob sich sein Interesse überwiegend auf einen bestimmten Berufssektor bzw. ein bestimmtes Berufssegment richtete.
- *Stark männer- bzw. frauendominierte Bewerbungsberufe:* Alle dualen Ausbildungsberufe wurden anhand der jeweiligen geschlechtsspezifischen Verteilung der Auszubildenden unterteilt in männerdominierte und frauendominierte Berufe sowie andere Berufe. Als stark männer- bzw. frauendominiert wurden Berufe klassifiziert, wenn der Anteil männlicher bzw. weiblicher Auszubildender 90% und mehr betrug.¹⁴ Auch diese Einteilung wurde den Bewerbungsberufen im Datensatz zugespielt. So konnte für jeden Bewerber festgestellt werden, ob überwiegend stark männer- bzw. frauendominierte Berufe oder andere Berufe angestrebt worden waren.
- *Typischerweise erwartetes schulisches Vorbildungsniveau in den Bewerbungsberufen im Verhältnis zum individuellen Schulabschluss:* Zunächst wurden alle dualen Ausbildungsberufe auf Basis der berufsspezifischen Verteilungen der Auszubildenden nach Schulabschluss in vier Niveaustufen unterteilt.¹⁵ Diese für

¹¹ Die Zuordnung erfolgte anhand der von der BA auf Basis der KldB 2010 gebildeten fünf Berufssektoren (Bundesagentur für Arbeit 2014). Die dort – neben den „Produktionsberufen“ – unterschiedenen vier Sektoren von Dienstleistungsberufen („personenbezogene Dienstleistungsberufe“, „kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe“, „IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe“ und „sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“) wurden dabei zu einer Gesamtgruppe zusammengefasst.

¹² Um das betriebliche Ausbildungsstellenangebot pro Beruf zu ermitteln, wurde jeweils die Summe aus der Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge (gemäß BIBB-Erhebung zum 30.09.2010 bzw. 30.09.2012) und der Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze (gemäß BA-Ausbildungsmarktstatistik 2010 bzw. 2012) gebildet. Die Zahl der institutionell erfassten an Ausbildung interessierten Personen wurde auf der Berufsebene wie folgt berechnet: Zur Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurde jeweils die Differenz aus der Zahl der Bewerber insgesamt und der Zahl der in Ausbildung eingemündeten Bewerber 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 für die Vermittlungsjahre 2010 und 2012 zur Verfügung. Aus datenschutzrechtlichen Gründen waren diese Angaben nur auf Bundesebene und nicht in einer weiteren regionalen Aufgliederung, z. B. nach Arbeitsagenturbezirken, erhältlich. Zu beachten ist, dass bei der statistischen Erfassung durch die BA pro Bewerber immer nur der primär angestrebte Beruf erfasst wird.

¹³ Die Zuordnungen erfolgten anhand der von der BA auf Basis der KldB 2010 gebildeten 14 Berufssegmente und fünf Berufssektoren (Bundesagentur für Arbeit 2014). Die Produktionsberufe wurden hier jedoch aus auswertungstechnischen Gründen nur in die Berufssegmente „Fertigungsberufe“, „fertigungstechnische Berufe“, „Bau- und Ausbauberufe“ und „andere Produktionsberufe“ (Land-, Forst- und Gartenbauberufe) unterteilt. Die Dienstleistungsberufe wurden nach den Berufssektoren differenziert in „personenbezogene Dienstleistungsberufe“, „kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe“ und „andere Dienstleistungsberufe“ (IT- und naturwissenschaftliche sowie sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe).

¹⁴ Es wurden die Zahlen der neu abgeschlossenen Auszubildenden pro Beruf differenziert nach Geschlecht der Auszubildenden aus der Berufsbildungsstatistik zum 31.12.2009 (Bewerberbefragung 2010) bzw. zum 31.12.2011 (Bewerberbefragung 2012) zugrunde gelegt (Statistisches Bundesamt 2010, 2012).

¹⁵ Hier wurden die Zahlen der neu abgeschlossenen Auszubildenden pro Beruf differenziert nach Schulabschlüssen herangezogen (Statistisches Bundesamt 2010, 2012). Die Aufteilung der Berufe entsprechend ihrer Auszubildendenanteile 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).

jeden Beruf ermittelten Niveaustufen wurden wiederum den individuellen Bewerbungsberufen im Datensatz zugespielt. Da die Jugendlichen in der Regel mehrere Bewerbungsberufe angegeben hatten, wurde pro Person ein Durchschnitt über die Niveaustufen aller genannten Berufe berechnet.¹⁶ Dieses durchschnittliche typischerweise erwartete schulische Vorbildungsniveau in den Bewerbungsberufen eines jeden Jugendlichen wurde anschließend ins Verhältnis zum jeweiligen individuellen Schulabschluss gesetzt.¹⁷

Die im vorangegangenen Abschnitt formulierten Hypothesen zu den unterschiedlichen Berufspräferenzen der männlichen und weiblichen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund und zum Einfluss ihrer Berufswahlentscheidungen auf die Einmündungschancen in betriebliche Ausbildung werden nachfolgend anhand von binären logistischen Regressionsanalysen geprüft. Hierbei werden vielfältige weitere Variablen einbezogen, die allerdings lediglich die Funktion von *Kontrollvariablen* haben.¹⁸ Bei der Auswahl dieser Variablen sind wir dem bereits vorne angesprochenen ressourcentheoretischen Modell von Eberhard (2012) zur Erklärung der Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern gefolgt, d. h. es werden wichtige Aspekte des personalen, sozialen oder institutionellen Kapitals der Jugendlichen berücksichtigt. So gehen in alle Regressionsmodelle zum einen die schulischen Voraussetzungen der Bewerber ein, d. h. ihr Schulabschluss und ihre letzten Schulnoten in Mathematik und Deutsch.¹⁹ Zum anderen wird berücksichtigt, ob sich die Bewerber bereits in einem Alter von über 20 Jahren befanden, ob sie gesundheitliche Einschränkungen hatten, ob sie Altbewerber waren (d. h. sich schon in früheren Jahren erfolglos beworben hat-

ten), ob sie in den alten Ländern wohnten und in welchem Vermittlungsjahr ihre Ausbildungssuche stattfand (2010 oder 2012).

In die Modelle zu den Einmündungschancen in betriebliche Ausbildung werden darüber hinaus noch relevante Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses einbezogen. So hat sich ein größerer Teil der Jugendlichen mit schriftlichen Bewerbungen in mehreren dualen Berufen bei der Ausbildungssuche beruflich flexibel gezeigt und damit die Erfolgsaussichten wahrscheinlich oft erhöht. Ein kleinerer Teil bewarb sich auch überregional, d. h. in Betrieben, die mehr als 100 km vom Wohnort entfernt lagen, was sich allerdings nicht unbedingt vorteilhaft auswirkt, da Betriebe oft Bewerber aus ihrer Region bevorzugen. Einige Bewerber zogen neben dualen Berufen auch noch andere Ausbildungsgänge (Ausbildung in Schulberufen, Studium) in Betracht, was ihre Einmündungswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung gemindert haben dürfte. Für Jugendliche, die vorher eine betriebliche Einstiegsqualifizierung absolvierten oder durch einen Berufseinstiegsbegleiter unterstützt wurden, hat sich dies wahrscheinlich häufig positiv ausgewirkt. Aufgrund der besonderen Bedeutung der regionalen Ausbildungsmarktlage für die Übergangschancen wird zudem ein Indikator für die allgemeine Konkurrenzsituation auf dem Ausbildungsmarkt in der Wohnregion der Jugendlichen aufgenommen.²⁰ Er wurde über die Zahl der betrieblichen Stellenangebote je zehn Ausbildungsinteressierten in der Wohnregion (Arbeitsagenturbezirk) der Bewerber operationalisiert.²¹

Um feststellen zu können, ob und inwieweit es migrations- und geschlechtsspezifische Unterschiede in den Berufspräferenzen und den Einmündungschancen in betriebliche Ausbildung gibt, haben wir Regressionsmodelle getrennt für Migranten und Nicht-Migranten sowie Männer und Frauen gerechnet.²² Wenn Gruppenvergleiche durchgeführt werden sollen, besteht bei logistischen Regressionen allerdings das Problem, das sich die unbeobachtete Heterogenität zwischen den einzelnen Gruppen unterscheiden kann. Effektgrößen wie die Odds-Ratios sind dann zwischen den Modellen nicht vergleichbar (Auspurg und Hinz 2011). Gemittelte Maße wie die durchschnittlichen Marginaleffekte (average marginal effects – AME) sind dagegen kaum

¹⁶ Es wurde jeweils das ungewichtete arithmetische Mittel berechnet.

¹⁷ Es wurde jeweils festgestellt, ob das erwartete Vorbildungsniveau in den Bewerbungsberufen für den Schulabschluss der einzelnen Bewerber passend oder eher zu hoch bzw. zu niedrig war. Bei Berufen des unteren Segments wurde der Hauptschulabschluss als typischerweise erwartetes Vorbildungsniveau angenommen, bei Berufen der beiden mittleren Segmente der mittlere Schulabschluss und bei Berufen des oberen Segments der (Fach-)Hochschulreife.

¹⁸ Übersicht 7 im Anhang enthält für alle in den Regressionsmodellen berücksichtigten unabhängigen (kategorialen) Variablen die jeweiligen Verteilungen insgesamt sowie nach Migrationshintergrund und Geschlecht.

¹⁹ Diese Variablen stellen nach dem Erklärungsmodell von Eberhard (2012) personales Kapitel dar. Zwischen erreichtem Schulabschluss und der sozialen Herkunft besteht allerdings ein relativ enger Zusammenhang, daher kann der Schulabschluss in gewisser Weise auch als Indikator für die soziale Herkunft betrachtet werden (Beicht und Walden 2014c). Variablen, die unmittelbar Aufschluss über die soziale Herkunft der Jugendlichen geben (z. B. Bildung und Berufsstatus der Eltern), stehen in den Datensätzen der BA/BIBB-Bewerberbefragungen nicht zur Verfügung, da aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Angaben zu den Eltern der Jugendlichen erhoben werden können.

²⁰ Da die berufs-spezifische Konkurrenzsituation auf dem Ausbildungsmarkt nur über einen bundesweiten Indikator abgebildet werden konnte, wurde eine zusätzliche Berücksichtigung der allgemeinen regionalen Ausbildungsmarktlage für erforderlich gehalten.

²¹ 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 bzw. 30.09.2012 sowie der BA-Ausbildungsmarktstatistik 2010 und 2012 ermittelt, zur Berechnungsweise vgl. Ulrich (2012).

²² Die Regressionsmodelle wurden jeweils mit dem ungewichteten Datensatz gerechnet.

durch unbeobachtete Heterogenität verzerrt und lassen sich für Gruppenvergleiche unbedenklich verwenden (Auspurg und Hinz 2011, S. 67). Daher führen wir die Vergleiche zwischen männlichen und weiblichen Migranten und Nicht-Migranten anhand der AME durch.²³

5 Ergebnisse der Analysen

Im Folgenden werden nun die zentralen Ergebnisse der Analysen beschrieben, die zu den Fragestellungen dieses Beitrags auf Basis des gepoolten Datensatzes der BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 und 2012 durchgeführt worden sind. Hierbei betrachten wir wesentliche Unterschiede zunächst kurz bivariat, anschließend werden jeweils die Erkenntnisse aus den Regressionsmodellen, die zur Prüfung der in Abschn. 3 aufgestellten Hypothesen gerechnet worden sind, dargestellt.²⁴

5.1 Unterschiede in den beruflichen Präferenzen

Männliche und weibliche Bewerber mit Migrationshintergrund bringen deutlich ungünstigere schulische Voraussetzungen mit als diejenigen ohne Migrationshintergrund: Sie verfügen häufiger über maximal einen Hauptschulabschluss und seltener über einen mittleren Schulabschluss oder eine Studienberechtigung (vgl. Tab. 1). Frauen mit und ohne Migrationshintergrund weisen bessere schulische Voraussetzungen auf als die jeweiligen Männer und richten wesentlich häufiger als diese ihre Ausbildungssuche überwiegend auf Dienstleistungsberufe. Bei Männern mit und ohne Migrationshintergrund nimmt das Interesse an Dienstleistungsberufen mit steigendem Schulabschluss allerdings deutlich zu.

Um festzustellen, inwieweit ein geschlechtsspezifischer Unterschied in der Präferenz für Dienstleistungsberufe auch unter Kontrolle wichtiger Einflussgrößen wie Schulabschluss, Schulnoten und sonstige Bedingungen der Berufswahlentscheidung bei der Ausbildungssuche besteht,

²³Die AME geben an, „um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit des interessierenden Ereignisses im Mittel aller (gruppenspezifischen) Beobachtungen verändert, wenn sich die betreffende erklärende Variable um eine Einheit (marginal) erhöht“ (Auspurg und Hinz 2011, S. 66). Bei kategorialen Variablen geben die AME an, um wie viele Prozentpunkte sich die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit für das interessierende Ereignis (z. B. Einmündung in betriebliche Ausbildung) in der betrachteten Gruppe (z. B. männliche Bewerber) von der Wahrscheinlichkeit in der jeweiligen Referenzgruppe (z. B. weibliche Bewerber) unterscheidet.

²⁴Die Darstellung der Regressionsmodelle beschränkt sich ausschließlich auf die für die Prüfung der Hypothesen relevanten Ergebnisse, auf alle anderen Ergebnisse, insbesondere die von den Kontrollvariablen ausgehenden Einflüsse, kann hier wegen des nur begrenzt zur Verfügung stehenden Platzes nicht eingegangen werden.

Tab. 1 Verteilung der männlichen und weiblichen Ausbildungsstellenbewerber mit und ohne Migrationshintergrund nach Schulabschlüssen sowie Anteil der hauptsächlich an Dienstleistungsberufen interessierten Bewerber in Prozent. (Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 und 2012, eigene Berechnungen)

Schulabschluss	Verteilung der Bewerber in %		Anteil der hauptsächlich an Dienstleistungsberufen interessierten Bewerber in %	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<i>Migranten</i>				
Maximal Hauptschulabschluss	45	35	32	92
Mittlerer Schulabschluss	46	48	51	91
(Fach-)Hochschulreife	9	17	85	95
Insgesamt	100	100	45	92
<i>Nicht-Migranten</i>				
Maximal Hauptschulabschluss	35	25	27	85
mittlerer Schulabschluss	52	56	40	83
(Fach-)Hochschulreife	14	19	74	83
Insgesamt	100	100	40	83

Basis: Ausbildungsstellenbewerber des Vermittlungsjahres 2010 und 2012, für die Informationen zu den im Such- und Bewerbungsprozess in Betracht gezogenen Berufen vorlagen (gewichtete Ergebnisse, ungewichtete Fallzahl: 6.827)

wurden logistische Regressionsanalysen durchgeführt, und zwar gesondert für Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund (vgl. Tab. 2, Modelle 0a/b). Die bekannte Tatsache, dass Frauen insgesamt sehr viel stärker zu Dienstleistungsberufen neigen als Männer, bestätigt sich hierbei wiederum. Es zeigt sich zudem, dass der Unterschied bei Migranten sogar noch etwas ausgeprägter ist als bei Nicht-Migranten.

Um Hypothese 1 zu prüfen, in der angenommen wurde, dass sowohl Männer als auch Frauen stärker eine Ausbildung in Dienstleistungsberufen anstreben, wenn ein Migrationshintergrund vorhanden ist, wurden für Männer und Frauen entsprechende getrennte Regressionsmodelle gerechnet (vgl. Tab. 2, Modelle 1a/b). Hier ist erkennbar, dass männliche Migranten eine stärkere Neigung zu Dienstleistungsberufen haben als Männer ohne Migrationshintergrund. Auch weibliche Migranten favorisieren Dienstleistungsberufe noch mehr als Frauen ohne Migrationshintergrund. In der Gruppe der Frauen fallen die Unterschiede dabei noch deutlicher aus als in der Gruppe der Männer. Hypothese 1 hat sich somit vollkommen bestätigt. Nach einem von Auspurg und Hinz (2011, S. 71) vorgeschlagenen Verfahren wurde überprüft, inwieweit die Unterschiede in den Effekten der zentralen Variablen „Geschlecht“ und „Migrationshintergrund“ auch statistisch signifikant sind. Die Unterschiede in den Effekten des Geschlechts zwischen Modell 0a und 0b sind hiernach auf dem 1 %-Niveau signifikant. Dies gilt

Tab. 2 Einflüsse auf die Wahrscheinlichkeit eines hauptsächlichen Interesses von Ausbildungsstellenbewerbern an Dienstleistungsberufen – logistische Regressionsmodelle. (Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 und 2012, eigene Berechnungen)

Einflussgrößen	Migranten	Nicht-Migranten	Männer	Frauen
	Modell 0a	Modell 0b	Modell 1a	Modell 1b
<i>Migrationsstatus, Geschlecht</i>				
Mit Migrationshintergrund ^a			0,07***	0,11***
Weiblich ^a	0,40***	0,35***		
<i>Schulabschluss, Schulnoten</i>				
Schulabschluss (Ref.: maximal Hauptschulabschluss)				
Mittlerer Schulabschluss	0,07***	0,07***	0,13***	-0,01
(Fach-)Hochschulreife	0,26***	0,21***	0,43***	-0,01
Mathematiknote bei Schulende (Ref.: Ausreichend oder schlechter)				
Befriedigend (einschließlich keine Angabe)	-0,04 ⁺	-0,05**	-0,06**	-0,02
Sehr gut oder gut	-0,05*	-0,09***	-0,11***	-0,04*
Deutschnote bei Schulende (Ref.: Ausreichend oder schlechter)				
Befriedigend (einschließlich keine Angabe)	0,03	0,04*	0,05*	0,03 ⁺
Sehr gut oder gut	0,04	0,09***	0,11***	0,04*
<i>Sonstige Bedingungen der Berufswahlentscheidung bei der Ausbildungssuche</i>				
Alter von über 20 Jahren ^a	0,05*	0,04*	0,05*	0,02
Gesundheitliche Einschränkungen ^a	0,00	0,05 ⁺	0,09*	0,00
Altbewerber (bereits früher beworben) ^a	0,01	0,05**	0,06**	0,02
Ausbildungssuche im Vermittlungsjahr 2012 ^a	0,01	-0,01	-0,00	-0,02
Wohnort in den alten Ländern ^a	-0,03	0,02	0,01	0,02
Nagelkerkes R-Quadrat	0,401	0,308	0,142	0,033
Stichprobengröße	1.659	5.168	3.452	3.375

Basis: Ausbildungsstellenbewerber des Vermittlungsjahres 2010 und 2012, für die Informationen zu den im Such- und Bewerbungsprozess in Betracht gezogenen Berufen vorlagen (ungewichtete Ergebnisse)

AME Average marginal effects

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

^aReferenz ist jeweils „trifft nicht zu“

allerdings nicht für Unterschiede im Einfluss des Migrationshintergrundes zwischen Modell 1a und 1b.

5.2 Unterschiede in den Chancen des Übergangs in betriebliche Ausbildung

Unabhängig vom Migrationshintergrund münden männliche und weibliche Bewerber am seltensten in betriebliche Ausbildung ein, wenn sie über maximal einen Hauptschulabschluss verfügen, am häufigsten dagegen bei Vorliegen einer Studienberechtigung (vgl. Tab. 3). In der Gruppe der Migranten fallen die Einmündungsquoten jedoch meistens deutlich schlechter aus als bei vergleichbaren Nicht-Migranten. Bei einem überwiegender Interesse an Dienstleistungsberufen sinken die Erfolgsquoten von Männern mit und ohne Migrationshintergrund deutlich, während sie sich bei den jeweiligen Frauen nicht verringern. Zu beachten ist, dass es sich hier nur um den kurzfristig erfolgten Übergang in betriebliche Ausbildung handelt. Als erfolgreich eingemündet gelten dabei Bewerber, die im jeweiligen Vermittlungsjahr einschließlich der Nachvermittlungsphase eine betriebliche Ausbildungsstelle gefunden haben und dort bis

Tab. 3 Einmündungsquote in betriebliche Ausbildung der männlichen und weiblichen Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund nach Schulabschlüssen insgesamt sowie bei hauptsächlichem Interesse an Dienstleistungsberufen in Prozent. (Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 und 2012, eigene Berechnungen)

Schulabschluss	Einmündungsquote insgesamt in %		Einmündungsquote bei hauptsächlichem Interesse an Dienstleistungsberufen in %	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<i>Migranten</i>				
Maximal	26	24	16	23
Hauptschulabschluss				
Mittlerer Schulabschluss	32	29	22	31
(Fach-)Hochschulreife	40	40	39	41
Insgesamt	30	29	23	30
<i>Nicht-Migranten</i>				
Maximal	38	24	28	25
Hauptschulabschluss				
Mittlerer Schulabschluss	54	47	41	47
(Fach-)Hochschulreife	54	55	52	58
Insgesamt	48	43	41	44

Basis: Ausbildungsstellenbewerber des Vermittlungsjahres 2010 und 2012, für die Informationen zu den im Such- und Bewerbungsprozess in Betracht gezogenen Berufen vorlagen (gewichtete Ergebnisse, ungewichtete Fallzahl: 6.827)

zum Jahresende verblieben sind.²⁵ Erst später stattfindende Übergangsprozesse bleiben somit unberücksichtigt.

Um die Hypothesen 2a und 2b zu testen, wurden logistische Regressionsanalysen zu den Einflüssen der Berufspräferenzen auf die Einmündungswahrscheinlichkeit in betriebliche Berufsausbildung durchgeführt (vgl. Tab. 4, Modelle 2a–2h). Als wichtige zu kontrollierende Einflussgrößen wurden dabei die schulischen Voraussetzungen der Bewerber (Schulabschluss, Schulnoten) sowie eine Reihe von relevanten Merkmalen des Such- und Bewerbungsprozesses einbezogen. Um den von den Berufspräferenzen ausgehenden Effekt erkennen zu können, wurden die Regressionsmodelle zunächst jeweils ohne die Merkmale der Bewerbungsberufe gerechnet. Anschließend wurden in die Modelle der gebildete Indikator für die Konkurrenzsituation in den Bewerbungsberufen, die Art der Bewerbungsberufe sowie das in den Bewerbungsberufen typischerweise erwartete schulische Vorbildungsniveau in Relation zum individuellen Schulabschluss aufgenommen.

Zur Prüfung von Hypothese 2a, in der erwartet wurde, dass sowohl bei Männern als auch bei Frauen der negative Effekt eines Migrationshintergrundes auf die Chancen einer Einmündung in betriebliche Ausbildung zumindest zu einem größeren Teil auf die bei der Ausbildungssuche berücksichtigten Berufe zurückzuführen ist, erfolgten getrennte Regressionsanalysen für Männer und Frauen (vgl. Modelle 2a–2d). In den beiden Modellen, in denen die Merkmale der Bewerbungsberufe noch *nicht* enthalten sind, zeigt sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen eine erheblich geringere Einmündungswahrscheinlichkeit, wenn ein Migrationshintergrund vorhanden ist (vgl. Modelle 2a/2b). Bei der anschließenden *Berücksichtigung der Berufsmerkmale* wird jeweils ein erheblicher Einfluss der berufsspezifischen Konkurrenzsituation sichtbar (vgl. Modelle 2c/2d). Zudem sind die erwartbaren Effekte erkennbar, wenn das typische Vorbildungsniveau in den Bewerbungsberufen eher zu hoch oder zu niedrig für den individuellen Schulabschluss ist. Darüber hinaus zeigt sich bei Männern noch ein erheblicher negativer Einfluss, wenn sie eine Präferenz für Dienstleistungsberufe haben. Falls die aufgestellte Hypothese zutreffend wäre, müssten in den Modellen nun die negativen Effekte bei einem Migrationshintergrund jeweils stark zurückgegangen oder verschwunden sein. Dies ist jedoch nicht der Fall, vielmehr hat sich in der Gruppe der Männer die deutlich geringere Einmündungswahrscheinlichkeit bei einem Migrationshintergrund nur schwach verbessert (vgl.

²⁵ In den BA/BIBB-Bewerberbefragungen wurde nicht erhoben, ob ein im Vermittlungsjahr begonnenes Ausbildungsverhältnis vor dem Erhebungszeitpunkt bereits wieder beendet wurde, in solchen Fällen sind die Bewerber daher als „nicht eingemündet“ eingestuft worden. Auch Personen, die eine nichtbetriebliche Ausbildung begonnen haben, zählen hier zu den nicht (in betriebliche Ausbildung) eingemündeten Bewerbern.

Modelle 2a/2c), in der Gruppe der Frauen ist sie sogar völlig unverändert bestehen geblieben (vgl. Modelle 2b/2d). Dies bedeutet, dass die schlechteren Chancen von männlichen und weiblichen Migranten im Vergleich zu Frauen und Männern ohne Migrationshintergrund kaum mit ihren spezifischen Berufspräferenzen und ihrer Favorisierung von Dienstleistungsberufen, in denen der Wettbewerb um die betrieblichen Ausbildungsstellen schärfer ist, erklärbar sind. Hypothese 2a hat sich somit als *nicht* zutreffend erwiesen.

Um Hypothese 2b zu prüfen, in der vermutet wurde, dass bei Migranten die im Vergleich zu Frauen unterschiedlichen Berufsinteressen der Männer einen geringeren positiven Effekt auf ihre Einmündungschancen haben als bei Nicht-Migranten, wurden die entsprechenden Regressionsmodelle gesondert für Migranten und Nicht-Migranten gerechnet (vgl. Modelle 2e–2h). Dadurch lässt sich erkennen, ob und inwieweit die zwischen Männern und Frauen abweichenden Berufspräferenzen in den beiden Gruppen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden im Einmündungserfolg führen. Werden die Merkmale der Bewerbungsberufe *nicht* in die Modelle einbezogen, zeigt sich in der Gruppe der Migranten nur eine leicht höhere (nicht signifikante) Erfolgswahrscheinlichkeit bei Männern verglichen mit Frauen, während in der Gruppe der Nicht-Migranten Männer deutlich bessere Aussichten auf eine Einmündung in betriebliche Ausbildung haben als Frauen (vgl. Modelle 2e/2f). Bei *Aufnahme der Berufsmerkmale* ist in beiden Gruppen keine höhere Einmündungswahrscheinlichkeit für Männer mehr sichtbar (vgl. Modelle 2g/2h). Dies bedeutet, dass sowohl bei Migranten als auch bei Nicht-Migranten die Chancenvorteile der Männer auf ihre spezifischen Berufspräferenzen zurückzuführen sind. Das höhere Interesse männlicher Migranten an Dienstleistungsberufen führt allerdings dazu, dass sie – ähnlich wie weibliche Migranten und Frauen ohne Migrationshintergrund – bei der Ausbildungssuche einer stärkeren Konkurrenzsituation ausgesetzt sind und für sie daher die Vorteile, die Männer ohne Migrationshintergrund aufgrund ihrer besonderen Neigung zu weniger nachgefragten gewerblich-technischen Berufen haben, weniger zum Tragen kommen. Hypothese 2b konnte also belegt werden.²⁶

5.3 Übergangschancen bei unterschiedlichen beruflichen Interessenschwerpunkten

Abschließend soll noch untersucht werden, in welchen Berufsgruppen Männer und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund besonders gute Erfolgsaussichten bei der Suche nach betrieblicher Ausbildung haben. Wie aus Tab. 5 hervorgeht, variieren die Einmündungsquoten in betrieb-

²⁶ Signifikanzprüfungen zur Unterschiedlichkeit der Effektstärken ergaben signifikante Unterschiede bei der Variablen „Geschlecht“ zwischen den Modellen 2e/2g (5 %-Niveau) und 2 f/2h (1 %-Niveau).

Tab. 4 Einflüsse der Bewerbungsberufe auf die Einmündungswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung – logistische Regressionsmodelle. (Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 und 2012, eigene Berechnungen)

Einflussgrößen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Migranten	Nicht-Migranten	Migranten	Nicht-Migranten
	Modell 2a	Modell 2b	Modell 2c	Modell 2d	Modell 2e	Modell 2 f	Modell 2 g	Modell 2h
<i>Migrationsstatus, Geschlecht</i>								
Mit Migrationshintergrund ^a	-0,14***	-0,10***	-0,12***	-0,10***				
Männlich ^a					0,04 ⁺	0,07***	-0,03	0,01
<i>Merkmale der Bewerbungsberufe</i>								
Konkurrenzsituation: durchschnittliche Zahl der angebotenen Stellen je zehn Ausbildungsinteressierten in den Bewerbungsberufen			0,07***	0,05***			0,07***	0,06***
Art der Bewerbungsberufe (Ref.: mindestens zur Hälfte Produktionsberufe)								
Überwiegend Dienstleistungsberufe			-0,11***	0,03			-0,08**	-0,06***
Durchschnittliches typi- scherweise erwartetes schu- lisches Vorbildungsniveau in den Bewerbungsberufen (Ref.: passend für den indivi- duellen Schulabschluss)								
Eher zu hoch für den indivi- duellen Schulabschluss			-0,05*	-0,07**			-0,07*	-0,06***
Eher zu niedrig für den indivi- duellen Schulabschluss			0,04	0,09***			0,09*	0,06*
<i>Schulabschluss, Schulnoten</i>								
Schulabschluss (Ref.: maxi- mal Hauptschulabschluss)								
Mittlerer Schulabschluss	0,13***	0,16***	0,11***	0,11***	0,05*	0,16***	-0,00	0,13***
(Fach-)Hochschulreife	0,23***	0,28***	0,22***	0,17***	0,17***	0,28***	0,05	0,22***
Mathematiknote bei Schu- lende (Ref.: ausreichend oder schlechter)								
Befriedigend (einschließlich keine Angabe)	0,09***	0,05*	0,08***	0,05*	0,05*	0,08***	0,05 ⁺	0,07***
Sehr gut oder gut	0,16***	0,09***	0,14***	0,08***	0,12***	0,13***	0,11***	0,10***
Deutschnote bei Schulen- de (Ref.: ausreichend oder schlechter)								
Befriedigend (einschließlich keine Angabe)	0,04*	0,10***	0,06**	0,11***	0,08*	0,06***	0,08**	0,07***
Sehr gut oder gut	0,07*	0,14***	0,09***	0,15***	0,12***	0,09***	0,12***	0,12***
<i>Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses</i>								
Schriftlich für mehrere duale Berufe beworben ^a	0,11***	0,12***	0,09***	0,11***	0,09***	0,11***	0,08**	0,10**
Auch andere als duale Berufe in Betracht gezogen ^a	-0,09***	-0,10***	-0,07**	-0,10***	-0,03	-0,12***	-0,02	-0,11***
Betriebliche Einstiegsquali- fizierung absolviert ^a	0,12**	0,16***	0,13***	0,15***	0,16**	0,12***	0,20***	0,12***
Unterstützung durch Berufseinstiegsbegleiter ^a	0,01	0,05	0,02	0,05	0,13***	-0,01	0,13**	-0,00
Alter von über 20 Jahren ^a	-0,12***	-0,05*	-0,10***	-0,06*	-0,07*	-0,10***	-0,07*	-0,09***
Gesundheitliche Einschränkungen ^a	-0,16***	-0,18***	-0,14***	-0,17***	-0,09	-0,18***	-0,07	-0,16***

Tab. 4 (Fortsetzung)

Einflussgrößen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Migranten	Nicht-Migranten	Migranten	Nicht-Migranten
	Modell 2a	Modell 2b	Modell 2c	Modell 2d	Modell 2e	Modell 2 f	Modell 2 g	Modell 2h
Altbewerber (bereits früher beworben) ^a	-0,09***	-0,05**	-0,07***	-0,06**	0,00	-0,09***	0,00	-0,08***
(Auch) überregional beworben ^a	-0,06*	-0,02	-0,04 ⁺	-0,00	-0,01	-0,04*	0,01	-0,03
Ausbildungssuche im Vermittlungsjahr 2012 ^a	-0,02	-0,03 ⁺	-0,04*	0,04*	-0,01	-0,02 ⁺	-0,02	-0,05***
Wohnort in den alten Ländern ^a	-0,06*	-0,03	-0,05*	-0,03	0,02	-0,06**	0,01	-0,05*
Regionale Ausbildungsmarktsituation: Zahl der angebotenen betrieblichen Stellen je zehn Ausbildungsinteressierten im Arbeitsagenturbezirk	0,07***	0,08***	0,06***	0,07***	0,04**	0,08***	0,04**	0,07***
Nagelkerkes R-Quadrat	0,178	0,187	0,228	0,216	0,100	0,188	0,148	0,225
Stichprobengröße	3.452	3.375	3.452	3.375	1.659	5.168	1.659	5.168

Basis: Ausbildungsstellenbewerber des Vermittlungsjahres 2010 und 2012, für die Informationen zu den im Such- und Bewerbungsprozess in Betracht gezogenen Berufen vorlagen (ungewichtete Ergebnisse)

AME Average marginal effects

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

^aReferenz ist jeweils „trifft nicht zu“

liche Ausbildung je nach beruflichem Interessenschwerpunkt sehr stark, und zwar mit großen Unterschieden nach Geschlecht und Migrationshintergrund. Beispielsweise münden männliche Migranten, die sich überwiegend für Fertigungsberufe interessieren, zu 42 % auch in das entsprechende Berufssegment ein und zu 5 % in ein anderes Segment.

Um die Hypothesen 3a und 3b zu prüfen, wurden erneut logistische Regressionsmodelle zu den Einflüssen der Berufspräferenzen auf die Einmündungswahrscheinlichkeit in betriebliche Berufsausbildung gerechnet (vgl. Tab. 6, Modelle 3a–3h). Für die Modelle zu Hypothese 3a wurde eine möglichst starke Differenzierung der Bewerbungsberufe nach Berufssektoren bzw. Berufssegmenten vorgenommen (vgl. Modelle 3a–3d). Da sich die Präferenzen von Männern und Frauen auf sehr unterschiedliche Berufsgruppen richten, war allerdings keine einheitliche Differenzierung möglich. Bei Männern wurden die Produktionsberufe daher in vier Gruppen und die Dienstleistungsberufe nur in zwei Gruppen unterteilt, bei Frauen dagegen alle Produktionsberufe in einer Gruppe zusammengefasst und die Dienstleistungsberufe in drei Gruppen unterteilt.²⁷ In den Modellen für Männer und Frauen wurde jedoch eine einheitliche Referenzgruppe vorgesehen, und zwar die Gruppe der kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe. In den Modellen zu Hypothese 3b wurden die Bewerbungsberufe zum einen in männerdominierte

und andere Berufe differenziert (vgl. Modelle 3e/3f) und zum anderen in frauendominierte und andere Berufe (vgl. Modelle 3g/3h). In allen Modellen wurde darüber hinaus das in den Bewerbungsberufen typischerweise erwartete Vorbildungsniveau in Relation zum individuellen Schulabschluss berücksichtigt (vgl. Modelle 3a–3h). Als Kontrollvariablen wurden auch hier immer die schulischen Voraussetzungen der Bewerber (Schulabschluss, Schulnoten) sowie relevante Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses einbezogen.

Zum Test der Hypothese 3a, in der angenommen wurde, dass eine Präferenz für Berufsgruppen im Bereich der gewerblich-technischen bzw. Produktionsberufe die Einmündungschancen ausschließlich für Männer erhöht, und zwar unabhängig vom Migrationshintergrund, wurden die entsprechenden Regressionsanalysen getrennt nach Männern und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund durchgeführt (vgl. Modelle 3a–3d). Es zeigt sich zunächst, dass Männer fast immer bessere Einmündungschancen haben, wenn sie gewerblich-technische Berufsgruppen präferieren. Diese Effekte sind bei männlichen Migranten besonders stark ausgeprägt. So haben Männer mit Migrationshintergrund signifikant bessere Erfolgsaussichten als diejenigen ohne Migrationshintergrund, wenn sie bei der Suche nach einer betrieblichen Ausbildungsstelle Bau- und Ausbauberufe bevorzugen (vgl. Modelle 3a/3b).²⁸ Dies lässt darauf schließen, dass es in diesen Berufen positive betrieb-

²⁷Die Gruppen wurden anhand der von der BA auf Basis der KldB 2010 gebildeten 14 Berufssegmente und fünf Berufssektoren gebildet (Bundesagentur für Arbeit 2014), vgl. hierzu auch Abschn. 4.

²⁸Signifikanzprüfungen zur Unterschiedlichkeit der Effektstärken ergaben bei einem Vergleich der Modelle 3a und 3b einen signifikanten Unterschied (5 %-Niveau) zwischen männlichen Migranten und Nicht-Migranten, die Bau- und Ausbauberufe präferieren.

Tab. 5 Einmündungsquote in betriebliche Ausbildung der männlichen und weiblichen Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund nach favorisierten Berufssektoren/-segmenten in Prozent. (Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 und 2012, eigene Berechnungen)

Sektoren/Segmente der Bewerbungsberufe	Einmündungsquote in betriebliche Ausbildung der männlichen Bewerber in %					
	Migranten – Männer			Nicht-Migranten – Männer		
	Favorisierter Sektor/ favorisiertes Segment	Anderer Sektor/ anderes Segment	Insgesamt	Favorisierter Sektor/favorisiertes Segment	Anderer Sektor/ anderes Segment	Insgesamt
Überwiegend Fertigungsberufe	42	5	47	49	7	56
Überwiegend fertigungstechnische Berufe	31	8	39	58	5	63
Überwiegende Bau- und Ausbauberufe	37	4	41	39	6	45
Mindestens zur Hälfte (andere) Produktionsberufe	24	8	32	38	10	48
Überwiegend kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	17	6	22	35	7	42
Überwiegend (andere) Dienstleistungsberufe	22	2	23	35	4	39
Insgesamt (Männer)	24	6	30	41	7	48
Sektoren/Segmente der Bewerbungsberufe	Einmündungsquote in betriebliche Ausbildung der weiblichen Bewerber in %					
	Migranten – Frauen			Nicht-Migranten – Frauen		
	Favorisierter Sektor/ favorisiertes Segment	Anderer Sektor/ anderes Segment	Insgesamt	Favorisierter Sektor/favorisiertes Segment	Anderer Sektor/ anderes Segment	Insgesamt
Mindestens zur Hälfte Produktionsberufe	14	6	20	26	12	38
Überwiegend personenbezogene Dienstleistungsberufe	32	2	34	35	3	38
Überwiegend kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	25	4	29	42	4	46
Überwiegend (andere) Dienstleistungsberufe	27	1	28	42	1	43
Insgesamt (Frauen)	26	3	29	38	5	43

Basis: Ausbildungsstellenbewerber des Vermittlungsjahres 2010 und 2012, für die Informationen zu den im Such- und Bewerbungsprozess in Betracht gezogenen Berufen vorlagen (gewichtete Ergebnisse, ungewichtete Fallzahl: 6.827)

liche Stereotype gegenüber männlichen Migranten gibt. Für Frauen ist demgegenüber kein signifikanter Effekt auf die Übergangschancen festzustellen, wenn sie gewerblich-technische bzw. Produktionsberufe favorisieren (vgl. Modelle 3c/3d). Der erste Teil von Hypothese 3a wird mit diesen Ergebnissen also bestätigt. In Hypothese 3a wurde außerdem vermutet, dass es sich für Frauen auch nicht positiv auswirkt, wenn sie insbesondere an Dienstleistungsberufen interessiert sind. Allerdings zeigt sich, dass weibliche Migranten durchaus einen Vorteil haben, wenn sie personenbezogene Dienstleistungsberufe bevorzugen (vgl. Modell 3c). Sie haben in diesen Berufen bessere Einmündungschancen als in anderen Berufen, was hier auf positive betriebliche Stereotype gegenüber weiblichen Migranten hindeutet. Mit dieser einzigen Ausnahme – ansonsten sind keine positiven Effekte einer Neigung zu Dienstleistungsberufen festzustellen (vgl. Modelle 3c/3d) – wird auch der zweite Teil von Hypothese 3a weitgehend bestätigt.

Um Hypothese 3b zu prüfen, in der davon ausgegangen wurde, dass sich für Männer eine Neigung zu eindeutig männerdominierten Berufen und für Frauen eine Neigung zu eindeutig frauendominierten Berufen positiv auf die Erfolgchancen bei der Ausbildungssuche auswirkt, und zwar jeweils unabhängig vom Migrationshintergrund, wurden die entsprechenden Regressionsmodelle wiederum gesondert für Männer und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund gerechnet (vgl. Modelle 3e–3h). Hieraus geht hervor, dass Männer mit und ohne Migrationshintergrund eine wesentlich höhere Einmündungswahrscheinlichkeit haben, wenn sie sich bei der Ausbildungssuche auf männerdominierte Berufe konzentrieren, als wenn sie andere Berufe anstreben (vgl. Modelle 3e/3f). Für weibliche Migranten sind erheblich bessere Erfolgsaussichten festzustellen, wenn sie frauendominierte und nicht andere Berufe bevorzugen; bei Frauen ohne Migrationshintergrund zeigt sich hingegen bei einer Präferenz für frauendominierte

Tab. 6 Einflüsse des Interesses an bestimmten Berufssektoren/-segmenten oder an männer- bzw. frauendominierten Berufen auf die Einmündungswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung – logistische Regressionsmodelle. (Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 und 2012, eigene Berechnungen)

Einflussgrößen	Einmündung bei Interesse an bestimmten Berufssektoren/-segmenten				Einmündung bei Interesse an männer- bzw. frauendominierten Berufen			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	Migranten	Nicht-Migranten	Migranten	Nicht-Migranten	Migranten	Nicht-Migranten	Migranten	Nicht-Migranten
	Modell 3a	Modell 3b	Modell 3c	Modell 3d	Modell 3e	Modell 3f	Modell 3g	Modell 3h
<i>Merkmale der Bewerbungsberufe</i>								
Konkurrenzsituation: durchschnittliche Zahl der angebotenen Stellen je zehn Ausbildungsinteressierten in den Bewerbungsberufen	0,06***	0,07***	0,06***	0,05***	0,06***	0,07***	0,06***	0,05***
Sektoren/Segmente der Bewerbungsberufe (Ref.: überwiegend kaufmännische oder unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe)								
Bei Männern:								
Überwiegend Fertigungsberufe	0,20**	0,13**						
Überwiegend fertigungstechnische Berufe	0,16**	0,12***						
Überwiegend Bau- und Ausbauberufe	0,24*	0,05						
Mindestens zur Hälfte (andere) Produktionsberufe	0,16**	0,09**						
Überwiegend (andere) Dienstleistungsberufe	0,06	0,02						
Bei Frauen:								
Mindestens zur Hälfte Produktionsberufe			-0,09	-0,00				
überwiegend personenbezogene Dienstleistungsberufe			0,08*	0,01				
Überwiegend (andere) Dienstleistungsberufe			0,04	0,04				
Überwiegend männerdominierte Berufe ^a					0,12***	0,09***		
Überwiegend frauendominierte Berufe ^a							0,12**	0,04
Durchschnittliches typischerweise erwartetes schulisches Vorbildungsniveau in den Bewerbungsberufen (Ref.: passend für den individuellen Schulabschluss)								
Eher zu hoch für den individuellen Schulabschluss	-0,07	-0,06*	-0,04	-0,07**	-0,09*	-0,06*	-0,03	-0,07*
Eher zu niedrig für den individuellen Schulabschluss	0,05	0,04	0,12*	0,08*	0,07	0,04	0,12*	0,08*
<i>Schulabschluss, Schulnoten</i>								
Schulabschluss (Ref.: maximal Hauptschulabschluss)								
Mittlerer Schulabschluss	0,04	0,12***	0,00	0,15***	0,01	0,12***	0,01	0,15***
(Fach-)Hochschulreife	0,19*	0,21***	0,05	0,24***	0,14 ⁺	0,21***	0,06	0,24***
Mathematiknote bei Schulende (Ref.: ausreichend oder schlechter)								
Befriedigend (einschließlich keine Angabe)	0,11**	0,07**	-0,00	0,06**	0,11**	0,07**	0,00	0,06**
Sehr gut oder gut	0,20***	0,11***	0,05	0,09***	0,20***	0,12***	0,05	0,09***
Deutschnote bei Schulende (Ref.: ausreichend oder schlechter)								
Befriedigend (einschließlich keine Angabe)	0,05	0,06*	0,12**	0,10***	0,05	0,06*	0,12**	0,10***
Sehr gut oder gut	0,07	0,10***	0,18***	0,15***	0,07	0,10***	0,17***	0,14***

Tab. 6 (Fortsetzung)

Einflussgrößen	Einmündung bei Interesse an bestimmten Berufssektoren/-segmenten				Einmündung bei Interesse an männer- bzw. frauendominierten Berufen			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	Migranten	Nicht-Migranten	Migranten	Nicht-Migranten	Migranten	Nicht-Migranten	Migranten	Nicht-Migranten
	Modell 3a	Modell 3b	Modell 3c	Modell 3d	Modell 3e	Modell 3f	Modell 3g	Modell 3h
<i>Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses</i>								
Schriftlich für mehrere duale Berufe beworben ^{a)}	0,09**	0,09***	0,08*	0,11***	0,09**	0,09***	0,08*	0,11***
Auch andere als duale Berufe in Betracht gezogen ^{a)}	-0,04	-0,08**	-0,04	-0,12***	-0,04	-0,08**	-0,05	-0,12***
Betriebliche Einstiegsqualifizierung absolviert ^{a)}	0,14*	0,14**	0,25***	0,10*	0,13+	0,15**	0,25***	0,10*
Unterstützung durch Berufseinstiegsbegleiter ^{a)}	0,13*	-0,02	0,13*	0,02	0,13*	-0,02	0,12*	0,02
Alter von über 20 Jahren ^{a)}	-0,14**	-0,10**	-0,00	-0,08**	-0,14**	-0,09**	0,00	-0,08**
Gesundheitliche Einschränkungen ^{a)}	0,07	-0,18***	-0,20*	-0,16***	0,06	-0,18***	-0,19*	-0,15***
Altbewerber (bereits früher beworben ^{a)} (auch) überregional beworben ^{a)}	0,03	-0,10***	-0,01	-0,06**	0,02	-0,11***	-0,01	-0,06**
Ausbildungssuche im Vermittlungsjahr 2012 ^{a)}	-0,05	-0,04	0,05	-0,02	-0,04	-0,05	0,06	-0,02
Wohnort in den alten Ländern ^{a)}	-0,02	-0,05*	-0,03	-0,04*	-0,02	-0,05*	-0,03	-0,04*
Wohnort in den alten Ländern ^{a)}	0,08	0,05*	-0,11	-0,04+	0,07	0,06*	-0,11	0,04+
Regionale Ausbildungsmarktsituation: Zahl der angebotenen betrieblichen Stellen je zehn Ausbildungsinteressierten im Arbeitsagenturbezirk	0,03+	0,07***	0,05**	0,08***	0,03+	0,07***	0,05**	0,08***
Nagelkerkes R-Quadrat	0,180	0,226	0,188	0,227	0,172	0,224	0,194	0,227
Stichprobengröße	837	2.615	822	2.553	837	2.615	822	2.553

Basiss: Ausbildungsstellenbewerber des Vermittlungsjahres 2010 und 2012, für die Informationen zu den im Such- und Bewerbungsprozess in Betracht gezogenen Berufen vorlagen (ungewichtete Ergebnisse)

AME Average marginal effects

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

^{a)}Referenz ist jeweils „trifft nicht zu“

Berufe kein signifikanter Effekt (vgl. Modelle 3g/3h).²⁹ Die in Hypothese 3b formulierte Erwartung, dass für Männer eine Favorisierung männerdominierter Berufe sehr günstig ist, hat sich somit als völlig zutreffend erwiesen. Für Frauen ließ sich dagegen die Annahme, dass eine Präferenz für frauendominierte Berufe förderlich ist, nur für die Gruppe der Migranten belegen.

6 Fazit

In diesem Beitrag wurde untersucht, inwieweit die schlechteren Chancen von Ausbildungsstellenbewerbern mit Migrationshintergrund bei der Einmündung in betriebliche Ausbildung im Vergleich zu Bewerbern ohne Migrationshintergrund auf Unterschiede in den beruflichen Interessen

zurückzuführen sind. Da bekannt ist, dass sich die Berufsinteressen junger Männer und Frauen erheblich unterscheiden, wurden nach Migrationsstatus und Geschlecht differenzierte Analysen durchgeführt. Hierbei zeigt sich, dass junge Frauen mit und ohne Migrationshintergrund vor allem Dienstleistungsberufe favorisieren und kaum eine Neigung zu Produktionsberufen besteht. Männliche Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund interessieren sich dagegen in hohem Maße für Produktionsberufe, haben aber auch – insbesondere wenn sie über einen höheren Schulabschluss verfügen – Interesse an Dienstleistungsberufen. Hervorzuheben ist, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund deutlich stärker Dienstleistungsberufe anstreben als diejenigen ohne Migrationshintergrund, was gleichermaßen für Männer wie für Frauen gilt. Unabhängig davon sind jedoch die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Berufsinteressen in der Gruppe der Migranten ähnlich ausgeprägt wie in der Gruppe der Nicht-Migranten.

Die Analysen zeigen, dass sowohl männliche als auch weibliche Migranten auch dann schlechtere Chancen für eine Einmündung in eine betriebliche Ausbildung haben

²⁹ Signifikanzprüfungen zur Unterschiedlichkeit der Effektstärken ergaben bei einem Vergleich der Modelle 3g und 3h einen signifikanten Unterschied (5%-Niveau) zwischen weiblichen Migranten und Nicht-Migranten, die frauendominierte Berufe favorisieren.

als Männer bzw. Frauen ohne Migrationshintergrund, wenn ihre größere Neigung zu den stärker nachgefragten Dienstleistungsberufen jeweils berücksichtigt wird. Für die verbleibenden Chancenunterschiede zwischen Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund können nach den Ergebnissen unserer Analyse somit nicht die abweichenden Berufsinteressen verantwortlich gemacht werden. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass mit den zur Verfügung stehenden Daten berufliche Konkurrenzsituationen nicht regional, sondern nur bundesweit abgebildet werden konnten. Außerdem standen bei der Bildung der entsprechenden Indikatoren nicht Angaben von allen befragten Jugendlichen zur Verfügung und es musste eine Reihe vereinfachender Annahmen bzw. Berechnungen (z. B. Durchschnittsbildung über die verschiedenen Einzelberufe, für die sich die Jugendlichen interessiert hatten) vorgenommen werden. Insofern konnte die Frage nach dem Einfluss beruflicher Präferenzen auf den Einmündungserfolg sicherlich nicht abschließend behandelt werden.

Die für Männer im Vergleich zu Frauen festzustellenden besseren Zugangschancen zu betrieblicher Ausbildung lassen sich hingegen sowohl in der Gruppe der Migranten als auch der Nicht-Migranten klar auf ihre unterschiedlichen Berufspräferenzen zurückführen. Allerdings sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Einmündungschancen bei Migranten von vornherein kleiner als bei Nicht-Migranten. Dies liegt daran, dass männliche Migranten seltener Produktionsberufe favorisieren und für sie damit die Vorteile eines Interesses für weniger nachgefragte Berufe nicht so groß ausfallen wie für Männer ohne Migrationshintergrund.

Zusätzlich scheint es unterschiedlich ausgeprägte betriebliche Stereotype zu geben, je nachdem ob Produktionsberufe, Dienstleistungsberufe oder generell Männer- bzw. Frauenberufe betrachtet werden. So haben Männer mit und ohne Migrationshintergrund bei Interesse an den männlich geprägten Produktionsberufen deutliche Chancenvorteile. Für Frauen, die sich für Dienstleistungsberufe interessieren, ergeben sich dagegen keine positiven Effekte ähnlichen Umfangs. Allerdings haben weibliche Migranten bessere Zugangschancen zu betrieblicher Ausbildung, wenn sie personenbezogene Dienstleistungsberufe favorisieren. Generell haben sie in stark frauendominierten Berufen besonders gute Aussichten, was dagegen für weibliche Nicht-Migranten nicht gilt. Für männliche Migranten sind die Einmündungschancen am höchsten, wenn sie Fertigungsberufe oder Bau- und Ausbauberufe erlernen wollen. In den Bau- und Ausbauberufen haben sie sogar im Vergleich zu Männern ohne Migrationshintergrund signifikant größere Chancenvorteile. Ein Interesse an stark männerdominierten Berufen führt für Männer mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen zu besseren Aussichten auf eine betriebliche Ausbildungsstelle.

Obwohl die Wettbewerbssituation in Produktionsberufen aus Bewerbersicht generell günstiger erscheint, ist es für Frauen, insbesondere diejenigen mit einem Migrationshintergrund, nicht unbedingt eine erfolgversprechende Strategie, sich auf solche Berufe umzuorientieren. Frauen haben nach wie vor mit größeren Vorbehalten zu rechnen, wenn sie einen gewerblich-technischen Beruf ergreifen wollen. Die klassische Forderung nach mehr Frauen in Männerberufen geht also nicht automatisch konform mit einem besseren Zugang von Frauen zu betrieblichen Ausbildungsstellen. Insbesondere im Hinblick auf eine Verbesserung der Einmündungschancen von weiblichen Migranten würde es sich dagegen anbieten, die Rolle personenbezogener Dienstleistungsberufe in der betrieblichen Ausbildung zu stärken und hier neue Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen. Männliche Migranten könnten ihre Aussichten auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz allerdings bereits heute verbessern, wenn sie stärker auch Produktions- bzw. gewerblich-technische Berufe in Erwägung ziehen würden. Männliche Jugendliche mit Migrationshintergrund sollten deshalb in Berufsorientierung und Berufsberatung noch deutlicher auf die Möglichkeiten aufmerksam gemacht werden, die eine Ausbildung in diesen Berufen bietet.

7 Executive Summary

Forschungsergebnisse zahlreicher Studien zum Übergang in eine berufliche Ausbildung belegen, dass in Deutschland die Chancen der Einmündung in betriebliche Berufsausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund deutlich schlechter sind als für diejenigen ohne Migrationshintergrund. Ziel dieses Beitrages ist die Klärung der Frage, inwieweit möglicherweise voneinander abweichende Berufsinteressen die Unterschiede in den Einmündungschancen erklären können. Da die beruflichen Präferenzen nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt sind, wird bei den Analysen zwischen männlichen und weiblichen Migranten sowie Männern und Frauen ohne Migrationshintergrund unterschieden. Die Datenbasis bilden die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) in den Jahren 2010 und 2012 durchgeführten repräsentativen Befragungen von gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern (BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 und 2012). Der entscheidende Vorteil dieses Datensatzes besteht darin, dass alle Einzelberufe, die die Jugendlichen bei ihrer Ausbildungssuche berücksichtigt haben, vollständig und genau erfragt wurden. Außerdem wurde erfasst, ob die Bewerber im Vermittlungsjahr bzw. in der Nachvermittlungsphase in eine betriebliche Berufsausbildung eingemündet waren und wenn ja, in welchen Ausbildungsberuf. Hierdurch ist es möglich, sowohl die Unterschiede in den Berufspräferenzen der Jugendlichen

zu untersuchen, als auch festzustellen, welchen Einfluss die Berufswahlentscheidungen auf die Erfolgchancen bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz haben. In den Analysen konnten vielfältige weitere Faktoren, die auf die Übergangsprozesse in betriebliche Ausbildung einwirken, berücksichtigt und kontrolliert werden.

Den Analysen wurde eine Reihe von Hypothesen zugrunde gelegt, die mit logistischen Regressionsmodellen überprüft wurden. Ausgehend von bereits vorliegenden Befunden, wonach Migranten eine stärkere Neigung zu Dienstleistungsberufen haben, wurde zunächst angenommen, dass sowohl Männer als auch Frauen stärker eine Ausbildung in kaufmännischen bzw. Dienstleistungsberufen anstreben, wenn ein Migrationshintergrund vorhanden ist. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Konkurrenzsituation auf dem Ausbildungsmarkt in Dienstleistungsberufen deutlich ausgeprägter ist als in Produktionsberufen. Zur zentralen Fragestellung dieses Beitrages, inwieweit die von Männern und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund bei der Ausbildungssuche favorisierten Berufe einen Effekt auf ihre Einmündungschancen in betriebliche Berufsausbildung haben, wurden zwei Hypothesen formuliert. Zum einen wurde erwartet, dass der negative Effekt eines Migrationshintergrundes auf die Chancen einer Einmündung in betriebliche Ausbildung sowohl bei Männern als auch bei Frauen zumindest zu einem größeren Teil auf die bei der Ausbildungssuche berücksichtigten Berufe zurückzuführen ist, und zwar wegen der angenommenen Präferenz für Dienstleistungsberufe und der dort schwierigeren Wettbewerbssituation. Zum anderen wurde vermutet, dass sich bei Migranten die spezifischen Berufsinteressen der Männer im Vergleich zu Frauen weniger positiv auf ihre Einmündungschancen auswirken als bei Nicht-Migranten, und zwar aufgrund der Annahme, dass männliche Migranten seltener eine Ausbildung in Produktionsberufen mit günstigerer Konkurrenzsituation anstreben als Männer ohne Migrationshintergrund. Schließlich wurde noch untersucht, in welchen Berufsgruppen Männer und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund besonders gute Erfolgsaussichten bei der Suche nach betrieblicher Ausbildung haben, wobei von der Wirkung bestimmter betrieblicher Stereotypen ausgegangen wurde.

Die durchgeführten Analysen zeigen, dass junge Frauen mit und ohne Migrationshintergrund vor allem Dienstleistungsberufe favorisieren. Männliche Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund interessieren sich dagegen in hohem Maße für Produktionsberufe, haben aber auch Interesse an Dienstleistungsberufen. Hervorzuheben ist, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund tatsächlich deutlich stärker Dienstleistungsberufe anstreben als diejenigen ohne Migrationshintergrund, was gleichermaßen für Männer wie für Frauen gilt. Unabhängig davon sind jedoch die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Berufsinteressen

in der Gruppe der Migranten ähnlich ausgeprägt wie in der Gruppe der Nicht-Migranten.

Sowohl männliche als auch weibliche Migranten haben auch dann schlechtere Chancen für eine Einmündung in eine betriebliche Ausbildung als Männer bzw. Frauen ohne Migrationshintergrund, wenn ihre größere Neigung zu den stärker nachgefragten Dienstleistungsberufen jeweils berücksichtigt wird. Für die verbleibenden Chancenunterschiede zwischen Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund können nach den Ergebnissen unserer Analyse somit nicht die abweichenden Berufsinteressen verantwortlich gemacht werden. Die für Männer im Vergleich zu Frauen festzustellenden besseren Zugangschancen zu betrieblicher Ausbildung lassen sich hingegen sowohl in der Gruppe der Migranten als auch der Nicht-Migranten klar auf ihre unterschiedlichen Berufspräferenzen zurückführen. Dabei sind allerdings die Chancenvorteile der männlichen Migranten tatsächlich deutlich schwächer ausgeprägt als die der Männer ohne Migrationshintergrund. Zusätzlich scheint es unterschiedlich ausgeprägte betriebliche Stereotype zu geben, je nachdem ob Produktionsberufe, Dienstleistungsberufe oder generell Männer- bzw. Frauenberufe betrachtet werden. So haben Männer mit und ohne Migrationshintergrund bei Interesse an den männlich geprägten Produktionsberufen deutliche Chancenvorteile. Für Frauen, die sich für Dienstleistungsberufe interessieren, ergeben sich dagegen keine positiven Effekte ähnlichen Umfangs. Allerdings haben weibliche Migranten bessere Zugangschancen zu betrieblicher Ausbildung, wenn sie personenbezogene Dienstleistungsberufe favorisieren.

Obwohl die Wettbewerbssituation in Produktionsberufen aus Bewerbersicht generell günstiger erscheint, ist es für Frauen, insbesondere diejenigen mit einem Migrationshintergrund, nicht unbedingt eine erfolgversprechende Strategie, sich auf solche Berufe umzuorientieren. Frauen haben nach wie vor mit größeren Vorbehalten zu rechnen, wenn sie einen gewerblich-technischen Beruf ergreifen wollen. Die klassische Forderung nach mehr Frauen in Männerberufen geht also nicht automatisch konform mit einem besseren Zugang von Frauen zu betrieblichen Ausbildungsstellen. Insbesondere im Hinblick auf eine Verbesserung der Einmündungschancen von weiblichen Migranten würde es sich dagegen anbieten, die Rolle personenbezogener Dienstleistungsberufe in der betrieblichen Ausbildung zu stärken und hier neue Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen. Männliche Migranten könnten ihre Aussichten auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz allerdings bereits heute verbessern, wenn sie stärker auch Produktions- bzw. gewerblich-technische Berufe in Erwägung ziehen würden.

Danksagung Die Autoren danken zwei anonymen Gutachtern für viele wertvolle Hinweise.

Anhang

Tab. 7 Verteilung der unabhängigen Variablen nach Migrationsstatus und Geschlecht der Bewerber in Prozent. (Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 und 2012, eigene Berechnungen)

Variablen	Migranten		Nicht-Migranten		Migranten insgesamt	Nicht-Migranten insgesamt	Insgesamt
	Männer	Frauen	Männer	Frauen			
<i>Schulabschluss, Schulnoten</i>							
Schulabschluss							
Maximal Hauptschulabschluss	45	35	35	25	41	30	33
Mittlerer Schulabschluss	46	48	52	56	47	54	52
(Fach-)Hochschulreife	9	17	14	19	13	16	15
Mathematiknote bei Schulende							
Ausreichend oder schlechter	34	44	32	38	39	35	36
Befriedigend (einschließlich KA)	41	34	41	38	38	39	39
Sehr gut oder gut	25	22	27	24	24	25	25
Deutschnote bei Schulende							
Ausreichend oder schlechter	32	26	26	16	30	22	24
Befriedigend (einschließlich KA)	53	50	54	51	52	53	52
Sehr gut oder gut	15	24	19	33	19	26	24
<i>Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses</i>							
Alter von über 20 Jahren	21	24	17	19	23	18	19
Gesundheitliche Einschränkungen	3	5	6	8	4	7	6
Altbewerber	40	42	31	39	41	35	36
Ausbildungssuche im Jahr 2012	48	46	50	50	47	50	49
Wohnort in den alten Ländern	92	92	81	81	92	81	84
Schriftlich für mehrere duale Berufe beworben	56	57	61	63	57	62	61
Auch andere als duale Berufe in Betracht gezogen	14	25	13	26	19	19	19
Betriebliche Einstiegsqualifizierung absolviert	5	5	5	5	5	5	5
Unterstützung durch Berufseinstiegsbegleiter	8	9	8	8	8	8	8
(Auch) überregional beworben	12	14	12	19	13	15	15
<i>Merkmale der Bewerbungsberufe</i>							
Durchschnittliches typischerweise erwartetes Vorbildungsniveau in den Bewerbungsberufen							
Passend für den individuellen Schulabschluss)	59	59	64	61	59	63	62
Eher zu hoch für individuellen Schulabschluss	32	29	21	23	31	22	24
Eher zu niedrig für individuellen Schulabschluss	9	11	15	16	10	16	14
Überwiegend Dienstleistungsberufe	45	92	40	83	67	60	61
Sektoren/Segmente der Bewerbungsberufe							
Bei Männern:							
Überwiegend Fertigungsberufe	7	–	7	–	4	6	5
Überwiegend fertigungstechnische Berufe	17	–	18	–	10	11	11
Überwiegend Bau- und Ausbauberufe	4	–	5	–	2	3	3
Mindestens zur Hälfte (andere) Produktionsberufe	28	–	29	–	17	21	20
Überwiegend kaufmännische oder unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	25	–	20	–	40	32	34
Überwiegend (andere) Dienstleistungsberufe	20	–	20	–	27	28	27
Bei Frauen:							
Mindestens zur Hälfte Produktionsberufe	–	8	–	17	33	40	39
Überwiegend personenbezogene Dienstleistungsberufe	–	18	–	19	10	12	11
Überwiegend kaufmännische oder unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	–	56	–	47	40	32	34
Überwiegend (andere) Dienstleistungsberufe	–	17	–	17	17	16	16
Überwiegend männerdominierte Berufe	53	–	57	–	30	33	32
Überwiegend frauendominierte Berufe	–	24	–	20	11	9	10
Stichprobengröße	837	822	2615	2553	1659	5168	6827

Basis: Ausbildungsstellenbewerber des Vermittlungsjahres 2010 und 2012, für die Informationen zu den im Such- und Bewerbungsprozess in Betracht gezogenen Berufen vorlagen (gewichtete Ergebnisse, ungewichtete Fallzahl: 6.827)

Literatur

- Achatz, J.: Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: Abraham, M., Hinz, T. (Hrsg.) *Arbeitsmarktsoziologie*, S. 263–301. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden (2005)
- Auspurg, K., Hinz, T.: Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen—Probleme und Fehleinschätzungen am Beispiel von Bildungschancen im Kohortenverlauf. *Zeitschrift für Soziologie*. **40**(1), 62–73 (2011)
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung: *Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I*. Bielefeld (2008)
- Becker, G.S.: *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press, Chicago 1957
- Becker, R. (Hrsg.): *Integration durch Bildung: Bildungserwerb von jungen Migranten in Deutschland*. VS Verlag, Wiesbaden (2011a)
- Becker, R.: Integration von Migranten durch Bildung und Ausbildung - theoretische Erklärungen und empirische Befunde. In: Becker, R. (Hrsg.) *Integration durch Bildung: Bildungserwerb von jungen Migranten in Deutschland*, S. 11–36. VS Verlag, Wiesbaden (2011b)
- Becker, R., Müller, W.: Bildungsungleichheiten nach Geschlecht und Herkunft. In: Hadjar, A. (Hrsg.) *Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten*, S. 55–75. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden (2011)
- Becker, B., Reimer, D. (Hrsg.): *Vom Kindergarten bis zur Hochschule. Die Generierung von ethnischen und sozialen Disparitäten in der Bildungsbiographie*. VS Verlag, Wiesbaden (2010)
- Beicht, U.: Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten. BIBB-Analyse der Einmündungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern differenziert nach Herkunftsregionen. BIBB Report 16/11. W. Bertelsmann, Bielefeld (2011)
- Beicht, U.: Berufswünsche und Erfolgchancen von Ausbildungstellenbewerberinnen und -bewerbern mit Migrationshintergrund. *Berufsbild. Wiss. Prax.* **41**(6), 44–48 (2012)
- Beicht, U., Granato, M.: Übergänge in eine berufliche Ausbildung. Geringere Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund. *WISO direkt*, Bonn (2009)
- Beicht, U., Walden, G.: Berufswahl und geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Berufsausbildung. *Z. Berufs- Wirtsch.* **108**(4), 494–510 (2012)
- Beicht, U., Walden, G.: Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. BIBB Report 4/2014. W. Bertelsmann, Bielefeld (2014a)
- Beicht, U., Walden, G.: Chancennachteile von Jugendlichen aus Migrationsfamilien beim Übergang in berufliche Ausbildung. Welche Rolle spielt die soziale Herkunft? *Z. Berufs- Wirtsch.* **110**(2), 188–215 (2014b)
- Beicht, U., Walden, G.: How socially selective is the German system of initial vocational education and training? Transitions into initial vocational training and the influence of social background. *J. Vocat. Educ. Train.* (2014c). doi:10.1080/13636820.2014.983955
- Beicht, U., Friedrich, M., Ulrich, J.G. (Hrsg.): *Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen*. W. Bertelsmann, Bielefeld (2008)
- Boudon, R.: *Education, Opportunity and Social Inequality*. John Wiley & Sons, New York (1974)
- Bourdieu, P.: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, R. (Hrsg.) *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2*, S. 183–198. O. Schwarz & Company, Göttingen (1983)
- Breen, P., Luijckx, R., Müller, W., Pollak, R.: Long-term trends in educational inequality in Europe: Class inequalities and gender Differences. *Eur. Sociol. Rev.* **26**(1), 31–48 (2010)
- Bundesagentur für Arbeit: *Berufssektoren und Berufssegmente nach den Berufshauptgruppen der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010)*. Nürnberg (2014)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn (2014)
- Busch, A.: Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen. Springer VS, Wiesbaden (2013)
- Diehl, C., Friedrich, M., Hall, A.: Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen. *Z. Soziol.* **38**(1), 48–67 (2009)
- Eberhard, V.: Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Ein ressourcentheoretisches Modell der Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern. *Berichte zur beruflichen Bildung*. W. Bertelsmann, Bielefeld (2012)
- Hunkler, C.: Ethnische Unterschiede beim Zugang zu Ausbildung und Erwerb von Ausbildungsabschlüssen. In: Becker, B., Reimer, D. (Hrsg.) *Vom Kindergarten bis zur Hochschule. Die Generierung von ethnischen und sozialen Disparitäten in der Bildungsbiographie*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden (2010)
- Hunkler, C.: Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System. Springer VS, Wiesbaden (2014)
- Hunkler, C.: Können, wollen oder dürfen sie nicht? In: Scherr, A. (Hrsg.) *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf*, S. 193–207. Beltz Juventa, Weinheim (2015)
- Imdorf, C.: Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden (2005)
- Kalter, F.: Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft. *Z. Soziol.* **35**(2), 144–160 (2006)
- Krüger, H.: Ungleichheit und Lebensverlauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. In: Heintz, B. (Hrsg.) *Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 41*, pp. 512–537 (2001)
- Nissen, U., Keddi, B., Pfeil, P.: Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde. *Leske + Budrich, Opladen* (2003)
- Relikowski, I., Yilmaz, E., Blossfeld, H.-P.: Wie lassen sich die hohen Bildungsaspirationen von Migranten erklären? Eine Mixed-Methods-Studie zur Rolle von strukturellen Aufstiegschancen und individueller Bildungserfahrung. In: Becker, R., Solga, H. (Hrsg.) *Soziologische Bildungsforschung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 52/2012*, S. 111–136. Springer VS, Wiesbaden (2012)
- Scherr, A., Janz, C., Müller, S.: Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung. Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung. *Soziale Probleme. Z. Soz. Probl. Soz. Kontrolle* **24**(2), 245–270 (2013)
- Seibert, H., Solga, H.: Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen. *Z. Soz.* **34**(5), 364–382 (2005)
- Spence, M.: Job market signaling. *Q. J. Econ.* **87**(3), 355–374 (1973)
- Statistisches Bundesamt: *Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2009. Fachserie 11. Reihe 3*. Wiesbaden (2010)
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): *Bildung und Kultur, Berufliche Bildung 2011, Fachserie 11, Reihe 3*. Wiesbaden (2012)
- Thurow, L.C.: A job competition model. In: Piore, M.J. (Hrsg.) *Unemployment and Inflation*, S. 17–32. M.E. Sharpe, New York (1979)
- 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*, S. 48–65. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn (2012)

Zybell, U.: Berufsorientierung, Geschlecht und Moral. Kolloquien im BIBB, Heft 5. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn (2005)

Ursula Beicht, geboren 1953. Seit 1977 Mitarbeiterin im Bundesinstitut für Berufsbildung. Bis 2002 Mitwirkung in unterschiedlichen Forschungsprojekten auf dem Gebiet von Kosten und Nutzen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Seit 2003 Mitarbeiterin im Arbeitsbereich ‚Berufsbildungsangebot und -nachfrage/Bildungsbeteiligung‘ mit folgenden Arbeits- und Forschungsschwerpunkten: Bildungsbiografie von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, Übergang Schule – Berufsausbildung.

Günter Walden, geboren 1952, Studium der Volkswirtschaftslehre, 1977 Abschluss als Diplom-Volkswirt an der Technischen Universität Berlin, 1988 Promotion zum Dr. rer. pol. an der Universität Bremen. Nach Tätigkeit in der Markt- und Sozialforschung seit 1981 wissenschaftlicher Mitarbeiter des Bundesinstituts für Berufsbildung in Bonn. Von 1998 bis 2003 Leiter des Arbeitsbereichs Kosten, Nutzen, Finanzierung. Von 2003 bis zum Eintritt in den Ruhestand (Mai 2015) Leiter der Abteilung ‚Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung‘. Wichtigste Arbeits- und Forschungsgebiete: Kosten und Nutzen beruflicher Bildung, Lernortforschung, betriebliches Ausbildungsverhalten, Übergänge in Ausbildung und Arbeitsmarkt.