ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Hartung, Silke; Janik, Florian

Research Report

Frauen in der betrieblichen Berufsausbildung: Seltener am Start, genauso oft am Ziel

IAB-Kurzbericht, No. 15/2006

Provided in Cooperation with:
Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Hartung, Silke; Janik, Florian (2006) : Frauen in der betrieblichen Berufsausbildung: Seltener am Start, genauso oft am Ziel, IAB-Kurzbericht, No. 15/2006, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/158222

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

IAB Kurzbericht

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit

Ausgabe Nr. 15 / 25.9.2006

In aller Kürze

- Frauen durchlaufen seltener als Männer eine betriebliche Ausbildung. Im Westen sind 44 Prozent, im Osten sogar nur 40 Prozent der Auszubildenden weiblich.
- Betriebe bilden Frauen vor allem in den Bereichen aus, in denen auch viele Frauen beschäftigt sind. Dies sind insbesondere die Dienstleistungs- und Serviceberufe sowie der Verwaltungsbereich. Im Verarbeitenden Gewerbe und im IT-Bereich sind sie stark unterrepräsentiert.
- Frauen schließen die Ausbildung häufiger ab als Männer. In Westdeutschland stellen sie fast die Hälfte der Absolventen. Auch im Osten holen Frauen auf: Ihr Anteil an allen Absolventen liegt dort aber nur bei 43 Prozent.
- Beim Übergang in Beschäftigung streuen die Übernahmequoten nach Beruf, Branche und Betriebsgröße relativ stark. Auch regionale Unterschiede sind zu beobachten: Im Osten werden nur 46 Prozent, im Westen dagegen 56 Prozent aller Auszubildenden übernommen.
- In der Summe betrachtet haben Männer und Frauen annähernd gleiche Übernahmechancen nach einer betrieblichen Ausbildung.

Autor/in

Silke Hartung
Florian Janik

Frauen in der betrieblichen Berufsausbildung

Seltener am Start, genauso oft am Ziel

Frauen beginnen seltener als Männer eine betriebliche Ausbildung – Sie stellen aber fast die Hälfte der Absolventen und haben die gleichen Übernahmechancen

Betriebliche Ausbildungsplätze werden nicht im gleichen Umfang mit Männern und Frauen besetzt. Im Jahr 2005 waren nur 44 Prozent der westdeutschen und 40 Prozent der ostdeutschen Auszubildenden weiblich. Das zeigen Daten des IAB-Betriebspanels, einer jährlichen Befragung von 16.000 Betrieben und Verwaltungen.

Die Situation am Ausbildungsmarkt ist seit Jahren alarmierend. Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2005, am 30. September, standen 40.915 noch nicht vermittelte Bewerberinnen und Bewerber nur 12.636 unbesetzten Ausbildungsplätzen gegenüber. Diese rechnerische Lücke von 28.279 Ausbildungsplätzen konnte zwar, wie in den vergangenen Jahren, durch Nachvermittlung und Fördermaßnahmen verringert werden. Trotzdem blieben auch im Jahr 2005 wieder viele Jugendliche ohne einen Ausbildungsplatz.

Frauen in der Ausbildung

Männer und Frauen kommen auf diesem unausgeglichenen Markt in unterschiedlichem Maß zum Zuge. Schulabgängerinnen weisen dabei meist höhere Bildungsabschlüsse auf als die Männer: Rund 40 Prozent haben einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluss, bei den Männern sind es nur 36 Prozent. 33 Prozent der Schulabgängerinnen besitzen die Hochschul- oder Fachhochschulreife, bei den Männern sind es nur 28 Prozent. Beim Übergang von der allgemein bildenden Schule zur Berufsausbildung, an der so genannten ersten Schwelle, können die Frauen aber daraus keinen Nutzen ziehen (Granato/Schittenhelm 2004).

Die folgenden Analysen basieren auf Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2005. An der Befragung beteiligten sich rund 16.000 Betriebe und Verwaltungen in West- und Ostdeutschland.

In Westdeutschland waren im Jahr 2005 nach Angaben des IAB-Betriebspanels 44 Prozent, in Ostdeutschland nur 40 Prozent aller Auszubildenden Frauen. Dies entspricht im Westen in etwa dem Anteil der Frauen an allen Beschäftigten, im Osten liegt dieser Anteil hingegen ca. 6 Prozentpunkte unter dem Anteil an den Beschäftigten. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2006) sind die Frauen mit nur 40 Prozent[1] unter den Auszubildenden noch stärker unterrepräsentiert. Bestätigt wird dies auch durch die Bildungsgesamtrechnung des IAB, wenn man ausschließlich die betriebliche

[1] Im Vergleich zum IAB-Betriebspanel, welches die Auszubildenden in allen Betrieben mit mind. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. eines Jahres erfasst, ermittelt das Statistische Bundesamt die Zahl der Auszubildenden zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres. Berufsfachschulen und andere Formen der schulischen Ausbildung sind in den Angaben des Statistischen Bundesamts gar nicht, in denen des IAB-Betriebspanels nur teilweise enthalten. Diese Ausbildungsart macht fast ein Viertel der Berufsausbildung aus, dort sind Frauen mit fast 60 Prozent vertreten (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005: 336).

Ausbildung betrachtet (Frauenanteil im Jahr 2000 ca. 41 Prozent). Zählt man zu den betrieblichen Ausbildungsstellen auch die der schulischen Ausbildungen (Berufsfachschulen, Fach(ober)schulen, Schulen des Gesundheitswesens etc.), steigt der Frauenanteil im gleichen Jahr auf ca. 47 Prozent.

Zum Vergleich: An den (Fach-)Hochschulen beträgt der Frauenanteil an den Studienanfängern im Jahr 2004 48,8 Prozent. Im selben Jahr stellen Frauen 49,8 Prozent der Erstabsolventen. Dabei gibt es allerdings große Unterschiede zwischen den Studienfächern und zwischen Fachhochschulen und Hochschulen (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006).

Im weiteren Erwerbsverlauf sind hinsichtlich der beruflichen Qualifikation bei Männern und Frauen nur wenige Unterschiede festzustellen: Die Bildungsgesamtrechnung[2] belegt für Erwerbstätige, dass etwa 70 Prozent der Frauen über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung (einschl. Fachschulausbildung) verfügen – bei den Männern liegt der Anteil bei ca. 68 Prozent.[3] Die berufliche Ausbildung ist damit für Frauen wie Männer der häufigste Berufsabschluss, wobei Frauen öfter in schulischen Ausbildungen zu finden sind.

Wo Frauen arbeiten, werden Frauen ausgebildet

Die Verteilung der Auszubildenden auf die verschiedenen Berufe und Branchen wird durch viele Faktoren beeinflusst: Eine Rolle spielen beispielsweise unterschiedliche Interessen und Talente von Frauen und Männern, geschlechtsspezifische Sozialisation, gesellschaftliche Rollenbilder und Zuschreibungen, die nicht zuletzt über die Berufsbezeichnung vermittelt werden, sowie tatsächliche und antizipierte Diskriminierung. All diese Faktoren sind auf komplexe Weise ineinander verwoben.

Im Ergebnis werden Frauen am häufigsten in Dienstleistungsberufen ausgebildet – z.B. als Büro-, Bank- oder Industriekauffrau, (Zahn-)Arzthelferin, Friseurin, Verkäuferin, Hotelfachfrau u. Ä.) In diesen wenigen Berufen sind über die Hälfte der weiblichen Auszubildenden zu finden (Granato/Schittenhelm 2003). Bei der Mehrzahl dieser Berufe sind die späteren Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten eher gering. Dagegen sind Frauen in technisch orientierten Berufen (Ausnahme: Laborassistentin) und in IT-Berufen, in denen die Perspektiven eher positiv sind, schwach vertreten (Granato/Schittenhelm 2004). Und in den wenigen technischen Berufen, in die junge Frauen verstärkt einmünden, werden von den Betrieben – im Vergleich zum gesamten Berufsfeld – nur wenige Ausbildungsstellen angeboten (Granato 2004).

Trotz einiger Gender-Kampagnen wie „Girls-Days“ oder „idee_it“ gibt es immer noch mehr männlich als weiblich dominierte Berufe – so beträgt in 56 Prozent aller Ausbildungsberufe der Anteil junger Männer mehr als 60 Pro-

Tabelle 1

Frauen in Ausbildung und Beschäftigung 2005 – West- und Ostdeutschland, nach Branchen –

	Anteil der Frauen an allen ... in %			
	Beschäftigten	Auszubildenden	erfolgreichen Abschlüssen	Übernommenen (nach der Ausb.)
Westdeutschland (mit Berlin-West)				
Landwirtschaft u. a.	32	25	29	46
Bergbau/Energie	18	19	26	22
Verarbeitendes Gewerbe	27	25	27	25
Baugewerbe	14	8	10	8
Handel/Reparatur	47	38	45	51
Verkehr/Nachrichten	24	47	50	55
Kredit/Versicherung	55	58	62	63
Unternehmensnahe Dienstleistungen	44	57	58	58
Sonstige Dienstleistungen	68	72	75	84
Organisationen ohne Erwerbszweck	67	68	85	88
Öffentliche Verwaltung	51	56	64	64
Gesamt	**44**	**44**	**49**	**48**
Ostdeutschland (mit Berlin-Ost)				
Landwirtschaft u. a.	29	27	24	40
Bergbau/Energie	27	27	32	36
Verarbeitendes Gewerbe	31	21	25	24
Baugewerbe	13	7	7	4
Handel/Reparatur	47	33	45	40
Verkehr/Nachrichten	23	30	39	26
Kredit/Versicherung	63	58	68	66
Unternehmensnahe Dienstleistungen	47	59	55	58
Sonstige Dienstleistungen	68	51	53	68
Organisationen ohne Erwerbszweck	59	39	49	80
Öffentliche Verwaltung	60	59	63	65
Gesamt	**46**	**40**	**43**	**43**

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

[2] Die Zahlen beziehen sich auf den derzeit aktuellen Rand, das Jahr 2004.

[3] Weiterhin haben ca. 15 Prozent der Frauen einen Hochschulabschluss (Männer ca. 20 Prozent). Der Anteil der erwerbstätigen Frauen ohne Ausbildungsabschluss liegt bei ca. 15 Prozent und damit ca. 3 Prozentpunkte über dem der Männer (vgl. Allmendinger/Eichhorst/Walwei 2005: 249ff).

zent, dagegen sind nur in 28 Prozent der Ausbildungsberufe die jungen Frauen mit einem Anteil von über 60 Prozent vertreten (Granato/Schittenhelm 2004).

Zusammengefasst: Frauen werden in den Berufen, Branchen und Betriebsgrößenklassen überdurchschnittlich oft ausgebildet, in denen sie als Mitarbeiterinnen stark vertreten sind (Ausnahme: Handel/Reparatur). Das höhere Bildungspotenzial der Frauen gegenüber den Männern wirkt sich in der dualen Berufsausbildung vergleichsweise wenig aus.

Branchenunterschiede in der Ausbildung

Die Unterschiede in der Berufswahl spiegeln sich auch in der ungleichmäßigen Verteilung auf die verschiedenen Branchen wider. Der Frauenanteil schwankt zwischen 7 Prozent im ostdeutschen Baugewerbe und 72 Prozent bei den Sonstigen Dienstleistungen (Gaststätten, Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen, Abfallentsorgung, Kultur) in Westdeutschland (*vgl.* ***Tabelle 1)***.

In beiden Teilen Deutschlands sind Frauen in der Landwirtschaft, im Bergbau, im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und im Bereich Handel/Reparatur unterdurchschnittlich in der Berufsausbildung vertreten, in Ostdeutschland auch in den Organisationen ohne Erwerbszweck und im Bereich Verkehr/Nachrichten. Entsprechend ist die Ausbildungsbeteiligung der Frauen im Osten in den Branchen Kredit/Versicherung, Öffentliche Verwaltung und in den Unternehmensnahen und Sonstigen Dienstleistungen, in Westdeutschland auch im Bereich Verkehr/Nachrichten und in den Organisationen ohne Erwerbszweck überdurchschnittlich. Auffällig – insbesondere in Westdeutschland – sind wegen ihres hohen Frauenanteils und ihrer quantitativen Bedeutung die Sonstigen Dienstleistungen.

Weibliche Auszubildende sind in Kleinstbetrieben häufiger

Auch bei der Verteilung der Auszubildenden nach der Größe des Ausbildungsbetriebs sind Unterschiede erkennbar. In Ost- wie Westdeutschland sind weibliche Auszubildende in kleinen Betrieben (unter zehn Beschäftigten) überproportional vertreten (46% bzw. 53%). In den Betrieben mit 10 bis 250 Beschäftigten liegen sie in beiden Landesteilen unter dem Durchschnitt (37% bzw. 41%). In Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten werden Frauen im Westen entsprechend ihrem durchschnittlichen Beschäftigtenanteil (44%), im Osten sogar überdurchschnittlich oft (44%) ausgebildet.

Auch hier spiegelt sich die unterschiedliche Verteilung auf die Berufe wider. Die von Frauen stark besetzten Dienstleistungsberufe sind verstärkt in kleineren, die technischen (Männer-)Berufe häufig in Mittel- und Großunternehmen zu finden.

Frauen durchlaufen die Ausbildung erfolgreicher

Am Ende der Ausbildung sind Frauen im Durchschnitt erfolgreicher als Männer. Obwohl 2005 im Westen nur 44 Prozent und im Osten nur 40 Prozent der Auszubildenden weiblich sind, beträgt der Anteil der Frauen an allen erfolgreichen Abschlüssen im Westen 49 Prozent und im Osten 43 Prozent (*vgl.* ***Tabelle 1***).

Einschränkend ist allerdings anzumerken, dass Ausbildungsverträge von Frauen häufiger vor Abschluss der Ausbildung aufgelöst werden (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005: 106).

Chancengleichheit bei der Übernahme nach der Ausbildung

Von allen westdeutschen Absolventinnen werden 55 Prozent im Ausbildungsbetrieb weiter beschäftigt. Die Übernahmequote der Männer beträgt 57 Prozent, was bedeutet, dass zumindest in der Gesamtbetrachtung kaum Unterschiede beim Übergang von der Ausbildung in eine Weiterbeschäftigung bestehen. Ähnlich stellt sich die Situation in den neuen Bundesländern dar: Auch hier sind die Chancen, in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden, auf Frauen (45%) und Männer (46 %) etwa gleich verteilt – jedoch auf einem niedrigeren Übernahmeniveau.[4]

Insgesamt werden im Jahr 2005 in den westdeutschen Betrieben 56 Prozent der Absolventen in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen, in ostdeutschen Betrieben trifft dies mit 45 Prozent nicht einmal auf jeden zweiten Absolventen zu.[5] Bei näherer Betrachtung zeigen sich je nach Betriebsgröße, Branche, Beruf und Region erhebliche Unterschiede bei der Übernahme.

Großbetriebe übernehmen häufiger Männer

In westdeutschen Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten werden die Hälfte der Absolventinnen, aber nur 42 Prozent der Absolventen in ein Arbeitsverhältnis übernommen (*vgl.* ***Abbildung 1****, Seite 4*). Dagegen wurden bei westdeutschen Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten deutlich mehr Absolventen als Absolventinnen weiterbeschäftigt (73% versus 50%). Der Betriebsgrößeneffekt hängt natürlich auch mit den unterschiedlichen Übernahmequoten der einzelnen Berufe zusammen.

In ostdeutschen Betrieben variieren die Übernahmequoten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen stark. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten werden vergleichsweise wenige Absolventinnen und Absolventen übernommen (41% bzw. 24%). Hingegen weisen Betriebe mit 100 bis 249 Beschäftigten die höchste Übernahmequote bei Frauen wie bei Männern auf (49% bzw. 54%).

---

[4] Bei der Betrachtung der Übernahmequoten ist zu beachten, dass mit dem IAB-Betriebspanel die Ursache für die unterbliebene Übernahme nicht geschlechtsspezifisch ermittelt werden kann. Im Jahr 2004 gaben aber nur 14 Prozent der Betriebe, die nicht alle ihre Auszubildenden übernommen haben, an, dass die Trennung auf Wunsch der Absolventen geschehen ist.

[5] Diese wie auch die nachfolgenden Übernahmequoten wurden um den Bereich Erziehung und Unterricht bereinigt, da hier besonders in den neuen Bundesländern rein schulische Ausbildungen mit erfasst werden, deren Ausbildungsziel mit dem erfolgreichen Abschluss erreicht ist, im Gegensatz zur betrieblichen Ausbildung, die i.d.R. investitionstheoretischen Überlegungen folgt und auf eine weitere Beschäftigung abzielt.

Auffällig ist, dass die Spannweite der Übernahmequoten in Ost wie West bei den Männern erheblich größer (ca. 30 Prozentpunkte) ist als bei den Frauen (ca. 10 Prozentpunkte).

In den Branchen streuen die Übernahmequoten stark

Überdurchschnittlich viele Absolventinnen und Absolventen werden in den Bereichen Kredit-, Versicherungsgewerbe, Bergbau, Energie, Wasserversorgung, im Verarbeitenden Gewerbe, der Öffentlichen Verwaltung und den Unternehmensnahen Dienstleistungen weiter beschäftigt. Deutlich geringere Aussichten auf eine Übernahme bestehen dagegen beispielsweise im Baugewerbe und bei den Sonstigen Dienstleistungen (*vgl.* ***Abbildung 2***).

Ein Grund hierfür liegt auf der Hand: Tragen die Auszubildenden bereits während der Ausbildung zum Betriebserfolg bei, bilden die Betriebe häufig unabhängig vom Fachkräftebedarf aus (Franz/Steiner/Zimmermann 2000).

Im Westen haben Frauen in den weiblich dominierten Branchen bessere Übernahmechancen als Männer

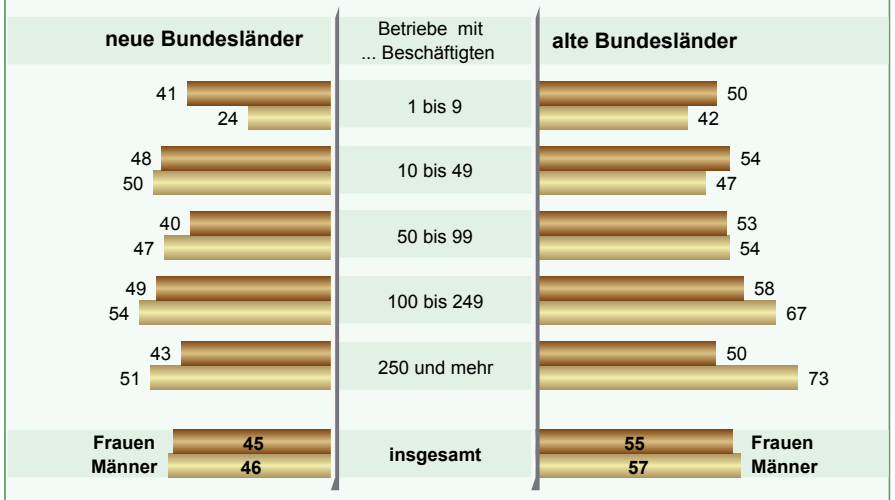
In Westdeutschland schließen über alle Wirtschaftsbereiche hinweg betrachtet nicht nur annähernd so viele Frauen wie Männer ihre Ausbildung erfolgreich ab, sie werden auch mit etwa gleicher Wahrscheinlichkeit in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Richtet man das Augenmerk auf einzelne Wirtschaftsbereiche, so findet man etwa gleich verteilte Chancen auf eine Anschlussbeschäftigung im Kredit-, Versicherungsgewerbe, den Unternehmensnahen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung (*vgl.* ***Abbildung 2***).

Die Konzentration von weiblich dominierten Berufen macht sich beispielsweise in den Bereichen Sonstige Dienstleistungen und Handel/Reparatur bemerkbar. Hier haben Frauen bessere Aussichten auf eine Anschlussbeschäftigung als Männer.

Abbildung 1

Übernahmequoten 2005 nach Betriebsgröße

Anteil der übernommenen Ausbildungsabsolventen in West- und Ostdeutschland nach Geschlecht und Betriebsgröße, in %



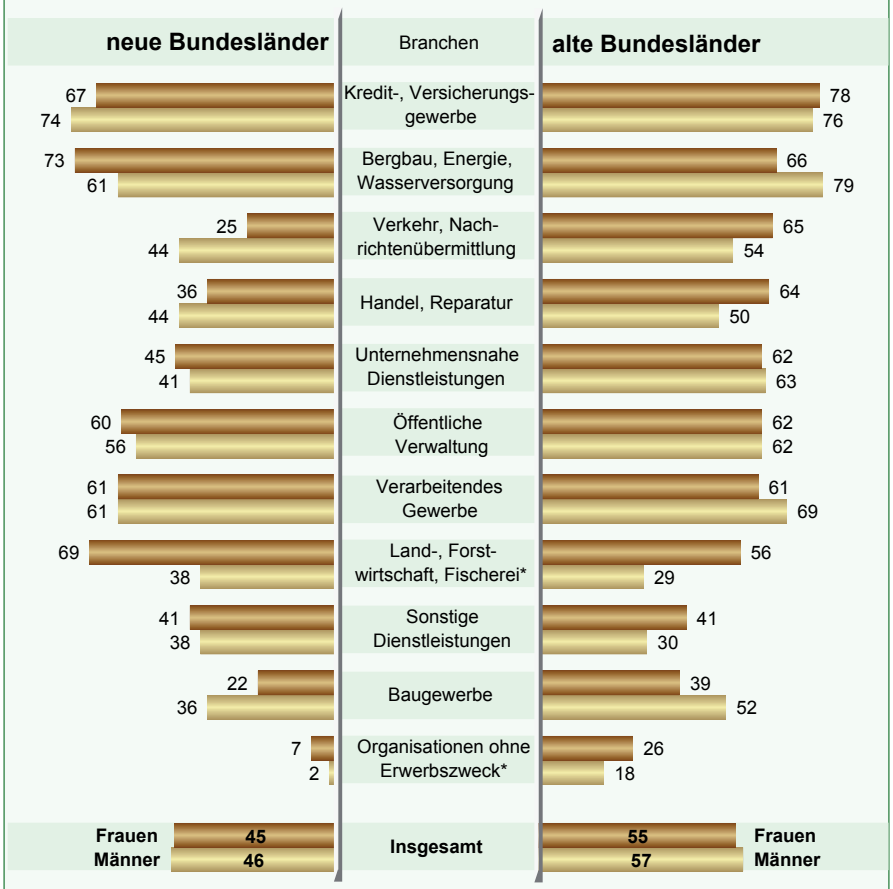
Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

© IAB

Abbildung 2

Übernahmequoten 2005 nach Branchen

Anteil der übernommenen Ausbildungsabsolventen in West- und Ostdeutschland nach Geschlecht und Branchen, in %



* Aufgrund zu geringer Zellenbesetzung in der Stichprobe ist von einer Interpretation des Wertes abzuraten.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

© IAB

Im Osten sind die Chancen für Frauen und Männer schlechter

In Ostdeutschland ist der Übergang vom Ausbildungs- zum Arbeitsmarkt für Frauen und Männer mit mehr Schwierigkeiten verbunden. So wird von allen Absolventen – männlichen wie weiblichen – weniger als die Hälfte weiter beschäftigt. In einigen Bereichen, so z.B. im Baugewerbe, im Bereich Verkehr/ Nachrichtenübermittlung und im Bereich Handel/Reparatur, sind die Übernahmechancen von Frauen in Ostdeutschland zudem noch deutlich schlechter als die der Männer.

Fazit

Frauen können ihren geringeren Anteil an der ersten Schwelle – dem Übergang von der Schule in eine betriebliche Ausbildung – während der Ausbildung im Westen dem der Männer angleichen, im Osten zumindest erhöhen.

An der zweiten Schwelle herrscht insgesamt betrachtet Chancengleichheit. Frauen werden in Ost- und Westdeutschland genauso häufig wie ihre männlichen Kollegen in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Ein anderes Bild ergibt sich, wenn man nach den Tätigkeitsfeldern der künftigen Fachkräfte differenziert.

In Ost- wie Westdeutschland arbeiten Frauen häufiger in Kleinbetrieben, werden dort eher ausgebildet und auch häufiger übernommen als ihre männlichen Kollegen. Diese haben dagegen Vorteile bei der Ausbildung und der anschließenden Beschäftigung in Großbetrieben, vor allem in Westdeutschland.

Die Diskussion des Ausbildungs- und Beschäftigungspotenzials von Frauen darf allerdings nicht auf die quantitative Sicht beschränkt werden. Die Perspektiven, die die häufig von Frauen gewählten Ausbildungsberufe im Verlauf des Arbeitslebens bieten, sind gleichfalls von Bedeutung für ihre längerfristige Beschäftigungsfähigkeit.

Mehr als die Hälfte aller weiblichen Auszubildenden werden in zehn Berufen im klassischen Dienstleistungsbereich ausgebildet. Dagegen vereinen die zehn häufigsten Männerberufe nur 34 Prozent der Auszubildenden auf sich (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005: 117). Frauen konzentrieren sich also auf wenige Verwaltungs- und Serviceberufe, deren Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten zum Teil eher eingeschränkt sind.

Durch verschiedene Initiativen und Informationskampagnen der Bundesregierung und lokaler Akteure wird deshalb versucht, das Berufswahlspektrum junger Frauen zu erweitern. Diese Ansätze können aber nur zum Erfolg führen, wenn auch die Betriebe bereit sind, Frauen in klassischen Männerberufen auszubilden. Dies ist ein langfristiger Prozess, da überholte Rollenvorstellungen bei den ausbildenden Betrieben, aber auch bei den jungen Frauen aufgebrochen werden müssen.

Literatur

Allmendinger, Jutta; Eichhorst, Werner; Walwei, Ulrich (Hrsg.): IAB Handbuch Arbeitsmarkt – Analysen, Daten, Fakten. Campus Verlag. Frankfurt/New York. 2005

Bundesagentur für Arbeit (2005): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. http://statistik.arbeitsagentur.de/.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berufsbildungsbericht 2005. Bonn, Berlin.

Franz, Wolfgang; Steiner, Viktor; Zimmermann, Volker (2000): Die betriebliche Ausbildungsbereitschaft im technologischen und demographischen Wandel. Schriftenreihe des ZEW 46. Baden-Baden: Nomos.

Granato, Mona (2004): Potenziale junger Frauen nutzen. In: ibv 22, S. 7-18.

Granato, Mona; Schittenhelm, Karin (2003): Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle. In: ibv 8, S. 1049-1070.

Granato, Mona; Schittenhelm, Karin (2004): Junge Frauen: Bessere Schulabschlüsse – aber weniger Chancen beim Übergang in die Berufsausbildung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 2004(28), S. 31-39.

Hartung, Silke; Leber, Ute (2004): Betriebliche Ausbildung und wirtschaftliche Lage. Empirische Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In: E. M. Krekel & G. Walden (Hrsg.), Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung am 4./5. November 2003 in Bonn, Bielefeld: Bertelsmann S. 111-129.

Konsortium Bildungsberichterstattung (Hg.) (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorgestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld.

Statistisches Bundesamt (2006): Frauen in Deutschland 2006. Wiesbaden.

Ullrich, Joachim Gerd; Krewerth, Andreas; Tschöpe, Tanja (2004): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf das Berufsinteresse von Mädchen und Jungen. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, H. 4 Gender Mainstreaming II, Jg. 27, 419-434.

Impressum

IAB*Kurzbericht*
Nr. 15 / 25.9.2006

Redaktion
Ulrich Möller, Elfriede Sonntag,
Wolfgang Braun

Graphik & Gestaltung
Monika Pickel, Elisabeth Strauß

ISSN 0942-167X

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Technische Herstellung
pms Offsetdruck GmbH,
Wendelstein

Rückfragen zum Inhalt an
Silke Hartung, Tel. 0911/179-3288
Florian Janik, Tel. 0911/179-3830
oder e-Mail: vorname.name@iab.de

IAB im Internet: http://www.iab.de
Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

Bezugsmöglichkeit
IAB-Bestellservice
c/o IBRo Versandservice GmbH
Kastanienweg 1
18184 Roggentin
Fax: 0180 5 00 38 66
e-Mail: iab@ibro.de