

Online-Befragung zum Forschungsprojekt FeMINT – „Frauen wählen MINT: Einflussfaktoren bei der Berufswahl und Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung“

Ergebnisbericht

für das
Bundesinstitut für Berufsbildung
(BIBB)
(Projekt Nr. 2.1.320)



Richtig fragen.

**Umfragezentrum Bonn - Prof. Rudinger GmbH
(uzbonn GmbH)**

Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation

Vorgelegt von:

Tülin Engin-Stock

Tel: 0228 73-4153

Fax: 0228 73-62325

engin@uzbonn.de

Jan Kröll

Tel: 0228 73-62315

Fax: 0228 73-62325

kroell@uzbonn.de

Inhalt

Zusammenfassung.....	I
1 Gegenstand und Hintergrund des Projekts	1
1.1 Zielgruppen der Befragung.....	4
2 Methodisches Vorgehen	4
2.1 Konzeption und Durchführung der Online-Befragungen	4
2.2 Datenauswertung.....	6
3 Ergebnisse Zielgruppe Auszubildende	8
3.1 Angaben zum Beruf/ Angaben zur Person.....	8
3.1.1 Geschlecht (Ao7).....	8
3.1.2 Berufsbereiche (Ao3) und Ausbildungsberufe (Ao4).....	9
3.1.3 In welchem Ausbildungs- bzw. Schuljahr befinden Sie sich? (Ao2)	12
3.1.4 Betriebsgröße (Ao6).....	12
3.1.5 Alter (Ao9)	13
3.1.6 Sorgeverantwortung (A11).....	14
3.1.7 Höchster Schulabschluss (A10)	14
3.2 Einflussfaktoren auf die Berufswahl.....	16
3.2.1 Wichtigste Personen oder Informationsquellen für die Berufswahl (Bo2).....	16
3.2.2 Rolle der Familie im Berufswahlprozess (Bo2.1, Bo2.2PT).....	19
3.2.3 Relevanz von Rollenvorbilder in denselben oder ähnlichen Berufen (Bo3, Bo3.1).....	22
3.2.4 Relevanz praktischer Vorerfahrungen (Bo4, Bo4.2).....	23
3.2.5 Relevanz schulischer Interessen (Bo5)	27
3.2.6 Relevanz: Persönliche Interessen und Anforderungen an den Beruf (Bo6)	28
3.2.7 Relevanz: Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung (Bo7)	33
3.2.8 Persönlichkeitseigenschaften (Bo8).....	40
3.3 Alternativen zum Beruf.....	50
3.3.1 Alternativen bei der Berufswahl bzw. Interesse an anderen Ausbildungsmöglichkeiten (Co1, Co1.1).....	50
3.3.2 Käme zum aktuellen Zeitpunkt eine Ausbildung in einem anderen Ausbildungsberuf in Frage (Co2a, Co2b, Co3).....	55
3.4 Erfahrungen im Beruf und Erwartungen an den Beruf.....	55
3.4.1 Deckung zwischen den Erwartungen an die Ausbildung und den Erfahrungen im Arbeitsalltag (Do1)	55
3.4.2 Erfahrungen mit geschlechterspezifischer Gleich- bzw. Ungleichbehandlung (Do3)	64
3.4.3 Erwartungen und Wünsche für den weiteren Berufsweg (Do4)	71
3.5 Erneute Entscheidung für den eigenen Beruf (Do2).....	79

<i>3.6 Chancengleichheit und berufliche Karriere</i>	80
3.6.1 Wichtigkeit mehr Frauen für die Ausbildung im eigenen Beruf zu gewinnen (Fo1)	80
3.6.2 Frauenanteil unter den Führungskräften (Fo2).....	81
3.6.3 Chancengleichheit von Frauen und Männern auf eine berufliche Karriere (Fo3)	82
3.6.4 Ideen oder Empfehlungen dazu was sich verändern müsste, damit mehr Frauen eine Ausbildung in MINT-Berufen machen (Fo5a).....	88
4 Ergebnisse Zielgruppe Fachkräfte.....	92
<i>4.1 Angaben zum Beruf/ Angaben zur Person</i>	92
4.1.1 Geschlecht (Ao7).....	92
4.1.2 Berufsgruppen (Ao3) und Ausbildungsberufe (Ao4).....	93
4.1.3 Betriebsgröße (Ao6).....	96
4.1.4 Berufserfahrung seit dem Ausbildungsabschluss (Ao5).....	96
4.1.5 Beschäftigungsumfang (A12) und Sorgeverantwortung (A11)	97
4.1.6 Regionale Verteilung / Bundesland des Berufsabschlusses (Ao8)	99
4.1.7 Höchster Schulabschluss (A10).....	100
<i>4.2 Einflussfaktoren auf die Berufswahl</i>	101
4.2.1 Berufswahl: Relevanz von Rollenvorbildern im selben oder ähnlichen Berufen (Bo3, Bo3.1).....	101
4.2.2 Berufswahl: Persönlichkeitseigenschaften (Bo8).....	103
<i>4.3 Erfahrungen im Beruf und Erwartungen an den Beruf</i>	115
4.3.1 Deckung zwischen Erwartungen und Arbeitsalltag (Do1)	115
4.3.2 Potenzielle Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung (Do5)	121
4.3.3 Erfahrungen mit geschlechterspezifischer Gleich- bzw. Ungleichbehandlung (Do3)	122
4.3.4 Erwartungen und Wünsche für den weiteren Berufsweg (Do4)	126
<i>4.4 Erneute Entscheidung für den eigenen Beruf (Do2), Alternativen zur Berufswahl (Do2.1) und Gründe gegen eine erneute Entscheidung für den eigenen Beruf (Do2.2)</i>	133
<i>4.5 Weiterbildung</i>	136
4.5.1 Anteil der Fort- und Weiterbildungen seit Ausbildungsabschluss (Eo1)	136
4.5.2 Zeitliche Organisation der Weiterbildungen (Eo1.0).....	139
4.5.3 Zeitraum zwischen Ausbildungsabschluss und Beginn der ersten Weiterbildung (Eo1.1).....	139
4.5.4 Motivationsquellen und Unterstützung für den Beginn von Weiterbildungen (Eo2)	139
4.5.5 Auswirkungen der Weiterbildung auf die berufliche Tätigkeit (Eo4a).....	148
4.5.6 Weiterbildungsabsicht (Eo5) und Gründe gegen eine Weiterbildung.....	152
<i>4.6 Chancengleichheit und berufliche Karriere</i>	155
4.6.1 Wichtigkeit mehr Frauen für den eigenen Beruf zu gewinnen (Fo1)	155
4.6.2 Frauenanteil unter den Führungskräften (Fo2).....	155
4.6.3 Chancengleichheit von Frauen und Männern auf eine berufliche Karriere (Fo3)	155

4.6.4 Quotenregelungen als Maßnahme zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Fo4)	160
4.6.5 Offene Anmerkungen zu Quotenregelungen (Fo4.1)	162
4.6.6 Ideen und Empfehlungen dazu, was sich verändern müsste, damit mehr Frauen Fort- und Weiterbildungen machen bzw. sich für eine Karriere als Führungskraft in Ihrem Beruf entscheiden (können) (Fo5b).....	163

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht über die Aufteilung der im Fokus stehenden Ausbildungsberufe der Bereiche Medien, Informatik, Naturwissenschaften und Technik in (eher) „produktionstechnische“ und (eher) „komplementäre“ Berufe	2
Tabelle 2:	Welche Ausbildung machen Sie? (Ao4; Auszubildende).....	11
Tabelle 3:	Welche Ausbildung machen Sie? (Ao4; Auszubildende).....	11
Tabelle 4:	Wie alt sind Sie? (Ao9; Auszubildende) – Altersverteilung der Auszubildenden	13
Tabelle 5:	Wichtigste Personen oder Informationsquellen für die Berufswahl (Bo2; Auszubildende)	17
Tabelle 6:	Wer aus der Familie war bei der Berufswahl wichtig (Bo2.1; Auszubildende)	19
Tabelle 7:	Wer war für die Berufswahl wichtig (Bo2.1; Auszubildende) in Bezug zur Kategorisierung der Unterstützungsart (Bo2.2PT; Auszubildende).....	21
Tabelle 8:	Rangfolge der Fächer, die den Auszubildenden in der Schule am meisten Spaß gemacht haben (Bo5; Auszubildende).....	27
Tabelle 9:	Gründe gegen den „Komplementärberuf“ (Co1.2; Auszubildende)	54
Tabelle 10:	In welchem Bundesland haben Sie Ihre Berufsausbildung abgeschlossen? (Fachkräfte, Ao8) – Absolute Anzahl Teilnehmer/-innen (n).....	99
Tabelle 11:	Angaben der Fachkräfte zu alternativen Berufen	134

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Was trifft auf Sie zu? (Ao1).....	6
Abbildung 2:	Welche Antwort beschreibt Sie am besten? (Ao7; Auszubildende)	9
Abbildung 3:	Zu welchem Bereich gehört Ihr Ausbildungsberuf? (Ao3; Auszubildende).....	10
Abbildung 4:	In welchem Ausbildungs- bzw. Schuljahr befinden Sie sich? (Ao2; Auszubildende).....	12
Abbildung 5:	Wie viele Beschäftigte hat der Betrieb bzw. die (öffentliche) Einrichtung, in der Sie zurzeit arbeiten? (Ao6; Auszubildende).....	13
Abbildung 6:	Haben Sie Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige für deren Versorgung Sie (mit-) verantwortlich sind? (A11; Auszubildende).....	14
Abbildung 7:	Welchen höchsten Schulabschluss haben Sie? (A10; Auszubildende)	15
Abbildung 8:	Welche Personen oder Informationsquellen waren bei der Berufswahl am wichtigsten? (Bo2; Auszubildende).....	18
Abbildung 9:	Wer aus Ihrer Familie war bei Ihrer Berufswahl für Sie wichtig? (Bo2.1; Auszubildende).....	20
Abbildung 10:	Manchmal spielt es bei der Berufswahl eine Rolle, dass man Kontakt zu Personen mit dem selben oder einem ähnlichen Beruf hat, über die man einen Einblick in den jeweiligen Beruf gewinnen kann. Gab es bei Ihnen solche Personen? (Bo3; Auszubildende)	22
Abbildung 11:	Hatten Sie, als Sie sich für Ihre Ausbildung entschieden haben, bereits (erste) praktische Erfahrungen mit Tätigkeiten, die etwas mit Ihrem Beruf zu tun haben? (Bo4; Auszubildende).....	25
Abbildung 12:	Warum waren praktische Erfahrungen für Ihre Berufswahl wichtig? Ich war dadurch sicherer, dass das Arbeitsumfeld bzw. die Arbeitsbedingungen in meinem Beruf gut sind bzw. zu mir passen (Bo4.2; Auszubildende)	26
Abbildung 13:	Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf in dem ich mich bewegen kann (Bo6; Auszubildende)...	28
Abbildung 14:	Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf der körperlich nicht zu anstrengend ist (Bo6; Auszubildende)...	29
Abbildung 15:	Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf in dem ich mit den Händen arbeiten kann (Bo6; Auszubildende)...	29

Abbildung 16:	Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf in dem ich am PC bzw. mit IT -Technologie arbeiten kann (Bo6; Auszubildende).....	3 0
Abbildung 17:	Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf in dem ich kreativ sein kann (Bo6; Auszubildende)	3 1
Abbildung 18:	Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf in dem ich analytisch arbeiten kann (Bo6; Auszubildende).....	3 1
Abbildung 19:	Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf in dem ich in Kontakt mit Menschen bin (Bo6; Auszubildende) ..	3 2
Abbildung 20:	Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf in dem ich mit Technik oder Maschinen arbeiten kann (Bo6; Auszubildende).....	3 2
Abbildung 21:	Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf in dem ich selbständig arbeiten kann (Bo6; Auszubildende)	3 3
Abbildung 22:	Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Arbeitsplatzsicherheit nach der Ausbildung (Bo7; Auszubildende).....	3 4
Abbildung 23:	Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Ausbildungsv ergütung (Bo7; Auszubildende)	3 5
Abbildung 24:	Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Einkommensaussichten nach der Ausbildung (Bo7; Auszubildende)	3 5
Abbildung 25:	Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Der gute Ruf meines Betriebs als Arbeitgeber bzw. Ausbildungsbetrieb (Bo7; Auszubildende).....	3 6
Abbildung 26:	Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Aufstiegs-möglichkeiten bzw. Karriereaussichten nach der Ausbildung (Bo7; Auszubildende)	3 7
Abbildung 27:	Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Ausbildung (Bo7; Auszubildende)	3 8
Abbildung 28:	Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Vereinbarkeit von Freizeit bzw. Familie und Beruf (Bo7; Auszubildende)	3 9
Abbildung 29:	Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Arbeitszeiten (Bo7; Auszubildende)	3 9
Abbildung 30:	Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Andere arbeitsorga-nisatorische Aspekte (z. B. Möglichkeiten im Home-Office zu arbeiten) (Bo7; Auszubildende)4 0	
Abbildung 31:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Da her bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich bin selbstbewusst. (Bo8; Auszubilden de).....	4 1
Abbildung 32:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Da her bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich kann mich gut durchsetzen. (Bo8; Auszubildende)	4 1
Abbildung 33:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Da her bitten wir Sie	

	einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich kann gut organisieren und planen. (Bo8; Auszubildende)	42
Abbildung 34:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Da her bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich lege großen Wert auf Ordnung und Sauberkeit in meinem Umfeld. (Bo8; Auszubildende)	43
Abbildung 35:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Da her bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich lege großen Wert auf mein Aussehen (z. B. meine Kleidung). (Bo8; Auszubildende).....	44
Abbildung 36:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Da her bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich habe als Kind lieber mit Jungs gespielt als mit Mädchen. (Bo8; Auszubildende).....	45
Abbildung 37:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Da her bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich beschäftige mich gerne mit neuer Technik. (Bo8; Auszubildende)	46
Abbildung 38:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Da her bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich kann besser mit Technik um gehen als mit Menschen. (Bo8; Auszubildende).....	47
Abbildung 39:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Da her bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich bin (eher) stark und körperlich belastbar. (Bo8; Auszubildende).....	48
Abbildung 40:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Da her bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich arbeite gerne in einem Team. (Bo8; Auszubildende).....	49
Abbildung 41:	Gab es damals als Sie sich für Ihre (aktuelle) Ausbildung entschieden haben noch andere Ausbildungsmöglichkeiten für die Sie sich ernsthaft interessiert haben? (Co1; Auszubildende)	51
Abbildung 42:	Entspricht Ihre Ausbildung den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Ausbildungsqualität im Betrieb (Do1; Auszubildende).....	56
Abbildung 43:	Entspricht Ihre Ausbildung den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Unterricht in der Berufsschule (Do1; Auszubildende)	57
Abbildung 44:	Entspricht Ihre Ausbildung den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Ausbildungsergütung (Do1; Auszubildende)	58
Abbildung 45:	Entspricht Ihre Ausbildung den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Arbeitsatmosphäre, z. B. Umgangston miteinander (Do1; Auszubildende)	59
Abbildung 46:	Entspricht Ihre Ausbildung den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Vereinbarkeit von Freizeit bzw. Familie und Beruf (Do1; Auszubildende)	60
Abbildung 47:	Entspricht Ihre Ausbildung den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Andere arbeitsorganisatorische Aspekte (z. B. Möglichkeiten im Home-Office zu arbeiten)(Do1; Auszubildende).....	61
Abbildung 48:	Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen im Arbeitsalltag zu? Bei uns werden im Allgemeinen alle, unabhängig vom Geschlecht, gleichbehandelt. (Do3; Auszubildende).....	65

Abbildung 49:	In wieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen im Arbeitsalltag zu? Wenn Frauen und Männer denselben Ausbildungsberuf haben, gibt es wenig Unterschiede in den Aufgaben bzw. Arbeitsbereichen. (Do3; Auszubildende)	66
Abbildung 50:	In wieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen im Arbeitsalltag zu? Es gab (einzelne) Situationen, in denen mir [als Frau / als Mann] weniger zugetraut wurde. (Do3; Auszubildende)	67
Abbildung 51:	In wieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen im Arbeitsalltag zu? Es gab (einzelne) Situationen, in denen ich [als Frau / als Mann] die leichteren Aufgaben bekommen habe. (Do3; Auszubildende).....	68
Abbildung 52:	In wieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen im Arbeitsalltag zu? Ich habe in meinem Beruf regelmäßig das Gefühl, dass ich mich [als Frau / als Mann] besonders beweisen muss. (Do3; Auszubildende)	69
Abbildung 53:	Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Karriere zu machen (Do4; Auszubildende).....	72
Abbildung 54:	Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Eine verantwortungsvollere Tätigkeit zu bekommen (Do4; Auszubildende).....	73
Abbildung 55:	Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Führungsaufgaben zu übernehmen (Do4; Auszubildende)	74
Abbildung 56:	Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Vereinbarkeit von Freizeit bzw. Familie und Beruf (Do4; Auszubildende)	75
Abbildung 57:	Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Regelung der Arbeitszeiten (z. B. Stundenumfang, Überstundenregelungen, Schichtarbeit) (Do4; Auszubildende)	76
Abbildung 58:	Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Andere arbeitsorganisatorische Aspekte (z. B. Möglichkeiten im Home-Office zu arbeiten) (Do4; Auszubildende)	77
Abbildung 59:	Würden Sie sich mit dem Wissen und Ihren Erfahrungen von heute erneut für Ihren Beruf entscheiden? (Do2; Auszubildende).....	79
Abbildung 60:	Finden Sie es wichtig, mehr Frauen für die Ausbildung in Ihrem Beruf zu gewinnen?, (Fo1; Auszubildende)	80
Abbildung 61:	Wie schätzen Sie den Anteil von Frauen zu Männern unter den Führungskräften in Ihrem Beruf ein? (Fo2; Auszubildende).....	81
Abbildung 62:	Wie schätzen Sie das ein – haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere? In einem direkten Arbeitsumfeld (Fo3; Auszubildende).....	83
Abbildung 63:	Wie schätzen Sie das ein – haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere? In einem Betrieb bzw. in unserem Unternehmen insgesamt (Fo3; Auszubildende)	84
Abbildung 64:	Wie schätzen Sie das ein – haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere? In einer Branche (Fo3; Auszubildende).....	85
Abbildung 65:	Wie schätzen Sie das ein – haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere? Ganz allgemein auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland (Fo3; Auszubildende)	86
Abbildung 66:	Welche Antwort beschreibt Sie am besten? (Ao7; Fachkräfte).....	92
Abbildung 67:	Zu welchem Bereich gehört der Ausbildungsberuf, den Sie erlernt haben? (Ao3; Fachkräfte). 94	
Abbildung 68:	Wie viele Beschäftigte hat der Betrieb bzw. die (öffentliche) Einrichtung, in der Sie derzeit arbeiten? (Ao6, Fachkräfte).....	96
Abbildung 69:	Wann haben Sie die Ausbildung in diesem Beruf abgeschlossen? (Ao5; Fachkräfte).....	97

Abbildung 70:	Arbeiten Sie zurzeit in Vollzeit oder Teilzeit? (A12; Fachkräfte).....	98
Abbildung 71:	Haben Sie Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige für deren Versorgung Sie (mit-) verantwortlich sind? (A10; Fachkräfte)	98
Abbildung 72:	Welchen höchsten Schulabschluss haben Sie? (A10; Fachkräfte)	100
Abbildung 73:	Zum Beispiel spielt es bei der Berufswahl manchmal eine Rolle, dass man Kontakt zu Personen mit dem selben oder einem ähnlichen Beruf hatte, über die man einen Einblick in den jeweiligen Beruf gewinnen konnte. Gab es bei Ihnen solche Personen? (B03; Fachkräfte)	102
Abbildung 74:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich bin selbstbewusst. (B08; Fachkräfte)	104
Abbildung 75:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich kann mich gut durchsetzen. (B08; Fachkräfte).....	105
Abbildung 76:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich kann gut organisieren und planen. (B08; Fachkräfte)	106
Abbildung 77:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich lege großen Wert auf Ordnung und Sauberkeit in meinem Umfeld. (B08; Fachkräfte).....	107
Abbildung 78:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich lege großen Wert auf mein Aussehen (z. B. meine Kleidung) (B08; Fachkräfte)	108
Abbildung 79:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich habe als Kind lieber mit Jungs gespielt als mit Mädchen. (B08; Fachkräfte).....	109
Abbildung 80:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich beschäftige mich gerne mit neuer Technik. (B08; Fachkräfte)	110
Abbildung 81:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich kann besser mit Technik umgehen als mit Menschen (B08; Fachkräfte).....	111
Abbildung 82:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich bin (eher) stark und körperlich belastbar. (B08; Fachkräfte).....	112
Abbildung 83:	In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich arbeite gerne in einem Team. (B08; Fachkräfte)	113
Abbildung 84:	Entspricht Ihr Beruf und Arbeitsalltag den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Tätigkeit im Arbeitsalltag (D01; Fachkräfte)	115
Abbildung 85:	Entspricht Ihr Beruf und Arbeitsalltag den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Einkommen (D01; Fachkräfte)	117

Abbildung 86:	Entspricht Ihr Beruf und Arbeitsalltag den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Arbeitssphäre, z. B. Umgangston miteinander (Do1; Fachkräfte)	118
Abbildung 87:	Entspricht Ihr Beruf und Arbeitsalltag den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Weiterbildungsmöglichkeiten (Do1; Fachkräfte).....	119
Abbildung 88:	Entspricht Ihr Beruf und Arbeitsalltag den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Andere arbeitsorganisatorische Aspekte (z. B. Möglichkeiten im Home-Office zu arbeiten) (Do1; Fachkräfte)	120
Abbildung 89:	Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen in Ihrem aktuellen Arbeitsalltag zu? Bei uns werden im Allgemeinen alle, unabhängig vom Geschlecht, gleich behandelt. (Do3; Fachkräfte).....	122
Abbildung 90:	Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen in Ihrem aktuellen Arbeitsalltag zu? Wenn Frauen und Männer denselben Ausbildungsberuf haben, gibt es wenig Unterschiede in den Aufgaben bzw. Arbeitsbereichen. (Do3; Fachkräfte)	123
Abbildung 91:	Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen in Ihrem aktuellen Arbeitsalltag zu? Es gab (einzelne) Situationen, in denen mir als Frau weniger zugetraut wurde. (Do3; Fachkräfte)	123
Abbildung 92:	Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen in Ihrem aktuellen Arbeitsalltag zu? Es gab (einzelne) Situationen, in denen ich als Frau die leichteren Aufgaben bekommen habe. (Do3, Fachkräfte)	124
Abbildung 93:	Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen in Ihrem aktuellen Arbeitsalltag zu? Ich habe in meinem Beruf regelmäßig das Gefühl, dass ich mich als Frau besonders beweisen muss. (Do3, Fachkräfte).....	125
Abbildung 94:	Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren Beruf und weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Karriere zu machen (Do4; Fachkräfte)	127
Abbildung 95:	Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren Beruf und weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Eine verantwortungsvollere Tätigkeit zu bekommen (Do4; Fachkräfte)	128
Abbildung 96:	Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren Beruf und weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Führungs-aufgaben zu übernehmen (Do4; Fachkräfte).....	129
Abbildung 97:	Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren Beruf und weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Andere arbeitsorganisatorische Aspekte (z. B. Möglichkeiten im Home-Office zu arbeiten (Do4; Fachkräfte).....	131
Abbildung 98:	Haben Sie seit Ihrem Ausbildungsabschluss Weiterbildungen begonnen oder z. B. einen Fortbildungsabschluss angestrebt? (Eo1; Fachkräfte)	137
Abbildung 99:	Haben Sie seit Ihrem Ausbildungsabschluss Weiterbildungen begonnen oder z. B. einen Fortbildungsabschluss angestrebt? Rechtlich anerkannter Fortbildungsabschluss (z. B. Meister/-in, Fachwirt/-in, Techniker/-in, Geprüfte Fachberater/-in, geprüfte Abschlüsse im IT-Weiterbildungssystem) (Eo1; Fachkräfte).....	138
Abbildung 100:	Uns interessiert, was Sie dazu motiviert hat, eine Weiterbildung zu beginnen. Wie wichtig waren dafür die folgenden Aspekte? Aussicht auf die Ausübung höherwertiger Tätigkeiten (Eo2, Fachkräfte)	140
Abbildung 101:	Uns interessiert, was Sie dazu motiviert hat, eine Weiterbildung zu beginnen. Wie wichtig waren dafür die folgenden Aspekte? Aussicht auf Führungspositionen (Eo2, Fachkräfte)	141
Abbildung 102:	Uns interessiert, was Sie dazu motiviert hat, eine Weiterbildung zu beginnen. Wie wichtig waren dafür die folgenden Aspekte? Ermutigung durch die Familie (Eo2, Fachkräfte).....	142
Abbildung 103:	Uns interessiert, was Sie dazu motiviert hat, eine Weiterbildung zu beginnen. Wie wichtig waren dafür die folgenden Aspekte? Ermutigung durch Personen, die einen ähnlichen	

Qualifizierungsweg gegangen sind und deshalb ein gewisses Vorbild waren (Eo2; Fachkräfte)	143
Abbildung 104: Uns interessiert, was Sie dazu motiviert hat, eine Weiterbildung zu beginnen. Wie wichtig waren dafür die folgenden Aspekte? Ermutigung durch Vorgesetzte (Eo2; Fachkräfte)	144
Abbildung 105: Uns interessiert, was Sie dazu motiviert hat, eine Weiterbildung zu beginnen. Wie wichtig waren dafür die folgenden Aspekte? Ermutigung durch Kolleginnen und Kollegen (Eo2; Fachkräfte)	145
Abbildung 106: Sie haben angegeben, dass die Ermutigung durch bestimmte Personen für Ihre Weiterbildung eher oder sehr wichtig war. Handelt es sich bei diesen Personen um Frauen und/oder Männer? Kolleginnen bzw. Kollegen (Eo3; Fachkräfte).....	146
Abbildung 107: Sie haben angegeben, dass die Ermutigung durch bestimmte Personen für Ihre Weiterbildung eher oder sehr wichtig war. Handelt es sich bei diesen Personen um Frauen und/oder Männer? Vorgesetzte (Eo3; Fachkräfte).....	146
Abbildung 108: Sie haben angegeben, dass die Ermutigung durch bestimmte Personen für Ihre Weiterbildung eher oder sehr wichtig war. Handelt es sich bei diesen Personen um Frauen und/oder Männer? Personen, die einen ähnlichen Qualifizierungsweg wie ich gegangen sind bzw. eine gewisse Vorbildrolle hatten (Eo3; Fachkräfte).....	147
Abbildung 109: Gab es von Ihrem Arbeitgeber Unterstützung für Ihre Weiterbildung? (Eo2.1; Fachkräfte) ..	148
Abbildung 110: Inwieweit hat sich Ihr Weiterbildungsausbau auf Ihre berufliche Tätigkeit ausgewirkt? Die Weiterbildung hat sich positiv auf mein Gehalt ausgewirkt. (Eo4a; Fachkräfte)	149
Abbildung 111: Inwieweit hat sich Ihr Weiterbildungsausbau auf Ihre berufliche Tätigkeit ausgewirkt? Die Weiterbildung hat dazu geführt, dass ich Führungsaufgaben übernehmen konnte. (Eo4a; Fachkräfte).....	150
Abbildung 112: Inwieweit hat sich Ihr Weiterbildungsausbau auf Ihre berufliche Tätigkeit ausgewirkt? Die Weiterbildung hat dazu geführt, dass ich eine verantwortungsvolle Tätigkeit bekommen habe. (Eo4a; Fachkräfte)	151
Abbildung 113: Inwieweit hat sich Ihr Weiterbildungsausbau auf Ihre berufliche Tätigkeit ausgewirkt? Die Weiterbildung hat für meine berufliche Position eigentlich keine Rolle gespielt. (Eo4a; Fachkräfte).....	152
Abbildung 114: Wie schätzen Sie das ein – haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere? In einem direkten Arbeitsumfeld (Fo3; Fachkräfte).....	156
Abbildung 115: Wie schätzen Sie das ein - haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere? In einem Betrieb bzw. in unserem Unternehmen insgesamt (Fo3; Fachkräfte) ...	157
Abbildung 116: Wie schätzen Sie das ein – haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere? In einer Branche (Fo3; Fachkräfte).....	158
Abbildung 117: Wie schätzen Sie das ein – haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere? Ganz allgemein auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland (Fo3; Fachkräfte)	159
Abbildung 118: Wie bewerten Sie Quotenregelungen als Maßnahme zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern? In einem direkten Arbeitsumfeld (Fo4; Fachkräfte)	160
Abbildung 119: Wie bewerten Sie Quotenregelungen als Maßnahme zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern? In einer Branche (Fo4; Fachkräfte)	161

Abkürzungsverzeichnis

MT	Medientechnologe/Medientechnologin Druck
MG	Mediengestalter/*in Digital und Print
KMU	kleinere und mittlere Unternehmen
FeMINT	Frauen wählen MINT
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
IKT-Berufe	Berufe in der Informationstechnik und Telekommunikation
MATSE	Mathematisch-technische/r Softwareentwickler*in
FI	Fachinformatiker*in FR Systemintegration
FR	Fachrichtung
IT SK	IT-Systemkaufmann/-frau
CH	Chemikant*in
CL	Chemielaborant*in
PH	Pharmakant*in
TP	Technische/r Produktdesigner*in
IM	Industriemechaniker*in
WZ	Werkzeugmechaniker*in
ZM	Zerspanungsmechaniker*in

(Diese drei Berufe werden zusammengefasst zu den sog. „Werkstattberufen“)

Zusammenfassung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) untersucht im Forschungsprojekt 2.1.320 „Frauen wählen MINT“ begünstigende Einflussfaktoren auf die Berufswahlentscheidung von Frauen für einen MINT-Beruf sowie die spätere Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung. Anders als in der gängigen Definition von MINT steht hier das M für Medienwirtschaft und nicht für Mathematik, da sich diesem Bereich keine Ausbildungsberufe im dualen System zuordnen lassen.¹ Es geht somit um die Bereiche Medienwirtschaft (M), Informatik (I), Naturwissenschaften (N) und Technik (T).

Die Fragestellungen des Forschungsprojektes richten sich auf die Einflussfaktoren, auf die Berufswahl und die Entscheidung für Aufstiegsfortbildungen. Was sind die Gründe dafür, dass sich Frauen seltener für bestimmte Berufe entscheiden als Männer? Welche Erfahrungen machen Frauen und Männer in ihrer Ausbildung und später als Fachkraft in ihrem Beruf? Wie sieht es mit den Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung aus? Besonders interessant sind diese Fragen für das BIBB im Vergleich zwischen MINT-Ausbildungsberufen, die sich als eher „produktionstechnisch“ bezeichnen lassen und die einen besonders geringen Frauenanteil aufweisen, und MINT-Ausbildungen, die einen etwas höheren Frauenanteil haben (z. B. Berufe mit kreativer oder kaufmännischer Komponente).

Ziel der Studie ist es, mehr über die Wünsche und Erwartungen von Auszubildenden und Fachkräften an ihren Beruf zu erfahren, herauszufinden, wie sich der Entscheidungsprozess für eine Ausbildung oder Aufstiegsfortbildung besser unterstützen lässt und wie sich die Rahmenbedingungen für den weiteren Berufsweg, insbesondere von Frauen, und selbstverständlich auch von Männern in verschiedenen Berufsfeldern verbessern lassen.

Zu diesem Zweck wurde eine Online-Befragung von Auszubildenden und Fachkräften durchgeführt. Die Fachkräfte-Befragung richtete sich unabhängig vom Geschlecht an alle Personen, die eine Ausbildung in einem der folgenden Bereiche abgeschlossen haben:

- Medien (z. B. Medientechnologe/-technologin Druck, Mediengestalter/-in Digital und Print)
- IT / Informatik (z. B. Fachinformatiker/-in, Kaufmann/-frau für IT-Systemmanagement, IT-Systemkaufmann/-kauffrau)
- Biologie / Chemie / Pharmazie (z. B. Chemielaborant/-in, Chemikant/-in, Pharmakant/-in)
- Technik / Mechanik (z. B. Industriemechaniker/-in, Mechatroniker/-in, Technische/-r Produktdesigner/-in)

Die Zielgruppe der Auszubildenden-Befragung war mit Blick auf diese Bereiche und Ausbildungsberufe identisch, richtete sich zudem aber auch an Auszubildende in Nicht-MINT-Berufen, die in der Auswertung als Kontrollgruppe dienten.

Für die Datenauswertung wurden die Ausbildungsberufe aus den Bereichen Medien, Informatik, Naturwissenschaft und Technik in zwei Gruppen unterteilt, die nachfolgend als „produktionstechnische“ und „komplementäre“ Berufe bezeichnet werden, obgleich diese Bezeichnung inhaltlich nicht uneingeschränkt auf alle Berufe passt. Bei dieser Unterscheidung ging es im Kern darum, MINT-Berufe mit eher höheren Frauenanteilen, z. B. mit kaufmännischer und kreativer Komponente oder Laborberufe (eher „komplementäre“ Berufe), mit MINT-Berufen

¹ Bzw. nur kleine Nischenberufe wie der Beruf Mathematisch-Technische/-r-Softwareentwickler/-in (MATSE) oder Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung (FAMS).

zu vergleichen, die nur sehr geringe Frauenanteile haben – im Bereich Medien, Technik und Naturwissenschaften trifft genau dies auf die Berufe zu, die in der Produktion angesiedelt sind – in den IT-Berufen insbesondere auf die verschiedenen Ausbildungsberufe zur Fachinformatiker/-in.

Bereich	(eher) produktionstechnisch	(eher) komplementär
Medienwirtschaft	Medientechnologe/-technologin Druck Medientechnologe/-technologin Druckverarbeitung Medientechnologe/-technologin Siebdruck Buchbinder/-in Packmitteltechnologe/-technologin	Mediengestalter/-in Digital und Print (alle Fachrichtungen)
Informatik	Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung Fachinformatiker/-in für Systemintegration Fachinformatiker/-in für Daten- und Prozessanalyse Fachinformatiker/-in für Digitale Vernetzung IT-System-Elektroniker/-in Mathematisch-technische/-r Softwareentwickler/-in	IT-Systemkaufmann/IT-Systemkauffrau bzw. (bzw. Kaufleute für IT-Systemmanagement Informatikkaufmann/-frau oder Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement
Naturwissenschaften	Chemikant/-in Pharmakant/-in	Chemicelaborant/-in Biologielaborant/-in
Technik	Industriemechaniker/-in Werkzeugmechaniker/-in Zerspanungsmechaniker/-in Feinwerkmechaniker/-in Fertigungsmechaniker/-in Konstruktionsmechaniker/-in Mechatroniker/-in	Technische/-r Produktdesigner/-in (alle Fachrichtungen) Technische/-r Systemplaner/-in (alle Fachrichtungen)

An der Online-Befragung beteiligten sich insgesamt 3.275 Personen, davon 2.977 Auszubildende und 371 Fachkräfte. Für die gruppenspezifische Auswertung nach Geschlecht und Berufsgruppen konnten die Angaben von 292 Fachkräften berücksichtigt werden. Für eine ähnliche Auswertung der Auszubildenden-Befragung, konnten die Angaben von 2.938 weiblichen und männlichen Auszubildenden berücksichtigt werden.

Einflussfaktoren auf die Berufswahl

Der persönliche Kontakt, insbesondere zur Familie, ist im Entscheidungsprozess für einen Beruf sehr wichtig. Für 45 Prozent aller befragten Auszubildenden gehörte die Familie zu den drei wichtigsten Informationsquellen bei der Berufssuche. Besonders wichtig ist die Familie für Auszubildende, die sich für einen „produktionstechnischen“ MINT-Beruf entschieden haben oder auch für Nicht-MINT-Berufe. Für Auszubildende in „komplementären“ Berufen ist die Familie etwas weniger wichtig. Betrachtet man näher, wer aus der Familie für die Berufswahl relevant war, zeigt sich, dass Väter häufiger wichtig sind für die Berufswahlentscheidung von Männern, und Frauen häufiger ihre Mutter als wichtige Person im Berufswahlprozess benennen. Speziell in den „produktionstechnischen“ Berufen ergibt sich ein etwas anderes Bild, denn hier spielen Väter allgemein häufiger eine Rolle im Berufswahlprozess als in „komplementären“ Berufen. Dies gilt in ganz besonderer Weise für weibliche Auszubildende, die sich für einen „produktionstechnischen“ Beruf entschieden haben, in dem der Frauenanteil sehr gering ist, wodurch nur wenige weibliche Rollenvorbilder existieren und häufiger eine Orientierung am Vater als Berufsvorbild erfolgte. Auch unabhängig vom direkten familiären Umfeld berichten Auszubildende in „produktionstechnischen“ Berufen häufiger davon, dass sie bei ihrer Berufswahl bereits Personen kannten, die einen ähnlichen Beruf ausüben, und über die sie erste Einblicke gewinnen konnten: rund 60 Prozent. In den „komplementären“ Ausbildungsbereichen trifft dies nur auf 40 Prozent zu. In allen Berufsgruppen fällt auf, dass weibliche Auszubildende sehr viel häufiger als männliche Auszubildende Frauen kannten, die einen ähnlichen Beruf ausüben, während männliche Auszubildende häufiger als Frauen andere Männer im selben Beruf kannten. D. h. auch hier zeigt sich ähnlich wie bei der Rolle der Familie, dass Personen, die im Berufswahlprozess potenziell relevant sein können, eher gleichgeschlechtlich sind. Obwohl dieses Ergebnis zunächst für die besondere Wichtigkeit gleichgeschlechtlicher Rollenvorbilder im Berufswahlprozess spricht, weisen die subjektiven Einschätzungen der weiblichen Auszubildenden nicht eindeutig darauf hin, dass es für die Berufswahl sehr große Bedeutung hat, dass es weibliche Rollenvorbilder gibt. Mit 63 Prozent findet die Mehrheit dies (eher) unwichtig. Tendenziell zeichnet sich ab, dass weibliche Vorbilder für die Entscheidung von Frauen für einen „produktionstechnischen“ Beruf etwas höhere Bedeutung haben als in anderen Berufen, aber auch hier gab nur jede Zweite an, dass dies für die eigene Berufswahlentscheidung (sehr) wichtig war. Die Ergebnisse aus der Fachkräfte-Befragung weisen insgesamt in eine ähnliche Richtung. Auch hier liegt kein Ergebnis vor, was eindeutig auf einen sehr hohen Stellenwert von weiblichen Vorbildern hindeutet, obgleich klar wird, dass Frauen häufiger andere Frauen in ihrem Berufsbereich kannten.

Erste praktische Erfahrungen sind sehr wichtig im Entscheidungsprozess für einen Ausbildungsbereich: Jede/-r dritte Auszubildende gab an, dass ein mehrtägiges Praktikum zu den drei wichtigsten Informationsquellen für die persönliche Berufswahl gehörte. 80 Prozent aller befragten Auszubildenden hatten bei der Entscheidung für ihren Ausbildungsbereich bereits erste praktische Erfahrungen mit Tätigkeiten, die etwas mit ihrem Beruf zu tun haben. Auszubildende in MINT-Berufen haben häufiger praktische Vorerfahrungen als Auszubildende in anderen Berufsbereichen. Bei den Auszubildenden in einem „komplementären“ MINT-Beruf ist der Anteil derer, die über mehrtägige Praktika Praxiseinblicke gewinnen konnten besonders hoch. Generell zeigt sich für die MINT-Berufe nicht, dass Frauen häufiger Praktika machen als Männer. Wichtig und auffallend ist aber, dass Frauen in den „produktionstechnischen“ MINT-Berufen deutlich häufiger als Männer angaben, dass sie praktische Erfahrungen durch Schnuppertage, wie z. B. den Girls‘ Day gewinnen konnten. In den „komplementären“ MINT-Berufen trifft dies hingegen etwas häufiger auf Männer zu als auf Frauen. Zu diesem Ergebnis passt auch, dass für 25 Prozent der weiblichen Auszubildenden in einem „produktionstechnischen“

Beruf Schnuppertage zu den drei wichtigsten Informationsquellen bei der Berufswahl gehörten, während dieser Wert in allen anderen Gruppen bei max. zehn Prozent lag.

Damit Frauen Praxiserfahrungen speziell in „produktionstechnischen“ MINT-Berufen sammeln können, sind Praktika und Schnuppertage dennoch besonders relevant, denn die Ergebnisse zeigen klar, dass weibliche Auszubildende in diesen Berufen deutlich seltener Praxiserfahrungen aus einer privaten Beschäftigung mit solchen Tätigkeiten, z. B. ihrem Hobby, mitbrachten als männliche Auszubildende in diesen Berufen. In den „komplementären“ MINT-Berufen haben sich Frauen und Männer in ihrer Freizeit hingegen gleich häufig mit Tätigkeiten befasst, die praktisch etwas mit ihrem Ausbildungsberuf zu tun haben.

Praktische Erfahrungen aus der Schule spielen für Auszubildende in den MINT-Berufen ähnlich häufig eine Rolle. Bei Nicht-MINT-Berufen kommt es hingegen viel seltener vor, dass die Auszubildenden in der Schule bereits Praxiseinblicke gewinnen konnten. Schaut man sich näher an, welche Fächer den Auszubildenden als sie noch in der Schule waren besonderen Spaß gemacht haben, zeigen sich sehr klare Unterschiede in den schulischen Präferenzen zwischen den MINT-Berufen und der Vergleichsgruppe aus Nicht-MINT-Berufen. Außerdem bestehen auch innerhalb der MINT-Berufe klare Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden. Die männlichen Auszubildenden in den „produktionstechnischen“ und auch „komplementären“ Berufen hatten bereits in der Schule großen Spaß an technisch-naturwissenschaftlichen Fächern: zu den fünf Lieblingsfächern gehören vier bzw. drei Fächer aus diesem Bereich, darunter auch Wahlfächer, wie Technik und Informatik. Dies trifft auf Frauen in dieser Berufsgruppe viel weniger stark zu: Einzig Mathematik war unter den Top 5-Fächern, bei den weiblichen Auszubildenden aus „produktionstechnischen“ Berufen zusätzlich noch Physik. Wahlfächer, wie Technik oder Informatik, gehörten bei den weiblichen Auszubildenden nie zu den 5 Lieblingsfächern.

Die Ergebnisse aus der Auszubildenden-Befragung weisen weiterhin darauf hin, dass die persönlichen Interessen der Auszubildenden bei der Berufswahl eine wichtige Rolle spielen und die Auszubildenden ihre persönlichen Anforderungen an einen Beruf bei der Wahl klar gewichteten. So war es für Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ MINT-Beruf, unabhängig vom Geschlecht, deutlich wichtiger einen Beruf für sich zu finden, in dem sie sich bewegen, mit den Händen arbeiten und analytisch arbeiten können als für Auszubildende, die sich für einen „komplementären“ MINT-Beruf entschieden haben. Dies gilt insbesondere auch für die Frauen in „produktionstechnischen“ Berufen, die sich von weiblichen Auszubildenden in anderen MINT-Berufen davon abgrenzen, dass sie einen Beruf für sich wollten, in dem sie sich bewegen, mit den Händen arbeiten und mit Technik und Maschinen umgehen können.

Männlichen Auszubildenden, die sich für einen „produktionstechnischen“ Beruf entschieden haben ist es häufig relativ unwichtig, ob sie einen Beruf haben, der körperlich nicht zu anstrengend ist. Weiblichen Auszubildenden in diesen Berufen und alle anderen Auszubildenden war es hingegen häufiger wichtig einen Beruf zu finden, der körperlich nicht zu anstrengend ist. Auszubildende in den „komplementären“ MINT-Berufen haben häufiger Wert darauf gelegt einen Beruf zu finden, in dem sie kreativ sein können. Dies war ganz besonders für die weiblichen Auszubildenden in dieser Berufsgruppe sehr wichtig. Auch ist es den Auszubildenden in den „komplementären“ MINT-Berufen häufiger wichtig gewesen einen Beruf zu finden, in dem sie am PC bzw. mit IT-Technologien arbeiten können. Dies war wiederum besonders den männlichen Auszubildenden dieser Berufsgruppe häufiger wichtig. Auszubildenden in Nicht-MINT-Berufen haben bei der Wahl ihres Berufes viel häufiger Wert darauf gelegt, einen Beruf zu finden, in dem sie mit Menschen in Kontakt sind. Interessant ist auch, dass in allen Berufsgruppen Männer häufiger Wert darauf gelegt haben als Frauen, einen Beruf zu finden, in dem

sie mit Technik und Maschinen arbeiten können. Am wichtigsten war dieser Aspekt für männliche Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ Beruf. Den weiblichen Auszubildenden in diesen Berufen war dies ebenfalls häufig wichtig, aber gerade mal so wichtig wie den männlichen Auszubildenden, die sich für einen „komplementären“ MINT-Beruf entschieden hatten.

Allgemein lässt sich aus der Auszubildenden-Befragung schließen, dass die Auszubildenden bereits bei der Berufswahl Wert darauf legen einen Ausbildungsberuf zu finden, der langfristig gute Rahmenbedingungen bietet. Oftmals wurden die langfristigen Aspekte (z. B. Einkommensaussichten) bei der Berufswahl als wichtiger erachtet als kurzfristige Rahmenbedingungen der Ausbildung (z. B. Ausbildungsvergütung). Anders als bei den persönlichen Interessenlagen an die Art der Tätigkeiten im Beruf unterscheiden sich die Anforderungen an die Rahmenbedingungen des Berufs nur selten zwischen Frauen und Männern. Unterschiede zeigen sich eher darin, dass Auszubildende in den drei Berufsgruppen manchen Rahmenbedingungen des Berufes mehr oder weniger Bedeutung beimessen. Tendenziell spielt der Aspekt Arbeitsplatzsicherheit bei der Entscheidung für einen „produktionstechnischen“ Beruf, unabhängig vom Geschlecht, häufiger eine Rolle als bei der Entscheidung für „komplementäre“ Berufe. Die Ausbildungsvergütung und auch die Einkommensaussichten für die Zeit nach der Ausbildung waren für Auszubildende in einem „komplementären“ Beruf seltener ein wichtiger Aspekt als bei der Berufswahl der Auszubildenden in „produktionstechnischen“ Berufen oder in der Kontrollgruppe.

Geschlechtsspezifische sichtbare Unterschiede zeigen sich jedoch in genau den Bereichen, die mit Blick auf den Berufsaufstieg und die Weiterqualifikation von Frauen in MINT -Berufen kritisch sind. So spielen für Frauen die Aufstiegsmöglichkeiten und Karrieremöglichkeiten bei der Entscheidung für einen MINT -Beruf eine weniger große Rolle als in den Kontrollgruppenberufen. Besonders in den „komplementären“ MINT-Berufen wird den späteren Karrieremöglichkeiten bei der Berufswahl seltener eine sehr hohe Relevanz beigemessen. Ähnlich sind die Ergebnisse zu den späteren Weiterbildungsmöglichkeiten. Auch hierauf legen weibliche Auszubildende in den „produktionstechnischen“ und „komplementären“ Berufen bereits bei der Berufswahl seltener hohen Wert als Frauen in Kontrollgruppenberufen und auch als männliche Auszubildende in ihren Berufen.

Sowohl in der Befragung der Auszubildenden als auch der Fachkräfte wurden diese um Selbst einschätzungen zu bestimmten Persönlichkeitseigenschaften bzw. individuellen persönlichen Interessenlagen gebeten. Die Ergebnisse beider Befragungen weisen auf Unterschiede in den individuellen Präferenzen und Persönlichkeitseigenschaften zwischen Frauen und Männern und auch zwischen den Berufsgruppen hin. Zum Teil werden auch Unterschiede zwischen Frauen in „produktionstechnischen“ und „komplementären“ Berufen deutlich, während sich die Ergebnisse der männlichen Fachkräfte in Abhängigkeit zur Berufsgruppe häufig weniger stark voneinander unterscheiden. Zum Beispiel gehen Männer in allen Berufsgruppen häufiger als Frauen davon aus, dass sie selbstbewusst sind. Weibliche Fachkräfte und Auszubildende in den „produktionstechnischen“ Berufen schätzen ihr Selbstbewusstsein höher ein als Frauen in „komplementären“ MINT-Berufen. Allerdings zeigen die Werte für die weiblichen Auszubildende aus Nicht-MINT-Berufen, dass Frauen in MINT -Berufen kein höheres Selbstbewusstsein haben als Frauen in anderen Berufen – eher im Gegenteil. Ähnlich ist das Bild zur Aussage „Ich kann mich gut durchsetzen“. Da sich aus den Befunden zu den individuellen Faktoren kaum Hinweise für Empfehlungen ableiten lassen – dies würde voraussetzen, dass klar wäre, wo Ansatzpunkte bestehen auf die Persönlichkeitsstruktur einzuwirken – werden diese hier nur beispielhaft genannt.

Alternativen zum Beruf

Die meisten Auszubildenden haben sich bei ihrer Berufswahl auch für andere Ausbildungsmöglichkeiten interessiert (71 Prozent). Betrachtet man näher, welche Ausbildungsmöglichkeiten als Alternative im Raum standen, zeigen sich eher berufsgruppenspezifische Unterschiede als Unterschiede zwischen Frauen und Männern. So war für Auszubildende in einem „komplementären“ Beruf ein Studium häufiger eine Alternative als für Auszubildende in den anderen Berufsgruppen, die sich häufiger für alternative Ausbildungsberufe interessierten.

Zu den Fragestellungen des BIBB, die sich auf die Durchlässigkeit zwischen eher „produktionstechnischen“ und „komplementären“ MINT-Berufen beziehen, z. B. darauf, wie man die Entscheidung von Frauen, die sich für einen „komplementären“ Beruf entscheiden, zugunsten einer Entscheidung für einen „produktionstechnischen“ Beruf, beeinflussen könnte, muss man anhand der Ergebnisse festhalten, dass es hier kaum Ansatzpunkte gibt. Frauen entscheiden sich sehr bewusst für ein bestimmtes Berufsbild und gezielt gegen die alternativen Ausbildungsberufe. Es liegen auch keine Hinweise dafür vor, dass Frauen zum Ende ihrer Ausbildung zu einem anderen Schluss kommen als bei der Entscheidung für ihren Ausbildungsberuf. Wenn man die Datenlage insgesamt betrachtet, zeichnet sich ab, dass sich weibliche Auszubildende, die sich für einen „produktionstechnischen“ Beruf entschieden haben, bei ihrer Berufssuche häufiger auch für „komplementäre“ Berufe des gleichen Bereichs interessierten (für die IT-Berufe trifft dies nicht zu, hier sind weibliche Auszubildende zur Fachinformatikerin sehr klar auf diese Berufsgruppe fokussiert). Umgekehrt kommt es hingegen kaum vor, dass sich Frauen, die sich für einen „komplementären“ Beruf entschieden haben, auch für einen „produktionstechnischen“ Beruf interessierten. Bei den männlichen Auszubildenden war dies zumindest teilweise der Fall.

Erfahrungen im Beruf

Allgemein lässt sich festhalten, dass sich für die deutliche Mehrheit der Auszubildenden und auch der befragten Fachkräfte die Erwartungen an ihren Beruf erfüllen bzw. sich die Berufspraxis sogar besser darstellt als ursprünglich angenommen. Speziell für die „produktionstechnischen“ Ausbildungsberufe sprechen die Ergebnisse der Auszubildenden-Befragung nicht dafür, dass die Erwartungen von weiblichen Auszubildenden häufiger enttäuscht werden als die der männlichen Auszubildenden. Insbesondere mit Blick auf die besonders kritischen Aspekte wie Ausbildungsqualität, Tätigkeiten und Umgangston sind nur geringe Differenzen vorhanden im Anteil derer, die den jeweiligen Aspekt als (eher) schlechter als erwartet bewerten (Abweichung max. um vier Prozentpunkte). Deutlichere Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt es in einigen Bereichen für die „komplementären“ MINT-Berufe: Hier sind aus Sicht der weiblichen Auszubildenden die Ausbildungsqualität, ihre Arbeitgeber/Ausbildungsbetriebe insgesamt, der Umgangston, die Vereinbarkeit zwischen Privatleben und Beruf und andere arbeitsorganisatorische Aspekte (z. B. Home Office) häufiger schlechter als erwartet als aus Sicht der männlichen Auszubildenden – obgleich auch hier zu berücksichtigen ist, dass sich die Erwartungen für die Mehrheit erfüllen bzw. die Erwartungen übertroffen werden. Festzuhalten ist auch, dass sich unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus der Kontrollgruppe nicht feststellen lässt, dass Arbeitsatmosphäre und Umgangston in MINT-Berufen, insbesondere von weiblichen Auszubildenden, systematisch negativer wahrgenommen werden als in anderen Berufen.

Etwas anders fällt die Fachkräfte-Befragung aus, denn hier zeigen sich in einigen Bereichen deutlichere Unterschiede in den Einschätzungen von Frauen und Männern. Dies deutet zunächst darauf hin, dass die Erfahrungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden während der Ausbildung stärker übereinstimmen als die Erfahrungen von weiblichen und männlichen Fachkräften später im Berufsleben. Aus Sicht von 20 Prozent der befragten Fachkräfte

ist das Einkommen schlechter als erwartet. Dies gilt insbesondere aus Perspektive der weiblichen Fachkräfte, denn sie geben sowohl in den „produktionstechnischen“ als auch „komplementären“ Berufen deutlich häufiger als männliche Kollegen an, dass ihr Einkommen schlechter ist als erwartet („produktionstechnisch“: 23 Prozent zu 14 Prozent; „komplementär“: 31 Prozent zu 20 Prozent). Auffällig ist auch, dass speziell die weiblichen Fachkräfte in den „produktionstechnischen“ Berufen die Weiterbildungsmöglichkeiten häufig schlechter finden als sie ursprünglich erwartet hatten (30 Prozent) – sowohl im Vergleich zu männlichen Fachkräften in ihren Berufen (17 Prozent) als auch zu weiblichen Fachkräften in „komplementären“ Berufen (15 Prozent). Auch wenn es nur einen kleinen Teil der weiblichen Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen betrifft, so geben sie dennoch in Relation zu ihren männlichen Kollegen und auch Frauen in „komplementären“ Berufen häufiger an, dass die Tätigkeiten im Arbeitsalltag schlechter sind als gedacht (13 Prozent im Vergleich zu rund 4 Prozent der männlichen Fachkräfte), und auch Arbeitsatmosphäre und Umgangston miteinander gestalten sich für sie auffällig häufiger schlechter als angenommen (15 Prozent im Vergleich zu 5 Prozent der männlichen Fachkräfte).

Insgesamt deuten die Ergebnisse aus der Fachkräfte-Befragung und der Auszubildenden-Befragung recht eindeutig darauf hin, dass Frauen in „produktionstechnischen“ Berufen, also den Berufen mit sehr geringem Frauenanteil, deutlich häufiger Erfahrungen mit geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlungen machen als Männer im gleichen Arbeitsbereich – und auch häufiger als Frauen in „komplementären“ MINT-Berufen. Weiterhin ist ein allgemeiner Befund, dass Frauen häufiger aufgrund ihres Geschlechts ungleich behandelt werden, während Männer eher selten solche Erfahrungen machen.

Jede dritte weibliche Fachkraft aus „produktionstechnischen“ Berufen kann der Aussage zur allgemeinen Gleichbehandlung der Geschlechter im Betrieb überhaupt nicht oder eher nicht zustimmen. Bei den weiblichen Auszubildenden aus dieser Berufsgruppe ist es nur jede Fünfte, damit sind es im Vergleich zu anderen Auszubildenden aber immer noch relativ viele.

60 Prozent der weiblichen Fachkräfte und 49 Prozent der weiblichen Auszubildenden aus „produktionstechnischen“ Berufen stimmen zu, dass es Situationen gab, in denen ihnen als Frau weniger zugetraut wurde.

Etwa jede zweite weibliche Fachkraft und ebenso viele der weiblichen Auszubildenden in einem „produktionstechnischen“ MINT-Beruf stimmen zu, dass es Situationen gab, in denen sie als Frau die leichteren Aufgaben bekommen haben.

55 Prozent der weiblichen Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ MINT-Berufen und 41 Prozent der weiblichen Auszubildenden geben an, dass sie in ihrem Beruf regelmäßig das Gefühl haben, sich als Frau besonders beweisen zu müssen.

Betrachtet man die Erwartungen und Wünsche, die Auszubildende und Fachkräfte an ihren weiteren Berufsweg haben, zeigen sich nur wenige Unterschiede. Allgemein lässt sich festhalten, dass weibliche und männliche Fachkräfte beider Berufsgruppen bzw. Auszubildende in MINT-Berufen und Kontrollgruppe recht ähnliche Wünsche und Anforderungen haben für eine gelungene Entwicklung ihres weiteren Berufsweges. Die wenigen Bereiche, in denen offensichtliche und signifikante geschlechtsabhängige Unterschiede bestehen, sind jedoch kritisch, denn sie beziehen sich auf den Wunsch, Karriere zu machen und die Relevanz, Führungsaufgaben zu übernehmen. Diese kritischen Ergebnisse zeigen sich übereinstimmend sowohl in der Befragung der Auszubildenden als auch der Fachkräfte-Befragung. So legen weibliche Auszubildende in beiden MINT-Berufsgruppen deutlich weniger Wert darauf, auf ihrem weiteren Berufsweg Karriere zu machen als weibliche Auszubildende aus der Kontrollgruppe und insbesondere im Vergleich zu den männlichen Auszubildenden in ihren Berufen. Ähnlich ist das Bild zur Relevanz später Führungsaufgaben übernehmen zu können: Generell geben weibliche

Auszubildende (auch in der Kontrollgruppe) seltener an, dass dies für sie (sehr) wichtig ist. Allerdings sind die Anteile in beiden MINT-Berufsgruppen für die weiblichen Auszubildenden noch geringer als in der Nicht-MINT-Vergleichsgruppe, und auch die Differenzen zu männlichen Auszubildenden sind größer. Offen bleibt die Frage, aus welchen Gründen gerade die Frauen in MINT-Berufen eine berufliche Karriere seltener wichtig finden und die Übernahme von Führungsaufgaben für sie seltener ein wichtiges Ziel bildet als für Frauen in anderen Berufen (siehe Vergleichsgruppe) bzw. im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen.

Die Ergebnisse aus der Auszubildenden-Befragung sprechen allgemein für eine sehr hohe Zufriedenheit mit der Berufswahl. 86 Prozent aller befragten Auszubildenden würden sich ganz sicher oder eher für ihren Beruf entscheiden, wenn sie sich mit ihrem jetzigen Wissen und den bisherigen Erfahrungen erneut für einen Beruf entscheiden müssten. Auch die Fachkräfte-Befragung spricht insgesamt für eine hohe Zufriedenheit mit der Berufswahl. Es liegen keine systematischen Hinweise dafür vor, dass sich weibliche Fachkräfte, vor dem Hintergrund ihrer bisherigen Erfahrungen im Beruf, zum aktuellen Zeitpunkt häufiger gegen den eigenen Beruf entscheiden würden als männliche Fachkräfte.

Weiterbildung

Die deutliche Mehrheit der befragten Fachkräfte hatte nach dem Ausbildungsabschluss mindestens eine Weiterbildung begonnen (81 Prozent). Die Ergebnisse weisen nur tendenziell darauf hin, dass weibliche Fachkräfte etwas seltener als männliche Fachkräfte Weiterbildungen begonnen hatten. Dies kann aber damit zusammenhängen, dass der Ausbildungsabschluss der weiblichen Fachkräfte im Schnitt kürzere Zeit zurück lag. Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich in den „produktionstechnischen“ Berufen größere geschlechtsabhängige Unterschiede im Weiterbildungsverhalten zeigen. Dies gilt in ganz besonderem Maß für rechtlich anerkannte Fortbildungsabschlüsse, die von Frauen deutlich seltener erworben bzw. angestrebt werden, wohingegen eher Studienabschlüsse erworben werden. Somit lässt sich die Frage danach, ob rechtlich anerkannte Fortbildungen für weibliche Fachkräfte in Konkurrenz zu akademischen Qualifizierungsabschlüssen stehen, zumindest für die „produktionstechnischen“ Berufe eindeutig bejahen.

Aus der Fachkräfte-Befragung liegen nur wenige Hinweise vor, die darauf hindeuten, dass weibliche Fachkräfte ihrer Weiterbildungen unter schlechteren zeitlichen Rahmenbedingungen organisieren müssen als männliche Fachkräfte. Die Anteile derer, die ihre Weiterbildung in Vollzeit oder neben der Arbeit gemacht haben, sind zumeist sehr ähnlich. Einzig für die „produktionstechnischen“ Berufe und hier speziell das Studium in einem ähnlichen Bereich wie der Ausbildungsberuf, deutet sich an, dass weibliche Fachkräfte häufiger neben der Arbeit und männliche Fachkräfte häufiger in Vollzeit studierten.

Die meisten der befragten Fachkräfte begannen ihre erste Weiterbildung relativ kurz nach dem Ausbildungsabschluss, d. h. maximal zwei Jahre danach (63 Prozent). Speziell für die „produktionstechnischen“ Berufen zeigt sich, dass weibliche Fachkräfte zumeist sehr schnell nach dem Ausbildungsabschluss mit ihren Weiterbildungen beginnen: 88 Prozent hatten innerhalb von max. zwei Jahren nach Ausbildungsabschluss mit der ersten Weiterbildung begonnen. Damit sind sie deutlich schneller als ihre männlichen Kollegen aus den „produktionstechnischen“ Berufen, auf die dies nur zu 53 Prozent zutraf. Für die „komplementären“ Berufe zeigen sich diese geschlechtsspezifischen Unterschiede im Zeitpunkt, zu dem die Weiterbildungen begonnen wurden hingegen nicht. Will man also die Weiterbildung weiblicher Fachkräfte gezielter fördern, sollte dies bereits kurz nach dem Ausbildungsabschluss angegangen werden und nicht erst zehn Jahre danach.

Schaut man genauer, was Fachkräfte dazu motiviert, eine Weiterbildung zu beginnen, wird klar, dass die eigene Motivation den wichtigsten Antrieb bildet. Dies gilt für weibliche und männliche Fachkräfte in ähnlicher Weise. Die Aussicht auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit war als Motivation am zweitwichtigsten. Auffällig ist, dass weibliche Fachkräfte diesem Aspekt in beiden MINT -Berufsgruppen eine geringere Relevanz beimessen, wenn es um den Beginn einer Weiterbildung geht als männliche Fachkräfte (für rund 80 Prozent der Frauen war dies wichtig und für über 90 Prozent der Männer). Noch größer sind die Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften, wenn es um die Aussicht auf Führungspositionen geht. Besonders auffällig sind die „produktionstechnischen“ Berufe, wo die Aussicht auf eine Führungsposition als Motivation für den Beginn einer Weiterbildung für 52 Prozent der Frauen und 70 Prozent der Männer wichtig war. Personen, die einen ähnlichen Qualifizierungsweg gegangen sind und damit eine Vorbildfunktion übernehmen können, sind für die Motivation zur Weiterbildung relevant, denn 57 Prozent der Befragten geben an, dass solche Personen für sie wichtig waren. In den „produktionstechnischen“ Berufen zeigt sich, dass solche Vorbilder für männliche Fachkräfte häufiger relevant waren als für Frauen, vermutlich auch aufgrund des geringen Frauenanteils in diesen Berufen. Die Ermutigung durch Vorgesetzte war nur für 35 Prozent der Fachkräfte eine wichtige Motivation, die eigene Weiterbildung zu beginnen. Speziell für weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen zeigt sich aber, dass der Zuspruch von Vorgesetzten häufiger wichtig war als für männliche Fachkräfte (45 Prozent vs. 35 Prozent). Hingegen spielte der Zuspruch von Kolleginnen und Kollegen für Frauen in „produktionstechnischen“ Berufen eine weniger große Rolle als für männliche Fachkräfte (23 Prozent vs. 31 Prozent).

Allgemein lässt sich festhalten, dass es in den hier betrachteten MINT -Berufen häufiger Männer waren, die die weiblichen und auch männlichen Fachkräfte zur Weiterbildung ermutigt hatten. Allerdings lässt sich auch feststellen, dass weibliche Fachkräfte beider Berufsgruppen deutlich häufiger als Männer von weiblichen Vorgesetzten ermutigt wurden. Außerdem waren die Vorbilder mit ähnlichem Qualifizierungsweg, die Frauen hatten, deutlich häufiger ebenfalls Frauen. Beides deutet klar darauf hin, dass der Zuspruch von anderen Frauen für die Weiterbildungsmotivation von Frauen Relevanz hatte.

Die Fachkräfte-Befragung zeigt, dass insgesamt drei von vier Fachkräften für die Weiterbildung Unterstützung durch den Arbeitgeber erhalten hatte. Speziell für die „produktionstechnischen“ Berufe mit sehr geringem Frauenanteil zeigt sich, dass nahezu alle weiblichen Fachkräfte von ihrem Arbeitgeber Unterstützung bekommen hatten (97 Prozent vs. max. 79 Prozent in den anderen Gruppen). Dies deutet darauf hin, dass weibliche Fachkräfte in den „produktionstechnischen“ Berufen mit geringem Anteil an Aufstiegsfortbildungen eher nicht weniger unterstützt werden, sondern sogar gezieltere Unterstützung durch die Arbeitgeber erhalten.

Aus der Fachkräfte-Befragung liegen keine Hinweise vor, dass Weiterbildungen für die weiblichen Fachkräfte schwieriger mit dem Arbeitsalltag zu vereinbaren waren als für Männer. Da nur wenige der befragten weiblichen Fachkräfte Kinder hatten, konnten keine belastbaren Ergebnisse zur Vereinbarkeit von Weiterbildung und privater Sorge - und Familienarbeit gewonnen werden.

Die Einschätzungen zu den direkten Folgen einer Weiterbildung unterscheiden sich in einigen Bereichen deutlich zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften in den MINT -Berufen. Sie sind eher kritisch zu werten, weil Frauen weniger konkreten Nutzen von ihren Weiterbildungen hatten als Männer: So stimmen Frauen deutlich seltener zu, dass die Weiterbildung positive Auswirkung auf ihr Gehalt hatte (der Zustimmungsanteil der weiblichen Fachkräfte liegt jeweils mindestens 20 Prozent unter dem Niveau der männlichen Fachkräfte). Auch stimmen weibliche Fachkräfte deutlich seltener zu, dass die Weiterbildung dazu geführt hatte, dass

sie Führungsaufgaben übernehmen konnten („produktionstechnisch“: 42 Prozent zu 79 Prozent; „komplementär“: 49 Prozent zu 70 Prozent). In ähnliche Richtung geht auch das Ergebnis, dass die Weiterbildung zur Übernahme verantwortungsvollerer Tätigkeiten geführt hatte.

Chancengleichheit

Speziell für die MINT -Berufe zeigt sich sehr klar, dass die allermeisten Fachkräfte und auch Auszubildenden den Bedarf sehen, mehr Frauen für den eigenen Beruf zu gewinnen. Weibliche Auszubildende und Fachkräfte stimmen dem noch häufiger zu als ihre männlichen Kollegen, obgleich auch sie mehrheitlich den Bedarf erkennen. Dies gilt ganz besonders für die „produktionstechnischen“ Berufen mit geringem Frauenanteil. Aber auch in den „komplementären“ Berufen, wo der Frauenanteil in einzelnen Berufen, wie Mediengestalter/-in Digital und Print, zum Teil deutlich höher liegt.

Die Auszubildenden-Befragung und auch die Fachkräfte-Befragung zeigen klar, dass der Frauenanteil unter den Führungskräften allgemein (eher) als zu gering wahrgenommen wird. Selbst in den Kontrollgruppen-Berufen sahen nur rund 20 Prozent ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis und mehrheitlich eine Verschiebung zu Gunsten männlicher Führungskräfte. Weibliche Auszubildende und Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen nehmen den Frauenanteil unter den Führungskräften von allen Befragten am häufigsten als (viel) zu gering wahr (mind. 80 Prozent).

Die Einschätzungen zu den beruflichen Chancen von Frauen und Männern weisen darauf hin, dass für die hier betrachteten Berufsbereiche ganz allgemein eher nicht von einer Chancengleichheit ausgegangen werden kann. Wenn überhaupt, dann wird eine Chancengleichheit nur mit Blick auf das direkte Arbeitsumfeld gesehen (60 Prozent der Fachkräfte, 50 Prozent der Auszubildenden). Über den Betrieb, die Branche bis hin zum Arbeitsmarkt in Deutschland insgesamt steigt der Anteil der Auszubildenden und Fachkräfte, die eher bessere berufliche Chancen für Männer als für Frauen sehen. Generell gehen weibliche Fachkräfte und Auszubildende häufiger davon aus, dass Männer bessere Chancen haben als ihre weiblichen Kolleginnen. Dies gilt besonders für Frauen in den „produktionstechnischen“ Berufen, die besonders häufig annehmen, dass die beruflichen Chancen für Männer besser sind und wo die Einschätzungen der weiblichen Fachkräfte und Auszubildenden noch stärker von den Einschätzungen der männlichen Befragten abweichen.

Quotenregelungen als Maßnahmen, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern potenziell erhöhen könnten, trafen in der Fachkräfte-Befragung nicht auf mehrheitliche Zustimmung. Dies gilt sowohl mit Blick auf das direkte eigene Arbeitsumfeld, das Unternehmen insgesamt, die Branche und auch den Arbeitsmarkt insgesamt in Deutschland. Auch von den weiblichen Fachkräften spricht sich keine klare Mehrheit für Quotenregelungen aus, obgleich sie von Frauen etwas positiver gesehen werden als von Männern. Die offenen Erläuterungen zum Thema Quotenregelungen verdeutlichen, dass häufig der Standpunkt vertreten wird, dass immer die Qualifikation im Fokus stehen sollte und nicht das Geschlecht. Während Frauen damit verbunden befürchten als „Quotenfrau“ in ihrer Qualifikation abgewertet zu werden und diese Rolle ablehnen, befürchten männliche Fachkräfte eher, dass dies zu einer Bevorzugung minderqualifizierter Frauen führen könnte. Nur wenige der Befragten sprechen sich in den offenen Nennungen klar für Quotenregelungen aus, da sich aus ihrer Sicht ohne solche Regelungen eher nichts ändern wird.

Empfehlungen

Die von den Fachkräften offen vorgetragenen Ideen und Anregungen, die zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen könnten, beziehen sich auf verschiedene Aspekte: Im schulischen Bereich müsste eine stärkere Orientierung hin auf Technik und Naturwissenschaften erfolgen, insbesondere für Mädchen: „*Wir müssen an den Schulen weg kommen von dem "Mädchen-können-kein-Mathe"-Image und dass Mädchen angeblich weniger technisch begabt sind.*“ Weiterhin wird es als wichtig erachtet eine breitere und geschlechterneutrale Berufsorientierung zu gewährleisten und dies ab einem früheren Zeitpunkt, z. B. sollten bereits in der Grundschule verschiedene Berufe vorgestellt werden.

Dies deckt sich mit den Vorschlägen aus der Auszubildenden-Befragung, dazu wie man den Frauenanteil in den MINT -Berufen erhöhen könnte: Auch hier wurde es in erster Linie für nötig gehalten die Berufe bekannter zu machen, besser zu bewerben und praktische Einblicke in diese Berufe zu ermöglichen.

Viele Aussagen der Fachkräfte beziehen sich auf Veränderungen der Arbeitsbedingungen, wobei es im Kern um eine Verbesserung der Rahmenbedingungen von Arbeit geht, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. In diesem Zusammenhang werden von den Fachkräften flexiblere Arbeitszeitmodelle, Möglichkeit zum Home-Office, eine höhere Wertschätzung gegenüber Teilzeit und auch eine geschlechtsunabhängige Bezahlung angesprochen. Genannt wird auch, dass die Haltung von Vorgesetzten bzw. innerhalb des Unternehmens einen relevanten Aspekt bildet, z. B. gegenüber dem als „normal“ geltenden Arbeitsumfang von Führungskräften. Häufig angesprochen wird auch, dass die Betreuungssituation von Kindern sichergestellt sein muss, z. B. durch eine geregelte und bezahlbare Ganztagsbetreuung. Thematisiert wird auch, dass gesellschaftliche Ansichten über Rollenaufteilungen und Geschlechterklischees den gleichberechtigten Karrierechancen von Frauen und Männern entgegenstehen. Dies gilt insbesondere für ein tradiertes Rollenverständnis von Elternschaft, in welchem Frauen die hauptverantwortliche Sorge zufällt.

Sowohl in der Auszubildenden-Befragung als auch der Fachkräfte-Befragung wurde häufig angesprochen, dass ein gesellschaftlicher Wandel nach wie vor nötig ist, um gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern zu gewährleisten.

Einzelne der offen vorgebrachten Vorschläge bezogen sich recht konkret auf Maßnahmen, die in den Betrieben umsetzbar sind. Zum Beispiel wurde der Bedarf gesehen die Ausbildung selbst gleichberechtigter zu gestalten, was sich a) auf die Qualifikation und Schulung der Ausbilder/-innen bezieht und b) darauf, mehr Frauen als Ausbilderinnen zu gewinnen. Angesprochen wurde auch, dass sexistische Diskriminierungen in Unternehmen konsequenter sanktioniert werden müssten und bestimmter dagegen vorgegangen werden sollte. Auch wenn sie nur im Einzelfall auftreten, reicht es nicht, wenn Gleichberechtigung Angelegenheit von unternehmensstrategischen Papieren bleibt. Sie muss sich im konkreten Verhalten von Führungskräften und Kolleg/-innen niederschlagen, damit ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld für alle, unabhängig vom Geschlecht, gewährleistet ist.

1 Gegenstand und Hintergrund des Projekts

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) untersucht im Forschungsprojekt 2.1.320 „Frauen wählen MINT“ begünstigende Einflussfaktoren auf die Berufswahlentscheidung von Frauen für einen MINT-Beruf sowie die spätere Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung. Anders als in der gängigen Definition von MINT, steht hier das M für Medienwirtschaft und nicht für Mathematik, da sich diesem Bereich keine Ausbildungsberufe im dualen System zuordnen lassen.² Es geht somit um die Bereiche Medienwirtschaft (M), Informatik (I), Naturwissenschaften (N) und Technik (T).

Hintergrund des Forschungsprojektes ist u. a., dass der Frauenanteil in den dualen MINT-Ausbildungsberufen in den letzten Jahren eher stagniert bzw. sogar rückläufig ist, während sich für Studiengänge im MINT-Bereich positive Entwicklungen im Frauenanteil unter den Studienanfänger/-innen beobachten lassen.³ Frauen entscheiden sich jedoch nicht nur seltener für einen Ausbildungsberuf im MINT-Bereich, sie nehmen auch seltener an Aufstiegsfortbildungen teil. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels gewinnt die Frage, wie sich der Frauenanteil in den MINT-Berufen im Allgemeinen, und unter den Führungskräften im Speziellen, wirksam steigern lässt, zunehmende Relevanz.

Auffällig ist auch, dass der Frauenanteil innerhalb einzelner MINT-Berufe stark variiert, obgleich die fachlichen Inhalte und Tätigkeiten Überschneidungen aufweisen. Die Anlage des Forschungsprojektes 2.1.320 berücksichtigt daher ausgewählte MINT-Berufe, die sich in eher „produktionstechnische“ Berufe und „komplementäre“ Berufe, d. h. eher kaufmännisch/kreative Berufe unterscheiden lassen bzw. vergleichend betrachtet werden können. Für den Bereich Informatik passt diese Unterscheidung in „produktionstechnische“ und eher „komplementäre“ Berufe nicht. Hier werden die kaufmännischen IT-Berufe als (eher) „komplementären“ Berufen zugeordnet und allen anderen IT-Berufen gegenübergestellt, insbesondere den Ausbildungsberufen zum/zur Fachinformatiker/-in (z. B. für Anwendungsentwicklung und für Systemintegration usw.).

² Bzw. nur kleine Nischenberufe wie der Beruf Mathematisch-Technische/-r-Softwareentwickler/-in (MATSE) oder Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung (FAMS).

³ Zum Beispiel legen die Zahlen der Studienanfänger/-innen für das Jahr 2019 nahe, dass für die MINT-Fachgruppen insgesamt der Frauenanteil bei 34 Prozent lag. Dies entspricht einer Steigerung von 10 Prozentpunkten innerhalb der letzten zehn Jahre [vgl. <https://www.komm-mach-mint.de/service/mint-datentool>, Zugriff vom 12.07.2021]

Im Fokus des Forschungsprojektes stehen folgende Berufe:

Tabelle 1: Übersicht über die Aufteilung der im Fokus stehenden Ausbildungsberufe der Bereiche Medien, Informatik, Naturwissenschaften und Technik in (eher) „produktionstechnische“ und (eher) „komplementäre“ Berufe

Bereich	(eher) produktionstechnisch	(eher) komplementär
Medienwirtschaft	Medientechnologe/-technologin Druck Medientechnologe/-technologin Druckverarbeitung Medientechnologe/-technologin Siebdruck Buchbinder/-in Packmitteltechnologe/-technologin	Mediengestalter/-in Digital und Print (alle Fachrichtungen)
Informatik	Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung Fachinformatiker/-in für Systemintegration Fachinformatiker/-in für Daten- und Prozessanalyse Fachinformatiker/-in für Digitale Vernetzung IT-System-Elektroniker/-in Mathematisch-technische/-r Softwareentwickler/-in	IT-Systemkaufmann/IT-Systemkauffrau bzw. (bzw. Kaufleute für IT-Systemmanagement Informatikkaufmann/-frau oder Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement
Naturwissenschaften	Chemikant/-in Pharmakant/-in	Chimielaborant/-in Biologielaborant/-in
Technik	Industriemechaniker/-in Werkzeugmechaniker/-in Zerspanungsmechaniker/-in Feinwerkmechaniker/-in Fertigungsmechaniker/-in Konstruktionsmechaniker/-in Mechatroniker/-in	Technische/-r Produktdesigner/-in (alle Fachrichtungen) Technische/-r Systemplaner/-in (alle Fachrichtungen)

Das Forschungsprojekt ist multimethodal angelegt. In einer ersten Phase wurden Gespräche mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis geführt. Außerdem haben Wissenschaftlerinnen des BIBB eine Stellenanzeigenrecherche durchgeführt und diese inhaltlich analysiert. Darüber hinaus fand eine umfangreiche qualitative Untersuchung statt, in der Interviews mit weiblichen (und männlichen) Auszubildenden und Fachkräften in einigen der im Fokus stehenden MINT-Berufe geführt wurden. Die qualitative Befragung und Auswertung der Ergebnisse für den Bereich Informatik wurde extern an uzbonn vergeben. Ergänzend zur qualitativen Studie wurde zwei breit angelegte Online-Befragungen umgesetzt, wovon sich eine Befragung an Auszubildende und eine Befragung an Fachkräfte richtete. Vorgehensweise und Ergebnisse dieser beiden Online-Befragungen sind Gegenstand des vorliegenden Abschlussberichts.

Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt des Forschungsprojektes:

1. Welche individuellen, sozialen und kontextuellen Faktoren führen zu einem Interesse von Schulabsolventinnen/-absolventen an einer Ausbildung in MINT-Berufen?
2. Welche Gründe begünstigen aus Sicht von weiblichen Auszubildenden MINT-Berufe aus dem Labor- bzw. Konstruktionsbereich mit einer kaufmännischen Komponente gegenüber Produktions- oder „produktionstechnischen“ Berufen?
3. Welche Gründe fördern oder hemmen die Entscheidung von Frauen für einen Produktions- oder „produktionstechnischen“ MINT-Ausbildungsberuf?
4. Welche Erfahrungen machen weibliche Auszubildende während ihrer Berufsausbildung mit ihrem gewählten Ausbildungsberuf? Decken sich diese mit ihren Erwartungen vor Beginn der Berufsausbildung?
5. Welche Einschätzungen treffen weibliche Auszubildende über den jeweiligen „Komplementärberuf“ am Ende ihrer Ausbildung?
6. Käme für die weiblichen Auszubildenden zum Ende ihrer Ausbildung retrospektiv auch eine Ausbildung im jeweiligen „Komplementärberuf“ in Frage? Wenn nicht, welche Gründe sprechen dagegen?
7. Welche Erwartungen und Wünsche haben ausgebildete weibliche Fachkräfte an mögliche berufliche Karrieren als Fachkräfte mit erweiterter Verantwortung bzw. als Führungskräfte?
8. Welche individuellen, sozialen und betrieblichen Faktoren fördern oder hemmen die Entscheidung von weiblichen Fachkräften in MINT-Berufen für eine geregelte Fortbildung nach BBiG auf DQR-Level 5 oder 6 [oder auch andere Weiterqualifikationswege]⁴?
9. Welche Rolle spielen weibliche Bezugspersonen (Rollenvorbilder) im betrieblichen Kontext bei der Entscheidung für eine geregelte Fortbildung?
10. Steht die berufliche Fortbildung für weibliche Fachkräfte in Konkurrenz zu akademischen Qualifizierungsmöglichkeiten?
11. Welche Rahmenbedingungen begünstigen die Vorbereitung von weiblichen Fachkräften auf die Abschlussprüfung einer geregelten Fortbildung?
12. Welche Faktoren stehen der Gleichwertigkeit und Chancengleichheit der Geschlechter bei der beruflichen Karriere aus Perspektive von weiblichen Fachkräften entgegen?

⁴ Eigene Ergänzung, da die qualitativen Ergebnisse für die Informatik, wie auch die Befunde des BIBB aus der Voruntersuchung zum Neuordnungsbedarf der IT-Berufe Voruntersuchung aus dem Jahr 2016 zeigen, dass diese Art der Weiterbildung in den IT-Berufen kaum verbreitet und wenig relevant ist.

Ziel des Forschungsprojektes ist es, Handlungsempfehlungen für eine gezieltere Berufsorientierung und für Personalentwicklungsmaßnahmen zu erarbeiten, um den Frauenanteil in MINT-Berufen, insbesondere in den Produktions- und „produktionstechnischen“ Berufen bei den weiblichen Führungskräften steigern zu können.

1.1 Zielgruppen der Befragung

Die **Auszubildenden-Befragung** richtete sich an Auszubildende in den im Fokus der Untersuchung stehenden Produktions- bzw. „produktionstechnischen“ Berufen sowie Nicht-Produktionsberufen. Darüber hinaus wurde eine Vergleichsgruppe von Auszubildenden in Nicht-MINT-Berufen befragt. Eine potenzielle Herausforderung lag darin eine ausreichend große Anzahl weiblicher Auszubildender in genau den Berufen zu erreichen, in denen der Frauenanteil aktuell sehr gering ist. Ferner hatte das BIBB aus der qualitativen Studie erste Thesen entwickelt, die darauf hindeuteten, dass weibliche Auszubildende in Produktions- und „produktionstechnischen“ Berufen in kleinen Unternehmen eher Erfahrungen mit geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlungen machen als weibliche Beschäftigte in Großbetrieben. Daher war es dem Forschungsteam des BIBB wichtig, dass mit der Auszubildenden-Befragung Auszubildende aus KMU und Großbetrieben erreicht wurden.

Die **Fachkräfte-Befragung** war an weibliche und männliche Fachkräfte in den im Fokus der Untersuchung stehenden MINT-Berufen im Bereich Produktion sowie den weniger „produktionstechnischen“ MINT-Berufen (bzw. deren Vorgängerberufe) adressiert. Eine Befragung von Fachkräften in Nicht-MINT-Berufen war nicht Teil des Forschungsprojektes.

2 Methodisches Vorgehen

Nachfolgend werden die wichtigsten Umsetzungsschritte der Entwicklung, Durchführung und Auswertung der Online-Befragungen von Auszubildenden und Fachkräften skizziert.

2.1 Konzeption und Durchführung der Online-Befragungen

Die Grundlage für die Fragebogenkonzeption bildeten die leitenden Fragestellungen des Forschungsprojekts (vgl. Kapitel 1). Weiterhin fanden die Eindrücke und Ergebnisse des BIBB aus der ersten Phase des Forschungsprozess, insbesondere den qualitativen Interviews, bei der Entwicklung der Fragen Berücksichtigung. Die Entwicklung der Fragebögen für die Online-Befragungen der Fachkräfte und Auszubildenden erfolgte in enger Abstimmung zwischen dem Forschungsteam des BIBB und uzbonn. Neben den inhaltlichen Erkenntnisinteressen des BIBB standen bei der Fragebogenberatung und -konzeption stets die anwendungsorientierten und methodischen Anforderungen im Fokus. Dabei wurden neben inhaltlichen und erhebungstechnischen Gesichtspunkten auch stets die Verständlichkeit und Validität des Instruments im Blick behalten. Die Fragebögen umfassten sowohl zielgruppenspezifische Fragen, also nur für Auszubildende oder Fachkräfte, als auch zielgruppenübergreifende Fragen.

Im Fokus der Online-Befragung standen schließlich folgende Themenfelder:

- Rahmendaten zur Person bzw. zum Beruf
- Einflussfaktoren auf die Berufswahl
- Alternativen zum Beruf [in der Befragung der Auszubildenden ging es in diesem Kontext auch um die Fragen, welche Faktoren die Entscheidung für „produktionstechnische“ Berufe begünstigen könnten]
- Erfahrungen im Beruf und Erwartungen an den Beruf
- Weiterbildung [dieses Thema wurde nur in der Fachkräfte-Befragung behandelt]
- Chancengleichheit und berufliche Karriere

Die technische Umsetzung der Online-Befragung, Programmierung und Hosting erfolgte durch uzhbonn.

Die Online-Befragungen waren – nach einem vorher durchgeführten Pretest – im Zeitraum vom 9. Februar 2022 bis einschließlich 10. März 2022 über sog. „offene Links“ erreichbar, d. h. jede Person, die diesen Link kannte, konnte an der Befragung teilnehmen. Damit verbunden waren keine direkten Steuerungsmöglichkeiten hinsichtlich des Rücklaufs gegeben. Dennoch ist zu berücksichtigen, dass die Verbreitung der Online-Befragung an die relevanten Zielgruppen durch das BIBB und uzhbonn intensiv begleitet wurde und zudem die Befragten selbst am Ende der Befragung aufgefordert wurden, die Einladung zur Online-Befragung an weitere Personen aus den Befragungszielgruppen zu senden.

Damit mit der Auszubildenden-Befragung auch eine Kontrollgruppe in Nicht-MINT-Berufen erreicht werden konnte, war es erforderlich bei der Bewerbung der Befragung den Titel zu verändern und das Thema MINT-Berufe nicht in den Fokus zu stellen. Die Auszubildenden-Befragung wurde daher unter dem Titel „Studie zur Berufswahl“ und dem Link <https://survey.uzhbonn.de/bibb-berufswahl> verbreitet.

Die Fachkräfte-Befragung wurde über den Link <https://survey.uzhbonn.de/bibb-femint> verbreitet. Beide Befragungen waren durchlässig, sodass über die Angabe auf die erste Frage ein Wechsel zwischen Auszubildenden-Fragebogen und Fachkräfte-Fragebogen gewährleistet war.

Die Verbreitung der Online-Befragung an Auszubildende wurde über berufliche Schulen vorgenommen. Hierfür hat uzhbonn das zum Planungszeitpunkt aktuellste „Verzeichnis der Schulen in Nordrhein-Westfalen im Schuljahr 2020/21“ beim Statistischen Landesamt Nordrhein-Westfalen käuflich erworben und mittels der dort inkludierten Angaben zu Fachklassen je beruflicher Schule insgesamt 121 berufliche Schulen selektiert und angeschrieben. Die Adressierung von Fachkräften erfolgte vornehmlich über Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Hier wurde auf Kontakte des BIBB zu Verbänden, Unternehmen, Berufschullehrer/-innen und Einzelpersonen zurückgegriffen. Auch wurden allen Personen kontaktiert, die den qualitativen Studienteil unterstützt hatten, z. B. an den qualitativen Interviews teilgenommen hatten oder die Gewinnung von Interviewpartner/-innen in den Unternehmen unterstützt hatten. Insgesamt wurden 147 Personen um ihre Unterstützung bei der Bekanntmachung der Fachkräfte-Befragung bzw. zum Teil auch zusätzlich der Auszubildenden-Befragung gebeten. Im Verlauf der Feldzeit wurden die Multiplikatoren und Multiplikatorinnen zweimal auf die Befragung hingewiesen, um speziell bei der Fachkräfte-Befragung die Beteiligung zu erhöhen.

Die Beteiligung an der Online-Befragung war hoch. Insgesamt konnten 3.275 vollständige Fragebögen in den finalen Datensatz inkludiert werden. 91 Prozent bzw. 2.977 Befragte machten die Angabe, dass sie sich zum Befragungszeitpunkt in einer Ausbildung befunden haben. 11 Prozent bzw. 371 Befragte gaben zum Start der Online-Befragung an, dass sie bereits eine abgeschlossene Ausbildung haben bzw. Fachkraft sind. (vgl. Abbildung 1).

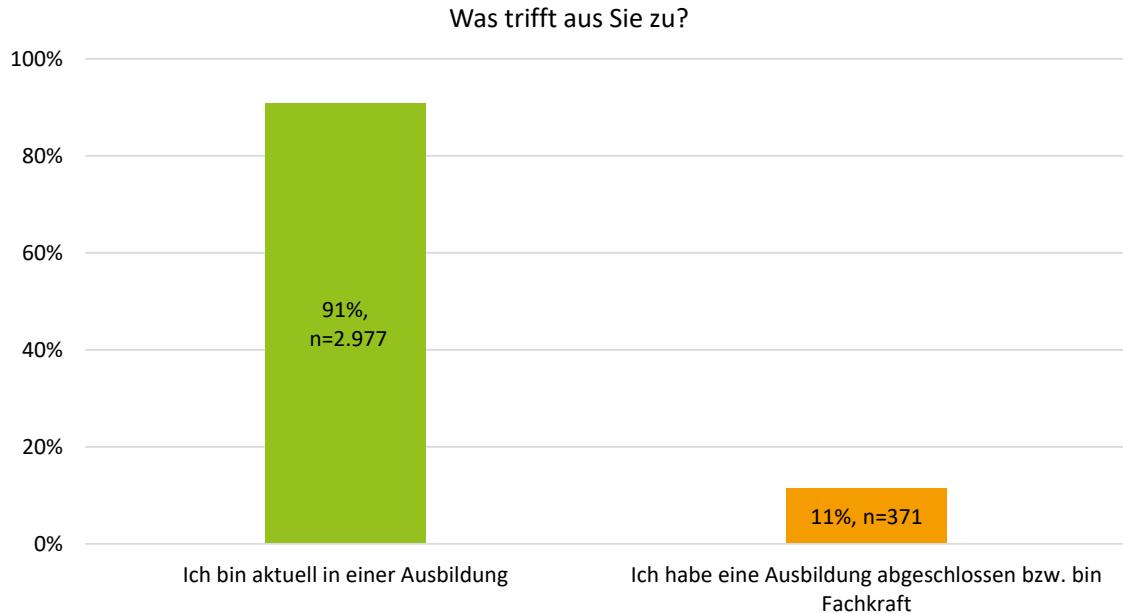


Abbildung 1: Was trifft auf Sie zu? (Ao1)

2.2 Datenauswertung

Im Rahmen der Ergebnisauswertung wurden alle Fragen in Form von Ergebnistabellen in Tabellenbänden aufbereitet. Alle Fragen, mit Ausnahme der Frage Ao1, wurden separat für die beiden Zielgruppen ausgewertet.

Im Rahmen der Auswertung der Ergebnisse zur Online-Befragung der Auszubildenden wurden zunächst die univariaten Ergebnisse betrachtet. Zudem wurden die Ergebnisse der Auszubildenden kreuztabelliert ausgewertet. Hierfür wurden sechs Gruppen gebildet, die Zuordnung erfolgte jeweils anhand der Angaben der Auszubildenden zum Ausbildungsberuf (Ao4) und Geschlecht (Ao7):

- (Eher) „produktionstechnische“ Berufe, weibliche Auszubildende („produktionstechnisch“ weiblich)
- (Eher) „produktionstechnische“ Berufe, männliche Auszubildende („produktionstechnisch“ männlich)
- (Eher) „komplementäre“ Berufe, weibliche Auszubildende („komplementär“ weiblich)
- (Eher) „komplementäre“ Berufe, männliche Auszubildende („komplementär“ männlich)
- Nicht MINT-Berufe, weibliche Auszubildende (Kontrollgruppe weiblich)
- Nicht MINT-Berufe, männliche Auszubildende (Kontrollgruppe männlich)

Mittels dieser Kreuztabellierungen konnten erstens Hinweise auf allgemeine geschlechtsabhängige Unterschiede in allen drei Berufsgruppen („produktionstechnisch“, „komplementär“, Kontrollgruppe) gewonnen werden, darüber hinaus auch geschlechtsspezifische Unterschiede innerhalb der im Fokus stehenden Berufsgruppen.

Zusätzlich zur oben beschriebenen Kreuzung wurden einzelne Themenbereiche der Auszubildenden-Befragung unter Berücksichtigung der Betriebsgröße noch differenzierter ausgewertet. Hiermit sollte der Frage nachgegangen werden, ob bzw. inwieweit Auszubildende aus kleinen oder mittleren Unternehmen (KMU) anderweitige Erfahrungen in der Ausbildung machen als Auszubildende aus Großbetrieben.⁵

Die Ergebnisse der Fachkräfte-Befragung wurden in einem nahezu identischen Schema ausgewertet. Da hier keine Kontrollgruppe befragt wurde, wurden anhand der Angaben der Fachkräfte zum Beruf (Ao4) und Geschlecht (Ao7) vier statt sechs Gruppen gebildet:

- (Eher) „produktionstechnische“ Berufe, weibliche Auszubildende („produktionstechnisch“ weiblich)
- (Eher) „produktionstechnische“ Berufe, männliche Auszubildende („produktionstechnisch“ männlich)
- (Eher) „komplementäre“ Berufe, weibliche Auszubildende („komplementär“ weiblich)
- (Eher) „komplementäre“ Berufe, männliche Auszubildende („komplementär“ männlich)

Überdies wurde zu den Ergebnissen der Befragung der Fachkräfte keine Auswertung nach Betriebsgröße vorgenommen.

⁵ Im Rahmen der hier vorliegenden Auswertung wurden KMU als Unternehmen mit maximal 250 Mitarbeiter*innen definiert, alle Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiter*innen wurden den Großbetrieben zugerechnet.

3 Ergebnisse Zielgruppe Auszubildende

An der Befragung beteiligten sich insgesamt 2.977 Auszubildende. Da sich die Untersuchungsfragestellungen auf systematische Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften beziehen wurden nur Auszubildende in die gruppenspezifische Auswertung einbezogen, die sich selbst als weiblich oder männlich eingeordnet hatten. Die Angaben von 37 Auszubildenden die sich als divers beschrieben sowie 2 weiterer Personen, die keine Angabe zu ihrem Geschlecht machten, konnten im berufsgruppenspezifischen Vergleich nicht berücksichtigt werden. Somit stützt sich die Auswertung nach Berufsgruppen auf die Antworten von 2.938 Auszubildenden. In der Auswertung der 6 Berufsgruppen wurden folgende Gruppen vergleichend betrachtet: jeweils weibliche und männliche Auszubildende in Berufen, die sich a) den eher „produktionstechnischen“ MINT-Berufen zuordnen lassen, b) eher „komplementären“ MINT -Berufen und c) einer Kontrollgruppe. Zur Kontrollgruppe gehörten alle Auszubildende in Berufen, die nicht in den Bereichen Medien, IT, Naturwissenschaften oder Technik gehörten, z. B. Automobilkaufleute, Bankkaufleute, Industriekaufleute, Kaufleute für Büromanagement, Fachkräfte für Lagerlogistik, Maler/-innen und Lackierer/-innen, Tischler/-innen, Friseur/-innen.

3.1 Angaben zum Beruf / Angaben zur Person

Die Auszubildenden wurden zu Beginn und zum Ende der Befragung um einige Angaben zu ihrem Ausbildungsberuf und ihrer Person gebeten. Die in diesem Kapitel berichteten Ergebnisse beschreiben die Teilnehmenden an der Auszubildendenbefragung.

3.1.1 Geschlecht (A07)

Von den insgesamt 2.977 teilnehmenden Auszubildenden ordneten sich 70 Prozent als männlich ein, 29 Prozent als weiblich und 1 Prozent als divers (n = 37). Zwei Personen machten keine Angabe zu ihrem Geschlecht.

Im Vergleich zwischen den 3 betrachteten Berufsgruppen ergibt sich die in Abbildung 2 dargestellte Verteilung von Frauen zu Männern.

- „produktionstechnisch“ weiblich (n=207)
- „produktionstechnisch“ männlich (n=1.589)
- „komplementär“ weiblich (n=296)
- „komplementär“ männlich (n=219)
- Kontrollgruppe weiblich (n=364)
- Kontrollgruppe männlich (n=263)

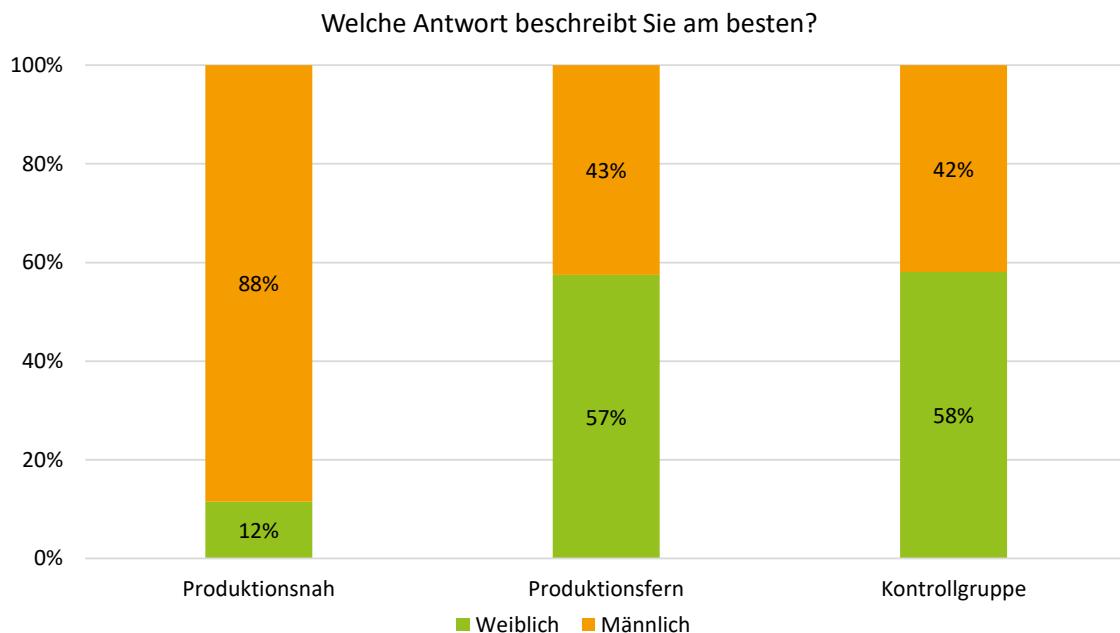


Abbildung 2: Welche Antwort beschreibt Sie am besten? (Ao7; Auszubildende)

3.1.2 Berufsbereiche (Ao3) und Ausbildungsberufe (Ao4)

Insgesamt 47 Prozent der Befragten machen eine Ausbildung im Bereich Technik, 16 Prozent eine Ausbildung im Bereich IT/Informatik, 13 Prozent eine Ausbildung im Bereich Medien. Einen Beruf im Bereich Naturwissenschaften erlernten nur 2 Prozent der Auszubildenden. 21 Prozent der befragten Auszubildenden machten eine Ausbildung in einem anderen Bereich, außerhalb der im Fokus stehenden MINT-Berufe, und wurden daher der Kontrollgruppe zugeordnet. Umgekehrt wurden im Zuge der Datenaufbereitung einige wenige der unter „Andrer Bereich“ offen genannten Ausbildungsberufe den MINT-Fokusberufen zugeordnet.

Mit Blick auf die Verteilung der Berufsbereiche innerhalb der betrachteten Berufsgruppen und nach Geschlecht bestehen Unterschiede. Diese Unterschiede sind aufgrund des Frauenanteils innerhalb der betrachteten Ausbildungsberufe zum Teil erwartbar. Besonders auffällig ist dies in den „komplementären“ Berufen, in denen 75 Prozent der weiblichen Auszubildenden eine Ausbildung im Bereich Medien machen. Dies erklärt sich damit, dass der Frauenanteil im Ausbildungsberuf Mediengestalter/-in Digital und Print deutlich höher liegt als der Frauenanteil in anderen der im Fokus stehenden Berufe (vgl. Abbildung 3).

Zu welchem Bereich gehört Ihr Ausbildungsberuf?

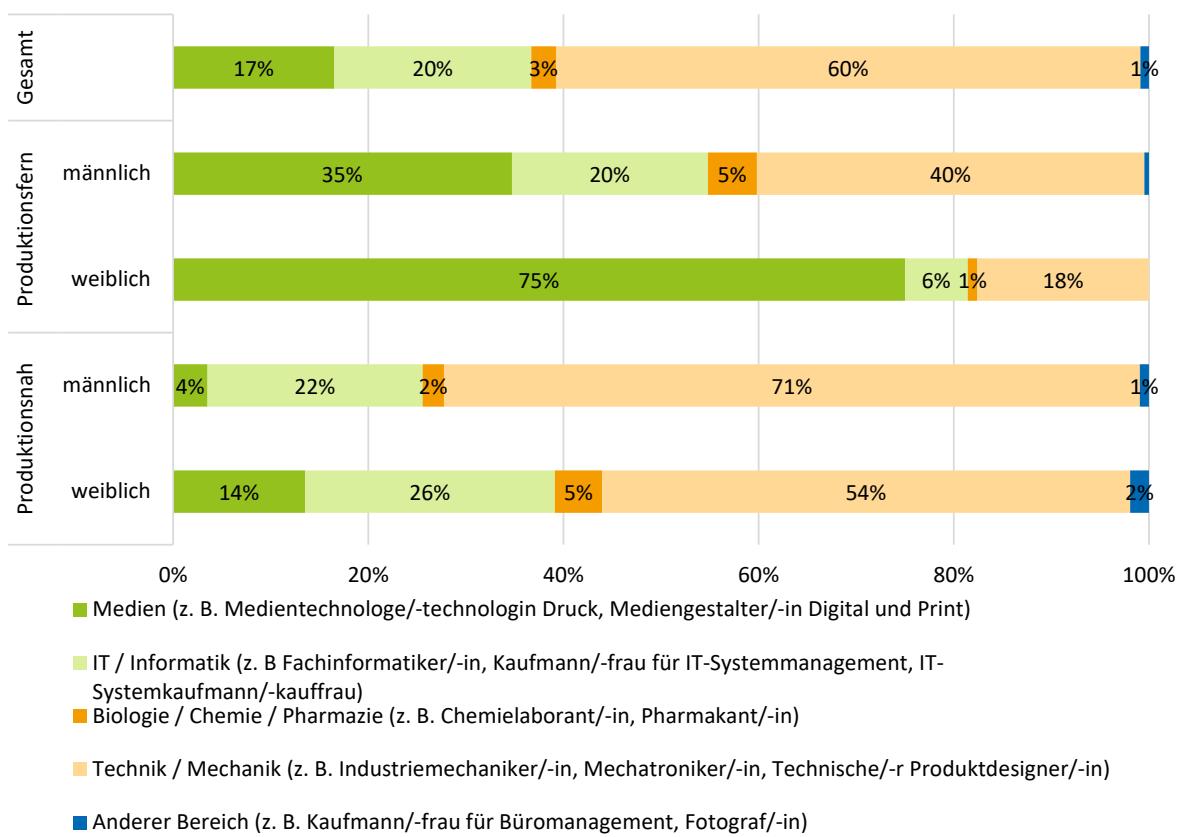


Abbildung 3: Zu welchem Bereich gehört Ihr Ausbildungsberuf? (Ao3; Auszubildende)

Nachfolgend finden sich konkrete Angaben zur Verteilung der Ausbildungsberufe, die innerhalb der 4 MINT-Berufsgruppen von den Auszubildenden genannt wurden (vgl. Tabelle 2 und Tabelle 3).

Tabelle 2: Welche Ausbildung machen Sie? (Ao4; Auszubildende)

A04: Welche Ausbildung machen Sie?				
	produktionstechnisch weiblich		produktionstechnisch männlich	
	n	%	n	%
Medientechnologe/-technologin Druck Gesamt	13	6%	45	3%
Medientechnologe/-technologin Druckverarbeitung	8	4%	10	1%
Medientechnologe/-technologin Siebdruck	3	1%	0	0%
Buchbinder/-in	4	2%	0	0%
Packmitteltechnologe/-technologin	0	0%	1	0%
Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung	28	14%	128	8%
Fachinformatiker/-in für Systemintegration	14	7%	202	13%
Fachinformatiker/-in für Daten- und Prozessanalyse	1	0%	0	0%
Fachinformatiker/-in für Digitale Vernetzung	0	0%	4	0%
IT-System-Elektroniker/-in	1	0%	5	0%
Mathematisch-technische/-r Softwareentwickler/-in	5	2%	9	1%
Chemikant/-in	9	4%	33	2%
Industriemechaniker/-in	28	14%	381	24%
Werkzeugmechaniker/-in	1	0%	7	0%
Zerspanungsmechaniker/-in	7	3%	76	5%
Feinwerkmechaniker/-in	2	1%	12	1%
Fertigungsmechaniker/-in	9	4%	34	2%
Konstruktionsmechaniker/-in	2	1%	0	0%
Mechatroniker/-in	31	15%	373	23%
Anderer Beruf, und zwar: (Bereich IT / Informatik)	4	2%	1	0%
Anderer Beruf, und zwar: (Bereich Biologie / Chemie / Pharmazie)	1	0%	2	0%
Anderer Beruf, und zwar: (Bereich Technik / Mechanik)	32	15%	251	16%
Anderer Beruf, und zwar: (Anderer Bereich)	4	2%	15	1%
Gesamt	207	100%	1.589	100%

Tabelle 3: Welche Ausbildung machen Sie? (Ao4; Auszubildende)

A04: Welche Ausbildung machen Sie?				
	komplementär weiblich		komplementär männlich	
	n	%	n	%
Mediengestalter/-in Digital und Print (alle Fachrichtungen)	222	75%	76	35%
IT-Systemkaufmann/-frau oder Kaufmann/-frau für IT-Systemmanagement	5	2%	34	16%
Informatikkaufmann/-frau oder Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement	14	5%	7	3%
Chemielaborant/-in	2	1%	9	4%
Technische/-r Produktdesigner/-in (alle Fachrichtungen)	48	16%	81	37%
Technische/-r Systemplaner/-in (alle Fachrichtungen)	2	1%	4	2%
Anderer Beruf, und zwar: (Bereich IT / Informatik)	0	0%	3	1%
Anderer Beruf, und zwar: (Bereich Biologie / Chemie / Pharmazie)	1	0%	2	1%
Anderer Beruf, und zwar: (Bereich Technik / Mechanik)	2	1%	1	1%
Anderer Beruf, und zwar: (Anderer Bereich)	0	0%	1	0%
Gesamt	296	100%	219	100%

3.1.3 In welchem Ausbildungs- bzw. Schuljahr befinden Sie sich? (Ao2)

Mit der Befragung wurden Auszubildenden in allen Ausbildungsjahren erreicht: 37 Prozent der Befragten waren im 1. Ausbildungsjahr, 34 Prozent im 2. Jahr und 28 Prozent im 3. Jahr, einige wenige befanden sich im 4. Jahr ihrer Ausbildung (1 Prozent). Innerhalb der 6 Untersuchungsgruppen bestehen keine sehr großen Abweichungen in dieser Verteilung. In allen Gruppen sind Auszubildende aus den ersten 3 Ausbildungsjahren in ausreichender Zahl vertreten (vgl. Abbildung 4).

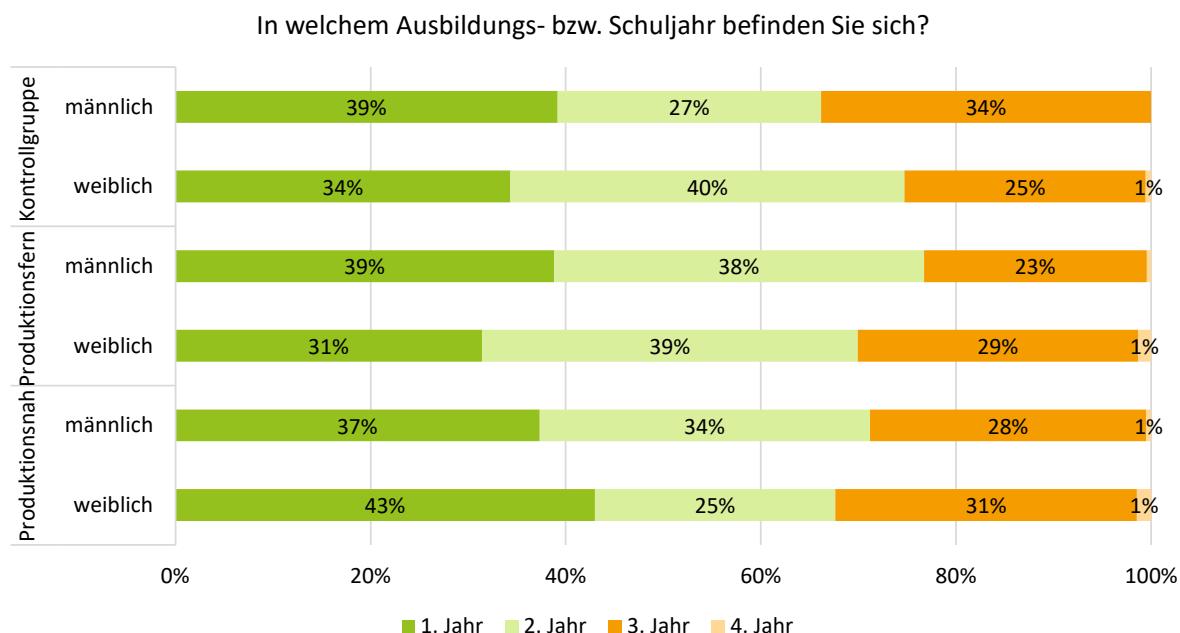


Abbildung 4: In welchem Ausbildungs- bzw. Schuljahr befinden Sie sich? (Ao2; Auszubildende)

3.1.4 Betriebsgröße (Ao6)

Insgesamt 59 Prozent der befragten Auszubildenden machen ihre Ausbildung in einem Großbetrieb bzw. einer großen Einrichtung mit mehr als 250 Mitarbeiter/-innen. 40 Prozent der Befragten werden in KMU ausgebildet.

Mit Blick auf die 6 Untersuchungsgruppen fällt auf, dass die Anteile von KMU zu Großbetrieben zwischen den „komplementären“ und „produktionstechnischen“ Berufen unterschiedlich ausfallen: Während in den „produktionstechnischen“ Berufen die deutliche Mehrheit der weiblichen und männlichen Auszubildenden eine Ausbildung in einem Großbetrieb macht, hat die Mehrheit der Auszubildenden in „komplementären“ Berufen einen Ausbildungsplatz in einem KMU. Dies gilt ebenfalls für die männliche Kontrollgruppe. Weibliche Auszubildende in den Kontrollgruppenberufen werden zu ziemlich gleichen Anteilen in KMU und Großbetrieben ausgebildet (vgl. Abbildung 5).

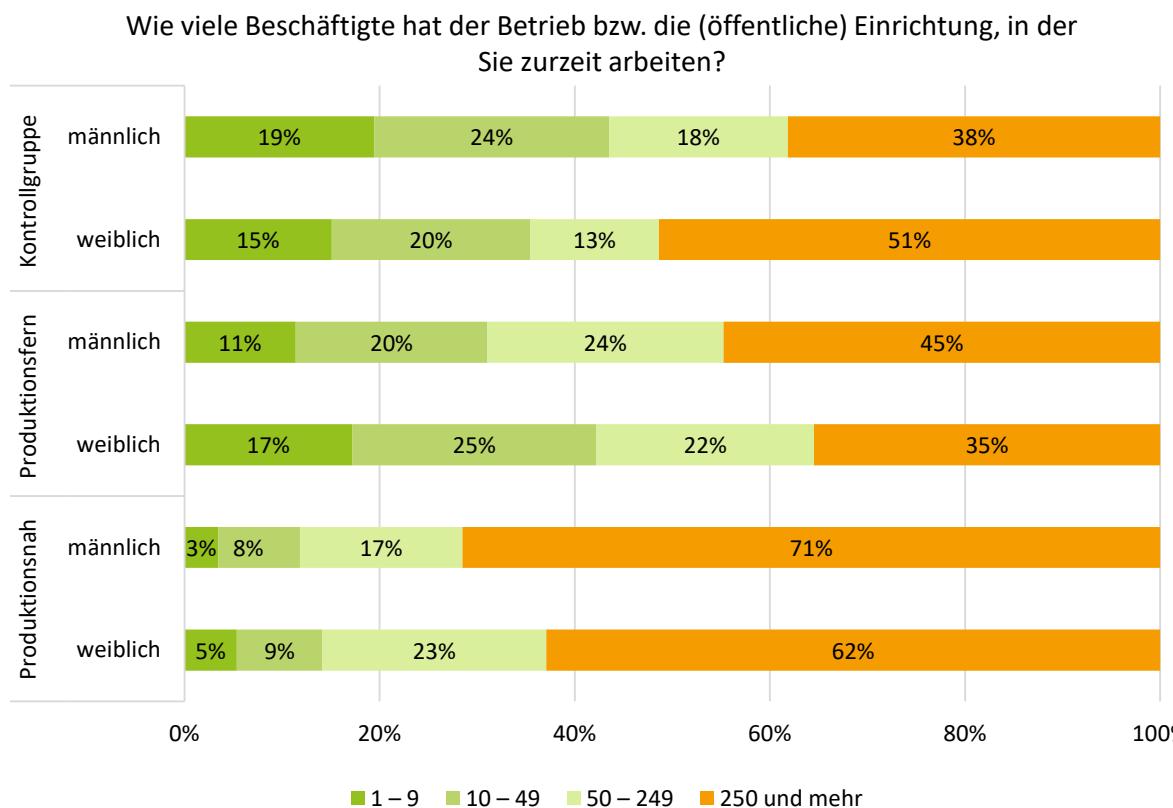


Abbildung 5: Wie viele Beschäftigte hat der Betrieb bzw. die (öffentliche) Einrichtung, in der Sie zurzeit arbeiten? (A06; Auszubildende)

3.1.5 Alter (A09)

An der Befragung beteiligten sich Auszubildende im Alter zwischen 14 und über 30 Jahren. 12 Prozent waren unter 18 Jahre alt; 43 Prozent im Alter zwischen 18 und 20 Jahre alt; 36 Prozent in der Altersgruppe zwischen 21 und 25 Jahren; 8 Prozent älter als 25 Jahre.

Innerhalb der drei betrachteten Berufsgruppen unterscheidet sich das Alter von männlichen und weiblichen Auszubildenden nicht voneinander. Zwischen den Berufsgruppen zeichnen sich jedoch Unterschiede ab: Während in den „produktionstechnischen“ Berufen mit rund 60 Prozent die Mehrzahl der Auszubildenden max. 20 Jahre alt ist, sind in den „komplementären“ MINT-Berufen sowie auch in der Kontrollgruppe etwa die Hälfte aller Auszubildenden im Alter bis 20 Jahre und die andere Hälfte im Alter ab 21 Jahren. In den „produktionstechnischen“ Berufen sind die Auszubildenden somit im Schnitt jünger (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Wie alt sind Sie? (A09; Auszubildende) – Altersverteilung der Auszubildenden

	produktionstechnisch		komplementär		Kontrollgruppe	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Unter 18	20%	16%	4%	8%	6%	6%
18 bis 20	41%	44%	44%	42%	41%	44%
21 bis 25	28%	31%	46%	37%	46%	47%
Älter als 25	10%	8%	6%	12%	7%	8%
Keine Angabe	1%	1%	0%	0%	0%	0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.1.6 Sorgeverantwortung (A11)

Die ganz überwiegende Mehrheit der Auszubildenden hatte noch keine Kinder und auch keine pflegebedürftigen Angehörigen für deren Versorgung sie (mit-)verantwortlich waren (93 Prozent).

Im Vergleich zwischen den 6 Berufsgruppen bestehen in dieser Hinsicht keine großen Unterschiede. Der Anteil der Auszubildenden, die (noch) keine Sorgeverantwortung hatten, beträgt 91 Prozent in der weiblichen Kontrollgruppe und 97 Prozent bei den weiblichen Auszubildenden in „produktionstechnischen“ Berufen (vgl. Abbildung 6)

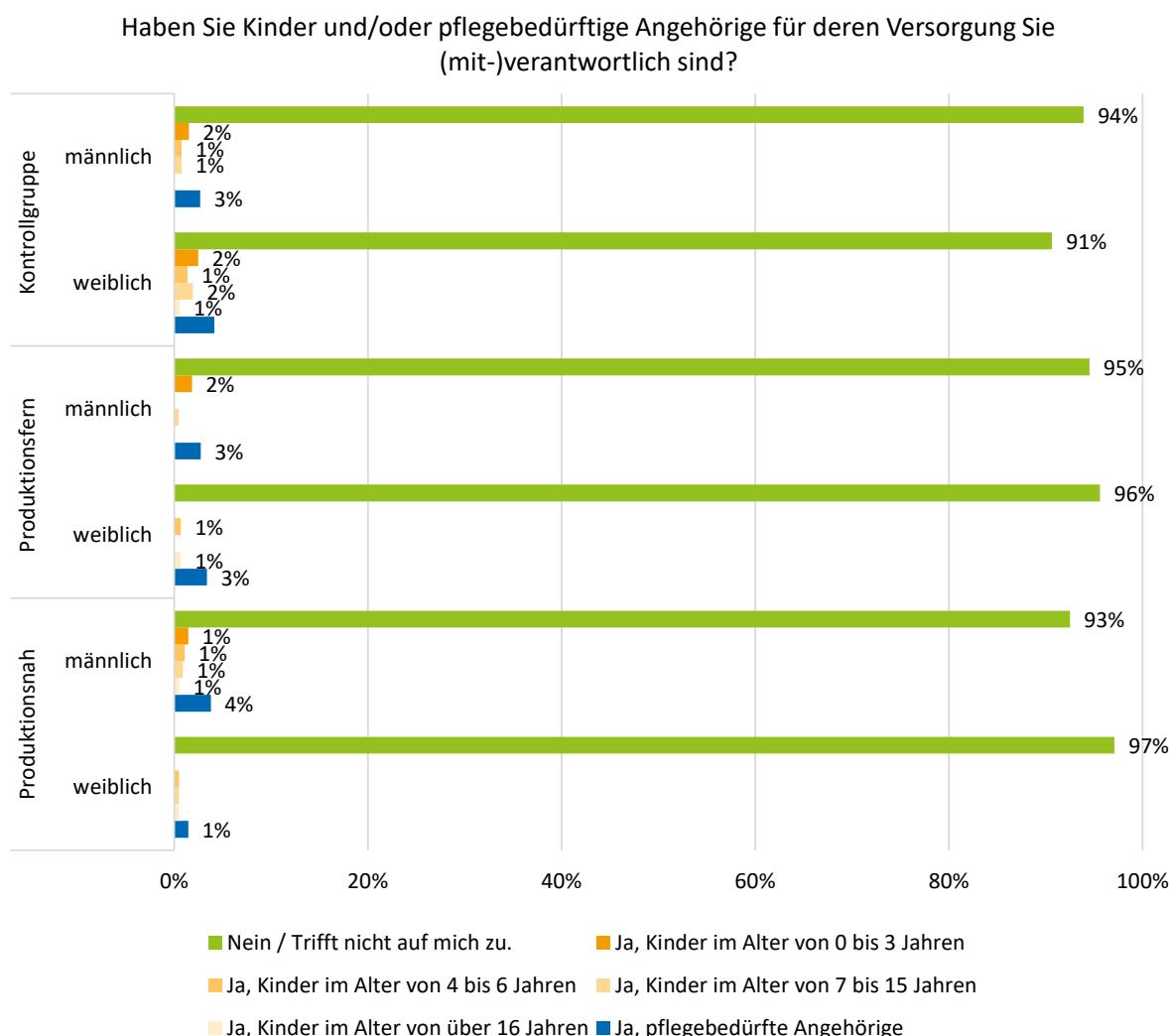


Abbildung 6: Haben Sie Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige für deren Versorgung Sie (mit-)verantwortlich sind? (A11; Auszubildende)

3.1.7 Höchster Schulabschluss (A10)

Insgesamt 55 Prozent der befragten Auszubildenden hatten einen hochschulqualifizierenden Schulabschluss (Fachhochschulreife: 21 Prozent, Abitur: 35 Prozent). 38 Prozent hatten einen mittleren Schulabschluss, 5 Prozent einen Hauptschulabschluss. Einige wenige hatten einen anderen, nicht vergleichbaren Schulabschluss aus dem Ausland (1 Prozent).

Im Vergleich zwischen den 6 Untersuchungsgruppen fällt zunächst auf, dass in den „produktionstechnischen“ Berufen ein relativ ausgeglichenes Verhältnis von Auszubildenden mit hochschulqualifizierenden Schulabschlüssen zu solchen mit mittleren Schulabschlüssen besteht, während in den „komplementären“ MINT-Berufen die deutliche Mehrheit der Auszubildenden Fachhochschulreife oder Abitur hat (rund 70 Prozent). Männliche und weiblich Auszubildende in „komplementären“ Berufen unterscheiden sich in dieser Hinsicht nicht. In den „produktionstechnischen“ Berufen fällt auf, dass weibliche Auszubildende zwar nicht generell häufiger einen hochschulqualifizierenden Abschluss haben, sie haben aber deutlich häufiger Abitur als männliche Auszubildende in diesen Berufen. In den Kontrollgruppen-Berufen außerhalb des MINT-Bereichs haben 65 Prozent der weiblichen Auszubildenden einen hochschulqualifizierenden Schulabschluss und 57 Prozent der männlichen Auszubildenden (vgl. Abbildung 7). Da in die Kontrollgruppe sehr unterschiedliche Berufe mit unterschiedlich hohen Frauenanteilen eingingen, lässt sich hieraus keine allgemeine Aussage ableiten.

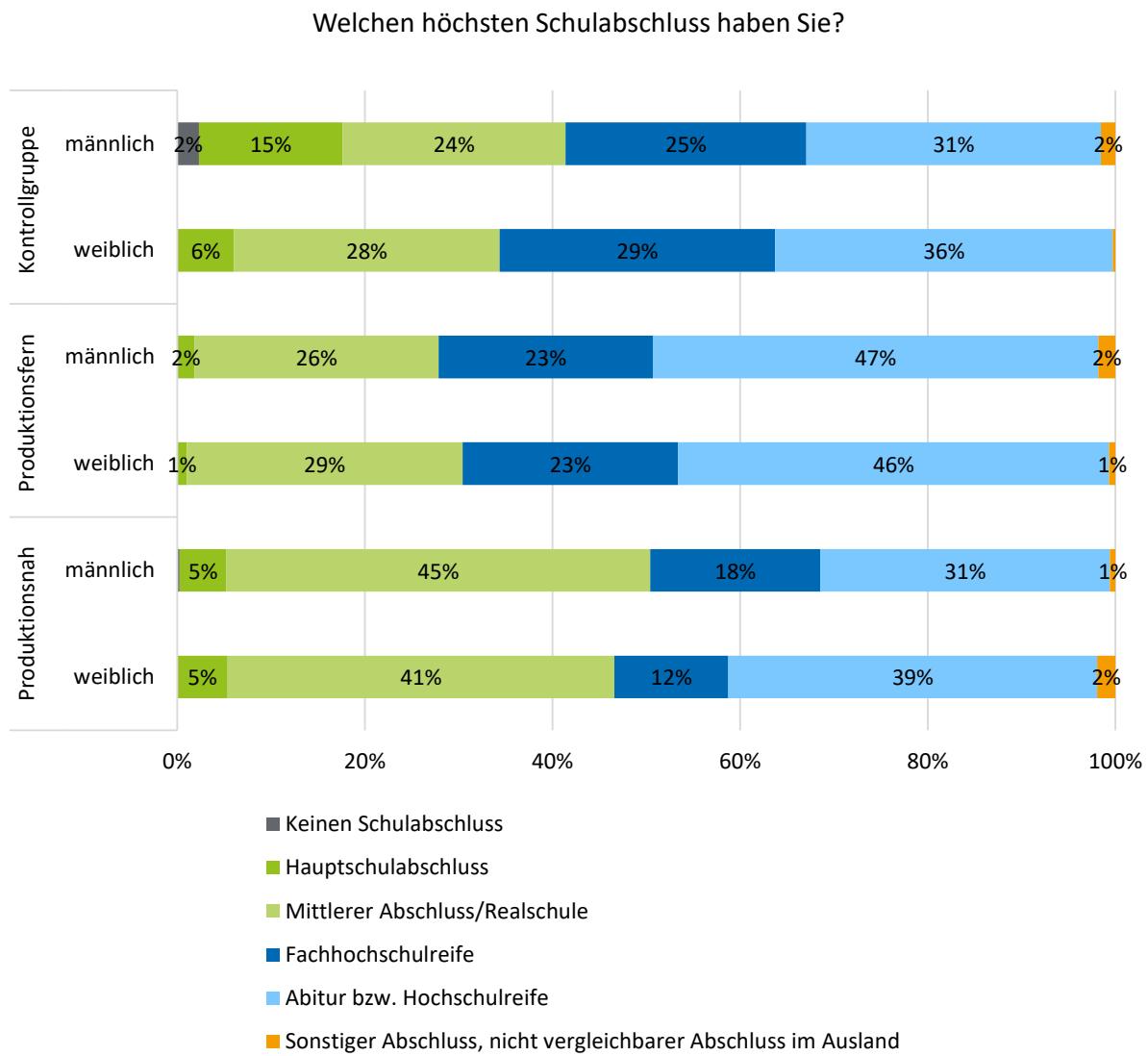


Abbildung 7: Welchen höchsten Schulabschluss haben Sie? (A10; Auszubildende)

3.2 Einflussfaktoren auf die Berufswahl

Die Untersuchungsfragestellungen des BIBB richteten sich darauf, wie Auszubildende Zugang zu ihrem Ausbildungsberuf finden und welche individuellen, sozialen und kontextualen Faktoren speziell zu einem Interesse von Schulabsolventinnen an einer Ausbildung in MINT-Berufen führen. Neben den allgemein wichtigsten Informationsquellen für die Berufswahl, stand der Einfluss der Familien und potenzieller Rollenvorbilder in einem ähnlichen Beruf im besonderen Fokus des Interesses. Darüber hinaus ging es darum, herauszufinden, ob es Unterschiede in den persönlichen schulischen Interessenlagen und Selbsteinschätzungen zu bestimmten Persönlichkeitseigenschaften zwischen den betrachteten Berufsgruppen gibt. Weiterhin wurde nach der Relevanz von persönlichen Interessen und Anforderungen an den Ausbildungsberuf sowie der im Ausbildungsberuf gegebenen Rahmenbedingungen für die Berufswahl gefragt.

3.2.1 Wichtigste Personen oder Informationsquellen für die Berufswahl (Bo2)

Bei der Frage nach den wichtigsten Personen oder Informationsquellen, die bei der eigenen Berufswahl eine Rolle gespielt haben, konnten die Auszubildenden max. 3 Antworten auswählen. Allgemein lässt sich feststellen, dass persönliche Kontakte, speziell Familie (45 Prozent) und Freundeskreis (35 Prozent), für viele Auszubildende zu den wichtigsten 3 Personengruppen bzw. Informationsquellen für die Berufswahl gehören.

Mehrtägige Praktika haben als Informationsquelle ebenfalls eine hohe Relevanz: Jede / -r dritte Auszubildende gibt an, dass dies für die eigene Berufswahl zu den wichtigsten Faktoren gehörte.

Für knapp ein Viertel der Auszubildenden waren allgemeine Internetrecherchen im Berufswahlprozess eine wichtige Informationsquelle (23 Prozent).

Für 10 Prozent bis 13 Prozent der Auszubildenden waren zudem Ausbildungsmessen, Anzeigen in digitalen Medien (z. B. Social Media, Online-Zeitungen) oder auch Lehrer/-innen bzw. die Schule bei der Berufswahl sehr wichtig. Andere Aspekte wurden von weniger als 10 Prozent der Auszubildenden, also eher selten, angesprochen (vgl. Tabelle 5)

Im Vergleich zwischen den 6 Berufsgruppen fallen einige Unterschiede auf, die darauf hindeuten, dass manche Informationsquellen für die Wahl bestimmter Berufe wichtiger sind als für andere Berufe.

So zeigt sich, dass die Familie für Auszubildende in den „produktionstechnischen“ Berufen und auch in der Kontrollgruppe als Informationsquelle besonders wichtig ist und in den „komplementären“ Berufen weniger hohen Stellenwert hat. Besonders auffällig ist hier, dass männliche Auszubildende in „komplementären“ Berufen deutlich seltener als alle anderen Gruppen die Familie als Informationsquelle benennen.

Deutliche Unterschiede bestehen auch in der Relevanz von mehrtägigen Praktika: Mehrtägige Praktika sind wichtiger für die Wahl eines MINT -Berufes als für die Wahl eines anderen Berufes (Kontrollgruppe). Besonders hohen Stellenwert haben mehrtägige Praktika für die Wahl eines „komplementären“ MINT-Berufes (41 Prozent bzw. 42 Prozent). Für die „produktionstechnischen“ MINT-Berufen deutet sich tendenziell ein Gendereffekt an, denn Frauen geben

etwas häufiger als Männer an, dass mehrtägige Praktika für ihre Berufswahl sehr wichtig waren (37 Prozent zu 33 Prozent).⁶ Erwähnenswert ist dieser Unterschied auch, weil in den beiden anderen Berufsgruppen Frauen eher seltener als Männer Praktika ansprachen.

Schnuppertage (z. B. ein Tag der offenen Tür, Girls' Day oder Ähnliches) waren insgesamt betrachtet nur für wenige Auszubildende eine sehr wichtige Informationsquelle (8 Prozent). Umso auffallender ist es, dass solche Angebote für weibliche Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ Beruf sehr viel häufiger wichtig waren: 25 Prozent der weiblichen Auszubildenden in einem „produktionstechnischen“ MINT-Beruf führen Angebote wie den Girls' Day an. Diese Art von Maßnahme spielt hingegen für andere Auszubildende sehr selten eine Rolle bei der Berufswahl. Sehr groß ist dieser Unterschied auch im direkten Vergleich zu männlichen Auszubildenden in „produktionstechnischen“ Berufen, von denen nur 7 Prozent Schnuppertage als wichtige Informationsquelle bei ihrer Berufswahl nennen.

Darüber hinaus zeigen sich keine deutlichen Unterschiede zwischen den 6 Berufsgruppen, die dafür sprechen würden, dass bei der Berufswahl unterschiedliche Angebote relevant sind (vgl. Abbildung 8).

Tabelle 5: Wichtigste Personen oder Informationsquellen für die Berufswahl (Bo 2, Auszubildende)

B02: Welche Personen oder Informationsquellen waren bei der Berufswahl am wichtigsten?		
	n	%
Familie	1345	45%
Freundes- und Bekanntenkreis	1037	35%
Mehrtägiges Praktikum	981	33%
Sonstige Internetrecherchen	675	23%
Ausbildungsmesse	379	13%
Anzeigen in digitalen Medien (z. B. Social Media, Online-Zeitungen)	330	11%
Lehrer/-innen, Schule	283	10%
Persönliche Berufsberatung	266	9%
Schnuppertage, Tag der offenen Tür, Girls Day oder Ähnliches	243	8%
Online-Berufsberatung, z. B. Online-Fragebögen, die helfen, den passenden Beruf zu finden	199	7%
Sonstiges	191	6%
Berufs-Vorbereitungsmaßnahme	133	4%
Nichts davon trifft zu.	106	4%
Keine Angabe	2	0%
Gesamt	2977	100%
Maximal 3 Nennungen möglich		

⁶ Der Unterschied ist aber weniger groß als die qualitativen Interviews aus der Vorstudie erwarten ließen.

Welche Personen oder Informationsquellen waren bei der Berufswahl am wichtigsten?

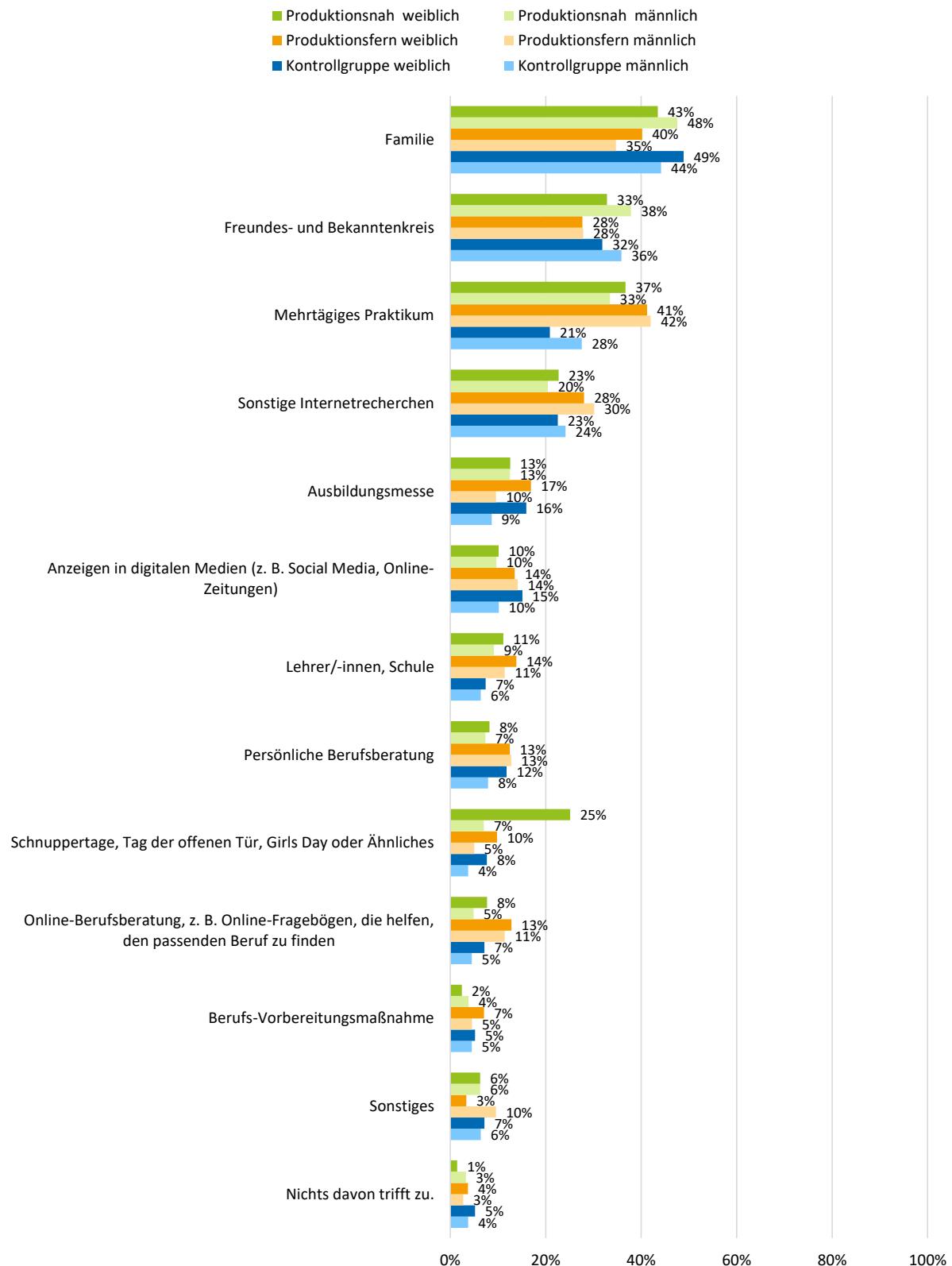


Abbildung 8: Welche Personen oder Informationsquellen waren bei der Berufswahl am wichtigsten? (Bo2; Auszubildende)

3.2.2 Rolle der Familie im Berufswahlprozess (Bo2.1, Bo2.2PT)

Wie die Frage nach den allgemein wichtigsten Personen bzw. Informationsquellen für die Berufswahl zeigt, ist die Familie hierbei für viele Auszubildende sehr wichtig (45 Prozent).

Auszubildenden, für die die Familie bei ihrer Berufswahl eine wichtige Rolle gespielt hat, wurden einige vertiefende Fragen gestellt.

Wenn man fragt, wer aus der Familie bei der Berufswahl wichtig war, zeigt sich allgemein, dass die Auszubildenden häufiger männliche Verwandte nannten als weibliche Verwandte. Dies gilt sowohl im Vergleich von Müttern zu Vätern, als auch von Schwestern zu Brüdern oder auch andere Verwandte. Insgesamt gaben die Auszubildenden am häufigsten an, dass ihr Vater bei ihrer Berufswahl wichtig war (66 Prozent). 49 Prozent nannten ihre Mutter (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Wer aus der Familie war bei der Berufswahl wichtig (Bo2.1, Auszubildende)

B02.1: Wer aus Ihrer Familie war bei Ihrer Berufswahl für Sie wichtig?		
	n	%
Mutter	654	49%
Vater	891	66%
Schwester/-n	95	7%
Bruder/Brüder	201	15%
Andere weibliche Verwandte	74	6%
Andere männliche Verwandte	243	18%
Andere	62	5%
Keine Angabe	7	1%
Gesamt	1345	100%
Mehrfachnennungen möglich		

Im Vergleich zwischen den 6 Gruppen wird deutlich, dass Väter im Berufswahlprozess von Auszubildenden in „produktionstechnischen“ Berufen eine besonders große Rolle spielen. Interessant ist auch, dass der Vater für weibliche und männliche Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ Beruf gleich hohen Stellwert hat (70 Prozent bzw. 72 Prozent). Für die „komplementären“ Berufe und auch die Kontrollgruppe zeigt sich hingegen systematisch, dass männliche Auszubildende viel häufiger als weibliche Auszubildende ihren Vater benennen, während weibliche Auszubildende deutlich häufiger ihre Mutter nennen (vgl. Abbildung 9).

Dieses Ergebnis stützt die Annahme aus der qualitativen Vorstudie, dass Väter für Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ Beruf einen besonderen Stellenwert als Rollenvorbild haben – und dies in ganz besonderer Weise für weibliche Auszubildende gilt, die sich für einen „produktionstechnischen“ Beruf entscheiden, in dem der Frauenanteil sehr gering ist.

Wer aus Ihrer Familie war bei Ihrer Berufswahl für Sie wichtig?

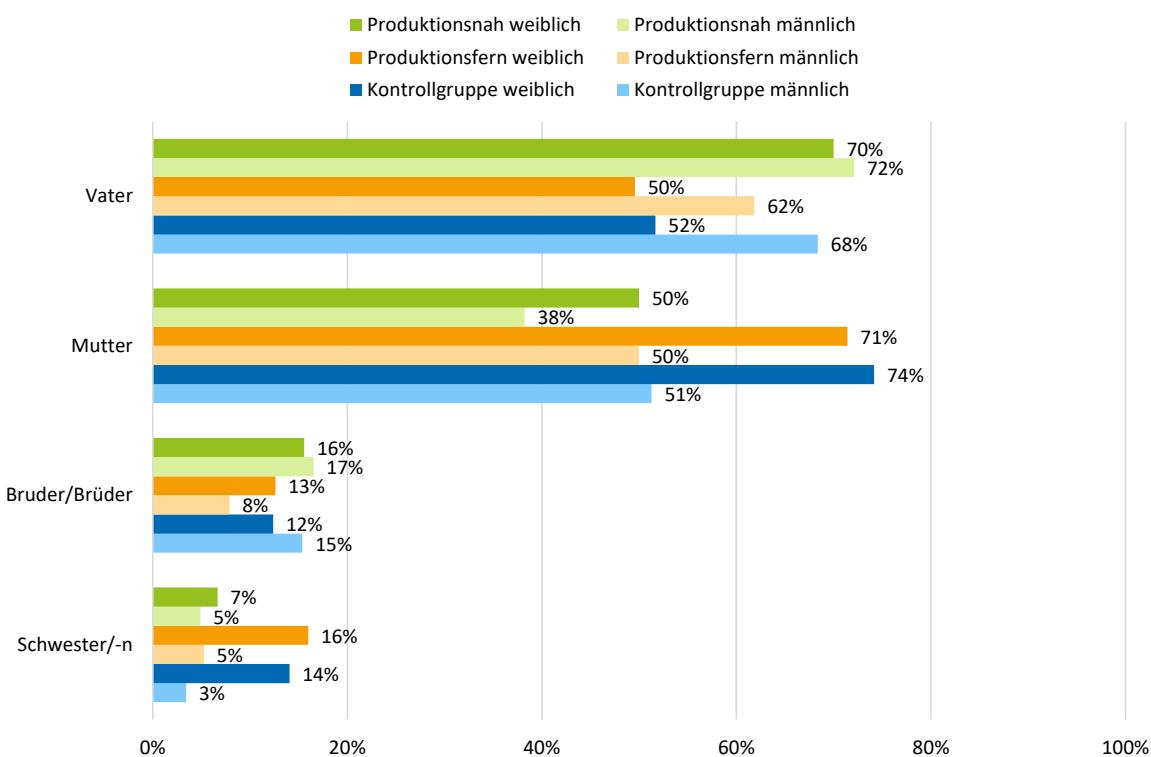


Abbildung 9: Wer aus Ihrer Familie war bei Ihrer Berufswahl für Sie wichtig? (Bo2.1; Auszubildende)

Die offenen Nennungen der Auszubildenden, in welcher Art und Weise sie ihre Familie bei der Berufswahl unterstützt hat, lassen sich grob drei unterschiedlichen thematischen Kategorien zuordnen: allgemeine Unterstützung und Beratung, direkte Rollenvorbilder durch gleiche oder ähnliche Berufe, Tätigkeiten im selben Betrieb bzw. Unternehmen.

Schaut man sich näher an, in welcher Form Mütter oder Väter den Berufswahlprozess unterstützen haben, zeigt sich, dass Väter, speziell in den „produktionstechnischen“ MINT-Berufen und auch für die männlichen Auszubildenden in „komplementären“ MINT-Berufen, häufiger eine direkte Vorbildfunktion hatten, z. B. durch einen ähnlichen Beruf, während sich Mütter eher beratend in den Berufswahlprozess eingebracht haben. Dies gilt ganz besonders für die weiblichen Auszubildenden in den „produktionstechnischen“ Berufen, für die sich erneut der relativ große Einfluss von Vätern auf die Entscheidung von Frauen für einen solchen Beruf zeigt.

Tabelle 7: Wer war für die Berufswahl wichtig (Bo 2.1, Auszubildende) in Bezug zur Kategorisierung der Unterstützungsart (Bo 2.2PT, Auszubildende)

	Wer aus Ihrer Familie war bei Ihrer Berufswahl für Sie wichtig?																									
	produktionstechnisch weiblich				produktionstechnisch männlich				komplementär weiblich				komplementär männlich				Kontrollgruppe weiblich				Kontrollgruppe männlich					
	Mutter		Vater		Mutter		Vater		Mutter		Vater		Mutter		Vater		Mutter		Vater		Mutter		Vater			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Beratung/allgemein Unterstützung	28	62%	23	37%	158	55%	230	42%	53	62%	36	61%	23	61%	21	45%	76	58%	55	60%	35	58%	45	56%		
Selber Beruf/Vor- bildfunktion	4	9%	17	27%	25	9%	86	16%	9	11%	8	14%	4	11%	13	28%	19	14%	12	13%	3	5%	10	13%		
Selber Betrieb	2	4%	6	10%	19	7%	64	12%	1	1%	3	5%	2	5%	5	11%	4	3%	6	7%	3	5%	5	6%		
Keine Angabe	13	29%	20	32%	93	32%	175	32%	22	26%	14	24%	11	29%	10	21%	37	28%	21	23%	19	32%	20	25%		
Gesamt	45	100 %	63	100 %	289	100 %	543	100 %	85	100 %	59	100 %	38	100 %	47	100 %	132	100 %	92	100 %	60	100 %	80	100 %		

3.2.3 Relevanz von Rollenvorbilder in denselben oder ähnlichen Berufen (Bo3, Bo3.1)

Gut die Hälfte (52 Prozent) aller befragten Auszubildenden kannte zum Zeitpunkt ihrer Berufswahl andere Personen, die denselben oder einen ähnlichen Beruf haben und konnte über diese Personen Einblicke in ihren Beruf gewinnen: 45 Prozent kannten Männer mit demselben oder ähnlichen Beruf; 14 Prozent kannten Frauen in vergleichbaren Berufen.

Im Gruppenvergleich wird deutlich, dass Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ Beruf deutlich häufiger angeben, dass sie solche potenziellen Rollenvorbilder hatten (56 Prozent der Frauen und 58 Prozent der Männer). In der Kontrollgruppe traf dies etwas seltener, auf knapp die Hälfte der Auszubildenden zu. In den „komplementären“ Ausbildungsberufen liegt der Anteil derer, die andere Personen mit ähnlichem Beruf kannten bei rund 40 Prozent und damit am niedrigsten. Damit spielen für diese Berufe Personen, über die man erste Einblicke in die Berufe bekommen kann, viel seltener eine Rolle.

Schaut man näher darauf, ob die potenziellen Rollenvorbilder männlich oder weiblich sind, zeichnet sich ab, dass weibliche Auszubildende in allen 3 Gruppen häufiger angeben als männliche Auszubildende, dass sie Frauen mit einem ähnlichen Beruf kannten. Männer gaben hingegen in allen drei Gruppen häufiger an, dass sie andere Männer mit ähnlichen Berufen kannten als Frauen mit ähnlichen Berufen. Dies deutet ganz allgemein darauf hin, dass es für die Berufswahl relevant ist, gleichgeschlechtliche Rollenvorbilder zu haben. Speziell für die „produktionstechnischen“ Berufe, in denen der Frauenanteil sehr gering ist, zeigt sich, dass die weiblichen Auszubildenden deutlich häufiger Frauen in einem ähnlichen Beruf kannten als männliche Auszubildende (17 Prozent zu 5 Prozent) (vgl. Abbildung 10).

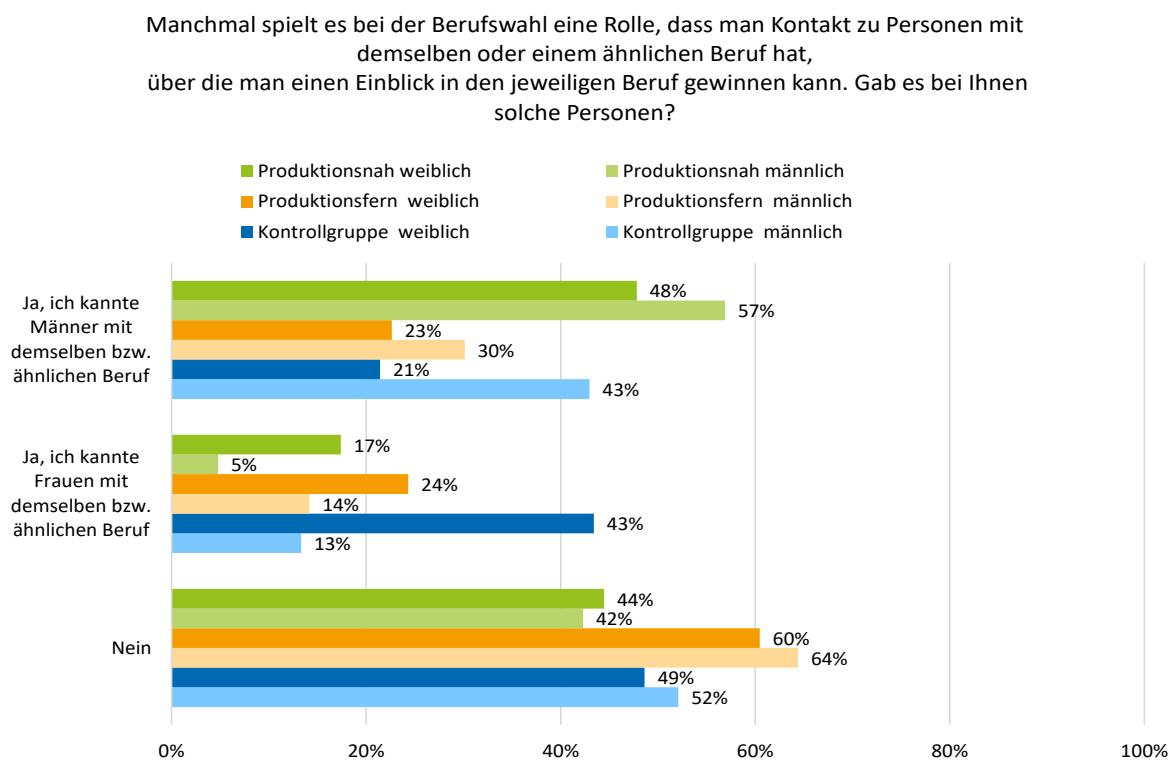


Abbildung 10: Manchmal spielt es bei der Berufswahl eine Rolle, dass man Kontakt zu Personen mit demselben oder einem ähnlichen Beruf hat, über die man einen Einblick in den jeweiligen Beruf gewinnen kann. Gab es bei Ihnen solche Personen? (Bo3; Auszubildende)

Um speziell der Frage nachzugehen, welche Relevanz weibliche Rollenvorbilder für die Berufswahlentscheidung von Frauen haben, wurden alle weiblichen Auszubildenden, die andere Frauen mit einem vergleichbaren Beruf kannten gefragt, wie wichtig dies für ihre Berufswahl war.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass weibliche Vorbilder aus Sicht der Mehrheit der weiblichen Auszubildenden keine sehr wichtige Rolle für ihre Berufswahl spielen: 63 Prozent fanden diese weiblichen Vorbilder eher unwichtig oder überhaupt nicht wichtig.

Im Vergleich der Gruppen zeichnet sich dennoch ab, dass es für weibliche Auszubildende in „produktionstechnischen“ Berufen wichtiger ist, weibliche Rollenvorbilder in ähnlichen Berufen zu haben (50 Prozent) als für weibliche Auszubildende in „komplementären“ Berufen, in denen der Frauenanteil höher ist (28 Prozent) und auch im Vergleich zur weiblichen Kontrollgruppe (38 Prozent). Auch wenn das Ergebnis auffällig ist, sind die Unterschiede zwischen den Gruppen nicht statistisch signifikant.

3.2.4 Relevanz praktischer Vorerfahrungen (Bo4, Bo4.2)

Die Ergebnisse zeigen, dass die allermeisten Auszubildenden bei der Entscheidung für ihre Ausbildung bereits (erste) praktische Erfahrungen mit Tätigkeiten hatten, die etwas mit ihrem Beruf zu tun haben (80 Prozent). Am häufigsten wurden die praktischen Erfahrungen im Rahmen von Praktika im eigenen Beruf (38 Prozent) oder einem ähnlichen Beruf (21 Prozent) gesammelt. Etwa jede/-r Dritte hatte praktische Erfahrungen aus ihren/seinen privaten Interessen, z. B. durch das eigene Hobby. Jede/-r fünfte Auszubildende hat Praxiseinblick in der Schule bekommen, z. B. durch spezielle Fächer oder Praxisprojekte.

Im Gruppenvergleich wird deutlich, dass Auszubildende aus der Kontrollgruppe (Männer wie Frauen) bei der Entscheidung für ihre Ausbildung deutlich seltener praktische Vorerfahrungen hatten (rund zwei Drittel) als Auszubildende in einem MINT -Beruf, wo mindestens drei Viertel der Auszubildenden praktische Vorerfahrungen hatten.

Für die „produktionstechnischen“ Berufe fällt auf, dass weibliche Auszubildende seltener praktische Vorerfahrungen haben als männliche Auszubildende (76 Prozent zu 83 Prozent). Wenn es ganz allgemein darum geht, ob es praktische Erfahrungen gab oder nicht (unabhängig woher genau) unterscheiden sich weibliche und männliche Auszubildende in den „komplementären“ MINT -Berufen und auch in der Kontrollgruppe jedoch kaum voneinander.

Praktika sind generell sehr wichtig, um praktische Vorerfahrungen zu sammeln. Auszubildende in einem „komplementären“ MINT-Beruf haben besonders häufig Praktika in ihrem Beruf gemacht. Die Ergebnisse zu Praktika sprechen nicht dafür, dass Frauen in „produktionstechnischen“ Berufen häufiger als Männer Praktika gemacht haben und darüber Einblicke in den Beruf gewonnen. Festzuhalten ist aber, dass Frauen in „produktionstechnischen“ Berufen deutlich häufiger als Männer praktische Vorerfahrungen durch Schnuppertage gewinnen konnten. Ein ähnliches, aber umgekehrtes Muster zeichnet sich für Männer in „komplementären“ MINT -Berufen, die häufiger als Frauen Schnuppertage anführen.

Praktische Vorerfahrungen aus der Schule sind in „produktionstechnischen“ und „komplementären“ MINT -Berufen ähnlich relevant und die Ergebnisse unterscheiden sich nicht deutlich zwischen Frauen und Männern. Im Vergleich zur Kontrollgruppe wird aber klar, dass Auszubildende in MINT -Berufen in der Schule häufiger praktische Vorerfahrungen sammeln konnten.

Die Ergebnisse zu praktischen Erfahrungen aus dem privaten Umfeld, z. B. aus einem Hobby, sind unterschiedlich: Auszubildende aus den „komplementären“ MINT-Berufen haben relativ häufig solche praktischen Vorerfahrungen und hierin unterscheiden sich männliche und weibliche Auszubildende nicht. Für die Kontrollgruppen-Berufe spielen praktische Erfahrungen aus dem Privaten hingen deutlich seltener eine Rolle. In den „produktionstechnischen“ Berufen unterscheiden sich die Angaben von weiblichen und männlichen Auszubildenden zu den Praxiserfahrungen aus dem Privaten stark. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass männliche Auszubildende viel häufiger Praxiserfahrungen aus ihrem privaten Umfeld mitbringen, z. B., weil sie sich in ihrer Freizeit mit Technik beschäftigt haben (vgl. Abbildung 11).

Die offenen Nennungen zu „sonstigen Möglichkeiten zum Sammeln praktischer Erfahrungen“ bezogen sich sehr häufig auf erste berufliche Erfahrungen aus Minijobs und Ferienjobs.

Hatten Sie, als Sie sich für Ihre Ausbildung entschieden haben, bereits (erste) praktische Erfahrungen mit Tätigkeiten, die etwas mit Ihrem Beruf zu tun haben?

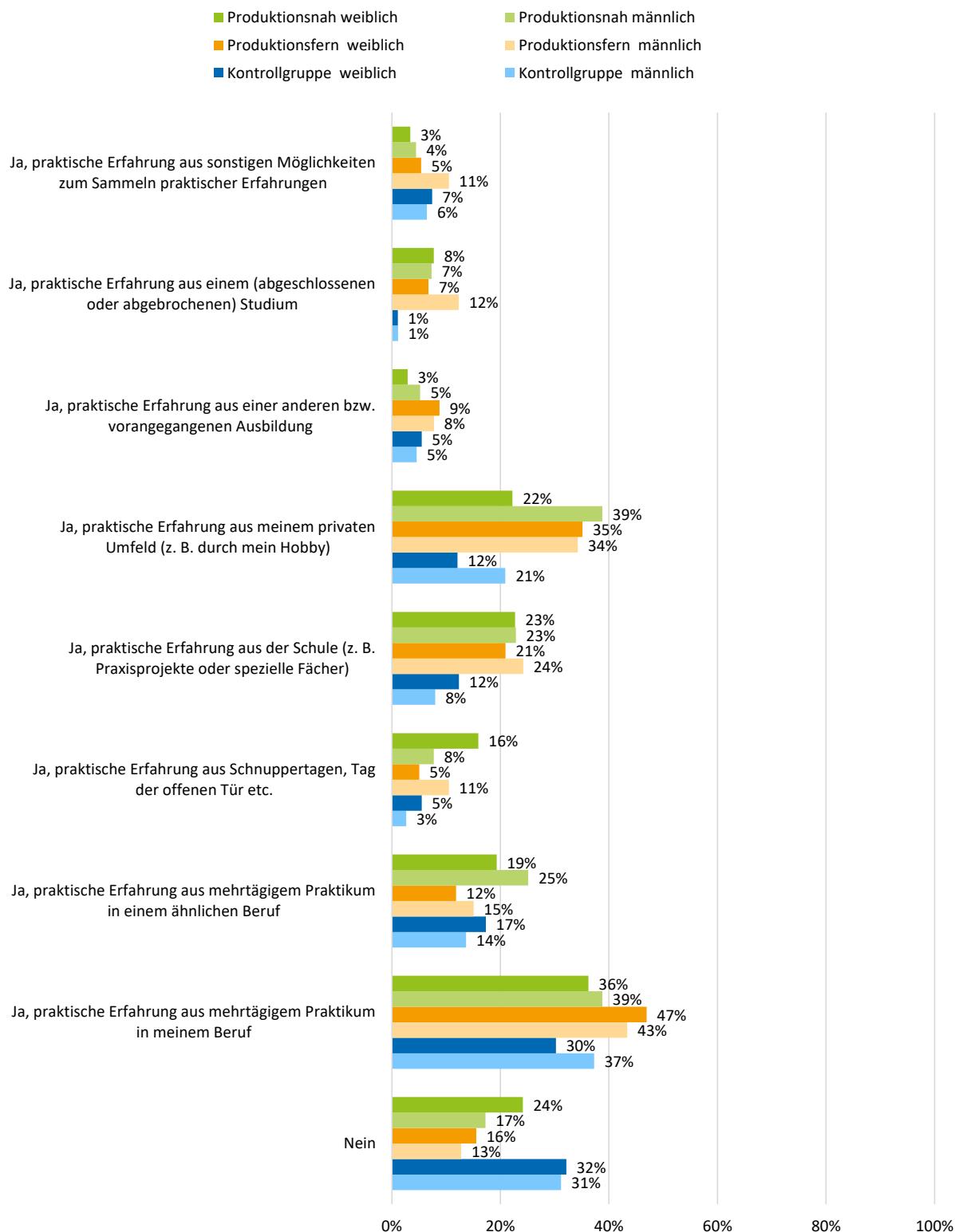


Abbildung 11: Hatten Sie, als Sie sich für Ihre Ausbildung entschieden haben, bereits (erste) praktische Erfahrungen mit Tätigkeiten, die etwas mit Ihrem Beruf zu tun haben? (Bo 4; Auszubildende)

Die Rückmeldungen der Auszubildenden zeigen, dass praktische Vorerfahrungen in verschiedener Weise für die Berufswahlentscheidung wichtig sein können.

- 95 Prozent stimmten voll und ganz oder eher zu, dass sie dadurch wussten, dass ihnen die Tätigkeit Spaß macht.
- 92 Prozent stimmten zu, dass sie dadurch sicherer waren, dass der Beruf gut zu ihnen passt.
- 89 Prozent stimmten zu, dass sie dadurch die Tätigkeit besser kennengelernt haben.
- 85 Prozent stimmten zu, dass sie dadurch sicherer waren, dass das Arbeitsumfeld bzw. die Arbeitsbedingungen in ihrem Beruf gut sind bzw. zu ihnen passen.
- 83 Prozent stimmten zu, dass sie sich dadurch ihren Beruf eher zugetraut haben bzw. sicherer waren, den Anforderungen gewachsen zu sein.
- 67 Prozent stimmten zu, dass sie dadurch feststellen konnten, was sie nicht so gerne machen möchten (z. B. einen anderen ursprünglich interessanten Beruf ausschließen).

Im Vergleich zwischen den Gruppen bestehen keine sehr großen Unterschiede darin, wobei die praktischen Vorerfahrungen hilfreich sind. Es scheint eher so zu sein, dass weibliche und männliche Auszubildende in sehr ähnlicher Weise von praktischen Vorerfahrungen profitieren. Ausgehend von den Ergebnissen lässt sich nicht sagen, dass Frauen sich insbesondere durch praktische Vorerfahrung einen („produktionstechnischen“) Beruf zutrauen oder sich die Arbeit in diesem Umfeld besser vorstellen können – diese Lernerfahrung scheinen Frauen und Männer in recht ähnlicher Weise zu machen (s. Abbildung 12).

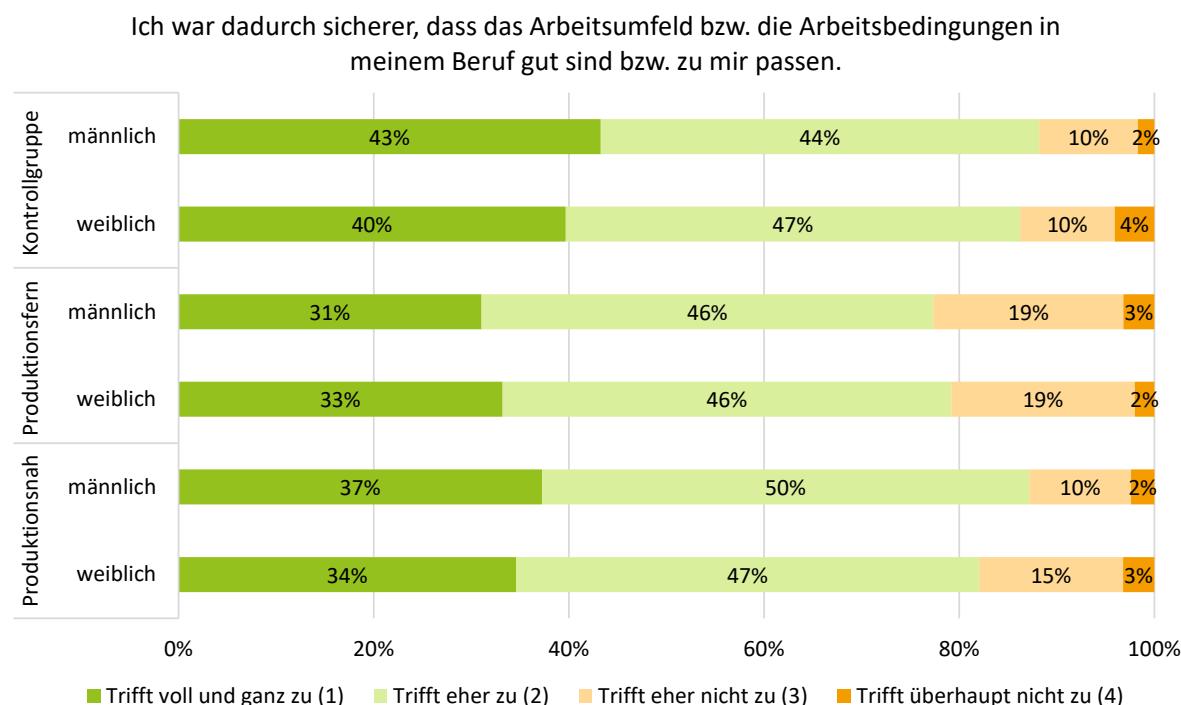


Abbildung 12: Warum waren praktische Erfahrungen für Ihre Berufswahl wichtig? Ich war dadurch sicherer, dass das Arbeitsumfeld bzw. die Arbeitsbedingungen in meinem Beruf gut sind bzw. zu mir passen (Bo 4.2; Auszubildende)

3.2.5 Relevanz schulischer Interessen (B05)

Ein Ergebnis aus der qualitativen Vorstudie war, dass die Neigung für bestimmte Berufe zum Teil auch in Zusammenhang damit steht, welche fachliche Neigung die jungen Erwachsenen in ihrer Schulzeit hatten.

Die Ergebnisse der Online-Befragung sprechen sehr klar dafür, dass sich das schulische Präferenzprofil deutlich zwischen den Berufsgruppen unterscheiden und zum Teil auch deutliche Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden bestehen. Tabelle 8 zeigt die Rangfolge der 5 beliebtesten Fächer für alle 6 Gruppen.

Insgesamt zeichnet sich ab, dass männliche Auszubildende in den „produktionstechnischen“ und „komplementären“ MINT-Berufen bereits in der Schule sehr häufig Spaß an technisch-naturwissenschaftlichen Fächern hatten: Unter den 5 Lieblingsfächern sind 3 bzw. 4 Fächer aus diesem Bereich. Diese starke schulische Orientierung auf den technisch-naturwissenschaftlichen Bereich haben weibliche Auszubildende in den MINT -Berufen nicht in diesem Maß. Gemein ist den weiblichen Auszubildenden in MINT-Berufen, dass Mathematik sehr häufig zu ihren Lieblingsfächern gehörte. Bei den weiblichen Auszubildenden in „komplementären“ Berufen ist dies das einzige technisch-naturwissenschaftliche Fach unter den Top 5. Weibliche Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ MINT-Beruf hatten im Vergleich aller Frauen in der Schule den größten Spaß an technisch-naturwissenschaftlichen Fächern, dies gilt ganz besonders für Mathematik.

Tabelle 8: Rangfolge der Fächer, die den Auszubildenden in der Schule am meisten Spaß gemacht haben (B05, Auszubildende)

	Weibliche Azubis in produktionstechnischen Berufen	Männliche Azubis in produktionstechnischen Berufen	Weibliche Azubis in komplementären Berufen	Männliche Azubis in komplementären Berufen	Weibliche Kontrollgruppe	Männliche Kontrollgruppe
1	Mathematik (58 %)	Sport (64 %)	Kunst (74 %)	Sport (66 %)	Sport (46 %)	Sport (74 %)
2	Kunst (36 %)	Technik (51 %)	Fremdsprachen (37 %)	Mathematik (45 %)	Kunst (39 %)	Geschichte / Sozialkunde / Politik (38 %)
3	Physik (34 %)	Mathematik (49 %)	Sport (35 %)	Technik (37 %)	Fremdsprachen (37 %)	Mathematik (32 %)
4	Sport (34 %)	Physik (40 %)	Mathematik (33 %)	Kunst (36 %)	Deutsch (34 %)	Fremdsprachen (27 %)
5	Fremdsprachen (30 %)	Informatik (30 %)	Deutsch (26 %)	Informatik (31 %)	Mathematik (30 %)	Deutsch (23 %)

3.2.6 Relevanz: Persönliche Interessen und Anforderungen an den Beruf (Bo6)

Betrachtet man die Ergebnisse dazu, was für individuelle Anforderungen die Auszubildenden an ihren Beruf stellen und was ihnen bei der Suche nach einem Beruf wichtig war, lässt sich allgemein festhalten, dass es für nahezu alle Auszubildenden sehr/eher wichtig war, einen Beruf zu finden, der gut zu ihren Fähigkeiten passt (96 Prozent).

Wie wichtig oder unwichtig andere Aspekte des Berufes sind, unterscheidet sich zum Teil zwischen den Berufsgruppen deutlich.

Für Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ MINT-Beruf war es häufiger wichtig einen Beruf zu finden, in dem sie sich bewegen können als für Auszubildende in den „komplementären“ Berufen. Auszubildende aus der männlichen Kontrollgruppe gaben ebenfalls häufiger an, dass es ihnen wichtig war einen Beruf zu finden, in dem sie sich bewegen können (vgl. Abbildung 13).

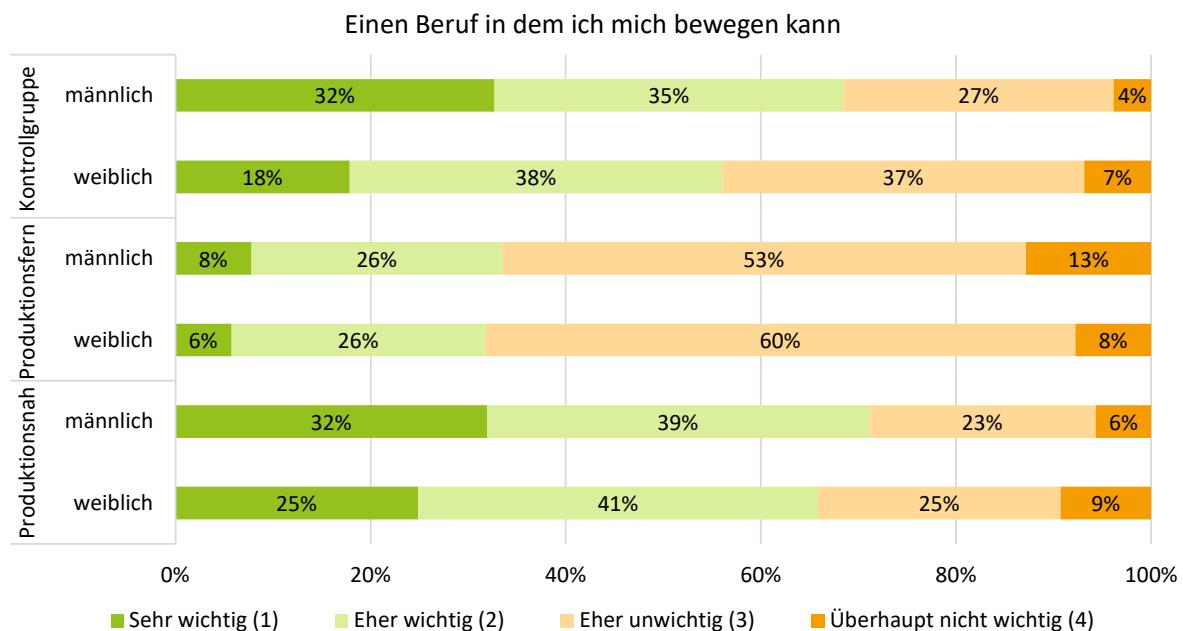


Abbildung 13: Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf in dem ich mich bewegen kann (Bo6; Auszubildende)

Männlichen Auszubildenden in einem „produktionstechnischen“ MINT-Beruf war es seltener wichtig einen Beruf anzustreben, der körperlich nicht zu anstrengend ist als weiblichen Auszubildenden in dieser Berufsgruppe. Solch deutliche Abweichungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden lassen sich in dieser Größenordnung weder bei den Auszubildenden in „komplementären“ Berufen noch in der Kontrollgruppe finden (vgl. Abbildung 14).

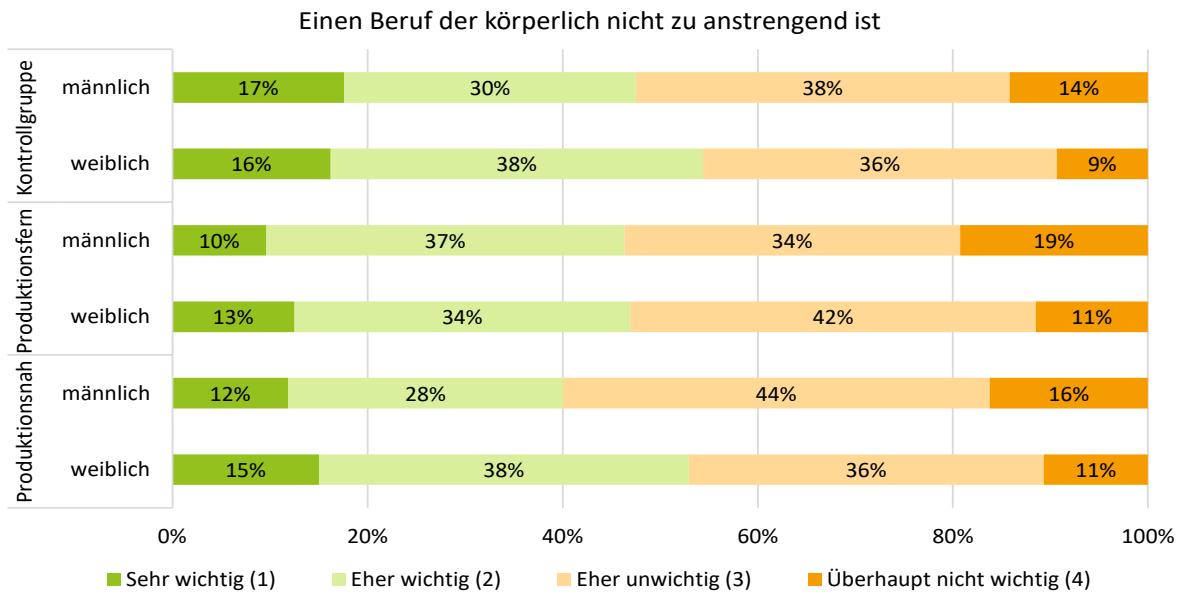


Abbildung 14: Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf der körperlich nicht zu anstrengend ist (Bo 6; Auszubildende)

Auszubildenden in „produktionstechnischen“ MINT-Berufen war es häufiger wichtig einen Beruf zu ergreifen, bei dem sie mit den eigenen Händen arbeiten können als Auszubildenden in „komplementären“ Berufen bzw. der Kontrollgruppe (vgl. Abbildung 15).

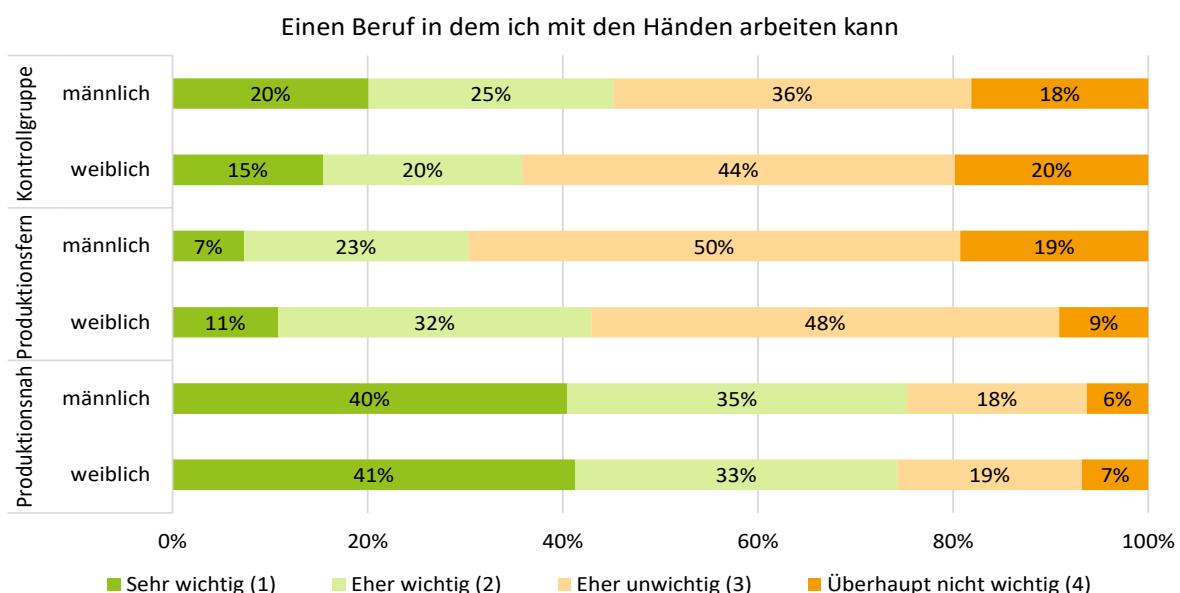


Abbildung 15: Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf in dem ich mit den Händen arbeiten kann (Bo 6; Auszubildende)

Der Aspekt, einen Beruf auszuwählen, in dem am PC bzw. mit IT-Technologie gearbeitet werden kann, war männlichen Auszubildenden in „komplementären“ Berufen deutlich wichtiger als anderen Auszubildenden. Dies gilt sowohl für den Vergleich zu den weiblichen Auszubildenden in diesem Bereich als auch zu den Auszubildenden in „produktionstechnischen“ MINT-Berufen und Kontrollgruppe (vgl. Abbildung 16).

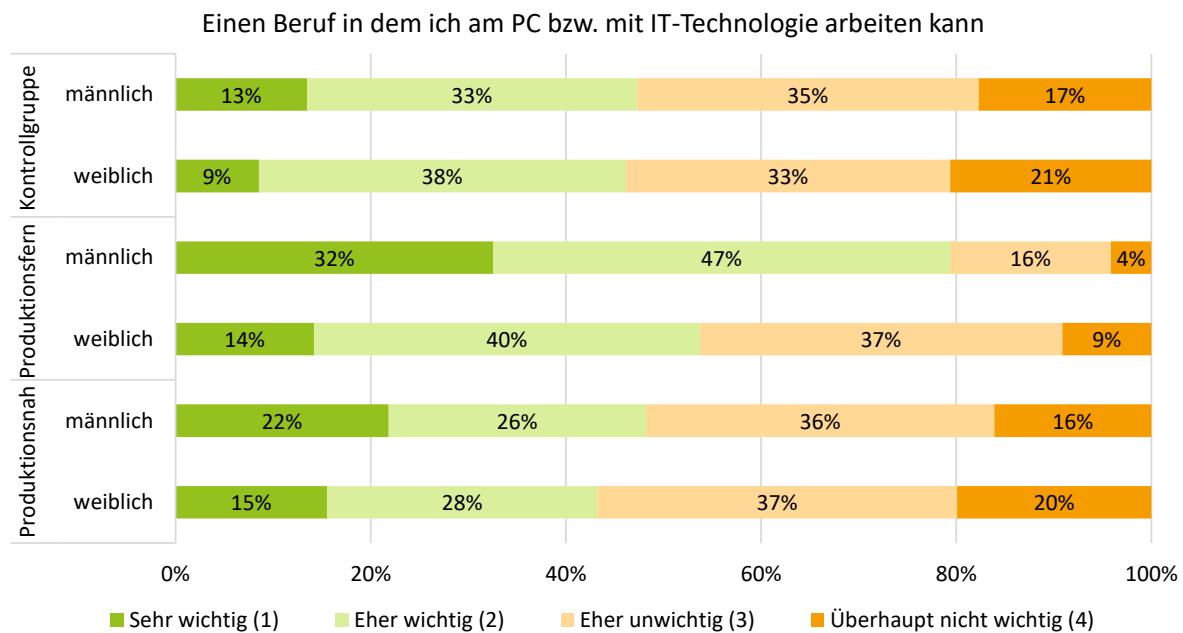


Abbildung 16: Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf in dem ich am PC bzw. mit IT-Technologie arbeiten kann (Bo6; Auszubildende)

Für Auszubildende in einem „komplementären“ Beruf war es wesentlich häufiger wichtig einen Beruf zu finden, in dem sie sich kreativ ausleben können als für Auszubildende in „produktionstechnischen“ MINT-Berufen oder in der Kontrollgruppe. Auffällig ist, dass die weiblichen Auszubildenden aus „komplementären“ Berufen noch häufiger als die männlichen Auszubildenden in dieser Berufsgruppe angaben, dass der Aspekt „Kreativität“ für sie sehr wichtig ist (vgl. Abbildung 17).

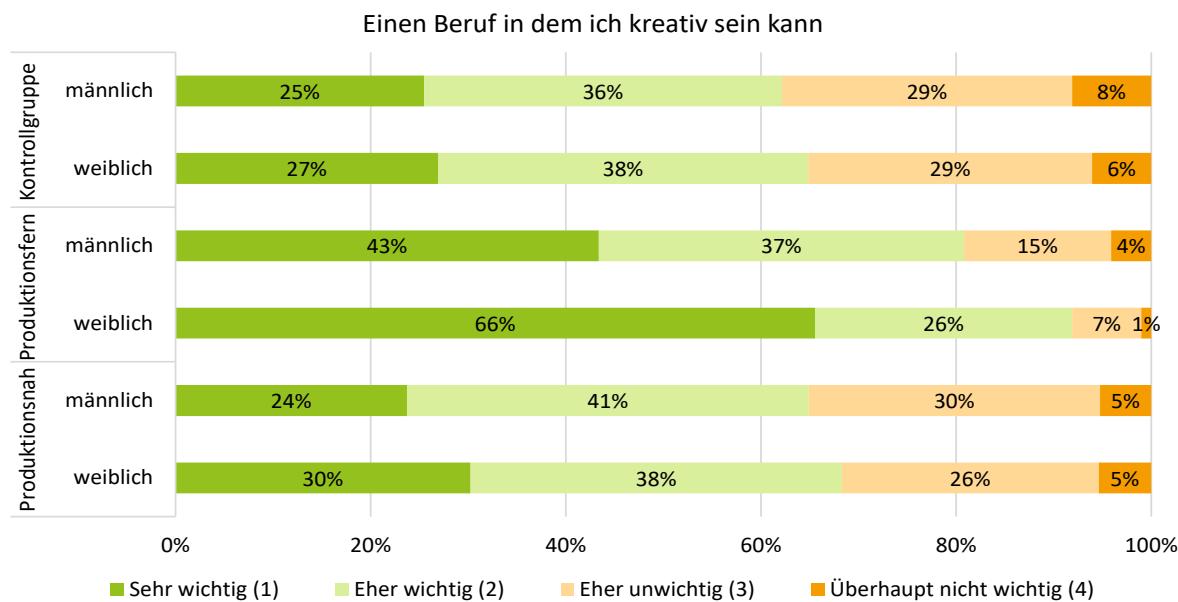


Abbildung 17: Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf in dem ich kreativ sein kann (Bo 6; Auszubildende)

Auszubildende in „produktionstechnischen“ MINT-Berufen geben wesentlich häufiger als Auszubildende in „komplementären“ Berufen bzw. der Kontrollgruppe an, dass analytisches Arbeiten für sie ein wichtiger Aspekt bei der Berufssuche gewesen ist (vgl. Abbildung 18).

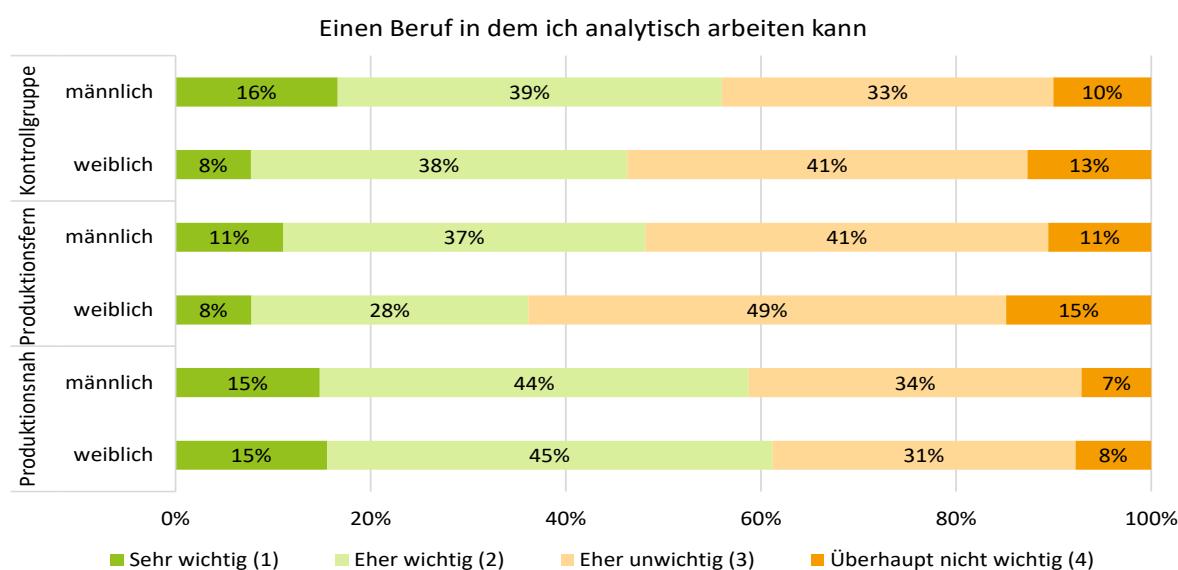


Abbildung 18: Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf in dem ich analytisch arbeiten kann (Bo 6; Auszubildende)

Für Auszubildende aus der Kontrollgruppe war es häufiger wichtig einen Beruf zu finden, in welchem sie in Kontakt mit Menschen sind als für Auszubildende in „produktionstechnischen“ und „komplementären“ MINT-Berufen (vgl. Abbildung 19).

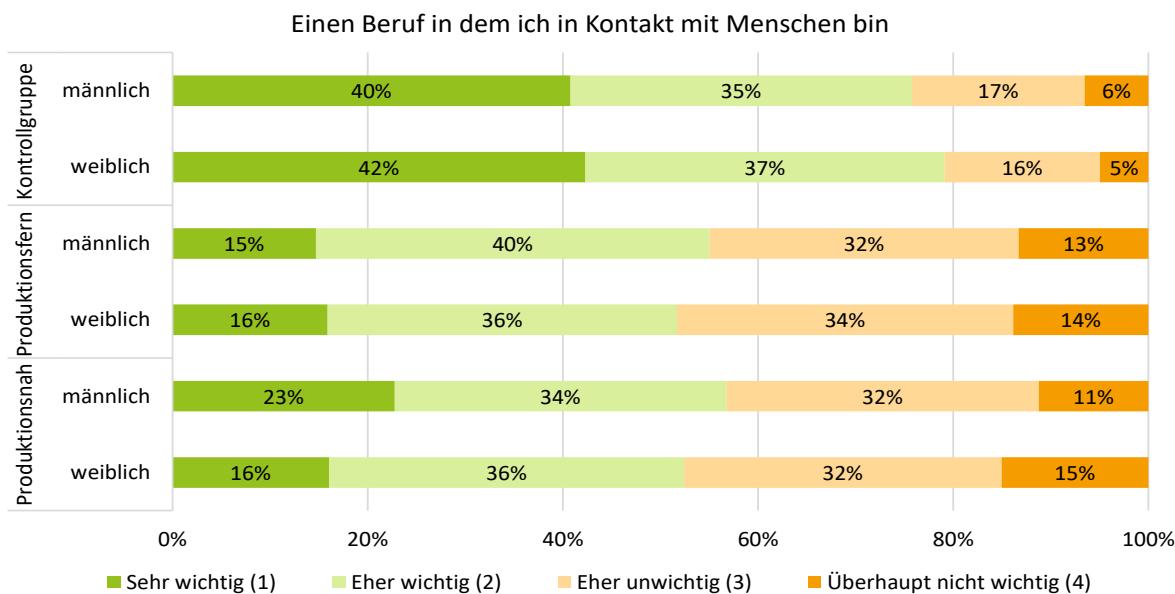


Abbildung 19: Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf in dem ich in Kontakt mit Menschen bin (Bo6; Auszubildende)

Für Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ MINT-Beruf war es häufiger wichtig einen Beruf zu finden, in dem sie mit Technik oder Maschinen arbeiten können als für weibliche Auszubildende in den „komplementären“ Berufen oder Auszubildende der Kontrollgruppe, unabhängig vom Geschlecht. Männliche Auszubildende in „komplementären“ MINT-Berufen geben ebenfalls häufiger an, dass es ihnen wichtig war einen Beruf zu finden, in dem sie mit Maschinen oder Technik arbeiten können (vgl. Abbildung 20).

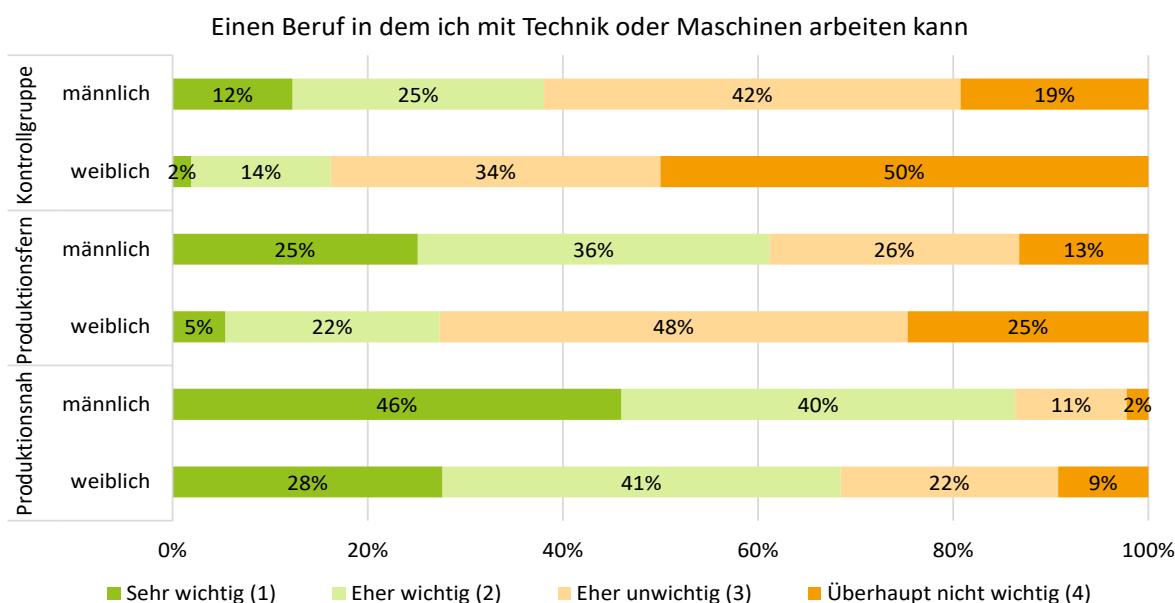


Abbildung 20: Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf in dem ich mit Technik oder Maschinen arbeiten kann (Bo6; Auszubildende)

Im Rahmen der Berufssuche war der Aspekt „selbständiges Arbeiten“ für Auszubildende in der Kontrollgruppe häufiger wichtig als für Auszubildende aus MINT-Berufen (vgl. Abbildung 21).

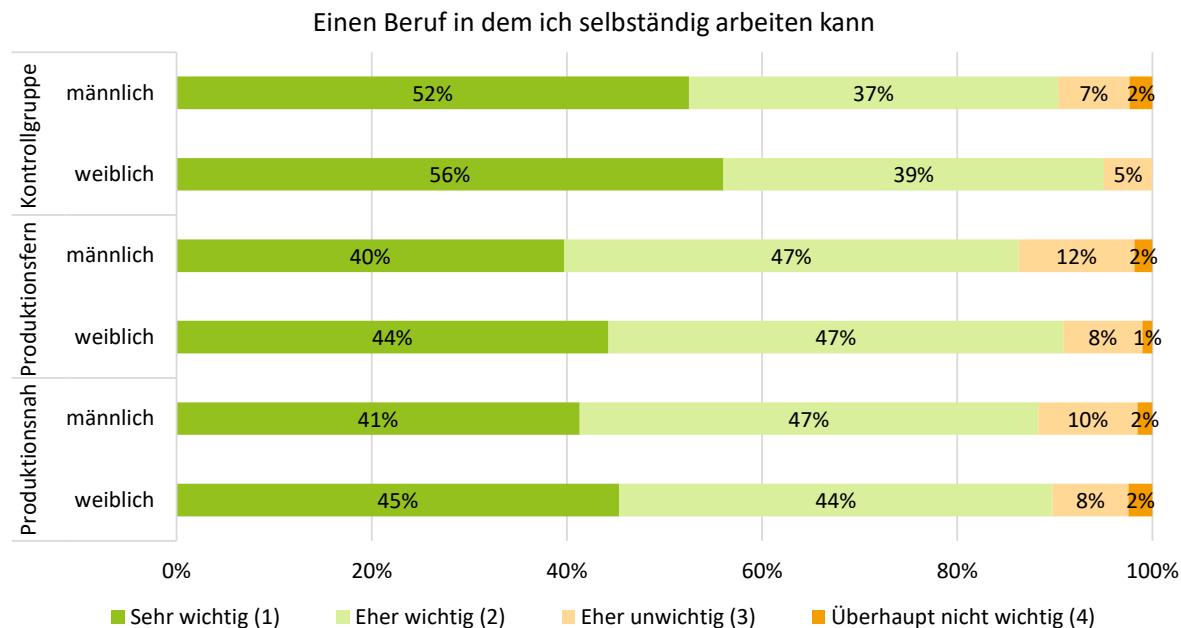


Abbildung 21: Was war Ihnen bei der Suche nach einem für Sie passenden Beruf wichtig und was war weniger wichtig für Sie? Einen Beruf in dem ich selbständig arbeiten kann (Bo6; Auszubildende)

Einen Beruf zu finden, bei dem die Ergebnisse der eigenen Arbeit konkret gesehen werden können, spielte für 87 Prozent der Auszubildenden eine (eher) wichtige Rolle. Tendenziell war dies weiblichen Auszubildenden aus „komplementären“ Berufen wichtiger als anderen Auszubildenden, männlichen Auszubildenden aus der Kontrollgruppe eher unwichtiger.

3.2.7 Relevanz: Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung (Bo7)

Ganz allgemein lässt sich festhalten, dass die deutliche Mehrheit der Auszubildenden bereits bei der Suche nach einem Beruf Wert darauf legt einen Beruf zu finden, der langfristig gute Rahmenbedingungen bietet. Oftmals wurden die langfristigen Aspekte bei der Berufswahl als wichtiger erachtet (z. B. Einkommensaussichten) als kurzfristige Rahmenbedingungen der Ausbildung (z. B. Ausbildungsvergütung):

- 89 Prozent waren die Einkommensaussichten für die Zeit nach der Ausbildung bereits bei der Berufswahl sehr/eher wichtig.
- 88 Prozent war die Arbeitsplatzsicherheit nach der Ausbildung bereits bei der Berufswahl sehr/eher wichtig.
- 87 Prozent waren die Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Ausbildung bereits bei der Berufswahl sehr/eher wichtig.
- 86 Prozent waren die Aufstiegsmöglichkeiten und Karriereaussichten nach der Ausbildung bei der Berufswahl sehr/eher wichtig.
- 86 Prozent war die Vereinbarkeit von Freizeit bzw. Familie und Beruf bei der Berufswahl sehr/eher wichtig.
- 83 Prozent waren die Arbeitszeiten bei der Berufswahl (sehr) wichtig.
- 74 Prozent war die Ausbildungsvergütung bei der Berufswahl (sehr) wichtig.

- 73 Prozent war der gute Ruf des Arbeitgebers als Ausbildungsbetrieb bei der Berufswahl sehr/eher wichtig.
- 45 Prozent waren andere arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen, z. B. die Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten, bei der Berufswahl sehr/eher wichtig.

Im Vergleich der 6 Gruppen zeigen sich einige Unterschiede, in der Relevanz, die einzelne Aspekte für die Berufswahl haben. Zum Teil handelt es sich dabei um allgemeine Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. Nur in wenigen Bereichen liegen Gendereffekte vor.

Auszubildende in „produktionstechnischen“ Berufen legen bei der Wahl ihres Berufes größeren Wert auf die Arbeitsplatzsicherheit (vgl. Abbildung 22).

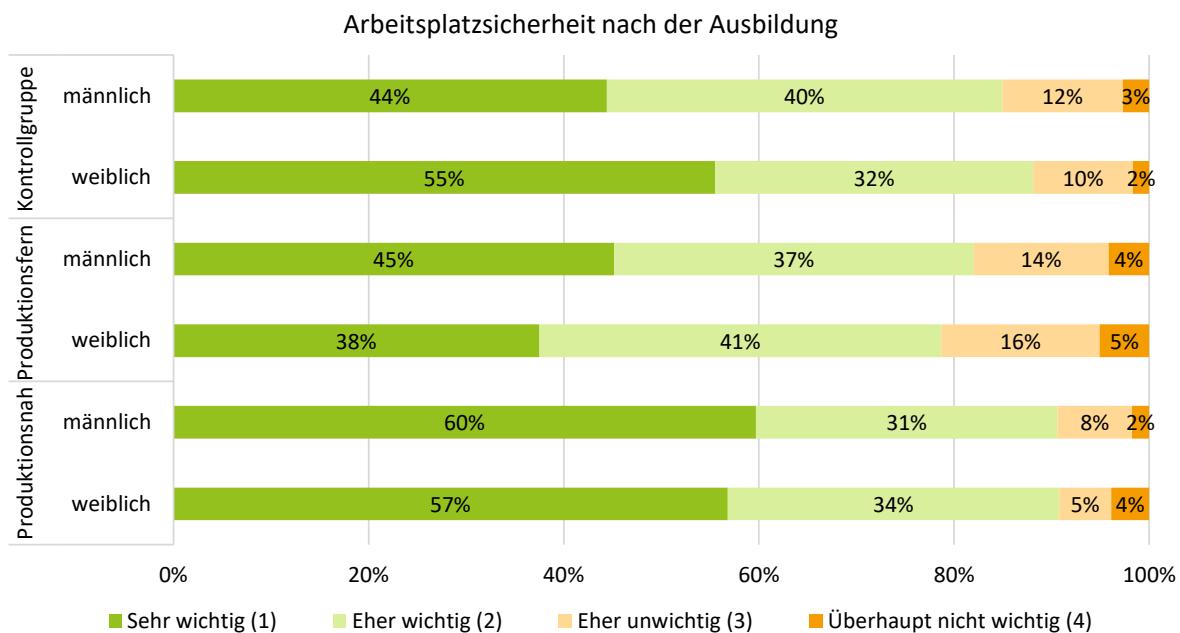


Abbildung 22: Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Arbeitsplatzsicherheit nach der Ausbildung (Bo7; Auszubildende)

Für Auszubildende in den „produktionstechnischen“ Berufen und auch in den Kontrollgruppenberufen ist die Ausbildungsvergütung häufiger ein wichtiger Aspekt bei der Entscheidung für ihren Beruf als für Auszubildende in den „komplementären“ Berufen (vgl. Abbildung 23).

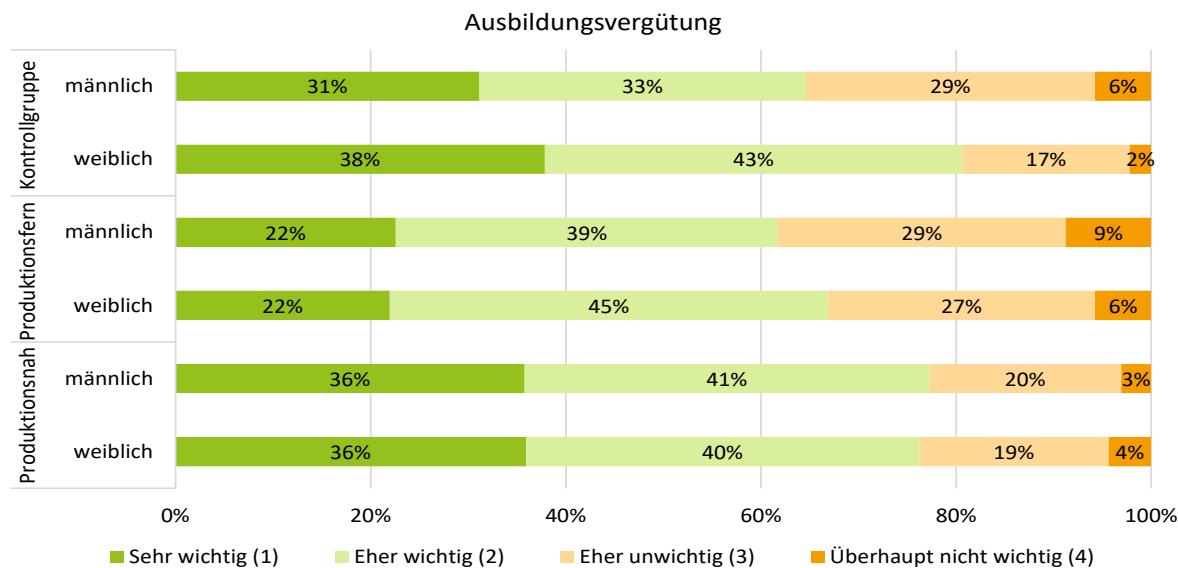


Abbildung 23: Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Ausbildungsvergütung (Bo7; Auszubildende)

Auch legen Auszubildende in „produktionstechnischen“ Berufen bei der Berufswahl größeren Wert auf die Einkommensaussichten nach der Ausbildung, während speziell weibliche Auszubildende in „komplementären“ Berufen diesem Aspekt vergleichsweise geringe Bedeutung beimessen (vgl. Abbildung 24):

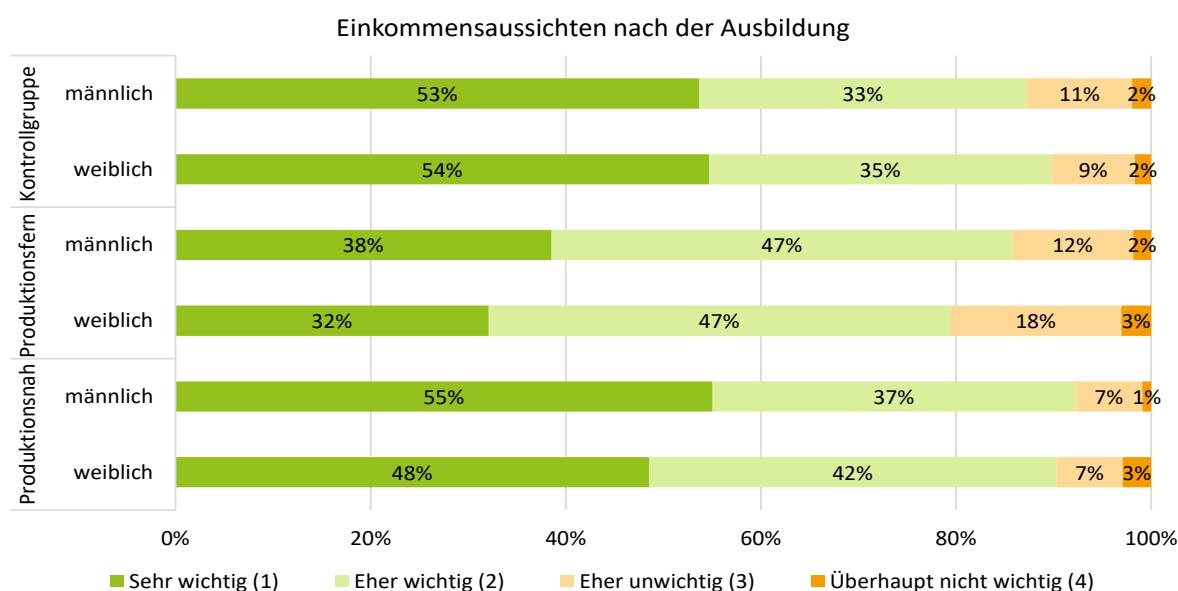


Abbildung 24: Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Einkommensaussichten nach der Ausbildung (Bo7; Auszubildende)

Für Auszubildende in „komplementären“ Berufen hat der Aspekt „Guter Ruf des Arbeitgebers als Ausbildungsbetrieb“ bei der Berufswahl einen vergleichsweisen geringen Stellenwert (vgl. Abbildung 25).

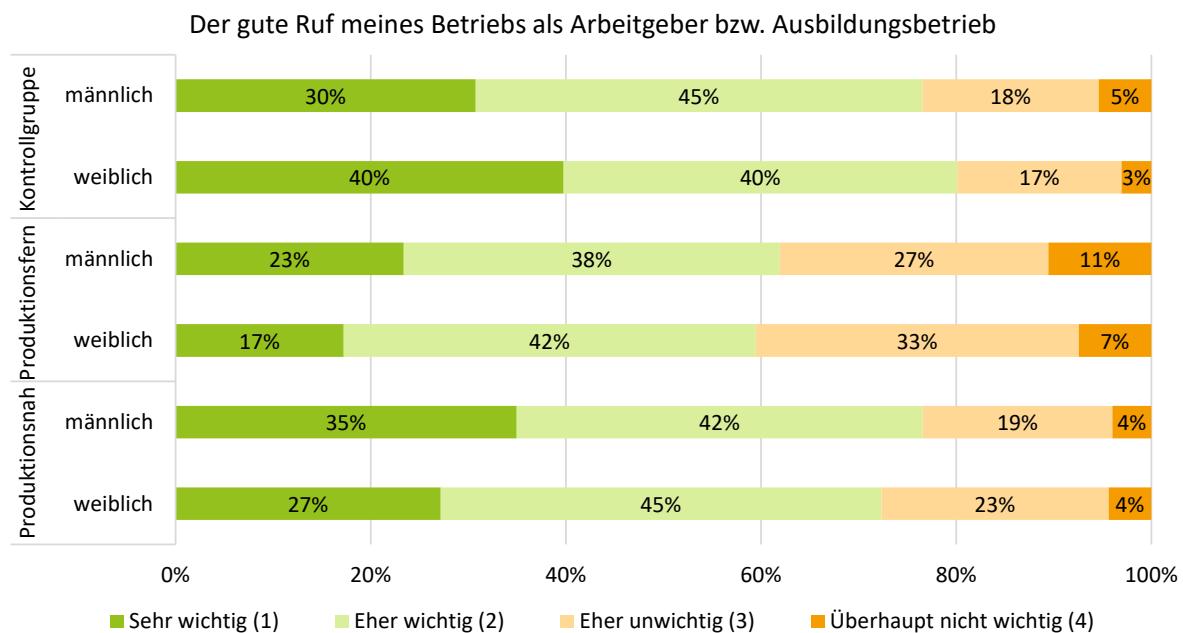


Abbildung 25: Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Der gute Ruf meines Betriebs als Arbeitgeber bzw. Ausbildungsbetrieb (Bo7; Auszubildende)

Aufstiegsmöglichkeiten und Karrieremöglichkeiten spielen bei der Entscheidung für einen MINT-Beruf eine weniger große Rolle als in den Kontrollgruppenberufen. Besonders in den „komplementären“ MINT-Berufen wird den späteren Karrieremöglichkeiten bei der Berufswahl seltener eine sehr hohe Relevanz beigemessen. Dies gilt besonders für die weiblichen Auszubildenden in dieser Berufsgruppe. In den „produktionstechnischen“ Berufen fällt auf, dass die männlichen Auszubildenden deutlich häufiger Wert darauf legen als die Frauen. Interessant ist auch, dass die späteren Karriereaussichten für die Berufswahl in der Kontrollgruppe für Frauen und Männer ähnlich wichtig sind, während in den MINT -Berufen sichtbare Unterschiede in der Priorisierung zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden bestehen (vgl. Abbildung 26).

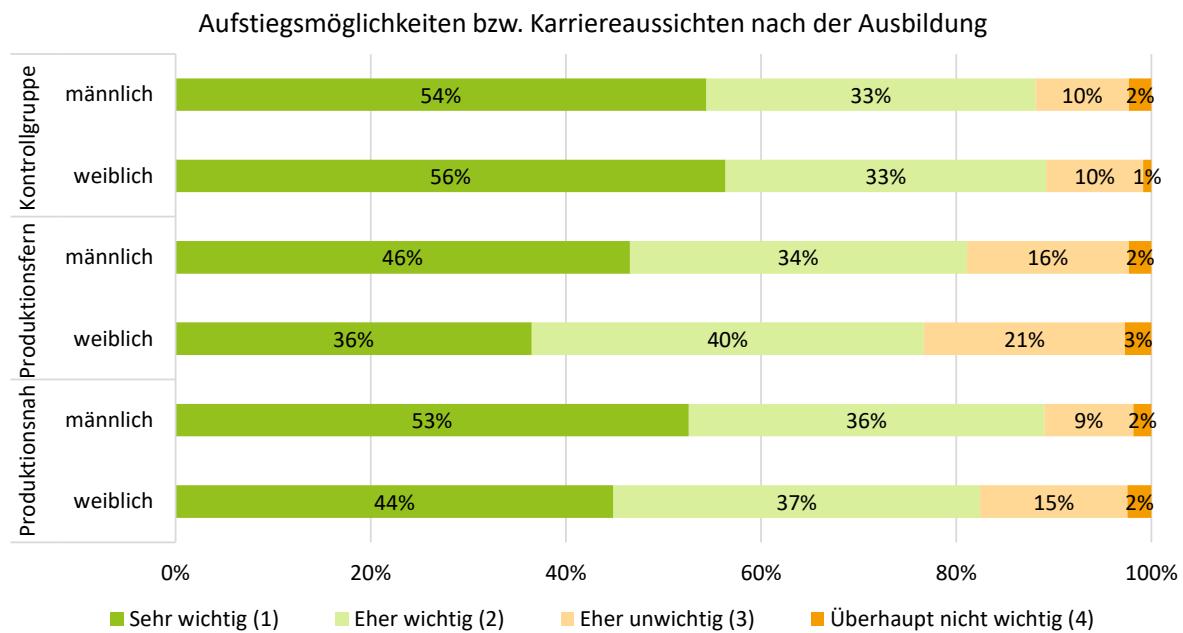


Abbildung 26: Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Aufstiegsmöglichkeiten bzw. Karriereaussichten nach der Ausbildung (B07; Auszubildende)

Die Ergebnisse zu den Weiterbildungsmöglichkeiten ähneln denen der Karrieremöglichkeiten. Während dieser Aspekt den weiblichen Auszubildenden in MINT-Berufen weniger wichtig ist als den männlichen Auszubildenden, gibt es in der Kontrollgruppe keine größeren Unterschiede zwischen Frauen und Männern (vgl. Abbildung 27). Mit Blick darauf, dass der Anteil von Frauen in MINT-Berufen, die eine Aufstiegsfortbildung machen, gering ist, ist dieses Ergebnis beachtenswert, denn es deutet darauf hin, dass die weiblichen Auszubildenden bereits zu Beginn ihrer Ausbildung weniger Weiterbildungsambitionen verfolgen. Warum dies ausge rechnet die MINT-Berufe betrifft und kein allgemeiner Befund ist, der auch für die Kontrollgruppe gilt, ist eine wichtige Frage, der weiter nachzugehen ist.

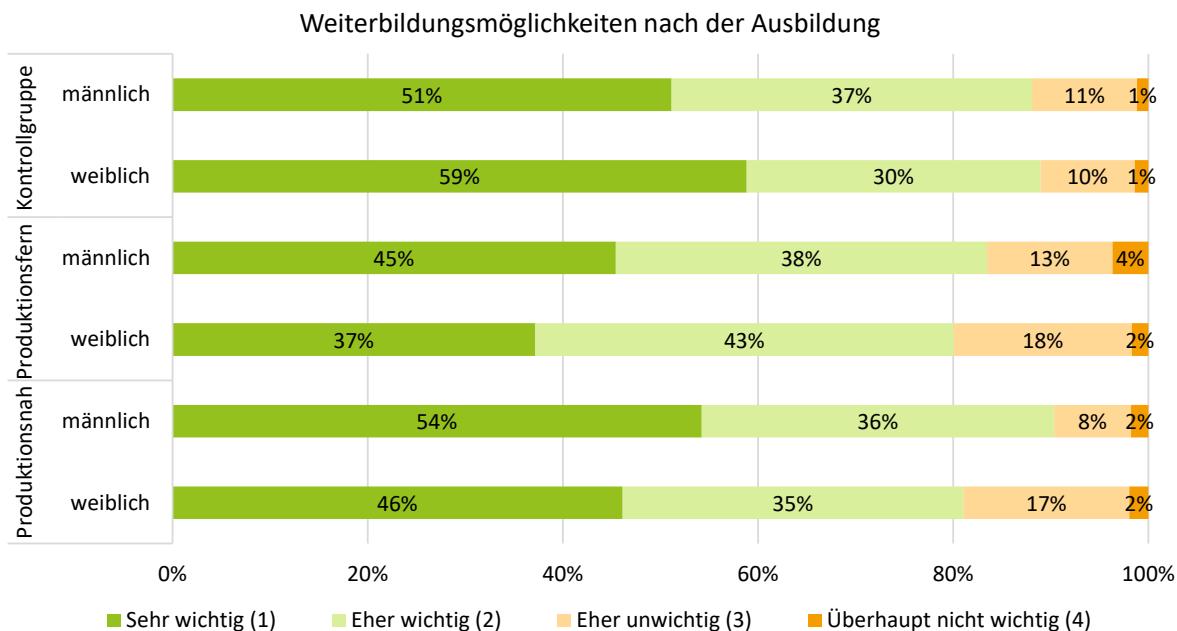


Abbildung 27: Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Ausbildung (Bo7; Auszubildende)

Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Privatleben bzw. Familie und Beruf zeichnet sich ab, dass diese für die Berufswahl von weiblichen Auszubildenden in der Kontrollgruppe und auch in „komplementären“ Ausbildungsberufen wichtiger ist als für Männer. Für die „produktionstechnischen“ Berufe zeigt sich dieser Geschlechtsunterschied nicht so deutlich (vgl. Abbildung 28).

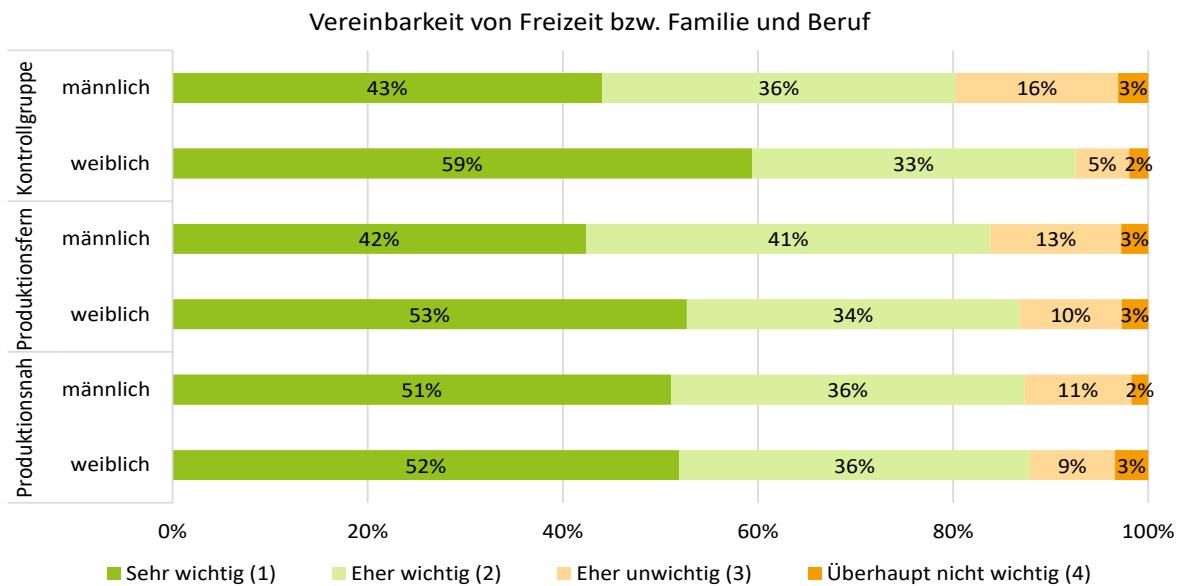


Abbildung 28: Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Vereinbarkeit von Freizeit bzw. Familie und Beruf (Bo7; Auszubildende)

Ein ähnliches Ergebnis gibt es mit Blick auf die Relevanz der Arbeitszeiten bei der Berufswahl. Auch hier gibt es Geschlechtsunterschiede in der Kontrollgruppe und in den „komplementären“ Berufen, die darauf hindeuten, dass Frauen größeren Wert darauf legen. In den „produktionstechnischen“ Berufen zeigt sich dieser Unterschied nicht in dieser Form (vgl. Abbildung 29).

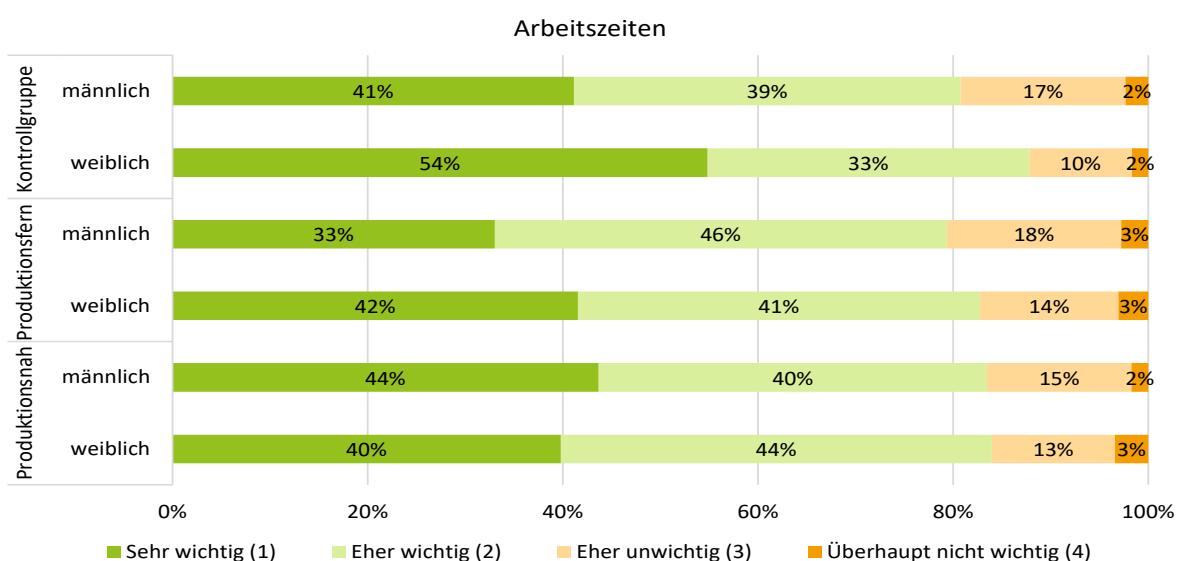


Abbildung 29: Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Arbeitszeiten (Bo7; Auszubildende)

Mit Blick auf andere arbeitsorganisatorische Regelungen, z. B. die Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten, zeichnet sich ab, dass solche Aspekte bei der Berufswahl von Frauen eher eine Rolle spielen als für Männer. Dies zeichnet sich in allen 3 Berufsgruppen ab, gilt jedoch besonders für die Kontrollgruppe und „komplementären“ MINT-Berufe (vgl. Abbildung 30).

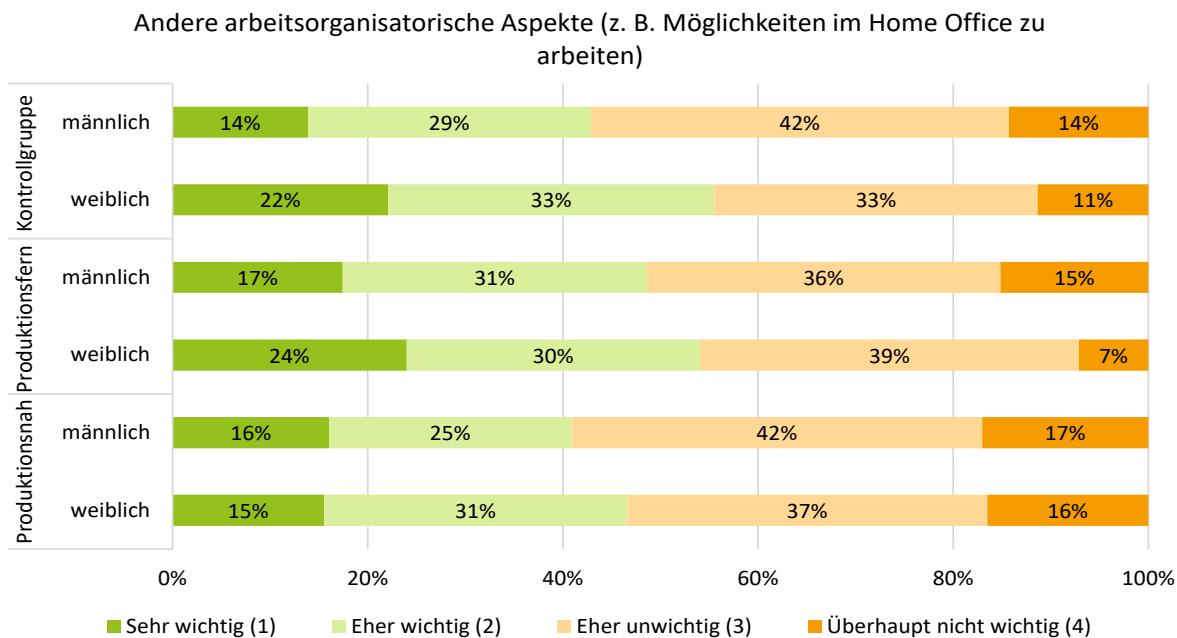


Abbildung 30: Wie wichtig waren für Sie die folgenden Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. die Aussichten für die Zeit nach der Ausbildung bei der Entscheidung für Ihren Beruf? Andere arbeitsorganisatorische Aspekte (z. B. Möglichkeiten im Home-Office zu arbeiten) (Bo7; Auszubildende)

3.2.8 Persönlichkeitseigenschaften (Bo8)

Um den Zusammenhang zwischen der Berufswahl und bestimmten Persönlichkeitseigenschaften analysieren zu können, wurden die Auszubildenden insgesamt zu zehn Persönlichkeitseigenschaften um ihre Einschätzung auf einer Skala von „Trifft voll und ganz zu“ bis „Trifft überhaupt nicht zu“ gebeten.

3.2.8.1 Selbstbewusstsein

Ich bin selbstbewusst: Männliche Auszubildende sowohl in den „produktionstechnischen“ als auch „komplementären“ MINT-Berufen schreiben sich selbst wesentlich häufiger ein hohes Selbstbewusstsein zu als weibliche Auszubildende in diesen Berufen. Während sich 68 Prozent der weiblichen Auszubildenden aus „produktionstechnischen“ Berufen als (eher) selbstbewusst einordnen sind es bei den männlichen Auszubildenden in diesen Berufen 80 Prozent. Noch etwas deutlicher ist die Differenz zwischen weiblichen (60 Prozent) und männlichen Auszubildenden (79 Prozent) in den „komplementären“ Berufen. Dagegen sind die Einschätzungen der weiblichen Auszubildenden in der Kontrollgruppe (82 Prozent) zu ihrem Selbstbewusstsein ähnlich hoch wie die der männlichen Auszubildenden, sowohl in der Kontrollgruppe (88 Prozent) als auch in den Fokusberufen (vgl. Abbildung 31).

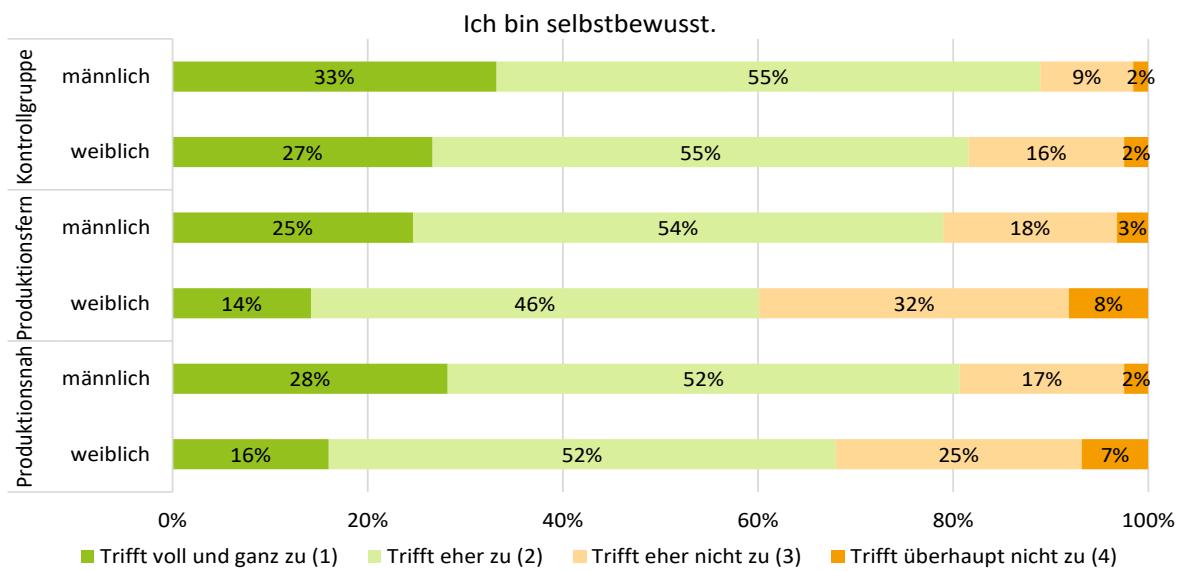


Abbildung 31: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich bin selbstbewusst. (Bo8; Auszubildende)

3.2.8.2 Durchsetzungsfähigkeit

Ich kann mich gut durchsetzen: Die ebenfalls signifikanten Ergebnisse zum Item „Ich kann mich gut durchsetzen“ ähneln denen bzgl. des Selbstbewusstseins. Weibliche Auszubildende in den „produktionstechnischen“ und „komplementären“ MINT-Berufen (jeweils 63 Prozent) halten sich seltener für (eher) durchsetzungsfähig als männliche Auszubildende aus „komplementären“ (71 Prozent) und insbesondere „produktionstechnischen“ Berufen (77 Prozent). In der Kontrollgruppe lassen sich solch wesentlichen geschlechtsspezifischen Abweichungen (weibliche Auszubildende: 76 Prozent; männliche Auszubildende: 79 Prozent) nicht finden (vgl. Abbildung 32).

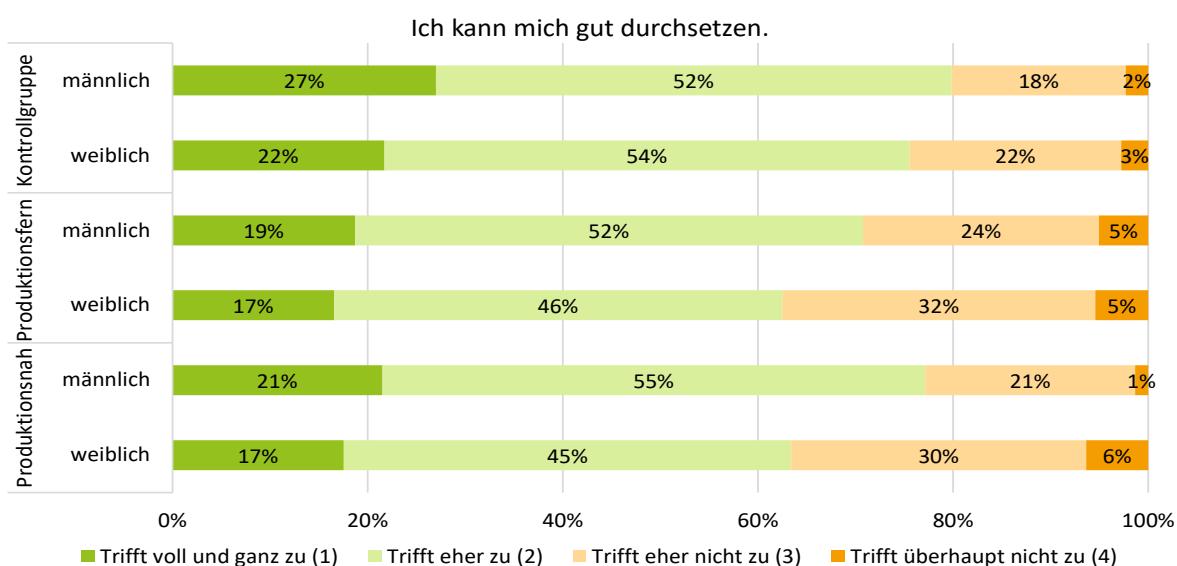


Abbildung 32: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich kann mich gut durchsetzen. (Bo8; Auszubildende)

Ich kann gut organisieren und planen: Sowohl bei den Auszubildenden aus den MINT -Berufen als auch solchen in der Kontrollgruppe fällt auf, dass weibliche Auszubildende jeweils häufiger als männliche Auszubildende angeben, dass sie (eher) gut organisieren und planen können. Weibliche Auszubildende der Kontrollgruppe (92 Prozent; Anteil „Trifftvoll und ganz zu“: 55 Prozent) sowie aus „komplementären“ Berufen (85 Prozent; Anteil „Trifft voll und ganz zu“: 44 Prozent) sehen dies (besonders mit Blick auf die Extremkategorie „Trifft voll und ganz zu“) signifikant häufiger als männliche Auszubildende der Kontrollgruppe (82 Prozent; Anteil „Trifftvoll und ganz zu“: 30 Prozent) sowie aus „komplementären“ Berufen (77 Prozent; Anteil „Trifft voll und ganz zu“: 25 Prozent) als zutreffend an. Die geringste geschlechtsspezifische Differenz besteht zwischen weiblichen (86 Prozent) und männlichen Auszubildenden (80 Prozent) in den „produktionstechnischen“ Berufen (vgl. Abbildung 33).

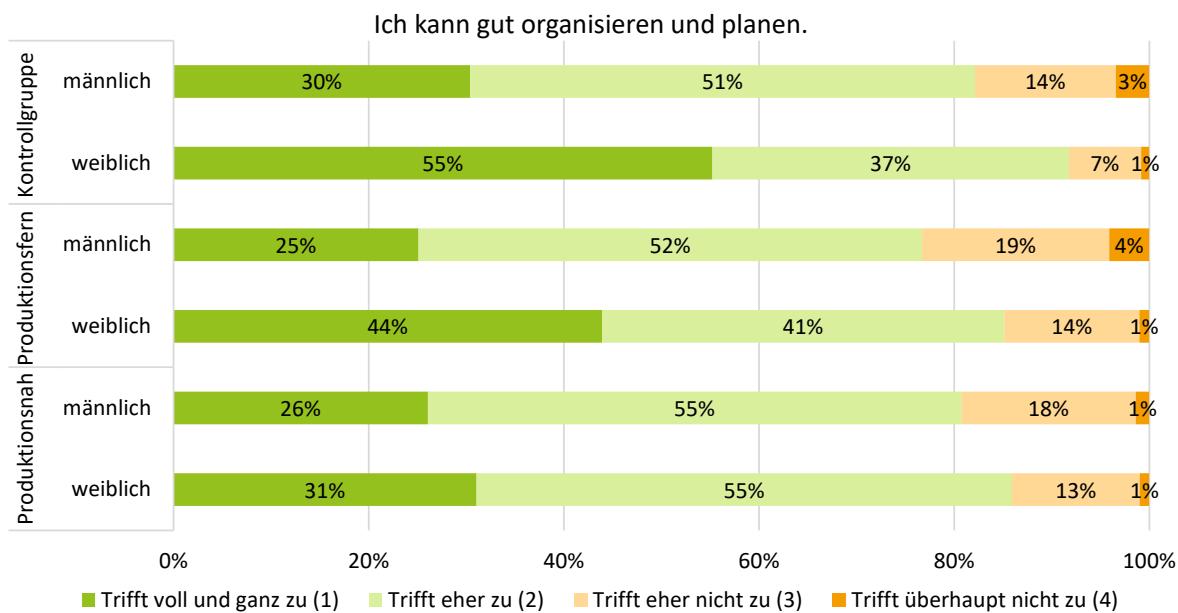


Abbildung 33: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich kann gut organisieren und planen. (Bo8; Auszubildende)

3.2.8.3 Ordnungssinn

Ich lege großen Wert auf Ordnung und Sauberkeit in meinem Umfeld: Weibliche Auszubildende in „produktionstechnischen“ MINT-Berufen (82 Prozent) äußern sich bzgl. der Wertlelung auf Ordnung und Sauberkeit in ihrem Umfeld ähnlich wie männliche Auszubildende in diesen Berufen (79 Prozent). Die Selbsteinschätzung von Frauen und Männern in „komplementären“ MINT-Berufen und v. a. in der Kontrollgruppe unterscheiden sich jedoch deutlich, zumindest mit Blick auf die Extremkategorie „Trifft voll und ganz zu“: Weibliche Auszubildende aus „komplementären“ Berufen (84 Prozent; „Trifft voll und ganz zu“: 34 Prozent) bzw. der Kontrollgruppe (93 Prozent; „Trifft voll und ganz zu“: 57 Prozent) stimmen wesentlich häufiger der Aussage zu, dass sie großen Wert auf Ordnung und Sauberkeit legen als männliche Auszubildende aus „komplementären“ Berufen (76 Prozent; „Trifft voll und ganz zu“: 22 Prozent) bzw. der Kontrollgruppe (84 Prozent; „Trifft voll und ganz zu“: 37 Prozent) (vgl. Abbildung 34).

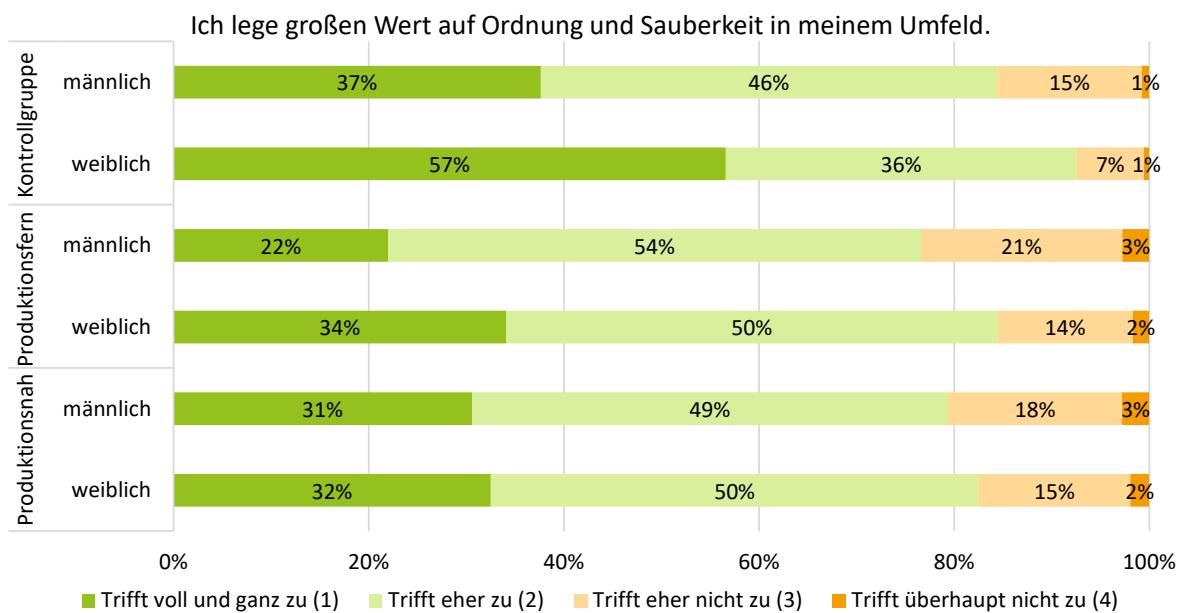


Abbildung 34: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich lege großen Wert auf Ordnung und Sauberkeit in meinem Umfeld. (Bo8; Auszubildende)

3.2.8.4 Stellenwert des Aussehens

Ich lege großen Wert auf mein Aussehen (z. B. meine Kleidung): Mit Blick auf die Selbsteinschätzungen zu dieser Aussage fallen erneut signifikante Unterschiede auf. Auszubildende aus der Kontrollgruppe, weiblich (87 Prozent) und männlich (79 Prozent), stimmen deutlich häufiger zu als die Auszubildenden aus den vier MINT-Gruppen. Dort ist abzulesen, dass weibliche Auszubildende in „komplementären“ Berufen (73 Prozent) tendenziell mehr Wert auf ihr Äußeres legen als männliche Auszubildende in „komplementären“ (67 Prozent) oder -nahen Berufen (59 Prozent). Die geringste Relevanz hat die äußere Erscheinung jedoch für die weiblichen Auszubildenden in „produktionstechnischen“ Berufen (54 Prozent) (vgl. Abbildung 35).

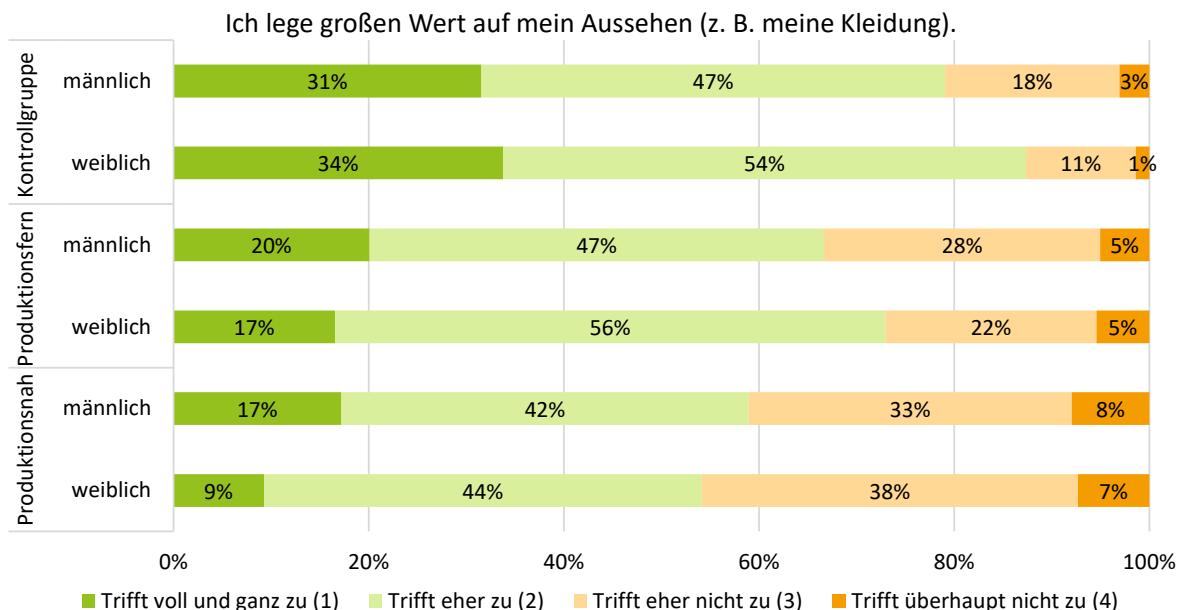


Abbildung 35: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich lege großen Wert auf mein Aussehen (z. B. meine Kleidung). (Bo 8; Auszubildende)

3.2.8.5 Präferenz für männliche Spielpartner in der Kindheit

Ich habe als Kind lieber mit Jungs gespielt als mit Mädchen: Männliche Auszubildende, unabhängig davon, ob in „produktionstechnischen“ (68 Prozent), „komplementären“ Berufen (63 Prozent) oder der Kontrollgruppe (68 Prozent), haben als Kind (teils) signifikant lieber mit Jungs gespielt als die weiblichen Auszubildenden. Besonders deutlich ist die Differenz zu weiblichen Auszubildenden in der Kontrollgruppe (47 Prozent) und in „komplementären“ MINT-Berufen (46 Prozent). Mit Blick auf die weiblichen Auszubildenden in „produktionstechnischen“ Berufen (59 Prozent) fällt einerseits die relativ geringe Diskrepanz zu männlichen Auszubildenden in den selben Berufen auf, andererseits der doch deutlich höhere Anteil an zustimmenden Befragten im Vergleich zu den anderen beiden weiblichen Gruppen (vgl. Abbildung 36).

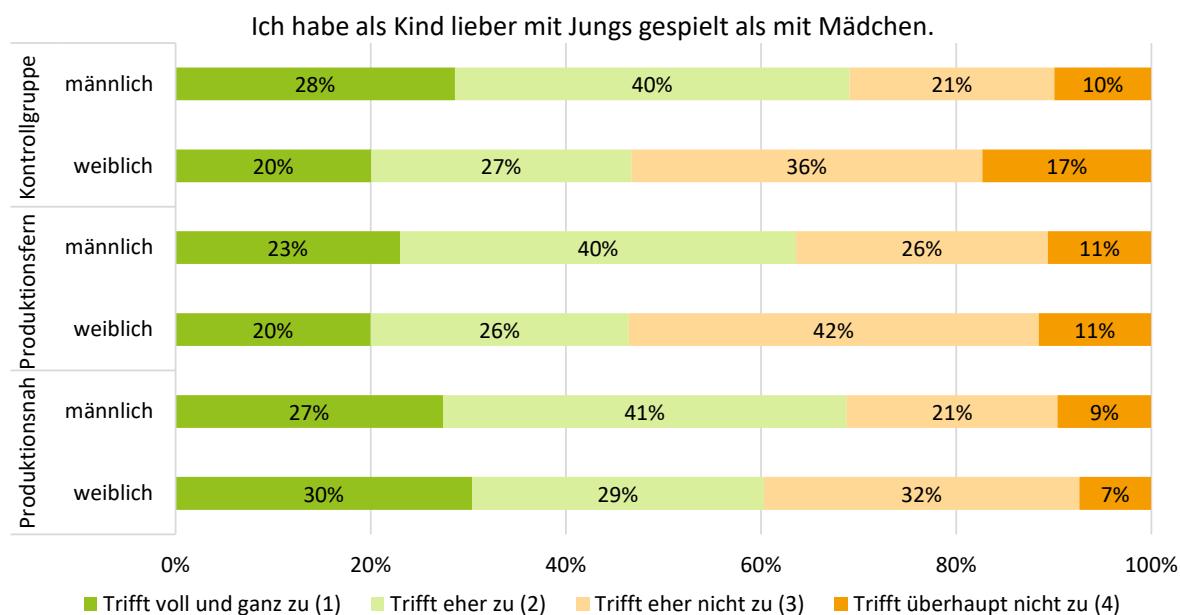


Abbildung 36: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich habe als Kind lieber mit Jungs gespielt als mit Mädchen. (Bo8; Auszubildende)

3.2.8.6 Technikaffinität

Ich beschäftige mich gerne mit neuer Technik: In allen drei Berufsgruppen stimmen männliche Auszubildende („produktionstechnisch“: 92 Prozent; „komplementär“: 91 Prozent; Kontrollgruppe: 77 Prozent) dieser Aussage signifikant häufiger zu als die weiblichen Auszubildenden in den jeweiligen Vergleichsgruppen („produktionstechnisch“: 76 Prozent; „komplementär“: 71 Prozent; Kontrollgruppe: 41 Prozent). Besonders groß ist der Unterschied also in der Kontrollgruppe (Frauen minus 36 Prozentpunkte), doch auch bei den anderen beiden Gruppen ist die Differenz deutlich („produktionstechnisch“: minus 16 Prozentpunkte; „komplementär“: minus 20 Prozentpunkte). Zudem ist auffällig, dass sich die männlichen Auszubildenden in beiden MINT-Berufsgruppen kaum in ihren Zustimmungswerten unterscheiden (1 Prozentpunkt), dies bei den weiblichen Auszubildenden dagegen schon etwas deutlicher festzustellen ist (5 Prozentpunkte) (vgl. Abbildung 37).

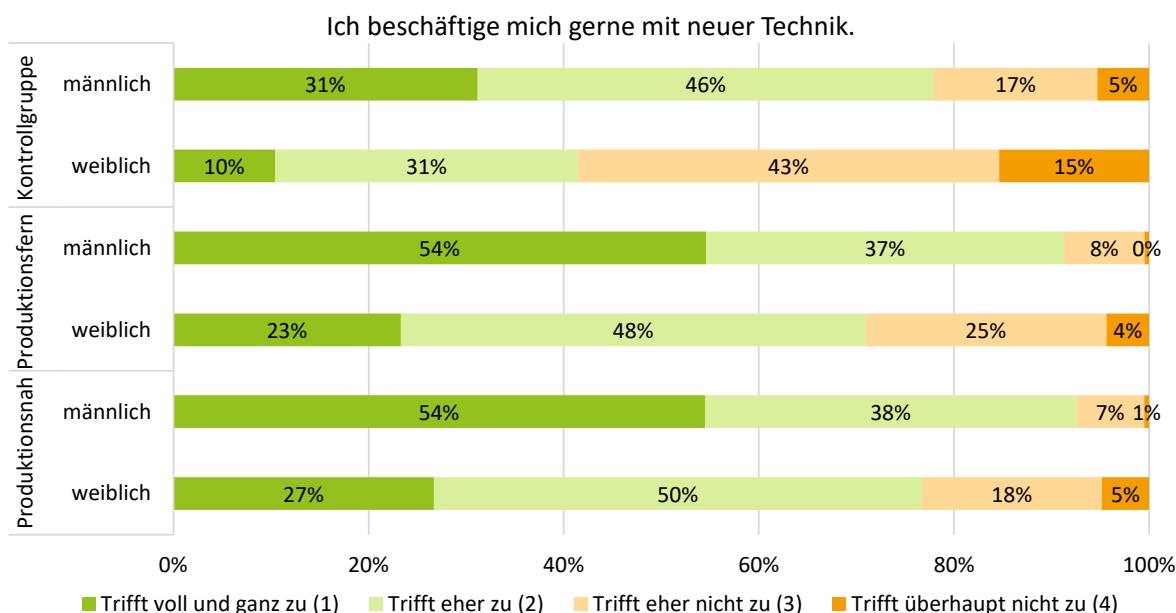


Abbildung 37: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich beschäftige mich gerne mit neuer Technik. (Bo8; Auszubildende)

Ich kann besser mit Technik umgehen als mit Menschen: Weibliche Auszubildende stimmen dieser Aussage in allen drei Berufsgruppen weniger häufig zu als männliche Auszubildende, der Unterschied beträgt jeweils rund 10 Prozentpunkte. Diese Differenzen zeigen sich jedoch je Berufsgruppe auf einem anderen Niveau: Während Auszubildende in „produktionstechnischen“ MINT-Berufen noch am häufigsten zustimmen (weiblich: 49 Prozent; männlich: 58 Prozent), folgen solche in „komplementären“ MINT-Berufen (weiblich: 36 Prozent; männlich: 47 Prozent) und insbesondere aus der Kontrollgruppe (weiblich: 22 Prozent; männlich: 34 Prozent) mit teils signifikant geringeren Zustimmungsraten (vgl. Abbildung 38).

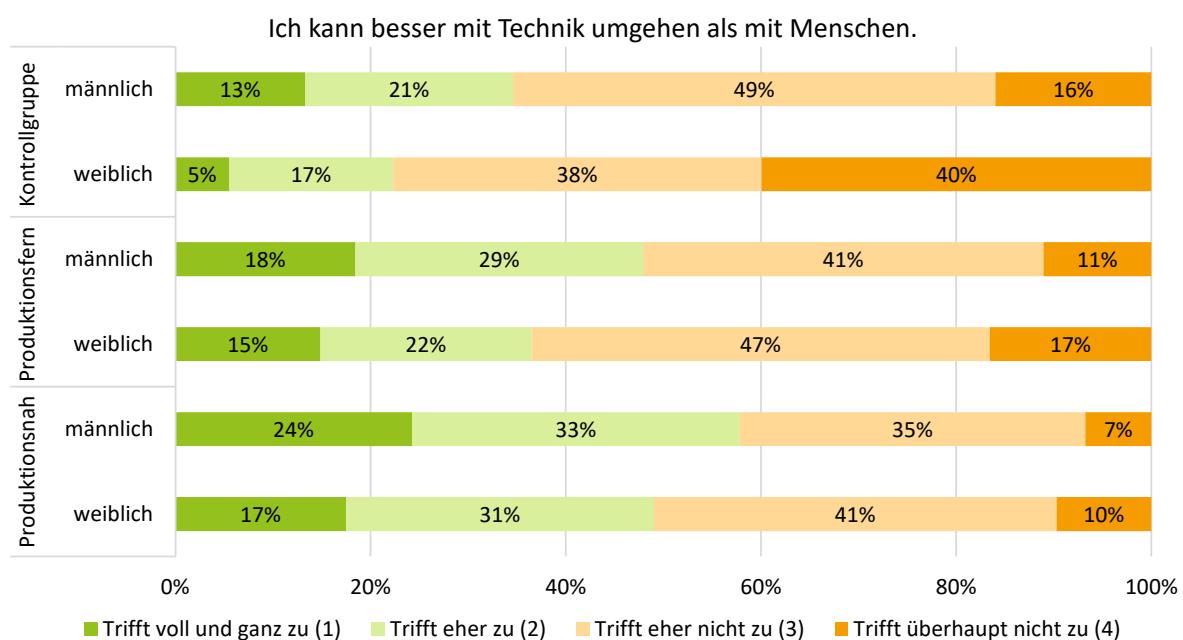


Abbildung 38: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich kann besser mit Technik umgehen als mit Menschen. (Bo 8; Auszubildende)

3.2.8.7 Körperliche Belastbarkeit

Ich bin (eher) stark und körperlich belastbar: Unabhängig von der Berufsgruppe stimmen männliche Auszubildende („produktionstechnisch“: 83 Prozent; „komplementär“: 70 Prozent; Kontrollgruppe: 78 Prozent) der Aussage deutlich häufiger zu als weibliche Auszubildende („produktionstechnisch“: 61 Prozent; „komplementär“: 40 Prozent; Kontrollgruppe: 51 Prozent). Im direkten Vergleich der weiblichen Auszubildenden einerseits und im internen Berufsgruppen-Vergleich andererseits wird deutlich, dass sich weibliche Auszubildende in „produktionstechnischen“ MINT-Berufen die Eigenschaften Stärke und körperliche Belastbarkeit häufiger zuschreiben als weibliche Auszubildende in den anderen Berufsgruppen – und der geschlechtsspezifische Abstand in der Gruppe der Auszubildenden in „produktionstechnischen“ Berufen (Frauen minus 22 Prozentpunkte) geringer als in den beiden anderen Gruppen („komplementär“: minus 30 Prozentpunkte; Kontrollgruppe: minus 27 Prozentgruppe) ist (vgl. Abbildung 39).

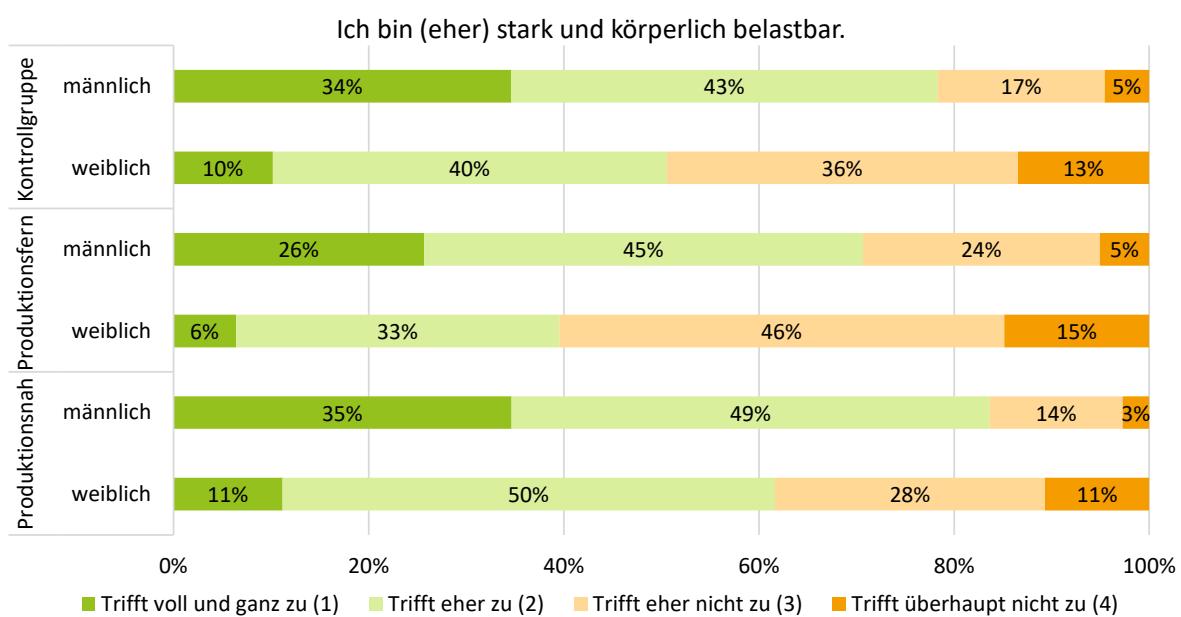


Abbildung 39: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich bin (eher) stark und körperlich belastbar. (Bo8; Auszubildende)

3.2.8.8 Teamorientierung

Ich arbeite gerne in einem Team: Wenngleich sich signifikante Unterschiede statistisch feststellen lassen, sind diese wohl allein zwischen den Berufsgruppen zurückzuführen, weniger auf geschlechtsspezifische Differenzen. Auszubildende der Kontrollgruppe (weiblich: 90 Prozent; männlich: 86 Prozent) und aus den „produktionstechnischen“ MINT-Berufen (weiblich: 85 Prozent; männlich: 86 Prozent) zeigen die im Vergleich höheren Zustimmungswerte, Auszubildende aus „komplementären“ MINT-Berufen (jeweils 81 Prozent) folgen mit etwas Abstand (vgl. Abbildung 40).

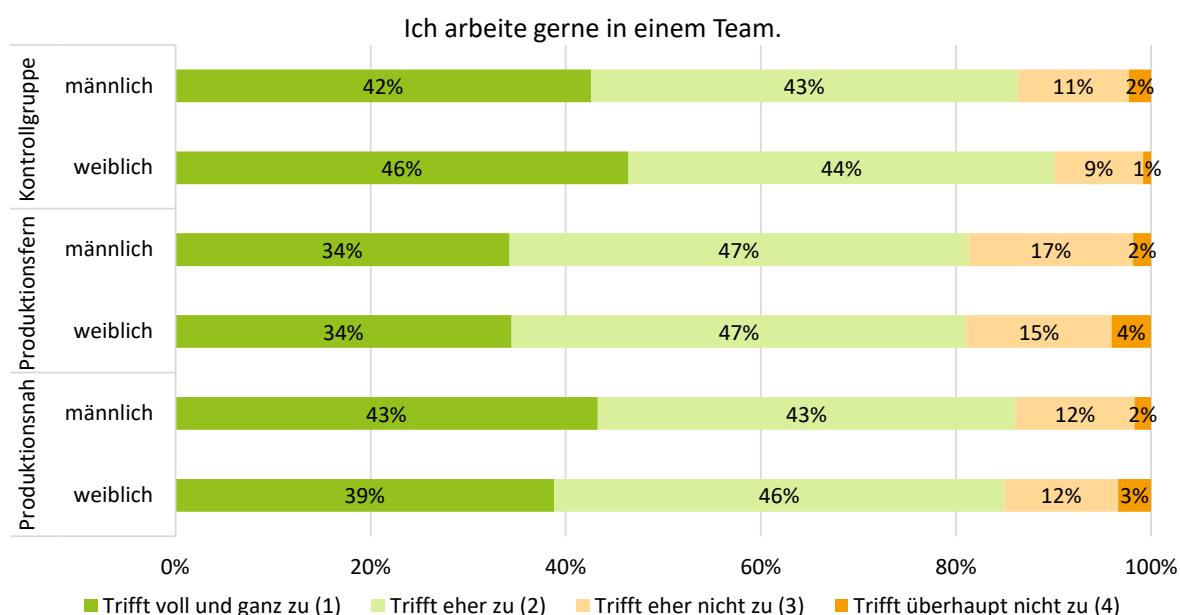


Abbildung 40: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns auch für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Berufswahl haben. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen. Ich arbeite gerne in einem Team. (Bo8; Auszubildende)

3.3 Alternativen zum Beruf

In diesem Themenzusammenhang geht es um die Frage, inwieweit und welche Alternativen die Auszubildenden zu ihrem gewählten Beruf erwägt haben. Ein Aspekt davon ist auch, inwiefern Produktions- oder „produktionstechnische“ Berufe bzw. IT-Berufe mit sehr geringem Frauenanteil bei der Berufswahl eine Alternative dargestellt haben für Auszubildende, die sich für einen MINT-Berufe aus dem Labor- bzw. Konstruktionsbereich oder mit kreativer oder kaufmännischer Komponente entschieden haben (und umgekehrt). Falls diese sog. „Komplementärberufe“ tatsächlich eine Alternative für den/die Befragte/-n dargestellt haben, ging es auch um die Frage, welche Gründe die Entscheidung für oder gegen diese Berufe beeinflussten.

3.3.1 Alternativen bei der Berufswahl bzw. Interesse an anderen Ausbildungsmöglichkeiten (Co1, Co1.1)

Die Ergebnisse zeigen insgesamt, dass sich die Auszubildenden in aller Regel auch für andere Ausbildungswege interessiert haben (71 Prozent). Dies gilt für alle 3 der betrachteten Berufsgruppen und Frauen und Männer unterscheiden sich in dieser Hinsicht kaum.

Mit Blick auf einzelne Ausbildungswege bestehen kleinere Unterschiede. Auszubildende in den „komplementären“ Berufen haben häufiger über ein Studium nachgedacht. Signifikant ist auch, dass sich Frauen in den „komplementären“ MINT-Berufen seltener für alternative Ausbildungsberufe interessieren.

Darüber hinaus bestehen wenig geschlechtsbezogene Differenzen innerhalb der Berufsgruppen (vgl. Abbildung 41).

Gab es damals als Sie sich für Ihre (aktuelle) Ausbildung entschieden haben noch andere Ausbildungsmöglichkeiten für die Sie sich ernsthaft interessiert haben?

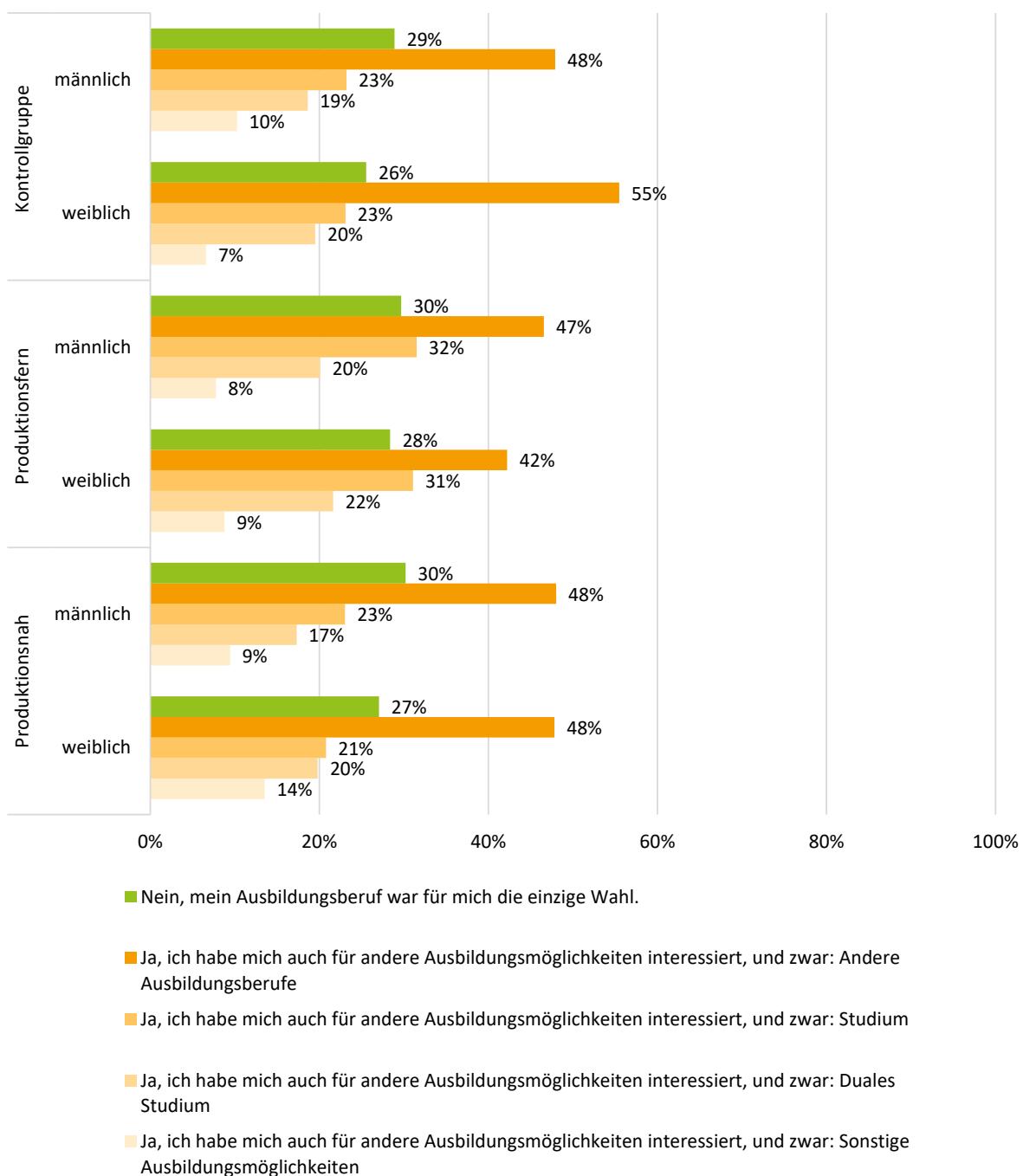


Abbildung 41: Gab es damals als Sie sich für Ihre (aktuelle) Ausbildung entschieden haben noch andere Ausbildungsmöglichkeiten für die Sie sich ernsthaft interessiert haben? (Co1; Auszubildende)

Auszubildende aus den Bereichen Medien, IT, Naturwissenschaften und Technik, die sich ernsthaft auch für andere Ausbildungsberufe interessiert hatten, wurden vertiefend dazu befragt, welche anderen Ausbildungsberufe dies waren.

3.3.1.1 Andere Ausbildungsberufe: Medien

Für die Ausbildungsberufe im Bereich Medien bzw. Medientechnik wird deutlich, dass sich weibliche Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ Medienberuf (z. B. Medientechnologin Druck) bei ihrer Berufssuche relativ häufig auch für „komplementäre“ Ausbildungsberufe interessiert hatten (41 Prozent). Bei den männlichen Auszubildenden in „produktionstechnischen“ Berufen traf dies seltener zu (19 Prozent).

Für die „komplementären“ Medienberufe ergibt sich unabhängig vom Geschlecht der Auszubildenden das ziemlich klare Bild, dass „produktionstechnische“ Medienberufe bei der Berufswahl kaum eine Rolle spielen. Die Auszubildenden interessierten sich eher für andere „komplementäre“ Berufe bzw. andere Medienberufe.

Fazit: In den Medienberufen besteht eine gewisse Durchlässigkeit von den „produktionstechnischen“ zu den „komplementären“ Berufen, nicht aber umgekehrt. Gerade weibliche Auszubildende in den „produktionstechnischen“ Berufen interessierten sich relativ häufig auf für eine Ausbildung zur Mediengestalterin Digital und Print.

3.3.1.2 Andere Ausbildungsberufe: IT-Berufe

Für weibliche Auszubildende in den "produktionstechnischen" IT-Berufen (Ausbildungen zur Fachinformatikerin für xy), also den IT-Berufen mit besonders geringem Frauenanteil, wird sehr deutlich, dass diese Berufe in keiner Konkurrenz zu kaufmännischen IT-Berufen stehen. Nur in Einzelfällen haben sich weibliche Auszubildende zur Fachinformatikerin für eine kaufmännische IT-Ausbildung interessiert (2 von 24). Für männliche Auszubildende trifft dies eher, wenn auch nicht sehr oft zu: 13 Prozent der Auszubildenden zum Fachinformatiker interessierten sich für eine Ausbildung zum IT-Systemkaufmann oder Kaufmann für IT-Systemmanagement.

Generell lässt sich für Auszubildende in den Fachinformatiker/-innen-Berufen, unabhängig vom Geschlecht, festhalten, dass diese sich zumeist für eine andere Ausbildung zum/zur Fachinformatiker/-in in einer anderen Richtung interessiert hatten.

Für die weiblichen Auszubildenden in den kaufmännischen IT-Berufen ergibt sich ein ähnliches Bild wie für die weiblichen Auszubildenden zur Fachinformatikerin: Nur sehr wenige interessierten sich für eine Ausbildung zur Fachinformatikerin (3 von 18). Auf die männlichen Auszubildenden in den kaufmännischen IT-Berufen trifft dies hingegen häufiger zu: 58 Prozent hatten sich auch für eine Ausbildung zum Fachinformatiker für Systemintegration interessiert.

Fazit: Frauen in den IT-Berufen entscheiden sich deutlich spezifischer für bestimmte Berufsbilder in der IT - eine "Konkurrenz" von „Komplementärberufen“ ist hier in keiner Weise zu erkennen.

3.3.1.3 Andere Ausbildungsberufe: Naturwissenschaften

Die Fallzahlen für die Naturwissenschaften sind sehr klein. Es deutet sich ähnlich wie für die Technik- und Medienberufe an, dass sich Auszubildende in „produktionstechnischen“ Berufen (z. B. Chemikant/-in) mitunter auch für „komplementäre“ Berufe (Chemieselaborant/-in) interessierten, dies umgekehrt jedoch nur sehr selten vorkommt. Dies zeichnet sich für weibliche und männliche Auszubildende in ähnlicher Form ab.

3.3.1.4 Andere Ausbildungsberufe: Technik

Für weibliche Auszubildende in „produktionstechnischen“ Technikberufen zeigt sich, dass hier deutlich häufiger eine Ausbildung in einem „Komplementärberuf“ – speziell eine Ausbildung zur Technischen Produktdesignerin – bei der Berufswahl als Alternative in Erwägung gezogen wurde (dieser Beruf steht mit 30 Prozent auf Platz 1 der Alternativberufe). Bei den männlichen Auszubildenden in den „produktionstechnischen“ Technikberufen zeigt sich diese Durchlässigkeit zu den „Komplementärberufen“ hingegen kaum – sie tendieren eher zu anderen Ausbildungen im „produktionstechnischen“ Bereich, z. B. Mechatroniker.

Betrachtet man die „komplementären“ Technikberufe zeigt sich ein etwas anderes Bild: Hier sind es die männlichen Auszubildenden, die sich eher auch eine Ausbildung in einem „produktionstechnischen“ Beruf, speziell Industriemechaniker (20 Prozent) oder Mechatroniker (23 Prozent), vorstellen konnten. Trotzdem interessierten sie sich häufiger für andere „komplementäre“ Ausbildungsberufe (Technischer Produktdesigner, 28 Prozent). Weibliche Auszubildende in den „komplementären“ Technikberufen interessierten sich hingegen nur im Einzelfall für einen „produktionstechnischen“? (2 von 30).

Fazit: Während für Frauen in einem „produktionstechnischen“ Technik-Beruf eine Ausbildung in einem „komplementären“ Technik-Beruf eine interessante Alternative ist, ist dies umgekehrt nicht der Fall: weibliche Auszubildende in „komplementären“ MINT-Berufen sehen die „produktionstechnischen“ Berufe nicht als Alternative an.

- Wenn man die Datenlage insgesamt betrachtet, zeichnet sich ab, dass sich weibliche Auszubildende, die sich für einen „produktionstechnischen“ Beruf entschieden haben, bei ihrer Berufssuche häufiger auch für „komplementäre“ Berufe des gleichen Bereichs interessiert hatten. Für die IT-Berufe trifft dies allerdings nicht zu, hier sind weibliche Auszubildende zur Fachinformatikerin sehr klar auf diese Berufsgruppe orientiert. Tendenziell weisen die Ergebnisse auch darauf hin, dass sich männliche Auszubildende aus den „komplementären“ Berufen zumindest teilweise auch für „produktionstechnische“ Berufe interessierten, während dies auf die weiblichen Auszubildenden in den „komplementären“ Berufen nur sehr selten zutrifft.

3.3.1.5 Gründe gegen die Wahl des „produktionstechnischen“ bzw. „komplementären“ Ausbildungsberuf (Co1.2)

Das Ergebnis ist aufgrund der kleinen Fallzahlen in manchen der Gruppen nur vorsichtig zu interpretieren (vgl. Tabelle 9). Tendenziell weist nur wenig darauf hin, dass sich Frauen und Männer aus unterschiedlichen Gründen gegen den „Komplementärberuf“ entschieden. Aufgrund der Fallzahlen extrem schwach, aber dennoch auffällig ist, dass 4 von 7 der (wenigen) weiblichen Auszubildenden in einem „komplementären“ Beruf angaben, dass sie es schwieriger fanden als Frau in einem „produktionstechnischen“ Beruf zu arbeiten.

Tabelle 9: Gründe gegen den „Komplementärberuf“ (Co1.2, Auszubildende)

	produktionstechnisch weiblich		produktionstechnisch männlich		komplementär weiblich		komplementär männlich		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ich wusste zu wenig über diesen Beruf	5	19%	14	17%	2	29%	8	20%	29	19%
Die Tätigkeiten haben mich weniger interessiert	7	26%	15	19%	1	14%	13	32%	36	23%
Ich habe mir in dem Beruf weniger zugetraut	3	11%	12	15%	1	14%	6	15%	22	14%
Ich fand, dass dieser Beruf weniger gut zu mir passt	8	30%	28	35%	3	43%	13	32%	52	33%
Die Arbeitsumgebung hat mir weniger gefallen	4	15%	11	14%	2	29%	10	24%	27	17%
Die Karriereaussichten erschienen mir schlechter	2	7%	16	20%	2	29%	14	34%	34	22%
Der Beruf erschien mir körperlich zu anstrengend	0	0%	1	1%	1	14%	3	7%	5	3%
Ich fand es schwierig(er) als Frau in diesem Beruf zu arbeiten	1	4%	0	0%	4	57%	0	0%	5	3%
Andere Gründe	10	37%	22	27%	2	29%	4	10%	38	24%
Keine Angabe	0	0%	1	1%	0	0%	1	2%	2	1%
Gesamt	27	100%	81	100%	7	100%	41	100%	156	100%

3.3.2 Käme zum aktuellen Zeitpunkt eine Ausbildung in einem anderen Ausbildungsberuf in Frage (Co2a, Co2b, Co3)

Nur Auszubildende im 3. Ausbildungsjahr wurden zu diesem Thema befragt. Auszubildende in MINT-Berufen wurden erneut speziell dazu befragt, ob sie sich jetzt eine Ausbildung im „produktionstechnischen“ oder „komplementären“ Beruf vorstellen könnten. In der Kontrollgruppe wurde die Frage allgemein gestellt.

Die Fallzahlen innerhalb der 4 MINT-Auswertungsgruppen sind zu klein für eine differenzierteren Betrachtung der Ergebnisse. Insgesamt wird deutlich, dass sich die Mehrheit auch zum Ende der Ausbildung eher bis überhaupt nicht vorstellen kann eine Ausbildung im „Komplementärberuf“ zu machen: 59 Prozent. Rund 40 Prozent könnten sich dies eher vorstellen.

Dieser Anteil ist dem Ergebnis der Kontrollgruppe sehr ähnlich, in der sich 36 Prozent der Auszubildenden im 3. Jahr eine Ausbildung in einem anderen Beruf vorstellen könnten.

Sofern sich die Auszubildenden eine andere Ausbildung vorstellen konnten, wurde nach den Gründen dafür gefragt. Die Ergebnisse sind für die MINT-Berufe aufgrund der zu kleinen Fallzahlen nicht zu interpretieren, die Ergebnisse weisen aber insgesamt darauf hin, dass der wichtigste Grund ist, dass sich die Auszubildenden aktuell mehr für die Tätigkeiten des anderen Berufs interessieren als früher, oder man der Ansicht ist, dass der Beruf besser zu einem passt. Konkrete Rahmenbedingungen des Berufes, wie Karrieremöglichkeiten oder Arbeitsumgebung spielen seltener eine Rolle.

3.4 Erfahrungen im Beruf und Erwartungen an den Beruf

Die Untersuchungsfragestellungen des BIBB richteten sich auf die Frage, welche Erfahrungen speziell weibliche Auszubildende während ihrer Berufsausbildung sammeln, und inwiefern sich diese Erfahrungen mit den Erwartungen decken, die sie vor der Berufsausbildung hatten.

3.4.1 Deckung zwischen den Erwartungen an die Ausbildung und den Erfahrungen im Arbeitsalltag (D01)

In der Auszubildenden-Befragung wurde gefragt, inwieweit die Ausbildung den Erwartungen entspricht oder sich in der Praxis sogar besser oder vielleicht auch schlechter gestaltet als gedacht.

3.4.1.1 Arbeitsinhalte und Tätigkeiten

Die Erwartungen an die Tätigkeiten im Arbeitsalltag werden in aller Regel erfüllt (59 Prozent) oder sind sogar besser als gedacht (25 Prozent). Nur 15 Prozent finden die Tätigkeiten in der Praxis schlechter als sie erwartet hatten. Dies gilt für Auszubildende aller 3 betrachteten Berufsgruppen in sehr ähnlicher Weise und auch zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden bestehen keine deutlichen Unterschiede.

3.4.1.2 Ausbildungsqualität

Insgesamt 47 Prozent der Auszubildenden geben an, dass die Ausbildungsqualität in ihren Betrieb wie erwartet ist, 34 Prozent finden sie sogar besser als gedacht. 19 Prozent geben an, dass die Ausbildungsqualität in ihrem Betrieb schlechter ist als ursprünglich angenommen. Im Vergleich zwischen den Berufsgruppen zeichnet sich ab, dass weibliche und männliche Auszubildende in den „produktionstechnischen“ Berufen und in der Kontrollgruppe die Ausbildungsqualität relativ ähnlich wahrnehmen, während in den „komplementären“ Berufen größere Differenzen bestehen: Weibliche Auszubildende finden die Ausbildungsqualität deutlich häufiger schlechter als ursprünglich erwartet (vgl. Abbildung 42).

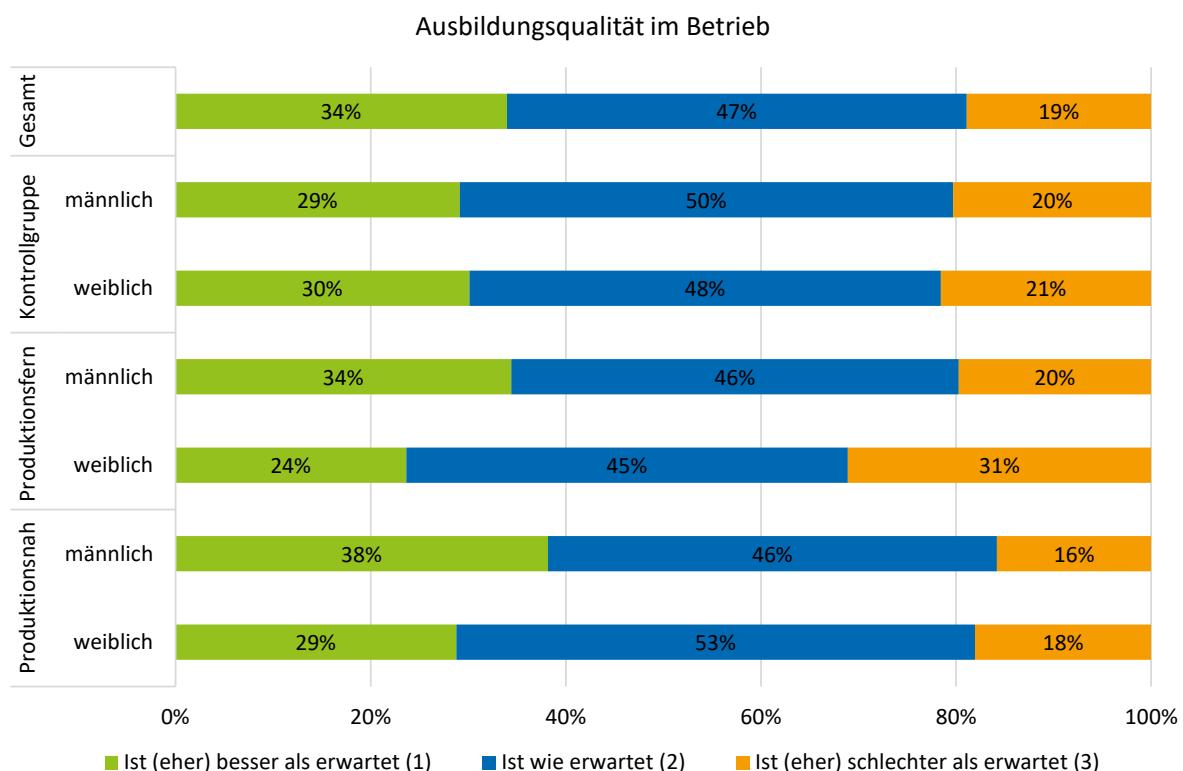


Abbildung 42: Entspricht Ihre Ausbildung den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Ausbildungsqualität im Betrieb (D01; Auszubildende)

3.4.1.3 Unterricht in der Berufsschule

Knapp die Hälfte der befragten Auszubildenden gab an, dass der Berufsschulunterricht wie erwartet ist und für 20 Prozent ist er sogar besser als gedacht. Mit 32 Prozent findet gut ein Drittel der befragten Auszubildenden den Unterricht in der Berufsschule schlechter als ursprünglich angenommen. Damit wird die Ausbildung in der Berufsschule häufiger kritisch gesehen als die Ausbildungsqualität im Betrieb.

Im Vergleich zwischen den 6 Untersuchungsgruppen zeigen sich für die MINT -Berufe keine deutlichen Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden. Allerdings sind die Rückmeldungen aus den MINT -Berufen zum Berufsschulunterricht häufiger kritisch als aus der Kontrollgruppe. Weiterhin zeichnet sich ab, dass in der Kontrollgruppe die weiblichen Auszubildenden am seltensten angeben, dass der Unterricht in der Berufsschule schlechter ist als angenommen (vgl. Abbildung 43).

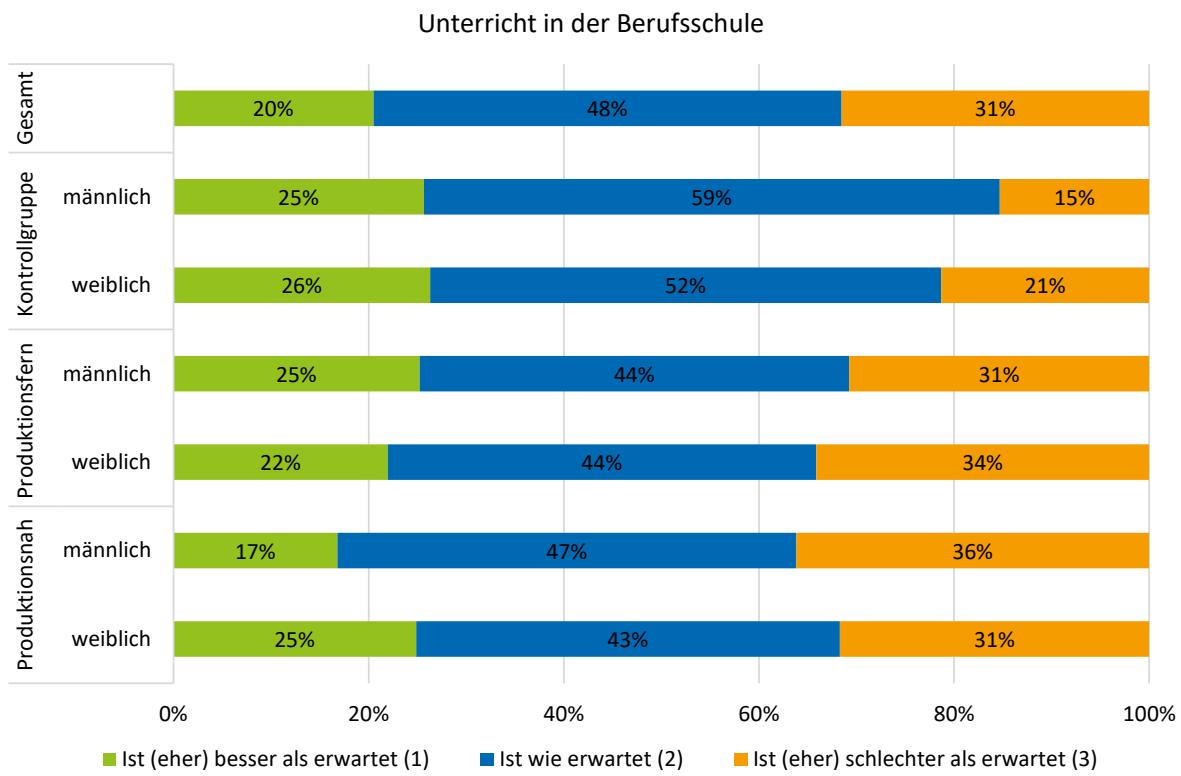


Abbildung 43: Entspricht Ihre Ausbildung den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Unterricht in der Berufsschule (Do1; Auszubildende)

3.4.1.4 Arbeitsplatzsicherheit nach der Ausbildung

Von allen befragten Auszubildenden geben 30 Prozent an, dass die Arbeitsplatzsicherheit für die Zeit nach der Ausbildung besser ist als gedacht; für 58 Prozent ist sie wie erwartet. Für 11 Prozent gestaltet sie sich eher schlechter als angenommen.

Im Vergleich zwischen den Berufen deutet sich an, dass Auszubildende aus den „produktionstechnischen“ Berufen (mit 6 Prozent der weiblichen und 9 Prozent der männlichen Auszubildenden) diesen Aspekt etwas besser bewerten als Auszubildende aus den anderen Gruppen, wo zwischen 12 Prozent und 16 Prozent die Arbeitsplatzsicherheit eher schlechter finden als gedacht.

3.4.1.5 Arbeitgeber insgesamt

Insgesamt 47 Prozent der befragten Auszubildenden gaben an, dass sich ihre Erwartungen an ihren Arbeitgeber bzw. ihren Ausbildungsbetrieb insgesamt erfüllt haben. Für 38 Prozent ist dieser (eher) besser als angenommen, für 14 Prozent (eher) schlechter als gedacht.

Im Vergleich zwischen den Gruppen zeichnet sich ab, dass Frauen und Männer in einer Ausbildung in einem „produktionstechnischen“ Beruf eine recht ähnliche Sicht auf ihren Ausbildungsbetrieb haben. Ähnlich ist es in der Kontrollgruppe. Für die „komplementären“ MINT-Berufe sind die Unterschiede größer, denn hier findet fast ein Viertel der weiblichen Auszubildenden den Ausbildungsbetrieb insgesamt (eher) schlechter als gedacht, während dies nur auf 14 Prozent der männlichen Auszubildenden zutrifft.

3.4.1.6 Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung ist für 53 Prozent der befragten Auszubildenden wie erwartet oder sogar besser als gedacht (33 Prozent). Nur für 14 Prozent gestaltet sich die Ausbildungsvergütung schlechter als angenommen.

Im Vergleich zwischen den Berufsgruppen zeigt sich deutlich, dass (weibliche und männliche) Auszubildende in den „produktionstechnischen“ Berufen die Ausbildungsvergütung positiver bewerten als Auszubildende in einem „komplementären“ MINT-Beruf bzw. in den Kontrollgruppenberufen (vgl. Abbildung 44).

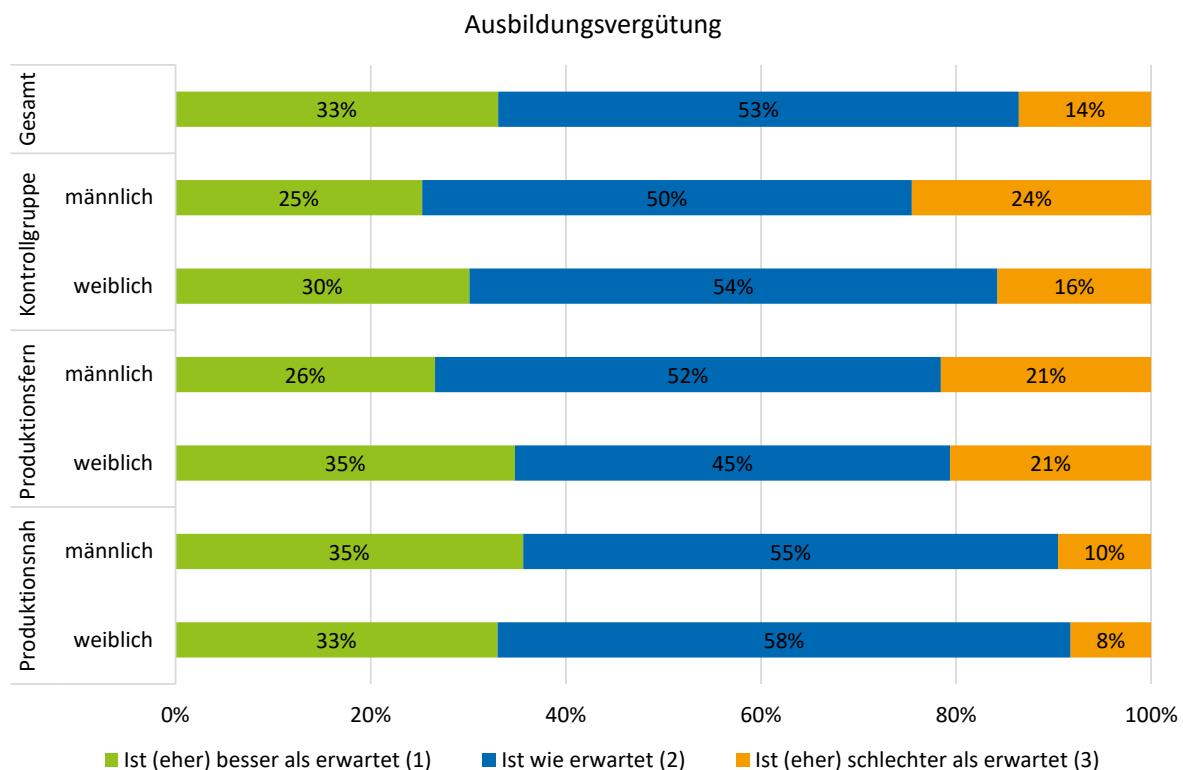


Abbildung 44: Entspricht Ihre Ausbildung den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Ausbildungsvergütung (Do1; Auszubildende)

3.4.1.7 Arbeitsatmosphäre, Umgang miteinander

Fast jede/-r Zweite gibt an, dass der Umgangston miteinander und die Arbeitsatmosphäre in ihrer Ausbildung besser sind als sie ursprünglich gedacht hätten. Für 40 Prozent ist es wie erwartet. 11 Prozent der Auszubildenden geben an, dass die Arbeitsatmosphäre eher schlechter ist als angenommen.

Im Gruppenvergleich sind die Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden nicht sehr groß, sodass wenig darauf hindeutet, dass Frauen sehr viel häufiger eine unangenehme Arbeitsatmosphäre vorfinden. Speziell für die „produktionstechnischen“ Berufe fällt dennoch auf, dass männliche Auszubildende im Vergleich zu ihren weiblichen Kolleginnen die Arbeitsatmosphäre sehr viel häufiger besser finden als angenommen (vgl. Abbildung 45).

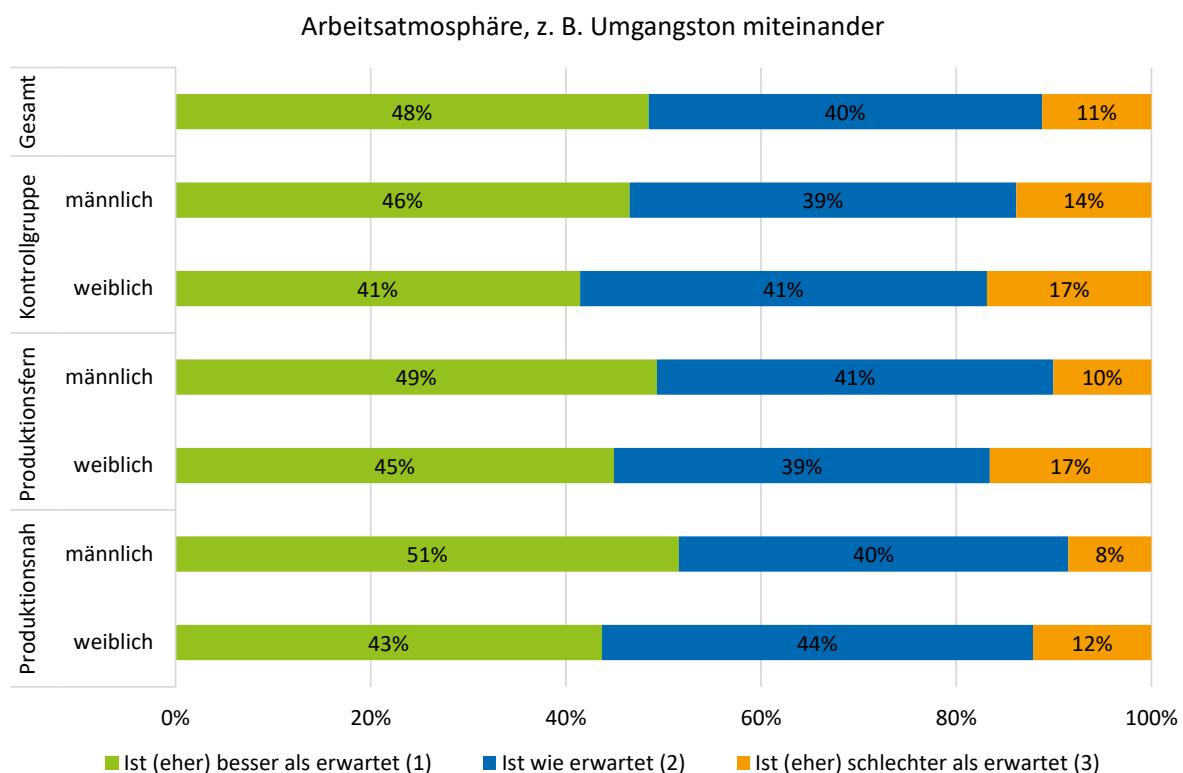


Abbildung 45: Entspricht Ihre Ausbildung den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Arbeitsatmosphäre, z. B. Umgangston miteinander (Do1; Auszubildende)

3.4.1.8 Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf

Aus Sicht der Mehrheit der befragten Auszubildenden ist die Vereinbarkeit von Freizeit bzw. Familie und Beruf wie erwartet (59 Prozent), für 28 Prozent sogar eher besser als gedacht. 13 Prozent finden die Vereinbarkeit eher schlechter als angenommen.

In allen 3 Berufsgruppen ist die Vereinbarkeit aus Sicht weiblicher Auszubildender etwas schlechter als aus Sicht der männlichen Auszubildender. In den „produktionstechnischen“ Berufen und in der Kontrollgruppe sind die Unterschiede jedoch nicht sehr groß, während sich für die „komplementären“ MINT-Berufe eine größere Differenz zeigt (vgl. Abbildung 46).

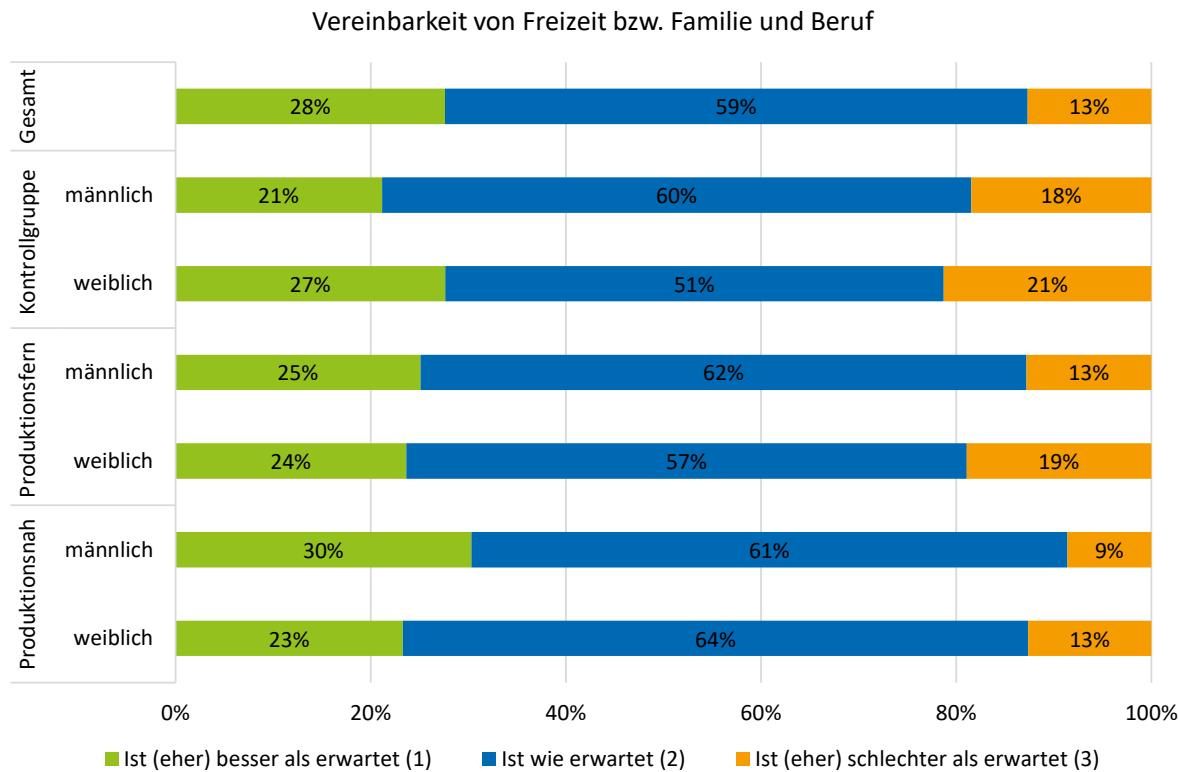


Abbildung 46: Entspricht Ihre Ausbildung den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Vereinbarkeit von Freizeit bzw. Familie und Beruf (Do1; Auszubildende)

3.4.1.9 Arbeitszeiten

Die Erwartungen der Auszubildenden an ihre Arbeitszeiten werden in aller Regel erfüllt (58 Prozent) oder übertroffen (32 Prozent). 10 Prozent finden ihre Arbeitszeiten eher schlechter als gedacht.

Im Gruppenvergleich zeichnet sich ab, dass Auszubildende in „produktionstechnischen“ Berufen nur selten über ihre Arbeitszeiten enttäuscht sind (rund 5 Prozent), während dies in „komplementären“ Berufen und auch in der Kontrollgruppe (11 Prozent bis 19 Prozent) etwas häufiger vorkommt. Hier scheint aber kein klarere Gendereffekt zu bestehen.

3.4.1.10 Weitere arbeitsorganisatorische Aspekte

Gefragt nach weiteren arbeitsorganisatorischen Aspekten, z. B. der Möglichkeit im Home Office zu arbeiten, zeigt sich, dass auch dies für die Mehrheit der befragten Auszubildenden wie erwartet (53 Prozent) oder besser als angenommen (27 Prozent) ist. Für 20 Prozent gestalten sich diese Aspekte eher schlechter als gedacht. Im Gruppenvergleich fällt auf, dass Auszubildende in den „komplementären“ Berufen und den Kontrollgruppenberufen in dieser Hinsicht häufiger enttäuscht sind als Auszubildende in den „produktionstechnischen“ Berufen (vgl. Abbildung 47).

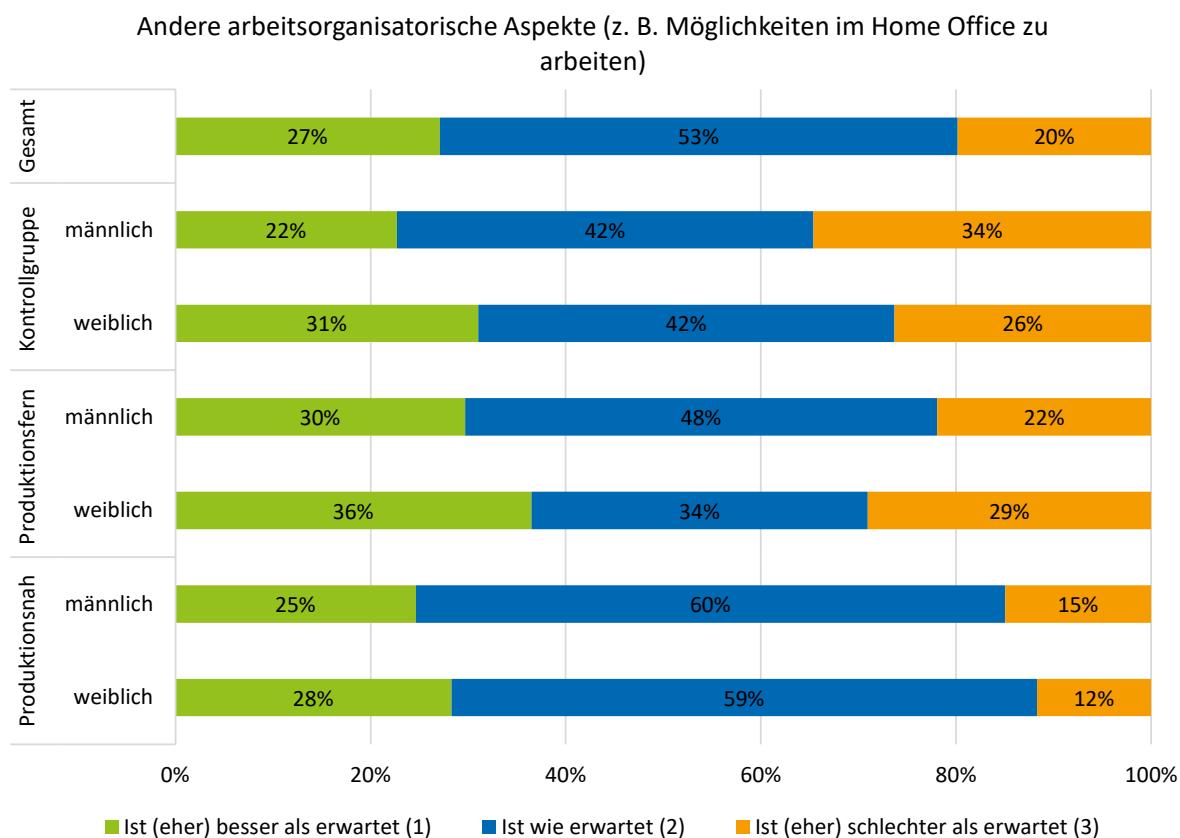


Abbildung 47: Entspricht Ihre Ausbildung den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Andere arbeitsorganisatorische Aspekte (z. B. Möglichkeiten im Home-Office zu arbeiten) (Do1; Auszubildende)

- Die Erfahrungen, die weibliche und männliche Auszubildende in ihrem Beruf machen, decken sich zumeist mit den Erwartungen, die sie ursprünglich hatten oder sind besser als angenommen. In einigen Bereichen werden die Erwartungen der Auszubildenden seltener erfüllt bzw. gestaltet sich die Lage häufiger schlechter als erwartet: So ist aus Sicht jeder/jedes dritten Auszubildenden der Berufsschulunterricht schlechter als erwartet. Rund jede/-r Fünfte findet die Ausbildungsqualität im Betrieb schlechter als angenommen. Für ebenso viele sind andere arbeitsorganisatorische Regelungen, z. B. die Möglichkeit im Home Office zu arbeiten, eher schlechter als erwartet.
- Speziell für die „produktionstechnischen“ Ausbildungsberufe sprechen die Ergebnisse nicht dafür, dass die Erwartungen von weiblichen Auszubildenden häufiger enttäuscht werden als die der männlichen Auszubildenden. Insbesondere mit Blick auf die besonders kritischen Aspekte wie Ausbildungsqualität, Tätigkeiten und Umgangston sind nur kleine Differenzen vorhanden im Anteil derer, die den jeweiligen Aspekt als (eher) schlechter als erwartet bewerten (Abweichung max. um 4 Prozent).
- Deutlichere Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt es in einigen Bereichen in den „komplementären“ MINT-Berufen: Hier sind aus Sicht der weiblichen Auszubildenden die Ausbildungsqualität, ihre Arbeitgeber/Ausbildungsbetriebe insgesamt, der Umgangston, die Vereinbarkeit zwischen Privatleben und Beruf und andere arbeitsorganisatorische Aspekte (z. B. Home Office) häufiger schlechter als sie erwartet hatten und auch als aus Sicht der männlichen Auszubildenden.
- Festzuhalten ist auch, dass sich unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus der Kontrollgruppe nicht feststellen lässt, dass Arbeitsatmosphäre und Umgangston in MINT -Berufen systematisch negativer wahrgenommen werden als in anderen Berufen.

3.4.1.11 Ergebnisse nach Betriebsgröße

Bei der Frage danach, inwiefern sich die Erwartungen der Auszubildenden an ihre Ausbildung erfüllen, war auch von Interesse, ob hier Unterschiede nach Betriebsgröße, also KMU und Großbetrieben, auszumachen sind. Relevante Ergebnisse werden nachfolgend beschrieben.

Tätigkeiten im Arbeitsalltag: Allgemein lässt sich nicht feststellen, dass die Erwartungen von weiblichen und auch männlichen Auszubildenden aus KMU an die Tätigkeiten häufiger enttäuscht werden als in Großbetrieben. Weibliche Auszubildende aus „produktionstechnischen“ Berufen im KMU finden die Tätigkeiten im Arbeitsalltag jedoch etwas häufiger besser als erwartet als weibliche Auszubildende in Großbetrieben (30 Prozent zu 19 Prozent).

Ausbildungsqualität: Ganz allgemein lässt sich in allen Gruppen (und damit auch relativ unabhängig vom Geschlecht der Auszubildenden feststellen), dass Auszubildende in KMU die Ausbildungsqualität häufiger schlechter finden als sie erwartet hatten als dies bei Auszubildenden aus Großbetrieben der Fall ist: Z. B. empfinden 28 Prozent der weiblichen Auszubildenden in einem „produktionstechnischen“ Beruf aus KMU die Ausbildungsqualitätschlechter als angenommen und nur 12 Prozent der Frauen dieser Berufsgruppe, die in einem Großbetrieb ausgebildet werden. Bei den männlichen Auszubildenden in „produktionstechnischen“ Berufen sind es 24 Prozent zu 13 Prozent. Somit unterscheiden sich weibliche und männliche Auszubildende in ihrer Sicht auf die Ausbildungsqualität in Abhängigkeit zur Betriebsgröße nicht.

Innerhalb der „komplementären“ Ausbildungsberufe und auch in der Kontrollgruppe zeigt sich, dass Frauen die Ausbildungsqualität im Vergleich zu Männern noch häufiger negativ wahrnehmen bzw. schlechter finden als sie erwartet hatten. Für die „produktionstechnischen“ MINT-Berufe zeigt sich dieser Unterschied zwischen Frauen und Männern hingegen kaum.

Damit sind es in diesen Gruppen insbesondere die Frauen, die in KMU ausgebildet werden, die die Ausbildungsqualität in ihrem Betrieb besonders häufig schlechter finden als angenommen. Für die „komplementären“ Berufe liegen die Zahlen so, dass 38 Prozent der weiblichen Auszubildenden aus KMU die Ausbildungsqualität schlechter finden und 28 Prozent der männlichen Auszubildenden. In den Großbetrieben sind es 19 Prozent der weiblichen und 9 Prozent der männlichen Auszubildenden.

Arbeitgeber insgesamt: Auch wenn die Erwartungen an die Ausbildungsbetriebe für die meisten Auszubildenden erfüllt oder sogar übertroffen werden, zeigt sich für alle Gruppen mehr oder weniger stark, dass Auszubildende aus KMU häufiger als Auszubildende aus Großbetrieben angeben, dass sie ihren Ausbildungsbetrieb als Arbeitgeber schlechter finden als sie erwartet hatten. In den „produktionstechnischen“ Berufen sind es bei den weiblichen Auszubildenden 17 Prozent in KMU und 7 Prozent in Großbetrieben, bei den männlichen Auszubildenden 19 Prozent in KMU zu 8 Prozent in Großbetrieben. Für die „produktionstechnischen“ Berufe handelt es sich somit um einen allgemeinen Effekt der Betriebsgröße und keinen Gender-effekt. Anders sieht es erneut in den „komplementären“ Berufen aus, wo 28 Prozent der weiblichen Auszubildenden aus KMU und 13 Prozent aus Großbetrieben ihren Ausbildungsbetrieb schlechter finden als angenommen. Bei den männlichen Auszubildenden in dieser Gruppe sind es 18 Prozent in KMU und 9 Prozent in Großbetrieben. In der Kontrollgruppe ist es ähnlich. Diese Zahlen sprechen dafür, dass sich die Ausbildungsqualität und Gesamtwahrnehmung des Ausbildungsbetriebs für Frauen, die in KMU eine Ausbildung in einem „produktionstechnischen“ Beruf oder einem Kontrollgruppenberuf machen, besonders kritisch darstellt.

Ausbildungsvergütung: Über alle Gruppen hinweg bleibt die Ausbildungsvergütung bei Auszubildenden aus KMU deutlich häufiger hinter ihren Erwartungen zurück als bei Auszubildenden aus Großbetrieben. Hierbei handelt es sich um einen klaren Effekt der Betriebsgröße, denn weibliche und männliche Auszubildende unterscheiden sich innerhalb dieser Gruppen nicht deutlich voneinander. Die Differenzen zuungunsten der KMU sind besonders groß in den „komplementären“ MINT-Berufen, wo 28 Prozent der weiblichen Auszubildenden aus KMU und 32 Prozent der männlichen Auszubildenden angeben, dass ihre Ausbildungsvergütung schlechter ist als angenommen, im Vergleich zu 8 Prozent der weiblichen und männlichen Auszubildenden aus Großbetrieben.

Arbeitsatmosphäre und Umgangston: Die Ergebnisse weisen insgesamt daraufhin, dass sich die Arbeitsatmosphäre für weibliche Auszubildende in KMU häufiger kritisch gestaltet als in Großbetrieben. Dieses Ergebnis findet sich für „produktionstechnische“ und „komplementäre“ Berufe sowie auch in der Kontrollgruppe. Mindestens jede Fünfte weibliche Auszubildende in KMU findet die Arbeitsatmosphäre schlechter als erwartet, in Großbetrieben max. 8 Prozent.

Für die Bewertung der Arbeitsatmosphäre der männlichen Auszubildenden spielt es hingen keine so deutliche Rolle, ob sie in einem KMU oder in einem Großbetrieb ausgebildet werden, obgleich auch hier die Tendenz zuungunsten der KMU geht.

Vereinbarkeit von Freizeit bzw. Privatleben und Beruf: Die positiven Erwartungen an die Vereinbarkeit von Freizeit und Beruf erfüllen sich für Auszubildende in KMU tendenziell häufiger nicht als für Auszubildende in Großbetrieben. Für weibliche und männliche Auszubildende in „produktionstechnischen“ MINT-Berufen ist dieser Unterschied weniger deutlich. Aus Sicht der Auszubildenden in „komplementären“ MINT-Berufen und auch in der Kontrollgruppe ist die Vereinbarkeit in KMU deutlich häufiger schlechter als erwartet und in beiden Gruppen kommen weibliche Auszubildende im Vergleich zu männlichen zu einem schlechteren Urteil.

So ist in den „komplementären“ Berufen die Vereinbarkeit aus Sicht von 25 Prozent der weiblichen Auszubildenden aus KMU schlechter als angenommen und nur von 8 Prozent der Frauen, die eine Ausbildung in einem Großbetrieb machen. Bei den männlichen Auszubildenden dieser Gruppe sind es 18 Prozent aus KMU und 6 Prozent aus Großbetrieben.

Arbeitszeiten: Auch hier werden die Erwartungen von Auszubildenden in „komplementären“ Berufen in KMU häufiger nicht erfüllt als in Großbetrieben (weiblich: 18 Prozent zu 7 Prozent, männlich: 16 Prozent zu 6 Prozent). Auch für die weibliche Kontrollgruppe zeigt sich dieses Bild. In der männlichen Kontrollgruppe und auch in den „produktionstechnischen“ Berufen sind die Unterschiede nach Betriebsgröße weniger groß.

Andere arbeitsorganisatorische Aspekte: Über alle Gruppen hinweg bleibt dieser Aspekt, z. B. die Möglichkeit im Home Office zu arbeiten, bei Auszubildenden aus KMU deutlich häufiger hinter ihren Erwartungen zurück als bei Auszubildenden aus Großbetrieben. Hier handelt es sich ziemlich eindeutig um einen Effekt der Betriebsgröße, denn zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden innerhalb der 3 Berufsgruppen sind die Unterschiede nicht sehr groß. Ähnlich wie bei einigen der Ergebnisse zuvor sind die Ergebnisse für die „produktionstechnischen“ Berufe unter Berücksichtigung der Betriebsgröße weniger kritisch, während die Differenzen in den „komplementären“ Berufen und in der Kontrollgruppe deutlich größer sind.

3.4.2 Erfahrungen mit geschlechterspezifischer Gleich- bzw. Ungleichbehandlung (Do3)

Die Rückmeldungen zu allgemeinen Aussagen zur Gleichbehandlung zeigen zunächst, dass Auszubildende über alle Berufsgruppen hinweg mehrheitlich eher eine Gleichbehandlung wahrnehmen als eine Ungleichbehandlung. Dennoch zeigen die Rückmeldungen auch deutlich, dass Frauen in den „produktionstechnischen“ Berufen bzw. Berufen mit geringem Frauenanteil häufiger von geschlechterspezifischen Ungleichbehandlungen berichten als andere der befragten Auszubildenden.

Der Aussage „Bei uns werden im Allgemeinen alle, unabhängig vom Geschlecht, gleichbehandelt.“ stimmen insgesamt 81 Prozent der befragten Auszubildenden voll und ganz oder eher zu. Aus Sicht von 12 Prozent war dies eher bis überhaupt nicht zutreffend. 7 Prozent konnten dies nicht beurteilen.

Weibliche Auszubildende aus „produktionstechnischen“ Berufen konnten dieser Aussage deutlich seltener zustimmen (72 Prozent) als männliche Auszubildende (80 Prozent) und auch deutlich seltener als weibliche Auszubildende in anderen Berufen (86 Prozent und 83 Prozent) (vgl. Abbildung 48).

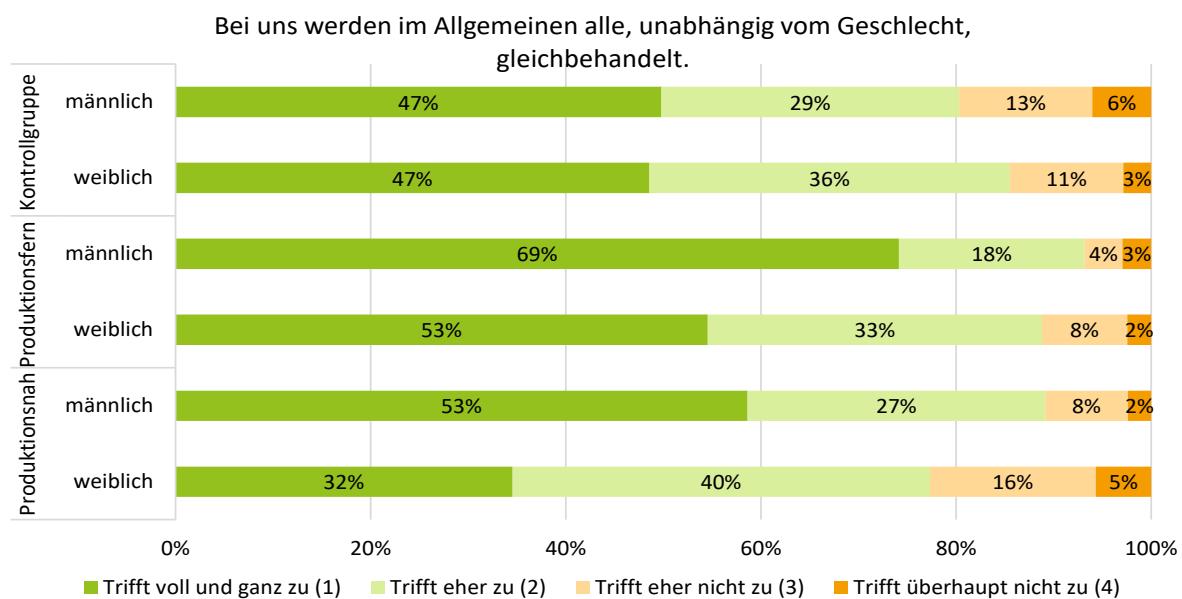


Abbildung 48: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen im Arbeitsalltag zu? Bei uns werden im Allgemeinen alle, unabhängig vom Geschlecht, gleichbehandelt. (Do 3; Auszubildende)

Etwa 2 von 3 der befragten Auszubildenden stimmten der Aussage „Wenn Frauen und Männer denselben Ausbildungsberuf haben, gibt es wenig Unterschiede in den Aufgaben bzw. Arbeitsbereichen.“ voll und ganz oder eher zu. Für 16 Prozent war dies (eher) nicht zutreffend. Im Vergleich zwischen den Berufen wird deutlich, dass weibliche Auszubildende in den „produktionstechnischen“ Berufen häufiger nicht zustimmen als männliche Auszubildende (20 Prozent zu 15 Prozent). Männliche Auszubildende aus „produktionstechnischen“ Berufen können diese Aussagen zudem recht häufig nicht beurteilen (19 Prozent). Vermutlich, weil sie keine Erfahrungen mit Frauen in ihren Berufen haben. In den „komplementären“ Berufen und in der Kontrollgruppe sind die Differenzen zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden weniger groß. Interessant ist auch, dass in den Kontrollgruppenberufen mehr Auszubildende nicht zustimmen, also eher davon ausgehen, dass Frauen und Männer mit demselben Ausbildungsberuf in der Praxis unterschiedliche Aufgaben und Arbeitsbereiche haben (vgl. Abbildung 49).

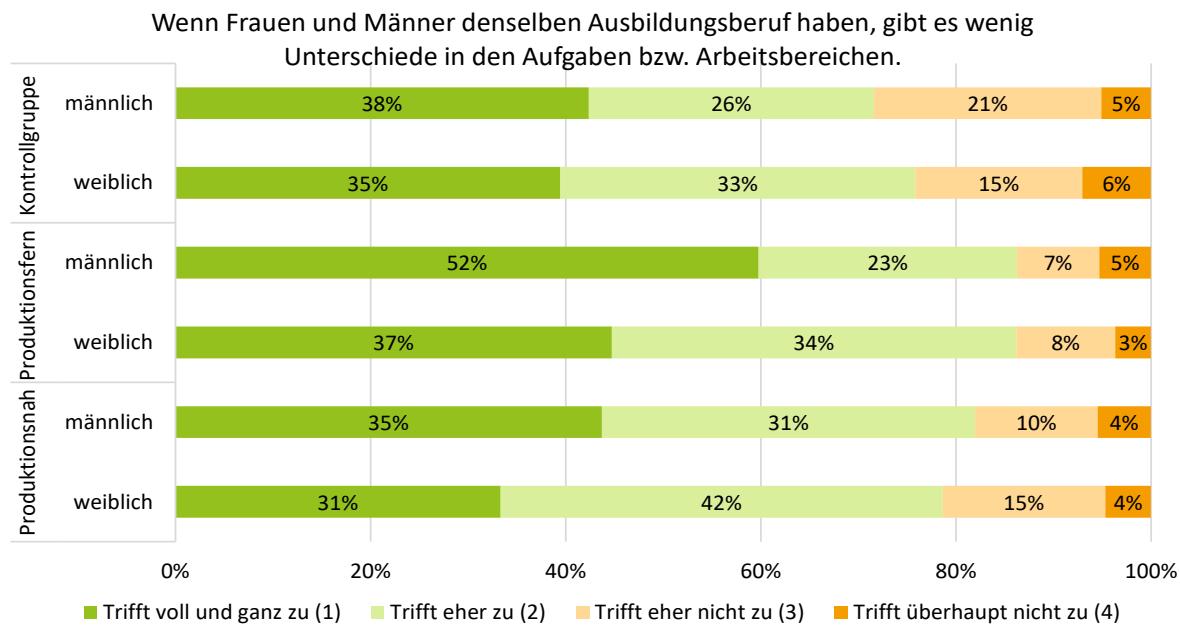


Abbildung 49: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen im Arbeitsalltag zu? Wenn Frauen und Männer denselben Ausbildungsberuf haben, gibt es wenig Unterschiede in den Aufgaben bzw. Arbeitsbereichen. (Do3; Auszubildende)

In den „produktionstechnischen“ Berufen sieht es fast jede zweite weibliche Auszubildende als voll und ganz oder eher zutreffend an, dass es Situationen gab, in denen ihr als Frau weniger zugetraut wurde (49 Prozent). Dieser Wert liegt deutlich über dem Anteil für Frauen in „komplementären“ MINT-Berufen (26 Prozent) oder in der Kontrollgruppe (28 Prozent) (vgl. Abbildung 50).

Frage man in umgekehrter Richtung die männlichen Auszubildenden, ob es auf der Arbeit Situationen gab, in denen ihnen als Mann weniger zugetraut wurde, stimmen in den MINT-Berufen nur wenige männliche Auszubildende zu. Auch unterscheiden sich die männlichen Auszubildenden aus Fokusberufen in ihrer Einschätzung nicht stark („produktionstechnisch“: 12 Prozent; „komplementär“: 9 Prozent). In der Kontrollgruppe stimmen hingegen deutlich mehr Männer zu, dass sie in ihrer Arbeit Situationen erlebt hatten, in denen ihnen aufgrund ihres Geschlechts weniger zugetraut worden war (18 Prozent) (vgl. Abbildung 50).

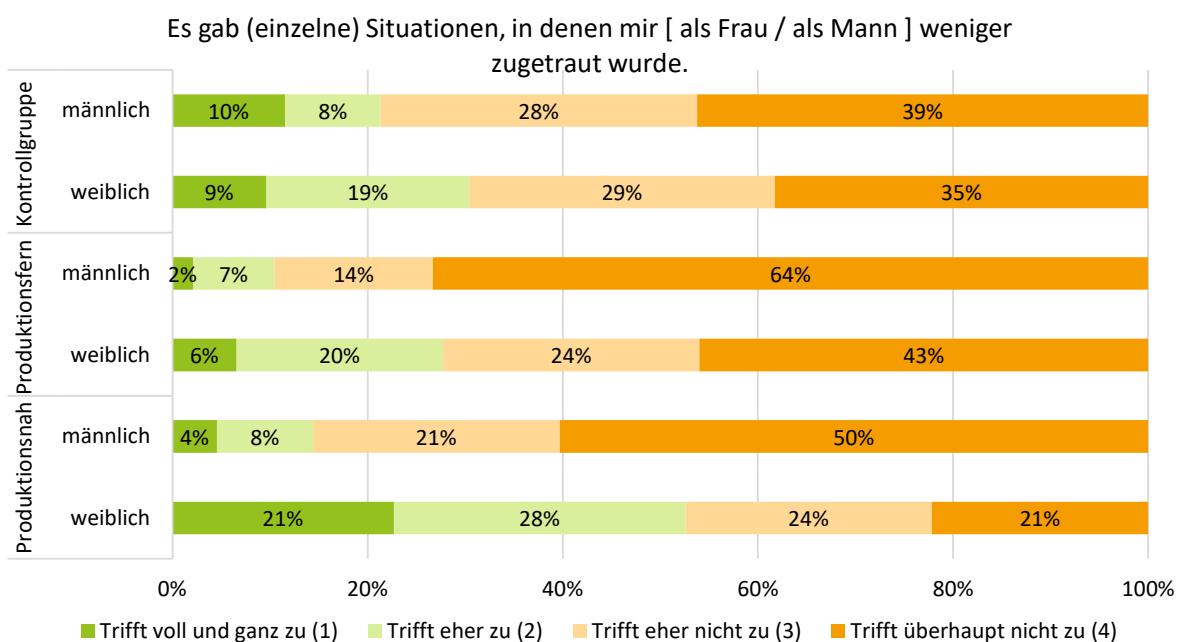


Abbildung 50: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen im Arbeitsalltag zu? Es gab (einzelne) Situationen, in denen mir [als Frau / als Mann] weniger zugetraut wurde. (Do3; Auszubildende)

In den „produktionstechnischen“ Berufen stimmen 53 Prozent der weiblichen Auszubildenden zu, dass es Situationen gab, in denen sie als Frau die leichteren Aufgaben bekamen. In den „komplementären“ MINT-Berufen sind dies hingegen nur 23 Prozent und in der Kontrollgruppe 30 Prozent der weiblichen Auszubildenden (vgl. Abbildung 51).

Auch hier wurden männliche Auszubildende in umgekehrter Richtung zu Situationen befragt, in denen sie als Mann die leichteren Aufgaben bekommen hatten. Die Rückmeldungen verdeutlichen erneut, dass Männer, insbesondere in MINT-Berufen, seltener mit dieser Form von geschlechterspezifischer Ungleichbehandlung konfrontiert sind. In den „produktionstechnischen“ Berufen stimmten 11 Prozent zu und in den „komplementären“ Berufen 6 Prozent. In der Kontrollgruppe lag der Anteil etwas höher bei 16 Prozent (vgl. Abbildung 51).

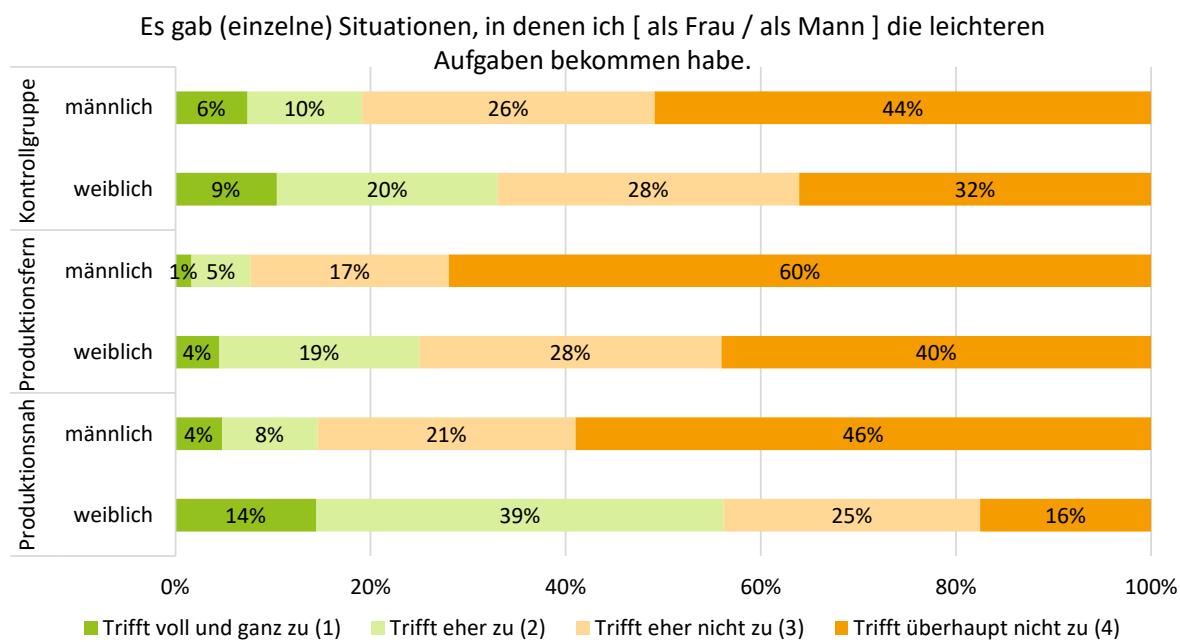


Abbildung 51: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen im Arbeitsalltag zu? Es gab (einzelne) Situationen, in denen ich [als Frau / als Mann] die leichteren Aufgaben bekommen habe. (Do 3; Auszubildende)

In den „produktionstechnischen“ Berufen sehen es 41 Prozent der weiblichen Auszubildenden als voll und ganz oder eher zutreffend an, dass sie in ihrer Arbeit regelmäßig das Gefühl haben sich als Frau besonders beweisen zu müssen. In den „komplementären“ MINT-Berufen sind es hingegen nur 16 Prozent der weiblichen Auszubildenden und in der weiblichen Kontrollgruppe 17 Prozent (vgl. Abbildung 52). Fragt man die männlichen Auszubildenden in umgekehrter Richtung, stimmen in den „produktionstechnischen“ Berufen 19 Prozent zu und in den „komplementären“ Berufen 8 Prozent. In der männlichen Kontrollgruppe stimmten jedoch 28 Prozent (eher) zu, dass es Situationen gab, in denen sie sich als Mann besonders beweisen mussten (vgl. Abbildung 52).

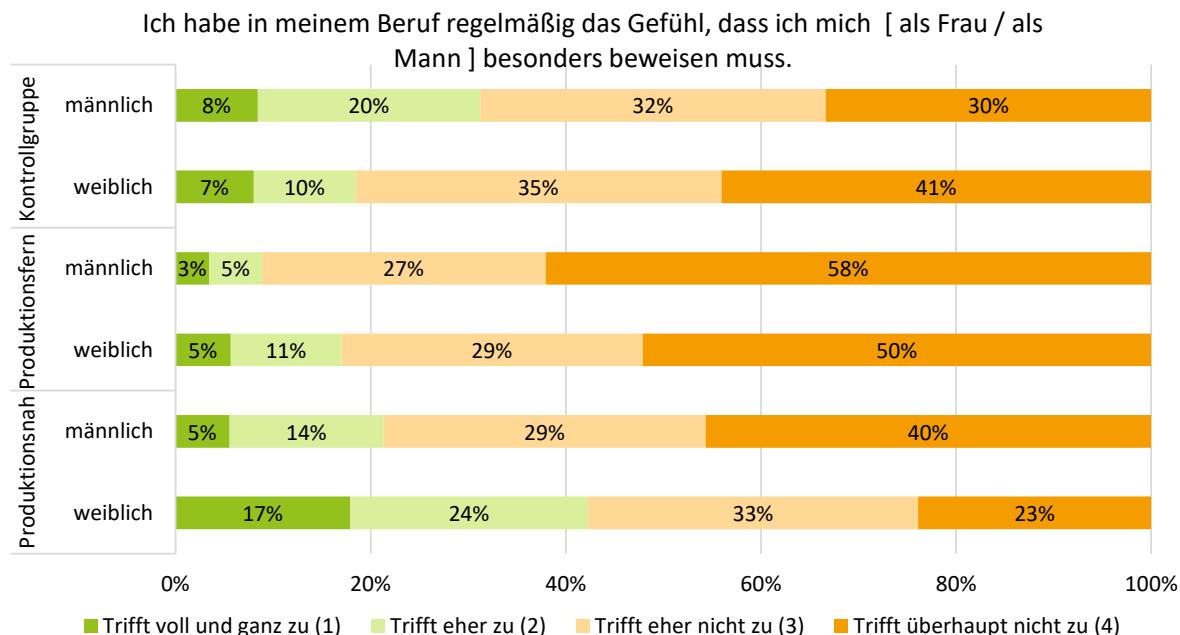


Abbildung 52: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen im Arbeitsalltag zu? Ich habe in meinem Beruf regelmäßig das Gefühl, dass ich mich [als Frau / als Mann] besonders beweisen muss. (Do 3; Auszubildende)

- Insgesamt lässt sich aus den Ergebnissen schließen, dass weibliche Auszubildende in „produktionstechnischen“ Berufen häufiger mit geschlechtsabhängiger Ungleichbehandlung konfrontiert sind als Frauen in anderen Berufen, insbesondere in „komplementären“ MINT-Berufen. Auch wird deutlich, dass männliche Auszubildende in MINT-Berufen nur selten persönlich von geschlechtsabhängiger Ungleichbehandlung betroffen sind, während dies männliche Auszubildende in Kontrollgruppenberufen eher betrifft.
- Gerade für die „produktionstechnischen“ Berufe zeichnet sich ab, dass sich hier die Erfahrungen von männlichen und weiblichen Auszubildenden hinsichtlich der Gleichbehandlung der Geschlechter besonders stark unterscheiden.

3.4.2.1 Ergebnisse nach Betriebsgröße

Die Ergebnisse zu Erfahrungen mit geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlung wurden weiterhin nach Betriebsgröße analysiert, um der Frage nachzugehen, ob sich die Erfahrungen von Auszubildenden aus KMU und Großbetrieben unterscheiden.

Bei uns werden im Allgemeinen alle, unabhängig vom Geschlecht, gleichbehandelt: Der Anteil derer, die dieser Aussagen nicht zustimmen können ist in allen Gruppen ähnlich hoch. Es liegen keine klaren Hinweise dafür vor, dass weibliche oder männliche Auszubildende aus KMU dieser Aussage seltener zustimmen können als Auszubildende aus Großbetrieben.

Wenn Frauen und Männer denselben Ausbildungsberuf haben, gibt es wenig Unterschiede in den Aufgaben bzw. Arbeitsbereichen: Hier zeigt sich für Auszubildende in „produktionstechnischen“ Berufen ein Effekt der Betriebsgröße. Für 26 Prozent der weiblichen Auszubildenden aus KMU traf dies eher nicht zu, in Großbetrieben waren es 16 Prozent. Bei den männlichen Auszubildenden sahen es 18 Prozent aus KMU als nicht zutreffend an und 13 Prozent aus Großbetrieben. Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich auch in der Kontrollgruppe, in der weibliche und männliche Auszubildende aus KMU seltener zustimmen als Auszubildende aus Großbetrieben. Für die „komplementären“ Berufe zeigen sich diese Unterschiede in Abhängigkeit zur Betriebsgröße hingegen nicht.

Es gab (einzelne) Situationen, in denen mir als Frau weniger zugetraut wurde: Das Ergebnis weist nicht darauf hin, dass Frauen gerade in KMU schlechtere Erfahrungen machen. Für die „produktionstechnischen“ Berufe ist der Zustimmungsanteil der weiblichen Auszubildenden aus KMU (39 Prozent) deutlich geringer als bei solchen aus Großbetrieben (55 Prozent). Für die „komplementären“ Berufe und die Kontrollgruppe zeigen sich zwischen KMU und Großbetrieb nur minimale Unterschiede.

Es gab (einzelne) Situationen, in denen mir als Mann weniger zugetraut wurde: Männliche Auszubildende aus KMU aus der Kontrollgruppe geben häufiger an, dass es in ihrem Beruf Situationen gab, in denen ihnen als Mann weniger zugetraut wurde (23 Prozent zu 11 Prozent in Großbetrieben). Für die MINT-Berufe zeigt sich dieser Unterschied nach Betriebsgröße hingegen nicht.

Es gab (einzelne) Situationen, in denen ich als Frau die leichteren Aufgaben bekommen habe: Auch hier sprechen die Ergebnisse nicht dafür, dass weibliche Auszubildende in MINT-Berufen in KMU häufiger Erfahrungen mit geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlung machen. Sowohl innerhalb der „produktionstechnischen“ (46 Prozent zu 56 Prozent) als auch „komplementären“ Berufen (19 Prozent zu 29 Prozent) äußern jeweils die weiblichen Auszubildenden aus Großbetrieben häufiger (eher) Zustimmung zu dieser Aussage als Auszubildende aus KMU. In der Kontrollgruppe sind die Unterschiede weniger groß, fallen aber tendenziell eher zuungunsten der KMU aus (33 Prozent zu 26 Prozent).

Es gab (einzelne) Situationen, in denen ich als Mann die leichteren Aufgaben bekommen habe: Hier ist das Bild sehr unterschiedlich. Für die „produktionstechnischen“ Berufe zeigen sich in Abhängigkeit zur Betriebsgröße keine deutlichen Unterschiede. In den „komplementären“ Berufen stimmen männliche Auszubildende aus Großbetrieben (27 Prozent) häufiger zu als Auszubildende aus KMU (18 Prozent). In der männlichen Kontrollgruppe ist es umgekehrt, denn hier stimmen die männlichen Auszubildende aus KMU (41 Prozent) häufiger zu als die aus Großbetrieben (30 Prozent).

Ich habe in meinem Beruf regelmäßig das Gefühl, dass ich mich als Frau besonders beweisen muss: Hier sind keine größeren Unterschiede in Abhängigkeit zur Betriebsgröße festzustellen. Auch hier weist das Ergebnis somit nicht in die Richtung, dass Frauen in KMU hinsichtlich der Gleichbehandlung systematisch schlechtere Voraussetzungen vorfinden.

Ich habe in meinem Beruf regelmäßig das Gefühl, dass ich mich als Mann besonders beweisen muss: Ein ähnliches Bild ergibt sich auch hier, zumindest für die MINT -Berufe, wo keine größeren Unterschiede in Abhängigkeit zur Betriebsgröße bestehen. Innerhalb der Kontrollgruppe zeigt sich ein auffälliger Unterschied zwischen Auszubildenden aus KMU und Großbetrieben: Für die Erstgenannten trifft die o. g. Aussage im Vergleich wesentlich häufiger (eher) zu (33 Prozent zu 19 Prozent).

3.4.3 Erwartungen und Wünsche für den weiteren Berufsweg (Do4)

Die Auszubildenden wurden danach gefragt, wie wichtig ihnen einzelne Aspekte für ihren weiteren Berufsweg sind, um mehr über die Wünsche und Erwartungen der Auszubildenden zu erfahren.

Generell zeigen sich eher wenige Unterschiede hinsichtlich der Wünsche und Erwartungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden an ihren weiteren Berufsweg (insbesondere in den MINT -Berufen). Oftmals zeigen sich Unterschiede nur im Detail, z. B. im Anteil „sehr wichtig“. Festzuhalten ist aber, dass in einzelnen Bereichen die beobachteten geschlechtsspezifischen Unterschiede inhaltlich besonders kritisch zu werten sind, zumal die Differenzen zwischen Frauen und Männern in den MINT -Berufen teilweise sogar größer sind als in der Kontrollgruppe (vgl. Kapitel 3.4.3.4 und 3.4.3.6).

3.4.3.1 Relevanz der Arbeitsplatzsicherheit

Arbeitsplatzsicherheit bildet für die allermeisten Auszubildenden einen (sehr) wichtigen Aspekt, wenn sie an ihre berufliche Zukunft denken: Für insgesamt 94 Prozent war dies (sehr) wichtig. Im Gruppenvergleich unterscheiden sich die Wünsche von weiblichen und männlichen Auszubildenden in den „produktionstechnischen“ und „komplementären“ MINT-Berufen kaum. Nur für die Kontrollgruppe zeigt sich tendenziell ein Gendereffekt, denn 98 Prozent der weiblichen Auszubildenden ist die Arbeitsplatzsicherheit (sehr) wichtig und nur 89 Prozent der männlichen.

3.4.3.2 Relevanz des guten Rufs des Arbeitgebers

Für insgesamt 81 Prozent der Auszubildenden ist es mit Blick auf ihren weiteren Berufsweg (sehr) wichtig für einen Betrieb bzw. eine Einrichtung zu arbeiten, die einen guten Ruf als Arbeitgeber hat. Zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden zeigen sich innerhalb der 3 Berufsgruppen keine auffälligen Unterschiede.

3.4.3.3 Relevanz des Einkommens

Fast allen Auszubildenden ist es (sehr) wichtig später ein gutes Einkommen zu haben (97 Prozent). Im Vergleich zwischen den 6 Untersuchungsgruppen bestehen keine auffallenden Unterschiede.

3.4.3.4 Relevanz, Karriere zu machen

Für insgesamt 82 Prozent der befragten Auszubildenden ist es (sehr) wichtig auf ihrem weiteren Berufsweg Karriere zu machen.

Im Gruppenvergleich wird deutlich, dass weibliche Auszubildende in den beiden MINT-Berufsgruppen weniger Wert darauf legen Karriere zu machen als männliche Auszubildende. In der Kontrollgruppe ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern weniger groß (vgl. Abbildung 53).

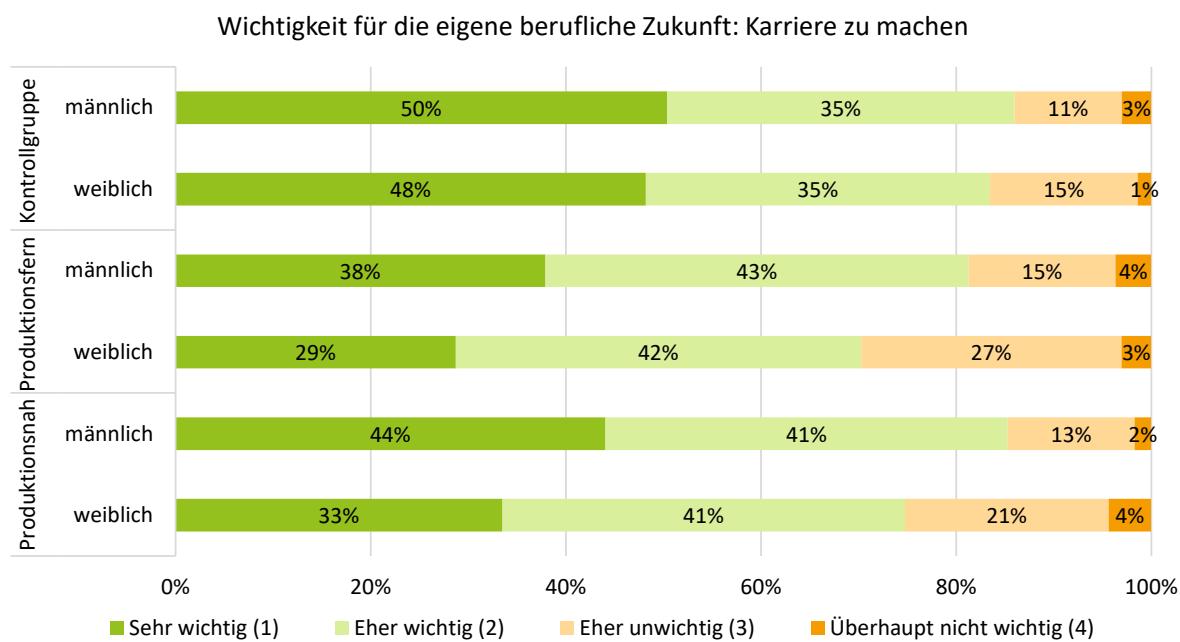


Abbildung 53: Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Karriere zu machen (Do 4; Auszubildende)

3.4.3.5 Relevanz einer verantwortungsvollen Tätigkeit zu bekommen

Für insgesamt 82 Prozent der befragten Auszubildenden ist es für den weiteren Berufsweg sehr oder eher wichtig, eine verantwortungsvollere Tätigkeit zu bekommen.

Im Gruppenvergleich zeigt sich, dass weibliche und männliche Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ MINT-Beruf und auch in der Kontrollgruppe diesbezüglich ähnliche Erwartungen haben. In den „komplementären“ MINT-Berufen unterscheiden sich die Angaben von weiblichen und männlichen Auszubildenden deutlicher, denn 69 Prozent der Frauen ist es (sehr) wichtig später eine verantwortungsvollere Tätigkeit zu bekommen und 77 Prozent der Männer (vgl. Abbildung 54).

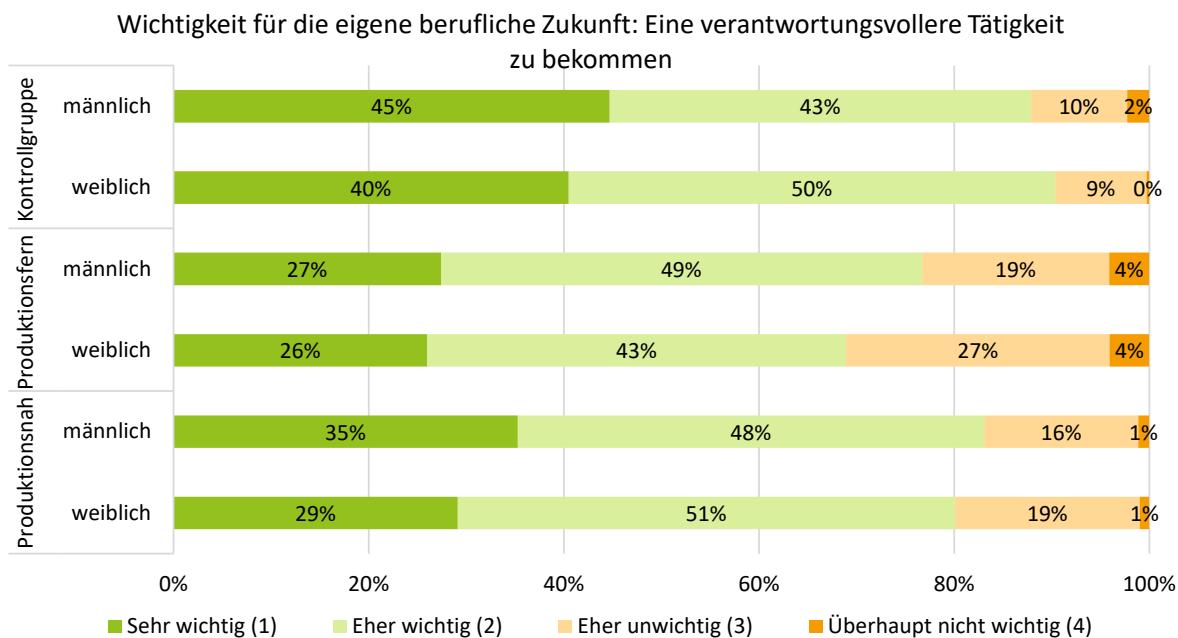


Abbildung 54: Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Eine verantwortungsvollere Tätigkeit zu bekommen (Do 4; Auszubildende)

3.4.3.6 Relevanz der Übernahme von Führungsaufgaben

Weibliche Auszubildende legen in allen 3 Berufsgruppen signifikant weniger Wert darauf, später einmal Führungsaufgaben zu übernehmen: In den „produktionstechnischen“ Berufen ist dies für etwa die Hälfte der weiblichen Auszubildenden (sehr) wichtig und für rund zwei Drittel der männlichen Auszubildenden. In den „komplementären“ Berufen geben nur 45 Prozent der weiblichen Auszubildenden an, dass dies für sie (sehr) wichtig ist und 61 Prozent der männlichen Auszubildenden. Die Differenzen zwischen Frauen und Männern sind damit in den MINT-Berufen noch größer als in der Kontrollgruppe, in der 68 Prozent der weiblichen Auszubildenden und 80 Prozent der männlichen Auszubildenden angeben, dass die Übernahme von Führungsaufgaben für den weiteren Berufsweg (sehr) wichtig ist (vgl. Abbildung 55)

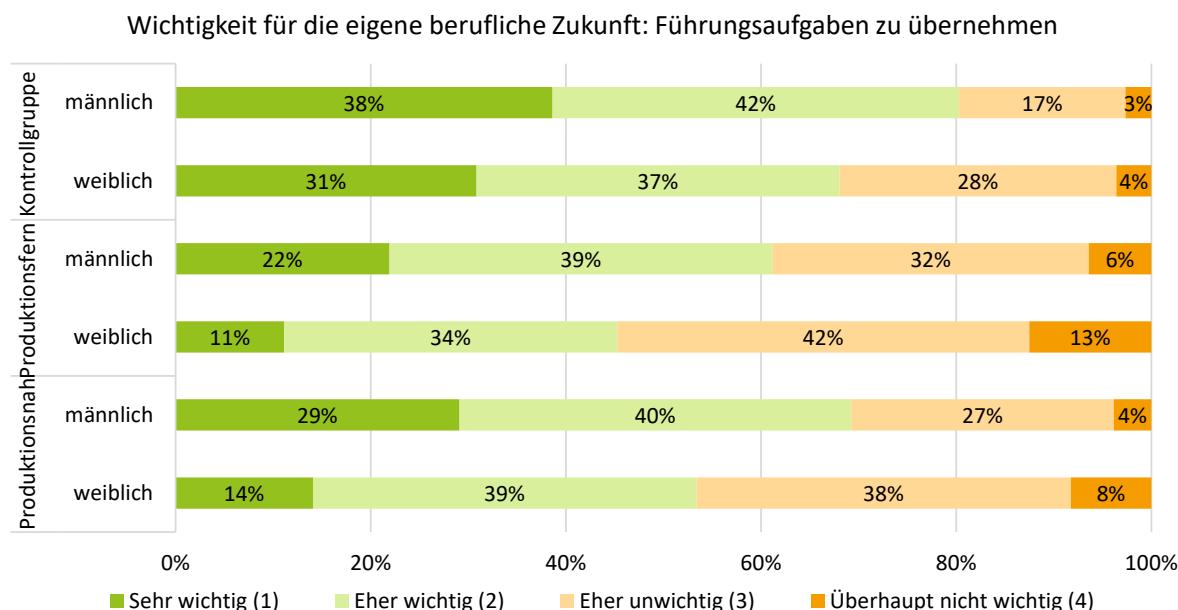


Abbildung 55: Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Führungsaufgaben zu übernehmen (Do4; Auszubildende)

3.4.3.7 Relevanz von Möglichkeiten zur fachlichen Entwicklung

Die meisten Auszubildenden wünschen sich für später eine Arbeit, in der sie Möglichkeiten zur fachlichen Entwicklung haben (außerhalb geregelter Weiterbildungsangebote) (88 Prozent). In dieser Hinsicht unterscheiden sich die Wünsche von weiblichen und männlichen Auszubildenden kaum und auch zwischen den 3 Berufsgruppen sind die Unterschiede gering.

3.4.3.8 Relevanz von Weiterbildungsmöglichkeiten

Die späteren Weiterbildungsmöglichkeiten bilden mit Blick auf die eigene berufliche Zukunft für die meisten Auszubildenden einen sehr oder eher wichtigen Aspekt (92 Prozent). Ähnlich zu den fachlichen Entwicklungsmöglichkeiten zeigen sich keine größeren Unterschiede. Weibliche und männliche Auszubildende haben somit in allen 3 Berufsgruppen rechtähnliche Wünsche hinsichtlich der späteren Weiterbildungsmöglichkeiten.

3.4.3.9 Relevanz der Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf

Die Vereinbarkeit von Freizeit bzw. Familie und Beruf ist für die allermeisten Auszubildenden ein sehr bis eher wichtiger Aspekt, wenn sie an ihre berufliche Zukunft denken (94 Prozent). Im zusammengefassten Anteil der Antworten sehr wichtig und eher wichtig zeigen sich für die „produktionstechnischen“ und „komplementären“ MINT-Berufe keine deutlichen Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden. Für eine erhöhte Relevanz der Vereinbarkeit für weibliche Auszubildende spricht aber der deutlich höhere Anteil der Antwort „sehr wichtig“. In der Kontrollgruppe zeichnet sich dieser Unterschied deutlicher ab, denn weibliche Auszubildende messen der Vereinbarkeit eine deutlich höhere Wichtigkeit bei als männliche Auszubildende (96 Prozent zu 87 Prozent) (vgl. Abbildung 56).

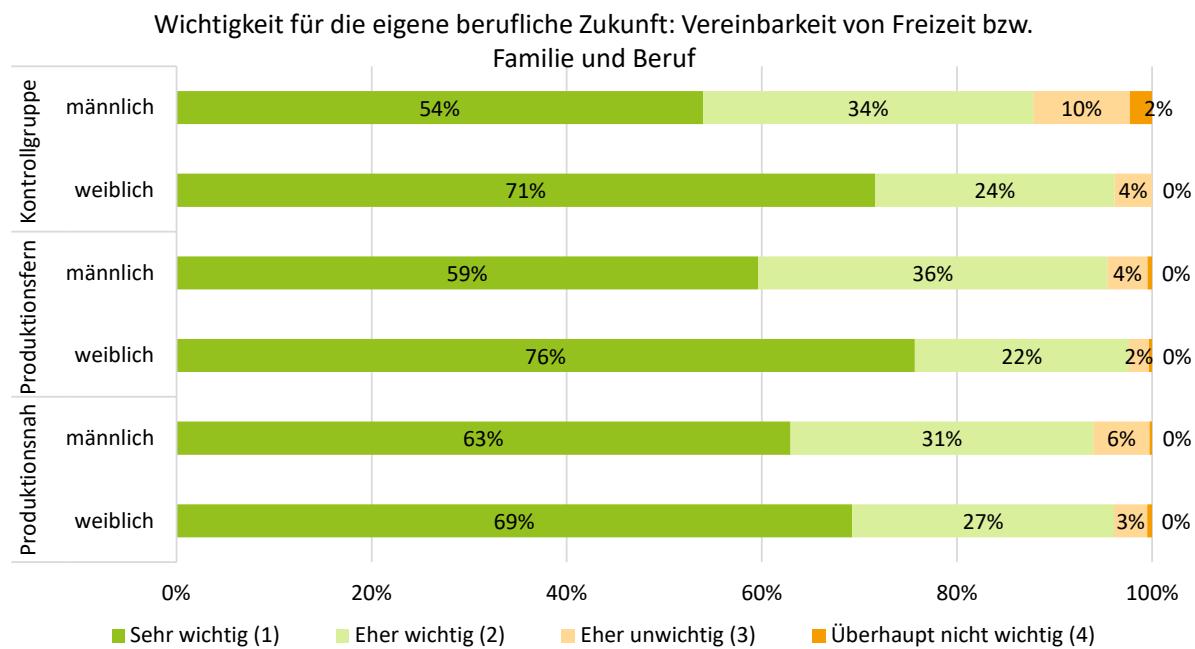


Abbildung 56: Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Vereinbarkeit von Freizeit bzw. Familie und Beruf (Do 4; Auszubildende)

3.4.3.10 Relevanz Arbeitszeitenregelungen

Für insgesamt 93 Prozent der befragten Auszubildenden bilden Regelungen zu den Arbeitszeiten (z. B. Stundenumfang, Überstundenregelungen, Schichtarbeit) einen sehr oder eher wichtigen Aspekt, wenn sie an ihre berufliche Zukunft denken. Zwischen den 6 Gruppen bestehen keine sehr auffälligen Unterschiede. Tendenziell geben weibliche Auszubildende in allen 3 Berufsgruppen häufiger an, dass die Regelung der Arbeitszeiten für sie sehr wichtig ist, während sich im zusammengefassten Anteil von „sehr wichtig“ und „eher wichtig“ keine deutlichen Unterschiede zeigen (vgl. Abbildung 57).

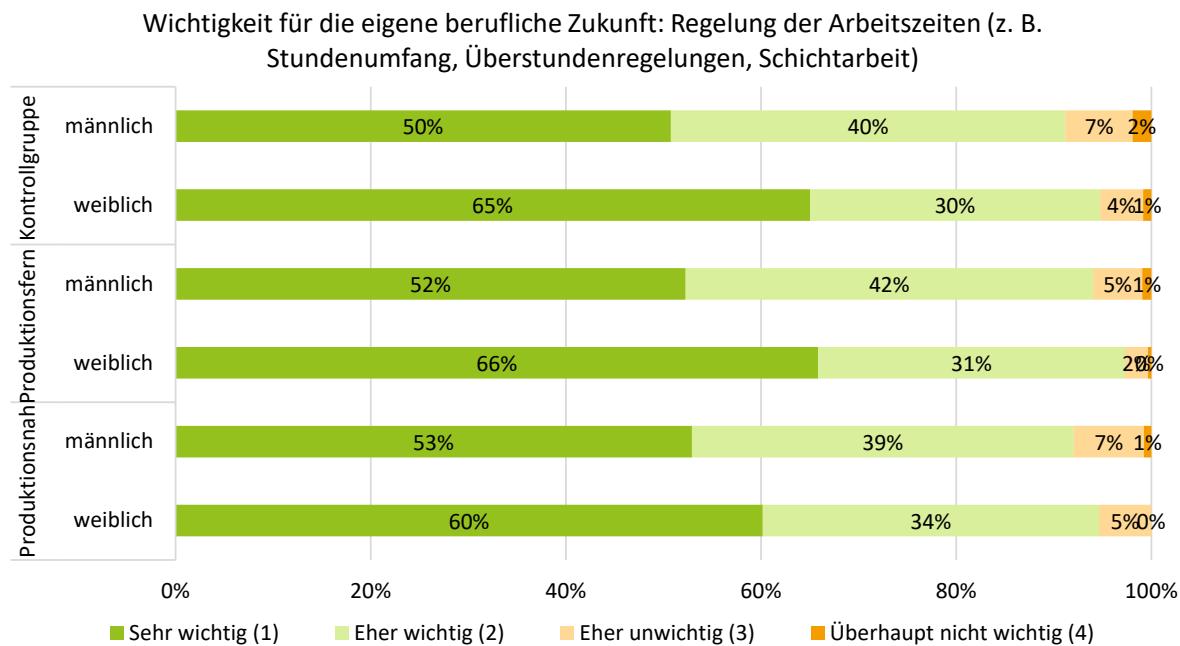


Abbildung 57: Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Regelung der Arbeitszeiten (z. B. Stundenumfang, Überstundenregelungen, Schichtarbeit) (Do4; Auszubildende)

3.4.3.11 Relevanz anderer arbeitsorganisatorischer Aspekte

Insgesamt 63 Prozent der befragten Auszubildenden bewerten andere arbeitsorganisatorische Aspekte, wie die Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten, als (sehr) wichtig, wenn sie an ihre berufliche Zukunft denken. Für die „produktionstechnischen“ Berufe unterscheiden sich die Ergebnisse für weibliche und männliche Auszubildende kaum. In den „komplementären“ Berufen und der Kontrollgruppe legen die weiblichen Auszubildenden größeren Wert auf solche arbeitsorganisatorischen Regelungen als männliche Auszubildende (vgl. Abbildung 58).

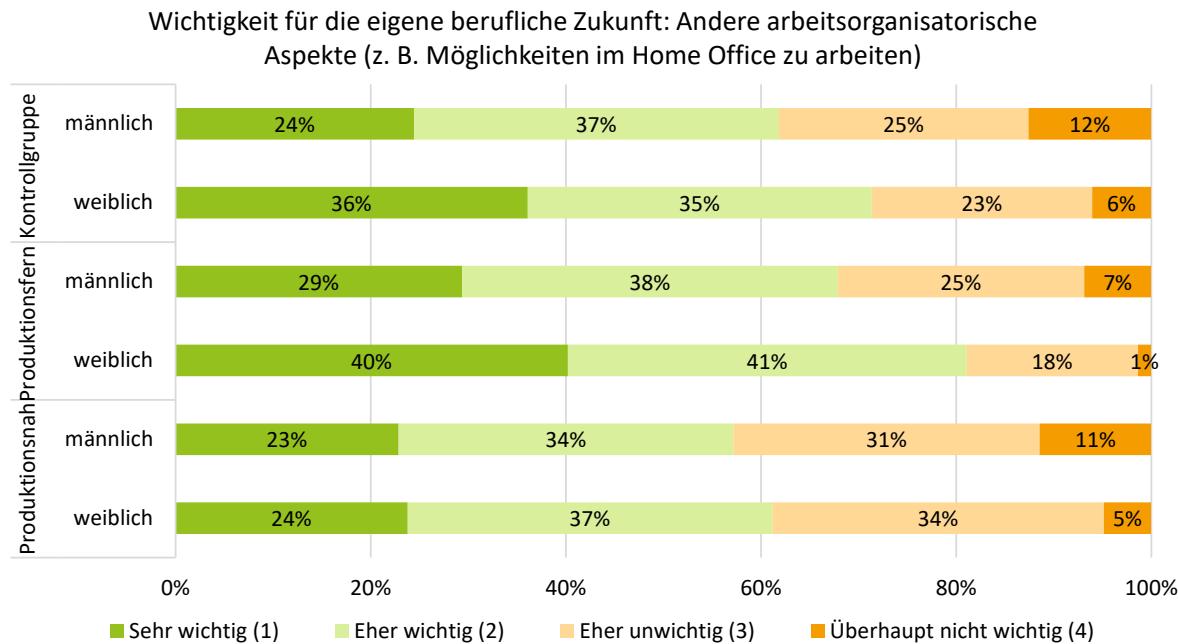


Abbildung 58: Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Andere arbeitsorganisatorische Aspekte (z. B. Möglichkeiten im Home-Office zu arbeiten) (Do4; Auszubildende)

3.4.3.12 Relevanz von Anerkennung und Wertschätzung für die eigene Arbeit

Für die allermeisten Auszubildenden ist es mit Blick auf ihren weiteren Berufsweg (sehr) wichtig Anerkennung und Wertschätzung für die eigene Arbeit zu bekommen (94 Prozent). Grundsätzlich ist dies für weibliche und männliche Auszubildende in allen 3 Berufsgruppen ähnlich relevant. Unterschiede bestehen nur in der Stärke der Wichtigkeit, denn Frauen wählen in allen 3 Gruppen häufiger als Männer den höchsten Wert „sehr wichtig“.

3.4.3.13 Ergebnisse nach Betriebsgröße

Werden die sechs Auswertungsgruppen jeweils nach KMU und Großbetrieben getrennt analysiert, zeigen sich bzgl. der Relevanz der 12 abgefragten Aspekte nur wenige Differenzen. Es gibt somit nur wenige Hinweise dafür, dass sich die Wünsche und Erwartungen von Auszubildenden aus KMU und Großbetrieben an ihren weiteren Berufsweg systematisch unterscheiden.

In einem Betrieb bzw. einer (öffentlichen) Einrichtung mit einem guten Ruf als Arbeitgeber zu arbeiten: Speziell für die „komplementären“ Berufe zeigt sich, dass dies weiblichen Auszubildenden aus Großbetrieben sichtbar häufiger sehr oder eher wichtig finden als solchen aus KMU (80 Prozent zu 70 Prozent).

Karriere zu machen: Für die „produktionstechnischen“ und „komplementären“ MINT-Berufe zeigt sich, dass Auszubildende in Großbetrieben es häufiger sehr oder eher wichtig finden, später Karriere zu machen, als Auszubildende in KMU. Diese Differenzen in Abhängigkeit zur Betriebsgröße zeigen sich sowohl für weibliche als auch männliche Auszubildende. Besonders groß ist der Unterschied bei weiblichen Auszubildenden in einem „komplementären“ Beruf (65 Prozent in KMU zu 79 Prozent in Großbetrieben). In der Kontrollgruppe zeigen sich hingegen keine Unterschiede in der Relevanz, später Karriere machen zu wollen zwischen Auszubildenden aus KMU und Großbetrieben.

Führungsaufgaben zu übernehmen: Berücksichtigt man hier die Betriebsgröße zeigt sich für die MINT-Berufe, dass die Relevanz, Führungsaufgaben zu übernehmen, für weibliche Auszubildende unabhängig von der Größe ihres Ausbildungsbetriebs ähnlich ist. D. h. die Rückmeldungen von weiblichen Auszubildenden aus KMU und Großbetrieben weichen nicht deutlich voneinander ab. Für die männlichen Auszubildenden ist das Bild uneinheitlich. Bei den männlichen Auszubildenden aus „produktionstechnischen“ Berufen ist es den Auszubildenden aus Großbetrieben häufiger wichtig, später Führungsaufgaben zu übernehmen als Auszubildenden aus KMU (71 Prozent zu 63 Prozent). In den „komplementären“ Berufen sind es hingegen die männlichen Auszubildenden aus KMU, denen es häufiger wichtig ist später Führungsaufgaben zu übernehmen (66 Prozent zu 55 Prozent). In der Kontrollgruppe ist es den weiblichen Auszubildenden aus KMU häufiger wichtig später Führungsaufgaben zu übernehmen (72 Prozent zu 64 Prozent). Für die männliche Kontrollgruppe unterscheiden sich die Antworten in Abhängigkeit zur Betriebsgröße nicht deutlich.

3.5 Erneute Entscheidung für den eigenen Beruf (Do2)

Die Zufriedenheit mit der eigenen Berufswahl ist insgesamt hoch: 86 Prozent aller befragten Auszubildenden würden sich ganz sicher oder eher für ihren Beruf entscheiden, wenn sie sich mit ihrem jetzigen Wissen und den bisherigen Erfahrungen erneut für einen Beruf entscheiden müssten. 10 Prozent würden sich eher nicht und 3 Prozent ganz sicher nicht wieder für ihren Beruf entscheiden.

Im Gruppenvergleich fällt auf, dass die Zufriedenheit mit der Berufswahlentscheidung bei Auszubildenden aus MINT-Berufen etwas höher ist als in der Kontrollgruppe: Zwischen 85 Prozent und 89 Prozent würden sich erneut für ihren Beruf entscheiden. In der Kontrollgruppe sind es 81 Prozent der weiblichen Auszubildenden und 77 Prozent der männlichen Auszubildenden.

Mit Blick auf diesen zusammengefassten Anteil der mit ihrer Berufswahlentscheidung zufriedenen Auszubildenden bestehen in den MINT-Berufen kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Speziell für die „produktionstechnischen“ Ausbildungsberufe fällt dennoch auf, dass die männlichen Auszubildenden hinsichtlich ihrer Berufswahlentscheidung deutlich häufiger sehr sicher sind und mit „ja, ganz sicher“ antworten (55 Prozent zu 44 Prozent) und Frauen eher zu einem „eher ja“ neigten (41 Prozent zu 34 Prozent bei den Männern). In der Kontrollgruppe waren weibliche Auszubildende etwas zufriedener mit ihrer Berufswahl als männliche Auszubildende (vgl. Abbildung 59).

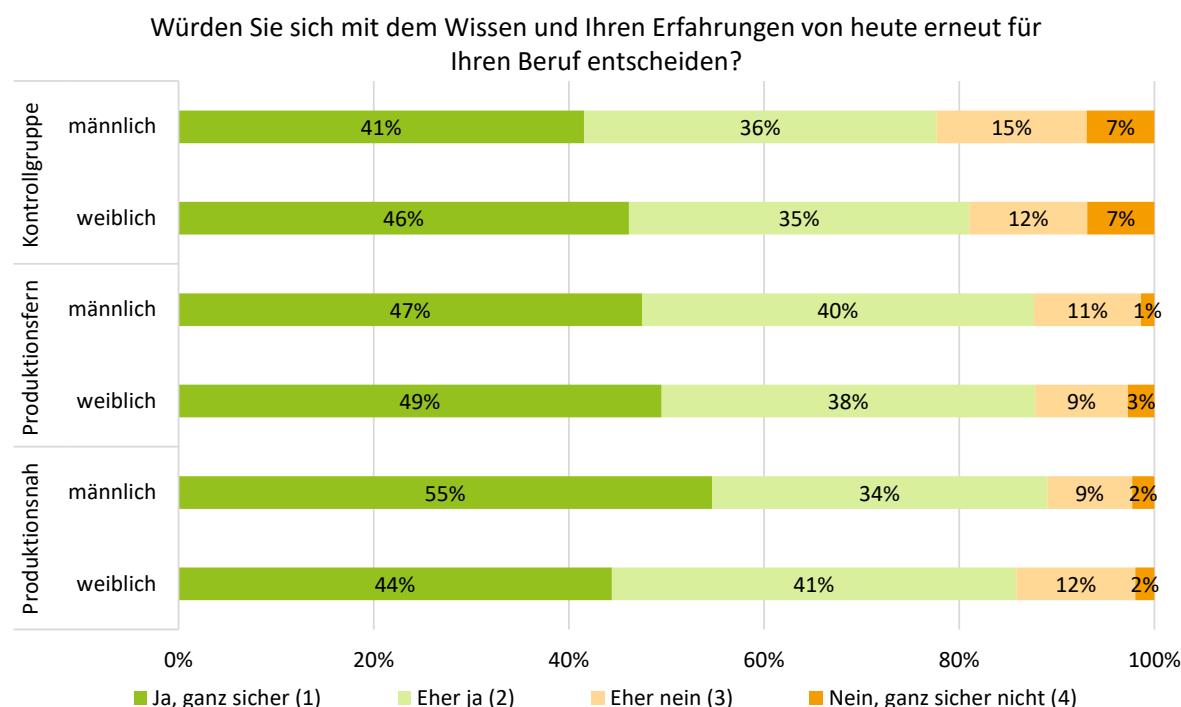


Abbildung 59: Würden Sie sich mit dem Wissen und Ihren Erfahrungen von heute erneut für Ihren Beruf entscheiden? (Do 2; Auszubildende)

Auch dieses Ergebnis wurde differenzierter nach Betriebsgröße für KMU und Großbetrieb ausgewertet. Eine erneute Entscheidung für ihren Ausbildungsberuf würden die Auszubildenden in allen Gruppen recht unabhängig von der Betriebsgröße ihres Ausbildungsbetriebs treffen. Es lässt sich nicht feststellen, dass sich Auszubildende aus KMU weniger häufig erneut für ihren Beruf entscheiden würden oder in ihrer Berufswahlentscheidung unsicherer sind.

3.6 Chancengleichheit und berufliche Karriere

In diesem Themenabschnitt wurden den Auszubildenden einige Fragen zur Chancengleichheit der Geschlechter im Zusammenhang mit der beruflichen Karriere vorgelegt. In diesen Fragen ging es z. B. um die Relevanz mehr Frauen für die Ausbildung im eigenen Beruf zu gewinnen, den Anteil von Frauen unter Führungskräften oder explizit die Einschätzungen bzgl. Chancengleichheit von Frauen und Männern auf eine berufliche Karriere.

3.6.1 Wichtigkeit mehr Frauen für die Ausbildung im eigenen Beruf zu gewinnen (Fo1)

Die Frage, ob die Auszubildenden es wichtig finden, mehr Frauen für die Ausbildung in ihrem eigenen Beruf zu gewinnen, wird von weiblichen Auszubildenden in „produktionstechnischen“ MINT-Berufen (81 Prozent) signifikant häufiger bejaht als von Auszubildenden der anderen drei Gruppen, wenngleich der Aussage ebenso von männlichen Auszubildenden in den „produktionstechnischen“ Berufen (67 Prozent) als auch von Auszubildenden in „komplementären“ Berufen (weiblich: 60 Prozent; männlich: 54 Prozent) mehrheitlich zugestimmt wird. Mit Blick auf die Relevanz weibliche Auszubildende für den eigenen Beruf zu gewinnen, zeigen sich ergo sowohl geschlechtsspezifische (weibliche Auszubildende stimmen eher häufiger zu als männliche Auszubildende) als auch berufsgruppenspezifische Differenzen (Auszubildende in „produktionstechnischen“ Berufen bejahen häufiger als solche in „komplementären“ Berufen). Auszubildenden der Kontrollgruppe wurde diese Frage nicht gestellt (vgl. Abbildung 60).

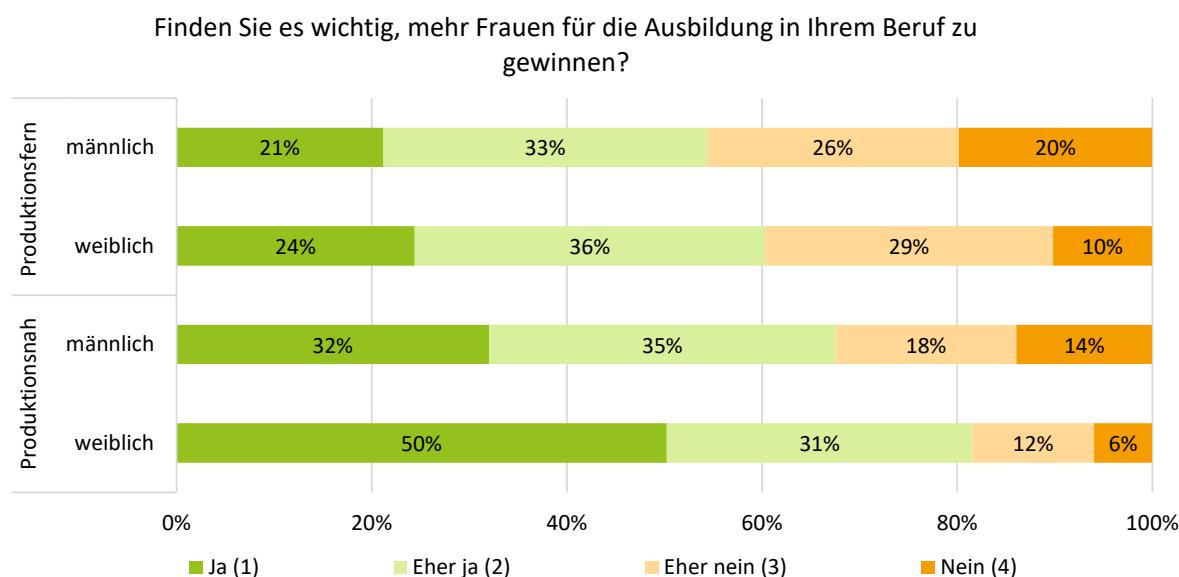


Abbildung 60: Finden Sie es wichtig, mehr Frauen für die Ausbildung in Ihrem Beruf zu gewinnen? (Fo1; Auszubildende)

Die weitere Analyse unter Berücksichtigung der Betriebsgröße zeigt, dass die Einschätzungen dazu, ob es wichtig ist mehr Frauen für den eigenen Beruf zu gewinnen, bei Auszubildenden aus KMU und Großbetrieben sehr ähnlich sind. Nur in der Gruppe der weiblichen Auszubildenden in „komplementären“ Berufen zeigt sich ein größerer Unterschied: Weibliche Auszubildende aus Großbetrieben (68 Prozent) stimmen hier häufiger zu als Frauen aus KMU (56 Prozent).

3.6.2 Frauenanteil unter den Führungskräften (Fo2)

Mit Blick auf die Einschätzung des Anteils von Frauen in Führungspositionen sind insgesamt 55 Prozent aller befragten Auszubildenden der Ansicht, dass der Frauenanteil (eher) zu gering ist. Nur 18 Prozent der Auszubildenden sehen den Anteil von Frauen zu Männern unter den Führungskräften als ausgeglichen an.

Im Vergleich zwischen den Berufsgruppen bestehen signifikante Unterschiede: Insbesondere in den „produktionstechnischen“ Berufen gehen die Auszubildenden häufiger davon aus, dass es (eher) zu wenige Frauen unter den Führungskräften gibt. Ganz besonders gilt dies aus Sicht der weiblichen Auszubildenden in diesen Berufen (weiblich: 79 Prozent; männlich: 60 Prozent). Auszubildende in „komplementären“ MINT-Berufen (weiblich: 40 Prozent; männlich: 38 Prozent) halten den Frauenanteil unter den Führungskräften noch deutlich seltener für (eher) zu gering als Auszubildende der Kontrollgruppe (weiblich: 48 Prozent; männlich: 47 Prozent). (vgl. Abbildung 61).

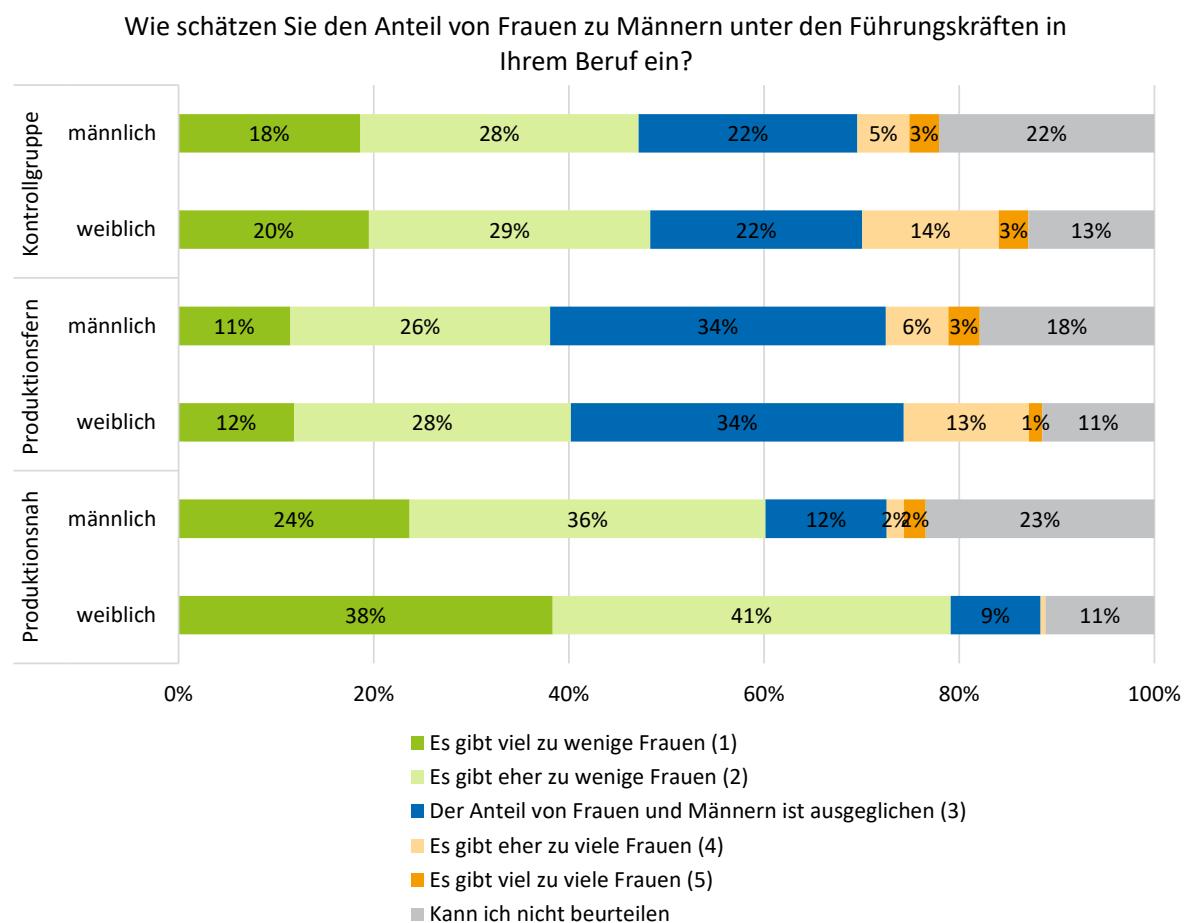


Abbildung 61: Wie schätzen Sie den Anteil von Frauen zu Männern unter den Führungskräften in Ihrem Berufe ein? (Fo2; Auszubildende)

Die weitere Auswertung unter Berücksichtigung der Betriebsgröße zeigt, dass weibliche und männliche Auszubildende in „produktionstechnischen“ Berufen den Frauenanteil unter den Führungskräften mehrheitlich als (eher) zu gering bewerten, unabhängig davon, ob sie in KMU oder in einem Großbetrieb ausgebildet werden. Für die „komplementären“ Berufe zeigen sich hingegen Unterschiede unter Berücksichtigung der Betriebsgröße, denn hier schätzen weibliche und männliche Auszubildende aus Großbetrieben den Frauenanteil unter den Führungskräften häufiger als (eher) zu gering ein als Auszubildende aus KMU (weiblich: 31 Prozent in KMU und 56 Prozent in Großbetrieben; männlich: 32 Prozent in KMU und 45 Prozent in Großbetrieben).

3.6.3 Chancengleichheit von Frauen und Männern auf eine berufliche Karriere (Fo3)

Mit Blick auf vier Ebenen (Direktes Arbeitsumfeld; Eigener Betrieb bzw. eigenes Unternehmen; Branche; Arbeitsmarkt in Deutschland) wurden die Auszubildenden um eine Einschätzung zur Chancengleichheit von Frauen und Männern gebeten. Für alle vier Ebenen lassen sich signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen feststellen, die in den folgenden Abschnitten berichtet werden. Generell lässt sich sagen, dass weibliche Auszubildende in „produktionstechnischen“ MINT-Berufen – den Berufen mit besonders geringem Frauenanteil – die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern im Gruppenvergleich am negativsten sehen.

3.6.3.1 Chancen im direkten Arbeitsumfeld

Etwas mehr als die Hälfte der befragten Auszubildenden (54 Prozent) waren der Ansicht, dass Frauen und Männer in ihrem direkten Arbeitsumfeld identische Chancen haben. Ein Fünftel der Auszubildenden (20 Prozent) sahen (eher) bessere Chancen für Männer. 11 Prozent waren der konträren Meinung, Frauen werden (eher) bessere berufliche Chancen eingeräumt.

Im Vergleich der Gruppen sticht hervor, dass in allen drei Berufsgruppen weibliche Auszubildende jeweils deutlich häufiger als männliche Auszubildende sagen, dass Männer (eher) bessere Chancen haben: Bei Auszubildenden in „produktionstechnischen“ MINT-Berufen (weiblich: 31 Prozent; männlich: 19 Prozent) wird dies nochmals deutlicher als bei Auszubildenden in „komplementären“ MINT-Berufen (weiblich: 14 Prozent; männlich: 10 Prozent) oder der Kontrollgruppe (weiblich: 26 Prozent; männlich: 20 Prozent). Auszubildende in „komplementären“ Berufen nehmen im direkten Arbeitsumfeld häufiger als Auszubildende der anderen Gruppen eine Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern wahr (weiblich: 66 Prozent; männlich: 72 Prozent; restliche vier Teilgruppen im Bereich von 50 Prozent und 53 Prozent) (vgl. Abbildung 62).

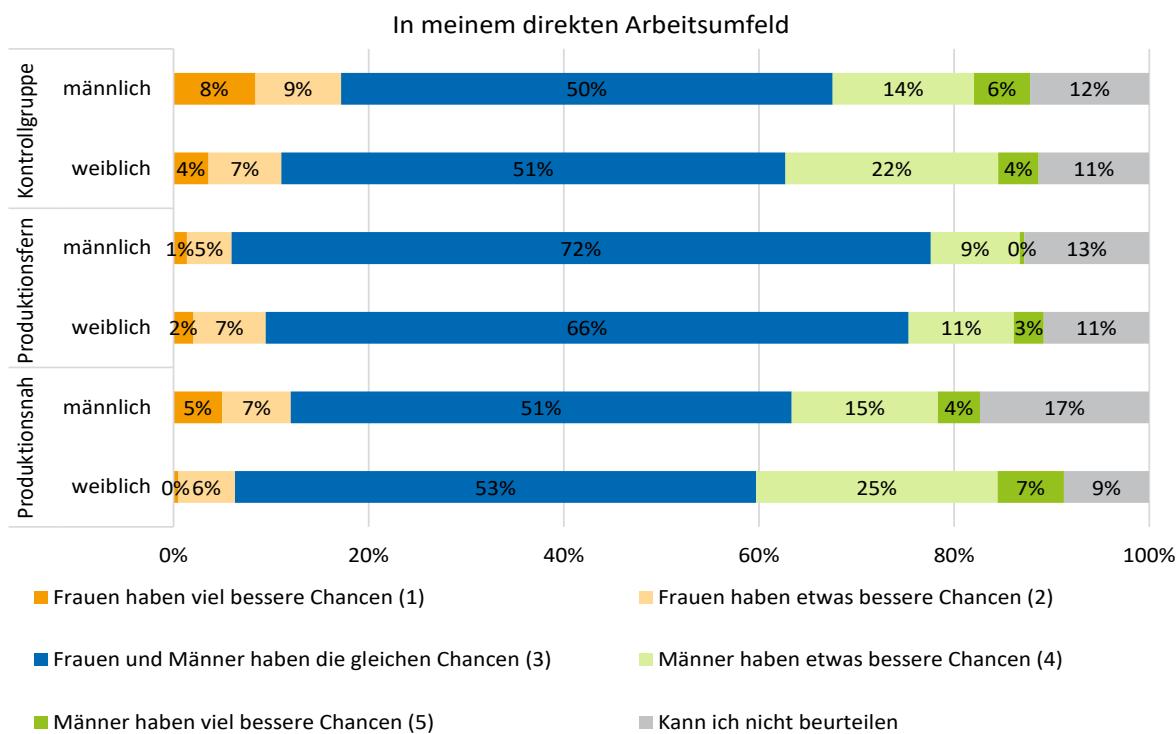


Abbildung 62: Wie schätzen Sie das ein – haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere? In meinem direkten Arbeitsumfeld (Fo3; Auszubildende)

3.6.3.2 Chancen im Betrieb bzw. Unternehmen insgesamt

„Frauen und Männer haben die gleichen Chancen in meinem Betrieb bzw. in unserem Unternehmen insgesamt“ sagen 58 Prozent aller befragten Auszubildenden.

Wiederum lassen sich deutliche Abweichungen in den Einschätzungen zwischen den Gruppen ausweisen: Erneut werden (eher) bessere Chancen von Männern in allen drei Berufsgruppen von weiblichen Auszubildenden („produktionstechnisch“: 19 Prozent; „komplementär“: 21 Prozent; Kontrollgruppe: 28 Prozent) häufiger als von männlichen Auszubildenden in den entsprechenden Berufen („produktionstechnisch“: 13 Prozent; „komplementär“: 12 Prozent; Kontrollgruppe: 20 Prozent) gesehen. Auffällig: Im Vergleich zu den Ergebnissen bzgl. der vorherigen Ebene (Direktes Arbeitsumfeld, vgl. Kapitel 3.6.3.1) nimmt der Anteil mit dieser Einschätzung bei den weiblichen Auszubildenden in „komplementären“ Berufen zu, in „produktionstechnischen“ Berufen dagegen ab (vgl. Abbildung 63).

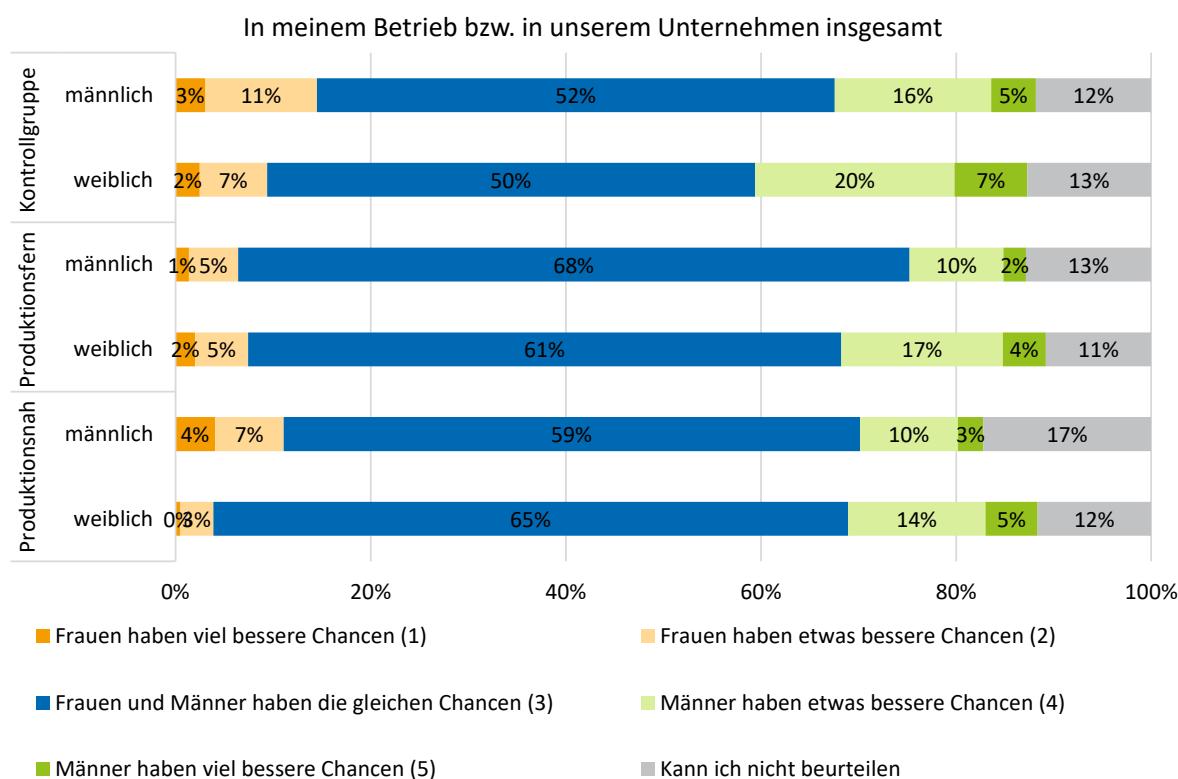


Abbildung 63: Wie schätzen Sie das ein – haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere? In meinem Betrieb bzw. in unserem Unternehmen insgesamt (Fo3; Auszubildende)

3.6.3.3 Chancen in der Branche

Mit Blick auf die Gesamtbranche nimmt der Anteil an Auszubildenden, die berufliche Chancengleichheit angeben, deutlich ab: Nur 33 Prozent aller befragten Auszubildenden gehen davon aus, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere in der eigenen Branche haben. Die relative Mehrheit der Auszubildenden (38 Prozent) gibt hinsichtlich der Ebene der Gesamtbranche an, dass Männer (eher) bessere Chancen haben – (eher) besser Chancen für Frauen sehen lediglich 10 Prozent der befragten Auszubildenden.

Werden die Gruppen untereinander in Relation gesetzt fällt auf, dass Auszubildende in „produktionstechnischen“ MINT-Berufen deutlich häufiger als Auszubildende der anderen Berufsgruppen angeben, dass Männer (etwas) bessere Chancen haben. Dies gilt insbesondere für die weiblichen Auszubildenden in „produktionstechnischen“ Berufen (54 Prozent), jedoch auch für die männliche Auszubildenden in diesen Berufen (40 Prozent). Bei Auszubildenden in den „produktionstechnischen“ MINT-Berufen (weiblich: 25 Prozent; männlich: 34 Prozent) geben dagegen männliche Auszubildende etwas häufiger als weibliche Auszubildende an, dass Männer (eher) bessere Chancen in der Gesamtbranche haben als Frauen (vgl. Abbildung 64).

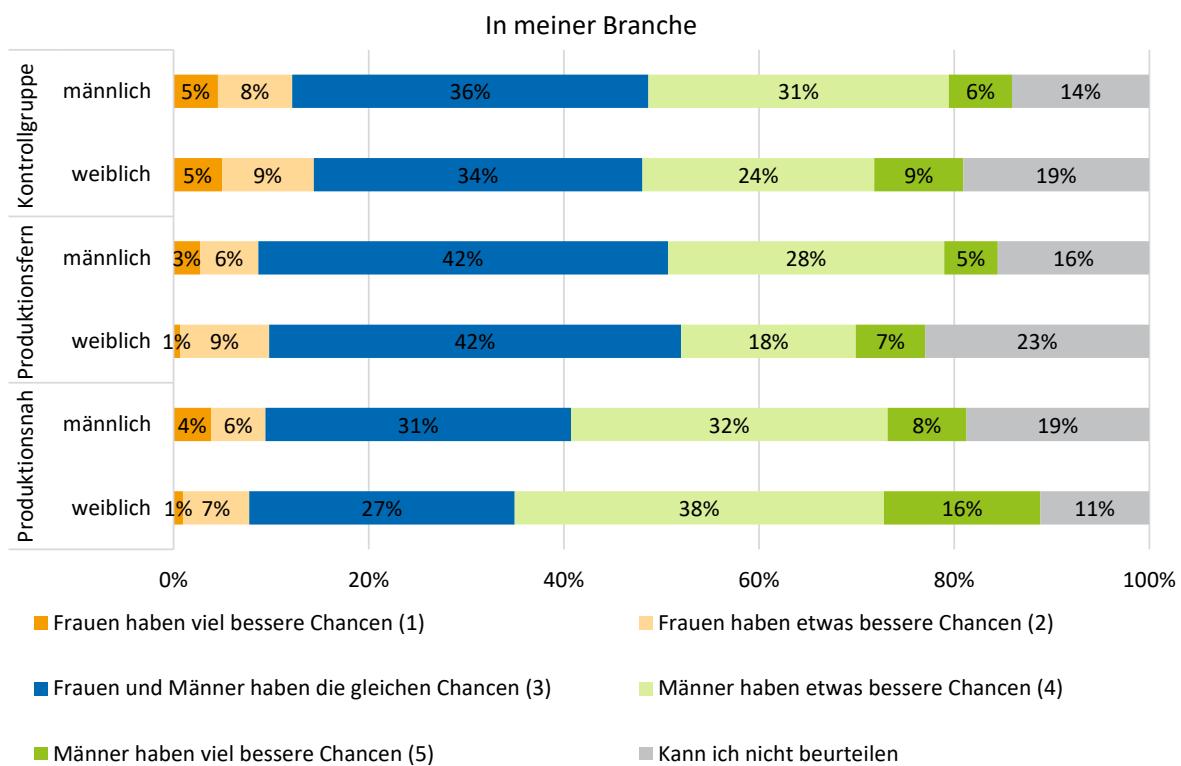


Abbildung 64: Wie schätzen Sie das ein – haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere? In meiner Branche (Fo3; Auszubildende)

3.6.3.4 Chancen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland

Im Vergleich der vier Ebenen zeigt sich die geringste Zustimmungsrate (28 Prozent) für die Antwortoption „Frauen und Männer haben die gleichen Chancen“ auf der Ebene des „Arbeitsmarktes in Deutschland“. 44 Prozent der befragten Auszubildenden gehen davon aus, dass sich die beruflichen Chancen für Männer auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik (eher) besser gestalten, 9 Prozent sehen (eher) bessere Chancen für eine berufliche Karriere aufseiten der Frauen.

Im Gruppenvergleich fällt auf, dass in allen drei Berufsgruppen weibliche Auszubildende („produktionstechnisch“: 64 Prozent; „komplementär“: 60 Prozent; Kontrollgruppe: 59 Prozent) (teils wesentlich) häufiger von besseren Chancen für Männer ausgehen als männliche Auszubildende („produktionstechnisch“: 36 Prozent; „komplementär“: 53 Prozent; Kontrollgruppe: 35 Prozent). Die Diskrepanz bzgl. der Einschätzungen zwischen den Geschlechtern ist bei Auszubildenden in „komplementären“ MINT-Berufen (Männer minus 7 Prozentpunkte) deutlich weniger stark ausgeprägt als bei Auszubildenden der Kontrollgruppe (Männer minus 24 Prozentpunkte) oder in „produktionstechnischen“ MINT-Berufen (Männer minus 28 Prozentpunkte) (vgl. Abbildung 65).

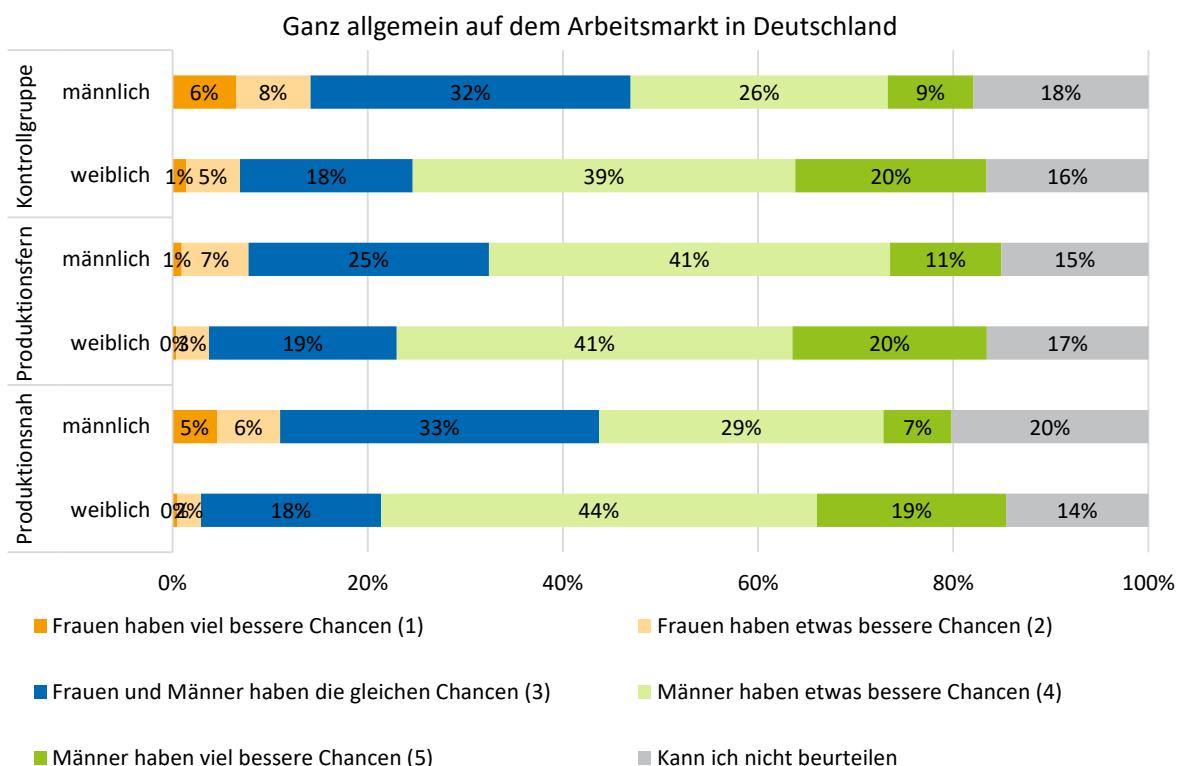


Abbildung 65: Wie schätzen Sie das ein – haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere? Ganz allgemein auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland (Fo3; Auszubildende)

3.6.3.5 Ergebnisse nach Betriebsgröße

Die Einschätzungen zur Chancengleichheit im *direkten Arbeitsumfeld* unterscheiden sich nicht deutlich zwischen Auszubildenden aus KMU und Großbetrieben: Der Anteil der Auszubildenden, die Frauen und Männern die gleichen Chancen zusprechen ist in allen Gruppen ähnlich.

Uneinheitlich sind die Ergebnisse hinsichtlich der *Chancengleichheit im Betrieb bzw. Unternehmen insgesamt*: Während sich die Einschätzungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden in „produktionstechnischen“ Berufen aus KMU und Großbetrieben nicht deutlich unterscheiden, zeigen sich für die „komplementären“ Berufe einzelne Unterschiede. In den „komplementären“ Berufen sind es die weiblichen Auszubildenden aus Großbetrieben, die auffallend häufig (eher) bessere Chancen für Männer sehen.

Bei der Einschätzung der Chancengleichheit auf Ebene der *Gesamtbranche* spielt die Betriebsgröße bei den „produktionstechnischen“ Berufen keine besondere Rolle, weder für weibliche noch männliche Auszubildende. In den „komplementären“ MINT-Berufen unterscheidet sich die Einschätzungen zwischen Auszubildenden aus KMU und Großbetrieben jedoch sehr deutlich: Jeweils rund 40 Prozent der weiblichen und männlichen Auszubildenden aus Großbetrieben gehen davon aus, dass Männer zumindest etwas bessere Chancen haben. Von den weiblichen Auszubildenden aus KMU denken dies nur 17 Prozent, von den männlichen Auszubildenden aus KMU 28 Prozent. Auch hier lässt sich also nicht festhalten, dass aus KMU wesentlich negativere Einschätzungen hinsichtlich der Chancengleichheit kommen.

Ähnlich sind die Einschätzungen zur Chancengleichheit auf Ebene des *Arbeitsmarkts in Deutschland insgesamt*: Auch hier spielt die Betriebsgröße bei den „produktionstechnischen“ Berufen keine auffällige Rolle, weder für weibliche noch für männliche Auszubildende. In den „komplementären“ MINT-Berufen unterscheidet sich die Einschätzung aus KMU und Großbetrieb jedoch erneut sehr deutlich: Hier vermuten weibliche und männliche Auszubildende aus Großbetrieben die besseren Chancen häufiger (eher) bei den Männern als die Auszubildenden aus KMU. Ergo lässt sich hier ebenfalls nicht aus den Ergebnissen schließen, dass aus KMU deutlich negativere Einschätzungen hinsichtlich der Chancengleichheit kommen.

3.6.4 Ideen oder Empfehlungen dazu was sich verändern müsste, damit mehr Frauen eine Ausbildung in MINT-Berufen machen (Fo5a)

Auszubildende aus den Bereichen Medien, IT, Naturwissenschaften und Technik, die es wichtig fanden, mehr Frauen für den eigenen Beruf zu gewinnen wurden weiterhin gefragt, ob sie Ideen dazu haben, wie man den Frauenanteil erhöhen kann. Es ging also um Empfehlungen dazu, welche Veränderungen nötig wären, damit mehr Frauen für die MINT -Ausbildungsberufe gewonnen werden. Die Kontrollgruppe wurde nicht dazu befragt.

Die offenen Nennungen der Auszubildenden bezogen sich sehr häufig auf den Bedarf mehr für die Berufe zu werben bzw. mehr Aufklärung zu betreiben. Neben allgemeinen Aussagen ging es hier häufig auch darum, (in der Schule) eine breitere Berufsorientierung zu gewährleisten und mehr Berufe vorzustellen.

- *Den Beruf öffentlicher und populärer zu machen (Auszubildender in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *den Beruf offener legen, um zu zeigen, was für Interessen darin liegen (Auszubildender in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *Informieren, vor allem in den Schulen (Im Gymnasium wird wenig für die Berufswahl gemacht) (Auszubildender in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *Generell bessere Vorbereitung in der schule auf das Arbeitsleben. Und mehr zeigen von den Möglichkeiten die es gibt. (Auszubildende in einem „komplementären“ Beruf)*
- *Mehr Chancen für Mädchen und Frauen mit "technischen" Berufen in Berührung zu kommen (Auszubildende in einem „komplementären“ Beruf)*

Häufig bezogen sich die Aussagen auch auf tradierte Rollenbilder und falsche Annahmen über Berufe oder Imageprobleme von bestimmten Berufen, denen begegnet werden sollte:

- *Der Ruf von Berufen als Männer- und Frauenberufe muss verschwinden (Auszubildender in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *Das Image der Männerdomäne loswerden. (Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *Das typische Bild, dass Frauen nicht ins Handwerk gehören aus der Gesellschaft zu entfernen (Auszubildender in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *Der Ruf des Jobs müsste sich eventuell verändern, Heutzutage gilt man nämlich eher als "Nerd", wenn man in diesem Beruf unterwegs ist (Auszubildender in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *Die Klischees in der Schule müssen beseitigt werden. Viele junge Frauen haben kein Interesse an der IT, weil dort das Fach stigmatisiert wird. Die Vielfältigkeit der Branche muss gezeigt werden. IT heißt nicht nur vor dem Rechner zu sitzen und zu programmieren, sondern auch Kreativität und Kommunikationsfähigkeit sowie Organisationstalent (Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*

Aussagen zur besseren Bekanntmachung der Berufe standen häufig auch im Zusammenhang mit dem Vorschlag, Mädchen eigene praktische Erfahrungen zu ermöglichen, z. B. über Maßnahmen wie den Girls' Day oder auch Praktika,

- *Mehr Praktika ermöglichen in der Schulzeit und dadurch das Berufsbild näherbringen. Des Weiteren auch informativere Informationstage an den Schulen einrichten. (Auszubildende in einem „komplementären“ Beruf)*
- *Gezielt Mädchen für Praktika in Metallberufen anzuwerben (Auszubildender in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*

Häufig bezogen sich die Nennungen auch darauf, dass in Schule und Unterricht bessere Grundlagen geschaffen werden müssen, damit sich Mädchen und Frauen für MINT -Berufe interessieren. Angesprochen wurde, dass auch in der Schule allgemeine Rollenkrisches abgebaut werden müssten. Weiterhin ging es konkret um die Ausweitung bzw. Förderung in technischen Fächern und im Fach Informatik.

- *In den Schulen schon mehr Technik in den Unterricht einbauen oder mehr technische Wahlfächer anbiete, damit es mehr Berührungs punkte gibt und mehr Interesse geweckt wird. (Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *Informatik als Unterricht in der Mittelstufe anbieten, ohne Lehrer, die sagen, dass Frauen das eh nicht können und nur auswendig lernen müssen, im gleichen Satz aber erwähnt wird, dass Männer das verstehen müssen. (Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *Informatikunterricht Pflicht an allen Schulen, Aufbrechen von Klischees (Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*

Mehrfach angesprochen wurde auch, dass bereits in der frühkindlichen Erziehung weniger geschlechtsstereotype Rollen vermittelt werden sollten.

- *Es muss schon von klein auf nicht mehr zwischen das können nur Jungs und das machen nur Mädels unterschieden werden. Noch zu viel Ungerechtigkeit, dass sich lächerlich gemacht wird und ähnliches. So wie Mädels an Autos rumschrauben oder sich für Technik interessieren kann, so sollte es auch normal sein das sich Jungs als Friseur oder Gärtner bewerben (Es gibt nicht Männer und Frauenberufe). (Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *In der Kindheit dürfen schon keine Unterschiede gemacht werden. (Problem mit der Gesellschaft) (Auszubildender in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *Lasst die Mädchen als Kleinkinder mehr mit Autos spielen und die Jungs mehr mit Pferden. (Auszubildender in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *Mädchenfrüh an PC gewöhnen, Videospiele mit ihnen spielen (Auszubildender in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*

Angesprochen wurde auch, dass ein gesellschaftlicher Wandel auch in den Betrieben nötig ist, Gleichbehandlung gewährleistet sein muss, damit Frauen ein adäquates Arbeitsumfeld vorfinden können.

- *Gleichstellung müsste in den Köpfen der Führungspersonen (i.d.R. Männer) ankommen. Keine Sonderstellung als Frau, auch kein Herausstellen der Tatsache, dass man die einzige Frau ist oder so unterschwellige Kommentare, dass man sich als Frau ja mehr Gedanken machen würde oder als Frau ja optisch Dinge schöner gestaltet u. ä., Vorlagen für Bescheinigungen nicht mit männlich als Default ausstellen. Mehr Werbung die nicht gezielt Frauen oder Männer anspricht, sondern einfach beide gemeinsam am Arbeitsplatz zeigt. Persönliche Ansprache möglichst geschlechtsneutral halten (ich will nicht mit Tschüss Jungs in den Feierabend verabschiedet werden nur weil das immer so üblich war). Ansonsten wird es einfach viel Zeit brauchen, bis aus gutem Willen auch Gewohnheit wird. (Generell in der IT mehr Wert auf Kommunikation und Teamarbeit legen). (Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *Die Mentalität der männlichen Arbeitskräfte (Auszubildender in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *Es benötigt nur Zeit bis ältere Generation in Rente ist, da vor allem bei ihnen das Denken der "schwachen Frau" vorhanden ist. (Auszubildender in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*

Einige Aussagen bezogen sich sehr konkret auf das Arbeitsklima in den Betrieben und den Bedarf hier regelnd einzugreifen

- *Arbeitsklima für Frauen ansprechender gestalten. Unternehmenspolitik radikaler umsetzen. Die Personen, die für das frauenfeindliche Umfeld, z.B. in der Produktion, verantwortlich sind, sanktionieren (Abmahnung, Kündigung). (Auszubildender in einem „komplementären“ Beruf)*
- *Sexistische Männer durch starken Betriebsrat stoppen und ihnen keine Chance dazu lassen das im Betrieb auszuleben und ihre Führungsposition dahingehend zu missbrauchen! (Auszubildende in einem „komplementären“ Beruf)*

Angesprochen wurde auch, dass die Eignung der Ausbilder/-innen mit Blick auf die Gleichbehandlung ausbaufähig ist und hier gezielt unterstützt werden könnte durch Weiterqualifizierung der männlichen Ausbilder. Weiterhin wurde vorgeschlagen, dass es mehr weibliche Ausbilderinnen bräuchte, damit Frauen in den Ausbildungsberufen Vorbilder finden können.

- *Qualifizierte Ausbilder die auch eine Soziale Schulung hatten (Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *Ausbilder so schulen, dass Frauen nicht schlechter behandelt werden. (Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *Ausbilderinnen in Unternehmen finanziell fördern. Junge Frauen arbeiten lieber und fühlen sich sicherer mit Frauen als mit Männern. (Auszubildender in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *Nicht nur immer Männliche Ausbilder, sondern viel mehr mit Weiblichen Ausbildrinnen Werben. (Auszubildender in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*

Das Thema weibliche Rollenvorbilder wurde verschiedentlich angesprochen:

- *Mehr Vorbilder; weniger „alte weiße Männer“ Denke (Auszubildende in einem „komplementären“ Beruf)*
- *Mehr Begeisterung wecken zur Schulzeit: Weibliche Vorbilder und Rollen entwickeln. Damit Beispiele präsentieren, die zeigen, dass IT auch starke Frauenrollen beinhaltet. Ohne ausreichend gute Vorbilder kann ich mir keine Tätigkeit in einem Bereich vorstellen, obwohl dieser vielleicht ideal für mich geeignet ist, da ich diesen Bereich nicht als etwas wahrnehmen würde in den ich passe. (Auszubildender in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*

Weitere Nennungen bezogen sich darauf, dass Frauen bessere Gehälter bzw. zumindest ein gleiches Einkommen wie Männer erzielen müssen.

- *Es muss einen gleichen Lohn für Männer und Frauen geben, Männer sollten nicht als stärker und kräftiger angesehen werden (Auszubildender in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*
- *Respekt und gleiches Gehalt (Auszubildende in einem „komplementären“ Beruf)*
- *Besseres Gehalt (Gender Pay Gap aber auch allgemein in dem Berufsfeld), Gleiche Chancen (Auszubildende in einem „komplementären“ Beruf)*

Einige Aussagen bezogen sich darauf, dass Frauen mehr Selbstbewusstsein brauchen bzw. dieses gezielt gefördert werden sollte:

- *Mädchen die Angst nehmen, sodass sie mutiger werden. Ihnen die Berufe besser näherbringen, was machen lassen. (Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ Beruf)*

- Männer sind durchschnittlich selbstbewusster. Selbstbewusstsein ist meiner Meinung nach, das ausschlaggebende für eine erfolgreiche Karriere. Wir müssen Wege finden, um Frauen selbstbewusster zu machen. (Auszubildender in einem „komplementären“ Beruf)
- Selbstbewusstsein der Frauen, Toleranz der Männer (Auszubildende in einem „produktionstechnischen“ Beruf)

Angesprochen wurde auch die Hoffnung, dass sich das Problem eines zu geringen Frauenanteils langfristig löst, wenn der Frauenanteil kontinuierlich steigt:

- Wenn das Umfeld gemischt bzw. nicht von Männern dominiert ist, kann ich mir vorstellen, dass mehr Frauen* und junge Mädchen sich wohler fühlen (Auszubildende in einem „komplementären“ Beruf)
- Ich denke das sich mittlerweile schon viel mehr Frauen von "Natur" aus mit Technik beschäftigen und das die Rate von Frauen und Männern bei Fachinformatiker sich demnächst halbwegs ausgleichen wird. (Auszubildender in einem „produktionstechnischen“ Beruf)

4 Ergebnisse Zielgruppe Fachkräfte

Insgesamt haben von den 3.235 Teilnehmenden an der Befragung 371 Personen zu Beginn die Eigenangabe gemacht, dass sie eine Ausbildung abgeschlossen haben bzw. Fachkraft sind. Da 79 dieser Befragungsteilnehmenden jedoch zugleich angaben, aktuell in einer Ausbildung zu sein (und die Fragebogenvariante für die Zielgruppe „Auszubildende“ Priorität hatte), haben allein die restlichen 292 Personen die Fragebogenvariante für die Zielgruppe „Fachkräfte“ beantwortet. Die Datenauswertung der Fachkräftebefragung stützt sich somit auf diese 292 Antworten. Analog zur Befragung der Auszubildenden wurden auch die Ergebnisse der Fachkräftebefragung gruppenbezogen ausgewertet. Da in der Fachkräftebefragung keine Kontrollgruppe befragt wurde, stützt sich der Ergebnisvergleich hier ausschließlich auf Frauen und Männer in sog. „produktionstechnischen“ Berufen und auf Frauen und Männer in sog. „komplementären“ Berufen.

4.1 Angaben zum Beruf / Angaben zur Person

Analog zu den Auszubildenden (vgl. Kapitel 3.1) wurden auch die Fachkräfte zu Beginn und zum Ende der Befragung um einige Angaben zu ihrem Beruf und ihrer Person gebeten. Die in diesem Kapitel berichteten Ergebnisse beschreiben die Teilnehmenden an der Fachkräftebefragung.

4.1.1 Geschlecht (Ao7)

An der Fachkräftebefragung beteiligten sich insgesamt 184 Männer und 108 Frauen.

Gekreuzt mit dem jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Zuordnung dessen in „produktionstechnisch“ vs. „komplementär“ ergibt sich folgende Verteilung (vgl. auch Abbildung 66):

- „Produktionstechnisch“ weiblich (n=40; 14 Prozent)
- „Produktionstechnisch“ männlich (n=144; 49 Prozent)
- „Komplementär“ weiblich (n=68; 23 Prozent)
- „Komplementär“ männlich (n=40; 14 Prozent)

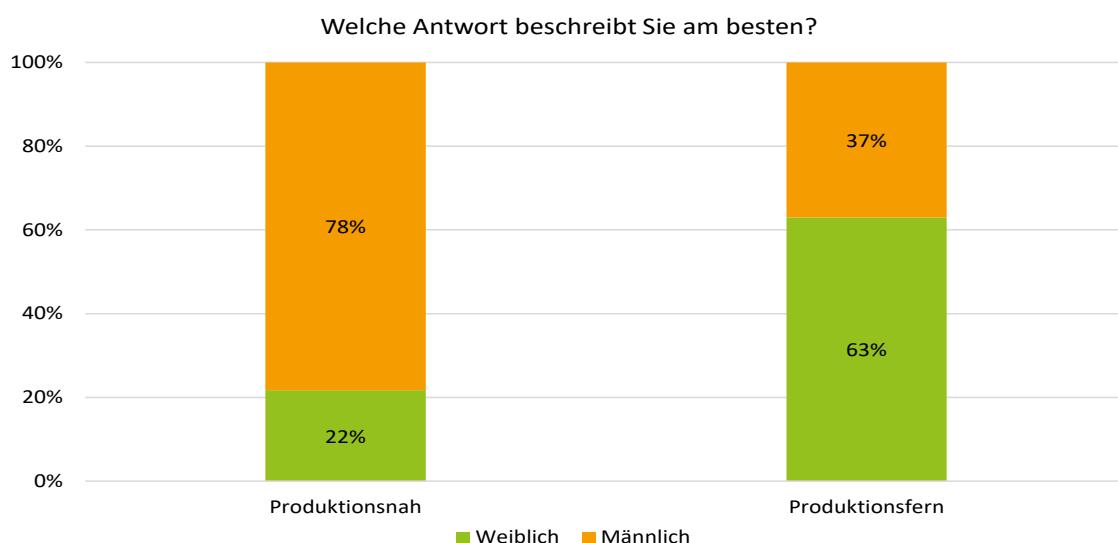


Abbildung 66: Welche Antwort beschreibt Sie am besten? (Ao7; Fachkräfte)

- In die Auswertung der Fachkräftebefragung gingen die Rückmeldungen von insgesamt 292 Personen ein. Dabei handelte es sich um 184 Männer (63 Prozent) und 108 Frauen (37 Prozent).
- Die meisten Rückmeldungen stammen von männlichen Fachkräften aus den „produktionstechnischen“ Berufen ($n=144$; 49 Prozent). Von weiblichen Fachkräften aus einem „produktionstechnischen“ Beruf liegen 40 Antworten vor (14 Prozent). Ebenfalls 40 Rückantworten kamen von männlichen Fachkräften in „komplementären“ Berufen (14 Prozent). Weiterhin beteiligten sich 68 weibliche Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen an der Befragung (23 Prozent).

4.1.2 Berufsgruppen (Ao3) und Ausbildungsberufe (Ao4)

Abbildung 67 zeigt die Bereiche, in denen die teilnehmenden Fachkräfte ihre Ausbildung absolviert haben. Mit 65 Prozent hat der Großteil der Befragten einen Ausbildungsberuf im Bereich Technik erlernt. Weitere 23 Prozent der Fachkräfte arbeiteten während der Ausbildung in einem Beruf im Bereich Medien, weitere 10 Prozent im Bereich IT. Deutlich wird, dass mit der Befragung kaum Fachkräfte aus dem Bereich Naturwissenschaften (Biologie, Chemie, Pharmazie) erreicht wurden (2 Prozent).⁷

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung innerhalb der betrachteten Berufsgruppen bestehen Unterschiede, die aufgrund des Frauenanteils innerhalb der betrachteten Berufsgruppen zum Teil erwartbar sind.

- „Produktionstechnisch“ weiblich: 43 Prozent der Teilnehmenden arbeiteten während ihrer Ausbildung im Bereich Technik / Mechanik, 33 Prozent haben ihre Ausbildung im Bereich IT / Informatik abgeschlossen. Ein Viertel der Befragten (25 Prozent) gibt an, im Bereich Medien ausgebildet worden zu sein, dem Bereich Biologie / Chemie / Pharmazie ordnet sich keine der befragten Frauen zu.
- „Produktionstechnisch“ männlich: Die überwiegende Mehrheit (85 Prozent) in dieser Gruppe hat ihre Ausbildung im Bereich Technik / Mechanik absolviert. Den anderen drei Bereichen IT / Informatik (9 Prozent), Medien (5 Prozent) und Biologie / Chemie / Pharmazie (1 Prozent) entstammen deutlich weniger Befragte.
- „Komplementär“ weiblich: Mehr als die Hälfte (57 Prozent) dieser Befragten ist im Bereich Medien ausgebildet, 38 Prozent der Personen ordnen ihren Ausbildungsberuf dem Bereich Technik / Mechanik zu. Die beiden anderen Bereiche (IT / Informatik: 3 Prozent, Biologie / Chemie / Pharmazie: 1 Prozent) sind nur wenig vertreten.
- „Komplementär“ männlich: Beinahe zwei Drittel der Teilnehmenden (63 Prozent) in dieser Gruppe haben einen Ausbildungsberuf im Bereich Technik / Mechanik erlernt. Drei von zehn Personen (30 Prozent) haben eine Ausbildung im Bereich Medien absolviert, 8 Prozent der Teilnehmenden sind im Bereich IT / Informatik ausgebildet.

⁷ Die Ursache hierfür dürfte darin liegen, dass parallel zur Online-Befragung im Projekt FeMINT eine Online-Befragung der äquivalenten Zielgruppe im BIBB-Forschungsprojekt KONDITION stattfand. Die aus dem qualitativen Studienteil bekannten Ansprechpersonen aus dem Bereich Naturwissenschaften wurden im Rahmen der FeMINT-Befragung, zugunsten einer Beteiligung an der Befragung im Projekt KONDITION, nicht um ihre Teilnahme gebeten.

Zu welchem Bereich gehört der Ausbildungsberuf, den Sie erlernt haben?

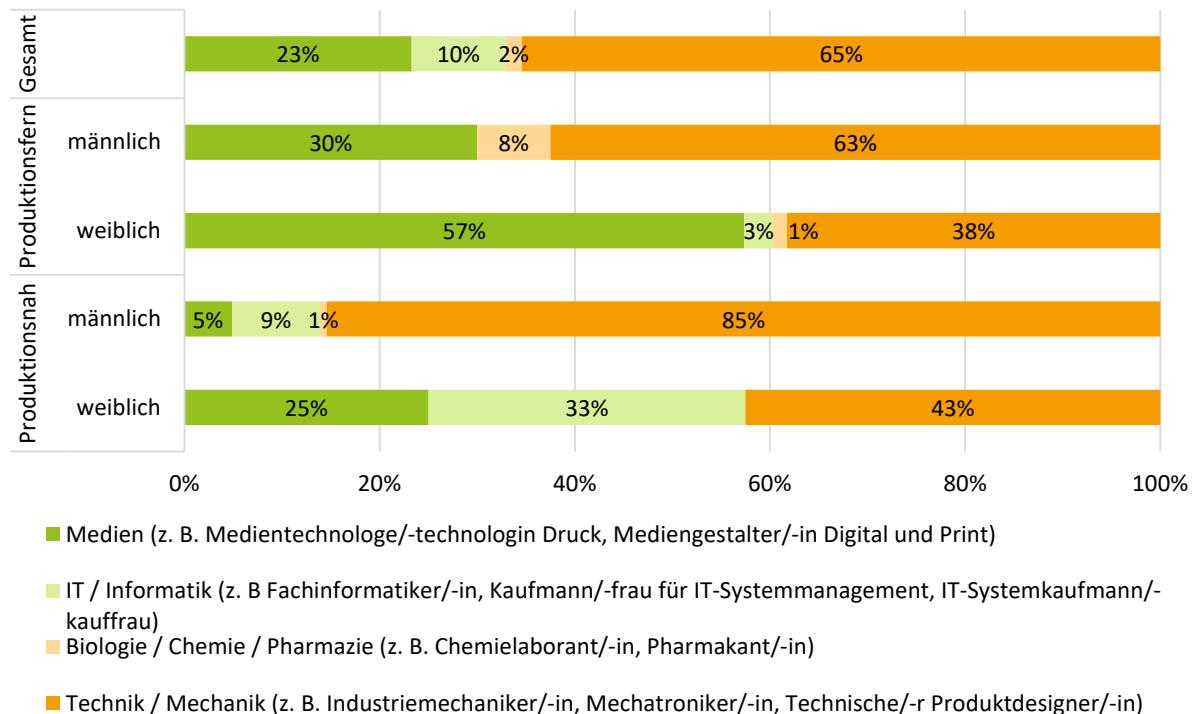


Abbildung 67: Zu welchem Bereich gehört der Ausbildungsberuf, den Sie erlernt haben? (Ao3; Fachkräfte)

Nachfolgend finden sich die konkreten Angaben zu den Ausbildungsberufen, die innerhalb der 4 Auswertungsgruppen genannt werden. Aufgeführt sind alle Berufe, die mindestens einmal genannt wurden.

„Produktionstechnisch“ weiblich:

- Mathematisch-technische/-r Softwareentwickler/-in (n=8)
- Medientechnologe/-technologin Druck (n=7)
- Mechatroniker/-in (n=5)
- Industriemechaniker/-in (n=3)
- Medientechnologe/-technologin Druckverarbeitung (n=2)
- Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung (n=2)
- Packmitteltechnologe/-technologin (n=1)
- Fachinformatiker/-in für Systemintegration (n=1)
- Werkzeugmechaniker/-in (n=1)
- Fertigungsmechaniker/-in (n=1)
- Anderer Beruf (Bereich Technik / Mechanik) (n=7)
- Anderer Beruf (Bereich IT / Informatik) (n=2)

„Produktionstechnisch“ männlich:

- Industriemechaniker/-in (n=47)
- Mechatroniker/-in (n=27)
- Zerspanungsmechaniker/-in (n=13)
- Werkzeugmechaniker/-in (n=8)

- Medientechnologe/-technologin Druck (n=6)
- Fachinformatiker/-in für Systemintegration (n=6)
- Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung (n=4)
- Konstruktionsmechaniker/-in (n=3)
- Packmitteltechnologe/-technologin (n=1)
- IT-System-Elektroniker/-in (n=1)
- Mathematisch-technische/-r Softwareentwickler/-in (n=1)
- Chemikant/-in (n=1)
- Feinwerkmechaniker/-in (n=1)
- Anderer Beruf (Bereich Technik / Mechanik) (n=24)
- Anderer Beruf (Bereich IT / Informatik) (n=1)

„Komplementär“ weiblich:

- Mediengestalter/-in Digital und Print (alle Fachrichtungen) (n=36)
- Technische/-r Produktdesigner/-in (alle Fachrichtungen) (n=24)
- IT-Systemkaufmann/-frau oder Kaufmann/-frau für IT-Systemmanagement (n=1)
- Informatikkaufmann/-frau oder Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement (n=1)
- Biologielaborant/-in (n=1)
- Anderer Beruf (Bereich Medien) (n=3)
- Anderer Beruf (Bereich Technik / Mechanik) (n=2)

„Komplementär“ männlich:

- Technische/-r Produktdesigner/-in (alle Fachrichtungen) (n=23)
- Mediengestalter/-in Digital und Print (alle Fachrichtungen) (n=12)
- Biologielaborant/-in (n=1)
- Technische/-r Systemplaner/-in (alle Fachrichtungen) (n=1)
- Anderer Beruf (Bereich Biologie / Chemie / Pharmazie) (n=2)
- Anderer Beruf (Bereich Technik / Mechanik) (n=1)

- Mit 65 Prozent hat der Großteil der Befragten einen Ausbildungsberuf im Bereich Technik erlernt. Weitere 23 Prozent der Fachkräfte arbeiteten während der Ausbildung in einem Beruf im Bereich Medien, weitere 10 Prozent im Bereich IT. Deutlich wird, dass mit der Befragung kaum Fachkräfte aus dem Bereich Naturwissenschaften (Biologie, Chemie, Pharmazie) erreicht wurden (2 Prozent).
- Innerhalb der Auswertungsgruppen sind die Berufsbereiche unterschiedlich stark vertreten: So arbeitete die Mehrheit der männlichen Fachkräfte während der Ausbildung in „komplementären“ Berufen im Bereich Technik (63 Prozent), während die Mehrheit der weiblichen Fachkräfte in der Gruppe der „komplementären“ Berufe im Bereich Medien arbeitete (57 Prozent). In den „produktionstechnischen“ Berufen arbeiteten 85 Prozent der männlichen Fachkräfte während der Ausbildung in einem Technik-Beruf, während dies auf nur 43 Prozent der weiblichen Fachkräfte zutrifft, und damit die weiblichen Fachkräfte entsprechend häufiger in einem „produktionstechnischen“ Beruf aus den Bereichen IT (33 Prozent) und Medien (25 Prozent) arbeiteten. Dies gilt es bei den Vergleichen zwischen Frauen und Männern innerhalb der Berufsgruppen zu berücksichtigen, denn die Vergleichbarkeit könnte dadurch eingeschränkt sein.

4.1.3 Betriebsgröße (Ao6)

In allen vier Gruppen arbeitet die Mehrheit der Befragten in Großbetrieben bzw. (öffentlichen) Einrichtungen mit mindestens 250 Mitarbeitenden (jeweils mindestens 62 Prozent). Insbesondere die befragten männlichen Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen arbeiten häufig in Großbetrieben (79 Prozent), während Frauen aus „produktionstechnischen“ Berufen etwas häufiger als die Männer dieser Berufsgruppe in KMU beschäftigt sind (35 Prozent zu 21 Prozent). Für die „komplementären“ Berufe unterscheidet sich der Anteil der in KMU Beschäftigten zwischen Frauen und Männern weniger deutlich, obgleich auch hier die Frauen etwas häufiger in KMU tätig sind als die Männer (37 Prozent zu 30 Prozent) (vgl. Abbildung 68).

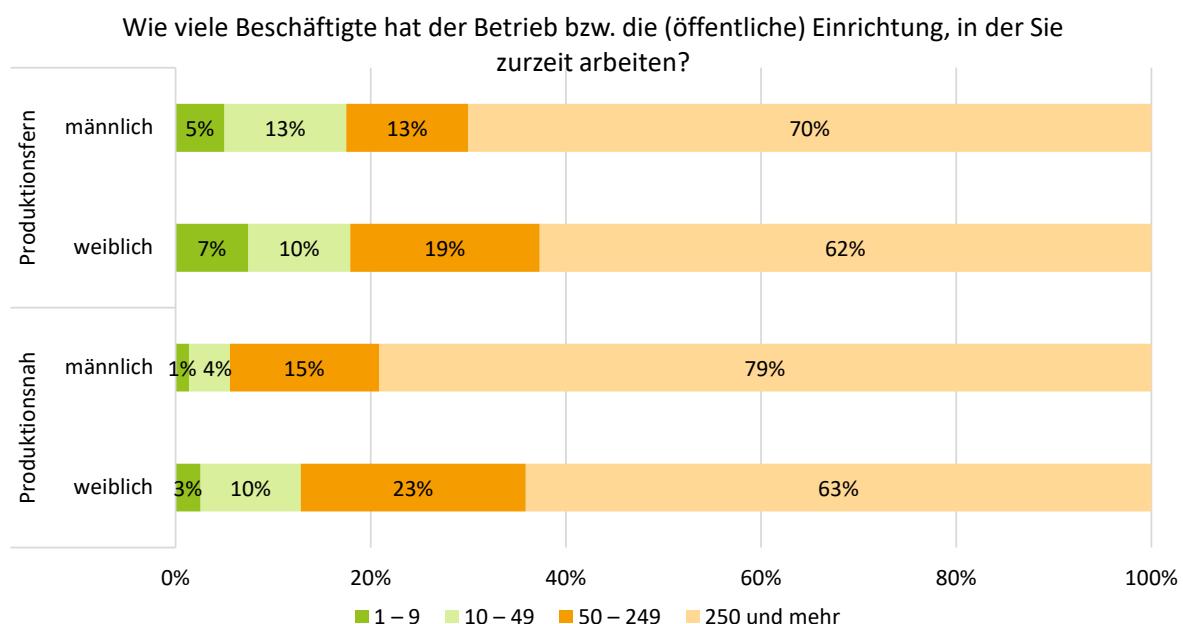


Abbildung 68: Wieviele Beschäftigte hat der Betrieb bzw. die (öffentliche) Einrichtung, in der Sie derzeit arbeiten? (Ao6, Fachkräfte)

4.1.4 Berufserfahrung seit dem Ausbildungsabschluss (Ao5)

Hinsichtlich der Frage, wann die Fachkräfte ihre Ausbildung in ihrem aktuellen Beruf abgeschlossen haben, lässt sich grundsätzlich feststellen, dass die befragten weiblichen Fachkräfte häufiger in einer früheren Karriephase nach Ausbildungsabschluss sind als die befragten männlichen Fachkräfte (vgl. Abbildung 69).

Mehr als die Hälfte der weiblichen Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen (53 Prozent) hat ihren Berufsabschluss erst vor maximal 3 Jahren erworben. Bei den weiblichen Fachkräften in „komplementären“ Berufen trifft dies gar auf drei von vier Befragten (78 Prozent) zu. Dagegen haben knapp zwei Drittel der männlichen Fachkräfte ihre Ausbildung im aktuellen Beruf vor mindestens 4 Jahren abgeschlossen, unabhängig ob „produktionstechnisch“ (66 Prozent) oder „komplementär“ (65 Prozent).

Wann haben Sie die Ausbildung in diesem Beruf abgeschlossen?

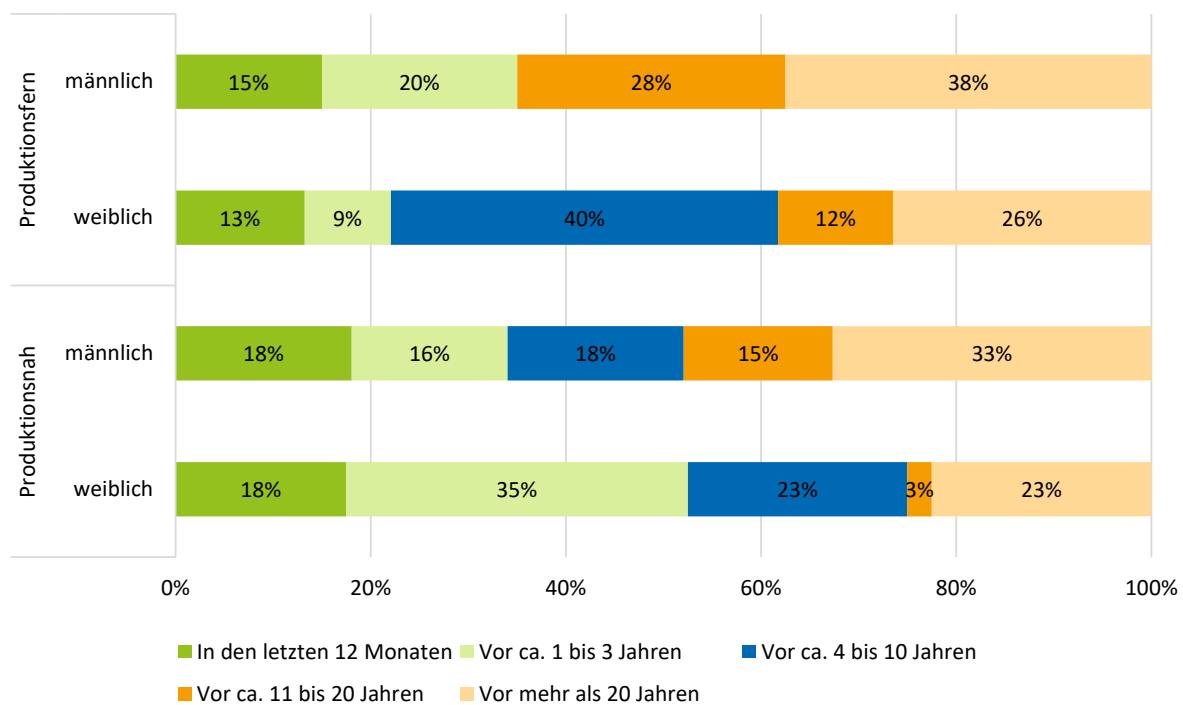


Abbildung 69: Wann haben Sie die Ausbildung in diesem Beruf abgeschlossen? (A05; Fachkräfte)

4.1.5 Beschäftigungsumfang (A12) und Sorgeverantwortung (A11)

Generell arbeiten nur wenige der befragten Fachkräfte in Teilzeit (8 Prozent). Bei den wenigen Personen, die in Teilzeit arbeiten, handelt es sich nur sehr selten um Männer: 4 von 184 Befragten (2 Prozent). Weibliche Fachkräfte arbeiten hingegen deutlich häufiger in Teilzeit: 20 von 108 Befragten (19 Prozent). Diese geschlechtsabhängigen Unterschiede im Anteil der Vollzeitbeschäftigte (mindestens 35 Stunden in der Woche) werden auch im Vergleich zwischen „produktionstechnischen“ und „komplementären“ Berufen deutlich (vgl. Abbildung 70). Dennoch ist der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen in der Befragung vergleichsweise hoch, nach Daten des Statistischen Bundesamts waren im Jahr 2019 nur 34 Prozent der erwerbstätigen Frauen vollzeitbeschäftigt.⁸ Der relativ niedrige Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen in der Fachkräftebefragung ist sehr wahrscheinlich damit zu erklären, dass die meisten der befragten weiblichen Fachkräfte vor maximal drei Jahren ihre Ausbildung abgeschlossen haben und damit relativ jung waren (s. Abbildung 69) und sie zumeist (noch) keine Sorgeverantwortung für Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige tragen (s. Abbildung 71). Insgesamt 40 Prozent der Befragten hat Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige für deren Versorgung sie (mit-) verantwortlich sind. Weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ und „komplementären“ Berufen gaben deutlich häufiger als Männer an, dass dies auf sie aktuell nicht zutrifft: Rund zwei Drittel der weiblichen Fachkräfte haben keine Sorgeverantwortung. Rund ein Drittel der weiblichen Fachkräfte hat (Mit-)Verantwortung für Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige; bei den Männern 44 Prozent bzw. 43 Prozent (vgl. Abbildung 71).

⁸ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabefrauen-erwerbsleben.html> [Abruf vom 01.06.2022]

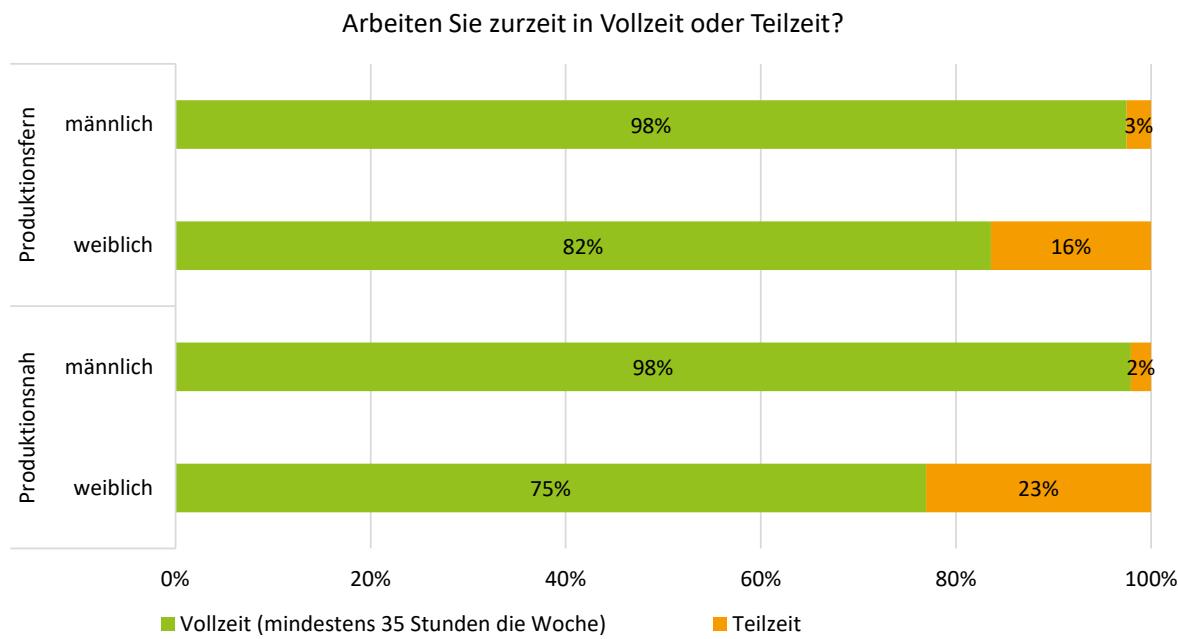


Abbildung 70: Arbeiten Sie zurzeit in Vollzeit oder Teilzeit? (A12; Fachkräfte)

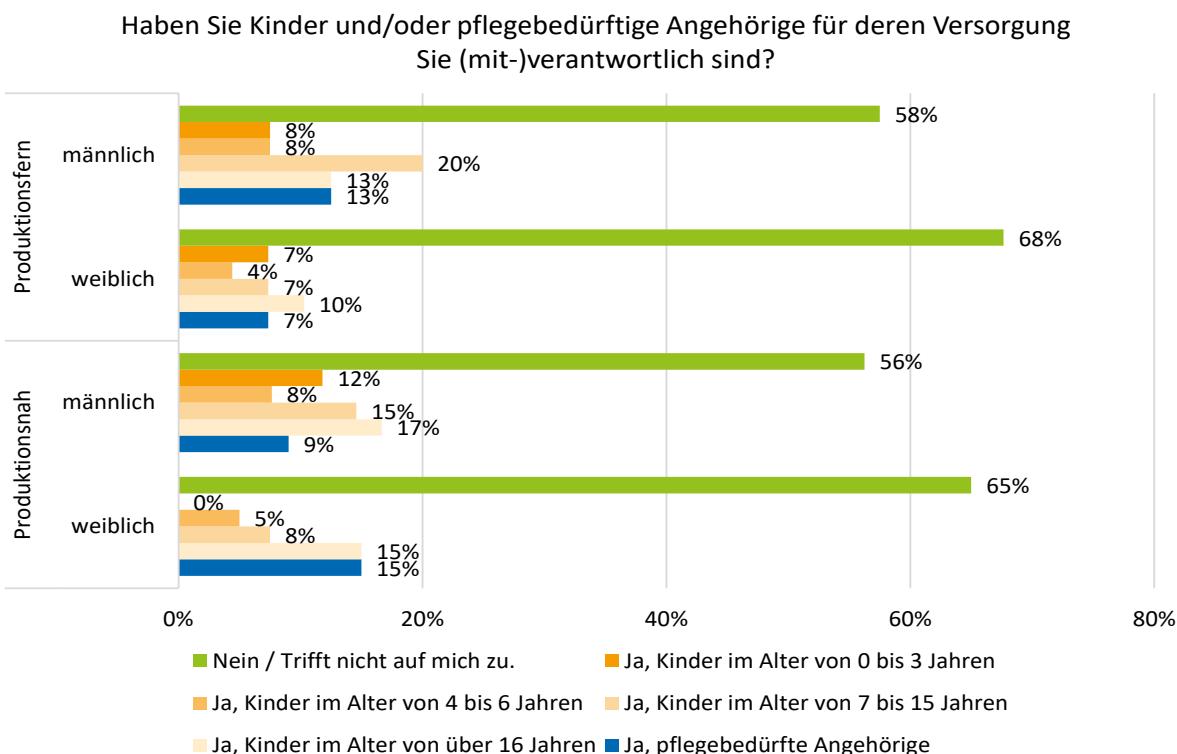


Abbildung 71: Haben Sie Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige für deren Versorgung Sie (mit-)verantwortlich sind? (A10; Fachkräfte)

Diese Ergebnisse sind für die weitere Datenauswertung der Fachkräftebefragung relevant, denn da nur wenige der befragten Frauen in Teilzeit arbeiten und/oder bereits Sorgeverantwortung tragen, war keine belastbare differenzierende Analyse unter Berücksichtigung dieser Faktoren möglich.

- Der Anteil der Teilzeitbeschäftigte unter den Befragten ist mit 8 Prozent sehr gering. Nur einzelne Männer sind in Teilzeit tätig; hingegen 19 Prozent der befragten Frauen, wobei auch dieser Teilzeitanteil noch sehr gering ist. Die meisten der befragten weiblichen Fachkräfte haben (noch) keine Kinder oder Sorgeverantwortung für pflegebedürftige Angehörige (rund zwei Drittel). Weiterhin weisen die Angaben zum Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses darauf hin, dass die Mehrheit der weiblichen Fachkräfte noch relativ jung war und erst vor max. 3 Jahren ihre Ausbildung abgeschlossen hatte, während der Ausbildungsabschluss der befragten männlichen Fachkräfte häufiger länger zurücklag.

4.1.6 Regionale Verteilung / Bundesland des Berufsabschlusses (Ao8)

Im Gegensatz zu den Auszubildenden, bei denen der regionale Fokus durch die Verbreitung der Befragung primär über Berufsschulen in NRW recht klar war, wurden die Fachkräfte gefragt, in welchem Bundesland sie ihre Berufsausbildung abgeschlossen haben. An der Befragung beteiligten sich insbesondere Fachkräfte, die ihren Abschluss in einem der bevölkerungsstarken Bundesländer NRW (39 Prozent), Baden-Württemberg (22 Prozent), Bayern (12 Prozent) und Niedersachsen (9 Prozent) gemacht haben. Mit Ausnahme von Brandenburg liegt aus allen Bundesländern mindestens eine Rückantwort vor. Die absoluten Fallzahlen je Bundesland und Gruppe sind Tabelle 10 zu entnehmen.

Tabelle 10: In welchem Bundesland haben Sie Ihre Berufsausbildung abgeschlossen? (Fachkräfte, Ao8 – Absolute Anzahl Teilnehmer/-innen (n))

A08: In welchem Bundesland haben Sie Ihre Berufsausbildung abgeschlossen?					
	produktions-technisch weiblich	produktions-technisch männlich	komplementär weiblich	komplementär männlich	Gesamt
Baden-Württemberg	5	47	8	3	63
Bayern	6	19	5	5	35
Berlin	1	1	0	1	3
Brandenburg	0	0	0	0	0
Bremen	1	0	0	0	1
Hamburg	0	0	3	1	4
Hessen	1	6	3	1	11
Mecklenburg-Vorpommern	1	3	0	0	4
Niedersachsen	2	11	5	9	27
Nordrhein-Westfalen	21	35	40	18	114
Rheinland-Pfalz	0	2	1	0	3
Saarland	0	1	0	0	1
Sachsen	0	7	0	1	8
Sachsen-Anhalt	1	3	0	1	5
Schleswig-Holstein	1	4	3	0	8
Thüringen	0	5	0	0	5
Im Ausland	0	0	0	0	0
Keine Angabe	0	0	0	0	0
Gesamt	40	144	68	40	292

- An der Fachkräftebefragung beteiligten sich Personen aus 15 Bundesländern. Die Befragten haben ihren Ausbildungsabschluss am häufigsten in NRW, Baden-Württemberg, Bayern oder Niedersachsen erworben.

4.1.7 Höchster Schulabschluss (A10)

Insgesamt 70 Prozent der befragten Fachkräfte haben einen hochschulqualifizierenden Schulabschluss (Fachhochschulreife oder Abitur). Der Anteil der Fachkräfte mit mittlerem Schulabschluss lag insgesamt bei 28 Prozent. Nur 2 Prozent der Befragten hatte einen Hauptschulabschluss. Abbildung 72 zeigt die Verteilung der Schulabschlüsse bei Frauen und Männern innerhalb der betrachteten Berufsgruppen. Hier wird speziell für die „produktionstechnischen“ Berufe sehr deutlich, dass weibliche Fachkräfte in diesen Berufen sehr viel häufiger einen studienqualifizierenden Schulabschluss haben als Männer (80 Prozent zu 60 Prozent). Nur 20 Prozent der weiblichen Fachkräfte in den „produktionstechnischen“ Berufen haben einen mittleren Schulabschluss, keine einzige einen Hauptschulabschluss.

Für die „komplementären“ Berufe zeigt sich ein generell hoher Anteil an Personen mit studienqualifizierenden Schulabschlüssen; zwischen Frauen und Männern besteht diesbezüglich allgemein mit jeweils 78 Prozent kein Unterschied, obgleich weibliche Fachkräfte in diesen Berufen deutlich häufiger als Männer Abitur haben (s. Abbildung 72).

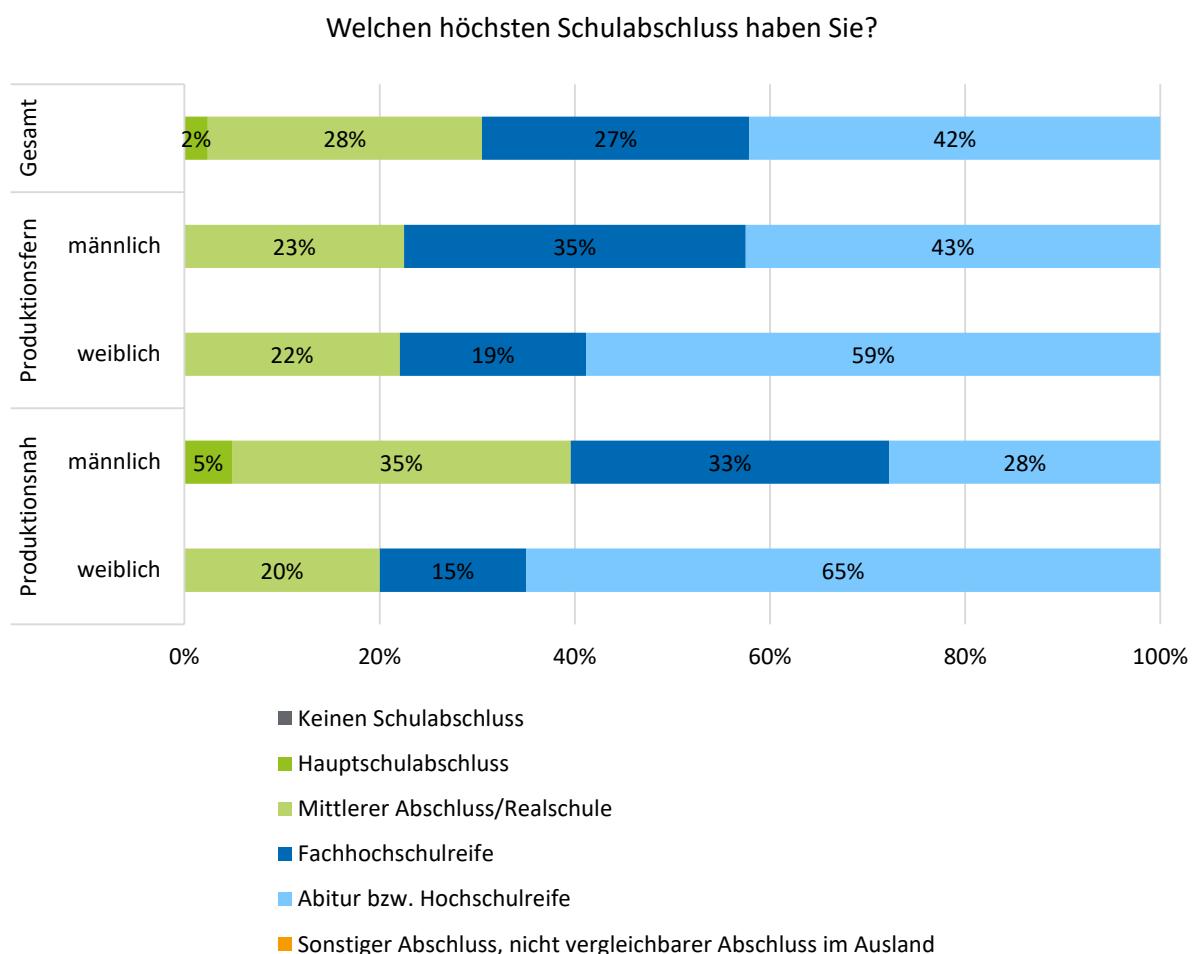


Abbildung 72: Welchen höchsten Schulabschluss haben Sie? (A10; Fachkräfte)

- Frauen mit mittleren Schulabschlüssen arbeiten seltener als Fachkraft in einem „produktionstechnischen“ Beruf. Das formale Qualifikationsniveau für den Zugang zu Beruf und Ausbildung ist bei den weiblichen Fachkräften in „komplementären“ und „produktionstechnischen“ Berufen höher. Weibliche Fachkräfte in diesen Berufen haben mehrheitlich Abitur. Dieses Ergebnis weist darauf hin, dass duale Berufsausbildungen in „produktionstechnischen“ Berufen bei interessierten Frauen stärker mit anderen Qualifikationswegen konkurrieren, insbesondere dem Weg in ein Studium.

4.2 Einflussfaktoren auf die Berufswahl

Im Vergleich zu den Auszubildenden wurden der Zielgruppe „Fachkräfte“ deutlich weniger Fragen zu Einflussfaktoren auf die Berufswahl gestellt. Um die Bearbeitungszeit für die Fachkräfte so gering wie möglich zu halten – und die entsprechenden Forschungsfragen durch die Fragebogenvariante der Auszubildenden ausreichend adressiert wurden – wurden Fachkräfte allein nach dem Zugang zum Beruf und der Existenz bzw. Bedeutung von Rollenvorbildern sowie nach Persönlichkeitseigenschaften befragt. Die Ergebnisse zu diesen drei Fragen werden in diesem Kapitel dokumentiert.

4.2.1 Berufswahl: Relevanz von Rollenvorbilder im selben oder ähnlichen Berufen (Bo3, Bo3.1)

Insgesamt 43 Prozent der befragten Fachkräfte kannten zum Zeitpunkt ihrer Berufswahl andere Personen im selben oder einem ähnlichen Beruf, über die sie erste Einblicke gewinnen konnten. Im Vergleich wird deutlich, dass männliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen am häufigsten solche potenziellen Rollenvorbilder hatten (53 Prozent); in der Regel Männer im gleichen oder einem ähnlichen Beruf (47 Prozent). Am seltensten hatten Frauen in „komplementären“ Berufen solche potenziellen Rollenvorbilder: Nur 21 Prozent kannten zum Zeitpunkt ihrer Berufswahl andere Personen im gleichen oder ähnlichen Beruf. Dabei handelte es sich tendenziell etwas häufiger um Männer in ähnlichen Berufen (16 Prozent) als Frauen (10 Prozent). Demgegenüber hatten männliche Fachkräfte in „komplementären“ Berufen deutlich häufiger potenzielle Rollenvorbilder (45 Prozent). Dabei handelte es sich immer um Männer in ähnlichen Berufen (45 Prozent) und zusätzlich kannten 18 Prozent Frauen in ähnlichen Berufen. Damit hatten männliche Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen, in denen das Geschlechterverhältnis eher ausgewogen ist bzw. es einen höheren Anteil von Frauen als Männern gibt, deutlich häufiger männliche Vorbilder.

Für die „produktionstechnischen“ Berufe zeigt sich ein ähnliches Bild: Auch hier hatten Frauen deutlich seltener als Männer potenzielle Rollenvorbilder, über die sie Einblicke in den Beruf gewinnen konnten (43 Prozent zu 53 Prozent). Betrachtet man hier die Ergebnisse der weiblichen und männlichen Fachkräfte differenzierter, wird klar, dass die männlichen Fachkräfte im „produktionstechnischen“ Bereich fast ausschließlich männliche Rollenvorbilder hatten: 49 Prozent der Männer kannten Männer in ähnlichen Berufen, nur 8 Prozent kannten Frauen in einem „produktionstechnischen“ Beruf. Hingegen kam es bei den weiblichen Fachkräften aus „produktionstechnischen“ Berufen wesentlich häufiger vor, dass sie bei ihrer Berufswahl potenzielle weibliche Rollenvorbilder aus einem ähnlichen Beruf kannten (23 Prozent im Vergleich zu den vorgenannten 8 Prozent), weiterhin kannten 30 Prozent der weiblichen Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen zum Zeitpunkt ihrer Berufswahl Männer in ähnlichen Berufen.

Vergleicht man die Ergebnisse der Frauen aus „produktionstechnischen“ und „komplementären“ Berufen miteinander, wird klar, dass weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen deutlich häufiger potenzielle Vorbilder hatten (43 Prozent zu 21 Prozent). Sie kannten deutlich häufiger Männer in ähnlichen Berufen (30 Prozent zu 16 Prozent) und hatten zudem deutlich häufiger potenzielle weibliche Rollenvorbilder (23 Prozent zu 10 Prozent) und dies, obwohl der Frauenanteil in den „produktionstechnischen“ Berufen allgemein geringer ist als in den „komplementären“ Berufen (s. Abbildung 73).

Zum Beispiel spielt es bei der Berufswahl manchmal eine Rolle, dass man Kontakt zu Personen mit demselben oder einem ähnlichen Beruf hatte, über die man einen Einblick in den jeweiligen Beruf gewinnen konnte. Gab es bei Ihnen solche Personen?

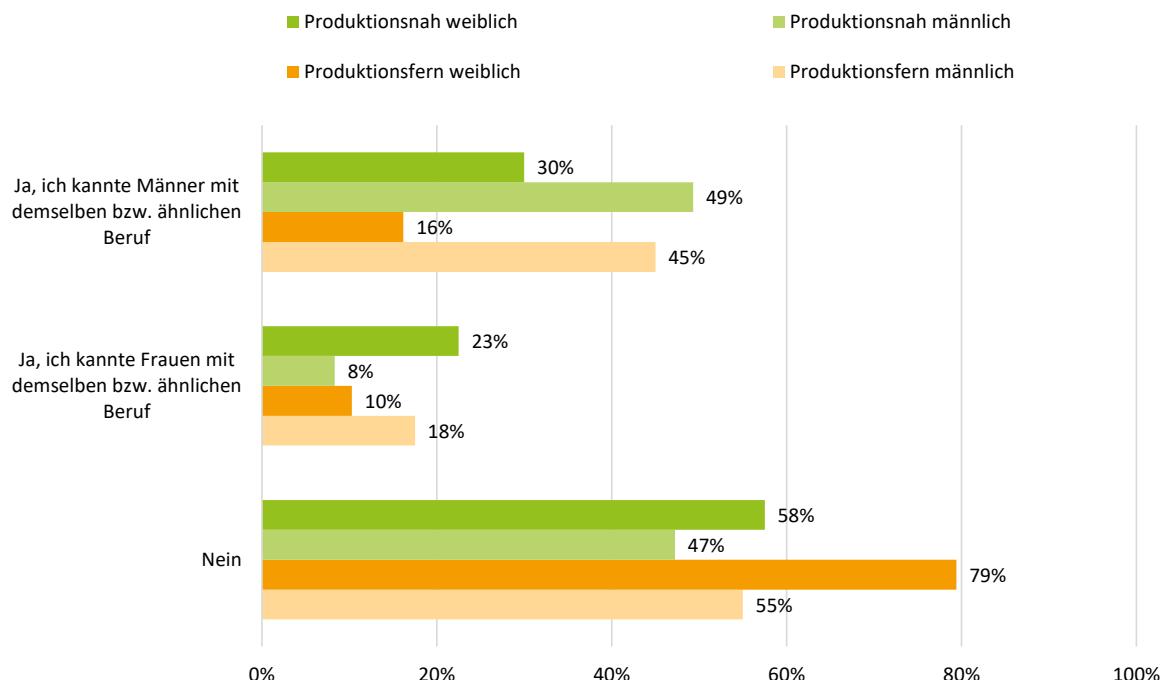


Abbildung 73: Zum Beispiel spielt es bei der Berufswahl manchmal eine Rolle, dass man Kontakt zu Personen mit demselben oder einem ähnlichen Beruf hatte, über die man einen Einblick in den jeweiligen Beruf gewinnen konnte. Gab es bei Ihnen solche Personen? (Bo3; Fachkräfte)

Da nur 16 der befragten weiblichen Fachkräfte zum Zeitpunkt ihrer Berufswahl andere Frauen im gleichen oder einem ähnlichen Beruf kannten, ist das Ergebnis zur Bedeutsamkeit der weiblichen Berufsrollenvorbilder für die Berufswahlentscheidung im Vergleich zwischen „produktionstechnischen“ und „komplementären“ Berufen leider nicht belastbar interpretierbar. Das Gesamtergebnis der 16 weiblichen Fachkräfte weist zudem in keine eindeutige Richtung: 50 Prozent geben an, dass es für ihre Berufswahl eher oder sehr wichtig war, dass sie andere Frauen kannten, die einen ähnlichen Berufsweg gegangen sind; 50 Prozent geben an, dass diese potenziellen weiblichen Rollenvorbilder für ihre Berufswahl eher unwichtig oder überhaupt nicht wichtig waren.

► Weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen hatten zum Zeitpunkt ihrer Berufswahl häufiger potenzielle Rollenvorbilder, über die sie Einblicke in den Beruf gewinnen konnten (43 Prozent) als Frauen aus den „komplementären“ Berufen (21 Prozent). Im Vergleich aller Berufsgruppen und insbesondere im direkten Vergleich zu männlichen Fachkräften ihrer Berufsgruppe (8 Prozent) kannten Frauen in „produktionstechnischen“ Berufen am häufigsten andere Frauen in ähnlichen Berufen (23 Prozent) – und dies obgleich der allgemeine Frauenanteil in diesen Berufen besonders gering ist. Für die männlichen Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen zeichnet sich ein ähnlicher Befund in umgekehrte Richtung ab: Sie kannten deutlich häufiger Männer aus ähnlichen Berufen (45 Prozent) als die weiblichen Fachkräfte aus den „komplementären“ Berufen (16 Prozent). Die Befunde weisen somit insgesamt darauf hin, dass es bei der Entscheidung für einen Beruf, in welchem das eigene Geschlecht in der Unterzahl ist, eine Rolle spielt, ob man gleichgeschlechtliche Personen kennt, die in diesen Berufen arbeiten. Hinsichtlich der Relevanz von weiblichen Rollenvorbildern für die konkrete Berufswahlentscheidung ergibt sich kein klares Bild: a) weil aufgrund der geringen Fallzahlen kein belastbarer Vergleich zwischen Frauen in „produktionstechnischen“ und „komplementären“ Berufen möglich ist und b) weil die wenigen Frauen, die andere Frauen in ähnlichen Berufen kannten, die Wichtigkeit dieser potenziellen Rollenvorbilder sehr unterschiedlich einschätzten und diese für 50 Prozent (eher) wichtig waren und für 50 Prozent (eher) unwichtig für die eigene Berufswahl.

4.2.2 Berufswahl: Persönlichkeitseigenschaften (Bo8)

Um den Zusammenhang zwischen der Berufswahl und bestimmten Persönlichkeitseigenschaften analysieren zu können, wurden die Fachkräfte – wie auch die Auszubildenden – insgesamt zu zehn Persönlichkeitseigenschaften um ihre Einschätzung auf der Skala „Trifft voll und ganz zu“ bis „Trifft überhaupt nicht zu“ gebeten.

4.2.2.1 Selbstbewusstsein

Ich bin selbstbewusst: Wenngleich die Unterschiede in Bezug auf die Bewertung dieser Aussage nicht signifikant sind, halten sich weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen sichtbar häufiger für (eher) selbstbewusst (85 Prozent) als solche in „komplementären“ Berufen (72 Prozent). Bei den männlichen Fachkräften sind die Differenzen zwischen solchen in „produktionstechnischen“ (90 Prozent) und „komplementär“ (85 Prozent) Berufen geringer. Auch sind die Einschätzungen der weiblichen Fachkräfte zu ihrem Selbstbewusstsein fast genauso hoch wie die der männlichen Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen (85 Prozent zu 90 Prozent) (vgl. Abbildung 74).

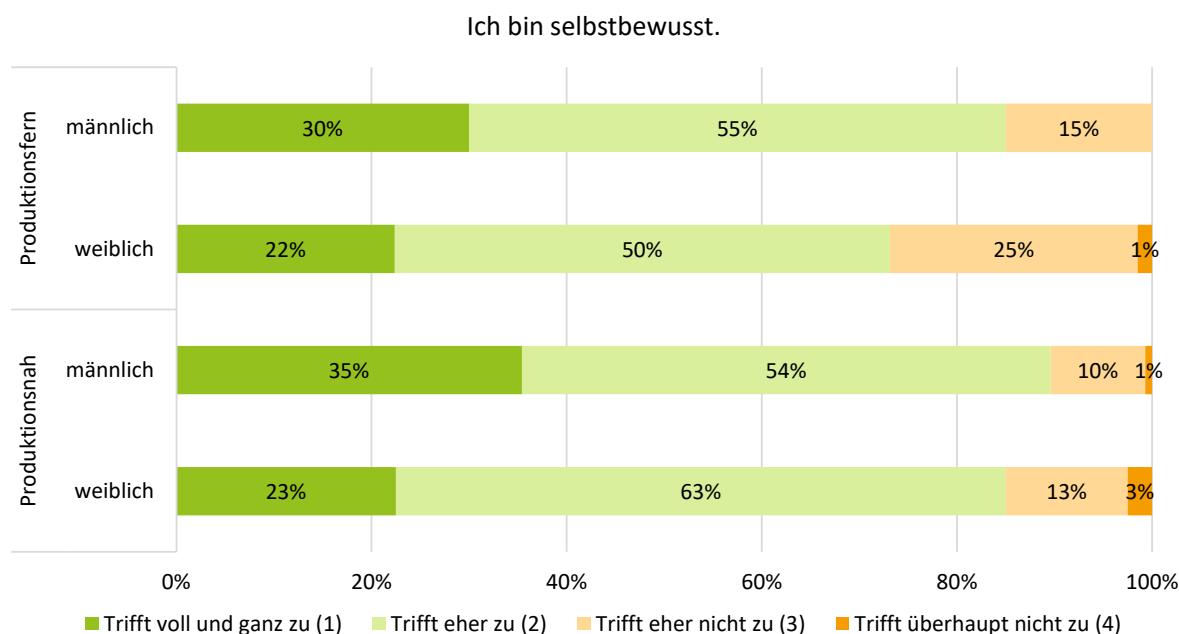


Abbildung 74: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich bin selbstbewusst. (Bo 8; Fachkräfte)

4.2.2.2 Durchsetzungsfähigkeit

Ich kann mich gut durchsetzen: Die Selbsteinschätzungen zu dieser Aussage unterscheiden sich nicht signifikant, dennoch zeigen sich Unterschiede. Männliche Fachkräfte stimmen häufiger uneingeschränkt (voll und ganz) zu als Frauen. Der zusammengefasste Zustimmungsanteil von männlichen Fachkräften beider Berufsgruppen ist jedoch ähnlich hoch wie der der weiblichen Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen (alle drei Gruppen jeweils 85 Prozent). Weibliche Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen schätzen sich somit ähnlich durchsetzungsstark ein, wie männliche Fachkräfte. Deutlicher sind die Unterschiede bei den weiblichen Fachkräften aus „komplementären“ Berufen: Sie schätzen ihre Durchsetzungsfähigkeiten weniger stark ein (74 Prozent) als Frauen aus den „produktionstechnischen“ Berufen (85 Prozent) und weniger stark als männliche Fachkräfte in ihrer Berufsgruppe (85 Prozent) (vgl. Abbildung 75).

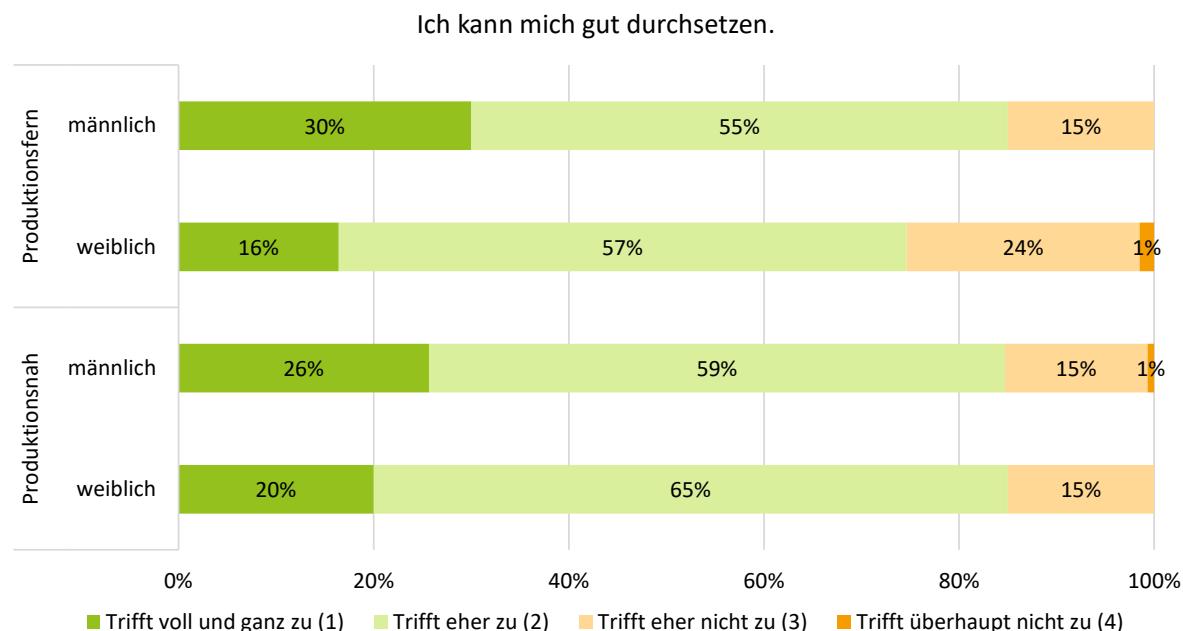


Abbildung 75: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich kann mich gut durchsetzen. (Bo 8; Fachkräfte)

4.2.2.3 Organisationsfähigkeit und Planung

Ich kann gut organisieren und planen: Weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen (95 Prozent) geben häufiger als männliche Fachkräfte (90 Prozent) an, dass sie (eher) gut organisieren und planen können. Der Anteil der weiblichen Fachkräfte, die dies als voll und ganz zutreffend ansieht (73 Prozent), ist signifikant höher als der der männlichen Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen (44 Prozent). Die Einschätzungen von Fachkräften in den „komplementären“ Berufen unterscheiden sich mit Blick auf die Geschlechter weniger deutlich (weibliche Fachkräfte: 94 Prozent zu männliche Fachkräfte: 95 Prozent). Die Selbsteinschätzungen der eigenen Fähigkeiten zur Organisation und Planung unterscheiden sich zwischen weiblichen Fachkräften aus „produktionstechnischen“ und „komplementären“ Berufen nicht sehr deutlich, auch wenn weibliche Fachkräfte hier eher ihre Stärke sehen und häufiger uneingeschränkt zustimmen (vgl. Abbildung 76).

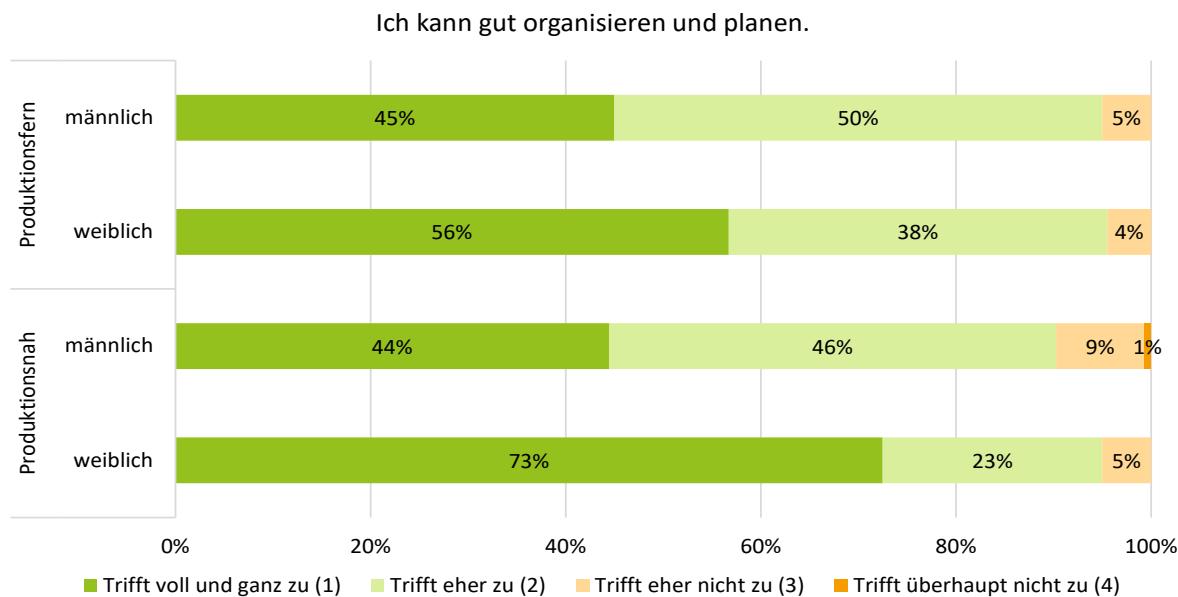


Abbildung 76: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich kann gut organisieren und planen. (Bo8; Fachkräfte)

4.2.2.4 Ordnungssinn

Ich lege großen Wert auf Ordnung und Sauberkeit in meinem Umfeld: Tendenziell stimmen weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen (80 Prozent) weniger häufig (eher) zu als Frauen in „komplementären“ Berufen (87 Prozent) – dies deckt sich zumindest richtungsweise mit den qualitativen Ergebnissen. Allerdings unterscheiden sich die Selbsteinschätzungen zwischen Frauen und Männern in „produktionstechnischen“ Berufen stärker von einander als die Einschätzungen zwischen den beiden Gruppen weiblicher Fachkräfte: Männliche Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen stimmen besonders häufig zu, dass sie großen Wert auf Ordnung und Sauberkeit legen (92 Prozent) (vgl. Abbildung 77).

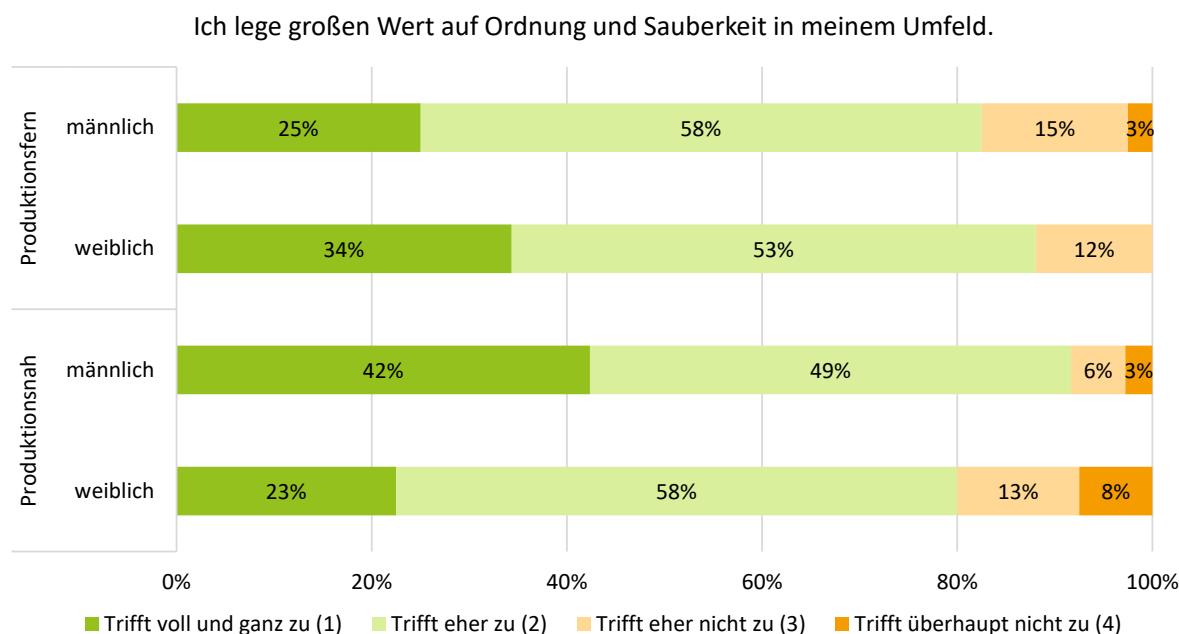


Abbildung 77: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich lege großen Wert auf Ordnung und Sauberkeit in meinem Umfeld. (Bo8; Fachkräfte)

4.2.2.5 Stellenwert des Aussehens

Ich lege großen Wert auf mein Aussehen (z. B. meine Kleidung): Die Selbsteinschätzungen zu dieser Aussage unterscheiden sich nicht signifikant, dennoch fallen Unterschiede ins Auge. In den „produktionstechnischen“ Berufen stimmen weibliche Fachkräfte (50 Prozent) deutlich seltener zu als männliche Fachkräfte (67 Prozent), dass sie großen Wert auf ihr Aussehen legen. Für die „komplementären“ Berufe zeigt sich umgekehrtes Bild: Hier stimmen die weiblichen Fachkräfte (68 Prozent) häufiger zu als die männlichen Fachkräfte (55 Prozent). Damit hat die äußere Erscheinung, z. B. die eigene Kleidung, für weibliche Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen die geringste Relevanz: Ihnen sind solche Aspekte weniger wichtig als Frauen in „komplementären“ Berufen und auch weniger wichtig als Männern in ihrer Berufsgruppe (vgl. Abbildung 78).

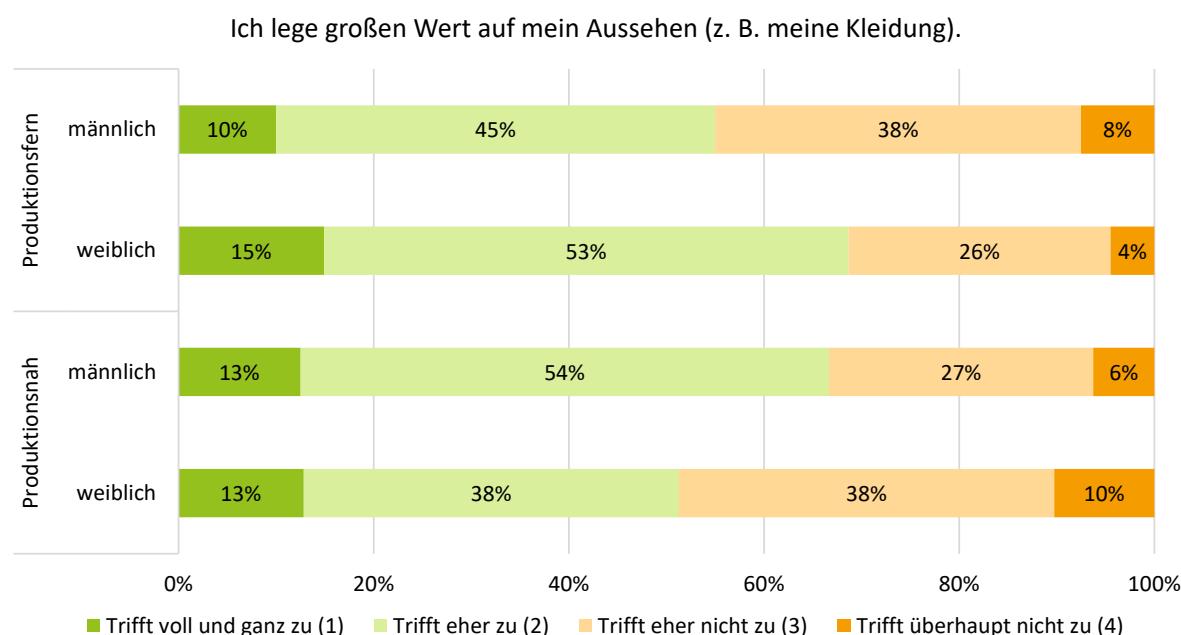


Abbildung 78: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich lege großen Wert auf mein Aussehen (z. B. meine Kleidung) (Bo 8; Fachkräfte)

4.2.2.6 Präferenz für männliche Spielpartner in der Kindheit

Ich habe als Kind lieber mit Jungs gespielt als mit Mädchen: Männliche Fachkräfte, unabhängig ob aus „produktionstechnischen“ (73 Prozent) oder „komplementären“ (70 Prozent) Berufen, haben als Kind signifikant häufiger (eher) lieber mit Jungs gespielt als die weiblichen Fachkräfte. Die Annahme, dass in Berufen mit sehr geringem Frauenanteil häufiger Frauen arbeiten, die in der Kindheit eine männliche Bezugsgruppe gegenüber einer weiblichen Bezugsgruppe bevorzugen, wird durch die Ergebnisse nicht gestützt: Weibliche Fachkräfte aus den „produktionstechnischen“ Berufen stimmen der Aussage „Ich habe als Kind lieber mit Jungs gespielt als mit Mädchen“ seltener (eher) zu (35 Prozent) als weibliche Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen (50 Prozent) (s. Abbildung 79).

Ich habe als Kind lieber mit Jungs gespielt als mit Mädchen.

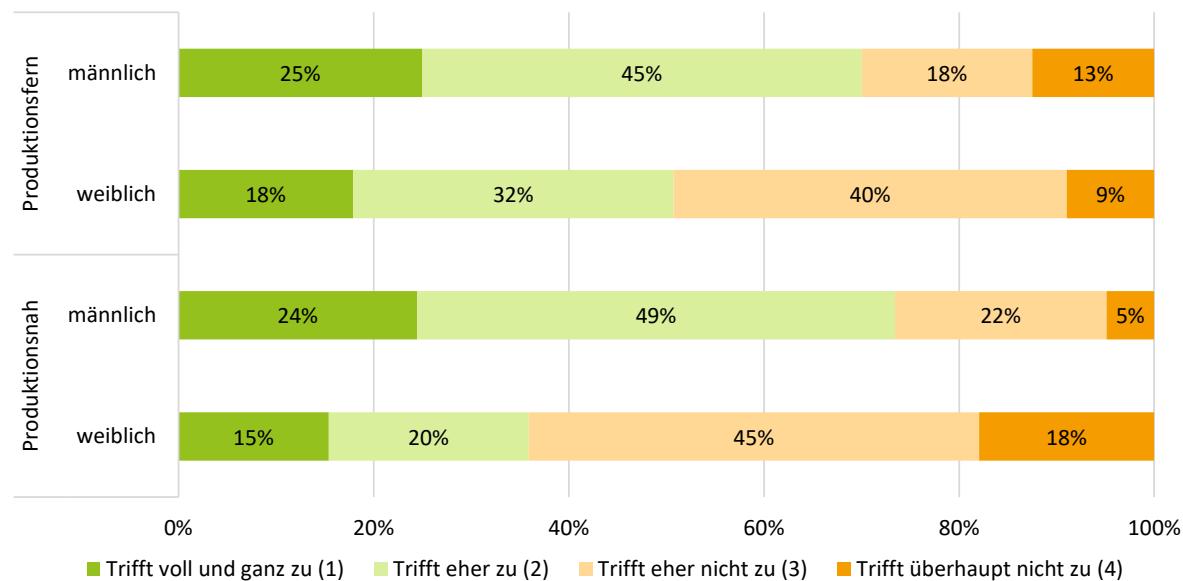


Abbildung 79: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich habe als Kind lieber mit Jungs gespielt als mit Mädchen. (Bo8; Fachkräfte)

4.2.2.7 Technikaffinität

Ich beschäftige mich gerne mit neuer Technik: Männliche Fachkräfte aus beiden Berufsgruppen stimmen der Aussage signifikant häufiger uneingeschränkt zu als weibliche Fachkräfte (rund zwei Drittel der Männer zu max. einem Viertel der Frauen). Hinsichtlich der Zustimmung zu einer Vorliebe für die Beschäftigung mit neuer Technik bestehen zwischen den männlichen Fachkräften aus „produktionstechnischen“ und „komplementären“ Berufen kaum Unterschiede: „komplementär“: 98 Prozent, „produktionstechnisch“: 97 Prozent. Weibliche Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen zeigen im Vergleich zu Frauen in „komplementären“ Berufen eine deutlich höhere Technikaffinität (93 Prozent zu 78 Prozent) (vgl. Abbildung 80).

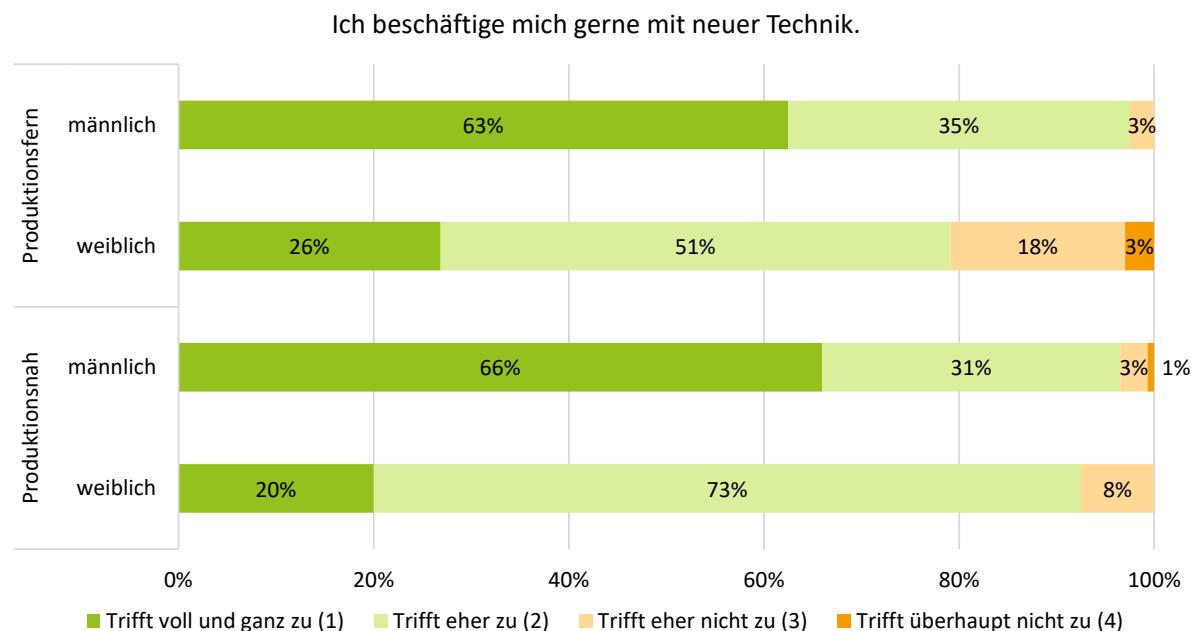


Abbildung 80: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich beschäftige mich gerne mit neuer Technik. (Bo8; Fachkräfte)

Ich kann besser mit Technik umgehen als mit Menschen: Die Selbsteinschätzungen zu dieser Aussage unterscheiden sich nicht signifikant, dennoch zeigen sich Unterschiede. Männliche Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen stimmen am häufigsten (eher) zu, dass sie besser mit Technik als mit Menschen umgehen können (58 Prozent). Die männlichen Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen stimmen seltener zu (44 Prozent) und auch die weiblichen Fachkräfte aus den „komplementären“ Berufen (43 Prozent). Die geringste Zustimmung zeigen weibliche Fachkräfte aus den „produktionstechnischen“ Berufen (30 Prozent), womit sie sich deutlich von ihrer männlichen Vergleichsgruppe innerhalb ihrer Berufsgruppe und auch von weiblichen Fachkräften in „komplementären“ Berufen unterscheiden (vgl. Abbildung 81).

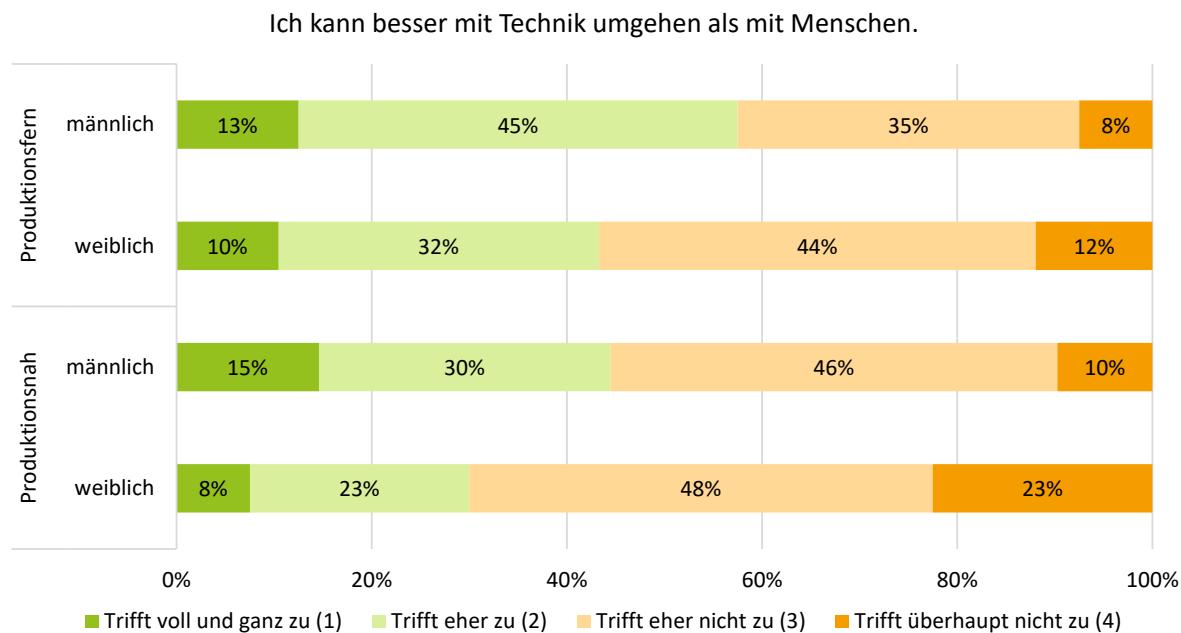


Abbildung 81: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich kann besser mit Technik umgehen als mit Menschen (Bo8; Fachkräfte)

4.2.2.8 Körperliche Belastbarkeit

Ich bin (eher) stark und körperlich belastbar: Unabhängig von der Berufsgruppe stimmen männliche Fachkräfte („produktionstechnisch“: 88 Prozent, „komplementär“: 78 Prozent) signifikant häufiger zu als weibliche Fachkräfte („produktionstechnisch“: 68 Prozent, „komplementär“: 53 Prozent). Im direkten Vergleich der weiblichen Fachkräfte zeigt sich, dass Frauen in den „produktionstechnischen“ Berufen sich (eher) für stark und körperlich belastbar halten als Frauen aus den „komplementären“ Berufen. Dies stützt die Ergebnisse des qualitativen Studienteils (vgl. Abbildung 82).

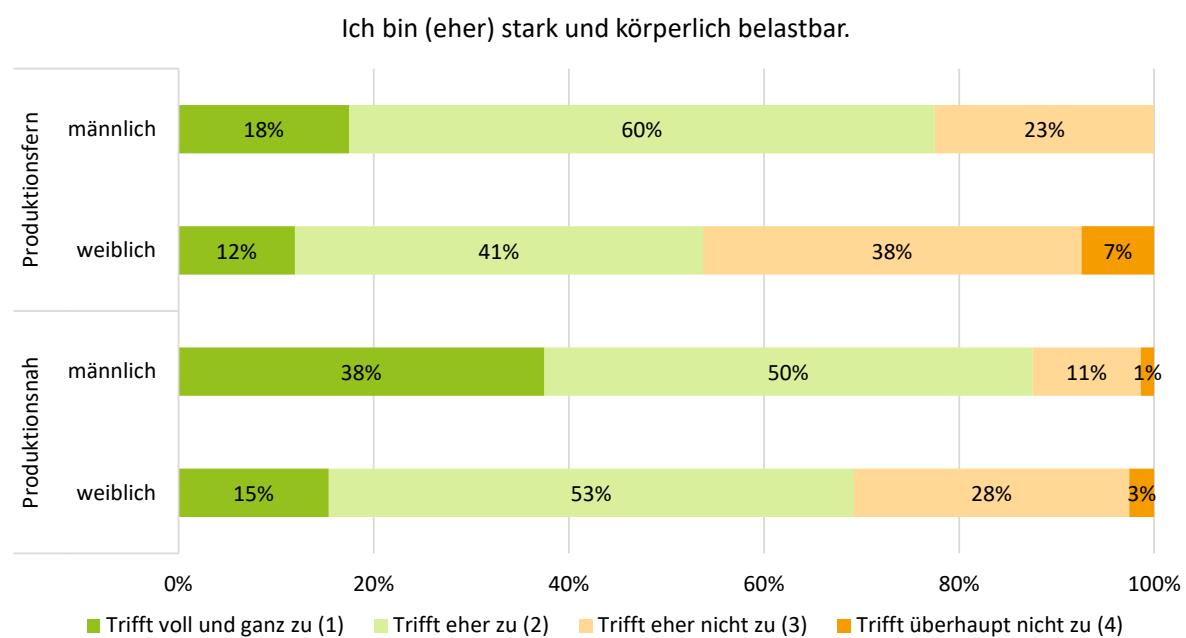


Abbildung 82: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich bin (eher) stark und körperlich belastbar. (Bo 8; Fachkräfte)

4.2.2.9 Teamorientierung

Ich arbeite gerne in einem Team: Im Gruppenvergleich unterscheiden sich die Ergebnisse nicht signifikant und auch augenfällig sind die Unterschiede nicht groß. Allgemein ist die Zustimmung dazu, dass man gerne in einem Team arbeitet, hoch. Interessant ist dennoch, dass die Zustimmungsanteile der weiblichen Fachkräfte („produktionstechnisch“: 85 Prozent, „komplementär“: 88 Prozent) in beiden Gruppen leicht unter denen der männlichen Fachkräfte liegen („produktionstechnisch“: 90 Prozent, „komplementär“ 95 Prozent) (vgl. Abbildung 83).

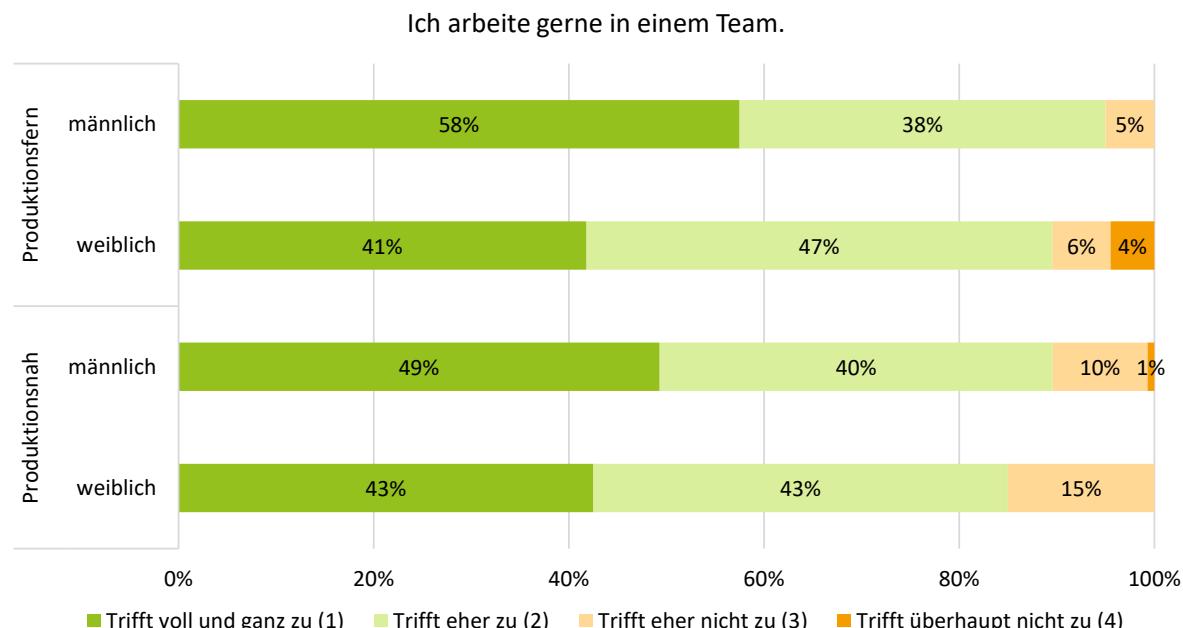


Abbildung 83: In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für die Frage, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit der Berufswahl stehen. Daher bitten wir Sie einzuschätzen, wie sehr die folgenden Eigenschaften aktuell auf Sie zutreffen. Ich arbeite gerne in einem Team. (Bo 8; Fachkräfte)

- Die Ergebnisse der Fachkräftebefragung weisen auf Unterschiede in den individuellen Präferenzen und Persönlichkeitseigenschaften von männlichen und weiblichen Fachkräften hin. Zum Teil werden auch Unterschiede zwischen Frauen in „produktionstechnischen“ und „komplementären“ Berufen deutlich, während sich die Ergebnisse der männlichen Fachkräfte in Abhängigkeit zur Berufsgruppe häufig weniger stark voneinander unterscheiden.
- Aus den Befunden zu den individuellen Faktoren lassen sich kaum Hinweise für Empfehlungen ableiten, denn diese würden voraussetzen, dass klar wäre, wo Ansatzpunkte bestehen, auf die Persönlichkeitsstruktur einzuwirken.
- Selbstbewusstsein: Weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen schätzen sich mit Blick auf ihr Selbstbewusstsein ähnlich ein wie männliche Fachkräfte; weiterhin schätzen sie ihr Selbstbewusstsein höher ein als weibliche Fachkräfte in „komplementären“ Berufen. Allgemein stimmen Männer häufiger als Frauen uneingeschränkt zu, während Frauen häufiger zurückhaltender eher zustimmen.
- Durchsetzungsfähigkeit: Das Ergebnis entspricht weitgehend den Befunden zum Selbstbewusstsein. Weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen schätzen ihre Durchsetzungsfähigkeit ähnlich ein wie männliche Fachkräfte beider Gruppen. Weibliche Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen halten sich seltener für durchsetzungskräftig als

ihre männlichen Kollegen und auch für weniger durchsetzungsstark als weibliche Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen.

- ▶ Organisationsfähigkeit und Planung: Weibliche Fachkräfte sind häufiger als Männer uningeschränkt der Ansicht, dass sie gut organisieren und planen können. Für Frauen in „produktionstechnischen“ Berufen gilt dies ganz besonders. Sie sehen ihre Stärke deutlich häufiger hier als weibliche Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen. Außerdem schätzen sie sich hier deutlich stärker ein als Männer in „produktionstechnischen“ Berufen. Tendenziell gilt dieser Geschlechterunterschied auch für die „komplementären“ Berufe, obgleich hier die Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften weniger groß sind.
- ▶ Ordnungssinn: Weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen legen etwas weniger Wert auf Ordnung und Sauberkeit in ihrem Umfeld als weibliche Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen. Dies stützt die Ergebnisse aus der qualitativen Studie. Interessant ist zudem, dass diesem Aspekt von den weiblichen Fachkräften im „produktionstechnischen“ Bereich weniger Relevanz beigemessen wird als von männlichen Fachkräften. Während in den „komplementären“ Berufen die weiblichen Fachkräfte häufiger Wert auf Sauberkeit und Ordnung legen als die Männer.
- ▶ Stellenwert des Aussehens: Weibliche Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen legen seltener großen Wert auf ihr Aussehen (z. B. die Kleidung) als ihre männlichen Kollegen und auch seltener als weibliche Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen.
- ▶ Präferenz für männliche Spielpartner in der Kindheit: Allgemein geben männliche Fachkräfte signifikant häufiger an als Frauen, dass sie als Kind lieber mit Jungs als mit Mädchen gespielt haben. Die Annahme, dass weibliche Fachkräfte in Berufen mit sehr geringen Frauenanteil bereits in ihrer Kindheit eine männliche Bezugsgruppe präferiert haben, lässt sich nicht bestätigen, denn weibliche Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen geben seltener als weibliche Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen an, dass sie als Kind lieber mit Jungs gespielt haben.
- ▶ Technikaffinität: Männliche Fachkräfte zeigen unabhängig von der Berufsgruppe eine extrem hohe Affinität für die Beschäftigung mit neuer Technik. Weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen zeigen ebenfalls eine sehr hohe Präferenz für die Beschäftigung mit neuer Technik. Darin unterscheiden sie sich deutlich von weiblichen Fachkräften in „komplementären“ Berufen. Im Vergleich zu männlichen Fachkräften stimmen sie dennoch deutlich seltener uneingeschränkt zu.
- ▶ Körperliche Belastbarkeit: Männliche Fachkräfte schätzen ihre Stärke und körperliche Belastbarkeit allgemein signifikant höher ein als weibliche Fachkräfte. Dennoch zeigt sich auch, dass sich Frauen in den „produktionstechnischen“ Berufen eher für stark und körperlich belastbar halten als Frauen aus den „komplementären“ Berufen. Dies stützt die Ergebnisse des qualitativen Studienteils.
- ▶ Teamorientierung: In dieser Hinsicht unterscheiden sich weibliche und männliche Fachkräfte beider Berufsgruppen nur wenig. Generell ist die Zustimmung dazu, gerne in einem Team zu arbeiten, hoch.

4.3 Erfahrungen im Beruf und Erwartungen an den Beruf

Analog zu den Auszubildenden wurden auch die Fachkräfte zur Relation von Erwartungen zu tatsächlichen Erfahrungen in ihrem Beruf befragt. Thematisch ging es bei diesen Fragen darum, inwieweit sich vorherige Erwartungen und tatsächlicher Arbeitsalltag der Fachkräfte decken, um (potenzielle) Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung, Erfahrungen mit geschlechterspezifischer (Un-)Gleichbehandlung sowie Wünsche und Erwartungen an den eigenen weiteren Berufsweg zu ermitteln.

4.3.1 Deckung zwischen Erwartungen und Arbeitsalltag (Do1)

Auch in der Fachkräftebefragung wurde, ähnlich wie in der Befragung der Auszubildenden, danach gefragt, inwieweit der Beruf und Arbeitsalltag den Erwartungen entspricht, den die Fachkräfte ursprünglich an Ihren Beruf hatten.

4.3.1.1 Arbeitsinhalte und Tätigkeiten

Tätigkeiten im Arbeitsalltag: Generell haben sich die Erwartungen mit Blick auf die Tätigkeiten im Arbeitsalltag mehrheitlich erfüllt (68 Prozent) oder gar übererfüllt (25 Prozent). Auch wenn nur wenige der befragten Fachkräfte angeben, dass die Tätigkeiten im Arbeitsalltag schlechter sind als sie erwartet hatten, finden sich signifikante Unterschiede zwischen den vier Gruppen: Aus Sicht von weiblichen Fachkräften in „produktionstechnischen“ Berufen sind die Tätigkeiten im Arbeitsalltag häufiger schlechter als erwartet (13 Prozent) als für Frauen in „komplementären“ Berufen (7 Prozent) oder auch Männer beider Berufsgruppen (4 Prozent bzw. 3 Prozent) (vgl. Abbildung 84).

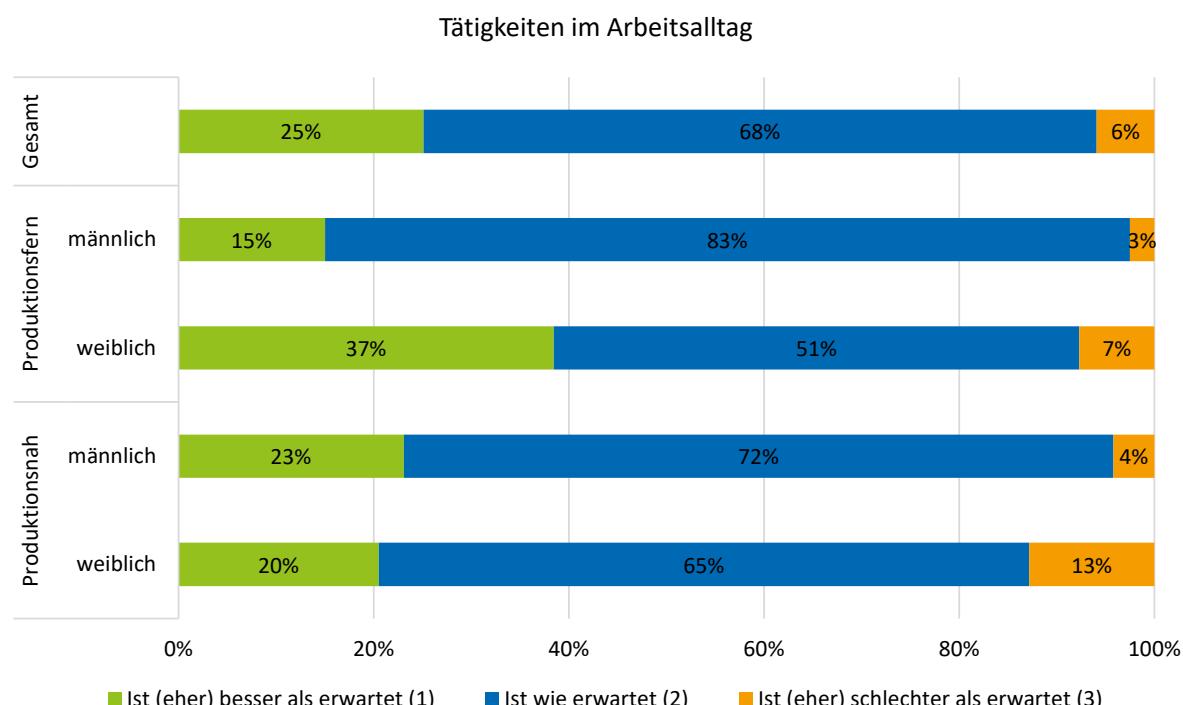


Abbildung 84: Entspricht Ihr Beruf und Arbeitsalltag den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Tätigkeit im Arbeitsalltag (Do1; Fachkräfte)

4.3.1.2 Arbeitsplatzsicherheit

Hinsichtlich der Erfüllung der Erwartungen zur Arbeitsplatzsicherheit bestehen keine auffälligen geschlechtsabhängigen Unterschiede: Allgemein geben 30 Prozent der befragten Fachkräfte an, dass die Arbeitsplatzsicherheit besser ist als sie erwartet hatten, 64 Prozent sehen ihre diesbezüglichen Erwartungen als erfüllt an. Nur für 4 Prozent der befragten Fachkräfte gestaltet sich die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes schlechter als sie erwartet hatten. Auch wenn hier kein geschlechtsabhängiger Unterschied besteht, ist dennoch erwähnenswert, dass sich die Arbeitsplatzsicherheit für Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen häufiger besser gestaltet als sie ursprünglich angenommen hatten (rund 37 Prozent), während Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen ihre Erwartungen hier häufiger als erfüllt ansehen (mind. 67 Prozent).

4.3.1.3 Arbeitgeber insgesamt

Die Erwartungen, die die Fachkräfte ursprünglich an ihr Unternehmen als Arbeitgeber hatten, haben sich ebenfalls in aller Regel erfüllt (55 Prozent) oder sind sogar besser als erwartet (32 Prozent). Nur 12 Prozent erleben ihren Arbeitgeber insgesamt als schlechter als ursprünglich angenommen. In dieser Hinsicht bestehen keine großen Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften. Zwischen den Berufsgruppen deutet sich ähnlich wie bei der Arbeitsplatzsicherheit an, dass sich die Situation für Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen häufiger besser gestaltet als ursprünglich angenommen (rund 40 Prozent zu rund 28 Prozent in den „produktionstechnischen“ Berufen). Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Erwartungen an den Arbeitgeber in „produktionstechnischen“ Berufen in negativer Weise nicht getroffen werden, vielmehr werden sie mehrheitlich erfüllt.

4.3.1.4 Einkommen

Die Erwartungen der Fachkräfte an ihr Einkommen werden zumeist getroffen (52 Prozent) oder das Einkommen ist sogar besser als ursprünglich gedacht (27 Prozent). Für 20 Prozent der befragten Fachkräfte ist das Einkommen schlechter als erwartet. Auch wenn hier keine statistisch signifikanten Unterschiede bestehen, fällt dennoch stark auf, dass weibliche Fachkräfte sowohl in den „produktionstechnischen“ (23 Prozent) als auch „komplementären“ (31 Prozent) Berufen deutlich häufiger als männliche Kollegen („produktionstechnisch“: 14 Prozent; „komplementär“: 20 Prozent) angeben, dass ihr Einkommen schlechter ist als ursprünglich gedacht (vgl. Abbildung 85).

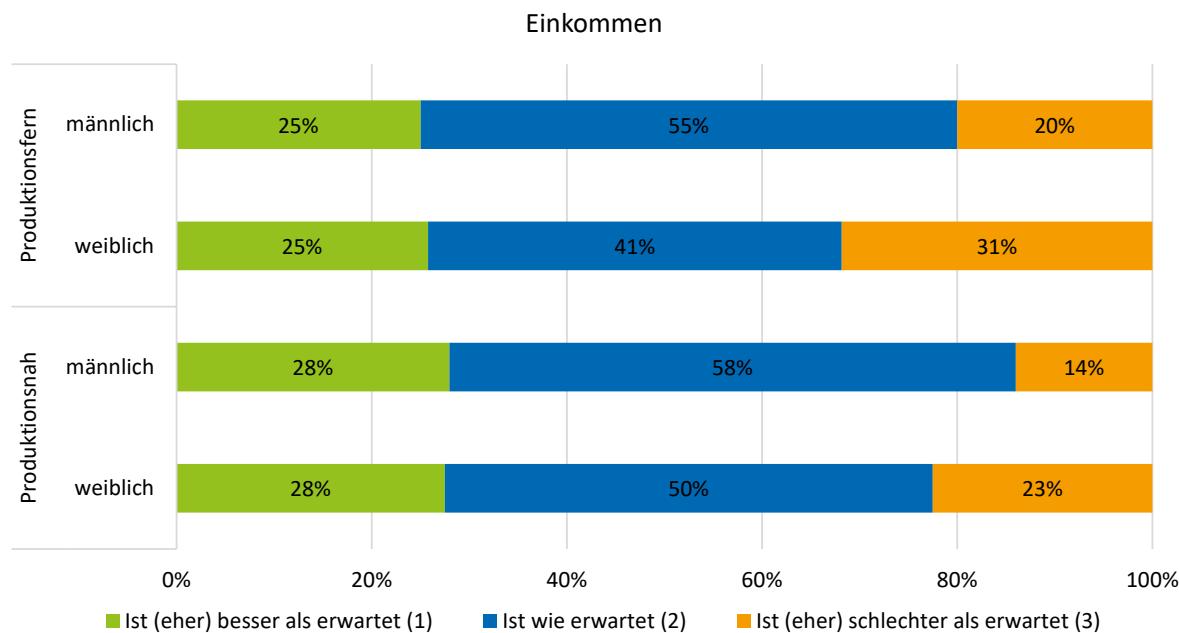


Abbildung 85: Entspricht Ihr Beruf und Arbeitsalltag den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Einkommen (Do1; Fachkräfte)

4.3.1.5 Arbeitsatmosphäre, Umgang miteinander

Generell werden die Erwartungen mit Blick auf die Arbeitsatmosphäre und den Umgangston auf der Arbeit zumeist erfüllt (49 Prozent) oder übererfüllt (43 Prozent). Nur 7 Prozent der befragten Fachkräfte geben an, dass die Arbeitsatmosphäre schlechter ist als gedacht. Im Vergleich wird deutlich, dass dieser Anteil bei weiblichen Fachkräften aus „produktionstechnischen“ Berufen signifikant erhöht ist (15 Prozent - im Vergleich zu je 5 Prozent der männlichen Fachkräfte oder 9 Prozent der weiblichen Fachkräfte in „komplementären“ Berufen, vgl. Abbildung 86). Daraus lässt sich schließen, dass weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen zwar generell nicht sehr häufig eine (noch) schlechtere Arbeitsatmosphäre vorfinden als sie gedacht hatten, allerdings gestaltet sich die Arbeitsatmosphäre im Vergleich zu anderen Berufsgruppen und auch im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen für sie häufiger schlechter.

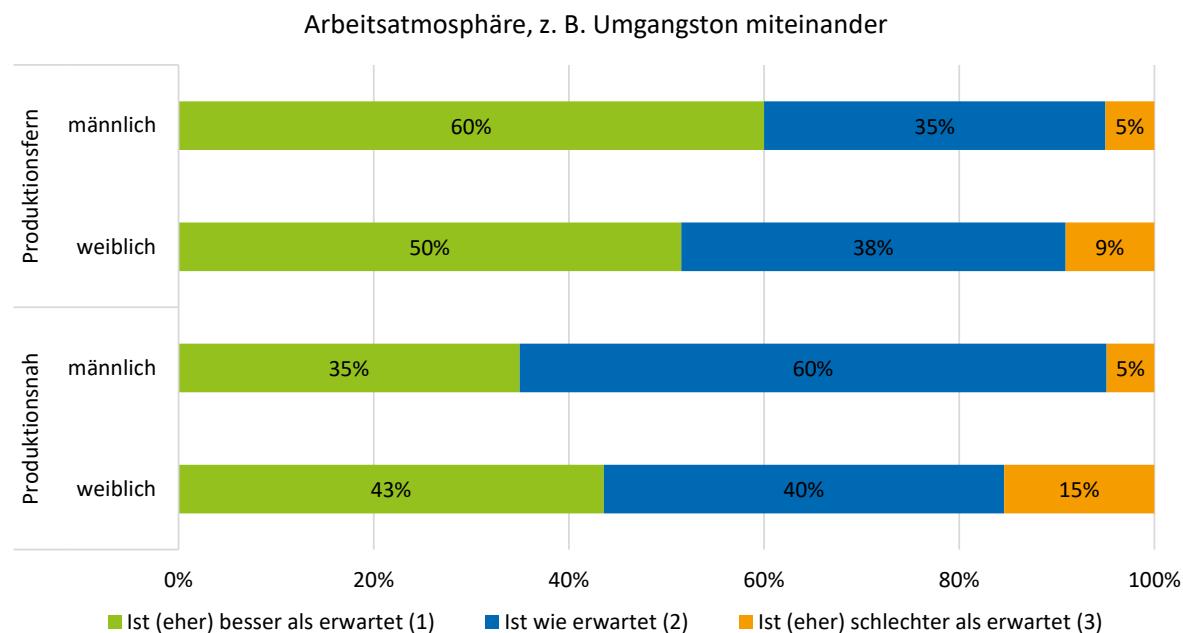


Abbildung 86: Entspricht Ihr Beruf und Arbeitsalltag den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Arbeitsatmosphäre, z. B. Umgangston miteinander (Do1; Fachkräfte)

4.3.1.6 Aufstiegsmöglichkeiten und Karriereaussichten

Für die meisten Fachkräfte haben sich ihre Erwartungen an ihre Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf und die weiteren Karriereaussichten (56 Prozent) erfüllt oder sie sind sogar besser als angenommen (21 Prozent). 22 Prozent der befragten Fachkräfte finden die Aufstiegsmöglichkeiten schlechter als ursprünglich gedacht. Weibliche und männliche Fachkräfte kommen hier zu sehr ähnlichen Einschätzungen. Auch unterscheidet sich die Sichtweise von Fachkräften aus „produktionstechnischen“ und „komplementären“ Berufen nur unwesentlich. Insofern liegen keine Hinweise dafür vor, dass Frauen in ihrem Beruf schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten vorfinden bzw. ihre Erwartungen an ihre Karriereaussichten häufiger nicht erfüllt werden als die der männlichen Fachkräfte.

4.3.1.7 Weiterbildungsmöglichkeiten

Auch die Erwartungen der Fachkräfte an die Weiterbildungsmöglichkeiten werden in aller Regel erfüllt (53 Prozent) oder sind sogar besser als ursprünglich gedacht (28 Prozent). Für 18 Prozent der befragten Fachkräfte gestalten sich die Weiterbildungsmöglichkeiten jedoch schlechter als angenommen.

Zwar nicht signifikant, dennoch sehr auffällig ist, dass speziell die weiblichen Fachkräfte in den „produktionstechnischen“ Berufen die Weiterbildungsmöglichkeiten häufig schlechter finden als sie erwartet hatten (30 Prozent) – sowohl im Vergleich zu männlichen Kollegen in ihren Berufen (17 Prozent) als auch zu weiblichen Fachkräften in „komplementären“ Berufen (15 Prozent) (vgl. Abbildung 87).

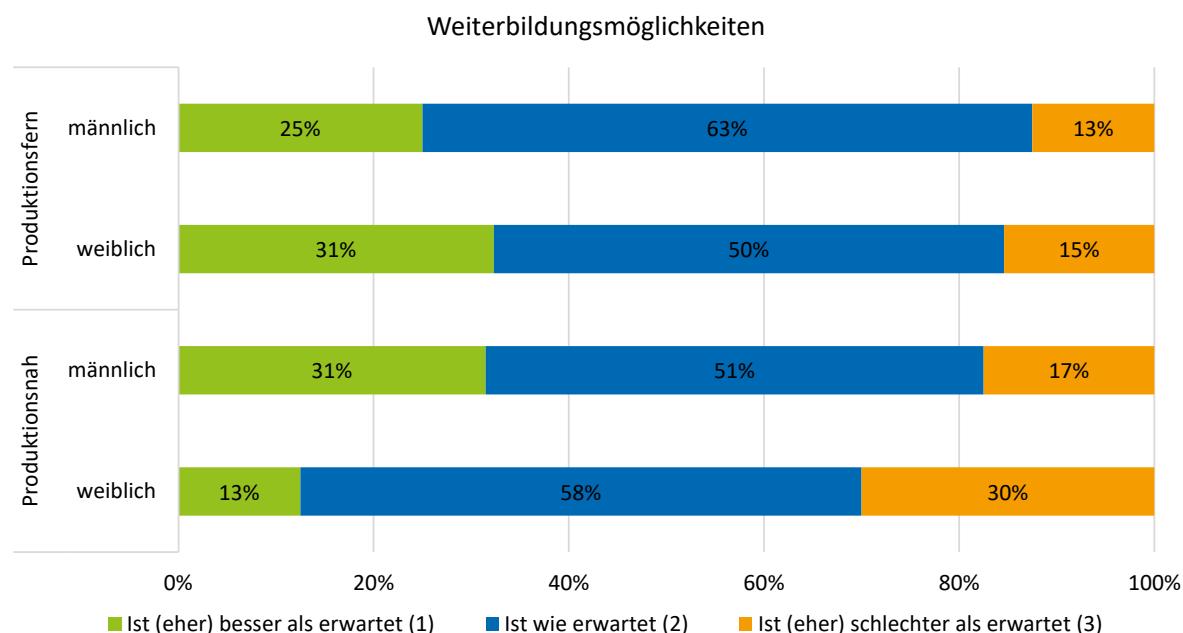


Abbildung 87: Entspricht Ihr Beruf und Arbeitsalltag den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Weiterbildungsmöglichkeiten (Do1; Fachkräfte)

4.3.1.8 Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf

Aus Sicht von 56 Prozent der befragten Fachkräfte gestaltet sich die Vereinbarkeit von Freizeit bzw. Familie und Beruf genauso wie ursprünglich angenommen. Weitere 31 Prozent sind der Ansicht, dass die Vereinbarkeit sogar besser ist als gedacht. 11 Prozent der befragten Fachkräfte bewerten die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf als schlechter als erwartet. Im Vergleich der Gruppen zeigen sich keine sehr deutlichen Unterschiede. Es liegen keine Hinweise dafür vor, dass sich die Vereinbarkeit aus Sicht der weiblichen Fachkräfte häufiger schlechter gestaltet.

4.3.1.9 Arbeitszeiten

Die Erwartungen der Fachkräfte an die Arbeitszeiten werden in aller Regel getroffen (59 Prozent) oder sind sogar besser als erwartet (30 Prozent). Für 10 Prozent sind die Arbeitszeiten schlechter als ursprünglich angenommen. Dieser Anteil ist in allen vier Gruppen gleich hoch. Insofern liegen keine auffälligen Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften bzw. zwischen den Berufsgruppen vor.

4.3.1.10 Weitere arbeitsorganisatorische Aspekte

Insgesamt 43 Prozent der befragten Fachkräfte geben an, dass sich ihre Erwartungen an weitere arbeitsorganisatorische Aspekte, z. B. die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten, erfüllt haben. Für 36 Prozent gestalten sich diese Möglichkeiten sogar besser als angenommen. 19 Prozent der befragten Fachkräfte geben an, dass diese weiteren arbeitsorganisatorischen Aspekte schlechter sind als gedacht. Zwischen weiblichen Fachkräften in „produktionstechnischen“ und „komplementären“ Berufen besteht ein signifikanter Unterschied: Für Frauen in „produktionstechnischen“ Berufen sind diese weiteren arbeitsorganisatorischen Aspekte signifikant häufiger schlechter als erwartet als für weibliche Fachkräfte in „komplementären“ Berufen (23 Prozent zu 13 Prozent) – ein Unterschied ihrer relativ negativen Einschätzung besteht jedoch nicht im Vergleich zu männlichen Fachkräften beider Gruppen (vgl. Abbildung 88).

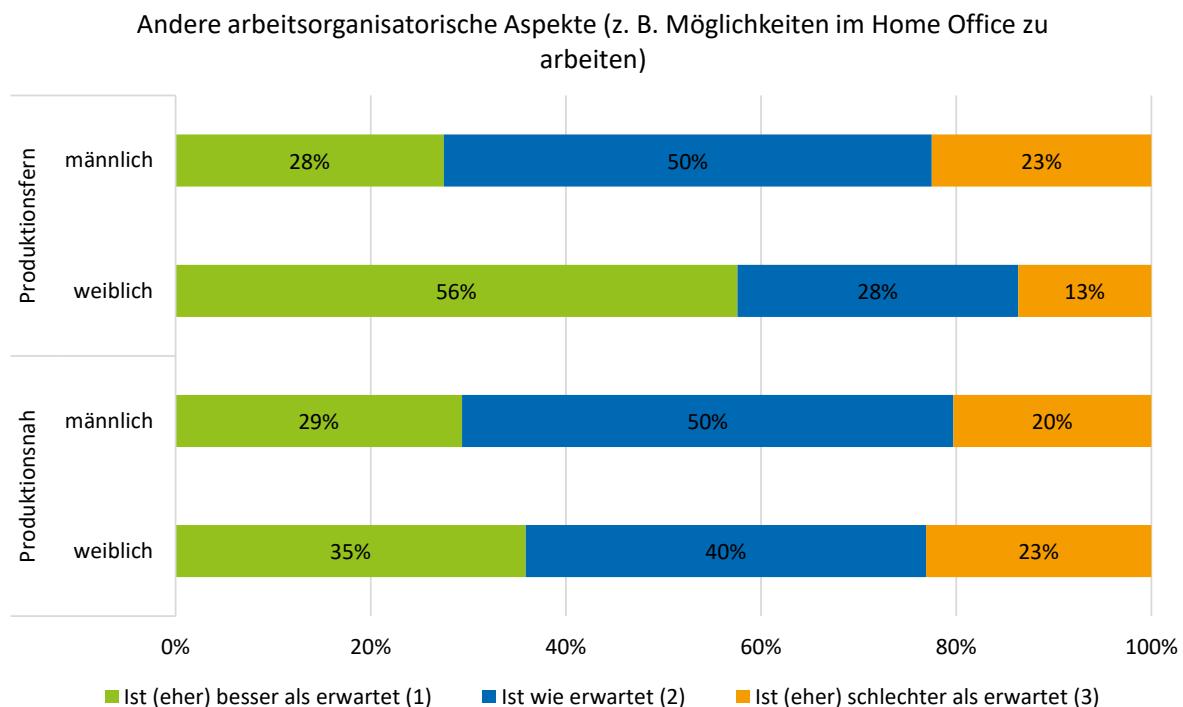


Abbildung 88: Entspricht Ihr Beruf und Arbeitsalltag den Erwartungen, die Sie ursprünglich an Ihren Beruf hatten? Falls nicht, wo ist es besser oder schlechter als ursprünglich angenommen? Andere arbeitsorganisatorische Aspekte (z. B. Möglichkeiten im Home-Office zu arbeiten) (Do1; Fachkräfte)

- Die Erfahrungen, die weibliche und männliche Fachkräfte in ihrem Beruf machen, decken sich zumeist mit den Erwartungen, die sie ursprünglich hatten oder sind besser als angenommen. In zwei Bereichen werden die Erwartungen der Fachkräfte deutlich seltener erfüllt bzw. gestaltet sich die Lage häufiger schlechter als erwartet: So geben insgesamt 22 Prozent der befragten Fachkräfte an, dass die Aufstiegsmöglichkeiten und Karriereaussichten in ihrem Beruf schlechter sind als angenommen. Weibliche und männliche Fachkräfte kommen hier zu einer sehr ähnlichen Einschätzung. Aus Sicht von 20 Prozent der befragten Fachkräfte ist das Einkommen schlechter als erwartet. Dies gilt insbesondere aus Perspektive der weiblichen Fachkräfte, denn sie geben sowohl in den „produktionstechnischen“ als auch „komplementären“ Berufen deutlich häufiger als männliche Kollegen an, dass ihr Einkommen schlechter ist als erwartet („produktionstechnisch“: 23 Prozent zu 14 Prozent; „komplementär“: 31 Prozent zu 20 Prozent).

- Die Ergebnisse weisen nur in einzelnen Bereichen darauf hin, dass sich die Erfahrungen von weiblichen und männlichen Fachkräften deutlich unterscheiden bzw. sich die Erwartungen von weiblichen Fachkräften häufiger nicht erfüllen. Dazu gehört wie bereits erwähnt das Einkommen. Darüber hinaus bestehen folgende Unterschiede:
- Die Tätigkeiten im Arbeitsalltag sind aus Sicht von weiblichen Fachkräften in „produktionstechnischen“ Berufen häufiger schlechter als erwartet (13 Prozent) als für Frauen in „komplementären“ Berufen (7 Prozent) oder auch Männer beider Berufsgruppen (4 Prozent bzw. 3 Prozent).
- Arbeitsatmosphäre und Umgangston miteinander gestalten sich aus Sicht von nur 7 Prozent aller befragten Fachkräfte schlechter als angenommen. Auch für weibliche Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen ist dieser Anteil mit 15 Prozent relativ gering, dennoch finden weibliche Fachkräfte in diesen Berufen mit sehr geringem Frauenanteil die Arbeitsatmosphäre häufiger schlechter als weibliche Fachkräfte in „komplementären“ Berufen (9 Prozent) und insbesondere im Vergleich zu männlichen Fachkräften beider Gruppen (5 Prozent).
- Auffällig ist auch, dass speziell die weiblichen Fachkräfte in den „produktionstechnischen“ Berufen die Weiterbildungsmöglichkeiten häufig schlechter finden als sie erwartet hatten (30 Prozent) – sowohl im Vergleich zu männlichen Kollegen in ihren Berufen (17 Prozent) als auch zu weiblichen Fachkräften in „komplementären“ Berufen (15 Prozent).
- Andere Aspekte wie die Vereinbarkeit von Privatleben bzw. Familie und Beruf oder auch die Arbeitszeiten werden von männlichen und weiblichen Fachkräften sehr ähnlich bewertet.

4.3.2 Potenzielle Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung (D05)

Da nur sehr wenige der Befragten in Teilzeit arbeiten ($n = 24$), können die Ergebnisse zu potenziellen Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung nur insgesamt berichtet werden. Ein Vergleich zwischen Frauen und Männern ist hier nicht belastbar möglich, da nur 4 Männer in Teilzeit arbeiten (vgl. Kapitel 4.1.5). Aufgrund der relativ kleinen Fallzahl sind diese Befunde insgesamt eher schlaglichtartig zu interpretieren.

Nur ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten geht davon aus, dass sie beruflich die gleichen Chancen haben wie in Vollzeit.

Auf die Inhalte der Tätigkeit scheint sich eine Teilzeitbeschäftigung hingegen weniger auszuwirken, denn die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten sieht es nicht als zutreffend an, dass man in Teilzeit häufiger die langweiligeren oder unliebsamen Aufgaben übernehmen muss (79 Prozent).

38 Prozent der Teilzeitbeschäftigten nehmen an, dass es für sie – in Relation zu Vollzeitarbeitskräften – schwieriger ist, Anerkennung für die eigene Arbeit zu bekommen. Aus Sicht von 54 Prozent der Teilzeitbeschäftigten trifft dies hingegen eher nicht zu.

54 Prozent der Teilzeitbeschäftigten gehen davon aus, dass man in Teilzeit nur schwer in einer Führungsposition arbeiten kann. Aus Sicht von 21 Prozent trifft dies hingegen nicht zu. Weitere 21 Prozent können dies nicht beurteilen.

Die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten nimmt an, dass die Beschäftigung in Teilzeit keine negativen Auswirkungen auf die Weiterbildungschancen hat (66 Prozent).

4.3.3 Erfahrungen mit geschlechterspezifischer Gleich- bzw. Ungleichbehandlung (Do3)

Ähnlich wie in der Befragung der Auszubildenden wurden auch die Fachkräfte dazu befragt, inwiefern sie in ihren Arbeitsalltag mit Formen von geschlechtsspezifischer Gleich- bzw. Ungleichbehandlung Erfahrungen gemacht haben. Weibliche bzw. männliche Fachkräfte erhielten in diesem Rahmen je fünf Items, drei davon waren geschlechtsspezifisch formuliert.

Ähnlich wie in der Auszubildendenbefragung zeigen sich für weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen kritischere Ergebnisse mit Blick auf die Gleichbehandlung – auch wenn die Unterschiede statistisch nicht durchgängig signifikant sind.

Der Aussage „Bei uns werden im Allgemeinen alle, unabhängig vom Geschlecht, gleichbehandelt.“ stimmen insgesamt 79 Prozent der befragten Fachkräfte voll und ganz oder eher zu. Weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen stimmen hier deutlich seltener zu (65 Prozent) als Frauen aus „komplementären“ Berufen (84 Prozent) und auch als männliche Fachkräfte beider Berufsgruppen (81 Prozent bzw. 80 Prozent). Der Unterschied ist auffallend, wenn auch nicht statistisch signifikant (vgl. Abbildung 89).

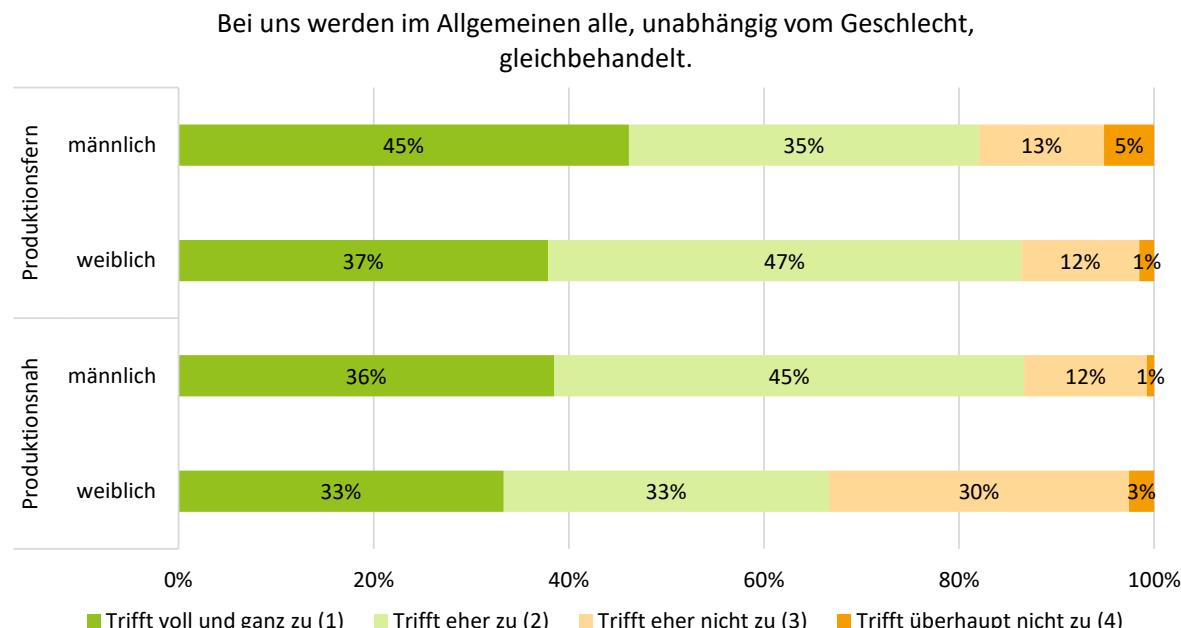


Abbildung 89: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen in ihrem aktuellen Arbeitsalltag zu? Bei uns werden im Allgemeinen alle, unabhängig vom Geschlecht, gleichbehandelt. (Do3; Fachkräfte)

Die Erfahrung, dass es zwischen Frauen und Männern mit denselben Ausbildungsberuf wenige Unterschiede in den Aufgaben bzw. Arbeitsbereichen gibt, hat die Mehrheit der befragten Fachkräfte in allen vier Gruppen gemacht: Für weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen (75 Prozent) trifft dies in etwa ebenso häufig voll und ganz oder eher zu wie für die männlichen Fachkräfte dieser Berufsgruppe (74 Prozent) oder die weiblichen Fachkräfte in „komplementären“ Berufen (76 Prozent). Die stärkste Zustimmung zeigen männliche Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen (83 Prozent). Dennoch zeichnet sich ab, dass weibliche Fachkräfte es auffallend häufiger als unzutreffend ansehen, dass Frauen und Männer mit denselben Ausbildungsberufen praktisch auch die gleichen Aufgaben haben (vgl. Abbildung 90).

Wenn Frauen und Männer denselben Ausbildungsberuf haben, gibt es wenig Unterschiede in den Aufgaben bzw. Arbeitsbereichen.

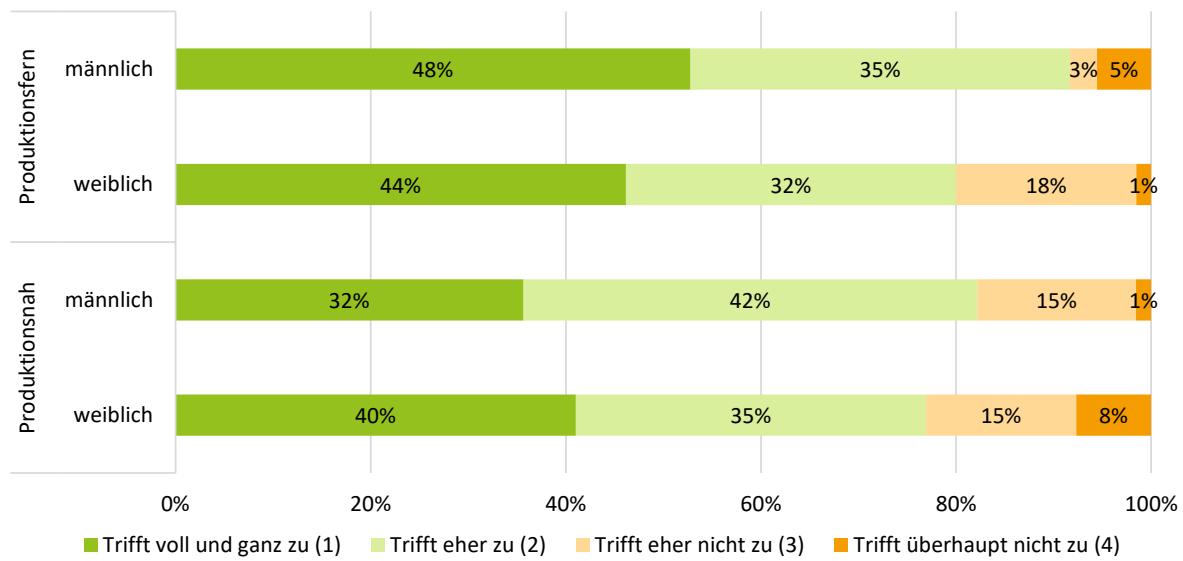


Abbildung 90: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen in ihrem aktuellen Arbeitsalltag zu? Wenn Frauen und Männer denselben Ausbildungsberuf haben, gibt es wenig Unterschiede in den Aufgaben bzw. Arbeitsbereichen. (Do 3; Fachkräfte)

Ebenso auffällig, aber nicht signifikant ist, dass weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen häufiger angeben, dass es Situationen gab, in denen ihnen als Frau weniger zugetraut wurde (60 Prozent) - im Vergleich zu 38 Prozent der weiblichen Fachkräfte in „komplementären“ Berufen (vgl. Abbildung 91). Männliche Fachkräfte bekamen eine äquivalente Formulierung: „Es gab (einzelne) Situationen, in denen mir als Mann weniger zugetraut wurde.“. Dem stimmen nur sehr wenige der befragten männlichen Fachkräfte voll und ganz oder eher zu (7 Prozent in „produktionstechnischen“ Berufen und 10 Prozent in „komplementären“ Berufen). Zwischen den Berufsgruppen besteht somit kein großer Unterschied, sodass sich schließen lässt, dass männliche Fachkräfte generell selten die Erfahrung machen, dass ihnen aufgrund ihres Geschlechts im Beruf weniger zugetraut wird.

Es gab (einzelne) Situationen, in denen mir als Frau weniger zugetraut wurde.

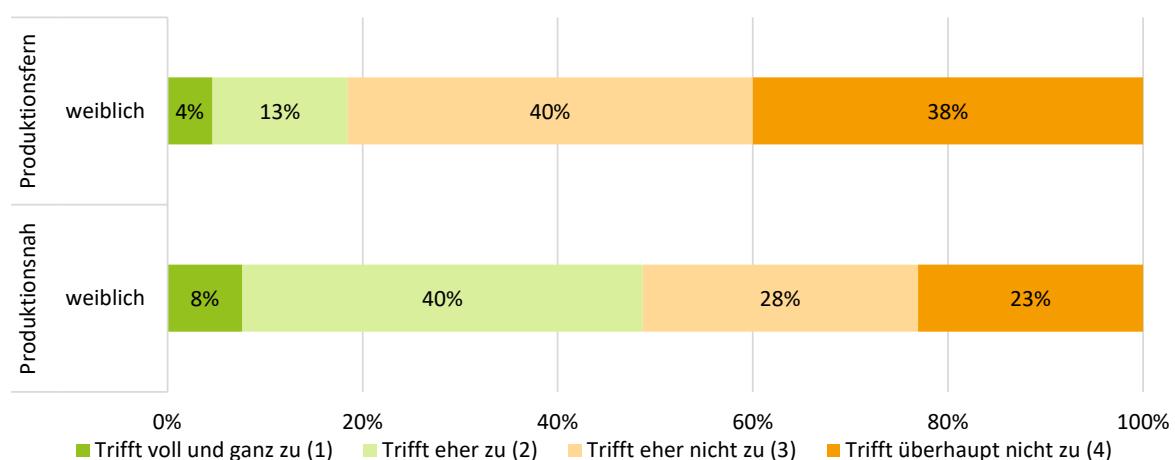


Abbildung 91: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen in ihrem aktuellen Arbeitsalltag zu? Es gab (einzelne) Situationen, in denen mir als Frau weniger zugetraut wurde. (Do 3; Fachkräfte)

Weibliche Fachkräfte wurden gefragt, ob es in ihrem Arbeitsalltag (einzelne) Situationen gab, in welchen sie als Frau die leichteren Aufgaben bekommen haben. Weibliche Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen stimmen signifikant häufiger zu als Frauen in „komplementären“ Berufen: Für 48 Prozent trifft dies eher oder voll und ganz zu, im Vergleich zu nur 18 Prozent der weiblichen Fachkräfte in „komplementären“ Berufen (vgl. Abbildung 92). Männliche Fachkräfte wurden äquivalent befragt, ob es in ihrem Arbeitsalltag Situationen gab, in denen sie als Mann die leichteren Aufgaben bekommen haben. Dem stimmen nur einzelne der befragten Männer zu (4 von 184 männlichen Fachkräften). D. h. unabhängig von der Berufsgruppe erlebten männliche Fachkräfte nur extrem selten Situationen, in denen sie aufgrund ihres Geschlechts die leichteren Aufgaben bekamen.

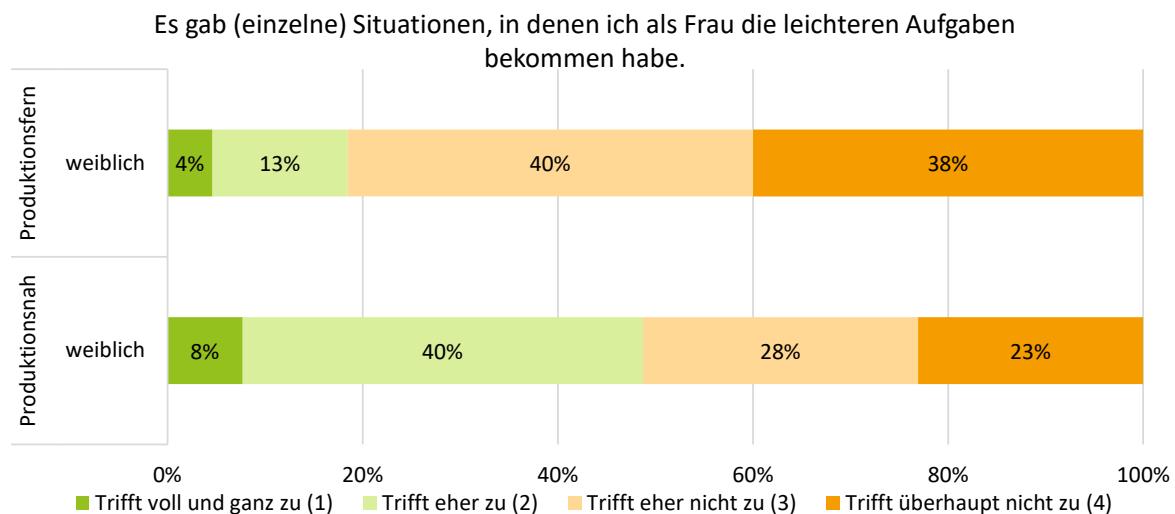


Abbildung 92: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen in Ihrem aktuellen Arbeitsalltag zu? Es gab (einzelne) Situationen, in denen ich als Frau die leichteren Aufgaben bekommen habe. (Do 3, Fachkräfte)

Die Mehrheit der weiblichen Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen gibt an, dass sie in ihrem Beruf regelmäßig das Gefühl haben, sich als Frau in ihrem Beruf besonders beweisen zu müssen (55 Prozent). Damit stimmen sie signifikant häufiger voll und ganz bis eher zu als weibliche Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen, wo der Zustimmungsanteil bei 25 Prozent liegt (25 Prozent) (vgl. Abbildung 93). Männliche Fachkräfte wurden ähnlich befragt, ob sie in ihrem Beruf regelmäßig das Gefühl haben, sich als Mann besonders beweisen zu müssen: Dem stimmen 13 Prozent der männlichen Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen voll und ganz oder eher zu und für 20 Prozent der männlichen Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen ist dies eher zutreffend.

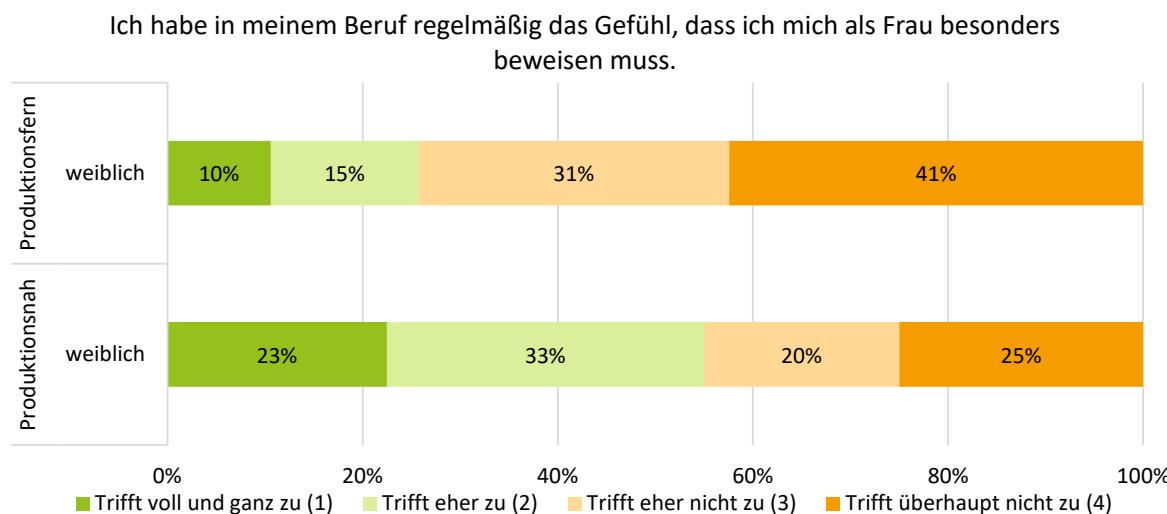


Abbildung 93: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen in Ihrem aktuellen Arbeitsalltag zu? Ich habe in meinem Beruf regelmäßig das Gefühl, dass ich mich als Frau besonders beweisen muss. (Do 3, Fachkräfte)

- ▶ Insgesamt deuten die Ergebnisse recht eindeutig darauf hin, dass Frauen in „produktionstechnischen“ Berufen deutlich häufiger Erfahrungen mit geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlungen machen als Männer im gleichen Arbeitsbereich, und auch häufiger als Frauen in „komplementären“ MINT-Berufen.
- ▶ Jede dritte weibliche Fachkraft aus „produktionstechnischen“ Berufen kann der Aussage zur allgemeinen Gleichbehandlung der Geschlechter im Betrieb überhaupt nicht oder eher nicht zustimmen. 60 Prozent stimmen zu, dass es Situationen gab, in denen ihnen als Frau weniger zugetraut wurde. Etwa jede Zweite stimmt zu, dass es Situationen gab, in denen sie als Frau die leichteren Aufgaben bekommen hat. 55 Prozent geben an, dass sie in ihrem Beruf regelmäßig das Gefühl haben, sich als Frau besonders beweisen zu müssen.
- ▶ Während Frauen in „produktionstechnischen“ und „komplementären“ MINT-Berufen häufiger die Erfahrung machen, dass ihnen aufgrund ihres Geschlechts weniger zugetraut wird oder sie die leichteren Aufgaben bekommen, trifft dies nur auf sehr wenige bis einzelne männliche Fachkräfte in beiden Berufsgruppen zu.

4.3.4 Erwartungen und Wünsche für den weiteren Berufsweg (Do4)

Analog zu den Auszubildenden wurden auch die Fachkräfte nach Wünschen und Erwartungen an den eigenen zukünftigen Berufsweg gefragt. Ähnlich wie in der Auszubildendenbefragung zeigen sich diesbezüglich nur wenige sehr deutliche geschlechtsabhängige Unterschiede. Allgemein lässt sich festhalten, dass weibliche und männliche Fachkräfte beider Berufsguppen recht ähnliche Wünsche und Anforderungen haben für eine gelungene Entwicklung ihres weiteren Berufswegs. Oftmals zeigen sich Unterschiede nur im Detail, z. B. im Anteil „sehr wichtig“.

Die wenigen Bereiche, in den offensichtliche und signifikante geschlechtsabhängige Unterschiede bestehen, sind jedoch kritisch, denn sie beziehen sich auf den Wunsch, Karriere zu machen (s. Kapitel 4.3.4.4) und die Relevanz, Führungsaufgaben (s. Kapitel 4.3.4.6) zu übernehmen.

4.3.4.1 Relevanz der Arbeitsplatzsicherheit

Die Arbeitsplatzsicherheit stellt für fast alle befragten Fachkräfte einen sehr oder eher wichtigen Aspekt dar, wenn sie an ihre berufliche Zukunft denken (98 Prozent). Im zusammengefassten Anteil von sehr und eher wichtig unterscheiden sich die vier Gruppen kaum. Bei differenzierter Betrachtung zeichnet sich jedoch ab, dass männliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Beruf stärkeren Wert auf die Arbeitsplatzsicherheit legen: Für 73 Prozent der Männer ist dies sehr wichtig und nur für 58 Prozent der weiblichen Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen. In den „komplementären“ Berufen messen Frauen und Männer der Arbeitsplatzsicherheit hingegen ähnlich hohe Bedeutung bei.

4.3.4.2 Relevanz des guten Rufs des Arbeitgebers

Insgesamt 80 Prozent der befragten Fachkräfte geben an, dass es ihnen für die berufliche Zukunft sehr oder eher wichtig ist, für einen Betrieb bzw. eine (öffentliche) Einrichtung zu arbeiten, die einen guten Ruf als Arbeitgeber hat. Zwischen den vier Gruppen bestehen in dieser Hinsicht keine großen Unterschiede.

4.3.4.3 Relevanz des Einkommens

Für die eigene berufliche Zukunft ist ein gutes Einkommen für 97 Prozent der befragten Fachkräfte sehr oder eher wichtig. Zwischen den vier Gruppen bestehen keine deutlichen Unterschiede im zusammengefassten Anteil derer, für die dies sehr oder eher wichtig ist. Bei differenzierter Betrachtung zeichnet sich dennoch ab, dass weibliche Fachkräfte aus den „produktionstechnischen“ Berufen besonders viel Wert auf ein gutes Einkommen legen: Für 73 Prozent ist dies sehr wichtig. Demgegenüber ist ein gutes Einkommen nur für 41 Prozent der weiblichen Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen und für 42 Prozent bzw. 45 Prozent der männlichen Fachkräfte von sehr hoher Wichtigkeit.

4.3.4.4 Relevanz, Karriere zu machen

Weiblichen Fachkräften ist es im Vergleich zu männlichen Fachkräften deutlich seltener sehr bzw. eher wichtig, Karriere zu machen: 63 Prozent der weiblichen Fachkräfte in den „produktionstechnischen“ Berufen geben eine solch hohe Relevanz an, bei den männlichen Fachkräften in derselben Berufsgruppe äußern sich 79 Prozent in dieser Weise. Besonders schwach ausgeprägt ist der Karrierewunsch vor allem bei weiblichen Fachkräften in „komplementären“ Berufen (54 Prozent), bei ihren männlichen Kollegen sind es 68 Prozent, denen es (sehr) wichtig ist, Karriere zu machen (vgl. Abbildung 94).

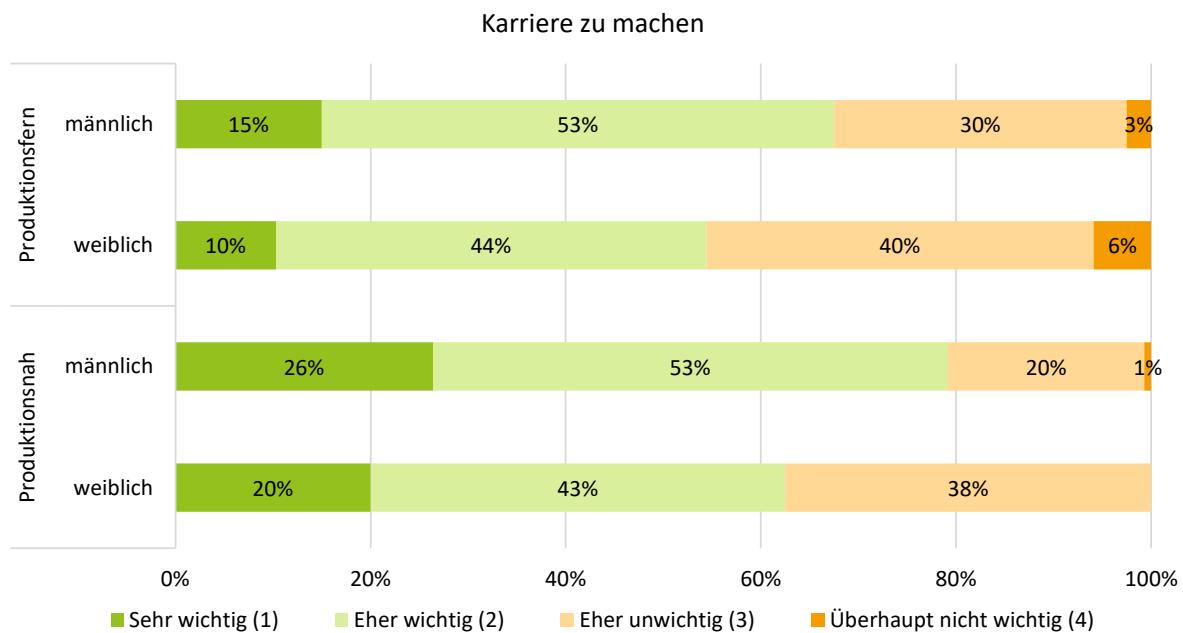


Abbildung 94: Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren Beruf und weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Karriere zu machen (Do4; Fachkräfte)

4.3.4.5 Relevanz einer verantwortungsvollen Tätigkeit zu bekommen

Für insgesamt 91 Prozent der befragten Fachkräfte ist es für den weiteren Berufsweg sehr oder eher wichtig, eine verantwortungsvollere Tätigkeit zu bekommen. Im Vergleich der vier Gruppen zeichnet sich ein deutlicher Unterschied ab, auch wenn er statistisch nicht signifikant ist. Weibliche Fachkräfte in „komplementären“ Berufen geben deutlich seltener an, dass es ihnen sehr oder eher wichtig ist, eine verantwortungsvollere Tätigkeit zu übernehmen (82 Prozent) als Frauen in „produktionstechnischen“ Berufen (93 Prozent) oder auch als männliche Fachkräfte beider Berufsgruppen (94 Prozent bzw. 93 Prozent) (vgl. Abbildung 95).

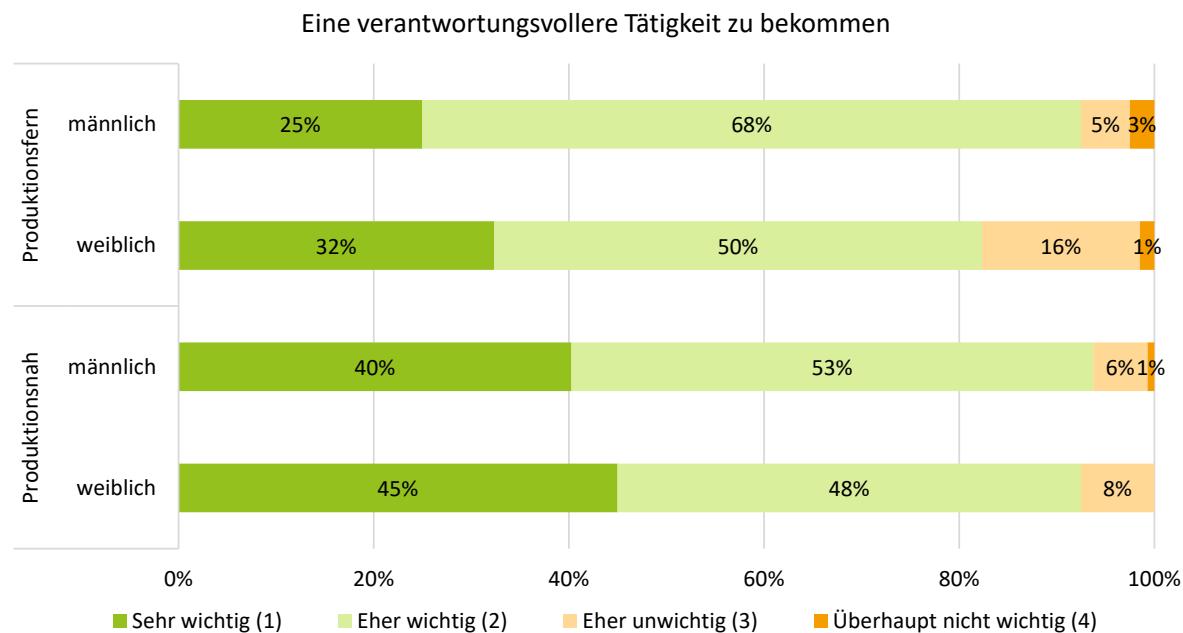


Abbildung 95: Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren Beruf und weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Eine verantwortungsvollere Tätigkeit zu bekommen (Do 4; Fachkräfte)

4.3.4.6 Relevanz der Übernahme von Führungsaufgaben

Weibliche Fachkräfte legen mit Blick auf ihre berufliche Zukunft signifikant weniger Wert darauf, Führungsaufgaben zu übernehmen: In den „produktionstechnischen“ Berufen finden dies 60 Prozent der weiblichen Fachkräfte sehr oder eher wichtig, dagegen 82 Prozent der männlichen Fachkräfte. Wie schon bzgl. der Karriere wird auch die Übernahme von Führungsaufgaben von weiblichen Fachkräften in „komplementären“ Berufen im Vergleich der vier Gruppen am seltensten als relevant erachtet, nur 40 Prozent der entsprechenden Befragten finden dies sehr oder eher wichtig – dagegen sagen dies zwei der drei männlichen Kollegen (68 Prozent, vgl. Abbildung 96).

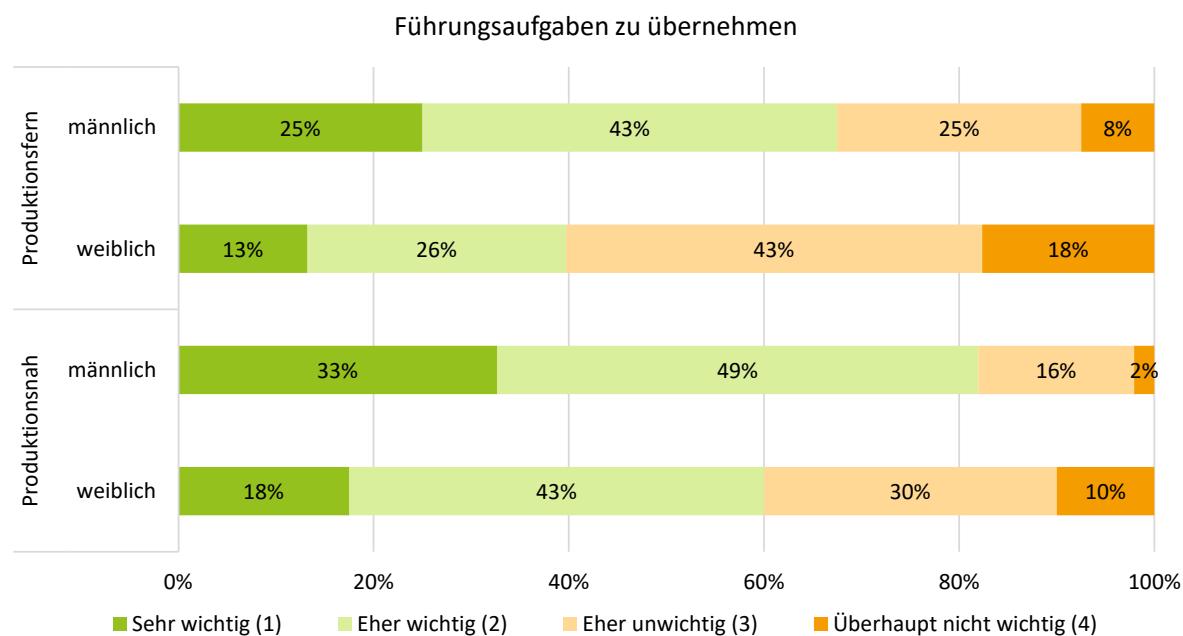


Abbildung 96: Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren Beruf und weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Führungsaufgaben zu übernehmen (Do4; Fachkräfte)

4.3.4.7 Relevanz von Möglichkeiten zur fachlichen Entwicklung

Für insgesamt 95 Prozent der befragten Fachkräfte ist es sehr oder eher wichtig, dass es in ihrer Arbeit Möglichkeiten zur fachlichen Entwicklung (außerhalb geregelter Weiterbildungsangebote) gibt. Der zusammengefasste Anteil derer, für die dieser Aspekt für die eigene berufliche Zukunft sehr bis eher wichtig ist, ist in allen vier Gruppen ähnlich hoch. Bei differenzierter Betrachtung fällt dennoch auf, dass Frauen in „komplementären“ Berufen diesem Aspekt relativ wenig Relevanz beimessen: 34 Prozent ist dies sehr wichtig. Demgegenüber sind die Möglichkeiten zur fachlichen Weiterentwicklung für 53 Prozent der männlichen Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen und für 48 Prozent der weiblichen Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen ein sehr wichtiger Aspekt.

4.3.4.8 Relevanz von Weiterbildungsmöglichkeiten

Weiterbildungsmöglichkeiten bilden mit Blick auf die eigene berufliche Zukunft für die meisten Fachkräfte einen sehr oder eher wichtigen Aspekt (94 Prozent). Dennoch deutet sich im Vergleich an, dass weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen diesem Aspekt besonders hohe Relevanz beimessen, insbesondere im Vergleich zu weiblichen Fachkräften aus „komplementären“ Berufen und auch in Relation zu männlichen Fachkräften: Für 55 Prozent der Frauen in „produktionstechnischen“ Berufen sind die Weiterbildungsmöglichkeiten sehr wichtig, dies trifft auf nur 38 Prozent der weiblichen Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen und nur auf rund 45 Prozent der männlichen Fachkräfte zu. Die zusammengefassten Anteile von sehr und eher wichtig sind jedoch in allen vier Gruppen sehr ähnlich.

4.3.4.9 Relevanz der Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf

Die Vereinbarkeit von Freizeit bzw. Familie und Beruf ist nahezu für alle befragten Fachkräfte ein sehr bis eher wichtiger Aspekt, wenn sie an ihre berufliche Zukunft denken (98 Prozent). Betrachtet man das Verhältnis der Anteile von „sehr wichtig“ zu „eher wichtig“ zeichnet sich jedoch ab, dass weibliche Fachkräfte diesem Aspekt eine noch höhere Relevanz beimessen: Für 83 Prozent der weiblichen Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen ist die Vereinbarkeit sehr wichtig, bei den männlichen Fachkräften sind es 64 Prozent. 74 Prozent der weiblichen Fachkräfte in „komplementären“ Berufen geben an, dass die Vereinbarkeit sehr wichtig für sie ist, bei den Männern sind es 63 Prozent. Die zusammengefassten Anteile von sehr und eher wichtig sind jedoch in allen vier Gruppen sehr ähnlich.

4.3.4.10 Relevanz Arbeitszeitenregelungen

Für insgesamt 92 Prozent der befragten Fachkräfte bilden Regelungen zu den Arbeitszeiten (z. B. Stundenumfang, Überstundenregelungen, Schichtarbeit) einen sehr oder eher wichtigen Aspekt, wenn sie an ihre berufliche Zukunft denken. Für die „produktionstechnischen“ Berufe zeichnet sich, wenn auch nicht signifikant, ab, dass die Regelung der Arbeitszeiten für weibliche Fachkräfte noch höhere Relevanz besitzt als für männliche Fachkräfte: Frauen ist dies zu 100 Prozent sehr oder eher wichtig, bei den Männern sind es 90 Prozent. Für die „komplementären“ Berufe zeigt sich dieser Unterschied hingegen nicht.

4.3.4.11 Relevanz anderer arbeitsorganisatorischer Aspekte

Ein weiterer signifikanter Unterschied besteht für die Relevanz von anderen arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen (z. B. die Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten): Weibliche Fachkräfte legen in beiden Berufsgruppen wesentlich mehr Wert auf diesen Aspekt als die männlichen Vergleichsgruppen (vgl. Abbildung 97).

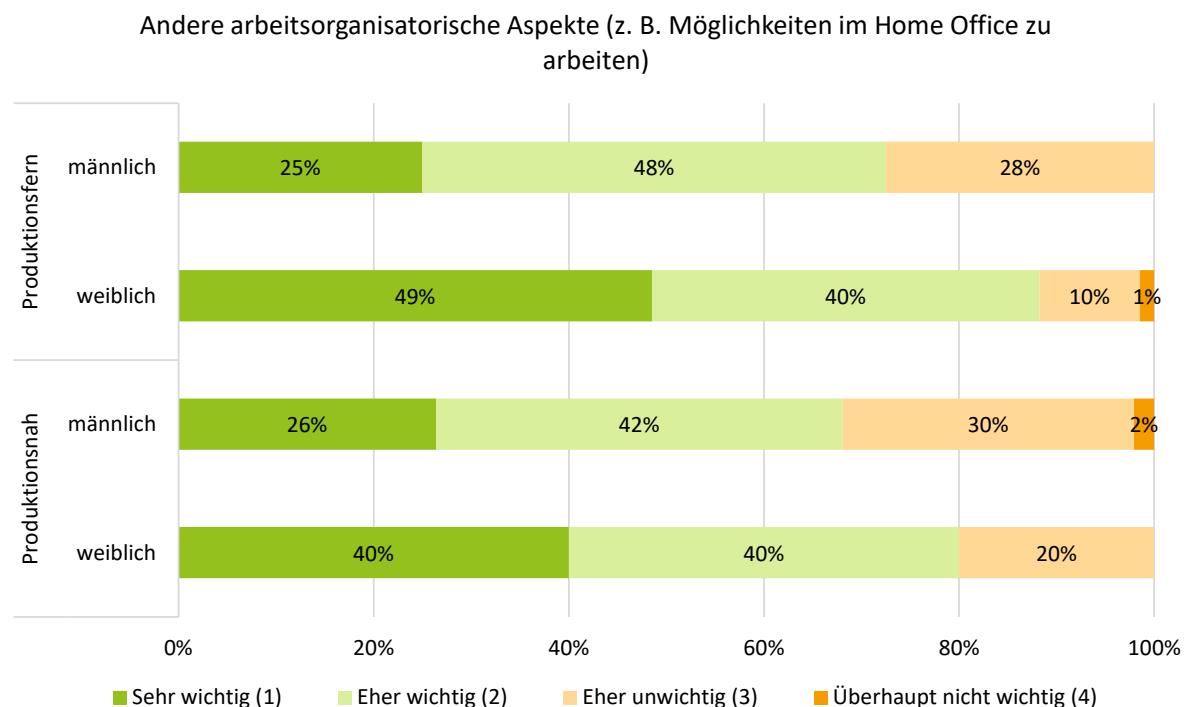


Abbildung 97: Uns interessiert, welche Erwartungen und Wünsche Sie mit Blick auf Ihren Beruf und weiteren Berufsweg haben. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Andere arbeitsorganisatorische Aspekte (z. B. Möglichkeiten im Home-Office zu arbeiten) (Do 4; Fachkräfte)

4.3.4.12 Relevanz von Anerkennung und Wertschätzung für die eigene Arbeit

Nahezu alle befragten Fachkräfte legen Wert darauf, Anerkennung und Wertschätzung für ihre Arbeit zu bekommen (99 Prozent). Frauen messen diesem Aspekt jedoch noch etwas höhere Bedeutung bei, denn für weibliche Fachkräfte beider Berufsgruppen ist dies häufiger „sehr wichtig“ („produktionstechnisch“: 83 Prozent, „komplementär“: 79 Prozent), während es Männern etwas seltener „sehr wichtig“ („produktionstechnisch“: 68 Prozent, „komplementär“: 70 Prozent) und häufiger „eher wichtig“ ist. Die zusammengefassten Anteile von sehr und eher wichtig sind jedoch in allen vier Gruppen sehr ähnlich.

- Weibliche und männliche Fachkräfte haben insgesamt recht ähnliche Erwartungen und Wünschen hinsichtlich ihres weiteren Berufsweges.
- Die meisten Fachkräfte wünschen sich, für einen Betrieb oder eine Einrichtung zu arbeiten, die einen guten Ruf als Arbeitgeber hat. Ein gutes Einkommen, ein sicherer Arbeitsplatz, Möglichkeiten zur fachlichen Entwicklung, Weiterbildungsmöglichkeiten, die Vereinbarkeit von Freizeit bzw. Familie und Beruf und auch die Wertschätzung und Anerkennung für die eigene Arbeit bilden Aspekte, die für nahezu alle Fachkräfte sehr wichtig oder eher wichtig sind, wenn sie an ihre berufliche Zukunft denken.
- Häufig finden sich Unterschiede nur im Detail des Anteils derer, die diesem Aspekt „sehr hohe“ Wichtigkeit beimesse, z. B. legen Frauen in „produktionstechnischen“ Berufen im Vergleich zu Männern etwas häufiger sehr hohen Wert auf ein gutes Einkommen und auch auf Weiterbildungsmöglichkeiten. Umgekehrt ist ein sicherer Arbeitsplatz für Männer in „produktionstechnischen“ Berufen häufiger von sehr großer Wichtigkeit als für Frauen in dieser Berufsgruppe. Frauen in den „komplementären“ Berufen ist es seltener sehr wichtig, eine verantwortungsvollere Tätigkeit zu bekommen als Frauen in „produktionstechnischen“ Berufen und auch als männlichen Fachkräften.
- Deutliche und signifikante Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften bestehen darin, wie wichtig es die Befragten finden, auf ihrem weiteren Berufsweg Karriere zu machen und Führungsaufgaben zu übernehmen. 63 Prozent der weiblichen Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen ist es für ihre eigene berufliche Zukunft sehr oder eher wichtig, Karriere zu machen, in den „komplementären“ Berufen sind es sogar nur 54 Prozent. Der Vergleichsanteil der männlichen Vergleichsgruppen liegt mindestens 13 Prozentpunkte höher. Nur 40 Prozent der weiblichen Fachkräfte in „komplementären“ Berufen und 60 Prozent der Frauen in „produktionstechnischen“ Berufen ist es sehr oder eher wichtig, zukünftig Führungsaufgaben zu übernehmen. Der Anteil der männlichen Fachkräfte, für die dies sehr oder eher wichtig ist, liegt jeweils 20 Prozentpunkte höher. Frauen zeigen damit deutlich seltener als Männer die Ambition, Karriere zu machen oder Führungsaufgaben zu übernehmen. Offen bleibt die Frage, aus welchen Gründen Frauen eine berufliche Karriere seltener wichtig finden und die Übernahme von Führungsaufgaben seltener ein wichtiges Ziel bildet.

4.4 Erneute Entscheidung für den eigenen Beruf (Do2), Alternativen zur Berufswahl (Do2.1) und Gründe gegen eine erneute Entscheidung für den eigenen Beruf (Do2.2)

Werden die Fachkräfte gefragt, ob sie sich mit ihrem heutigen Wissen und ihren Erfahrungen noch immer für ihren aktuell ausgeübten Beruf entscheiden würden, sprechen die Ergebnisse insgesamt für eine hohe Zufriedenheit mit der eigenen Berufswahl: 81 Prozent würden sich ganz sicher oder eher erneut für ihren Beruf entscheiden. Zwischen den vier untersuchten Gruppen bestehen keine signifikanten Unterschiede und es lassen sich innerhalb der „produktionstechnischen“ und „komplementären“ Berufe keine deutlichen Gendereffekte feststellen. Dennoch fällt auf, dass Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen – unabhängig vom Geschlecht – tendenziell zufriedener mit ihrer Berufswahl sind bzw. sich seltener gegen ihren Beruf entscheiden würden als Fachkräfte in „komplementären“ Berufen („produktionstechnisch“: 15 Prozent weiblich und 17 Prozent männlich; „komplementär“: 21 Prozent weiblich und 23 Prozent männlich).

Fachkräfte, die sich zum Befragungszeitpunkt eher oder auch ganz sicher gegen den aktuellen Beruf entscheiden würden, wurden gefragt, auf welche andere Art von Beruf ihre jetzige Entscheidung fiele. Zwischen den vier Gruppen bestehen keine signifikanten Unterschiede und tendenziell zeigt sich ein ähnliches Bild wie für die Auszubildenden (vgl. Kapitel 3.3.1). Weibliche Fachkräfte beider Berufsgruppen interessieren sich häufiger für ein (duales) Studium als männliche Fachkräfte: Während sich in den „produktionstechnischen“ Berufen 50 Prozent der weiblichen Fachkräfte für ein (duales) Studium interessieren, sind es nur 20 Prozent der männlichen Fachkräfte. In den „komplementären“ Berufen würden sich 57 Prozent der weiblichen Fachkräfte jetzt eher für ein Studium entscheiden und nur 22 Prozent der männlichen Fachkräfte. Die männlichen Fachkräfte ziehen in beiden Berufsgruppen eher andere Ausbildungsberufe in Betracht. Interessant ist auch, dass die weiblichen Fachkräfte, die jetzt eher eine andere Berufswahl treffen würden, ausnahmslos in ihrem Arbeitsfeld bleiben möchten und sich für ein Studium in einem ähnlichen Bereich oder auch eine Ausbildung in einem ähnlichen Bereich entscheiden würden, während sich männliche Fachkräfte und auch die weiblichen Fachkräfte in „komplementären“ Berufen zum Teil auch den Wechsel in einen anderen Bereich wünschen würden (s. Tabelle 11).

Tabelle 11: Angaben der Fachkräfte zu alternativen Berufen

D02.1: Für was für eine Art von anderem Beruf würden Sie sich heute eher entscheiden?										
	produktions-technisch weiblich		produktions-technisch männlich		komplementär weiblich		komplementär männlich		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Andere Ausbildungsberufe in einem ähnlichen Bereich wie mein Ausbildungsberuf	1	17%	5	20%	1	7%	1	11%	8	15%
Andere Ausbildungsberufe in einem anderen Bereich wie mein Ausbildungsberuf	0	0%	8	32%	4	29%	3	33%	15	28%
Ein (duales) Studium in einem ähnlichen Bereich wie mein Ausbildungsberuf	3	50%	2	8%	3	21%	2	22%	10	19%
Ein (duales) Studium in einem anderen Bereich wie mein Ausbildungsberuf	0	0%	3	12%	5	36%	0	0%	8	15%
Sonstiges	0	0%	4	16%	0	0%	0	0%	4	7%
Weiß nicht	2	33%	3	12%	1	7%	3	33%	9	17%
Keine Angabe	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamt	6	100%	25	100%	14	100%	9	100%	54	100%

Die offenen Nennungen zu den Gründen, aus denen sich die Fachkräfte aktuell (eher) nicht nochmal für ihren Ausbildungsberuf entscheiden würden, weisen insgesamt auf sehr unterschiedliche Gründe hin. Mehrfach angesprochen wird von weiblichen wie auch männlichen Fachkräften, dass die Perspektiven im Bereich Medien und speziell in der Druckbranche eher schlecht eingeschätzt werden, was für eine berufliche Umorientierung spricht. Beispiele dazu:

- *Aufgrund der schlechten Zukunftsperspektiven im Bereich Printmedien (weiblich)*
- *Der Beruf an sich ist sehr schön und ich mache ihn heute noch gern. Ich würde mich aus rein wirtschaftlichen Gründen gegen einen Ausbildungsberuf und für ein Studium entscheiden. Zudem ist der Bereich Druck auf dem absteigenden Ast und nicht unbedingt zukunftssicher. (weiblich)*
- *Das Druckereigewerbe ist von vielen Schließungen betroffen und daher nicht mehr so sicher wie früher. Außerdem besteht ein permanenter Termindruck. (männlich)*
- *Zukunft der Druckprodukte und Digitalisierung (männlich)*

In den offenen Nennungen zu den Gründen finden sich 3 Angaben von weiblichen Fachkräften, die ihre Entscheidung für einen anderen Beruf in konkreten Zusammenhang zu ihrer Rolle als Frau in ihrem Beruf stellen. Die anderen 17 weiblichen Fachkräfte, die sich eher gegen ihren aktuellen Beruf entscheiden würden, begründen dies hingegen ohne direkten Bezug auf ihr Geschlecht. Diese 3 Frauen sehen entweder für sich sehr schlechte Aufstiegsmöglichkeiten in ihrem Beruf oder sehen die Rahmenbedingungen im Produktionsbetrieb und mit Schichtarbeit langfristig als unpassend an:

- *Weil es eine Männerdomäne war und ist. Ich habe in meiner Jugend geglaubt, dass es egal ist was man tut, man wird an seinen Leistungen gemessen. Heute sage ich: Alles Quatsch. Es steht nicht die Leistung im Vordergrund, es steht im Vordergrund, wie empfindet mich mein Vorgesetzter/Gegenüber aus der eigenen subjektiven Sicht mit vielen Vorurteilen. Es hat auch viel mit den unterschiedlichen geschlechtlichen Mentalitäten zu tun und die daraus resultierende Umgangsart, dem Handeln; der Denke. Zusätzlich kommt es auf den Landkreis an, wie konservativ oder nicht die Umgebung ist. Ich habe mehrfach die Erfahrung gemacht, speziell im ländlichen, dass die gleichen Worte von Frauen und Männer nicht gleich aufgenommen/gehört werden und die Akzeptanz von Teilzeit Mann oder Teilzeit Frau ist komplett eine andere. Kurzum: Die Akzeptanz der Frau von Männern in einer Männerdomäne, als Vollwertige Arbeitskraft mit Wissen, Können, Belastbarkeit behaftete Mitarbeiterin ist nur dann gegeben, wenn Frau es schafft sich mehrfach, perfekt zu beweisen. Mit schaffen ist gemeint, dass Frau überhaupt die Möglichkeit eingeräumt wird und dann auch noch ohne Vorurteile mit objektiver Beurteilung ist fast unmöglich. In Großstädten sieht es etwas anders aus da sind die Chancen größer, aber nicht gleichberechtigt. (=eigene Erfahrung). Ich hab mir in der Tat gerade erst diese Frage gestellt und mir sind folgende Gedanken gekommen: Ist eine Frau glücklich geführt zu werden und geschmeidig zu sein = alles Okay. Ist eine Frau bestrebt erfolgreich mit Aufstiegschancen zu sein = bedarf es einer immensen Kraft, viel Einsatz, Ausdauer, Sehr gefestigtes Ego, SEHR gute Abschlüsse möglichst auf dem höchsten Niveau und VIEL Glück zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu sein und kein alternativen männlichen Kollegen in er Nähe. Die ist ein Auszug als Frau im Männerberuf mit 20-jähriger Berufserfahrung im Angestellten/Selbstständigen Bereich und einem höheren Abschluss mit Führungserfahrung. (weiblich, Technische Produktdesignerin)*
- *Gerade als Frau wird man häufig unterschätzt. Keiner weiß genau, was ein Produktdesigner eigentlich alles kann. Im Arbeitsalltag sind es nur Hilfsarbeiten, die man machen darf. Als Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es nur ein Studium, das ohne Abitur nicht möglich ist, oder man lässt viel Geld liegen und macht den Techniker oder Industriemeister. Dann gilt man etwas mehr - aber auch nicht unbedingt. Nur Männer die studiert haben gelten was. Wenn man mit der Ausbildung bereits zu kämpfen hatte, wird man nicht noch den Techniker machen. Dadurch sind dann aber auch alle Chancen auf einen Aufstieg erloschen. Es zählt nämlich nur, was auf dem Papier steht, und nicht was man kann. (weiblich, Technische Produktdesignerin)*
- *Ich persönlich sehe mich als Frau langfristig nicht in einer Montagehalle stehen. Oft ist der Beruf mit Schichtarbeit verbunden, welche das Privatleben sehr stark beeinflusst. (weiblich, Industriemechanikerin)*

- Insgesamt sprechen die Ergebnisse für eine hohe Zufriedenheit mit der Berufswahl. Es liegen keine Hinweise dafür vor, dass sich weibliche Fachkräfte, vor dem Hintergrund ihrer bisherigen Erfahrungen im Beruf, zum aktuellen Zeitpunkt häufiger gegen den eigenen Beruf entscheiden würden als Männer.
- Tendenzielle Unterschiede bestehen zwischen den Berufsgruppen, denn Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen würden sich etwas häufiger (rund 21 Prozent) gegen den eigenen Beruf entscheiden als Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen (etwa 17 Prozent) – dies gilt für weibliche und männliche Fachkräfte in ähnlichem Umfang.
- Die Rückmeldungen der Fachkräfte, die sich (eher) gegen den eigenen Beruf entscheiden würden, weisen darauf hin, dass sich weibliche Fachkräfte aktuell häufiger für ein (duales) Studium entscheiden würden, während für männliche Fachkräfte andere Ausbildungsberufe häufiger eine Alternative darstellen. Dies gilt für die „produktionstechnischen“ und „komplementären“ Berufe in ähnlicher Weise und steht wahrscheinlich im Zusammenhang damit, dass die weiblichen Fachkräfte häufiger einen hochschulqualifizierenden Schulabschluss haben als die männlichen Fachkräfte.
- Die offenen Nennungen zu Gründen, die gegen eine erneute Entscheidung für den eigenen Beruf sprechen, sind vielfältig. Mehrfach spielen branchenspezifische Gründe eine Rolle, denn manche der Befragten sehen eher schlechte Perspektiven in der Druck- und Medienbranche. 3 der insgesamt 20 Frauen, die sich aktuell eher gegen ihren Beruf entscheiden würden, führen ganz konkret geschlechtsbezogene Gründe heran, die darauf hindeuten, dass sie speziell als Frau schlechte Aufstiegsmöglichkeiten sehen oder die Rahmenbedingungen der Arbeit als langfristig nicht tragbar empfinden. Damit bilden geschlechterspezifische Problematiken zwar keinen weit verbreiteten Grund für den Wunsch nach einer beruflich anderen Orientierung, spielen aber in Einzelfällen durchaus eine Rolle.

4.5 Weiterbildung

Der Zielgruppe „Fachkräfte“ wurden im Gegensatz zu der Zielgruppe „Auszubildende“ zusätzlich einige Fragen zu Fort- und Weiterbildungen gestellt. Neben dem Fakt, ob die Teilnehmenden bereits einen Weiterbildungsabschluss begonnen oder gar schon erworben haben, wurden unter anderem die Motivation für oder die beruflichen Folgen von Fort- und Weiterbildungen abgefragt.

4.5.1 Anteil der Fort- und Weiterbildungen seit Ausbildungsabschluss (E01)

Mit der ersten Frage des Themenblocks wurde erfasst, inwieweit die teilnehmenden Fachkräfte nach ihrem Ausbildungsabschluss bereits eine Weiterbildung bzw. mehrere Weiterbildungen abgeschlossen, begonnen oder abgebrochen hatten. Abgefragt wurden diverse Arten von Fort- und Weiterbildungsabschlüssen:

- Fort- und Weiterbildungsabschlüsse, die nicht formal anerkannt sind, z. B. Zertifikate,
- Ausbilder/-in nach Ausbildungseignungsverordnung (AEVO),
- Rechtlich anerkannter Fortbildungsabschluss (z. B. Meister/-in, Fachwirt/-in, Techniker/-in, Geprüfte Fachberater/-in, geprüfte Abschlüsse im IT-Weiterbildungssystem),
- Studienabschluss in einem ähnlichen Bereich wie mein Ausbildungsberuf,
- Studienabschluss in einem anderen Bereich sowie
- Sonstiges.

Wird zunächst allein die globale Ebene angeschaut, d. h. ob die Fachkräfte in der Vergangenheit eine Weiterbildung zumindest begonnen hatten oder nicht, lässt sich insgesamt feststellen, dass 81 Prozent der befragten Fachkräfte seit ihrem Ausbildungsabschluss mindestens eine Weiterbildung begonnen hatten. Zwischen den vier Untersuchungsgruppen bestehen keine signifikanten Unterschiede. Dennoch weist das Ergebnis sowohl in den „produktionstechnischen“, als auch „komplementären“ Berufen tendenziell darauf hin, dass weibliche Fachkräfte etwas seltener als männliche Fachkräfte Weiterbildungen begonnen hatten (vgl. Abbildung 98). Dies könnte aber auch im Zusammenhang damit stehen, dass der Zeitraum seit Ausbildungsabschluss bei den befragten weiblichen Fachkräften kürzer war als in der Gruppe der männlichen Fachkräfte (vgl. Abbildung 69).

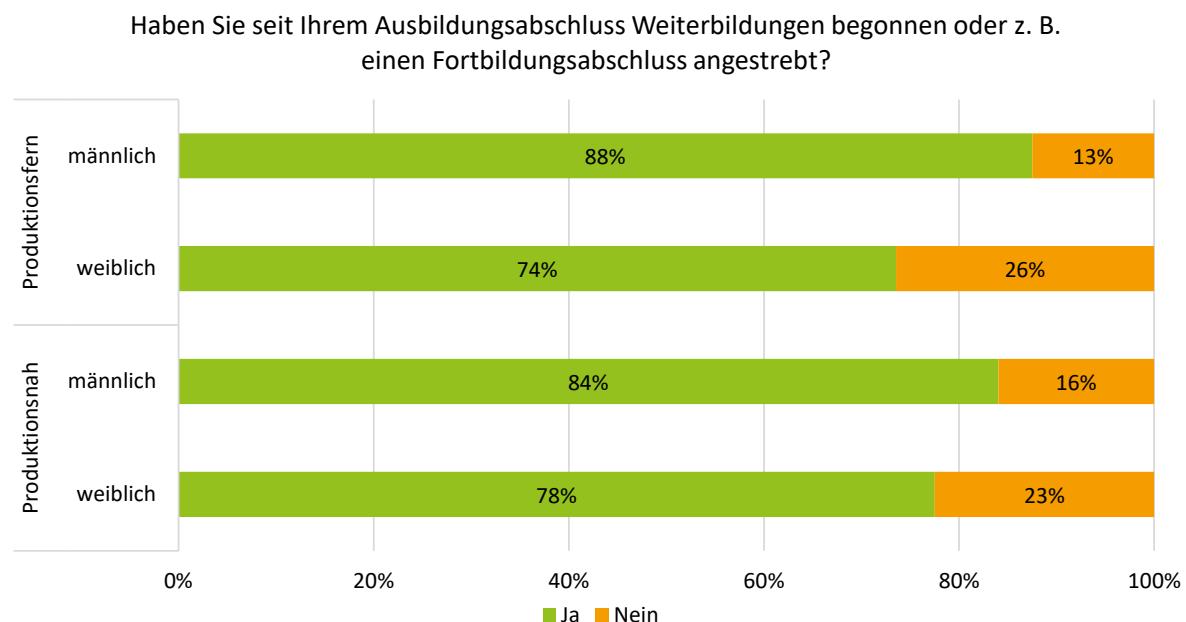


Abbildung 98: Haben Sie seit Ihrem Ausbildungsabschluss Weiterbildungen begonnen oder z. B. einen Fortbildungsabschluss angestrebt? (Eo1; Fachkräfte)

Für einen detaillierteren Gruppenvergleich sowohl nach den o. g. einzelnen Ausbildungsabschlüssen als auch den Status-Angaben (Abgeschlossen, Bin noch dabei, Abgebrochen) sind die Fallzahlen leider zu gering, dennoch fallen folgende Sachverhalte auf:

In den „produktionstechnischen“ Berufen haben weibliche Fachkräfte deutlich seltener als männliche Fachkräfte in ihrer Berufsgruppe rechtlich anerkannte Fortbildungsabschlüsse erworben (19 Prozent zu 53 Prozent) (vgl. Abbildung 99).

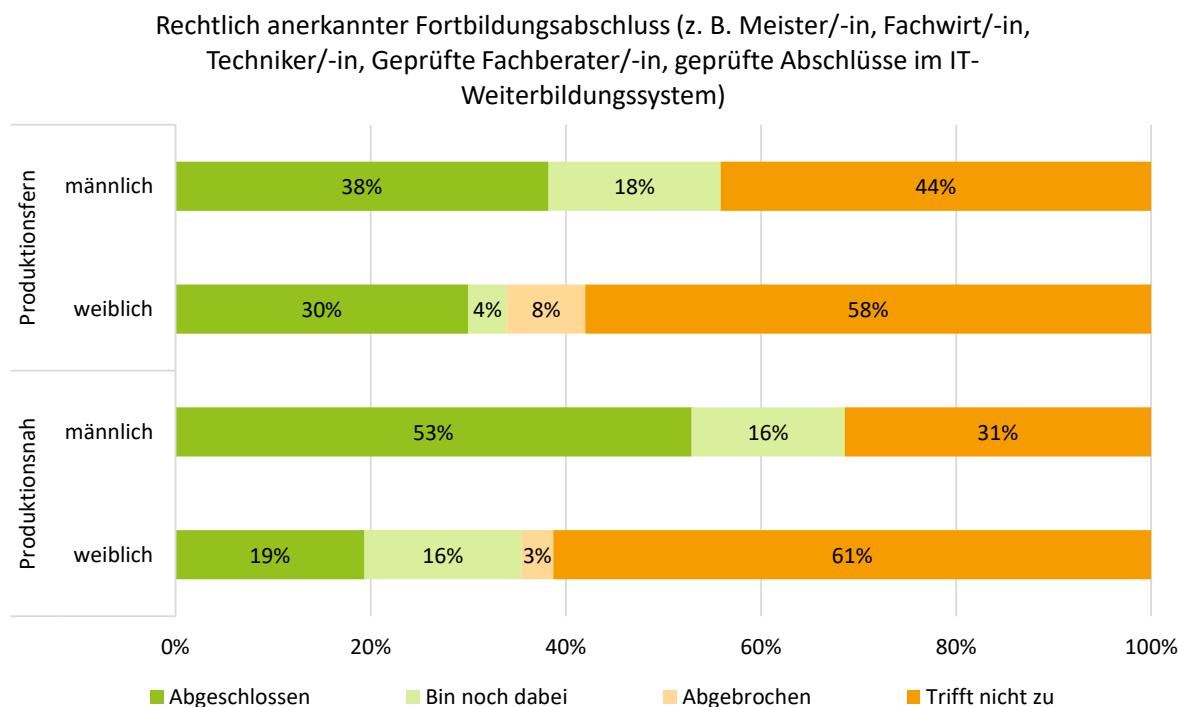


Abbildung 99: Haben Sie seit Ihrem Ausbildungsbereich begonnen oder z. B. einen Fortbildungsabschluss angestrebt? Rechtlich anerkannter Fortbildungsabschluss (z. B. Meister/-in, Fachwirt/-in, Techniker/-in, Geprüfte Fachberater/-in, geprüfte Abschlüsse im IT-Weiterbildungssystem) (Eo1; Fachkräfte)

Außerdem haben weibliche Fachkräfte in den „produktionstechnischen“ Berufen seltener informelle Fort- und Weiterbildungsabschlüsse, z. B. Zertifikate, erworben (39 Prozent zu 58 Prozent).

Dagegen haben weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen im Vergleich zu ihren männlichen Pendants häufiger ein Studium in einem ähnlichen Bereich (29 Prozent zu 15 Prozent) sowie tendenziell auch in einem anderen Bereich (13 Prozent zu 7 Prozent) abgeschlossen. Dies könnte im Zusammenhang damit stehen, dass weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen häufiger als männliche Fachkräfte einen hochschulqualifizierenden Schulabschluss haben (vgl. Abbildung 72).

Einzig mit Blick auf den Abschluss von Weiterbildungen als Ausbilder/-in nach Ausbildungseignungsverordnung (AEVO) lassen sich bei den „produktionstechnischen“ Berufen keine geschlechtsspezifischen Differenzen feststellen (65 Prozent zu 64 Prozent).

Bei den „komplementären“ Berufen sind die Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften weniger auffällig: 30 Prozent der weiblichen Fachkräfte und 38 Prozent der männlichen Fachkräfte haben einen rechtlich anerkannten Fortbildungsabschluss. Die Hälfte der weiblichen Fachkräfte hat eine Weiterbildung als Ausbilderin nach Ausbildungseignungsverordnung (AEVO) abgeschlossen, bei den männlichen Fachkräften sind es 58 Prozent.

Weibliche Fachkräfte haben zu 66 Prozent informelle Weiterbildungen abgeschlossen, männliche Fachkräfte mit 61 Prozent nur etwas seltener. Frauen in den „komplementären“ Berufen haben ähnlich häufig wie ihre männlichen Kollegen ein Studium in einem ähnlichen Bereich abgeschlossen (18 Prozent zu 21 Prozent). Allerdings haben sie häufiger ein Studium in einem anderen Bereich abgeschlossen (10 Prozent), während dies auf keiner der befragten männlichen Fachkräfte zutraf.

4.5.2 Zeitliche Organisation der Weiterbildungen (E01.0)

Da die einzelnen Arten von Fort- und Weiterbildungen zum Teil nur von sehr wenigen der befragten Fachkräfte begonnen wurden, lassen sich keine belastbaren gruppenspezifischen Auswertungen dazu vornehmen, ob diese Weiterbildungen häufiger in Vollzeit oder neben der Arbeit organisiert wurden. Generell weisen die Ergebnisse in den meisten Bereichen nicht auf auffällige Unterschiede hin, die z. B. dafürsprechen, dass Frauen ihre Weiterbildungen systematisch häufiger neben der Arbeit organisieren müssen.

Für die „produktionstechnischen“ Berufe deutet sich tendenziell an, dass speziell die Studienabschlüsse (in einem ähnlichen Bereich wie der Ausbildungsberuf) von weiblichen Fachkräften häufiger neben der Arbeit erworben wurden (67 Prozent zu 29 Prozent), während männliche Fachkräfte häufiger in Vollzeit studierten (33 Prozent zu 71 Prozent).

4.5.3 Zeitraum zwischen Ausbildungsabschluss und Beginn der ersten Weiterbildung (E01.1)

Die Ergebnisse weisen insgesamt darauf hin, dass die meisten der befragten Fachkräfte ihre erste Weiterbildung bereits relativ kurz nach dem Abschluss ihrer Ausbildung begonnen hatten: Zusammengefasst hatten 63 Prozent ihre erste Weiterbildung innerhalb von maximal 2 Jahren nach dem Ausbildungsabschluss begonnen, 36 Prozent sogar innerhalb der ersten 12 Monate.

Im Gruppenvergleich sind die Voraussetzungen für eine statistische Signifikanzprüfung aufgrund der Fallzahlen nicht gegeben. Dennoch fällt auf, dass 88 Prozent der weiblichen Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen ihre erste Weiterbildung innerhalb von nur zwei Jahren nach Ausbildungsabschluss begannen. Bei den männlichen Fachkräften hatten nur 53 Prozent so zeitnah nach dem Abschluss ihrer Ausbildung eine Weiterbildung begonnen.

Bei den „komplementären“ Berufen zeigt sich dieser geschlechtsabhängige Unterschied hinsichtlich des frühen Beginnes von Weiterbildungen nicht: Rund 70 Prozent der weiblichen und auch männlichen Fachkräfte haben die Weiterbildungen in den ersten zwei Jahren nach Ausbildungsabschluss gestartet.

4.5.4 Motivationsquellen und Unterstützung für den Beginn von Weiterbildungen (E02)

Fachkräfte, die in der Vergangenheit bereits eine Weiterbildung begonnen oder abgeschlossen haben, wurden auch zur Wichtigkeit verschiedener Motive bzw. potenzieller Motivationsquellen für ihre Weiterbildung befragt.

Die Ergebnisse verdeutlichen insgesamt, dass die eigene Motivation den wichtigsten Antrieb darstellt: Für 99 Prozent der befragten Fachkräfte war die eigene Motivation sehr oder eher wichtig, um die Weiterbildung zu beginnen. Dies gilt für alle vier Untersuchungsgruppen in ähnlicher Weise.

Die zweitgrößte Rolle für den Beginn einer Weiterbildung spielt die Aussicht auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit. Dies war für 90 Prozent der befragten Fachkräfte ein sehr oder eher wichtiger Aspekt. Auch wenn der Unterschied nicht signifikant ist, deutet sich an, dass weibliche Fachkräfte – unabhängig davon, ob in „produktionstechnischen“ (81 Prozent zu 95 Prozent) oder „komplementären“ Berufen (84 Prozent zu 91 Prozent) – der Aussicht auf eine höherwertige Tätigkeit in Relation zu männlichen Fachkräften etwas weniger Bedeutung beimaßen, wenn es um die Motivation für eine Weiterbildung geht (vgl. Abbildung 100).

E02: Uns interessiert, was Sie dazu motiviert hat, eine Weiterbildung zu beginnen. Wie wichtig waren dafür die folgenden Aspekte?

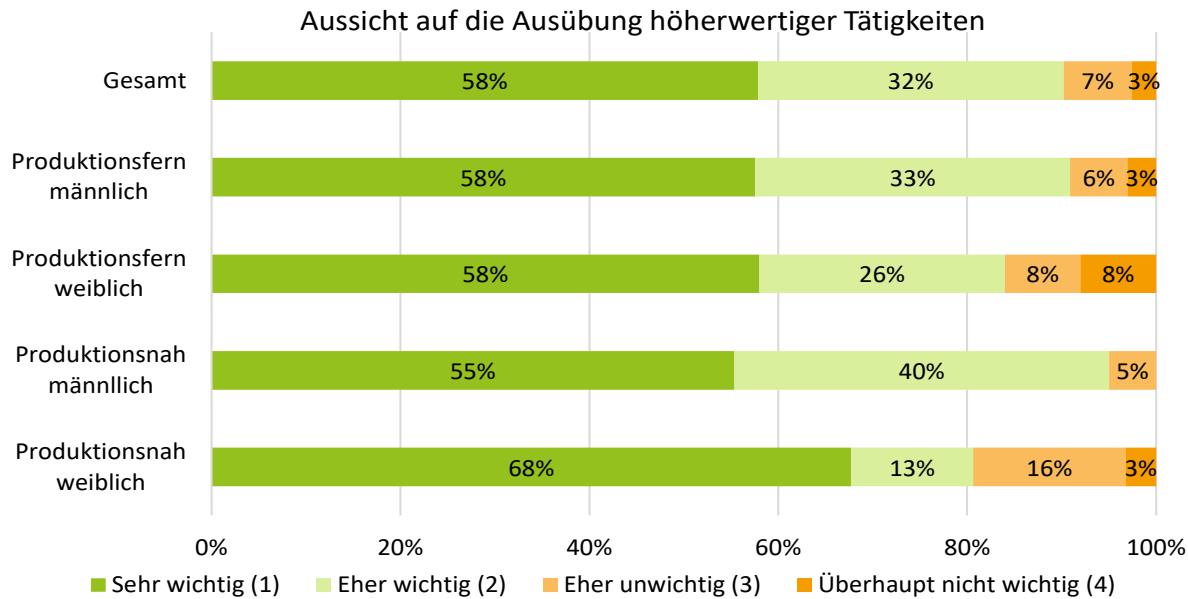


Abbildung 100: Uns interessiert, was Sie dazu motiviert hat, eine Weiterbildung zu beginnen. Wie wichtig waren dafür die folgenden Aspekte? Aussicht auf die Ausübung höherwertiger Tätigkeiten (E02, Fachkräfte)

In der Rangfolge relevanter Motivationsquellen steht die Aussicht auf Führungspositionen an dritter Stelle: Für insgesamt 64 Prozent der befragten Fachkräfte war dies eher oder sehr wichtig für die Motivation zum Beginn ihrer Weiterbildung. Auch hier zeichnet sich in den Ergebnissen ab, dass die Aussicht auf die Übernahme von Führungspositionen für weibliche Fachkräfte als Motivation für Weiterbildungen deutlich weniger relevant war als für männliche Fachkräfte. Festzuhalten ist auch, dass diese Differenz zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften in „produktionstechnischen“ Berufen größer ist als in „komplementären“ Berufen: 52 Prozent der weiblichen Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen geben an, dass die Aussicht auf Führungspositionen für ihre Motivation zur Weiterbildung sehr oder eher wichtig war. Bei den männlichen Fachkräften sind es 70 Prozent (vgl. Abbildung 101).

E02: Uns interessiert, was Sie dazu motiviert hat, eine Weiterbildung zu beginnen. Wie wichtig waren dafür die folgenden Aspekte?

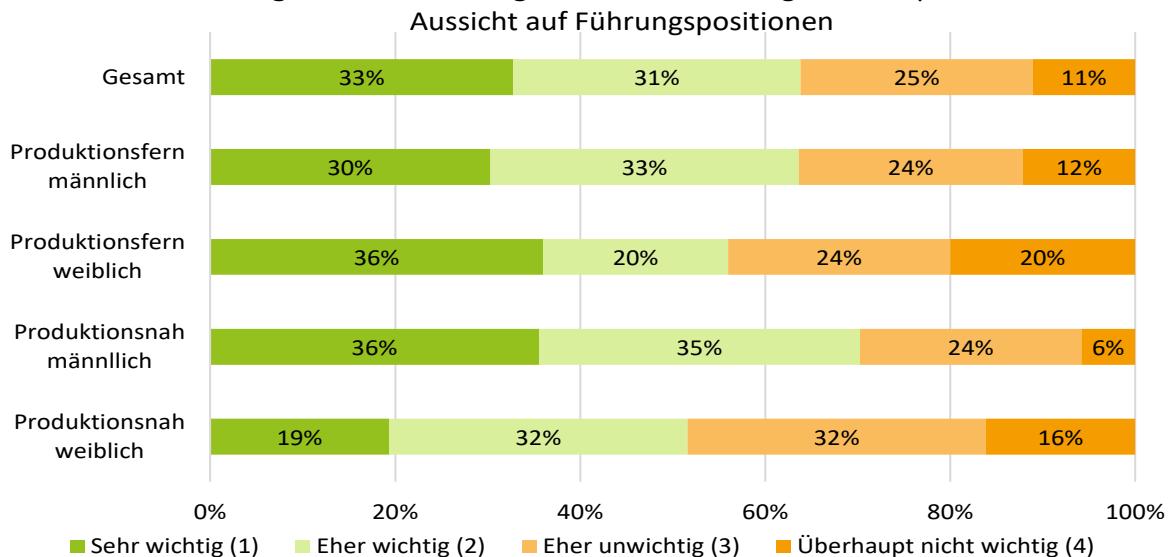


Abbildung 101: Uns interessiert, was Sie dazu motiviert hat, eine Weiterbildung zu beginnen. Wie wichtig waren dafür die folgenden Aspekte? Aussicht auf Führungspositionen (E02, Fachkräfte)

Für insgesamt 63 Prozent der Befragten war die Ermutigung durch ihre Familie sehr oder eher wichtig für die Motivation eine Weiterbildung zu beginnen. Damit steht die Familie als soziale Quelle von Zuspruch und Ermutigung an erster Stelle, noch vor der Ermutigung durch Freundinnen und Freunde, Vorgesetzte oder aus dem Kollegium. Im Vergleich zwischen den Gruppen zeichnet sich ab, dass die Ermutigung durch die Familie für männliche Fachkräfte beider Berufsgruppen deutlich höhere Relevanz besaß als für weibliche Fachkräfte (vgl. Abbildung 102).

Insgesamt 37 Prozent der Befragten geben an, dass die Ermutigung aus ihrem Freundeskreis für ihre Motivation zur Weiterbildung sehr bis eher wichtig war. Die Einschätzungen von männlichen und weiblichen Fachkräften aus beiden Berufsgruppen unterscheiden sich in dieser Hinsicht nicht sehr stark voneinander.

E02: Uns interessiert, was Sie dazu motiviert hat, eine Weiterbildung zu beginnen. Wie wichtig waren dafür die folgenden Aspekte?

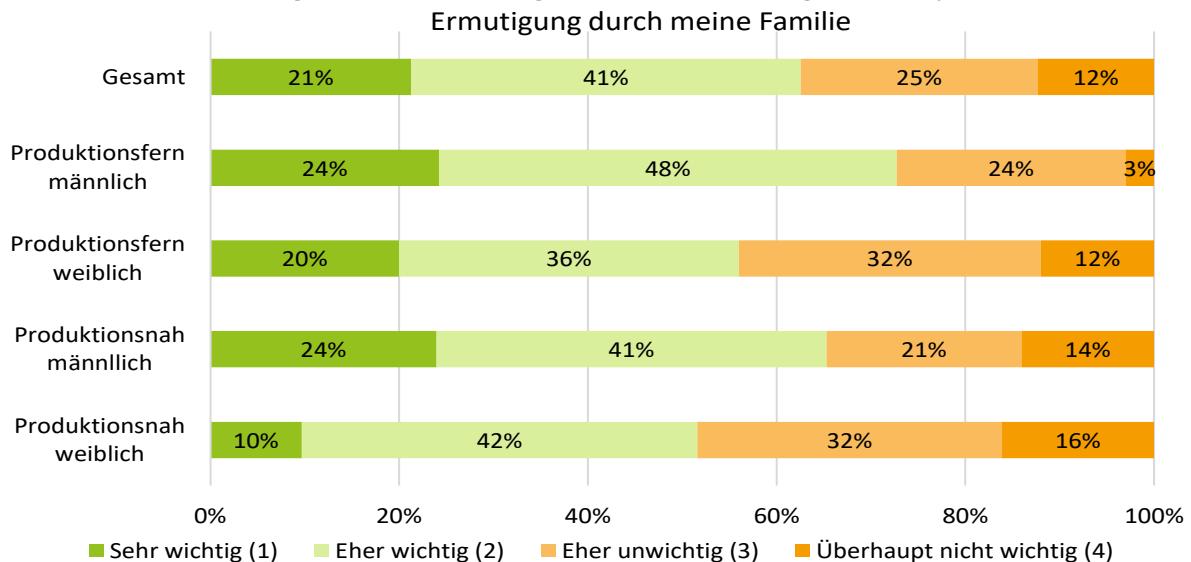


Abbildung 102: Uns interessiert, was Sie dazu motiviert hat, eine Weiterbildung zu beginnen. Wie wichtig waren dafür die folgenden Aspekte? Ermutigung durch die Familie (E02, Fachkräfte)

Die Rückmeldungen der befragten Fachkräfte verdeutlichen, dass Personen, die einen ähnlichen Qualifizierungsweg gegangen sind, eine Vorbildfunktion übernehmen können und somit für die Motivation, eine Weiterbildung zu beginnen, durchaus relevant sind. 57 Prozent der befragten Fachkräfte geben an, dass solche Personen für ihre Motivation sehr oder eher wichtig waren. Im Vergleich zwischen den vier Gruppen zeigt sich für die „produktionstechnischen“ Berufe, dass dies für männliche Fachkräfte einen hohen Stellenwert hatte (63 Prozent). Die weiblichen Fachkräfte hingegen berichten vergleichsweise selten von relevanten entsprechenden Vorbildern (42 Prozent). In den „komplementären“ Berufen sind die Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften weniger groß (vgl. Abbildung 103).

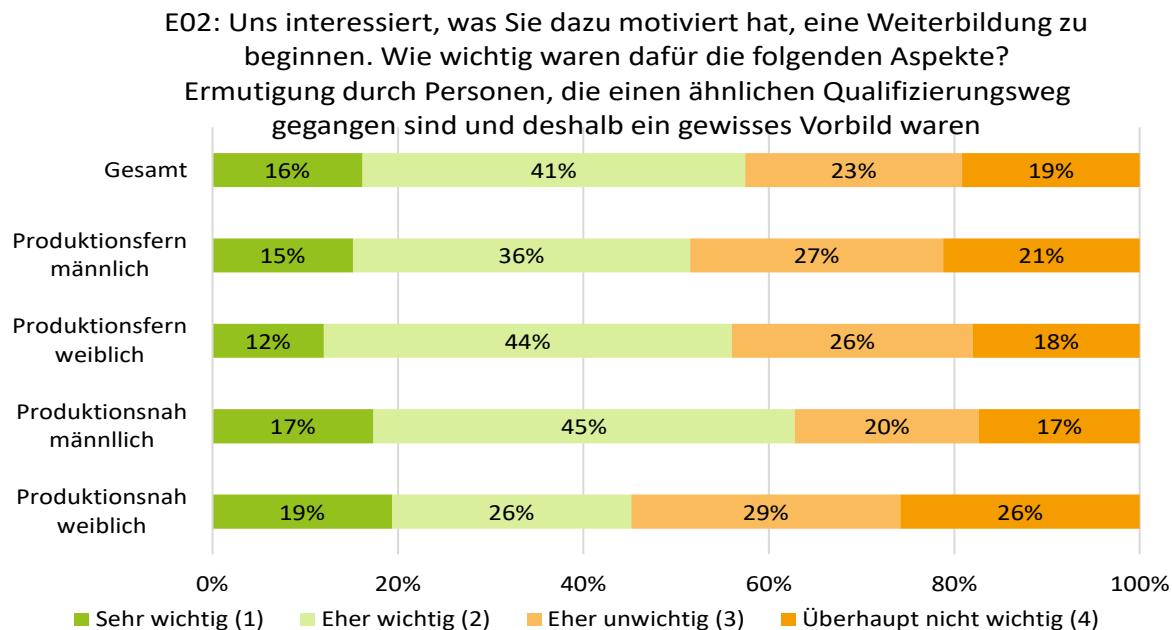


Abbildung 103: Uns interessiert, was Sie dazu motiviert hat, eine Weiterbildung zu beginnen. Wie wichtig waren dafür die folgenden Aspekte? Ermutigung durch Personen, die einen ähnlichen Qualifizierungsweg gegangen sind und deshalb ein gewisses Vorbild waren (E02, Fachkräfte)

Mit Blick auf den Stellenwert von Ermutigung und Motivation aus dem direkten Arbeitsumfeld zeigen die Ergebnisse, dass die Ermutigung durch Vorgesetzte für 35 Prozent der Befragten einen (sehr) wichtigen Aspekt für ihre Motivation zur Weiterbildung bildete. Die Ermutigung durch Kolleg/-innen war für 31 Prozent ähnlich relevant. Im Vergleich zwischen den Gruppen deutet sich an, dass die Ermutigung durch Vorgesetzte speziell für weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen häufiger von Wichtigkeit war als für männliche Fachkräfte (45 Prozent zu 35 Prozent). In den „komplementären“ Berufen sind die Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften im zusammengefassten Anteil sehr bis eher wichtig nicht sehr groß. Auffallend ist aber, dass keiner der befragten männlichen Fachkräfte dieser Gruppe der Ermutigung durch Vorgesetzte sehr hohe Wichtigkeit beimaß. Hingegen spielte der Zuspruch von Kolleg/-innen speziell für die männlichen Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen auffallend häufiger eine Rolle als für weibliche Fachkräfte bzw. männliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen (48 Prozent zu 28 Prozent bzw. 31 Prozent). Während sich für weibliche Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen die Ermutigung durch Vorgesetzte als tendenziell wichtiger erwies, spielte der Zuspruch von Kolleg/-innen für sie eine weniger große Rolle als für männliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen (23 Prozent zu 31 Prozent) (vgl. Abbildung 104 und Abbildung 105).

E02: Uns interessiert, was Sie dazu motiviert hat, eine Weiterbildung zu beginnen. Wie wichtig waren dafür die folgenden Aspekte?

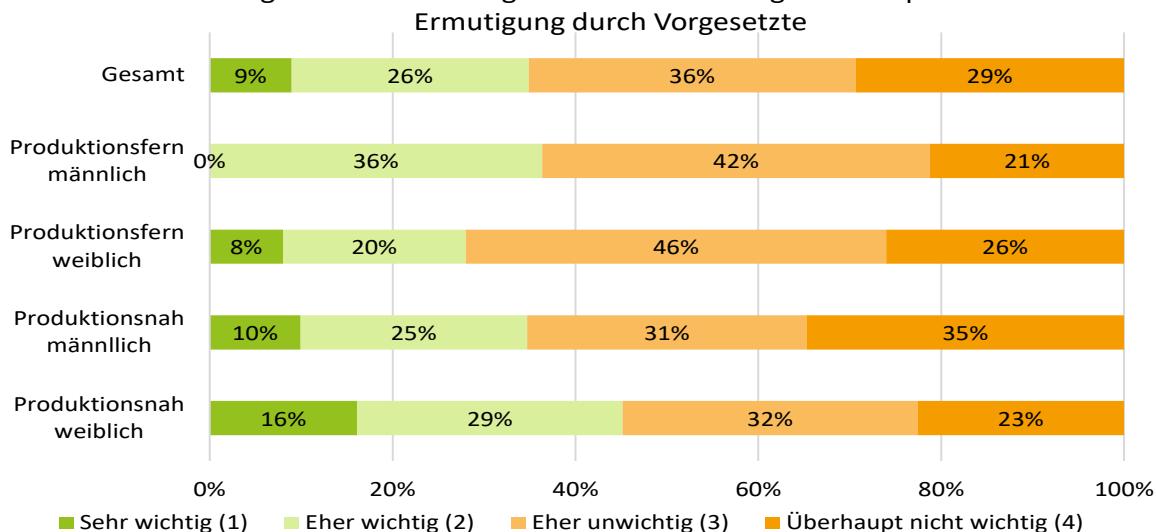


Abbildung 104: Uns interessiert, was Sie dazu motiviert hat, eine Weiterbildung zu beginnen. Wie wichtig waren dafür die folgenden Aspekte? Ermutigung durch Vorgesetzte (Eo2, Fachkräfte)

E02: Uns interessiert, was Sie dazu motiviert hat, eine Weiterbildung zu beginnen. Wie wichtig waren dafür die folgenden Aspekte?
 Ermutigung durch Kolleginnen bzw. Kollegen

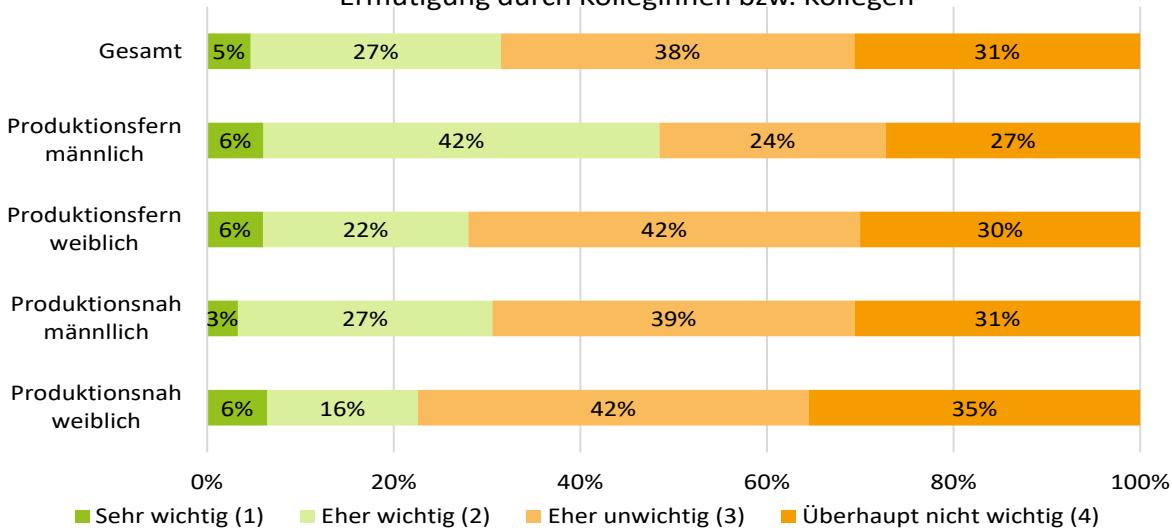


Abbildung 105: Uns interessiert, was Sie dazu motiviert hat, eine Weiterbildung zu beginnen. Wie wichtig waren dafür die folgenden Aspekte? Ermutigung durch Kolleginnen und Kollegen (Eo 2, Fachkräfte)

4.5.4.1 Geschlecht der Personen, die im Arbeitskontext zur Weiterbildung motivieren (Eo3)

Um mehr darüber zu erfahren, inwiefern Zuspruch und Ermutigung durch Personen des gleichen Geschlechts eine besonders große Rolle spielen, wenn es um die Motivation zur Weiterbildung geht, wurden Fachkräfte, die angegeben haben, dass die Ermutigung von Kolleg/-innen, Vorgesetzten und/oder Personen, die einen ähnlichen Qualifizierungsweg gegangen sind, sehr oder eher wichtig für die Motivation gewesen ist, gefragt, ob es sich bei diesen Personen um Frauen oder Männer gehandelt hat.

Das Ergebnis verdeutlicht generell, dass es häufiger der Zuspruch von Männern war, der für die Weiterbildung wichtig war (vgl. Abbildung 106, Abbildung 107 und Abbildung 108). Dennoch zeigt sich auch, dass die Ermutigung von Frauen speziell bei weiblichen Fachkräften in „produktionstechnischen“ Berufen häufiger eine Rolle spielt als bei männlichen Fachkräften in „produktionstechnischen“ Berufen. So wurden weibliche Fachkräfte in Berufen mit geringem Frauenanteil häufiger von Kolleginnen ermutigt als männliche Fachkräfte (43 Prozent zu 22 Prozent), auch wurden weibliche Fachkräfte häufiger von weiblichen Vorgesetzten motiviert (21 Prozent zu 12 Prozent) und auch von Frauen, die einen ähnlichen Qualifizierungsweg gegangen sind (57 Prozent zu 21 Prozent). Letzteres Ergebnis weist recht eindeutig darauf hin, dass weibliche Rollenvorbilder eine wichtige Rolle spielten, um Frauen in „produktionstechnischen“ Berufen zur Weiterbildung zu motivieren.

Auch für die „komplementären“ Berufe sprechen die Ergebnisse eindeutig dafür, dass die Ermutigung durch Frauen in Vorgesetztenpositionen (43 Prozent zu 8 Prozent) und auch mit ähnlichem Qualifizierungsweg (71 Prozent zu 31 Prozent) für weibliche Fachkräfte höhere Relevanz hatte. Die Ermutigung durch Kolleginnen spielte für die Weiterbildung von weiblichen und männlichen Fachkräften hingegen eine ähnlich große Rolle.

Sie haben angegeben, dass die Ermutigung durch bestimmte Personen für Ihre Weiterbildung eher oder sehr wichtig war. Handelt es sich bei diesen Personen um Frauen und/oder Männer? Kolleginnen bzw. Kollegen

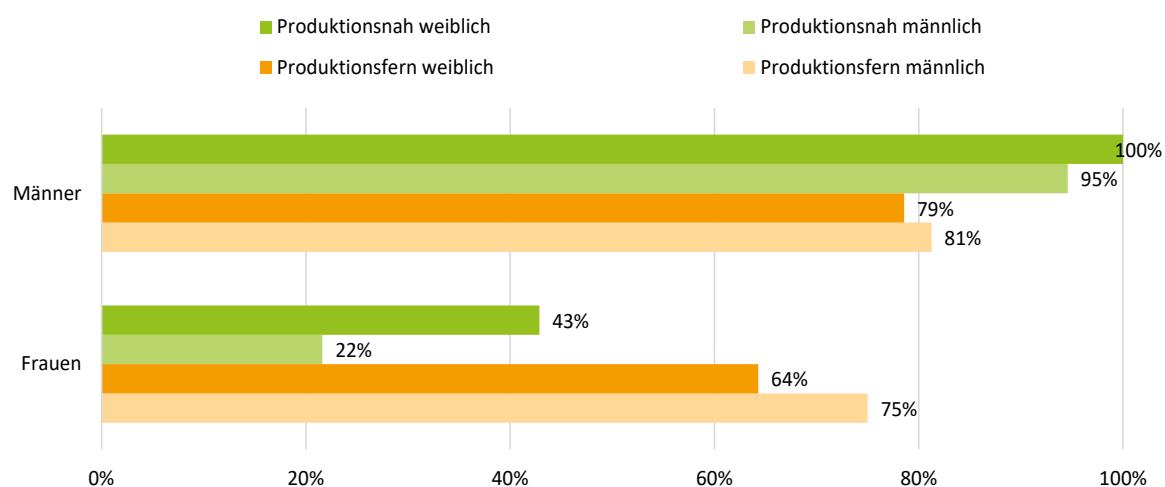


Abbildung 106: Sie haben angegeben, dass die Ermutigung durch bestimmte Personen für Ihre Weiterbildung eher oder sehr wichtig war. Handelt es sich bei diesen Personen um Frauen und/oder Männer? Kolleginnen bzw. Kollegen (Eo 3; Fachkräfte)

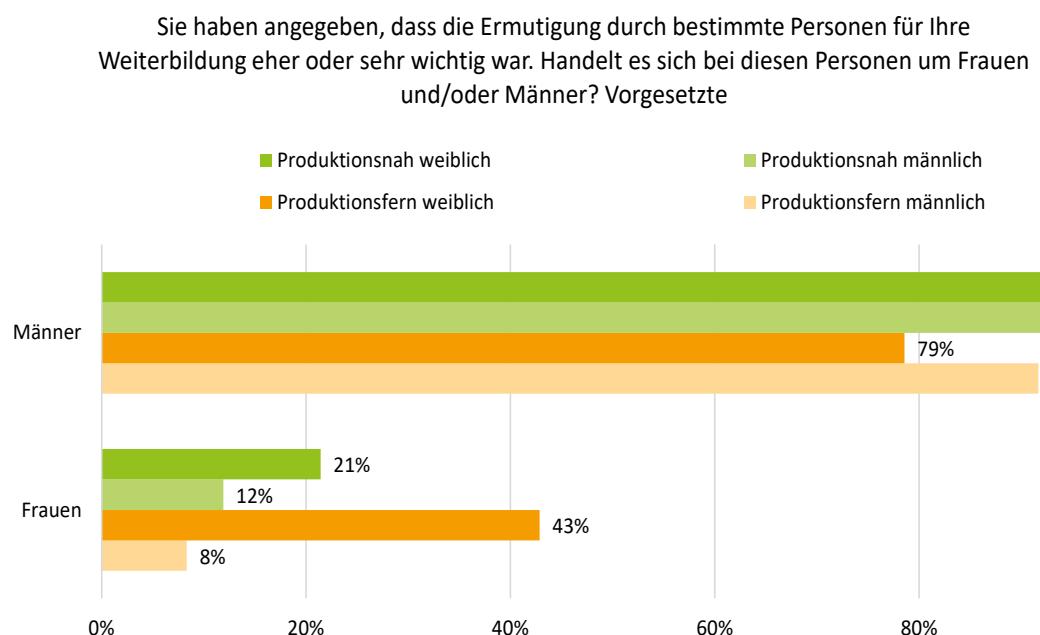


Abbildung 107: Sie haben angegeben, dass die Ermutigung durch bestimmte Personen für Ihre Weiterbildung eher oder sehr wichtig war. Handelt es sich bei diesen Personen um Frauen und/oder Männer? Vorgesetzte (Eo 3; Fachkräfte)

Sie haben angegeben, (...). Handelt es sich bei diesen Personen um Frauen und/oder Männer? Personen, die einen ähnlichen Qualifizierungsweg wie ich gegangen sind bzw. eine gewisse Vorbildrolle hatten

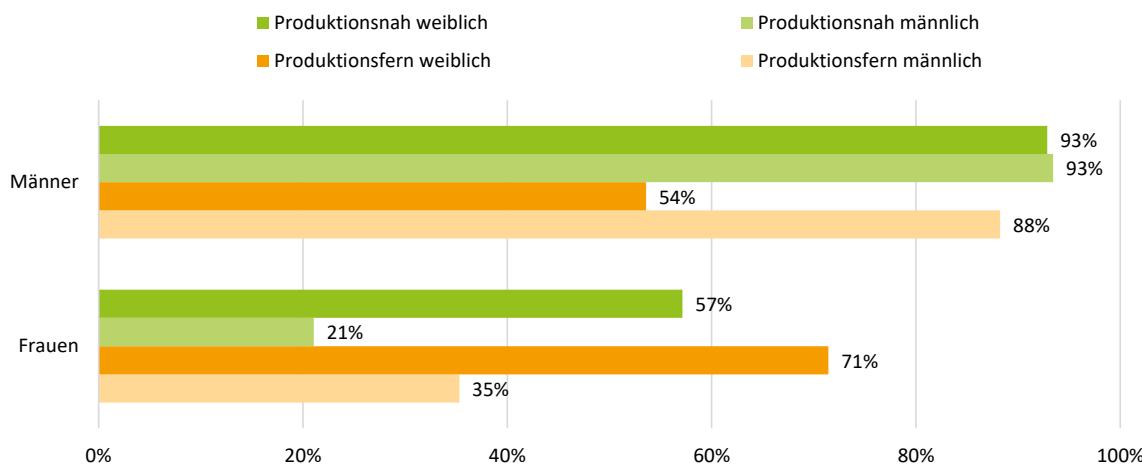


Abbildung 108: Sie haben angegeben, dass die Ermutigung durch bestimmte Personen für Ihre Weiterbildung eher oder sehr wichtig war. Handelt es sich bei diesen Personen um Frauen und/oder Männer? Personen, die einen ähnlichen Qualifizierungsweg wie ich gegangen sind bzw. eine gewisse Vorbildrolle hatten (Eo3; Fachkräfte)

4.5.4.2 Unterstützung der Weiterbildung durch die Arbeitgeber (Eo2.1)

Die meisten Fachkräfte, die eine Weiterbildung begonnen hatten, waren dabei durch ihren Arbeitgeber in irgendeiner Form unterstützt worden (75 Prozent). Betrachtet man Umfang und Art der Unterstützung von Weiterbildung, zeigen sich im Vergleich der vier Untersuchungsgruppen deutliche und statistisch signifikante Unterschiede.

Ein zentrales und statistisch signifikantes Ergebnis ist, dass in „produktionstechnischen“ Berufen nahezu alle befragten weiblichen Fachkräfte (97 Prozent) für ihre Weiterbildung Unterstützung von ihrem Arbeitgeber erhalten hatten. In den drei anderen Gruppen wurden maximal 79 Prozent der Fachkräfte (männliche Fachkräfte in „komplementären“ Berufen) vom Arbeitgeber unterstützt.

Aus den Ergebnissen zeichnet sich jedoch nicht ab, dass weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen eine bestimmte Form der Unterstützung besonders häufig erhielten, insbesondere nicht im Vergleich aller Gruppen.

Im direkten Vergleich zu ihren männlichen Kollegen berichten weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen etwas häufiger von Anerkennung und Ermutigung, von indirekten finanziellen Unterstützungen (z. B. Freistellungen ohne Lohnkürzung), flexibler Organisation der Arbeitszeiten oder auch konkreten Aussichten auf Aufstiegsmöglichkeiten. Insgesamt spricht all dies nicht dafür, dass weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen im Vergleich zu männlichen Fachkräften in „produktionstechnischen“ Berufen weniger Unterstützung für Weiterbildungen durch ihre Arbeitgeber erhielten.

In den „komplementären“ Berufen sind die Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften weniger stark ausgeprägt. Weibliche Fachkräfte berichten hier jedoch häufiger als männliche Fachkräfte von Kostenübernahme durch den Arbeitgeber. Männliche Fachkräfte führen hingegen häufiger als weibliche Fachkräfte Aussichten auf konkrete Aufstiegschancen oder auch flexiblere Organisation der Arbeitszeiten an (vgl. Abbildung 70).

Gab es von Ihrem Arbeitgeber Unterstützung für Ihre Weiterbildung?

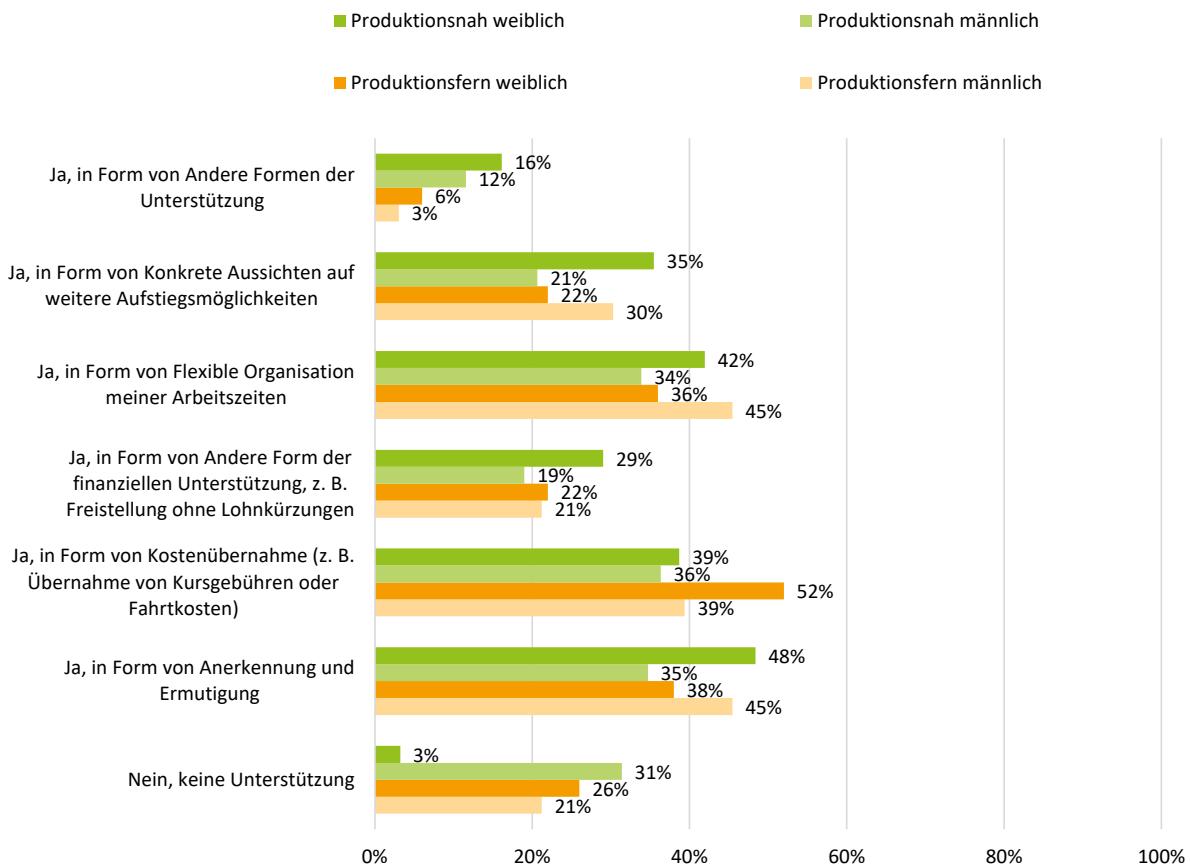


Abbildung 109: Gab es von Ihrem Arbeitgeber Unterstützung für Ihre Weiterbildung? (Eo 2.1; Fachkräfte)

Die offenen Nennungen zu anderen Arten der Unterstützung von Weiterbildung durch den Arbeitgeber beziehen sich am häufigsten auf ein duales Studium bzw. Kombistudium. Mehrfach angesprochen wird auch die Möglichkeit zur Fortsetzung der Beschäftigung während des Studiums zw. in den Ferienzeiten. Manche sprechen auch an, dass der Arbeitgeber die Weiterbildung dadurch unterstützt hatte, dass Ressourcen und Werkzeuge des Unternehmens genutzt werden durften (Drucker, Rechner etc.).

4.5.5 Auswirkungen der Weiterbildung auf die berufliche Tätigkeit (Eo4a)

Die Auswirkungen des Erwerbes von Weiterbildungsabschlüssen auf die eigene berufliche Tätigkeit wurden im Rahmen der Online-Befragung mithilfe von sechs Statements erfasst. Zwei Aussagen bezogen sich auf den zeitlichen Abschnitt während der Weiterbildung, vier Aussagen auf die direkten Folgen der Weiterbildung.

Aus Sicht von insgesamt 22 Prozent der befragten Fachkräfte trifft es voll und ganz oder eher zu, dass die Weiterbildung nur schwer mit ihrem Arbeitsalltag vereinbar war. Frauen und Männer schätzen diese Aussage sehr ähnlich ein. Allerdings besteht tendenziell ein Unter-

schied zwischen den Berufsgruppen, denn Fachkräfte aus den „komplementären“ Berufen zeigen etwas häufiger Zustimmung als Fachkräfte aus den „produktionstechnischen“ Berufen (27 Prozent zu 18 Prozent).

Zur Vereinbarkeit von Weiterbildung mit Elternschaft können 54 Prozent der Befragten keine Aussage treffen, sodass aufgrund der verbleibenden kleinen Fallzahlen der Vergleich zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften nicht belastbar ist. Insgesamt stimmen 17 Prozent der befragten Fachkräfte zu, dass eine Weiterbildung sehr schwierig ist, wenn man Kinder zu versorgen hat.

Die Mehrheit der befragten Fachkraft stimmt der Aussage zu, dass sich die Weiterbildung positiv auf ihr Gehalt ausgewirkt hat (72 Prozent). Im Vergleich der vier Gruppen zeigen sich signifikante Unterschiede, denn weibliche Fachkräfte stimmen systematisch weniger stark zu, dass sich die Weiterbildung positiv auf ihr Gehalt ausgewirkt hat als männliche Fachkräfte – der Zustimmungsanteil der weiblichen Fachkräfte liegt jeweils mindestens 20 Prozent unter dem Niveau der männlichen Fachkräfte (vgl. Abbildung 110).

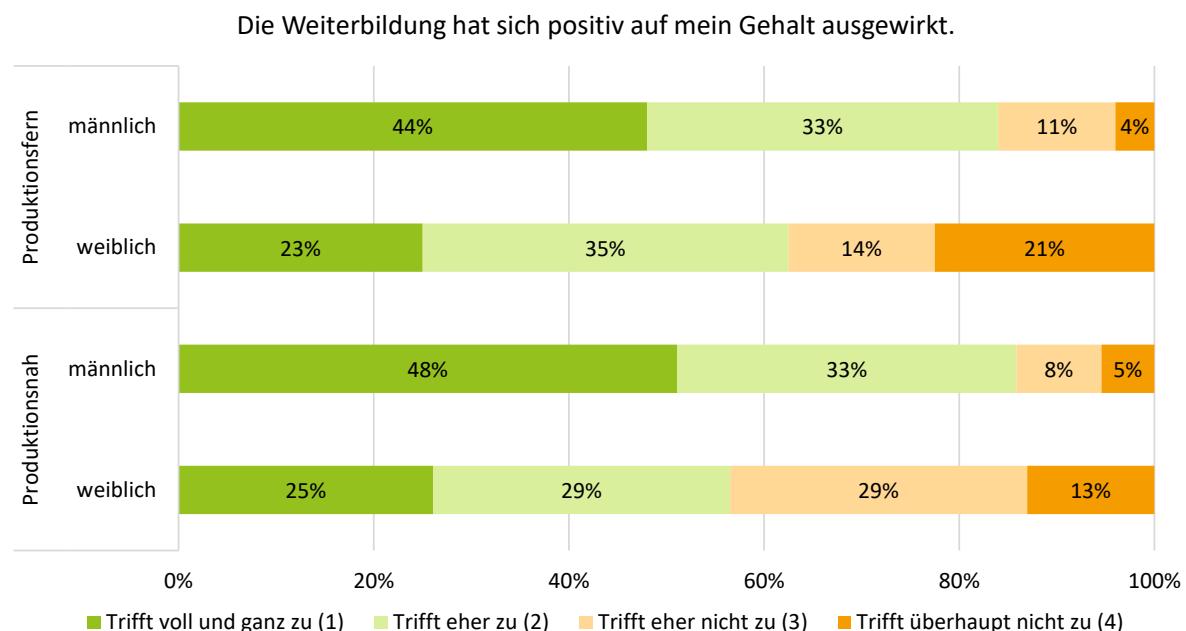


Abbildung 110: Inwieweit hat sich Ihr Weiterbildungsabschluss auf Ihre berufliche Tätigkeit ausgewirkt? Die Weiterbildung hat sich positiv auf mein Gehalt ausgewirkt. (Eo4a; Fachkräfte)

Ähnliches zeigt sich für den Zusammenhang zwischen dem Abschluss von Weiterbildungen und der Übernahme von Führungsaufgaben. Insgesamt stimmen 66 Prozent der befragten Fachkräfte zu, dass die Weiterbildung dazu geführt hat, dass sie Führungsaufgaben übernehmen konnten. Weibliche Fachkräfte stimmen dem in beiden Berufsgruppen deutlich seltener zu als männliche: Während es in den „produktionstechnischen“ Berufen aus Sicht von 79 Prozent der männlichen Fachkräfte zutrifft, sind es nur 42 Prozent der Frauen. In den „komplementären“ Berufen stimmen 70 Prozent der männlichen Fachkräfte zu und nur 49 Prozent der weiblichen Fachkräfte (vgl. Abbildung 111).

Die Weiterbildung hat dazu geführt, dass ich Führungsaufgaben übernehmen konnte.

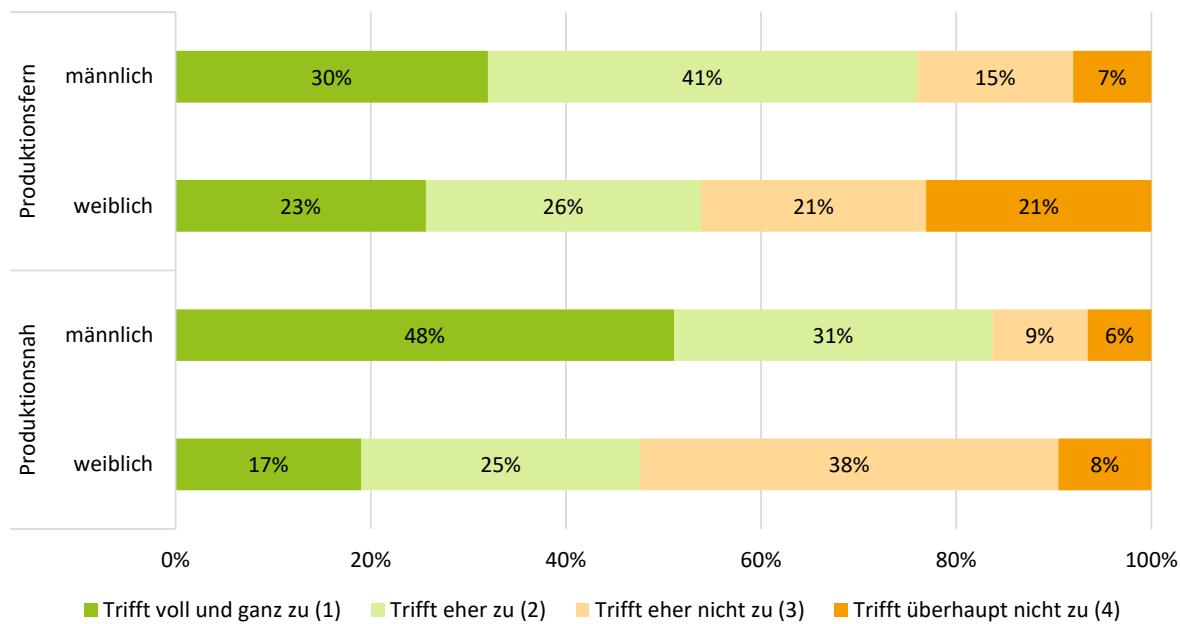


Abbildung 111: Inwieweit hat sich Ihr Weiterbildungsabschluss auf Ihre berufliche Tätigkeit ausgewirkt?
Die Weiterbildung hat dazu geführt, dass ich Führungsaufgaben übernehmen konnte. (Eo4a; Fachkräfte)

Werden die Fachkräfte nach dem Effekt der Weiterbildungen auf die Ausübung von verantwortungsvolleren Tätigkeiten gefragt, stimmen insgesamt 82 Prozent zu, dass die Weiterbildung dazu geführt hat, dass sie verantwortungsvollere Tätigkeiten bekommen haben. Auch hier finden sich signifikante Unterschiede, denn weibliche Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen sehen wesentlich seltener einen Effekt ihrer Weiterbildung auf die Ausübung verantwortungsvoller Tätigkeiten als die Fachkräfte der anderen drei Gruppen – also sowohl im Vergleich zu beiden Gruppen der männlichen Fachkräfte als auch zu weiblichen Fachkräften aus „produktionstechnischen“ Berufen (70 Prozent zu 85 bzw. 86 Prozent in den männlichen Vergleichsgruppen und 83 Prozent der weiblichen Fachkräfte in einem „produktionstechnischen“ Beruf). Für die „produktionstechnischen“ Berufe bestehen diese Geschlechterdifferenzen tendenziell auch. Obgleich der zusammengefasste Zustimmungsanteil von Frauen und Männern ähnlich ist, zeigen männliche Fachkräfte deutlich häufiger eine uneingeschränkte Zustimmung, dass die Weiterbildung zur Folge hatte, dass sie verantwortungsvollere Tätigkeiten bekamen (vgl. Abbildung 112).

Die Weiterbildung hat dazu geführt, dass ich eine verantwortungsvollere Tätigkeit bekommen habe.

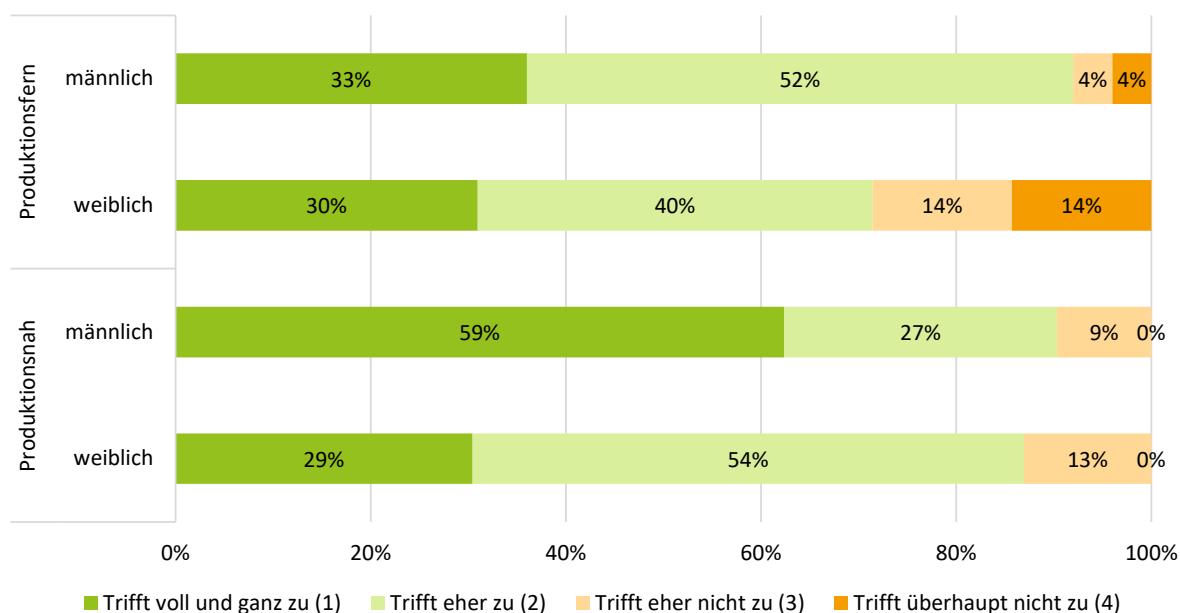


Abbildung 112: Inwieweit hat sich Ihr Weiterbildungsabschluss auf Ihre berufliche Tätigkeit ausgewirkt?
Die Weiterbildung hat dazu geführt, dass ich eine verantwortungsvolle Tätigkeit bekommen habe.
(Eo4a; Fachkräfte)

Nach den gerade berichteten Ergebnissen mag es wenig überraschen, dass weibliche Fachkräfte deutlich häufiger als männliche Fachkräfte der Aussage zustimmen, dass ihre Weiterbildung für ihre berufliche Position eigentlich keine Rolle gespielt hat. In den „komplementären“ Berufen trifft dies auf 37 Prozent der weiblichen Fachkräfte zu (im Vergleich zu 15 Prozent der männlichen), in den „produktionstechnischen“ Berufen immerhin auf 25 Prozent (im Vergleich zu 17 Prozent der männlichen Fachkräfte) (vgl. Abbildung 113).

Die Weiterbildung hat für meine berufliche Position eigentlich keine Rolle gespielt.

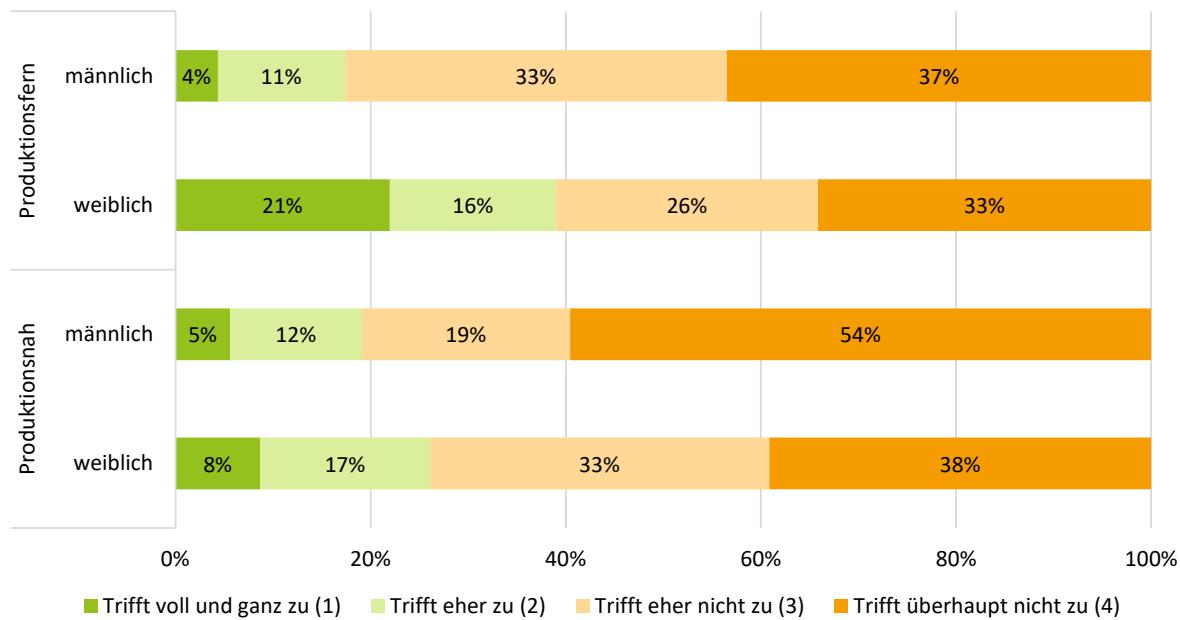


Abbildung 113: Inwieweit hat sich Ihr Weiterbildungsabschluss auf Ihre berufliche Tätigkeit ausgewirkt? Die Weiterbildung hat für meine berufliche Position eigentlich keine Rolle gespielt. (Eo4a; Fachkräfte)

4.5.6 Weiterbildungsabsicht (Eo5) und Gründe gegen eine Weiterbildung

Fachkräfte, die bisher noch keine Fort- oder Weiterbildungen begonnen hatten, wurden gefragt, ob sie zukünftig eine Weiterbildung planen. Da die entsprechende Fallzahl(en) sehr klein sind, lassen sich die Ergebnisse im Gruppenvergleich nicht belastbar interpretieren, sodass hier nur die Gesamtergebnisse berichtet werden.

Nur 15 Prozent der insgesamt 55 Befragten geben an, dass sie keinerlei Weiterbildungspläne haben. Jeweils rund ein Viertel der Befragten möchte in Zukunft einen rechtlich anerkannten Fortbildungsabschluss erwerben, Ausbilder/-in nach Ausbildungseignungsverordnung (AEVO) werden oder informelle Fort- und/oder Weiterbildungen machen.

Allgemein lässt sich festhalten, dass weibliche Fachkräfte nicht weniger Weiterbildungsabsichten haben als männliche Fachkräfte. Inwiefern systematische Unterschiede in der Art der angestrebten Abschlüsse bestehen, lässt sich, wie erwähnt, nicht schlussfolgern, sodass hier die Ergebnisse zu den bereits begonnenen bzw. abgeschlossenen Weiterbildungen genügen müssen (s. Abschnitt 4.5.1).

Aus der oben beschriebenen und damit ohnehin schon sehr kleinen Teilgruppe wurden solche Fachkräfte, welche keinerlei Weiterbildungsabsichten angegeben haben oder diesem Thema noch unentschlossen gegenüberstehen, nach Gründen gefragt, die gegen eine solche Weiter-

bzw. Fortbildung sprechen. Diese Frage wurde nur 25 Personen gestellt und ist daher nicht gruppenspezifisch auswertbar. Ganz allgemein bleibt zu nennen, dass es häufig an Zeit (56 Prozent) und Motivation (40 Prozent) mangelt, auch ohne Weiterbildung(en) gute berufliche Chancen für die eigene Person erkannt werden (48 Prozent) oder eine Weiterbildung keine Vorteile mit sich bringen würde (28 Prozent).

- Die deutliche Mehrheit der befragten Fachkräfte hatte nach dem Ausbildungsabschluss mindestens eine Weiterbildung begonnen (81 Prozent). Die Ergebnisse weisen nur tendenziell darauf hin, dass weibliche Fachkräfte etwas seltener als männliche Fachkräfte Weiterbildungen begonnen hatten.
- Bei differenzierter Betrachtung der Art der Weiterbildungsabschlüsse wird speziell für die „produktionstechnischen“ Berufe sehr klar, dass weibliche Fachkräfte deutlich seltener einen rechtlich anerkannten Fortbildungsabschluss erworben haben als männliche Fachkräfte (19 Prozent zu 53 Prozent). In den „komplementären“ Berufen ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern weniger groß (30 Prozent zu 38 Prozent). Außerdem haben weibliche Fachkräfte in den „produktionstechnischen“ Berufen seltener informelle Fort- und Weiterbildungsabschlüsse, z. B. Zertifikate, erworben (39 Prozent zu 58 Prozent). Auch hier sind die Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften in den „komplementären“ Berufen deutlich kleiner.
- Dafür haben weibliche Fachkräfte in den „produktionstechnischen“ Berufen häufiger ein Studium in einem ähnlichen Bereich (29 Prozent zu 15 Prozent) sowie tendenziell auch in einem anderen Bereich (13 Prozent zu 7 Prozent) abgeschlossen als männliche Fachkräfte. Diese Unterschiede zeigen sich nicht in dieser Deutlichkeit für die „komplementären“ Berufe.
- Insgesamt lässt sich festhalten, dass in den „produktionstechnischen“ Berufen größere geschlechtsabhängige Unterschiede im Weiterbildungsverhalten bzw. Weiterbildungsanteil bestehen. Dies gilt in ganz besonderem Maß für rechtlich anerkannte Fortbildungsabschlüsse, die von Frauen deutlich seltener erworben bzw. angestrebt werden, wohingegen eher Studienabschlüsse erworben werden. Somit lässt sich die Frage danach, ob rechtlich anerkannte Fortbildungen für weibliche Fachkräfte in Konkurrenz zu akademischen Qualifizierungsabschlüssen stehen, zumindest für die „produktionstechnischen“ Berufe eindeutig bejahen.
- Allgemein liegen nur wenige Hinweise vor, die darauf hindeuten, dass weibliche Fachkräfte ihrer Weiterbildungen unter schlechteren zeitlichen Rahmenbedingungen organisieren müssen als männliche Fachkräfte. Die Anteile derer, die ihre Weiterbildung in Vollzeit oder neben der Arbeit gemacht haben, sind zumeist sehr ähnlich. Einzig für die „produktionstechnischen“ Berufe und hier ein Studium in einem ähnlichen Bereich wie der Ausbildungsberuf, deutet sich an, dass weibliche Fachkräfte häufiger neben der Arbeit studierten und männliche Fachkraft häufiger in Vollzeit studierten.
- Die meisten der befragten Fachkräfte begannen ihre erste Weiterbildung relativ kurz nach dem Ausbildungsabschluss, d. h. maximal 2 Jahre danach (63 Prozent). Speziell für die „produktionstechnischen“ Berufen zeigt sich, dass weibliche Fachkräfte zumeist sehr schnell nach dem Ausbildungsabschluss mit ihren Weiterbildungen beginnen: 88 Prozent hatten innerhalb von max. 2 Jahren nach Ausbildungsabschluss mit der ersten Weiterbildung begonnen. Damit sind sie deutlich schneller als ihre männlichen Kollegen aus den „produktionstechnischen“ Berufen, auf die dies nur zu 53 Prozent zutraf. Für die „komplementären“ Berufe zeigen sich diese geschlechtsspezifischen Unterschiede im Zeitpunkt, zu dem die Weiterbildungen begonnen wurden hingegen nicht.

- Die eigene Motivation bildete den wichtigsten Antrieb, eine Weiterbildung zu beginnen. Dies gilt für weibliche und männliche Fachkräfte in ähnlicher Weise. Die Aussicht auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit war als Motivation für den Beginn einer Weiterbildung am zweitwichtigsten. Weibliche Fachkräfte maßen diesem Aspekt in beiden Berufsgruppen eine geringere Relevanz bei, wenn es um den Beginn einer Weiterbildung geht (für rund 80 Prozent der Frauen war dies sehr oder eher wichtig und für über 90 Prozent der Männer). Für insgesamt 64 Prozent der befragten Fachkräfte war die Aussicht auf Führungspositionen sehr oder eher wichtig als Motivation für eine Weiterbildung. In dieser Hinsicht unterscheiden sich die Einschätzungen weiblicher und männlicher Fachkräfte deutlich, insbesondere in den „produktionstechnischen“ Berufen (52 Prozent zu 70 Prozent). Die Familie stand als soziale Quelle von Zuspruch und Ermutigung für Weiterbildung an erster Stelle, noch vor der Ermutigung durch Freundinnen und Freunde, Vorgesetzte oder aus dem Kollegium. Für insgesamt 63 Prozent war die Ermutigung der Familie sehr oder eher wichtig. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Zuspruch und Ermutigung durch die Familie für männliche Fachkräfte beider Gruppen höhere Relevanz hatte als für weibliche Fachkräfte. Personen, die einen ähnlichen Qualifizierungsweg gegangen sind und damit eine Vorbildfunktion übernehmen können, sind für die Motivation zur Weiterbildung relevant, denn 57 Prozent der Befragten geben an, dass solche Personen für sie sehr oder eher wichtig waren. In den „produktionstechnischen“ Berufen zeigt sich, dass solche Vorbilder für männliche Fachkräfte häufiger relevant waren als für Frauen, vermutlich auch aufgrund des geringen Frauenanteils in diesen Berufen. Die Ermutigung durch Vorgesetzte war nur für 35 Prozent der Fachkräfte eine sehr oder eher wichtige Motivation, die eigene Weiterbildung zu beginnen. Speziell für weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen war der Zuspruch von Vorgesetzten häufiger von Wichtigkeit als für männliche Fachkräfte (45 Prozent zu 35 Prozent). Hingegen spielte der Zuspruch von Kolleg/-innen für Frauen in „produktionstechnischen“ Berufen eine weniger große Rolle als für männliche Fachkräfte (23 Prozent zu 31 Prozent). Insgesamt geben 31 Prozent an, dass die Ermutigung aus dem Kollegium sehr oder eher wichtig für die eigene Motivation zur Weiterbildung war.
- Allgemein lässt sich festhalten, dass es in den hier betrachteten MINT-Berufen häufiger Männer waren, die die weiblichen und auch männlichen Fachkräfte zur Weiterbildung ermutigt hatten. Allerdings lässt sich auch feststellen, dass weibliche Fachkräfte beider Berufsgruppen deutlich häufiger als Männer von weiblichen Vorgesetzten ermutigt wurden. Außerdem waren die Vorbilder mit ähnlichem Qualifizierungsweg deutlich häufiger Frauen. Beides deutet klar darauf hin, dass der Zuspruch von anderen Frauen für die Weiterbildungsmotivation von Frauen höhere Relevanz hatte.
- Insgesamt 3 von 4 der befragten Fachkräfte erhielten für die Weiterbildung Unterstützung durch den Arbeitgeber. Speziell für die „produktionstechnischen“ Berufe mit sehr geringem Frauenanteil zeigt sich, dass nahezu alle weiblichen Fachkräfte von ihrem Arbeitgeber Unterstützung bekommen hatten (97 Prozent zu max. 79 Prozent in den anderen Gruppen).
- Es liegen keine Hinweise vor, dass Weiterbildungen für die weiblichen Fachkräfte schwieriger mit dem Arbeitsalltag zu vereinbaren waren als für Männer. Da nur wenige der befragten Frauen Kinder hatten, konnten keine belastbaren Ergebnisse zur Vereinbarkeit von Weiterbildung und privater Sorge- und Familienarbeit gewonnen werden.
- Die Einschätzungen zu den direkten Folgen einer Weiterbildung unterscheiden sich in einigen Bereichen deutlich zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften: So stimmen Frauen deutlich seltener zu, dass die Weiterbildung positive Auswirkung auf ihr Gehalt hatte. Der Zustimmungsanteil der weiblichen Fachkräfte liegt jeweils mindestens 20 Pro-

zentpunkte unter dem Niveau der männlichen Fachkräfte. Auch stimmen weibliche Fachkräfte deutlich seltener zu, dass die Weiterbildung dazu geführt hatte, dass sie Führungsaufgaben übernehmen konnten („produktionstechnisch“: 42 Prozent zu 79 Prozent; „komplementär“: 49 Prozent zu 70 Prozent). In eine Richtung geht auch das Ergebnis dazu, dass die Weiterbildung zur Übernahme verantwortungsvollerer Tätigkeiten geführt hatte, auch wenn die Unterschiede hier etwas weniger auffällig sind.

4.6 Chancengleichheit und berufliche Karriere

Analog zu den Auszubildenden wurden den befragten Fachkräften zum Ende der Befragung einige Fragen zur Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern im Zusammenhang mit der beruflichen Karriere gestellt. Darüber hinaus wurde eine Teilgruppe der Fachkräfte um Stellungnahme zu einer (möglichen) Quotenregelung gebeten.

4.6.1 Wichtigkeit mehr Frauen für den eigenen Beruf zu gewinnen (Fo1)

Unabhängig vom Geschlecht der Befragten finden es insgesamt drei Viertel der befragten Fachkräfte (eher) wichtig, mehr Frauen für den eigenen Beruf zu gewinnen.

Beim Antwortverhalten auf die Frage „Finden Sie es wichtig, mehr Frauen für Ihren Beruf zu gewinnen?“ lassen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den vier Gruppen ausweisen. Allerdings: Weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen sehen eine etwas höhere Relevanz als ihre männlichen Kollegen (85 Prozent zu 76 Prozent). In den „komplementären“ Berufen bestehen kaum Differenzen zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften: jeweils rund 70 Prozent sehen (eher) den Bedarf, mehr Frauen für ihren eigenen Beruf zu gewinnen.

4.6.2 Frauenanteil unter den Führungskräften (Fo2)

Insgesamt 70 Prozent der befragten Fachkräfte geben an, dass es unter den Führungskräften in ihren Beruf viel oder eher zu wenige Frauen gibt. Weitere 14 Prozent nehmen den Anteil von Frauen zu Männern als ausgeglichen wahr. Nur 2 Prozent sind der Ansicht, dass es unter den Führungskräften in ihrem Beruf (eher) zu viele Frauen gibt.

Auch hier lassen sich zwischen den vier Untersuchungsgruppen keine signifikanten Unterschiede feststellen. Für die „produktionstechnischen“ Berufe ist dennoch auffällig, dass 88 Prozent der weiblichen Fachkräfte den Frauenanteil unter den Führungskräften als viel oder eher zu gering einschätzen. Demgegenüber stehen 67 Prozent der männlichen Fachkräfte in diesen Berufen. Bei den „komplementären“ Berufen sind geschlechtsunabhängig rund zwei Drittel der befragten Fachkräfte der Ansicht, dass es viel oder eher zu wenige Frauen unter den Führungskräften gibt.

4.6.3 Chancengleichheit von Frauen und Männern auf eine berufliche Karriere (Fo3)

Die Fachkräfte wurden gefragt, inwieweit Frauen und Männern die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere haben. Die Einschätzungen wurden auf vier Ebenen erhoben: im direkten Arbeitsumfeld, im Betrieb bzw. Unternehmen, in der Branche und allgemein auf dem Arbeits-

markt in Deutschland. Für alle vier Aspekte lassen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den vier Gruppen feststellen. Teilweise zeigen sich jedoch auffällige Unterschiede, auf die nachfolgend eingegangen wird.

4.6.3.1 Chancen im direkten Arbeitsumfeld

Insgesamt 60 Prozent der befragten Fachkräfte waren der Ansicht, dass Frauen und Männer in ihrem direkten Arbeitsumfeld die gleichen Chancen haben. Etwa ein Viertel ging davon aus, dass sich in ihrem Arbeitsumfeld die beruflichen Chancen von Männern (eher) besser gestalten. 7 Prozent nahmen an, dass Frauen (viel) bessere berufliche Chancen haben.

Im Vergleich zwischen den vier Gruppen fällt auf, dass weibliche Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen deutlich seltener als andere Befragte annehmen, dass Frauen und Männer in ihrem direkten Arbeitsumfeld die gleichen Chancen haben (50 Prozent zu 62 Prozent der männlichen Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen und 59 Prozent der weiblichen Fachkräfte aus „komplementären“ Berufen). Generell nehmen die weiblichen Fachkräfte in beiden Berufsgruppen deutlich häufiger an, dass Männer in ihrem direkten Arbeitsumfeld zumindest etwas besseren Chancen haben (rund 40 Prozent zu rund 20 Prozent der männlichen Fachkräfte) (vgl. Abbildung 114).

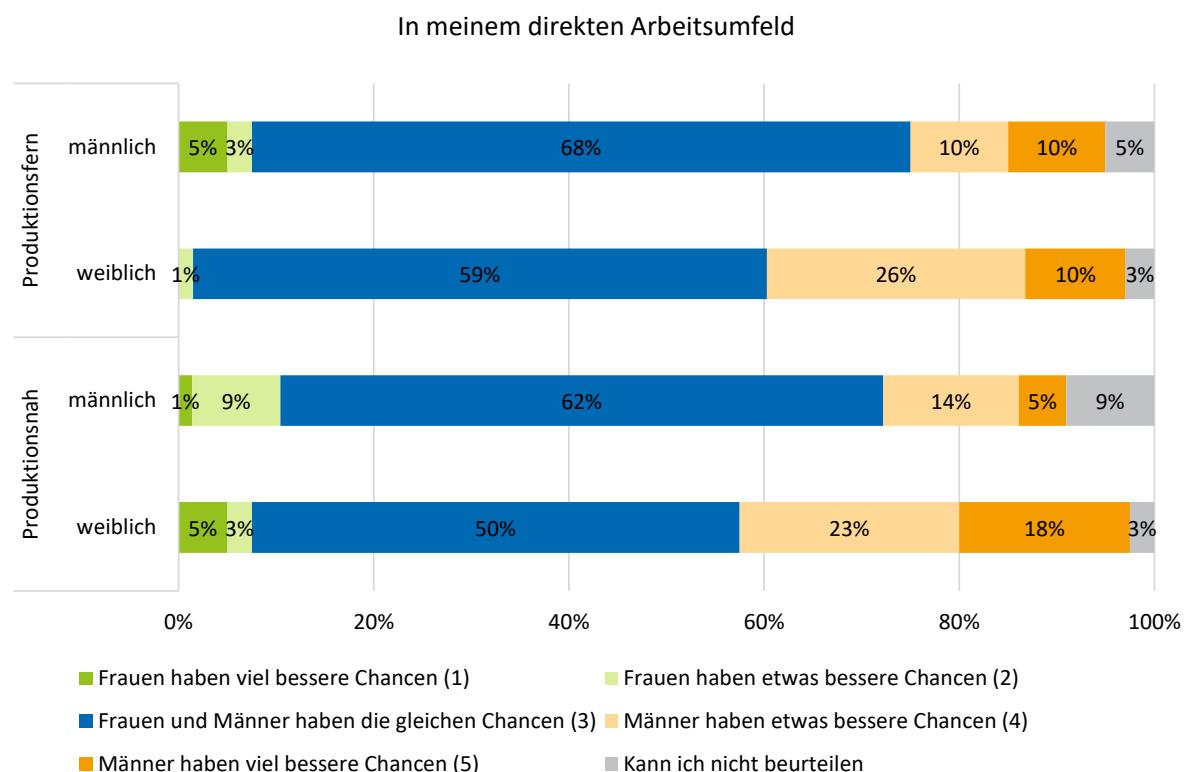


Abbildung 114: Wie schätzen Sie das ein – haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere? In meinem direkten Arbeitsumfeld (Fo3; Fachkräfte)

4.6.3.2 Chancen im Betrieb bzw. Unternehmen insgesamt

Berücksichtigt man die Rückmeldungen aller befragten Fachkräfte, nehmen 52 Prozent an, dass Frauen und Männer in ihrem Beruf bzw. im Unternehmen insgesamt die gleichen beruflichen Chancen haben. Damit ist das Ergebnis zur Chancengleichheit schlechter als mit Blick auf das eigene direkte Arbeitsumfeld. Besonders gering ist der Anteil erneut für die weiblichen Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen, von denen nur 38 Prozent annehmen, dass sich in ihrem Betrieb für Frauen und Männer die gleichen beruflichen Chancen ergeben (im Vergleich zu 62 Prozent der männlichen Fachkräfte). In beiden Berufsgruppen nimmt fast jede zweite weibliche Fachkraft an, dass Männer in ihrem eigenen Betrieb bzw. Unternehmen insgesamt mindestens etwas bessere Chancen haben als Frauen. Von den männlichen Fachkräften in „komplementären“ Berufen sieht dies jeder Dritte ähnlich, von den männlichen Fachkräften in „produktionstechnischen“ Berufen nur jeder Fünfte (vgl. Abbildung 115).

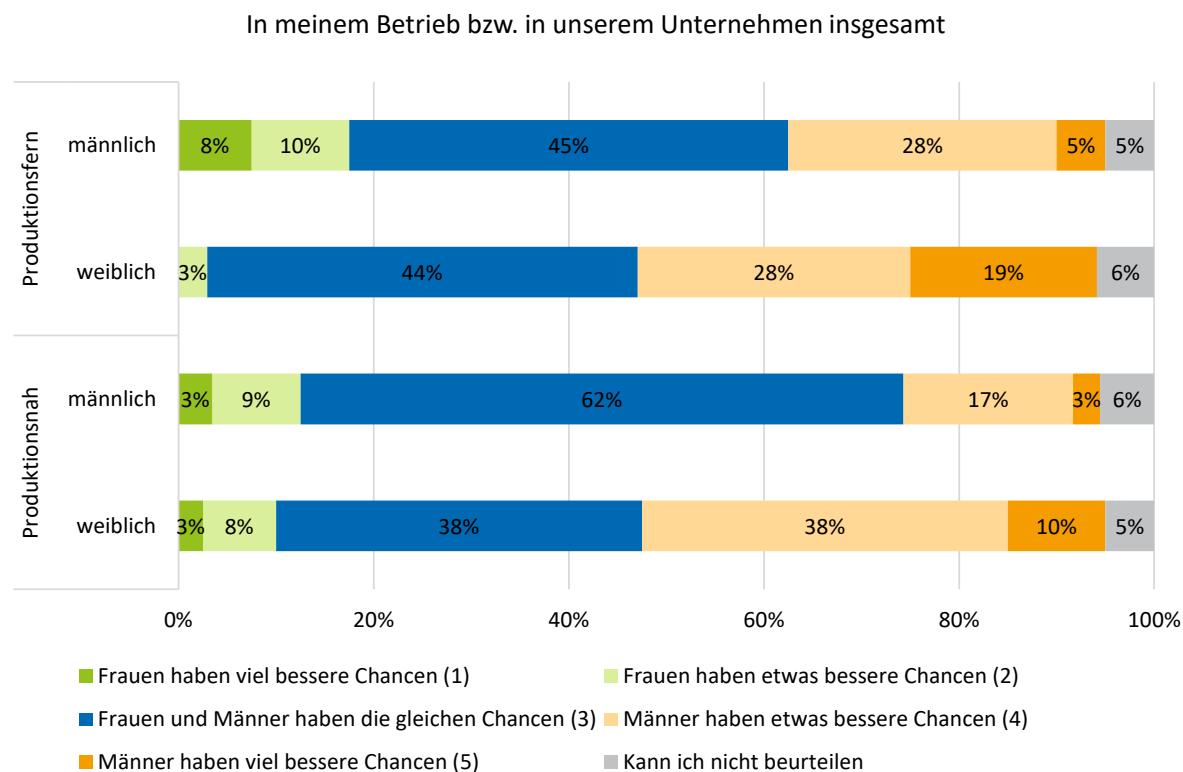


Abbildung 115: Wie schätzen Sie das ein - haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere? In meinem Betrieb bzw. in unserem Unternehmen insgesamt (Fo3; Fachkräfte)

4.6.3.3 Chancen in der Branche

Die Einschätzungen zur beruflichen Chancengleichheit fallen mit Blick auf die Gesamtbranche noch kritischer aus: Nur 24 Prozent der befragten Fachkräfte gehen davon aus, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben. Mit 59 Prozent nimmt eine deutliche Mehrheit an, dass sich die beruflichen Chancen für Männer in ihrer Branche zumindest etwas besser gestalten als die der Frauen. Auch hier sind die Rückmeldungen der weiblichen Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen besonders kritisch, denn nur 13 Prozent schätzen die beruflichen Chancen von Frauen und Männern in ihrer Branche gleich ein. In den anderen drei Gruppen sind es hingegen rund 25 Prozent. Weiterhin nehmen die weiblichen Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen viel häufiger an, dass Männer in ihrer Branche (etwas) bessere berufliche Chancen haben (75 Prozent im Vergleich zu 53-57 Prozent in den anderen drei Gruppen). In den „komplementären“ Berufen kommen weibliche und männliche Fachkräfte hingegen zu einem relativ ähnlichen Urteil hinsichtlich der Chancengleichheit in der Branche (vgl. Abbildung 116).

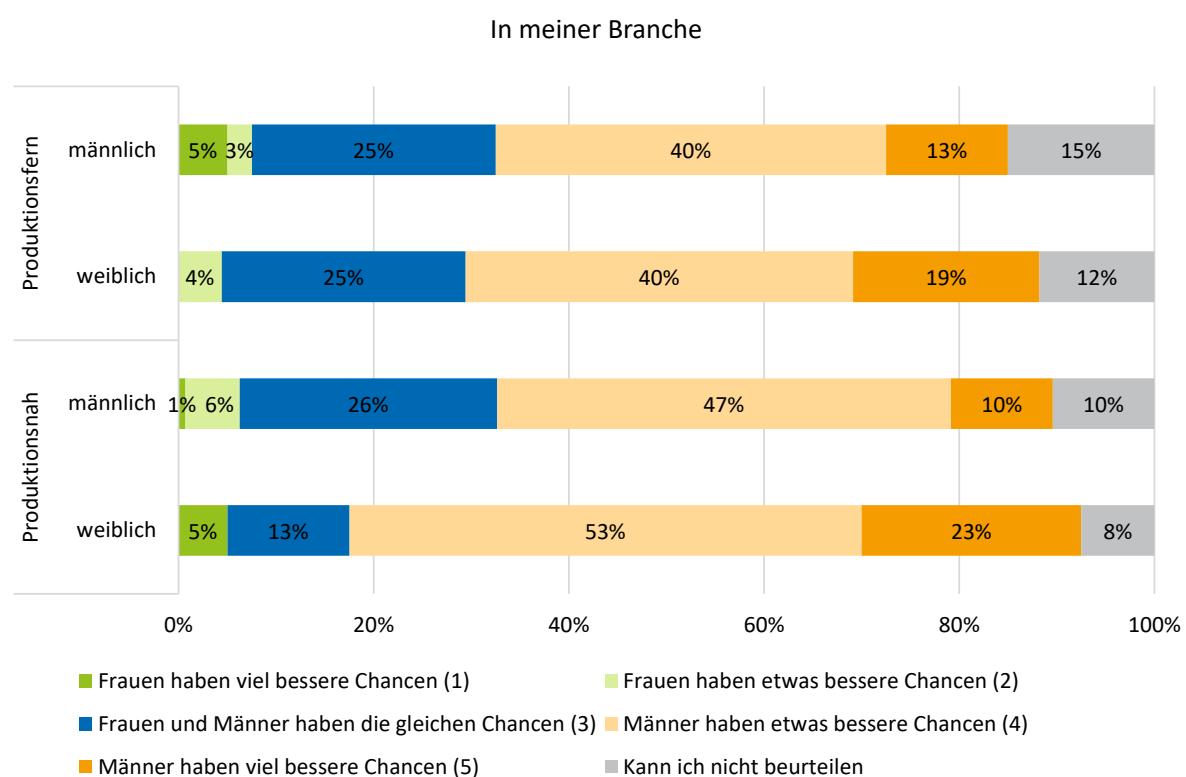


Abbildung 116: Wie schätzen Sie das ein – haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere? In meiner Branche (Fo3; Fachkräfte)

4.6.3.4 Chancen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland

Nur 18 Prozent der befragten Fachkräfte nehmen an, dass Männer und Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland die gleichen Chancen haben. 61 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass sich die beruflichen Chancen für Männer auf dem Arbeitsmarkt insgesamt zumindest etwas besser gestalten. Mit Blick auf den Arbeitsmarkt insgesamt in Deutschland nehmen die weiblichen Fachkräfte eine recht pessimistische Haltung zur Chancengleichheit ein: 70 Prozent der weiblichen Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen sehen bessere Chancen für Männer, bei den weiblichen Fachkräften aus „komplementären“ Berufen sind es sogar 78 Prozent. In beiden Gruppen teilen dagegen „nur“ 50 Prozent der männlichen Fachkräfte die Einschätzung, dass Männer mindestens etwas bessere Chancen haben als Frauen (vgl. Abbildung 117).

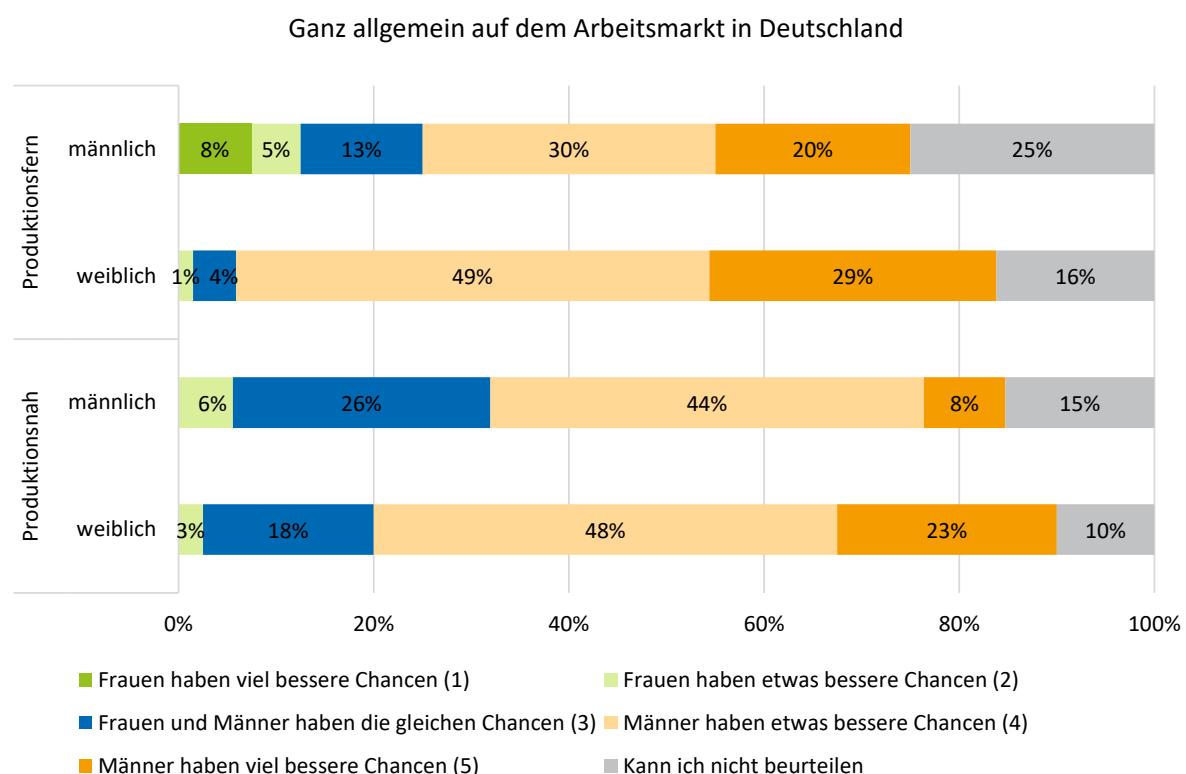


Abbildung 117: Wie schätzen Sie das ein – haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche Karriere? Ganz allgemein auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland (Fo3; Fachkräfte)

4.6.4 Quotenregelungen als Maßnahme zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Fo4)

Die Frage nach Quotenregelungen als Maßnahme zur potenziellen Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen wurde ebenfalls in Bezug auf die vier Ebenen gestellt: direktes Arbeitsumfeld, Betrieb bzw. Unternehmen, Branche und Arbeitsmarkt in Deutschland insgesamt.

4.6.4.1 Quotenregelungen im direkten Arbeitsumfeld

Insgesamt 31 Prozent der befragten Fachkräfte fänden Quotenregelungen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in ihrem direkten Arbeitsumfeld sehr oder eher gut. Mit 42 Prozent deutlich mehr bewerten Quotenregelungen für ihr eigenes Arbeitsumfeld eher bis sehr schlecht. 27 Prozent können dies nicht beurteilen.

Im Vergleich zwischen den vier Untersuchungsgruppen zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede. Etwa die Hälfte der weiblichen Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen, wie auch der männlichen Fachkräfte beider Gruppen, fände eine solche Regelung für ihr direktes Arbeitsumfeld eher oder sehr schlecht. Frauen aus „komplementären“ Berufen stehen einer solchen Quotenregelung hingegen positiver gegenüber: Nur etwa ein Viertel sieht eine Quotenregelung negativ, 45 Prozent fänden eine solche Regelung für ihr eigenes Arbeitsumfeld sehr oder eher gut. Deutlich wird auch, dass sich Männer stärker gegen Quotenregelungen aussprechen als Frauen und diese häufiger sehr schlecht finden (vgl. Abbildung 118).

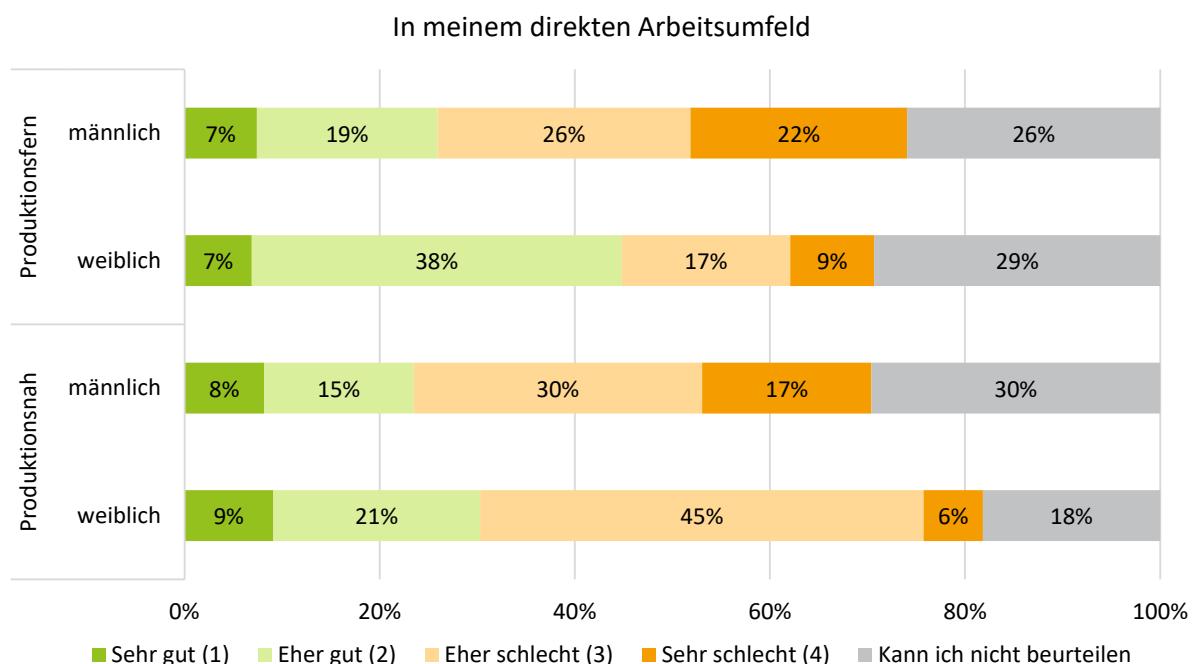


Abbildung 118: Wie bewerten Sie Quotenregelungen als Maßnahme zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern? In meinem direkten Arbeitsumfeld (Fo4; Fachkräfte)

4.6.4.2 Quotenregelungen auf Ebene des Betriebs bzw. Unternehmens insgesamt

Mit Blick auf den Betrieb bzw. das Unternehmen insgesamt bewerten insgesamt 34 Prozent der befragten Fachkräfte Quotenregelungen als sehr oder eher gute Maßnahmen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erhöhen. 42 Prozent finden Quotenregelungen hingegen eher bzw. sehr schlecht.

Im Gruppenvergleich zeichnet sich ab, wenn auch nicht signifikant, dass Quotenregelungen auf Ebene des Unternehmens von weiblichen Fachkräften allgemein positiver gesehen werden als von männlichen Fachkräften: Um die 40 Prozent der weiblichen Fachkräfte fänden eine solche Regelung für ihren Betrieb bzw. ihr Unternehmen jeweils sehr oder eher gut. Bei den männlichen Fachkräften trifft dies auf 22 Prozent bzw. 31 Prozent der Befragten zu.

4.6.4.3 Quotenregelungen auf Ebene der Branche

Eine ähnliche Sicht besteht mit Blick auf Quotenregelungen für die Gesamtbranche. Diese werden von insgesamt 35 Prozent der befragten Fachkräfte als eher bis sehr gute Maßnahme bewertet, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erhöhen. 45 Prozent der Befragten bewerten eine solche Quotenregelung als sehr oder eher schlecht.

Im Gruppenvergleich signifikant zeigt sich, dass weibliche Fachkräfte eine positivere Sicht auf branchenbezogene Quotenregelungen haben als Männer. 42 Prozent bzw. 47 Prozent der weiblichen Fachkräfte erachten eine solche Regelung zumindest als eher gut, während dies nur jeweils rund 30 Prozent der männlichen Fachkräfte ähnlich positiv sehen (vgl. Abbildung 119).

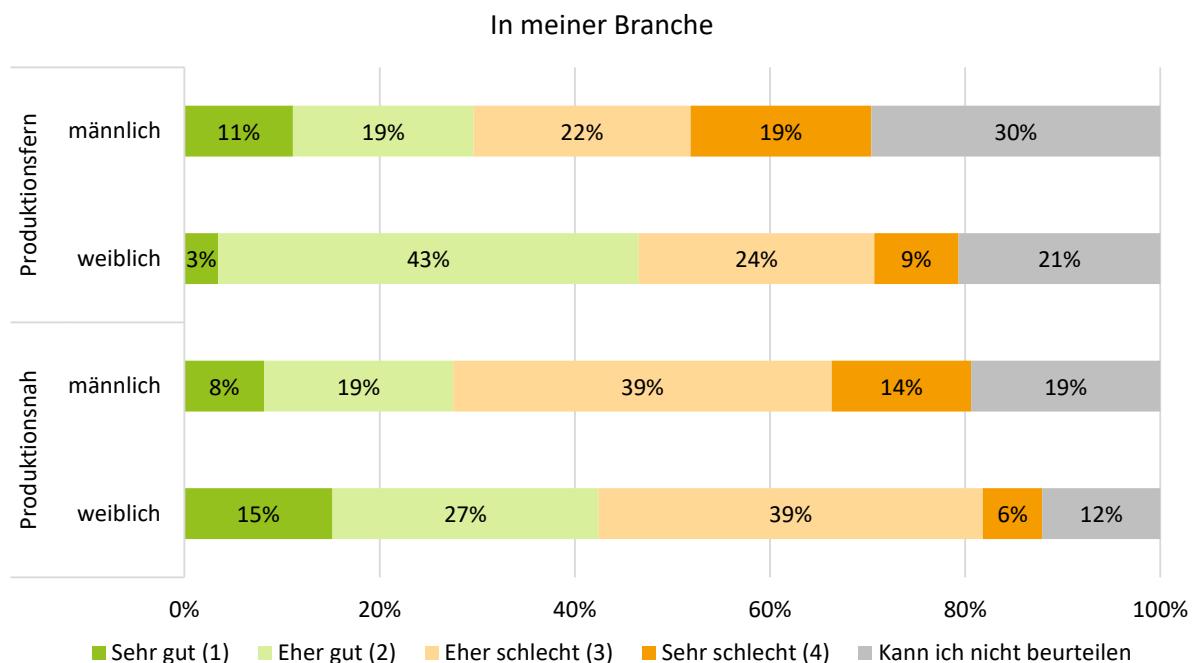


Abbildung 119: Wie bewerten Sie Quotenregelungen als Maßnahme zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern? In meiner Branche (Fo4; Fachkräfte)

4.6.4.4 Quotenregelungen auf Ebene des Arbeitsmarkts in Deutschland insgesamt

Die Meinung zu einer Quotenregelung ganz allgemein für den Arbeitsmarkt in Deutschland ist insgesamt sehr geteilt: 40 Prozent der befragten Fachkräfte fänden eine solche Maßnahme eher oder sehr gut; 42 Prozent eher oder sehr schlecht. Ähnlich wie bei den zuvor genannten Ergebnissen haben weibliche Fachkräfte eine positivere Sicht auf Quotenregelungen: 55 Prozent der weiblichen Fachkräfte in „produktionstechnischen“ Berufen fänden eine allgemeine Quotenregelung für den Arbeitsmarkt in Deutschland sehr oder eher gut (von den männlichen Fachkräften in „produktionstechnischen“ Berufen sind es 31 Prozent); 48 Prozent der weiblichen Fachkräften in „komplementären“ Berufen bewerten eine allgemeine Quotenregelungen als sehr oder eher gut (von den männlichen Fachkräften dieser Gruppe sind es 37 Prozent).

4.6.5 Offene Anmerkungen zu Quotenregelungen (Fo4.1)

Die offenen Anmerkungen zu Quotenregelungen beziehen sich am häufigsten auf Begründungen, warum solche Regelungen nicht als sinnvoll erachtet werden. Der Großteil dieser Nennungen sowohl von weiblichen als auch männlichen Fachkräften lässt sich damit umschreiben, dass immer die Qualifikation im Fokus stehen sollte und nicht das Geschlecht. Damit verbunden war auch die Befürchtung verbunden, als „Quotenfrau“ eine Abwertung der eigenen Qualifikation zu erfahren bzw. Frauen bevorzugt behandeln zu müssen.

- *Entweder man bekommt einen Job, weil man wirklich gut ist, oder durch die Quotenregelung - aber wer weiß das schon? Man wird immer die Quotenfrau sein. Das ist keine gute Nachrede und macht auch keine Lust auf eine Führungsposition. (weibliche Fachkraft)*
- *Damit könnte dann häufig der Vorwurf einher gehen, als Frau hätte man die Anstellung nur bekommen, um die Quote zu erfüllen. (weibliche Fachkraft)*
- *Es sollte immer die bestmögliche Person für die Stelle gewonnen werden. Dabei ist es mir egal, ob diese männlich, weiblich oder diverse ist. Eine Quotenregelung führt dazu, dass bestimmte Personengruppen schon von Anfang an Vorteile/ Nachteile bei der Bewerbung haben. Weiterhin gibt es genug Berufe, die von dem einen oder anderen Geschlecht dominiert werden. Meistens liegt dieses auch nicht daran, dass das Geschlecht bei der Bewerbung nicht angenommen wird, sondern dass sich die grundlegenden Interessen der Geschlechtergruppen schlichtweg unterscheiden. (männliche Fachkraft)*
- *Quotenfrauen sind nicht nötig. Gut ausgebildete Frauen überzeugen von alleine! (männliche Fachkraft)*

Kritisch angemerkt wird auch, dass der Frauenanteil in machen Berufen zurzeit so gering ist, dass eine Quotenregelung praktisch nicht umsetzbar ist:

- *In meinem Betrieb gibt es wenig Frauen und noch weniger Frauen, die die passenden Qualifikationen für Führungspositionen besitzen. (weibliche Fachkraft)*

Angesprochen wird auch, dass Quotenregelungen nur eine unzureichende Lösung darstellen, um Problemlagen zu begegnen, die die Chancenungleichheiten von Frauen und Männern bedingen. So wird z. B. Bezug genommen auf grundsätzliche gesellschaftliche Veränderungen oder auch die Notwendigkeit Arbeit anders zu denken.

- *Es kann nicht sein, dass es im Jahr 2022 eine Quote nötig hat, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen. Das Umdenken muss tiefer stattfinden. Eine Quote würde in eher frauenfeindlichen Betrieben eher zu einer "Verhärtung der Blöcke" führen. Gut ausgebildete und selbstbewusste weibliche Fachkräfte würden mehr zu diesem Problem beitragen. Zusätzlich darf einfach nicht ignoriert werden, dass es häufig einfach weniger Frauen im Auswahlpool gibt, die an Führungspositionen interessiert sind. Und auch das muss akzeptiert werden. Den meisten Frauen in meinem Umfeld sind ihre Kinder und Familien einfach wichtiger, als eine von extremer Flexibilität und Überstunden geprägte Arbeitswoche. Wenn mehr Frauen in Führungspositionen arbeiten, muss sich auch seitens der Arbeitsbedingungen etwas ändern, so dass Teilzeit und weniger Überstunden möglich sind. (Dies sollte allerdings auch den Männern mit Familie nicht verwehrt werden). (weibliche Fachkraft)*
- *An sich eine gute Sache aber es sollte kein Zwang sein auf Biegen und Brechen eine Frauenquote einzuführen. Der Wandel muss in den Köpfen passieren, nicht durch Gesetze. (männliche Fachkraft)*

Einzelne sprechen sich aber auch deutlich für Quotenregelungen aus, da sich ohne diese Regelungen nichts verändern werde.

- *ohne Quote wird sich nichts ändern (weibliche Fachkraft)*
- *Es ist schade, dass es nicht anders funktioniert, als mit Zwang, Dies ist für die "Quotenfrau" mega blöd, aber um die Männer daran zu gewöhnen das auch Frauen es können leider unabdingbar (weibliche Fachkraft)*
- *Eine Quotenregelung ist solange nötig, wie es alte und rückständige Männer in hohen Positionen gibt, die es nicht ertragen können, wenn Frauen dieselbe Macht haben wie sie. Ich denke, diese Männer werden hoffentlich in den nächsten 10-20 Jahren nach und nach verschwinden. Ansonsten sollte nur die Qualifikation wichtig für eine Entscheidung sein, unabhängig vom Geschlecht. (männliche Fachkraft)*

4.6.6 Ideen und Empfehlungen dazu, was sich verändern müsste, damit mehr Frauen Fort- und Weiterbildungen machen bzw. sich für eine Karriere als Führungskraft in Ihrem Beruf entscheiden (können) (Fo5b)

Insgesamt 85 der befragten Fachkräfte haben Ideen oder Empfehlungen dazu, was sich verändern müsste, damit mehr Frauen Fort- und Weiterbildungen machen bzw. sich für eine Karriere als Führungskraft entscheiden (können). Bei diesen Personen handelt es sich um 47 Frauen und 38 Männer. Weibliche Fachkräfte haben somit deutlich häufiger Anregungen, insbesondere in Relation zum Frauenanteil unter den Befragten.

Viele Aussagen bezogen sich auf die (frühkindliche) Bildung, Schulung und eine bessere Berufsorientierung.

- *die Berufsorientierung breitgefächert und geschlechtsneutral gestalten und ausbauen (weibliche Fachkraft)*
- *Berufsvorstellungen ab der Grundschule (weibliche Fachkraft)*
- *Bereits in der Schule verschiedene Bereiche anbieten. Mehr Wahlfächer, sodass jedes Kind individuell Fächer wählen kann, was persönlich anspricht. Informatikunterricht/Technologieunterricht in Schulen zum Standard machen. (weibliche Fachkraft)*
- *Veränderte Früherziehung im schulischen Bereich, Technik ab der Grundschule für alle m/w (männliche Fachkraft)*

- Außerdem muss auch in der Schule dieses "Mädchen können kein Mathe" / "Frauen und Technik" und dieses ganze "Blabla" muss weg! Man könnte AGs anbieten, die auch Mädels abholen, weil dort was cooles programmiert wird oder ähnliches. (weibliche Fachkraft)
- Frauen müssten als Kinder auch schon mehr Berührungspunkte mit der Technik haben. Man könnte bspw. einen Pflichtunterricht Technik für Mädchen machen. Somit könnte man dort mehr Mädchen begeistern. Wenn es somit mehr Fachkräfte für Frauen gibt, dann wird es auch mehr Führungskräfte geben. (weibliche Fachkraft)

In ähnlichem Zusammenhang stehen auch Vorschläge, die sich auf eine verstärkte Werbung bzw. Marketing beziehen:

- Aktive und öffentliche Bildung und Werbung für Gleichberechtigung im Beruf. Plakate, Online-Werbung, Fortbildung von Lehrkräften usw. (männliche Fachkraft)
- Auf Ausbildungsmessen, bzw. an Schulen Leute anwerben. (männliche Fachkraft)

Häufig angesprochen werden auch Veränderungen der Arbeitsbedingungen, insbesondere Maßnahmen, die bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf helfen könnten, z. B. flexiblere Arbeitszeitmodelle und mehr Wertschätzung gegenüber Teilzeit, aber auch eine grundsätzliche andere Sicht auf Arbeit und eine veränderte Haltung von Vorgesetzten wird als relevant erachtet:

- flexiblere Arbeitszeitmodelle, die bessere Work-Life-Balance ermöglichen (männliche Fachkraft)
- Kinder und Arbeitszeit vereinbaren zu können, genügend Zeit für die Familie zu haben, Jobs flexibler, gleiche Bezahlung (männliche Fachkraft)
- Es muss ein ermutigendes und tolerantes Umfeld (Kollegen/Führungskraft, Familie) geben. Und es muss anerkannt werden, dass auch Familie ein Inhalt des Lebens sein kann. Wir arbeiten um zu Leben und Leben nicht um zu arbeiten (gilt ggf. auch für Männer) (weibliche Fachkraft)
- Einstellung von männlich geprägter Führungsebene: Teilzeit ist eher negativ behaf tet, ich finde die "Ressource" Teilzeit-arbeitende Eltern - oft Frauen - sollte in der Teilzeit überbrückenderweise gehalten und weiter gefördert werden, um nach der Teilzeit wieder voll einsteigen zu können - alles andere ist allein volkswirtschaftlich fahrlässig (weibliche Fachkraft)
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Karriere muss verbessert werden. Damit meine ich keine Rund-um-die-Uhr Kinderbetreuung, sondern flexiblere Arbeitszeitmodelle und weniger Überstunden. Für Führungskräfte in meinem Unternehmen ist eine 50h Woche mehr oder weniger Standard. (weibliche Fachkraft)

Einige der Befragten sprechen auch die existierenden Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern an:

- gleiche Bezahlung für Männer und Frauen (männliche Fachkraft)

Auch mit Blick auf die Organisation von Weiterbildungen wird eine zeitlich flexiblere Organisation vorgeschlagen:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Modularisierung von Fortbildungen mit weniger großen Zeiteinheiten (männliche Fachkraft)

Häufig fordern die Befragten auch eine bessere Sicherstellung der Betreuungssituation von Kindern:

- *Kindergarten/Hortplätze & Ganztagschule sicherstellen. Flexible Arbeitszeiten (männliche Fachkraft)*
- *Geregelter Ganztags-Kinderbetreuung zu vernünftigen Kosten, Ganztags-Betreuungsplatz für jedes Kind (weibliche Fachkraft)*
- *Es muss eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf stattfinden. Die Kinder- und Schulversorgungen sind nicht ausreichend. Wenn man (bspw. als junge Mutter) das Kind gezielter "abgeben" kann, wäre die Wiedereingliederung in den Beruf einfacher. Oft steigen Frauen nur als Teilzeitkräfte wieder ein und haben damit keine Chance mehr sich richtig zu etablieren. (männliche Fachkraft)*

Thematisiert wird auch, dass die gesellschaftlichen Ansichten und Rollenaufteilungen zwischen Frauen und Männern bzw. Geschlechterklischees den gleichberechtigten Karrierechancen von Frauen und Männern klar entgegenstehen:

- *Leider sind die Rollenbilder oftmals noch sehr präsent. Entscheidet man sich für Familie und Karriere bleibt meistens eins davon auf der Strecke. Zum einen finde ich sollte die finanzielle Unterstützung von Familien mehr gestärkt werden. z. B Eltern geld für beide Elternteile. Grundsätzlich denke ich muss sich auch das Mindset der Gesellschaft diesbezüglich noch mehr wandeln. Nicht nur der Mann ist derjenige der das Geld verdienen kann/muss. Und innerhalb von Unternehmen gilt meiner Erfahrung nach leider immer noch, du bist nur ein guter Manager, wenn du auch ein Stück "Arsch" bist. Ist man zu weich, ist man nicht geeignet und auch ganz schnell wieder weg von dieser Position. (weibliche Fachkraft)*

Mehrfach angesprochen wird auch, dass sich die Rollenaufteilung zwischen Eltern verändern müssten, damit Frauen bessere Chancen auf eine berufliche Karriere haben:

- *Wenn in einer Partnerschaft das Versorgen der Familie fair aufgeteilt wird und Elternzeiten beiderseits gleich genommen werden. Man hört hin und wieder Aussagen wie "lohnt doch eh nicht die Weiterbildung zu machen, wenn man dann Kinder bekommt." (weibliche Fachkraft)*
- *Das Mindset in der Gesellschaft müsste sich ändern, dass nicht die Frauen die Betreuung der Kinder organisieren müssen. (weibliche Fachkraft)*

- Unabhängig vom Geschlecht sind 75 Prozent der befragten Fachkräfte der Ansicht, dass es (eher) wichtig ist den Frauenanteil im eigenen Beruf zu erhöhen und mehr Frauen zu gewinnen. Frauen in „produktionstechnischen“ Berufen, also den Berufen mit besonders geringem Frauenanteil, sehen hier die höchste Relevanz (85 Prozent), aber auch die Mehrheit ihrer männlichen Kollegen spricht sich dafür aus (76 Prozent). Auch in den „komplementären“ Berufen, wo der Frauenanteil in einzelnen Berufen höher liegt, sehen 70 Prozent eher den Bedarf, den Frauenanteil in ihrem Beruf zu erhöhen.
- Der Frauenanteil unter den Führungskräften in den hier betrachteten MINT -Berufen wird mehrheitlich als zu gering eingeschätzt: 70 Prozent der befragten Fachkräfte geben an, dass es unter den Führungskräften (viel) zu wenige Frauen gibt. Auch hier fallen die Einschätzungen der weiblichen Fachkräfte aus „produktionstechnischen“ Berufen am stärksten ins Auge: 88 Prozent nehmen den Frauenanteil unter den Führungskräften als (viel) zu gering wahr. Bei den männlichen Fachkräften aus „produktionstechnischen“ Berufen sowie den weiblichen und männlichen Fachkräften aus „komplementären“ Berufen sind rund zwei Drittel dieser Ansicht.

- Die beruflichen Chancen von Frauen und Männern werden nur mit Blick auf das eigene direkte Arbeitsumfeld von einer Mehrheit der befragten Fachkräfte als gleich wahrgenommen (60 Prozent). Mit Blick auf das Unternehmen insgesamt (52 Prozent), die Branche (24 Prozent) und auch den Arbeitsmarkt in Deutschland insgesamt (18 Prozent) wird deutlich seltener angenommen, dass Frauen und Männer die gleichen beruflichen Chancen haben. Die Ungleichheit äußert sich in einem in allen Bereichen relativ hohen Anteil, der für Männer die besseren beruflichen Chancen sieht. Weibliche Fachkräfte gehen dabei häufiger davon aus, dass Männer bessere Chancen als ihre männlichen Kollegen haben. Dies gilt besonders für Frauen in den „produktionstechnischen“ Berufen, die besonders häufig annehmen, dass die beruflichen Chancen für Männer besser sind und wo sich die Einschätzungen der weiblichen Fachkräfte sehr stark von den männlichen Fachkräften unterscheiden.
- Quotenregelungen als Maßnahme, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern erhöhen könnte, treffen nicht auf mehrheitliche Zustimmung. Dies gilt sowohl mit Blick auf das direkte eigene Arbeitsumfeld, das Unternehmen insgesamt, die Branche und auch den Arbeitsmarkt insgesamt in Deutschland. Auch von den weiblichen Fachkräften spricht sich keine klare Mehrheit für Quotenregelungen aus, obgleich sie von Frauen positiver gesehen werden als von Männern. Die offenen Erläuterungen zum Thema Quotenregelungen verdeutlichen, dass häufig der Standpunkt vertreten wird, dass immer die Qualifikation im Fokus stehen sollte und nicht das Geschlecht. Während Frauen damit verbunden befürchten als „Quotenfrau“ in ihrer Qualifikation abgewertet zu werden und diese Rolle ablehnen, befürchten männliche Fachkräfte eher, dass dies zu einer Bevorzugung minderqualifizierter Frauen führen könnte. Nur wenige der Befragten sprechen sich in den offenen Nennungen klar für Quotenregelungen aus, da sich aus ihrer Sicht ohne solche Regelungen eher nichts ändern wird.
- Die offen vorgetragenen Ideen und Anregungen, die zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen könnten, beziehen sich auf verschiedene Aspekte: Im schulischen Bereich müsste eine stärkere Orientierung hin auf Technik und Naturwissenschaften erfolgen, insbesondere für Mädchen: „*Wir müssen an den Schulen weg kommen von dem "Mädchen-können-kein-Mathe"-Image und dass Mädchen angeblich weniger technisch begabt sind.*“. Weiterhin wird es als wichtig erachtet eine breitere und geschlechterneutrale Berufsorientierung zu gewährleisten und dies ab einem früheren Zeitpunkt, z. B. sollten bereits in der Grundschule verschiedene Berufe vorgestellt werden. Viele Aussagen beziehen sich auf Veränderungen der Arbeitsbedingungen, wobei es im Kern um eine Verbesserung der Rahmenbedingungen von Arbeit geht, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. In diesem Zusammenhang werden flexiblere Arbeitszeitmodelle, Möglichkeit zum Home Office, eine höhere Wertschätzung gegenüber Teilzeit und auch eine geschlechtsunabhängige Bezahlung angesprochen. Genannt wird auch, dass die Haltung von Vorgesetzten bzw. innerhalb des Unternehmens einen relevanten Aspekt bildet, z. B. gegenüber dem als „normal“ geltenden Arbeitsumfang von Führungskräften. Häufig angesprochen wird auch, dass die Betreuungssituation von Kindern sichergestellt sein muss, z. B. durch eine geregelte und bezahlbare Ganztagsbetreuung. Thematisiert wird auch, dass gesellschaftliche Ansichten über Rollenaufteilungen und Geschlechterklischees den gleichberechtigten Karrierechancen von Frauen und Männern entgegenstehen. Dies gilt insbesondere für ein tradiertes Rollenverständnis von Elternschaft, in welchem Frauen die hauptverantwortliche Sorge zufällt.