

Berufswahl als Karriere-Sackgasse?

Unterschiedliche Aufstiegschancen in Männer- und Frauenberufen

Britta Matthes und Basha Vicari

Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Frauenberufe – Männerberufe: Persistenz eines regulatorischen Prinzips?«

Eigentlich stehen heutzutage Frauen wie Männern alle Berufe offen. Trotzdem hat sich an der Geschlechterzusammensetzung der Berufe – trotz großer Bemühungen seitens der Politik und Wirtschaft, Männerberufe für Mädchen (beispielsweise durch den Girls Day) schmackhaft zu machen – seit mehr als 30 Jahren wenig verändert (Hausmann et al. 2015). Frauen studieren nach wie vor häufiger Fächer wie Germanistik oder Psychologie oder erlernen Berufe wie Krankenschwester oder Erzieherin. Männer zieht es hingegen verstärkt in die Ingenieurwissenschaften oder in Berufe wie Werkzeugmechaniker oder Kfz-Mechatroniker.

Einer der wichtigsten Gründe dafür liegt in den unterschiedlichen Interessen: Während sich Jungen eher für Naturwissenschaften und Technik interessieren, wollen sich Mädchen eher im sozialen Bereich engagieren (Abele-Brehm, Stief 2004). Auch legen Mädchen trotz durchschnittlich besserer Schulabschlüsse (Bildungsreport Nordrhein-Westfalen 2012) weniger Wert auf zukünftige Verdiensts- und Karriereaussichten als Jungen (McDonalds Ausbildungsstudie 2013). Sogar die Selbsteinschätzung der Leistungsfähigkeit ist geschlechtsspezifisch: So schätzen Mädchen ihre Mathematikkenntnisse trotz vergleichbarer Leistungen schlechter ein als Jungen (OECD 2015). Auch die Eltern halten trotz gleicher naturwissenschaftlich-technischer Kompetenzen ihrer Kinder die Töchter im Unterschied zu den Söhnen weit seltener für technisch kompetent (Solga, Pfahl 2009). Hinzu kommen die Präferenzen der Arbeitgeber bei der Stellenbesetzung, die häufig zur Aufrechterhaltung beruflicher Geschlechtersegregation beitragen (Imdorf 2012).

Die geschlechtsspezifische Berufswahl bleibt nicht folgenlos: Da die Entlohnung mit dem Frauenanteil in einem Beruf sinkt, verdienen Beschäftigte in Frauenberufen besonders wenig (Achatz et al. 2005). Männerberufe bieten außerdem bessere Aufstiegsmöglichkeiten als Frauenberufe – das wurde zumindest für die USA nachgewiesen (Reskin, Bielby 2005). Weil die Karriereleitern in Männerberufen länger (Petersen, Saporata 2004) und die Abstände zwischen den Karrierestufen in den Frauenberufen enger sind (Barnett et al. 2000), führt die geschlechtsspezifische Berufswahl zu geringeren Aufstiegsoptionen für Frauen. Darüber hinaus werden Männer in Frauenberufen bei Beförderungen bevorzugt, weil man Männer dafür „entschädigen“ will, dass sie sich für einen Frauenberuf entschieden haben (Williams 1992). Für Deutschland ist bekannt, dass mehr Männer in Führungs- bzw. Leitungspositionen zu finden sind als Frauen und dass sich an diesen Verhältnissen in den letzten Jahren nur wenig geändert hat (Kohaut, Möller 2016). Ob aber die Aufstiegschancen auch in Deutschland davon

abhängen, dass Mann oder Frau in einem Frauen-, Männer- oder Mischberuf ins Erwerbsleben einsteigt, wurde bislang noch nicht untersucht.

Um diese Frage zu beantworten, werten wir Daten aus der repräsentativen Befragung „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA) aus, in der Lebensverlaufsdaten von ca. 10.000 zwischen 1956 und 1988 Geborenen retrospektiv erhoben wurden (Antoni et al. 2010). In diesem Datensatz stehen unter anderem detaillierte Informationen über die Ausbildungs- und Erwerbsgeschichte der Befragten zur Verfügung. Für die Analysen berücksichtigen wir jene Erwerbsepisoden, in denen die Befragten einer regulären Beschäftigung (kein Praktikum, kein Trainee-Programm, keine Saison- oder Zeitarbeit) mit einer Arbeitszeit von mindestens sechs Wochenstunden nachgegangen sind. Zunächst untersuchen wir, wie sich die berufliche Mobilität in den ersten zehn Jahren nach dem Erwerbseinstieg entwickelte. Mit beruflicher Mobilität meinen wir dabei nicht Jobwechsel, sondern Wechsel der beruflichen Tätigkeit, bei denen tatsächlich andere Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, um den Anforderungen im neuen Beruf gerecht zu werden. Um die berufliche Mobilität am Beginn des Erwerbslebens nicht zu überbewerten, definieren wir den ersten mindestens drei Monate lang ausgeübten Beruf als Erstberuf.

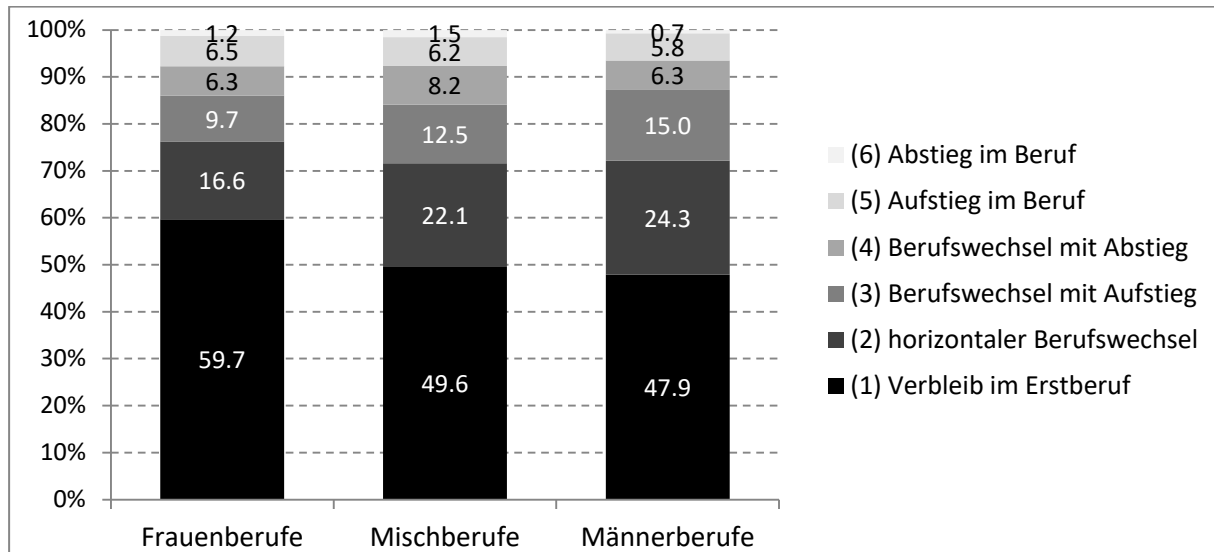
Berufliche Mobilität in den ersten zehn Jahren nach dem Erwerbseinstieg

Im ersten Schritt vergleichen wir den Erstberuf mit der beruflichen Position, die die Befragten zehn Jahre nach dem Einstieg ins Erwerbsleben eingenommen haben. Wir unterscheiden hier einerseits positionale Auf- und Abstiege, die über das Anforderungsniveau, die fünfte Stelle der Klassifikation der Berufe 2010, operationalisiert wurden: Beispielsweise messen wir einen positionalen Aufstieg, wenn jemand auf einer Fachkraftposition ins Erwerbsleben eintritt und zehn Jahre später mindestens eine Spezialistenposition ausübt. Andererseits unterscheiden wir horizontale Berufswechsel – also einen Wechsel der beruflichen Tätigkeit gemessen an der Veränderung des Zweistellers der Klassifikation der Berufe 2010.

In Abbildung 1 sehen wir, wie hoch der Anteil derjenigen Befragten in den Frauen-, Männer- und Mischberufen ist, der in den ersten zehn Jahren nach dem Erwerbseinstieg (1) im Erstberuf in der Ausgangsposition verblieben ist; (2) einen horizontalen Berufswechsel realisiert hat, also den Beruf ohne Auf- oder Abstieg gewechselt hat; (3) den Beruf gewechselt hat und aufgestiegen ist; (4) den Beruf gewechselt hat und abgestiegen ist; (5) im Erstberuf einen Aufstieg realisiert hat und (6) im Erstberuf abgestiegen ist. Dabei sprechen wir von einem Frauenberuf, wenn der Frauenanteil bei über 70 Prozent liegt und von einem Männerberuf, wenn der Männeranteil über 70 Prozent liegt. Liegen beide Anteile unter 70 Prozent, handelt es sich um einen Mischberuf (Matthes, Biersack 2009).

Es ist deutlich zu erkennen, dass fast 60 Prozent der Personen, die in einen Frauenberuf eingestiegen sind, zehn Jahre nach dem Erwerbseinstieg noch im gleichen Beruf und in der gleichen beruflichen Position beschäftigt sind. In den Mischberufen liegt dieser Anteil bei etwa 50 Prozent, in den Männerberufen bei etwa 48 Prozent. Die Berufstreue ist in Frauenberufen demnach besonders hoch.

Von horizontalen Berufswechseln sprechen wir, wenn beispielsweise ein früherer Maurergeselle später als Bautischlergeselle – aber immer noch auf der gleichen beruflichen Position, hier als Fachkraft – tätig ist. Bei Einsteigern in Misch- und Männerberufen sind solche horizontalen Berufswechsel häufiger festzustellen (22 und 24 Prozent) als bei den Erwerbstätigen, die in Frauenberufen (17 Prozent) ins Erwerbsleben eingestiegen sind. Männer- und Mischberufe bieten demnach bessere Möglichkeiten, den Beruf ohne Positionsverluste zu wechseln.



Quelle: ALWA, eigene Berechnungen, N = 8.615.

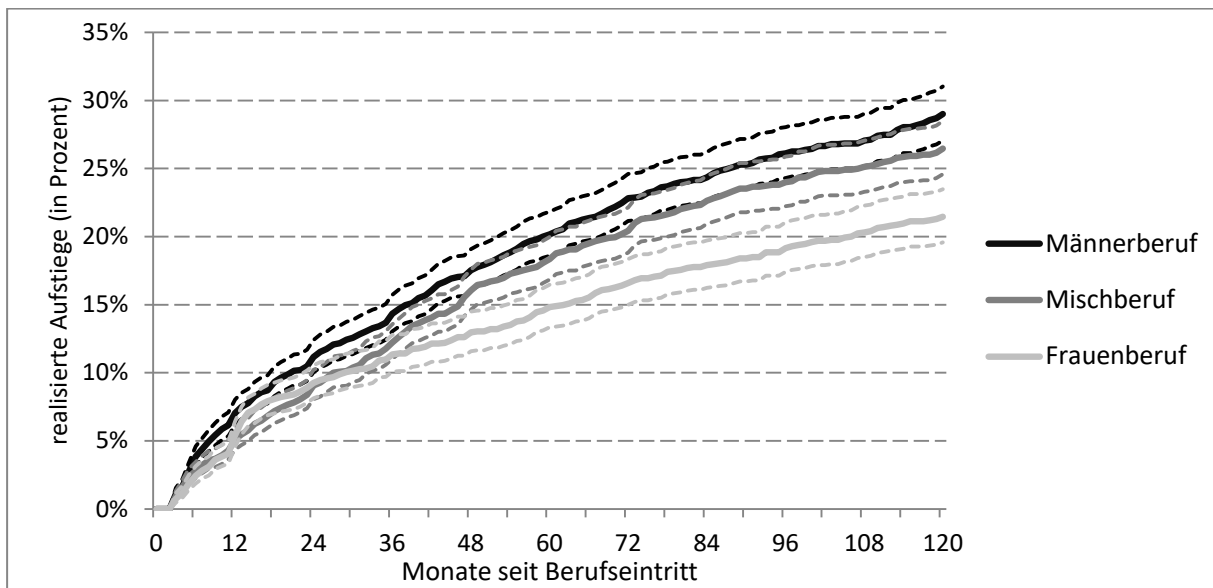
Abbildung 1: Berufliche Mobilität in den ersten zehn Jahren nach dem Erwerbseinstieg (in Prozent)

Wird zum Beispiel ein Maurer zum kaufmännischen Leiter eines Bauunternehmens, sprechen wir von einem Aufstieg, der mit einem Berufswechsel einhergeht. Solche Berufswechsel mit Aufstieg können vor allem von Einsteigern in Männerberufen realisiert werden (15 Prozent); während dieser Anteil in den Mischberufen bei mehr als 12 Prozent und in den Frauenberufen bei unter zehn Prozent liegt. Berufswechsel mit Aufstieg können also besonders selten von Einsteigern in Frauenberufen realisiert werden, bzw. bieten Männerberufe den besten Ausgangspunkt, um in einem anderen Beruf eine höhere Position zu erreichen.

Von einem Berufswechsel mit Abstieg sprechen wir, wenn beispielsweise eine frühere Bankkauffrau später als angelernte Reinigungskraft arbeitet. Diese Art der beruflichen Mobilität findet man bei Einsteigern sowohl in Frauen- als auch in Männerberufen in etwa gleichem Ausmaß (sechs Prozent). Etwas höher ist dieser Anteil in den Mischberufen (acht Prozent). Auch ein Aufstieg innerhalb des Einstiegsberufs, wenn also beispielsweise ein Maurergeselle zum Maurermeister wird, gelingt in Frauen-, Männer- oder Mischberufen etwa in gleichem Maße (sechs Prozent). Ein Abstieg im Beruf, also wenn zum Beispiel ein Maurergeselle als Bauhilfsarbeiter arbeitet, ist dagegen relativ selten. Hier sind auch die Unterschiede zwischen den Frauen-, Männer- und Mischberufen gering.

Unterschiedliche Aufstiegsgeschwindigkeiten

Der Einstieg in einen Männerberuf ist also auch in Deutschland mit besseren Aufstiegschancen verbunden. Doch wann geht die Schere hinsichtlich der Aufstiegschancen zwischen Frauen-, Männer- und Mischberufen auf? Um diese Frage zu beantworten, betrachten wir im Folgenden mit Hilfe einer Kaplan-Meier-Schätzung die Dauer vom Erwerbseinstieg bis zum ersten Aufstieg. Dabei fassen wir für den Vergleich, wie lange es jeweils bis zum positionalen Aufstieg gedauert hat, die Aufstiege mit und ohne Berufswechsel zusammen.



Quelle: ALWA, eigene Berechnungen, N = 8.615.

Abbildung 2: Dauer bis zur Realisierung des positionalen Aufstiegs (mit 95%-Konfidenzintervallen)

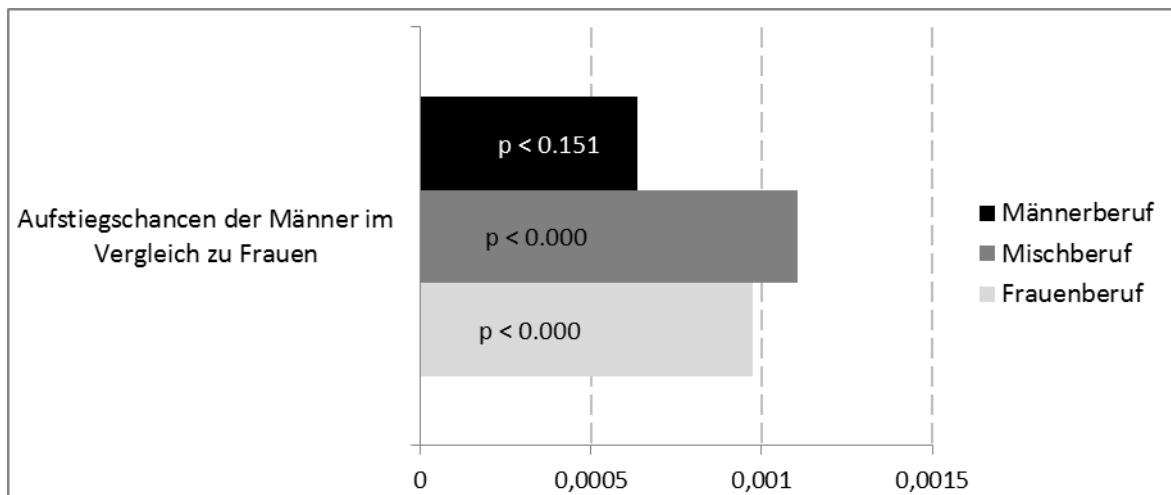
Aus Abbildung 2 wird deutlich, dass sich die Aufstiegsraten in den ersten 36 Monaten nach dem Erwerbseinstieg nicht signifikant unterscheiden: Die 95%-Konfidenzintervalle überschneiden sich. Erst drei Jahre nach dem Erwerbseinstieg fallen die realisierten Aufstiege von Einsteigern in Frauenberufen signifikant niedriger aus als von Einsteigern in Männerberufen. Nach fünf Jahren sind 15 Prozent der Einsteiger in einen Frauenberuf positional aufgestiegen, während dieser Anteil in den Männerberufen schon bei etwa 20 Prozent liegt. Nach zehn Jahren haben etwas mehr als 20 Prozent der Einsteiger in Frauenberufen einen positionalen Aufstieg geschafft, während es in den Männerberufen knapp 30 Prozent sind.

Auch in den Mischberufen unterscheidet sich die Aufstiegs geschwindigkeit von der in den Frauenberufen. Zwar sind die Unterschiede zwischen den Misch- und Frauenberufen erst nach etwa 48 Monaten signifikant. Nach etwa 6 Jahren sind aber schon 20 Prozent der Erwerbseinsteiger in einen Mischberuf aufgestiegen, während das nur etwas mehr als 16 Prozent von denen in Frauenberufen sind. Männer- und Mischberufe bieten also schnellere Aufstiegs möglichkeiten als Frauenberufe. Schon allein die Tatsache, dass sich Frauen für einen Frauenberuf entscheiden, führt also später zu schlechteren Aufstiegschancen. Damit bestätigt sich der für die USA bereits belegte Befund auch für Deutschland.

Unterschiedliche Aufstiegschancen von Frauen und Männern

Sollten sich folglich Frauen besser für einen Männerberuf entscheiden? Hätten sie dann genauso hohe Aufstiegschancen wie Männer, die in Männerberufen einsteigen? Und lässt sich auch – wie für die USA festgestellt – nachweisen, dass die Aufstiegschancen von Männern in den Frauenberufen höher sind als die der Frauen? Um diese Fragen zu beantworten, haben wir ein diskretes Verweildauermodell geschätzt, in dem verschiedene Vermutungen gleichzeitig gegeneinander abgewogen werden. Um die Einflüsse anderer Gegebenheiten, wie zum Beispiel ob die Befragten befristet oder im Öffentlichen Dienst beschäftigt sind, zu berücksichtigen, haben wir eine Reihe von Kontrollvariablen im Analyse-

modell berücksichtigt (die vollständigen Schätzergebnisse sind im Anhang in Tabelle A1 dokumentiert). In Abbildung 3 zeigen wir die sogenannten durchschnittlichen Marginal effekte („Average Marginal Effects“) der Variable Geschlecht auf die Aufstiegs wahrscheinlichkeit. Wir sehen, dass Männer, die in einen Frauenberuf einsteigen, signifikant schneller und letztlich häufiger beruflich aufsteigen als Frauen. Auch für Mischberufe lässt sich dieser Tatbestand belegen: Männer, die sich für einen Mischberuf entschieden haben, haben signifikant bessere Aufstiegschancen als Frauen. Entscheiden sich hingegen Männer für einen Männerberuf, unterscheiden sich ihre Aufstiegschancen nicht signifikant von denen ihrer Kolleginnen. Umgekehrt bedeutet es, dass Frauen in Männerberufen tatsächlich die gleichen Aufstiegschancen haben wie Männer. Die in den USA gefundenen Effekte lassen sich also auch für Deutschland nachweisen.



Notiz: Durchschnittliche Marginaleffekte (AME) der Aufstiegschancen pro Monat, gegeben, dass das Ereignis noch nicht eingetreten ist (geschätzt als getrennte diskrete Verweildauermodelle); kontrolliert für Berufsbildung, berufliche Ausbildungsadäquanz, Überqualifizierung, Befristung, Öffentlicher Dienst, Firmengröße, Erwerb sort (Ost/West), Arten von ggf. Erwerbsunterbrechung vor dem Berufswechsel, Grad der Zertifizierung und Reglementierung des Einstiegsberufs, Anteil von Arbeitslosen im Einstiegsberuf, polynomische Hazard-Baseline.

Quelle: ALWA, eigene Berechnungen.

Abbildung 3: Aufstiegschancen der Männer im Vergleich zu Frauen (AME)

Fazit

In diesem Beitrag haben wir untersucht, inwiefern die Berufswahl in Deutschland entscheidend für die Aufstiegschancen ist. Wir konnten zeigen, dass die Aufstiegschancen in Männerberufen am besten sind. Vermutlich existieren in Männerberufen häufiger als in Misch- oder Frauenberufen etablierte Karrierewege. Dagegen scheint es in Frauenberufen relativ seltener höhere berufliche Positionen zu geben, die über berufliche Aufstiege besetzt werden. Ausgehend von diesen Befunden jedoch zu schlussfolgern, dass Frauen in Männerberufen einsteigen sollten, um ihre Aufstiegschancen zu verbessern, greift zu kurz. Studien belegen nämlich, dass Frauen, die sich für einen Männerberuf entschieden haben, größere Schwierigkeiten haben, in ihrem Beruf zu verbleiben als Frauen, die sich für einen Frauenberuf entschieden haben (Jacobs 1989). Außerdem ist es fraglich, ob die Aufstiegschancen in Männerberufen gleich bleiben, wenn Frauen viel häufiger Männerberufe ergreifen würden.

Wenn ein steigender Frauenanteil im Beruf zu einem Absinken des Lohnniveaus in diesem Beruf führt (Hausmann et al. 2015), könnten sich auch die Aufstiegschancen in dem Beruf verringern.

Die Berufswahl selbst kann nur teilweise erklären, dass Frauen insgesamt schlechtere Aufstiegschancen haben. Wir konnten nicht nur belegen, dass die Aufstiegschancen in Männerberufen höher sind, sondern auch, dass Männer in Frauenberufen bessere Aufstiegschancen als Frauen haben. Warum aber gelingt Männern gerade in Frauen- und Mischberufen ein beruflicher Aufstieg besser als Frauen? Hier steht die Forschung noch am Anfang. Es gibt zwar eine Reihe von Erklärungsversuchen, schlüssige Belege für die eine oder andere Hypothese sind jedoch noch rar.

Deutlich geworden ist allerdings, dass es bei der Berufsentscheidung nicht darum gehen sollte, Frauen pauschal zu empfehlen, einen Männerberuf zu ergreifen. Vielmehr sollte es darum gehen, generell gleiche Aufstiegschancen für Frauen zu schaffen und Frauen durch geeignete Programme, wie beispielsweise Mentoring, dazu zu motivieren, ihre Aufstiegschancen zu nutzen.

Literatur

- Abele-Brehm, A. E., Steif, M. 2004: Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48. Jg., Heft 1, 4–16.
<http://econtent.hogrefe.com/doi/abs/10.1026/0932-4089.48.1.4> (letzter Aufruf 21. Juli 2017).
- Achatz, J., Gartner, H., Glück, T. 2005: Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 57. Jg., Heft 3, 466–493. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-322469> (letzter Aufruf 21. Juli 2017).
- Antoni, M., Drasch, K., Kleinert, C., Matthes, B., Ruland, M., Trahms, A. 2010: Arbeiten und Lernen im Wandel. Teil I: Überblick über die Studie - März 2011. 2. aktualisierte Fassung des Berichtes vom Mai 2010. FDZ-Methodenreport, Nr. 5/2010. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB.
http://doku.iab.de/fdz/reporte/2010/MR_05-10.pdf (letzter Aufruf 21. Juli 2017).
- Barnett, W. P., Baron, J. N., Stuart, T. E. 2000: Avenues of attainment: Occupational demography and organizational careers in the California civil service. *American Journal of Sociology*, Vol. 106, No. 1, 88–144. <http://www.jstor.org/stable/10.1086/303107> (letzter Aufruf 21. Juli 2017).
- Bildungsreport Nordrhein-Westfalen 2012: Information und Technik Nordrhein-Westfalen. Statistische Analysen und Studien NRW, Band 75, Nr.10, <https://webshop.it.nrw.de/gratis/Z089%20201254.pdf> (letzter Aufruf 21. Juli 2017).
- Buchmann, M., Kriesi, I., Pfeifer, A., Sacchi, S. 2002: Halb drinnen – halb draußen: Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz. Zürich u.a.: Verlag Rüegger.
- Hausmann, A.-C., Kleinert, C., Leuze, K. 2015: Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67. Jg., Heft 2, 217–242.
<http://dx.doi.org/10.1007/s11577-015-0304-y> (letzter Aufruf 21. Juli 2017).
- Imdorf, C. 2012: Wenn Ausbildungsbetriebe Geschlecht auswählen. Geschlechtsspezifische Lehrlingsselektion am Beispiel des Autogewerbes. In M. M. Bergman, S. Hupka-Brunner, T. Meyer, R. Samuel (Hg.), *Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden: Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend und jungen Erwachsenenalter*. Wiesbaden: Springer, 243–263.
- Jacobs, J. A. 1989: *Revolving doors: Sex segregation and women's careers*. Redwood City, CA: Stanford University Press.

- Matthes, B., Biersack, W. 2009: Frauenberufe, Männerberufe: Karten neu gemischt. IAB-Forum 1/2009, 18–23. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB, http://doku.iab.de/forum/2009/Forum1-2009_Biersack_Matthes.pdf (letzter Aufruf 21. Juli 2017).
- McDonald's Ausbildungsstudie 2013: Pragmatisch glücklich: AZUBIS zwischen Couch und Karriere. Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren. Allensbach am Bodensee: Institut für Demoskopie Allensbach, http://www.schule-wirtschaft-hamburg.de/service/downloads/McDonalds_Ausbildungsstudie.pdf (letzter Aufruf 21. Juli 2017).
- Organisation for Economic Cooperation and Development 2015: The ABC of gender equality in education: Aptitude, behaviour, confidence. Paris: PISA, OECD Publishing, <https://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results-gender-eng.pdf> (letzter Aufruf 21. Juli 2017).
- Petersen, T., Saporta, I. 2004: The opportunity structure for discrimination. *American Journal of Sociology*, Vol. 109, No. 4, 852–901. <http://www.jstor.org/stable/10.1086/378536> (letzter Aufruf 21. Juli 2017).
- Reskin, B. F., Bielby, D. D. 2005: A sociological perspective on gender and career outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 19, No. 1, 71–86. <http://www.jstor.org/stable/4134993> (letzter Aufruf 21. Juli 2017).
- Solga, H., Pfahl, L. 2009: Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. In J. Milberg (Hg.), *Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft*. Berlin: Springer, 155–218. https://www.wzb.eu/www2000/bal/aam/pdf/2009-502_solga-pfahl.pdf (letzter Aufruf 21. Juli 2017).
- Trappe, H. 2006: Berufliche Segregation im Kontext: Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58. Jg., Heft 1, 50–78. <http://dx.doi.org/10.1007/s11575-006-0003-z> (letzter Aufruf 21. Juli 2017).
- Williams, C. 1992: The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions. *Social Problems*, Vol. 39, No. 3, 253–267. <http://www.jstor.org/stable/3096961> (letzter Aufruf 21. Juli 2017).

Anhang

Tabelle A1: Durchschnittliche Marginaleffekte auf positionale Aufstiegschancen in Männer-, Misch- und Frauenberufen

	Männerberuf (AME)	Mischberuf (AME)	Frauenberuf (AME)
Geschlecht: Männer	0.0006 (0.0004)	0.0011 *** (0.0003)	0.0010 *** (0.0003)
Berufsbildung (Ref.: Berufsabschluss)			
Ohne berufl. Abschluss	0.0013 * (0.0005)	0.0001 (0.0005)	-0.0002 (0.0004)
Meister-/Techniker Abschluss	-0.0066 *** (0.0012)	-0.0034 *** (0.0008)	-0.0030 *** (0.0006)
(Fach-)Hochschulabschluss	-0.0003 (0.0005)	-0.0007 (0.0004)	-0.0013 *** (0.0004)
Ausbildungsadäquat beschäftigt	0.0005 (0.0003)	-0.0001 (0.0003)	-0.0002 (0.0003)
Überqualifiziert beschäftigt	0.0049 *** (0.0006)	0.0045 *** (0.0004)	0.0033 *** (0.0005)
Befristeter Vertrag	0.0007 (0.0004)	0.0012 *** (0.0003)	0.0007 * (0.0003)
Öffentlicher Dienst	0.0006 (0.0006)	-0.0022 *** (0.0004)	-0.0002 (0.0003)
Firmengröße (Ref.: 1 – 19 Beschäftigte)			
Selbstständig beschäftigt	0.0021 ** (0.0007)	-0.0030 *** (0.0007)	-0.0019 ** (0.0007)
20-200 Beschäftigte	-0.0000 (0.0003)	-0.0001 (0.0003)	-0.0004 (0.0003)
> 200 Beschäftigte	0.0001 (0.0003)	0.0001 (0.0003)	-0.0001 (0.0003)
Beschäftigungsort: Ostdeutschland	-0.0003 (0.0003)	0.0000 (0.0003)	0.0008 ** (0.0003)
Unterbrechung (Ref.: keine Unterbrechung)			
Elternzeit	0.0038 *** (0.0005)	0.0032 *** (0.0006)	0.0022 *** (0.0005)
Arbeitslosigkeit	0.0016 (0.0011)	0.0013 * (0.0006)	0.0026 *** (0.0004)
Weiterbildung	0.0070 *** (0.0004)	0.0052 *** (0.0004)	0.0043 *** (0.0003)
Sonstige	0.0037 *** (0.0009)	0.0036 *** (0.0009)	0.0014 (0.0011)
Einstiegsberuf mit standardisiertem Zertifikat	-0.0008 (0.0013)	-0.0038 ** (0.0013)	0.0026 (0.0019)
Einstiegsberuf mit reglementiertem Zertifikat	-0.0022 (0.0014)	-0.0182 *** (0.0044)	0.0014 (0.0019)

BERUFSWAHL ALS KARRIERE-SACKGASSE?

Arbeitslosenquote im Einstiegsberuf (2007)	-0.0054 (0.0036)	-0.0047 (0.0030)	0.0096 (0.0099)
Konstante	0.0012 *** (0.0005)	0.0058 *** (0.0028)	0.0001 *** (0.0002)
N (Beobachtungen)	185551	179933	163467
N (Personen)	2763	2609	2113
Log-Likelihood	-3230.25	-2841.97	-1877.09

Durchschnittliche Marginaleffekte (AME) der Aufstiegschancen pro Monat, gegeben, dass das Ereignis noch nicht eingetreten ist (geschätzt als getrennte diskrete Verweildauermodelle); kontrolliert für polynomische Hazard-Baseline. Cluster-robuste Standardfehler in Klammern, Signifikanzniveau: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Quelle: ALWA, eigene Berechnung.