

Anja Hall*

Berufliche Höherqualifizierung durch Aufstiegsfortbildung – eine zweite Chance auch für Frauen?

Advanced Vocational Qualifications via Further Education and Training. A Second Chance for Women as Well?

DOI 10.1515/zfsoz-2015-1012

Zusammenfassung: Wer in Deutschland eine duale Berufsausbildung absolviert hat, kann auch ohne Hochschulzugangsberechtigung Positionen erreichen, die in anderen Ländern ausschließlich von Akademiker/-innen besetzt werden. Von Frauen wird diese „zweite Chance“ durch eine Aufstiegsfortbildung sehr viel seltener genutzt als von Männern. Warum dies so ist, wird anhand der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 untersucht. Im Fokus der Analysen stehen drei Erklärungsfaktoren: Karriereaspirationen (Präferenzen), familiäre Verpflichtungen (Restriktionen) und der erlernte Beruf (Opportunitäten). Im Ergebnis zeigt sich, dass Kinder und eine Ausbildung in einem geschlechtstypischen Beruf den Geschlechtereffekt moderieren, weshalb konditionale Effekte betrachtet werden müssen: Für Männer steigt und für Frauen sinkt die Wahrscheinlichkeit für berufliche Höherqualifizierung mit Kindern sowie mit einer Ausbildung in einem geschlechtstypischen Beruf. Bei relativ gleichen beruflichen Ausgangsbedingungen (Mischberufe) weisen kinderlose Frauen und Männer eine vergleichbare Teilnahmewahrscheinlichkeit auf, für Mütter ist diese auch dann signifikant geringer.

Schlüsselwörter: Aufstiegsfortbildung; berufliche Höherqualifizierung; betriebliche Ausbildung; Frauenberufe; Chancengleichheit.

Abstract: Those who complete dual vocational training in Germany are able to achieve positions even without higher education entrance qualifications which in other

countries can only be taken up by academics. Women are much less likely to take advantage of this “second chance” offered by advanced vocational qualifications than men. The reason for this is examined with the aid of the BIBB/BAuA Employment Survey from 2012. The analyses focus on three explanatory factors: career aspiration (preferences), family responsibilities (restrictions), the occupation trained for (opportunities). The results show that having children and having trained in a gender-typical occupation strengthen the (negative) gender effect, which is why conditional effects must be considered: the likelihood of vocational upskilling increases for men but decreases for women who have children and/or have trained in a gender-typical occupation. Given relatively similar baseline conditions (mixed occupations), men and women without children show comparable participation rates while mothers have significantly lower rates.

Keywords: Upgrading Training; Advanced Vocational Qualification; Dual Vocational Training; Female Occupations; Equal Opportunity.

1 Einleitung

Wer in Deutschland eine duale Berufsausbildung absolviert hat, kann auch ohne Hochschulzugangsberechtigung Positionen erreichen, die in anderen Ländern ausschließlich von Akademiker/-innen besetzt werden. Möglich wird dies durch sogenannte Aufstiegsfortbildungen – eine Besonderheit des deutschen Bildungssystems. Ein solcher Fortbildungsabschluss wird in der Regel nach einer dualen Berufsausbildung und einschlägiger Berufserfahrung abgelegt und führt zu einem relativ hohen An-

*Korrespondenzautor: Anja Hall, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“, Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, E-Mail: hall@bibb.de

teil höherer, nichtakademischer Tertiärbildung (ISCED 5B) im Vergleich zu anderen Ländern (vgl. OECD 2013).

Die soziologische Ungleichheitsforschung verweist auf ausgeprägte soziale Ungleichheiten beim Zugang zu beruflicher Weiterbildung, die bestehende Ungleichheiten zudem noch verstärken (vgl. Hubert & Wolf 2007; Becker & Hecken 2005; Schömann & Leschke 2004). Der Anfang der 1980er Jahre noch bestehende Geschlechterunterschied in Bezug auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung hat sich in den letzten Jahren allerdings aufgelöst und die geschlechtsspezifische Ungleichheit im Zugang zu beruflicher Weiterbildung hat sich somit reduziert (vgl. Rosenblatt & Bilger 2008; Schiener 2006: 248). Berufliche Weiterbildung ist allerdings ein sehr heterogener Bereich, der mehrheitlich Kurse von sehr kurzer Dauer umfasst; drei von vier berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten dauerten 2012 maximal mehrere Wochen (Bilger u. a. 2013: 52).¹ Bei länger andauernden Weiterbildungen zeigen sich nach wie vor starke Unterschiede in der Beteiligung von Männern und Frauen (Bilger u. a. 2013: 81; Offerhaus u. a. 2010: 809; Nader 2007). So ist der Anteil erwerbstätiger Männer mit einer Aufstiegsfortbildung als Meister, Techniker oder einem gleichwertigen Fachschulabschluss auf der Basis des Mikrozensus 2011 mit 8,8 % doppelt so hoch wie bei Frauen (4,3 %) (Hall 2014b: 376).² Die Vorteile einer solchen beruflichen Höherqualifizierung sind empirisch vielfach belegt: Erwerbstätige mit Fortbildungsabschluss sind seltener erwerbslos, erzielen höhere Löhne und höhere berufliche Positionen als bloß dual Ausgebildete; die beruflich Höherqualifizierten sehen insgesamt einen sehr hohen Nutzen durch die Fortbildung (vgl. Ammermüller & Weber 2005; Anger u. a. 2010; Hall 2014a; Möller 2013; OECD 2008).

Analysen zum Übergang in duale Ausbildung haben bereits gezeigt, dass die geringeren Chancen von jungen Frauen auch mit dem im Vergleich zu Männern enge-

ren Berufsspektrum von Frauen zusammenhängen (vgl. Beicht u. a. 2008: 297f; Beicht & Walden 2012). Aufgrund der endogenen Strukturierung von Lebensverläufen (Hillmert 2010: 171) sind vorteilhafte Positionen zu einem früheren Zeitpunkt vorteilhafte Positionen zu späteren Zeitpunkten; auf diese Weise wird soziale Ungleichheit weitergetragen. Der höheren beruflichen Bildung wurde bisher allerdings wenig Aufmerksamkeit geschenkt, was teilweise auf die Datenlage zurückzuführen ist. Angesichts der Tatsache, dass sich die beim Zugang zu dualer Ausbildung erkennbaren geschlechtsspezifischen Ungleichheiten eher verstärken als abschwächen, stellt sich für die Bildungs- und Geschlechterforschung jedoch die relevante Frage, warum Frauen, diese „zweite Chance“ auf eine höhere Berufsposition so viel seltener nutzen als Männer.

Ziel des Beitrags ist es, die relevanten Einflussgrößen für eine berufliche Höherqualifizierung und damit auch die Ursachen der geringeren Beteiligung von Frauen daran zu benennen und zu quantifizieren. Dabei stehen drei Erklärungsfaktoren im Fokus der Analysen: Erstens Karriereaspirationen (*Präferenzen*), die nach wie vor zwischen Männern und Frauen variieren. Zweitens familiäre Verpflichtungen (*Restriktionen*), die sich in höheren Teilzeitquoten von erwerbstätigen Frauen manifestieren. Und drittens der erlernte Ausbildungsberuf (*Opportunitäten*), der aufgrund der unterschiedlichen Berufswahl von Männern und Frauen (vgl. Beicht & Walden 2012) eine zentrale Analysekategorie ist. Empirisch stellt sich sodann die Frage, welchen Beitrag die jeweiligen Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich ihrer Karriereaspirationen, ihrer Ausbildungsberufe und ihrer familiäre Verpflichtungen unter Kontrolle weiterer relevanter Merkmale für die Erklärung einer beruflichen Höherqualifizierung spielen.

Einer der wenigen größeren Datensätze, die die Fachrichtung der erlernten Aus- und Fortbildungsberufe erfassen, ist die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Dabei handelt es sich um eine repräsentativ angelegte Befragung von rund 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland. Zur Untersuchungsgruppe zählen hier Männer und Frauen, die eine duale Berufsausbildung als erste Ausbildung abgeschlossen haben. In Abschnitt 2 wird zunächst definiert, was Aufstiegsfortbildungen genau sind und auf welcher rechtlichen Grundlage sie beruhen. Anschließend werden in Abschnitt 3 theoretische Mechanismen, bisherige empirische Befunde und die zu prüfenden Hypothesen vorgestellt. Abschnitt 4 stellt die Datenbasis, die Variablen und die Methoden vor als Grundlage für die empirischen Analysen in Abschnitt 5. Abschnitt 6 schließt mit einer Zusammenfassung und einer Diskussion.

¹ Für berufliche Weiterbildung gibt es keine allgemein gültige Definition. Zu unterscheiden sind verschiedene Formen (formal, nicht-formal und informell), Finanzierungsarten (u. a. individuell vs. betrieblich) und Volumen der Weiterbildung (kurzfristig vs. länger andauernd). Auch die Begriffe Fortbildung und Weiterbildung werden in der Literatur unterschiedlich verwendet. Wird hier von Fortbildung gesprochen, sind die Aufstiegsfortbildungen auf der Basis öffentlich-rechtlich geregelte Prüfungen gemeint (siehe Abschnitt 2). Solche Aufstiegsfortbildungen dauern im Schnitt rund 1.300 Stunden; finanziert wird die berufliche Fortbildung von den Teilnehmern, den Betrieben und der öffentlichen Hand (vgl. Hall 2015).

² Die Fortbildungsquote wurde bis zum Mikrozensus 2010 insbesondere für Frauen stark überschätzt, da Fortbildungsabschlüsse (also Abschlüsse einer Meister-/Technikerausbildung oder gleichwertige Fachschulabschlüsse) zusammen mit Abschlüssen einer 2- oder 3-jährigen Schule des Gesundheitswesens erfasst wurden.

2 Duale Ausbildung und berufliche Höherqualifizierung

Die Ausbildung im dualen System der Berufsausbildung ist bundeseinheitlich auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) geregelt und nur in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen möglich. Aktuell gibt es rund 330 duale Ausbildungsberufe, wobei Frauen mehrheitlich andere Berufe erlernen als Männer. 18 der 25 von Männern am stärksten besetzten Berufe im Jahr 2012 sind zu mehr als drei Viertel männlich besetzt, 13 Berufe haben einen Männeranteil von über 90 %; 15 der 25 am stärksten besetzten Berufe sind Produktionsberufe. Bei den 25 am stärksten von Frauen besetzten Ausbildungsberufen handelt es sich fast ausschließlich um Dienstleistungsberufe. Auch hier zeigt sich eine hohe Geschlechterkonzentration: 13 der 25 Berufe weisen einen Frauenanteil von über 70 % auf.³

Auch die berufliche Fortbildung gehört zur Berufsbildung im Sinne des BBiG bzw. der HwO.⁴ Eine Aufstiegsfortbildung wird in der Regel nach einer dualen Berufsausbildung und einschlägiger, meist mehrjähriger Berufserfahrung abgelegt. Aufstiegsfortbildungen nach dem BBiG bzw. der HwO werden vom Bund oder den Kammern geregelt. Der Bund kann nach § 53 BBiG bzw. § 42 HwO sogenannte Fortbildungsordnungen erlassen. Sie schaffen eine bundesweit einheitliche Grundlage hinsichtlich der zu vermittelnden Inhalte sowie der Prüfungsbestimmungen für staatlich anerkannte Fortbildungsabschlüsse. Sind bundeseinheitliche Regelungen nicht erlassen, können die zuständigen Stellen (Kammern) bei einem regionalen Bedarf an bestimmten fachlichen Qualifikationen nach § 54 BBiG bzw. § 42a HwO selbst Fortbildungsprüfungsregelungen für ihren regionalen Zuständigkeitsbereich festlegen. Durch entsprechende Fortbildungsordnungen werden u. a. die Zulassungsvoraussetzungen (in der Regel ist dies ein einschlägiger Berufsabschluss) und das Prüfungsverfahren festgelegt (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2013). Derzeit bestehen 222 Rechtsverordnungen des Bundes (darunter entfallen

ca. 150 auf Meisterabschlüsse) und ca. 2.900 Rechtsvorschriften einzelner Kammern zu 763 von ihnen geregelten Fortbildungsberufen (Hall 2014c: 371). Das Verfahren zur Entwicklung einer Fortbildungsordnung wird in der Regel von Arbeitgebern und Gewerkschaften initiiert (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2012), es orientiert sich also grundsätzlich am Bedarf der Wirtschaft (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013: 34). An den insgesamt 102.987 Fortbildungsprüfungen 2012 nahmen 69.012 Männer und 33.975 Frauen teil. Die Prüfungszahlen in den einzelnen Berufen variieren jedoch sehr stark. Zu den quantitativ bedeutsamsten nach BBiG/HwO geregelten Fortbildungsberufen zählen Meister/-in, Betriebswirt/-in, Fachwirt/-in und Fachkaufmann/-frau; insgesamt 54 % dieser Fortbildungsprüfungen qualifizieren für einen kaufmännischen Fortbildungsberuf (vgl. Statistisches Bundesamt 2013). Neben den nach BBiG und der HwO geregelten Fortbildungsgängen gibt es Bildungsgänge an Fachschulen und Fachakademien nach Landesrecht, die ebenfalls den Abschluss einer Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf sowie eine einschlägige Berufstätigkeit voraussetzen. Dabei handelt es sich meist um technische Berufe (z. B. Maschinenbautechniker/-in, Elektrotechniker/-in) oder Fortbildungen zum/zur Betriebswirt/in (vgl. Statistisches Bundesamt 2015).

Aufgrund der geschlechtsspezifischen Berufswahl auf der Ebene der dualen Ausbildung unterscheiden sich auch die Fachrichtungen der absolvierten Fortbildungsabschlüsse von Männern und Frauen. Bei den Meister- und Technikerabschlüssen liegt der Frauenanteil sehr niedrig, wobei Männer eher Handwerks- oder Industriemeisterabschlüsse und Frauen eher nichttechnische Meisterabschlüsse wählen (zumeist Friseurmeisterin). Im Bereich der kaufmännischen Fortbildungen ist das Geschlechterverhältnis relativ ausgeglichen (vgl. Statistisches Bundesamt 2013, 2014c). In welcher Art und Weise geschlechtsspezifische Beteiligungsquoten an beruflicher Höherqualifizierung über den Ausbildungsberuf vermittelt werden, wird im Folgenden Abschnitt theoretisch erläutert und in Abschnitt 5 empirisch aufgezeigt.

3 Theoretische Mechanismen und empirische Befunde

Die Humankapitaltheorie nimmt bei der Erklärung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten beim Zugang zu beruflicher Weiterbildung eine zentrale Stellung ein (Abschnitt 3.1 und 3.2); eine allein auf individuelle Faktoren abzielende Betrachtungsweise reicht jedoch zur Erklärung

³ Zu den TOP 5 der am stärksten von Frauen besetzten Berufe gehörten im Jahr 2012: Kauffrau im Einzelhandel, Verkäuferin, Bürokauffrau, Medizinische Fachangestellte und Industriekauffrau. Bei Männern stehen die Berufe Kraftfahrzeugmechatroniker, Kaufmann im Einzelhandel, Industriemechaniker, Elektroniker (Handwerk) sowie Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik an der Spitze (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2014).

⁴ Aufgabe der beruflichen Fortbildung ist nach § 1, Abs. 4 BBiG, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen (Anpassungsfortbildung) oder den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen (Aufstiegsfortbildung).

einer beruflichen Höherqualifizierung nicht aus (vgl. Hubert & Wolf 2007). Aufgrund der im Gegensatz zu kürzeren Weiterbildungskursen langen Dauer einer beruflichen Höherqualifizierung sind soziale Institutionen wie die Familie von Bedeutung, die die Strukturierung insbesondere des weiblichen Lebenslaufs entscheidend mitprägen (Abschnitt 3.2). Da eine Aufstiegsfortbildung in der Regel auf einer dualen Ausbildung aufbaut, spielen auch Bildungsinstitutionen, die die Rahmenbedingungen der beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten vorgeben, eine zentrale Rolle (Abschnitt 3.3).

3.1 Berufliche Präferenzen: Karrierestreben als Motivation für berufliche Höherqualifizierung

Der Humankapitaltheorie zufolge wird Weiter- und Fortbildung von rational agierenden Individuen als Investition in ihr Humankapital betrachtet. Eine solche Investition erfolgt dann, wenn der erwartete Nutzen höher ist als die dadurch verursachten Kosten (vgl. Becker 1964). Dem Ansatz zufolge investieren Frauen weniger in ihr Humankapital als Männer, weil sie stärker auf Familie und weniger auf Karriere fokussiert sind (Wolter & Schiener 2009: 93 f.). Geschlechtstypische Rollenbilder und Normen werden dabei in Sozialisationsprozessen erworben und führen zu geschlechtsspezifischen Orientierungen und Präferenzen. Berufliche Präferenzen können durch Berufswerte, d. h. spezifische Merkmale der Berufsarbeit abgebildet werden, wobei eine zentrale Unterscheidung zwischen intrinsischen und extrinsischen Berufswerten verläuft (Busch 2013: 41 ff.). Abele (1994: 41) bezieht die extrinsische Karrieremotivation z. B. auf das Bestreben beruflich aufzusteigen und in eine Führungsposition zu gelangen. Empirisch zeigt sich, dass eine hohe Karriereaspiration die Entscheidung für eine weitere berufliche Ausbildung verstärkt (vgl. Hammen 2010). Eine Analyse beruflicher Präferenzen von Berufseinsteigern auf der Basis kumulierter SOEP-Daten aus den Jahren 2000–2007 zeigt, dass Männern extrinsische Berufswerte wie ein hohes Einkommen, gute Aufstiegsmöglichkeiten, eine sichere Berufsstellung und ein hohes Berufsprestige signifikant wichtiger sind als Frauen (Busch 2013: 201), wobei sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den extrinsischen Berufswerten im Zeitverlauf abschwächen (Pollmann-Schult 2009: 149). Höhere Präferenzen für die Aufstiegsfortbildung von Männern können auch aus dem Befund abgeleitet werden, dass Männer bei gleich empfundenem Nutzen und gleichen Restriktionen eine höhere Zahlungsbereitschaft für eine Aufstiegsfortbildung aufweisen als Frauen (Walter & Müller

2013: 16, 69). *Die höhere Wahrscheinlichkeit für eine berufliche Höherqualifizierung bei Männern erklärt sich teilweise durch deren stärkere Karriereorientierung (Hypothese 1).*

3.2 Familiäre Verpflichtungen: Zeitliche Restriktionen für eine berufliche Höherqualifizierung

Für Frauen, die familiäre Verpflichtungen und einen verkürzten Amortisierungszeitraum für eine Humankapitalinvestition antizipieren, bestehen der Humankapitaltheorie zufolge geringere Anreize, in ihr Humankapital zu investieren (Hinz & Abraham 2005: 34 f.). Aufgrund der relativen Entwertung von Humankapital durch Erwerbsunterbrechungen wird auch von Unternehmen erwartet, dass sie eher in die Fortbildung von Männern als von Frauen investieren. So hat sich die Weiterbildungsteilnahme von Frauen seit der gesetzlichen Ausweitung des Erziehungsurlaubs auf 36 Monate im Jahr 1992 in den Jahren danach deutlich verringert; die Weiterbildung auf Initiative des Arbeitgebers war dabei besonders stark rückläufig (Wolter & Schiener 2009: 94). Die negativen Folgen einer Erwerbsunterbrechung zeigen sich dabei vor allem in mittel- und längerfristig geringeren Karrierechancen von Müttern (vgl. Ziefle 2004; Busch & Holst 2009). Die Folgen einer Familiengründung sind für Frauen und Männer sehr unterschiedlich: Für Frauen sind Kinder eher karrierehemmend, für Männer sind keine bzw. sogar positive Effekte einer Familiengründung auf die Karrierechancen festzustellen. Ochsenfeld resümiert „Elternschaft geht bei Frauen mit einer beinahe Halbierung der Wahrscheinlichkeit einher, zehn Jahre nach dem Examen eine Managementposition inne zu haben. Für Männer ist Elternschaft hingegen nicht mit einem Karriereknick assoziiert.“ (Ochsenfeld 2012: 528) Nichterwerbsphasen wirken sich für Frauen und Männer auch unterschiedlich auf die Löhne aus. Die negativen Lohneffekte von Erwerbsunterbrechungen sind für Frauen größer und tragen entscheidend zum geschlechtsspezifischen Lohndifferenzial bei (Beblo & Wolf 2003: 565 f.). Insbesondere gut qualifizierte Väter können überproportional hohe Einkommensanstiege verzeichnen (vgl. Pollmann-Schult & Diewald 2007).

Das Berufsbildungssystem bietet die Optionen für eine Höherqualifizierung, die faktischen Möglichkeiten, diese auch wahrzunehmen, hängen jedoch von individuellen Entscheidungen ab, die eingebettet sind in familiäre Kontexte (vgl. Hillmert 2014). Dem Institutionenansatz in der Geschlechterforschung zufolge (vgl. Krüger 2004) werden durch die Kombination der Institutionen Arbeitsmarkt und Familie frauentypische Erwerbsmuster und

geschlechtsspezifische Ungleichheiten verstärkt. Zu den wichtigsten Einflussfaktoren zählen traditionelle Vorstellungen über Kinderbetreuung und Rollenteilung (vgl. Kurz 2004), eine Sozial-, Steuer- und Rentenpolitik (z. B. das Ehegattensplitting), die die klassische Arbeitsteilung bzw. die Teilzeitbeschäftigung als Frauenmodell privilegiert (vgl. auch Pfau-Effinger 1996) sowie ein zu geringes Angebot an ganztägigen Betreuungseinrichtungen. Empirisch zeigt sich, dass Frauen in Deutschland nach einer Familiengründung häufig ihre Berufstätigkeit unterbrechen (vgl. Waldfoegel 1997) und danach in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln (vgl. Anger & Schmidt 2008; Beckmann & Kurtz 2001; Ziefle 2009). Dies kann zeitlichen Restriktionen geschuldet sein, kann aber auch als Präferenz gedeutet werden, Familie und Beruf zu vereinbaren (vgl. Kapitel 3.1). Frauen bilden sich bis zur Geburt des ersten Kindes genauso häufig fort wie Männer. Nach der Geburt des ersten Kindes ist die Teilnahmequote bei Frauen jedoch deutlich geringer als bei Männern (Friebel 2000: 246 f.; Klement 2001: 144 f.; Nader 2007: 33). Auch Analysen auf der Basis des Mikrozensus belegen, dass Kinder zwar für Frauen ein Hinderungsgrund für Weiterbildung sind, nicht jedoch für Männer (Hubert & Wolf 2007: 488). Als Motiv für die Nichtteilnahme an Weiterbildung nennen Frauen daher auch häufiger als Männer die Mehrbelastung durch das Lernen und familiäre Gründe; das Risiko, nicht an Weiterbildung teilzunehmen, steigt dabei mit jedem weiteren Kind an (vgl. Schröder u. a. 2004, zit. n. Nader 2007: 34). *Kinder reduzieren für Frauen die Wahrscheinlichkeit für eine berufliche Höherqualifizierung (Hypothese 2).*

3.3 Frauen- und Männerberufe: Ausbildungsberufe als Opportunitäten für eine berufliche Höherqualifizierung

Das Bildungs- und Beschäftigungssystem in Deutschland ist eng miteinander verknüpft und die Arbeitsmärkte sind stark nach Berufen segmentiert (vgl. Lutz & Sengenberger 1974; Müller & Shavit 1998). Das Konzept der Berufskonstruktion (vgl. Beck u. a. 1980), demzufolge Berufe sozial und interessengeleitet konstruiert sind, knüpfte bereits an diesen Zusammenhang zwischen Beruf und sozialer Ungleichheit an. Aktuell werden Berufe (wieder) als Institutionen des Arbeitsmarktes diskutiert. Institutionen geben die Regeln vor, wie die im Bildungssystem erworbene Qualifikation der Arbeitnehmer mit Tätigkeitsfeldern auf dem Arbeitsmarkt verknüpft wird. Die Regulierung kann sich dabei auf den Zugang zu einem beruflichen Tätigkeitsfeld sowie auf den beruflichen Qualifikationserwerb beziehen (vgl. Hoffman u. a. 2011; Abraham u. a. 2011). Für

die institutionell geregelte Aus- und Fortbildung gilt dies im Besonderen, da eine Aufstiegsfortbildung am Qualifikationsprofil des Erstberufs anknüpft. Ob eine Aufstiegsfortbildung überhaupt absolviert werden kann, hängt somit auch von den potentiell zur Verfügung stehenden Fortbildungsberufen ab. Unter den Fortbildungsprüfungen haben Meisterprüfungen, die meist an gewerblich-technische Berufe anknüpfen, die längste Tradition. Sie erlauben es, einen Betrieb selbstständig zu führen bzw. ermöglichen – wie auch die höheren männertypischen Technikerabschlüsse an Fachschulen – den Aufstieg zu mittleren Führungsfunktionen und höheren Fachaufgaben. In Männerberufen sind Karrierepfade somit bereits angelegt; die Mehrzahl der rund 150 bundeseinheitlich geregelten Meisterprüfungen beziehen sich auf entsprechende (meist männertypische) Ausbildungsberufe.

Auch dem Institutionenansatz in der Geschlechterforschung zufolge (vgl. Krüger 2004) spielen Berufe für den weiblichen Lebensverlauf und die Ungleichheitsforschung eine entscheidende Rolle, da mit der Wahl des erlernten Berufs Karrierechancen und Sackgassenwege auf die Geschlechter verteilt werden. Nach Krüger (2003: 498) sind Berufe „... als tragende Korsettstangen der Existenzsicherung konzipiert, und innerberufliche Fort- und Weiterbildungen knüpfen am Qualifikationsprofil des Erstberufs an.“ (vgl. auch Krüger 1999) Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei der Wahl des Ausbildungsberufs übersetzen sich somit nicht nur in den Arbeitsmarkt (vgl. Achatz 2005; Solga & Konietzka 2000), sondern auch in den Bereich der beruflichen Fortbildung (vgl. Nader 2007). Klement u. a. (2004: 145) zufolge wird die Erstausbildung „... zu einem Nadelöhr für den weiteren beruflichen Werdegang, da sie wesentlich die Chancen zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bestimmt“.

Frauenberufe werden in der Literatur meist als Berufe mit begrenzten Einkommens- und Karrierechancen oder als Sackgassenberufe bezeichnet (vgl. Krüger 2001: 524; Nissen u. a. 2003: 51).⁵ Empirisch zeigt sich, dass mit Frauenberufen häufig geringere Weiterbildungs- und Aufstiegschancen verbunden sind (vgl. Becker & Hecken 2005: 142; Busch & Holst 2009: 376; Busch & Holst 2013: 333; Teubner 2008: 501). Die empirischen Analysen von Born (2000) verdeutlichen zudem, dass sich einzelne Aus-

⁵ Die konstruktivistischen Ansätze des „doing gender“ (vgl. Wetterer 1995, 2002) verstehen die Aufteilung in Frauen- und Männerberufe als einen sozialen Konstruktionsprozess. Das „doing gender“ zeigt sich unter anderem an Geschlechterlabeln von Berufen, die historisch und kulturell variabel sind. Die soziale Konstruktion von Weiblichkeit und Männlichkeit konvergiert dabei mit der geschlechtstypischen Zuordnung von Tätigkeiten, Verdienststufen, Erwerbsformen (z. B. Teilzeitarbeit) und Berufsverlaufsmustern.

bildungsberufe in ihrer beruflichen Tragfähigkeit stark unterscheiden, u. a. weil sich die Chancen unterscheiden, Aufstiege realisieren zu können (wie z. B. bei Bank- und Industriekauffrauen). Dass auch die Teilnahme an Aufstiegsweiterbildung mit dem erlernten Beruf variiert, wurde von (vgl. Klement 2001, 2004) exemplarisch für sechs stark besetzt Ausbildungsberufe der Berufsstartkohorte 1989 aufgezeigt: Bürokauffrauen und Friseurinnen (zwei typische Frauenberufe) und Einzelhandelskauffrauen hatten seltener an Aufstiegsweiterbildung teilgenommen als Bankkauffrauen, u. a. weil für Bürokauffrauen „keine explizite Weiterbildungskarriere“ möglich war (Klement 2001: 43).⁶

Eine systematische Quantifizierung der Fortbildungsoptionen für Frauenberufe ist dennoch kaum möglich, da sich die Konzeption von Fortbildungsberufen (mit Ausnahme von Meisterprüfungen) an zentralen Aufgaben und Einsatzfeldern orientiert und nicht in erster Linie an Ausbildungsberufen.⁷ Die meisten der bundeseinheitlich geltenden Rechtsverordnungen zur beruflichen Fortbildung (ausgenommen Meister und Techniker) setzen einen kaufmännischen oder verwaltenden Ausbildungsberuf voraus, sind also hinsichtlich der Zugangsvoraussetzungen sehr breit angelegt. „Vorgezeichnete“ Karrierewege wie für Bankkaufleute (Bankfachwirt/-in), Groß-, Außenhandels- und Einzelhandelskaufleute (Handelsfachwirt/-in) oder Industriekaufleute (Industriefachwirt/-in) sind für Frauenberufe weniger zu erkennen.⁸ *Eine Ausbildung in einem*

Frauenberuf sollte die Wahrscheinlichkeit für eine berufliche Höherqualifizierung reduzieren, Männerberufe sollten die Wahrscheinlichkeit hingegen erhöhen (Hypothese 3).

Seit Mitte der neunziger Jahre waren Veränderungen auf der Unternehmensebene (Rationalisierungsmaßnahmen, neue Organisationsformen und Produktionskonzepte, Hierarchieabbau) mit einem relativ starken Abbau von Stellen für Meister und Techniker verbunden (vgl. Plicht 1998). Auch der teilweise Wegfall der Meisterpflicht zur Führung eines Betriebs seit 2004 hat zu sinkenden Prüfungszahlen in diesem Bereich geführt (vgl. Hall 2014b). Die Aktivitäten zur bundesweit einheitlichen Regelung von Fortbildungsberufen im kaufmännischen Bereich, die von Frauen deutlich mehr gewählt werden als Meister- und Technikerprüfungen, haben dagegen in den letzten Jahren stark zugenommen. 15 der 25 bundesweit anerkannten Fortbildungsordnungen für Fachwirte und Fachkaufleute (Stand 2010) wurden seit dem Jahr 2000 neu entwickelt oder modernisiert (Kaiser & Brötz 2011: 4), was auf einen zunehmenden Bedarf an mittleren kaufmännischen Fach- und Führungskräften schließen lässt. Zum 1.1.1996 wurde zudem das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz eingeführt, das durch eine mögliche Familienförderung eine Fortbildungsteilnahme für Frauen erleichtert (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2013). *Die Geschlechterdifferenz in der Teilnahme an Fortbildung sollte für Frauen und Männer jüngerer Abschlussjahrgänge geringer sein (Hypothese 4).*

⁶ 2001 trat jedoch die bundesweit geregelte Verordnung zum/zur Fachkaufmann/-frau für Büromanagement in Kraft, die 2012 durch die Fortbildung zum/zur Fachwirt/-in für Büro- und Projektorganisation abgelöst wurde. Für die dualen Frauenberufe im Gesundheitswesen gab es bis zum Erlass der Fortbildung „Betriebswirt/-in für Management im Gesundheitswesen“ nach § 54 BBiG (Kammerregelung) 2007 kaum professionelle Entwicklungschancen (Mettin 2005: 35f). Auch für Verwaltungsfachangestellte gab es erstmals Anfang 2000 die nach § 54 BBiG geregelte Fortbildung zum/zur Verwaltungsfachwirt/-in.

⁷ Informationen über mögliche Fortbildungsberufe in aktuellen Ausbildungsberufen finden sich in den „europass Zeugnisleräuterungen“ (http://www2.bibb.de/tools/aab/aabzliste_de.php). So können sich theoretisch auch Verkäufer/-innen zum/zur Handelsfachwirt/-in fortbilden; die hauptsächlichen Zugangsberufe sind dennoch Groß-, Einzel- und Außenhandelskaufmann/-frau.

⁸ Eine Systematisierung der 2012 geltenden Fortbildungsberufe nach der Geschlechtstypik des Berufs lässt erkennen, dass nur 9 % der bundeseinheitlich geregelten Fortbildungsordnungen als Frauenberufe zu charakterisieren sind; die Mehrzahl der Verordnungen sind Männer- oder Mischberufe (67 % bzw. 24 %). Die Mehrzahl der geregelten Fortbildungsberufe in der Kategorie Männer- und Mischberufe sind zudem bundeseinheitlich geregelt (51 %), hingegen basieren drei von vier frauentypischen Fortbildungsberufen auf einer Kammerregelung (bundeseinheitlich geregelt sind 27 %). Diese Angaben basieren auf eigenen Auswertungen der Daten der Fortbildungssta-

4 Daten, Operationalisierungen, Methoden und Verteilungen

4.1 Daten und Untersuchungsgruppe

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 ist eine telefonische, computerunterstützte Befragung von 20.036 Erwerbstätigen in Deutschland, die gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt wurde (vgl. Hall u. a. 2014). Die Daten wurden von Oktober 2011 bis März 2012 von TNS Infratest So-

tistik 2012 des Statistischen Bundesamtes. Als Frauenberufe wurden jene Berufsordnungen bezeichnet, die auf der Basis des Mikrozensus 2011 einen Frauenanteil von mindestens 70 Prozent aufwiesen. Auch im Bereich der landesrechtlich geregelten Fortbildungsabschlüsse an Fachschulen sind zwei von drei Berufen gewerblich-technische Berufe, nur jeder dritte ist ein Dienstleistungsberuf (vgl. Statistisches Bundesamt 2015, eigene Berechnungen).

zialforschung München erhoben. Grundgesamtheit sind Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende); als Erwerbstätigkeit gilt eine bezahlte Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche. Die Auswahl der Telefonnummern basierte auf einem mathematisch-statistischen Zufallsverfahren (Gabler-Häder-Verfahren), das sicherstellt, dass die Stichprobe repräsentativ für alle Kernerwerbstätigen in Deutschland angelegt ist. Die Daten wurden durch Gewichtung nach zentralen Merkmalen auf der Basis des Mikrozensus 2011 an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst. Details zur Feldphase und eine Ausschöpfungsübersicht sind dem BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht zur Erwerbstätigenbefragung zu entnehmen (vgl. Rohrbach-Schmidt & Hall 2013).⁹

Die Analysen im empirischen Teil beziehen sich auf Personen, die eine duale Berufsausbildung als Erstausbildung abgeschlossen haben (n=12.102).¹⁰ Aufgrund der Unterschiede zwischen dem westdeutschen Bildungssystem und dem Bildungssystem der ehemaligen DDR (Solga & Konietzka 2000: 117 ff.; Zühlke 2000: 49 ff.) werden nur Personen berücksichtigt, die ihren ersten Ausbildungsabschluss in Westdeutschland erworben haben (n=9.025). Da geregelte Fortbildungsabschlüsse in der Regel nach einer gewissen Berufserfahrung abgelegt werden, gehen nur Personen in die Analyse ein, die ihre Erstausbildung bis zum Jahr 2005 abgeschlossen haben, die also zumindest sechs Jahre Zeit hatten, eine Fortbildung abzuschließen (n=8.309).¹¹ Ausgeschlossen werden Personen, bei denen keine gültige Angabe zum höchsten Schulabschluss vorliegt bzw. deren Angabe zur beruflichen Höherqualifizierung nicht eindeutig einer Aufstiegsfortbildung zuzu-

rechnen war (n=30).¹² Es verbleiben 8.279 Befragte mit einer dualen Erstausbildung in der Untersuchungsgruppe: 3.489 Männer und 3.073 Frauen ohne Hochschulzugangsberechtigung (HZB) sowie 965 Männer und 752 Frauen mit HZB. Differenzierte Analysen für Personen ohne und mit HZB sind notwendig, da Letzteren neben einer Aufstiegsfortbildung auch die Option eines Studiums (akademische Höherqualifizierung) offen steht.

Abhängige Variable ist das Vorliegen einer beruflichen Höherqualifizierung durch Aufstiegsfortbildung. Unter Aufstiegsfortbildungen werden die quantitativ bedeutsamsten Fortbildungsabschlüsse zum/zur Meister/-in, Techniker/-in, Betriebs-/Fachwirt/-in und Fachkaufmann/-frau gefasst.¹³ 12,3 % der Personen mit dualer Erstausbildung haben eine berufliche Höherqualifizierung abgeschlossen, davon sind 46,8 % Meister/-innen, 20,2 % Techniker/-innen, 19,9 % Betriebs-/Fachwirte, 9,9 % Fachkaufleute und 3,3 % sonstige Fortbildungsabschlüsse. Bezogen auf alle Erwerbstätigen liegt die Quote bei 7,6 %; der entsprechende Anteil liegt im Mikrozensus 2011 bei angeglicherer Stichprobe (Kernerwerbstätige ohne Auszubildende) bei 7,3 %, was für eine valide Erfassung in der Erwerbstätigenbefragung spricht.

4.2 Operationalisierungen und Methoden

Zentrale Erklärungsfaktoren für die Fortbildungsteilnahme sind, wie eingangs erwähnt, die Karrieremotivation (*Präferenzen*), familiäre Verpflichtungen (*Restriktionen*) und der erlernte Beruf (*Opportunitäten*). Das Ausmaß extrinsischer Karrieremotivation wurde über folgende Frage ermittelt: „Wie stark verfolgen Sie folgende Ziele? Bitte sagen Sie jeweils, ob Sie das Ziel sehr stark, stark, eher nicht oder überhaupt nicht verfolgen“. Die Dummy-Variable „Beruflich Karriere machen“ nimmt den Wert 1 an, wenn dieses Ziel sehr stark verfolgt wird. Eine weitere Dummy-Variable gibt an, ob der oder die Befragte Kinder hat. Zur

⁹ Die hier verwendeten Daten haben ihre Beschränkungen durch die Erwerbstätigenstichprobe und den Querschnittscharakter. Die Frage, ob eine subjektiv hohe Karriereorientierung und Kinder ursächlich auf die Fortbildungsteilnahme wirken, kann somit nicht beantwortet werden. Die Vorteile der Daten liegen neben der Stichprobengröße in der validen Abgrenzung der Fortbildungsabschlüsse und der Erfassung der erlernten Erstberufe. Alle Ausbildungsangaben (Art der Ausbildung, Berufsbezeichnung, Beginn und Ende der Ausbildung etc.) wurden im Längsschnitt erhoben.

¹⁰ Rund 90 % der Erwerbstätigen, die einen Fortbildungsabschluss zum/zur Meister/-in, Techniker/-in, Betriebswirt/-in, Fachwirt/-in oder Fachkaufmann/-frau aufweisen können, haben auf der Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 zuvor eine duale Ausbildung abgeschlossen. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch eine Absolventenbefragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertags von 2011, wonach 84 % der Absolventen/-innen einer Fortbildungsprüfung zuvor eine duale Ausbildung abgeschlossen haben (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2012).

¹¹ Eine berufliche Höherqualifizierung wird im Schnitt (Median) sechs Jahre nach der Ausbildung begonnen.

¹² Verwendet wurde die bereinigte Variable zum höchsten Ausbildungsabschluss, wobei die Kategorie „Aufstiegsfortbildung (Meister, Techniker, Fachwirt u. ä.)“ anhand der Volltextangabe zum erlernten Beruf auf Plausibilität hin geprüft wurde.

¹³ In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wurde ein Zugang über Berufe gewählt. Vorgegeben wurde: Meister, Techniker, Betriebs- oder Fachwirt, Fachkaufmann oder sonstiger Fortbildungsabschluss, wobei auch andere Kategorien z. B. „Anderer Ausbildungsabschluss“ anhand der Berufsbezeichnung auf Fortbildungsabschlüsse hin übergeprüft wurden. Die Erfassung von Fortbildungsabschlüssen variiert stark zwischen verschiedenen Erhebungen, oftmals werden lediglich Meister- und Technikerabschlüsse explizit erwähnt. Zusatzangaben zum erlernten Fortbildungsberuf sind daher für eine valide Abgrenzung notwendig.

Messung der Geschlechtstypik des Erstberufs wird der Frauenanteil im ausgeübten Beruf auf der Basis des Mikrozensus 2011 ermittelt und auf der Ebene der Berufsordnung der Klassifizierung der Berufe (KldB) von 1992 dem erlernten Erstberuf in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 hinzugefügt.¹⁴ Frauenberufe sind definiert als Berufe mit einem Frauenanteil von mindestens 70 Prozent. Bei einem Männeranteil von mindestens 70 Prozent wird von einem Männerberuf gesprochen, Mischberufe liegen mit einem Frauenanteil von über 30 % und unter 70 % dazwischen.¹⁵ Um den Einfluss des Geschlechts und der Geschlechtstypik des Berufs simultan schätzen zu können, werden Frauen mit Frauenberufen und Männer mit Männerberufen in der Kategorie „Geschlechtstypischer Beruf“ zusammengefasst. Frauen mit Männerberufen und Männer mit Frauenberufen werden in der Kategorie „Geschlechtsuntypischer Beruf“ gebündelt.

Um die unter 3.1 bis 3.3 formulierten Hypothesen prüfen zu können, werden weitere relevante Merkmale kontrolliert, die sich auf die Entscheidung für eine berufliche Höherqualifizierung auswirken können. An erster Stelle ist hier der allgemeinbildende Schulabschluss zu nennen. Die Bildungsselektivität der Weiterbildungsbeteiligung ist eines der am besten gesicherten Ergebnisse der Weiterbildungsforschung (Becker & Hecken 2005: 150). Der höchste Schulabschluss wird für Personen ohne HZB durch zwei Niveaustufen abgebildet: Maximal Hauptschulabschluss (inkl. qualifizierender Hauptschulabschluss) und mittlerer Abschluss (Realschulabschluss, Mittlere Reife, Fachoberschulreife). Eine weitere Rolle für Bildungsinvestitionen spielt die soziale Herkunft (vgl. Becker & Hecken 2005; Mayerhofer u. a. 2005; Tieben & Rohrbach-Schmidt 2014).¹⁶ Die Variable soziale Herkunft wird hier nach dem

EGP-Klassenschema von Erikson u. a. (1979) mithilfe der Angaben zum Beruf und der beruflichen Stellung operationalisiert und nimmt den Wert 1 an, wenn die Eltern aus der oberen Dienstklasse und damit der höchsten EGP-Klasse (EGP-Klasse 1) kommen. Eine weitere Dummy-Variable für den Migrationshintergrund nimmt den Wert 1 an, wenn der oder die Befragte nicht über Deutsch als Muttersprache verfügt bzw. nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt. Eine Dummy-Variable „Zweite Berufsausbildung“ gibt an, ob nach der ersten Berufsausbildung (zunächst) eine weitere Ausbildung auf der gleichen Ebene absolviert wurde.

Das Jahr des Ausbildungsabschlusses wird kontrolliert, da jüngere Abschlusskohorten eine Höherqualifizierung noch anschließen können und daher die Wahrscheinlichkeit für einen Fortbildungsabschluss mit der Zeit seit dem Ausbildungsabschluss steigt. Um zudem die oben angesprochenen Entwicklungen seit Mitte der neunziger Jahre – Abbau von Stellen für Meister und Techniker, hohe Zahl der Neuregelungen im kaufmännischen Bereich – zu erfassen, werden vier „Ausbildungsabschlusskohorten“ unterschieden: bis 1975, 1976 bis 1985, 1986 bis 1995 und 1996 bis 2005.

Um die Wahrscheinlichkeit für eine Höherqualifizierung zu schätzen, werden multivariate Regressionsmodelle berechnet. Dabei unterscheidet sich die Modellierung für Personen mit und ohne HZB. Personen ohne HZB haben in der Regel die Option der Aufstiegsfortbildung, um eine berufliche Höherqualifizierung zu erreichen.¹⁷ Geschätzt wird für diese binäre, abhängige Variable daher ein logistisches Regressionsmodell (vgl. Best & Wolf 2010). Personen mit HZB können eine berufliche oder akademische Höherqualifizierung anschließen. Um die Wahrscheinlichkeiten für diese beiden Optionen simultan zu berechnen, wird ein multinomiales Logitmodell geschätzt (vgl. Kühnel & Krebs 2010; Long & Freese 2006), deren Koeffizienten für jede Kategorie in Relation zur Referenzkategorie „ohne berufliche Höherqualifizierung“ berechnet werden.

14 Die KldB von 1992 unterscheidet 369 Berufsordnungen. Die Vercodung der erlernten Berufe erfolgte in den Erwerbstätigenbefragungen nach der gleichen Logik wie die Erwerbsberufe.

15 Zu den stark besetzten Frauenberufen zählen hier die Ausbildungsberufe Bürokauffrau, Friseurin, Verwaltungsfachangestellte, Verkäuferin, (Zahn-)Medizinische Fachangestellte, Hotelfachfrau, Steuer- und Rechtsanwaltsfachangestellte. Stark besetzte Männerberufe sind Industriemechaniker, Kraftfahrzeugmechaniker, Elektroniker, Industrieelektroniker, Werkzeugmechaniker, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Tischler, Maurer, Maler und Lackierer, Metallbauer. Zu den Mischberufen zählen u. a. Industriekaufmann/-frau, Einzelhandelskaufmann/-frau, Bankkaufmann/-frau, Groß- und Außenhandelskaufmann/-frau, Koch/Köchin.

16 Personen ohne HZB, deren Eltern der „oberen Dienstklasse“ angehören, absolvieren signifikant häufiger eine Aufstiegsfortbildung als Kinder von ungelernten Arbeitern. In der Gruppe mit HZB zeigen sich Vorteile hingegen beim Zugang zu einer akademischen Höherqualifizierung (Tieben & Rohrbach-Schmidt 2014: 120).

17 Zugangsvoraussetzung für eine Hochschule ist in der Regel eine HZB. 2010 lag die Quote der Studienabsolventen und Studienabsolventinnen ohne HZB nach Angaben des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) bei unter 1 % (Duong & Püttmann 2014: 29). Aufgrund der geringen empirischen Inzidenz dieser Gruppe wird diese in den folgenden Analysen nicht berücksichtigt.

4.3 Verteilungen – ein deskriptiver Überblick

Beim Blick auf die Verteilungen der abhängigen und unabhängigen Variablen zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen (vgl. Tab. 1). Männer mit dualer Erstausbildung qualifizieren sich, wie eingangs beschrieben, häufiger weiter als Frauen: Der Anteil mit beruflicher Höherqualifizierung ist bei Männern ohne HZB mit 14,9 % fast drei Mal so groß wie bei Frauen (5,0 %); die Prozentsatzdifferenz liegt bei 10,1 %. Für Männer und Frauen mit HZB ist der Unterschied hinsichtlich der beruflichen Höherqualifizierung zwar geringer (19,5 % vs. 12,6 %). Jedoch schließen 40,3 % der Männer mit dualer Erstausbildung, aber nur 28,8 % der Frauen noch ein Hochschulstudium ab.

Tab. 1: Verteilung der abhängigen und unabhängigen Variablen nach Geschlecht und HZB (in Prozent, sofern nicht anders angegeben)

	Ohne HZB		Mit HZB	
	Mann	Frau	Mann	Frau
<i>Fallzahl</i> (ungewichtet)	3489	3073	965	752
Ohne Höherqualifizierung	83,5	93,6	40,3	58,6
Aufstiegsfortbildung	14,9	5,0	19,5	12,6
Hochschulabschluss	1,5	1,4	40,3	28,8
Hohe Karriereorientierung	41,4	28,8	56,8	43,6
Geschlechtstypik Erstberuf				
Mischberuf	16,0	33,9	36,1	53,5
Geschlechtstypisch	79,8	61,1	54,7	40,0
Geschlechtsuntypisch	4,3	5,0	9,2	6,5
Kinder	66,4	76,4	63,1	58,8
Höchster Schulabschluss				
Max. Hauptschulabschluss	63,0	46,6	--	--
Mittlerer Abschluss	37,0	53,4	--	--
Eltern aus oberer Dienstklasse	8,2	7,7	21,5	23,3
Migrationshintergrund	11,8	9,2	11,6	11,0
Zweite Berufsausbildung	17,4	15,2	14,1	9,2
Jahr Ausbildungsabschluss				
bis 1975	20,1	21,0	10,0	4,0
1976–1985	31,8	34,9	23,5	20,5
1986–1995	27,7	26,3	36,8	39,0
1996 bis 2005	20,4	17,8	29,8	36,5

Anm.: Erwerbstätige mit dualer Erstausbildung in Westdeutschland, Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (gewichtete Daten)

Für Personen ohne HZB zeigt sich die eingangs erwähnte Geschlechtstypik der Berufe deutlich: Acht von zehn Männern haben einen Männerberuf erlernt, 16 % einen Mischberuf und nur 4,3 % einen Frauenberuf. Fast jede dritte Frau (61,1 %) wurde in einem Frauenberuf ausge-

bildet, 33,9 % erlernten einen Mischberuf und 5 % einen Männerberuf. Die Geschlechtstypik der erlernten Berufe bei Personen mit HZB ist weniger stark ausgeprägt. Eine hohe Karriereorientierung ist bei Männern wie erwartet stärker ausgeprägt als bei Frauen. 41,4 % der Männer, aber nur 28,8 % der Frauen ohne HZB verfolgen das Ziel „Karriere machen“ sehr stark. Eine hohe Karriereorientierung kommt bei Männern und Frauen mit HZB deutlich häufiger vor, der Geschlechterunterschied ist allerdings etwas geringer (56,8 % bzw. 43,6 %). Gleiches gilt für das Vorhandensein von Kindern. Sind die Anteile bei Männern und Frauen mit HZB recht ähnlich (63,1 % bzw. 58,8 %), so haben Frauen ohne HZB deutlich häufiger Kinder (76,4 %) als Männer (66,4 %). Bezüglich der Kontrollvariablen unterscheiden sich Frauen und Männer kaum. Allerdings können Frauen ohne HZB höhere Schulabschlüsse aufweisen als Männer ohne HZB: Der Anteil der Männer mit maximal einem Hauptschulabschluss liegt mit 63,0 % um rund 16 Prozentpunkte höher als bei Frauen (46,6 %).

5 Empirische Ergebnisse: Determinanten beruflicher Höherqualifizierung

Die Wahrscheinlichkeiten für eine berufliche Höherqualifizierung bei Personen ohne HZB sind Tab. 2 zu entnehmen. Die Ergebnisse für Personen mit HZB sind in Tab. A1 im Online-Anhang abgebildet. Ausgewiesen sind jeweils die Mittelwerte der marginalen Effekte über alle Beobachtungen, also die durchschnittlichen Marginaleffekte (AME).¹⁸ Der AME gibt konkret an, um wie viele Prozentpunkte sich die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit für ein Ereignis im Mittel aller Beobachtungen verändert, wenn sich die betreffende erklärende Variable um eine Einheit erhöht.

In Modell 1 von Tab. 2 bestätigt sich für Personen ohne HZB zunächst der bekannte Geschlechterbefund: Männer haben eine um durchschnittlich 10,2 Prozentpunkte signifikant höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit an beruf-

¹⁸ Die Logit-Koeffizienten geben lediglich die Richtung des jeweiligen Effekts an, sind jedoch nicht linear interpretierbar und untereinander vergleichbar. Der AME ist geeignet, um Koeffizienten schrittweise aufgebauter Modelle miteinander zu vergleichen, da der durchschnittliche marginale Effekt (AME) nicht von unkorrelierter unbeobachteter Heterogenität verzerrt wird (Wooldridge 2002: 470 ff.; Mood 2010: 78). Der marginale Effekt am Mittelwert aller Variablen (MEM) und die Odds Ratios besitzen diese Eigenschaft nicht (vgl. Auspurg & Hinz 2011; Best & Wolf 2010).

Tab. 2: Logistische Regressionsmodelle zur Erklärung einer beruflichen Höherqualifizierung bei Personen mit dualer Erstausbildung (ohne HZB)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	AME (Std.Fehler)	AME (Std.Fehler)	AME (Std.Fehler)	AME (Std.Fehler)
Mann	0,102** (0,009)	0,118** (0,009)	0,111** (0,009)	0,112** (0,009)
Jahr Ausbildungsabschluss				
1976–1985		–0,008 (0,015)	–0,015 (0,016)	–0,015 (0,015)
1986–1995		–0,039** (0,015)	–0,051** (0,016)	–0,049** (0,016)
1996 bis 2005		–0,053** (0,016)	–0,076** (0,016)	–0,070** (0,017)
Mittlerer Abschluss		0,089** (0,011)	0,083** (0,011)	0,085** (0,011)
Eltern aus oberer Dienstklasse		0,009 (0,017)	0,006 (0,017)	0,007 (0,017)
Migrationshintergrund		–0,048** (0,018)	–0,045** (0,019)	–0,048** (0,018)
Zweite Berufsausbildung		–0,060** (0,011)	–0,061** (0,011)	–0,061** (0,011)
Hohe Karriereorientierung			0,061** (0,012)	0,060** (0,012)
Kinder				0,019 (0,010)
Erstberuf (RK: Mischberuf)				
Geschlechtstypisch				0,008 (0,012)
Geschlechtsuntypisch				–0,018 (0,020)
N	5613	5613	5613	5613
McFaddens R ²	0,04	0,073	0,083	0,085
BIC	3746	3668	3634	3654

Average Marginal Effects (AME), Standardfehler in Klammern, gewichtete Schätzung mit robusten Standardfehlern, + $p < 0.1$, < 0.1 , * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, Referenzgruppen: Ausbildungsabschluss bis 1975, max. Hauptschulabschluss, Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

licher Höherqualifizierung als Frauen. Für Personen der beiden jüngsten Ausbildungskohorten ist die Teilnahme-wahrscheinlichkeit im Schnitt um 4 bis 5 Prozentpunkte geringer als für Personen der Ausbildungskohorte bis 1975 (Modell 2). Ob die Eltern aus der oberen Dienstklasse kommen, wirkt sich unter Kontrolle der Schulbildung nicht signifikant aus. Ein Migrationshintergrund reduziert die Fortbildungswahrscheinlichkeit um rund 5 Prozentpunkte. Für Personen mit einem mittleren Bildungsabschluss steigt die Wahrscheinlichkeit für eine Aufstiegsfortbildung um rund 9 Prozentpunkte gegenüber Personen mit Hauptschulabschluss. Dieses Ergebnis steht in Einklang mit der Humankapitaltheorie, nach der vor allem jene Personen in Bildung investieren, die aufgrund ihrer schu-

lichen Vorbildung geringere Kosten für eine Bildungsinvestition haben (vgl. Wolter & Schiener 2009). Aufgrund der höheren schulischen Vorbildung von Frauen ist der Geschlechtereffekt in Modell 2 sogar höher als im bivariaten Fall (verdeckter Effekt). Eine hohe subjektive Karriereorientierung (Modell 3) wirkt sich wie erwartet signifikant positiv auf eine Fortbildungsteilnahme aus (plus 6,1 Prozentpunkte). Die geringe Chance von Frauen für eine Aufstiegsfortbildung lässt sich aber weder durch die etwas geringere Karriereorientierung von Frauen, noch durch einen Interaktionseffekt zwischen Karriereorientierung und Geschlecht erklären (hier nicht dargestellt). Der Geschlechtereffekt bleibt auf hohem Niveau signifikant, weshalb Hypothese 1, der zufolge sich die höheren

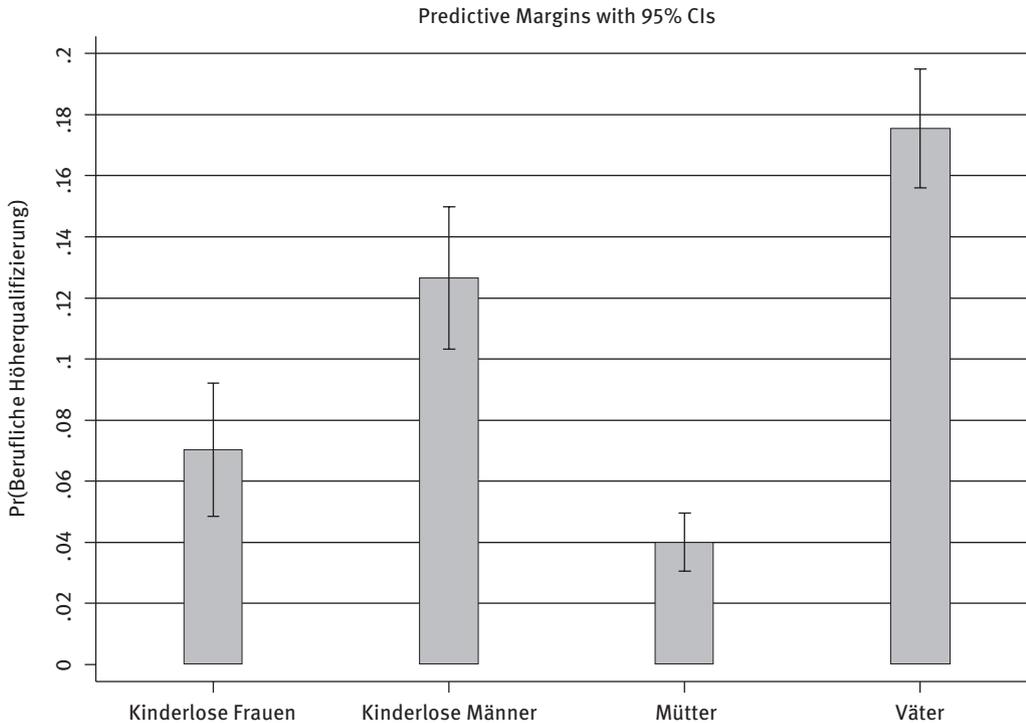


Abb. 1: Geschätzte Wahrscheinlichkeit für eine berufliche Höherqualifizierung bei dualer Erstausbildung ohne HZB (Interaktionseffekt Geschlecht mit Kind), Anm.: Schätzungen auf Basis von Tab. 2, Modell 4 inkl. Interaktionseffekte (Geschlecht##Kinder##Erstberuf), Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Teilnahmequoten an beruflicher Fortbildung bei Männern teilweise durch deren stärkere subjektive Karriereorientierung erklären sollten, abzulehnen ist. Kinder und die Geschlechterstypik des erlernten Berufs (Modell 4) verändern den Geschlechtereffekt ebenfalls nicht. Nach wie vor haben Männer eine signifikant um durchschnittlich 11,2 Prozentpunkte höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Frauen (Männer: 16,1 % vs. Frauen: 4,9 %).

Für Personen mit HZB wurden die logits „Berufliche Höherqualifizierung vs. keine Höherqualifizierung“ und „Akademische Höherqualifizierung vs. keine Höherqualifizierung“ simultan geschätzt (vgl. Tab. A1 im Online-Anhang).¹⁹ Hier zeigt sich, dass dual ausgebildete Männer sowohl häufiger eine berufliche als auch eine akademische Höherqualifizierung wählen als Frauen. Männer haben eine um rund 7,2 Prozentpunkte höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit an beruflicher Höherqualifizierung und eine um 11,2 Prozentpunkte höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit an allgemeiner Höherqualifizierung als

Frauen.²⁰ Eine hohe Karriereorientierung wirkt sich auch bei Personen mit HZB signifikant positiv auf eine Fortbildungsteilnahme aus (plus 4,7 Prozentpunkte). Der Geschlechtereffekt bleibt aber auch hier auf hohem Niveau signifikant, weshalb sich Hypothese 1 ebenfalls nicht bestätigt.

Um den Einfluss von Kindern sowie den Einfluss des erlernten Berufs zu prüfen, werden zusätzlich Interaktionseffekte in Modell 4 mit aufgenommen. Da die Marginaleffekte von Interaktionen im logistischen Modell nur schwer zu interpretieren sind (vgl. Auspurg & Hinz 2011; Best & Wolf 2010), werden die geschätzten Wahrscheinlichkeiten visualisiert.²¹ Hypothese 2, wonach sich Kin-

²⁰ Die soziale Herkunft wirkt sich bei Personen mit HZB deutlicher aus. Kommen die Eltern aus der oberen Dienstklasse, so erhöht sich die Teilnahmewahrscheinlichkeit für eine akademische Aufstiegsfortbildung um durchschnittlich 13,3 Prozentpunkte; die Teilnahmewahrscheinlichkeit für eine berufliche Aufstiegsfortbildung sinkt um 4,7 Prozentpunkte. Die Wahrscheinlichkeit, mit HZB keine Höherqualifizierung anzuschließen, ist für Personen, deren Eltern aus der oberen Dienstklasse kommen, insgesamt um 8,6 Prozentpunkte geringer im Vergleich zu Personen, deren Eltern nicht aus der oberen Dienstklasse kommen.

¹⁹ Die Annahme unabhängiger irrelevanter Alternativen („independence of irrelevant alternatives“, IIA) ist gegeben und wurde in Stata mit dem Hausmann-Test und dem Small-Hsiao-Test geprüft.

²¹ Zur Visualisierung und Signifikanzprüfung der Effekte wurden die Befehle `margins` und `marginsplot` in Stata verwendet (vgl. Mitchell 2012; Jann 2014). Aufgenommen werden Interaktionseffekte

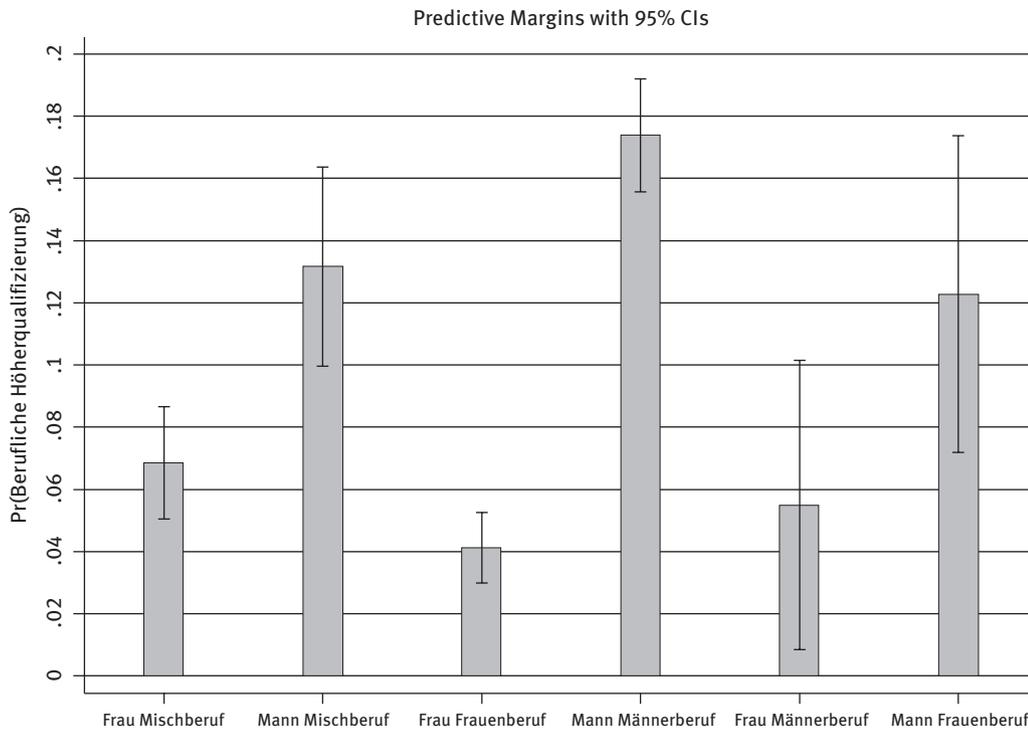


Abb. 2: Geschätzte Wahrscheinlichkeit für eine berufliche Höherqualifizierung bei dualer Erstausbildung ohne HZB (Interaktionseffekt Geschlecht mit Beruf), Anm.: Schätzungen auf der Basis von Tab. 2, Modell 4 inkl. Interaktionseffekte (Geschlecht##Kinder##Erstberuf), Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

der für Frauen negativ auf die Teilnahme an Aufstiegsfortbildung auswirken sollten, bestätigt sich für Frauen ohne HZB (vgl. Abb. 1). Mütter (4,0 %) haben eine um 3 Prozentpunkte signifikant geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Frauen ohne Kinder (7,0 %). Für Väter (17,6 %) erhöht sich die Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu kinderlosen Männern (12,7 %) hingegen signifikant um 4,9 Prozentpunkte.²² Im Ergebnis verstärkt sich der Geschlechtereffekt, wenn Kinder vorhanden sind (13,6 Prozentpunkte), und er schwächt sich ab bei kinderlosen (5,7 Prozentpunkte), ist dann aber immer noch signifikant. Bei Personen mit HZB ist der Kindereffekt weder für Frauen noch für Männer signifikant.

zwischen Geschlecht, Kinder und Erstberuf, wobei sich nur die Zweifach-Interaktionen zwischen Geschlecht und Kindern sowie Geschlecht und Erstberuf als signifikant erweisen.

22 Für Männer ohne HZB zeigt eine Interaktion zwischen Abschlusskohorte und Kindern nur für die beiden ältesten Abschlusskohorten einen signifikanten Unterschied zwischen Vätern und kinderlosen Männern. Zu vermuten ist, dass der zugrundeliegende Mechanismus über die Arbeitsteilung in der Familie verbunden war und der Unterstützungsgrad für Männer mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Müttern (vgl. Wanger 2015) und der veränderten Rollenverteilung im Haushalt geringer wird.

Hypothese 3, wonach die Teilnahme an Fortbildung mit der Geschlechtstypik des Erstberufs variieren sollte, bestätigt sich ebenfalls (vgl. Abb. 2). Für Männer in einem geschlechtstypischen Beruf (Männerberuf) ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit an Fortbildung mit 17,4 % signifikant um 4,2 Prozentpunkte erhöht gegenüber Männern aus Mischberufen (13,2%).²³ Der Anteil der Frauen, die sich auf der Basis eines Frauenberufs beruflich höher qualifizieren, ist hingegen um 2,8 Prozentpunkte geringer als für Frauen aus Mischberufen (4,1 % vs. 6,9 %). Frauen können aus Männerberufen (geschlechtsuntypisch) zudem keine Vorteile ziehen, und für Männer wirkt sich ein Frauenberuf nicht negativ aus.²⁴ Die größten Unter-

23 Für Männer in Männerberufen zeigt sich über die Kohorten hinweg jedoch eine stark abnehmende Teilnahmewahrscheinlichkeit (siehe Abb. A1 im Online-Anhang), u. a. bedingt durch den Stellenabbau für Meister und Techniker. In Mischberufen zeigt sich für die jüngste Abschlusskohorte hingegen eine starke Zunahme in der Teilnahmewahrscheinlichkeit.

24 Frauen und Männer mit geschlechtsuntypischen Berufen kumulieren sich in relativ wenigen Berufen. So hat rund jede fünfte Frau mit einem Männerberuf den Beruf des Gärtners erlernt (Männer 2 %). Rund 70 % der Männer, die einen Frauenberuf erlernt haben, sind dem Berufsfeld „Büro-, Kaufm. Dienstleistungsberufe“ zuzuordnen (Frauen: 40 %).

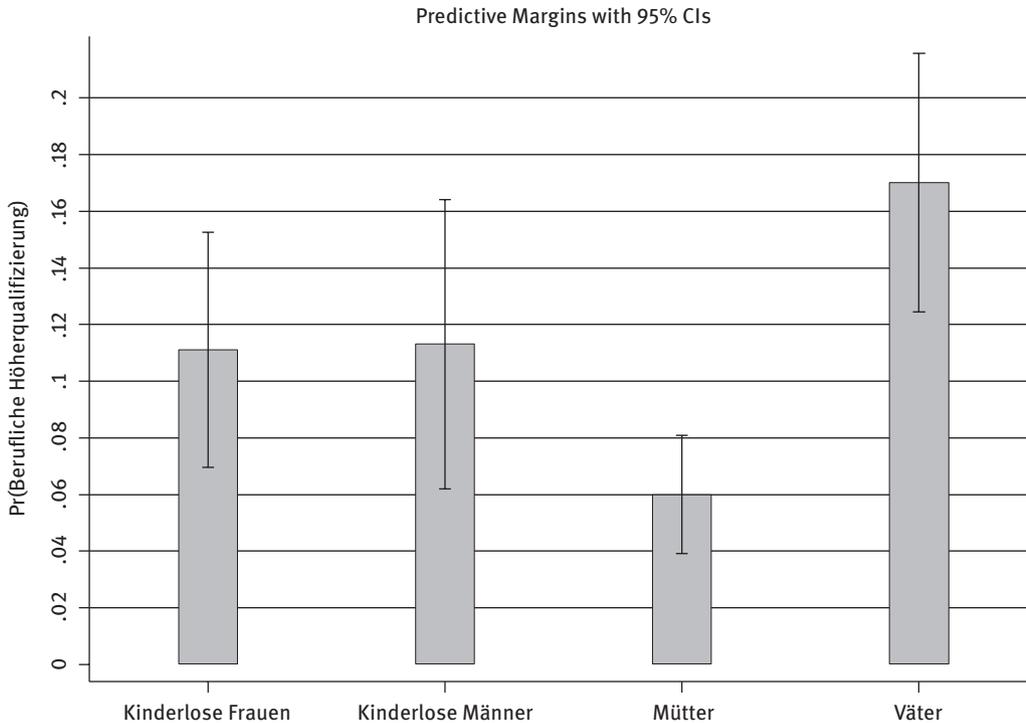


Abb. 3: Geschätzte Wahrscheinlichkeit für eine berufliche Höherqualifizierung bei dualer Erstausbildung in einem Mischberuf ohne HZB (Interaktionseffekt Geschlecht mit Kind), Anm.: Schätzungen auf Basis von Tab. A2 inkl. Interaktionseffekt (Geschlecht#Kinder), Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

schiede zeigen sich somit zwischen Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufen (13,3 Prozentpunkte). In Mischberufen ist die Differenz mit 6,3 Prozentpunkten deutlich geringer. Für Frauen mit HZB ist mit der Berufswahl kein signifikanter Effekt verbunden; für Männer wirkt sich ein geschlechtstypischer Beruf ebenfalls signifikant positiv gegenüber Mischberufen aus (vgl. Tab. A1, mit Interaktionseffekt hier nicht grafisch dargestellt).

Zusammenfassend kann festgehalten werden: Die um 11,2 Prozentpunkte höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit von Männern an beruflicher Fortbildung wird durch Kinder und einen geschlechtstypischen Beruf nicht erklärt, sondern moderiert, weshalb konditionale Effekte betrachtet werden müssen: Für Männer steigt und für Frauen sinkt die Wahrscheinlichkeit für berufliche Höherqualifizierung signifikant mit Kindern sowie einer Ausbildung in einem geschlechtstypischen Beruf. In der Folge ist die Geschlechterdifferenz bei Kinderlosen (5,7 Prozentpunkte) und in Mischberufen (6,3 Prozentpunkte) geringer als über die Gesamtheit aller Männer und Frauen hinweg (11,2 Prozentpunkte).

Um den Einfluss von Kindern bei relativ gleichen beruflichen Startbedingungen (hier Mischberufe) zu prüfen, wird die Wahrscheinlichkeit für berufliche Höherqualifizierung für Frauen und Männer aus Mischberufen wie-

der auf der Basis eines logistischen Regressionsmodelles geschätzt (vgl. Tab. A2 im Online-Anhang). Im Vergleich zum Gesamtmodell (Tab. 2) fällt zunächst auf, dass sich die Teilnahmewahrscheinlichkeit über die Abschlusskohorten nicht signifikant verändert hat, was vermutlich mit den zunehmenden Fortbildungsregelungen im kaufmännischen Bereich zusammenhängt. Männer aus Mischberufen haben eine um durchschnittlich 7,7 Prozentpunkte signifikant höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Frauen. Der Geschlechtereffekt ist damit signifikant geringer als in Modell 4 der Tab. 2.²⁵

Die Visualisierung des Interaktionseffekts zwischen Geschlecht und Kindern auf der Basis von Tab. A2 (vgl. Abb. 3) zeigt wieder die Bedeutung konditionaler Effekte: Kinderlose Frauen und Männer aus Mischberufen unterscheiden sich in ihrer Teilnahmewahrscheinlichkeit nicht mehr signifikant (11,1% vs. 11,3%). Kinder reduzieren jedoch bei Frauen die Wahrscheinlichkeit für berufliche Höherqualifizierung um 5,1 Prozentpunkte und erhöhen sie bei Männer um 5,7 Prozentpunkte. Die geschätzte Teilnahmewahrscheinlichkeit liegt bei Mütter, die einen Mischberuf erlernt haben, bei 6,0%, und bei Väter bei 17,0%. Das

²⁵ Der Unterschied in den Effekten wurde in Stata mit den Befehlen `suest` und `test` geprüft.

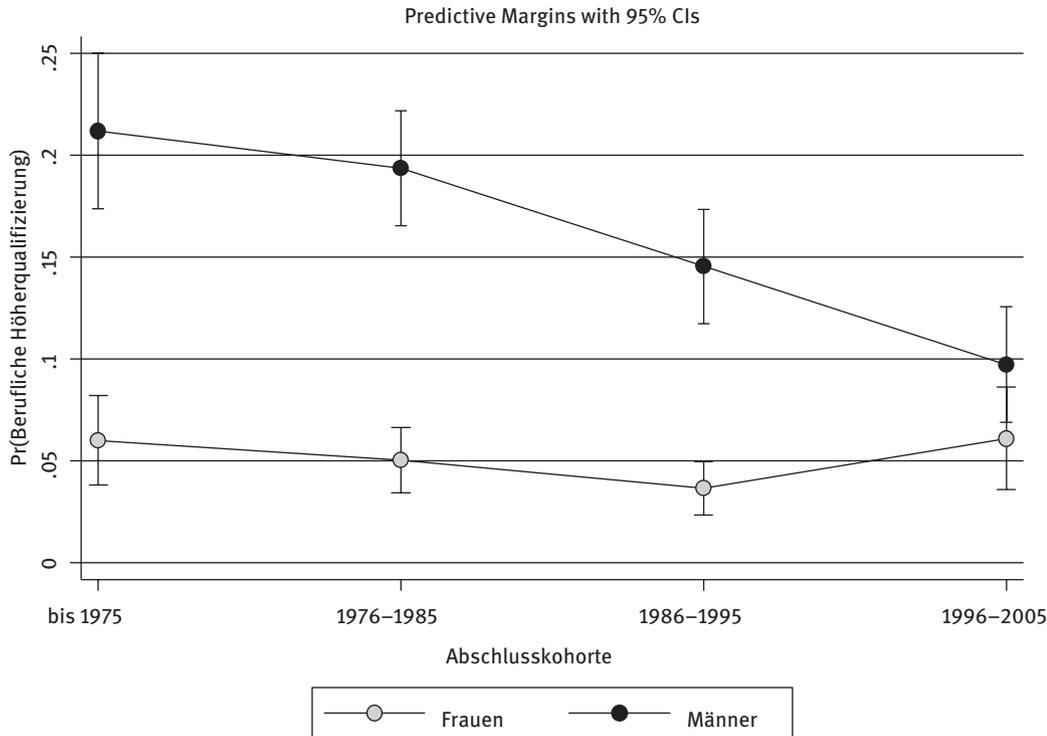


Abb. 4: Geschätzte Wahrscheinlichkeit für eine berufliche Höherqualifizierung bei dualer Erstausbildung ohne HZB (Interaktionseffekt Geschlecht mit Abschlusskohorte), Anm.: Schätzung auf der Basis von Modell 4 in Tab. 2 inkl. Interaktionseffekt (Geschlecht#Abschlusskohorte), Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

heißt, das das (zwischenzeitlich) vielfältige Angebot an kaufmännischen Fortbildungen von Frauen auch genutzt wird, allerdings mit höherer Wahrscheinlichkeit, wenn keine (zeitlichen) Restriktionen vorliegen.

Aufgrund der Neuregelungen im kaufmännischen Fortbildungsbereich und dem Rückgang bei den Teilnehmerzahlen für Meisterprüfungen in den letzten 20 Jahren wurde in der Hypothese 4 vermutet, dass sich die Geschlechterdifferenz über die Abschlusskohorten reduzieren sollte. Um dies zu prüfen, wird abschließend ein Interaktionseffekt zwischen der Abschlusskohorte der Ausbildung und dem Geschlecht auf der Basis von Modell 4 (Tab. 2) visualisiert. Abbildung 4 verdeutlicht, dass der Geschlechtereffekt für die älteren Abschlusskohorten deutlich höher ist als für die jüngste Kohorte, was mit den stark sinkenden Wahrscheinlichkeiten für eine berufliche Höherqualifizierung von Männern (bzw. Männerberufen, vgl. Fußnote 23) zusammenhängt.²⁶ In der Abschlussko-

horte 1996–2005 ist die Differenz zwischen Männern und Frauen mit rund 3 Prozentpunkten nur noch auf dem 10%-Niveau signifikant.²⁷

6 Fazit

Das deutsche Berufsbildungssystem bietet insbesondere Personen ohne Hochschulzugangsberechtigung eine zweite Chance für eine höhere berufliche Qualifizierung.

ten Abschlusskohorten signifikant geringer als für die Kohorte bis 1985. Auf der Basis der HIS-Studienanfängerbefragung wird ebenfalls deutlich, dass der Anteil der Abiturienten mit Berufsausbildung unter den Studienanfänger/-innen (Doppelqualifizierer) im Wintersemester 2011/12 gegenüber den 1990er Jahren deutlich gesunken ist (Baethge u. a., 2014: 73).

²⁷ Personen, die ihre Ausbildung zwischen 1996 und 2005 abgeschlossen haben, können eine Fortbildung durchaus noch anschließen. Diese Rechtszensurierung der Daten kann sich für Frauen und Männer evt. unterschiedlich auswirken. Um dies zu prüfen, wurde ein semiparametrisches Ratenmodell (Cox-Regression) für diese Kohorte geschätzt. Der Effekt für Männer ist allerdings auch in diesem Modell nur auf dem 10 %-Niveau signifikant und hat eine ähnliche Größenordnung wie der Effektkoeffizient des entsprechenden logistischen Regressionsmodells.

²⁶ Für Frauen und Männer mit HZB ändert sich die Wahrscheinlichkeit für den Zugang in berufliche Höherqualifizierung im Zeitverlauf nicht signifikant (vgl. Tab. A1 im Online-Anhang). Die beiden ältesten Abschlusskohorten wurden hier zusammengefasst, um ausreichende Fallzahlen zu erhalten. Die Wahrscheinlichkeit nach der dualen Erstausbildung ein Studium anzuschließen, ist für die beiden jungs-

Diese wird von Frauen nachweislich seltener genutzt als von Männern. Im Beitrag wurde untersucht, warum Frauen mit dualer Erstausbildung diese „zweite Chance“ so viel seltener nutzen als Männer. Die Analysen sollten zeigen, in welcher Art und Weise geschlechtsspezifische Beteiligungsquoten an Aufstiegsfortbildung über unterschiedliche Karriereaspirationen (Präferenzen), familiäre Verpflichtungen (Restriktionen) und die Ausbildungsberufe (Opportunitäten) erklärbar sind. Die Modelle wurden getrennt für Personen ohne und mit Hochschulzugangsberechtigung geschätzt, da Letzteren auch eine akademische Höherqualifizierung offen steht.

Empirisch zeigte sich, dass Männer mit und ohne Hochschulzugangsberechtigung eine signifikant höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit für berufliche Höherqualifizierung haben als Frauen. Die subjektive Karriereorientierung kann hierzu keinen Erklärungsbeitrag leisten. Der Geschlechtereffekt wird bei Personen ohne HZB vielmehr durch Kinder und einen geschlechtstypischen Beruf moderiert, weshalb konditionale Effekte betrachtet werden müssen: Für Männer steigt und für Frauen sinkt die Wahrscheinlichkeit für berufliche Höherqualifizierung mit Kindern sowie mit einer Ausbildung in einem geschlechtstypischen Beruf. In Mischberufen unterscheiden sich kinderlose Männer und Frauen hingegen nicht mehr; für Mütter ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit hingegen auch bei gleichen beruflichen Ausgangsbedingungen signifikant geringer als für Männer. Mit Berufen sind somit nicht nur die bekannten Einkommen- und Beschäftigungschancen verbunden, bedingt durch die bildungsspezifische Segmentierung der Ausbildung (vgl. Baethge 2010; Uhly 2010) oder den Grad der beruflichen Schließung (vgl. Abraham u. a. 2011; Haupt 2012). Es hängt auch vom erlernten Beruf ab, ob eine berufliche Höherqualifizierung angeschlossen wird, die oftmals den Grundstein für einen beruflichen Aufstieg bilden kann.

Entsprechende Fortbildungsberufe sind dabei eine notwendige, jedoch keine hinreichende Bedingung, damit Frauen an beruflicher Höherqualifizierung partizipieren (können). Denn Elternschaft hat für Frauen und Männer einen sehr unterschiedlichen Effekt auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit. Eine mögliche Erklärung hierfür liegt in der für Frauen schwierigen Vereinbarkeit von Elternschaft und (hoch-)qualifizierter Berufstätigkeit auch in Teilzeit. Nur jeder sechste privatwirtschaftliche Betrieb in Deutschland ermöglicht Führen in Teilzeit und nur in jedem zehnten Betrieb wird dies auch praktiziert (Kohaut & Möller 2016: 5). In Deutschland sind lange Arbeitszeiten in Führungspositionen nach wie vor die Norm, nur fünf Prozent der Managerinnen und Manager arbeiten in Teilzeit (vgl. Hipp & Stuth 2013). Europaweit finden sich daher

auch in Deutschland die wenigsten Mütter in Führungspositionen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2009). Eine offene Frage bleibt, welche Rolle die antizipierten Beschäftigungschancen bei der Entscheidung von Müttern für oder gegen eine berufliche Höherqualifizierung spielen.

Um geschlechtsspezifische Ungleichheiten beim Zugang zu beruflicher Höherqualifizierung (weiter) abzubauen, sollte das Angebot an Fortbildungsberufen (Opportunitäten) weiter systematisch ausgebaut werden. Zeitliche Restriktionen von Müttern sollten durch eine gut ausgebaute Betreuung für Krippen- und Schulkinder mit langen und vor allem flexiblen Öffnungszeiten sowie durch eine betriebliche Personalpolitik, die die Vereinbarkeit von qualifizierter Berufstätigkeit und Familie ermöglicht, aufgefangen werden. Und es müssten verstärkt qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten in Teilzeit bzw. mit flexiblen Arbeitszeiten geschaffen werden, um nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, sondern auch die Vereinbarkeit von Familie und Karriere.

Danksagung: Ich danke den anonymen Gutachtern und Herausgebern der ZfS für sehr wertvolle und konstruktive Überarbeitungshinweise.

Literatur

- Abele, A., 1994: Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker. Bielefeld: Kleine.
- Abraham, M., A. Damelang & F. Schulz, 2011: Wie strukturieren Berufe Arbeitsmarktprozesse? Eine institutionentheoretische Skizze. LASER discussion papers, 55. Erlangen.
- Achatz, J., 2005: Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. S. 263–301 in: M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS.
- Ammermüller A. & A. M. Weber, 2005: Educational attainment and returns to education in Germany: an analysis by subject of degree, gender and region. ZEW Discussion Papers 05–17, ZEW-Zentrum für Sozialforschung.
- Anger, C., A. Plünnecke & J. Schmidt, 2010: Bildungsrenditen in Deutschland – Einflussfaktoren, politische Optionen und ökonomische Effekte. IW-Analysen Nr. 65. Köln: IW Köln.
- Anger, C. & J. Schmidt 2008: Gender Wage Gap und Familienpolitik. IW-Trends 35: 55–68.
- Auspurg, K. & T. Hinz, 2011: Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen – Probleme und Fehleinschätzungen am Beispiel von Bildungschancen im Kohortenverlauf. Zeitschrift für Soziologie 40: 62–73.
- Baethge, M., 2010: Neue soziale Segmentationsmuster in der beruflichen Bildung. S. 275–298 in: H. Krüger u. a. (Hrsg.), Bildungsungleichheit revisited. Wiesbaden: VS.

- Baethge, M. u. a. 2014. Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2014 – Schwerpunkt: Neue Konstellation zwischen Hochschulbildung und Berufsausbildung, Studien zum deutschen Innovationsystem. Berlin (Expertenkommission Forschung und Innovation – EFI). http://www.e-fi.de/fileadmin/Innovationsstudien_2014/StuDIS_1_2014.pdf
- Beblo, M. & E. Wolf, 2003: Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 36: 560–572.
- Beck, U., M. Brater & H.-J. Daheim, 1980: *Soziologie der Arbeit und der Berufe: Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Reinbek: Rowohlt.
- Becker, G. S., 1964: *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, R. & A. Hecken, 2005: Berufliche Weiterbildung – arbeitsmarktsoziologische Perspektiven und empirische Befunde. S. 133–168 in: M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: VS.
- Beckmann, P. & B. Kurtz, 2001: Erwerbstätigkeit von Frauen: die Betreuung der Kinder ist der Schlüssel. IAB-Kurzbericht (10).
- Beicht, U., M. Friedrich & J. G. Ulrich (Hrsg.), 2008: *Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Beicht, U., & G. Walden, 2012: Berufswahl und geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Berufsausbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 108: 494–510.
- Best, H. & C. Wolf, 2010: Logistische Regression. S. 827–854 in: C. Wolf & H. Best (Hrsg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: VS.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2013: *Fortbildungsordnungen und wie sie entstehen*. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2014: *Schaubilder zur Berufsausbildung. Strukturen und Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung Deutschlands*. Bonn
- Bilger, F., D. Gnahn, J. Hartmann & H. Kuper (Hrsg.), 2013: *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Born, C., 2000: Erstausbildung und weiblicher Lebenslauf. Was nicht nur junge Frauen bezüglich der Berufswahl wissen sollten. S. 50–65 in: W. R. Heinz (Hrsg.), *Übergänge. Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs*. Weinheim: Juventa.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2012: *Aufstieg durch berufliche Fortbildung. Deutscher Hintergrundbericht zur OECD Studie „Skills beyond School“*. Bonn/Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2013. *Das „Meister-Bafög“*. Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2009: *Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland*. Dossier. Berlin.
- Busch, A., 2013: *Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Ursachen, Reproduktion, Folgen*. Wiesbaden: VS.
- Busch, A. & E. Holst, 2009: Berufswahl wichtig für Karrierechancen von Frauen und Männern. *DIW-Wochenbericht* 76: 376–384.
- Busch, A. & E. Holst, 2013: Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? *Zeitschrift für Soziologie* 42: 315–336.
- Duong, S. & V. Püttmann, 2014: *Studieren ohne Abitur: Stillstand oder Fortentwicklung? Eine Analyse der aktuellen Rahmenbedingungen und Date*. Centrum für Hochschulentwicklung: Arbeitspapier Nr. 177.
- Erikson, R., J. H. Goldthorpe & L. Portocarero, 1979. *Intergenerational class mobility in three Western European societies: England, France and Sweden*. *The British Journal of Sociology* 30: 415–441.
- Friebel, H., H. Epskamp & B. Knobloch, 2000: *Bildungsbeteiligung: Chancen und Risiken. Eine Längsschnittstudie über Bildungs- und Weiterbildungskarrieren in der „Moderne“*. Opladen
- Hall, A., 2014a: *Lohnt sich Aufstiegsfortbildung? Beruflicher Erfolg bei Männern und Frauen*. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 43: 18–21.
- Hall, A., 2014b: *Erwerbstätige mit Fortbildungsabschluss – Entwicklungen im Zeitverlauf*. S. 375–376 in: *Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014*. Bonn.
- Hall, A., 2014c: *Fortbildungs-/Meisterprüfungen nach BBiG*. S. 368–372 in: *Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014*. Bonn.
- Hall, A., 2015: *Ziele, Nutzen und Aufwand beruflicher Fortbildung*. S. 385–391 in: *Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015*. Bonn 2015
- Hall, A., A. Siefer & M. Tiemann, 2014: *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen*. vt_1.0; *Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.)*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. doi:10.7803/501.12.1.4.10
- Hammen, A. 2010: *Fachliche Zusammensetzung von Mehrfachqualifikationen: Einflussfaktoren und Konsequenzen*. IAAEG discussion paper series 03 / 2010. Trier.
- Haupt, A., 2012: *(Un)Gleichheit durch soziale Schließung. Effekte offener und geschlossener Teilarbeitsmärkte auf die Lohnverteilung in Deutschland*. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64: 729–753.
- Hillmert, S., 2010: *Betriebliche Ausbildung und soziale Ungleichheit*. *Sozialer Fortschritt* 59: 167–173.
- Hillmert, S., 2014: *Bildung, Ausbildung und soziale Ungleichheiten im Lebenslauf*. S. 73–94 in: K. Maaz, K.J. Baumert & M. Neumann, *Herkunft und Bildungserfolg von der frühen Kindheit bis ins Erwachsenenalter*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hinz, T. & M. Abraham, 2005: *Theorien des Arbeitsmarktes. Ein Überblick*. S. 17–68 in: M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: VS.
- Hipp, L. & S. Stuth, 2013: *Management und Teilzeit? – Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Managerinnen und Managern in Europa*. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65: 101–128.
- Hoffmann, J., A. Damelang & F. Schulz, 2011: *Strukturmerkmale von Berufen: Einfluss auf die berufliche Mobilität von Ausbildungsabsolventen*. IAB-Forschungsbericht 09/2011. Nürnberg.
- Hubert, T. & C. Wolf, 2007: *Determinanten der beruflichen Weiterbildung Erwerbstätiger. Empirische Analysen auf Basis des Mikrozensus 2003*. *Zeitschrift für Soziologie* 36: 473–493.

- Jann, B., 2014: Plotting regression coefficients and other estimates. *Stata Journal* 14: 708–737.
- Kaiser, F. & R. Brötz, 2011: Konzept für berufsübergreifende Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsregelungen. Abschlussbericht BIBB. Bonn
- Klement, C., 2001: Der freie Markt und seine Grenzen: Aufstiegsweiterbildung in einem geschlechtshierarchisch strukturierten Arbeitsmarkt. S. 139–157 in: C. Born & H. Krüger (Hrsg.), *Individualisierung und Verflechtung: Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*. München: Juventa.
- Klement, C., H. Schaeper & A. Witzel, 2004: Der Erstberuf als Nadelöhr – Zur Bedeutung beruflicher Kontextbedingungen für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. S. 145–168 in: F. Behringer (Hrsg.), *Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens*. Baltmannsweiler: Schneider.
- Kohaut, S. & I. Möller, 2016: Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Im Osten sind Frauen öfter an der Spitze. IAB-Kurzbericht 02/2016. Nürnberg.
- Krüger, H., 1999: Gender and Skills. Distributive Ramifications of the German Skill System. S. 189–227 in: P. D. Culpepper & D. Finegold (Hrsg.), *The German Skills Machine. Sustaining Comparative Advantage in a Global Economy*. New York, Oxford: Berghahn Books.
- Krüger, H., 2001: Ungleichheit und Lebenslauf: Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. S. 512–537 in: B. Heintz (Hrsg.), *Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: Sonderheft 41*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Krüger, H., 2003: Berufliche Bildung. Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage. *Berliner Journal für Soziologie* 13: 497–510.
- Krüger, H., 2004: Der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung am Beispiel der beruflichen Bildung. S. 17–33 in: A. Paul-Kohlhoff (Hrsg.), *Berufsbildung und Geschlechterverhältnis. Dokumentation der 13. Hochschultage Berufliche Bildung 2004*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Kühnel, S. & D. Krebs, 2010: Multinomiale und ordinale Regression. S. 855–886 in: C. Wolf & H. Best (Hrsg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: VS.
- Kurz, K., 2004: Geschlechterrollen – Und sie bewegen sich doch?! S. 83–89 in: M. Heimbach-Steins u. a. (Hrsg.), *Strukturierung von Wissen und die symbolische Ordnung der Geschlechter*. Münster: Lit.
- Long, S. J. & J. Freese, 2006: *Regression Models for Categorical Dependent Variables using Stata*. Texas: Stata Press.
- Lutz, B. & W. Sengenberger, 1974: *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten*. Schriften der Kommission für Wirtschaftlichen und Sozialen Wandel 26. Göttingen: Schwartz.
- Mayerhofer, W., M. Meyer & J. Steyrer, 2005: *Macht? Erfolg? Reich? Glücklich?. Einflussfaktoren auf Karrieren*. Wien: Linde.
- Mettin, G., 2005: Betriebswirt/-in für Management im Gesundheitswesen. Karrierechance für Arzt-, Tierärzthelferinnen und Zahnmedizinische Fachangestellte. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 34: 35–39
- Mitchell M.N., 2012: *Interpreting and Visualizing Regression Models using Stata*. Texas: Stata Press
- Möller, J., 2013: Bisher keine Anzeichen einer Überakademisierung. *ifo Schnelldienst* 66: 11–14.
- Mood, C., 2010: Logistic regression. Why we cannot do what we think we can do, and what we can do about it. *European Sociological Review* 26: 67–82.
- Müller, W. & Y. Shavit, 1998: The Institutional Embeddedness of the Stratification Process: A Com-parative Study of Qualifications and Occupations in Thirteen Countries. S. 1–48 in: Y. Shavit & W. Müller (Hrsg.), *From School To Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford: Clarendon Press.
- Nader, L., 2007: Berufliche Weiterbildung und Geschlechtergerechtigkeit. Report – *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 30: 29–38.
- Nissen, U., B. Keddi & P. Pfeil, 2003: *Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Empirische Befunde und theoretische Erklärungsansätze*. Opladen: Leske + Budrich.
- Ochsenfeld, F., 2012: Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64: 507–534.
- OECD, 2008. *Education at a glance: OECD Indicators*.
- OECD, 2013. *Education at a glance: OECD Indicators*
- Offerhaus, J., J. Leschke & K. Schömann. 2010. Soziale Ungleichheit im Zugang zu beruflicher Weiterbildung. S. 345–375 in: R. Becker (Hrsg.): *Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*. Wiesbaden: VS.
- Pfau-Effinger, B., 1996: Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 48: 462–492.
- Plicht, H., 1998: Aufstiegschancen für Fachkräfte mit Meister- oder Technikerabschluß. S. 121–134 in: R. Jansen, O. Hecker & D. Scholz (Hrsg.), *Der Facharbeiteraufstieg in der Sackgasse? Entwicklungen und Perspektiven auf der mittleren Qualifikationsebene*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Pollmann-Schult, M., 2009: Geschlechterunterschiede in den Arbeitswerten: eine Analyse für die alten Bundesländer 1980–2000. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 42: 140–154.
- Pollmann-Schult, M. & M. Diewald, 2007: Auswirkungen der Familiengründung auf den Berufsverlauf von Männern. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59: 440–458.
- Rohrbach-Schmidt, D. & A. Hall, 2013: *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2013. BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte Nr. 1/2013*. Bonn: BIBB.
- Rosenblatt, B. & F. Bilger, 2008: *Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland: Eckdaten zum BSW-AES 2007*.
- Schiener, J., 2006: *Bildungserträge in der Erwerbsgesellschaft. Analysen zur Karrieremobilität*. Wiesbaden: VS.
- Schömann, K. & J. Leschke, 2004: *Lebenslanges Lernen und soziale Inklusion – der Markt alleine wird's nicht richten*. S. 353–391 in: R. Becker & W. Lauterbach (Hrsg.), *Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*. Wiesbaden: VS.
- Schröder, H., S. Schiel & F. Aust, 2004: *Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse*. Bielefeld : Bertelsmann.
- Solga, H. & D. Konietzka, 2000: Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes: Ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus? *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 26: 111–147.

- Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2013: Berufliche Bildung 2012. Fachserie 11 Reihe 3. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2015: Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2014/2015. Fachserie 11 Reihe 2. Wiesbaden.
- Teubner, U., 2008: Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. S. 491–498 in: R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS.
- Tieben, N. & D. Rohrbach-Schmidt, 2014: Die berufliche Höherqualifizierung in den Abschlussjahrgängen 1960–1999: Effekte der sozialen Herkunft und Folgen der Bildungsexpansion. Sozialer Fortschritt 63: 117–123.
- Uhly, A., 2010: Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der dualen Berufsausbildung. S. 175–205 in: D. Euler, U. Walwei & R. Weiß (Hrsg.), Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven. Stuttgart: Franz Steiner.
- Walter, M., & N. Müller, 2013: Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte. Teil 1: Entscheidungsrationale der Beschäftigten (BIBB-DICT-Erhebung) Abschlussbericht.
- Waldfoegel, J., 1998: Understanding the „Family Gap“ in Pay for Women with Children. Journal of Economic Perspectives 12: 137–156.
- Wanger, S., 2015. Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht, H.4: 1–8.
- Wetterer, A., 1995: Dekonstruktion und Alltagshandeln. Die (möglichen) Grenzen der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. S. 223–246 in: A. Wetterer (Hrsg.), Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Wetterer, A., 2002: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK.
- Wolter, F. & J. Schiener, 2009: Einkommenseffekte beruflicher Weiterbildung. Empirische Analysen auf Basis des Mikrozensus-Panels. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 61: 90–117.
- Wooldridge, J. M., 2002. Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data. Cambridge: MIT Press.
- Ziefle, A., 2004: Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 56: 213–231.
- Ziefle, A., 2009: Familienpolitik als Determinante weiblicher Lebensverläufe? – Die Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf Familien- und Erwerbsbiographien in Deutschland. Wiesbaden: VS.
- Zühlke, S., 2000: Beschäftigungschancen durch berufliche Mobilität? Arbeitslosigkeit, Weiterbildung und Berufswechsel in Ostdeutschland. Berlin: Edition Sigma.

Zusatzmaterial: Die Onlineversion dieses Artikels (DOI: 10.1515/zfsoz-2015-1012) bietet Zusatzmaterial für autorisierte Benutzer.

Autorenvorstellung



Anja Hall

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“, Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, E-Mail: hall@bibb.de

Anja Hall, geb. 1967 in Karlsruhe. Studium der Soziologie in Mannheim. Promotion an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Von 1995–1999 wissenschaftliche Mitarbeiterin und seit 2000 am Bundesinstitut für Berufsbildung (Bonn) als Projektleiterin der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen. Forschungsschwerpunkte: Qualifikations- und Berufsforschung, insbesondere Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen; Genderforschung. Wichtigste Publikationen: Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Bielefeld 2011; Arbeiten Frauen und Männer unter ihrem Wert? Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 36, 2010: S. 131–159; Lohnt sich schulische und duale Ausbildung gleichermaßen? in: R. Becker & H. Solga (Hrsg.), Soziologische Bildungsforschung, Wiesbaden 2012; zuletzt in dieser Zeitschrift: Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen (mit C. Diehl & M. Friedrich), ZfS 38, 2009: 48–68.

