

# Berufsmerkmale und ihre Bedeutung für die Besetzungsprobleme von betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten



**JOACHIM GERD ULRICH**  
Dr., wiss. Mitarbeiter im  
Arbeitsbereich »Berufs-  
bildungsangebot und -nach-  
frage/Bildungsbeteiligung«  
im BiBB

Der Beitrag geht der Frage nach, inwieweit Merkmalsunterschiede zwischen dualen Ausbildungsberufen zu Besetzungsproblemen von Ausbildungsplatzangeboten beitragen. Analysiert werden die Auswirkungen von Unterschieden in der Bezahlung, im schulischen Vorbildungsniveau und in der Geschlechterverteilung. Dabei wird auf Brückenhypothesen zum Berufswahlverhalten Bezug genommen, wonach Jugendliche das Erlernen eines Berufs vor allem als ein Mittel zur Festigung ihrer sozialen und geschlechtlichen Identität begreifen.

## Wachsende Besetzungsprobleme

In den letzten Jahren ist die Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze in Deutschland stetig angestiegen (von 17.300 im Jahr 2009 auf 41.000 im Jahr 2015). Die Ausbildungschancen für die Jugendlichen sind damit deutlich besser geworden. Dennoch suchen weiterhin viele erfolglos nach einer Ausbildungsmöglichkeit (2009: 88.500; 2015: 80.800). Sie konzentrieren sich auf Berufe, die so begehrt sind, dass es dort immer noch einen Bewerberüberschuss gibt. Auf offene Ausbildungsstellen in anderen Berufen gehen sie nicht zu (vgl. Abb. 1). Die Passung, also die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage, gelingt in diesen Fällen nicht (vgl. MATTHES u. a. 2016). Damit drängt sich die Frage nach den Ursachen auf.

## Warum Jugendliche Ausbildungsangebote ignorieren könnten

Berufswahltheorien verorten die Beweggründe der Jugendlichen weniger im Desinteresse an bestimmten Arbeiten als in ihrem Wunsch, ihre Stellung im eigenen sozialen Umfeld zu fördern. Denn Jugendliche wissen um die Symbolkraft von Berufen, aus denen Außenstehende oft auch auf die Eigenschaften der Personen schließen, die die Berufe ausüben (vgl. GILDEMEISTER/ROBERT 1987). Jugendliche bevorzugen daher jene Berufe, die sie besonders anererkennungswürdig erscheinen lassen (vgl. GOTTFREDSON 2004; ROMMES u. a. 2007). Ihrer Meinung nach schaffen das insbesondere solche Berufe, die auf intelligente, gebildete und einkommensstarke Personen hindeuten (vgl. EBERHARD/SCHOLZ/ULRICH 2009). Zudem sollten die Berufe aus Sicht der Jugendlichen den Eindruck vermitteln, wer sie ausübt sei auch in zwischenmenschlicher

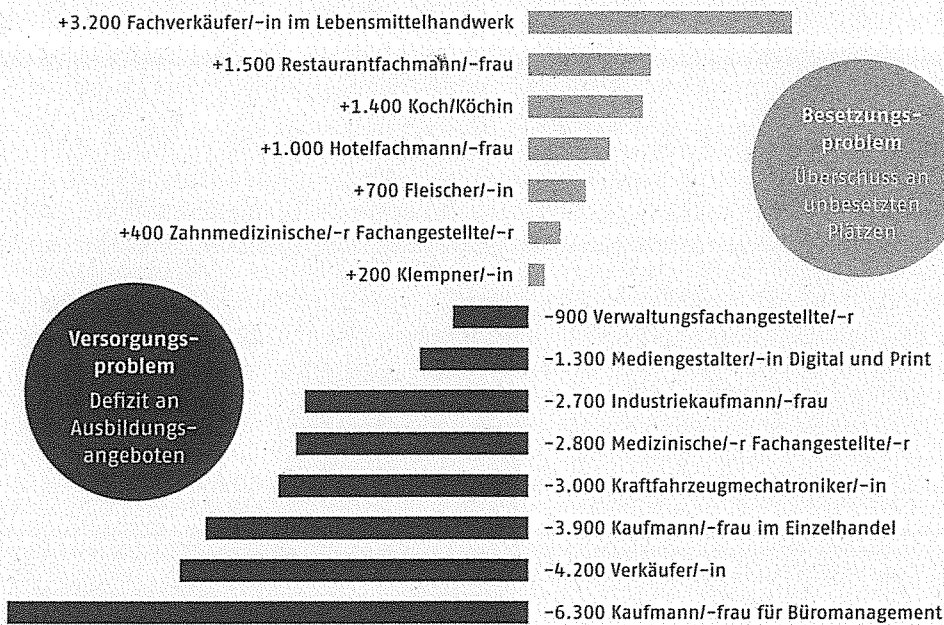
Hinsicht attraktiv. Dass solche Überlegungen bei der Berufswahl eine Rolle spielen, mag erstaunen. Aber Menschen neigen zu stereotypen Vorstellungen, wie Frauen und Männer, die in bestimmten Berufen arbeiten, charakterlich geprägt sind oder gar aussehen (vgl. HANNOVER/KESSELS 2004). Die Vorstellungen variieren oft mit dem Geschlecht der Berufsinhaber/-innen, sodass sich z. B. die Stereotype für einen Koch oder eine Köchin unterscheiden (vgl. KREWERTH/ULRICH 2004).

Wenn nun Berufe auf (1) gebildete, (2) einkommensstarke und (3) attraktive Berufsinhaber/-innen verweisen sollen, was folgt daraus für die Besetzbarkeit von Ausbildungsplätzen?

1. Besetzungsprobleme sollten verstärkt jene Berufe haben, deren Beschäftigte im Schnitt über eine niedrige Schulausbildung verfügen und deren Ausübung somit nicht dazu beiträgt, sich als »gebildet« darzustellen. Dies gilt umso mehr, als immer mehr Jugendliche mindestens einen mittleren Schulabschluss erreichen (2000: 66%; 2015: 78%) und die Zahl der Schulabgänger/-innen mit maximal Hauptschulabschluss in den letzten Jahren stark eingebrochen ist (2000: 316.000; 2015: 181.000; vgl. Abb. 2). Der Wunsch, erworbene Bildungsoptionen auch zu nutzen, lenkt die Nachfrage der Jugendlichen damit viel stärker als früher an den typischen »Haupt-schülerberufen« vorbei.
2. Zudem sollten niedrige Ausbildungsvergütungen Besetzungsprobleme verursachen. Die betroffenen Berufe haben materielle, aber auch immaterielle Nachteile. Denn wer wenig verdient, gilt als »(einkommens-)schwach«, scheint leicht ersetzbar zu sein oder eine Arbeit auszuüben, die weniger wichtig ist. Niedrige Einkommen korrelieren deshalb aus Sicht der Jugendlichen mit geringerem Ansehen (vgl. EBERHARD/SCHOLZ/ULRICH 2009).

Abbildung 1

Saldo zwischen dem Umfang unbesetzter Plätze und der Zahl erfolgloser Bewerber/-innen in ausgewählten Berufen 2015



Quellen: Bundesagentur für Arbeit (BA); eigene Berechnungen

3. Etwas schwieriger abzuleiten ist, wie sich das Bedürfnis, als attraktiv wahrgenommen zu werden, auf die Besetzbarkeit von Ausbildungsplätzen auswirkt. Berufswahlen, die für das eigene Geschlecht besonders typisch sind, finden im sozialen Umfeld mehr Anerkennung (vgl. EBERHARD/MATTHES/ULRICH 2015). Sie haben somit *innerhalb des eigenen Geschlechts* Wettbewerbsvorteile gegenüber geschlechtsuntypischen Berufen. Für die Betriebe haben einseitig geschlechtstypische Berufe aber den Nachteil, dass sie von vornherein rund die Hälfte

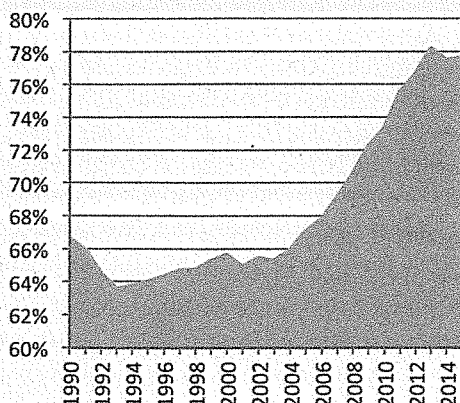
aller potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten ausschließen. Am günstigsten sollte es deshalb aus betrieblicher Sicht sein, wenn Berufe für *beide* Geschlechter interessant sind. Demnach müssten Berufe mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis im Schnitt weniger Besetzungsprobleme haben.

Um diese und die obigen Annahmen zu überprüfen, wird im Folgenden eine Stichprobe von dualen Ausbildungsberufen untersucht.

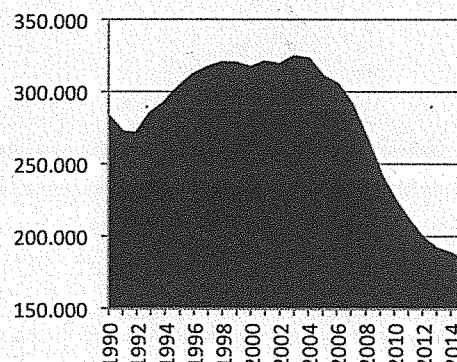
Abbildung 2

Entwicklung des Abschlussniveaus von Abgängerinnen und Abgängern allgemeinbildender Schulen

a) Relativer Anteil der Abgänger/-innen mit mittlerem Abschluss oder Studienberechtigung



b) Absolute Zahl der Abgänger/-innen mit maximal einem Hauptschulabschluss



Quellen: Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes für den BIBB-Datenreport; eigene Berechnungen

Tabelle 1

Merkmalsunterschiede zwischen den untersuchten 125 Berufen

|                                                               | Minimum                                           | Durchschnitt       | Maximum                                            |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------|
| Ausbildungsanfängeranteil mit max. Hauptschulabschluss (2014) | 0,3 %<br>(Sozialversicherungs-fachangestellte/-r) | 31,1 %             | 86,7 %<br>(Bauten- und Objektbeschichter/-in)      |
| Ausbildungsvergütung (gewichtetes bundesweites Mittel 2015)   | 459 €<br>(Friseur/-in)                            | 826 €              | 1.046 €<br>(Stuckateur/-in)                        |
| Anteil der weiblichen Ausbildungsanfänger (2014)              | 0,5 %<br>(Straßenbauer/-in)                       | 32,2 %             | 98,7 %<br>(Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r) |
| Absolute Abweichung: weiblicher vs. männlicher Anteil (2014)  | 2,5 Prozentpunkte<br>(Pharmakant/-in)             | 65,6 Prozentpunkte | 99,0 Prozentpunkte<br>(Straßenbauer/-in)           |

Quellen: BIBB-Erhebung zum 30.09.; Bundesagentur für Arbeit (BA), Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September; BEICHT (2016); Statistisches Bundesamt 2015; eigene Berechnungen

Tabelle 2

Statistische Einflussgrößen auf die Quote unbesetzter Ausbildungsplätze in einem Beruf

|                                                                  | Rechnerischer Zusammenhang der Quote unbesetzter Plätze mit ... |                                       |                                                                   |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
|                                                                  | ... dem Hauptschüleranteil im Beruf                             | ... der Höhe der Ausbildungsvergütung | ... der Unausgeglichenheit des Geschlechterverhältnisses im Beruf |
| <b>Korrelationen</b>                                             |                                                                 |                                       |                                                                   |
| bivariat (Pearson's r)                                           | +0,553 ***                                                      | -0,353 ***                            | -0,005                                                            |
| partiell (unter Kontrolle der beiden übrigen Einflussgrößen)     | +0,539 ***                                                      | -0,163 *                              | -0,251                                                            |
| <b>Stärke des Effekts (praktische Bedeutsamkeit)<sup>1</sup></b> |                                                                 |                                       |                                                                   |
| Veränderung der Quote unbesetzter Plätze um:                     | +0,182 Prozentpunkte <sup>2</sup>                               | -0,747 Prozentpunkte <sup>3</sup>     | -0,058 Prozentpunkte <sup>4</sup>                                 |

<sup>1</sup> unter statistischer Kontrolle der beiden übrigen Einflussgrößen

<sup>2</sup> wenn der Hauptschüleranteil um einen Prozentpunkt höher ausfällt

<sup>3</sup> wenn die Ausbildungsvergütung um 100 € höher ausfällt

<sup>4</sup> wenn die absolute Differenz zwischen den Prozent-Anteilen weiblicher und männlicher Auszubildender um einen Prozentpunkt höher ausfällt

+ p ≤ 0,100      \* p ≤ 0,050      \*\* p ≤ 0,010      \*\*\* p ≤ 0,001 (bei einseitigen Tests)

Korrelationsstatistische und regressionsanalytische Ergebnisse

Quellen: BA; BIBB; Statistisches Bundesamt 2015; BEICHT 2016; eigene Berechnungen

## Untersuchungsansatz

Berücksichtigt wurden Berufe mit zwei- bis dreieinhalb-jähriger Ausbildungszeit, sofern in ihnen 2015 mindestens 250 betriebliche Ausbildungsplätze angeboten wurden. Dies ermöglicht berufsspezifische Angebots- und Nachfrageberechnungen (was Datenschutzregeln bei selteneren Berufen oft verwehren). Die Ausbildungsmarktzahlen zu den Berufen stammen aus dem Jahr 2015 (vgl. MATTHES u. a. 2016), ebenso die Daten zu den Vergütungen (vgl. BEICHT 2016). Die Daten zur Charakterisierung der Berufe

(schulisches Vorbildungsniveau, Geschlechteranteil) wurden dagegen dem Vorjahr 2014 entnommen (vgl. Statistisches Bundesamt 2015), um nicht implizit Merkmale der Berufe mit denen der aktuellen Nachfrage gleichzusetzen. Die auf diese Weise konstruierte Stichprobe enthält 125 Berufe. In ihnen wurden 2015 452.200 bzw. 86,6 Prozent aller 522.100 neuen Ausbildungsverträge registriert. Die 125 Berufe unterscheiden sich nicht nur markant im Hinblick auf die schulische Vorbildung der Ausbildungsanfänger/-innen (der Hauptschüleranteil schwankt zwischen 0,3% und 86,7%) und die monatliche Vergütung (von

459 € bis 1.046 €). Auch das Geschlechterverhältnis ist selten ausgewogen. Im Schnitt beträgt die absolute Differenz zwischen dem Anteil weiblicher und männlicher Auszubildender 65,6 Prozentpunkte (vgl. Tab. 1).

### Mehr Besetzungsprobleme in Berufen mit niedrigem schulischem Vorbildungsniveau

Wie erwartet korrelieren bei den Berufen Hauptschüleranteil und Ausbildungsvergütung mit der Quote unbesetzter Plätze sowohl in einfacher bivariater Form als auch unter statistischer Kontrolle der jeweils anderen hier untersuchten Einflussgrößen (vgl. Tab. 2 oben).

Insbesondere das für den Beruf typische schulische Vorbildungsniveau übt einen starken Effekt aus; nur ein Prozentpunkt mehr Auszubildende mit maximal Hauptschulabschluss vergrößerte die Quote der 2015 nicht besetzbaren Ausbildungsangebote um 0,18 Prozentpunkte. Eine höhere Ausbildungsvergütung minderte dagegen im Schnitt die Besetzungsprobleme. Ein um 100 Euro höherer Betrag verringerte die Quote unbesetzter Plätze rechnerisch um 0,75 Prozentpunkte (vgl. Tab. 2 unten).

### Keine geringeren Besetzungsprobleme bei ausgewogenem Geschlechterverhältnis

Entgegen den Annahmen war ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Berufen jedoch nicht mit weniger unbesetzten Ausbildungsangeboten verbunden; unter Kontrolle der schulischen Vorbildung und Vergütung zeichnete sich das Gegenteil ab: Fiel die absolute Differenz zwischen den Prozentanteilen weiblicher und männlicher Auszubildender um einen Prozentpunkt höher aus, war die Quote unbesetzter Plätze im Schnitt um 0,058 Prozentpunkte niedriger (vgl. Tab. 2 rechts).

Angesichts der zahlreichen Initiativen zur Angleichung des Berufswahlverhaltens beider Geschlechter wirft ein solches Ergebnis Fragen auf. Die Schlussfolgerung, es lohne sich nicht, die Nachfrage Jugendlicher nach für ihr Geschlecht untypischen Berufen zu fördern, lässt sich hieraus jedoch nicht ziehen. Denn natürlich trägt stets die Nachfrage beider Geschlechter zur Gesamtnachfrage bei – und damit auch zur Besetzbarkeit von Ausbildungsplätzen. 2015 reduzierte – rechnerisch bezogen auf jeweils 100 Angebote – jede/-r zusätzliche weibliche oder männliche Nachfrager/-in die Quote unbesetzter Plätze um 0,25 bzw. 0,28 Prozentpunkte – so das Ergebnis einer hier nicht näher ausgewiesenen Regressionsanalyse.

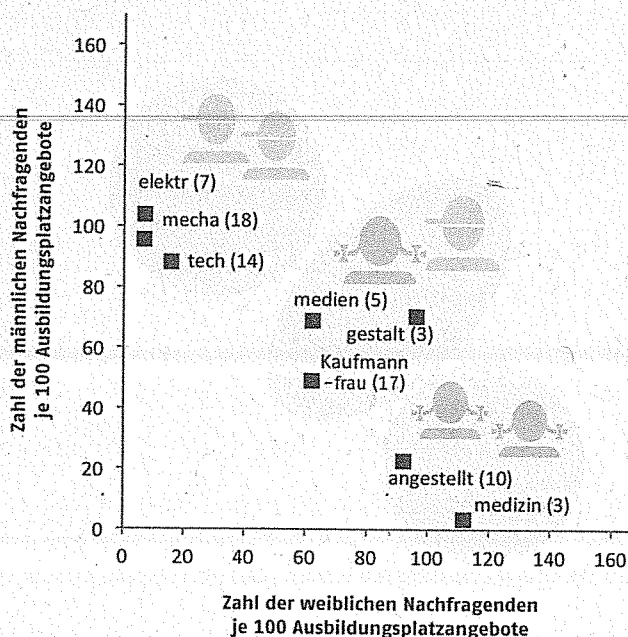
Für diese Beobachtung und die Ergebnisse der Tabelle 2 zusammen betrachtet gilt offenbar Folgendes: Nicht ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis *per se* ist von Bedeutung, ob sich Ausbildungsplätze in einem Beruf besetzen lassen, sondern allein das *Ausmaß* der in *beiden* Geschlech-

tern zu beobachtenden Nachfrage sowie der daraus resultierende Gesamteffekt. Höhere Nachfrage aufseiten eines bestimmten Geschlechts ist dabei, wie weitere hier nicht aufgeführte Berechnungen zeigen, stets von Vorteil, auch dann, wenn dieser Beruf für das betreffende Geschlecht bislang untypisch ist. Wenn sich z. B. in einem Beruf 80 männliche und nur zwei weibliche Jugendliche für 100 Ausbildungsangebote interessieren, verringert sich natürlich das Besetzungsproblem, wenn es künftig neben 80 männlichen zumindest zehn weibliche Jugendliche sind.

Allerdings – und dies bleibt aus Gender-Perspektive die Herausforderung – gehen die jungen Frauen und Männer weiterhin »arbeitsteilig« vor: Je mehr Nachfrage ein Beruf beim einen Geschlecht findet, desto weniger hat er i. d. R. beim anderen ( $r = -0,859$ ). Ungeachtet geringer Fortschritte in den letzten Jahren (vgl. LOHMÜLLER u. a. 2016) hat sich hieran kaum etwas geändert. Anhand der Namensbestandteile dualer Ausbildungsberufe lassen sich geschlechtstypische Präferenzen recht genau rekonstruieren: Kommen Elemente wie »elektr«, »mecha« oder »tech« vor, fragen Männer und kaum Frauen diesen Beruf nach, während es bei »angestellt« oder »medizin« umgekehrt ist. Lediglich Berufe mit Namensbestandteilen wie »kaufmann/-frau«, »gestalt« oder »medien« finden ähnlich viel Zuspruch (vgl. Abb. 3).

Abbildung 3

Zahl der weiblichen und männlichen Nachfragenden je 100 Ausbildungsangebote gemittelt für Berufe mit bestimmten Namensbestandteilen (2015)



Stichprobe n = 125 Ausbildungsberufe

In Klammern: Zahl der Berufe mit den jeweiligen Namensbestandteilen

Quellen: BA; BiBB; eigene Berechnungen

### Fazit: Bei Besetzungsfragen geht es für Jugendliche auch um soziale Positionen

Märkte entfalten eine umso größere Dynamik, je größer die Angebots- und Nachfragevielfalt ist. Die angebotenen Ausbildungsberufe des dualen Systems sind nicht nur sehr vielfältig im Hinblick auf die erlernbaren Tätigkeiten. Auch das schulische Vorbildungsniveau, die Vergütung und die Geschlechterverteilung differieren erheblich. Diese Art der Vielfalt ist für die Besetzbarkeit von Ausbildungsplätzen nicht nur von Vorteil. Denn sie führt zu großen Unterschieden beim Ausmaß des durch die Berufe vermittelten sozialen Status. Damit liefert sie aus Sicht der Jugendlichen gewichtige Gründe, einen Teil der Berufe – die wenig Anerkennungsträchtigen – zu ignorieren.

Dies gilt umso mehr, als die Vielfalt *unter den Jugendlichen* – gemessen an den formalen Schulabschlüssen – *abnimmt*. Immer mehr erreichen höhere Abschlüsse und wännen sich damit auch in der Lage, den »Preis« für den Eintritt in »höherwertige« Ausbildungen zu entrichten. Für sie erscheint die Wahl eines »Hauptschülerberufs« wie ein Verlust, und dann ist es belanglos, ob die Arbeit selbst interessant sein könnte oder ob es vielleicht zunächst nicht gelingt, sich in den statu strächtigen Berufen erfolgreich zu bewerben.

Was kann unter diesen Umständen eine intensivierte Berufsorientierung leisten? Für die Jugendlichen scheint sie stets von Vorteil zu sein, weil sie eine fundierte Berufswahl zu fördern verspricht. Ausbildungsplatzanbieter müssen aber damit rechnen, dass den Jugendlichen die Unterschiedlichkeit der Berufe erst recht bewusst wird. Berufsorientierung benötigt deshalb – soll sie Besetzungsproble-

me lindern helfen – flankierende Maßnahmen, die darauf zielen, die von den Jugendlichen wahrgenommenen Differenzen in der Statusträchtigkeit der Berufe zu verringern. Gleichet sich z. B. der Vergütungsabstand zwischen den Berufen stärker an, dürften auch mehr an einer Ausbildung Interessierte bereit sein, sich bei ihrer Berufswahl mit den Tätigkeiten in bislang niedrig bezahlten Berufen auseinanderzusetzen, ohne von vornherein abzuwinken.

Die Merkmale des eigenen Geschlechts hervorzuheben und sich vom anderen betont zu unterscheiden, zählt zu den Schachzügen des in unserer Gesellschaft beobachtbaren »Geschlechterspiels«. GOTTFREDSON (2004) weist darauf hin, dass oft auch die Berufswahl im Rahmen dieses Geschlechterspiels funktionalisiert wird. »Unmännliche« oder »unweibliche« Berufe werden gemieden. Für jüngere Jugendliche mit niedrigerer schulischer Vorbildung scheint dies noch wichtiger zu sein (vgl. EBERHARD/MATTHES/ULRICH 2015). Durch Berufemarketing o.Ä. zusätzliche Nachfrage zu erzeugen, um mehr Plätze besetzen zu können, dürfte damit weiterhin in vielen Berufen beim einen Geschlecht leichter fallen als beim anderen. Gleichwohl dürfte auch hier eine Vergütungsangleichung zugunsten der bislang im Schnitt niedriger bezahlten »Frauenberufe« helfen, den Männeranteil in diesen Berufen zumindest ein wenig anzuheben (vgl. LOHMÜLLER u. a. 2016).

Berufe sind, wie es GILDEMEISTER/ROBERT (1987) ausdrückten, »Definitionsräume sozialer Identität«, und mit der Berufswahl werden nicht nur berufliche, sondern auch *soziale* Positionen besetzt. Über die Weigerung von Jugendlichen, bestimmte Ausbildungsplätze zu besetzen, muss somit auch aus diesem Blickwinkel nachgedacht werden. ◀

#### Literatur

BEICHT, U.: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2015. Bonn 2016 – URL: [www.bibb.de/dokumente/pdf/a21\\_ausbildungsverguetungen\\_2015.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ausbildungsverguetungen_2015.pdf) (Stand: 11.05.2016)

EBERHARD, V.; MATTHES, S.; ULRICH, J. G.: The Need for Social Approval and the Choice of Gender-Typed Occupations. In: IMDORF, C.; HEGNA, K.; REISEL, L. (Hrsg.): Gender Segregation in Vocational Education (Comparative Social Research 31). Bingley 2015, S. 205–235 – doi 10.1108/S0195-631020150000031008

EBERHARD, V.; SCHOLZ, S.; ULRICH, J. G.: Image als Berufswahlkriterium. Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel. In: BWP 38 (2009) 3, S. 9–13 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/1584](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/1584) (Stand: 11.05.2016)

GILDEMEISTER, R.; ROBERT, G.: Probleme beruflicher Identität in professionalisierten Berufen. In: FREY, H.-P.; HAUBER, K. (Hrsg.): Identität. Stuttgart 1987, S. 71–87

GOTTFREDSON, L. S.: Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In: BROWN, S. D.; LENT, R. W. (Hrsg.): Career development and counseling. Hoboken, N.J., 2004, S. 71–100

HANNOVER, B.; KESSELS, U.: Self-to-prototype matching as a strategy for making academic choices. In: Learning and Instruction 14 (2004), S. 51–67

KREWERTH, A.; ULRICH, J. G.: Berufsbezeichnungen im Spiegel semantischer Differenziale. In: KREWERTH, A. u. a. (Hrsg.): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Bielefeld 2004, S. 88–114

LOHMÜLLER, L.; MENTGES H.; ULRICH, J. G.: »Männerberufe« sind für Männer nicht mehr ganz so typisch. Entwicklung des Frauenanteils in männlich dominierten Berufen 2004 bis 2015. Bonn 2016 – URL: [www.bibb.de/dokumente/pdf/a24\\_hintergrundpapier\\_girl-day\\_2016.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_hintergrundpapier_girl-day_2016.pdf) (Stand: 11.05.2016)

MATTHES, S. u. a.: Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015. Bonn 2016 – URL: [www.bibb.de/dokumente/pdf/a21\\_beitrag\\_naa-2015.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa-2015.pdf) (Stand: 11.05.2016)

ROMMES, E. u. a.: »I'm not interested in computers«. Gender-based occupational choices of adolescents. In: Information, Communication & Society 10 (2007) 3, S. 299–319

STATISTISCHES BUNDESAMT: Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2014. Wiesbaden 2015