

Inhalt

- ▶ Mehr unbesetzte Ausbildungsplätze im Handwerk
- ▶ Warum Handwerksberufe gewählt oder nicht beachtet werden: theoretische Annahmen
- ▶ Ergebnisse der Befragung zu Chancen und Nutzen einer Handwerksausbildung
- ▶ Chancen auf eine Ausbildung im Handwerk gelten als gut
- ▶ Soziale Herkunft und Bildungserwartungen prägen die Affinität zum Handwerk
- ▶ Jugendliche schätzen Handwerksberufe skeptischer ein als Fachleute
- ▶ Was Handwerksberufe attraktiv macht
- ▶ Fazit: Was zur Attraktivitätssteigerung einer Handwerksausbildung getan werden kann
- ▶ Literatur

Till Mischler | Joachim Gerd Ulrich

Was eine Berufsausbildung im Handwerk attraktiv macht

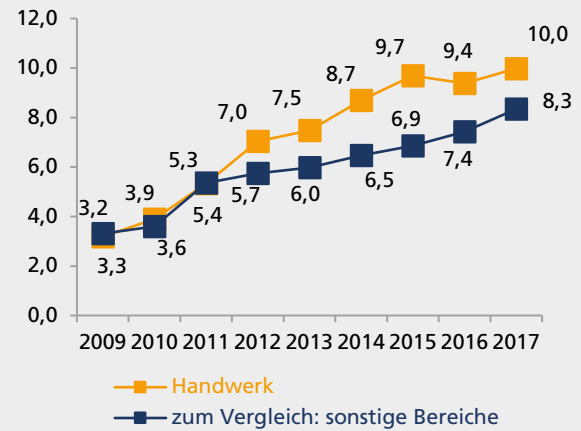
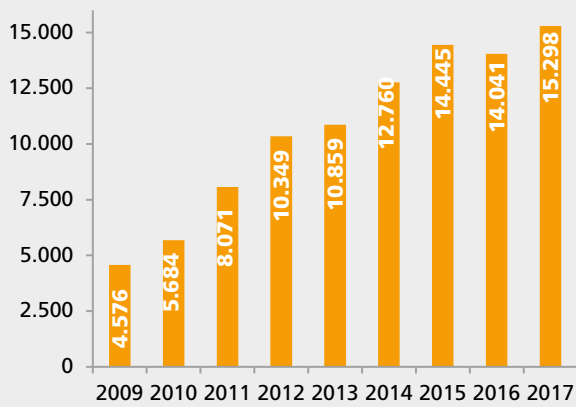
Ergebnisse einer Befragung von Jugendlichen

Von 2009 bis 2017 hat sich die Zahl der unbesetzten Lehrstellen im Handwerk verdreifacht. In einigen Regionen und Berufen blieben 2017 bereits mehr als 20 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze offen; die Spitzenwerte lagen bei über 30 Prozent. Ursachen sind neben der demografischen Entwicklung und dem verstärkten Trend zum Hochschulstudium die großen Veränderungen in der schulischen Vorbildung ausbildungsinteressierter Jugendlicher. Viele sind inzwischen studienberechtigt, während deutlich weniger über einen Hauptschulabschluss verfügen. Um ihre Rekrutierungschancen zu verbessern, müssen die Handwerksberufe somit insbesondere auch für Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen attraktiver werden. Der Beitrag untersucht mittels einer Schüler/-innen- und einer Ausbilder/-innenbefragung, wie dies gelingen kann.

▶ Mehr unbesetzte Ausbildungsplätze im Handwerk

Die Besetzungsprobleme von Ausbildungsplätzen im dualen Berufsausbildungssystem nahmen in den letzten Jahren in vielen Ausbildungsbereichen zu. Besonders betroffen war jedoch das Handwerk. Gegenüber 2009 verdreifachten sich Zahl und Anteil der offenen Lehrstellen (Abbildung 1), und vermutlich wäre es zu noch höheren Steigerungen gekommen, hätte das Handwerk nicht mit aufwändigen Image- und Berufsorientierungsmaßnahmen gegengesteuert.

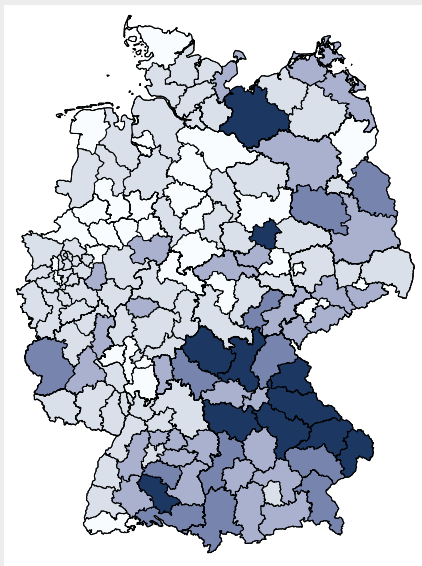
Abbildung 1: Anzahl (links) und relativer Anteil (rechts, in %) der zum Stichtag 30. September noch unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätze 2009 bis 2017 im Handwerk



Quellen: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, Erhebung zum 30. September; BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 1.1

Abbildung 2: Regionale Anteile (in %) der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote im Handwerk (links) und Zusammenhang mit der allgemeinen Ausbildungsmarktlage vor Ort im Jahr 2017

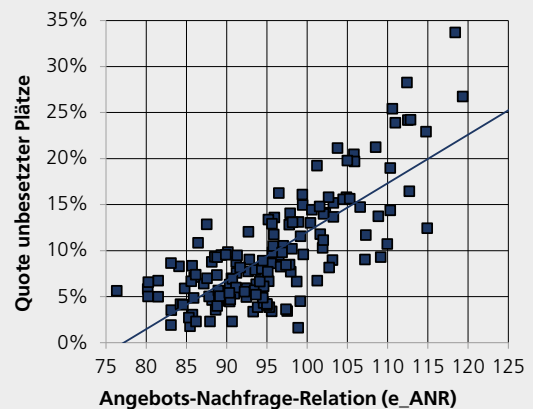
a) Anteile der unbesetzten Ausbildungsplätze im Handwerk in den Arbeitsagenturbezirken



Legende	Anzahl
unter 5%	32
5% bis unter 10%	67
10% bis unter 15%	32
15% bis unter 20%	12
über 20%	11
Statistiken	
Minimum	1,6%
Mittelwert	9,7%
Maximum	33,7%

© GeoBasis-DE/BKG 2017 (Daten verändert)
Visualisierung der Arbeitsagenturbezirke:
BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG,
Arbeitsbereich 1.1, R.-O. Granath

b) Zusammenhang mit der allgemeinen Ausbildungsmarktlage vor Ort (e_ANR)



n = 154 Regionen (Arbeitsagenturbezirke)

Erläuterung: Die quadratischen Symbole markieren die Verhältnisse in den 154 Arbeitsagenturbezirken, zeigen also an, wie hoch einerseits in der Region die Quote der unbesetzten Plätze im Handwerk ausfällt und wie hoch andererseits die allgemeine Angebots-Nachfrage-Relation vor Ort ist.

Quellen zu den Zahlenangaben: BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2017; BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2017

In einigen Regionen bleiben inzwischen mehr als 20 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze offen.

Der Spitzenwert lag 2017 bei über 30 Prozent (Arbeitsagenturbezirk Regensburg; vgl. Abbildung 2 links).

Dabei sind die Besetzungsprobleme umso größer, je stärker auch das Ausbildungsinteresse von Industrie,

Handel und anderen Wirtschaftsbereichen ist und je mehr Ausbildungsplätze den Jugendlichen insgesamt zur Verfügung stehen. Fiel 2017 die Angebots-Nachfrage-Relation in einer Region – das ist die rechnerische Zahl der angebotenen Plätze je 100 nachfragenden Personen – um einen Platz höher aus, musste das örtliche Handwerk im Schnitt eine um einen halben Prozentpunkt höhere Quote unbesetzter Plätze in Kauf nehmen (vgl. Abbildung 2 rechts).

Der entscheidende Faktor für die gestiegenen Besetzungsprobleme im Handwerk dürfte die in jüngerer Zeit stark gesunkene Zahl der Jugendlichen sein, die eine duale Berufsausbildung nachfragen (2007: 756.800; 2017: 603.500). Ursachen hierfür sind die demografische Entwicklung und der Trend zum Studium. Zudem kam es innerhalb der geschrumpften Nachfrage zu großen Verschiebun-

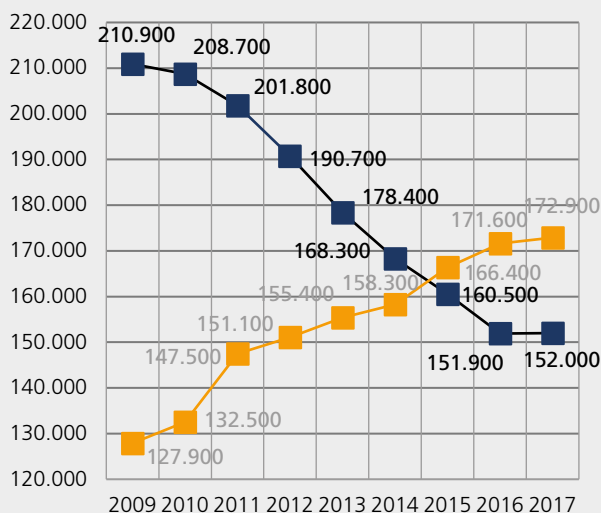
gen in der schulischen Vorbildung (GRANATO/MILDE/ULRICH 2018a; HAVERKAMP 2016; ULRICH 2016). Während die Zahl der Personen mit Hauptschulabschluss, traditionell die Hauptklientel des Handwerks, einbrach, stieg die Zahl der Ausbildungsplätze nachfragenden Studienberechtigten – bislang noch eher selten an einer *Handwerksausbildung* interessiert – beträchtlich an (vgl. Abbildung 3).

Um auf dem Ausbildungsmarkt wettbewerbsfähiger zu werden, muss das Handwerk somit auch für Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen attraktiver werden. Dieser Report untersucht daher, welche Faktoren für Jugendliche bei ihrer Attraktivitätseinschätzung einer Handwerksausbildung maßgeblich sind und wie sich die Nachfrage der Jugendlichen steigern ließe. Dabei wird ein zweistufiges Vorgehen gewählt:

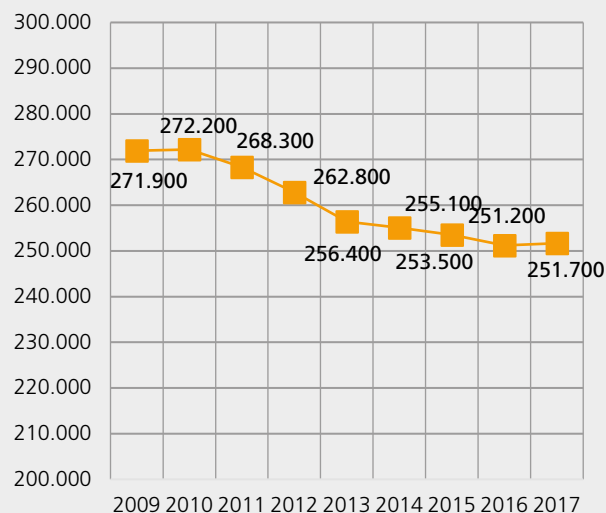
- ▶ In einem ersten Schritt wird die Attraktivität der *Branche* des Handwerks untersucht, also, wie attraktiv es für Jugendliche ist, Handwerker/-in zu werden bzw. im Handwerk zu arbeiten, unabhängig davon, in welchem Beruf dies geschähe. Hierbei ist von besonderem Interesse, inwieweit sich Herkunft und Bildungserwartungen der Eltern auf die Haltungen der Jugendlichen auswirken.
- ▶ Der zweite Teil untersucht die verschiedenen *Berufe* des Handwerks als Attraktivitätsfaktor, denn auch im Handwerk fällt die Ausbildungsplatznachfrage in den unterschiedlichen Berufen verschieden hoch aus (Abbildung 4). Berufen mit geringer Nachfrage und Besetzungsproblemen wie z. B. Klempner/-in (68,2 Nachfragende je 100 Ausbildungsplatzangebote; 35 % unbesetzte Ausbildungsplätze) stehen Berufe mit größerer Nachfrage und

Abbildung 3: Geschätzte Aufteilung der Ausbildungsplätze nachfragenden Personen nach ihrem höchsten Schulabschluss

a) Personen mit Hauptschulabschluss (■) und Personen mit Studienberechtigung (■)



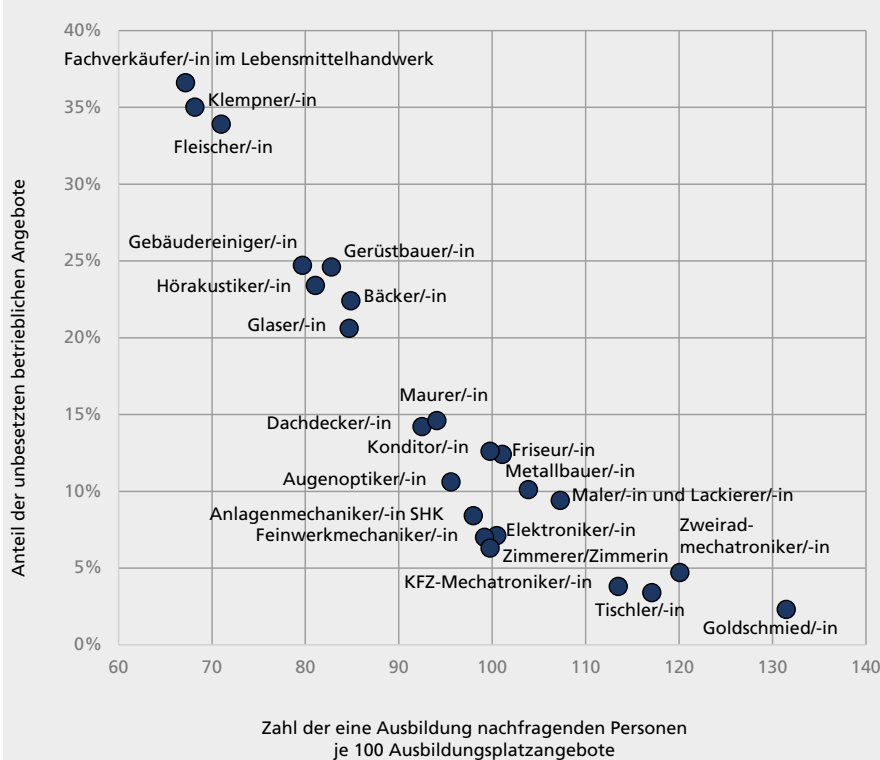
b) Personen mit mittlerem Schulabschluss (■)



In der Darstellung wurden Personen ohne Schulabschluss (2017: geschätzt 17.900) und Personen ohne Angabe zum Schulabschluss (2017: 9.000) nicht berücksichtigt.

Quellen: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, Erhebung zum 30. September; BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); eigene Berechnungen

Abbildung 4: Marktlagen 2017 in ausgewählten Berufen, in denen (auch) im Handwerk ausgebildet wird: Zahl der Nachfragenden je 100 Ausbildungsangebote sowie Anteil der unbesetzten Lehrstellen



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis folgender Datenquellen: BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT; BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG

geringeren Besetzungsschwierigkeiten wie z. B. Tischler/-in gegenüber (117,1 Nachfragende je 100 Angebote; 3,4 % unbesetzte Plätze).

Es stellt sich daher die Frage, wie Jugendliche ausgewählte Handwerksberufe wahrnehmen und welche berufsspezifischen Merkmale die Attraktivität beeinflussen. Da es sich bei den Berufsvorstellungen der Jugendlichen um subjektive Eindrücke handelt, wird zugleich untersucht, wie gut die Jugendlichen die Berufe zu kennen glauben, wie realistisch ihre Vorstellungen sind und ob möglicherweise veraltete oder „falsche“ Vorstellungen die wahrgenommene Attraktivität beeinträchtigen.

► Warum Handwerksberufe gewählt oder nicht beachtet werden: theoretische Annahmen

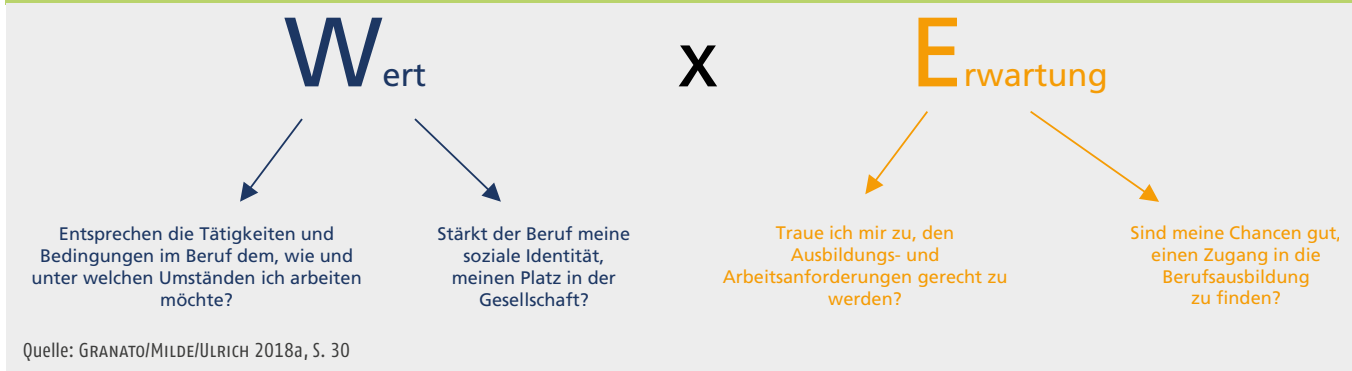
Warum wählen Jugendliche bestimmte Berufe und lassen andere außer Acht? Zur Beantwortung dieser Frage hat sich inzwischen eine Vielzahl an psychologischen, soziologischen und ökonomischen Berufswahltheorien etabliert, die sich auf bestimmte Einflussfaktoren wie u. a. die *Herkunft* (BOUDON 1974; BRÄNDLE/GRUNDMANN 2013), den *Entsprechungsgrad zwischen Person und Beruf* (HOLLAND 1966; SUPER/BOHN 1970), die *Selbstwirksamkeit* der Jugendlichen (LENT 2004) oder *institutionelle Opportunitäten und Restriktionen* (HEINZ u. a.

1987; WAHLER/WITZEL 1996) konzentrieren und bisweilen auch den Versuch unternehmen, einen integrativen Erklärungsansatz zu bieten (u. a. BLAU u. a. 1956; GOTTFREDSON 2004; LANGE 1978). Doch lassen sich letztlich alle Erklärungsansätze (vgl. zusammenfassend z. B. HIRSCHI 2013; MATTHES 2018) auf das allgemeine Handlungsmodell der Erwartung-mal-Wert-Theorie bzw. Wert-Erwartungs-Theorie zurückführen (vgl. BECKMANN/HECKHAUSEN 2006; BLAU u. a. 1956; ESSER 1999; VROOM 1964). Auch die Untersuchung im Rahmen dieses Reports greift darauf zurück. Die grundlegende These der Wert-Erwartungs-Theorie ist relativ einfach: Menschen bevorzugen jene Handlungsziele, denen sie einen möglichst hohen Wert (W) beimessen und von denen sie zugleich mit ausreichender Sicherheit erwarten (E), dass sie sie erreichen können.

Übertragen auf die Berufswahl im Handwerk geht es somit zunächst darum, welchen beruflichen Aspekten die Jugendlichen im Einzelnen einen Wert (W) beimessen. Fasst man die bisherigen Ergebnisse der Berufswahlforschung zusammen, so sind hier für die Jugendlichen im Wesentlichen zwei Fragen relevant:

- zum einen, ob die Tätigkeiten und Bedingungen im Handwerksberuf ihren Wünschen entsprechen, wie und unter welchen Umständen sie lernen und arbeiten möchten,
- und zum anderen, inwieweit dieser Beruf ihre soziale Identität stärkt, d. h. ihre Stellung in der Gesellschaft und das Bild, das andere Menschen von ihnen haben (vgl. GRANATO/MILDE/ULRICH 2018 und siehe Abbildung 5 links).

Abbildung 5: Wert-Erwartungs-theoretische Reflexionen im Kontext der Berufswahl



Im Zusammenhang mit der Erwartung (E) der Jugendlichen, als „wertvoll“ erachtete Berufe auch erreichen zu können, stehen im Wesentlichen zwei Fragen im Raum (siehe Abbildung 5 rechts):

- ▶ zum einen, ob sich die Jugendlichen zutrauen, den vermuteten Ausbildungs- und Arbeitsanforderungen eines Berufs auch gerecht werden zu können,
- ▶ und zum anderen, wie sie ihre subjektiven Chancen beurteilen, einen Ausbildungszugang zu finden (EBERHARD/ULRICH 2018; HILLMERT 2005).

Beurteilen die Jugendlichen ihr Zutrauen bzw. ihre Zugangschancen pessimistisch, steigt ihr subjektives „Investitionsrisiko“ (ESSER 1999; SCHIER/ULRICH 2014). Unter diesen Umständen bevorzugen sie ggf. weniger attraktive Berufe mit besseren Realisierungschancen gegenüber attraktiveren mit unrealistischeren Chancen. Wert und Erwartung interagieren also untereinander; daher die multiplikative Verknüpfung zwischen den beiden Komponenten.

Vor diesem Hintergrund gehen wir von folgenden fünf aufeinander aufbauenden Annahmen aus:

(1) Da die Chancen, eine Lehrstelle im Handwerk zu finden, wie oben geschildert, gut sind und viele Berufe auch für Jugendliche mit schwächeren Schulabschlüssen offenstehen, ist zu vermuten, dass die Jugendlichen dies ebenso so sehen. Die im Schnitt eher niedrige Nachfrage der Jugendlichen nach Handwerksberufen müsste demnach weniger mit einer etwaigen geringen (Erfolgs-)Erwartung (E) zusammenhängen als mit der wahrgenommenen Wertigkeit (W) einer Handwerksausbildung.

(2) Was die wahrgenommene Wertigkeit (W) einer Handwerkslehre betrifft, rechnen wir vor dem Hintergrund bislang vorliegender Ergebnisse damit, dass die Jugendlichen dem Handwerk vergleichsweise selten das Potenzial zuschreiben, den Weg zu einer anerkannten sozialen Stellung zu ebnet (GRANATO u. a. 2016; GRANATO/MILDE/ULRICH 2018a; ULRICH 2016). Dies sollte insbesondere für Jugendliche zutreffen, deren Eltern selbst keine berufliche Bindung an das Handwerk haben und von ihren Kindern erwarten, das Abitur zu erlangen und zu studieren. Unter diesen Umständen dürfte die Affinität zum Handwerk als späteres Berufsfeld niedrig sein (vgl. BEINKE 2000;

BOUDON 1974; BRÄNDLE/GRUNDMANN 2013; MISCHLER 2017).

(3) Eine geringere Affinität zum Handwerk als späteres Tätigkeitsfeld sollte wiederum mit einer niedrigeren Wahrscheinlichkeit einhergehen, dass die Jugendlichen a) einzelne Handwerksberufe kennen und b) valide hinsichtlich ihrer aktuellen Tätigkeitsmerkmale, Entwicklungsmöglichkeiten sowie Chancen treffsicher einzuschätzen vermögen. Denn weil man solchen Berufen ohnehin ausweichen möchte, erscheint auch der subjektive Nutzen niedrig, sich über solche Berufe näher zu informieren (ESSER 1999).

(4) Angesichts ihrer größeren Informationsdefizite sollten Jugendliche mit niedrigerer Affinität zum Handwerk zugleich zu negativeren Einschätzungen der Berufe tendieren, da sie von den Modernisierungsschüben in den Handwerksberufen (vgl. dazu MISCHLER 2017) weniger wissen.

(5) Zugleich sollten sie – da sie eine Arbeit im Handwerk ohnehin nicht in Erwägung ziehen – auf positive Merkmale einzelner Handwerksberufe verhaltener reagieren als Jugendliche mit hoher Affinität. Demnach müssten die statistischen Zusammenhänge

zwischen den verschiedenen Merkmalen einzelner Handwerksberufe und der persönlichen Neigung hin zu diesen Berufen bei Jugendlichen mit allgemein niedriger Handwerksaffinität schwächer ausfallen als bei Jugendlichen mit hoher Affinität.

► Wie Jugendliche das Handwerk wahrnehmen: Durchführung einer Befragung

Die Stichprobe zur Untersuchung der oben formulierten Annahmen stammt aus dem Bezirk der Handwerkskammer der Pfalz. Sie umfasst 1.755 Jugendliche der neunten und zehnten Jahrgangsstufe von elf allgemeinbildenden und zwei berufsbildenden Schulen (vgl. MISCHLER 2017, S. 76ff.). Die Zusammensetzung der Stichprobe nach Schulformen, Klassenstufen, Geschlecht, Her-

kunft und Bildungserwartungen der Eltern ist in Tabelle 1 beschrieben.

Die Erhebung wurde von MISCHLER (2017) konzipiert und als standardisierte Online-Klassenzimmerbefragung im Frühjahr 2015 durchgeführt. Themen waren die Attraktivität und Zugänglichkeit der Handwerksbranche als späteres Arbeitsfeld sowie die subjektive Wahrnehmung von konkreten Handwerksberufen. Die Schüler/-innen schätzten die Berufe nach 16 verschiedenen Tätigkeitsmerkmalen ein (z. B. wie oft es im vorgegebenen Beruf jeweils vorkommt, dass kreativ, abwechslungsreich, mit moderner Technik, mit anderen Menschen oder mit Werkstoffen wie Holz bzw. Metall gearbeitet wird). Zudem gaben sie an, wie gut sie den jeweiligen Beruf zu kennen glauben, welchen Nutzen (z. B. Aufstiegschancen) und welche sonstigen Merkmale (z. B. geschlechtsspezifische Eig-

nung) sie mit dem Beruf verbinden. Schließlich sollten sie die *allgemeine Attraktivität* des jeweiligen Berufs einschätzen und wurden auch nach ihrer *persönlichen Neigung* gefragt, in diesem Beruf zu arbeiten (vgl. den bei MISCHLER 2017, S. 160ff. abgedruckten Fragebogen und siehe Kasten). Insgesamt wurden neun verschiedene Berufe untersucht, wobei jede/-r Jugendliche jedoch nur drei per Zufall ausgewählte Berufe zu beurteilen hatte.

Um die Einschätzungen der 16 beruflichen Tätigkeitsmerkmale durch die Jugendlichen auf ihre Passgenauigkeit gegenüber den vermutlich tatsächlichen Verhältnissen in den Berufen zu untersuchen, wurden sie mit den Urteilen von 272 Fachleuten verglichen, die als Ausbilder/-innen dieser Berufe in überbetrieblichen Bildungszentren der Handwerkskammern tätig sind. Hierzu wurde eine

Tabelle 1: Zusammensetzung der Untersuchungsstichprobe

	Probandenzahl (absolut)				darunter (in %):						
	Klassenstufe			insgesamt	weiblich	Migrationshintergrund ¹⁾	Akademikereltern ¹⁾	Eltern mit Lehre im Handwerk ¹⁾	viele Bekannte aus dem Handwerk	Eltern erwarten Abitur ¹⁾	Eltern erwarten Studium ¹⁾
	9. Klasse	10. Klasse	keine Angabe								
Gymnasium	279	284	1	564	49%	21%	37%	40%	26%	80%	49%
Gesamtschule	320	204	3	527	49%	36%	21%	44%	30%	53%	26%
Realschule Plus	211	257	4	472	47%	45%	16%	51%	30%	42%	18%
Berufsfachschule I ²⁾	.	.	.	95	35%	34%	12%	55%	33%	31%	14%
Berufsfachschule II ²⁾	.	.	.	69	52%	44%	14%	49%	23%	34%	16%
keine Angabe	.	.	.	28	43%	29%	33%	38%	17%	69%	30%
Insgesamt	810	745	8	1.755	48%	34%	25%	45%	28%	57%	30%

¹⁾ Zumindest ein Elternteil. Anteilsberechnungen hier ohne Personen, die keine Angaben machten.

²⁾ Bei den Berufsfachschulen I und II erfolgt keine Differenzierung nach Klassenstufen.

Operationalisierung

- ▶ **persönliche Affinität zur Branche des Handwerks:** „Kannst du dir vorstellen, später einmal im Handwerk zu arbeiten?“ (*nein, vielleicht, ja*)
- ▶ **Zugangschancen in die Branche des Handwerks:** „Handwerksberufe bieten gute Chancen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten“ (siebenstufige Antwortmöglichkeit von *trifft überhaupt nicht zu* bis *trifft voll und ganz zu*)
- ▶ **Tätigkeitsmerkmale des vorgegebenen Berufs:** „Wie häufig kommen nach deiner Einschätzung nachfolgende berufliche Tätigkeiten ... bei der Ausbildung zum Beruf ... vor?“ (siebenstufige Antwortskala von *kommt nie vor* bis *kommt sehr häufig vor*)
- ▶ **subjektive Kenntnis vom vorgegebenen Beruf:** „Wie gut kennst du den Beruf ...“ (siebenstufige Antwortmöglichkeit von *überhaupt nicht* bis *sehr gut*)
- ▶ **„objektive“ Kenntnis vom vorgegebenen Beruf:** Übereinstimmungsgrad (von 0 bis 100) zwischen den von dem bzw. der jeweiligen Jugendlichen eingestuften Tätigkeitsmerkmalen des Berufs zu den mittleren Einstufungen von Fachleuten, aufbauend auf dem Distanzmaß von Osgood und Suci (vgl. FISSENI 2004, S. 191). Das Verfahren ist im Detail bei MISCHLER (2017, S. 66f.) beschrieben. Ein höherer Passungsgrad wird in dieser Studie als Näherungsgröße für eine größere „objektive“ Kenntnis vom Beruf verwendet.
- ▶ **subjektiver Nutzen des Berufs und sonstige Berufsmerkmale:** „Inwieweit treffen die Merkmale ... auf den Beruf zu?“ (siebenstufige Antwortmöglichkeit von *trifft überhaupt nicht zu* bis *trifft voll und ganz zu*)
- ▶ **persönliche Neigung zum jeweils vorgegebenen Handwerksberuf:** „Wäre es für dich persönlich attraktiv, als ... zu arbeiten?“ (siebenstufige Antwortmöglichkeit von *überhaupt nicht attraktiv* bis *sehr attraktiv*)
- ▶ **allgemeine Attraktivitätseinschätzung des vorgegebenen Berufs:** „Unabhängig davon, ob du persönlich Interesse an diesem Beruf hast: Wie attraktiv findest du das Berufsbild eines/einer ... im Allgemeinen?“ (siebenstufige Antwortskala von *überhaupt nicht attraktiv* bis *sehr attraktiv*)

Quantifizierung

Bei allen Antwortskalen wurden die jeweiligen Endpunkte mit „0“ und „100“ verrechnet und die sonstigen Antwortalternativen gleichmäßig auf den dazwischenliegenden Wertebereich verteilt. Eine solche Transformation lässt die Ergebnisse von Zusammenhangsanalysen unberührt, hat aber zugleich den Vorteil, dass sich Mittelwertberechnungen und lineare Regressionskoeffizienten rechnerisch auf sehr anschaulich zu interpretierenden Perzentilskalen im Wertebereich zwischen 0 und 100 bewegen.

gesonderte Online-Befragung durchgeführt. Die Übereinstimmungsgrade zwischen den gemittelten Urteilen der Ausbilder/-innen und den Urteilen der Jugendlichen nutzen wir als Näherungsgrößen für die „objektive“ Berufskennntnis der Jugendlichen (zum Berechnungsverfahren siehe Kasten und ausführlich MISCHLER 2017, S. 66f.).

Bei der Auswahl der neun durch die Jugendlichen und Ausbilder/-innen zu beurteilenden Berufe wurden nur stärker besetzte Berufe berücksichtigt, die sich in Hinblick auf die Geschlechteranteile und die schulische Vorbildung, die Vergütungen und die Marktlagen möglichst unterscheiden sollten. Beschränkt wurden die Auswahlmöglichkeiten jedoch durch die Bedingung, genügend Ausbilder/-in-

Urteilen Ausbilder/-innen neutral über die von ihnen gelehrt Berufe?

Nicht zuletzt aus dem BIBB-Expertenmonitor ist bekannt, dass die Urteile von Berufsbildungsfachleuten von ihrer organisationalen Herkunft und ihren Interessenlagen beeinflusst werden (vgl. dazu FRIELING/ULRICH 2013). Naturgemäß verfolgen auch Ausbilder/-innen spezifische Interessen. So hängt die Ausübung ihrer Tätigkeit davon ab, dass Jugendliche die von ihnen gelehrt Berufe attraktiv finden und wählen. Demnach könnten sie dazu tendieren, „Impression Management“ zu betreiben (MUMMENDEY 2002) und die Berufe in der Außendarstellung positiver zu beschreiben als neutrale, wissenschaftlich geschulte Beobachter/-innen.

Da im Rahmen dieser Studie eine Beurteilung der Berufe durch neutrale Beobachter/-innen finanziell und zeitlich zu aufwändig war, aber auf eine Einschätzung der Berufskennntnisse der Jugendlichen durch Expertinnen und Experten nicht verzichtet werden sollte, wurde nach Wegen gesucht, den möglichen Verzerrungseffekt gering zu halten. Zwei Strategien kamen schließlich zur Anwendung: Zum einen wurde den Ausbildern und Ausbilderinnen verdeutlicht, dass nicht Jugendliche vor ihrer Berufswahl, sondern die Forschung der Adressat ihrer Antworten war. Zum anderen wurde das Problem möglicher Verzerrungen als Folge von „Impression Management“ explizit angesprochen. So wurden die Ausbilder/-innen gebeten, den Beruf nicht künstlich in ein positives (oder auch negatives) Licht zu rücken, sondern sich in ihren Antworten allein an ihrem Erfahrungswissen zu orientieren.

Leider ist es innerhalb dieser Studie nicht möglich, Validitätsanalysen zu den auf diese Weise erhobenen Urteilen der Ausbilder/-innen durchzuführen. Es gibt jedoch Anzeichen dafür, dass die Ausbilder/-innen der Bitte weitgehend nachkamen. So korrelieren ihre Einschätzungen

zu den Berufen mit den Einschätzungen jener Jugendlichen, die davon überzeugt waren, die Berufe ebenfalls gut zu kennen (s. u.). Ebenfalls scheuten sich die Ausbilder/-innen nicht, auch wenig vorteilhafte Antworten zu geben, etwa wenn es um das eher geringe soziale Ansehen von überwiegend körperlich arbeitenden Berufen wie z. B. Maurer/-in ging. Sie teilen damit die nüchterne Einschätzung von Berufsbildungsfachleuten aus dem BIBB-Expertenmonitor (vgl. dazu GRANATO/MILDE/ULRICH 2018a, S. 43).

nen in den Berufen zu finden, die als Fachleute die aktuellen Tätigkeitsprofile beurteilten. Eine Übersicht über die untersuchten Berufe und ihre Merkmale findet sich in Tabelle 2.

► Ergebnisse der Befragung zu Chancen und Nutzen einer Handwerksausbildung

► Chancen auf eine Ausbildung im Handwerk gelten als gut

Dass Handwerksberufe gute Chancen bieten, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, fand unter den befragten Jugendlichen, wie erwartet (vgl. Theorieteil, Annahme 1), weitgehend Zustimmung. Sie lag bei 71 Punkten auf einer Perzentilskala von 0 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 100 = „trifft voll und ganz zu“. Mädchen beurteilten die Ausbildungsplatzchancen nach den Regressionsergebnissen im Schnitt etwas skeptischer (69 Punkte) als Jungen (73 Punkte), doch war die Abweichung nicht besonders groß.

Wie weitere, hier nicht näher aufgeführte Analysen zeigten, war die im Schnitt ohnehin recht positive Erwartungshaltung, im Handwerk einen Ausbildungsplatz zu finden, noch stärker ausgeprägt, wenn die Eltern bzw. Elternteile selbst Handwerker/-innen waren (Anstieg um 4 Punkte gegenüber denjenigen Jugendlichen, für die dies nicht zutraf) bzw. wenn die Familie viele Bekannte hatte, die im Handwerk arbeiten (+7 Punkte gegenüber denjenigen ohne Bekannte im Handwerk). Dies mag damit zusammenhängen, dass die Jugendlichen in diesem Fall über soziale Netzwerke („soziales Kapital“) verfügen, die den Zugang in eine Ausbildungsstelle nochmals erleichtern (EBERHARD 2016), bzw. auch bessere Kenntnisse über die zurzeit günstige Ausbildungsmarktlage im Handwerk haben.

Tabelle 2: Merkmale der neun untersuchten Berufe

	Neue Ausbildungsverträge (30.09.2017)		Schulische Vorbildung von Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag (31.12.2016)					Durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung 2017 ¹⁾		Ausbildungsmarktlage 2017	
	insgesamt	Anteil der Verträge mit Frauen	ohne Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	studienberechtigt	keine Angabe	West	Ost	Nachfragende je 100 Angebote	Quote unbesetzter betrieblicher Angebote
Anlagenmechaniker/-in SHK ²⁾	12.201	1,4%	2,2%	47,6%	41,3%	7,4%	1,4%	715 €	k.A.	98,0	8,4%
Augenoptiker/-in	2.880	68,7%	0,8%	6,6%	55,7%	36,3%	0,6%	k.A.	k.A.	95,6	10,6%
Elektroniker/-in	13.974	2,1%	1,3%	30,6%	53,7%	12,5%	1,9%	731 €	674 €	100,5	7,1%
Feinwerkmechaniker/-in	2.478	5,7%	0,4%	28,8%	56,8%	13,3%	0,7%	745 €	604 €	99,2	7,0%
Kfz-Mechatroniker/-in	22.221	4,2%	1,6%	32,5%	52,3%	12,4%	1,0%	789 €	669 €	113,5	3,8%
Maler/-in und Lackierer/-in	6.699	15,2%	7,2%	62,5%	24,2%	4,2%	1,8%	693 €	693 €	107,3	9,4%
Maurer/-in	3.555	1,0%	5,4%	55,6%	28,1%	9,2%	1,6%	1.110 €	915 €	94,1	14,6%
Metallbauer/-in	5.535	2,1%	3,3%	49,3%	39,2%	6,8%	1,4%	743 €	604 €	103,9	10,1%
Tischler/-in	7.914	13,0%	2,4%	29,9%	42,3%	24,5%	0,8%	671 €	614 €	117,1	3,4%

¹⁾ Über alle Ausbildungsjahre. k. A. = Keine Angabe

²⁾ Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

Quellen: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2017, BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2017, BEICHT 2018

► **Soziale Herkunft und Bildungserwartungen prägen die Affinität zum Handwerk**

Ungeachtet der im Schnitt als relativ gut wahrgenommenen Zugangschancen im Handwerk konnten sich gleichwohl nur 17 Prozent der Schüler/-innen vorstellen, später einmal im Handwerk zu arbeiten, darunter 27 Prozent der männlichen und sieben Prozent der weiblichen Jugendlichen. Mit „vielleicht“ reagierten 35 Prozent (bei weiblichem Geschlecht 33 % und bei männlichem 38 %). 47 Prozent verneinten die Frage, darunter 60 Prozent der Mädchen und 35 Prozent der Jungen.

Wie erwartet (vgl. Theorieteil, Annahme 2), wird die Affinität der Schüler/-innen, die Branche des Handwerks als späteres Tätigkeitsfeld in

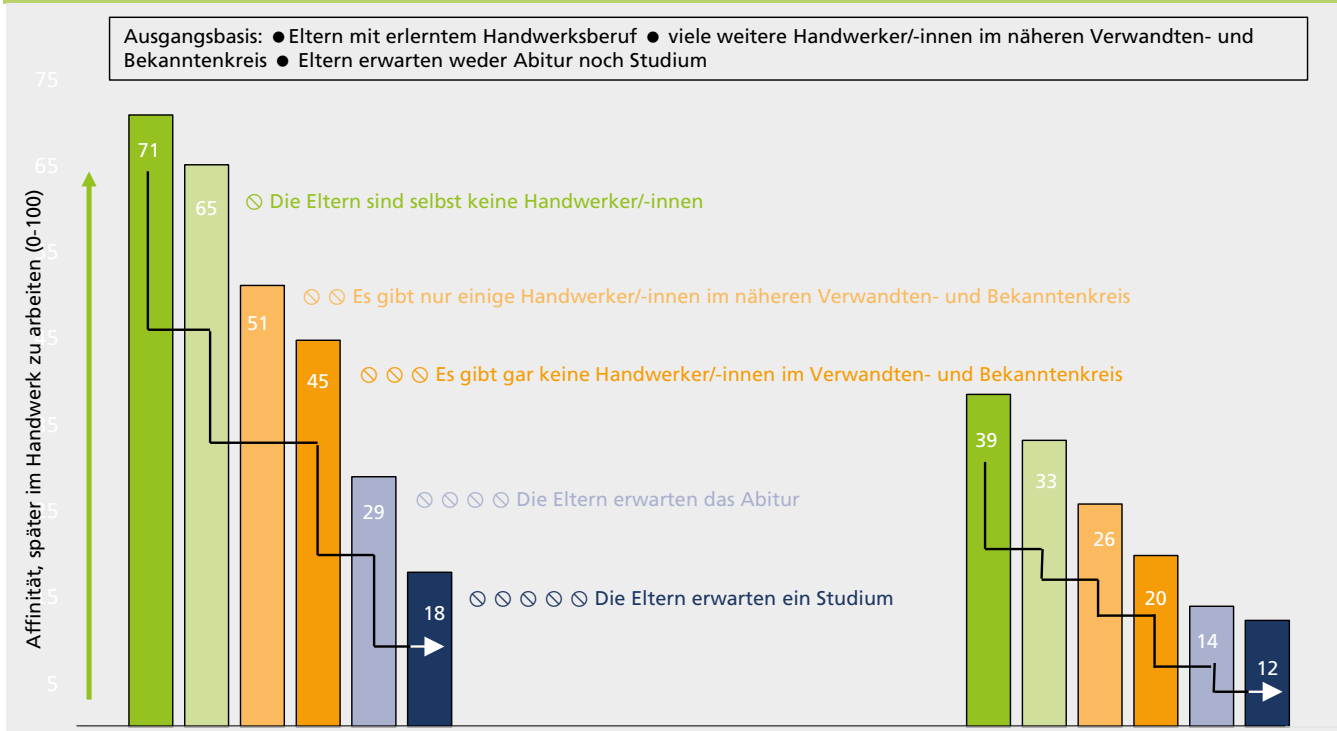
Betracht zu ziehen, stark durch ihre soziale Herkunft und die Bildungserwartungen der Eltern bestimmt. Dies belegen die Ergebnisse einer Regressionsanalyse. Rechnerisch am stärksten ausgeprägt (im Schnitt 71 Punkte auf einer Perzentilskala von 0 bis 100; siehe Kasten auf S. 7 zur Berechnung) ist sie bei männlichen Jugendlichen, von denen zumindest ein Elternteil selbst eine Handwerkslehre durchlief, in deren näheren Verwandten- und Bekanntenkreis zugleich viele weitere Handwerker/-innen zu finden sind und deren Eltern von ihnen weder ein Abitur noch ein Studium erwarten (Abbildung 6 links).

Je weniger nun von diesen Bedingungen zutreffen, desto stärker sinkt auch die Affinität der Jugendlichen: Sind die Eltern keine Handwerker/-innen, verringert sie sich auf durch-

schnittlich 65 Punkte; gibt es zudem nur wenige bzw. gar keine Handwerker/-innen im näheren Verwandten- und Bekanntenkreis, sinkt sie auf 51 bzw. 45 Punkte; erwarten darüber hinaus die Eltern der Jugendlichen das Abitur bzw. ein Studium, liegt sie nur noch durchschnittlich bei 29 bzw. 18 Punkten. Bei den Mädchen schlägt der Wegfall dieser Bedingungen ebenfalls negativ zu Buche, allerdings auf viel niedrigerem Niveau (Abbildung 6 rechts). Hierin spiegelt sich die weiterhin stark geschlechtsspezifisch geprägte Berufswahl wider (BEICHT/WALDEN 2012; EBERHARD/MATTHES/ULRICH 2015; GOTTFREDSON 2004; LOHMÜLLER/MENTGES/ULRICH 2016).

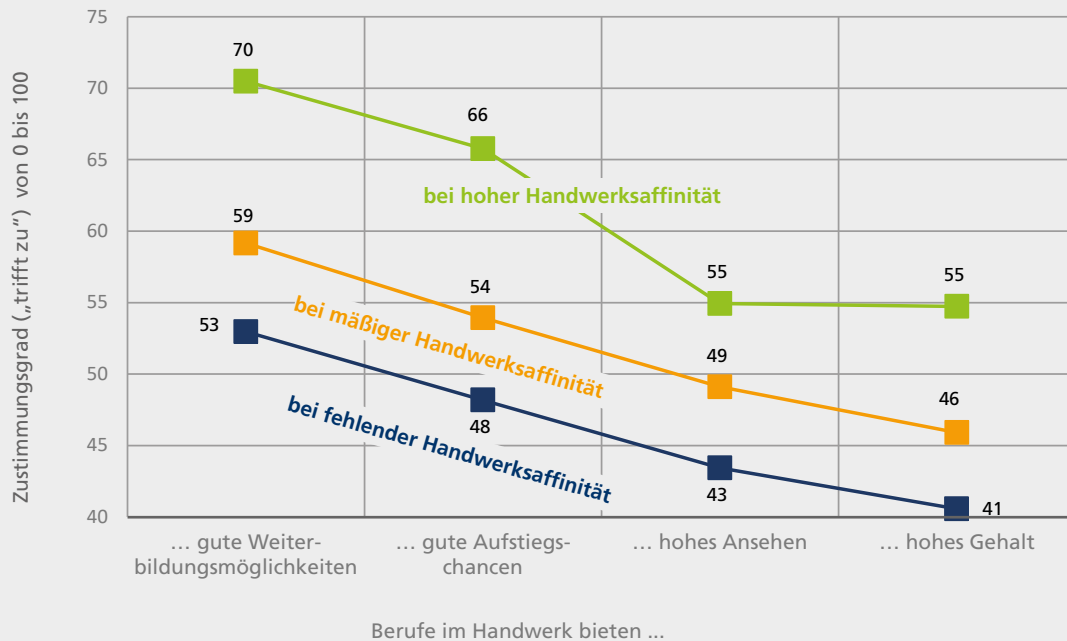
Die unterschiedliche Affinität zum Handwerk in Abhängigkeit von der sozialen Herkunft und den Bildungs-

Abbildung 6: Herkunftseffekte auf die Affinität, später selbst im Handwerk zu arbeiten



Abgebildet werden die aus einer linearen Regression abgeleiteten vorhergesagten Werte. Männliche Jugendliche: n = 726, R² = 0,152. Weibliche Jugendliche: n = 726, R² = 0,045. Quelle: Befragung von Schülerinnen und Schülern im Handwerkskammerbezirk der Pfalz (vgl. MISCHLER 2017); eigene Berechnungen

Abbildung 7: Der Einfluss des Ausmaßes der Handwerksaffinität auf die Wahrnehmung des Handwerks



n = 1.688 (Mindestwert), davon n = 794: keine Affinität, n = 598: mäßige Affinität, n = 296: hohe Affinität

Quelle: Befragung von Schülerinnen und Schülern im Handwerkskammerbezirk der Pfalz (vgl. MISCHLER 2017); eigene Berechnungen

erwartungen korreliert auf der psychologischen Ebene wiederum mit einer unterschiedlichen Einschätzung, wie sehr eine Arbeit im Handwerk zur Stärkung des eigenen beruflichen Status beiträgt. Bei hoher Affinität zum Handwerk (grüne Linie) werden die Weiterbildungs-, Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten sowie das Ansehen des Handwerks merklich positiver bewertet als bei mäßiger (orange Linie) oder fehlender Affinität (blaue Linie; Abbildung 7). Allerdings schätzen selbst Schüler/-innen mit hoher Handwerksaffinität das Ansehen des Handwerks und seine Gehaltschancen als eher mäßig ein; die Vorteile des Handwerks werden insbesondere bei den Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten verortet.

Bei Jugendlichen mit geringer Handwerksaffinität wirken sich somit nicht nur soziale Herkunft und Bildungser-

wartungen bremsend darauf aus, sich mit dem Handwerk als mögliches berufliches Tätigkeitsfeld zu beschäftigen. Auch die von überdurchschnittlicher Skepsis geprägte Sicht, sich über eine Arbeit im Handwerk eine anerkannte soziale Identität aufbauen zu können, spricht dagegen.

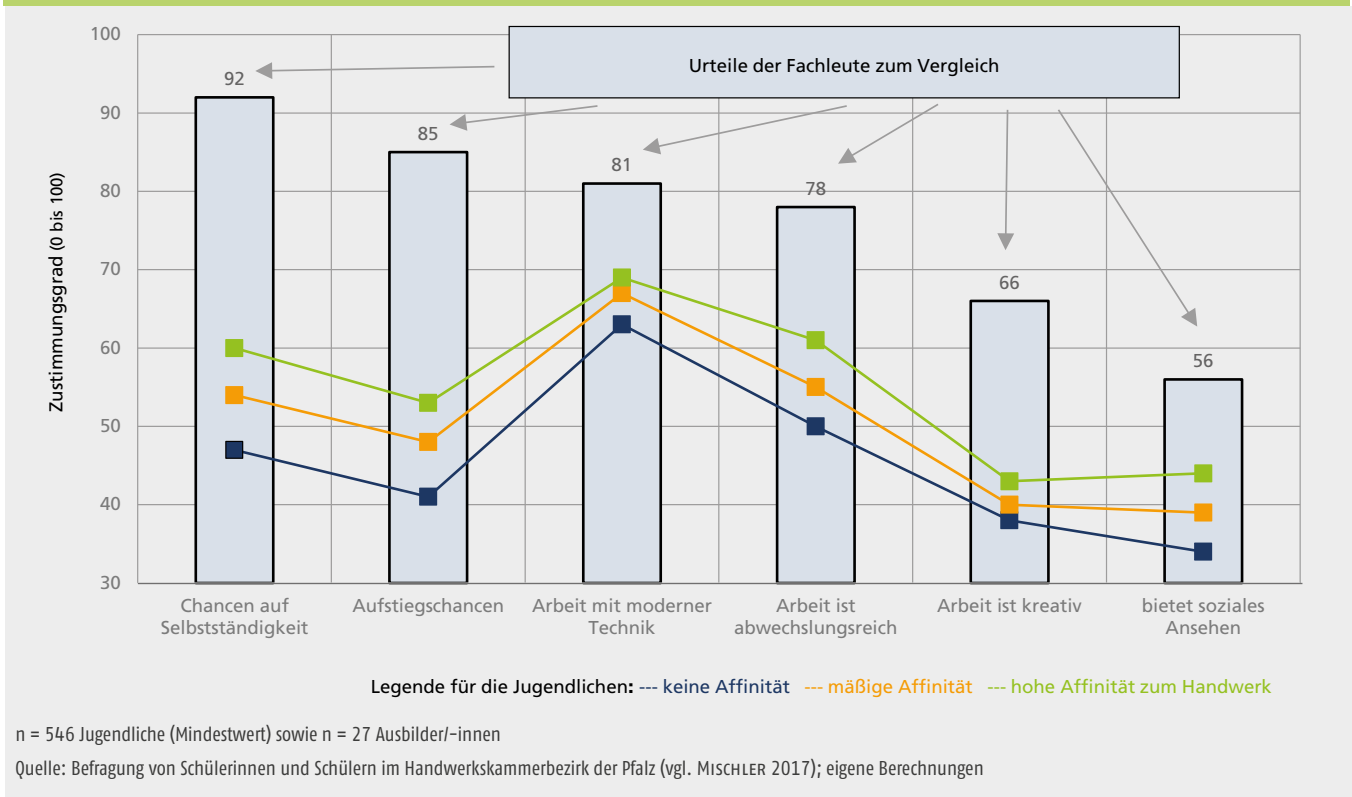
Die unterschiedlich hohe Affinität der Jugendlichen zum Handwerk führt nun nicht nur dazu, dass das Handwerk als Ganzes verschieden beurteilt wird, sondern tendenziell auch zu einer unterschiedlichen Wahrnehmung konkreter Berufe. Dies wird nachfolgend am Beispiel des Berufs „Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (SHK)“ aufgezeigt.

► Jugendliche schätzen Handwerksberufe skeptischer ein als Fachleute

► Das Beispiel Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

So halten Schüler/-innen mit hoher allgemeiner Affinität zum Handwerk (in Abbildung 8 die grüne Linie) die Arbeit eines Anlagenmechanikers bzw. einer Anlagenmechanikerin SHK für chancenreicher, moderner, abwechslungsreicher, kreativer und angesehener als ihre Altersgenossen mit geringer (blaue Linie) oder mäßiger Affinität (orange Linie). Allerdings sind die Differenzen nicht so groß wie die Abstände aller drei Schülergruppen zu den Einschätzungen der Ausbilder/-innen, die in der Rolle als Fachleute ebenfalls um ein Urteil gebeten worden waren (vgl. die Säulen

Abbildung 8: Einschätzung des Handwerksberufs „Anlagenmechaniker/-in SHK“ durch die Jugendlichen in Abhängigkeit von ihrer allgemeinen Affinität zum Handwerk im Vergleich mit Urteilen von Fachleuten (Ausbilder/-innen, dargestellt in Säulenform)



in Abbildung 8). Diese urteilen merklich positiver als die Jugendlichen; lediglich beim sozialen Ansehen des Berufs neigen auch sie zu einer recht nüchternen Einschätzung.

► **Wahrnehmung der anderen untersuchten Handwerksberufe**

In Tabelle 3 sind die Einschätzungen der Jugendlichen und der Fachleute für alle abgefragten Berufsmerkmale aufgeführt, und dies nicht nur für den Beruf „Anlagemechaniker/-in SHK“, sondern auch für die übrigen acht Berufe. Zugleich wird auch über das Ausmaß der Differenzen zwischen den Urteilen der Jugendlichen und Ausbilder/-innen informiert. Negative Differenzbeträge zeigen dabei an, dass die Jugendlichen die Bedeutung der jeweiligen Merkmale im Vergleich zu den Fachleuten unterschätzen (rot

hervorgehoben). Aus Platzgründen differenzieren wir bei den Jugendlichen nicht näher zwischen solchen mit niedriger, mittlerer und hoher Handwerksaffinität. Dies ist hier jedoch auch vertretbar, weil uns an dieser Stelle die Unterschiede zwischen den Jugendlichen nicht so bedeutsam erscheinen wie die Urteilsdifferenzen zu den Ausbilderinnen und Ausbildern. Sofern Letztere als Fachleute valide Einschätzungen abgaben (vgl. dazu den oben aufgeführten Exkurs im Kasten), belegen die zahlreichen Wahrnehmungsunterschiede zwischen den Jugendlichen und den Fachleuten, welche Relevanz einer verstärkten Berufsorientierung in allen Schulen zukommt.

Denn der Tabelle zufolge tendieren die Jugendlichen dazu, die Ausprägung positiver Merkmale in den ein-

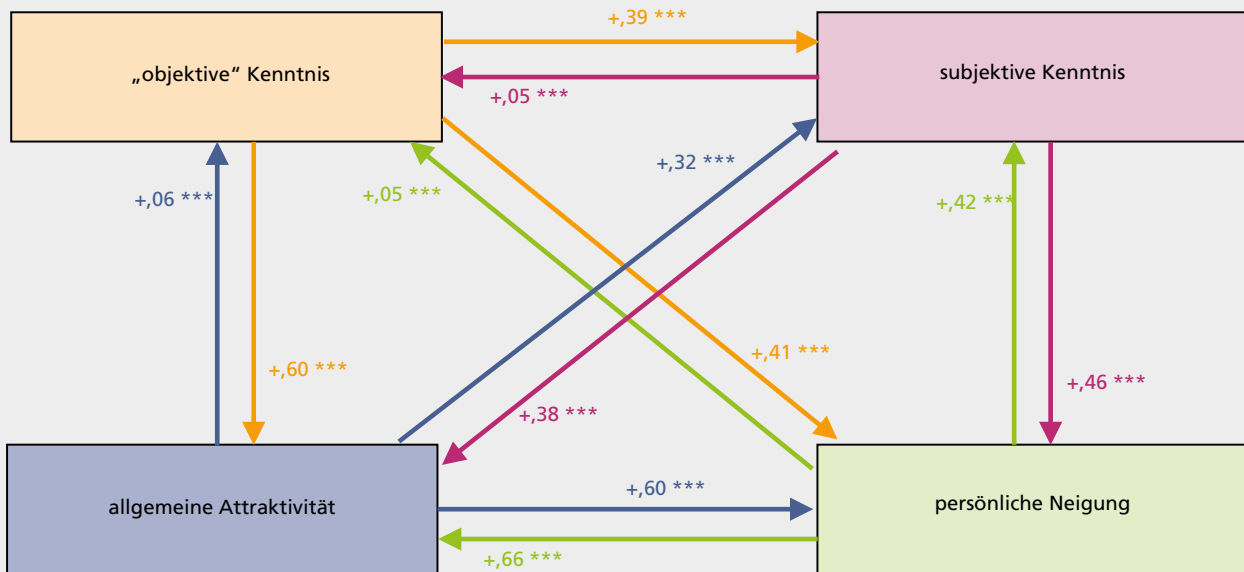
zelnen Berufen eher zu unter- als zu überschätzen. Dies gilt, bezogen auf die Merkmale des Arbeitens, insbesondere in Hinblick auf den Abwechslungsreichtum und den Kreativitätsgehalt der Arbeit, die Sozialkontakte und den Umgang mit moderner Technik. Noch niedriger werden im Schnitt die Chancen beziffert, die die einzelnen Berufe in Hinblick auf den Aufbau einer positiven beruflichen und sozialen Identität bieten. Vor allem die Aufstiegchancen und die Chancen, sich beruflich selbstständig zu machen, werden – legt man die Sicht der Fachleute zugrunde – nicht ausreichend wahrgenommen. Zudem stufen die Schüler/-innen auch das soziale Ansehen der Berufe im Schnitt merklich niedriger ein. Allerdings gelangen bei den Berufen Maurer/-in, Metallbauer/-in sowie Maler/-in und Lackierer/-in selbst die Fachleute –

Tabelle 3: Von den Jugendlichen und von Fachleuten (Ausbilder/-innen) eingeschätzte Merkmale der neun untersuchten Berufe

	Anlagenmechaniker/-in SHK ¹⁾		Augenoptiker/-in		Elektroniker/-in		Feinwerkmechaniker/-in		Kfz-Mechatroniker/-in		Maler/-in und Lackierer/-in		Maurer/-in		Metallbauer/-in		Tischler/-in								
	Jugendliche	Fachleute	Jugendliche	Fachleute	Jugendliche	Fachleute	Jugendliche	Fachleute	Jugendliche	Fachleute	Jugendliche	Fachleute	Jugendliche	Fachleute	Jugendliche	Fachleute	Jugendliche	Fachleute							
Anregungsgehalt und Plastizität																									
▲ abwechslungsreiche Arbeit	54	78	-24	44	96	-52	52	79	-27	55	73	-18	55	74	-19	67	84	-17	57	77	-20	63	74	-11	
▲ sichtbare Arbeitsergebnisse	75	93	-18	73	92	-19	76	82	-06	75	86	-11	77	73	+04	87	98	-11	81	94	-13	86	89	-03	
▲ kreative Arbeit	39	66	-27	35	63	-28	41	53	-12	57	65	-08	42	48	-06	84	90	-06	51	63	-12	59	73	+12	
▲ Anfertigungen nach Plänen/Skizzen	63	80	-17	41	83	-42	65	87	-22	74	88	-14	54	27	+27	72	71	+01	82	98	-16	79	94	+02	
Technisierungsgrad																									
▲ Arbeit mit moderner Technik	66	81	-15	73	88	-15	76	85	-09	73	78	-05	73	95	-22	37	71	-34	43	62	-19	71	67	+04	
▲ Arbeit mit Elektronik	68	61	+07	55	71	-16	90	84	+06	67	39	+28	78	94	-16	27	23	+04	38	17	+21	61	34	+27	
▲ Arbeit mit Computerprogrammen	45	43	+02	55	50	+05	57	70	-13	52	72	-20	50	92	-42	24	52	-28	23	28	-05	52	33	+19	
▲ Programmierarbeiten	30	14	+16	23	4	+19	42	60	-18	37	62	-25	30	21	+09	16	5	+11	15	5	+10	36	23	+13	
▲ Arbeit mit computergestützten Maschinen	48	12	+36	55	92	-37	58	38	+20	62	77	-15	62	51	+11	25	24	+01	31	12	+19	67	42	+25	
▲ Anwendung mathematischer Kenntnisse	60	63	-03	45	67	-22	70	80	-10	67	75	-08	59	63	-04	40	70	-30	61	81	-20	68	74	-06	
Sozialkontakte																									
▲ Zusammenarbeit/-kommen mit anderen	64	85	-21	78	100	-22	65	83	-18	62	66	-04	70	80	-10	66	96	-30	73	91	-18	62	84	-22	
Arbeitsbedingungen																									
▲ Arbeit drinnen im Warmen und Trockenen	62	56	+06	92	100	-08	60	60	-00	61	76	-15	56	78	-22	55	73	-18	20	40	-20	57	59	-02	
▲ schwere körperliche Arbeit	64	65	-01	13	4	+09	52	54	-02	52	39	+13	70	53	+17	60	68	-08	89	75	+14	76	67	+09	
▲ mit Schmutz verbundene Tätigkeiten	66	61	+05	10	42	-32	53	45	+08	58	52	+06	81	62	+19	88	60	+28	90	47	+43	70	55	+15	
Werkstoffe																									
▲ Arbeit mit Holz	22	9	+13	6	8	-02	17	8	+09	41	8	+33	19	1	+18	23	35	-12	36	60	-24	16	7	+09	
▲ Arbeit mit Metall	45	74	-29	22	46	-24	37	32	+05	63	87	-24	56	30	+26	19	35	-16	35	22	+13	93	100	-07	
Berufliche und soziale Identität																									
▲ hohes soziales Ansehen	38	56	-18	51	75	-24	42	66	-24	41	75	-34	40	67	-27	36	54	-18	31	49	-18	39	52	-13	
▲ gute Aufstiegschancen	46	85	-39	46	79	-33	52	84	-32	52	77	-25	48	77	-29	41	77	-36	38	93	-55	44	75	-31	
▲ gute Chancen auf berufliche Selbstständigkeit	52	92	-40	52	83	-31	59	88	-29	52	59	-07	59	80	-21	53	89	-36	48	89	-41	46	84	-38	
▲ für Männer besser als für Frauen geeignet	53	58	-05	15	13	+02	53	42	+11	50	30	+20	61	56	+05	40	48	-08	66	76	-10	60	63	-03	
Stichprobenstatistiken																									
▲ Befragte (Mindestwert)	546	27	.	592	6	.	549	42	.	555	25	.	594	51	.	578	35	.	576	35	.	535	29	.	566

¹⁾ Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
 Aufgeführt sind die Mittelwerte auf einer Perzentilskala zwischen 0 („kommt nie vor“, „trifft überhaupt nicht zu“) und 100 („kommt sehr häufig vor“, „trifft voll und ganz zu“).
 Quellen: Befragung von Schülerinnen und Schülern im Handwerkskammerbezirk der Pfalz (vgl. MISCHLER 2017); eigene Berechnungen

Abbildung 9: Interdependenzen zwischen den Kenntnissen über den Beruf und der Attraktivität



Lesebeispiel: Fällt die subjektive Kenntnis vom Beruf um einen Perzentilpunkt höher aus, ist die von den Jugendlichen eingeschätzte allgemeine Attraktivität des Berufs im Schnitt um 0,38 Perzentilpunkte größer (vgl. den lila eingefärbten Diagonalpfeil von rechts oben nach links unten).

Ergebnisse von Between-Regressionen. Die Werte beziehen sich dementsprechend nicht auf Korrelations-, sondern auf Regressionskoeffizienten und sind wie oben beschrieben zu interpretieren. Die relativ niedrigen Regressionskoeffizienten hin zur „objektiven“ Kenntnis spiegeln keine eher schwachen Zusammenhänge wider, sondern resultieren aus dem Umstand, dass die Varianz der „objektiven“ Kenntnis-Variablen konstruktionsbedingt eingeschränkt ist.

n = 4.099 Einschätzungen und n = 1.423 Probanden Jugendliche (Mindestwerte)

Quelle: Befragung von Schülerinnen und Schülern im Handwerkskammerbezirk der Pfalz (vgl. MISCHLER 2017); eigene Berechnungen

ähnlich wie schon zuvor beim Beruf Anlagenmechaniker/-in SHK (siehe oben) – zu einem eher nüchternen Urteil des Ansehens.

► Was Handwerksberufe attraktiv macht

► Mit zunehmender Kenntnis der Berufe steigt auch ihre wahrgenommene Attraktivität

Den Jugendlichen selbst ist bewusst, nicht allzu viel von den Berufen zu wissen, obwohl sie glauben, gerade jene Berufe noch leidlich gut einzuschätzen, bei denen sie eher zu größeren Unterschätzungen tendieren. So vermuten sie, den Beruf „Maler/-in und Lackierer/-in“ noch *einigermaßen* zu kennen (im Schnitt 41 Punkte auf einer Skala von 0 bis 100), nur *mäßig* die Berufe Elektroniker/-in (34), Augenoptiker/-in (33), Mau-

rer/-in (32), Kfz-Mechatroniker/-in (32), Tischler/-in (30), *wenig* die Berufe Metallbauer/-in (22) sowie Anlagenmechaniker/-in SHK (22), und *fast gar nicht* den Beruf Feinwerkmechaniker/-in (14).

Dabei scheinen die Jugendlichen das Ausmaß ihrer Berufskennntnisse durchaus nicht völlig falsch einzuschätzen. Denn zwischen ihrer subjektiven Kenntnis und ihrer „objektiven“ Kenntnis, gemessen am Vergleichsmaßstab der Urteile der Ausbilderinnen und Ausbilder, lassen sich signifikant positive Zusammenhänge identifizieren. Somit korrelieren auch beide Größen, sowohl die subjektive als auch die „objektive“ Kenntnis von den Berufen, mit deren wahrgenommener allgemeiner Attraktivität und der persönlichen Neigung, die Berufe ggf. selbst zu ergrei-

fen: Je geringer die subjektive oder „objektive“ Kenntnis, desto geringer ist die Anziehungskraft, die von den Berufen ausgeht (vgl. Abbildung 9).

Wie sind die bisherigen Ergebnisse nun zusammenfassend zu interpretieren? Offenbar verbinden sich Wissensdefizite der Jugendlichen über die hier untersuchten Handwerksberufe – seien sie im Vergleich zu Expertenurteilen „objektiv“ gegeben oder von den Jugendlichen rein subjektiv empfunden – *nicht* mit einer Überschätzung, sondern mit einer systematischen *Unterschätzung* der Potenziale dieser Berufe, sowohl bezogen auf die *während* der Arbeit als auch bezogen auf die *durch* die Arbeit aufkommenden Möglichkeiten. Die Unterschätzung dieser Potenziale geht wiederum damit einher, dass die Jugendlichen die allgemeine und per-

sönliche Attraktivität dieser Berufe niedriger einstufen (vgl. Theorieteil, Annahmen 3 und 4).

► **Attraktivität einzelner Berufsmerkmale hängt von allgemeiner Handwerksaffinität ab**

Was könnte nun getan werden, um die Attraktivität der einzelnen Handwerksberufe zu erhöhen? Offensichtlich wäre es von Vorteil, würden sich die von den Jugendlichen wahrgenommenen Berufsmerkmale den Urteilen der Fachleute annähern. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die oben untersuchten Merkmale für die wahrgenommene Attraktivität der Berufe nicht allesamt gleich relevant sein müssen.

Deshalb wurde abschließend untersucht, welche Merkmale besonders stark mit der Neigung der Jugendlichen korrespondieren, den Beruf ggf. zu ergreifen, und in welchem Ausmaß die Zusammenhänge davon be-

einflusst werden, wie die allgemeine Affinität der Jugendlichen zur Handwerksbranche als späteres Arbeitsfeld ausfällt.

Es wurde dementsprechend bei den Berechnungen zwischen Jugendlichen mit hoher, mäßiger und fehlender Affinität zum Handwerk als späteres Arbeitsfeld differenziert und dabei auch das Geschlecht einbezogen, um potenzielle geschlechtsspezifische Tätigkeitsvorlieben berücksichtigen zu können. Die Ergebnisse finden sich in Tabelle 4. In der jeweils ersten Spalte werden die *bivariaten* Zusammenhänge zwischen den wahrgenommenen Berufsmerkmalen mit der persönlichen Neigung der Jugendlichen wiedergegeben. In der zweiten Spalte sind die *partiellen* Zusammenhänge aufgeführt, die erhalten bleiben, wenn gleichzeitig alle anderen hier untersuchten Berufsmerkmale kontrolliert werden (siehe auch Info-Kasten).

Demnach zeichnen sich für die sechs hier unterschiedenen Gruppen – Männer und Frauen, jeweils mit hoher, mäßiger und fehlender Handwerksaffinität – Gemeinsamkeiten, aber auch deutliche Unterschiede ab. Gemeinsam ist allen sechs Gruppen, dass im Vergleich zu den tätigkeitsbezogenen Berufsmerkmalen den für die berufliche und soziale Identität relevanten Aspekten eine *größere* Bedeutung dabei zukommt, ob die Jugendlichen eine Neigung hin zu den Berufen entwickeln. Darauf deuten sowohl die bivariat als auch partiell errechneten Zusammenhänge hin. Dabei haben das vermutete soziale Ansehen und die Aufstiegschancen ein besonders großes Gewicht. Von den Tätigkeitsmerkmalen wiederum scheinen Abwechslungsreichtum und das Kreativitätspotenzial durchgängig von besonderer Bedeutung für die persönliche Neigung hin zum jeweiligen Beruf zu sein.

Allerdings unterscheiden sich die sechs Gruppen dahingehend, in welchem *Gesamtausmaß* Ansehen, Aufstiegschancen, Abwechslungsreichtum, Kreativitätspotenzial und die sonstigen Merkmale die Neigung hin zu den einzelnen Berufen zu beeinflussen vermögen. Wie erwartet (vgl. Theorieteil, Annahme 5) ist der Einfluss bei den Jugendlichen mit allgemein großer Affinität zum Handwerk am höchsten. Dies gilt sowohl für die jungen Frauen als auch für die jungen Männer. Bei diesen Jugendlichen dürften damit die oben genannten Aspekte auch ein merkliches Gewicht bei der Entscheidung haben, welcher konkrete Beruf im Handwerk letztlich bei der Wahl einer Handwerksausbildung favorisiert wird.



Da jede Probandin/jeder Proband aus der Liste dieser neun Berufe drei Berufe beurteilte, ließen sich die Zusammenhänge zwischen den wahrgenommenen Berufsmerkmalen und der persönlichen Attraktivität der Berufe mittels sogenannter Within-Regressionsmodelle untersuchen (ALLISON 2009; BRÜDERL 2010). Dabei werden ausschließlich die *intra-personalen* Varianzen untersucht, also die Varianzen der jeweiligen drei Antworten einer Person mit Bezug auf die jeweils vorgegebenen Berufe. Bei der Zusammenhangsberechnung zwischen Berufsmerkmalen und persönlicher Neigung wurden Besonderheiten der jeweils vorgegebenen Berufe „im Hintergrund“ durch den Einschluss der Berufe als Dummy-Variablen kontrolliert. Dies gilt auch für die bivariaten Berechnungen. Zu berücksichtigen ist somit, dass es sich auch bei den in Tabelle 4 dargestellten bivariaten Berechnungsergebnissen um keine (standardisierten) Korrelations-, sondern um Regressionskoeffizienten handelt. Ein Interpretationsbeispiel findet sich unterhalb von Tabelle 4.

Partielle Berechnungen berücksichtigen, dass der Zusammenhang zwischen einem bestimmten Berufsmerkmal und der persönlichen Neigung zum Beruf zum Teil auch durch andere Berufsmerkmale vermittelt werden könnte. So könnte die Korrelation zwischen Ansehen und Neigung auch daher rühren, dass das Ansehen auch von den Aufstiegschancen abhängig ist, welche wiederum zugleich die Neigung stärken. Der Effekt des Ansehens auf die Neigung wäre in diesem Fall auch ein indirekter Effekt der Aufstiegschancen auf die Neigung. Der partielle Zusammenhang gibt nun den Effekt wieder, der allein auf das Ansehen „als solches“ zurückzuführen ist.

Tabelle 4: Einflüsse der von den Jugendlichen vermuteten beruflichen Merkmale auf die Neigung, selbst in diesem Beruf zu arbeiten

	junge Männer						junge Frauen					
	Ausmaß ihrer Handwerksaffinität						Ausmaß ihrer Handwerksaffinität					
	hoch		mäßig		fehlend		hoch		mäßig		fehlend	
	bivariat	partiell	bivariat	partiell	bivariat	partiell	bivariat	partiell	bivariat	partiell	bivariat	partiell
Anregungsgehalt und Plastizität												
▲ abwechslungsreiche Arbeit	+ ,35***	+ ,22**	+ ,23***	+ ,10*	+ ,07*	+ ,01	+ ,44***	+ ,17*	+ ,17***	+ ,11**	+ ,07***	+ ,03+
▲ sichtbare Arbeitsergebnisse	+ ,15*	- ,04	+ ,18***	+ ,06+	+ ,06*	+ ,01	+ ,36**	+ ,15	+ ,14***	+ ,07+	+ ,04*	+ ,07**
▲ kreative Arbeit	+ ,22***	+ ,05	+ ,11**	+ ,05	+ ,10***	+ ,05*	+ ,33**	+ ,13	+ ,08*	+ ,01	+ ,04*	+ ,02
▲ Anfertigungen nach Plänen/Skizzen	+ ,12*	+ ,09+	+ ,10**	+ ,01	+ ,05*	- ,02	- ,04	- ,12	+ ,05*	- ,02	- ,00	- ,00
Technisierungsgrad												
▲ Arbeit mit moderner Technik	+ ,11*	+ ,00	+ ,19***	+ ,06	+ ,07*	- ,01	- ,02+	- ,16+	+ ,11**	+ ,04	+ ,01	- ,03
▲ Arbeit mit Elektronik	+ ,08+	- ,03	+ ,10**	+ ,02	+ ,05*	- ,03	+ ,02	+ ,08	+ ,07*	- ,00	- ,00	+ ,01
▲ Arbeit mit Computerprogrammen	+ ,09*	+ ,01	+ ,11**	- ,05	+ ,12***	+ ,06*	+ ,16*	+ ,18*	+ ,09**	+ ,08+	+ ,02	- ,04+
▲ Programmierarbeiten	+ ,06	+ ,01	+ ,10*	+ ,05	+ ,08*	+ ,00	- ,10	- ,27**	+ ,06*	+ ,00	+ ,06**	+ ,05*
▲ Anwendung mathematischer Kenntnisse	+ ,15**	+ ,02	+ ,11**	- ,00	+ ,07*	+ ,01	+ ,20+	+ ,20*	+ ,14***	+ ,07*	- ,01	- ,01
Sozialkontakte												
▲ Zusammenarbeit/-kommen mit anderen	+ ,17**	- ,04	+ ,04	- ,03	+ ,00	- ,01	+ ,18+	- ,05	+ ,07*	+ ,02	+ ,04*	+ ,03
Arbeitsbedingungen												
▲ Arbeit drinnen im Warmen und Trockenen	+ ,02	- ,07	+ ,05	- ,02	+ ,02	+ ,01	+ ,08	+ ,09	+ ,01	- ,01	+ ,02	+ ,02
▲ schwere körperliche Arbeit	+ ,12*	+ ,04	- ,04	- ,08+	- ,02	- ,02	+ ,00	- ,07	- ,00	- ,04	- ,01	- ,00
▲ mit Schmutz verbundene Tätigkeiten	+ ,16**	+ ,07	+ ,00	+ ,03	- ,02	- ,00	+ ,11	+ ,14	+ ,05	+ ,07*	- ,02	- ,01
Werkstoffe												
▲ Arbeit mit Holz	+ ,04	- ,04	+ ,00	- ,03	+ ,01	+ ,01	+ ,14	+ ,02	+ ,08*	+ ,05	- ,01	- ,01
▲ Arbeit mit Metall	+ ,19***	+ ,13*	+ ,06+	- ,01	+ ,01	- ,03	+ ,01	- ,01	+ ,01	- ,02	- ,04*	- ,04*
Berufliche und soziale Identität												
▲ soziales Ansehen	+ ,49***	+ ,33***	+ ,48***	+ ,39***	+ ,32***	+ ,26***	+ ,59***	+ ,32*	+ ,23***	+ ,11*	+ ,12***	+ ,08*
▲ Aufstiegschancen	+ ,44***	+ ,16*	+ ,38***	+ ,20**	+ ,23***	+ ,11**	+ ,48***	+ ,28*	+ ,20***	+ ,04	+ ,13***	+ ,09*
▲ Chancen auf Selbstständigkeit	+ ,30***	+ ,14*	+ ,20***	- ,04	+ ,09**	- ,01	+ ,51***	+ ,12	+ ,15***	+ ,07*	+ ,07**	+ ,04+
▲ eher „Männerberuf“	+ ,18**	+ ,13*	+ ,04	+ ,04	+ ,01	+ ,04	- ,23	- ,08	- ,14***	- ,10**	- ,08***	- ,07**
Stichprobenstatistiken												
▲ Zahl der Einschätzungen ¹⁾	675	602	967	888	907	840	167	158	768	708	1.397	1.250
▲ Zahl der Probanden ¹⁾	235	227	331	328	311	308	59	58	266	262	482	471
▲ Einschätzungen je Proband (Mittel) ¹⁾	2,9	2,7	2,9	2,7	2,9	2,7	2,8	2,7	2,9	2,7	2,9	2,7
▲ Erklärte Gesamtvarianz (R ²)	.	,376	.	,290	.	,220	.	,554	.	,323	.	,331

¹⁾ Im Rahmen der bivariaten Berechnungen werden die Mindestwerte ausgewiesen. Lesebeispiel für die Gruppe der Männer mit hoher Handwerksaffinität: Wird die Arbeit des jeweils beurteilten Berufs um ein Perzentilpunkt als abwechslungsreicher wahrgenommen, steigt die bivariat berechnete Neigung, diesen Beruf selbst zu ergreifen, um 0,35 Perzentilpunkte.
 + p < 0,100 * p < 0,050 ** p < 0,010 *** p < 0,001 (bei einseitigen Tests) – Ergebnisse von Within-Regressionen (mit Einschluss der jeweiligen Berufe als Dummy-Variablen)
 Quelle: Befragung von Schülerinnen und Schülern im Handwerkskammerbezirk der Pfalz (vgl. MISCHLER 2017); eigene Berechnungen

Bei den Gruppen mit mäßiger oder ohne Affinität zum Handwerk als späteres Arbeitsfeld ist der Einfluss dieser Merkmale deutlich schwächer. Dies lässt sich auch an den R^2 -Werten ablesen, die wiedergeben, wie stark die Berufsmerkmale insgesamt mit der Neigung kovariieren (vgl. die untere Zeile der Rubrik „Stichprobenstatistiken“ in Tabelle 4). Sie sind in den Gruppen mit mäßiger oder ohne Affinität merklich niedriger.

Alles in allem fallen die Unterschiede zwischen den jungen Männern und Frauen in Hinblick auf Berufsmerkmale, die ihre Neigung hin zu den einzelnen Handwerksberufen stärken könnten, auffallend gering aus. Dies hängt hier jedoch auch damit zusammen, dass wir die Berechnungen für die beiden Geschlechter jeweils in *Abhängigkeit ihrer jeweiligen Handwerksaffinität* durchführten. In Tabelle 4 treten somit – methodisch bedingt – weniger Unterschiede zwischen den Geschlechtern als Unterschiede zwischen den Gruppen mit hoher, mittlerer und niedriger Handwerksaffinität hervor.

So lässt sich bei den jungen Frauen mit hoher allgemeiner Affinität zum Handwerk z. B. beobachten, dass die Arbeit mit Computerprogrammen oder die Anwendung mathematischer Kenntnisse ihre Neigung zu den verschiedenen Berufen signifikant erhöht, was bei den jungen Frauen ohne Handwerksaffinität nicht der Fall ist. Solche Besonderheiten sind auch bei den jungen Männern mit einer allgemein hohen Handwerksaffinität zu beobachten. Körperlich schwere Arbeit, mit Schmutz verbundene Tätigkeiten bzw. die Arbeit in einem Beruf, der eher für Männer geeignet zu sein

scheint, schrecken sie nicht ab; das Arbeiten mit Metall erscheint besonders reizvoll. Dies lässt sich bei ihren männlichen Altersgenossen ohne allgemeine Handwerksaffinität in diesem Maße nicht beobachten.

► **Fazit: Was zur Attraktivitätssteigerung einer Handwerksausbildung getan werden kann**

Wie die Untersuchungsergebnisse zeigen, sind die soziale Herkunft und die Bildungserwartungen des sozialen Umfeldes wichtige Faktoren der Affinität der Jugendlichen gegenüber dem Handwerk. Je weniger Anknüpfungspunkte die Eltern selbst zum Handwerk haben – sei es, dass sie selbst im Handwerk arbeiten, sei es, dass sie zumindest über Bekannte aus dem Handwerk verfügen – und je stärker die Erwartungen an ihre Kinder auf Abitur und Studium gerichtet sind, desto geringer ist die Bereitschaft der Jugendlichen, ein Erwerbsleben im Handwerk überhaupt noch in Betracht zu ziehen.

Diese Jugendlichen wissen zugleich viel weniger über die Handwerksberufe; ihre Vorstellungen lassen neuere Veränderungen in den Berufsbildern (vgl. MISCHLER 2017, S. 22ff.) außer Acht und sind somit eher negativ eingefärbt. Besonders gravierend sind die Zweifel der Jugendlichen, ob ihnen die Handwerksberufe zu einer anerkannten sozialen Identität verhelfen können. Denn gerade diese Aspekte sind für sie besonders wichtig neben dem Wunsch nach einer möglichst abwechslungsreichen Tätigkeit. Hat sich aber erst einmal die Vorstellung verfestigt, dass ein Erwerbs-

leben im Handwerk grundsätzlich nicht in Betracht kommt, spielen Besonderheiten und Stärken, mit denen die verschiedenen Handwerksberufe im Allgemeinen punkten können, bei diesen Jugendlichen keine allzu große Rolle mehr. Dies ist bei handwerksaffinen Jugendlichen anders. Sie nehmen nicht nur das Handwerk und die einzelnen Berufe positiver wahr, sie wissen auch mehr über die einzelnen Berufe. Zudem kommen sie häufiger aus einem sozialen Umfeld, das ihre positive Haltung zum Handwerk teilt.

Allerdings ist davon auszugehen, dass ein handwerksaffines soziales Umfeld bei Jugendlichen im Zuge des bereits seit Jahrzehnten andauernden Trends zu Akademisierung und des sonstigen demografischen Wandels künftig seltener anzutreffen sein wird. Für eine Branche, die ihren Nachwuchs relativ stark auch aus dem eigenen sozialen Umfeld rekrutiert (BEINKE 2006a, S. 86f.), stellt dies eine große Herausforderung dar.

Vor diesem Hintergrund erscheinen uns berufsorientierende Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität von Handwerksberufen zwar dringend erforderlich, aber auch alleine nicht ausreichend. Vielmehr müssen sie flankiert werden von identitätspsychologischen Maßnahmen (GILDEMEISTER/ROBERT 1987; GOTTFREDSON 2004), welche sich wiederum mit der besonderen Herausforderung verbinden, das soziale Umfeld der Jugendlichen einzubeziehen (PUHLMANN 2014). Denn dieses bildet gleichsam den „sozialen Spiegel“ für die Jugendlichen, in dem sie die vermeintliche Richtigkeit ihrer beruflichen Identitätsentscheidungen zu

erkennen meinen (COOLEY 1902; STETS/BURKE 2003); dies gilt sowohl für die Jungen als auch die Mädchen (EBERHARD/MATTHES/ULRICH 2015). WEISS (2017) zitiert in seiner Studie zur Relevanz sozialer Anerkennung bei Bildungsentscheidungen einen Jugendlichen im Berufsgrundbildungsjahr, der dieses Phänomen plastisch zum Ausdruck brachte: „Wenn du irgendwas machst, was deinen Eltern nicht gefällt, dann hast du automatisch keine Lust mehr drauf. Egal, ob du das machen willst oder nicht“ (vgl. auch WEISS 2018).

Den Kontakt zu Eltern aufzubauen und mit ihnen und ihren Kindern die Berufswahl zu reflektieren, erweist sich erfahrungsgemäß als ein schwieriges Unterfangen (HOFMANN 2014). Und selbst dann, wenn es gelingen sollte, bleibt offen, welche Effekte solche punktuellen Interventionen zu zeitigen vermögen. Dies gilt umso mehr, als nach Ansicht von Berufsbildungsfachleuten die Überzeugungen von der vermeintlichen Nachrangigkeit der beruflichen Bildung gegenüber der Hochschulausbildung und von der vermeintlichen Minderwertigkeit von Berufen mit überwiegend körperlicher Arbeit in der Gesellschaft weiterhin stark verankert sind (EBERHARD u. a. 2018; ULRICH 2018). Ohne diese Überzeugungen glaubhaft aufzuweichen, dürfte eine Umkehr in den Einstellungen der Eltern zugunsten einer Berufsausbildung ihrer Kinder im Handwerk nur schwer zu erreichen sein. Doch bedarf es hierzu womöglich grundlegender Veränderungen mit einer weit in die Gesellschaft ausstrahlenden Wirkung, die allerdings politisch nicht so leicht umzusetzen sein dürften.

Von NIDA-RÜMELIN (2014) stammt der Vorschlag, den Fächerkanon in den Gymnasien um ein Fach zu ergänzen, in dem gestalterische und handwerkliche Fähigkeiten gelehrt werden (vgl. dazu das Interview mit KIRCHGESSNER 2016). GRANATO/MILDE/ULRICH (2018a) unterstützen diesen Vorschlag, vor allem auch deshalb, weil dem Fächerkanon in den vermeintlich höheren Schulen eine beträchtliche symbolische Bedeutung in Hinblick darauf zukomme, was zur „wesentlichen“ Bildung des Menschen zähle und was nicht. Der Ausschluss gestalterischer und handwerklicher Fähigkeiten entspreche einem veralteten Bildungsverständnis, das letztlich noch vom platonischen Geist-Körper-Dualismus geprägt sei (ULRICH 2018).

Zudem plädieren GRANATO/MILDE/ULRICH (2018a) dafür, auch indirekte Signale vermeintlicher Ungleichwertigkeit von hochschulischer und beruflicher Ausbildung abzubauen. Studierendenwohnheime müssten deshalb in Bildungswohnheime umgewandelt werden, die Auszubildenden gleichermaßen offenstehen. Und auch die Einführung von Azubi-Tickets analog zu den Semestertickets sei als ein wichtiges Zeichen dafür zu etablieren, dass der Gesellschaft die Förderung der Mobilität junger Menschen nicht weniger wert sei, wenn es um Auszubildende gehe.

Zu solchen indirekten Signalen der Gleich- und Ungleichwertigkeit zählen zudem – unabhängig von ihrer unmittelbaren Anreizfunktion – Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Bezahlung. Während die Weiterbildungs- und Aufstiegs-

möglichkeiten aus Sicht der Ausbilder/-innen gut sind, stellt die Qualitätssteigerung der Ausbildung, so die Sicht von Berufsbildungsfachleuten, einen wichtigen Ansatzpunkt dar, um Berufe mit Besetzungsproblemen attraktiver zu machen (EBERHARD u. a. 2018; GRANATO/MILDE/ULRICH 2018b, S. 95). Der Einfluss des Einkommens auf die Handwerksaffinität der Jugendlichen konnte in unserer Studie nicht näher untersucht werden. Doch deuten andere Studien darauf hin, dass Jugendliche und ihre Eltern den Nutzen eines Berufs zugunsten eines anerkannten sozialen Platzes in der Gesellschaft am erforderlichen (hoch-)schulischen Bildungsabschluss und an den Verdienstmöglichkeiten festmachen (GRANATO/MATTHES/ULRICH 2018, S. 444f.). Bei entsprechender Weiterbildung bietet das Handwerk allerdings durchaus beträchtliche Verdienstchancen, sodass der kritische Punkt wiederum vor allem in der Frage zu bestehen scheint, welche Anerkennung handwerkliche Bildung in unserer Gesellschaft zu vermitteln mag. Aus Sicht des Handwerks muss es hier zu einer „Umkehr in den Köpfen“ kommen (STENZEL 2018). Dazu könnte der verstärkte Kontakt zu jungen Menschen mit höheren Schulabschlüssen beitragen, die selbst im Handwerk arbeiten und die für die Jugendlichen bestenfalls zu Identifikationsfiguren werden. Denn auch das gleichaltrige Umfeld spielt für die berufsbezogenen Einstellungen der Jugendlichen eine wesentliche Rolle (BEINKE 2006b; KUNERT/PUHLMANN 2014; MATTHES 2018).

Dies spricht für den intensivierten Einsatz von Auszubildenden, die als „Ausbildungsbotschafter/-innen“

in Gymnasien und sonstigen Schulen engagiert und offen über ihre Ausbildungsmotive, -erfahrungen und weiteren beruflichen Pläne berichten (vgl. z. B. das Video der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld mit dem Beispiel eines Ausbildungsbotchafters im Beruf Feinwerkmechaniker/-in unter https://www.youtube.com/watch?v=3sOA_7xcFls). Bestenfalls stärken diese Protagonistinnen und Protagonisten bei den Schülerinnen und Schülern die Überzeugung, dass die Wahl dieser Berufe nicht nur ihren Tätigkeitsinteressen entgegenkommt, sondern auch mit einer Stärkung – und keinesfalls Schwächung – ihrer sozialen Identität einherzugehen vermag.

► Literatur

- BECKMANN, Jürgen; HECKHAUSEN, Heinz: Motivation durch Erwartung und Anreiz. In: HECKHAUSEN, Jutta; HECKHAUSEN, Heinz (Hrsg.): Motivation und Handeln. Heidelberg 2006, S. 105-142
- BEICHT, Ursula: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017: Schwächerer Anstieg in West und Ostdeutschland. Bonn 2018
- BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter: Berufswahl und geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Berufsausbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 108 (2012) 4, S. 491-510
- 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
- BLAU, Peter u. a.: Occupational Choice. A conceptual framework. In: Industrial Labor Relations 9 (1956) 4, S. 531-543
- BOUDON, Raymond: Education, opportunity and social inequality. Changing prospects in Western society. New York 1974
- BRÄNDLE, Tobias; GRUNDMANN, Matthias: Soziale Determinanten der Studien- und Berufswahl: theoretische Konzepte und empirische Befunde. In: BRÜGGEMANN, Tim; RAHN, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Münster 2013, S. 58-72
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts. Nürnberg 2017
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Ergebnisse der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. Bonn 2017
- COOLEY, Charles Horton: Human nature and social order. New York 1902
- EBERHARD, Verena: Der Übergang im Überblick – Von den Herausforderungen eines marktgesteuerten Zugangs. In: Sozialer Fortschritt 65 (2016) 9-10, S. 211-217
- EBERHARD, Verena u. a.: Betriebe ohne Azubis, Jugendliche ohne Ausbildungsstellen: Ausbildungsmarkt in der Krise? Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors 2018 zu den Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt. Bonn 2018
- EBERHARD, Verena; MATTHES, Stephanie; ULRICH, Joachim Gerd: The need for social approval and the choice of gender-typed occupations. In: HEGNA, Kristinn; IMDORF, Christian; REISEL, Liza (Hrsg.): Comparative studies of gender segregation in vocational education and training – Institutional and individual perspectives (Comparative Social Research, Volume 31). Bingley 2015, S. 205-235
- EBERHARD, Verena; ULRICH, Joachim Gerd: Ausbildungsplatzchancen aus der Sicht von Lehrstellenbewerbern und ihre Korrespondenz zur tatsächlichen Ausbildungsmarktlage. Bonn 2018 (in Vorbereitung)
- ESSER, Hartmut: Soziologie. Spezielle Grundlagen: Situationslogik und Handeln. Frankfurt am Main 1999
- FISSENI, Hermann-Josef: Lehrbuch der psychologischen Diagnostik. Göttingen 2004
- FRIELING, Friederike; ULRICH, Joachim Gerd: Die Reformdebatte zum Übergang Schule-Berufsausbildung im Spiegel divergierender Interessen. In: MAIER, Maja S.; VOGEL, Thomas (Hrsg.): Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecken in der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf. Wiesbaden 2013, S. 69-93
- GILDEMEISTER, Regine; ROBERT, Günter: Probleme beruflicher Identität in professionalisierten Berufen. In: FREY, Hans-Peter; HAUSSER, Karl (Hrsg.): Identität. Stuttgart 1987, S. 71-87
- 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
- GRANATO, Mona u. a.: Warum nicht „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ anstelle von „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“? Berufsorientierung von Jugendlichen am Beispiel zweier verwandter und dennoch unterschiedlich nachgefragter Berufe. BIBB Report 1. Bonn 2016
- GRANATO, Mona; MATTHES, Stephanie; ULRICH, Joachim Gerd: Das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung bei der Berufswahl von Jugendlichen. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Bonn 2018, S. 440-447
- GRANATO, Mona; MILDE, Bettina; ULRICH, Joachim Gerd: Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt – eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen (FGW-Studie Vorbeugende Sozialpolitik 08). Düsseldorf 2018a
- GRANATO, Mona; MILDE, Bettina; ULRICH, Joachim Gerd: Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen (FGW-Impuls Vorbeugende Sozialpolitik 08). Düsseldorf 2018b
- HAVERKAMP, Katarzyna: Warum bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Eine berufliche Mismatch-Analyse. In: WSI-Mitteilungen 69 (2016) 8/2016, S. 595-602
- HEINZ, Walter R. u. a.: „Hauptsache eine Lehrstelle“. Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarktes. Weinheim 1987
- HILLMERT, Steffen: Bildungsentscheidungen und Unsicherheit. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 8 (2005) 2, S. 173-186

- HIRSCHI, Andreas: Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In: BRÜGGEMANN, Tim; RAHN, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Münster 2013, S. 27-41
- HOFMANN, Silvia: Das Thema Elternarbeit im Berufsorientierungsprogramm (BOP) In: KUNERT, Carolin; PUHLMANN, Angelika (Hrsg.): Die praktische Seite der Berufsorientierung. Bielefeld 2014, S. 159-164
- HOLLAND, John L.: The psychology of vocational choice. A theory of personality types and model environments. Waltham, Mass. 1966
- KIRCHGESSNER, Kilian: Wie viele Akademiker braucht Deutschland? Interview mit Julian Nida-Rümelin und Thomas Sattelberger. In: Merton-Magazin.de, Online-Magazin des Stifter-Verbandes (2016) (Stand: 27.04.2016)
- KUNERT, Carolin; PUHLMANN, Angelika (Hrsg.): Die praktische Seite der Berufsorientierung. 2014
- LANGE, Elmar: Berufswahl. Eine empirische Untersuchung der Berufswahlsituation von Hauptschülern, Realschülern und Abiturienten. München 1978
- LENT, Robert W.: A Social Cognitive View of Career Development 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. 101-127
- LOHMÜLLER, Lydia; MENTGES, Hanna; ULRICH, Joachim Gerd: Entwicklung des Frauenanteils in männlich dominierten Berufen 2004 bis 2015: „Männerberufe“ sind für Männer nicht mehr ganz so typisch. Bonn 2016
- MATTHES, Stephanie: Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Bonn 2018
- MISCHLER, Till: Die Attraktivität von Ausbildungsberufen im Handwerk. Eine empirische Studie zur beruflichen Orientierung von Jugendlichen. Bielefeld 2017
- MUMMENDEY, Hans Dieter: Selbstdarstellungstheorie. In: FREY, Dieter; IRLE, Martin (Hrsg.): Theorien der Sozialpsychologie. Band III: Motivations-, Selbst- und Informationsverarbeitungstheorien. Bern u. a. 2002, S. 212-233
- NIDA-RÜMELIN, Julian: Der Akademisierungswahn. Zur Krise beruflicher und allgemeiner Bildung. Hamburg 2014
- PUHLMANN, Angelika: Bedeutung der Eltern für die Berufsorientierung heute. In: KUNERT, Carolin; PUHLMANN, Angelika (Hrsg.): Die praktische Seite der Berufsorientierung. Bielefeld 2014, S. 147-158
- 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
- STENZEL, Christian: Handwerks-Meister sind so viel wert wie Herzchirurgen. Interview mit Handwerker-Chef Schwannecke. <https://www.bild.de/geld/wirtschaft/handwerker/chef-im-interview-55384088.bild.html> (Stand: 17.07.2018)
- STETS, Jan; BURKE, Peter J.: A sociological approach to self and identity. In: LEARY, Mark R.; TANGNEY, June Price (Hrsg.): Handbook of self and identity. New York 2003, S. 128-152
- SUPER, Donald E.; BOHN, Martin J.: Occupational Psychology. Belmont/California 1970
- ULRICH, Joachim Gerd: Berufsmerkmale und ihre Bedeutung für die Besetzungsprobleme von betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 45 (2016) 4, S. 16-20. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8050> (Stand: 18.07.2018)
- ULRICH, Joachim Gerd: Eine Reflexion zur Stellung des Handwerks aus spinozistischer Perspektive. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 114 (2018) 2, S. 296-311
- VROOM, Victor H.: Work and motivation. New York 1964
- WAHLER, Peter; WITZEL, Andreas: Berufswahl – ein Vermittlungsprozess zwischen Biographie und Chancenstruktur. In: SCHOBER, Karen; GAWOREK, Maria (Hrsg.): Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle. Nürnberg 1996, S. 9-35
- WEISS, Ulrich: Abschied vom Interesse? Anerkennungstheoretische Analysen des weiteren Schulbesuchs an der ersten Schwelle (Vortrag auf der Jahrestagung der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik in der DGfE). Stuttgart 2017
- WEISS, Ulrich: Jenseits des Scheiterns? Anerkennung und Anerkennbarkeit in berufs- und bildungsbezogenen Orientierungen Jugendlicher mit Hauptschulabschluss im Berufsgrundbildungsjahr. Wuppertal 2018

Abstract

Compared to 2009, the number of vacant apprenticeships in trade craft has tripled. In some regions and occupations, more than 20 per cent of training positions offered remained unfilled in 2017; the peak values were over 30 per cent. In addition to the demographic development and the trend towards university studies, the causes are the major changes in the educational background of young people interested in VET. Many are now eligible to study, while much fewer have the lowest secondary school diploma („Hauptschulabschluss“). In order to improve their recruitment opportunities, training occupations in the trade craft sector must therefore become more attractive for young people with higher school qualifications. The article examines, by means of a survey with school students and VET-instructors, how this can be achieved.

Impressum

BIBB REPORT

12. Jahrgang, Heft 5, Oktober 2018

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Präsident

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

Internet: www.bibb.de

Redaktion:

Mona Granato, Carolin Kunert, Britta Nelskamp
(V.i.S.d.P.)

Rückfragen zum Inhalt an ulrich@bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“

E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Vertrieb: vertrieb@bibb.de

Abonnement: bibbreport@bibb.de

Gesamtherstellung:

Verlag Barbara Budrich

Stauffenbergstraße 7

51379 Leverkusen

Internet: www.budrich.de

E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:

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 www.bibb.de/cc-lizenz.



ISSN 1865-0821 (Print)

ISSN 1866-7279 (Internet)

urn:nbn:de:0035-0751-2

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Zitiervorschlag:

Mischler, Till; Ulrich, Joachim Gerd: Was eine Berufsausbildung im Handwerk attraktiv macht. BIBB Report 5. Bonn 2018