



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit



AG-BFN, Bonn, 25.04.-26.04.24.
Wohin soll es gehen?

BERUFSWÜNSCHE BEI JUGENDLICHEN MIT UND OHNE ZUWANDERUNGSHINTERGRUND IN ABHÄNGIGKEIT VOM GESCHLECHT

Angela Ulrich & Cornelia Gresch

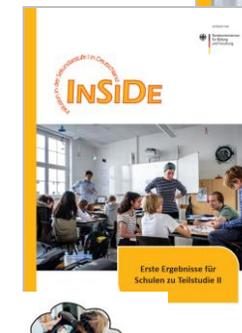


AUSGANGSLAGE: WAS MACHEN WIR?

- Verwendung der Daten der INSIDE-Studie
- Kodierung der Berufswünsche (KIdB 2010/SIOPS)
- Analyse der Berufswünsche von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, insbesondere Mädchen
- Entwicklung weiterer relevanter Fragestellungen, wie:
 - Stabilität der Berufswünsche
 - Einfluss konkreter Berufsorientierungsmaßnahmen
 - weiterer schulischer Kontextbedingungen auf die Wünsche
 - Einfluss von Bezugspersonen
 - weitere Hintergrundmerkmalemit fortschreitender Verfügbarkeit der ausgewerteten Daten

DATENGRUNDLAGE: SCHULISCHE INKLUSION UND ÜBERGÄNGE IN DER SEKUNDARSTUFE IN DEUTSCHLAND (INSIDE) [WWW.INSIDE-STUDIE.DE](http://www.inside-studie.de)

- Bundesweite Längsschnittstudie, beginnend in der 6. Klassenstufe
- Kooperation des Leibniz-Instituts für Bildungsverläufe (LifBi), des IQB bzw. der Humboldt Universität zu Berlin, der Bergischen Universität Wuppertal und der Universität Potsdam
- Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- Analysesample: $N = 985$ Schüler:innen in der siebten Klassenstufe



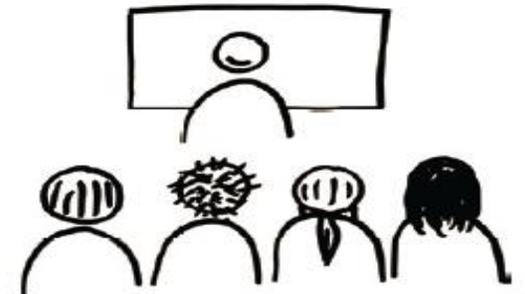
ECKDATEN



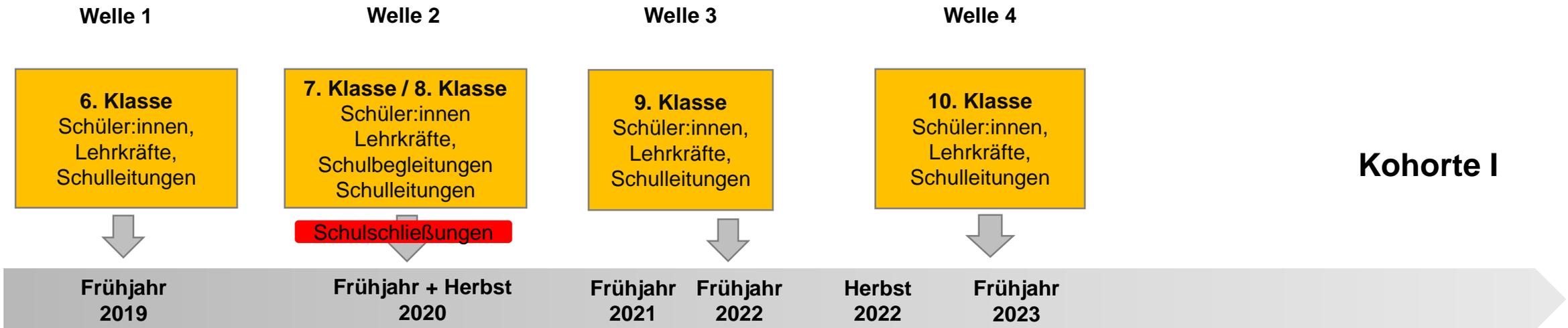
- Förderphase 1: 12/2016 bis 05/2021
- Förderphase 2: 06/2021 bis 05/2025
- Interdisziplinäres Projekt: Soziologie, Psychologie, Sonderpädagogik, Inklusionspädagogik, Erziehungswissenschaften

ZIELGRUPPE

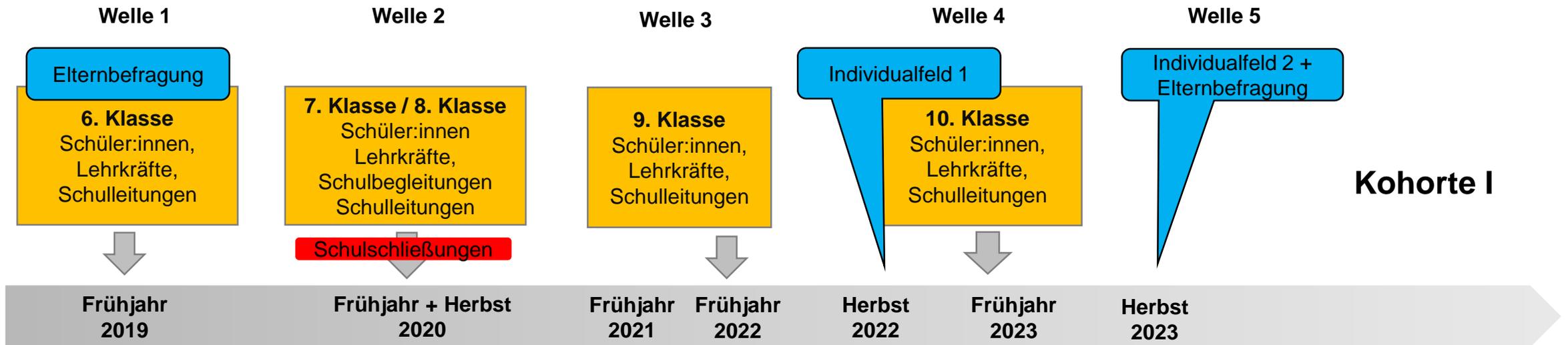
- Schüler*innen mit sonderpädagogischen Förderbedarfen (SPF)
- Innerhalb dieses Rahmens breit gefasste Definition
 - amtliches und schulinternes Feststellungsverfahren
 - sonderpädagogische Förderung (unabhängig vom Verfahren)
 - besonderer Fokus (sofern zuzuordnen): Förderschwerpunkt Lernen und emotional-soziale Entwicklung
- Einbezug weiterer Heterogenitätsdimensionen (z.B. Zuwanderungshintergrund, erhöhter sonstiger Förderbedarf etc.)
- Einbezug von Mitschüler*innen ohne SPF



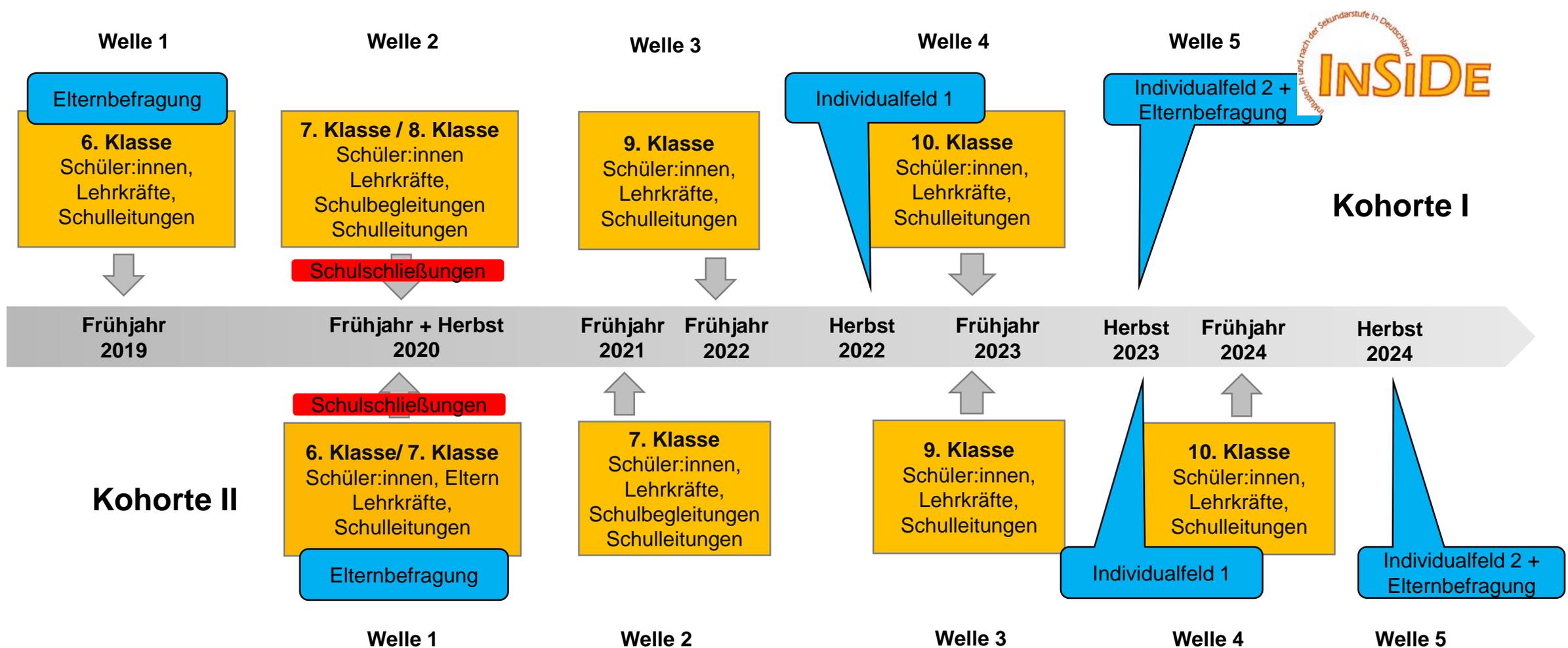
FORSCHUNGSDESIGN DER INSIDE-LÄNGSSCHNITTSTUDIE



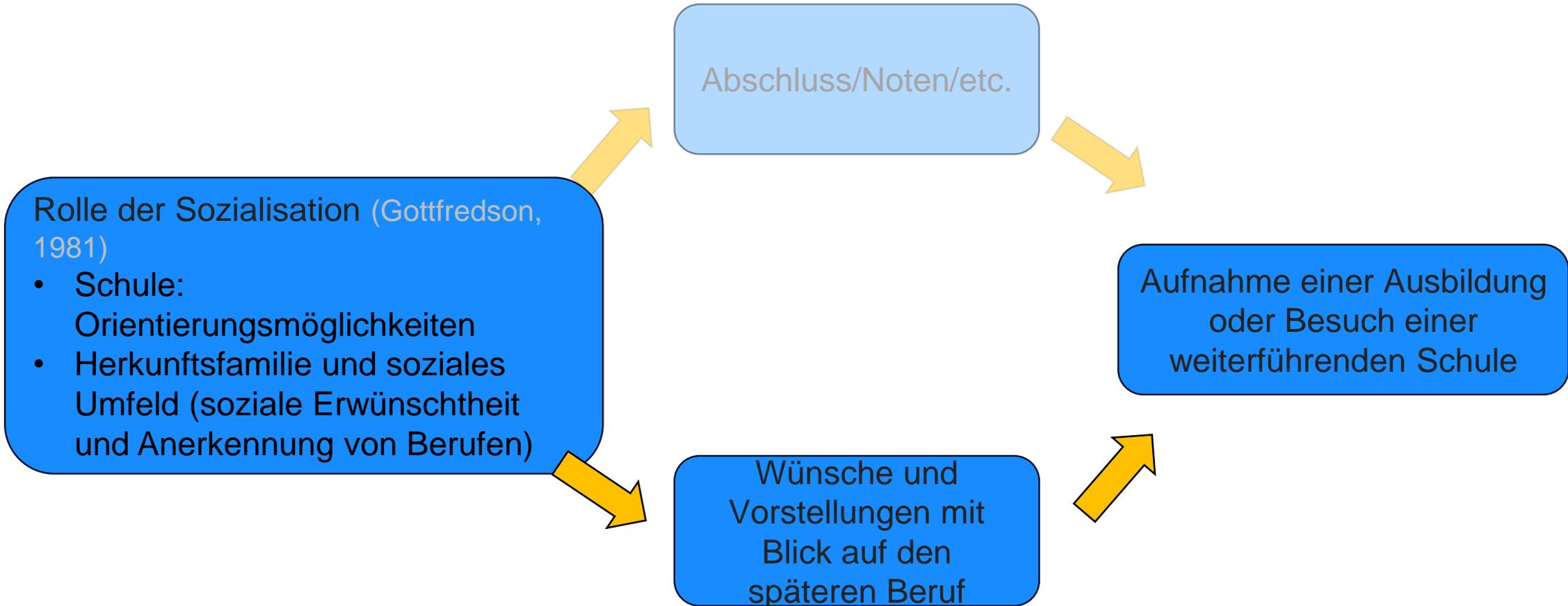
FORSCHUNGSDESIGN DER INSIDE-LÄNGSSCHNITTSTUDIE



FORSCHUNGSDESIGN DER INSIDE-LÄNGSSCHNITTSTUDIE



AUSGANGSLAGE



RELEVANZ

- Schulische Berufsorientierung ist stark inhalts- und faktenorientiert
- informelle Beratung im Rahmen von Sozialisation fokussiert eher Prestige- und Beziehungsaspekte
- Verständnis über die Motive und zu den Zielen der Jugendlichen ermöglicht unterschiedliche Beratungszugänge, um den Jugendlichen mehr Wahlmöglichkeiten zu eröffnen:
 - Bei Schwerpunkt auf Prestigegründen: Beratungszugang über das familiäre Umfeld
 - Bei Schwerpunkt auf Inhalten: Zugang über (schulische) Berufsorientierung

AUSGANGSLAGE BEI JUGENDLICHEN MIT ZUWANDERUNGSHINTERGRUND (ZHG)

Stärkere Konzentration auf einen eingeschränkteren Bereich an Ausbildungsberufen als Jugendliche ohne ZHG, das betrifft insbesondere weibliche Jugendliche (z. B. Lex & Hofherr 2020, Wiecht & Siembab, 2022)



AUSGANGSLAGE BEI JUGENDLICHEN MIT ZUWANDERUNGSHINTERGRUND (ZHG)

Insgesamt höhere Bildungsziele bei Jugendlichen mit ZHG als denjenigen ohne ZHG (z. B. Hunkler, 2016)

(Immigrant Optimism Theory)



©www.ClipartsFree.de

THEORETISCHER HINTERGRUND UND FORSCHUNGSSTAND I

- Rolle der Sozialisation (Gottfredson, 1981)
- Zuwanderungsoptimismus (vgl. Kao & Tienda, 1995)
- Angestrebtes Berufsprestige ist intergenerational oft ähnlich (Schüle, 2023)
- Ggf. kulturelles Kapital der Eltern
- Prestige nicht interkulturell gleich (Sommer, 2016); Zugeschriebenes/wahrgenommenes Prestige eines Berufs spiegelt die gesellschaftlich wahrgenommene Attraktivität, symbolischer Wert eines Berufs (Valentino 2020; Goldthorpe & Hope, 1972)
- Migrantische Netzwerkstrukturen beeinflussen Berufswahl und Prestigewahrnehmung (Ahmad, 2015), „Strong ties“ (Granovetter, 1982) verhindern Informationsvielfalt über andere Berufe und deren Prestige
- Darüber hinaus: ausgeprägte berufliche Segregation von Männern und Frauen (vgl. Bächmann, Kleinert & Schels, 2024).

THEORETISCHER HINTERGRUND UND FORSCHUNGSSTAND I

- Opportunitätsstrukturen

Verfügbarkeit von Jobs im Wohnumfeld ist wichtiger Aspirationsgrund (Malin & Jacob, 2019)

=> Wirken sich auf die Prestigewahrnehmung aus

THEORETISCHER HINTERGRUND UND FORSCHUNGSSTAND II

- Aber: Wenig über die Bedeutung der sozialen Anerkennung oder des Anforderungsniveaus der jeweiligen Berufswünsche bekannt
 - Junge Frauen (ohne Unterscheidung nach ZHG) konzentrieren sich bei der Suche auf Berufe mit höherem Prestige (Beicht & Walden, 2014)
 - Frauen haben weniger komplexe Berufe als Männer (vgl. Bächmann, Kleinert & Schels, 2024).
 - Wenig über weibliche Jugendliche mit ZHG bekannt

FRAGESTELLUNG

Inwieweit unterscheiden sich die Berufswünsche von Jugendlichen mit und ohne Zuwanderungshintergrund in Abhängigkeit von Geschlecht und inwiefern liegen Unterschiede in der inhaltlichen Orientierung und hinsichtlich des jeweiligen Berufsprestiges vor?

- **Hypothese 1:** Jugendliche mit ZHG (im Vergleich zu Jugendlichen ohne ZHG)
 - a. benennen ein geringeres Spektrum an Wunschberufen
 - b. streben im Prestige höherstehende Berufe an
 - c. streben Berufe mit höherem Anforderungsniveau an
- **Hypothese 2:** Weibliche Jugendliche (im Vergleich zu nicht-weiblichen)
 - a. benennen ein geringeres Spektrum an Wunschberufen
 - b. streben im Prestige höherstehende Berufe an
 - c. streben Berufe mit höherem Anforderungsniveau an
- **Forschungsfrage:** Gibt es differenzielle Effekte für Geschlecht und ZHG?

OPERATIONALISIERUNG

- Offene Abfrage der Berufswünschen („Welchen Beruf möchtest du gerne später haben?“)
 - Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) (Paulus, Hillenbrand & Schweitzer, 2010):
 - Zuordnung nach Inhalten und Anforderungsniveau
 - Klassifikation nach der Standard International Occupational Prestige Scale (SIOPS)
- Zuwanderungshintergrund und Geschlecht über die Jugendlichen selbst erhoben, ggf. ergänzt durch Angaben der Eltern und bzw. oder der Schule.
- Methode: Häufigkeitsverteilungen und Regressionsanalysen unter Berücksichtigung der Mehrebenenstruktur und unter Einbeziehung differenzieller Effekte zwischen Zuwanderungshintergrund und Geschlecht.

OPERATIONALISIERUNG KLDB 2010

Systematik der KldB 2010

Ebene	Bezeichnung der Gliederungsebene
1.	Berufsbereich
2.	Berufshauptgruppe
3.	Berufsgruppe
4.	Berufsuntergruppe
5.	Berufsgattung

Quelle: Agentur für Arbeit

OPERATIONALISIERUNG

Inhalte: Berufsbereiche

→ Zuordnung nach Inhalten und Anforderungsniveau

Tabelle 1: Berufsbereiche der KldB 2010

Schlüssel KldB 2010	Berufsbereich
1	Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau
2	Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung
3	Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik
4	Naturwissenschaft, Geografie und Informatik
5	Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit
6	Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus
7	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung
8	Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung
9	Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung
0	Militär

Anforderungsniveau

Niveau	Beschreibung
1	Helfer- und Anlerntätigkeiten
2	fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
3	komplexe Spezialistentätigkeiten
4	hoch komplexe Tätigkeiten

VERTEILUNG DER INHALTLICHEN SCHWERPUNKTE DER WUNSCHBERUFE NACH ZHG UND GESCHLECHT (NICHT-WEIBLICH VS. WEIBLICH) (WENN N > 20)

KldB10 Codestelle	kein ZHG, nw.	ZHG, nw.	kein ZHG, w.	ZHG, w.	Gesamt
0 Militär	3,1	0,7	0,3	0,5	1,4
1 Land-/Forst- und Tierwirtschaft, Gartenbau	9,3	0,7	7,8	1,1	6,0
2 Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	24,4	25,7	6,3	1,6	14,5
3 Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	9,3	9,0	2,2	3,7	6,0
4 Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	9,9	12,5	2,5	3,2	6,3
5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	13,6	12,5	7,2	9,0	11,0
6 Kaufm. Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel, Tourismus	4,6	6,9	5,0	2,1	4,6
7 Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung	4,9	6,3	8,1	17,0	8,0
8 Gesundheit, Soziales, Lehre, Erziehung	16,7	18,1	49,7	51,1	33,1
9 Sprach, Literatur, Geistes-, Gesellschafts-, Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	4,3	7,6	10,9	10,6	9,0
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Pearson chi2(18) = 112.0864 Pr = 0.000

Likelihood-ratio chi2(18) = 124.0258 Pr = 0.000

ERGEBNISSE

kein ZHG, nicht weiblich	Kein ZHG, weiblich	ZHG, nicht weiblich	ZHG, weiblich
26,2%	31,6%	35,4%	41,5%
Polizeivollzugsdienst, Kraftfahrzeugtechnik, Landwirtschaft, Architektur, Informatik	Kinderbetreuung, Lehrkräfte, Polizeivollzugsdienst, Tierärzte, Tierpflege	Polizeivollzugsdienst, Kraftfahrzeugtechnik, Athleten, Architektur, Köche	Rechtsanwältinnen, Kinderbetreuung, Ärztinnen, Gesundheitswesen, Polizeivollzugsdienst,

ERGEBNISSE

kein ZHG, nicht weiblich	Kein ZHG, weiblich	ZHG, nicht weiblich	ZHG, weiblich
73,8%	83,8%	77,8%	91,5%
2,8,5,4,1	8,9,7,1,5	2,8,4,5,3	8,7,9,5,3

Anteil der Jugendlichen in den fünf am häufigsten genannten Berufsgruppen nach ZHG und Geschlecht (KIdB, 1-Steller)

1. Land-/Forst-Tierwirtschaft und Gartenbau
2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung
3. Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik
4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik
5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit
6. Kaufm. Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel, Tourismus
7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung
8. Gesundheit, Soziales, Lehre, Erziehung
9. Sprach, Literatur, Geistes-, Gesellschafts-, Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur, Gestaltung
0. Militär

OPERATIONALISIERUNG PRESTIGE

Standard International Occupational Prestige Scale (SIOPS) (vgl. Hoffmeyer-Zlotnik/Geis 2003).

Weist Berufen einen empirisch ermittelten Prestigewert zu zwischen 12 (z. B. Schuhputzer/-innen) und 78 (Ärzte/Ärztinnen) (vgl. Ganzeboom/Treiman 1996).

1: sehr geringe Handlungsautonomie, manuelle Tätigkeiten, Un- und Angelernte, SIOPS 6-32

2: geringe Handlungsautonomie, einfache Tätigkeiten, vorkommend v. a. in Produktion, Dienstleistung, Metallverarbeitung und traditionellem Handwerk, SIOPS 33-41

3: beschränkte Handlungsautonomie, schwierige Aufgaben nach Anweisung, mittlerer Ausbildungsabschluss, SIOPS 42-50

4: abhängige oder selbstständige Position, begrenzte Personalverantwortung, verantwortungsvollere Tätigkeit mit selbstständiger Leistung, noch kein hohes Prestige, Fachhoch- oder Hochschulausbildung, SIOPS 51-63

5: hohe Handlungsautonomie, freiberufliche Akademiker, Personen in leitender Funktion mit umfassenden Führungs- und Entscheidungsbefugnissen, SIOPS >64

PRESTIGE DER GEWÜNSCHTEN BERUFE IN ABHÄNGIGKEIT VOM ZUWANDERUNGSHINTERGRUND UND GESCHLECHT (LINEARE REGRESSION, N = 950)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Zuwanderungshintergrund (ZHG) (Ref. keiner)	5.35***		5.09***	4.12**
Weiblich (Ref. nicht weiblich)		4.81***	4.54***	3.91***
ZHG * weiblich				1.84
Konstante	49.83***	49.23***	47.62***	47.93***
N	981	981	981	981
R²	0.03	0.03	0.06	0.06

Legende: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

ANFORDERUNGSNIVEAU IN ABHÄNGIGKEIT VOM ZUWANDERUNGSHINTERGRUND UND GESCHLECHT

(N = 950, ORDINALE LOGISTISCHE REGRESSION)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Zuwanderungshintergrund (ZHG) (Ref. keiner)	0.55***		0.54***	0.56**
Weiblich (Ref. nicht weiblich)		0.73***	0.72***	0.74***
ZHG * weiblich				-0.04
Cut 1	-5.60***	-5.44***	-5.29***	-5.28***
Cut 2	0.30**	0.48***	0.67***	0.68***
Cut 3	0.65***	0.84***	1.03***	1.04***

Legende: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

ZUSAMMENFASSUNG

Inwieweit unterscheiden sich die Berufswünsche von Jugendlichen mit und ohne Zuwanderungshintergrund in Abhängigkeit von Geschlecht und inwiefern liegen Unterschiede in der inhaltlichen Orientierung und hinsichtlich des jeweiligen Berufsprestiges vor?

- **Hypothese 1:** Jugendliche mit ZHG (im Vergleich zu Jugendlichen ohne ZHG)
 - a. benennen ein geringeres Spektrum an Wunschberufen ✓
 - b. streben im Prestige höherstehende Berufe an ✓
 - c. Streben Berufe mit höherem Anforderungsniveau an ✓
- **Hypothese 2:** Weibliche Jugendliche (im Vergleich zu nicht-weiblichen)
 - a. benennen ein geringeres Spektrum an Wunschberufen ✓
 - b. streben im Prestige höherstehende Berufe an ✓
 - c. Streben Berufe mit höherem Anforderungsniveau an ✓
- **Forschungsfrage:** Gibt es differenzielle Effekte für Geschlecht und ZHG? 

AUSBLICK

- Ziel: differenzierte(re) Aussagen zu den Profilen von weiblichen und männlichen Jugendlichen
- Schärfung der Theorie
- Ggf. auch Kontrolle von SES (nächster Schritt)
- Aktuell: nur Welle 2: für Veröffentlichung vermutlich Verwendung der Daten aus der 9. Klassenstufe
- Perspektivisch weitere Vertiefungen (Längsschnitt, Realisierung von Wünschen etc.)

REFLEXION FÜR DIE PRAXIS

Die Ergebnisse der INSIDE-Studie können in der Praxis dazu genutzt werden, Berufsorientierungsmaßnahmen speziell für Jugendliche mit Zuwanderungshintergrund anzupassen.

Durch den Focus der Auswertung auf Geschlecht können die Orientierungsbedürfnisse junger Frauen mit Zuwanderungshintergrund aufgegriffen werden und Optionen zur Ausweitung von Berufsmöglichkeiten ergriffen werden

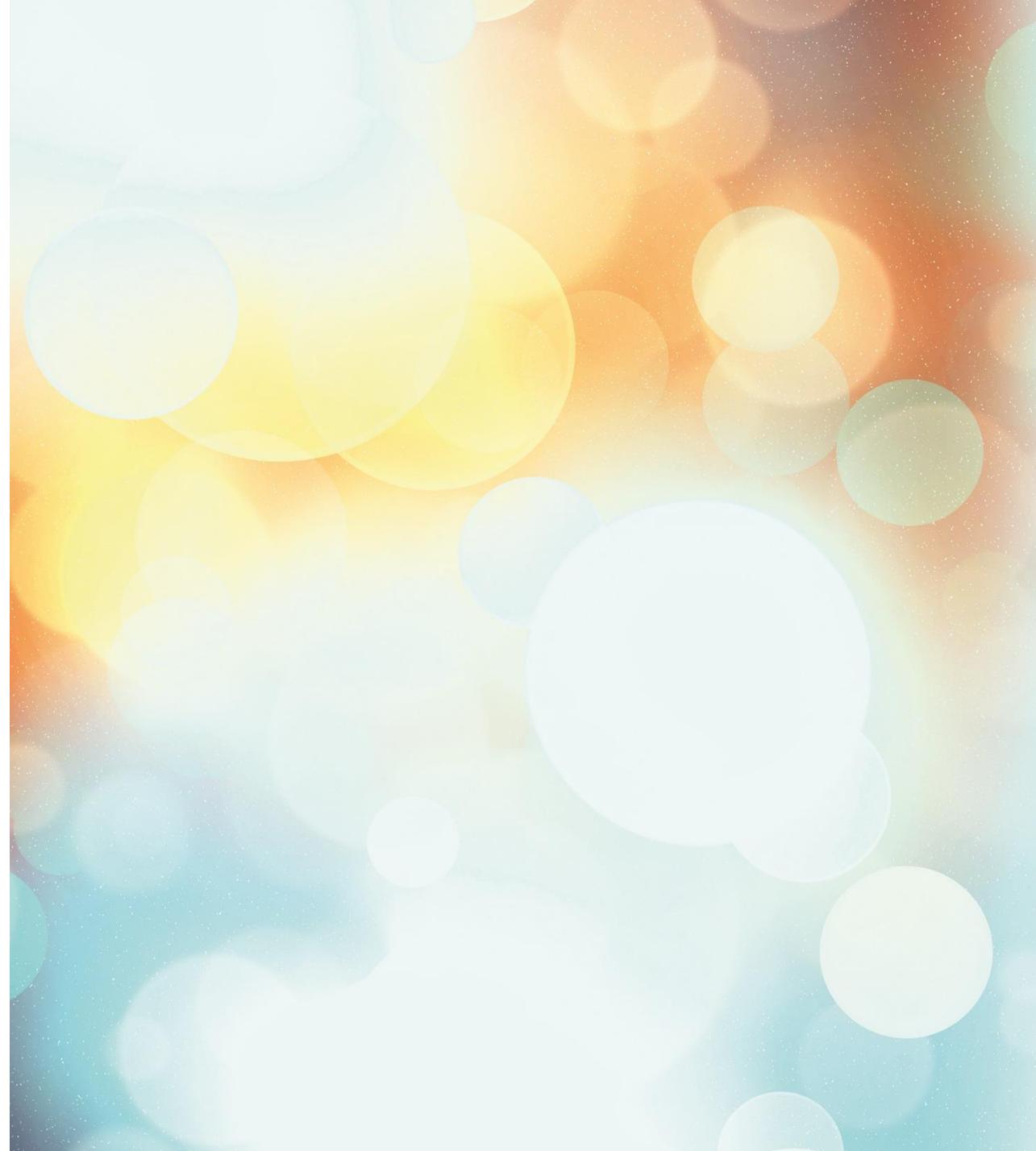
LITERATUR (1)

- Ahmad, A. (2015). “Since Many of My Friends Were Working in the Restaurant”: the Dual Role of Immigrants’ Social Networks in Occupational Attainment in the Finnish Labour Market. *Int. Migration & Integration* 16, 965–985. <https://doi.org/10.1007/s12134-014-0397-6>
- Bächmann, A.-C., Kleinert, C. & Schels, B. (2024). *Anhaltende berufliche Geschlechtersegregation: In Ost wie West arbeiten Frauen und Männer häufig in unterschiedlichen Berufen*. (IAB-Kurzbericht 03/2024), Nürnberg, 8 S. [DOI:10.48720/IAB.KB.2403](https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2403).
- Beicht, U. & Walden, G. (2014). *Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige*. BIBB Report, 4
- Ganzeboom, Harry B.G., Treiman, Donald J. (2003): Three internationally standardised measures for comparative research on occupational status. *Advances in cross-national comparison: A European working book for demographic and socio-economic variables*, 159-193.
- Goldthorpe, J. & Hope, K. (1972). Occupational Grading and Occupational Prestige. S. 17–73 in: K. Hope (Hrsg.), *The Analysis of Social Mobility: Methods and Approaches*. Oxford: Clarendon Press. [10.1515/9783110822151-003](https://doi.org/10.1515/9783110822151-003)
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Granovetter, M. (1982). The strength of weak ties: a network theory revisited. In P. V. Marsden & N. Lin (Eds.), *Social structure and network analysis*. Beverly Hills: Sage.
- Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen H.P., Geis, Alfons J. (2003): Berufsklassifikation und Messung des beruflichen Status/Prestige. *ZUMA-Nachrichten*, 52(27), 125-138.
- Malin, L. & Jacob, M. (2019). Gendered occupational aspirations of boys and girls in Germany: the impact of local VET and labour markets, *Journal of Vocational Education & Training*, 71:3, 429-448, DOI: [10.1080/13636820.2018.1517128](https://doi.org/10.1080/13636820.2018.1517128)

LITERATUR (2)

- Owuamalam, C. K., & Zagefka, H. (2014). On the psychological barriers to the workplace: When and why metastereotyping undermines employability beliefs of women and ethnic minorities. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20(4), 521–528. <https://doi.org/10.1037/a0037645>
- Schüle, P. (2023). Career Preferences and Socio-Economic Background. ifo Working Paper No. 395.
- Sommer, I. (2016). Gleichwertigkeit prüfen? Die (Nicht-)Anerkennung ausländischer Qualifikationen und die symbolische Gewalt im transnationalen Bildungsfeld. In Arslan, E.; Kemal B. (Hg.): *Symbolische Ordnung und Bildungsungleichheit in der Migrationsgesellschaft*. Wiesbaden: Springer VS, S. 373–388.
- Valentino, L. (2020). The Segregation Premium: How Gender Shapes the Symbolic Valuation Process of Occupational Prestige Judgments. *Social Forces* 99: 31–58. [10.1093/sf/soz145](https://doi.org/10.1093/sf/soz145)

VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!



KONTAKT

Dr. Angela Ulrich

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. angela.ulrich@iab.de

Dr. Cornelia Gresch

Humboldt Universität zu Berlin. cornelia.gresch@hu-berlin.de