

Inhalt

- ▶ Einleitung
- ▶ Die beiden Berufe im Vergleich
- ▶ Ausbildungsmarktlagen
- ▶ Warum nicht Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk?
- Untersuchungsansatz
- Neigung zu den beiden Berufen in verschiedenen Bewerbergruppen
- Psychologische Einflüsse auf die Neigung zu den beiden Berufen
- Welche Berufsmerkmale eine positive Reaktion aus dem sozialen Umfeld erwarten lassen
- ▶ Was getan werden könnte
- ▶ Literatur

Mona Granato | Stephanie Matthes | Annalisa Schnitzler
Joachim Gerd Ulrich | Ursula Weiß

Warum nicht „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ anstelle von „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“?

Berufsorientierung von Jugendlichen am Beispiel zweier verwandter und dennoch unterschiedlich nachgefragter Berufe

Der Ausbildungsmarkt in Deutschland leidet unter Passungsproblemen. Während in manchen Berufen viele Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können, werden andere so stark nachgefragt, dass sich viele Jugendliche vergeblich bewerben. Betroffen sind selbst solche Berufe, die ähnliche Tätigkeitsprofile aufweisen wie der Beruf „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ mit einer hohen Zahl unbesetzter Lehrstellen und der Beruf „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“, in dem umgekehrt viele Jugendliche bei ihrer Ausbildungsplatzsuche erfolglos bleiben. Der Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, wie Jugendliche – allesamt Teilnehmer/-innen der BA/BiBB-Bewerberbefragung 2014 – diese beiden Berufe wahrnehmen und welche Folgen dies für ihre Ausbildungsneigungen hat. Dabei nimmt er auf ein allgemeines Handlungsmodell und eine Theorie Bezug, welche die Berufswahl primär als ein Mittel zur Festigung der eigenen Identität versteht. Den Jugendlichen erscheinen die Tätigkeitsprofile der beiden Berufe recht ähnlich und die Nähe zu dem, was sie sich wünschen, ist ähnlich hoch. Was die Bedürfnisse der Jugendlichen nach dem Aufbau einer anerkannten sozialen Identität angeht, schneidet der Beruf „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ jedoch deutlich günstiger ab. Der große Vorteil des Berufs „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ – seine sehr viel besseren Zugangschancen zum Ausbildungsmarkt – ist den Jugendlichen dagegen nicht bewusst.

► Einleitung

Der Ausbildungsmarkt in Deutschland leidet unter Passungsproblemen. Einerseits bleiben Ausbildungsstellen immer öfter unbesetzt (2015 bereits 41.000; vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2015), und andererseits gehen immer noch viele Bewerber/-innen bei ihrer Ausbildungsstellensuche leer aus (80.800 im selben Jahr). Diese anscheinend paradoxe Situation wird durch regionale und berufliche Ungleichgewichte verursacht. Regionale Ungleichgewichte gibt es, weil insbesondere im Süden Deutschlands ein Bewerbermangel herrscht, während in anderen Regionen weiterhin Ausbildungsplätze fehlen, und weil nicht genügend Bewerber bereit sind, für ihre Ausbildung umzuziehen (vgl. dazu auch MATTHES/ULRICH 2015). Berufliche Ungleichgewichte existieren, weil dem Lebensmittelhandwerk, der Gastronomie und dem Reinigungsgewerbe Bewerber/-innen fehlen, während im kaufmännischen und Mediensektor im Verhältnis zum starken Interesse der Jugendlichen viel zu wenig Ausbildungsmöglichkeiten angeboten werden (MATTHES u. a. 2015). Auch in diesem Fall sind erfolglos suchende Bewerber/-innen nur bedingt dazu bereit, sich

BIBB-Forschungsprojekt „Bildungsorientierungen und -entscheidungen Jugendlicher im Kontext konkurrierender Bildungsangebote“

Ausgehend von den beruflichen Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt und der zunehmend stärkeren Marktposition der Jugendlichen konzentriert sich das Projekt auf den Berufsfindungsprozess insbesondere von nichtstudienberechtigten Schulabsolventen und -absolventinnen.

Vorrangiges Ziel ist es, jene individuellen, sozialen und kontextuellen Faktoren zu identifizieren, die Jugendliche dazu bewegen, Ausbildungsangebote des dualen Systems aufzugreifen, außer Acht zu lassen oder sich Angeboten anderer Bildungssektoren zuzuwenden.

an die bestehenden Angebotsverhältnisse anzupassen (SCHIER/ULRICH 2014).

Im BIBB-Forschungsprojekt „Bildungsorientierungen und -entscheidungen Jugendlicher im Kontext konkurrierender Bildungsangebote“ werden deshalb die Berufsorientierung und das Nachfrageverhalten von Jugendlichen näher untersucht (vgl. Infokasten). Dieser Beitrag beschäftigt sich exemplarisch mit beruflichen Ungleichgewichten zwischen den miteinander verwandten Berufen *Kaufmann/-frau im Einzelhandel* (im Folgenden stets kurz: „KEH“) und *Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk* („FVL“). In ihrem Tätigkeitsprofil sind sich die beiden Berufe sehr ähnlich: Verkauf, Beratung und Information von Kunden bilden zentrale Elemente. Dennoch unterscheidet sich die Nachfrage

nach beiden Berufen deutlich. Während der KEH-Beruf stets zu den beliebtesten Ausbildungen zählt und 2015 jeder/jede fünfte Bewerber/-in bei der Ausbildungsplatzsuche erfolglos blieb, ist der FVL-Beruf von einem starken Nachfragemangel geprägt: 2015 blieb bundesweit bereits jede dritte Ausbildungsstelle unbesetzt.

Vordergründig scheint es eine einfache Lösung zu geben: Würden diejenigen Bewerber/-innen, die keine Ausbildungsstelle als KEH finden, stattdessen eine FVL-Ausbildung beginnen, ließen sich Passungsprobleme drastisch verringern. Doch scheinen die beiden Berufe trotz ihrer Verwandtschaft aus Sicht der Jugendlichen keine austauschbaren Alternativen zu sein.

Tabelle 1: Profil der beruflichen Handlungsfähigkeit der beiden Berufe

Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bedienen der Kunden und Entgegennehmen von Bestellungen ▶ Beraten der Kunden über Rohstoffe, Zutaten, Herstellungsverfahren und die Verwendung von Erzeugnissen oder Produkten ▶ Berücksichtigen von Kundenerwartungen und betrieblichen Verhaltensformen ▶ Führen von Verkaufs-, Beratungs- und Informationsgesprächen ▶ Beraten der Kunden über betrieblichen Veranstaltungsservice ▶ Herstellen und Veredeln von Produkten und Gerichten ▶ Servieren von Gerichten ▶ Verpacken von Waren ▶ Anwenden unterschiedlicher Formen der Werbung ▶ Vorbereiten, Bedienen, Pflegen und Reinigen von Anlagen, Maschinen und Geräten ▶ Beachten lebensmittel- und gewerberechtlicher Bestimmungen ▶ Abwickeln von Kassivorgängen ▶ Erstellen von Lieferscheinen und Rechnungen ▶ Führen von Wareneingangs- und Warenbestandslisten ▶ Unterbreiten von Angeboten ▶ Durchführen der Inventur ▶ Planen der Arbeitsabläufe teamorientiert ▶ Kontrollieren und Beurteilen der Arbeitsergebnisse und Anwenden von Qualitätsmanagementsystemen ▶ Anwenden von Verfahren und Instrumenten der elektronischen Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verkaufen von Waren und Dienstleistungen ▶ Informieren und Beraten der Kunden unter Einsatz von Warenkenntnissen und Anbieten von Service ▶ Bedienen und Abrechnen der Kasse ▶ Mitwirken bei der Sortimentsgestaltung ▶ Platzieren und Präsentieren von Waren im Verkaufsraum ▶ Mitwirken bei Maßnahmen der Verkaufsförderung ▶ Kontrollieren und Pflegen von Warenbeständen, Mitwirken bei der Warenannahme und -kontrolle ▶ Auszeichnen und Lagern von Waren ▶ Ermitteln des Warenbedarfs, Beschaffen von Waren ▶ Mitwirken bei logistischen Prozessen im Unternehmen ▶ Auswerten von Kennziffern und Statistiken für die Erfolgskontrolle und daraus Ableiten von Maßnahmen ▶ Mitwirken bei der Planung und Organisation von Arbeitsprozessen ▶ Planen des Personaleinsatzes im eigenen Arbeitsbereich ▶ team-, kunden- und prozessorientiertes Arbeiten und Einsetzen von Service- und Dienstleistungskompetenz ▶ Anwenden von Informations- und Kommunikationstechniken

Quellen: http://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/certificate_supplement/de/fachverkaeufer_im_lebensmittelhandwerk_d.pdf
http://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/certificate_supplement/de/kaufmann_im_einzelhandel_d.pdf

Uns interessiert, warum das so ist. Hierfür vergleichen wir zunächst die Qualifikationsschwerpunkte und Rahmenbedingungen in beiden Berufen und stellen auf Grundlage der amtlichen Statistik die jeweilige Nachfragesituation dar. Basierend auf Daten der BA/BiBB-Bewerberbefragung 2014 untersuchen wir anschließend die Gründe für das unterschiedliche Nachfrageverhalten der Jugendlichen. Wir beschäftigen uns mit den Vorstellungen der Jugendlichen zu diesen beiden Berufen und deren Auswirkungen auf die Neigung, die beiden Berufe bei der Berufswahl in Betracht zu ziehen. Dabei nehmen wir auf ein allgemeines Handlungsmodell und eine Theorie Bezug, welche die Berufswahl primär als ein Mittel zum Aufbau einer anerkannten sozialen Identität versteht.

► Die beiden Berufe im Vergleich

Gemeinsamkeiten

Jugendliche nutzen häufig Informationsportale wie z.B. BERUFENET oder ausbildung.de, um sich über potenzielle Ausbildungsberufe zu informieren und ihre Berufswahl zu treffen. Auf diesen Informationsportalen stoßen sie bei den Berufen FVL und KEH auf große Gemeinsamkeiten. Wer sich für kaufmännisch-

oder verwaltend-organisatorische sowie sozial-beratende Tätigkeiten interessiert, wird in beiden Berufen fündig. Neben der Verkaufstätigkeit spielt in beiden Berufen das „Beraten der Kunden unter Einsatz von Warenkenntnissen“, das „Anbieten von Service“ und das „Platzieren und Präsentieren von Waren im Verkaufsraum“ eine zentrale Rolle (**Tabelle 1**). Zudem gehört es zum Tätigkeitsbereich beider Berufe, Warenbestände und -bedarfe zu ermitteln, Arbeitsabläufe im Team zu planen und Arbeitsergebnisse auszuwerten und zu beurteilen. Beide Ausbildungen haben eine Regeldauer von drei Jahren, und das Zeugnisniveau entspricht in beiden Fällen der Stufe 3B der *International Standard Classification of Education* (ISCED) bzw. dem Niveau 4 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Als Schulabschluss empfiehlt das Informationsportal ausbildung.de für beide Berufe mindestens den Hauptschulabschluss und verweist in beiden Fällen darauf, dass Wochenendarbeit möglich ist. Nach den Ergebnissen der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 sind von den später Beschäftigten mit 69 % (FVL) bzw. 73 % (KEH) etwa gleich viele ausbildungsniveau-adäquat oder sogar höherwertig beschäftigt (HALL 2015a, HALL 2015b).

Unterschiede

Dennoch gibt es auch wesentliche Unterschiede. So sieht der dem Handwerk zugeordnete FVL-Beruf ein recht konkretes Einsatzgebiet vor. FVL-Beschäftigte sind meist in Bäckereien, Fleisereien, Konditoreien, in der Gastronomie oder Hotellerie tätig. Die Spezialisierung des FVL-Berufs auf eine bestimmte Produktgruppe (Lebensmittel) spiegelt sich in dem Profil der beruflichen Handlungsfähigkeit wider. So gehört es zur Arbeit, Kunden über Rohstoffe, Zutaten oder Herstellungsverfahren zu beraten, Gerichte zu servieren und lebensmittelrechtliche Bestimmungen zu beachten (vgl. **Tabelle 1**). Da das Produktsortiment von KEH-Beschäftigten deutlich stärker variiert, sind solche konkreten Formulierungen in ihrem Profil der beruflichen Handlungsfähigkeit nicht zu finden. Die beruflichen Tätigkeitsfelder sind viel vager benannt: „Kaufleute im Einzelhandel sind in Handelsunternehmen mit unterschiedlichen Größen, Betriebsformen und Sortimenten oder als selbstständige Kaufleute tätig“.

Ein weiterer Unterschied, auf den die Jugendlichen in den genannten Informationsportalen stoßen, betrifft die tarifliche Ausbildungsvergütung. Während sich die Vergütung von KEH-Aus-

Tabelle 2: Merkmale der Ausbildungsanfänger/-innen (2013) in beiden Berufen Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (FVL) und Kaufmann/-frau im Einzelhandel (KEH)

Merkmale	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (FVL)	Kaufmann/-frau im Einzelhandel (KEH)
► Höchster Schulabschluss (Auszubildende mit neuem Vertrag)		
Ohne Hauptschulabschluss	3,5 %	1,7 %
Hauptschulabschluss	72,0 %	33,5 %
Realschulabschluss	22,3 %	48,1 %
(Fach-)Hochschulreife	1,9 %	15,7 %
Ohne Angabe	0,3 %	0,9 %
► Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit (Auszubildende mit neuem Vertrag)		
Anteil der weiblichen Auszubildenden	88,8 %	54,7 %
Durchschnittsalter in Jahren	19,7	21,0
Anteil der unter 18-Jährigen	32,7 %	15,5 %
Anteil der Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit	10,5 %	8,9 %

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember 2013)

zubildenden im Laufe der drei Jahre von rd. 700 € auf rd. 900 € erhöht (Ost: von rd. 600 € auf 800 €), liegt sie bei FVL-Lehrlingen zu Beginn bei unter 500 € und beträgt im dritten Lehrjahr ca. 700 € (Ost: rd. 400 € bis rd. 600 €).

Merkmale der Ausbildungsanfänger/-innen

Wenngleich für beide Berufe ein Hauptschulabschluss als ausreichend erachtet wird (so ausbildung.de), stellen Auszubildende mit Hauptschulabschluss nur im FVL-Beruf die Mehrzahl der Lehrlinge. Im KEH-Beruf verfügt lediglich ein Drittel aller Ausbildungsanfänger/-innen über einen Hauptschulabschluss; fast die Hälfte hat einen Realschulab-

schluss, jede/-r Siebte sogar eine Studienberechtigung. Parallel zur höheren Schulbildung sind die Ausbildungsanfänger/-innen im KEH-Beruf im Schnitt älter; nur jede/-r Siebte ist noch nicht volljährig (im FVL-Beruf dagegen jede/-r Dritte). Zudem ist das Geschlechterverhältnis im KEH-Beruf nahezu ausgeglichen, während es kaum junge Männer gibt, die den FVL-Beruf erlernen (Tabelle 2).

Ausbildungsmarktlagen

Verwandt und dennoch unterschiedlich nachgefragt

Ungeachtet der offenkundigen Verwandtschaft in den beruflichen Tätigkei-

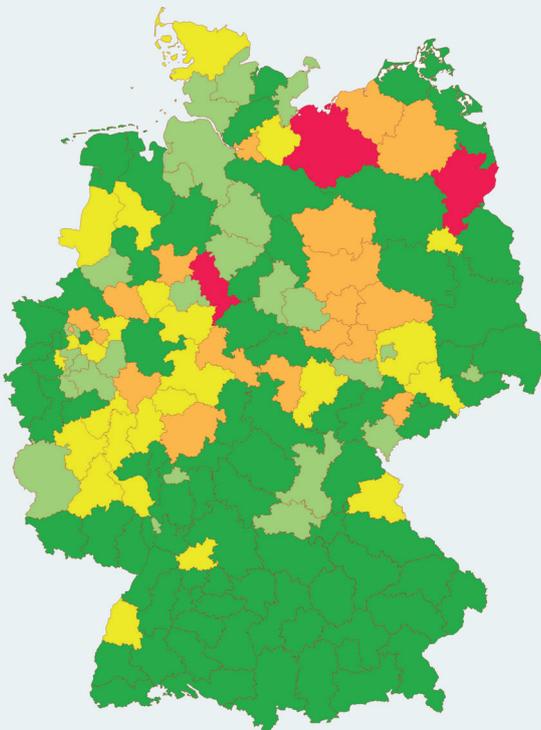
ten unterscheidet sich die Ausbildungsmarktlage in beiden Berufen deutlich. Das Lehrstellenangebot im FVL-Beruf ist in fast allen Regionen Deutschlands wesentlich größer als die Nachfrage der Jugendlichen. Im Schnitt standen im Jahr 2014 134,3 Angebote 100 Nachfragenden gegenüber; das Maximum lag gar – im baden-württembergischen Lörrach – bei 256,3 (Abbildung 1)¹. Vor allem im Süden Deutschlands, wo die Ausbildungsmarktsituation für Jugendliche allgemein bereits relativ entspannt ist, übertraf das Angebot die Nachfrage. Nur in wenigen Regionen (z. B. Eberswalde,

¹ Zehn weitere Regionen wie z. B. Regensburg, Würzburg und Stuttgart erreichten ebenfalls Werte über 200.

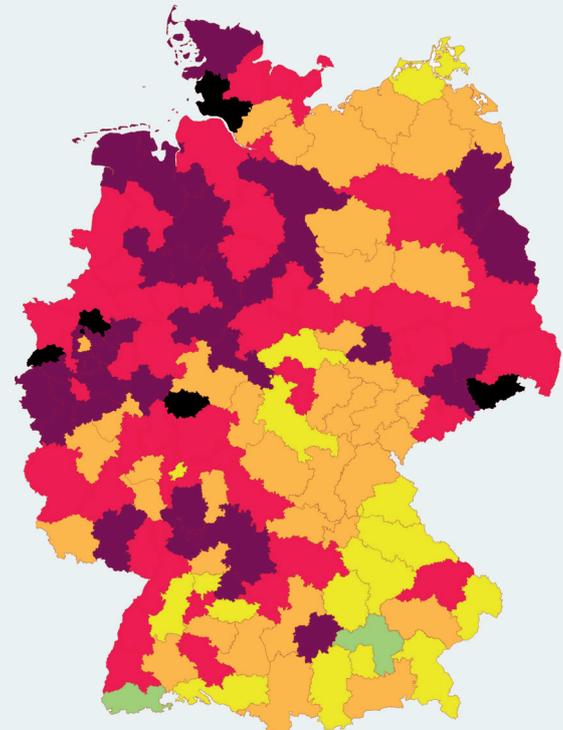
Abbildung 1: Angebots-Nachfrage-Relationen in den Berufen Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (FVL) und Kaufmann/-frau im Einzelhandel (KEH)

Zahl der Ausbildungsplatzangebote je 100 Ausbildungsplatznachfrager 2014

a) Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (FVL)



b) Kaufmann/-frau im Einzelhandel (KEH)



Mittelwert	134,3
Minimum	87,5
Maximum	256,3
Standardabweichung	37,1

Mittelwert	87,1
Minimum	56,8
Maximum	119,4
Standardabweichung	10,5

Schwerin und Hameln) fiel es niedriger aus.

Im Vergleich zu dem Angebotsüberhang bzw. dem Nachfragemangel im FVL-Beruf war die Ausbildungsmarktlage im KEH-Beruf nahezu spiegelverkehrt: Abgesehen von einigen Regionen insbesondere in Bayern und im Nordosten Deutschlands herrschte 2014 in den meisten Arbeitsagenturbezirken ein Angebotsmangel bzw. ein Nachfrageüberhang vor. Mit nur 56,8 Angeboten je 100 Nachfragenden wies der sächsische Bezirk Pirna die bundesweit schlechteste Relation auf, doch auch in vielen anderen Regionen Ostdeutschlands und in weiten Teilen Westdeutschlands gab es im Vergleich zu den zahlreichen Nachfragern/Nachfragerinnen viel zu wenig Angebote. Der Durchschnitt lag insgesamt bei 87,1.

In beiden Berufen mussten hohe Anteile von erfolglosen Marktteilnehmern hingenommen werden. Im FVL-Beruf waren vor allem die *Betriebe* die Leidtragenden. Im Schnitt blieb in den Arbeitsagenturbezirken 26,0% des Angebots unbesetzt; das Maximum lag gar – in der Region Lörrach – bei 65,9% (vgl. **Abbildung 2, Ia**).

Dagegen betrug der mittlere Anteil unbesetzter Plätze im KEH-Beruf nur 7,6% (**Abbildung 2, Ib**). Die Leidtragenden waren hier vor allem die Jugendlichen, die sich für eine KEH-Ausbildung interessierten. Im Schnitt blieb in den Regionen 19,6% der Nachfrage erfolglos; der Spitzenwert lag – in der Region Pirna – bei 45,5% (**Abbildung 2, IIb**).

Zu geringe Wanderungsbewegungen zwischen den beiden Berufen

Auffallend ist: Gab es in einer Region besonders viele erfolglose KEH-Ausbildungsplatznachfrager/-innen, nützte dies den Anbietern von FVL-Lehrstellen kaum. Zwischen den Anteilen erfolgreicher KEH-Nachfrage und unbesetzter FVL-Angebote gibt es nur eine sehr schwache

negative Korrelation (von $r = -0,155$). Nicht selten blieben in denselben Regionen überdurchschnittlich viele FVL-Lehrstellen unbesetzt, während zugleich überdurchschnittlich viele Jugendliche vergeblich einen KEH-Ausbildungsplatz suchten. Beispiele hierfür sind der brandenburgische Arbeitsagenturbezirk Frankfurt/Oder und die baden-württembergischen Bezirke Waiblingen bzw. Schwäbisch Hall-Tauberbischofsheim. Die beiden Berufe scheinen aus Sicht der Jugendlichen keine gleichwertigen Alternativen zu sein, da es ansonsten zumindest in diesen Regionen zu geringeren Besetzungsproblemen im FVL-Beruf hätte kommen müssen.

Unterschiedliche Logiken bei den Besetzungschancen von Ausbildungsangeboten

Unter welchen Umständen können FVL-Ausbildungsplatzanbieter dann überhaupt auf eine bessere Besetzbarkeit ihrer Ausbildungsplätze in der Region hoffen? Wie die in **Tabelle 3** dargestellten Zusammenhangsanalysen mit den in der **Abbildung 2 (Ia)** abgebildeten Regionaldaten zeigen, ist dies vor allem dann der Fall, wenn die sonstige Ausbildungsmarktlage für die Jugendlichen *insgesamt eher schlecht* ist, wenn es also *in den vielen anderen Berufen* des dualen Systems im Schnitt nur wenige Angebote gibt. Offenbar finden sich unter diesen Umständen mehr Bewerber/-innen, die bereit sind, notfalls auch den FVL-Beruf zu erlernen. Verbessert sich aber die allgemeine Ausbildungsmarktlage, wird es für die FVL-Ausbildungsplatzanbieter schwierig: Mit jedem Prozentpunkt, mit dem die Angebots-Nachfrage-Relation in den anderen Berufen des dualen Systems steigt, fällt die *Quote der unbesetzten Plätze im FVL-Beruf* rechnerisch um 0,950 Prozentpunkte *höher* aus (vgl. **Tabelle 3**, Sp. 1, erster Spiegelstrich).

Eine in den anderen Berufen des dualen Systems günstige Ausbildungsmarktlage steigert zwar auch im KEH-Beruf das Nichtbesetzungsrisiko, doch ist der Ef-

fekt mit 0,220 Prozentpunkten (vgl. **Tabelle 3**, Sp. 3, erster Spiegelstrich) relativ gering und signifikant schwächer² als der Effekt, der im FVL-Beruf zu beobachten ist (erkennbar daran, dass sich die Vertrauensintervalle beider Effekte nicht überschneiden).³

Zudem machen sich die Ausbildungsplatzangebote im FVL-Beruf rasch gegenseitig Konkurrenz. Denn je mehr Angebote es in diesem Beruf gibt, desto größer ist die Gefahr, dass Plätze nicht zu besetzen sind: Fällt der Anteil der Angebote dieses Berufs an allen betrieblichen Ausbildungsangeboten um einen Prozentpunkt höher aus, steigt die Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote im FVL-Beruf rechnerisch um 4,601 Prozentpunkte (vgl. **Tabelle 3**, Sp. 1, zweiter Spiegelstrich). Im KEH-Beruf ist ein solcher Effekt nicht zu beobachten. Offenbar ist die grundsätzliche Bereitschaft unter den Jugendlichen, den FVL-Beruf zu ergreifen, so gering, dass die Möglichkeiten der Betriebe, genügend Bewerber/-innen zu finden, schnell ausgeschöpft sind.

► Warum nicht Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk?

Wie kommt es nun, dass sich die Nachfrage nach zwei inhaltlich verwandten Berufen so stark unterscheidet? Warum scheint eine FVL-Ausbildung für die vielen erfolglosen KEH-Bewerber/-innen keine Alternative zu sein? Da amtliche Statistiken lediglich auf einer aggregierten Ebene die Ausbildungsmarktlagen zu beschreiben vermögen, aber keine Aussagen darüber zulassen, welche Motive das Verhalten der einzelnen Marktteilnehmer/-innen steuern, sind zur Be-

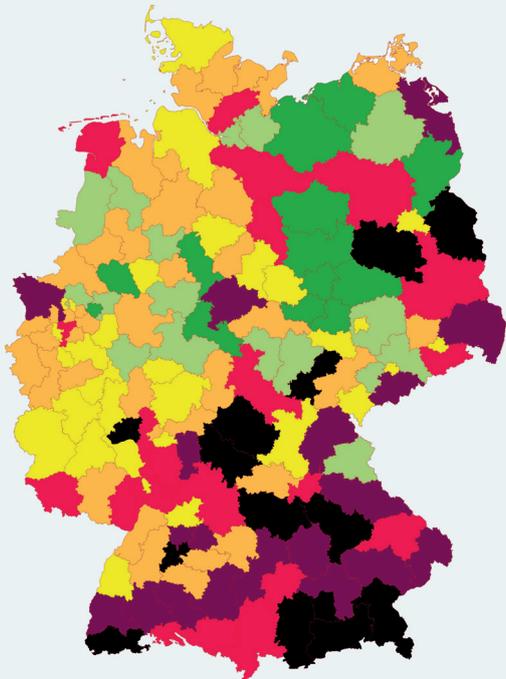
² Wir verzichten an dieser Stelle auf eine Debatte, ob bei Untersuchungen in Grundgesamtheiten Signifikanztests überhaupt sinnvoll sind (vgl. dazu z. B. BEHNKE 2005).

³ Die hier im regionalen Querschnitt beobachteten Zusammenhänge scheinen verständlich zu machen, warum der FVL-Beruf im Gegensatz zu vielen anderen Berufen so stark unter der ungünstigen demografischen Entwicklung und der damit sinkenden Zahl von Schulabgänger/-abgängerinnen gelitten hat (vgl. SCHIER/ULRICH 2014).

Abbildung 2: Anteile erfolgreicher Marktteilnahmen 2014 in beiden Berufen Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (FVL) und Kaufmann/-frau im Einzelhandel (KEH)

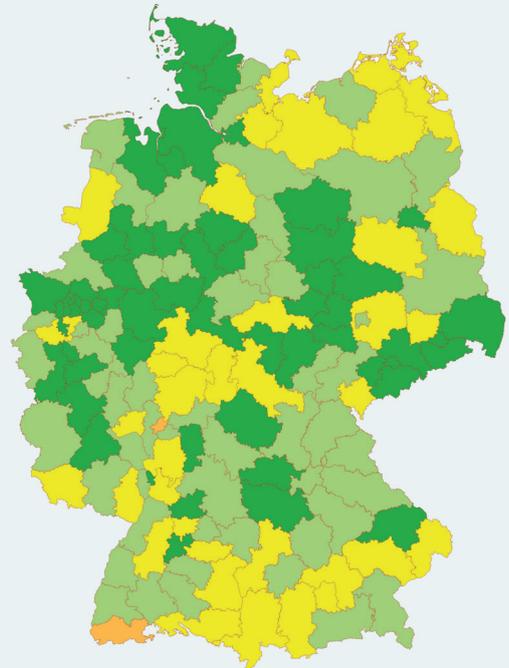
I. Anteile der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote 2014

a) Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (FVL)



Mittelwert	26,0 %
Minimum	0,0 %
Maximum	65,9 %
Standardabweichung	16,4 %-Punkte

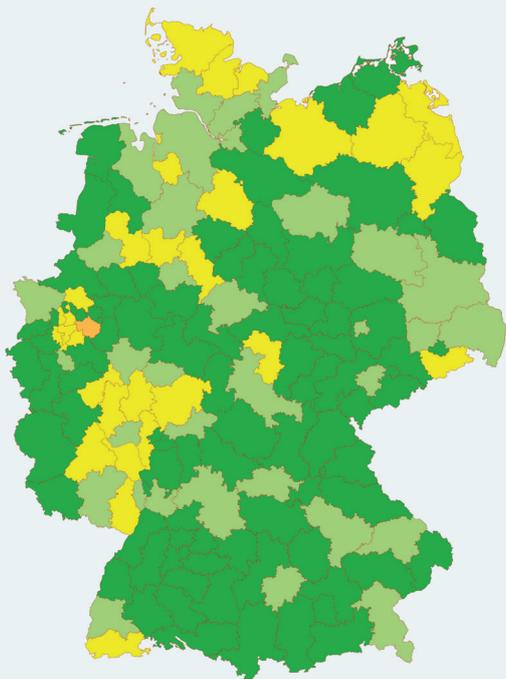
b) Kaufmann/-frau im Einzelhandel (KEH)



Mittelwert	7,6 %
Minimum	0,0 %
Maximum	23,8 %
Standardabweichung	5,3 %-Punkte

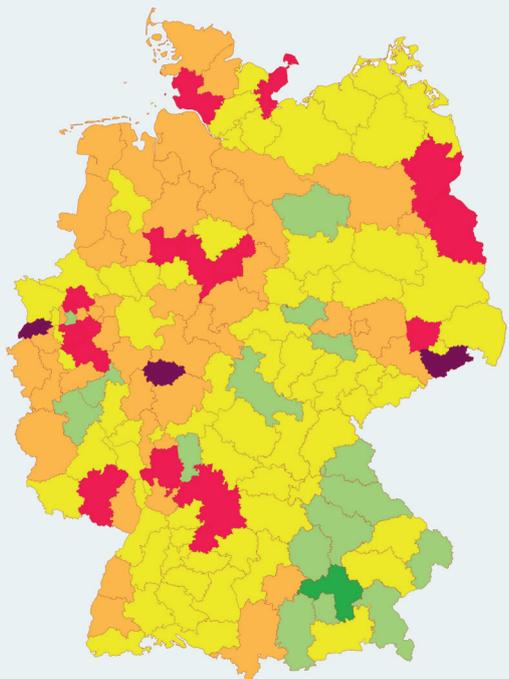
II. Anteile der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrager 2014

a) Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (FVL)



Mittelwert	5,7 %
Minimum	0,0 %
Maximum	22,7 %
Standardabweichung	5,0 %-Punkte

b) Kaufmann/-frau im Einzelhandel (KEH)



Mittelwert	19,6 %
Minimum	4,5 %
Maximum	45,5 %
Standardabweichung	8,3 %-Punkte

Tabelle 3: Statistische Abhängigkeiten des regionalen Anteils der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote – Ergebnisse zweier linearer Regressionsanalysen

	Prozentanteil der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote					
	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (FVL)			Kaufmann/-frau im Einzelhandel (KEH)		
		95%-Konfidenz-Intervall ²⁾			95%-Konfidenz-Intervall ²⁾	
	%-Punkte	min	max	%-Punkte	min	max
	Sp. 1	Sp. 2		Sp. 3	Sp. 4	
Durchschnittlicher %-Anteil unbesetzter Plätze ¹⁾	26,020***	23,812	28,228	7,565***	6,770	8,360
Abweichungen:						
▶ bei einer um 1 Prozentpunkt höheren Angebots-Nachfrage-Relation in allen anderen dualen Ausbildungsberufen	+0,950***	+0,654	+1,245	+0,220***	+0,111	+0,328
▶ bei einem um 1 Prozentpunkt höheren Anteil der Angebote des Berufs an allen Ausbildungsangeboten in der Region	+4,601***	+2,259	+6,943	-0,127	-0,800	+0,545
Gesamtmodell						
▶ Erklärte regionale Varianz (R ²)	29,3 %			10,9 %		
▶ Zahl der untersuchten Regionen	154			154		

¹⁾ bei mittleren Werten der beiden hier untersuchten Einflussgrößen

²⁾ berücksichtigt Stichprobenfehler und zeigt an, innerhalb welcher Spanne sich der „wahre“ Prozentwert mit 95 %-iger Sicherheit befindet
Irrtumswahrscheinlichkeiten: * p ≤ 0,050 ** p ≤ 0,010 *** p ≤ 0,001 (bei zweiseitigen Tests)

Quellen: BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2014; Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

antwortung dieser Frage gesonderte Untersuchungen erforderlich.

Die Frage, warum Menschen auf bestimmte Art und Weise handeln, warum sie sich – mehr oder weniger bewusst – für die eine und gegen die andere Handlungsoption entscheiden, ist Gegenstand zahlreicher Theorien aus unterschiedlichen Disziplinen. Letztlich lassen sich aber alle Handlungstheorien als Spezialfälle eines sehr allgemein formulierten Modells verstehen, der *Erwartungs-Wert-Theorie* (BECKMANN/HECKHAUSEN 2006, S. 125). Die Grundidee ist einfach: Der Mensch berücksichtigt bei seinen Entscheidungen nicht nur, welchen Wert die Ergebnisse seines Handelns für ihn hätten, sondern auch, mit welchen Sicherheiten er *erwarten* kann, dass das Handeln auch tatsächlich zum gewünschten Ergebnis führt. Dieses Modell wird auch als Theorie der rationalen Wahl bezeichnet, und es ist kein Zufall, dass sie gerade auch in der Ökonomie, wo es um das Verhalten von Marktteilnehmern/-teilnehmerinnen geht, eine besondere Bedeutung hat.

Was subjektiv wertvoll erscheint

Dass der subjektive Wert potenzieller Ergebnisse von besonderer Bedeutung für die Frage ist, ob es sich lohnt, in eine bestimmte Richtung zu handeln, erscheint unmittelbar einleuchtend. Viele Berufswahltheorien konzentrieren sich darauf, Aspekte zu identifizieren, die für Jugendliche von besonderem Wert sein könnten. Vermutet wird, dass Jugendliche ihr berufliches Selbstkonzept, z. B. ihre beruflichen Interessen, mit ihren Berufskonzepten abgleichen, also mit ihren Vorstellungen von den verschiedenen Berufen (SUPER 1953, HOLLAND 1966, HOLLAND 1973, SEIFERT 1977). Ist die Übereinstimmung zwischen Selbst- und Berufskonzept groß, hat die Wahl eines entsprechenden Berufs für den Jugendlichen einen hohen Anreiz. Da sich die Tätigkeitsprofile des FVL- und des KEH-Berufs, wie **Tabelle 1** zeigte, stark ähneln, sollte es aus der Perspektive der Jugendlichen zumindest in dieser Hinsicht keine größeren Wertigkeitsunterschiede geben – sofern die Jugendlichen die Tätigkeiten beider Berufe richtig einschätzen.

Es geht bei der Berufswahl jedoch nicht nur um das Interesse an den zu verrichtenden *Tätigkeiten*, sondern auch um Einkommen, Entwicklungsperspektiven und Sozialprestige, sodass auch die *beruflichen Rahmenbedingungen* zu berücksichtigen sind. Jüngere Theorien verstehen die Berufswahl vor allem als ein Instrument der Jugendlichen, mit dem sie ihre *soziale Identität* zu stärken versuchen, und stellen damit Vorstellungen infrage, nach denen Jugendliche ihren *Tätigkeitsinteressen* das entscheidende Gewicht beimessen (wie etwa das Interesse am Verkaufen, am Umgang mit Menschen). Nach GOTTFREDSON (2004) möchten Jugendliche vor allem soziale Anerkennung erfahren und instrumentalisieren ihre Berufswahl für diesen Zweck. Signalisiert der Beruf, dass seine Inhaber/-innen über bedeutsame Ressourcen wie z. B. Einkommen, Kreativität und Bildung verfügen, macht diesen Beruf attraktiv. Von Vorteil ist zudem, wenn der Beruf die geschlechtliche Identität unterstreicht. Junge Männer meiden demnach ebenso Berufe, die ihnen nicht „männlich“ genug erscheinen, wie Frauen Berufe, die ihnen zu „un-

weiblich“ sind (vgl. dazu auch ROMMES u. a. 2007, RATSCHINSKI 2009).

Ob ein Beruf soziales Prestige vermittelt und zum eigenen Geschlecht passt, können Jugendliche daran erkennen, wie ihr soziales Umfeld reagieren würde, sollten sie diesen Beruf wählen (STEINRITZ/KAYSER/ZIEGLER 2012, EBERHARD/MATTHES/ULRICH 2015). Hierzu zählen Freunde, vor allem aber auch die eigene Familie (BEINKE 2006a, BEINKE 2006b). Da die Erwartungen an die Jugendlichen vom Bildungsniveau abhängen (BOUDON 1974, ESSER 1999, S. 269 ff.), müssten z. B. Studienberechtigte mit negativen Reaktionen rechnen, sollten sie einen Beruf wählen, der typisch für Hauptschüler/-innen ist. *Ausbildungsstellenbewerber/-innen würden demnach den FVL-Beruf womöglich deshalb meiden, weil dieser Beruf ihnen – dies beträfe vor allem schulisch höher Gebildete – als nicht statusgemäß bzw. – dies beträfe die jungen Männer – als zu „weiblich“ erscheint.*

Weshalb es auch um subjektive Sicherheiten geht

Nach der Erwartungs-Wert-Theorie ist anzunehmen, dass junge Menschen nicht nur den subjektiven Wert reflektieren, den die Aufnahme einer Ausbildung in einem bestimmten Beruf für sie hätte. Eine ebenso bedeutsame Rolle spielen ihre *Erwartungen*, die sich bei der Ausbildungswahl in Sicherheits- bzw. Unsicherheitsgefühlen in Bezug auf unterschiedliche Aspekte niederschlagen: Zunächst einmal ist in einem markt-basierten Zugangssystem, wie dies bei der dualen Berufsausbildung der Fall ist, der Zugangserfolg keineswegs sicher. Subjektiv unsicher ist aber auch der Ausbildungserfolg, sofern der Jugendliche daran zweifelt, die nötige Eignung mitzubringen. Zudem kann es Unsicherheiten geben, ob die Berufe richtig eingeschätzt werden.

Nicht nur subjektive Anreize können somit motivieren, ebenso können auch Sicherheiten motivieren und entsprechend

Unsicherheiten demotivieren (BECKMANN/HECKHAUSEN 2006, S. 106 f.). Bei der Entscheidung für eine bestimmte Handlung spielt beides zusammen: Individuen schlagen selbst Ziele mit aus ihrer Sicht höchster Wertigkeit aus, sofern sie nicht sicher genug sind, diese auch erreichen zu können. Umgekehrt können Ziele, denen sie weniger Wert beimessen, als durchaus motivierend empfunden werden, sofern die Individuen ziemlich sicher erwarten, dass ihre eigenen Handlungen Erfolg versprechend sind. *Die im Vergleich zum KEH-Beruf deutlich größeren Zugangschancen in den FVL-Beruf müssten somit ein bedeutender Vorteil im Wettbewerb der Betriebe um die Nachfrage der Jugendlichen sein. Zudem sollten sich – nimmt man die Verteilung der schulischen Vorbildungen der Ausbildungsanfänger/-innen in den Berufen zum Maßstab für die Eignungsanforderungen – mehr Jugendliche zutrauen, den FVL-Beruf zu erlernen, sodass der FVL-Beruf auch in dieser Hinsicht Wettbewerbsvorteile haben sollte.*

Toleranzspannen bei der Berufswahl

Allerdings hängt der motivierende Effekt einer subjektiv hohen Sicherheit davon ab, dass der Anreiz eines Ziels nicht einen bestimmten Schwellenwert unterschreitet. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn der mit den Handlungen verbundene Aufwand – die „Kosten“ also – höher ist als der erhoffte Ertrag (vgl. ESSER 1999). Nach GOTTFREDSON (2004) bleibt die motivationsförderliche Wirkung einer hohen Zugangswahrscheinlichkeit bei Berufen aus, deren identitätsförderliche Wirkung als sehr gering oder gar als negativ erlebt wird. Es gibt somit Berufe, die aus Sicht der Jugendlichen grundsätzlich außerhalb der „Zone der akzeptablen Alternativen“ liegen.

Mit anderen Worten: Die Jugendlichen verfügen in Abhängigkeit von ihrem Anspruchsniveau an die Berufswahl über unterschiedliche Toleranzspannen, welche Berufe sie ggf. noch akzeptieren oder nicht. *Im Falle des FVL-Berufs könn-*

te dies z. B. bedeuten, dass dieser Beruf möglicherweise selbst dann nicht gewählt wird, wenn die Bewerbungschancen in diesem Beruf als sehr gut und in sonstigen Berufen als eher schlecht eingeschätzt werden. Damit hätte eine subjektiv höhere Sicherheit, einen Zugang zu diesem Beruf zu finden, keine motivationsförderliche Wirkung mehr. Die Bereitschaft, den FVL-Beruf zu lernen, würde sich demnach auf Personen konzentrieren, die grundsätzlich weniger Erwartungen an die Berufswahl haben – z. B. weil sie unbedingt in der Heimatregion bleiben möchten oder weil sie im Zuge erfolgloser Bewerbungen eine zunehmende Gleichgültigkeit entwickelten.

Wovon die Neigung zum FVL-Beruf und KEH-Beruf abhängen könnte

Zusammenfassend sollten somit unterschiedliche Anreize, subjektive Sicherheiten und Toleranzspannen bei der Berufswahl die jeweilige Neigung der Jugendlichen zum FVL- und KEH-Beruf erklären. Der KEH-Beruf sollte davon profitieren, dass insbesondere die äußeren Rahmenbedingungen (z. B. Einkommen) besser zu den Bedürfnissen der Jugendlichen passen, der Übereinstimmungsgrad zwischen Selbst- und Berufskonzept hier also höher ist. Der FVL-Beruf könnte von subjektiv größeren Sicherheiten profitieren, Zugang zu gewähren, ihn erlernen zu können und vielleicht auch davon, ihn richtig einzuschätzen – da das Tätigkeitsfeld viel spezifischer und damit „konkreter“ ist (vgl. nochmals **Tabelle 1**).

All dies setzt jedoch voraus, dass die Jugendlichen ihn als mögliche Alternative grundsätzlich akzeptieren. Dabei dürfte für die Jugendlichen eine wichtige Rolle spielen, wie das soziale Umfeld ihrer Meinung nach reagiert. Andernfalls wäre der FVL-Beruf verstärkt auf Jugendliche mit großer Toleranzspanne angewiesen, also auf jene Jugendlichen, deren Ansprüche an die Berufswahl nicht bzw. nicht mehr übermäßig hoch sind.

Untersuchungsansatz

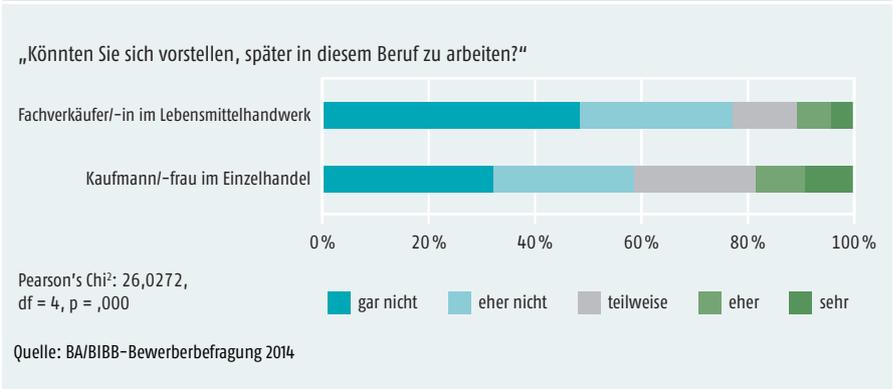
Zwar gibt es viele Studien, die sich mit den beruflichen Neigungen Jugendlicher beschäftigen, doch lassen sich hierin in der Regel nur Erklärungsansätze für die Wahl bestimmter Berufe finden, kaum aber für die Nicht-Wahl bzw. die Vermeidung von Berufen. Mithilfe der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014 sollte gerade dieser Aspekt näher beleuchtet werden. Die Jugendlichen wurden hier nicht nur nach den von ihnen favorisierten Berufen gefragt, sondern auch zu Berufen, die ihnen unabhängig von ihren Wünschen vorgegeben wurden, so auch der FVL- und der KEH-Beruf.

Stichprobe

Rund 11.900 zufällig ausgewählten Probanden wurde jeweils eine von zehn Fragebogenversionen zugeschickt, die bis auf den vorgegebenen Beruf, zu dem sie befragt wurden, identisch waren (Bruttostichprobe). Nach Abschluss der Erhebungsphase zum Jahreswechsel 2014/2015 lagen bei einer Rücklaufquote von 28 Prozent rund 3.300 Fragebögen vor (Nettostichprobe), darunter auch n = 682, bei denen der FVL-Beruf (338) bzw. KEH-Beruf (344) im Mittelpunkt stand und die somit die Stichprobe für die hier vorliegende Fragestellung bilden.

Von den 682 Probanden waren 51 Prozent weiblich. 32 Prozent verfügten maximal über einen Hauptschul-, 50 Prozent über einen mittleren Abschluss und 18 Prozent über eine Studienberechtigung. Die schulischen Leistungen, gemessen an den letzten Zeugnisnoten, lagen im Mittel auf zufriedenstellendem Niveau (Deutsch: 3,0 und Mathematik: 3,1). Das Durchschnittsalter betrug 18,5 Jahre, der Anteil der Personen mit Mi-

Abbildung 3: Die Neigung, den jeweiligen Beruf als spätere Tätigkeit in Betracht zu ziehen



grationshintergrund lag bei 25 Prozent. Etwas mehr als ein Viertel der Befragten (28%) waren Altbewerber/-innen, hatten sich also zu einem früheren Zeitpunkt schon einmal um eine Ausbildungsstelle beworben. All diese Merkmalsverteilungen sind typisch für registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2014).

Durch die zufällige Zuweisung der Fragebögen gab es hinsichtlich der Verteilungen dieser Merkmale in den beiden FVL- und der KEH-Teilstichproben nirgendwo signifikante Unterschiede.⁴ Signifikant unterschiedlich fielen jedoch die Antwortverteilungen auf die Frage aus, ob die Befragten sich vorstellen könnten, in dem jeweils thematisierten Beruf später zu arbeiten (vgl. **Abbil-**

dung 3). Beim FVL-Beruf konnten sich das 49 Prozent gar nicht, 28 Prozent eher nicht, 13 Prozent teilweise, 6 Prozent eher und nur 4 Prozent sehr gut vorstellen. Somit konnten insgesamt nur 23 Prozent eine FVL-Tätigkeit zumindest teilweise für sich akzeptieren. Beim KEH-Beruf traf dies immerhin auf 41 Prozent zu (teilweise: 23%, eher: 10%, sehr: 8%). Überhaupt nicht vorstellbar war eine KEH-Tätigkeit nur für 32 Prozent, eher nicht vorstellbar für 27 Prozent.

Die stark unterschiedliche Nachfrage nach den beiden Berufen (vgl. nochmals **Abbildung 1**) findet sein Pendant somit auch im Antwortverhalten der von uns befragten Ausbildungsstellenbewerber/-innen. Wir wollen im Folgenden untersuchen, wovon die Neigungen der Jugendlichen zu diesen beiden Berufen abhängen. Dabei interessieren uns zunächst strukturelle Bewerbermerkmale wie Schulabschluss, Alter und Geschlecht, die von außen leicht erkennbar sind und deren Verteilung in der Untersuchungstichprobe oben beschrieben wurde. Im zweiten Schritt beschäftigen wir uns mit den psychologischen Variablen, die die unterschiedliche Affinität zu den beiden Berufen zu erklären vermögen, und nehmen dabei auf unsere im theoretischen Teil getroffenen Annahmen Bezug.

⁴ Legt man als Maßstab Pearson's Chi² zugrunde, so ist die stärkste zufällige Abweichung zwischen den beiden Teilstichproben beim Schulabschluss zu beobachten. In der KEH-Stichprobe verfügten 33 Prozent maximal über einen Hauptschulabschluss (FVL-Stichprobe: 31%), 51 Prozent über einen mittleren Abschluss (FVL: 48%) und 16 Prozent über eine Studienberechtigung (FVL: 21%). Die Abweichungen sind jedoch auch hier nicht signifikant (p = 0,240), und zusätzliche, hier nicht näher aufgeführte Analysen ergaben, dass sie keinen relevanten Einfluss auf die nachfolgende Identifizierung signifikanter Unterschiede ausüben, wie die beiden Berufe von den Probanden wahrgenommen wurden.

Bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung handelt es sich um eine schriftlich-postalische, vom BIBB in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) durchgeführte Repräsentativerhebung von jungen Menschen, die im Vermittlungsjahr 2013/14 bei den Arbeitsagenturen und den Jobcentern in gemeinsamer Trägerschaft (JcGE) als Ausbildungsstellenbewerber/-innen gemeldet waren.

Analyseverfahren

Um eine möglichst anschauliche Interpretation der Ergebnisse zu erreichen, wurden die fünf Antwortalternativen auf die Frage, ob man sich vorstellen könne, im entsprechenden Beruf zu arbeiten, mit den Werten 0 = *gar nicht*, 25 = *eher nicht*, 50 = *teilweise*, 75 = *eher* sowie, 100 = *sehr* verrechnet. Damit variieren die Durchschnittswerte für die verschiedenen Gruppen auf Perzentilskalen zwischen 0 („überhaupt keine Neigung“) und 100 („sehr starke Neigung“), und die Effekte der untersuchten Einflussgrößen bewegen sich im selben Zahlenraum. Zur Berechnung dieser Effekte verwendeten wir lineare Regres-

sionsanalysen mit robusten Standardfehlern.⁵

Neigung zu den beiden Berufen in verschiedenen Bewerbergruppen

Den Ausgangspunkt unserer Analysen bildet die durchschnittliche Neigung bei studienberechtigten jungen Frauen ohne Migrationshintergrund. Sie erreicht im KEH-Beruf 34,482 Punkte (von 100 maximal möglichen Punkten) und fällt damit fast dreimal so hoch aus wie im FVL-Beruf mit 13,149 Punkten (**Tabelle 4**, erste Zeile). Der Unterschied ist auch statistisch signifikant (denn die

Werte der Konfidenzintervalle überschneiden sich nicht).

Der mittlere Neigungswert für den FVL-Beruf ist somit ausgesprochen niedrig, und dies erklärt, warum sich in diesem Beruf kaum Auszubildende mit Abitur wiederfinden. Signifikant höher (um +21,310 Punkte und somit bei insgesamt 34,459 Punkten, vgl. **Tabelle 4** links, zweiter Spiegelstrich) ist die Neigung nur bei weiblichen Bewerbern mit maximal Hauptschulabschluss, welche in diesem Beruf ja tatsächlich die Mehrheit der Auszubildenden stellen. Handelt es sich dagegen um männliche Personen, sinkt die Neigung im Schnitt (über alle Schulabschlussarten hinweg) um 3,172 Punkte (**Tabelle 4** links, dritter Spiegelstrich). Dieser Geschlechtseffekt ist geringer, als aufgrund der starken Konzentration von Frauen im FVL-Beruf zu erwarten gewesen wäre, und er

5 Wie **Abbildung 3** zeigt, ist die Verteilung der abhängigen Variablen (Neigung zum Beruf) rechtsschief. Angesichts der relativ großen Teilstichproben sind die Abweichungen der Residuen von einer Normalverteilung jedoch hinnehmbar, da sie die Signifikanztests der ermittelten Regressionskoeffizienten nicht mehr verzerren (BACKHAUS u. a. 2003, S. 91ff.).

Tabelle 4: Statistische Einflüsse soziodemografischer und sonstiger personenbezogener Merkmale auf das Ausmaß der Neigung, im Beruf zu arbeiten – Ergebnisse zweier linearer Regressionsanalysen

	Neigung, im Beruf zu arbeiten (von 0 = gar keine bis 100 = maximal)					
	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (FVL)			Kaufmann/-frau im Einzelhandel (KEH)		
	Perzentilpunkte	Konfidenzintervall ¹⁾		Perzentilpunkte	Konfidenzintervall ¹⁾	
min		max	min		max	
Durchschnittliche Neigung bei studienberechtigten jungen Frauen (ohne Migrationshintergrund, bei mittleren Ausprägungen von Noten, Alter und Dauer seit Erstbewerbung)	13,149	6,986	19,312	34,482	25,357	43,607
Abweichungen:						
▶ bei einem mittleren Schulabschluss	+7,199	-1,390	+15,789	-0,040	-9,860	+9,780
▶ bei maximal einem Hauptschulabschluss	+21,310**	+10,311	+32,308	+10,550*	+0,487	+20,614
▶ bei einem männlichen Geschlecht	-3,172	-8,761	+2,416	-10,338**	-15,901	-4,775
▶ bei einer um eine Note besseren Deutschnote	-0,036	-3,414	+3,341	-0,530	-4,544	+3,483
▶ bei einer um eine Note besseren Mathematiknote	-1,489	-4,294	+1,316	-1,295	-4,533	+1,943
▶ bei einem Migrationshintergrund	+0,499	-6,405	+7,403	+5,367	-2,111	+12,844
▶ bei einem um ein Jahr höheren Lebensalter	+1,790	-0,366	+3,947	+0,151	-1,364	+1,666
▶ bei einem um ein Jahr längeren Zeitraum seit der Erstbewerbung im dualen Berufsausbildungssystem	-4,944*	-8,519	-1,369	+0,583	-1,707	+2,873
Gesamtmodell						
▶ Erklärte Varianz (R ²)		10,0%			6,2%	
▶ Zahl der Probanden		275			294	

¹⁾ 95%-Vertrauensintervall (auf der Basis robuster Standardfehler und bei einseitigen Tests)

* p ≤ 0,050 ** p ≤ 0,010 *** p ≤ 0,001

Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2014; eigene Berechnungen

ist auch statistisch nicht signifikant. Allerdings bleibt bei den relativ niedrigen Ausgangswerten, die hier in der Neigung der jungen Frauen zum FVL-Beruf zu sehen sind, auch nur noch wenig Spielraum für nochmals stärkere Abweichungen nach unten.

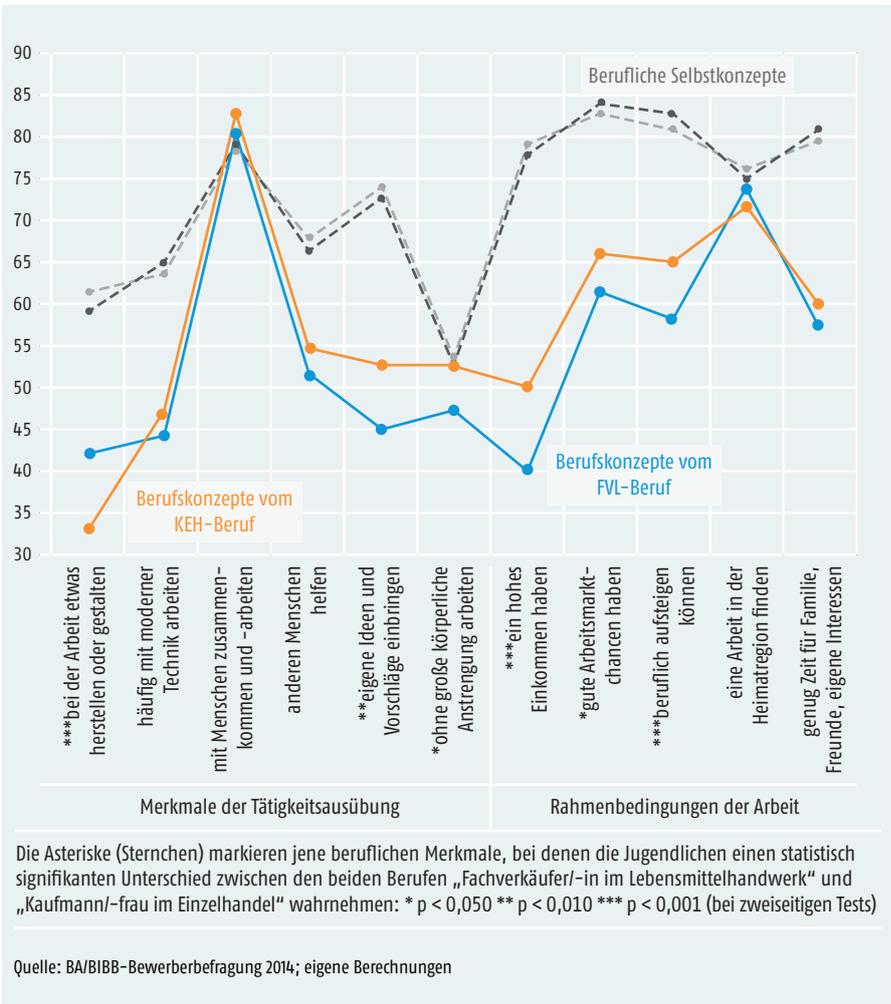
Auch die weiteren hier untersuchten Bewerbermerkmale, wie Schulnoten in Deutsch und Mathematik, ein potenzieller Migrationshintergrund oder das Lebensalter, spielen keine signifikante Rolle. Auffallend ist nur, dass Altbewerber/-innen sich vom FVL-Beruf nochmals distanzieren: Mit jedem Jahr mehr seit der Erstbewerbung sinkt ihre Neigung hin zum FVL-Beruf um 4,944 Punkte (Tabelle 4 links, achter Spiegelstrich). Neben jungen Menschen mit maximal Hauptschulabschluss gibt es insofern keine Bewerbergruppen, die sich in größerem Maße für den FVL-Beruf interessieren.

Im Vergleich zum FVL-Beruf ist der KEH-Beruf für junge studienberechtigte Frauen mit oder ohne Migrationshintergrund deutlich attraktiver, und für ausbildungsinteressierte Bewerberinnen mit maximal Hauptschulabschluss gilt dies noch stärker (34,482 + 10,550 = 45,032 Neigungspunkte; Tabelle 4 rechts, zweiter Spiegelstrich). Die jungen Männer zeigen sich im Schnitt (über alle Schulabschlussarten hinweg) um 10,338 Perzentilpunkte weniger geneigt, den KEH-Beruf zu ergreifen. Diese relativ starke Abweichung ist allerdings auch eine Folge des recht hohen Ausgangswertes für die jungen Frauen. Die Neigung der Männer für den KEH-Beruf (24,144) fällt somit zwar niedriger als die der Frauen aus, ist aber dennoch im Durchschnitt deutlich höher als ihre Neigung, den FVL-Beruf zu ergreifen (9,977).

Psychologische Einflüsse auf die Neigung zu den beiden Berufen

Welche psychologischen Mechanismen stecken nun hinter den unterschiedli-

Abbildung 4: Durchschnittliche Berufskonzepte der Jugendlichen zu den beiden Berufen „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ (FVL) und „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ (KEH) im Vergleich zu ihren durchschnittlichen beruflichen Selbstkonzepten (= Erwartungen an ihren späteren Beruf)



chen Neigungen der verschiedenen Bewerbergruppen?

Übereinstimmungen zwischen Selbst- und Berufskonzept

Abbildung 4 zeigt, welche Tätigkeitsmerkmale und Rahmenbedingungen die Probanden im Schnitt mit den beiden Berufen verbanden und wie diese Einschätzungen mit ihren mittleren beruflichen Selbstkonzepten korrespondieren, also damit, was sie sich im Durchschnitt von einem Beruf wünschen. Die Antworten variieren wiederum auf Skalen zwischen 0 „trifft gar nicht zu“ und 100 „trifft sehr zu“.

Zunächst wird deutlich, dass die durchschnittlichen beruflichen Selbstkonzept-

te in den beiden Teilstichproben nahezu deckungsgleich sind und sich erwartungsgemäß nirgendwo signifikant unterscheiden. Dies ist die Folge der zufälligen Aufteilung der Probanden auf die beiden Teilstichproben. Besonders wichtig ist den Jugendlichen demnach im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit, mit Menschen zusammenzukommen und -arbeiten sowie eigene Ideen und Vorschläge einbringen zu können. Bei der Arbeit etwas herstellen oder gestalten zu können, häufig mit moderner Technik oder ohne größere körperliche Anstrengung arbeiten zu können, ist dagegen nicht für alle und somit im Schnitt weniger wichtig. Starkes Gewicht legen die Jugendlichen aber auf die Rahmenbedingungen. Hierzu zäh-

Messung des individuellen Entsprechungsgrads zwischen beruflichem Selbst- und Berufskonzept

Die individuellen Entsprechungsgrade zwischen beruflichem Selbst- und Berufskonzept wurden in Anlehnung an das Distanzmaß von Osgood & Suci ermittelt (FISSEN 2004, S. 191). Hierfür wurden für die in der **Abbildung 4** untersuchten beruflichen Merkmale und die rechnerischen Abweichungen zwischen den Wünschen der Jugendlichen und den Charakterisierungen des jeweiligen Berufs ermittelt, quadriert und aufsummiert. Die Wurzel des jeweiligen Ergebnisses wurde durch die Zahl der berücksichtigten Merkmale dividiert. Durch Abzug dieser *mittleren Distanz zwischen Selbst- und Berufskonzept* von der Konstante 100 entstand ein *Korrespondenzmaß*, das im günstigsten Fall (völlige Entsprechung zwischen Selbst- und Berufskonzept) den Wert 100 erreicht.

len: ein möglichst hohes Einkommen, gute Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen, aber auch ausreichend Freizeit haben. Zudem hat auch der Aspekt, eine Arbeit in der Heimatregion zu finden, einen recht hohen Stellenwert.

Wie die beiden Kurvenverläufe unterhalb der Selbstkonzeptprofile zeigen, treffen die Vorstellungen der Jugendlichen von den hier untersuchten Berufen deren Wünsche nur bedingt, im Wesentlichen hinsichtlich der Möglichkeiten, mit anderen Menschen zusammenzukommen, eine Arbeit in der Heimatregion zu finden und ohne größere körperliche Anstrengung zu arbeiten. In den sonstigen Punkten reichen die wahrgenommenen Merkmale der Berufe nicht an die Erwartungen der Jugendlichen heran.

Allerdings schneidet der KEH-Beruf in einer Reihe von Punkten signifikant besser ab als der FVL-Beruf. Ein hohes Einkommen, gute Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen sowie die Möglichkeit, eigene Ideen und Vorschläge einzubringen, wird ihm merklich stärker zugeordnet. Dies sind genau die Punkte, die den Jugendlichen besonders wichtig sind. Allein hinsichtlich der Chance, bei der Arbeit etwas herstellen oder gestalten zu können, übertrifft der FVL-Beruf den KEH-Beruf.

Die Kurvenverläufe in **Abbildung 4** informieren lediglich über die Durchschnittswerte in den beiden Teilstichproben. Um die Einflüsse der Selbstkon-

zept-Berufskonzept-Entsprechungen auf die berufliche Neigung zu ermitteln, sind individuelle Berechnungen der Entsprechungsgrade erforderlich. Wir führten diese Berechnungen getrennt für die Merkmale der Tätigkeitsausübung und für die Rahmenbedingungen der Arbeit durch. Informationen zum von uns genutzten Verfahren finden sich im Info-Kasten.

Tabelle 5 berichtet im oberen Teil (Abschnitt I a) über die durchschnittlichen individuellen Entsprechungsgrade zu den beiden Berufen. Darüber hinaus informiert **Tabelle 5** über die sonstigen Fragen, die wir in Anlehnung an unsere theoretischen Überlegungen (siehe oben) zur Erfassung der subjektiven Anreize, subjektiven Sicherheiten und Toleranzspannen im Zusammenhang mit der Berufswahl an die Jugendlichen gestellt haben, und über ihre mittleren Ausprägungen in den beiden Teilstichproben. Auch bei diesen Fragen wurden die fünfstufigen Antwortskalen so transformiert, dass die Werte auf Skalen zwischen 0 („gar keine Zustimmung“) bis hin zum Maximalwert 100 („sehr starke Zustimmung“) variieren.

KEH-Beruf bietet mehr Anreize und größere Sicherheiten

Wie **Tabelle 5** zeigt, bietet der KEH-Beruf in einigen wesentlichen Punkten merklich größere Anreize, ihn als späteren Beruf in Erwägung zu ziehen. Dies betrifft neben der signifikant größeren Übereinstimmung der Selbstkonzepte der Jugendlichen mit den wahrgenom-

menen beruflichen Rahmenbedingungen auch die vermuteten Reaktionen aus dem sozialen Umfeld (Abschnitt I b in **Tabelle 5**). Sowohl in der eigenen Familie als auch bei Freunden findet die Wahl des KEH-Berufs eine deutlich größere Zustimmung. Lediglich in Hinblick auf die Übereinstimmung der Selbstkonzepte mit den wahrgenommenen beruflichen Tätigkeitsmerkmalen schneidet der FVL-Beruf nicht schlechter ab.

Entgegen unseren ursprünglichen Erwartungen verbinden die Jugendlichen mit dem KEH-Beruf auch ein größeres Maß an Sicherheit. Der KEH-Beruf ist in der eigenen Familie signifikant bekannter, und die Jugendlichen glauben ihn auch besser zu kennen (II c). Zudem trauen sich die Jugendlichen auch eher zu, den KEH-Beruf zu erlernen, als den FVL-Beruf (II b).

Dieses Ergebnis erstaunt angesichts der Tatsache, dass das mittlere schulische Vorbildungsniveau, wie in **Tabelle 2** gezeigt worden war, im KEH-Beruf deutlich höher ist als im FVL-Beruf. Nicht minder überraschend ist es, dass die vermuteten Bewerbungschancen im KEH-Beruf nicht als deutlich schlechter, sondern sogar – wenn auch nicht statistisch signifikant – als besser eingestuft werden als im FVL-Beruf. Dieses Ergebnis steht im starken Kontrast zu den tatsächlichen, in **Abbildung 2** berichteten Zugangschancen.

Dass sich die beiden Teilstichproben dagegen in den vermuteten Bewerbungschancen in anderen Berufen (zweite Frage in II a) und in ihren Toleranzspannen bei der Berufswahl (Abschnitt III) nicht signifikant unterscheiden, war zu erwarten. Denn diese Fragen beziehen sich nicht unmittelbar auf den FVL- oder KEH-Beruf, und infolge der zufälligen Zuweisung der Probanden zu den beiden Teilstichproben sind auch die hier beobachteten geringen Mittelwertdifferenzen nur zufällig. Gleichwohl sind diese Fragen für die folgende Untersuchung wichtig.

Tabelle 5: Die in der Studie verwendeten psychologischen Variablen und ihre mittleren Ausprägungen in den beiden hier untersuchten Berufen

	Mittlere Ausprägung (Perzentilwerte)	
	FVL-Beruf	KEH-Beruf
I. Subjektive Anreize, den jeweiligen Beruf zu ergreifen		
a) Übereinstimmungsgrad zwischen Selbst- und Berufskonzept		
▶ bezogen auf berufliche Tätigkeiten (vgl. die einzelnen Items hierzu in Abbildung 4)	85,778	85,616
▶ bezogen auf die Rahmenbedingungen (vgl. die einzelnen Items hierzu in Abbildung 4)	83,990	85,353**
b) infolge (von vermuteten) positiveren Reaktionen aus dem sozialen Umfeld auf diesen Beruf		
▶ Reaktion der Familie: „Was meinen Sie: Wie sehr gefällt es Ihrer Familie, wenn Sie diesen Beruf erlernen (würden)?“	44,931	50,879**
▶ Reaktion der Freunde: Wie sehr trifft auf Sie folgende Aussage zu: „Ich würde einen Beruf ausüben, der bei meinen Freunden gut ankommt?“	38,118	42,422*
II. Subjektive Sicherheiten		
a) bezogen auf Bewerbungschancen		
▶ vermutete Bewerbungschancen in diesem Beruf: „Wie (hoch) würden Sie Ihre aktuellen Chancen einschätzen, wenn Sie sich auf eine Lehrstelle in diesem Beruf bewerben würden?“	54,814	57,891
▶ Chancen in anderen Berufen: „Wie würden Sie Ihre aktuellen Chancen einschätzen, wenn Sie sich auf eine Lehrstelle in einem anderen Beruf bewerben würden, der Ihnen gut gefällt?“	65,615	65,313
b) bezogen auf das Zutrauen in die eigenen Lernfähigkeiten		
▶ Zutrauen, diesen Beruf erlernen zu können: „(Wie sehr) trauen Sie es sich von Ihren Fähigkeiten her zu, diesen Beruf zu erlernen?“	62,244	66,534*
c) bezogen auf die richtige Einschätzung des Berufes		
▶ Bekanntheitsgrad des Berufes in der eigenen Familie: „Was glauben Sie: Wie gut ist dieser Beruf in Ihrer Familie/Verwandtschaft bekannt?“	57,686	67,388***
▶ Zutrauen, diesen Beruf richtig zu kennen und einzuschätzen: „Wie gut kennen Sie selbst diesen Beruf?“	44,108	53,361***
III. Toleranzspanne (= Offenheit gegenüber der Art bzw. Zahl der infrage kommenden Berufe)		
▶ Bereitschaft, um des Zugangserfolgs in Ausbildung willen beruflich flexibel zu sein: „Ich finde: Lieber eine Lehrstelle in irgendeinem Beruf als gar keine.“	46,486	45,327
▶ Reduzierte berufliche Ansprüche und Erwartungen: „Im Vergleich zu früher sind meine beruflichen Erwartungen und Ansprüche gesunken.“	37,540	36,076
▶ Wunsch, in der Heimat zu bleiben und dafür ggfs. Berufswünsche aufzugeben: „Lieber würde ich meine Berufswünsche aufgeben, als dass ich meine Heimatregion verlasse.“	47,712	48,035
Überprüfung der Mittelwertdifferenzen auf der Basis von einseitigen T-Tests: * p < 0,050 ** p < 0,010 *** p < 0,001 (543 ≤ df ≤ 632)		
Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2014; eigene Berechnungen		

Um zu analysieren, von welchen Determinanten die individuelle Neigung der Jugendlichen, einen bestimmten Beruf in Betracht zu ziehen, letztlich abhängt, führten wir für die beiden hier interessierenden Berufe wiederum lineare Regressionsanalysen durch. In diese Analysen wurden sämtliche in **Tabelle 5** enthaltenen Variablen integriert. Die Ergebnisse finden sich in **Tabelle 6**.

Vermutete Reaktionen der Familie besonders bedeutsam

Wie erwartet steigt bei beiden Berufen mit zunehmender Entsprechung zwischen Selbst- und Berufskonzept auch die Neigung, den entsprechenden Beruf

als mögliche Alternative zu akzeptieren. Beim FVL-Beruf betrifft dies in statistisch signifikanter Weise jedoch nur die Tätigkeiten; der positive Effekt, der von einer Entsprechung zwischen dem Selbstkonzept und den vermuteten beruflichen Rahmenbedingungen ausgeht (+0,196), liegt außerhalb des Signifikanzbereichs. Bei beiden Berufen spielen zudem die vermuteten Reaktionen aus der eigenen Familie eine Rolle, während die Reaktionen der Freunde demgegenüber keinen zusätzlichen positiven Effekt mehr ausüben (vgl. dazu auch BEINKE 2000, BEINKE 2006b). Die vermutete Reaktion der Familie ist insbesondere für die Neigung zum FVL-Beruf von großer Bedeutsamkeit. Von den 44,1 Prozent der durch die hier untersuchten Einflussgrößen erklärten Varianz (vgl. den unten in **Tabelle 6** aufgeführten R²-Wert) entfallen allein 15,6 Prozentpunkte auf die vermutete Akzeptanz des Berufs in der eigenen Familie (diese Berechnung ist in der Tabelle nicht enthalten). Im KEH-Beruf sind es immerhin noch 6,2 Prozentpunkte, die die antizipierte Reaktion der Familie zur erklärten Gesamtvarianz von 43,1 Prozent beisteuert.

Was die subjektiven Sicherheiten angeht, ist das Zutrauen, den Beruf aufgrund der eigenen Fähigkeiten erlernen

Wie erwartet steigt bei beiden Berufen mit zunehmender Entsprechung zwischen Selbst- und Berufskonzept auch die Neigung, den entsprechenden Beruf

Tabelle 6: Einflüsse von Anreizen, subjektiven Sicherheiten und der Toleranzspanne bei der Berufswahl auf die Neigung, im FVL- bzw. KEH-Beruf zu arbeiten

	Neigung, im Beruf zu arbeiten (von 0 = „gar keine“ bis 100 = „maximal“)					
	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (FVL)			Kaufmann/-frau im Einzelhandel (KEH)		
	Perzentilpunkte	Konfidenzintervall ¹⁾		Perzentilpunkte	Konfidenzintervall ¹⁾	
		min	max		min	max
Mittlere Ausprägung der Neigung (bei durchschnittlichen Werten der hier untersuchten Einflussgrößen)	22,385	20,247	24,523	32,520	30,077	34,962
Abweichungen vom mittleren Neigungswert bei stärkerer Ausprägung:						
I. der subjektiv wahrgenommenen Anreize						
a) infolge größerer Übereinstimmung zwischen dem Selbstkonzept und Konzept von diesem Beruf						
▶ bezogen auf berufliche Tätigkeiten	+0,899**	+0,427	+1,371	+0,921**	+0,437	+1,407
▶ bezogen auf die Rahmenbedingungen	+0,196	-0,203	+0,596	+0,554*	+0,062	+1,045
b) infolge (von vermuteten) positiveren Reaktionen aus dem sozialen Umfeld auf diesen Beruf						
▶ Reaktionen der Familie	+0,491***	+0,380	+0,602	+0,370***	+0,241	+0,498
▶ Reaktionen der Freunde	-0,044	-0,165	+0,077	+0,046	-0,075	+0,167
II. der subjektiven Sicherheiten						
a) bezogen auf Bewerbungschancen						
▶ infolge von vermuteten (größeren) Bewerbungschancen in diesem Beruf	+0,286	-0,073	+0,130	+0,055	-0,071	+0,182
▶ infolge von vermuteten (geringeren) Chancen in anderen, als attraktiv eingeschätzten Berufen	+0,065	-0,037	+0,168	+0,150*	+0,030	+0,270
b) bezogen auf das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten						
▶ infolge größeren Zutrauens in die eigenen Fähigkeiten, diesen Beruf erlernen zu können	+0,078*	+0,002	+0,155	+0,308***	+0,204	+0,412
c) bezogen auf die richtige Einschätzung des Berufs						
▶ infolge eines größeren Bekanntheitsgrades dieses Berufes in der Familie	+0,100*	+0,021	+0,180	-0,065	-0,180	+0,049
▶ infolge größeren Zutrauens, diesen Beruf richtig zu kennen und einzuschätzen	+0,067	-0,022	+0,155	+0,091	-0,017	+0,198
III. der Toleranzspanne (= der Offenheit gegenüber der Art bzw. Zahl der infrage kommenden Berufe)						
▶ infolge der Bereitschaft, um des Zugangs in Ausbildung willen ggfs. irgendeinen Beruf zu erlernen	+0,074*	+0,002	+0,147	+0,132**	+0,041	+0,223
▶ infolge von (im Vergleich zu früher) gesunkenen beruflichen Ansprüchen und Erwartungen	+0,012	-0,069	+0,094	+0,111	-0,009	+0,230
▶ infolge des Wunsches, in der Heimat zu bleiben und dafür ggfs. Berufswünsche aufzugeben	+0,032	-0,739	+0,137	+0,037	-0,042	+0,116
Gesamtmodell						
▶ Erklärte Varianz (R ²)		44,1%			43,1%	
▶ Zahl der Probanden		239			256	

¹⁾ 95%-Vertrauensintervall (auf der Basis robuster Standardfehler und bei einseitigen Tests)

* p ≤ 0,050 ** p ≤ 0,010 *** p ≤ 0,001

Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2014; eigene Berechnungen

zu können, bei beiden Berufen von Relevanz, wenngleich dieser Aspekt für die Neigung zum KEH-Beruf signifikant bedeutsamer ist als für die Neigung zum FVL-Beruf (die Vertrauensintervalle überschneiden sich hier nicht). Beim KEH-Beruf erweist sich darüber hinaus die Unsicherheit, in anderen, als attraktiv wahrgenommenen Berufen einen Ausbildungsplatz zu bekommen, als eine Kraft, die die Bereitschaft, den KEH-Beruf in Erwägung zu ziehen, signifikant stärkt. Der KEH-Beruf wird offenbar als eine akzeptable Alternative wahrgenommen, falls Zugänge in andere attraktive Berufe versperrt sind. Ein ähnlich signifikanter Effekt ist beim FVL-Beruf nicht gegeben. Der FVL-Beruf profitiert dagegen von einem größeren Bekanntheitsgrad in der Familie. Fällt dieser höher aus, steigt die Bereitschaft, den FVL-Beruf in Betracht zu ziehen, signifikant. Dieser Effekt mag nicht nur damit zu tun haben, dass der Bekanntheitsgrad mehr subjektive Sicherheit vermittelt, sondern auch daher rühren, dass Berufe bisweilen in den Familien „weitervererbt“ werden. Womöglich ist gerade ein solcher Mechanismus für die Neigung zum FVL-Beruf von wesentlicher Bedeutung.

Interessanterweise gehen von den vermuteten Bewerbungschancen im jeweiligen Beruf zwar wie erwartet positive Effekte aus, doch sind diese so schwach, dass sie statistisch nicht signifikant sind. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass eine grundlegende motivationale Wirkung von besseren Zugangschancen letztlich nur dann zu erwarten ist, wenn auch die Anreize, diesen Zugang zu wollen, ausreichend stark ausgeprägt sind. Dies bedeutet im statistischen Sinne, dass Interaktionseffekte zwischen Anreiz und Zugangswahrscheinlichkeit einzukalkulieren sind, die wir hier an dieser Stelle jedoch nicht in das Analysemodell integriert haben. Tatsächlich führen entsprechende, hier nicht gesondert aufgeführte Berechnungen zumindest für den KEH-Beruf zu einem solchen Effekt. Die motivationsförderliche

Wirkung einer hohen Zugangswahrscheinlichkeit ist demnach umso deutlicher zu beobachten, je stärker die wahrgenommenen Rahmenbedingungen des KEH-Berufs mit dem beruflichen Selbstkonzept der Jugendlichen korrespondieren. Im FVL-Beruf sind solche Effekte nicht gegeben. Dies könnte darauf hindeuten, dass der allgemeine Anreiz, den der FVL-Beruf erzeugt, im Allgemeinen so schwach ist, dass sich die Jugendlichen durch hohe Zugangschancen kaum stärker motivieren lassen.

Was die motivierenden Effekte durch eine größere Toleranz bei der Wahl der infrage kommenden Berufe betrifft, lassen sich in beiden Berufen bei allen drei hier untersuchten Aspekten positive Einflüsse erkennen. Statistisch signifikant wirkt sich jedoch nur die Bereitschaft aus, um des allgemeinen Zugangserfolgs in eine Berufsausbildung willen gegebenenfalls irgendeinen Beruf zu erlernen. Eine solche Bereitschaft steigert die Neigung, den KEH-Beruf als mögliche Tätigkeit in Betracht zu ziehen, um +0,132 Punkte. In Hinblick auf die Neigung zum FVL-Beruf sind es nur +0,074 Punkte. Doch ist auch dieser Effekt statistisch signifikant, und es ist angesichts des Stichprobenfehlers unsicher, ob der Effekt tatsächlich kleiner als beim KEH-Beruf ausfällt.

Welche Berufsmerkmale eine positive Reaktion aus dem sozialen Umfeld erwarten lassen

Wie **Tabelle 6** zeigt, ist die vermutete Reaktion der Familie bei beiden hier untersuchten Berufen ein entscheidender Faktor, ob die Berufe von den Befragten in Erwägung gezogen werden. Somit wäre es ein großer Vorteil zu wissen, von welchen Berufsmerkmalen die Familie ihre Reaktion abhängig macht. Dies wurde in der BA/BiBB-Bewerberbefragung jedoch nicht erhoben. Dennoch lassen sich auf indirektem Wege Hinweise gewinnen, indem untersucht wird, welche Vorstellungen der Jugendlichen zu den Berufen besonders stark

mit einer vermuteten positiven Reaktion der Familie in Verbindung stehen. Wir wollen hierüber kurz berichten, auch wenn dies über unsere ursprüngliche Fragestellung hinausführt.

Tabelle 7 listet signifikante Einflussgrößen auf: Positive Reaktionen ihrer Familie erwarten Jugendliche demnach insbesondere dann, wenn der gewählte Beruf Folgendes bietet: Spaß am Erlernen des Berufes, ein hohes Einkommen, gute Arbeitsmarktchancen und Anerkennung aufseiten der Freunde. Zudem wird auch dann mit positiven Rückmeldungen der Familie gerechnet, wenn der Beruf in der Familie bzw. Verwandtschaft gut bekannt ist, z. B. weil es Familienmitglieder gibt, die den Beruf selbst ausüben und somit eine Familientradition fortgesetzt wird.

Sofern die hier berichteten Zusammenhänge tatsächlich auf die Bewertungslogiken der Familie hindeuten (und hierfür gibt es keine gegenteiligen Hinweise), zeigt sich auch an dieser Stelle, wie sehr die Berufswahl als ein Mittel zur Stärkung der sozialen Identität dienen soll. Zwar wünschen sich die Familien, dass das Erlernen des Berufes ihren Kindern Spaß macht und dieser Beruf zu ihnen passt: Ihre Reaktionen auf die beiden Berufe variieren immerhin zu 6,8 Prozent gemeinsam mit den tätigkeitsbezogenen Selbstkonzept-Berufskonzept-Kongruenzen ihrer Kinder (diese Berechnung ist hier nicht näher ausgewiesen). Aber es ist ihnen auch wichtig, dass der Beruf ein gutes Auskommen und soziale Anerkennung ermöglicht (vgl. GOTTFRIDSON 2004). Gerade in diesen Punkten schneidet der FVL-Beruf jedoch, wie in **Abbildung 4** deutlich wurde, signifikant schlechter als der KEH-Beruf ab.

► Was getan werden könnte

Vor dem Hintergrund des prognostizierten Fachkräftemangels auf der mittleren Qualifikationsebene (MAIER u. a. 2014) und der berufsbiografischen Nachteile

Tabelle 7: Einflussgrößen auf den vermuteten Zustimmungsgrad einer Berufswahl in der eigenen Familie

	Ausmaß, in dem eine bestimmte Berufswahl auf Gefallen in der eigenen Familie stoßen würde (von 0 = gar nicht bis 100 = maximal)		
	Perzentilpunkte	Konfidenzintervall ¹⁾	
		min	max
Mittleres Ausmaß des Zustimmungsgrades der eigenen Familie (bei durchschnittlichen Werten der hier untersuchten Einflussgrößen)	48,279***	46,471	50,087
bei Abweichungen um einen Perzentilpunkt nach oben bei folgenden Merkmalen:			
▶ dem Jugendlichen würde es Spaß machen, den Beruf zu erlernen	+0,367***	+0,309	+0,425
▶ der Beruf ermöglicht ein hohes Einkommen	+0,157***	+0,075	+0,240
▶ der Beruf ist mit guten Arbeitsmarktchancen verbunden	+0,093*	+0,012	+0,174
▶ der Beruf würde auch bei den Freunden des Jugendlichen gut ankommen	+0,145**	+0,066	+0,224
▶ der Beruf würde es ermöglichen, eigene Ideen und Vorschläge einzubringen	+0,015	-0,055	+0,085
▶ der Beruf ist in der eigenen Familie/Verwandtschaft gut bekannt	+0,139***	+0,079	+0,199
Gesamtmodell			
▶ Erklärte Varianz (R ²)	35,3 %		
▶ Zahl der Probanden	523		

¹⁾ 95%-Vertrauensintervall (auf der Basis robuster Standardfehler und bei einseitigen Tests)
* p ≤ 0,050 ** p ≤ 0,010 *** p ≤ 0,001
Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2014; eigene Berechnungen

von Zugangsproblemen an der „ersten Schwelle“ (ENGGRUBER/ULRICH 2014) stellen Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt eine zentrale Herausforderung dar (MATTHES u. a. 2014). Es ist ein besonders bedauerliches Phänomen, wenn zwischen verwandten Berufen wie FVL und KEH keine berufliche Flexibilität aufseiten der Jugendlichen zu beobachten ist, wenn also in dem einen Beruf sehr viele Ausbildungsplätze ungenutzt bleiben und im anderen Beruf viele Bewerber ohne Ausbildungsstelle dastehen.

Diese fehlende Flexibilität hat jedoch – dies haben die oben beschriebenen Analysen gezeigt – Gründe. Die Vorstellungen der Jugendlichen vom FVL-Beruf weichen bei den ihnen besonders wichtigen Rahmenbedingungen so stark von ihren Wünschen ab, dass der Beruf bei vielen offenbar außerhalb ihrer „Zone der akzeptablen Alternativen“ (vgl. nochmals GOTTFREDSON 2004, S.92) liegt. Die vermuteten ungünstigeren Reaktionen aus dem familialen Umfeld stabilisieren diese Haltung. Um die Attraktivität des FVL-Berufs zu erhöhen, gilt es

somit zunächst, die subjektiven Anreize zu stärken, den Beruf zu erlernen.

Dabei ist zu beachten, dass der Attraktivitätsgrad eines Berufs in der Regel eine relative Größe ist, d. h. er bemisst sich am wahrgenommenen Unterschied zu anderen Berufen. Der FVL-Beruf muss bei der beruflichen Orientierung von Jugendlichen somit z. B. dem Vergleich mit dem KEH-Beruf standhalten. Dies gilt insbesondere für diejenigen, die sich bereits für eine Ausbildungsstelle im KEH-Beruf bewarben, aber erfolglos blieben. In diesem Fall bildet der KEH-Beruf einen „Anker“, von dem aus die Bewertung des FVL-Berufs vorgenommen wird (vgl. TVERSKY/KAHNEMANN 1974). Nur wenn zentrale Rahmenbedingungen wie Einkommen, Aufstiegs- und Arbeitsmarktchancen als ähnlich gut eingeschätzt werden, lässt sich verhindern, dass erfolglose Bewerber um eine KEH-Ausbildungsstelle die alternative Wahl des FVL-Berufs als relativen Verlust (an Einkommen, Prestige etc.) erleben. Schätzen die Jugendlichen die Bedingungen im FVL-Beruf als deutlich

schlechter ein, verlieren auch die faktisch deutlich günstigeren Zugangschancen in diesen Beruf ihre motivationsförderliche Wirkung.

Allerdings ist den Jugendlichen dieser Vorteil des FVL-Berufs ohnehin nicht bewusst. Vielmehr unterliegen sie der Illusion, dass ihre Zugangschancen in den KEH-Beruf zumindest gleich gut, wenn nicht sogar besser sind. Damit bestätigen sich Vermutungen, wonach die heutigen Schulabgänger ihre Bewerbungschancen in die von ihnen favorisierten Berufe überschätzen könnten (SCHIER/ULRICH 2014). Es verwundert somit nicht, dass sich die an einer verkäuferischen Tätigkeit interessierten Jugendlichen angesichts ihrer Wahrnehmung, der KEH-Beruf biete bessere Rahmenbedingungen als der FVL-Beruf und dies bei keineswegs schlechteren Zugangschancen, stark auf diesen Beruf konzentrieren und am Ende des Jahres dann oft zu den erfolglosen Ausbildungsstellenbewerbern/-bewerberinnen zählen (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2015, S.21).

Angesichts der offenkundigen Unkenntnis der Jugendlichen steht zu befürchten, dass die Jugendlichen Meldungen, Betriebe könnten ihre Ausbildungsplätze nicht mehr besetzen und suchten „händeringend“ Lehrlinge, global auf alle Ausbildungsberufe beziehen (vgl. SCHIER/ULRICH 2014, S.364). Sollte dies der Fall sein, würden alle Wirtschaftsbereiche mit Besetzungsproblemen ihrer Ausbildungsplätze in einem Dilemma stecken: Je stärker sie auf die Rekrutierungsprobleme ihrer Ausbildungsbetriebe und die inzwischen zum Teil hervorragenden Zugangschancen verweisen, desto größer ist die Gefahr, dass die Jugendlichen diese Information undifferenziert auf andere Berufe über-

tragen und sich bei ihren Bewerbungen fast nur noch auf ihre Wunschberufe, aber nicht mehr auf die realistischerweise zugänglichen Berufe konzentrieren.

Die hier berichteten Ergebnisse sprechen dafür, im Rahmen der Berufsorientierung den Jugendlichen den Aspekt der tatsächlichen Zugangschancen in die Berufe verstärkt in das Bewusstsein zu rücken. Die subjektiven Sicherheiten und Unsicherheiten bilden, hierauf verweist die Erwartungs-Wert-Theorie, einen motivationalen Faktor, der in vielen Fällen nicht minder für die letztendliche Auswahl der anvisierten und umworbenen Berufe bedeutsam ist als das individuelle Interesse an der Ausübung be-

stimmter Tätigkeiten (vgl. BECKMANN/HECKHAUSEN 2006, S. 107).

Eine nüchterne, differenzierte Darstellung der Ausbildungsmarktverhältnisse nicht nur im Kontext der Berufsorientierung der Jugendlichen, sondern auch in den Medien tut somit not, zumal – wie auch die Ergebnisse dieser Befragung gezeigt haben – Familienmitglieder auf die Berufsentscheidung Einfluss nehmen (BEINKE 2000), die ihre Vorstellungen von den Ausbildungsmarktverhältnissen womöglich vor allem aus den Zeitungen, Radio- und Fernsehsendungen gewinnen und weniger aus differenzierten Statistiken zu den Ausbildungsmarktverhältnissen.

Literatur

BACKHAUS, KLAUS u. a.: *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. Berlin 2003

BECKMANN, JÜRGEN; HECKHAUSEN, HEINZ: *Motivation durch Erwartung und Anreiz*. In: Heckhausen, Jutta; Heckhausen, Heinz (Hrsg.): *Motivation und Handeln*. Heidelberg 2006, S. 105–142

BEHNKE, JOACHIM: *Lassen sich Signifikanztests auf Vollerhebungen anwenden?* In: *Politische Vierteljahresschrift*, 46 (2005) 1, S. 01–015

BEINKE, LOTHAR: *Elterneinfluss auf die Berufswahl*. Bad Honnef 2000

BEINKE, LOTHAR: *Berufswahl und ihre Rahmenbedingungen. Entscheidungen im Netzwerk der Interessen*. Frankfurt am Main 2006a

BEINKE, LOTHAR: *Der Einfluss von Peer Groups auf das Berufswahlverhalten von Jugendlichen*. In: Bley, Nikolaus; Rullmann, Marit (Hrsg.): *Übergang Schule und Beruf*. Recklinghausen 2006b, S. 249–265

BOUDON, RAYMOND: *Education, opportunity and social inequality. Changing prospects in Western society*. New York 1974

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: *Arbeitsmarkt in Zahlen. Zeitreihe Bewerber und Berufsausbildungsstellen*. Nürnberg 2014

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: *Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Deutschland. September 2015*. Nürnberg 2015

EBERHARD, VERENA; MATTHES, STEPHANIE; ULRICH, JOACHIM GERD: *The need for social approval and gender-typed vocational choices*. In: HEGNA, KRISTINN; IMDORF, CHRISTIAN; REISEL, LIZA (Hrsg.): *Comparative studies of gender segregation in vocational education and training – Institutional and individual perspectives. Special Issue COSR-Series (im Druck)*. 2015

ENGRUBER, RUTH; ULRICH, JOACHIM GERD: *Schwacher Schulabschluss – und dennoch rascher Übergang in Berufsausbildung? Einflussfaktoren auf die Übergangsprozesse von Hauptschulabsolventen/-absolventinnen mit Konsequenzen für deren weitere Bildungswege (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 154)*. Bonn 2014

ESSER, HARTMUT: *Soziologie. Spezielle Grundlagen: Situationslogik und Handeln*. Frankfurt am Main 1999

FISSENI, HERMANN-JOSEF: *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik*. Göttingen 2004

GOTTFREDSON, LINDA S.: *Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling*. In: BROWN, STEVEN D.; LENT, ROBERT W. (Hrsg.): *Career development and counseling. Putting theory and research to work*. Hoboken, New Jersey 2004, S. 71–100

HALL, ANJA: *Gelernte Einzelhandelskaufleute im Beruf*. Bonn 2015a

HALL, ANJA: *Gelernte Fachverkäufer/-innen im Nahrungsmittelhandwerk im Beruf*. Bonn 2015b

HOLLAND, JOHN L.: *The psychology of vocational choice. A theory of personality types and model environments*. Waltham, Mass. 1966

HOLLAND, JOHN L.: *Making vocational choices: A theory of careers*. New York 1973

MAIER, TOBIAS u. a.: *Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung. Aktuelle Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030 unter Berücksichtigung von Lohnentwicklungen und beruflicher Flexibilität*. In: BIBB REPORT, 23/2014 (2014)

MATTHES, STEPHANIE; ULRICH, JOACHIM GERD: *Mobilität von Auszubildenden*. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn 2015, S. 70–74

MATTHES, STEPHANIE u. a.: *Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014. Duales System vor großen Herausforderungen*. Bonn 2015

MATTHES, STEPHANIE u. a.: *Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden. Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze*. Bonn 2014

RATSCHINSKI, GÜNTER: *Selbstkonzept und Berufswahl: Eine Überprüfung der Berufswahltheorie von Gottfredson an Sekundarschülern*. Münster 2009

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

SCHIER, FRIEDEL; ULRICH, JOACHIM GERD: *Übergänge wohin? Auswirkungen sinkender Schulabgängerzahlen auf die Berufswahl und Akzeptanz von Ausbildungsangeboten*. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 110 (2014) 3, S. 358–373

SEIFERT, KARL HEINZ: Theorien der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung. In: Seifert, Karl Heinz; Eckhardt, Hans-Henning; Jaide, Walter (Hrsg.): Handbuch der Berufspsychologie. Göttingen 1977, S. 171–279

STEINRITZ, GABY; KAYSER, HANS; ZIEGLER, BIRGIT: Erfassung des beruflichen Aspirationsfeldes Jugendlicher – IbeA, ein Diagnoseinstrument für Berufsorientierung und Forschung. In: bwp@, 22 (2012) Juni 2012

SUPER, DONALD E.: A theory of vocational development. In: American Psychologist, 8 (1953), S. 185–190

TVERSKY, AMOS; KAHNEMAN, DANIEL: Judgement under uncertainty? Heuristics and biases. In: Science, 185 (1974), S. 1224–1231

Impressum

BIBB REPORT

10. Jahrgang, Heft 1, Januar 2016

ISSN 1865-0821 (Print)

ISSN 1866-7279 (Internet)

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Präsident

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

Redaktion

Christoph Heuer, Daniela Rohrbach-Schmidt,

Ursula Knüpper-Heger (V.i.S.d.P.)

Rückfragen zum Inhalt an

granato@bibb.de; ulrich@bibb.de

Verlag, Anzeigen, Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Telefon: (05 21) 9 11 01-11

Telefax: (05 21) 9 11 01-19

wbv.de

service@wbv.de

Bei Änderungen des Abonnements:

E-Mail an bibbreport@bibb.de

Internet: www.bibb.de

Hier finden Sie unter anderem auch diesen Report im Volltext zum Download.

Gestaltung

CD Werbeagentur Troisdorf

Gesamtherstellung

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Printed in Germany

CC-Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland). Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>.



Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.
 URN: [urn:nbn:de:0035-0582-9](http://nbn:de:0035-0582-9)
 Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen