

»» Erster Azubi-Zuwachs seit 2011 – Gendergap bei Berufswahl und Gehalt



Nr. 165, 28. August 2018

Autor: Dr. Arne Leifels, Telefon 069 7431-4861, arne.leifels@kfw.de

Plus 2017 – vermutlich auch 2018

Erstmals seit sechs Jahren ist die Anzahl der Auszubildenden gestiegen. Im Ausbildungsjahr 2017 wurden 515.700 neue betriebliche Ausbildungsverträge geschlossen, und damit 5.700 (1,1 %) mehr als 2016. Es handelt sich um einen moderaten – und vorübergehenden – Anstieg. Grundsätzlich wirken die langfristigen Trends rückläufiger Schülerzahlen und steigender Studierneigung negativ auf die Auszubildendenzahlen. Doch die anhaltend hohe Arbeitsnachfrage der Unternehmen belebt auch den Ausbildungsmarkt. Auf der Angebotsseite fassen zudem Flüchtlinge allmählich im dualen System Fuß.

Für das gerade gestartete Ausbildungsjahr 2018 erwarten wir einen weiteren moderaten Zuwachs um ca. 1 %. Diese Schätzung basiert auf den Ausbildungsplänen der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im repräsentativen KfW-Mittelstandspanel.

9 von 10 Azubis lernen im Mittelstand

Etwa 90 % der 1,32 Mio. Auszubildenden arbeiten im Mittelstand – im Vergleich zu 70 % der Erwerbstätigen. Damit findet der ganz überwiegende Teil der dualen Ausbildung bei den kleinen und mittleren Unternehmen statt. Dort konzentriert er sich bei 13 % der KMU. Dies ist auf die Größenverteilung des Mittelstands zurückzuführen. Der Mittelstand besteht zu 80 % aus Kleinunternehmen (weniger als 5 Beschäftigte), von denen nur 6 % ausbilden. Demgegenüber haben drei Viertel der größeren Mittelständler (50 oder mehr Beschäftigte) Azubis.

Duale Ausbildung ist Männerdomäne

Die betriebliche Ausbildung wird überwiegend von jungen Männern nachgefragt. Der Frauenanteil beträgt nur 38 % (und sinkt tendenziell noch). Der wesentliche Grund: Junge Frauen entscheiden sich oft für den anderen

Weibliche Azubis konzentriert in Dienstleistungs- und Kleinunternehmen

Frauenanteil der Auszubildenden nach Wirtschaftsbereich und Beschäftigtenzahl

	1–4	5–9	10–49	50 und mehr	Insgesamt
Verarb. Gewerbe	22	24	27	28	27
Bau	6	10	16	19	14
Handel	49	32	36	37	37
Dienstleistungen	59	55	51	42	50
Insgesamt	47	38	37	35	38

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2018 (Vorabauswertung)

Teil des Ausbildungssystems, d. h. für eine rein schulische Ausbildung statt einer betrieblichen. Unter den jährlich ca. 175.000 Neuzugängen an Berufsfachschulen sind knapp 80 % Frauen. Dort werden v. a. Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe gelehrt.

Unverändert: Männer werden Mechatroniker, Frauen Arzthelferin

Die geschlechtsspezifischen Berufspräferenzen führen auch innerhalb der betrieblichen Ausbildung zu deutlichen Unterschieden. Das KfW-Mittelstandspanel zeigt: Weibliche Azubis sind im Bausektor und Verarbeitenden Gewerbe selten (14 bzw. 27 % Frauenanteil), im Dienstleistungsbereich hingegen ist ihr Anteil mit 50 % weit überdurchschnittlich (Grafik).

Denn junge Frauen ziehen nach wie vor Dienstleistungs- und kaufmännische Berufe den technischen vor. Die häufigsten sind (Zahn-)Medizinische Fachangestellte und Kauffrau für Büromanagement. In diesen Berufen lernen 24 % aller weiblichen Azubis, aber nur 2 % der männlichen. Stattdessen wird ein Fünftel der Männer (Kfz-)Mechatroniker, Industriemechaniker oder Elektroniker – aber kaum eine Frau (Quelle: Destatis).

Frauen oft in Kleinunternehmen

Weibliche Azubis lernen auffallend häufig in Kleinunternehmen. Der Frauenanteil beträgt hier 47 %, ab fünf Beschäftigten liegt er im Gesamtdurchschnitt (Grafik). Ein Grund ist, dass der Dienstleistungssektor nicht nur insgesamt weiblich geprägt ist, sondern auch von zahlreichen sehr kleinen Unternehmen. Ein anderer ist die klare Größenabhängigkeit im Handelssektor: Frauen sind dort in Kleinunternehmen überrepräsentiert.

... und schlechter bezahlt

Die Konzentration der jungen Frauen in bestimmten Berufen, Branchen und Größenklassen führt zu Gehaltsnachteilen. Weibliche Azubis erhielten 2017 durchschnittlich 860 EUR Tarifvergütung im Monat und damit 25 EUR (3 %) weniger als Männer (Quelle: BiBB). Der tatsächliche Gehaltsnachteil dürfte noch etwas größer sein. Denn nicht alle Azubis werden nach Tarif bezahlt. Das gilt besonders für die Kleinunternehmen – und somit verstärkt für Frauen. Ein Teil des "Gender Pay Gap" ist also beim aktuellen Azubi-Jahrgang bereits in der Berufswahl angelegt. Der größere Teil entsteht später auf den unterschiedlichen Karrierewegen der jungen Männer und Frauen. ■