

Kalinowski, Michael et al.

Article

Berufseinstieg als Wachstumsfaktor – wie wir Kompetenzen für die Zukunft aufbauen können

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Kalinowski, Michael et al. (2023) : Berufseinstieg als Wachstumsfaktor – wie wir Kompetenzen für die Zukunft aufbauen können, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 76, Iss. 12, pp. 03-27

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/281963>

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.

Berufseinstieg als Wachstumsfaktor – wie wir Kompetenzen für die Zukunft aufbauen können

Rund jeder fünfte junge Erwachsene in Deutschland zwischen 20 und 34 Jahren hat keine Ausbildung. Das bedeutet Nachteile über das gesamte Berufsleben hinweg: Menschen ohne Qualifikation sind häufiger (langzeit-)arbeitslos und verdienen im Durchschnitt weniger als Menschen mit Berufsabschluss. Am Ende ihres Erwerbslebens sind sie häufiger von Altersarmut betroffen. Zudem braucht der deutsche Arbeitsmarkt dringend mehr Fachkräfte. Dieser Bedarf wird sich durch den demografischen Wandel noch erhöhen. Es spricht also alles dafür, Jugendlichen im Rahmen einer Ausbildung zu einem Abschluss zu verhelfen. Wie kann das gelingen?

Michael Kalinowski und Harald Pfeifer

Junge Menschen ohne Berufsabschluss – durch Stärkung der Ausbildungsbeteiligung zu mehr Fachkräften

Auswertungen des BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung 2023, Kapitel A11) zeigen, dass die Zahl der jungen Erwachsenen ohne formalen Berufsabschluss im Alter von 20 bis unter 35 Jahren in den vergangenen Jahren angestiegen ist. Im Jahr 2021 waren dies 2,6 Mio. Personen und damit der höchste Wert seit mehr als 25 Jahren. Der Anteil junger Erwachsener ohne formalen Berufsabschluss an der gleichaltrigen Bevölkerung lag im Jahr 2021 bei 17,8% (vgl. Abb. 1). Die Quote der nicht formal Qualifizierten (nfQ) ist auch ein wichtiger arbeitsmarktpolitischer Indikator. Personen ohne Berufsausbildung bzw. nicht formal Qualifizierte haben z. B. ein höheres Risiko der Arbeitslosigkeit, insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit (Bundesagentur für Arbeit 2022a), und verdienen im Durchschnitt deutlich weniger als Beschäftigte mit einem Berufsabschluss (Bundesagentur für Arbeit 2022b). Letzteres erhöht auch das Risiko, am Ende des Erwerbslebens von Altersarmut betroffen zu sein.

GROSSE UNTERSCHIEDE HINSICHTLICH SOZIODEMOGRAFISCHER MERKMALE

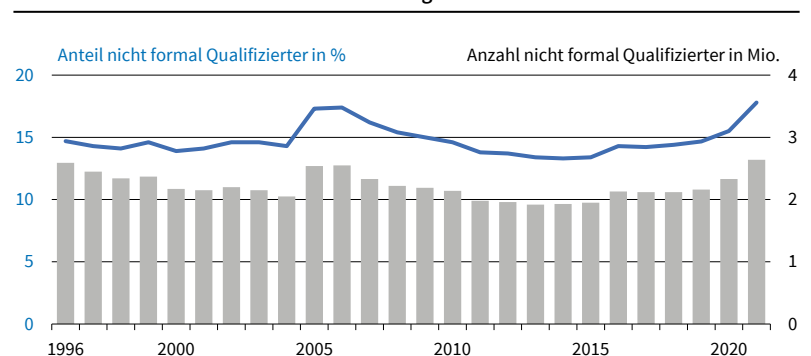
Ein genauerer Blick auf die Struktur der nicht formal Qualifizierten zeigt, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede eher gering sind. Die Quote der Frauen

lag im Jahr 2021 bei 16,2%, die der Männer bei 19,2%. Ein ganz anderes Bild ergibt sich bei der Differenzierung nach Staatsangehörigkeit. Die Quote ausländischer nicht formal Qualifizierter betrug im Jahr 2021 37,4%, die der deutschen 11,7%. Bei Zugewanderten aus Krisen- und Kriegsgebieten lag die Quote mit fast 64% noch deutlich höher (Bundesinstitut für Berufsbildung 2023, Tabelle A11.3-1 und Schaubild A11.3-1).

Ebenfalls zeigen sich deutliche Unterschiede nach allgemeinbildenden Schulabschlüssen. Junge Erwach-

Abb. 1

Entwicklung der Zahl und des Anteils junger Erwachsener im Alter von 20 bis unter 35 Jahren ohne Berufsausbildung von 1996 bis 2021



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2023, Schaubild A11.1-1; Darstellung des Autors.

© ifo Institut

sene ohne Schulabschluss weisen eine nfQ-Quote von rund 74% auf, mit einem Haupt- oder Realschulabschluss rund 23%, Studienberechtigte hingegen nur rund 7%.

SCHULISCHE VORBILDUNG UND AUSBILDUNGSERFOLG

Im Zusammenhang mit dem erreichten allgemeinbildenden Schulabschluss steht auch der erfolgreiche Abschluss einer dualen Berufsausbildung. 2021 haben insgesamt 91,5% aller Auszubildenden ihre Prüfung erfolgreich abgeschlossen (Erfolgsquote II). Ähnlich wie bei der Quote nicht formal Qualifizierter unterscheidet sich die Erfolgsquote stark nach der schulischen Vorbildung. Während Auszubildende mit einem Hauptschulabschluss eine Erfolgsquote von knapp 80% erreichen, steigt diese bei Abschluss einer Realschule auf fast 90%. Auszubildende mit einer Studienberechtigung erreichen eine Erfolgsquote von rund 95%. Bei Auszubildenden mit deutscher Staatsbürgerschaft waren es 93% und bei ausländischen Auszubildenden knapp 80% (Bundesinstitut für Berufsbildung 2023, Tabelle A5.7-4).

STÄRKUNG ALLGEMEINBILDENDER SCHULBILDUNG

Gerade im Hinblick auf die drohenden Fachkräftengpässe im gewerblich-technischen Bereich ist eine Erhöhung der Erfolgsquoten, respektive Absenkung der Abbrecherquoten in der Ausbildung, von großer Bedeutung. So könnten durch eine Halbierung der Abbrecherquoten bis 2030 eine halbe Million Fachkräfte gewonnen werden (Kalinowski und Maier 2023).

Ein wichtiges Instrument, um die Quote der nicht formal Qualifizierten zu senken und Erfolgsquoten in der Berufsausbildung zu steigern, könnte die Reduzierung der sogenannten »frühen Schulabgängerinnen und Schulabgänger« sein, deren Anteil an der Bevölkerung von 18 bis 24 Jahren in den vergangenen Jahren allerdings eher gestiegen ist (Statistisches Bundesamt 2023). Als weiterer Indikator, dass bestehende Initiativen zur Stärkung der allgemeinbildenden Schulbil-

dung intensiviert werden sollten, zeigt sich bei der Deutschkompetenz der Schülerinnen und Schülern der Jahrgangsstufe 9, die im Jahr 2022 im Vergleich zu den Vorjahren eher ab- als zugenommen hat, insbesondere bei Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund (Stanat et al. 2023, Abbildung 8.1).

BETRIEBE ALS ZENTRALE PLAYER

Bei der Verringerung der Zahl junger Erwachsenen ohne Berufsabschluss spielen Betriebe eine zentrale Rolle. Betriebe sind als Anbieter von Ausbildungsplätzen ein wichtiger Player in der deutschen (Aus-)Bildungslandschaft. Aus betrieblicher Sicht gibt es aber Hemmnisse, insbesondere schwächeren Jugendlichen Ausbildungsplätze anzubieten. So kann eine geringere Kompetenz und Motivation von Jugendlichen mit höheren Ausbildungskosten einhergehen, da auf der Nutzenseite die produktiven Beiträge der Auszubildenden sinken und auf der Kostenseite die Betreuungsintensität durch das Ausbildungspersonal steigen könnte. Dies würde letztlich zu erhöhten Nettokosten der Ausbildung führen (Schönfeld et al. 2020). Zudem besteht ein erhöhtes Risiko des Ausbildungsabbruchs, das die betrieblichen Anreize der Fachkräftegewinnung durch die eigene Ausbildung mindert.

Um höheren betrieblichen Kosten entgegenzuwirken und zusätzliche Anreize für die betriebliche Ausbildung zu schaffen, sind in der Vergangenheit verschiedene Maßnahmen zur Unterstützung der Betriebe eingeführt worden. So kamen mehrfach zeitlich befristete Ausbildungsboni für Betriebe zur Anwendung, zuletzt zur Sicherung von Ausbildungsplätzen während der Corona-Pandemie. Auch eine personelle Unterstützung in Form von externem Coaching Jugendlicher am Ausbildungsplatz (»assistierte Ausbildung«) wurde 2015 eingeführt. Zudem existieren eine Vielzahl weiterer Angebote, wie die Einstiegsqualifizierung und ein externes Ausbildungsmanagement (s. Uhly und Neises 2023 für einen Überblick).

WIRKEN BISHERIGE MASSNAHMEN ZUR ERHÖHUNG DES BETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSPLATZANGEBOTS?

Bisherige Evaluationen von Ausbildungsboni in der jüngeren Geschichte waren jedoch eher ernüchternd (s. z. B. Evaluationsbericht des BMAS 2013). Weitere empirische Befunde weisen darauf hin, dass auch das Angebot der persönlichen Begleitung von Jugendlichen durch externe Coaches bisher keine großen Anreizwirkungen auf die betriebliche Ausbildungsbereitschaft entfalten konnte (BMAS 2021). Empirische Ergebnisse auf Basis eines Entscheidungsexperiments in Betrieben im Jahr 2018 lassen darauf schließen, dass Unterstützung durch externe Coaches von bisher unvermittelten Jugendlichen



Prof. Dr. Harald Pfeifer

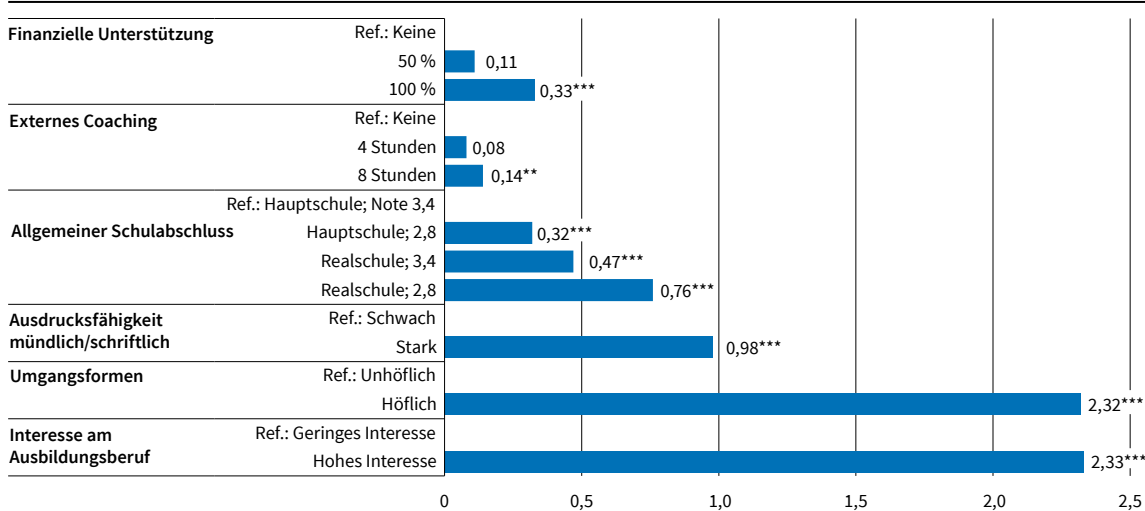
ist Professor für Berufsbildungsökonomik an der Universität Maastricht und Arbeitsbereichsleiter am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn.



Michael Kalinowski

ist Dipl.-Volkswirt und wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich 1.2 »Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit« am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn.

Abb. 2

**Einflussfaktoren der Ausbildungswahrscheinlichkeit von unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern:
Ein Entscheidungsexperiment in Betrieben^a**


^a Subsample von 1 102 Betrieben. N = 6 599 bewertete Profile. Die Befragten bewerteten bis zu sechs hypothetische Auszubildendenprofile und gaben eine Einstellungswahrscheinlichkeit zwischen 0 und 10 an. Die Auszubildenden unterscheiden sich nur in den dargestellten Merkmalen, alle anderen Merkmale wurden als identisch vorausgesetzt. Die dargestellten Koeffizienten basieren auf einer OLS-Regression und beziffern die Steigerung in der Wahrscheinlichkeit der Einstellung zwischen 0 und 10. Drei Sterne bedeuten ein hohes Signifikanzniveau ($p < 0,01$) und zwei Sterne ein mittleres Signifikanzniveau ($p < 0,05$).
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB-CBS 2017/2018; Berechnungen von Wenzelmann et al. 2019.

© ifo Institut

zwar zu einer signifikant höheren Ausbildungswahrscheinlichkeit führen könnte, jedoch erst ab einem Umfang von acht Stunden pro Woche (vgl. Abb. 2, Zeile 4-6). Auch finanzielle Anreize – im Falle des Experiments eine Übernahme der Ausbildungsvergütung von 100 % – erhöhen zwar signifikant die Ausbildungswahrscheinlichkeit bisher erfolgloser Bewerberinnen und Bewerber, jedoch sind hier die Effekte, wie bei der externen Unterstützung, vergleichsweise gering (vgl. Abb. 2, Zeile 1-3).

Insgesamt können staatliche Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung aber nur dann eine Wirkung erzielen, wenn diese Maßnahmen bekannt sind und von Betrieben angenommen werden. Neuere empirische Befunde zeigen, dass dies jedoch oft nicht der Fall ist (Eckelt et al. 2020).

WELCHE ANDEREN GRÜNDE GEGEN DIE AUSBILDUNG IM BETRIEB GIBT ES?

Insgesamt sind die betrieblichen Gründe gegen eine Ausbildung insbesondere benachteiligter Jugendliche vielfältig. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzerhebungen (BIBB-CBS) und des BIBB-Qualifizierungspanels geben Aufschluss über weitere Hemmnisse der Ausbildung junger Erwachsener. So sind Betriebe oft zu spezialisiert, um alle in den Ausbildungsordnungen enthaltenen Kenntnisse zu vermitteln. Immer wieder werden aber auch eine zu aufwendige Ausbildungsorganisation sowie eine mangelnde Abstimmung zwischen den betrieblichen Produktionsabläufen und dem Berufsschulunterricht als Ausbildungshemmnisse benannt (Schönfeld et al. 2010). Hinsichtlich der Flexibilisierung und Entbürokratisierung der Ausbildungsorganisation bestehen also durchaus Spielräume für Verbesserungen.

Das wichtigste von den Betrieben genannte Argument gegen die eigene Ausbildung ist jedoch ein immer größerer Mangel an passenden Bewerberinnen und Bewerbern (Eckelt et al. 2020; Wenzelmann und Schönfeld 2022) und dies, obwohl viele Betriebe bereits Kompromisse hinsichtlich der erwarteten schulischen Qualifikationen eingehen und neue Rekrutierungsverfahren entwickeln (Fitzenberger et al. 2022). Das oben dargestellte Experiment unterstützt diese Wahrnehmung. Es zeigt zwar, dass es Betrieben bei der Ausbildungsentscheidung bisher unversorgter Bewerberinnen und Bewerber auf soziale Kompetenzen oder die Kommunikationsfähigkeit ankommt. Das wichtigste Merkmal für Betriebe ist aber ein hohes Interesse der jungen Erwachsenen an dem zu erlernenden Beruf (vgl. Abb. 2). Diesbezüglich greifen temporäre finanzielle Anreize für Betriebe jedoch zu kurz und Maßnahmen zur Berufsorientierung rücken stärker in den Fokus.

FAZIT

Zusammenfassend kann eine Reduzierung der Zahl an jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss nur durch eine verstärkte Einbindung schwächerer Jugendlicher in das Ausbildungssystem gelingen. Dazu ist sowohl bei den Jugendlichen selbst als auch bei den »Nachfragern« von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt, d. h. den Betrieben, anzusetzen.

Auf Seiten der Jugendlichen wird die Bedeutung eines Berufsabschlusses für die eigene Zukunft oft unterschätzt. Bei vielen Jugendlichen hat die duale Berufsausbildung ein Imageproblem und der direkte Weg in den Arbeitsmarkt ohne Berufsabschluss scheint für sie auf den ersten Blick lukrativer. Hier ist der zuletzt stärkere Fokus auf die Berufsorientierung an Schulen

zu begrüßen. Diese kann auf der einen Seite Informationsdefizite zu den langfristigen Folgen fehlender Qualifikationen adressieren und auf der anderen Seite die Passgenauigkeit zwischen Interessen der Jugendlichen und den möglichen Berufsabschlüssen erhöhen. Ebenfalls ein Schritt in die richtige Richtung ist die Einrichtung von Jugendberufsagenturen, die mittlerweile in fast allen Regionen Deutschlands die Angebote der Bundesagentur für Arbeit, der Jugendämter und weiterer Stellen bündeln (Weidmann 2016) und somit das Ziel der ganzheitlichen Unterstützung zur beruflichen Integration verfolgen.

Jedoch werden auch weiterhin bestimmte Gruppen an potenziellen Auszubildenden nur schwer über institutionelle Beratungsangebote zu erreichen sein. Insbesondere Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher sowie Jugendliche aus anderen Kulturkreisen sind hier betroffen. Es bedarf deswegen neuer Wege, diesen Jugendlichen die zentrale Bedeutung eines Berufsabschlusses auf dem deutschen Arbeitsmarkt deutlich zu machen und ihnen realistische Angebote zu unterbreiten.

Aber auch auf Seiten der Betriebe gibt es Ansatzpunkte. Der zunehmende Mangel an Fachkräften sollte Betriebe motivieren, verstärkt in die Ausbildung auch schwächerer Jugendlicher zu investieren. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Rekrutierungsstrategien, für die Betriebe neue, innovative Ansätze finden müssen, um das Interesse dieser Zielgruppen zu wecken. Auch sollten Betriebe Konzepte für die Vermittlung von zusätzlichen Kompetenzen und Qualifikationen vor Ort im Betrieb entwickeln. Da sich Betriebe auf eine längerfristige Verknappung des Angebots an passgenauen Bewerberinnen und Bewerbern einstellen müssen, werden sie es ohne teilweise kostenintensive Anpassungen nicht schaffen, genug Fachkräfte über die eigene Ausbildung zu gewinnen. Um diese Kosten zu dämpfen, könnten gut geschneiderte Unterstützungsmaßnahmen ein Element sein, sofern sie den Betrieben bekannt und für sie einfach zugänglich sind.

Insgesamt ist also der Handlungsrahmen noch nicht ausgeschöpft, um möglichst vielen jungen Menschen einen (Berufs-)Bildungsabschluss zu ermöglichen und die damit verbundenen Potenziale für die Fachkräftesicherung zu heben.

REFERENZEN

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013), *Begleitforschung »Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf den Ausbildungsmarkt und die öffentlichen Haushalte«*, Abschlussbericht, Forschungsbericht

Arbeitsmarkt Nr. 438, BMAS, Berlin, verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb438-Ausbildungsbonus-2013.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021), *Begleit-evaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete – Schlussbericht*, Forschungsbericht Arbeitsmarkt Nr. 587, BMAS, Berlin, verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-587-arbeitsmarktpolitische-integrationsma%C3%9Fnahmen-gefuechtete.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

Bundesagentur für Arbeit (2022a), *Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (Jahreszahlen)*, Reihe: Tabellen, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2022b), *Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen)*, Reihe: Tabellen, Nürnberg.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2023), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, Bonn 2023, verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023_korr_11102023.pdf.

Eckelt, M., S. Mohr, C. Gerhards und C. Burkard (2020), *Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung: Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinbetriebe*, Bonn, verfügbar unter: [bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Rueckgang_Ausbildungsbeteiligung.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Rueckgang_Ausbildungsbeteiligung.pdf).

Fitzenberger, B., P. Gleiser, S. Hensgen, C. Kagerl, U. Leber, D. Roth, J. Stegmaier und M. Umkehrer (2022), *»Der Rückgang an Bewerbungen und Probleme bei der Kontaktaufnahme erschweren weiterhin die Besetzung von Ausbildungsplätzen«*, *IAB-Forum* 13. April 2022, verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/der-rueckgang-an-bewerbungen-und-probleme-bei-der-kontaktaufnahme-erschweren-weiterhin-die-besetzung-von-ausbildungsplaetzen/>.

Kalinowski, M. und T. Maier (2023), *»Verschenktes Fachkräftepotenzial. Die Abbruchquoten in den Ausbildungsstätten müssen verringert werden«*, *BIBB Discussion Paper* Bonn, verfügbar unter: https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/Kalinowski_Maier_Verschenktes_Fachkraeftepotenzial.pdf.

Schönfeld, G., F. Wenzelmann, R. Dionisius, H. Pfeifer und G. Walden (2010), *Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe: Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung*, W. Bertelsmann Verlag, Gütersloh, verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/6218>.

Schönfeld, G., F. Wenzelmann, H. Pfeifer, P. Risius und C. Wehner (2020), *Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18*, BIBB Report 1, Bonn.

Stanat, P., S. Schipolowski, R. Schneider, S. Weirich, S. Henschel und K.A. Sachse (Hrsg.) (2023), *IQB-Bildungstrend 2022: Sprachliche Kompetenzen am Ende der 9. Jahrgangsstufe im dritten Ländervergleich*, Waxmann, Münster, verfügbar unter: <https://doi.org/10.31244/9783830997771>.

Statistisches Bundesamt (2023), *Bildungsindikatoren – Frühe Schulabgänger/-innen*, verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsindikatoren/frueher-schulabgang-tabelle.html?nn=621104>.

Uhly, A. und F. Neises (2023), *Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung Aktuelle empirische Befunde der Berufsbildungsstatistik und Maßnahmen – Ein Überblick*, BIBB, Bonn, verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_informationsbeitrag_vertragsloesungen-befunde-massnahmen-ueberblick.pdf.

Weidmann, C (2016), *Jugendberufsagenturen und die Vermittlung von jungen Erwachsenen in Ausbildung und Arbeit*, IAB, Nürnberg.

Wenzelmann, F., P. Risius und A. de Grip (2019), *»Increasing Firms' Motivation to Train Disadvantaged Youth – A Factorial Survey Experiment«*, unveröffentlichtes Manuskript präsentiert auf der 2. *BIBB Conference »The Economics of Vocational Education and Training«* 2019 in Siegburg.

Wenzelmann, F. und G. Schönfeld (2022), *Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung*, Verlag Barbara Budrich, Bonn.

Sven Resnjanskij, Jens Ruhose, Katharina Wedel, Simon Wiederhold und Ludger Wößmann*

Mentoring erhöht die Ausbildungsbeteiligung benachteiligter Jugendlicher

Ein erfolgreicher Übergang von der Schule ins Erwerbsleben ist entscheidend für die zukünftigen Jobaussichten junger Erwachsener. Er beinhaltet, dass junge Menschen im Anschluss an den Schulabschluss eine berufliche Qualifikation erlangen und zeitnah eine Anstellung finden. Allerdings verlassen rund 6% der Jugendlichen die Schule ohne Schulabschluss (Klemm 2023). Der Anteil junger Menschen zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss liegt sogar bei knapp 18% (Bundesinstitut für Berufsbildung 2023). Jugendliche aus benachteiligten Verhältnissen haben es beim Übergang von der Schule ins Berufsleben besonders schwer; die Folge sind Arbeitslosigkeit, Ausbildungsabbrüche oder unklare berufliche Ziele (Achatz et al. 2021). Die Arbeitslosenquote am deutschen Arbeitsmarkt beträgt mit berufsqualifizierendem Abschluss 3%, ohne 20% (Bundesagentur für Arbeit 2023).

Daher stellt sich die Frage, wie sich Jugendliche aus benachteiligten Verhältnissen erreichen lassen, um ihre Aussichten am Arbeitsmarkt zu verbessern. Ein Ansatz sind Mentoring-Programme, die den Jugendlichen ehrenamtliche Mentor*innen zur Seite stellen, die im Rahmen regelmäßiger Treffen ihre individuellen Fähigkeiten fördern und sie bei der Zukunftsplanung unterstützen. Während die Wirksamkeit verschiedener Unterstützungsprogramme für junge Kinder bereits gut belegt ist (z. B. Cunha et al. 2006; Almond et al. 2018; Kosse et al. 2020), wurde Maßnahmen, die auf die Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen abzielen, in der Literatur bisher wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Unsere Studie untersucht daher,

* Details zu den hier berichteten Untersuchungen und Ergebnissen finden sich in Resnjanskij et al. (2023). Wir danken der Wübben Stiftung, der Jacobs Stiftung, Porticus (durch den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft) und der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie dem ifo Institut aus Mitteln des Freistaats Bayern für finanzielle Unterstützung des Projekts.

wie sich Mentoring mittelfristig auf die Arbeitsmarktchancen der teilnehmenden Jugendlichen auswirkt. Dabei untersuchen wir insbesondere, ob sie es schaffen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

DAS MENTORING-PROGRAMM »ROCK YOUR LIFE!«

In unserer Studie evaluieren wir die Wirksamkeit eines der größten Mentoring-Programme für benachteiligte Jugendliche in Deutschland. Ziel des Programms »Rock Your Life!« ist der erfolgreiche Übergang der Jugendlichen von der Sekundarstufe I in eine berufliche Ausbildung oder in die schulische Oberstufe. Das Programm wurde vor 15 Jahren von einer Gruppe Universitätsstudierender gegründet und hat seitdem mehr als 10 000 Mentoring-Paare an über 50 Standorten in fünf Ländern zusammengeführt.

Das Hauptaugenmerk des Programms richtet sich auf Jugendliche aus benachteiligten Verhältnissen, die oft nur begrenzte Unterstützung aus ihrem Elternhaus erhalten. Es zielt auf Schüler*innen der achten und neunten Klasse ab (Durchschnittsalter 14 Jahre), die Hauptschulen oder ähnliche Schulformen in benachteiligten Stadtvierteln besuchen.

Die ehrenamtlichen Mentor*innen sind Studierende, die sich ein bis zwei Jahre lang regelmäßig (etwa alle zwei Wochen) mit den Jugendlichen treffen. Dabei unterstützen sie die Jugendlichen bei der Bewältigung von Stresssituationen in der Schule sowie im familiären Umfeld und bieten ihnen Orientierung in Bezug auf ihre beruflichen Möglichkeiten.

DIE STUDIE

Um die Wirksamkeit des Mentoring-Programms zu untersuchen, haben wir ein groß angelegtes Feldexperiment durchgeführt. Unsere Studie umfasst



Dr. Sven Resnjanskij

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Wirtschaftspolitik und Finanzwissenschaft der Universität Erfurt.



Prof. Dr. Jens Ruhose

ist Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeits- und Migrationsökonomik am Institut für Volkswirtschaftslehre der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel.



Katharina Wedel

ist Doktorandin am ifo Zentrum für Bildungsökonomik.

308 Jugendliche in zwei Kohorten an 19 Schulen in zehn deutschen Städten. Wenn es an einem Standort des Programms mehr Bewerber*innen als freie Plätze für die Teilnahme am Mentoring gab, wurde die Auswahl per Los getroffen. Aufgrund der zufälligen Einteilung in Teilnehmende (Treatmentgruppe) und Nicht-Teilnehmende (Kontrollgruppe) am Mentoring ist sichergestellt, dass sich die beiden Gruppen außer durch die Programmteilnahme nicht unterscheiden. Deshalb kann durch einen Vergleich der beiden Gruppen der kausale Effekt der Teilnahme am Mentoring-Programm (Treatmenteffekt) geschätzt werden.¹

Unsere Studie umfasst insgesamt vier Befragungsrunden. Die erste Befragung der Jugendlichen wurde vor dem jeweiligen Start des Mentoring-Programms in den Schulen vor Ort zwischen November 2015 und Mai 2018 durchgeführt. In der Befragung ein Jahr nach Programmstart konnten wir aufgrund erheblicher Befragungsanstrengungen 99% der Jugendlichen in der Schule bzw. per Telefon wiederbefragen. Die weiteren Folgebefragungen fanden zwei und drei Jahre nach Programmstart statt. Bei der online durchgeführten letzten Befragung, dessen Ergebnisse wir hier hauptsächlich berichten, lag die Teilnahmequote bei 88%.

Unsere Erwartung vor Durchführung der Studie war, dass das Mentoring-Programm vor allem für solche Jugendliche wirksam ist, die aus stark benachteiligten Verhältnissen kommen. Ihnen mangelt es besonders häufig an ausreichender Unterstützung durch das eigene Elternhaus. Anhand eines mehrdimensionalen Maßes, das verschiedene Facetten des sozioökonomischen Hintergrundes abbildet, werden Jugendliche als stark benachteiligt klassifiziert, wenn eine der folgenden Bedingungen zutrifft:

- Mangelnde Bildungsunterstützung: Kein Elternteil hat eine Hochschulbildung und es gibt zu Hause nur wenige (weniger als 25) Bücher.
- Mangelnde wirtschaftliche oder zeitliche Unterstützung: Die Jugendlichen leben mit einem al-

¹ Weitere Informationen zum Design der Studie finden sich in Resnjanskij et al. (2021, 2023).



Prof. Dr. Simon Wiederhold

ist Senior Research Advisor der Abteilung »Strukturwandel und Produktivität« am Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) und Professor für Arbeitsmarktökonomik der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

Foto: © Fotowerk.Halle b



Prof. Dr. Ludger Wößmann

leitet das ifo Zentrum für Bildungsökonomik und ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

leinerziehenden Elternteil und es gibt zu Hause nur wenige Bücher.

- Mangelnde sprachliche oder institutionelle Unterstützung: Die Jugendlichen haben einen Migrationshintergrund (im Ausland geboren).

Anhand dieses Maßes teilen wir die Stichprobe in zwei etwa gleich große Gruppen ein – stark benachteiligte und weniger stark benachteiligte Jugendliche.² Im vorliegenden Beitrag konzentrieren wir uns auf die Effekte des Mentoring-Programms auf stark benachteiligte Jugendliche. Für Jugendliche aus weniger benachteiligten Verhältnissen zeigen sich keine positiven Programmeffekte.

ERGEBNISSE

Zunächst betrachten wir den Effekt des Mentoring-Programms auf drei Ergebnismaße, die eine hohe Vorhersagekraft für die späteren Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen haben: ihre Mathematiknoten als kognitive Komponente, ihre Zukunftsorientierung als nicht-kognitive Komponente und ihre Arbeitsmarkt-orientierung als motivationale Komponente.³ Die Mathematiknoten der stark benachteiligten Jugendlichen verbessern sich durch die Teilnahme am Mentoring-Programm in allen Folgebefragungen erheblich (vgl. Abb. 1). Im ersten Jahr nach Programmstart beträgt der Effekt auf die standardisierten Noten 0,58 Standardabweichungen, was einer Verbesserung der Mathematiknoten um durchschnittlich 0,80 Notenschritte entspricht. Auch zwei Jahre nach Programmstart (am Ende der Sekundarstufe I) beträgt der Effekt noch 0,35 Standardabweichungen oder 0,48 Notenschritte. Ein Jahr nach Programmstart findet sich auch ein deutlicher positiver Effekt der Programmteilnahme auf die Zukunftsorientierung der Jugendlichen. Dieser zeigt sich in den Folgejahren allerdings nicht mehr. Der starke positive Effekt auf die Arbeitsmarkt-orientierung, der bereits ein Jahr nach Programmstart mit 0,44 Standardabweichungen zu beobachten ist, nimmt über die Zeit weiter zu und beträgt drei Jahre nach Programmstart 0,85 Standardabweichungen.

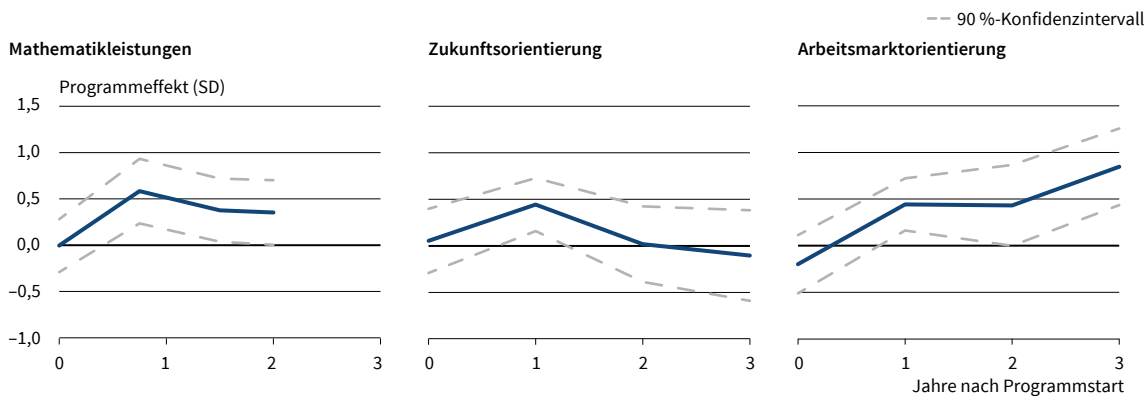
Drei Jahre nach Programmstart geht die Mehrheit (56%) der Jugendlichen, die dann zwischen 16 und 19 Jahre alt sind, noch zur Schule. Viele Jugendliche sind zu diesem Zeitpunkt aber auch schon in den Arbeitsmarkt eingetreten. Dabei ist das Finden einer Lehrstelle gerade für stark benachteiligte Jugendliche ein wichtiges Erfolgskriterium und ausdrückliches Ziel des Mentoring-Pro-

² Die Ergebnisse sind qualitativ unverändert, wenn der sozioökonomische Hintergrund allein anhand der Anzahl der Bücher zu Hause, des Bildungshintergrunds der Eltern oder des Migrationsstatus gemessen wird.

³ Siehe Resnjanskij et al. (2023) für eine Erläuterung dieser Maße. Eine ausführliche Diskussion der kurzfristigen Effekte des Programms findet sich in Resnjanskij et al. (2021).

Abb. 1

Mentoring verbessert die Arbeitsmarktaussichten von stark benachteiligten Jugendlichen



Anmerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte des Mentoring-Programms über die Zeit für Jugendliche mit stark benachteiligtem sozioökonomischem Hintergrund auf (1) Mathematiknote (höhere Werte stehen für bessere Leistungen), (2) Zukunftsorientierung und (3) Arbeitsmarktorientierung. Alle Ergebnisvariablen sind standardisiert, so dass die Effektgrößen in Standardabweichungen (SD) interpretiert werden können. Die dargestellten Effekte basieren auf einer Regressionsanalyse mit Kontrollvariablen. Quelle: Darstellung der Autor*innen auf Basis von Resnjanskij et al. (2023). © ifo Institut

gramms.⁴ Auch wenn sich die endgültigen Übergänge in den Arbeitsmarkt erst in einigen Jahren realisiert haben werden, ermöglichen die bereits jetzt beobachtbaren ersten Übergänge von der Schule ins Berufsleben einen frühen Einblick in die sich entwickelnden individuellen Arbeitsmarktmuster.

Erhöhte Ausbildungsbeteiligung

Die Ergebnisse unserer Studie zeigen, dass das Mentoring-Programm den Anteil der Jugendlichen aus stark benachteiligten Verhältnissen, die eine Ausbildung begonnen haben, erheblich erhöht hat. Drei Jahre nach Programmstart beträgt der Effekt auf den Anteil der Jugendlichen in Ausbildung 29 Prozentpunkte, was mehr als einer Verdoppelung im Vergleich zur Kontrollgruppe entspricht (vgl. Abb. 2).

Jugendliche, die sich nicht in Ausbildung befinden, besuchen entweder weiterhin eine Schule – teilweise in einem Übergangssystem mit unklarer Wirksamkeit –, gehen anderen arbeitsbezogenen Tätigkeiten nach oder sind arbeitslos (bzw. üben andere nicht-schulische oder nicht-arbeitsbezogene Tätigkeiten aus). Es zeigt sich, dass die durch das Mentoring-Programm ausgelöste zusätzliche Ausbildungsbeteiligung insbesondere durch eine Verringerung des weiteren Schulbesuchs um 21 Prozentpunkte und der Arbeitslosigkeit (bzw. sonstiger Tätigkeiten) um 12 Prozentpunkte zustande kommt, nicht aber durch eine Verringerung anderer arbeitsbezogener Tätigkeiten (Anstieg um 3 Prozentpunkte).

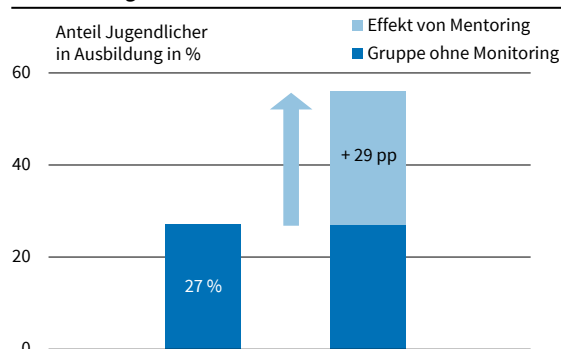
Ein wesentlicher Grund für die erhöhte Ausbildungsbeteiligung dürfte in der gezeigten höheren Ausbildungsbereitschaft der Jugendlichen in Form besserer schulischer Leistungen und Arbeitsmarktorientierung liegen. Darüber hinaus besteht eine weitere mögliche Erklärung für den Effekt des Mentoring-

ring-Programms auf den Übergang von der Schule in den Beruf darin, dass die am Programm teilnehmenden Jugendlichen realistischere Karriereerwartungen haben, insbesondere in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit, ein Hochschulstudium abzuschließen. In der Kontrollgruppe glauben 63% der Jugendlichen aus stark benachteiligten Verhältnissen, dass sie ein Hochschulstudium erfolgreich abschließen können, während der tatsächliche Anteil der erfolgreichen Hochschulabsolvent*innen in dieser Bevölkerungsgruppe nur 10% beträgt – und sogar nur 2%, wenn sie einen Haupt- oder Realschulabschluss haben (eigene Berechnungen auf Basis von PIAAC, s. Resnjanskij et al. 2023). Durch die Teilnahme am Mentoring-Programm verringert sich die selbst eingeschätzte Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Hochschulabschlusses um 13 Prozentpunkte, was diesbezüglich auf realistischere Vorstellungen hindeutet.⁵ Eine Interpretation dieses Ergebnisses

⁵ Gleichzeitig wirkt sich das Mentoring-Programm weder auf die selbst eingeschätzte Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung abzuschließen, noch auf die erwarteten Verdienstmöglichkeiten nach Abschluss eines Hochschulstudiums oder einer Ausbildung aus.

Abb. 2

Mentoring bringt mehr benachteiligte Jugendliche in Ausbildung



Anmerkung: Die Abbildung zeigt den Anteil der Jugendlichen mit stark benachteiligtem sozioökonomischem Hintergrund, der sich drei Jahre nach Programmstart in Ausbildung befindet. Linker Balken: Jugendliche ohne Mentoring (Kontrollgruppe); rechter Balken: Jugendliche mit Mentoring (Treatmentgruppe). Der dargestellte Effekt des Mentoring-Programms basiert auf einer Regressionsanalyse mit Kontrollvariablen. Quelle: Darstellung der Autor*innen auf Basis von Resnjanskij et al. (2023). © ifo Institut

⁴ Eine Ausbildung ist der aussichtsreichste Berufsweg für die meisten Schüler*innen aus Hauptschulen und vergleichbaren Schulformen, insbesondere für diejenigen mit nicht-akademischem Familienhintergrund. Sie bietet beträchtliche Erträge auf dem Arbeitsmarkt (z. B. Fersterer et al. 2008; Piopiunik et al. 2017).

ist, dass Mentor*innen, die selbst Studierende sind, sinnvolle Ratschläge darüber geben können, welche Voraussetzungen für den erfolgreichen Abschluss eines Hochschulstudiums erforderlich sind.

Erhöhte Zufriedenheit

Die realistischeren Erwartungen hinsichtlich der Karrieremöglichkeiten unter den Programm-Teilnehmenden wirken sich nicht negativ auf deren Zufriedenheit mit ihrer derzeitigen Situation aus. Im Gegenteil halten die teilnehmenden Jugendlichen ihren derzeitigen Karriereweg für erstrebenswerter: Die Wahrscheinlichkeit, dass sie mit ihrer derzeitigen Situation zufrieden sind, ist um 31 Prozentpunkte höher als in der Kontrollgruppe. Außerdem ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie ihre derzeitige Situation nicht ändern wollen, um 22 Prozentpunkte höher.

Diese starken Programm-Effekte auf die Zufriedenheit könnten theoretisch geringere Ambitionen in Bezug auf den Berufswunsch der Jugendlichen widerspiegeln. Auch wäre denkbar, dass sich die Jugendlichen nicht darüber bewusst sind, dass sie durch einen längeren formalen Bildungsweg möglicherweise bessere berufliche Ergebnisse erzielen könnten. Um diese Fragen zu klären, berechnen wir den zu erwartenden Verdienst auf der Grundlage des tatsächlichen Ausbildungsberufs bzw. des angegebenen Wunschberufs der Jugendlichen.⁶ Jugendliche aus stark benachteiligten Verhältnissen, die am Mentoring-Programm teilgenommen haben, können mit einem monatlichen Verdienst von 3 066 Euro rechnen, wenn sie weiterhin in ihrem derzeitigen Ausbildungsberuf arbeiten, in der Kontrollgruppe sind es nur 2 746 Euro. Dieser Unterschied verringert sich nur geringfügig, wenn man den Wunschberuf betrachtet (3 406 Euro gegenüber 3 184 Euro). Das Mentoring führt also nicht dazu, dass die Jugendlichen ihre beruflichen Ambitionen verringern, sondern sie streben sogar nach besser bezahlten Arbeitsplätzen. Diese Arbeitsplätze sind auch weniger durch neue Technologien substituierbar (z. B. Autor 2022): Die Automatisierungswahrscheinlichkeit der Wunsch-arbeitsplätze unter den teilnehmenden Jugendlichen liegt bei 37%, verglichen mit 43% in der Kontrollgruppe. Insgesamt deuten die Ergebnisse also darauf hin, dass das Mentoring-Programm die sich abzeichnenden Übergänge in den Arbeitsmarkt der Jugendlichen aus stark benachteiligten Verhältnissen verbessert hat.

SCHLUSSBEMERKUNGEN

Die Ergebnisse unserer Studie zeigen, dass Mentoring-Programme die zukünftigen Arbeitsmarktchancen stark benachteiligter Jugendlicher erfolgreich ver-

bessern können. Die positiven Auswirkungen auf die Mathematiknote und die Arbeitsmarktorientierung halten auch über das Ende des Programms hinaus noch an. Außerdem beobachten wir positive Effekte des Programms auf die frühe Realisierung von Arbeitsmarktübergängen, insbesondere auf den Anteil der Jugendlichen, die eine Ausbildung absolvieren. Mentoring scheint also eine praktikable Möglichkeit zu sein, um die Aussichten stark benachteiligter Personen auch noch im Jugendalter zu erhöhen. Im Gegensatz dazu hat das Programm keine positiven Auswirkungen auf Jugendliche aus günstigeren Verhältnissen, die üblicherweise mehr Unterstützung durch ihre Eltern erfahren.

Eine wichtige politische Schlussfolgerung ist, dass Mentoring-Programme auf Jugendliche aus stark benachteiligten Verhältnissen ausgerichtet sein sollten, um eine möglichst hohe Wirksamkeit zu erzielen. Kosten-Nutzen-Berechnungen deuten darauf hin, dass derart ausgerichtete Programme sehr kosteneffizient sein können: Grobe Kalkulationen ergeben ein Nutzen-Kosten-Verhältnis von 18:1 für ein auf stark benachteiligte Jugendliche ausgerichtetes Programm. Überlegungen zur Skalierbarkeit lassen zudem vermuten, dass die potenzielle Reichweite von Mentoring-Programmen beträchtlich ist.

REFERENZEN

- Achatz, J., N. Reims, M. Sandner und B. Schels (2021), »Benachteiligte Jugendliche tun sich beim Übergang von der Schule ins Erwerbsleben besonders schwer«, *IAB-Forum* 18. August 2021, <https://www.iab-forum.de/benachteiligte-jugendliche-tun-sich-beim-uebergang-von-der-schule-ins-erwerbsleben-besonders-schwer/>.
- Almond, D., J. Currie und V. Duque (2018), »Childhood Circumstances and Adult Outcomes: Act II«, *Journal of Economic Literature* 56(4), 1360–1446.
- Autor, D.H. (2022), »The Labor Market Impacts of Technological Change: From Unbridled Enthusiasm to Qualified Optimism to Vast Uncertainty«, *NBER Working Paper* 30074.
- Bundesagentur für Arbeit (2023), *Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten*, Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2023), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, Bonn.
- Cunha, F., J.J. Heckman, L. Lochner und D.V. Masterov (2006), »Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation«, in: E.A. Hanushek und F. Welch (Hrsg.), *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 1, North Holland, Amsterdam, 697–812.
- Fersterer, J., J.-S. Pischke und R. Winter-Ebmer (2008), »Returns to Apprenticeship Training in Austria: Evidence from Failed Firms«, *Scandinavian Journal of Economics* 110(4), 733–753.
- Klemm, K. (2023), *Jugendliche ohne Hauptschulabschluss – Demographische Verknappung und qualifikatorische Vergeudung*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Kosse, F., T. Deckers, P. Pinger, H. Schildberg-Hörisch und A. Falk (2020), »The Formation of Prosociality: Causal Evidence on the Role of Social Environment«, *Journal of Political Economy* 128(2), 434–467.
- Piopiunik, M., F. Kugler und L. Wößmann (2017), »Einkommenserträge von Bildungsabschlüssen im Lebensverlauf: Aktuelle Berechnungen für Deutschland«, *ifo Schnelldienst* 70(7), 19–30.
- Resnjanskij, S., J. Ruhose, S. Wiederhold und L. Wößmann (2021), »Mentoring verbessert die Arbeitsmarktchancen von stark benachteiligten Jugendlichen«, *ifo Schnelldienst* 74(2), 31–38.
- Resnjanskij, S., J. Ruhose, S. Wiederhold, L. Wößmann und K. Wedel (2023), »Can Mentoring Alleviate Family Disadvantage in Adolescence? A Field Experiment to Improve Labor-Market Prospects«, *Journal of Political Economy*, im Erscheinen.

⁶ Anhand von Registerdaten der Bundesagentur für Arbeit berechnen wir den Median des Verdiensts, den die Jugendlichen erwarten können, wenn sie in dem tatsächlich gewählten oder gewünschten Beruf arbeiten würden.

Andreas Schleicher

Berufliche Entwicklung in Deutschland – von historischer Stärke zu zukünftiger Schwäche?

Der heutige Arbeitsmarkt unterliegt einem schnellen Wandel. Die Dringlichkeit, den Klimawandel zu bekämpfen, hat zu einer Verlagerung hin zu nachhaltigen Technologien geführt. Dadurch entstehen neue, »grüne« Beschäftigungsmöglichkeiten, während klimaschädlichere Arbeitsplätze verschwinden. Gleichzeitig revolutionieren Automatisierung und Digitalisierung die Industrie. In den kommenden Jahren dürften viele Arbeitsplätze abgebaut werden oder sich grundlegend verändern, während gleichzeitig eine zusätzliche Nachfrage nach neuen Qualifikationen in Bereichen wie Künstliche Intelligenz, Data Science und Robotik entsteht. Wir stehen am Beginn einer vierten industriellen Revolution, die tiefgreifende Auswirkungen auf das wirtschaftliche und soziale Leben haben wird. Inmitten all dieser Veränderungen konzentriert sich dieser Artikel auf eine grundlegende Frage: Sind unsere jungen Menschen dafür bereit?

Die Daten des Programme for International Student Assessment (PISA) der OECD helfen bei der Beantwortung dieser Frage. Seit dem Jahr 2000 werden im Rahmen der PISA-Studie regelmäßig Informationen repräsentativer Stichproben von 15- bis 16-jährigen Schüler*innen aus der ganzen Welt erhoben. Im Jahr 2018 wurden mehr als 600 000 Schüler*innen aus 79 Ländern befragt. In der PISA-Studie absolvierten sie eine Reihe Leistungstests in den Bereichen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften und beantworteten den Schülerfragebogen, der Fragen zu ihrem sozialen Hintergrund sowie zu ihren Bildungs- und Berufserwartungen enthält. Eine kleinere Anzahl von Ländern, darunter Deutschland, hat sich für zwei weitere Fragebögen entschieden, die Informationen über die Vorbereitung der Schüler*innen auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt liefern. Die Daten von PISA 2022, die im Dezember 2023 veröffentlicht werden, werden weitere Einblicke in die sich verändernde globale Bildungslandschaft und die Vorbereitung der Schüler*innen liefern.

Die Daten zeigen, dass Deutschland in der Vergangenheit von einer gut funktionierenden Verbindung zwischen Arbeitswelt und Bildung profitiert hat, die im Vergleich zu den meisten anderen Ländern ausgeprägter war. Eine beträchtliche Anzahl junger Menschen in Deutschland läuft jedoch Gefahr, bei ihrem Übergang in die neue Wirtschaftsstruktur ins Hintertreffen zu geraten.

In der PISA-Studie werden die Schüler*innen gefragt, welchen Beruf sie im Alter von 30 Jahren ausüben möchten. Die Antworten werden anhand der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO) kodiert, so dass wir Muster ihrer Interessen

und deren Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt erkennen können.

JUGENDLICHE IN DEUTSCHLAND HABEN VIELFÄLTIGE BERUFSWÜNSCHE

Im Vergleich zu anderen Ländern sind die Berufswünsche der Jugendlichen in Deutschland recht unterschiedlich. Von den 3 338 Befragten in Deutschland, die in PISA 2018 eindeutige Berufswünsche geäußert haben, wurden 269 verschiedene Berufe genannt. Bereinigt um die Grundgesamtheit übertrifft diese Vielfalt der Berufswünsche alle anderen Länder mit Ausnahme der Niederlande. Deutschland ist auch insofern ungewöhnlich, als dass junge Menschen erwarten, in einem breiteren Spektrum von Branchen des Arbeitsmarkts tätig zu sein. Das ist gut so. Die Ergebnisse aus Deutschland zeigen die Stärke der Signalwirkung des Arbeitsmarkts auf die Jugendlichen.

Die Verwendung der ISCO-Codes ermöglicht es, die beruflichen Erwartungen mit den tatsächlichen Beschäftigungsmustern zu vergleichen. Deutschland schneidet im OECD-Vergleich gut ab. Es überrascht nicht, dass Deutschland einen der höchsten Anteile an Jugendlichen hat, die sich für Handwerksberufe interessieren: Jede*r achte junge Deutsche erwartet eine Tätigkeit in der ISCO-Gruppe 7 (vgl. Tab. 1). In allen OECD-Ländern ist das Berufsfeld, das bei jungen Menschen das größte Interesse weckt, das der freien Berufe (wie Ärzt*innen, Jurist*innen und Ingenieur*innen). In Deutschland steigt die Erwartung, in diesem Bereich zu arbeiten. Im ersten PISA-Jahr 2000 erwarteten dies 29% der deutschen Jugendlichen, 2018 waren es bereits 47%. Dennoch bleibt dieser Anstieg hinter dem Zuwachs der meisten anderen Länder zurück: OECD-weit erwarten in der Regel 60% oder mehr der Schüler*innen, in einem solchen Beruf zu arbeiten. Es interessieren sich weitaus mehr Schüler*innen für diese Berufe, als ihnen zur Verfügung stehen werden. In Deutschland zeigen die PISA-Daten aus dem Jahr 2018, dass 2,2-mal mehr Jugendliche erwarten, in einem bestimmten Beruf zu arbeiten, als tatsächlich momentan in diesem Beruf arbeiten. Im Vereinigten Königreich liegt diese Zahl bei 2,5, in den Vereinigten Staaten bei 2,9 und in Spanien bei 4,9. Das Ausbildungssystem in Deutschland fördert die engere Beziehung zwischen den Interessen junger Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, und den



Andreas Schleicher

ist Direktor für Bildung und Qualifizierung, OECD

Tab. 1

Top 10 der häufigsten Berufswünsche in Deutschland – nach Geschlecht (PISA 2018)

| | Top 10 Mädchen | ISCO-Gruppe | Anteil in % | Top 10 Jungen | ISCO-Gruppe | Anteil in % |
|------------------|------------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|-------------|
| 1 | Lehrerin | 2 | 10,4 | ITK-Fachmann | 2 | 6,7 |
| 2 | Ärztin | 2 | 10,0 | Industriemechaniker | 7 | 5,2 |
| 3 | Erzieherin | 5 | 6,4 | Kfz-Mechaniker | 7 | 5,1 |
| 4 | Psychologin | 2 | 4,5 | Polizist | 5 | 4,5 |
| 5 | Krankenschwester | 3 | 4,5 | Lehrer | 2 | 3,8 |
| 6 | Architektin | 2 | 3,6 | Naturwissenschaftler | 2 | 3,6 |
| 7 | Polizistin | 5 | 3,5 | Arzt | 2 | 3,1 |
| 8 | Büroangestellte | 4 | 3,2 | Ingenieur | 2 | 3,1 |
| 9 | Designerin | 2 | 2,8 | Architekt | 2 | 2,8 |
| 10 | Juristin | 2 | 2,7 | Profisportler | 3 | 2,6 |
| Insgesamt | | | 51,4 | | | 40,3 |

Quelle: OECD PISA 2018 Database - <https://www.oecd.org/pisa/data/2018database/> aufgerufen am 1. November 2023.

Anforderungen der Arbeitgeber*innen in Deutschland. Dies trägt dazu bei, dass Deutschland eines der niedrigsten Verhältnisse zwischen Jugend- und Erwachsenenarbeitslosigkeit in der Welt hat.

HOHES AUTOMATISIERUNGSRISIKO

Diese historische Stärke birgt aber auch ernsthafte Bedenken für die Zukunft. Eine beträchtliche Anzahl junger Deutscher wählt Berufe mit einem hohen Automatisierungsrisiko. Eine OECD-Analyse der PIAAC-Daten (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) über die von Arbeitnehmer*innen ausgeübten Tätigkeiten schätzt die Wahrscheinlichkeit

der Automatisierung für bestimmte Arbeitsplätze in jeder der wichtigsten ISCO-Berufsgruppen (Nedelkoska und Quintini 2018). Über die Länder hinweg konzentrieren sich die am stärksten von der Automatisierung bedrohten Berufe, bei denen mit einem vollständigen Verschwinden oder mit erheblichen Veränderungen zu rechnen ist, auf die Gruppen 6 (Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Fischerei), 7 (Handwerksberufe), 8 (Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer) und 9 (Hilfsarbeitskräfte).

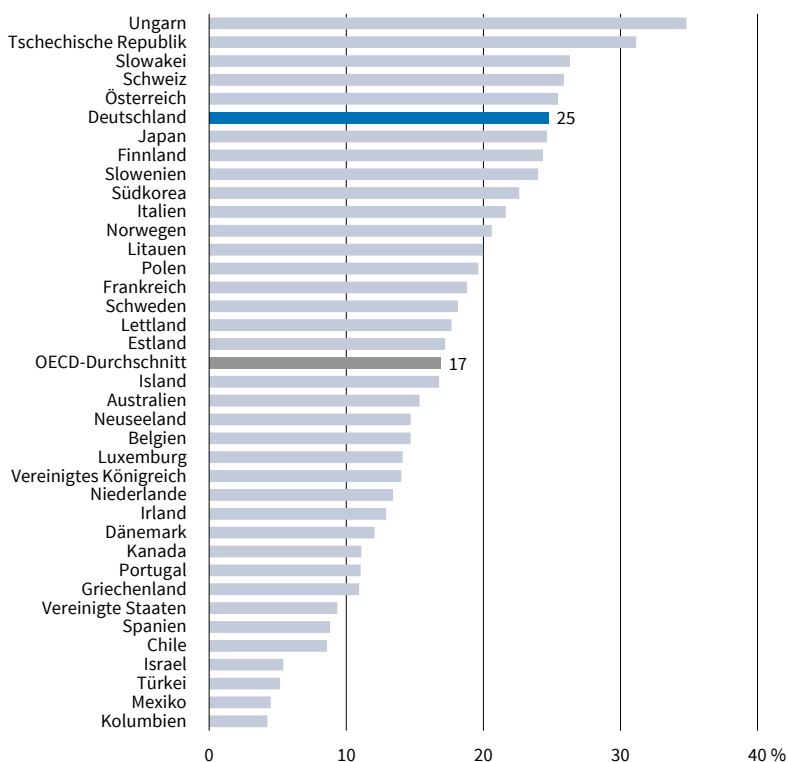
Ein Vergleich mit den Berufswünschen deutscher Jugendlicher zeigt, dass 34% der Jungen und 15% der Mädchen erwarten, in Berufen zu arbeiten, die einem hohen Automatisierungsrisiko ausgesetzt sind. Ein Viertel aller Schüler*innen, die in der PISA-Studie einen Berufswunsch geäußert haben, fällt in diese Kategorie – der sechstöchste Anteil aller OECD-Länder (vgl. Abb. 1). Wie in anderen Ländern sind es die Jungen, insbesondere aus den unteren sozioökonomischen Schichten, die eine stärkere Neigung zu Berufen zeigen, die ein höheres Automatisierungsrisiko aufweisen.

Ein Beispiel für Berufe, die von der Automatisierung bedroht sind, ist die Berufsuntergruppe 72 (»Metall-, Maschinen- und verwandte Berufe«). Diese Gruppe umfasst Berufe wie Industriemechaniker sowie Kfz-Mechaniker, die bei Jungen in Deutschland an zweiter und dritter Stelle der Berufswünsche stehen. In diesen Berufen erfordert die zunehmende Bedeutung der Elektronik andere Fähigkeiten und Kompetenzen als in der historischen Praxis. Im Gegensatz dazu tendieren Mädchen in Deutschland viel stärker zu Berufen wie Lehrerin, Fachkraft im Gesundheitswesen und Fachkraft in den Bereichen Recht, Soziales und Kultur, die jeweils zu den Top 10 der Berufswünsche der Mädchen gehören. Diese Bereiche zeichnen sich durch ein geringeres Automatisierungsrisiko aus.

WIE KANN DEUTSCHLAND DIESER HERAUSFORDERUNG BEGEGNEN?

Das System der dualen Berufsausbildung ist seit langem ein wertvolles Instrument, um jungen Menschen

Abb. 1
Prozentualer Anteil junger Menschen, die einen Beruf mit hohem Automatisierungsrisiko erwarten



Quelle: OECD PISA 2018 Database (2023); Nedelkoska und Quintini (2018).

© ifo Institut

einen Arbeitsplatz mit Zukunft zu sichern. Dieser arbeitsplatzorientierte Ausbildungsansatz ist mit deutlich besseren Arbeitsmarktergebnissen verbunden als bei Jugendlichen, die eine rein schulische Berufsausbildung durchlaufen. Die enge Einbindung der Arbeitgeber*innen in die duale Berufsausbildung ist eine große historische Stärke des deutschen Systems, die dazu beiträgt, dass das Ausbildungsangebot an Veränderungen des Arbeitsplatzes angepasst wird. Das starke Engagement der Arbeitgeber*innen garantiert die Relevanz der Ausbildung, die junge Menschen erhalten. Darüber hinaus stellt die Organisation des deutschen Ausbildungssystems sicher, dass Arbeitgeber*innen nur selten Ausbildungsplätze anbieten, wenn sie nicht das Gefühl haben, dass sich ihr Engagement in hohem Maße auszahlt. Dies verringert auch das Risiko, dass Schüler*innen Ausbildungswege einschlagen, die wenig Aussicht auf eine Beschäftigung nach der Ausbildung bieten. Das Risiko, dass Arbeitsplätze verschwinden oder, was noch wahrscheinlicher ist, sich grundlegend verändern und möglicherweise weniger attraktiv werden, wird dadurch jedoch nicht vollständig beseitigt.

Es ist an der Zeit, sowohl über die Stärken des Ausbildungssystems als auch über die allgemeinbildenden Inhalte der Berufsausbildung nachzudenken. Von jungen Menschen, die heute einen Ausbildungsvertrag abschließen, kann erwartet werden, dass sie sich im Laufe ihres Lebens umschulen, weiterbilden und weiterlernen, wenn sie während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn eine qualifizierte Beschäftigung behalten wollen. Parallel zu den PISA-Studien, die sich auf die schulischen Leistungen konzentrieren, wird ein laufendes OECD-Projekt die ersten internationalen Vergleiche der Leistungen von Schüler*innen in der Ausbildung liefern. Dies wird wertvolle neue Informationen über die jeweiligen Stärken der Ausbildungssysteme bei der Vorbereitung der Schüler*innen sowohl auf den unmittelbaren Berufseinstieg als auch auf ihre langfristige berufliche Laufbahn liefern.

Es ist auch an der Zeit, die Berufsberatung für Sekundarschüler*innen zu überdenken. Jüngste Analysen von Längsschnittdaten aus zehn Ländern, darunter Deutschland, haben wichtige neue Erkenntnisse über die Bedeutung der beruflichen Entwicklung im Jugendalter für die Beschäftigungsaussichten junger Menschen erbracht. Sie zeigen eine Reihe von Aktivitäten und Einstellungen im Alter von 15 Jahren, von denen angenommen werden kann, dass sie mit geringerer Arbeitslosigkeit, höheren Löhnen und größerer Arbeitszufriedenheit im Alter von 25 Jahren einhergehen (OECD 2021). Diese Variablen lassen sich zu drei Arten der beruflichen Entwicklung zusammenfassen: Bessere Beschäftigungsergebnisse sind wahrscheinlicher für Schüler*innen, die sich aktiv mit ihrer möglichen beruflichen Zukunft auseinandersetzen (insbesondere durch Interaktionen mit Arbeitgebern und Berufstätigen), die Erfahrungen aus erster Hand sammeln und klare Vorstellungen über ihre zu-

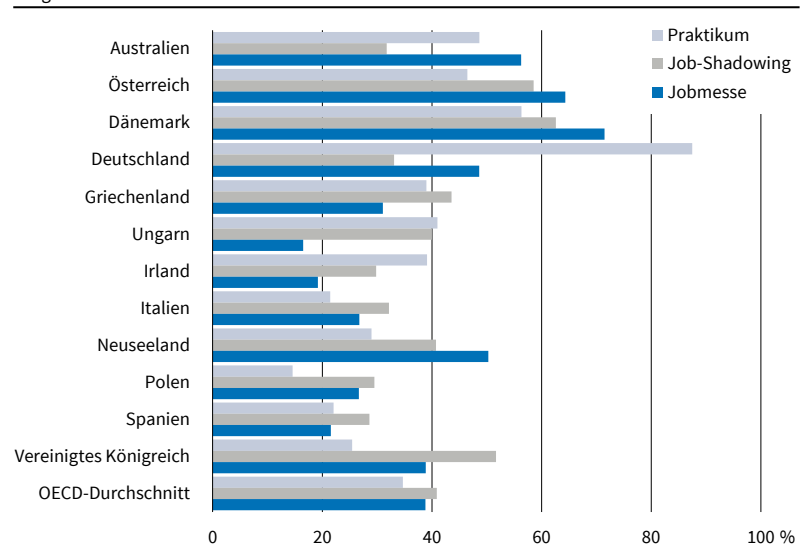
künftige Beschäftigung und deren Sicherheit haben. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass eine solche Laufbahnentwicklung im Jugendalter die persönliche Handlungskompetenz stärkt, die Schüler*innen benötigen, um ihren Weg durch die Sekundarstufe zu finden. Die Analyse der PISA-Daten zeigt: Je mehr Schüler*innen sich mit ihrer beruflichen Entwicklung auseinandersetzen und sie erleben, desto ausgeprägter wird ihre berufliche Orientierung sein. Schüler*innen haben mit größerer Wahrscheinlichkeit klare und ehrgeizige berufliche Pläne, die mit ihren Bildungsabsichten übereinstimmen. Dies kann noch verbessert werden, wenn die Schüler*innen frühzeitig, regelmäßig und authentisch mit der Arbeitswelt in Berührung kommen.

PRAKTIKA ALLEIN REICHEN NICHT

PISA 2018 liefert Daten zu vielen dieser Faktoren, die bessere Berufsaussichten vorhersagen. Obwohl Deutschland bei diesen Indikatoren besser abschneidet als viele andere Länder, gibt es noch Raum für Verbesserungen. Zwar absolviert die große Mehrheit der deutschen Jugendlichen im Alter von 15 Jahren Praktika. Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie andere Informationsmöglichkeiten nutzen, die besonders stark mit besseren Arbeitsmarktergebnissen assoziiert sind und die es ihnen ermöglichen, ihre zukünftigen Arbeitsmöglichkeiten aktiv zu erkunden und zu verstehen, sehr viel geringer. Weniger als die Hälfte der deutschen Jugendlichen hat an einer Jobmesse teilgenommen, ein Job-Shadowing absolviert oder eine Arbeitsstätte besucht (vgl. Abb. 2). Wenn sie dies getan haben, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie in Bezug auf ihre beruflichen Pläne unsicher sind, um etwa 20 % geringer. Kombiniert man die beiden letztgenannten Aktivitäten, bei denen die Schüler*innen in Kontakt mit Arbeitgebern kommen,

Abb. 2

Teilnahme an der aktiven Sondierung/Erfahrung des Arbeitsmarkts
Ausgewählte OECD-Länder



Quelle: OECD PISA 2018 Database (2023).

© ifo Institut

mit einem Berufsberatungsgespräch, um die entstehenden Berufsvorstellungen kritisch zu reflektieren, so zeigt sich, dass nur 13% der deutschen Jugendlichen im Alter von 15 Jahren alle drei Aktivitäten durchgeführt haben.

Eine einfache Möglichkeit, das Verständnis junger Menschen in Deutschland für den sich wandelnden Arbeitsmarkt zu verbessern, besteht darin, Beschäftigte aus den Sektoren mit den größten Veränderungen – sowohl positiver als auch negativer Art – in Schulen einzuladen und ihr Wissen mit den Schüler*innen zu teilen. In einem so dynamischen Umfeld gibt es nur wenige, die besser in der Lage sind, über die Realität des Wandels am Arbeitsplatz zu sprechen und darüber, was dies für zukünftige Beschäftigungsmöglichkeiten, Qualifikationsanforderungen und Einstellungspraktiken bedeutet. In der kanadischen Provinz New Brunswick wird ein neues Kompetenzzentrum für Handwerk und Fertigung¹ Grund- und Sekundarschulen dabei unterstützen, Kontakte zu Personen zu knüpfen, die in diesen Bereichen tätig sind, und Lehrpläne und Berufsberatung anzubieten. Im Vereinigten Königreich und in Neuseeland ermöglicht das Programm »Inspiring the Future«² dem Schulpersonal, schnell, einfach und kostenlos Freiwillige unter Beschäftigten zu finden und direkt mit ihnen in Kontakt zu treten. Digitale Technologien erleichtern es Schulen auch, mit Menschen Kontakt aufzunehmen, die in bestimmten Bereichen arbeiten. Diese müssen jedoch durch Interaktionen aus erster Hand ergänzt werden, die den Schüler*innen Zugang zu Ratschlägen und Informationen bieten, die als vertrauenswürdiger und relevanter wahrgenommen werden.

¹ <https://centresofexcellencenb.ca/skilledtradesandmanufacturing/>.

² <https://www.inspiringthefuture.org/>.

FAZIT

In Deutschland wie auch in der OECD insgesamt verlässt die heutige Generation junger Menschen die Schule mit mehr Schuljahren und größeren Ambitionen als je zuvor. Junge Menschen sind sich bewusst, dass sich die Arbeitswelt verändert, und sind darüber besorgt. Sie kennen Uber und Spotify und sind sich der Dringlichkeit von Maßnahmen gegen den Klimawandel bewusst. Eine kürzlich von der OECD durchgeführte Umfrage unter jungen Erwachsenen im Alter von 19 bis 26 Jahren im US-Bundesstaat Virginia ergab, dass 81% der 1 100 Befragten es begrüßt hätten, wenn ihre Schule sie besser dabei unterstützt hätte, zu verstehen, wie sich die Arbeitswelt verändert und welche Qualifikationen in Zukunft wahrscheinlich gefragt sein werden. Ähnliche Ergebnisse wurden in Umfragen im Vereinigten Königreich ermittelt. Alle jungen Menschen müssen diese Veränderungen verstehen, da sie wichtige Entscheidungen über ihre Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung treffen. Ein besseres Verständnis würde auch den Arbeitgebern und der Gesellschaft zugutekommen. Die Gefahr von Qualifikationsdefiziten wächst in Zeiten des raschen wirtschaftlichen Wandels. Qualifikationsdefizite untergraben immer das Wirtschaftswachstum, aber im Zusammenhang mit der Bekämpfung des Klimawandels stellen sie ein noch größeres Risiko dar.

Referenzen

Nedelkoska, L. und G. Quintini (2018), »Automation, Skills Use and Training«, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers 202*, OECD Publishing, Paris, verfügbar unter: <https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>.

OECD, *PISA 2018 Database*, verfügbar unter: <https://www.oecd.org/pisa/data/2018database/>.

OECD (2021), *How youth explore, experience and think about their future: A new look at effective career guidance*, verfügbar unter <https://issuu.com/oecd.publishing/docs/how-youth-explore-experience-think-about-their-fut>.

Andrea Nahles

Fachkräftemangel – wo noch Potenziale schlummern

Krisen gab es schon immer auf dem Arbeitsmarkt. Strukturelle, weil sich Branchen und Nutzerverhalten verändern, saisonale, weil Wetter oder Jahreszeiten eine Rolle spielen, und es gibt plötzliche Krisen, weil die Konjunktur einbricht oder Lieferketten abreißen. Es sind Einbrüche, denen sich kaum präventiv begegnen lässt. Und es gibt die Krisen, die sich anbahnen, die sich entwickeln und aufbauen – auf die man als Akteur aber Einfluss nehmen kann.



Andrea Nahles

ist Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit.

Die man steuern, abfedern oder, im besten Fall, sogar stoppen kann.

Der Fachkräftemangel gehört in diese Kategorie. Er hat sich seit langem angedeutet. Wir kennen unsere Geburtenraten, wissen, wann die einen Kohorten ins Berufsleben einsteigen, die anderen den Arbeitsmarkt verlassen und in Rente gehen werden. Vor diesem Hintergrund sind sich viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihres Wertes bewusst geworden, so dass nun Branchen händeringend Arbeitskräfte suchen, die sich bislang nicht als betroffen betrachteten. Ob im Krankenhaus, in den Architektenbüros, in den Rathäusern, bei der Bahn oder sogar der Polizei

– überall fehlt das Personal, überall fehlen qualifizierte Fachkräfte.

Seit einem guten Jahr stagniert die Wirtschaft, das liegt nicht nur am Fachkräftemangel, sondern auch an den außerordentlich schwierigen Rahmenbedingungen. Noch ist sich die Wissenschaft nicht sicher, in welchem Umfang die fehlenden Fachkräfte auch zur ökonomischen Stagnation beitragen. So oder so: Wir haben diesem Mangel in seiner Entwicklung lange zugesehen. Viel zu lange. Wir wissen, dass er uns mittel- und langfristig Wirtschaftskraft und letztlich auch Wohlstand kosten wird, wenn wir nicht kreativ und entschlossen gegensteuern.

Was auf dem Arbeitsmarkt auf uns zukommt, ist relativ präzise abzusehen: Bis 2030 werden mutmaßlich 2,14 Mio. Arbeitsplätze neu entstehen, 2,10 Mio. wegfallen. Das wendet sich in den Jahren danach: 2040 werden durch den wirtschaftlichen und beruflichen Strukturwandel rund 4,16 Mio. Arbeitsplätze wegfallen, gut 3,56 Mio. werden mutmaßlich dazukommen. Das klingt erst einmal per se nicht dramatisch. Und doch wird es wegen der demografischen Verschiebung noch mehr offene Stellen geben als heute. Und es wird eine große Herausforderung werden, diese zu besetzen.

DIE ENGPÄSSE SIND DA, UND DIE LAGE WIRD SICH WEITER VERSCHÄRFEN

Wir haben in der beruflichen Ausbildung viel erreicht. Unser duales System wird weltweit anerkannt. Unser schulisches und berufliches Bildungssystem weist eine hohe Durchlässigkeit auf, und wer erst mal einen Abschluss erworben hat, hat in der Regel weitere Optionen, ob eine Weiterbildung zum Fachwirt, zur Meisterin oder auch den Weg an eine Hochschule.

Und doch sind die Engpässe bereits da, und die Lage wird sich weiter verschärfen, nicht zuletzt im IT- und Gesundheitsbereich sowie all jenen Branchen, die unmittelbar und mittelbar mit der Transformation zu tun haben. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat es präzise berechnet. Nur bei einer Nettozuwanderung von 400 000 Personen pro Jahr – bei gleichzeitig höherer Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren – lässt sich das Erwerbspersonenpotenzial bis 2035 einigermaßen auf dem Niveau von heute halten. Dabei ist es erstaunlicherweise unerheblich, ob diese Personen qualifiziert sind, als Geflüchtete oder Familienangehörige nach Deutschland kommen: Grundsätzlich, so sagen die IAB-Experten, steigern 100 000 zusätzliche Personen das Potenzial an Arbeitskräften um etwa 2%.

Auf eine Nettozuwanderung in dieser Größenordnung werden wir aus verschiedenen Gründen kurzfristig nicht kommen. Wir müssen uns also anders behelfen. Ganz grundsätzlich haben wir eine Reihe von Stellhebeln, um dem Problem zu begegnen. Momentan wird viel unternommen, um Arbeitskräfte für eine Beschäftigung in Deutschland zu gewinnen. Aber

auch im Inland haben wir bereits ein großes Potenzial. Der Gesetzgeber hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Arbeitsmarktreformen beschlossen, um arbeitslose Menschen bei der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu unterstützen – zuletzt mit dem Weiterbildungs- und Bürgergeldgesetz. Darüber hinaus gibt es bereits Menschen, die schon im Erwerbsleben stehen. Vor allem Frauen arbeiten vielfach in Teilzeit. Hier können wir unterstützen, um die Stundenzahlen der Teilzeitbeschäftigten zu erhöhen. Wir können versuchen, den Übergang aus dem Erwerbsleben in die Rente, woran wir ja bereits arbeiten, noch flexibler zu gestalten. Von den männlichen nicht erwerbstätigen Rentenbeziehern würden 20%, bei den weiblichen 13% gerne eine Erwerbsarbeit aufnehmen. Und wir können uns natürlich auch bemühen, die Zahl der Menschen, die ohne Schulabschluss und Ausbildung in ihr Erwerbsleben starten, deutlich zu reduzieren.

ZU LANGE ZUGESCHAUT, ANSTATT ZU INTERVENIEREN

In jedem Falle werden wir flexibler, kreativer und offener werden müssen. Wir werden Berufserfahrung im Verhältnis zu den formalen Schul- oder Berufsabschlüssen womöglich anders gewichten müssen. Die Berufserfahrung im Ausland sollte mehr Akzeptanz erfahren: Denn auch in anderen Ländern wird durchaus qualifiziert ausgebildet, teilweise – anders als bei uns – sogar mit akademischen Abschlüssen. Vor etwa fünf Jahren hat die Bundesagentur für Arbeit ihre Berufsberatung neu ausgerichtet. So sind die Berufsberaterinnen und -berater nun auch an den Schulen mit gymnasialer Oberstufe präsent und beraten die jungen Menschen, die bei der Berufswahl zunächst einmal an ein Studium und weniger an eine berufliche oder schulische Ausbildung denken. An den allgemeinbildenden Schulen werden die Schülerinnen und Schüler bereits zwei Jahre vor dem Ende der allgemeinen Schulpflicht beraten. Damit sollen auch die Schulabbrecherinnen und -abbrecher frühzeitig erreicht werden, die bislang durch das Netz gerutscht sind. Allein 2022 waren das 51 600 junge Menschen, die die allgemeinbildende Schule ohne zumindest einen Hauptschulabschluss beendet haben – junge Menschen, die nicht in einem deutschsprachigen Elternhaus aufgewachsen sind, sind dabei überdurchschnittlich betroffen. Sie kommen nochmal on top auf die 1,9 Mio. Menschen im Alter zwischen 25 und 35 Jahren in Deutschland, die bereits keinen Berufsabschluss haben. Wir sollten uns ehrlich machen: Als Gesellschaft insgesamt haben wir an dieser Stelle zu lange zugeschaut, anstatt zu intervenieren. Bei ihnen stand der Abschluss einer grundständigen Ausbildung nicht im Fokus und das war gesellschaftlich in Ordnung. Doch es ist empirisch nachgewiesen, dass ein fehlender beruflicher Abschluss die Wahrscheinlichkeit signifikant erhöht, auch später im Leben eher wenig am Erwerbsleben teilzunehmen. Das können wir uns sowohl aus sozi-

alstaatlicher, als auch aus wirtschaftlicher Sicht nicht dauerhaft leisten.

Die seit 2021 bestehende Möglichkeit, Daten von Jugendlichen vom jeweiligen Bundesland entgegenzunehmen, die bisher nicht beruflich orientiert sind und die Schule ohne berufliche Anschlussperspektive verlassen würden, unterstützt die Bundesagentur für Arbeit dabei sehr. So kann sichergestellt werden, dass die Berufsberatung der Arbeitsagenturen diese Jugendlichen kontaktieren kann. Zwischenzeitlich wurde diese sogenannte »Schülerdatennorm« in fünf Bundesländern in die jeweiligen Landesgesetze übernommen, so dass auch ein vollständiger elektronischer Austausch möglich ist, wenn die Beratungsangebote nicht ankommen.

Ist der Übergang in das Ausbildungsverhältnis erstmalig gelungen, ist das schonmal ein wichtiger Erfolg. Und dennoch wurden 155 000 Ausbildungsverträge im Jahr 2022 vorzeitig gekündigt. Manche Auszubildende haben nur den Betrieb gewechselt, viele aber haben ihre Ausbildung ganz abgebrochen. Auch hier sind junge Menschen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich betroffen. Beide Zahlen weisen auf ein Dilemma hin, dem wir uns als Schulen, Ausbildungsstätten aber auch als Bundesagentur dringend annehmen müssen. Zu viele junge Menschen tasten sich eher unvorbereitet als zielstrebig und unter Anleitung an ihre Ausbildungsphase heran. Doch der Wirtschaftsstandort Deutschland kann es sich nicht leisten, auf so viele ausbildungsfähige junge Menschen zu verzichten.

ELTERN ALS WICHTIGE BEGLEITER BEI DER BERUFSFINDUNG

Für den Fachkräftemangel ist es zunächst nicht ganz so entscheidend, letztlich hat es aber auch Folgen: Auch an den Hochschulen haben wir zu hohe Abbrecherquoten. An den Universitäten beenden laut Berechnungen des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) 35 % der Studierenden ihr Studium vorzeitig, an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind es ebenfalls rund 20 %. Wenn es gelänge, diese Menschen anzusprechen und an Ausbildungsbetriebe heranzuführen, wäre ebenfalls einiges gewonnen. Hierfür müssen wir auch als Institutionen flexibler werden: Es bedarf noch attraktiverer dualer Ausbildungsformen, wir sollten über mögliche Verkürzungen nachdenken, aber auch über Kombinationen von Aus- und Weiterbildung.

Wir müssen also viele Hebel betätigen. Wir wissen inzwischen: Die Grundlagen für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben werden früh gelegt und beginnen eigentlich mit der frühkindlichen Betreuung und Erziehung. Und hier kommen die Eltern ins Spiel. Von ihnen wissen wir empirisch, dass sie ganz überwiegend wichtige Begleiterinnen und Begleiter im Prozess der Berufsorientierung sind. Im Grunde sind sie die wichtigsten Berufsberater – und waren es schon immer. Deshalb nehmen wir sie als Bundesagentur für Arbeit

ebenfalls in den Blick. Mit den digitalen Elternabenden sprechen wir gezielt die Eltern an und versuchen, Vorurteile über Berufsbilder auszuräumen und ihnen die aktuellen Möglichkeiten zur beruflichen Identitätsbildung ihres Kindes zu eröffnen. Denn da hat sich eine Menge getan, seit die Elterngeneration ihre Abschlüsse gemacht hat.

Wie wichtig eine abgeschlossene Berufsausbildung für das ganze weitere Leben ist, belegt auch folgende Zahl: Die Arbeitslosenquote unter Personen ohne Berufsausbildung lag 2022 bei knapp 20 %, bei Personen mit abgeschlossener Ausbildung bei 2,8 %. Was bedeutet: Mit einer abgeschlossenen Ausbildung stellt die bzw. der Jugendliche die Weichen für ihr bzw. sein ganzes späteres Leben. Es kommt hinzu, dass sich Helfer- und Fachkrafttätigkeiten besonders leicht substituieren lassen.

Beratungs- und Orientierungsgespräche sind ein wichtiger Aspekt, das tatsächliche Erleben ist aber mindestens genauso wichtig, damit die jungen Menschen gut orientiert in ihr Berufsleben starten können. Insbesondere berufliche Praktika während und nach der Schulzeit können hierbei wegweisend wirken. Dadurch gewinnen junge Menschen Einblicke in teilweise für sie unbekannte Berufe, so dass sie vielleicht nicht nur einen der Top-10-Ausbildungsberufe ins Auge fassen. Auch rücken kleinere oder auch unbekanntere Unternehmen, die aber vielleicht attraktive Ausbildungs- und Aufstiegschancen bieten, mehr in den Blickpunkt. Je mehr Betriebe und Branchen sich die Schülerinnen und Schüler anschauen, desto genauer bekommen sie ein Gefühl dafür, welche Ausbildung passen könnte und welche nicht – und desto weniger Abbrüche sehen wir am Ende.

In mittlerweile 95 Kommunen bundesweit hat sich das noch junge Format der Praktikumswochen bewährt. Dabei können sich Jugendliche während der Ferienzeiten – in einigen Regionen, wie zum Beispiel Nordthüringen, sogar als integraler Bestandteil des Rahmenlehrplans und damit während der Schulzeiten – je eine Woche lang ohne großen Aufwand bis zu fünf Berufe und Betriebe anschauen und dort praktische Erfahrungen sammeln. Das Ganze ist mit einer Online-Plattform kombiniert, auf die sich die Betriebe aufschalten. In Norddeutschland hat sich das Konzept »Meet & Eat« etabliert, das versucht, Schülerinnen und Schüler mit Unternehmen auf Augenhöhe zueinander zu bringen. Praktikerinnen und Praktiker aus verschiedenen Branchen stellen in Schulräumen bei einem kleinen Imbiss in persönlicher Atmosphäre ihren Arbeitsalltag vor.

KLISCHEEFREIE BERUFSWAHL VERDIENT MEHR AUFMERKSAMKEIT

Bei der Wahl des passenden Ausbildungsberufs und den Strukturen, mit denen die jungen Menschen dahin begleitet werden, gibt es aber auch inhaltlich Reformbedarf. Der deutsche Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

ist nach wie vor noch stark nach Geschlecht segregiert. Bei der Wahl des Ausbildungsberufs fokussieren sich junge Menschen immer noch in hohem Maße auf Berufe, die sie für ihr eigenes Geschlecht als passend erachten. So wird der Zerspanungsmechaniker oder der Mechatroniker immer noch als klassischer Männerberuf und die Altenpflege doch eher als etwas für Frauen angesehen. Hier ist ein Umdenken im Kopf angezeigt, denn diese Rollenbilder sind nicht mehr zeitgemäß; vor allem aber können wir sie uns auch nicht mehr leisten. Berufsorientierung muss geschlechtssensibel erfolgen. Die Berufsberaterinnen und -berater der Bundesagentur für Arbeit versuchen, junge Menschen mit Methodensets dabei zu unterstützen, sich ihrer vorherrschenden Stereotype selbst bewusst zu werden. Erst dann ist es möglich, die eigenen Talente und Stärken zu entdecken und eine wirklich freie Berufswahl zu treffen – frei von einengenden Geschlechterklischees.

Gefragt sind aber nicht nur die staatlich-öffentli-

chen Instanzen. Gefragt sind auch Arbeitgeber und auszubildende Betriebe. Denn der Arbeitsmarkt hat sich von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt, in nahezu allen Branchen – für die ganz gewöhnlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch für Auszubildende. Arbeitgeber können, wenn sie ihren Personalbedarf langfristig und strategisch sicherstellen wollen, nicht mehr so wählerisch sein wie in der Vergangenheit. Sie müssen um ihren Nachwuchs ringen, müssen ihn pflegen, müssen sich etwas einfallen lassen.

Kurzum: Wir sind der Mangellage auf dem Arbeitsmarkt nicht ohnmächtig ausgeliefert. Bei der Anwerbung von ausländischen Fachkräften ist ein Anfang gemacht. Sie wird intensiviert werden. Wir haben weitere Ansatzpunkte, schrittweise Abhilfe zu schaffen. Die Instrumente, derer wir uns bedienen können, sind also vorhanden. Wir müssen es nur tun. Aber wir müssen es engagiert und gemeinsam tun. Und wir müssen es bald tun.

Judith Saurer

Brücken bauen in die Zukunft: Die Integration von Geflüchteten in den deutschen Ausbildungsmarkt

Die Integration von Geflüchteten in Deutschland sowohl in den Arbeitsmarkt als auch in die Gesellschaft ist nach den Flüchtlingswellen der vergangenen Jahre eine gesellschaftliche Herausforderung. Gerade durch die teilweise sehr jungen Geflüchteten spielt der Ausbildungsmarkt dabei eine Schlüsselrolle. Die Teilnahme am deutschen Berufsbildungssystem stellt nicht nur ein Mittel zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit dar, sondern auch einen entscheidenden Schritt zur sozialen Integration. Die Frage, wie junge Geflüchtete erfolgreich in Ausbildungsplätze integriert werden können, prägt nicht nur politische Diskussionen, sondern auch das Engagement von Unternehmen und Bildungseinrichtungen.

PERSPEKTIVEN SCHAFFEN: DIE EINGLIEDERUNG VON GEFLÜCHTETEN IN DEN DEUTSCHEN AUSBILDUNGSSEKTOR

Der Großteil der Geflüchteten, die im vergangenen Jahrzehnt nach Deutschland gekommen sind, waren junge Menschen im erwerbsfähigen Alter. Die formalen Qualifikationen, die sie mitgebracht haben, waren sehr heterogen. So waren Geflüchtete aus der Ukraine der vergangenen zwei Jahren durchschnittlich höher gebildet (Bossler und Popp 2022). Dagegen wiesen

Geflüchtete aus den Jahren 2015/2016 nur zu etwa einem Sechstel einen formalen Berufs- oder Hochschulabschluss aus dem Herkunftsland auf (Brücker et al. 2019). Mangelnde Qualifikation stellt aber ein erhebliches Hindernis für eine nachhaltige Integration dar (Dietz et al. 2018).

Das Berufsbildungssystem in Deutschland spielt eine Schlüsselrolle bei der Integration gering qualifizierter, junger Menschen in den deutschen Arbeitsmarkt. Mehrere positive Aspekte eines Ausbildungsberufs sprechen dafür: Erstens sind die Einstiegschancen für Geflüchtete relativ gering. Zweitens gibt es eine monatliche Vergütung bereits während der Ausbildung. Und drittens sind die erworbenen Qualifikationen und der damit verbundene Abschluss national, aber auch international anerkannt. Ebenso profitieren die Unternehmen in Zeiten des Arbeitskräftemangels von dem passgenauen Anlernen von Fachkräften und den Chancen auf deren Übernahme in die Belegschaft (Schreyer et al. 2018).

In den vergangenen Jahren hat die Bedeutung junger Geflüch-



Dr. Judith Saurer

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Data Science in Business and Economics der Julius-Maximilians-Universität Würzburg.

teter für die duale Ausbildung in Deutschland daher zugenommen. Laut dem BIBB-Qualifizierungspanel bildeten Betriebe im Jahr 2020 etwa dreimal so viele junge Geflüchtete aus wie drei Jahre zuvor. Trotz dieser Entwicklung ergab die BA/BIBB-Bewerberbefragung von 2021, dass Bewerber*innen mit Fluchthintergrund im Vergleich zu ihren nicht-migrierten Mitbewerber*innen seltener eine duale Ausbildung beginnen (BIBB 2021). Dennoch bleibt die Ausbildungsbeteiligung von Geflüchteten deutlich hinter ihren Möglichkeiten zurück. So stand einer Einmündungsquote, also der Anteil der Bewerber*innen mit Fluchthintergrund, die tatsächlich eine Ausbildung starten, von rund einem Drittel unter Bewerber*innen mit Fluchthintergrund eine durchschnittliche Erfolgsquote von knapp zwei Dritteln bei Bewerber*innen ohne Fluchthintergrund gegenüber.

GEFLÜCHTETE UND DUALE AUSBILDUNG – ZWISCHEN BEREITSCHAFT UND REALEN HINDERNISSEN

Die IAB-BAMF-SOEP-Geflüchtetenbefragung 2018 offenbart eine bemerkenswerte Diskrepanz: 77 % der befragten Geflüchteten sind bereit, eine duale Ausbildung zu absolvieren, jedoch lediglich 17 % haben diesen Weg eingeschlagen (Brücker et al. 2020). Um die Faktoren zu identifizieren, die diese Bereitschaft in konkrete Ausbildungsschritte umsetzen könnten, führten wir 2018 eine umfassende Studie in Baden-Württemberg durch (Felfe et al. 2021). Über 1 100 Geflüchtete wurden dabei mittels eines Discrete-Choice-Experiments (DCE)¹ befragt, um herauszufinden, welche Aspekte – von Gehältern bis hin zu spezifischen Berufsfeldern – die Entscheidung, einen Ausbildungsberuf zu ergreifen, beeinflussen würden.

Den Befragten wurden jeweils zwei verschiedene Berufe präsentiert und sie mussten sich in jedem Fall für einen entscheiden. Entweder ergriffen sie einen Ausbildungsberuf als Elektriker oder als Pflegekraft – zwei Berufe, in denen der Fachkräftemangel in Deutschland am akutesten ist – oder sie ergriffen einen unqualifizierten Beruf. Der Ausbildungsberuf variierte hinsichtlich seines Gehalts nach der Ausbildung (1 300 oder 1 900 Euro) sowie der Ausgestaltung der Ausbildung. Diese konnte entweder eine kurze, 2-jährige Helferausbildung, eine standardmäßige 3-jährige Ausbildung oder eine 3-jährige Ausbildung mit einem einjährigen berufsspezifischen Sprachkurs vorangestellt sein. Zudem variierte auch das Gehalt des geringqualifizierten Jobs (1 000 oder 1 500 Euro).

Im Schnitt wählten nur rund 50 % der Befragten im DCE den Ausbildungsberuf – ein signifikanter Un-

terschied zu der IAB-BAMF-SOEP-Geflüchtetenbefragung. Das könnte natürlich an den spezifischen Berufen liegen, die im DCE abgefragt wurden. Frauen, beziehungsweise Mütter, entschieden sich seltener für den Ausbildungsberuf als Elektriker im Vergleich zu dem als Pflegekraft. Männer bzw. Väter hingegen bevorzugten vor allem den Beruf des Elektrikers (vgl. Abb. 1). Die Veränderung des Gehalts im unqualifizierten Beruf führte zu keiner Änderung im Wahlverhalten. Hingegen hatte das Gehalt am Ende der Ausbildung, insbesondere bei Männern bzw. Vätern, einen signifikanten Effekt (zwischen 5 und 9 Prozentpunkten). Die Länge der Ausbildung spielte hingegen vor allem bei Frauen bzw. Müttern eine signifikante Rolle.

Trotz der grundsätzlichen Bereitschaft zur Investition in die berufliche Bildung müssen bestimmte Hindernisse überwunden werden, darunter Diskrepanzen zwischen gefragten Fähigkeiten und tatsächlichen Anforderungen sowie mangelnde Flexibilität in den Ausbildungssystemen. Ein umfassender Ansatz, der auf diese Herausforderungen eingeht, ist entscheidend. Jedoch spiegeln diese Ergebnisse nur einen Teil des Arbeitsmarkts wider: die Geflüchteten selbst.

DIE ROLLE DER UNTERNEHMEN: HERAUSFORDERUNGEN UND PERSPEKTIVEN

Im Jahr 2021 haben wir zusätzlich eine Studie (Felfe et al. 2022) durchgeführt, die die andere Seite des Arbeitsmarkts im Integrationsprozess beleuchten wollte: die Unternehmen. Genauer gesagt haben wir zentrale Einflussfaktoren auf die Einstellungsentscheidungen von Unternehmen bezüglich der Berufsausbildung von Geflüchteten untersucht. Die Datensammlung erfolgte online in Zusammenarbeit mit Handels- und Handwerkskammern in Bayern und Baden-Württemberg. Von 10 500 kontaktierten Unternehmen beteiligten sich ca. 11 % an der Umfrage. Die Stichprobe (1 102 Unternehmen) zeigte eine ausgewogene Verteilung in Bezug auf Branchen und Unternehmensgrößen.

Die Studie kombinierte eine Umfrage, die Informationen über das Unternehmen abfragte, mit einem DCE, bei dem Teilnehmende zwischen verschiedenen Kandidatenprofilen wählen mussten. Das Experiment diente dazu, die Präferenzen von Unternehmen hinsichtlich bestimmter Charakteristiken der Geflüchteten zu messen. Die Attribute in den Kandidatenprofilen, darunter soziodemografische Merkmale, formale Bildung, Deutschkenntnisse und Signale für Soft Skills, wie soziale Integration (signalisiert durch die Mitgliedschaft in einem Sportverein), Motivation (signalisiert durch ein abgeschlossenes Praktikum) und Verlässlichkeit (signalisiert durch Fehlzeiten in Schule oder Integrationskurs), wurden gezielt ausgewählt, um die realen Entscheidungen von Unternehmen widerzuspiegeln. Dabei waren es in zwei Drittel der Fälle eine Entscheidung zwischen einem Geflüchteten und einem deutschen Kandidaten mit Hauptschulabschluss und

¹ Ein Discrete-Choice-Experiment (DCE) ist eine Forschungsmethode, die verwendet wird, um Präferenzen und Entscheidungsprozesse von Menschen in Bezug auf alternative Optionen zu untersuchen. Bei einem DCE werden den Teilnehmenden verschiedene Szenarien mit mehreren Attributen präsentiert und sie werden aufgefordert, aus diesen Alternativen diejenige auszuwählen, die ihren Präferenzen am besten entspricht. Dies ermöglicht es, die relative Wichtigkeit verschiedener Merkmale oder Attribute zu bewerten.

bei einem Drittel die Entscheidung zwischen zwei Geflüchteten mit unterschiedlichen Attributen.

Bei einem Drittel der Befragten haben wir zudem verschiedene Politikmaßnahmen der Entscheidung vorangestellt und untersucht, welche Möglichkeiten die Politik hat, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass Geflüchtete eingestellt werden. Dafür haben wir uns für drei Maßnahmen entschieden, die es bereits so (zum Teil in Modellprojekten) gibt und umgesetzt werden. Zunächst ist das, wie auch in der vorhergehenden Studie, ein einjähriger berufsspezifischer Sprachkurs, der Geflüchtete auf die Arbeit im Betrieb vorbereiten soll. Bei einem weiteren Teil der Befragten gaben wir an, dass Geflüchtete eine*n Mentor*in zur Seite gestellt bekommt, der/die sie durch die 3-jährige Ausbildungszeit bringen und eine Hilfe sein soll, dass Geflüchtete auch die Abschlussprüfung schaffen. Zuletzt haben wir die 3+2-Regelung (wenn Geflüchtete eine Ausbildung anfangen, wird sichergestellt, dass das Bleiberecht auf drei Jahre für die Ausbildungszeit plus zwei zusätzliche Jahre sichergestellt wird) automatisiert und daher ein großer bürokratischer Aufwand beseitigt wird. Die Ergebnisse ermöglichen Einblicke in die Einstellungspräferenzen von Unternehmen und tragen zur Diskussion über effektive Integrationspolitiken für Geflüchtete bei.

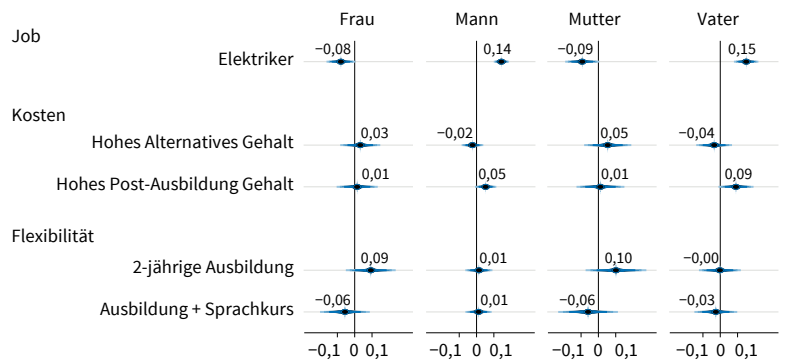
Obwohl 83% der befragten Ausbildungsunternehmen einen Fachkräftemangel feststellten, haben nur 29% Geflüchtete eingestellt und lediglich 8% Beratungsleistung zu Integration genutzt. Die Gründe für die Zurückhaltung der Unternehmen sind vielfältig. Viele zweifeln daran, Geflüchtete langfristig an sich binden zu können (45%) und haben Bedenken hinsichtlich des Aufenthaltsstatus (69%) und der Verständigung innerhalb der Belegschaft (87%). Nur 22% sehen die Aufnahme von Geflüchteten als Gewinn für das betriebliche Klima oder die Unternehmensreputation.

Unsere Experimentergebnisse bestätigen die systematische Benachteiligung von Geflüchteten auf dem Ausbildungsmarkt, den sie unabhängig von Bildungsniveau, rechtlichem Status und Sprachkenntnissen gegenüber Konkurrent*innen mit deutscher Staatsbürgerschaft und Hauptschulabschluss haben (vgl. Abb. 2). Die rechtliche Stellung der Geflüchteten ist entscheidend für die Einstellungschancen. Ohne offiziellen Asylstatus haben Geflüchtete geringere Aussichten auf Anstellung. Selbst hochqualifizierte Bewerber*innen mit deutschem Schulabschluss haben einen Nachteil von 19 oder 13 Prozentpunkten, je nach Sprachkenntnissen. Dies gilt auch für Kandidaten mit Unsicherheiten bezüglich ihrer Abschlüsse. Abschlüsse aus dem Ausland bedeuten einen Nachteil von 9 bis 26 Prozentpunkten, selbst bei gleicher formaler Bildung. Nur anerkannte Asylbewerber*innen mit entweder einem deutschen Realschulabschluss oder einem Gymnasium im Ausland würden keine unterschiedliche Behandlung erfahren.

Jedoch sind formale Fähigkeiten allein eventuell kein ausreichendes Signal für Arbeitgeber. Signale für Soft Skills können aufschlussreicher sein. Die Mitglied-

Abb. 1

Bereitschaft, eine Ausbildung zu machen, in Bezug auf Geschlecht und Erziehungsverantwortung

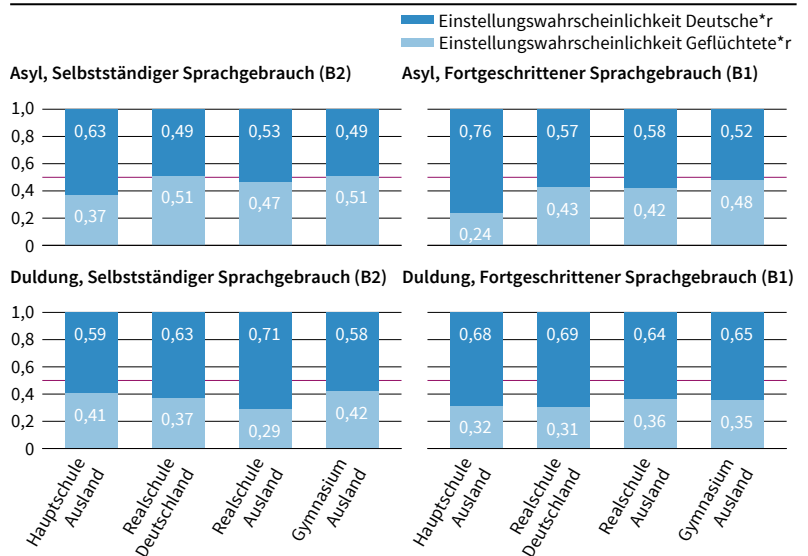


Quelle: Berechnung der Autorin.

© ifo Institut

Abb. 2

Relative Wahrscheinlichkeit auf Einstellung im Auswahlexperiment



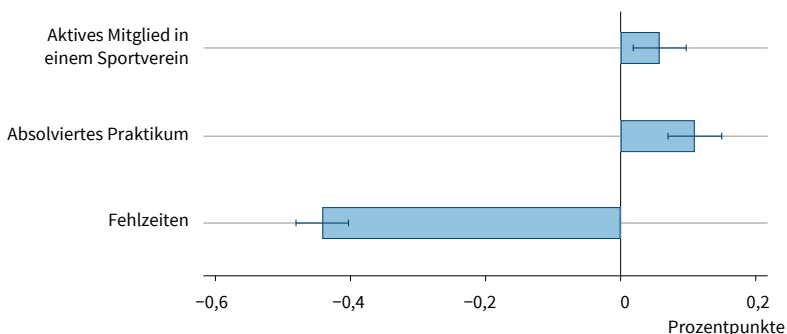
Quelle: Berechnung der Autorin.

© ifo Institut

schaft in einem Sportverein verbessert die Einstellungschancen für Geflüchtete um 7 Prozentpunkte, ein absolviertes Praktikum um 10 Prozentpunkte. Schulversäumnisse sind jedoch äußerst schädlich für die Einstellungschancen der Geflüchteten. Geflüchtete mit vielen Fehlzeiten haben eine 31 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit auf Einstellung (vgl. Abb. 3). Jedoch bleibt dieser Effekt auch für ihre deutschen Gegenkandidaten bestehen.

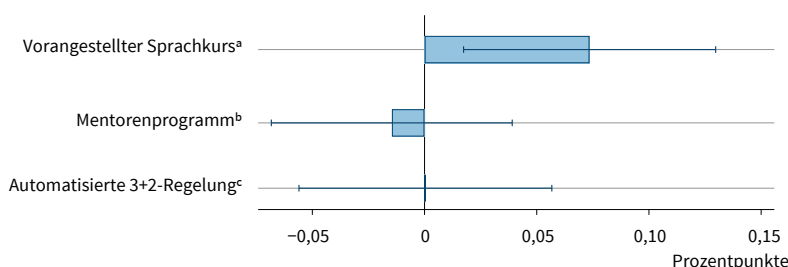
Die Untersuchung zu den Auswirkungen von Politikmaßnahmen auf die Einstellungsbereitschaft führte zu gemischten Ergebnissen. Ein zusätzliches Sprachkursjahr erhöht die Bereitschaft, Geflüchtete einzustellen, um 8 Prozentpunkte. Ein Mentoring-Programm oder eine automatische 3+2-Toleranzregelung haben jedoch keinen signifikanten Effekt. Das zeigt, dass Integration durch Sprachtraining verbessert werden kann, während Mentoring und bestimmte Regelungen zumindest für die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen keinen erkennbaren Nutzen bringen (vgl. Abb. 4).

Abb. 3
Auswirkung von weichen Qualifikationskriterien auf die Einstellungswahrscheinlichkeit von Geflüchteten im Auswahlexperiment



Quelle: Berechnung der Autorin. © ifo Institut

Abb. 4
Auswirkungen verschiedener Politikmaßnahmen auf die Einstellungswahrscheinlichkeit von Bewerber*innen mit Fluchthintergrund



^a Der Sprachkurs umfasst ein zusätzliches Jahr, das der Berufsausbildung vorausgeht.
^b Das Mentoring-Programm umfasst eine*n externe*n Mentor*in, der den Auszubildenden bei der Überwindung bürokratischer, sozialer oder kultureller Hindernisse unterstützt.
^c Die automatisierte 3+2-Regelung führt zu einer Garantie für einen Aufenthalt im Einwanderungsland von mindestens 5 Jahren nach Beginn der Berufsausbildung.
Quelle: Berechnung der Autorin. © ifo Institut

FAZIT: AUF DEM WEG ZU EINER INKLUSIVEN ZUKUNFT

Die Integration von Geflüchteten in den deutschen Ausbildungsmarkt ist zweifelsohne eine komplexe Herausforderung, die die Zusammenarbeit von Politik, Unternehmen und Bildungseinrichtungen erfordert.

Silke Anger, Adrian Lerche und Malte Sandner

Berufsorientierung und Berufsberatung am Gymnasium

Jungen Menschen mit Abitur stehen alle weiterführenden Bildungswege offen: In Deutschland bedeutet dies eine Wahl zwischen mehr als 10 000 Studiengängen an über 400 Hochschulen und mehr als 300 Ausbildungsberufen in über 400 000 Betrieben. Diese Bildungsentscheidung ist zudem wegweisend für den weiteren Lebensverlauf mit langfristigen Folgen für Erwerbsverläufe (z. B. Bönke et al. 2015) und für viele weitere Aspekte des alltäglichen Lebens (z. B. Heckman et al. 2018). Somit stehen junge Menschen vor der schwierigen Aufgabe, die bestmögliche Entscheidung

entsprechend ihrer Interessen, Wünsche und Stärken zu treffen, aber auch den sich wandelnden Arbeitsmarkt mit neuen Technologien und daraus resultierenden Anforderungen zu berücksichtigen.

Die positiven Entwicklungen der vergangenen Jahre, wie der Anstieg der Ausbildungsbeteiligung von Geflüchteten, zeigen, dass Fortschritte möglich sind. Dennoch bleiben Hindernisse bestehen, darunter Diskrepanzen zwischen geforderten Fähigkeiten und tatsächlichen Anforderungen, Unsicherheiten bezüglich der Abschlüsse und mangelnde Flexibilität in den Ausbildungssystemen.

Um das volle Potenzial der Geflüchteten zu entfalten, ist eine umfassende Strategie erforderlich. Diese könnte flexible Ausbildungssysteme, gezielte Sprachförderung, soziale Integration sowie Angebote für Praktika umfassen. Unternehmen spielen dabei eine zentrale Rolle, daher müssen Politikmaßnahmen darauf abzielen, sie bestmöglich zu unterstützen.

REFERENZEN

Bossler, M. und M. Popp (2022), »Viele geflüchtete Ukrainerinnen könnten mittelfristig in Engpassberufen unterkommen«, *IAB-Forum* 23. März 2022.

Brücker, H., J. Croisier, Y. Kosyakova, H. Kröger, G. Pietrantuono, N. Rother und J. Schupp (2019), »Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung«, *DIW Wochenbericht* 86(4), 55-70.

Brücker, H., Y. Kosyakova und E. Schuss (2020), »Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte«, *IAB Kurzbericht* 04/2020.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2021), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021*.

Dietz, M., C. Osiander und H. Stobbe (2018), »Online-Befragung in Arbeitsagenturen und Jobcentern: Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus Sicht der Vermittler«, *IAB Kurzbericht* 25/2018.

Ertl, H., M. Gratato, R. Helmrich und E.M. Krekel (Hrsg.) (2022), *Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf: Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem*, Version 1.0, Bonn.

Felfe, C., L. Kagerbauer, M. Müller, C. Sajons, J. Saurer und T. Zwick (2022), »Mehr Ausbildung wagen! Barrieren und Chancen für die Einstellung von Geflüchteten in deutschen Unternehmen«, Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Würzburg.

Felfe, C., C. Hartmann, C. Sajons und J. Saurer (2021), »Refugees' Willingness to Invest in Host-Country Specific Skills – Evidence from a Discrete-Choice Experiment in Germany«, mimeo.

Schreyer, F., A. Bauer und K.-H.P. Kohn (2018), »Ausbildung kann Bleibeperspektive für Geflüchtete verbessern«, *IAB-Forum* 1. März 2018.

das Elternhaus, die Schule und Gleichaltrige eine bedeutende Rolle (z. B. Becker und Hecken 2008). Ein steigendes Lohnniveau von Hochschulabsolvent*innen gegenüber Absolvent*innen mit einem Ausbildungsabschluss lässt die Entscheidung für ein Studium als schlüssig erscheinen (Cortes et al. 2021).

Jedoch gibt es gravierende Unterschiede sowohl bei der Studierneigung als auch der Fächerwahl zwischen Frauen und Männern wie auch nach sozialem Status und Migrationshintergrund. So entscheiden sich Frauen und benachteiligte junge Menschen weniger häufig für ein MINT-Fach, auch wenn sie die gleiche formale Eignung mitbringen und vor dem Hintergrund der Fachkräfteengpässe mit einem MINT-Abschluss hervorragende berufliche Perspektiven hätten.¹ Darüber hinaus bricht nahezu ein Drittel aller Studienanfänger*innen ihr Studium ab oder wechselt in einen anderen Studiengang, was sowohl für das Individuum als auch die Gesellschaft mit beträchtlichen Kosten verbunden ist.

DIE BEDEUTUNG VON INFORMATIONEN UND BERUFSBERATUNG AN GYMNASIEN

Einer der Gründe für Studienabbrüche sowie für Unterschiede in der Bildungswahl zwischen verschiedenen Personengruppen ist eine unzureichende Informationsgrundlage zum Zeitpunkt der Entscheidung. Informationen spielen im Prozess der Bildungsentscheidung eine zentrale Rolle (Morgan et al. 2012). Zum einen ist es bedeutend, seine eigenen Präferenzen zu kennen und seine Fähigkeiten richtig einschätzen zu können. Zum anderen sind für die Entwicklung individueller Erwartungen Informationen über die Ausgestaltung und Anforderungen eines post-sekundären Bildungsprogramms und über die Nachfrage nach Berufen und Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt relevant (z. B. Wiswall und Zafar 2021). Somit muss die Wahl eines MINT-Studienfachs oder generell eines Studiums nicht zwingend für jede und jeden die beste Entscheidung sein.

Jungen Menschen stehen zahlreiche Informationskanäle zur Verfügung (Schwarz et al. 2020). Neben dem persönlichen Umfeld, insbesondere Familie und Freundeskreis, bieten soziale Netzwerke und digitale Medien (darunter berufliche Eignungstests) Informationen zur Studien- und Berufswahl. Auch Praktika und Schülerjobs in Betrieben oder im Schulunterricht eingebundene Berufswahleinheiten tragen dazu bei. Nicht zuletzt bietet die Bundesagentur für Arbeit (BA), die im Rahmen ihres gesetzlichen Beratungsauftrags sowohl Berufsorientierung in Schulklassen und Einzelberatung an Schulen durchführt als auch außerhalb der Schulen in den Agenturen für Arbeit individuell berät und in Berufsinformationszentren informiert, vielseitige Unterstützung an.

An der gymnasialen Oberstufe ist das Berufsberatungsangebot im Vergleich zu anderen Schulformen allerdings weniger ausgeweitet und zudem regional – abhängig von der Zusammenarbeit der Akteure vor Ort – sehr unterschiedlich. Für Gymnasiast*innen scheint der Informations- und Beratungsbedarf mit der scheinbar offensichtlichen Wahl eines Studiums, einem deutlich späteren Zeitpunkt der Entscheidung und der relativ einfachen Revidierung dieser durch einen Studiengangwechsel auf den ersten Blick gering. Aktuelle Auswertungen der CoDu-Studie² zeigen ein deutlich geringeres Informationsangebot an Gymnasien als in Real- oder Hauptschulen. Gymnasiast*innen erhalten deutlich seltener Informationen im Unterricht, Gesprächsangebote der Lehrkraft und Informationsveranstaltungen in der Schule. Auch Einzelgespräche mit der Berufsberatung in der Schule oder in einer Agentur für Arbeit und Besuche von Klassen in Berufsinformationszentren werden im Durchschnitt seltener angeboten, was insgesamt zu einer geringeren Nutzung dieser Informationskanäle durch Gymnasiast*innen führt. Dabei spielen diese außerfamiliären Orientierungsangebote von Schulen und der Berufsberatung der BA insbesondere für diejenigen jungen Menschen eine wichtige Rolle, die zu Hause nur wenig Unterstützung erfahren (Schwarz et al. 2020), wie z. B. für junge Menschen aus Familien mit geringem Bildungshintergrund oder mit Migrationshintergrund, deren Eltern über geringe Kenntnisse der deutschen Sprache und des deutschen (Aus-)Bildungssystems verfügen.

Um frühzeitig eine Informationsgrundlage für die Berufswahlentscheidung zu schaffen und damit für einen erfolgreichen Übergang in Ausbildung, Studium und Beruf zu sorgen, haben sich die Länder in der »Empfehlung zur Beruflichen Orientierung an Schulen« (KMK 2017) für eine curricular verankerte und individuelle berufliche Orientierung in allen Bildungsgängen der Sekundarstufe I und II ausgesprochen. Damit ist Berufsorientierung auch in Gymnasien als verpflichtender Bestandteil festgeschrieben und erfolgt



Prof. Dr. Silke Anger

leitet den Forschungsbereich »Bildung, Qualifizierung und Erwerbsverläufe« am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. Sie ist Professorin für Volkswirtschaftslehre, insb. Bildungsökonomik, an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg und Research Fellow des IZA Institute of Labor Economics.



Dr. Adrian Lerche

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg und Research Affiliate des IZA Institute of Labor Economics.



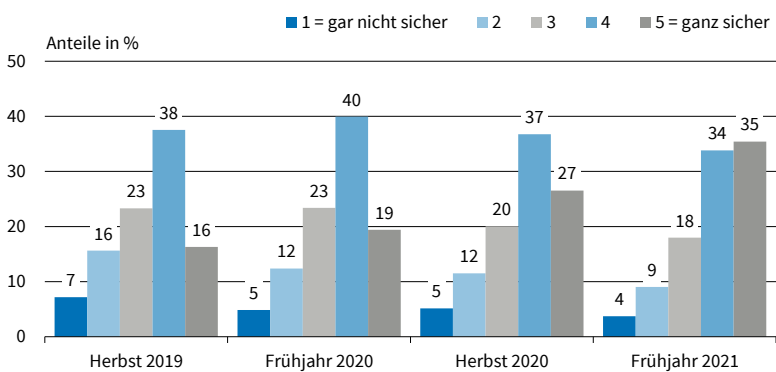
Prof. Dr. Malte Sandner

ist Professor für Data Science and Empirical Economics an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm, Research Affiliate am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg und Research Fellow des IZA Institute of Labor Economics.

¹ Zu den MINT-Fächern gehören Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

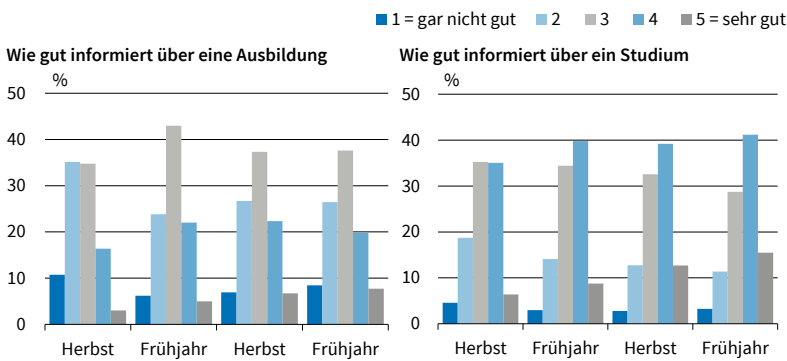
² www.iab.de/codu.

Abb. 1
Sicherheit nächster Bildungsweg nach dem Abitur



Quelle: BerO-Studie zur Berufs- und Studienwahl, 2019–2022. © ifo Institut

Abb. 2
Informiertheit über Studium und Ausbildung



Quelle: BerO-Studie zur Berufs- und Studienwahl, 2019–2022. © ifo Institut

mittels eigener Unterrichtsfächer oder wird in anderen Fächern behandelt und durch Betriebspraktika, insbesondere in den Vorabschlussklassen, ergänzt. Zudem weitet seit 2019 die Bundesagentur für Arbeit mit dem Programm »Berufsberatung vor dem Erwerbsleben« die Berufsberatung in Schulen aus, was insbesondere an Gymnasien zu einem intensivierten Informations- und Beratungsangebot führt. Kern des Programms ist die Ausweitung der Einzelgespräche mit Berufsberater*innen der Agenturen für Arbeit durch ein wöchentliches Beratungsangebot in der Schule.

EMPIRISCHE BEFUNDE

Im Rahmen der großangelegten BerO-Studie zur Berufs- und Studienwahl³ haben wir Abiturient*innen der Abiturjahrgänge 2020 und 2021 in insgesamt acht Bundesländern über einen Zeitraum von drei Jahren (Herbst 2019 bis Herbst 2022) befragt. Anhand dieser Informationen können wir die Nutzung der Berufsberatung für diese Jahrgänge und deren Entscheidungsprozess für die post-sekundäre Bildung abbilden.

Die dargestellten Auswertungen fokussieren sich auf den Abiturjahrgang 2021, für den die Entwicklungen in der Entscheidungsfindung und Nutzung von

Berufsberatung über zwei Schuljahre bis zum Abitur mit insgesamt vier Befragungen beobachtet werden können. Die Angaben beider Jahrgänge unterscheiden sich allerdings zu vergleichbaren Zeitpunkten kaum.

Abbildung 1 stellt zunächst die eingeschätzte Sicherheit für den nächsten Bildungsweg als ein Maß für den Erfolg des Berufsorientierungsprozesses in fünf Abstufungen dar. Es wird deutlich, dass für viele in der Zeit bis zum Abitur eine kontinuierliche Entwicklung stattfindet. 1,5 Jahre vor dem Abitur geben 54% der Befragten an, dass sie sich bei der Wahl zwischen Studium und Berufsausbildung sicher oder sehr sicher sind. Dieser Anteil steigt auf knapp 70% kurz vor dem Abitur. Umgekehrt sind sich zu diesem Zeitpunkt aber auch 30% weiterhin eher unsicher, obwohl Bewerbungsfristen für Berufsausbildungen bereits abgelaufen sind und Bewerbungsfristen für Studienplätze kurz bevorstehen.

Abbildung 2 erlaubt einen vertiefenden Blick auf die Informiertheit von Abiturient*innen, aufgeteilt nach Studium und Berufsausbildung. Unsere Befragungsdaten zeigen, dass in Übereinstimmung mit anderen Datenquellen ca. 4 von 5 Personen nach dem Abitur ein Studium aufnehmen. Die gymnasiale Oberstufe bereitet Abiturient*innen also offensichtlich auf einen Zugang zur Hochschule vor. Daher scheint es nicht verwunderlich, dass 57% der Abiturient*innen gut oder sehr gut über ein Studium, aber nur 27% gut oder sehr gut über eine Ausbildung informiert sind. Eine Entscheidung für ein Studium ist aber gleichzeitig auch eine Wahl gegen die Alternative. Ohne diese genau zu kennen, fällt die Entscheidung möglicherweise nur auf bekannte, nicht aber zwingend auf die besten Optionen.

Die lange Liste an Beratungsmöglichkeiten in Abbildung 3 verdeutlicht, dass den Abiturient*innen für den Entscheidungsprozess vielseitige Angebote zur Verfügung stehen. Viele dieser Angebote wurden zudem von mehr als der Hälfte genutzt. Das Gespräch mit Eltern, Verwandten oder Freunden suchten nahezu alle. Die Selbstrecherche im Internet oder Zeitschriften, ebenso wie Social Media Angebote folgen knapp danach. Der einfache Zugang macht es fast unvermeidlich, dass die jungen Menschen über diese eher informellen Kanäle Informationen sammeln. Ein Gespräch mit einer Berufsberater*in nehmen hingegen deutlich weniger wahr; sicherlich auch, da es mit deutlich höherem organisatorischen Aufwand verbunden ist.

Abbildung 4 verdeutlicht abschließend, dass die geringe Nutzung der offiziellen Berufsberatung der BA nicht mit der wahrgenommenen Qualität zusammenhängt. Abiturient*innen schätzen diese Beratungsform insgesamt als positiv ein. Weitere Angebote, die besonders positiv bewertet werden, sind solche, bei denen eigene Erfahrungen und Eindrücke gesammelt werden können, sei es durch ein Praktikum oder einen Ferienjob, einen Hochschulbesuch oder einen Besuch eines Betriebs. Die informellen Angebote, auch wenn

³ www.iab.de/bero.

sie häufig genutzt werden, werden hingegen als nicht ganz so hilfreich eingeschätzt. Bei Gesprächen mit Eltern, Verwandten und Freunden zeigt sich zudem, dass das soziale Umfeld einen Einfluss hat. Für Abiturient*innen von Eltern ohne Hochschulabschluss sind die Gespräche deutlich weniger hilfreich als für solche von Eltern mit mindestens einem Hochschulabschluss.

DISKUSSION UND FAZIT

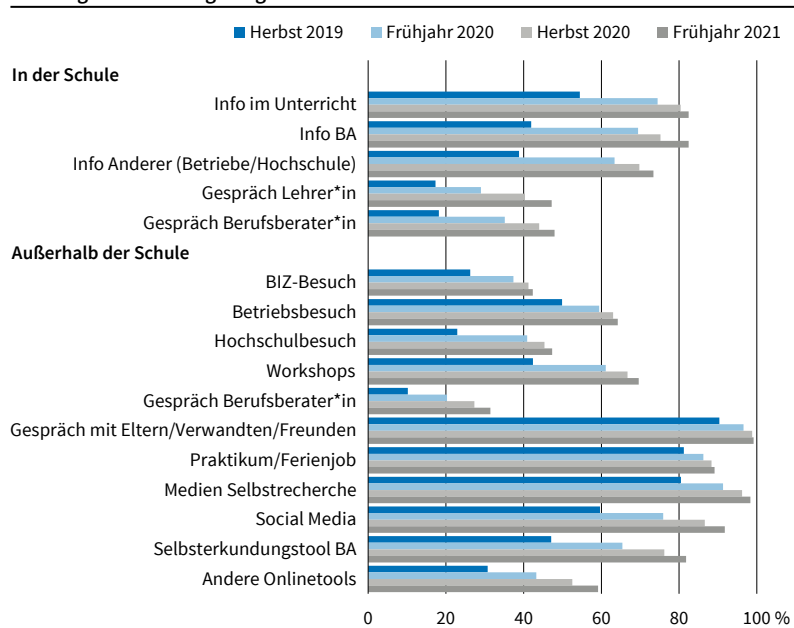
Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt mit dem weitreichenden Einfluss der Bildungs- und Berufsentscheidungen auf die weitere Karriere eine zentrale Phase im Lebenslauf dar. Die Auswertungen im vorliegenden Beitrag auf Basis von Befragungen junger Menschen am Übergang vom Gymnasium in die post-sekundäre Bildung zeigen die Potenziale einer intensivierten Berufsberatung auf: Rund 30% der Abiturient*innen sind kurz vor ihrem Abschluss noch unsicher, welchen Weg sie nach dem Abitur einschlagen sollen, und fast die Hälfte fühlt sich unzureichend über die Anforderungen und weiteren Aspekte eines Studiums informiert, in Bezug auf eine Ausbildung sogar drei Viertel der Befragten. Als Folge dieser Unsicherheit am Übergang und eines unzureichenden Informationsstands zu den Bildungsalternativen können suboptimale Entscheidungen getroffen werden, die später revidiert werden müssen.

Für die Berufsorientierung junger Menschen stehen vielfältige Informations- und Beratungskanäle zur Verfügung. Während informelle Kanäle, die relativ leicht zugänglich sind – wie z. B. Gespräche mit den Eltern –, häufiger in Anspruch genommen werden, bieten eine individuelle Beratung z. B. bei der Berufsberatung der BA, der Kontakt zu Hochschulen und Arbeitgebern sowie Betriebspraktika eine besonders hilfreiche Unterstützung im Berufsorientierungsprozess. Diese Informations- und Beratungsangebote sind aber gleichzeitig ressourcenintensiv. Berufsberater*innen müssen qualifiziert werden, Betriebe müssen für Schülerpraktika gewonnen und diese vermittelt werden und Fahrten zum Tag der offenen Tür von Hochschulen organisiert und finanziert werden.

Der Nutzen von intensivierter Berufsberatung kann jedoch erheblich sein, wenn man in Betracht zieht, dass unsichere und unzureichend informierte Abiturient*innen eine Entscheidung für ein Studium oder eine Ausbildung treffen, die später zu einem Abbruch oder Wechsel führt oder mit der die jungen Menschen hinter ihrem Potenzial zurückbleiben. Zum Beispiel könnten sich Abiturient*innen mit guten Noten in Mathematik oder naturwissenschaftlichen Fächern nicht bewusst sein, wie wichtig diese Fähigkeiten in den MINT-Fächern sind und ihnen Informationen über die hohen Renditen eines MINT-Studiums fehlen.

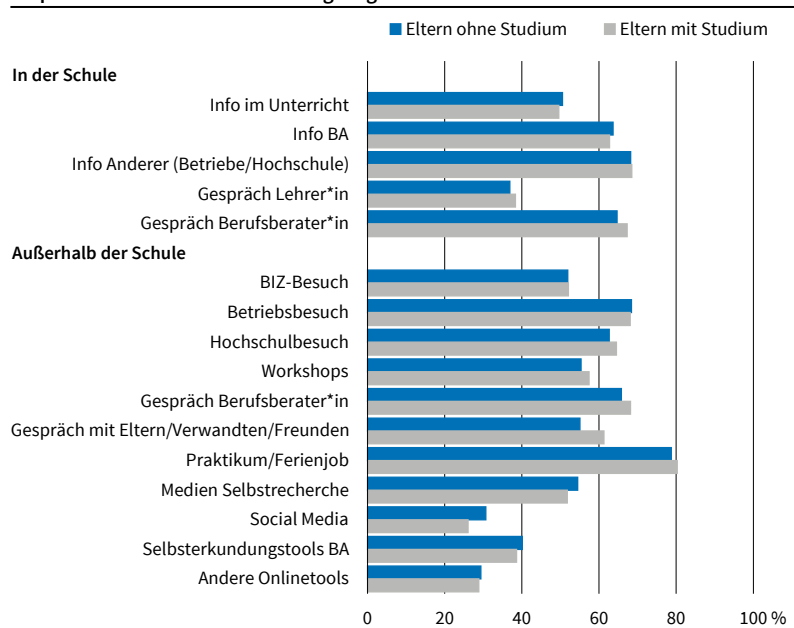
Die BerO-Studie evaluiert anhand eines randomisierten Feldexperiments die Auswirkungen einer Intensivierung von persönlicher Berufsberatung durch die BA auf die Bildungsentscheidung von Abiturient*in-

Abb. 3
Nutzung von Beratungsmöglichkeiten



Quelle: BerO-Studie zur Berufs- und Studienwahl, 2019–2022. © ifo Institut

Abb. 4
Empfundener Nutzen von Beratungsangeboten



Quelle: BerO-Studie zur Berufs- und Studienwahl, 2019–2022. © ifo Institut

nen. Erste Ergebnisse zeigen im Kontrast zum Wunsch nach mehr MINT-Studierenden, dass sich Abiturient*innen mit einer intensivierten Berufsberatung häufiger gegen ein Universitätsstudium – besonders in den MINT-Fächern – entscheiden. Gleichzeitig geben die Abiturient*innen eine höhere Zufriedenheit mit ihrer Entscheidung an und brechen seltener ihren gewählten Bildungsweg ab. Für eine abschließende Beurteilung dieser kurzfristigen Ergebnisse und in welchem Ausmaß intensivierter Berufsberatung zum gesamtwirtschaftlichen Wachstum beiträgt, sind langfristige Ergebnisse der Studie abzuwarten.

Die Ausweitung der Berufsberatung hat jedoch das Potenzial, die Informationslage für alle jungen Menschen zu verbessern und zu nachhaltigen Bildungs- und Berufsentscheidungen beizutragen. Hierfür bedarf es weiterer Anstrengungen und innovativer Lösungen, die dazu beitragen, dass eine Intensivierung der Berufsberatung nicht an zu hohen Kosten scheitert. So besteht ein alternativer Weg der Informationsweitergabe darin, Online-Informationstools bereitzustellen, bei denen Abiturient*innen Kompetenz- und Persönlichkeitstests absolvieren. Beispielsweise bietet die BA das Online-Tool Check-U an, das auf Basis umfangreicher Testergebnisse mögliche Studienfächer und Ausbildungsberufe vorschlägt. Im Rahmen der BerO-Studie wird auch dieser Kanal der Informationsbeschaffung evaluiert. Zentral für die Ausgestaltung der Berufsorientierung und -beratung ist allerdings, dass die Angebote auf den Informationsbedarf und auf das Nutzungsverhalten der Zielgruppe ausgerichtet ist.

Eine verbesserte Informationslage dürfte sich in reduzierten Studienabbrüchen und damit geringeren Kosten für die Gesellschaft niederschlagen. Sie trägt außerdem dazu bei, das Potenzial aller Absol-

vent*innen besser auszuschöpfen, was sich langfristig in höheren Löhnen zeigen dürfte. Ein gelungener Berufseinstieg ist somit ein bedeutender Wachstumsfaktor, bei dem Effizienzpotenziale gehoben werden können.

REFERENZEN

- Bönke, T., G. Corneo und H. Lüthen (2015), »Lifetime Earnings Inequality in Germany«, *Journal of Labor Economics* 33(1), 171–208.
- Cortes, G.M., A. Lerche, U. Schönberg und J. Tschopp (2023), »Technological Change, Firm Heterogeneity and Wage Inequality«, *IZA Discussion Paper* 16070.
- Heckman, J.J., J.E. Humphries und G. Veramendi (2018), »Returns to Education: The Causal Effects of Education on Earnings, Health, and Smoking«, *Journal of Political Economy* 126(S1), S197–S246.
- KMK (2017), *Empfehlung zur Beruflichen Orientierung an Schulen*, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. Dezember 2017.
- Morgan, S.L., T.S. Leenman, J.J. Todd und K.A. Weeden (2013), »Occupational Plans, Beliefs about Educational Requirements, and Patterns of College Entry«, *Sociology of Education* 86(3), 197–217.
- Spangenberg, H., D. Ohlendorf und D. Föste-Eggers (2020), »Studienrechtigte 2012 – Qualifizierungswege und Bildungserträge«, *DZHW Brief* 06/2020.
- Wiswall M. und B. Zafar (2021), »Human Capital Investments and Expectations about Career and Family«, *Journal of Political Economy* 129(5), 1361–1424.
- Schwarz, L., S. Anger und U. Leber (2020), »Berufsorientierung durch Schulen und Arbeitsagenturen ist für Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders wichtig«, *IAB-Forum* 30. September 2020.

Samuel Mühlemann

Übergang von der Schule in die Berufs(bildungs)welt: Alles besser in der Schweiz?

Sowohl in Deutschland als auch in der Schweiz ist der Anteil junger Erwachsener ohne Berufsabschluss seit dem Jahr 2017 relativ stabil geblieben (vgl. Abb. 1). Der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss, die nicht die Schweizer oder die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, ist zudem in beiden Ländern mehr als dreimal so hoch wie bei Personen mit der entsprechenden Staatsangehörigkeit. In Deutschland haben jedoch auch 10% der Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit keinen Berufsabschluss, während dies für weniger als 4% der Schweizer zutrifft.



Prof. Dr. Samuel Mühlemann

ist Professor für Human Resource Education & Development, LMU Munich School of Management, an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

NEET-QUOTE IN DEUTSCHLAND UND DER SCHWEIZ ÄHNLICH HOCH

Die NEET-Quote misst den Anteil der Personen, die weder in Ausbildung sind noch einer Beschäftigung nachgehen. Sie ist ein wichtiger Indikator für die soziale und wirtschaftliche Integration junger

Menschen. In Deutschland und der Schweiz liegt die NEET-Quote der 15-24-jährigen Jugendlichen seit 2010 bei etwa 7% und ist damit vergleichbar hoch (vgl. Abb. 2). Die Jugendarbeitslosigkeit war in der Schweiz in den vergangenen Jahren sogar um ein bis zwei Prozentpunkte höher als in Deutschland. In Kombination mit dem hohen Anteil an jungen Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss lässt sich daraus schließen, dass die niedrige Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland nicht (nur) die Konsequenz des dualen Bildungssystems ist, sondern viele junge Erwachsene auch ohne Berufsabschluss eine Beschäftigung finden.

DEUTLICH KLEINERER ÜBERGANGSBEREICH IN DER SCHWEIZ

Ein wichtiger Unterschied zwischen Deutschland und der Schweiz liegt in der Zahl der Jugendlichen, die auf dem Ausbildungsmarkt nicht erfolgreich sind und in den Übergangsbereich eintreten. Im Vergleich zur Anzahl der Neueintritte in eine duale Berufsausbildung treten in Deutschland jedes Jahr mehr als 50% in den Übergangsbereich ein (vgl. Abb. 3). Die

Eintrittswahrscheinlichkeit hängt zudem stark vom Schulabschluss ab: 2021 hatten 71,8% der neu in das Übergangssystem eintretenden Personen einen Hauptschulabschluss oder gar keinen Schulabschluss aus der Sekundarstufe I (BIBB 2023). Viele von ihnen schaffen es im Anschluss jedoch nicht, eine Berufsausbildung zu beginnen und diese erfolgreich abzuschließen. Trotzdem bleiben gleichzeitig jedes Jahr viele Ausbildungsplätze unbesetzt, zuletzt waren mehr als 63 000 unbesetzte Ausbildungsstellen bei der Bundesagentur für Arbeit registriert (BIBB 2023). Diese Zahlen deuten darauf hin, dass es grundsätzlich genügend Ausbildungsinteressierte gibt, aber viele von ihnen nicht den Anforderungen der Betriebe entsprechen.

Ein Blick in die Schweiz zeigt, dass an der »Nahtstelle 1«, dem Übergang der Jugendlichen von der obligatorischen Schulzeit in die Sekundarstufe II, eine große Mehrheit der Jugendlichen direkt in eine Berufsausbildung oder in allgemeinbildende Schulen übertritt und weniger als 10% der Jugendlichen Brückenangebote in Anspruch nehmen (müssen), während rund 3% ein Zwischenjahr absolvieren (vgl. Abb. 4). Der Anteil Jugendlicher, die direkt in eine Berufsbildung einmünden, lag in den vergangenen Jahren zwischen 45 und 50%.

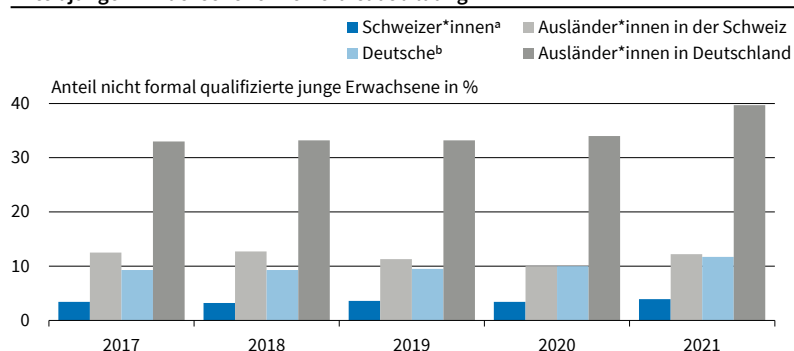
Sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland sind gute schulische Leistungen wichtig für einen erfolgreichen Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine Berufsausbildung. Experimentelle Vignettenstudien, in denen Personalverantwortliche in Betrieben die Einstellungswahrscheinlichkeiten von Bewerbenden mit unterschiedlichen Charakteristiken angeben mussten, zeigen deutlich, dass sowohl die Schulstufe als auch die Schulnoten eine entscheidende Rolle spielen (Fossati et al. 2020; Piopiunik et al. 2020). Bewerber mit besseren schulischen Leistungen haben in der Schweiz und auch in Deutschland unter sonst gleichen Bedingungen höhere Einstellungschancen, weil die Betriebe antizipieren, dass bestehende Kompetenzlücken nur mit zusätzlichem Betreuungsaufwand wieder geschlossen werden könnten.

AUSBILDUNGSENTSCHEIDUNG DER BETRIEBE IST AUCH EINE KOSTENFRAGE

Die betriebliche Nachfrage nach Auszubildenden hängt jedoch nicht nur von der Verfügbarkeit geeigneter Bewerber ab, sondern auch von den erwarteten Kosten und dem Nutzen der Ausbildung (Muehleemann und Wolter 2020). In Deutschland bilden die meisten Betriebe investitionsorientiert aus, d. h., sie nehmen Nettoausbildungskosten in Kauf, um die Auszubildenden als zukünftige Fachkräfte zu binden (Muehleemann et al. 2010). Mehr als 70% der deutschen Auszubildenden werden nach dem erfolgreichen Abschluss im Betrieb weiterbeschäftigt. In der Schweiz hingegen bilden viele Betriebe produktionsorientiert aus. Für diese Betriebe ist es wichtig, dass die Ausbildung mög-

Abb. 1

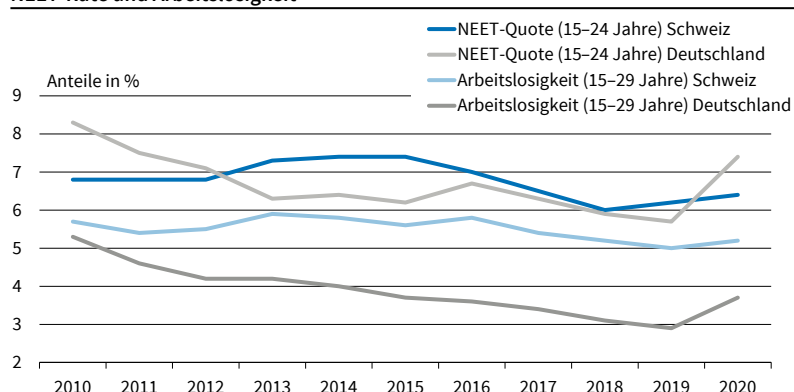
Anteil junger Erwachsener ohne Berufsausbildung



^a Anteil Personen im Alter von 18–24 Jahren ohne nachobligatorischen Bildungsabschluss.
^b Anteil Personen im Alter von 20–34 Jahren ohne formale Qualifikation.
 Quelle: BIBB (2023); BFS (2023); Schweizerische Arbeitskräfteerhebung; Mikrozensus. © ifo Institut

Abb. 2

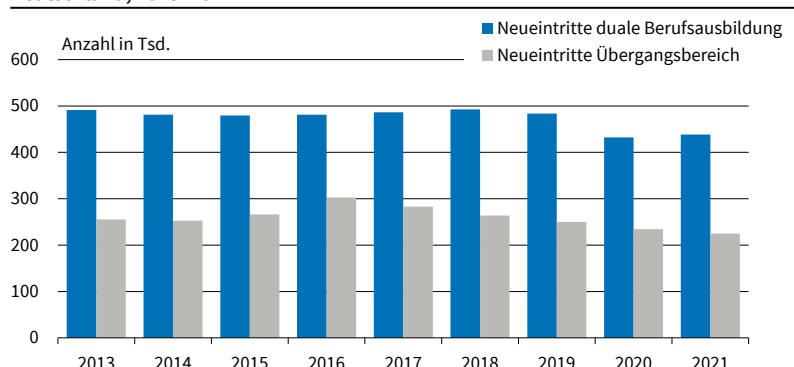
NEET-Rate und Arbeitslosigkeit



Quelle: Eurostat (2023). © ifo Institut

Abb. 3

Neueintritte in die duale Berufsausbildung und den Übergangsbereich in Deutschland, 2013–2021



Quelle: Statistisches Bundesamt (2023). © ifo Institut

lichst keine oder nur geringe Nettoausbildungskosten verursacht, denn in der Schweiz verlassen fast zwei Drittel der Auszubildenden nach dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss den Betrieb (Muehleemann 2016). Abbildung 5 verdeutlicht, dass die Berufsausbildung in Deutschland für die Betriebe durchschnittliche Nettoausbildungskosten von 5 000 bis 9 000 Euro pro Ausbildungsjahr verursacht. Erwarten Betriebe noch zusätzlichen Betreuungsaufwand, weil sich Ausbildungsplatzbewerber die notwendigen Kompetenzen für eine erfolgreiche Ausbildung in der Schule noch gar nicht

Abb. 4
Übergang »Nahtstelle 1« am Ende der obligatorischen Schulzeit in der Schweiz

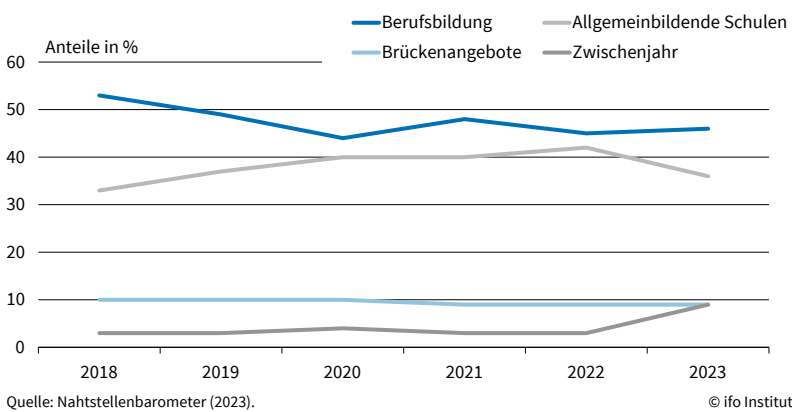
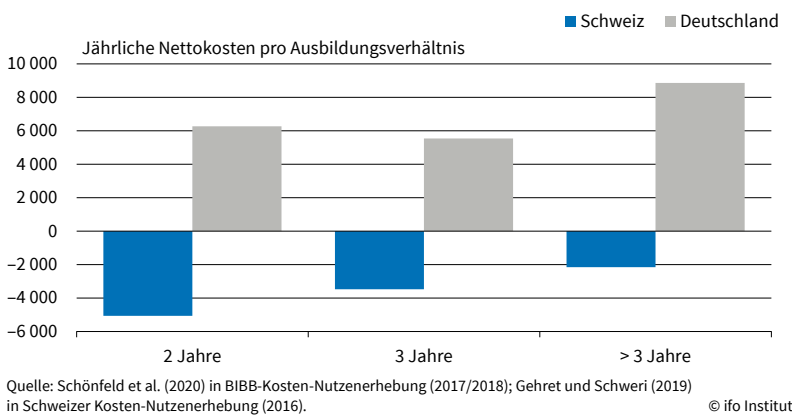


Abb. 5
Kosten und Nutzen der Berufsausbildung aus Sicht der Betriebe



angeeignet haben, erhöhen sich die erwarteten Nettoausbildungskosten zusätzlich. Für Schweizer Betriebe zeigt sich jedoch, dass die Ausbildung von Lernenden im Durchschnitt sogar zu einem Nettonutzen führt.

BERUFSATTEST ALS NEUER WEG ZUM BERUFSABSCHLUSS SEIT 2004

Ein besonderes Merkmal des Schweizer Berufsbildungssystems ist die im Jahr 2004 eingeführte 2-jährige berufliche Grundbildung (Eidgenössischen Berufsattest EBA), die sich an praktisch begabte Jugendliche richtet (SBFI 2023). Obwohl keine Kausalität unterstellt werden kann, legen die Statistiken nahe, dass der Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluss auch dank der Einführung des EBA deutlich abnahm. Während im Jahr 2005 der Anteil der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss noch bei 6,7% (Schweizer), respektive 21,6% (Ausländer) lag, sanken die Anteile auf unter 4% für Schweizer und 12% für Ausländer. Lernende in einer EBA-Ausbildung haben zudem Anspruch auf eine individuelle Begleitung, was mitunter ein Grund sein dürfte, dass über 70% der Ausbildungsanfänger und 93% der für die Abschlussprüfung registrierten Lernenden die Ausbildung erfolgreich abschließen und mit hoher Wahrscheinlichkeit danach

auch eine Beschäftigung finden (Schweizerische Eidgenossenschaft 2019). Hervorzuheben ist zudem, dass die 2-jährige EBA-Ausbildung für die Betriebe sogar zu einem Nettonutzen führt, was für deren Ausbildungsbereitschaft förderlich ist (vgl. Abb. 5).

Im Vergleich dazu ist für eine 2-jährige Berufsausbildung in Deutschland eine betriebliche Nettoinvestition von über 12 000 Euro notwendig (vgl. Abb. 5). Ein wichtiger Faktor zur Erklärung der Unterschiede in den Nettoausbildungskosten ist die Höhe der Ausbildungsvergütung, die in der Schweiz zwischen den Auszubildenden und den Lehrbetrieben frei verhandelt werden kann, in Deutschland aber tariflich festgelegt ist oder zumindest nicht wesentlich vom Tarif abweichen darf. Hinzu kommt, dass in Deutschland seit 2020 ein nationaler Mindestlohn für Auszubildende gilt. Diese institutionellen Rahmenbedingungen führen dazu, dass die Ausbildungsvergütung in der Schweiz im Verhältnis zum Fachkraftlohn deutlich niedriger sein kann als in Deutschland, wo sie je nach Beruf zwischen einem Viertel und einem Drittel des Fachkraftlohns ausmacht. Höhere Ausbildungsvergütungen erhöhen die Nettoausbildungskosten und verringern damit auch die Zahl der von Betrieben angebotenen Ausbildungsplätze (Blatter et al. 2016).

Eine empirische Studie für die Schweiz zeigt zudem, dass Betriebe auch im Rahmen der 3-jährigen beruflichen Grundbildungen bereit sind, sich für schulisch schwächere Auszubildende zu engagieren – jedoch nur in Berufen, die durchschnittlich keine substantiellen Nettokosten verursachen (Muehleemann et al. 2013). Es zeigt sich, dass Betriebe in solchen Berufen mehr wöchentliche Ausbildungsstunden für Lernende aufwenden, die bei Ausbildungsbeginn unterdurchschnittliche Schulnoten aufwiesen. Durch die zusätzliche Ausbildung erreichten diese Auszubildenden jedoch bis zum Ausbildungsende ein ähnliches Niveau wie die Auszubildenden mit ursprünglich besseren schulischen Leistungen, und konnten die Ausbildung mit gleich hoher Wahrscheinlichkeit erfolgreich abschließen. In Berufen mit substantiellen Nettokosten hingegen investieren die Schweizer Betriebe vorwiegend in Auszubildende mit überdurchschnittlichen schulischen Leistungen, um sie später als Fachkräfte im Betrieb weiter zu beschäftigen.

FLEXIBLE AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN KÖNNTEN JUGENDLICHEN UND BETRIEBEN NUTZEN

Die rigiden Ausbildungsvergütungen in Deutschland führen zu Ungleichgewichten auf dem Ausbildungsmarkt. Betriebe bevorzugen Auszubildende mit möglichst guten schulischen Leistungen, da sie diese zu vergleichsweise günstigen Kosten einstellen können (Muehleemann et al. 2022). Umgekehrt führen rigide Ausbildungsvergütungen auch zu einem Überangebot an Auszubildenden mit niedrigem oder gar keinem Schulabschluss (Muehleemann 2024). Eine Flexibilisierung der Ausbildungsvergütungen könnte die Attrakti-

vität der Ausbildung von Jugendlichen mit niedrigem oder keinem Schulabschluss für deutsche Betriebe erhöhen. Auch die ausbildungsinteressierten Jugendlichen wären womöglich bereit, kurzfristige Einkommensverluste (entgangene Erträge aus unqualifizierter Arbeit während einer 2-jährigen Ausbildung) in Kauf zu nehmen, wenn sie dafür eine qualitativ hochwertige Ausbildung erhalten. Dies würde langfristig ihre Erwerbschancen und auch das Lebenseinkommen erhöhen. Eine Umfrage unter Schweizer Auszubildenden zeigt zudem, dass die Vergütung nicht das wichtigste Kriterium für die Zufriedenheit von Auszubildenden ist. Vielmehr schätzen die Jugendlichen Respekt, ein gutes Arbeitsklima, abwechslungsreiche Tätigkeiten und selbständiges Arbeiten (Lernendenbarometer 2021). Eine berufliche Qualifikation für möglichst viele Jugendliche ist angesichts der digitalen Transformation und der damit verbundenen Automatisierung von zentraler Bedeutung, da sie den Jugendlichen den Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen erleichtert, die erforderlich sind, um ihre Fähigkeiten nach der Ausbildung an die zukünftigen Erfordernisse des Arbeitsmarkts anzupassen.

REFERENZEN

- BFS (2023), *Jugendliche ausserhalb des Bildungssystems*, Bundesamt für Statistik Neuchâtel.
- BIBB (2023), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023*, Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn, verfügbar unter: https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport_2023.php.
- Blatter, M., S. Muehleman, S. Schenker und S.C. Wolter (2016), »Hiring Costs for Skilled Workers and the Supply of Firm-Provided Training«, *Oxford Economic Papers* 68(1), 238–257.
- Fossati, F., A. Wilson und G. Bonoli (2020), »What Signals Do Employers Use When Hiring? Evidence from a Survey Experiment in the Apprenticeship Market«, *European Sociological Review* 36(5), 760–779, verfügbar unter: <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa020>.
- Gehret, A. und J. Schweri (2019), »Lehrlingsausbildung lohnt sich für Betriebe«, *Die Volkswirtschaft* 12, 55–57.
- Lernendenbarometer (2021), *Lernendenbarometer 2021*, professional.ch, Yousty AG, verfügbar unter: <https://recruiting.professional.ch/blog/lernendenbarometer2021>.
- Muehleman, S. (2024), »Supply and Demand Shocks in Apprenticeship Markets and the Role of Institutions«, in: P. Röbert und E. Saar (Hrsg.), *Handbook on Education and the Labour Market*, Edward Elgar Publishing, im Erscheinen.
- Muehleman, S. und S.C. Wolter (2020), »The Economics of Vocational Training«, in: S. Bradley und C. Green (Hrsg.), *Economics of Education*, 2nd Edition, Academic Press.
- Muehleman, S., H. Dietrich, G. Pfann und H. Pfeifer (2022), »Supply Shocks in the Market for Apprenticeship Training«, *Economics of Education Review* 86, 102197.
- Muehleman, S. (2016), »The Cost and Benefits of Work-based Learning«, *OECD Education Working Papers* 143, OECD Publishing, Paris.
- Muehleman, S., R. Braendli und S.C. Wolter (2013), »Invest in the Best or Compensate the Weak? An Empirical Analysis of the Heterogeneity of a Firm's Provision of Human Capitals«, *Evidence-based HRM* 1(1), 80–95.
- Muehleman, S., H. Pfeifer, G. Walden, F. Wenzelmann und S.C. Wolter (2010), »The Financing of Apprenticeship Training in the Light of Labor Market Regulations«, *Labour Economics* 17(5), 799–809.
- Nahtstellenbarometer (2023), *Nahtstellenbarometer – Bildungsentscheide nach der obligatorischen Schulzeit*. Umfrage bei Jugendlichen und Unternehmen im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, gfs.bern Bern.
- Piopiunik, M., G. Schwerdt, L. Simon und L. Woessmann (2020), »Skills, Signals, and Employability: An Experimental Investigation«, *European Economic Review* 123, 103374.
- Schönfeld, G., F. Wenzelmann, H. Pfeifer, P. Risius und C. Wehner (2020), »Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel«, *BIBBReport* 1, 2020.
- Schweizerische Eidgenossenschaft (2019), *Einführung des Eidgenössischen Berufsattests – eine Bilanz*. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 14.3740 Jean Christophe Schwaab, 17. September 2014, Schweizerische Eidgenossenschaft Bern.
- SBFI (2023), »Zweijährige Berufliche Grundbildung«, Verfügbar unter: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/bwb/bgb/zweijaehrig-berufliche-grundbildung.html>.