

Eckelt, Marcus

Working Paper

Auszubildende in Deutschland - Lebenssituation und digitale Praktiken: Forschungsbericht

Working Papers, No. 18

Provided in Cooperation with:

Helmut Schmidt University, Research Cluster OPAL

Suggested Citation: Eckelt, Marcus (2025) : Auszubildende in Deutschland - Lebenssituation und digitale Praktiken: Forschungsbericht, Working Papers, No. 18, Helmut-Schmidt-Universität, Forschungscluster OPAL, Hamburg, <https://doi.org/10.24405/21589>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/330689>

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.

Auszubildende in Deutschland – Lebenssituation und digitale Praktiken

Forschungsbericht

Marcus Eckelt

Working Papers OPAL

Der Autor:

PD Dr. Marcus Eckelt habilitierte 2024 im Fach Erziehungswissenschaft an der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg. Seine Forschungsinteressen umfassen soziale Ungleichheit beim Übergang von der Schule in den Beruf, regionale nachschulische Ausbildungsräume, Ausbildungs- und Berufsmärkte, Berufsbildungspolitik sowie die Internationalisierung und den Transfer beruflicher Bildung. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf den Auswirkungen der Digitalisierung auf Beruflichkeit. Er leitete das Projekt Crowdwork und Crowdworker vor, während und nach der beruflichen Ausbildung von Februar 2021 bis September 2023.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Forschungsclusters OPAL unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

© **Forschungscluster OPAL**
Hamburg 2025

Working Papers des Forschungsclusters OPAL der Helmut-Schmidt-Universität

Working Papers No. 18, Hamburg 2025

ISSN 2512-8019 (online)

ISSN 2512-7950 (print)

Kontakt

Rebekka Hensen
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr
Holstenhofweg 85, Gebäude H1, Raum 2133
22043 Hamburg
Tel.: 040 / 65 41 22 32
Fax: 040 / 65 41 35 22

rebekka.hensen@hsu-hh.de
www.hsu-hh.de/opal

Redaktion

Prof. Dr. Wenzel Matiaske
Prof. Dr. Katharina Liebsch

Projektkontext der vorliegenden Studie: CKoBeLeP

Karin Büchter, Jiayin Li-Gottwald

Die vorliegende Studie zu „Auszubildende in Deutschland – Lebenssituation und digitale Praktiken“ ist im Rahmen des Forschungsprojektes „Crowdwork und Crowdworker – Kompetenz-/Subjektivierungseffekte, individuelle Beruflichkeit und lernförderliche Plattformgestaltung“ (CKoBeLeP). Durchgeführt wurde sie von PD Dr. Marcus Eckelt, Privatdozent an der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg. Das Projekt CKoBeLeP wurde von 2021 bis 2024 aus Mitteln des Zentrums für Digitalisierungs- und Technologieforschung der Bundeswehr ([dtec.bw](https://dtec.bw.de)) gefördert und ist im Forschungscluster „Organisation, Personal, Arbeit, Leadership“ (OPAL) der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr (<https://dtecbw.de/home/forschung/organisation-personal-arbeit-leadership-opal/>) angesiedelt. Im Mittelpunkt des Projektes CKoBeLeP stehen Fragen nach der individuellen Bedeutung von Crowdwork unter Aspekten von Kompetenzentwicklung, Subjektkonstitution, Subjektivierungseffekten, Erwerbsverläufen, individuellen beruflichen Konzepten und Selbstverständnissen, Lernpraktiken sowie communities of practice in Crowdwork. Das Projekt CKoBeLeP verbindet arbeitssoziologische und berufs- und wirtschaftspädagogische Forschungszugänge und Interpretationsweisen.

Mittels verschiedener Forschungsmethoden, zu denen Onlinesurveys, repräsentative Befragungen, qualitative Interviews, Voice-Messaging-Adaptionen, Tagebuchstudien, Diagnoseaufgaben und eine Delphi-Befragung gehören, sind im Projekt CKoBeLeP diverse Crowdwork-Plattformen in Deutschland untersucht worden.

Das übergreifende Ziel des Projektes besteht darin, aus arbeitssoziologischer und berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive und unter Berücksichtigung von „Standards Guter Arbeit“ Ausprägungen von Lernhaltigkeit von Crowdwork zu untersuchen. Dabei geht es darum herauszufinden, inwieweit und welche Lern- und Entwicklungspotenziale Crowdworker für sich in ihrer Arbeit sehen, welche Möglichkeiten der Aneignung von Wissen und Fähigkeiten sie nutzen und welche Lernpraktiken sie anwenden. Auf dieser Grundlage werden Bedingungen der Gestaltbarkeit von lernförderlicher Plattformarbeit analysiert und konzipiert.

Bei dem Projekt CKoBeLeP handelt es sich um ein Verbundprojekt. Neben dem Fachgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik mit den beiden Professuren Berufspädagogik (Prof. Dr. Karin Büchter) und Wirtschaftspädagogik (Prof. Dr. Tobias Schlömer) der Helmut Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU/UniBw H) sind die Professur für Arbeits- und Organisationssoziologie der Universität Duisburg-Essen (Prof. Dr. Frank Kleemann) sowie die Kooperationsprofessur für Internationale Arbeitsbeziehungen zwischen dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und der HSU/UniBw H (Prof. Dr. Martin Krzywdzinski) als Teilprojektleitende beteiligt.

Im Rahmen des Projekts CKoBeLeP und in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Karin Büchter (Helmut-Schmidt-Universität) ist die vorliegende Studie entstanden. Der Forschungsbericht stellt die Ergebnisse

einer repräsentativen Befragung von Auszubildenden in Deutschland vor. Als erste Untersuchung zu Crowdwork in dieser Gruppe verfolgt er das Ziel, die fortschreitende Digitalisierung der beruflichen Ausbildung sowie die Lebens- und Erfahrungswelten der Auszubildenden mitsamt deren subjektiven Bewertungen zu erfassen.

Inhaltsverzeichnis

Projektkontext der vorliegenden Studie: CKoBeLeP	1
Tabellenverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	5
1. Einleitung	7
2. Methodik.....	8
3. Lebenssituation Auszubildender	9
3.1. Soziodemografische Merkmale	10
3.2. Vorheriger Bildungsweg	14
3.3. Ausbildungsberufe.....	16
3.4. Finanzielle Situation und Nebenjobs	18
3.5. Freizeitaktivitäten.....	20
3.6. Einstellung zur Arbeitswelt und privater Lebensgestaltung	21
4. Digitale Praktiken Auszubildender	27
4.1. Besitz digitaler Endgeräte	27
4.2. Nutzung digitaler Endgeräte.....	30
4.3. Exkurs: Digitale Kompetenzen als Bildungsziel	36
4.4. Typologie der Auszubildenden nach digitalen Praktiken	44
4.4.1. DP-Typ 1: Keine Standardprogramme	46
4.4.2. DP-Typ 2: Selten Standardprogramme	47
4.4.3. DP-Typ 3: Regelmäßig Standardprogramme	48
4.4.4. DP-Typ 4: Selten Programmieren/Webdesign	49
4.4.5. DP-Typ 5: Regelmäßig Programmieren/Webdesign	50
4.4.6. DP-Typ 6: Häufig Programmieren/Webdesign.....	51
4.4.7. Diskussion: Digitale-Praktiken-Typen	52
4.5. Einstellung zur digitalen Transformation	54
5. Ausblick und weiterer Forschungsbedarf	60
6. Anhang.....	62
6.1. Fragebogen.....	62
6.2. Zielquote und Stichprobe	79

6.3.	Digitale Aktivitäten nach soziodemografischen und anderen Merkmalen	81
6.4.	Übersichtstabelle zu Digitale-Praktiken-Typen nach sozioökonomischen und anderen Merkmalen.....	100
6.5.	Übersichtstabelle zu Digitale-Praktiken-Typen nach Häufigkeit.....	102
6.6.	Übersichtstabelle Einstellung zu digitaler Transformation	104
7.	Literaturverzeichnis.....	106

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Alter, Geschlecht, Schulabschluss, Ausbildungsart der Befragten	10
Tabelle 2 Bildungsniveau der Eltern	11
Tabelle 3 Aktivitäten zwischen Schule und Ausbildung	14
Tabelle 4 Ausbildungsberufe mit mindestens 10 Nennungen	17
Tabelle 5 Ausbildungsvergütung	19
Tabelle 6 Übernahmeerwartung im Anschluss an die Ausbildung	22
Tabelle 7 Gerätebesitz nach sozioökonomischen Merkmalen und Ausbildungsart	29
Tabelle 8 Erfahrung mit Homeschooling und Homeoffice nach ausgewählten Merkmalen	35
Tabelle 9 Typenbezeichnung und Operationalisierung	45

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Schulabschluss vor Ausbildung nach Bildungsniveau der Eltern	12
Abbildung 2 Wohnformen der Auszubildenden	13
Abbildung 3 Ausbildungsplatzsuche	15
Abbildung 4 Einschätzung Ausbildung und Schule	16
Abbildung 5 Engagement und Verein in der Freizeit	20
Abbildung 6 Online-Gaming nach Geschlecht	21
Abbildung 7 Pläne nach der Ausbildung	22
Abbildung 8 Wunsch nach Selbstständigkeit und Arbeitgeberbindung	23
Abbildung 9 Wunsch nach Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung	24
Abbildung 10 Wichtige Aspekte der späteren Arbeit	24
Abbildung 11 Blick in die Zukunft	25
Abbildung 12 Einschätzung Arbeitswelt	25
Abbildung 13 Lebensziele	26
Abbildung 14 Gerätebesitz zusätzlich zu Smartphone	28
Abbildung 15 Häufigkeit digitaler Praktiken	31
Abbildung 16 Erfahrungen mit Homeschooling und Homeoffice	34
Abbildung 17 Modell der Digitalisierung der Wirtschaft	38
Abbildung 18 Digitale Nutzertypen unter Auszubildenden	45
Abbildung 19 DP-Typ 1: Digitale Praktiken	47
Abbildung 20 DP-Typ 2: Digitale Praktiken	48
Abbildung 21 DP-Typ 3: Digitale Praktiken	49
Abbildung 22 DP-Typ 4: Digitale Praktiken	50
Abbildung 23 DP-Typ 5: Digitale Praktiken	51
Abbildung 24 DP-Typ 6: Digitale Praktiken	52

Abbildung 25 Vergleich digitaler Praktiken nach Typen	53
Abbildung 26 Einschätzung digitale Transformation I	55
Abbildung 27 Einschätzung digitale Transformation II	56
Abbildung 28 Einschätzung digitale Transformation III	57
Abbildung 29 Einschätzung digitale Transformation IV	58
Abbildung 30 Einschätzung digitale Transformation V	59

1. Einleitung

Der vorliegende Forschungsbericht fasst die wesentlichen Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Auszubildenden in Deutschland zusammen. Im Rahmen des Forschungsprojekts CKoBeLeP *Crowdwork und Crowdworker vor, während und nach der beruflichen Ausbildung – Kompetenz-/Subjektivierungseffekte, individuelle Beruflichkeit und lernförderliche Plattformgestaltung* wurde diese Befragung als explorativer Zugang zum Forschungsgegenstand gewählt, da es bis dahin noch keine Forschung zu Crowdwork unter Auszubildenden in Deutschland gab. Ziel war es, relevante Daten zum Kontext zu gewinnen, d.h. zur objektiv bereits erfolgten Digitalisierung der Ausbildung und der Lebenswelten der Auszubildenden wie auch bzgl. der diesbezüglichen subjektiven Einschätzungen der Auszubildenden.

Mit diesem expliziten Fokus und dem methodischen Ansatz einer repräsentativen Befragung wurde Neuland betreten. Bei regelmäßig durchgeführten Befragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung wie auch bei der Shell Jugendstudie, beim DGB-Ausbildungsreport, bei der McDonald's-Ausbildungsstudie oder bei den Jugendbefragungen der Bertelsmann Stiftung stehen Digitalisierungsprozesse und die Frage der damit zusammenhängenden Entgrenzung von beruflicher Ausbildung nicht im Zentrum. Zudem werden dort entweder nicht Auszubildende explizit betrachtet oder aber es fehlt eine repräsentative Ziehung der Stichprobe. Eine direkte Vergleichbarkeit der Ergebnisse zwischen den Studien ist daher nur begrenzt möglich. Wo es sinnvoll erschien, um Ergebnisse einzuordnen, wird an verschiedenen Stellen in diesem Bericht auf andere Studien verwiesen.

Mit Blick auf den Projektnamen, stellt die Erkenntnis, dass Auszubildende in Deutschland praktisch kein Crowdwork betreiben, ein zunächst scheinbar ernüchterndes Ergebnis dar. Crowdwork wurde allerdings im Projektkontext als Chiffre für eine Tendenz der umfassenden Veränderung der Arbeitswelt durch Digitalisierung begriffen, die auch die Ausbildung verändert. Dass Veränderungen stattfinden, ist offensichtlich, allerdings verbleibt der Diskurs dazu oft im Deklarativen und Normativen. Was heißt es beispielsweise konkret, wenn die Kultusministerkonferenz erklärt: „Um die Möglichkeiten des Lernens in der digitalen Welt für die eigene Entwicklung zu nutzen, bedarf es der Fähigkeit der Lernenden, eigene Lernprozesse zu gestalten und zu reflektieren. Lernende sind verantwortliche Akteure ihres eigenen und selbstgesteuerten Lernprozesses.“ (KMK 2021, S. 11)? Hier liefert der vorliegende, explorativ angelegte Bericht empirisch abgesicherte Erkenntnisse zu den unterschiedlich ausgeprägten Fähigkeiten der Lernenden, diese Möglichkeiten auch tatsächlich zu nutzen und selbstgesteuerte Lernprozesse in digitalisierten Kontexten zu verantworten. Zugleich bieten die Ergebnisse aufgrund ihrer Breite diverse Anregungen, welche weiteren Forschungsprojekte künftig in diesem Forschungsfeld durchgeführt werden sollten.

Die im Forschungsbericht präsentierten Daten legen nahe, dass auch im Bereich der Digitalisierung der Ausbildung bzw. der Digitalität des Lebens von Auszubildenden erhebliche soziale Ungleichheiten vorliegen. Einiges spricht dafür, dass familiäre und bildungsbiografische Ungleichheiten vor der Ausbildung sich derzeit in Form eines *digital divide* in der Ausbildung reproduzieren. Allerdings ist dies kein Automatismus und (berufliche) Bildung könnte stattdessen auch dazu beitragen, dass herkunftsbedingte Unterschiede in der digitalen Ausbildungs- und Arbeitswelt an Bedeutung verlieren – aber dafür wäre

es zunächst notwendig, den Status quo genau zu kennen und darauf basierend realistische Ziele zu definieren. Einem solchen Realismus ist dieses Forschungsprojekt verpflichtet.

Die Annahme, dass digitale Kompetenzen wichtig sind, ist plausibel. Allerdings fehlt bislang eine breit geteilte und operationalisierte Bestimmung, was denn genau digitale Kompetenzen ausmacht und wie sie erfasst werden können. Mit Blick auf die Arbeitswelt und die berufliche Bildung spricht viel dafür, neben einem funktional-anwendungsbezogenen Kompetenzverständnis auch die Reflexion der sozialen Folgen digitaler Technologien angemessen zu berücksichtigen, denn mittels der Arbeit mit digitalen Technologien „lässt sich der gläserne Mitarbeiter heute ohne große Kosten erschaffen“ (Mau 2018, S. 243). Ob solche neuen Überwachungsmöglichkeiten in den Betrieben genutzt werden oder nicht, hängt von der Gestaltung der Arbeitswelt ab. Entsprechend gehört heute beispielsweise zur Befähigung zur Mitbestimmung der Auszubildenden in und für digitale Lern- und Arbeitsräume auch ein grundlegendes Verständnis dessen, was als Digitalisierung bezeichnet wird.

Im Bericht wird sich der Frage nach den digitalen Kompetenzen der Auszubildenden über eine Abfrage der digitalen Praktiken angenähert. Dabei werden erhebliche Unterschiede bei bestimmten Praktiken sichtbar, die auf entsprechend große Unterschiede bezüglich der digitalen Kompetenzen verweisen.

Lesehinweise: Im Forschungsbericht sind im Fließtext zentrale Begriffe fett gesetzt, wenn Ergebnisse dazu berichtet werden. Das soll ein Querlesen erleichtern. Neben den Abbildungen und Tabellen im Text, die eine schnelle Erfassung der wesentlichen Ergebnisse ermöglichen sollen, enthält der Bericht am Ende einen Anhang mit den umfangreicheren Tabellen, in denen Forschungsdaten nachgesehen werden können.

2. Methodik

Der vorliegende Forschungsbericht beruht auf einer repräsentativen Befragung von Auszubildenden in Deutschland. Die Befragung wurde als persönliche Befragung (face-to-face) mittels eines standardisierten Fragebogens durchgeführt (vgl. Anhang 6.1). Insgesamt wurden 831 Auszubildende im Alter von 16 bis 25 Jahren befragt. Die Befragung fand zwischen dem 23. Mai und dem 10. Juli 2022 statt. Mit der Durchführung wurde das Unternehmen *iconkids & youth international research GmbH* beauftragt, das 243 geschulte junge Interviewer:innen eingesetzt hat.

Die Repräsentativität der befragten Auszubildenden entspricht einer Wahrscheinlichkeitsstichprobe gleicher Größenordnung, der Vertrauensbereich bei einem Signifikanzniveau von 90 % beträgt im ungünstigsten Fall für $n = 831 \pm 4,02 \%$. Die Grundgesamtheit beträgt 1,86 Millionen Auszubildende. Bei der Ziehung der Stichprobe wurden basierend auf der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) für das Jahr 2020, der destatis Fachserie 11 Reihe 2 für das Schuljahr 2020/21 sowie dem Mikrozensus 2019 folgende Quotenbedingungen definiert:

- Ausbildungsform (duale Ausbildung, Schulberufssystem ohne Gesundheitswesen, Ausbildung an Schule des Gesundheitswesens, Beamtenausbildung mittlerer Dienst),
- Alter (Einschränkung auf 16- bis 25-jährige Auszubildende),

- Geschlecht,
- höchster Schulabschluss vor Beginn der Ausbildung,
- Bundesland und
- Gemeindegröße.

Zusätzlich zu den genannten Quotenmerkmalen wurde bei der Ziehung der Stichprobe eine gleichmäßige Verteilung von jeweils einem Drittel der Befragten aus dem Ausbildungsjahr 1, 2 sowie 3 bzw. 4 angestrebt. Außerdem wurden die Zielquoten weiter verfeinert, indem folgende Merkmale gekreuzt wurden: Bundesland x Ausbildungsart, Alter x Ausbildungsart sowie Gemeindegröße x Bundesland. Die tatsächlich gezogenen Quoten liegen insgesamt sehr nah an den Zielquoten (vgl. Anhang 6.2). Auf eine Gewichtung der Ergebnisse wird deshalb im Rahmen der Auswertung verzichtet.

Aufgrund der explorativen Anlage des Forschungsprojekts bleibt dieser Bericht methodisch weitgehend deskriptiv. Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse in zwei thematischen Blöcken dargestellt: Zunächst erfolgt eine Darstellung der Lebenssituation der befragten Auszubildenden (vgl. Kapitel 3). Im Anschluss daran werden digitale Praktiken von Auszubildenden betrachtet. Dabei erfolgt die Darstellung auf Basis einer Typenbildung entsprechend Nutzungsart und -häufigkeit digitaler Praktiken, die sich an das Konzept der digitalen Kompetenzen anlehnt (vgl. Kapitel 4). Eine ursprünglich geplante multivariate Analyse hinsichtlich von Crowdwork als Nebentätigkeit von Auszubildenden wurde nicht umgesetzt, da sich im Rahmen der empirischen Erhebung gezeigt hat, dass es kaum Auszubildende gibt, die Crowdwork betreiben: Weniger als zehn der 831 Befragten machen dies aktuell oder haben dies in der Vergangenheit gemacht.

3. Lebenssituation Auszubildender

In diesem Kapitel werden in sechs Unterkapiteln Befragungsergebnisse zur Lebenssituation berichtet. In Kapitel 3.1 werden die Befragten hinsichtlich ihrer soziodemografischen Merkmale beschrieben. Dies beginnt bei den üblichen Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Schulabschluss und reicht bis zur Wohnsituation und Carework der Auszubildenden. Im Kapitel 3.2 wird berichtet, welchen Aktivitäten die Befragten zwischen dem Ende der allgemeinbildenden Schule und dem Ausbildungsbeginn nachgegangen sind, wie sie ihren Ausbildungsplatz gefunden haben sowie wie sie Schule und Ausbildungssuche rückblickend einschätzen. In Kapitel 3.3 werden die am häufigsten genannten Ausbildungsberufe dargestellt und drei Wirtschaftssektoren zugeordnet. In Kapitel 3.4 wird berichtet, wie viel Geld Auszubildende monatlich zur Verfügung haben. Dabei wird eine Differenzierung in vier Gruppen vorgenommen, die die erheblichen Unterschiede beim Einkommen der Auszubildenden offenlegt. Neben der Ausbildungsvergütung werden auch weitere Einkommensarten wie Nebenjobs, Taschengeld, BAföG usw. betrachtet. In Kapitel 3.5 wird berichtet, in welches Engagement bzw. in welchen Vereinen Auszubildende in ihrer Freizeit aktiv sind und welcher Medienkonsum in der Freizeit erfolgt. In Kapitel 3.6 wird diskutiert, welche Einstellungen Auszubildende gegenüber der Arbeitswelt haben und was sie sich für ihr Privatleben und die künftige Arbeit wünschen.

3.1. Soziodemografische Merkmale

Die Verteilung von Alter, Geschlecht, höchstem Schulabschluss vor Beginn der Ausbildung und Ausbildungsform innerhalb der befragten Stichprobe wurde durch die Zielquoten vorab bestimmt.

Befragt wurden Auszubildende, deren **Alter** zum Befragungszeitpunkt zwischen 16 und 25 Jahren lag. Das Durchschnittsalter lag bei 20,0 Jahren. Das Durchschnittsalter aller Befragten im ersten Ausbildungsjahr – für die höheren Ausbildungsjahre wurden ein bis drei Jahre abgezogen – lag bei durchschnittlich 19,0 Jahren.

Tabelle 1 Alter, Geschlecht, Schulabschluss, Ausbildungsart der Befragten. Eigene Darstellung

Merkmal	Stichprobe in %	Stichprobe, absolut
Alter		
16 Jahre	4,3 %	36
17 Jahre	10,2 %	85
18 Jahre	14,3 %	119
19 Jahre	16,5 %	137
20 Jahre	16,4 %	136
21 Jahre	13,2 %	110
22 Jahre	9,7 %	81
23 Jahre	7,1 %	59
24 Jahre	5,4 %	45
25 Jahre	2,8 %	23
Geschlecht		
Männlich	54,8 %	455
Weiblich	45,1 %	375
Divers ¹	--	1
Schulabschluss zu Beginn der Ausbildung		
Maximal ESA (Ohne Schulabschluss + Erster bzw. Hauptschulabschluss + Sonstige)	25,4 %	211
MSA (Mittlerer/Realschulabschluss)	51,9 %	431
HSR (Allgemeine und Fachhochschulreife)	22,7 %	189
Ausbildungsart		
Duale Ausbildung (Teilzeit-Berufsschule)	71,6 %	595
Berufsfachschulen oder Fachschule	18,9 %	157
Schulen des Gesundheitswesens	7,6 %	63
Beamtenausbildung mittlerer Dienst	1,9 %	16

¹ In der Bildungsstatistik werden nur zwei Geschlechter ausgewiesen. Da nur eine Person im Rahmen der Befragung als Geschlecht „divers“ genannt hat, wird auf eine Auswertung entlang dieses dritten Geschlechts auch in diesem Bericht verzichtet.

Beim **Geschlecht** zeigt sich, dass Auszubildende in Deutschland mehrheitlich männlich sind (54,8 %). Junge Frauen verlassen die allgemeinbildende Schule durchschnittlich mit besseren Abschlüssen und beginnen häufiger ein Studium als Männer.

Beim **Schulabschluss** zeigt sich die Besonderheit der beruflichen Bildung, die als nachschulischer Bildungsbereich grundsätzlich allen Schulabgänger:innen offensteht. Etwas mehr als die Hälfte der Auszubildenden hat die Schule mit einem Mittleren Schulabschluss (MSA) verlassen, ein Viertel hat maximal einen Ersten Schulabschluss (ESA) respektive Hauptschulabschluss erworben und etwas weniger als ein Viertel hat die Schule mit einer Hochschulreife (HSR) verlassen. Hinsichtlich der Ausbildungsart dominiert die duale Ausbildung (71,6 %) in Deutschland weiterhin. Auszubildende jenseits der dualen Ausbildung absolvieren überwiegend sogenannte schulische bzw. vollzeitschulische Ausbildungen – die Bezeichnung bezieht sich auf den rechtlichen Status Schüler:in, auch wenn in solchen Ausbildungen umfangreiche betriebliche/praktische Ausbildungsphasen vorkommen können – vor allem in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen nach Bundes- oder Landesrecht an den Berufsfachschulen oder an einer Fachschule (18,9 %) bzw. an den Schulen des Gesundheitswesens (7,6 %). Als weitere Ausbildungsoption gibt es die Beamtenausbildung im mittleren Dienst (1,9 %) (vgl. Tabelle 1). Wenn im Bericht das Merkmal Ausbildungsart betrachtet wird, wird – wie in der Berufsbildungsforschung üblich – nur zwischen der dualen Ausbildung und den übrigen Ausbildungsarten unterschieden.

Als weitere soziodemografische Merkmale wurden die beiden in der Berufsbildungsforschung üblichen Indikatoren soziale Herkunft und Migrationshintergrund erhoben. **Soziale Herkunft** wird hier als **Bildungsniveau der Eltern** über deren höchsten Bildungs- bzw. Ausbildungsabschluss erfasst. Dabei wird eine dreistufige Variante der CASMIN-Klassifikation verwendet (vgl. Blossfeld 2019, S. 547–548).²

Tabelle 2 Bildungsniveau der Eltern; n = 830. Eigene Darstellung

Bildungsniveau der Eltern	Operationalisierung	Anteil in der Stichprobe
Niedrig	Beide Elternteile haben keine Ausbildung abgeschlossen oder (Fach-)Hochschulreife erworben	0,4 % (3 Fälle)
Mittel	Mindestens ein Elternteil hat eine Ausbildung abgeschlossen oder eine (Fach-)Hochschulreife erworben, aber beide Elternteile haben kein Hochschulstudium abgeschlossen	85,9 % (713 Fälle)
Hoch	Mindestens ein Elternteil hat ein Hochschulstudium abgeschlossen	13,7 % (114 Fälle)

² CASMIN steht für: Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations.

Der Anteil der Befragten, deren Eltern ein niedriges Bildungsniveau haben, liegt auffällig niedrig. Nur drei Auszubildende und damit weniger als ein Prozent geben an, dass weder Vater noch Mutter mindestens eine abgeschlossene Ausbildung oder eine (Fach-)Hochschulreife erreicht haben.³ Die große Mehrheit der befragten Auszubildenden hat Eltern mit einem mittleren Bildungsniveau (85,9 %). Von rund jeder:m siebten befragten Auszubildenden hat mindestens ein Elternteil ein Studium abgeschlossen – sie gelten damit als sogenannte ‚Akademikerkinder‘ (vgl. Tabelle 2).

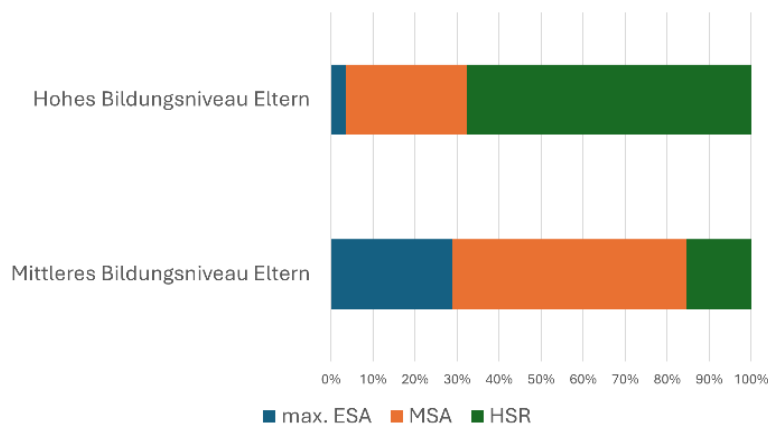


Abbildung 1 Schulabschluss vor Ausbildung nach Bildungsniveau der Eltern. n = 830. Eigene Darstellung

Wenn das Bildungsniveau der Eltern mit dem Schulabschluss der Auszubildenden gekreuzt wird, zeigt sich erwartungsgemäß ein Hinweis auf Bildungsvererbung: Gut zwei Drittel (67,5 %) der Auszubildenden mit studierten Eltern haben vor der Ausbildung eine (Fach-)Hochschulreife erworben. Bei den Auszubildenden, deren Eltern selbst eine berufliche Ausbildung absolviert haben, sind es dagegen nur 15,4 % (vgl. Abbildung 1).

Ein **Migrationshintergrund** liegt vor, wenn eine Person keine deutsche Staatsbürgerschaft besitzt oder mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde. Insgesamt haben 16,8 % der Befragten einen so definierten Migrationshintergrund. Darin enthalten sind 6,0 % Auszubildende ohne deutsche Staatsbürgerschaft.⁴ Außerdem wurde abgefragt, welche Sprache in der Familie gesprochen wird. Ausschließlich Deutsch in der Familie sprechen 87,2 % der Befragten, 11,1 % sprechen Deutsch und eine andere Sprache und lediglich 1,7 % überwiegend eine andere Sprache.

³ In den offiziellen Ausbildungsstatistiken, die auf Vollerhebungen beruhen, wird dies nicht abgefragt. Ein exakter Referenzwert liegt damit für die Grundgesamtheit nicht vor. In der NEPS-Startkohorte 4 liegt der Anteil der Jugendlichen, deren Eltern ein niedriges Bildungsniveau haben, bei 8,0 % Michaelis et al. 2022, S. 125. Laut Mikrozensusdaten liegt der Anteil der Auszubildenden, deren Eltern keinen Berufsabschluss vorweisen können, sogar bei deutlich über zehn Prozent Statistisches Bundesamt (destatis) 2020, S. 52.

⁴ Auch bezüglich des Migrationshintergrunds gibt es keinen Referenzwert aus offiziellen Ausbildungsstatistiken. Allerdings wird die Staatsbürgerschaft der Auszubildenden dort erfasst. Laut destatis waren zum Stichtag 31.12.2020 insgesamt 12,3 % der Auszubildenden Ausländer:innen, also Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft.

Auszubildende mit niedriger sozialer Herkunft sowie Migrationshintergrund sind unter den Befragten erkennbar unterrepräsentiert. Da die Zielquote bezüglich des Anteils von Auszubildenden mit maximal ESA/Hauptschulabschluss erreicht wurde, sind vermutlich spezifische Gruppen bei der Stichprobenziehung nicht erreicht worden. Das könnte in Zusammenschau der beiden Kategorien sozialer Hintergrund und Migrationshintergrund u. a. für neuzugewanderte Auszubildende gelten. In der Auswertung wird aufgrund der geringen Fallzahl auf die Ausweisung der Kategorie ‚niedriges Bildungsniveau der Eltern‘ verzichtet. Stattdessen werden nur Unterschiede zwischen den Auszubildenden mit Eltern mit hohem Bildungsniveau (= Studium) und mit Eltern mit mittlerem Bildungsniveau (= üblicherweise Berufsausbildung) betrachtet. Der Vergleich der Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund wird in den Auswertungen ausgewiesen. Methodisch verbieten sich diesbezüglich lediglich Hochrechnungen auf den Anteil an der Grundgesamtheit.

Die **Wohnortgröße** und das Bundesland, in dem Auszubildende leben, waren durch die Zielquoten vorgegeben (vgl. Anhang 6.2). Eine Auswertung der Ergebnisse hinsichtlich der Wohnortgröße wurde bereits in einem Zeitschriftenartikel publiziert. Dabei zeigen sich Stadt-Land-Unterschiede bezüglich der Ausbildungssuche und der Wahrnehmung des Ausbildungsangebots. Hinsichtlich der Lebenssituation der Auszubildenden, der beruflichen Aspirationen nach der Ausbildung sowie der Einstellungen und Wünschen mit Blick auf die Zukunft zeigen sich dagegen keine vergleichbaren Unterschiede (vgl. Eckelt und Schauer 2023).

Auszubildende leben in Deutschland weit überwiegend noch bei den Eltern (84,8 %). Alternative **Wohnformen** wie Wohngemeinschaft oder Wohnheim spielen bei Auszubildenden kaum eine Rolle (< 2 %). Nach dem Auszug bei den Eltern leben Auszubildende entweder allein in der eigenen Wohnung (7,1 %) oder zusammen im Rahmen einer Partnerschaft (6,1 %) (vgl. Abbildung 2).

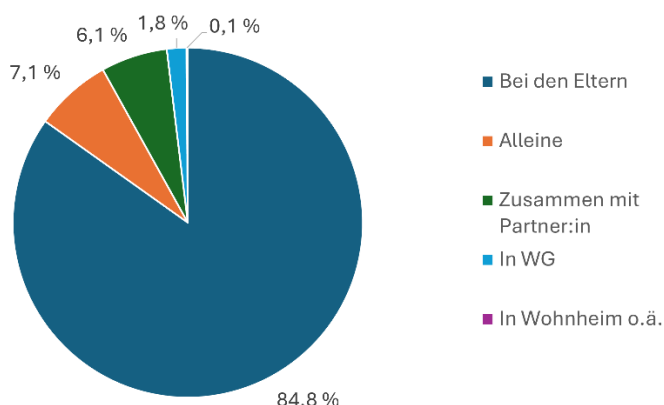


Abbildung 2 Wohnformen der Auszubildenden. n = 831. Eigene Darstellung

Eigene Kinder haben lediglich 1,3 % der Auszubildenden. Der Anteil der Auszubildenden, die privat Care-Aufgaben für Kinder übernehmen, liegt etwas höher (11 Befragte haben Kinder, 15 kümmern sich um Kinder). Der Anteil der Auszubildenden, die privat **Carework** übernehmen, liegt insgesamt bei 5,7 %, da weitere 3,9 % sich um erwachsene oder ältere Personen in ihrem Umfeld kümmern.

3.2. Vorheriger Bildungsweg

Wege von der allgemeinbildenden Schule in eine berufliche Ausbildung dauern heute zu einem großen Teil länger als institutionell eigentlich vorgesehen. Ein um ein bis zwei Jahre verzögerter Übergang in die Ausbildung ist häufig, aber es kann je nach individuellem Bildungsverlauf auch deutlich länger dauern (vgl. Eckelt und Burkard 2022). Typische Aktivitäten zwischen Schulabschluss und Ausbildungsbeginn sind Maßnahmen im Übergangssektor. 16 % der Auszubildenden waren zuvor in (mindestens) einer solchen Maßnahme, die auf eine Ausbildung vorbereiten soll. Aber auch bereits abgebrochene (7,8 %) oder auch erfolgreich abgeschlossene (2,9 %) vorherige Ausbildungen stellen mit Blick auf individuelle Bildungsverläufe Auszubildender eine vorherige Aktivität dar. Gleiches gilt für ein vorheriges Studium (2,8 %) oder die Rückkehr in eine dem Zweck nach allgemeinbildende Schulform (6,0 %), um einen Schulabschluss nachzuholen. Neben solchen Optionen innerhalb institutioneller Bildung können junge Menschen vor einer Ausbildung bspw. auch ein freiwilliges soziales (oder ähnliches) Jahr machen (11,2 %), eine längere Zeit jobben (11,0 %), ein Langzeitpraktikum absolvieren (11,2 %), reisen (2,6 %) oder einfach ohne konkrete Aktivität eine Pause einlegen und zu Hause chillen (6,7 %).

Tabelle 3 Aktivitäten zwischen Schule und Ausbildung. n = 831. Eigene Darstellung

Aktivitäten zwischen Schule und Ausbildung	Stichprobe in %
Vorherige Übergangsmaßnahme	
Begonnen und beendet	12,5 %
Begonnen, aber nicht beendet	3,5 %
Vorherige Ausbildung	
Begonnen und beendet	2,9 %
Begonnen, aber nicht beendet	7,8 %
Rückkehr in allgemeinbildende Schule	
Einen Schulabschluss später nachgeholt	6,0 %
Vorheriges Studium	
Begonnen und beendet	0,0 %
Begonnen, aber nicht beendet	2,8 %
Vorheriges freiwilliges soziales Jahr o. Ä.	
Begonnen und beendet	11,1 %
Begonnen, aber nicht beendet	0,1 %
Vorher länger als 6 Monate Pause	
Jobben	11,0 %
Praktikum	11,2 %
Reisen	2,6 %
Chillen (keine konkrete Tätigkeit)	6,7 %

Insgesamt haben 46,3 % der Auszubildenden solche Aktivitäten angegeben, bei mehr als der Hälfte der Auszubildenden ist entsprechend davon auszugehen, dass sie direkt nach der Schule in eine Ausbildung eingemündet sind. Da eine Person mehrere Aktivitäten zwischen Schule und dem Ausbildungsbeginn gemacht haben kann und einzelne Aktivitäten mehrere Jahre andauern können, wird deutlich, wieso der Ausbildungsbeginn im Durchschnitt bei 19,0 Jahren liegt, obwohl mehr als zwei Drittel der Auszubildenden die Schule nach der Sekundarstufe I verlassen haben (vgl. Kapitel 3.1).

Die Ausbildungssuche fand vorwiegend wohnortnah statt. 17,4 % suchten (nur) am Wohnort und weitere 68,0 % möglichst nah am Wohnort. In der weiteren Region suchten 13,8 % und deutschlandweit lediglich 0,7 %.

Bei der Suche nach ihrem Ausbildungsplatz nutzen die Auszubildenden besonders häufig Angebote der Bundesagentur für Arbeit (69,4 %), suchen nach direkt von Unternehmen ausgeschriebenen Ausbildungsplätzen (54,9 %) und nutzen Hinweise aus ihrem persönlichen Umfeld (48,4 %) (vgl. Abbildung 3).

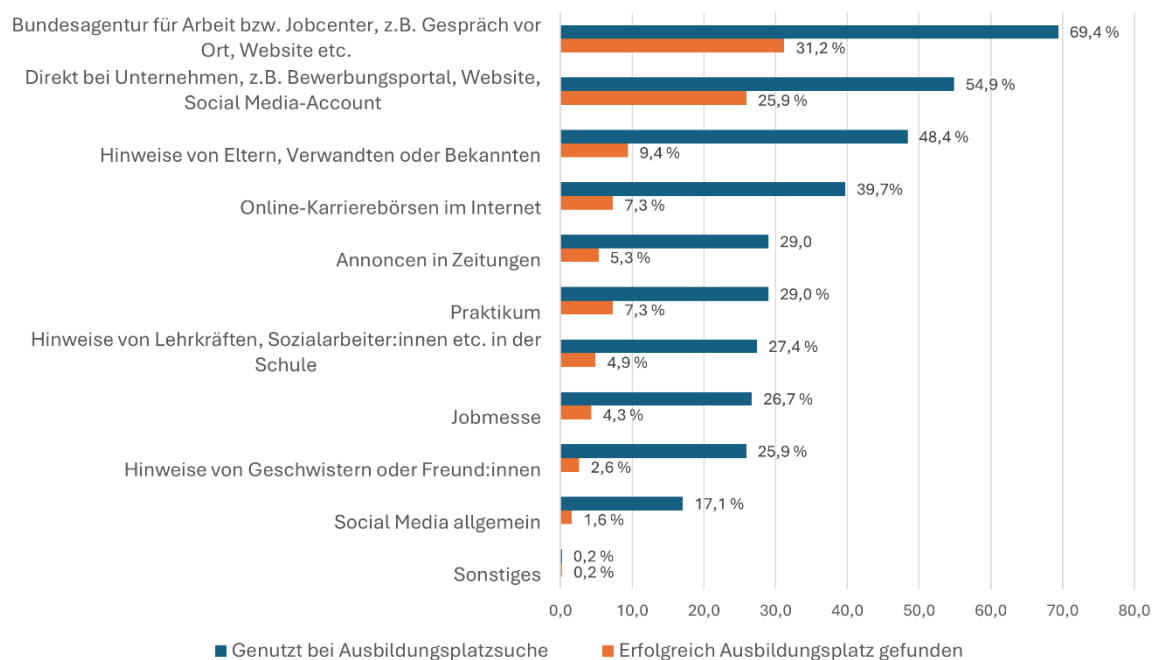


Abbildung 3 Ausbildungsplatzsuche. n = 831. Mehrfachantwort möglich bei genutzten Optionen. Eigene Darstellung

Bei den Angaben dazu, wo bzw. wie die Befragten ihren Ausbildungsplatz tatsächlich gefunden haben, zeigt sich bei der Reihenfolge ein ähnliches Muster. Dabei wird allerdings deutlich, dass bei der Ausbildungsplatzsuche die ‚klassischen‘ Wege am häufigsten zum Erfolg führen. Mehr als jede:r zweite Auszubildende hat über die Angebote der Bundesagentur für Arbeit (31,2 %) oder direkte Ausschreibungen von Unternehmen (25,9 %) den Ausbildungsplatz gefunden. Die restlichen 42,9 % verteilen sich auf die übrigen Optionen (vgl. Abbildung 3). Im Gegensatz zur (fach-)öffentlichen Debatte über Berufsorientierung, in der die Präsenz auf Social Media als entscheidend für die Gewinnung von Auszubildenden gefordert wird, fällt auf, dass – zumindest Anfang der 2020er Jahre – kaum Ausbildungsplätze über diesen Weg gefunden wurden und es zugleich auch die am seltensten gewählte Suchstrategie der jungen Menschen darstellte.

Bei der subjektiven Einschätzung des Bildungswegs von der Schule in die Ausbildung zeigt sich insgesamt eine positive Sicht der Auszubildenden. So sagen 85,0 %, dass sie ihre Wunschausbildung absolvieren. Unterschiede zwischen Befragten in einer dualen oder anderen Ausbildung sind hier wie bei den zwei weiteren Fragen nur gering ausgeprägt. Dagegen zeigt sich jeweils eine Abstufung nach Schulabschluss. So sagen 90,5 % der Auszubildenden mit Hochschulreife, dass sie ihre Wunschausbildung absolvieren. Bei denen mit max. Erstem Schulabschluss liegt der Wert um 13,2 Prozentpunkte niedriger (vgl. Abbildung 4).

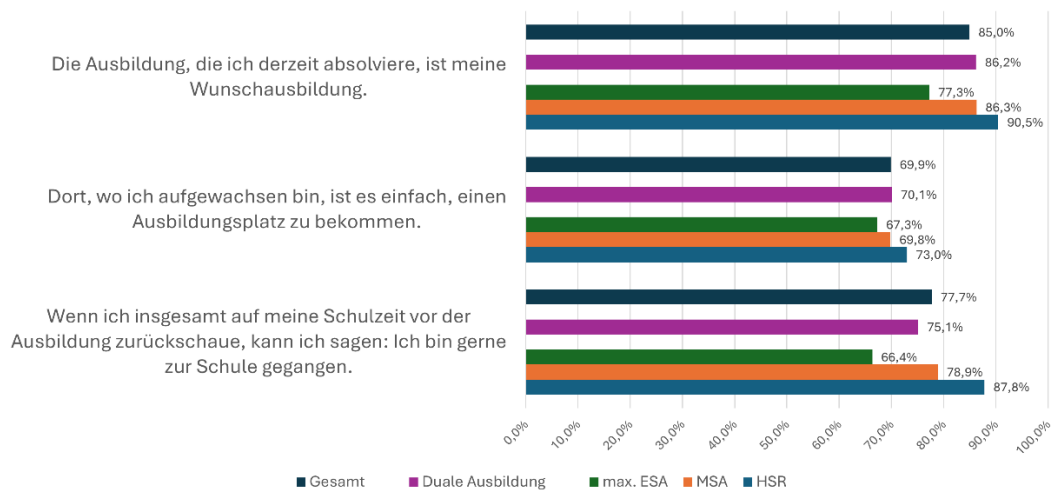


Abbildung 4 Einschätzung Ausbildung und Schule. n = 831. Eigene Darstellung

Ähnlich, aber weniger ausgeprägt sieht es bei der Einschätzung aus, ob es in der Herkunftsregion einfach sei, einen Ausbildungsplatz zu finden. Dies bejahen 73,0 % der Auszubildenden mit HSR und im Vergleich 67,3 % derjenigen mit max. ESA. Der größte Unterschied zeigt sich bei der Einschätzung der Schulzeit vor der Ausbildung. 87,8 % der Auszubildenden mit HSR sind gern zur Schule gegangen, aber nur 66,4 % derjenigen mit max. ESA.

3.3. Ausbildungsberufe

Es gibt in Deutschland 327 duale Ausbildungsberufe und rund 70 Ausbildungsberufe im Schulberufssystem (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024, S. 286; BIBB 2024, S. 58). Die Anzahl der Auszubildenden pro Ausbildungsberuf ist sehr unterschiedlich. Es gibt eine starke Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe, entsprechend sind in vielen Ausbildungsberufen nur wenige Auszubildende zu finden (vgl. BIBB 2024, S. 93). Die Befragten nennen insgesamt 136 verschiedene **Ausbildungsberufe**, die sie erlernen.⁵ 27 der genannten Ausbildungsberufe wurden von mindestens zehn Personen genannt (vgl. Tabelle 4). Weitere 65 Berufe von zwei bis neun Personen. Die übrigen von jeweils einer Person.

⁵ Frage ungestützt: „Mal konkret: Was ist die genaue Bezeichnung für deinen Ausbildungsberuf?“ Im Datensatz enthalten sind Dabei sieben unspezifische Nennungen von insgesamt neun Auszubildenden, die keinem Ausbildungsberuf eindeutig zugeordnet werden konnten, z. B. Kaufmann/frau oder Beamtenausbildung mittlerer Dienst.

Tabelle 4 Ausbildungsberufe mit mindestens 10 Nennungen. Eigene Darstellung

Berufsbezeichnung	Anzahl absolut	Wirtschafts- sektor
Kaufmann/frau für Büromanagement	61	PriDi (Primärer Dienstleistungs- beruf)
Erzieher/in	54	SekDi (Sekundärer Dienstleistungs- beruf)
Kaufmann/frau im Einzelhandel	47	PriDi
Bankkaufmann/frau	37	SekDi
Elektroniker/in	30	Prod (Produktionsberuf)
Mechatroniker/in	22	Prod
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	22	Prod
Pflegefachmann/frau (inkl. Vorgängerberufe)	18	SekDi
Physiotherapeut/in	17	SekDi
Friseur/in	17	PriDi
Sozialassistent/in oder Sozialpädagogische Assistent/in	16	SekDi
Anlagenmechaniker/in – Sanitär- Heizungs- und Klimatechnik	16	Prod
Maler/in und Lackierer/in	15	Prod
Fachkraft für Lagerlogistik	15	PriDi
Florist/in	14	PriDi
Medizinische/r Fachangestellte/r	13	SekDi
Hotelfachmann/frau	13	PriDi
Industriekaufmann/frau	13	PriDi
Heilerziehungspfleger/in	12	SekDi
Fachinformatiker/in	12	SekDi
Hauswirtschaftler/in oder Hauswirtschaftsassistent/in	12	PriDi
Verkäufer/in	12	PriDi
Verwaltungsfachangestellte/r	12	PriDi
Ergotherapeut/-in	11	SekDi
Tischler/in	11	Prod
Industriemechaniker/in	10	Prod
Gärtner/in	10	Prod

Die angegebenen Ausbildungsberufe lassen sich entsprechend der Klassifikation der Berufe den Produktionsberufen sowie den primären und sekundären Dienstleistungsberufen zuordnen (vgl. Kroll 2021). Von den Befragten absolvieren 209 (25,2 %) ihre Ausbildung in einem Produktionsberuf, 346 (41,6 %) ihre Ausbildung in einem primären Dienstleistungsberuf, was eng mit der Produktion verbundene, vor- und nachgelagerte Tätigkeiten umfasst, sowie 276 (33,2 %) ihre Ausbildung in einem sekundären Dienstleistungsberuf, was vor allem immaterielle und personenbezogene Tätigkeiten umfasst.

Es zeigt sich hier eine deutliche Verschiebung von den Produktions- zu den sekundären Dienstleistungsberufen gegenüber den im BIBB-Datenreport ausgewiesenen Zahlen für die Neuabschlüsse in der dualen Ausbildung: Produktionsberufe 38,7 %, primäre Dienstleistungsberufe 44,1 % und sekundäre Dienstleistungsberufe 17,3 % (vgl. BIBB 2022, S. 108). Dies erklärt sich daraus, dass in der Befragung neben der dualen Ausbildung auch das sogenannte vollzeitschulische Ausbildungswesen einbezogen ist. Die dort dominanten Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe zählen zu den sekundären Dienstleistungsberufen.

3.4. Finanzielle Situation und Nebenjobs

Während es in der dualen Ausbildung eine gesetzlich vorgeschriebene Ausbildungsvergütung und seit 2020 auch eine Mindestausbildungsvergütung gibt, ist dies bei den sogenannten schulischen Ausbildungen anders. Dort gibt es sowohl Ausbildungen mit als auch ohne Ausbildungsvergütung, in Ausnahmefällen müssen die Auszubildenden sogar ein Schulgeld zahlen. Die Datenlage zur Ausbildungsvergütung jenseits der dualen Ausbildung ist schlecht, die hier präsentierten Ergebnisse können zum Ausgangspunkt für anschließende Forschung zu diesem Thema genutzt werden.

Durchschnittlich verfügen die befragten Auszubildenden über monatliche Einkünfte in Höhe von 781 €. Die Netto-**Ausbildungsvergütung** zzgl. Weihnachts- und Urlaubsgeld mit 656 € den größten Teil aus. Weitere Einnahmen stammen aus staatlichen Leistungen wie BAföG, Kindergeld, Wohngeld etc., sowie aus Zuwendungen/Geschenken von Eltern oder anderen Personen. Als gespartes Vermögen geben die Auszubildenden durchschnittlich 742 € an, denen durchschnittliche Schulden von 25 € gegenüberstehen. Der Durchschnitt verdeckt dabei erhebliche Unterschiede zwischen den Auszubildenden, so erhält ein Fünftel der Befragten keine Ausbildungsvergütung. Diejenigen Auszubildenden mit Ausbildungsvergütung erhalten durchschnittlich 803 € pro Monat, dabei reicht die Spannbreite von 387 € bis 1750 €. In der dualen Ausbildung erhalten die Auszubildenden durchschnittlich 792 € und diejenigen in einer vollzeitschulischen Ausbildung, wenn eine Ausbildung gezahlt wird, erhalten durchschnittlich 863 €.

Um die Unterschiede bezüglich der finanziellen Situation Auszubildender aufzudecken, werden vier Gruppen gebildet: Auszubildende ohne Ausbildungsvergütung sowie die Auszubildenden mit Ausbildungsvergütung, aufgeteilt in drei gleich große Gruppen entsprechend der Höhe ihrer monatlichen Ausbildungsvergütung.

Tabelle 5 Ausbildungsvergütung. n = 830. Eigene Darstellung

	Ohne AV	Mit Ausbildungsvergütung			Gesamt
		Unteres Terzil	Mittleres Terzil	Oberes Terzil	
Anteil in %	20,9 %	26,4 %	26,4 %	26,4 %	100,0 %
Verfügbares Monatseinkommen	384 €	691 €	886 €	1.074 €	781 €
Durchschnittliche Ausbildungsvergütung	0 €	612 €	799 €	997 €	803 €
Anteil weiblich	69,5 %	41,6 %	40,6 %	33,8 %	45,1 %
Anteil in dualer Ausbildung	0,0 %	95,0 %	90,9 %	85,4 %	71,6 %
Anteil im 1. Ausbildungsjahr	34,5 %	53,4 %	29,2 %	16,0 %	33,2 %

Die differenzierte Betrachtung zeigt, wie groß die Unterschiede beim monatlich verfügbaren Einkommen Auszubildender sind. Mit 384 € haben diejenigen ohne Ausbildungsvergütung durchschnittlich weniger als die Hälfte des Gesamtdurchschnitts zur Verfügung. Dagegen liegt das Monatseinkommen im obersten Terzil derjenigen mit Ausbildungsvergütung mit 1.074 € mehr als ein Drittel über dem Gesamtdurchschnitt. Unter denjenigen, die keine Ausbildungsvergütung erhalten, sind Frauen deutlich überrepräsentiert. Das ist insofern zu erwarten, da Frauen deutlich häufiger in schulische Ausbildungen einmünden. Unter denjenigen mit Ausbildungsvergütung nimmt der Anteil der Frauen vom unteren (41,6 %) bis zum oberen Terzil (33,8 %) ab. Die Geschlechterungleichheit bei der Ausbildungsvergütung ist also insgesamt ausgeprägt. Gleichzeitig sinkt der Anteil derjenigen in dualer Ausbildung vom unteren (95,0 %) bis zum oberen Terzil (85,4 %). Das bedeutet, dass es eine Polarisierung der Ausbildungsvergütung in der schulischen Ausbildung gibt. An einem Ende gibt es Ausbildungen ohne jede Vergütung und am anderen Ende Pflegeausbildungen, wo 2022 die durchschnittliche Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr bei 1.191 € lag (vgl. BMBF 2024). Da die Vergütung von Ausbildungsjahr zu Ausbildungsjahr steigt, sinkt der Anteil derjenigen im ersten Ausbildungsjahr erwartungsgemäß vom unteren (53,4 %) zum oberen Terzil (16,0 %) deutlich (vgl. Tabelle 5).

Bezüglich der Ausbildungsvergütung sticht insbesondere der Gendergap hervor. Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass sich laut Datenreport des BIBB die vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung 2022 bei Neuabschlüssen in der dualen Ausbildung zwischen Frauen und Männern kaum unterschied (vgl. BIBB 2024, S. 233). Eine Erklärung des in der Erhebung festgestellten Gendergaps kann mit den vorliegenden Daten nur bedingt erfolgen. Deutlich wird, dass dabei teils gegenläufige Tendenzen berücksichtigt werden müssen. Hier liegt weiterer Forschungsbedarf.

Insgesamt hat knapp jede:r zehnte Auszubildende:r einen **Nebenjob**. Wie sich schon bei der Verteilung der Ausbildungsvergütung und des verfügbaren Einkommens angedeutet hat, liegt der Anteil der weib-

lichen Auszubildenden mit Nebenjob deutlich höher (13,6 % vs. 5,1 %). Diese ausgeprägte Genderdifferenz hängt mit der gendertypischen Berufswahl zusammen, die dazu führt, dass Frauen in Berufen ohne Ausbildungsvergütung stark überrepräsentiert sind. Dass Nebenjobs vor allem ausgeübt werden, um zusätzliches Einkommen zu erzielen, zeigt sich eindeutig: Von den Auszubildenden ohne Ausbildungsvergütung haben 29,3 % einen Nebenjob, von den übrigen Auszubildenden nur 3,5 %. Durchschnittlich verdienen Auszubildende mit Nebenjob 338 € monatlich dazu. Häufiger genannte Nebenjobs sind Bedienung/Kellnern, Kassieren, Verkauf/Regale befüllen und Callcenter/Telefondienst (jeweils > 10 Nennungen). Bei zwei Dritteln liegt der zeitliche Umfang des Nebenjobs bei 6–10 h/Woche (68,9 %). Allerdings arbeiten 13,5 % der Auszubildenden nebenher 11–20 h/Woche, die übrigen 17,6 % arbeiten bis zu fünf Stunden wöchentlich im Nebenjob.

Crowdwork spielt als Nebenjob für Auszubildende keine Rolle. Weniger als zehn Befragte gaben an, dass sie aktuell oder in der Vergangenheit auf Crowdworking-Plattformen wie Clickworker, twago oder freelance.de registriert waren. Da gleichzeitig 8,3 % der Auszubildenden angeben, dass sie Crowdwork kennen und auch konkrete Plattformen benennen können, lässt sich die geringe Nutzung nicht allein auf Unkenntnis zurückführen. In jedem Fall zeigt die Befragung, dass Auszubildende bei Bedarf klassische Nebenjobs in der Offline-Welt ausüben und nicht versuchen, online Geld dazuzuverdienen.

3.5. Freizeitaktivitäten

Im Vergleich zu Schüler:innen an allgemeinbildenden Schulen und Studierenden haben die meisten Auszubildenden weniger Freizeit. Neben der Zeit in Betrieb und/oder der beruflichen Schule wurden als weitere zeitliche Belastungen bereits Carework und Nebenjobs diskutiert. Zwei Drittel der Auszubildenden sind zusätzlich ehrenamtlich bzw. in einem Verein aktiv. Deutlich am häufigsten wird eine aktive Mitgliedschaft in einem Sportverein genannt. 35,1 % sind dort mindestens einmal pro Woche aktiv und weitere 2,9 % seltener als wöchentlich (vgl. Abbildung 5).

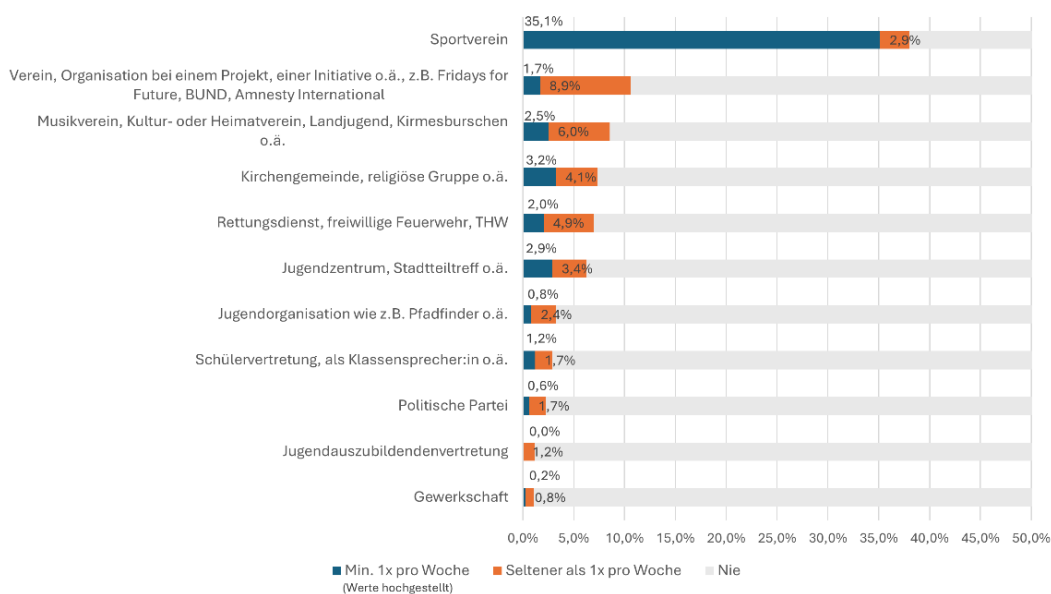


Abbildung 5 Engagement und Verein in der Freizeit. n = 831. Mehrfachantwort möglich. Eigene Darstellung

Gut jede:r Zehnte ist bei einer Nichtregierungsorganisation bzw. gesellschaftspolitischen Bewegung aktiv, es folgen Engagement in kulturellen und religiösen Organisationen, bei ehrenamtlichen Sicherheitsaufgaben, bei eher selbstorganisierten Jugendorganisationen und in der Schule. Bei politischen Parteien, in der betrieblichen Jugendauszubildendenvertretung und in Gewerkschaften sind am wenigsten Auszubildende aktiv. Insgesamt scheinen Auszubildende sich vor allem in lebensweltlichen Nahräumen zu engagieren. Für klassische Großorganisationen wie Gewerkschaften und Parteien scheinen sie sich kaum zu interessieren – oder werden von diesen nicht erfolgreich angesprochen. Mit Blick auf die gesellschaftspolitische Debatte über den Rückgang demokratischer Integrationspotentiale (vgl. bspw. Mau et al. 2024) verweist dieser Befund auf einen möglichen Ansatzpunkt für eine Stärkung demokratischen Engagements Auszubildender.

Medienkonsum spielt in der Freizeit eine wichtige Rolle, so streamen mehr als 80 % der Auszubildenden Serien oder Filme mindestens einmal pro Woche. Als digitale Freizeitaktivität mit einem potenziell hohen Zeitverbrauch und einem auffälligen Gendergap wird an dieser Stelle als Vorgriff auf Kapitel 4.2 Online-Gaming betrachtet.

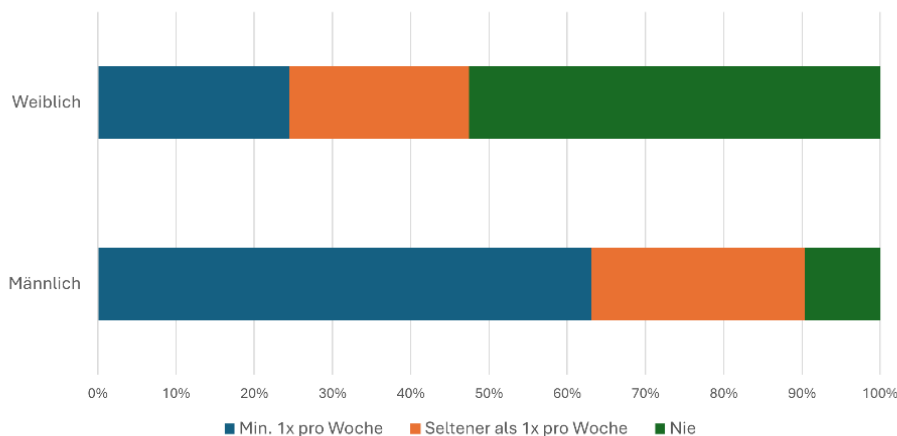


Abbildung 6 Online-Gaming nach Geschlecht. n = 831. Eigene Darstellung

Männliche Auszubildende spielen zu 63,1 % mindestens einmal pro Woche online mit einem digitalen Endgerät Online-Games. Dagegen spielt eine knappe Mehrheit der weiblichen Auszubildenden (52,5 %) nie Online-Games (vgl. Abbildung 6).

3.6. Einstellung zur Arbeitswelt und privater Lebensgestaltung

Als eine Stärke des stark betrieblich geprägten deutschen Ausbildungssystems gilt der vergleichsweise stabile Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung. 2022 lag die Übernahmequote in der dualen Ausbildung – also der Anteil der Absolventen, die im Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt werden – bei 77 % (vgl. BIBB 2024, S. 264). Von den Befragten erwarten lediglich 7,5 %, nicht übernommen zu werden. Gleichzeitig sind aber auch nur knapp die Hälfte eindeutig optimistisch oder haben schon ein

konkretes **Übernahmeangebot** erhalten. Auszubildende erwarten eher eine Übernahme, wenn sie in einer dualen Ausbildung sind oder sich bereits am Ende der Ausbildung befinden (vgl. Tabelle 6)

Tabelle 6 Übernahmeerwartung im Anschluss an die Ausbildung. n = 831. Eigene Darstellung

	Gesamt	Duale Ausbildung	3. & 4. Ausbildungsjahr
Übernahme erwartet oder schon konkretes Angebot erhalten	47,3 %	56,1 %	62,7 %
Erwartung: Teils, teils	45,2 %	41,2 %	30,6 %
Keine Übernahme erwartet oder schon Absage erhalten	7,5 %	2,7 %	6,6 %

Fast alle Auszubildenden wollen **nach ihrem Abschluss** im erlernten Beruf arbeiten (93,6 %), was auch möglich ist, wenn keine direkte Übernahme im Ausbildungsbetrieb erfolgt, und was auf eine ausgeprägte Zufriedenheit mit der Berufswahl verweist. Knapp die Hälfte plant, perspektivisch eine berufliche Fortbildung zu absolvieren (45,0 %). Demgegenüber will nur ein kleiner Teil nach der Ausbildung ein Studium aufnehmen (6,6 %). Unter den Auszubildenden mit schulisch erworbener Hochschulzugangsberechtigung beabsichtigt mehr als jede fünfte Person, nach der Ausbildung zu studieren (21,7 %).

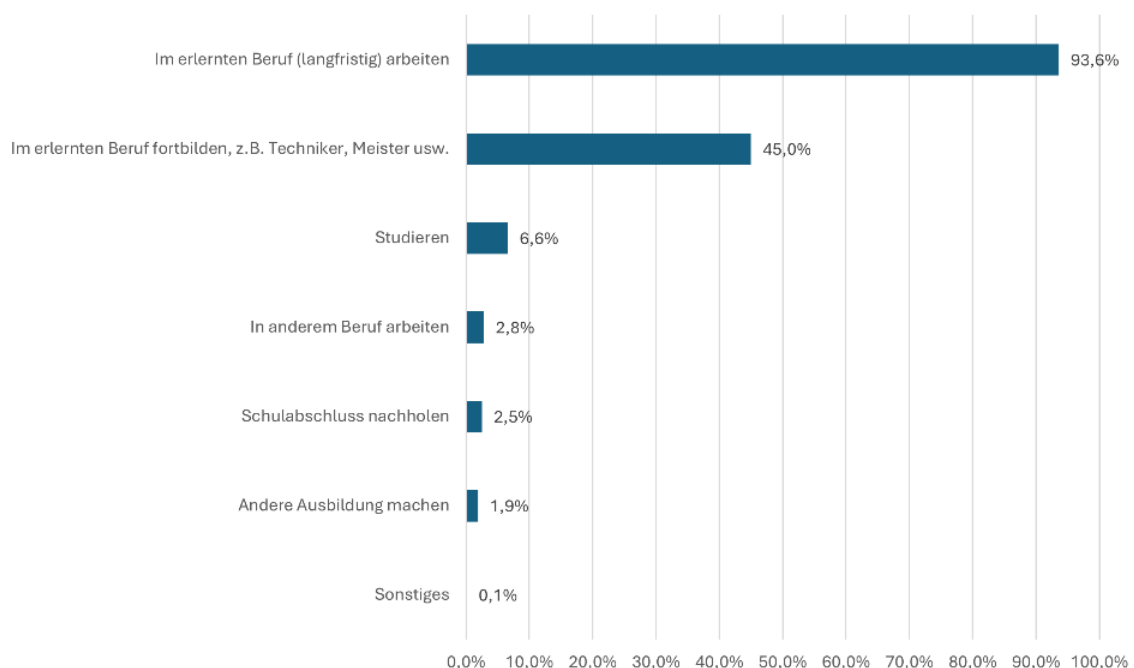


Abbildung 7 Pläne nach der Ausbildung. n = 831. Mehrfachantwort möglich. Eigene Darstellung

Ob ein Studium auf den Ausbildungsberuf aufbaut und eine akademische Fortbildung darstellt oder aber eine berufliche Umorientierung durch Erlernen eines neuen Berufs angestrebt wird, kann aus den

Daten nicht geschlussfolgert werden. Jeweils weniger als drei Prozent wollen im Anschluss an die Ausbildung in einem anderen Beruf arbeiten, eine andere Ausbildung machen oder einen Schulabschluss nachholen (vgl. Abbildung 7).

Für das spätere Arbeitsleben wünschen sich Auszubildende überwiegend eine stabile Beschäftigung. Lediglich 9,1 % bevorzugen eine **selbstständige Tätigkeit** gegenüber einer Anstellung. Häufiger den Arbeitgeber wechseln, wollen lediglich 4,3 %, dagegen würden 46,1 % gern möglichst langfristig bei einem Arbeitgeber bleiben (vgl. Abbildung 8).

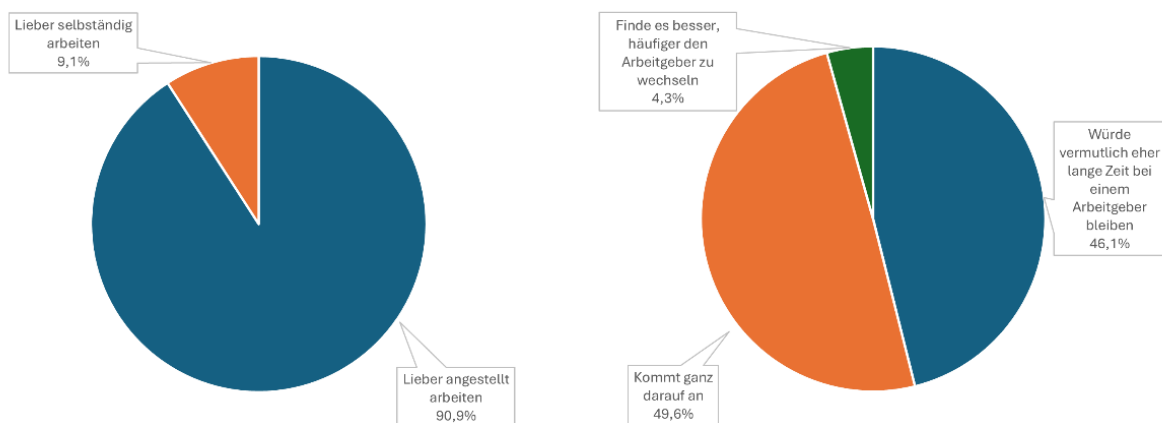


Abbildung 8 Wunsch nach Selbstständigkeit und Arbeitgeberbindung. n = 831 Eigene Darstellung

Bezüglich der **wöchentlichen Arbeitszeit** dominiert Vollzeit als Präferenz für das spätere Arbeitsleben, dabei wird ein deutlicher Gender-Unterschied sichtbar. Insgesamt wollen drei Viertel ganz sicher (45,7 %) oder eher (29,6 %) in Vollzeit arbeiten. Dauerhaft in Teilzeit zu arbeiten, wünschen sich nur sehr wenige Auszubildende (< 3 % eher oder ganz sicher in Teilzeit). Der Gender-Unterschied liegt vor allem zwischen der Vorstellung, ganz sicher dauerhaft Vollzeit arbeiten zu wollen (61,5 % der Männer vs. 26,7 % der Frauen), und der Erwartung, abhängig von der Lebenssituation zeitweise in Teilzeit zu arbeiten (7,7 % der Männer vs. 40,0 % der Frauen). Hier deuten sich persistente Vorstellungen einer klassischen heteronormativen geschlechtstypischen Rollenteilung bzgl. Familienplanung und Aufteilung von Care-Arbeit an, bei der sich über 90 % der männlichen Auszubildenden, aber nur rund 56 % der weiblichen Auszubildenden das ganze Arbeitsleben über als Vollzeitbeschäftigte antizipieren (vgl. Abbildung 9).

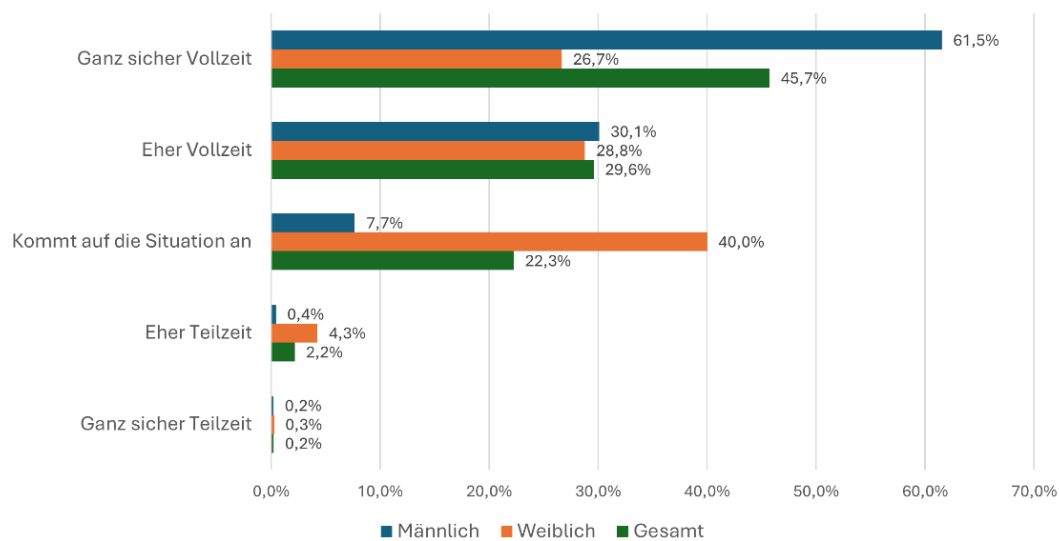


Abbildung 9 Wunsch nach Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung. n = 831. Eigene Darstellung

Hinsichtlich der **Bewertung unterschiedlicher Aspekte der späteren Arbeit** steht Spaß an der Arbeit an erster Stelle. Ebenfalls besonders wichtig sind den Auszubildenden eine gute Bezahlung, eine abwechslungsreiche Tätigkeit, Arbeitsplatzsicherheit in Krisenzeiten und nette Kolleg:innen (vgl. Abbildung 10).

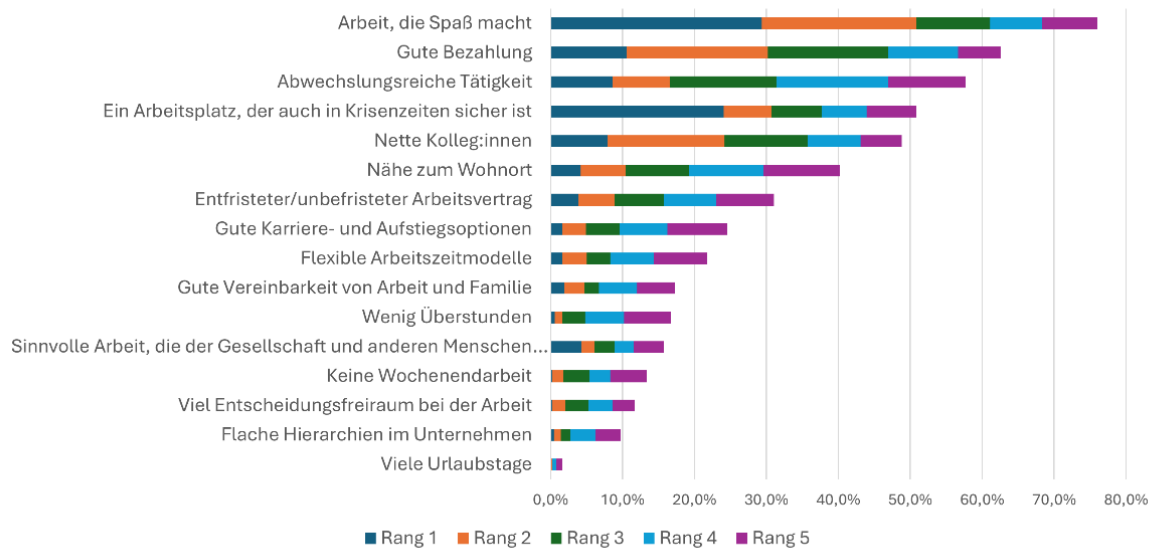


Abbildung 10 Wichtige Aspekte der späteren Arbeit. n = 831. Eigene Darstellung⁶

Vor die direkte Wahl gestellt, würden sich allerdings knapp drei Viertel der Auszubildenden eher für einen sicheren Arbeitsplatz entscheiden, statt für eine Arbeit, die ihnen wirklich Spaß macht.

⁶ Bei diesem Item haben die Befragten aus den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten, die für sie fünf wichtigsten Aspekte ausgewählt und in einer Reihenfolge absteigend von 'ist mir am wichtigsten' geordnet.

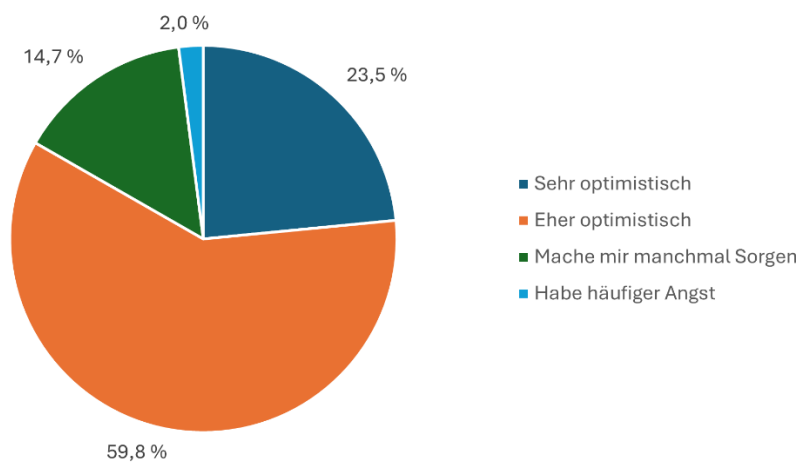


Abbildung 11 Blick in die Zukunft. n = 831. Eigene Darstellung

Insgesamt schauen 83,3 % der Auszubildenden sehr oder eher **optimistisch in die Zukunft** (vgl. Abbildung 11). Dabei liegt der Anteil der Auszubildenden, die sich manchmal Sorgen machen, bei den Jüngeren und den schulisch schlechter Qualifizierten höher. Ein Blick auf die Einschätzungen der Auszubildenden bzgl. **arbeitsweltbezogener Statements** zeigt, dass hinter der insgesamt optimistischen Gesamteinschätzung eine differenzierte Einschätzung steckt. Es gibt sowohl Sorgen vor Arbeitslosigkeit und technologischen Wandel als auch ein ausgeprägtes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, mit solchen Veränderungen umgehen zu können (vgl. Abbildung 12).

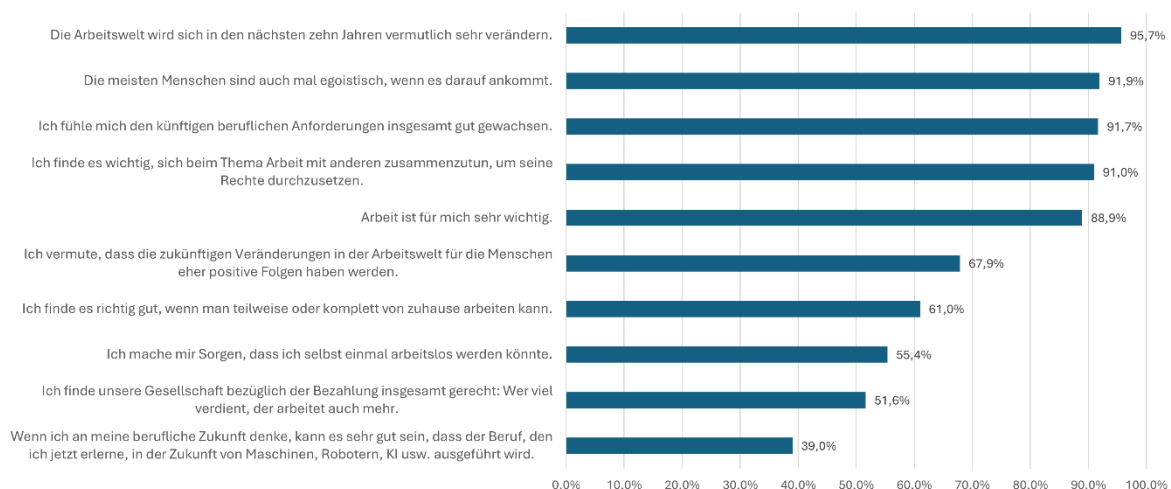


Abbildung 12 Einschätzung Arbeitswelt. Anteil mit Antwort: Stimmt voll und ganz + stimmt eher. n = 831. Eigene Darstellung

Mit Blick in Richtung Zukunft erhält das Statement, dass sich die Arbeitswelt in den nächsten zehn Jahren sehr verändern wird, mit 95,7 % die höchste Zustimmung. Persönlich fühlen sich 91,7 % der Befragten den antizipierten Anforderungen gut gewachsen, aber mit 67,9 % erwarten deutlich weniger Auszubildende, dass sich die Arbeitswelt insgesamt in eine positive Richtung entwickelt. 39,0 % rechnen damit, dass ihr Beruf absehbar durch den technologischen Wandel überflüssig werden könnte.

Das Menschenbild der Arbeitswelt der Befragten vereint zwei auf den ersten Blick widersprüchlich wirkende Einschätzungen: Die Auszubildenden gehen von einem vorherrschenden Egoismus aus (91,9 %) und halten es gleichzeitig für wichtig, sich solidarisch in der Arbeitswelt zusammenzutun (91,0 %). Die derzeitige Gesellschaft bewertet eine knappe Mehrheit als verteilungs- und leistungsgerecht (51,6 %).

Die Bedeutung von Arbeit für die Auszubildenden ist grundsätzlich hoch, 88,9 % halten sie für wichtig. 61,0 % finden eine Homeoffice-Option gut. Sorge davor, einmal arbeitslos zu werden, haben mehr als die Hälfte der Befragten (55,4 %).

Für ihr **privates Leben** nennen die Auszubildenden am häufigsten eine feste Partnerschaft als wichtigsten Wunsch. Als weitere Lebensziele (Summe der Nennungen) werden ein sicherer Arbeitsplatz, gute Freund:innen, ein gutes Verhältnis zu Eltern und Geschwistern, ein eigenes Haus oder eine eigene Wohnung am häufigsten genannt (vgl. Abbildung 13).

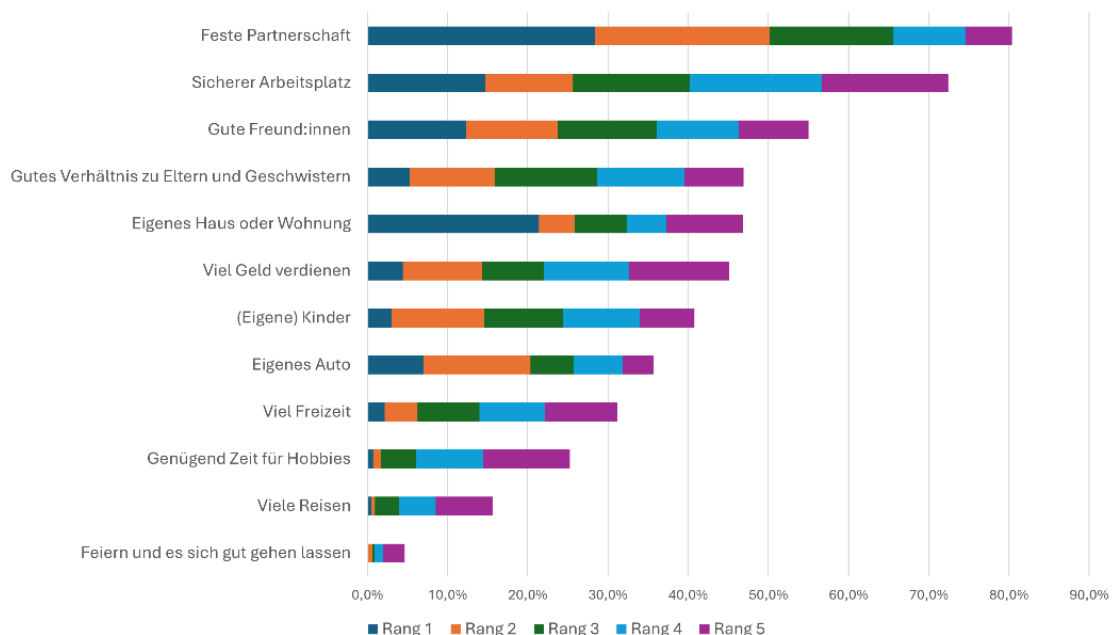


Abbildung 13 Lebensziele. n = 831. Eigene Darstellung⁷

Insgesamt dominiert eine eher traditionelle Vorstellung von einem guten Leben, bei dem soziale Beziehungen im persönlichen Nahraum – Partnerschaft, Freund:innen, Familie – in Verbindung mit einer sicheren Arbeit und einem eigenen Haus bzw. einer eigenen Wohnung verbunden werden. Ebenfalls eine starke Bedeutung als Lebensziele haben ein hoher Verdienst, Elternschaft und ein eigenes Auto. Eher hedonistische Ziele wie viel Freizeit, Hobbys, Reisen und Feiern zählen dagegen für deutlich weniger Auszubildende zu den wichtigen Lebenszielen.

Die in diesem Kapitel beschriebenen Ergebnisse der Fragen zu Einstellungen von Auszubildenden verweisen auf ein eigenes Forschungsfeld, das derzeit kaum bearbeitet wird. Wie sich Einstellungen von Auszubildenden nach Geschlecht, Schulabschluss, sozialer Herkunft, Stadt/Land usw. unterscheiden

⁷ Bei diesem Item haben die Befragten aus den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten, die für sie fünf wichtigsten Aspekte ausgewählt und in einer Reihenfolge absteigend von ‚ist mir am wichtigsten‘ geordnet.

und ob/inwiefern es innerhalb der Auszubildenden abgrenzbare Milieus gibt, bei denen subjektive Einstellungen und objektive soziale Lage in einem bestimmbareren Verhältnis zueinander stehen, könnte als Teil des wiederkehrenden Interesses an Klassenlagen und Klassismus neue empirische Erkenntnisse bringen. Bislang wird in diesem Diskurs erstaunlicherweise kaum zu beruflicher Bildung sowie zu Übergängen in Ausbildung und berufliche Arbeit geforscht, sondern vorwiegend der (Nicht-)Zugang zur Hochschulbildung thematisiert (vgl. als Ausnahme im Bereich qualitativer Forschung, Siegert und Handelsmann 2024).

4. Digitale Praktiken Auszubildender

In diesem Kapitel werden schwerpunktmäßig Befragungsergebnisse zu digitalen Praktiken Auszubildender berichtet. In Kapitel 4.1 wird zunächst beschrieben, welche digitalen Endgeräte Auszubildende besitzen. Folgend wird in Kapitel 4.2 berichtet, welche digitalen Aktivitäten von Auszubildenden wie häufig ausgeübt werden. In einem Exkurs zum Diskurs über digitale Kompetenzen als Bildungsziel wird in Kapitel 4.3 kurz skizziert, was (nicht) über die vorhandenen digitalen Kompetenzen von Auszubildenden, Schüler:innen und der Gesamtbevölkerung in Deutschland bekannt ist. Entsprechend der im Diskurs vorgenommenen Unterscheidung von digitalen Praktiken, die auf fortgeschrittenen bzw. Standardkompetenzen basieren, erfolgt in Kapitel 4.4 eine Typenbildung, bei der sechs Digitale-Praktiken-Typen unterschieden werden. Jeder DP-Typ wird in einem Unterkapitel beschrieben. Abschließend werden in Kapitel 4.5 Einstellungen der Auszubildenden zur digitalen Transformation der Arbeitswelt diskutiert. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Darstellung der diesbezüglichen Unterschiede zwischen den DP-Typen.

4.1. Besitz digitaler Endgeräte

Digitale Teilhabe setzt auf der materiellen Ebene zunächst den Zugang zu internetfähigen Endgeräten und einen Internetzugang voraus.⁸ Privater Internetzugang ist in den letzten zwanzig Jahren in Deutschland von einem Luxus der Minderheit zu einer gewissermaßen selbstverständlichen Infrastruktur geworden (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 238; Initiative D21 e.V. 2022, S. 14–15). Die bereits Mitte der 2010er Jahre festgestellte „Vollversorgung von Jugendlichen mit Zugängen zum Internet“ (Leven und Utzmann 2019, S. 257) hat sich in der durchgeführten Befragung bestätigt. Alle befragten Auszubildenden besaßen ein Smartphone.⁹ Sie sind damit grundsätzlich in der Lage, internetbasierte Angebote zu nutzen und digital aktiv zu sein. Als mobile Endgeräte spielen Smartphones im Alltag heutzutage eine kaum mehr wegzudenkende Rolle – wie für die jüngeren Bevölkerungsgruppen insgesamt seit Ende der 2010er Jahre, stellt der private Besitz eines Smartphones auch für die

⁸ Alternativ zum hier genutzten Begriff der ‚internetfähigen Endgeräte‘ wird gleichbedeutend in der Literatur – bspw. im Rahmen von ICILS – der Begriff der ‚digitalen Medien‘ genutzt, worunter „Desktop-Computer, Notebooks oder Laptops, Netbooks, Tablet-Geräte und Smartphones“ (Eickelmann et al. 2019, S. 12).

⁹ 830 Befragte haben angegeben, ein Smartphone zu besitzen, eine Person hat die Frage zum Gerätebesitz nicht beantwortet.

Auszubildenden in Deutschland den flächendeckenden Normalfall dar (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 238).

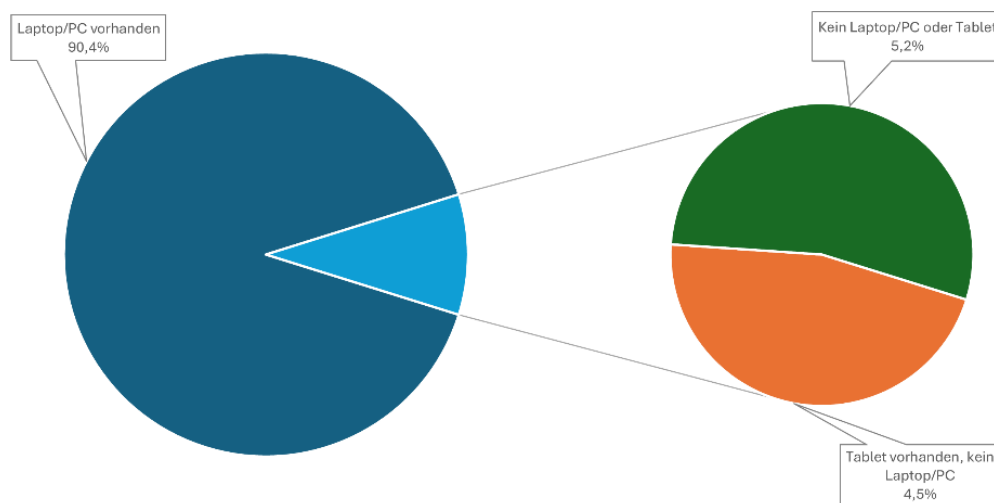


Abbildung 14 Gerätebesitz zusätzlich zu Smartphone. n = 830. Eigene Darstellung

Zusätzlich zu einem **Smartphone** besitzen zudem mit 90,4 % eine deutliche Mehrheit der Auszubildenden einen **Laptop oder PC**.¹⁰ Weitere 4,5 % besitzen zwar keinen Laptop oder PC, aber ein **Tablet**. Mit 5,2 % besitzt eine kleine Gruppe Auszubildender neben dem Smartphone weder Laptop, PC noch Tablet (vgl. Abbildung 14).

Gegenüber einem Smartphone ermöglichen Laptops bzw. PCs – mit Einschränkungen auch Tablets – andere digitale Praktiken. Es ist nicht nur der größere Bildschirm, der den Unterschied ausmacht. Auch wenn von vielen gängigen Computerprogrammen – bspw. im Bereich der Office-Programme – mittlerweile Mobile-Versionen existieren, sind diese weiterhin für Laptop/PC optimiert und nur dort stehen den Nutzer:innen alle Funktionen zur Verfügung. Die Möglichkeit der Eingabe über Tastatur und Maus/Touchpad wird bei solchen Programmen zudem noch als Normalfall vorausgesetzt. Besonders anspruchsvolle digitale Praktiken, wie Programmieren oder Webdesign sind schließlich fast ausschließlich mittels PC oder Laptop möglich. Auch die Möglichkeiten zur individuellen Konfiguration des Geräts sind bei Smartphones (und Tablets) deutlich eingeschränkt. Deren Betriebssysteme sind stark restriktiv und erlauben den Nutzer:innen – wenn überhaupt – nur mit erheblichem Aufwand, hinter die oberste Ebene des Frontends Einblick zu gewinnen.

In Betrieben stellen PC und Laptop den technischen Normalfall als internetfähiges Endgerät dar, mit dem gearbeitet wird (vgl. Gensicke et al. 2020, S. 62). Auch für die Nutzung digitaler Lerntools im Unterricht bzw. für das während der Corona-Pandemie umfangreich geforderte, sogenannte Homeschooling stellt ein Smartphone gegenüber Laptop, PC und Tablet eine weniger günstige technische Voraussetzung dar.

¹⁰ Der Anteil derjenigen mit Laptop oder PC scheint damit in den letzten Jahren weiter gestiegen zu sein, vgl. die Werte für Jugendliche allgemein in: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, Tab. H2-4web.

Tabelle 7 Gerätebesitz nach sozioökonomischen Merkmalen und Ausbildungsart. n = 830. Eigene Darstellung

	Laptop/PC vorhanden	Tablet vorhanden, kein Laptop/PC	Kein Laptop/PC oder Tablet
Geschlecht			
Männlich	92,7 %	2,6 %	4,6 %
Weiblich	87,7 %	6,4 %	5,9 %
Höchster Schulabschluss			
Max. ESA	86,2 %	3,8 %	10,0 %
MSA	90,3 %	5,1 %	4,6 %
(Fach-)Hochschulreife	95,2 %	3,7 %	1,1 %
Migrationshintergrund			
Ohne MH	89,9 %	5,1 %	5,1 %
Mit MH	92,9 %	1,4 %	5,7 %
Bildungsniveau der Eltern			
Hoch	93,0 %	3,5 %	3,5 %
Mittel	90,0 %	4,6 %	5,3 %
Ausbildungsform			
Duale Ausbildung	90,4 %	4,5 %	5,0 %
Vollzeitschulische Ausbildung	90,0 %	4,1 %	5,9 %
Gesamt			
	90,4 %	4,5 %	5,2 %

Am stärksten fallen Unterschiede beim Gerätebesitz beim Schulabschluss auf. So haben Auszubildende mit (Fach-)Hochschulreife mit 95,2 % um neun Prozentpunkte häufiger einen Laptop oder PC als Auszubildende mit maximal Erstem respektive Hauptschulabschluss. Entsprechend liegt der Anteil derjenigen ohne Laptop, PC oder Tablet unter denjenigen mit max. ESA mit zehn Prozent deutlich über den Werten derjenigen mit Mittlerem Schulabschluss oder (Fach-)Hochschulreife.

Beim Geschlecht zeigt sich ein um fünf Prozentpunkte höherer Anteil von männlichen Auszubildenden mit Laptop oder PC. Weibliche Auszubildende haben mit 6,4 % deutlich häufiger ein Tablet, sodass die Differenz bei denjenigen ohne Laptop, PC oder Tablet letztlich bei 1,3 Prozentpunkten zum Nachteil der Frauen liegt.

Beim Migrationshintergrund zeigt sich ein ähnliches Bild. Auszubildende mit Migrationshintergrund haben einen um drei Prozentpunkte höheren Wert beim Besitz von Laptop oder PC. Bei den Tablets ist es umgekehrt. Schließlich liegt die Differenz bei denjenigen ohne Laptop, PC oder Tablet bei 0,6 Prozentpunkten zum Nachteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund.

Beim sozialen Hintergrund, erfasst als Bildungshintergrund der Eltern, haben erwartungskonform diejenigen mit studierten Eltern mit 93,0 % um drei Prozentpunkte häufiger einen Laptop oder PC. Unter Berücksichtigung derjenigen mit Tablet, liegt die Differenz bei denjenigen ohne Laptop, PC oder Tablet schließlich bei 1,8 Prozentpunkten zugunsten derjenigen mit einer höheren sozialen Herkunft.

Mit Blick auf die duale bzw. vollzeitschulische Ausbildungsform zeigen sich kaum Unterschiede. Diese liegen jeweils bei weniger als einem Prozentpunkt.

Mit Blick auf die folgende Auswertung der Nutzung digitaler Endgeräte wird die Geräteausstattung als Erklärungsvariable betrachtet. Dabei wird von der Arbeitshypothese ausgegangen, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen Gerätebesitz und der Ausübung anspruchsvoller digitaler Praktiken sowie der Häufigkeit der digitalen Praktiken gibt. Umgekehrt ist zu erwarten, dass die Gruppe ohne Laptop, PC und Tablet weniger und seltener bestimmte digitale Praktiken ausüben (vgl. die dies bestätigenden Ergebnisse in Kapitel 4.4).

4.2. Nutzung digitaler Endgeräte

In der Erhebung wurden die Auszubildenden bzgl. 19 digitaler Praktiken gefragt, wie häufig sie diese ausüben. In der folgenden Darstellung werden diese Praktiken danach unterschieden, ob sie auf fortschrittlichen digitalen Kompetenzen beruhen, auf Standardkompetenzen beruhen oder keine Zuordnung zu einem Kompetenzniveau erfolgt. Da im Rahmen der Erhebung keine Kompetenzerfassung mit kalibrierten Testaufgaben durchgeführt wurde, ermöglicht die Abfrage der Häufigkeit der Ausübung unterschiedlicher Praktiken eine Annäherung an das Kompetenzniveau der Auszubildenden (vgl. Kapitel 4.4). Dieses methodische Vorgehen verspricht gegenüber einer Selbstauskunft, bei der Personen ihr Kompetenzniveau bewerten sollen, eine objektivere Annäherung an die tatsächlich vorhandenen digitalen Kompetenzen (vgl. Kapitel 4.3).¹¹

Zu den erhobenen digitalen Praktiken, die auf **fortgeschrittenen Kompetenzen** beruhen, werden neben dem Programmieren auch das Erstellen und Bearbeiten einer Website gezählt. Erwartungsgemäß werden diese beiden Praktiken von den meisten Auszubildenden nie ausgeübt. 72,0 % der Auszubildenden programmieren nie und 77,9 % erstellen oder bearbeiten nie Websites. Jeweils weniger als zehn Prozent programmieren bzw. erstellen/bearbeiten eine Website häufig, also täglich oder mindestens einmal pro Woche. Während es beim Webdesign kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt, liegt der Anteil der Frauen, die angeben, nie zu programmieren, mit 66,6 % um 11,8 Prozentpunkte niedriger als der entsprechende Anteil der Männer. Mit Blick auf die Schulabschlüsse zeigt sich bei beiden Praktiken eine klare Tendenz. Je höher der Schulabschluss, desto geringer der Anteil, der nie programmiert oder an Websites arbeitet. Während jeweils etwas mehr als zwei Drittel derjenigen mit

¹¹ Ganz ähnlich geht die OECD bei der Erhebung digitaler Kompetenzen vor, reduziert digitale Kompetenzen dabei jedoch auf den Umgang mit einem Computer: „Da die Selbstauskunft subjektiv sein kann, misst der Indikator diese Kompetenzen daran, ob eine Person in letzter Zeit bestimmte Tätigkeiten, die unterschiedliche Kompetenzniveaus erfordern, ausgeführt hat. Um die Auswertung zu erleichtern, wurden diese Tätigkeiten in 3 weiter gefasste Kategorien differenziert: grundlegende, Standard- und fortgeschrittene Kompetenzen. Grundlegende Kompetenzen beziehen sich auf relativ einfache Aufgaben, wie das Verschieben einer Datei oder eines Ordners oder das Versenden einer E-Mail mit Anhang. Standardkompetenzen umfassen die Arbeit mit Tabellenkalkulationen, die Erstellung von elektronischen Präsentationen oder die Installation und Konfiguration von Software. Fortgeschrittene Kompetenzen sind Programmierkenntnisse.“ OECD 2022, S. 141–142.

(Fach-)Hochschulreife das nicht tun, steigt dieser Wert bei denjenigen mit maximal Erstem Schulabschluss auf 80,6 % beim Programmieren bzw. 85,3 % beim Erstellen und Bearbeiten einer Website (vgl. hier und folgend Abbildung 15 sowie Anhang 6.3).

Der Umgang mit den klassischen Office-Programmen – was auf **digitalen Standardkompetenzen** beruht – gehört dagegen für viele Auszubildende zum Alltag: 56,9 % erstellen oder bearbeiten täglich oder mindestens einmal pro Woche Texte, bei der Nutzung von Tabellenkalkulationen wie Excel sind es 45,8 % und beim Erstellen von Präsentationen 22,3 %. Auf der anderen Seite nutzen allerdings 8,8 % der Auszubildenden nie Texterstellungsprogramme, 13,4 % nie Tabellenkalkulationsprogramme und 28,4 % erstellen nie Präsentationen. Beim Umgang mit den Office-Programmen zeigt sich ein ausgeprägter Unterschied nach dem Schulabschluss. Auszubildende mit (Fach-)Hochschulreife nutzen Textbearbeitungsprogramme zu 68,3 % häufig, solche mit maximal Erstem Schulabschluss dagegen nur zu 39,3 %. Bei der Nutzung von Tabellenkalkulationsprogrammen liegt der Unterschied bei der häufigen Nutzung bei 31,4 Prozentpunkten und bei Präsentationsprogrammen bei 16,6 Prozentpunkten.

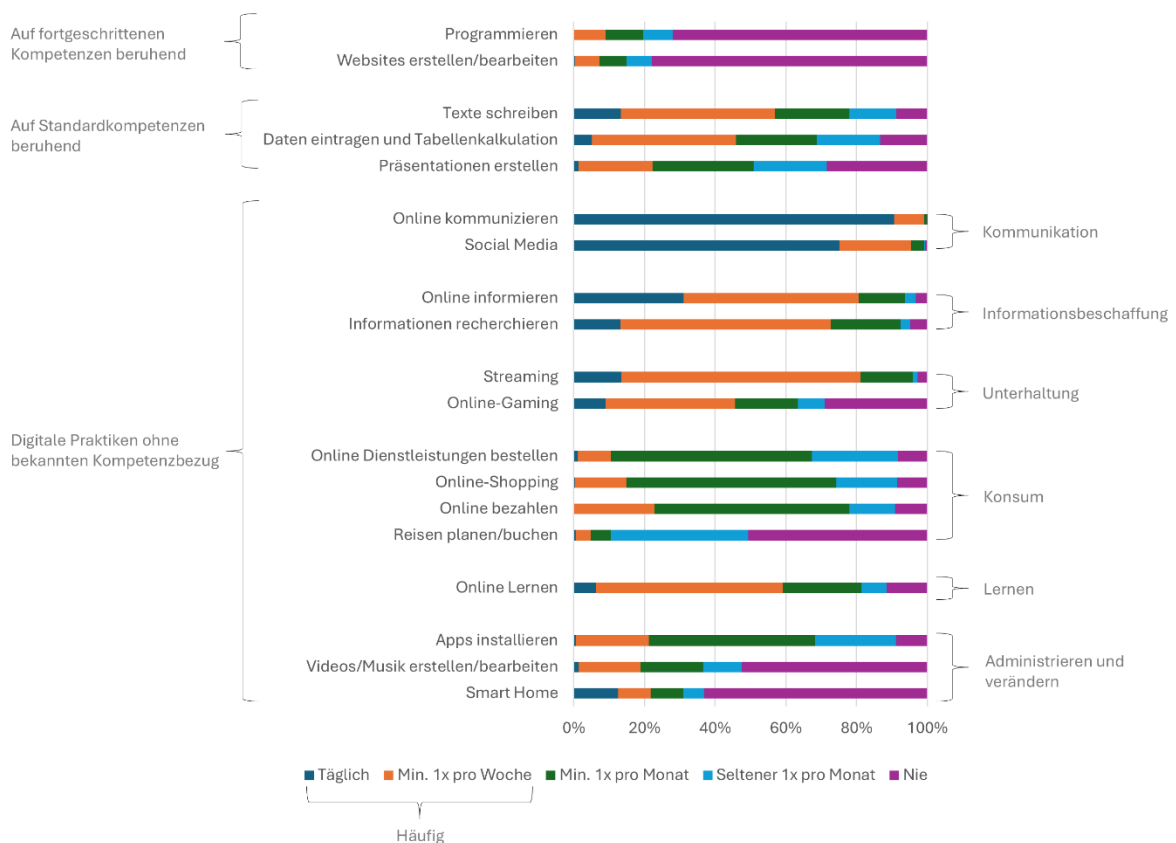


Abbildung 15 Häufigkeit digitaler Praktiken. n = 831. Eigene Darstellung

Bei den Praktiken **ohne Zuordnung zu einem Kompetenzniveau** werden verschiedene Anwendungsbe-
reiche unterschieden. Wie aufgrund der bekannten Forschungsergebnisse zu digitalen Praktiken von
jungen Menschen anzunehmen, spielt digitale **Kommunikation** im Alltag von Auszubildenden eine
große Rolle. Fast alle Auszubildenden nutzen Messenger-Dienste, um mit Freund:innen und Familie zu
kommunizieren. Nur 0,1 % geben an, das nicht zu tun. Über 90 % dagegen tun dies täglich. Auch Social-

Media-Plattformen wie Instagram, TikTok und Facebook gehören zum Alltag der Auszubildenden. Lediglich 0,6 % nutzen sie nicht. Drei Viertel dagegen täglich und ein weiteres Fünftel mindestens einmal pro Woche.

Digitale Praktiken der **Informationsbeschaffung** sind ebenfalls weit verbreitet. 80,6 % informieren sich täglich oder zumindest einmal in der Woche online und 72,7 % recherchieren häufig Informationen online. Zwischen diesen beiden digitalen Praktiken fällt der deutliche Unterschied bei der täglichen Ausübung auf. Diese liegt beim sich online Informieren, also bspw. beim täglichen Blick auf eine Nachrichtenseite, mit 31,0 % mehr als doppelt so hoch. Nur jeweils weniger als fünf Prozent der Auszubildenden geben an, sich nicht online durch das Lesen von Nachrichten, Blogs etc. zu informieren oder gezielt nach Informationen zu recherchieren.

Bei digitalen Praktiken, die vorwiegend der **Unterhaltung** dienen und meist längere Zeit in Anspruch nehmen, zeigt sich eine hohe Bedeutung des Streamens von Videos, Filmen oder Serien. Dies machen 81,1 % der Auszubildenden mindestens wöchentlich. Lediglich 2,8 % streamen nie. Die verbreitete und häufige Nutzung von Streamingangeboten erklärt sich daraus, dass dies gerade bei Jüngeren das Fernsehen als Freizeitgestaltung zunehmend verdrängt (vgl. Wolfert und Leven 2019, S. 216). Beim Online-Gaming zeigt sich dagegen eine Polarisierung. Während 45,6 % täglich oder mindestens einmal pro Woche spielen, machen dies 29,1 % der Auszubildenden nie. Wie bereits in Kapitel 3.5 erwähnt, zeigt sich beim Gaming ein starker Unterschied zwischen den Geschlechtern: 63,1 % der männlichen Auszubildenden spielen häufig, aber nur 24,5 % der weiblichen. Von letzteren spielen mehr als die Hälfte nie. Bei den männlichen Auszubildenden spielen weniger als zehn Prozent nie.

Bei digitalen Praktiken, die dem **Konsum** dienen, zeigt sich ein anderes Bild. Diese Praktiken sind weniger alltäglich. Das passt zu einem Befund der Shell-Jugendstudie. Dort zeigt sich, dass junge Menschen teils bewusst nicht online einkaufen, weil lokale Geschäfte bevorzugt werden (vgl. Leven und Utzmann 2019, S. 304–308). Die Möglichkeit, online Dienstleistungen zu bestellen, beispielsweise Essen liefern zu lassen, nutzen 10,5 % der Auszubildenden häufig, sprich täglich oder mindestens einmal pro Woche. Online-Shopping wird von 14,8 % häufig genutzt und Optionen zum Online-Bezahlen nutzen 22,7 % häufig. Jeweils weniger als zehn Prozent üben diese digitalen Konsumpraktiken nie aus. Im Gegensatz dazu plant und bucht eine knappe Mehrheit nie online Reisen. Da gleichzeitig der Anteil der Personen, die nie online einkaufen, Dienstleistungen bestellen oder bezahlen, viel niedriger ist, ist davon auszugehen, dass die niedrige Nutzung der Online-Reiseplanung eher auf selteneres Reisen als auf fehlende diesbezügliche Kompetenzen zurückgeht.

Die Nutzung digitaler Ressourcen, um **für die Ausbildung zu lernen**, ist weit verbreitet. 59,2 % tun dies häufig. Allerdings gibt mit 11,6 % auch mehr als jede:r zehnte Auszubildende an, dies nie zu tun. Erneut zeigt sich hier ein deutlicher Zusammenhang zum Schulabschluss. Der Anteil der Auszubildenden, die häufig online für die Ausbildung lernen, steigt von 45,5 % derjenigen mit Erstem respektive Hauptschulabschluss, über 60,6 % bei denjenigen mit Mittlerem respektive Realschulabschluss bis auf 71,4 % bei denjenigen mit (Fach-)Hochschulreife.

Beim letzten Block der erfassten digitalen Praktiken, **digitale Geräte administrieren und Inhalte erstellen und verändern**, zeigen sich ausgeprägte Unterschiede in der Häufigkeit, die vermutlich mit unterschiedlichen Komplexitätsgraden und Kompetenzanforderungen zusammenhängen. Das Installieren und Deinstallieren von Apps stellt eine im Umgang mit Smartphones und anderen digitalen Endgeräten notwendige Tätigkeit dar, wenn diese Geräte jenseits der Grundfunktionen genutzt werden sollen. Trotzdem geben 8,9 % an, dies nie zu tun. Möglicherweise sind diese Personen auf Hilfe angewiesen, wenn sie beispielsweise neue Social-Media-Apps nutzen wollen. Demgegenüber sind das Erstellen und Bearbeiten von Videos oder Musik deutlich anspruchsvoller. 52,5 % der Auszubildenden geben an, dies nie zu tun. Ein knappes Fünftel dagegen tut dies häufig. Schließlich überwiegt bei der Integration von Smart-Home-Anwendungen in den Alltag – beispielsweise die Nutzung programmierbarer Haushaltsgeräte – der Anteil der Nichtnutzer:innen mit 63,2 % deutlich. Dem stehen 21,8 % gegenüber, die Smart-Home-Anwendungen häufig nutzen.

Zusammengefasst zeigt sich, dass die Alltagswelt der Auszubildenden zu großen Teilen bereits im Zustand der Digitalität angekommen ist, was aber nicht als Verdrängung des Analogen missverstanden werden sollte, sondern als eine selbstverständliche Verknüpfung von Digitalem und Analogem in der alltäglichen Lebensführung. Kommunikation und Social Media sind die mit Abstand am häufigsten ausgeübten digitalen Praktiken von Auszubildenden. Sie gehören für fast alle zum täglichen Leben. Ebenfalls sehr verbreitet ist die Nutzung von Online-Angeboten, um sich zu informieren oder zu streamen. Dies machen mehr als zwei Drittel täglich oder wöchentlich. In Bezug auf den öffentlichen Diskurs durchaus überraschend ist der im Vergleich dazu mit einem guten Drittel hohe Anteil der Auszubildenden, die nie oder seltener als einmal pro Monat online spielen.

Konsum durch Online-Angebote stellt für die große Mehrheit ebenfalls eine gewohnte digitale Praktik dar. Die niedrigere Nutzungshäufigkeit, die mehrheitlich unterhalb einer wöchentlichen Nutzung liegt, verweist darauf, dass von einer nahezu vollständigen Verlagerung des Konsumverhaltens in die digitale Sphäre bei Auszubildenden keine Rede sein kann. Bezüglich der Häufigkeit sieht es bei der grundlegenden digitalen Praktik des Installierens und Deinstallierens von Apps ganz ähnlich aus. Es liegt gewissermaßen in der Natur der Sache, dass solche Praktiken nicht ständig ausgeübt werden müssen. Bei anspruchsvolleren Praktiken wie dem Erstellen und Bearbeiten von Videos oder Musik sowie bei der Nutzung von Smart-Home-Anwendungen zeigt sich dagegen ein anderes Bild. Diese Praktiken werden von einer Mehrheit der Auszubildenden nie ausgeübt. Entsprechend ist anzunehmen, dass eine Mehrheit die dafür notwendigen Kompetenzen nicht besitzt.

Bei den direkt auf die Ausbildung bezogenen Online-Lernaktivitäten zeigt sich eine Polarisierung: Während eine klare Mehrheit (59,2 %) häufig online für die Ausbildung lernt, macht ein knappes Fünftel (18,5 %) dies nie oder seltener als einmal pro Monat. Zusammen mit den aufgezeigten ausgeprägten Unterschieden nach Schulabschluss verweist dies auf eine (vor-)bildungsbedingte Differenzierung bei der Nutzung digitaler Lernangebote innerhalb der beruflichen Bildung. Die oft beschworenen Möglichkeiten, mittels digitaler Tools benachteiligte Lerner:innen zu fördern, scheinen sich in der Praxis nicht zu bestätigen. Vielmehr deutet dieser Befund auf einen *digital divide* zwischen den Auszubildenden

hin. In die gleiche Richtung deuten die ausgeprägten Unterschiede bei der Nutzung von Office-Programmen für Textbearbeitung, Tabellenkalkulation und Präsentationen. Der Unterschied bei der häufigen Ausübung dieser Praktiken zwischen den Auszubildenden mit hohen und niedrigen Schulabschlüssen ist hier größer als bei den meisten anderen digitalen Praktiken – nur bei anspruchsvollen digitalen Praktiken und bei Konsumpraktiken gibt es ähnlich ausgeprägte Unterschiede.

Auch bei den auf fortgeschrittenen Kompetenzen beruhenden Praktiken des Programmierens und Webdesigns zeigen sich Unterschiede hinsichtlich des Schulabschlusses. Hier wie bei der auf Standardkompetenzen beruhenden Nutzung von Office-Programmen liegen die Werte für Auszubildende mit Mittlerem Schulabschluss nah an denen mit (Fach-)Hochschulreife. Es scheinen also vor allem die Schüler:innen mit Erstem respektive Hauptschulabschluss häufig deutlich niedrigere digitale Kompetenzen zu besitzen.

Im Zuge der Corona-Pandemie wuchs die Bedeutung digitaler Kompetenzen auch in der beruflichen Ausbildung, da Ausbildung phasenweise teilweise oder ganz per **Homeschooling oder Homeoffice** mittels digitaler Endgeräte erfolgte. Mehr als zwei Drittel der Befragten haben Erfahrungen mit Homeschooling oder Homeoffice. Bei den Auszubildenden im zweiten, dritten oder vierten Ausbildungsjahr liegt dieser Anteil bei über 80 %. Sie waren bereits 2020 während der ersten Wellen der Pandemie in Ausbildung, als flächendeckende Schulschließungen angeordnet wurden.

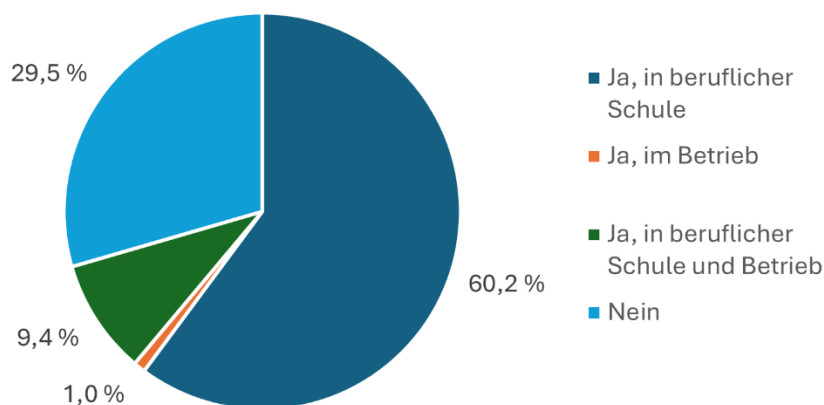


Abbildung 16 Erfahrungen mit Homeschooling und Homeoffice. n = 831. Eigene Darstellung

Ganz deutlich überwiegt die Erfahrung der Auszubildenden mit Homeschooling, also die Umstellung des Unterrichts der beruflichen Schule auf digital vermittelten Fernunterricht. Dies haben mehr als zwei Drittel (69,6 %) erfahren. Darin enthalten sind 9,4 % der Auszubildenden, die ihre Ausbildung ebenfalls teilweise im Homeoffice absolviert haben. Homeoffice bei Schulbesuch in Präsenz stellt mit einem Prozent die große Ausnahme dar (1,0 %) (vgl. Abbildung 16).

Tabelle 8 Erfahrung mit Homeschooling und Homeoffice nach ausgewählten Merkmalen. n = 831. Eigene Darstellung

	Ja, in beruflicher Schule	Ja, im Betrieb	Ja, in beruflicher Schule und Betrieb	Nein
Geschlecht				
Männlich	60,7 %	1,3 %	7,0 %	31,0 %
Weiblich	59,7 %	0,5 %	12,0 %	27,7 %
Höchster Schulabschluss				
Max. ESA	52,6 %	0,0 %	1,9 %	45,5 %
MSA	62,6 %	1,4 %	10,2 %	25,8 %
HSR	63,0 %	1,1 %	15,9 %	20,1 %
Ausbildungsform				
Duale Ausbildung	59,0 %	1,2 %	11,1 %	28,7 %
Vollzeitschulische Ausbildung	66,8 %	0,5 %	2,7 %	30,0 %
Beamtenausbildung	12,5 %	0,0 %	37,5 %	50,0 %
Wirtschaftssektor				
Primäre Dienstleistungen	54,9 %	1,2 %	16,2 %	27,7 %
Sekundäre Dienstleistungen	63,0 %	1,4 %	6,9 %	28,6 %
Produktion	65,1 %	0,0 %	1,4 %	33,5 %
Gerätebesitz				
mit Laptop oder PC	62,3 %	0,9 %	9,7 %	27,1 %
mit Tablet, ohne Laptop oder PC	54,1 %	2,7 %	13,5 %	29,7 %
ohne Laptop, PC oder Tablet	27,9 %	0,0 %	0,0 %	72,1 %
Gesamt				
	60,2 %	1,0 %	9,4 %	29,5 %

Mit Blick auf die Auszubildenden, die weder Homeschooling noch Homeoffice erlebt haben, zeigt sich erneut eine klare Tendenz bezüglich der Schulabschlüsse. Nur jede:r fünfte Auszubildende mit (Fach-)Hochschulreife (20,1 %) hat dies nicht erlebt. Bei denjenigen mit Mittlerem Schulabschluss trifft dies auf jede:n Vierte:n (25,8 %) zu und bei denjenigen mit maximal Erstem Schulabschluss auf fast jede:n Zweite:n (45,5 %). Sehr deutlich über dem Durchschnitt liegt der Anteil ohne Homeschooling

oder Homeoffice mit 72,1 % bei der – insgesamt kleinen – Gruppe der Auszubildenden ohne Laptop, PC oder Tablet. Geschlecht und Art der Ausbildung (dual vs. vollzeitschulisch) wirken sich dagegen hier nicht aus. Bei den Wirtschaftssektoren liegt der Wert für Auszubildende in Produktionsberufen mit 33,5 % erwartungsgemäß über dem Durchschnitt (29,5 %), allerdings ist dieser Effekt nicht sonderlich stark (vgl. Tabelle 8). Dies stimmt mit Befunden von Alexandra Mergener und Myriam Baum (2022) überein, die das Angebot von Homeoffice für Auszubildende im Jahr 2020 auf Basis einer Betriebsbefragung untersucht haben.

Für das Forschungsprojekt CKoBeLeP von besonderem Interesse bzgl. der digitalen Praktiken Auszubildender war die Erhebung der Bekanntheit und Nutzung sogenannter Crowdworking-Plattformen. Dies sind webbasierte Plattformen, mittels derer Unternehmen und teilweise auch Privatpersonen Arbeitsaufgaben an registrierte Nutzer:innen vergeben können. Diese Form der Arbeitsorganisation zeichnet sich durch hohe Flexibilität und geringe formale Zugangshürden aus. Die Aufgaben, die crowdge-sourced werden, reichen von ganz einfachen Aufgaben, wie dem Taggen von Bildern für das Training von künstlichen Intelligenzen, bis zu anspruchsvollen Aufgaben in der IT-Softwareentwicklung. Die Bezahlung variiert entsprechend. In Deutschland wird komplett online ablaufendes Crowdwork überwiegend nebenberuflich ausgeübt (vgl. Eckelt und Thrun 2021; Lorig und Gnisa 2022). Wie oben erwähnt, hat parallel zur Ausbildung knapp jede:r zehnte Auszubildende (8,9 %) einen Nebenjob. Allerdings spielt dabei online vermitteltes Crowdwork keine Rolle. Weniger als zehn Befragte geben an, aktuell oder in der Vergangenheit auf einer Crowdworking-Plattform aktiv zu sein bzw. gewesen zu sein. Dabei sind solche Möglichkeiten des Geldverdienens 35,5 % der Auszubildenden durchaus bekannt. Um nebenher noch Geld zu verdienen, sind digitale Plattformen für Auszubildende wenig attraktiv. Wenn sie einem Nebenjob nachgehen, dann erfolgt dies analog, zumeist durch Kellnern oder Kassieren (vgl. Kapitel 3.4).

4.3. Exkurs: Digitale Kompetenzen als Bildungsziel

Im übernächsten Kapitel 4.4 wird eine Typologie der Auszubildenden entsprechend sechs digitalen Nutzertypen beschrieben. In diesem Kapitel wird als Exkurs zuvor auf den Diskurs über digitale Kompetenzen eingegangen, da die Ergebnisse dieser einen empirischen Beitrag zu diesem Diskurs leisten.

Der Diskurs über Digitalisierung ist kaum überschaubar, da die Einführung digitaler Technologien alle gesellschaftlichen Verhältnisse direkt oder mittelbar berührt. Zudem fehlt eine eindeutige und geteilte Definition, stattdessen fungiert *Digitalisierung* als Container-Begriff, mit dem teils recht unterschiedliche Phänomene und Entwicklungen bezeichnet werden. In der Berufs- und Wirtschaftspädagogik gibt es einen spezifischen Digitalisierungsdiskurs, bei dem das Konzept *Berufsbildung 4.0* im Zentrum steht.¹² Über das Suffix 4.0 erfolgt ein begrifflicher Verweis auf die sogenannte *Industrie 4.0*, das Label für die Digitalisierung der deutschen Industrie und darüber hinaus der Arbeitswelt allgemein (vgl. Hirsch-Kreinsen et al. 2018).

¹² Vgl. statt einer Auswahl der zahlreichen Publikationen zu diesem Thema in den letzten Jahren als kuratierten Überblick die Auswahlbibliografie des BIBB „Industrie 4.0 – Wirtschaft 4.0 – Berufsbildung 4.0“, Langenkamp und Linten 2022.

(Berufs-)Bildungspolitisch programmatische Veröffentlichungen rahmen den erziehungswissenschaftlichen Digitalisierungsdiskurs in Deutschland. Mit Blick auf die Berufsbildung sticht dabei der Abschlussbericht der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages *Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt* (2021) sowie die von der Kultusministerkonferenz verabschiedete Strategie *Bildung in der digitalen Welt* (2017 sowie Fortschreibung 2021) hervor. Darin werden theoretisch unterschieden: Digitalisierung als Einführung neuer Technologien, digitale Transformation als daraus resultierender Veränderungsprozess der (Arbeits-)Welt sowie Digitalität als Zustand nach der erfolgten Übertragung von analogen zu digitalen Sachverhalten.

Digitalisierung definiert die 2018 vom Bundestag eingesetzte Enquete-Kommission in ihrem Abschlussbericht als „Einsatz (neuer) digitaler Technologien, etwa die Ausführung von Arbeitsprozessen mithilfe von Daten (teils optimiert durch Prozesse der Künstlichen Intelligenz) respektive mediengestützten Instrumenten“ (Deutscher Bundestag 2021, S. 39). Umfang und Geschwindigkeit dieses Prozesses lassen sich in der Arbeitswelt mit Blick auf die in den Betrieben eingesetzten Maschinen und Programme messen (vgl. bspw. den vom BMWi herausgegebenen Digitalisierungsindex, Büchel und Engels 2022).

Als **digitale Transformation** definiert die Enquete-Kommission demgegenüber die Folgen, „die sich daraus [aus der Digitalisierung; M. E.] für Arbeits- und Betriebsabläufe, Geschäftsmodelle, Bedarfe an menschlicher Arbeitskraft usw. ergeben“ (Deutscher Bundestag 2021, S. 39). Benannt werden sechs große Veränderungsprozesse in der Wirtschaft: Hyperkonnektivität, Automatisierung, Mensch-Maschine-Interaktionen, neue datengetriebene Geschäftsmodelle, Plattformmärkte und die Entstehung digitaler Ökosysteme, was zu veränderten „Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen“ (Deutscher Bundestag 2021, S. 43) führt.

Der Aufstieg von Tech-Konzernen wie Google, Apple, Facebook und Amazon zu „Leitunternehmen des kommerziellen Internets“ (Staab 2020, S. 170) und die Entstehung des Geschäftsmodells Plattform, also „digitale Infrastrukturen, die es zwei oder mehr Gruppen ermöglichen zu interagieren“ (Srnicek 2018, S. 46), stehen prototypisch für die These eines radikalen Umbruchs in der Weltwirtschaft. In Deutschland und Europa wird die Plattformisierung der Wirtschaft mit Sorge betrachtet, da die hier dominierenden Plattformen fast ausnahmslos aus den USA kommen (vgl. ifo Institut 2021, S. 27). Im Bereich der Industrieproduktion soll in Deutschland eine vergleichbare Entwicklung verhindert werden. Stattdessen sollen deutsche Unternehmen eine internationale Spitzenstellung in der digitalen Transformation der Industrieproduktion einnehmen. Dafür steht die Strategie *Industrie 4.0*, die maßgeblich vom BMWi zusammen mit Wirtschaftsverbänden getragen wird (vgl. Srnicek 2018, S. 68).

Vor diesem Hintergrund erklärt sich, weshalb im deutschen Diskurs ein starker Fokus auf die digitale Transformation im industriellen Kontext gelegt wird. Tatsächlich lässt sich aber von Veränderungen in allen Teilen der Arbeitswelt ausgehen – allerdings mit unterschiedlichen Intensitäten, Geschwindigkeiten und Formen des Veränderungsprozesses. Mit Blick auf die Digitalisierung und die digitale Transformation lassen sich analytisch drei Bereiche der Wirtschaft unterscheiden (vgl. Abbildung 17 u. Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2021, S. 17–18):

a) Unternehmen der Digitalbranche produzieren und reparieren digitale Technologien – Hardware, Software, Infrastrukturen – und/oder bieten Beratung und Training im Umgang mit diesen Technologien an. Da mittlerweile so gut wie alle anderen Unternehmen solche Technologien einsetzen, nimmt diese Branche eine Schlüsselstellung für die digitale Arbeitswelt ein, auch wenn sie mit Blick auf die Beschäftigtenanzahl wenig bedeutsam erscheinen könnte. So absolvieren nur 3,4 % (2020) der Auszubildenden ihre Ausbildung in den IT-Kernberufen (vgl. BIBB 2022, S. 112–113).

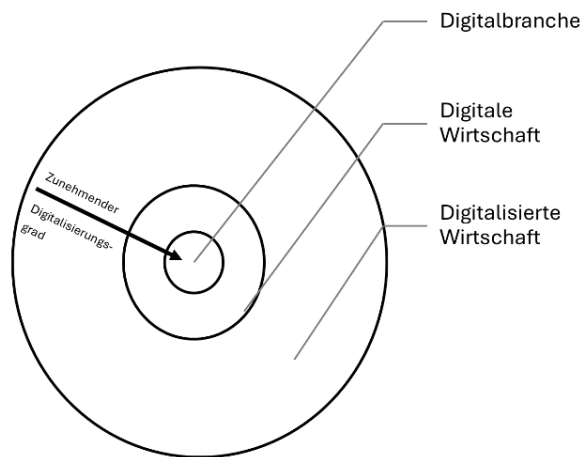


Abbildung 17 Modell der Digitalisierung der Wirtschaft. Eigene Darstellung, angelehnt an Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2021, S. 17

b) Die digitale Wirtschaft umfasst die Unternehmen, deren Geschäftsmodell wesentlich auf der Nutzung der neuen digitalen Technologien beruht, die diese Technologie aber nicht selbst herstellen. Die oben bereits erwähnte Plattformwirtschaft mit Unternehmen, die Dienstleistungen über Apps vermarkten, Crowd- und Gig-Work-Unternehmen und die sogenannte Sharing Economy zählen zur digitalen Wirtschaft.

c) Die digitalisierte Wirtschaft schließlich umfasst die ‚alten‘, ehemals analogen Unternehmen, die ihre Produktion und Geschäftsprozesse durch den Einsatz von digitalen Technologien transformieren. „Die Spannweite reicht vom digitalen Lagermanagement über die Einführung von Selbstbedienungskassen in Supermärkten bis hin zu elektronischen Dokumentationssystemen in der Pflege.“ (Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2021, S. 18)

Das BIBB-Qualifizierungspanel zeigt, wie groß die Unterschiede in der Nutzung hinsichtlich verschiedener digitaler Technologien sowie hinsichtlich der Betriebsgröße, der Ausbildungsbeteiligung und der Branche gegenwärtig sind. Im Diskurs häufig prominent hervorgehobene Technologien wie Künstliche Intelligenz, maschinelles Lernen, Wearables oder autonome Fahrzeuge werden jeweils von weniger als fünf Prozent der Betriebe in Deutschland eingesetzt. Diese Unternehmen können bislang noch als Pioniere in der laufenden digitalen Transformation verstanden werden. Aus einer berufspädagogischen Perspektive ist hier hervorzuheben, dass Auszubildende, die im Betrieb gut auf den Umgang mit digi-

talten Technologien vorbereitet werden, durchschnittlich zufriedener mit der Ausbildung sind und häufiger im Ausbildungsbetrieb weiterarbeiten wollen (vgl. BIBB 2022, S. 193–197; DGB-Bundesvorstand Abteilung Jugend 2019, 16–18).

Entsprechend äußert sich die Enquete-Kommission des Bundestags diesbezüglich vorsichtig und lässt mit Blick auf die Arbeitswelt offen, ob „der digitalen Transformation wirklich der Status einer weiteren industriellen Revolution zukommen [sollte]“ (Deutscher Bundestag 2021, S. 43). Es ist das typische Problem der Ausbildung der jungen Generation für eine ungewisse Zukunft. „Bildungstheoretisch interessant ist der Umstand, dass weder in der Literatur noch in der Praxis wirklich genau bestimmt werden kann, was die zukünftigen konkreten Anforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt sein werden und welche Konsequenzen sich für konkrete Maßnahmen ergeben.“ (Sloane 2019, S. 182)

Mit Blick auf die Lebenswelt der jungen Menschen spricht dagegen die KMK eindeutig von einer „digitalen Revolution“ (KMK 2017, S. 8), die in ihren gesellschaftsumwälzenden Folgen mit der industriellen Revolution des 19. Jahrhunderts vergleichbar sei. „Die Digitalisierung und Mediatisierung haben in allen Bereichen unserer Lebens- und Arbeitswelt zu entscheidenden Veränderungen geführt. Diese gehen über einen rein technischen Fortschritt hinaus und führen zu einem breit angelegten kulturellen und gesellschaftlichen Wandel, der sich auf das schulische Lehren und Lernen und auf die Bewältigung und Gestaltung von Lebens- bzw. Arbeitsprozessen von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen auswirkt.“ (KMK 2021, S. 3)

Von **Digitalität** spricht die KMK, angelehnt an den Netztheoretiker Felix Stalder (2016), um den Zustand einer in der Lebenswelt der jungen Menschen weitgehend bereits vollzogenen digitalen Transformation zu definieren: „Digitalität geht mit vielfältigen Veränderungen der Kommunikationspraxis, der sozialen Strukturen und der Identitätsmodelle sowie mit der Mediatisierung und der Visualisierung von Lerngegenständen einher und wird von neuen Handlungsroutinen geprägt“ (KMK 2021, S. 3).

Der aktuelle Stand der Digitalität in der deutschen Gesellschaft lässt sich beispielsweise aus dem Digital-Index der Initiative D21 ablesen. Dabei werden der Zugang zum Internet und Endgeräten, das Nutzungsverhalten mit Blick auf die Art der Anwendungen und die Häufigkeit, die Kompetenz – hier operationalisiert als Wissen über digitale Themen – und die Offenheit für die Aneignung digitalen Know-hows erfasst. Die digitale Kompetenz wird beim Digital-Index per Selbsteinschätzung der Befragten erhoben. Beim Erwerb von digitalem Know-how dominieren informelle Lernpraktiken wie Ausprobieren oder Peer-to-Peer-Learning deutlich gegenüber formalen Lehr-Lern-Settings (vgl. Initiative D21 e.V. 2022, S. 37).

Informelles Lernen als der übliche Weg zur Aneignung digitalen Know-hows korrespondiert mit der für ungeschulte Nutzer:innen optimierten Oberfläche der meisten Geräte und Anwendungen. „Die gesamte, bis heute übliche Alltags-Software ist ihrem Interaktions-Design nach spielförmig. Ohne graphische Benutzeroberflächen ist die Popularisierung des PC und seiner Varianten in den 1980er Jahren ebenso undenkbar, wie der aktuelle Digitalisierungsschub in der Arbeit und der Industrie.“ (Schobin und Staab 2019, S. 323) Es gehört zu den Strukturmerkmalen der Digitalisierung, dass die Endgeräte

und die Software immer intuitiver gestaltet werden und zugleich im Hinblick auf Eingabefehler erstaunlich zerstörungsresistent sind. Insofern korrespondiert der informelle Erwerb von digitaler Könnerschaft – im Sinne des Know-hows, ohne notwendigerweise die Hintergründe zu verstehen – mit der Bereitschaft, Technologie spielerisch auszuprobieren. Wenn es bezüglich der digitalen Kompetenzen einen Vorteil der Digital Natives (vgl. Prensky 2001) – also der nach 1980 Geborenen – gegenüber den Älteren gibt, dann besteht dieser darin, dass sie mit digitaler Technologie aufgewachsen sind und einen solchen spielerischen Umgang von Kindheit an erwerben konnten. Das Lernen durch Ausprobieren sowie durch Peers dominiert beim Umgang mit digitalen Technologien gegenüber dem angeleiteten Lernen mit Eltern oder Lehrkräften (vgl. Leven und Utzmann 2019, S. 252–253).

Digitalität stellt in vielen Lebensbereichen für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mittlerweile eine selbstverständliche Normalität dar. Allerdings verweisen persistente Unterschiede bezüglich der Geschlechter, der allgemeinbildenden Schulabschlüsse usw. bei der Digitalisierung auf die Gefahr eines *digital divide*. Die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz hebt die Bedeutung von digitalen Kompetenzen hervor: „Erfolgreiche individuelle Entwicklungsprozesse über die Lebensspanne sind aus heutiger Sicht ohne die kompetente Nutzung digitaler Medien in Schule, Freizeit und Beruf nahezu unmöglich.“ (Köller et al. 2022, S. 11)

Mittels digitaler Kompetenzen sollen die Subjekte befähigt werden, sich die Welt in ihrer heutigen Form anzueignen. Entsprechende Bildungsprozesse sollen „Mündigkeit, Identitätsbildung und das Selbstbewusstsein stärken sowie die selbstbestimmte Teilhabe an der digitalen Gesellschaft ermöglichen“ (KMK 2021, S. 15). Als bildungspolitische Zielbestimmung für die Curriculumentwicklung benennt die KMK, aufbauend auf ältere Konzepten der schulischen Medienbildung, im Strategiepapier *Bildung in der digitalen Welt* (2017) sechs Kompetenzbereiche einer umfassend verstandenen digitalen Kompetenz:

1. Suchen, Verarbeiten und Aufbewahren
2. Kommunizieren und Kooperieren
3. Produzieren und Präsentieren
4. Schützen und sicher Agieren
5. Problemlösen und Handeln
6. Analysieren und Reflektieren

Auf zwei weiteren Untergliederungsebenen werden dabei insgesamt 61 Kompetenzen aufgezählt, von „1.1.1. Arbeits- und Suchinteressen klären und festlegen“ bis „6.2.6. Potenziale der Digitalisierung im Sinne sozialer Integration und sozialer Teilhabe erkennen, analysieren und reflektieren“. Die aufgeführten Kompetenzen sind dabei technologieoffen formuliert und zielen primär auf einen bewussten Umgang mit digitalen Werkzeugen, die von Schüler:innen zielgerichtet und reflektiert eingesetzt werden können sollen.

Für die berufliche Bildung werden zusätzlich „Anwendung und Einsatz von digitalen Geräten und Arbeitstechniken“, „Personale berufliche Handlungsfähigkeit“, „Selbstmanagement und Selbstorganisati-

onsfähigkeit“, „Internationales Denken und Handeln“, „Projektorientierte Kooperationsformen“, „Datenschutz und Datensicherheit“ und „Kritischer Umgang mit digital vernetzten Medien und den Folgen der Digitalisierung für die Lebens- und Arbeitswelt“ als Bildungsziele aufgeführt (KMK 2017, S. 21–22).

Die KMK lehnt sich mit ihrem Entwurf an den auf europäischer Ebene 2013 eingeführten *Digital Competence Framework for Citizens (DigComp)* an, der mittlerweile in der Version *DigComp 2.2* vorliegt (vgl. Vuorkari et al. 2022). Die EU benennt darin fünf *Competence Areas*:

1. Information and data literacy
2. Communication and collaboration
3. Digital content creation
4. Safety
5. Problem solving

Jeder Kompetenzbereich hat hier drei bis sechs Subdimensionen, sodass insgesamt 21 Kompetenzen benannt werden. Neben der geringeren Anzahl der aufgezählten Kompetenzen, besteht ein wichtiger Unterschied zum Konzept der KMK beim *Digital Competence Framework* darin, dass für jede Kompetenz eine achtsufige Ausprägung von Niveau 1 (Foundation) bis 8 (Highly Specialised) möglich ist. Zudem werden für jede Kompetenz Beispiele bezüglich *knowledge*, *skills* und *attitudes* genannt. Der *Digital Competence Framework* soll ein differenziertes Scoring individueller digitaler Kompetenzen ermöglichen, bei denen die Niveaus als Bewertung für die jeweilige Kompetenz dienen.¹³ Die Funktionslogik unterscheidet sich damit grundlegend von Qualifikationsrahmen wie dem Europäischen oder Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, bei denen Berufs- und Studienabschlüsse insgesamt einem Niveau zugeordnet und somit untereinander sowie zwischen Bildungssystemen vergleichbar gemacht werden (vgl. Eckelt 2016).

Auf internationaler Ebene hat die OECD – interessanterweise mit explizitem Verweis auf die deutsche Industrie-4.0-Strategie im Vorwort (vgl. OECD 2019, S. 5) – einen *Learning Compass 2030* entwickelt, der bildungspolitische Akteure weltweit dahin orientieren soll, die für die digitalisierte Welt im 21. Jahrhundert notwendigen Kompetenzen, Fertigkeiten und Einstellungen zu identifizieren und im Bildungssystem zu verankern. Zu den *Core Foundations*, die jede:r Lerner:in im 21. Jahrhundert erwerben soll, werden darin *Digital* und *Data Literacy* gezählt: „digital literacy is applied in digital contexts and draws on new digital tools and competencies. [...] Data literacy is the ability to derive meaningful information from data, the ability to read, work with, analyse and argue with data“ (OECD 2019, S. 49).

Die schlaglichthaft vorgestellten bildungspolitischen Definitionsansätze im bildungspolitisch-wissenschaftlichen Diskurs lassen sich insofern auf einen gemeinsamen Nenner bringen, als dass es immer darum geht, „entsprechende Technologie zu verstehen und sie kompetent anwenden zu können.“ (Köller et al. 2022, S. 15) Bildungstheoretisch gehören demnach grundlegende digitale Kompetenzen – im Sinne der Digital Literacy – zum Bildungsminimum (vgl. Giesinger 2007) in der heutigen Welt, da deren

¹³ Vgl. die Website <https://mydigiskills.eu/de/index> (Zugriff zuletzt: 31.01.2025). Dort sind die Kompetenzen in einen online ausfüllbaren Fragebogen übersetzt. Durch Beantwortung entsprechender Fragen – per Selbsteinschätzung – lässt sich dort eine Art Zeugnis über die eigenen digitalen Kompetenzen erzeugen.

Erwerb eine Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe darstellt. Die Universalität des Einsatzes digitaler Technologien bedingt, dass alle Aspekte des Lebens potenziell digital kompetentes Handeln erfordern und nicht nur die Arbeitswelt.

Die empirische Erfassung digitaler Kompetenzen setzt eine Operationalisierung der theoretischen Konzepte voraus, die vor dem Hintergrund der aufgezeigten Ubiquität der digitalen Transformation und sich daraus zwangsläufig ergebender „Querbezüge und Wirkungszusammenhänge zwischen den Akteursebenen, Bildungsbereichen und Systemebenen“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 236–237) notwendigerweise eine Fokussierung und Einschränkung auf einzelne Aspekte des Phänomens erfordert.

Im Projekt *Digitales Deutschland* wurden beispielsweise die digitalen Kompetenzen per Selbsteinschätzung ohne Kopplung an konkrete Praktiken erhoben. Mittels einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung (n = 1602) wurden elf abstrakt beschriebene Kompetenzen in Bezug auf Kommunikation, Nachrichten und Unterhaltungsmedien, Schutz der Privatsphäre, Teilen von kreativen Inhalten etc. abgefragt. Hier zeigen sich insgesamt hohe Zustimmungswerte. Am niedrigsten liegt mit noch immer 42 % die Kompetenz, technische Schwierigkeiten selbstständig beheben zu können (vgl. Pfaff-Rüdiger et al. 2022, S. 21–29).

In der internationalen Vergleichsstudie der OECD *Bildung auf einen Blick* werden die Kompetenzen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien in einem einzigen Indikator zusammengefasst. Dabei wird aufgezeigt, welcher Anteil der Bevölkerung über grundlegende, Standard- oder fortgeschrittene Kompetenzen verfügt. Die Werte für Deutschland – grundlegend 66 %, Standard 34 % und fortgeschritten 5 % – liegen dabei bei den Standardkompetenzen deutlich unterhalb des OECD-Durchschnitts von 40 % (vgl. OECD 2022, S. 142). Gemessen werden die dem Indikator zugrundeliegenden Werte für Deutschland und die übrigen europäischen Länder mittels regelmäßiger, von Eurostat koordinierter Bevölkerungsbefragungen im Rahmen des Projekts *Digital economy and society*. Erfragt werden dabei, ob innerhalb der letzten drei Monate bestimmte digitale Praktiken ausgeübt wurden: Textverarbeitung, Erstellen einer Datei mit mehreren Elementen, Tabellenkalkulation, Editieren von Fotos, Videos oder Audios sowie Programmieren.¹⁴

Deutlich aufwendiger ist dagegen die Erfassung digitaler Kompetenzen per Testung. Dies erfolgte im Rahmen der internationalen Vergleichsstudie ICILS – *International Association for the Evaluation of Educational Achievement* – 2013, 2018 und 2023 per computerbasierter Aufgaben mit Schülerinnen und Schülern der achten Jahrgangsstufe, im Alter von rund 14 Jahren.¹⁵ „Die zentrale Besonderheit der ICIL-Studien ist, dass sie über direkte Testungen von Schülerkompetenzen durch den Einsatz computerbasierter Tests deutlich über die auch in anderen Studien bereitgestellten selbsteingeschätzten und damit nicht verlässlich interpretierbaren Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern hinausgehen.“ (Eickelmann et al. 2019, S. 34)

¹⁴ Vgl. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/digital-economy-and-society> (Zugriff: 10.01.2023).

¹⁵ Vgl. <https://kw.uni-paderborn.de/institut-fuer-erziehungswissenschaft/arbeitsbereiche/schulpaedagogik/forschungsprojekte/icils-2023> (Zugriff: 31.01.2025).

Je nach Testergebnis werden die Schüler:innen einer von fünf Kompetenzstufen zugeordnet. Wobei die Kompetenzstufe I *Rudimentäre, vorwiegend rezeptive Fertigkeiten und sehr einfache Anwendungskompetenzen* eigentlich keine eigenständige Kompetenzstufe darstellt. Sie umfasst alle Schüler:innen, die unter dem Niveau von Kompetenzstufe II *Basale Wissensbestände und Fertigkeiten hinsichtlich der Identifikation von Informationen und der Bearbeitung von Dokumenten* liegen.¹⁶ Während auf Kompetenzstufe III angeleiteter Umgang in der Bearbeitung und Erstellung von Informationsprodukten möglich ist, besitzen erst die Schüler:innen ab Kompetenzniveau IV die notwendigen Kompetenzen für umfassende eigenständige digitale Praktiken. Das Kompetenzniveau V wird gegenüber dem darunterliegenden durch den sicheren Umgang mit digitalen Technologien abgegrenzt. Auch das Erstellen von Websites oder einfaches Programmieren gehören zu diesem Kompetenzniveau (vgl. Eickelmann et al. 2019, S. 90–97). Im Ergebnis zeigt sich, dass in Deutschland drei Viertel der Schüler:innen in der achten Klasse unter Niveau vier liegen und ihnen damit die notwendigen Kompetenzen für einen selbstständigen und reflektierten Umgang mit digitalen Medien fehlen (vgl. Eickelmann et al. 2019, S. 13).¹⁷

„Für Auszubildende liegen keine vergleichbaren Daten zu den Kompetenzen im Umgang mit digitalen Medien und Technologien vor, wie sie in der ICILS-Studie erhoben wurden.“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 287) Es ist von daher empirisch nicht geklärt, inwiefern die Auszubildenden digitale Kompetenzen, die „unverzichtbaren Basiskompetenzen für Fachkräfte“ (Esser, in BIBB 2021, S. 3), tatsächlich besitzen. Mit der Überarbeitung der Standardberufsbildpositionen in der dualen Berufsausbildung wurden 2021 wesentliche Teile der *digital literacy* bzw. Digitalkompetenz als für alle Ausbildungen relevante Lernziele übernommen, die während der ganzen Ausbildungszeit erworben werden sollen (BIBB 2021, S. 13–14). Im Rahmen der NEPS-Befragung (National Educational Panel Survey) zeigt sich immerhin, dass 81 % der Auszubildenden ihre „operative digitale Kompetenz“ als hoch einschätzen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 288).

Auffällig an Untersuchungen zum Themenfeld Digitalisierung und digitale Transformation in der beruflichen Ausbildung ist der ausgeprägte Fokus auf die materielle Ausstattung mit Endgeräten, WLAN etc., deren Anwendung in beruflichen Schulen und Betrieben sowie auf die Einstellung von Lehrkräften (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2018; Gensicke et al. 2020; Risius et al. 2021). Demgegenüber wird in der Studie *Berufliche Bildung im digitalen Zeitalter* auch die Perspektive der Auszubildenden (n = 1.694) über eine Onlinebefragung erfasst (vgl. Schmid et al. 2016). Dabei zielt diese Studie nicht darauf, das Erlernen von digitaler Kompetenz als Beherrschen digitaler Technologie zu erfassen, sondern die Anwendung solcher Technologien in Lernprozessen (vgl. Schmid et al. 2016, S. 11). Die am häufigsten im Unterricht genutzte Software sind Office-Programme. Berufsspezifische Software und Selbstlernpro-

¹⁶ Im internationalen ICILS-Bericht wird deshalb auch von vier Kompetenzstufen gesprochen. Was in Deutschland als Kompetenzstufe I bezeichnet wird, gilt dort als unterhalb des Basisniveaus von Stufe I. Die Zählung der weiteren Kompetenzstufen ist entsprechend um den Wert eins verschoben, vgl. Fraillon et al. 2020, S. 57–59.

¹⁷ Bei der bislang letzten ICILS-Erhebung haben sich die Werte der deutschen Schüler:innen in der 8. Klasse gegenüber der vorherigen Messung verschlechtert. Es ist also damit zu rechnen, dass sich auch die digitalen Kompetenzen der Auszubildenden in den kommenden Jahren teils eher verschlechtern, vgl. Eickelmann et al. 2024.

gramme werden deutlich seltener eingesetzt (vgl. Schmid et al. 2016, S. 14). Insgesamt geben die befragten Auszubildenden bei allen abgefragten Anwendungen an, diese häufiger in der Freizeit zum Lernen zu benutzen als in der Berufsschule oder im Betrieb. Die einzige Ausnahme stellen Präsentations-tools dar, die am häufigsten in der Berufsschule benutzt werden (vgl. Schmid et al. 2016, S. 23).

Zusammengefasst zeigt sich in den Diskursen über digitale Kompetenzen eine geteilte Grundannahme: Digitale Kompetenzen gelten in der heutigen Gesellschaft als notwendig, um selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können. Sie werden als „vierte Kulturtechnik“ (Eickelmann et al. 2019, S. 81) betrachtet, mit einer vergleichbar grundlegenden Bedeutung wie Lesen, Schreiben und Rechnen. Im privaten, öffentlichen wie beruflichen Leben sind unterschiedliche digitale Praktiken erforderlich und de facto unvermeidbar. Von den Subjekten – insbesondere bei den jungen Menschen – werden entsprechende digitale Basiskompetenzen erwartet. In der Arbeitswelt gibt es darüber hinaus berufs- bzw. unternehmensspezifisch eingesetzte digitale Technologien. Die zur Beherrschung dieser Programme und Maschinen notwendigen Kompetenzen stellen insofern Spezialfälle der digitalen Kompetenz dar. Es ist davon auszugehen, dass solche speziellen Kompetenzen auf der Grundlage der allgemeinen digitalen Querschnittskompetenz (digital literacy) aufbauen.

4.4. Typologie der Auszubildenden nach digitalen Praktiken

Im Rahmen der Auszubildendenbefragung erfolgte keine Kompetenztestung. Die im vorherigen Kapitel aufgezeigten Forschungsdesiderate bezüglich der digitalen Kompetenzen Auszubildender können also nicht direkt und explizit bearbeitet werden. Allerdings ist es mit den erhobenen Daten möglich, Muster digitaler Nutzung von Programmen zu betrachten, die im Diskurs üblicherweise Standardkompetenzen bzw. fortschrittlichen Kompetenzen zugeordnet werden. Ausgehend von der Hypothese, dass regelmäßige Performanz auf Kompetenz beruht, kann sich so der Frage nach der Verteilung digitaler Kompetenzen unter Auszubildenden zumindest angenähert werden.

In diesem Kapitel werden sechs Typen von Auszubildenden entsprechend ihren digitalen Praktiken unterschieden. An einem Pol liegt der Typ 1 (7,1 %) mit vermutlich sehr geringen digitalen Kompetenzen. Das sind Auszubildende, die angeben, nie Standardprogramme wie Textverarbeitung zu nutzen. Am anderen Pol liegt Typ 6 (12,9 %) mit wahrscheinlich sehr ausgeprägten digitalen Kompetenzen. Das sind Auszubildende, die angeben, häufig zu programmieren oder Websites zu erstellen bzw. zu bearbeiten. Die größte Gruppe stellt Typ 3 (50,5 %) dar. Das sind Auszubildende, die angeben, regelmäßig Standardprogramme zu nutzen, aber nie zu programmieren oder Webseiten zu erstellen/bearbeiten (vgl. Abbildung 18).

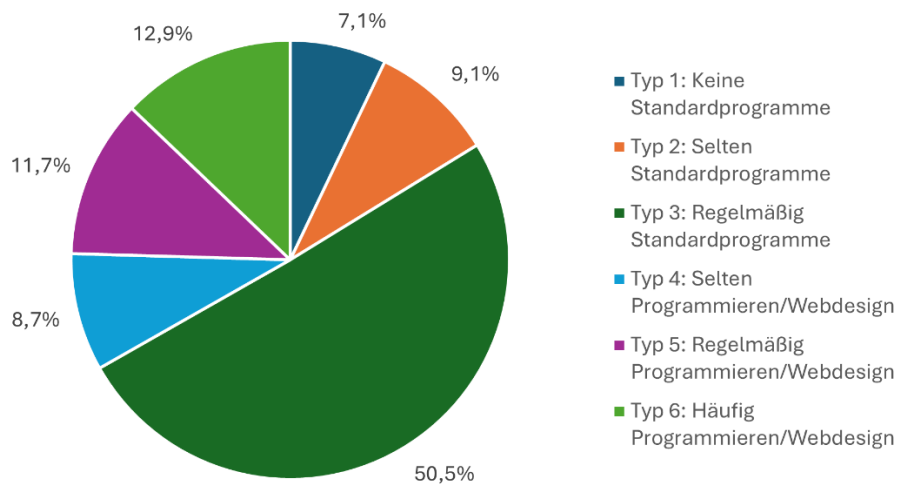


Abbildung 18 Digitale Nutzertypen unter Auszubildenden. n = 831. Eigene Darstellung

Die Operationalisierung der Typenbildung erfolgte durch die kombinierte Auswertung von fünf digitalen Praktiken. Einbezogen wurden die drei auf Standardkompetenzen beruhenden digitalen Praktiken: Texte schreiben, Daten eintragen und Tabellenkalkulation sowie Präsentationen erstellen, außerdem die beiden auf fortschrittlichen Kompetenzen beruhenden digitalen Praktiken: Programmieren und Websites erstellen/bearbeiten. In einem ersten Schritt wurden die Auszubildenden entsprechend der auf fortschrittlichen Kompetenzen beruhenden digitalen Praktiken in zwei Gruppen unterteilt: Etwa zwei Drittel der Auszubildenden geben an, nie solche Praktiken auszuüben, ein Drittel macht dies. Im zweiten Schritt wurde die letztere Gruppe nach der Häufigkeit der Ausübung von mindestens einer auf Standardkompetenzen beruhenden digitalen Praktik (nie, selten = weniger als 1x pro Monat, regelmäßig = min. 1x pro Monat) in die drei ersten Typen aufgeteilt. Die andere Gruppe wurde entsprechend der Häufigkeit der Ausübung von mindestens einer auf fortschrittlichen Kompetenzen beruhenden digitalen Praktiken (selten = weniger als 1x pro Monat, regelmäßig = min. 1x pro Monat, häufig = min. 1x pro Woche) in die drei übrigen Typen aufgeteilt (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9 Typenbezeichnung und Operationalisierung. Eigene Darstellung

Kurzbezeichnung	Langbezeichnung	Operationalisierung
DP-Typ 1: Keine Standardprogramme	Digitale-Praktiken-Typ 1: Keine Nutzung von Programmen, beruhend auf Standardkompetenzen	Personen, die nie programmieren, nie Websites erstellen/bearbeiten sowie nie Textverarbeitungs-, Tabellenkalkulations- oder Präsentationssoftware nutzen
DP-Typ 2: Selten Standardprogramme	Digitale-Praktiken-Typ 2: Seltene Nutzung von Programmen, beruhend auf Standardkompetenzen	Personen, die nie programmieren, nie Websites erstellen/bearbeiten, aber selten Textverarbeitungs-, Tabellenkalkulations- oder Präsentationssoftware nutzen
DP-Typ 3: Regelmäßig Standardprogramme	Digitale-Praktiken-Typ 3: Regelmäßige Nutzung von Programmen, beruhend auf Standardkompetenzen	Personen, die nie programmieren, nie Websites erstellen/bearbeiten, aber täglich, mindestens einmal pro Woche oder mindestens einmal pro Monat Textverarbeitungs-, Tabellenkalkulations- oder Präsentationssoftware nutzen
DP-Typ 4: Selten Programmieren/Webdesign	Digitale-Praktiken-Typ 4: Seltenes Programmieren/Webdesign, beruhend auf fortgeschrittenen Kompetenzen	Personen, die selten programmieren und/oder selten Websites erstellen/bearbeiten
DP-Typ 5: Regelmäßig Programmieren/Webdesign	Digitale-Praktiken-Typ 5: Regelmäßiges Programmieren/Webdesign, beruhend auf fortgeschrittenen Kompetenzen	Personen, die mindestens einmal pro Monat programmieren und/oder mindestens einmal pro Monat Websites erstellen/bearbeiten
DP-Typ 6: Häufig Programmieren/Webdesign	Digitale-Praktiken-Typ 6: Häufiges Programmieren/Webdesign, beruhend auf fortgeschrittenen Kompetenzen	Personen, die täglich oder mindestens einmal pro Woche programmieren und/oder täglich oder mindestens einmal pro Woche Websites erstellen/bearbeiten

Eine Übersicht über die sechs Digitale-Praktiken-Typen hinsichtlich der soziodemografischen und ausbildungsbezogenen Merkmale sowie der Nutzungshäufigkeit aller abgefragten digitalen Praktiken findet sich im Anhang, wobei aus Gründen der Übersichtlichkeit bei der Nutzungshäufigkeit nur die Kategorien nie und häufig ausgewiesen werden (vgl. Anhang 6.4 u. 6.5). Im Folgenden werden die sechs Typen nacheinander diskutiert. Dabei werden jeweils die soziodemografischen Merkmale hervorgehoben, bei denen es auffällige Abweichungen vom Durchschnitt gibt.

4.4.1. DP-Typ 1: Keine Standardprogramme

Zu diesem Typ zählen 7,1 % der Auszubildenden. Beim Geschlecht, dem Migrationshintergrund und dem Bildungsniveau der Eltern gibt es nur leichte Abweichungen vom Durchschnitt. Eine auffällig starke Abweichung gibt es dagegen beim Schulabschluss. Auszubildende mit max. ESA sind bei diesem Typ überrepräsentiert (40,7 % vs. 25,4 %). Entsprechend unter dem Durchschnitt liegt der Anteil der Auszubildenden mit MSA oder (Fach-)Hochschulreife bei diesem Typ. Wobei es überraschen mag, dass immerhin 13,6 % dieser Auszubildenden eine (Fach-)Hochschulreife besitzen. Bei der Ausbildungsart und

dem Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs gibt es keine ausgeprägten Abweichungen vom Durchschnitt. Dagegen sind Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr stark überrepräsentiert (45,8 % vs. 33,2 %). Sehr stark überrepräsentiert sind zudem Auszubildende ohne eigenen Laptop/PC oder Tablet (30,5 % vs. 5,2 %). Hier deutet sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Geräteverfügbarkeit und digitalen Kompetenzen an.

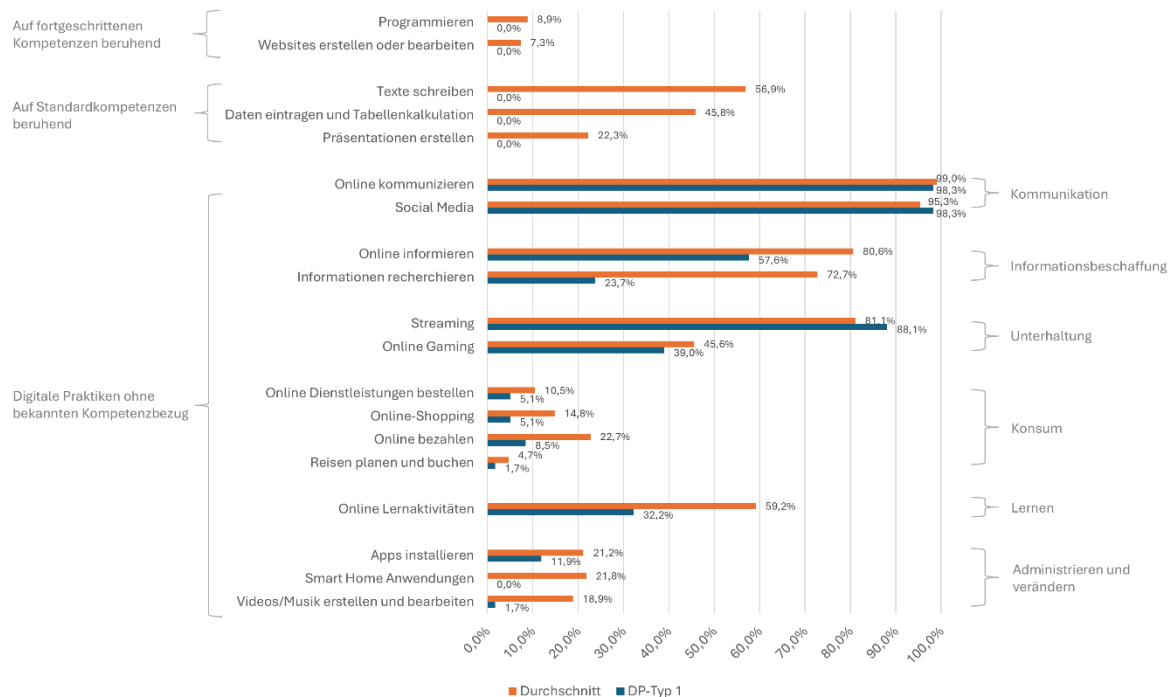


Abbildung 19 DP-Typ 1: Digitale Praktiken. Häufige Ausübung = min. 1x pro Woche. n = 59. Eigene Darstellung

Bei den digitalen Praktiken fällt auf, dass auch die Auszubildenden dieses Typs ähnlich häufig online kommunizieren und Social Media nutzen, wie der Durchschnitt. Bei als Freizeitunterhaltung klassifizierbaren Praktiken wie Streaming liegt der Wert sogar über dem Durchschnitt (88,1 % vs. 81,1 %) bzw. beim Online-Gaming immer noch hoch (39,0 % vs. 45,6 %). Bei allen anderen Praktiken liegt die häufige Nutzung deutlich unter dem Durchschnitt.

4.4.2. DP-Typ 2: Selten Standardprogramme

Zu diesem Typ zählen 9,1 % der Auszubildenden. Beim Geschlecht gibt es keine auffällige Abweichung vom Durchschnitt. Dagegen liegt der Anteil der Auszubildenden ohne Migrationshintergrund (89,5 % vs. 83,2 %) in dieser Gruppe höher. Ebenfalls liegt der Anteil der Auszubildenden mit Eltern, die ein mittleres Bildungsniveau haben, deutlich höher (98,7 % vs. 85,8 %). Ursachen für diese Unterschiede zum Durchschnitt sowie gegenüber DP-Typ 1 sind im Material nicht ersichtlich. Beim Schulabschluss zeigt sich erneut ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Auszubildenden mit max. ESA (39,5 % vs. 25,4 %). Bei der Ausbildungsform dominiert bei diesem Typ die duale Ausbildung (84,2 % vs. 71,6 %). Nur bei diesem Typ liegt eine starke Abweichung bei diesem Merkmal vor. Dies hängt möglicherweise mit dem ebenfalls bei diesem Typ höchsten Anteil der Auszubildenden in Berufen des primären Dienstleistungssektors zusammen (47,4 % vs. 41,6 %).

Beim ersten Ausbildungsjahr nähert sich der Anteil bereits dem Durchschnitt an (35,5 % vs. 33,2 %). Der Anteil derjenigen ohne eigenes Gerät liegt in dieser Gruppe ebenfalls über dem Durchschnitt (9,2 % vs. 5,2 %), aber deutlich unter dem Wert von DP-Typ 1.

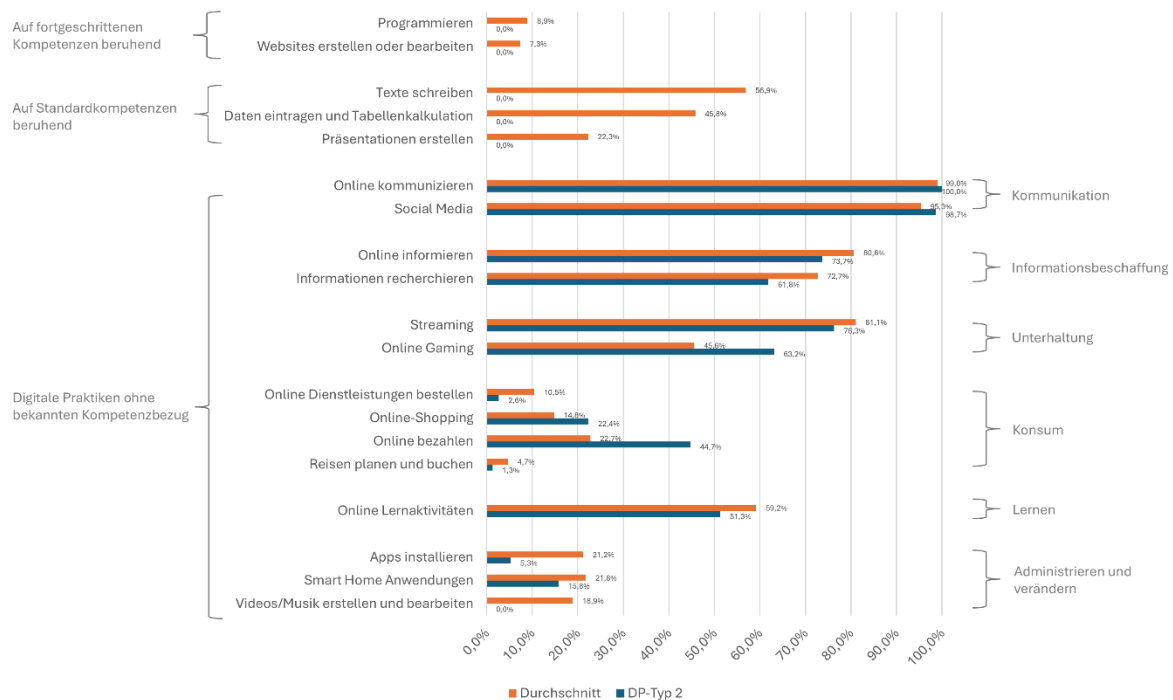


Abbildung 20 DP-Typ 2: Digitale Praktiken. Häufige Ausübung = min. 1x pro Woche. n = 76. Eigene Darstellung

Bei den digitalen Praktiken dieser Gruppe liegt häufiges Online-Kommunizieren und die Nutzung von Social Media sogar leicht über dem Durchschnitt. Bei den übrigen digitalen Praktiken zeigt sich gegenüber dem DP-Typ 1 eine häufigere Nutzung, die aber meist noch unter dem Durchschnitt liegt.

Auffällig hoch liegen dagegen häufiges Online-Gaming (63,2 % vs. 45,6 %), Online-Shopping (22,4 % vs. 14,8 %) sowie online Bezahlen (44,7 % vs. 22,7 %). Möglicherweise hängen diese überdurchschnittlich häufig ausgeübten Praktiken zusammen. In der Gesamtbetrachtung stellen die Werte für Online-Gaming und online Bezahlen jeweils den höchsten Wert unter den sechs DP-Typen dar. Einerseits weist dies aufgrund der für den einzelnen Typ geringen Fallzahl (n = 76) auf die Notwendigkeit, die Repräsentativität mittels einer größeren Fallzahl zu überprüfen. Andererseits kann dieser Befund vorsichtig als Hinweis darauf interpretiert werden, dass bei diesen digitalen Praktiken keine ausgeprägten digitalen Kompetenzen notwendig sind.

4.4.3. DP-Typ 3: Regelmäßig Standardprogramme

Zu diesem Typ zählen 50,5 % der Auszubildenden. Bei diesem Typ sind Frauen überrepräsentiert (51,2 % vs. 45,1 %). Beim Migrationshintergrund, dem Bildungsniveau der Eltern, den Schulabschlüssen gibt es keine auffälligen Abweichungen vom Durchschnitt. Gleiches gilt für den Anteil im ersten Ausbildungsjahr und den Gerätebesitz. Leicht unter dem Durchschnitt liegt der Anteil der dualen Auszubildenden (69,0 % vs. 71,6 %) und leicht über dem Durchschnitt liegt der Anteil in sekundären Ausbildungsberufen (36,9 % vs. 33,2 %). Beides hängt mit der geschlechtsspezifischen Berufswahl zusammen.

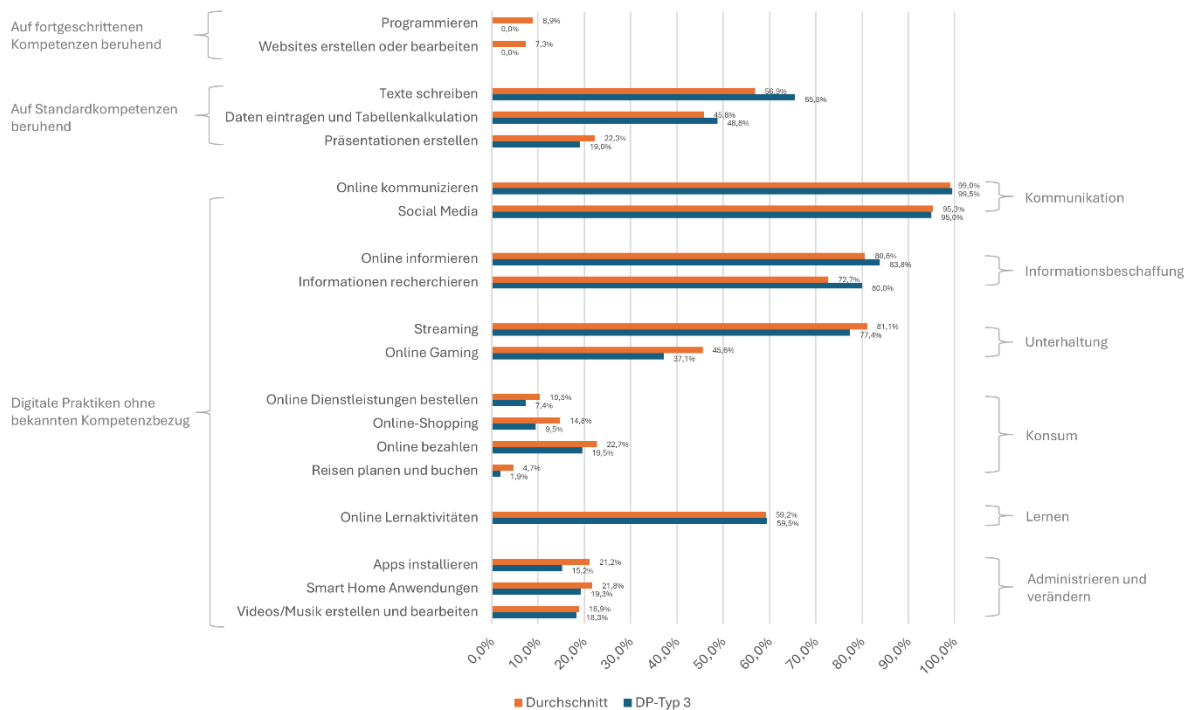


Abbildung 21 DP-Typ 3: Digitale Praktiken. Häufige Ausübung = min. 1x pro Woche. n = 420. Eigene Darstellung

Bei den digitalen Praktiken, die auf Standardkompetenzen beruhen, liegen häufiges Schreiben von Texten (65,5 % vs. 56,9 %) und häufige Nutzung von Tabellenkalkulationsprogrammen (48,8 % vs. 45,8 %) über dem Durchschnitt, Präsentationen erstellen darunter (19,0 % vs. 22,3 %).

Informationen recherchieren (80,0 % vs. 72,7 %) und sich online zu informieren (83,6 % vs. 80,6 %) gehört für eine Mehrheit dieser Auszubildenden zum Alltag. Diese Werte liegen über dem Durchschnitt. Online-Lernaktivitäten wie auch online Kommunizieren und Social-Media-Nutzung entsprechen fast exakt dem Durchschnitt. Gegenüber den beiden zuvor beschriebenen Typen sticht der sprunghafte Anstieg bei Videos/Musik erstellen und bearbeiten hervor, der ebenfalls etwa dem Durchschnitt entspricht. Bei den übrigen digitalen Praktiken liegen die Werte jeweils unter dem Durchschnitt.

4.4.4. DP-Typ 4: Selten Programmieren/Webdesign

Zu diesem Typ zählen 8,7 % der Auszubildenden. Der Anteil der Männer liegt bei diesem Typ am höchsten und deutlich über dem Durchschnitt (70,8 % vs. 54,8 %). Ebenfalls am höchsten und überdurchschnittlich ist der Anteil der Auszubildenden mit Eltern mit hohem Bildungsniveau (19,4 % vs. 13,7 %). Beim Migrationshintergrund gibt es keine auffällige Abweichung vom Durchschnitt. Beim Schulabschluss dagegen gibt es lediglich eine leichte Verschiebung von max. ESA zu MSA gegenüber dem Durchschnitt. Der Anteil der Auszubildenden in dualer Ausbildung sowie im ersten Ausbildungsjahr liegt nahe am Durchschnitt. Dagegen ist der Anteil in Produktionsberufen bei diesem Typ überdurchschnittlich hoch (36,1 % vs. 25,2 %). Der Besitz eines PC/Laptop ist ebenfalls überdurchschnittlich (94,4 % vs. 90,4 %).

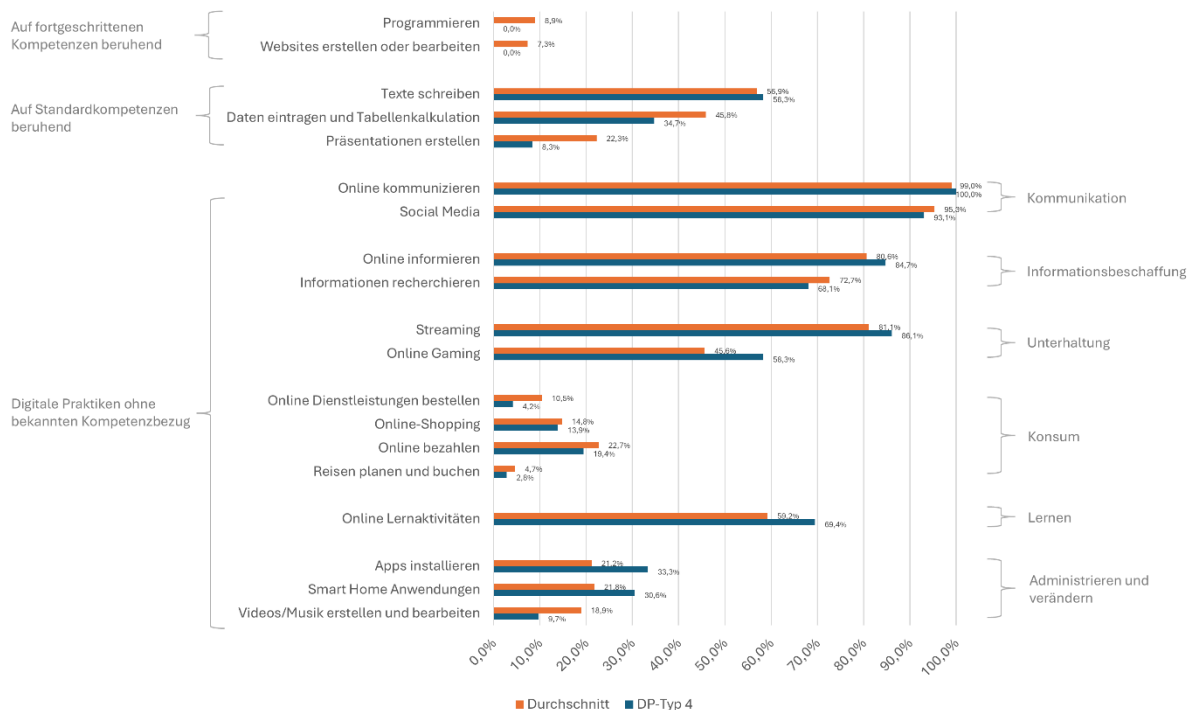


Abbildung 22 DP-Typ 4: Digitale Praktiken. Häufige Ausübung = min. 1x pro Woche. n = 72. Eigene Darstellung

Bei den digitalen Praktiken, die auf Standardkompetenzen beruhen, liegen die Werte überraschenderweise jeweils unter denen des DP-Typ 3 und mit Ausnahme von Texte schreiben deutlich unter dem Durchschnitt. Bei den übrigen digitalen Praktiken fallen überdurchschnittlich häufiges Online-Gaming (58,3 % vs. 45,6 %), Streaming (86,1 % vs. 81,1 %), Apps installieren (33,3 % vs. 21,2 %) sowie Nutzen von Smart-Home-Anwendungen (30,6 % vs. 21,8 %). Neben solchen freizeitorientierten digitalen Aktivitäten, liegen auch die Werte für online Lernaktivitäten (69,4 % vs. 59,2 %) und sich online Informieren (84,7 % vs. 80,6 %) über dem Durchschnitt. Die übrigen digitalen Praktiken liegen nah beim oder unter dem Durchschnitt.

4.4.5. DP-Typ 5: Regelmäßig Programmieren/Webdesign

Zu diesem Typ zählen 11,7 % der Auszubildenden. Die Auszubildenden dieses Typs sind überdurchschnittlich häufig männlich (66,0 % vs. 54,8 %), haben keinen Migrationshintergrund (86,6 % vs. 83,2 %) sowie studierte Eltern (17,5 % vs. 13,7 %). Beim Schulabschluss liegt der Anteil derjenigen mit (Fach-)Hochschulreife über dem Durchschnitt (25,8 % vs. 22,7 %), entsprechend niedriger liegt der Anteil derjenigen mit max. ESA (22,7 % vs. 25,4 %). Überdurchschnittlich oft absolvieren diese Auszubildenden eine duale Ausbildung (74,2 % vs. 71,6 %) in einem Produktionsberuf (33,0 % vs. 25,2 %). Der Anteil im ersten Ausbildungsjahr sinkt gegenüber den vorherigen Typen weiter (29,9 % vs. 33,2 %). Erwartungsgemäß besitzen überdurchschnittlich viele dieser Auszubildenden einen eigenen PC/Laptop (93,8 % vs. 90,4 %).

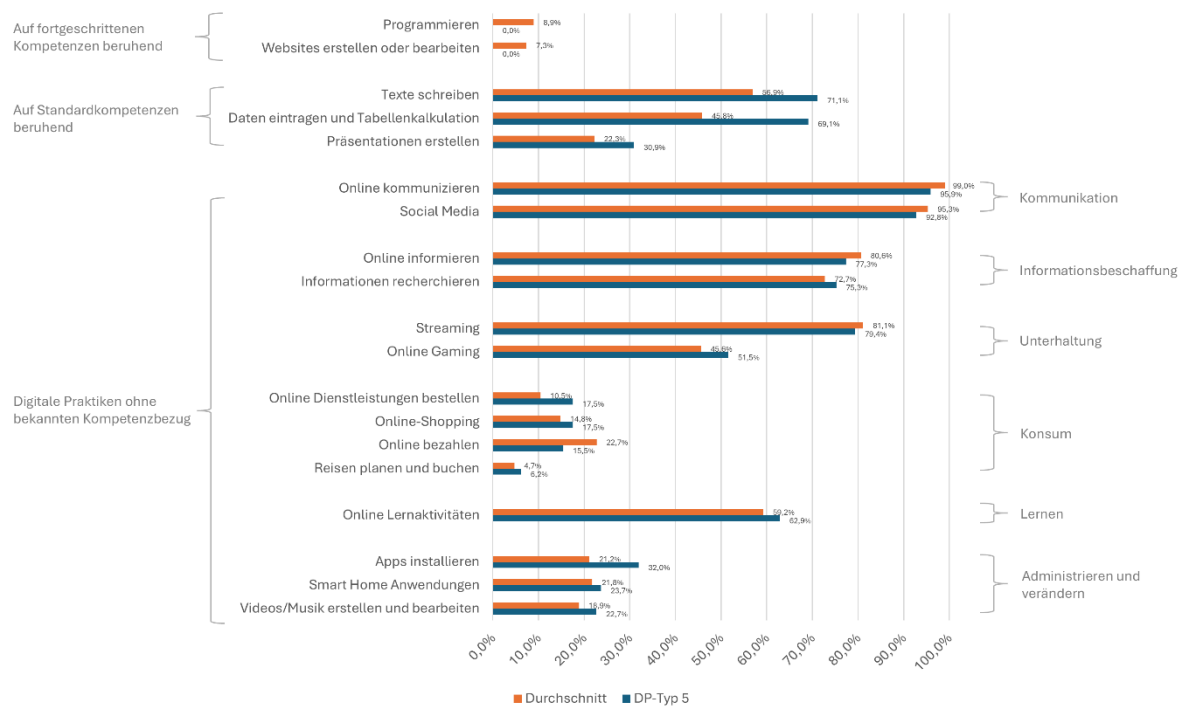


Abbildung 23 DP-Typ 5: Digitale Praktiken. Häufige Ausübung = min. 1x pro Woche. n = 97. Eigene Darstellung

Bei den digitalen Praktiken, die auf Standardkompetenzen beruhen, liegen die Werte jeweils deutlich über dem Durchschnitt. Bei den alltagsnahen Praktiken der Kommunikation, der Informationsbeschaffung und der Unterhaltung liegen die Werte nur bei Informationen recherchieren (75,3 % vs. 72,7 %) und Online-Gaming (51,5 % vs. 46,6 %) über dem Durchschnitt.

Bei den übrigen digitalen Praktiken zeigt sich dann aber eine durchgängig häufigere Nutzung mit Ausnahme von Onlinezahlungen (15,5 % vs. 22,7 %). Das betrifft sowohl Online-Lernaktivitäten, Praktiken digitalen Konsums als auch das Verändern und Administrieren mittels digitaler Tools.

4.4.6. DP-Typ 6: Häufig Programmieren/Webdesign

Zu diesem Typ zählen 12,9 % der Auszubildenden. Gegenüber den zwei zuletzt besprochenen Typen liegt der Anteil der Männer hier nur noch leicht über dem Durchschnitt (56,1 % vs. 54,8 %) und der Anteil mit studierten Eltern sogar unter dem Durchschnitt (11,2 % vs. 13,7 %). Der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund ist bei diesem Typ am höchsten (28,0 % vs. 16,8 %). Hinsichtlich des Schulabschlusses ist dies die deutlich am höchsten qualifizierte Gruppe: (Fach-)Hochschulreife (29,9 % vs. 22,7 %) und MSA (57,0 % vs. 51,9 %) liegen jeweils höher als bei allen anderen Typen.

Hinsichtlich der Ausbildungsart fallen keine Abweichungen vom Durchschnitt auf, allerdings liegt der Anteil der Ausbildungen in sekundären Dienstleistungsberufen deutlich über dem Durchschnitt (41,1 % vs. 33,2 %). Der Anteil im ersten Ausbildungsjahr sinkt auf das niedrigste Niveau aller Typen (29,0 % vs. 33,2 %). Während der Anteil mit eigenem PC/Laptop den Höchststand erreicht (98,1 % vs. 90,4 %).

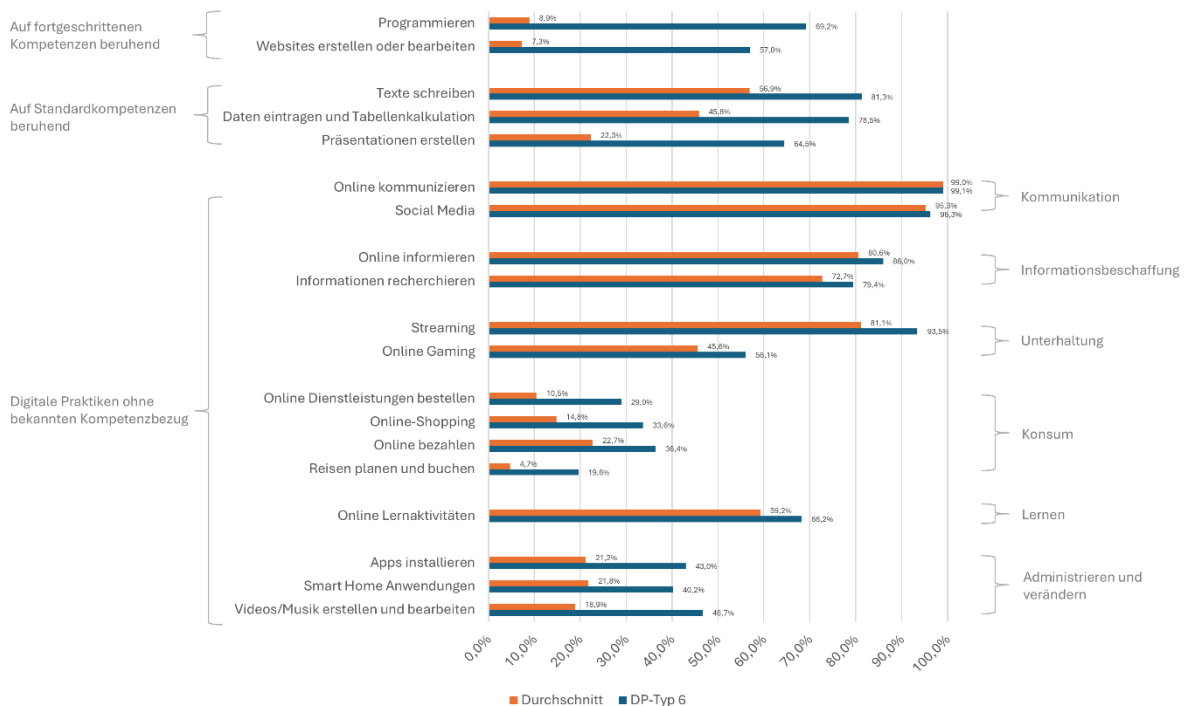


Abbildung 24 DP-Typ 6: Digitale Praktiken. Häufige Ausübung = min. 1x pro Woche. n = 107. Eigene Darstellung

Bei den häufig ausgeübten digitalen Praktiken liegen die Werte bei diesen Auszubildenden durchgängig über dem Durchschnitt. Bei den auf Standardkompetenzen beruhenden digitalen Praktiken liegen die Werte weit über dem Durchschnitt: Texte schreiben (81,3 % vs. 56,9 %), Daten eintragen und Tabellenkalkulation (78,5 % vs. 45,8 %) sowie Präsentationen erstellen (64,5 % vs. 22,3 %). Ebenfalls weit über dem Durchschnitt üben diese Auszubildenden Praktiken des digitalen Konsums aus sowie das Administrieren und Verändern mittels digitaler Tools.

4.4.7. Diskussion: Digitale-Praktiken-Typen

Bei der übergreifenden Betrachtung der sechs Digitale-Praktiken-Typen zeigen sich hinsichtlich der betrachteten soziodemografischen und ausbildungsbezogenen Merkmale wie beim Gerätebesitz einige Muster: Beim **Schulabschluss** steigt der Anteil der Auszubildenden mit (Fach-)Hochschulreife von DP-Typ 1 bis DP-Typ 6 kontinuierlich an, während der Anteil derjenigen mit max. ESA spiegelverkehrt kontinuierlich abnimmt. Einerseits verweist das auf die Abhängigkeit digitaler Kompetenzen Auszubildender von der vorherigen Schullaufbahn. Andererseits ist dieser Zusammenhang aber nicht deterministisch, auch Auszubildende mit niedrigen Schulabschlüssen finden sich in den Typen mit vermutlich fortschrittlichen digitalen Kompetenzen und gleichzeitig gibt es Auszubildende mit (Fach-)Hochschulreife, die nie Standardprogramme zur Texterstellung usw. nutzen. Ebenfalls kontinuierlich sinkt der Anteil der Auszubildenden **im ersten Ausbildungsjahr** von DP-Typ 1 bis 6. Dies kann vorsichtig als Hinweis auf den Erwerb digitaler Kompetenzen durch die häufigere Ausübung digitaler Aktivitäten im Ausbildungsverlauf gewertet werden. Beim **Gerätebesitz** zeigt sich eine kontinuierliche Zunahme des Besitzes eines PC/Laptop von DP-Typ 1 bis 6. Dieser Zusammenhang erscheint plausibel. Allerdings zeigt sich auch, dass sogar bei DP-Typ 1 immerhin 67,8 % einen eigenen PC/Laptop besitzen. Der Zugang zum Gerät allein führt also nicht zu bestimmten digitalen Praktiken und damit zu digitalen Kompetenzen. Beim

Geschlecht deutet sich bei den männlichen Auszubildenden eine Polarisierung an. Sie sind sowohl in den DP-Typ 1 und 2 – sie nutzen nie oder selten Programme, die auf Standardkompetenzen beruhen – überrepräsentiert als auch in den DP-Typen 4, 5 und 6 – mindestens selten Programmieren/Webdesign, was auf fortgeschrittenen Kompetenzen beruht. Weibliche Auszubildende sind dagegen in DP-Typ 3 überrepräsentiert, sie nutzen also häufig Programme, die auf Standardkompetenzen beruhen, programmieren aber nie bzw. bearbeiten nie Websites. Bei den übrigen betrachteten Merkmalen zeigt sich ein uneinheitliches Bild. Sie scheinen hinsichtlich der digitalen Praktiken bzw. Kompetenzen geringen Aussagewert zu haben (vgl. als Übersicht, Anhang 6.4 u. 6.5).

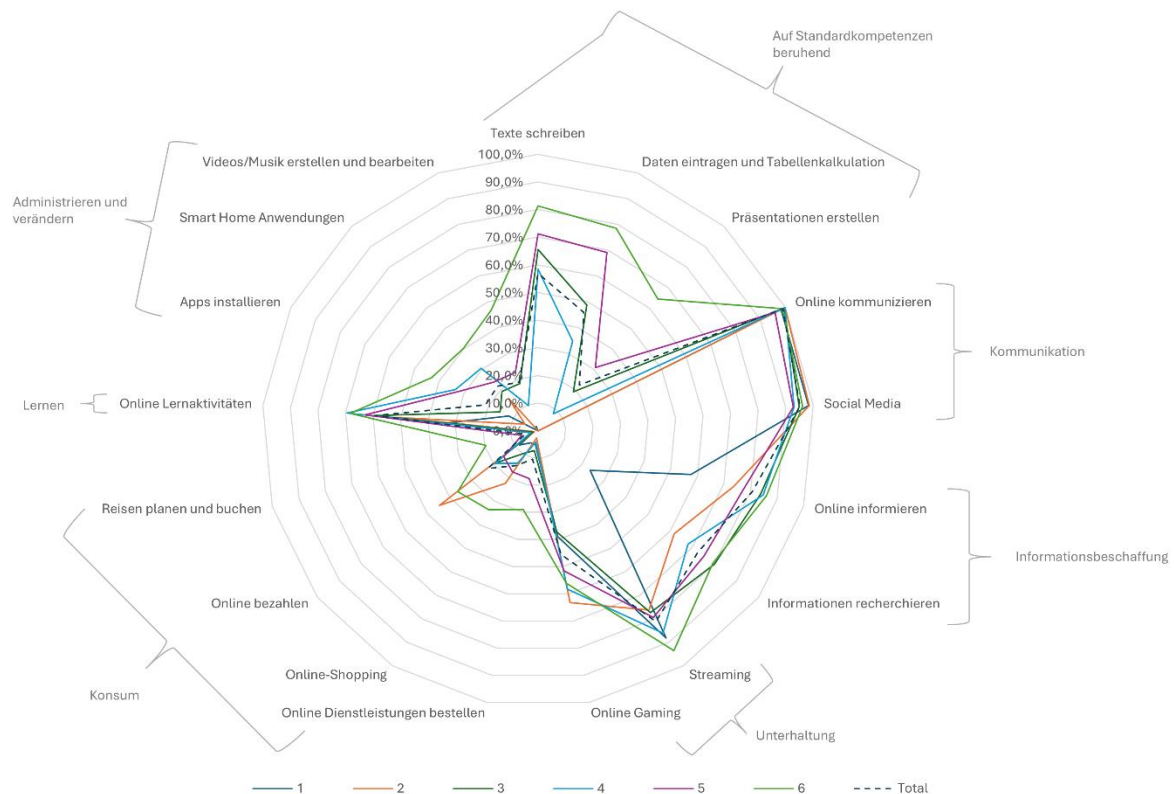


Abbildung 25 Vergleich digitaler Praktiken nach Typen (ohne Programmieren und Webdesign). Häufige Ausübung = min. 1x pro Woche. n = 831. Eigene Darstellung

Hinsichtlich der abgefragten digitalen Praktiken zeigen sich bei der digitalen Kommunikation (online kommunizieren und Social Media) keine und bei digitaler Unterhaltung (Streaming und Online-Gaming) nur gering ausgeprägte Unterschiede zwischen den sechs Typen. Bei diesen Praktiken kann – zumindest was die Quantität angeht – von einer relativen Unabhängigkeit von digitalen Kompetenzen der Auszubildenden ausgegangen werden (vgl. hier und folgend, Abbildung 25).

Bei DP-Typ 1 und 2, die nie oder selten Standardprogramme nutzen und bei denen von gering ausgeprägten digitalen Kompetenzen ausgegangen wird, liegen die Werte für häufige Ausübung bei der digitalen Informationsbeschaffung (sich online informieren und Informationen recherchieren), bei Online-Lernaktivitäten sowie bei Videos/Musik erstellen und bearbeiten auffällig niedriger. DP-Typ 1 nutzt auch Smart-Home-Anwendung nicht häufig.

DP-Typ 3, zu dem etwas mehr als die Hälfte aller Auszubildenden gehören, liegt logischerweise aufgrund dieser Gewichtung bei den meisten digitalen Aktivitäten nah am Durchschnitt. Im direkten Vergleich mit DP-Typ 3 zeigt sich bei DP-Typ 4 keine eindeutige Tendenz hin zu einer häufigeren Ausübung. Die Werte liegen teils über und teils unter den Vergleichswerten. Möglicherweise ist das Abgrenzungskriterium – DP-Typ 4 gibt an, selten, also weniger als einmal pro Monat, zu programmieren und/oder selten Websites zu erstellen/bearbeiten – hinsichtlich der übrigen digitalen Praktiken und Kompetenzen nicht aussagekräftig. Hier könnte auch ein methodisches Problem vorliegen, denn es lässt sich durchaus bezweifeln, ob es glaubhaft ist, dass Personen in so unregelmäßigen Abständen eine so anspruchsvolle Tätigkeit ausführen. Vielleicht hat ein relevanter Teil der Befragten, die zu DP-Typ 4 zählen, die Antwortoption ‚nie‘ vermeiden wollen.

Bei DP-Typ 5 und 6 zeigt sich dagegen erwartungsgemäß eine überdurchschnittliche Häufigkeit bei der Nutzung von Standardprogrammen, beim Administrieren und Verändern, bei Online-Lernaktivitäten sowie bei digitalen Konsumpraktiken. Der Alltag dieser Auszubildenden scheint in vielen Aspekten stärker digitalisiert. Ob und in welchem Zusammenhang dabei digitale Praktiken innerhalb und außerhalb der Ausbildung stehen und wie die fortschrittlichen Kompetenzen erworben wurden, lässt sich aus der vorliegenden Befragung nicht klären. Es deuten sich hier ausgeprägte Zusammenhänge an. An solchen Fragen könnten folgende Forschungsprojekte ansetzen, die sich empirisch mit der Verbreitung digitaler Kompetenzen in der Ausbildung beschäftigen.

Hinsichtlich der Konstruktion der Typen erweist sich die Abgrenzung zwischen den DP-Typen 1 und 2 sowie zwischen den DP-Typen 3 und 4 als schwierig. Das Kriterium ‚selten‘ (= seltener als 1x pro Monat) wurde hier jeweils zur Unterscheidung der Typen genutzt. Auch hier ließe sich im Rahmen einer tatsächlichen Kompetenzerhebung in folgenden Forschungsprojekten überprüfen, ob die Angabe selten ausgeübter digitaler Praktiken tatsächlich mit unterschiedlichen digitalen Kompetenzniveaus korrespondiert.

4.5. Einstellung zur digitalen Transformation

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse bzgl. der Einstellung der Auszubildenden zur digitalen Transformation berichtet. Dazu wird berichtet, wie sich die Auszubildenden zu zehn Statements positionieren. Sie konnten jeweils (1) voll und ganz, (2) eher, (3) eher nicht, (4) gar nicht zustimmen bzw. (5) keine Meinung dazu vertreten. Die Statements umfassen sowohl allgemeine Entwicklungsprognosen in der Arbeitswelt als auch persönliche Erwartungen. Aus vorliegenden Befunden aus der Jugendforschung ist bekannt, dass eine Mehrheit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sich grundsätzlich gut gewappnet für die neuen Anforderungen der digitalen Arbeitswelt fühlt (vgl. Vodafone Stiftung 2017, S. 16). In der Auswertung werden die Unterschiede zwischen den sechs Digitalen-Praktiken-Typen jeweils als Grafik dargestellt. Auffällige Werte hinsichtlich Geschlecht, Art der Ausbildung und Schulabschluss werden zusätzlich berichtet (zu letzten und weiteren Kategorien vgl. Anhang 6.3).

Dem **Statement, dass die Digitalisierung zu einer Reduktion der Arbeitsbelastung führt**, stimmen insgesamt vier Fünftel der Auszubildenden zu. Hier zeigt sich eine ausgeprägt positive Einstellung gegen-

über der digitalen Transformation. Auszubildende mit niedrigen digitalen Kompetenzen erwarten allerdings weniger häufig eine technikbedingte Entlastung als solche mit hohen digitalen Kompetenzen. Der Unterschied zwischen DP-Typ 1 und DP-Typ 6 liegt bei mehr als zehn Prozentpunkten (74,6 % vs. 85,0 %). Die höchsten Zustimmungswerte finden sich bei DP-Typ 4 (94,4 %) und DP-Typ 5 (90,7 %) (vgl. Abbildung 26).

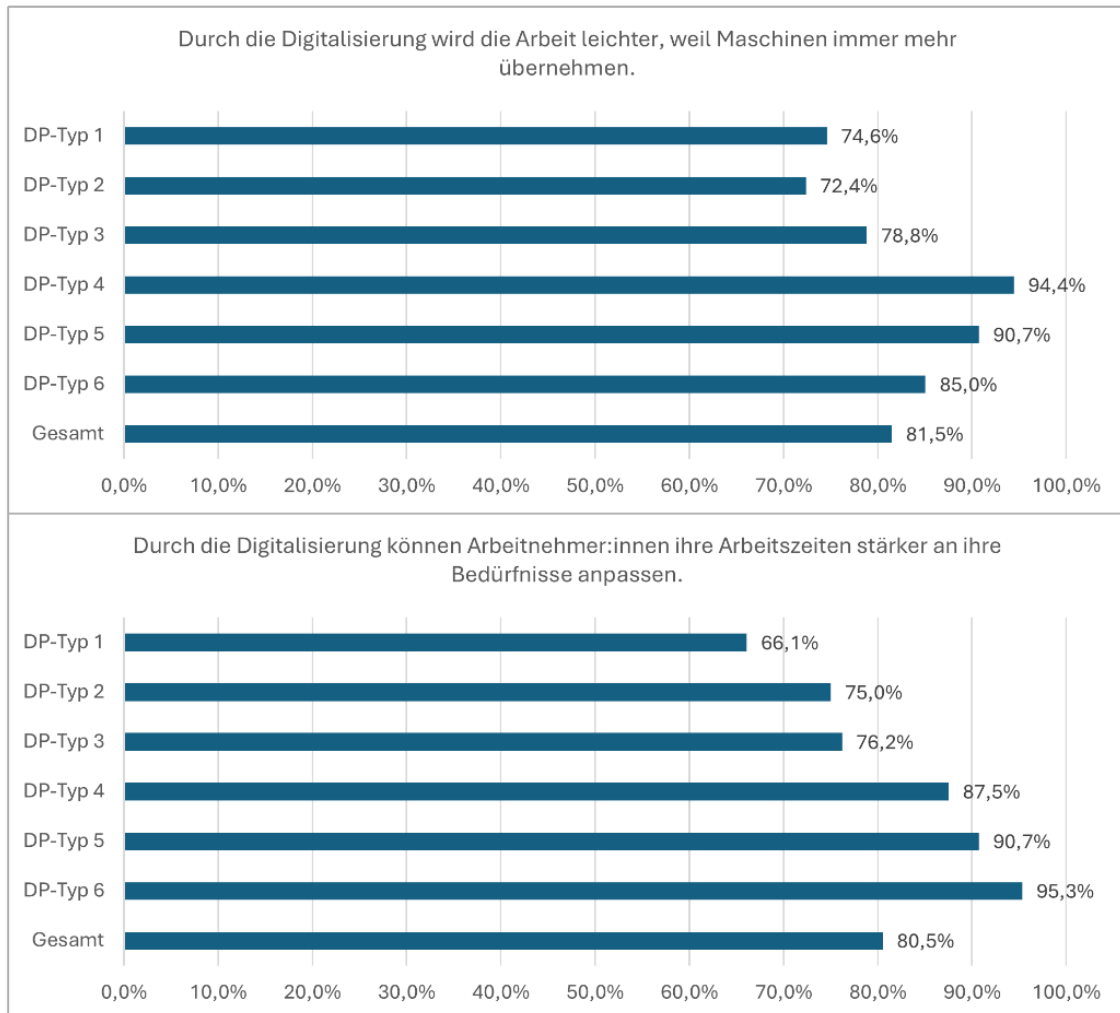


Abbildung 26 Einschätzung digitale Transformation I. Werte für: stimme voll und ganz zu + stimme eher zu. n = 831. Eigene Darstellung

Ein ähnliches Bild zeigt sich bzgl. des **Statements, dass Digitalisierung dazu führt, dass Arbeitnehmer:innen ihre Arbeitszeiten stärker an ihre Bedürfnisse anpassen können**. Auch hier stimmen insgesamt vier Fünftel zu. Die Unterschiede zwischen den Digitalen-Praktiken-Typen sind dabei ausgeprägter als beim vorherigen Statement. Der Unterschied zwischen DP-Typ 1 und DP-Typ 6 liegt nun bei fast 30 Prozentpunkten (66,1 % vs. 95,3 %). Bei beiden Statements liegen die Zustimmungswerte bei Männern höher als bei Frauen und in der dualen Ausbildung höher als in vollzeitschulischer Ausbildung. Die Zustimmung steigt jeweils mit höheren Schulabschlüssen.

Aus einer berufsbildungswissenschaftlichen Perspektive ist die Frage von großer Bedeutung, ob und wie die digitale Transformation der Arbeitswelt die Berufe verändert. Dem **Statement, dass es grundsätzlich zu Veränderungen der Arbeitsaufgaben aufgrund der Digitalisierung kommt**, stimmen mehr als neun Zehntel zu. Die höchste Zustimmung zeigt sich bei denjenigen mit mittleren digitalen Kompetenzen (vgl. Abbildung 27). Hinsichtlich der Schulabschlüsse zeigen sich bei diesem Statement kaum Unterschiede. Männer sowie Personen in einer dualen Ausbildung stimmen häufiger zu.

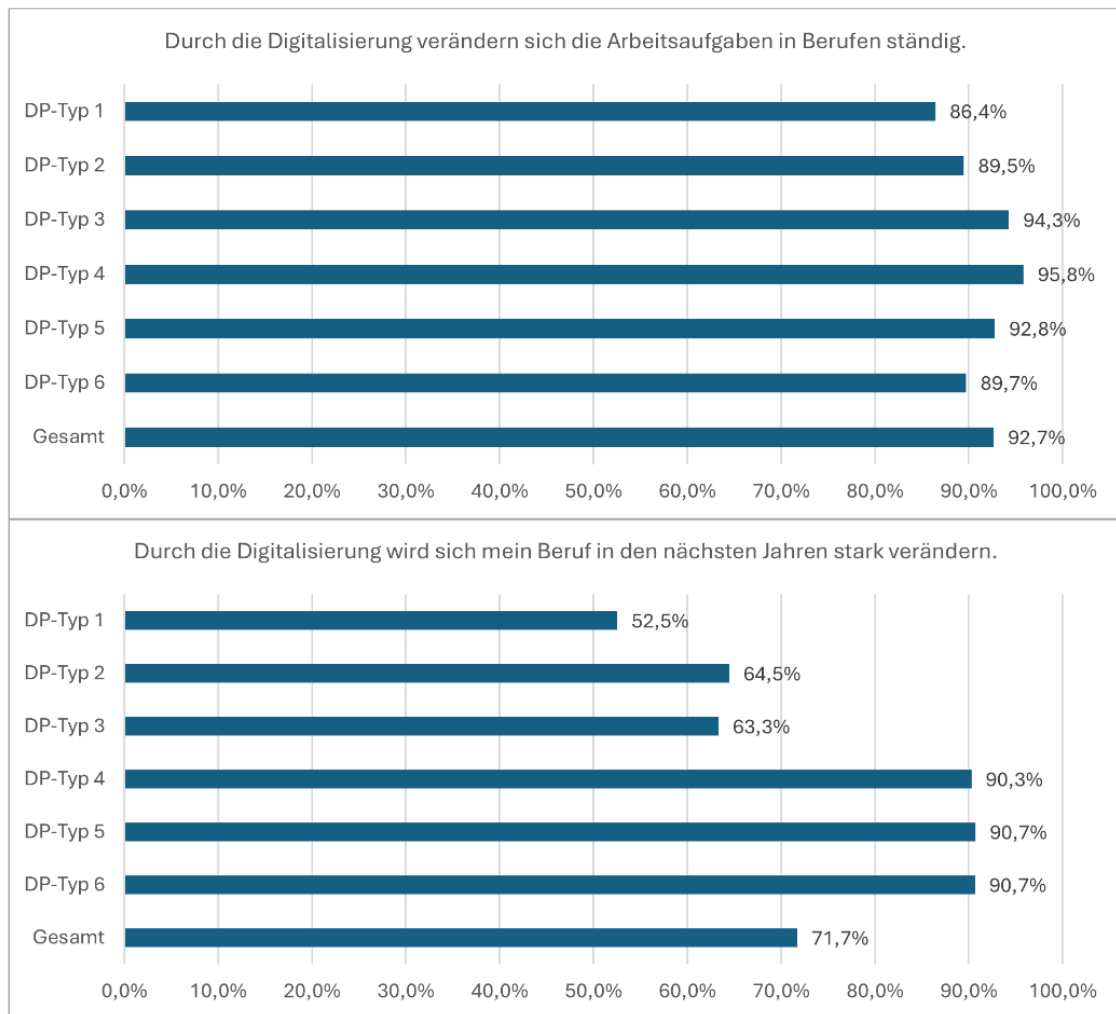


Abbildung 27 Einschätzung digitale Transformation II. Werte für: stimme voll und ganz zu + stimme eher zu. n = 831. Eigene Darstellung

Das Stimmungsbild verändert sich drastisch, wenn es nicht um allgemeine Tendenzen, sondern um erwartete persönliche Betroffenheit im Ausbildungsberuf geht. Dem **Statement, dass sich der eigene Beruf in den nächsten Jahren stark verändern wird**, stimmen insgesamt mehr als zwei Drittel der Auszubildenden zu. Die Zustimmung liegt bei DP-Typ 1, also Auszubildenden, die nie Standardprogramme nutzen, mit 52,5 % mit Abstand am niedrigsten. Bei DP-Typ 2 und DP-Typ 3 liegt die Zustimmung bereits um mehr als zehn Prozentpunkte höher und bei den übrigen drei Digitale-Praktiken-Typen mit hohen digitalen Kompetenzen erwarten jeweils mehr als 90 % eine starke Veränderung des eigenen Berufs. Der Zustimmungswert der Männer sowie der Personen in dualer Ausbildung liegt wiederum höher. Bei

diesem Statement zeigt sich auch erneut eine Stufung nach Schulabschluss. Mit höheren Schulabschlüssen wird eher eine Veränderung des eigenen Berufs erwartet.

Nochmals deutlich weniger Zustimmung findet das **Statement, dass der Beruf durch die Digitalisierung überflüssig werden könnte**. Dem stimmen knapp zwei Fünftel der Auszubildenden zu. Am ehesten können sich dies die Auszubildenden mit hoher digitaler Kompetenz vorstellen. Am seltensten erneut mit Abstand diejenigen des DP-Typ 1 (vgl. Abbildung 28). Eher befürchten Männer und Personen in dualer Ausbildung, dass ihr Beruf und damit sie als Arbeitskraft perspektivisch durch Maschinen ersetzt werden könnten. Hinsichtlich des Schulabschlusses gibt es leicht ausgeprägtere Befürchtungen bei denjenigen mit niedrigeren Schulabschlüssen.

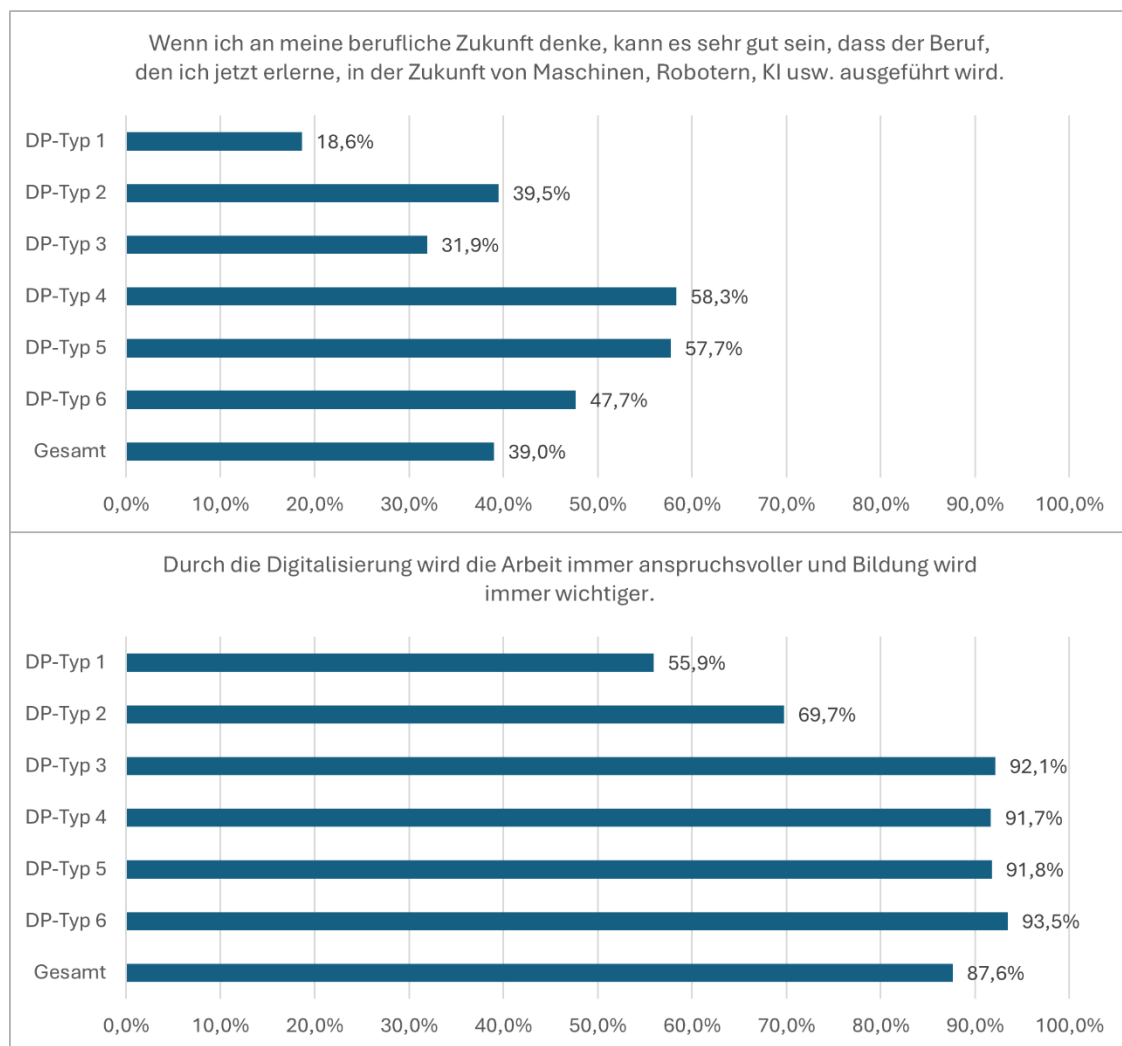


Abbildung 28 Einschätzung digitale Transformation III. Werte für: stimme voll und ganz zu + stimme eher zu. n = 831. Eigene Darstellung

Dem **Statement, dass Arbeit durch die Digitalisierung immer anspruchsvoller wird und Bildung daher immer wichtiger**, stimmen knapp neun Zehntel zu. Lediglich die Auszubildenden mit niedrigen digitalen Kompetenzen verneinen dies zu einem erheblichen Anteil. So liegt der Zustimmungswert von DP-Typ 1

mit 55,9 % mit Abstand am niedrigsten. Auffällig ist, dass bei diesem Statement die Zustimmungswerte nach Geschlecht, Art der Ausbildung und Schulabschluss nur geringe Unterschiede aufweisen.

Ein ähnliches Muster zeigt sich beim **Statement, dass durch die Digitalisierung immer mehr Flexibilität von den Arbeitnehmer:innen verlangt wird**. Gegenüber einer insgesamt sehr hohen Zustimmung zu diesem aus Arbeitnehmersicht eher negativen Statement liegt diese beim DP-Typ mit 57,6 % mit Abstand am niedrigsten (vgl. Abbildung 29). Bei diesem Statement liegt erstmals die Zustimmung der Frauen höher als die der Männer sowie die Zustimmung in der vollzeitschulischen Ausbildung höher als in der dualen Ausbildung. Bei den Schulabschlüssen zeigen sich dagegen keine ausgeprägten Unterschiede.

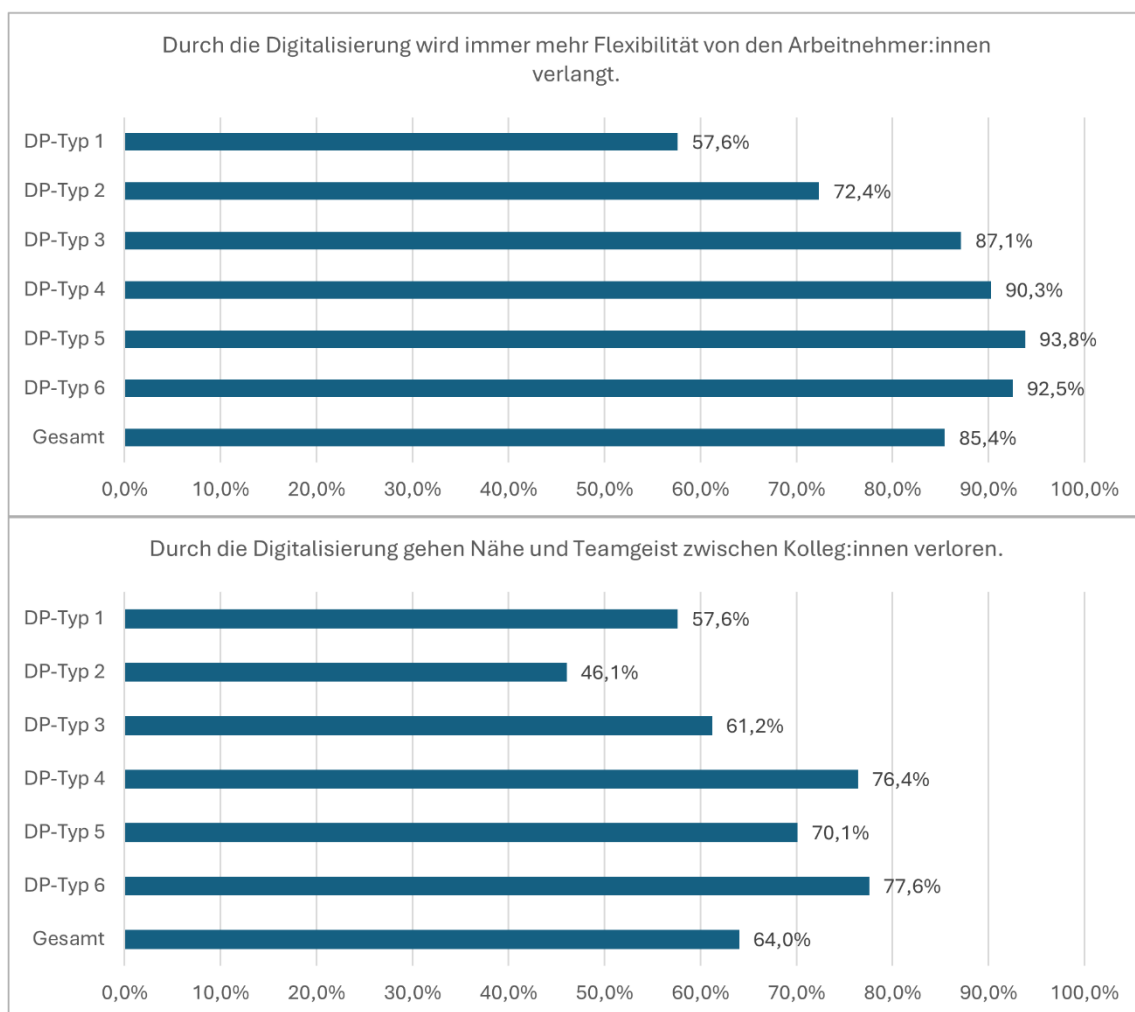


Abbildung 29 Einschätzung digitale Transformation IV. Werte für: stimme voll und ganz zu + stimme eher zu. n = 831. Eigene Darstellung

Dem **Statement, dass durch die Digitalisierung Nähe und Teamgeist zwischen Kolleg:innen verloren gehen**, stimmen knapp zwei Drittel der Auszubildenden zu. Die Auszubildenden mit höheren digitalen Kompetenzen sehen diese Gefahr eher. Bei Geschlecht und Art der Ausbildung zeigen sich kaum Unterschiede. Bei den Schulabschlüssen liegt die Zustimmung bei denjenigen mit max. ESA höher.

Dem negativ konnotierten **Statement, dass durch die Digitalisierung viele Arbeitsplätze verloren gehen werden**, stimmen trotz der zuvor gesehenen eher positiven Erwartungen ebenfalls drei Viertel der Auszubildenden zu. Im Gegensatz zu den vorherigen Statements zeigt sich hier kein vergleichbares Muster. Warum der Zustimmungswert des DP-Typs 2 deutlich niedriger liegt, bleibt unklar (vgl. Abbildung 30). Eher befürchten einen Arbeitsplatzverlust Männer, Auszubildende mit niedrigerem Schulabschluss und Personen in vollzeitschulsicher Ausbildung.

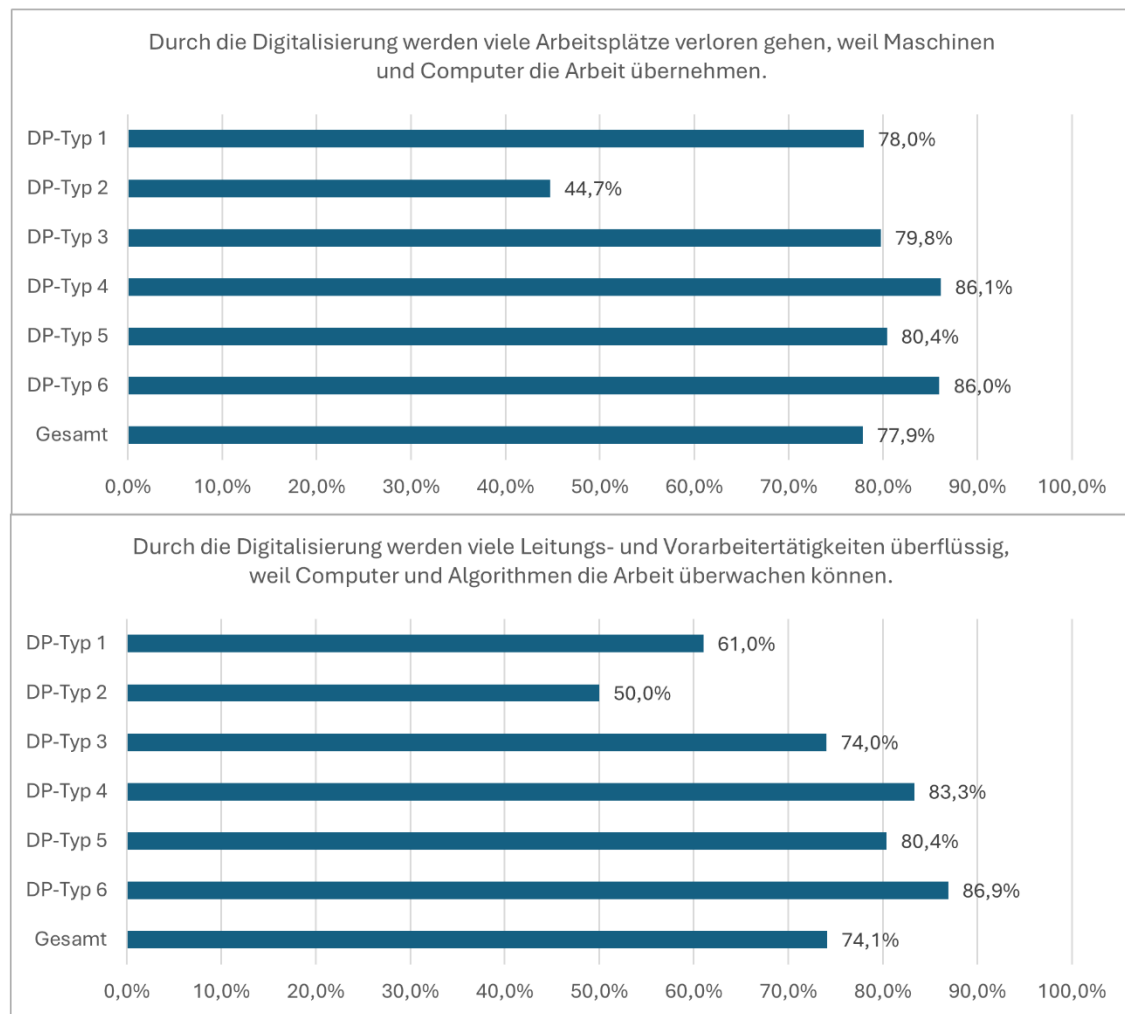


Abbildung 30 Einschätzung digitale Transformation V. Werte für: stimme voll und ganz zu + stimme eher zu. n = 831. Eigene Darstellung

Das letzte Statement lässt sich als eine spezifischere Variante des vorherigen Statements einordnen. Die Zustimmung zum **Statement, dass durch die Digitalisierung viele Leitungs- und Vorarbeitertätigkeiten überflüssig werden**, liegt ähnlich hoch. Allerdings zeigt sich hier wieder eines der bekannten Muster. Die Zustimmung steigt mit höherer digitaler Kompetenz. Bei Geschlecht, Art der Ausbildung und Schulabschluss gibt es dagegen nur geringe Unterschiede.

Die Einstellung zur digitalen Transformation unterscheidet sich zwischen den Digitalen-Praktiken-Typen deutlich. Besonders der DP-Typ 1 zeigt eine auffällige Abweichung vom Rest. Aber auch zwischen denjenigen, die regelmäßig Standardprogramme nutzen, und denjenigen, die fortgeschrittene digitale

Kompetenzen besitzen, werden Unterschiede in der Einstellung deutlich. In der Gesamtschau verweisen die Ergebnisse eher nicht auf eine Gut-Schlecht-Differenz bei der Einstellung zur digitalen Transformation, in dem Sinne, dass beispielsweise mehr digitale Kompetenzen zu einer positiveren Bewertung der erwarteten Veränderungen führen würden. Stattdessen wird eine Stark-Schwach-Differenz sichtbar, in dem Sinne, dass Auszubildende mit hohen digitalen Kompetenzen eher stärkere Veränderungen erwarten und solche mit geringen digitalen Kompetenzen eher davon ausgehen, dass die Veränderungen der Arbeitswelt durch die digitale Transformation schwächer ausfallen. Weitere Forschung ist notwendig, um herauszufinden, ob diese hier explorativ aufgezeigten Zusammenhänge eher auf Mentalitätsunterschiede in der Bewertung prinzipiell ähnlicher Entwicklungstendenzen zurückgehen oder aber die Ausbildungsrealitäten empirisch so unterschiedlich sind, dass die jeweilige Bewertung möglicherweise widersprüchliche Entwicklungstendenzen adäquat beschreibt, die Teilgruppen der Auszubildenden aktuell erleben. Es ist immerhin vorstellbar, dass Auszubildende aus DP-Typ 1 in kaum digitalisierten Arbeitsumgebungen tätig sind, da der Grad des Einsatzes digitaler Technologien zwischen Betrieben erheblich variiert (vgl. Kapitel 4.3).

5. Ausblick und weiterer Forschungsbedarf

Der vorliegende Forschungsbericht zur Lebenssituation und zu digitalen Praktiken Auszubildender bietet entsprechend der explorativen methodischen Anlage Informationen zu vielen Aspekten. Diese thematische Breite verweist zugleich auf die Notwendigkeit ergänzender Forschung, die thematisch fokussiert in die Tiefe geht. In diesem Kapitel werden daher an die Erhebung anschließende Forschungsideen kurz andiskutiert.

Der Teil des Berichts zur Lebenssituation Auszubildender (vgl. Kapitel 3) kann auch unabhängig von den digitalen Praktiken betrachtet werden. Die in diesem Teil dargestellten Ergebnisse verweisen auf das Potenzial einer Berufsbildungsforschung, die von den sozialen Verhältnissen und den subjektiven Bildungsverläufen her auf das Forschungsthema Ausbildung schaut. Die Lebenssituation verschiedener Gruppen von Auszubildenden unterscheidet sich einerseits so stark, dass es sich hier anbieten würde, diese Unterschiede über milieutheoretische Zugänge genauer zu analysieren (vgl. in ähnlicher Absicht für Studierende, Lange-Vester 2015). Andererseits wäre auch ein Vergleich mit Studierenden und ausbildungslosen jungen Erwachsenen hinsichtlich der Lebenssituation und damit verbundenen Einstellungen zur Arbeitswelt und Gesellschaft naheliegend. Eine solche Hinwendung zur empirischen Bewusstseinsforschung von Auszubildenden scheint gerade hinsichtlich der aktuellen demokratietheoretischen Diskussionen von Interesse, da beispielsweise bei Produktionsarbeiter:innen tendenziell autoritärere Positionen festgestellt wurden (vgl. Mau et al. 2024). Wie und warum sich Auszubildende – bzw. genauer: unterschiedliche Gruppen von Auszubildenden – derzeit politisch positionieren, könnte zu diesem Diskurs einen wichtigen Beitrag liefern.

Methodisch bietet sich neben der Durchführung vergleichbarer quantitativer Erhebungen, um durch unterschiedliche Messzeitpunkte Veränderungen zu erfassen, eine qualitative Vertiefung durch Einzel- oder Gruppeninterviews an, um subjektive Relevanzsetzungen und Rationalitäten nachvollziehen und statistisch erhobene Daten besser interpretieren zu können. Beispielsweise werden im Rahmen der

Shell-Jugendstudie vertiefende Interviews mit Jugendlichen geführt und in Zusammenhang mit der Fragebogenerhebung gesetzt (vgl. Leven und Utzmann 2019).

Mit Blick auf den Teil des Berichts zu digitalen Praktiken Auszubildender (vgl. Kapitel 4) gelten die zuvor genannten methodischen Überlegungen ebenfalls. Zusätzlich scheint hier die Entwicklung einer Diagnostik zur Erfassung digitaler Kompetenzen vielversprechend, die dann kombiniert mit weiteren Erhebungsmethoden eingesetzt werden könnte. So ließe sich beispielsweise klären, wie ausgeprägt der Zusammenhang zwischen ausgeübten digitalen Praktiken und der digitalen Kompetenz tatsächlich ist. Wie auch bei anderen Versuchen, Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung in Nachahmung der Kompetenzmessung in der Allgemeinbildung durchzuführen, wirft dies aber das Problem auf, welche anwendungsorientierten Aufgaben sich zur Kompetenzdiagnostik nutzen lassen, die über alle Ausbildungsberufe hinweg relevant sind. Das dürfte mit Blick auf die Vielfalt der Berufe schwierig bis unmöglich sein. Eine leichter umsetzbare Option könnte eine Fokussierung auf (berufs-)schulisch relevante digitale Kompetenzen in enger Anlehnung an die Konzepte der *digital literacy* der Allgemeinbildung darstellen (vgl. Kapitel 4.3). Zumindest ließen sich so Mindeststandards für digitale Kompetenzen empirisch überprüfen, die in Anlehnung an die KMK zu definieren und zu operationalisieren wären. Mit Blick auf die in diesem Forschungsbericht dargestellten Ergebnisse, ist zu erwarten, dass eine relevante Gruppe der Auszubildenden – vermutlich ein Großteil aus DP-Typ 1 und 2, die zusammen 16,2 % der Auszubildenden umfassen – solche Mindeststandards nicht erreichen würde. Ob und wie sich das wiederum auf Ausbildungserfolg, Beschäftigungschancen, Teilhabe an der Gesellschaft, Selbstwert usw. auswirkt, ist eine davon separat zu betrachtende, hoch relevante Fragestellung, die mit längsschnittlichen Forschungsdesigns zu bearbeiten wäre. Gezielte Forschung insbesondere zur hier identifizierten Gruppe der Auszubildenden des DP-Typ 1, die angeben, dass sie nie Office-Programme benutzen, scheint angebracht. Hier sollte auch über anwendungsorientierte Forschungsprojekte mit beruflichen Bildungseinrichtungen nachgedacht werden, wenn es bildungspolitisch gewollt ist, diese Zielgruppe dabei zu unterstützen, zusätzliche digitale Kompetenzen zu erwerben.

6. Anhang

6.1. Fragebogen

Teil A: Screening & Statistik

S 1. Alter:

- 15 Jahre oder jünger (= Keine Teilnahme an Befragung)
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26 Jahre oder älter (= Keine Teilnahme an Befragung)

S 2. Geschlecht:

- Männlich
- Weiblich
- Etwas anderes/divers

S 3. Status: „Welche der folgenden Aussagen trifft auf dich derzeit am besten zu, also was bist du im aktuellen Schul- bzw. Ausbildungsjahr 2021/22? Denk dabei bitte an die Zeit von Januar bis heute.“

- Ich bin Schüler:in an einer Schule, wo man einen Berufsabschluss erreichen kann/ich bin in der schulischen Ausbildung.
- Ich bin in einer beruflichen Ausbildung.
- Ich habe meine berufliche Ausbildung in 2022 (erfolgreich) abgeschlossen.
- Ich bin Schüler:in an einer Schule, wo man einen Schulabschluss erreichen kann. (= Keine Teilnahme an Befragung)
- Etwas anderes. (= Keine Teilnahme an Befragung)

S 4. Bezeichnung Ausbildungsberuf: „Mal konkret: Was ist die genaue Bezeichnung für deinen Ausbildungsberuf?“ (ungestützt)

S 5. Branche: „In welchem Bereich absolvierst du deine Ausbildung?“

- Gesundheit
- Erziehung
- Soziales
- Industrie
- Handel
- Handwerk
- Landwirtschaft
- Verwaltung/öffentlicher Dienst
- freie Berufe
- Hauswirtschaft
- Etwas anderes, und zwar:

S 6. Dauer der Ausbildung: „Wie lange dauert deine Ausbildung normalerweise insgesamt?“

- 2 Jahre
- 3 Jahre
- 3,5 Jahre
- Andere Dauer, und zwar:

S 7. Art der Ausbildung: „Es gibt ja ganz verschiedene Möglichkeiten, eine Ausbildung zu absolvieren. Was trifft auf dich am besten zu?“

- Ich absolviere eine duale Ausbildung: Ich habe einen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb bzw. Unternehmen abgeschlossen und lerne also im Betrieb und besuche eine Berufsschule.
- Ich absolviere eine schulische Ausbildung an einer Berufsfachschule (nicht im Gesundheitswesen): Diese dauert mindestens 2 Jahre, und ich erhalte dann einen berufsqualifizierenden Abschluss z.B. als Assistent:in.
- Ich absolviere eine schulische Ausbildung an einer Fachschule (nicht im Gesundheitswesen), z.B. für Erzieher:innen.
- Ich absolviere eine schulische Ausbildung an einer Schule im Gesundheitswesen.
- Ich absolviere eine Beamtenausbildung mit Aussicht auf eine Anstellung/Verbeamtung im einfachen, mittleren oder gehobenen Dienst, z.B. bei der Polizei.

S 8. An alle, die laut Fr. S7 eine schulische Ausbildung an einer Fachschule absolvieren: „Schließt du diese Ausbildung an der Fachschule mit deinem ersten vollwertig anerkannten Berufsabschluss ab oder ist es eine Fortbildung, z.B. Techniker:in, Meister:in etc.?“

- Ja, die Ausbildung schließt mit einem vollwertigen Berufsabschluss ab.
- Nein, ich habe bereits einen vollwertigen (anderen) Berufsabschluss und es ist eine Fortbildung. (= Keine Teilnahme an Befragung)

S 9. Ausbildungsjahr: „Das aktuelle Ausbildungsjahr 2021/22 dauert ja nicht mehr so lange. Im wievielten Ausbildungsjahr bist du denn gerade (also vor den Sommerferien 2022)?“

- Im 1. Ausbildungsjahr
- Im 2. Ausbildungsjahr
- Im 3. Ausbildungsjahr
- Im 4. Ausbildungsjahr

S 10. Schulabschluss: „Was ist dein höchster Schulabschluss?“

- Ohne Schulabschluss
- Hauptschule/Berufsreife
- Realschule/Mittlerer Schulabschluss/Mittlere Reife
- Fachabitur
- Abitur
- Anderer Schulabschluss, z.B. aus dem Ausland

S 11. Wohnsituation:

- Bei den Eltern
- Alleine
- Zusammen mit Partner:in
- In WG ohne Partner:in
- In WG mit Partner:in
- In Wohnheim o.ä.

S 12. Eigene Kinder:

- Keine Kinder
- 1 Kind
- 2 Kinder
- 3 und mehr Kinder

S 13. Schulabschluss der Eltern:

(jeweils für Vater/erste Erziehungsperson und Mutter/zweite Erziehungsperson)

- Ohne Schulabschluss
- Volks-/Hauptschulabschluss
- Mittel-/Realschule/Gymnasium ohne Abitur
- Fachschule/Handelsschule
- Polytechnische Oberschule (POS)
- Gymnasium mit Abitur/Erweiterte Polytechnische Oberschule (EOS)/Fachoberschule

S 14. Berufliche Qualifikation der Eltern:

(jeweils für Vater/erste Erziehungsperson und Mutter/zweite Erziehungsperson)

- Ohne Lehre/Ausbildung
- Abgeschlossene Lehre/Ausbildung
- Meister:in/Techniker:in/Fachwirt:in
- Abgeschlossenes Studium an einer (Fach-)Hochschule/Universität
- Etwas anderes
- Das weiß ich nicht/kann ich nicht sagen

S 15. Aktuelle Berufstätigkeit der Eltern:

(jeweils für Vater/erste Erziehungsperson und Mutter/zweite Erziehungsperson)

- Ja, ganztags
- Ja, Teilzeit
- Nein, nicht berufstätig

S 16. Aktueller (beruflicher) Status der Eltern:

(jeweils für Vater/erste Erziehungsperson und Mutter/zweite Erziehungsperson)

- Arbeiter:in/Angestellte:r
- Beamte:r
- Selbständig/Unternehmer:in
- Arbeitslos
- In Rente/Pension
- Sonstiges, und zwar:

S 17. Bundesland des Wohnorts (gestützt)

S 18. Wohnortgröße:

- Unter 5.000 Einwohner:innen
- 5.000 - unter 20.000 Einwohner:innen
- 20.000 - unter 100.000 Einwohner:innen
- 100.000 - unter 500.000 Einwohner:innen
- Über 500.000 Einwohner:innen

S 19. Staatsangehörigkeit: „Welche Staatsangehörigkeit hast du?“ (Mehrfachantwort möglich)

- Deutsch, seit Geburt
- Deutsch, aufgrund Einbürgerung
- Sonstige, und zwar:

S 20. Migrationshintergrund Eltern: „Sind deine Mutter und dein Vater in Deutschland geboren?“

- Ja, beide Elternteile sind in Deutschland geboren.
- Nein, ein Elternteil ist nicht in Deutschland geboren.
- Nein, beide Elternteile sind nicht in Deutschland geboren.

S 21. Nichtdeutsche Muttersprache: „Welche Sprachen sprichst du normalerweise mit deiner Familie?“

- Nur Deutsch
- Deutsch und eine andere Sprache und zwar:
- Überwiegend eine andere Sprache und zwar:

Teil B: Hauptfragebogen

1. Zwischen Schule und Ausbildung: „Lass uns jetzt mal kurz darüber sprechen, was bei dir seit deinem Schulbesuch bzw. -abschluss nach der 9./10. Klasse bis zum Beginn deiner aktuellen Ausbildung passiert ist. Ich lese dir verschiedene Möglichkeiten vor, und du sagst mir, was davon jeweils auf dich zutrifft.“

a) Ich habe die Schule ...

- ohne einen (ersten) Schulabschluss verlassen.
- mit einem (ersten) Schulabschluss (der Haupt- oder Realschule, mittlere Reife) beendet.
- fortgesetzt und bin (direkt) weiter zur Schule gegangen, um das (Fach-)Abitur zu machen.

b) Ich bin später nochmals zur Schule gegangen und habe meinen Schulabschluss nachgemacht oder einen zweiten, höheren Schulabschluss erreicht.

- Ja
- Nein

c) Ich habe vor meiner aktuellen Ausbildung eine ausbildungs- oder berufsvorbereitende Maßnahme ...

- begonnen und beendet.
- begonnen, aber nicht beendet.
- keine Maßnahme begonnen.

d) Ich habe vor meiner aktuellen Ausbildung eine andere Ausbildung ...

- begonnen und abgeschlossen.
- begonnen, aber nicht abgeschlossen.
- keine andere Ausbildung begonnen.

- e) Ich habe vor meiner aktuellen Ausbildung ein Studium ...
 - begonnen und abgeschlossen.
 - begonnen, aber nicht abgeschlossen.
 - kein Studium begonnen.
- f) Ich habe vor meiner aktuellen Ausbildung ein freiwilliges soziales, kulturelles oder ökologisches Jahr ...
 - begonnen und beendet.
 - begonnen, aber nicht beendet.
 - kein FSJ gemacht.
- g) Ich habe vor meiner aktuellen Ausbildung schon länger als 6 Monate gearbeitet und Geld verdient.
(kein Praktikum)
 - Ja
 - Nein
- h) Ich habe vor meiner aktuellen Ausbildung ein Praktikum von 6 Monaten oder länger gemacht.
 - Ja
 - Nein
- i) Ich war vor meiner aktuellen Ausbildung für 6 Monate oder länger auf Reisen.
 - Ja
 - Nein
- k) Ich habe vor meiner aktuellen Ausbildung für 6 Monate oder länger einfach mal nichts gemacht.
 - Ja
 - Nein

2. Frage an alle, die laut Fr. 1.d) eine Ausbildung abgebrochen haben: „Deine aktuelle Ausbildung ist ja nicht deine erste Ausbildung, du hast ja schon eine oder mehrere abgebrochen. Welche Ausbildung hast du abgebrochen?“ (ungestützt)

3. Frage an alle, die laut Fr. 1.d) bereits eine Ausbildung abgeschlossen haben: „Deine aktuelle Ausbildung ist ja nicht deine erste Ausbildung, du hast ja schon eine oder mehrere abgeschlossen. Welche Ausbildung hast du schon abgeschlossen?“ (ungestützt)

4. Frage an alle, die laut Fr. 1.e) ein Studium abgebrochen haben: „Du hast vor deiner Ausbildung ja auch ein Studium abgebrochen. Welches Studium hast du abgebrochen?“ (ungestützt)

5. Frage an alle, die laut Fr. 1.e) ein Studium abgeschlossen haben: „Du hast vor deiner Ausbildung ja bereits ein Studium abgeschlossen. Welches Studium hast du abgeschlossen?“ (ungestützt)

6.a Ehrenamt in der Freizeit: „Denk jetzt bitte mal an deine Freizeit. Ich lese dir verschiedene Tätigkeiten vor, und du sagst mir bitte mit Hilfe dieser Liste, wie oft du diese neben deiner Ausbildung ausübst.“

(Antwortmöglichkeit jeweils: täglich, mehrmals pro Woche, einmal pro Woche, mehrmals pro Monat, einmal pro Monat, seltener, nie)

- Rettungsdienst, freiwillige Feuerwehr, THW
- Sportverein
- Musikverein, Kultur- oder Heimatverein, Landjugend, Kirmesburschen o.ä.
- Jugendorganisation wie z.B. Pfadfinder o.ä.
- Gewerkschaft
- Jugendauszubildendenvertretung
- Schülervvertretung, als Klassensprecher:in o.ä.
- Politische Partei
- Kirchengemeinde, religiöse Gruppe o.ä.
- Jugendzentrum, Stadtteiltreff o.ä.
- Verein, Organisation bei einem Projekt, einer Initiative o.ä., z.B. Fridays for Future, BUND, Amnesty International, WWF, Nabu etc.
- Woanders, und zwar:

6.b Carework: „Kümmerst du dich in deiner Freizeit privat um hilfe- und pflegebedürftige Menschen? Damit meinen wir eine regelmäßige, langfristige und intensive Betreuung von anderen Menschen.“

- Ja
- Nein

6.c Frage an alle, die laut Fr. 6.b) Carework übernehmen: „Um wen kümmerst du dich da?“

- Kind/Kinder
- Erwachsene Person/Personen
- Älterer Mensch/ältere Menschen
- Jemand anderen, und zwar:

6.d Frage an alle, die laut Fr. 6.b) Carework übernehmen: „Und wie oft kümmerst du dich um diese Person bzw. Personen?“

- (Mehrmals) Täglich
- Mehrmals pro Woche
- Einmal pro Woche
- Mehrmals pro Monat
- Einmal pro Monat
- Seltener
- Das ist ganz unterschiedlich/je nach Bedarf

7.a Nebenjob: „Hast du neben deiner aktuellen Ausbildung noch einen oder mehrere bezahlte Nebenjobs?“

- Ja, ich habe mehrere Nebenjobs.
- Ja, ich habe einen Nebenjob.

- Nein, ich habe keinen Nebenjob.

7.b Frage an alle, die laut Fr. 7.a) Nebenjob haben: „Was für ein Nebenjob ist bzw. sind das? Also was machst du dort?“ (ungestützt)

7.c Frage an alle, die laut Fr. 7.a) Nebenjob haben: „Wie viele Stunden übst du normalerweise pro Woche den bzw. die Nebenjobs insgesamt aus?“ (ungestützt)

7.d Frage an alle, die laut Fr. 7.a) Nebenjob haben: „Bist du für den bzw. die Nebenjobs auf einer Online-Plattform registriert, die dir Jobs oder Aufträge vermittelt? Dabei ist es auch ganz egal, was das für Arbeiten sind, die du vermittelt bekommst.“

- Ja, ich bin derzeit auf einer oder mehrerer solcher Online-Plattformen registriert.
- Nein, ich war früher auf einer oder mehrerer solcher Online-Plattformen registriert, jetzt aber nicht mehr.
- Nein, ich bin nicht auf einer solchen Online-Plattform registriert, habe das aber vor.
- Nein, ich bin nicht auf einer solchen Online-Plattform registriert und möchte das auch nicht.
- Nein, ich kenne solche Online-Plattformen nicht.

7.e Frage an alle, die laut Fr. 7.d) derzeit auf einer oder mehrerer Online-Plattformen registriert sind oder das früher waren bzw. das noch vorhaben: „Wie heißen denn diese Online-Plattformen, auf denen du derzeit registriert bist, warst bzw. eventuell sein möchtest?“ (ungestützt)

7.f Frage an alle, die laut Fr. 7.a) Nebenjob haben: „Warum übst du neben deiner aktuellen Ausbildung noch einen oder mehrere Nebenjobs aus? Nenn mir bitte mal die Gründe dafür.“ (Mehrfachantwort möglich)

- Wegen des Geldes/Zusatzverdienst
- Habe Interesse an dieser Tätigkeit/macht mir einfach Spaß
- Will meine Freizeit sinnvoll nutzen
- Hatte den Nebenjob schon vor der Ausbildung und will nicht aufhören
- Sonstiges und zwar:

8.a Nebenjob vor Ausbildung: „Hattest du vor deiner aktuellen Ausbildung bezahlte Nebenjobs?“

- Ja
- Nein, ich hatte keinen Nebenjob

8.b Frage an alle, die laut Fr. 7.a) oder 8.a) Nebenjob haben/hatten: „Wie alt bist du gewesen, als du mit deinem ersten bezahlten Nebenjob begonnen hast?“ (ungestützt)

8.c Frage an alle, die laut Fr. 7.a) oder 8.a) Nebenjob haben/hatten: „Und was für eine Art von Jobs waren deine bisherigen Nebenjobs?“

- Regelmäßige Jobs, z.B. ein- oder mehrmals pro Woche

- Ferienjobs (in Vollzeit oder weniger)
- Unregelmäßige Jobs, also eher arbeiten nach Bedarf, kurze Einsätze wie z.B. bei Events o.ä.

8.d Frage an alle, die laut Fr. 7.a) oder 8.a) Nebenjob haben/hatten: „Und warst du für deine bisherigen Nebenjobs auf einer Online-Plattform registriert, die dir Jobs oder Aufträge vermittelt hat?“

- Ja, ich war für (einen oder einige) meine bisherigen Nebenjobs auf einer oder mehrerer solcher Online-Plattformen registriert.
- Nein, ich war für keinen meiner bisherigen Nebenjobs auf einer solchen Online-Plattform registriert.

8.e Frage an alle, die laut Fr. 8.d) bei bisherigen Nebenjobs auf einer Online-Plattform registriert waren: „Wie hießen denn diese Online-Plattformen, auf denen du für deine bisherigen Nebenjobs registriert gewesen bist?“ (ungestützt)

9. Frage nicht enthalten (Frage vor Erhebung gestrichen)

10. Finanzielle Situation: „Zurück zu deiner aktuellen Situation, genauer gesagt zu deiner finanziellen Situation: Denk jetzt bitte mal an das Geld, das dir aktuell monatlich zur Verfügung steht.“

a) Wie hoch ist deine aktuelle monatliche Netto-Ausbildungsvergütung?

- Pro Monat X €
- Keine regelmäßige Ausbildungsvergütung

b) Bekommst du zusätzlich zu deiner monatlichen Vergütung auch Urlaubs- oder Weihnachtsgeld? Wie hoch ist das (zusammen pro Jahr)?

- Pro Jahr X €
- Kein Urlaubs- oder Weihnachtsgeld

c) Hast du noch weitere Einnahmen durch Jobs oder Nebentätigkeiten?

- Pro Monat X €
- Keine weiteren Einnahmen durch Jobs oder Nebentätigkeiten

d) Bekommst du Taschengeld oder regelmäßige Zuwendungen durch deine Eltern?

- Pro Monat X €
- Kein Taschengeld/regelmäßige Zuwendungen durch Eltern

e) Bekommst du zusätzlich von deinen Eltern oder anderen Personen ab und zu mal was zugesteckt? Wie viel ist das denn so pro Monat?

- Pro Monat X €
- Kein zusätzliches Geld durch Eltern oder andere Personen

f) Hast du sonstige regelmäßige monatliche Einnahmen, z.B. Bafög, Kindergeld, Wohngeld, Sozialhilfe, Waisen-/Halbwaisenrente etc.?

- Pro Monat X €
- Keine sonstigen regelmäßigen monatlichen Einnahme

g) Hast du gespartes Geld? Wie viel ist das denn ungefähr?

- Gespart ca. X €
- Spare nicht

h) Besitzt du anderes Vermögen, z.B. in Form von Immobilien, Aktien usw.? Wie viel ist das derzeit in etwa wert?

- Vermögen im Wert von ca. X €
- Keine solchen Vermögenswerte

i) Und mal ganz ehrlich: Hast du vielleicht auch Schulden, z.B. bei einer Bank oder privat bei irgendjemandem? Wie viel ist das denn insgesamt ungefähr?

- Schulden ca. X €
- Keine Schulden

11. Ausbildungsplatzsuche: „Denk jetzt mal an die Zeit zurück, als du deinen aktuellen Ausbildungsplatz gesucht hast. Wo hast du nach einem Ausbildungsplatz gesucht bzw. dich beworben: Was war die weiteste Entfernung dafür (von deinem Wohnort)?“

- (Nur) An meinem Wohnort
- Möglichst nah an meinem Wohnort
- In der weiteren Region
- Deutschlandweit
- Woanders, und zwar:

12.a Recherche nach Ausbildungsplatz: „Welche der folgenden Möglichkeiten hier auf dieser Liste hast du dafür genutzt?“ (Mehrfachantwort möglich)

12.b Ausbildungsplatz gefunden: „Und wo hast du deinen jetzigen Ausbildungsplatz tatsächlich gefunden?“

- Beim Unternehmen direkt: z.B. Bewerbungsportal/Website, Social-Media-Account
- Online-Karrierebörsen im Internet
- Jobcenter der Bundesagentur für Arbeit, z.B. Gespräch vor Ort, Website etc.
- Hinweise von Eltern, Verwandten oder Bekannten
- Hinweise von Geschwistern oder Freund:innen
- Annoncen in Zeitungen
- Jobmesse
- Praktikum

- Hinweise von Lehrkräften, Sozialarbeiter:innen etc. in der Schule
- Social Media allgemein
- Sonstiges und zwar:

13.a Gefahr Ausbildungsabbruch: „Hast du schon einmal ernsthaft darüber nachgedacht, deine aktuelle Ausbildung abzuberechnen?“

- Ja
- Nein

13.b Frage an alle, die laut Fr. 13.a) schon mal über Ausbildungsabbruch nachgedacht haben: „Und warum hast du darüber nachgedacht bzw. denkst du darüber nach? Erkläre mir das bitte etwas genauer.“ (ungestützt)

14. Übernahmeerwartung nach Ausbildung: „Was denkst du, wie sind deine Aussichten, dass du nach deiner Ausbildung auch direkt übernommen wirst?“

- Gut: Ich rechne damit bzw. ich habe schon eine Zusage oder ein Angebot dafür bekommen.
- Teils teils
- Nicht gut: Ich rechne nicht damit bzw. ich habe schon eine Absage dafür bekommen.

15.a Nachhilfe in der Ausbildung: „Nimmst du zurzeit im Rahmen der Ausbildung Nachhilfe in Anspruch?“

- Ja
- Nein

15.b Frage an alle, die laut Fr. 15.a) Nachhilfe erhalten: „Wo bzw. durch wen erhältst du Nachhilfe?“

- Schule oder Berufsschule
- Kammer oder Innung, z.B. IHK
- Im Betrieb/Unternehmen
- Bei einem externen Bildungsträger
- Individuelles Coaching z.B. durch Senior-Expert:in
- Sonstiges

16. Homeoffice und Homeschooling: „Hast du im Rahmen deiner aktuellen Ausbildung Erfahrung mit Homeoffice oder Homeschooling gemacht?“

- Ja, in der beruflichen Schule
- Ja, im Betrieb/Unternehmen
- Nein

17. Zukunftsplanung nach der Ausbildung: „Denk jetzt mal an deine Zukunft: Was willst du in den nächsten Jahren im Anschluss an deine Ausbildung machen? Hier auf dieser Liste stehen verschiedene Möglichkeiten.“

17.a „Was davon kommt für dich generell in Betracht?“ (Mehrfachantwort möglich)

17.b „Und was davon wirst du am wahrscheinlichsten machen?“

- Im erlernten Beruf (langfristig) arbeiten
- Mich im erlernten Beruf fortbilden, z.B. Techniker, Meister usw.
- In anderem Beruf arbeiten
- Andere Ausbildung machen
- Studieren
- Sonstiges, und zwar:

17.c Einschätzung der Zukunft: „Wenn du an die Zukunft denkst, bist du insgesamt ...“

- Sehr optimistisch
- Eher optimistisch
- Mache mir manchmal Sorgen
- Habe häufiger Angst

18.a Einschätzung Arbeitswelt I: „Was ist dir bei deiner späteren Arbeit, also nach der Ausbildung, wichtig? Suche bitte die für dich wichtigsten 5 Themen heraus und bringe diese in die für dich relevante Reihenfolge: Was davon ist dir am wichtigsten, was kommt auf Platz 2 usw.?“ (Mehrfachantwort mit 5 Nennungen)

- Ein Arbeitsplatz, der auch in Krisenzeiten sicher ist
- Arbeit, die Spaß macht
- Nette Kolleg:innen
- Gute Bezahlung
- Abwechslungsreiche Tätigkeit
- Wenig Überstunden
- Gute Karriere- und Aufstiegsoptionen
- Viel Entscheidungsfreiraum bei der Arbeit
- Flache Hierarchien im Unternehmen
- Nähe zum Wohnort
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Keine Wochenendarbeit
- Entfristeter/unbefristeter Arbeitsvertrag
- Gute Vereinbarkeit von Arbeit und Familie
- Sinnvolle Arbeit, die der Gesellschaft und anderen Menschen hilft
- Viele Urlaubstage
- Etwas anderes, und zwar

18.b Einschätzung Ausbildung: „Sag mir bitte mit Hilfe dieser Liste, wie sehr du jeweils zustimmst.“

(Antwortmöglichkeit jeweils: stimmt voll und ganz, stimmt eher, stimmt eher nicht, stimmt gar nicht, weiß nicht/k.A.)

- a) Wenn ich insgesamt auf meine Schulzeit vor der Ausbildung zurückschaue, kann ich sagen: Ich bin gerne zur Schule gegangen.
- b) Dort, wo ich aufgewachsen bin, ist es einfach, einen Ausbildungsplatz zu bekommen.
- c) Ich bin mit meiner aktuellen Ausbildung in der beruflichen Schule zufrieden.
- d) Ich bin mit meiner aktuellen Ausbildung in meinem Betrieb/Unternehmen zufrieden.
- e) Ich fühle mich meinem Ausbildungsbetrieb/Unternehmen gegenüber verbunden.
- f) Mir ist es wichtig, dass ich nach meiner Ausbildung direkt übernommen werde.
- g) Mal insgesamt gesehen würde ich sagen, dass mir meine Ausbildung gut von der Hand geht, sie fällt mir eher leicht.
- h) Die Ausbildung, die ich derzeit absolviere, ist meine Wunschausbildung.
- i) Ich bin mit meiner aktuellen finanziellen Situation alles in allem zufrieden.
- k) Ich denke, dass ich durch meine Ausbildung auf meine spätere Berufstätigkeit gut vorbereitet bin.
- l) Der Umgang mit Computern, digitaler Technik usw. spielt eine wichtige Rolle in dem Beruf, den ich gerade erlerne.

19.a Gerätebesitz: „Welche der folgenden Geräte besitzt du selbst?“

- Smartphone
- Laptop
- PC
- Tragbare oder nicht-tragbare Spielkonsole
- Tablet

19.b Digitale Aktivitäten I: „Wie oft machst du folgende Tätigkeiten im Internet?“

(Antwortmöglichkeit jeweils: täglich, mehrmals pro Woche, einmal pro Woche, mehrmals pro Monat, einmal pro Monat, seltener, nie)

- Social Media nutzen, z.B. Instagram, TikTok, Facebook etc.
- Online-Gaming
- Online mit Freund:innen und Familie kommunizieren, z.B. per WhatsApp, Signal etc.
- mich online informieren, z.B. Nachrichten, Blogs usw. lesen
- Videos, Filme und Serien streamen
- online Dienstleistungen bestellen, z.B. Essenslieferungen
- online für die Ausbildung lernen

19.c Digitale Aktivitäten II: „Und wie oft machst du folgende Aktivitäten?“

- Texte schreiben und bearbeiten, z.B. mit WORD
- Daten in Tabellenkalkulationen eintragen oder bearbeiten, z.B. in EXCEL
- Präsentationen erstellen, z.B. in PowerPoint
- Informationen recherchieren
- Videos oder Musik erstellen und bearbeiten
- selbst etwas Programmieren
- Websites erstellen und bearbeiten
- Online-Shopping
- Online-Bezahlen, z.B. per PayPal
- Apps installieren und deinstallieren
- Smart-Home-Anwendungen nutzen, z.B. programmierbare Haushaltsgeräte
- Reisen online planen und buchen

20. Crowdwork: „Es gibt Personen, die im Internet online arbeiten, sie sind aber keine Influencer! Diese Menschen nutzen dafür Online-Plattformen, auf denen sie Aufträge finden, die sie gegen Bezahlung bearbeiten und erledigen. Sie sind nicht bei diesen Online-Plattformen angestellt und erhalten auch kein festes Gehalt. Dafür können sie sich die Arbeitszeit frei einteilen und entscheiden, von wo sie mit ihrem Computer arbeiten und diese Aufträge erledigen. Manche Leute finden diese neue Form von digital vermittelter Arbeit sehr gut, weil sie viel Freiraum ermöglicht. Andere kritisieren sie als neue Ausbeutung.“

20.a „Wie denkst du über diese Form von Arbeit?“

- Sehr gut
- Eher gut
- Eher nicht so gut
- Gar nicht gut

20.b „Kennst du Personen, die das machen, also über Plattformen nebenher oder hauptberuflich online arbeiten und damit Geld verdienen?“

- Ja
- Nein

20.c „Kennst du solche Online-Plattformen? Dabei ist es auch ganz egal, ob du diese nur dem Namen nach kennst oder vielleicht selber dort gearbeitet hast oder Personen kennst, die das machen. Nenn mir einfach die Namen der dir bekannten Online-Plattformen.“ (ungestützt)

20.d „Hast du dir selbst schon mal überlegt, dich auf solchen Online-Plattformen anzumelden?“

- Ja, habe ich überlegt.
- Ja, habe ich schon gemacht.
- Nein, obwohl ich diese Art der Arbeit kenne.

- Nein, weil ich diese Art der Arbeit nicht kenne.

21. Einschätzung Arbeitswelt II: „Sag mir bitte mit Hilfe dieser Liste, wie sehr du jeweils zustimmst.“

(Antwortmöglichkeit jeweils: stimmt voll und ganz, stimmt eher, stimmt eher nicht, stimmt gar nicht, weiß nicht/k.A.)

- a) Thema Arbeitslosigkeit: Ich mache mir Sorgen, dass ich selbst einmal arbeitslos werden könnte.
- b) Wenn ich an meine berufliche Zukunft denke, kann es sehr gut sein, dass der Beruf, den ich jetzt erlerne, in der Zukunft von Maschinen, Robotern, KI usw. ausgeführt wird.
- c) Ich fühle mich den künftigen beruflichen Anforderungen insgesamt gut gewachsen.
- d) Arbeit ist für mich sehr wichtig.
- e) Ich finde es richtig gut, wenn man teilweise oder komplett von zuhause arbeiten kann.
- f) Ich finde unsere Gesellschaft bezüglich der Bezahlung insgesamt gerecht: Wer viel verdient, der arbeitet auch mehr.
- g) Die meisten Menschen sind auch mal egoistisch, wenn es darauf ankommt.
- h) Ich finde es wichtig, sich beim Thema Arbeit mit anderen zusammenzutun, um seine Rechte durchzusetzen.
- i) Die Arbeitswelt wird sich in den nächsten zehn Jahren vermutlich sehr verändern.
- k) Ich vermute, dass die zukünftigen Veränderungen in der Arbeitswelt für die Menschen eher positive Folgen haben werden.

22. Arbeitsplatzwechsel: „Menschen sind ja ganz verschieden: Manche wollen ihr ganzes Berufsleben am liebsten bei einem Arbeitgeber bleiben und andere finden es besser, häufiger den Arbeitgeber zu wechseln. Zu welchem Typ gehörst du?“

- Würde vermutlich eher lange Zeit bei einem Arbeitgeber bleiben
- Kommt ganz darauf an
- Finde es besser, häufiger den Arbeitgeber zu wechseln

23.a Arbeitszeitmodell: „Wie möchtest du später am liebsten arbeiten: Eher in Vollzeit oder in Teilzeit?“

- Ganz sicher in Vollzeit
- Eher in Vollzeit
- Kommt auf die jeweilige Situation an
- Eher in Teilzeit
- Ganz sicher in Teilzeit

23.b Beschäftigungsform: „Möchtest du später lieber angestellt oder selbständig arbeiten?“

- Lieber angestellt arbeiten

- Lieber selbständig arbeiten

24. Frage nicht enthalten (Frage vor Erhebung gestrichen)

25. Wünsche für Privatleben: „Dieses Mal geht es darum, was dir allgemein im Leben am wichtigsten ist. Schau dir die Themen mal an, suche bitte wieder die für dich wichtigsten 5 heraus und bringe diese in die für dich relevante Reihenfolge: Was davon ist dir am wichtigsten, was kommt auf Platz 2 usw.?“ (Mehrfachantwort mit 5 Nennungen)

- Eigenes Haus oder Wohnung
- Eigenes Auto
- Gute Freund:innen
- Feste Partnerschaft
- Gutes Verhältnis zu Eltern und Geschwistern
- Viel Freizeit
- (Eigene) Kinder
- Viele Reisen
- Viel Geld verdienen
- Sicherer Arbeitsplatz
- Genügend Zeit für Hobbys
- Feiern und es sich gut gehen lassen
- Etwas anderes, und zwar

26. Einschätzung Digitalisierung: „Das Internet und die Computertechnologie entwickeln sich schnell weiter. Es wird viel über Digitalisierung gesprochen. Was bedeutet das aus deiner Sicht für die Arbeitswelt? Wie sehr stimmst du diesbezüglich folgenden Aussagen zu?“

(Antwortmöglichkeit jeweils: stimmt voll und ganz, stimmt eher, stimmt eher nicht, stimmt gar nicht, weiß nicht/k.A.)

- Durch die Digitalisierung wird die Arbeit immer anspruchsvoller und Bildung wird immer wichtiger.
- Durch die Digitalisierung wird die Arbeit leichter, weil Maschinen immer mehr übernehmen.
- Durch die Digitalisierung verändern sich die Arbeitsaufgaben in Berufen ständig.
- Durch die Digitalisierung wird immer mehr Flexibilität von den Arbeitnehmer:innen verlangt.
- Durch die Digitalisierung können Arbeitnehmer:innen ihre Arbeitszeiten stärker an ihre Bedürfnisse anpassen.
- Durch die Digitalisierung gehen Nähe und Teamgeist zwischen Kolleg:innen verloren.
- Durch die Digitalisierung werden viele Arbeitsplätze verloren gehen, weil Maschinen und Computer die Arbeit übernehmen.
- Durch die Digitalisierung wird sich mein Beruf in den nächsten Jahren stark verändern.
- Durch die Digitalisierung werden viele Leitungs- und Vorarbeitertätigkeiten überflüssig, weil Computer und Algorithmen die Arbeit überwachen können.

27. Einschätzung Transformation der Arbeitswelt: „Wie werden sich folgende Kompetenzen in der Zukunft aus deiner Sicht verändern?“

(Antwortmöglichkeiten: wird viel wichtiger, wird eher wichtiger, bleibt gleich, wird eher unwichtiger, wird viel unwichtiger, weiß ich nicht/k.A.)

- a) Digitale Kompetenz: Wie gut man die digitale Technik beherrscht und anwenden kann.
- b) Fremdsprachenkenntnisse
- c) Interkulturelle Kompetenzen: Wie gut man auch andere Kulturen und deren Gewohnheiten kennt.
- d) Weiterbildungsbereitschaft: lebenslanges Lernen
- e) Flexibilität
- f) Soziale Kompetenzen: Wie man mit anderen Menschen umgeht.
- g) Teamwork
- h) Selbständiges Arbeiten

28. Wichtigkeit sicherer Job: „Welcher der beiden Meinungen anderer junger Leute in deinem Alter stimmst du eher zu?“

- Ich möchte lieber einen sicheren Job, der z.B. auch durch einen Corona-Pandemie-Shutdown nicht gefährdet ist, selbst wenn mir die Arbeit nur bedingt Spaß macht.
- Ich möchte einen Job, der mir wirklich Spaß macht, selbst wenn er in Krisenzeiten weniger Sicherheit bietet.

6.2. Zielquote und Stichprobe

Merkmal	Zielquote in %	Stichprobe, absolut	Stichprobe in %
Ausbildungsart			
Duale Ausbildung (Teilzeit-Berufsschule)	71,8 %	595	71,6 %
Berufsfachschulen oder Fachschule	18,3 %	157	18,9 %
Schulen des Gesundheitswesens	8,0 %	63	7,6 %
Beamtenausbildung mittlerer Dienst	1,9 %	16	1,9 %
Alter			
16 Jahre	4,6 %	36	4,3 %
17 Jahre	10,4 %	85	10,2 %
18 Jahre	14,8 %	119	14,3 %
19 Jahre	16,7 %	137	16,5 %
20 Jahre	16,3 %	136	16,4 %
21 Jahre	13,1 %	110	13,2 %
22 Jahre	9,4 %	81	9,7 %
23 Jahre	6,7 %	59	7,1 %
24 Jahre	4,8 %	45	5,4 %
25 Jahre	3,1 %	23	2,8 %
Geschlecht			
Männlich	55,1 %	455	54,8 %
Duale Ausbildung (Teilzeit-Berufsschule)	84,6 %	381	83,7 %
Berufsfachschulen oder Fachschule	9,6 %	50	11,0 %
Schulen des Gesundheitswesens	3,6 %	15	3,3 %
Beamtenausbildung mittlerer Dienst	2,1 %	9	2,0 %
Weiblich	44,9 %	375	45,1 %
Duale Ausbildung (Teilzeit-Berufsschule)	56,0 %	213	56,8 %
Berufsfachschulen oder Fachschule	28,9 %	107	28,5 %
Schulen des Gesundheitswesens	13,4 %	48	12,8 %
Beamtenausbildung mittlerer Dienst	1,7 %	7	1,9 %
Divers ¹⁸		1	
Duale Ausbildung (Teilzeit-Berufsschule)		1	
Schulabschluss zu Beginn der Ausbildung			
Maximal ESA (Ohne Schulabschluss + Erster bzw. Hauptschulabschluss + Sonstige)	24,5 %	211	25,4 %
MSA (Mittlerer/Realschulabschluss)	52,3 %	431	51,9 %
HSR (Allgemeine und Fachhochschulreife)	23,1 %	189	22,7 %
Bundesland			
Baden-Württemberg	13,9 %	115	13,8 %
Bayern	16,5 %	139	16,7 %

¹⁸ In der Bildungsstatistik werden nur zwei Geschlechter ausgewiesen. Da nur eine Person im Rahmen der Befragung als Geschlecht „divers“ genannt hat, wird auf eine Auswertung entlang dieses dritten Geschlechts verzichtet.

Berlin	4,2 %	37	4,5 %
Bremen	1,1 %	9	1,1 %
Hamburg	2,6 %	22	2,6 %
Hessen	7,0 %	60	7,2 %
Niedersachsen	10,1 %	84	10,1 %
Nordrhein-Westfalen	22,0 %	175	21,1 %
Rheinland-Pfalz	5,1 %	41	4,9 %
Saarland	1,2 %	10	1,2 %
Schleswig-Holstein	3,6 %	28	3,4 %
Brandenburg	2,1 %	19	2,3 %
Mecklenburg-Vorpommern	1,7 %	12	1,4 %
Sachsen	4,5 %	38	4,6 %
Sachsen-Anhalt	2,2 %	22	2,6 %
Thüringen	2,2 %	20	2,4 %
Wohnortgröße, Deutschland			
unter 5.000	14,2 %	113	13,6 %
5.000 - 20.000	25,4 %	202	24,3 %
20.000 - 100.000	27,7 %	227	27,3 %
100.000 - 500.000	17,5 %	144	17,3 %
über 500.000	15,2 %	145	17,4 %
Ausbildungsjahr			
1. Ausbildungsjahr	33,3 %	276	33,2 %
Duale Ausbildung (Teilzeit-Berufsschule)	71,8 %	201	72,8 %
Berufsfachschulen oder Fachschule	18,3 %	51	18,5 %
Schulen des Gesundheitswesens	8,0 %	21	7,6 %
Beamtenausbildung mittlerer Dienst	1,9 %	3	1,1 %
2. Ausbildungsjahr	33,3 %	284	34,2 %
Duale Ausbildung (Teilzeit-Berufsschule)	71,8 %	197	69,4 %
Berufsfachschulen oder Fachschule	18,3 %	60	21,1 %
Schulen des Gesundheitswesens	8,0 %	20	7,0 %
Beamtenausbildung mittlerer Dienst	1,9 %	7	2,5 %
3. oder 4. Ausbildungsjahr	33,3 %	271	32,6 %
Duale Ausbildung (Teilzeit-Berufsschule)	71,8 %	197	72,7 %
Berufsfachschulen oder Fachschule	18,3 %	46	17,0 %
Schulen des Gesundheitswesens	8,0 %	22	8,1 %
Beamtenausbildung mittlerer Dienst	1,9 %	6	2,2 %

6.3. Digitale Aktivitäten nach soz-dem. und anderen Merkmalen

Programmieren					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	0,22 %	8,35 %	13,41 %	11,43 %	66,6 %
Weiblich	0,00 %	9,33 %	7,47 %	4,80 %	78,4 %
Divers	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	0,00 %	7,96 %	10,71 %	8,25 %	73,08 %
Mit MH	0,71 %	12,86 %	10,71 %	9,29 %	66,4 %
Alter					
16-17	0,83 %	5,79 %	5,79 %	8,26 %	79,34 %
18-19	0,00 %	7,42 %	9,77 %	5,86 %	76,95 %
20-21	0,00 %	11,38 %	12,20 %	9,76 %	66,67 %
22-23	0,00 %	10,71 %	12,14 %	9,29 %	67,86 %
24-25	0,00 %	5,88 %	14,71 %	11,76 %	67,65 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	0,00 %	0,00 %	33,33 %	0,00 %	66,67 %
Mittel	0,14 %	9,12 %	10,10 %	8,13 %	72,51 %
Hoch	0,00 %	7,02 %	14,04 %	10,53 %	68,42 %
Schulabschluss					
Max. ESA	0,47 %	3,32 %	8,06 %	7,58 %	80,6 %
MSA	0,00 %	10,21 %	11,37 %	8,82 %	69,6 %
HSR	0,00 %	11,64 %	12,17 %	8,47 %	67,7 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	0,17 %	7,90 %	11,76 %	8,74 %	71,43 %
Vollzeitschulische Ausbildung	0,00 %	10,45 %	8,18 %	6,36 %	75,00 %
Beamtenausbildung	0,00 %	18,75 %	6,25 %	25,00 %	50,00 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	0,00 %	6,94 %	10,40 %	7,80 %	74,86 %
Sekundäre Dienstleistungen	0,00 %	11,59 %	8,70 %	5,43 %	74,28 %
Produktion	0,48 %	8,13 %	13,88 %	13,40 %	64,11 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	0,36 %	6,88 %	11,59 %	6,16 %	75,00 %
2. Ausbildungsjahr	0,00 %	10,21 %	8,10 %	11,27 %	70,42 %
3. Ausbildungsjahr	0,00 %	9,23 %	13,08 %	8,08 %	69,62 %
4. Ausbildungsjahr	0,00 %	9,09 %	0,00 %	0,00 %	90,91 %
Gesamt					
	0,12 %	8,78 %	10,71 %	8,42 %	71,96 %

Websites erstellen oder bearbeiten					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	0,00 %	6,59 %	7,91 %	8,57 %	76,92 %
Weiblich	0,53 %	7,73 %	7,20 %	5,60 %	78,93 %
Divers	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	0,29 %	6,37 %	7,09 %	7,96 %	78,29 %
Mit MH	0,00 %	10,71 %	10,00 %	3,57 %	75,71 %
Alter					
16-17	0,00 %	3,31 %	5,79 %	1,65 %	89,26 %
18-19	0,39 %	4,69 %	5,47 %	7,81 %	81,64 %
20-21	0,00 %	10,57 %	7,32 %	10,98 %	71,14 %
22-23	0,71 %	9,29 %	11,43 %	2,86 %	75,71 %
24-25	0,00 %	5,88 %	11,76 %	10,29 %	72,06 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	0,00 %	0,00 %	0,00 %	66,67 %	33,33 %
Mittel	0,14 %	7,29 %	7,71 %	5,89 %	78,96 %
Hoch	0,88 %	6,14 %	7,02 %	14,04 %	71,93 %
Schulabschluss					
Max. ESA	0,00 %	3,32 %	6,64 %	4,74 %	85,3 %
MSA	0,23 %	7,42 %	6,96 %	6,50 %	78,9 %
HSR	0,53 %	10,58 %	10,05 %	11,64 %	67,2 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	0,00 %	6,55 %	7,39 %	6,72 %	79,33 %
Vollzeitschulische Ausbildung	0,91 %	7,73 %	8,18 %	7,27 %	75,91 %
Beamtenausbildung	0,00 %	18,75 %	6,25 %	25,00 %	50,00 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	0,29 %	6,65 %	8,96 %	8,38 %	75,72 %
Sekundäre Dienstleistungen	0,36 %	10,14 %	5,80 %	7,25 %	76,45 %
Produktion	0,00 %	3,83 %	7,66 %	5,26 %	83,25 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	0,36 %	5,43 %	4,71 %	7,97 %	81,52 %
2. Ausbildungsjahr	0,35 %	8,45 %	7,04 %	7,39 %	76,76 %
3. Ausbildungsjahr	0,00 %	7,31 %	11,15 %	6,54 %	75,00 %
4. Ausbildungsjahr	0,00 %	9,09 %	9,09 %	0,00 %	81,82 %
Gesamt					
	0,24 %	7,10 %	7,58 %	7,22 %	77,86 %

Texte schreiben					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	9,67 %	44,84 %	21,32 %	14,51 %	9,67 %
Weiblich	17,87 %	42,13 %	20,53 %	11,73 %	7,73 %
Divers	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	11,87 %	43,85 %	21,27 %	14,33 %	8,68 %
Mit MH	20,71 %	42,14 %	20,00 %	7,86 %	9,29 %
Alter					
16-17	9,09 %	46,28 %	22,31 %	14,05 %	8,26 %
18-19	9,77 %	39,84 %	21,09 %	17,19 %	12,11 %
20-21	14,63 %	49,19 %	21,14 %	10,16 %	4,88 %
22-23	18,57 %	41,43 %	20,00 %	11,43 %	8,57 %
24-25	19,12 %	36,76 %	20,59 %	11,76 %	11,76 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	33,3 %	33,3 %	33,33 %	0,00 %	0,00 %
Mittel	11,92 %	43,06 %	21,32 %	14,73 %	8,98 %
Hoch	21,9 %	46,5 %	19,30 %	4,39 %	7,89 %
Schulabschluss					
Max. ESA	4,7 %	34,6 %	28,44 %	18,96 %	13,27 %
MSA	12,99 %	47,56 %	19,26 %	12,06 %	8,12 %
HSR	23,8 %	44,4 %	16,93 %	9,52 %	5,29 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	12,27 %	43,19 %	20,84 %	14,96 %	8,74 %
Vollzeitschulische Ausbildung	14,55 %	45,45 %	21,36 %	9,09 %	9,55 %
Beamtenausbildung	37,50 %	31,25 %	25,00 %	6,25 %	0,00 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	18,50 %	41,04 %	19,08 %	13,58 %	7,80 %
Sekundäre Dienstleistungen	13,77 %	49,28 %	20,65 %	6,88 %	9,42 %
Produktion	4,31 %	40,19 %	24,88 %	21,05 %	9,57 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	10,51 %	44,57 %	20,65 %	13,77 %	10,51 %
2. Ausbildungsjahr	16,20 %	42,25 %	19,01 %	15,49 %	7,04 %
3. Ausbildungsjahr	12,69 %	44,23 %	23,46 %	10,77 %	8,85 %
4. Ausbildungsjahr	27,27 %	36,36 %	27,27 %	0,00 %	9,09 %
Gesamt					
	13,36 %	43,56 %	21,06 %	13,24 %	8,78 %

Daten eintragen und Tabellenkalkulation					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	2,86 %	41,76 %	22,64 %	18,90 %	13,85 %
Weiblich	8,00 %	39,47 %	23,20 %	16,53 %	12,80 %
Divers	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	4,34 %	40,96 %	22,58 %	18,23 %	13,89 %
Mit MH	9,29 %	39,29 %	24,29 %	16,43 %	10,71 %
Alter					
16-17	4,13 %	36,36 %	23,97 %	16,53 %	19,01 %
18-19	1,95 %	35,94 %	22,66 %	22,27 %	17,19 %
20-21	5,28 %	45,53 %	24,39 %	15,85 %	8,94 %
22-23	9,29 %	45,71 %	20,71 %	14,29 %	10,00 %
24-25	10,29 %	38,24 %	20,59 %	19,12 %	11,76 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	33,33 %	33,33 %	33,33 %	0,00 %	0,00 %
Mittel	4,77 %	39,27 %	22,72 %	18,93 %	14,31 %
Hoch	7,02 %	50,00 %	23,68 %	11,40 %	7,89 %
Schulabschluss					
Max. ESA	1,4 %	28,0 %	22,27 %	27,49 %	20,85 %
MSA	5,34 %	42,00 %	25,75 %	14,62 %	12,30 %
HSR	9,0 %	51,9 %	16,93 %	14,81 %	7,41 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	5,71 %	41,01 %	22,02 %	18,99 %	12,27 %
Vollzeitschulische Ausbildung	2,27 %	40,00 %	25,91 %	15,45 %	16,36 %
Beamtenausbildung	25,00 %	37,50 %	12,50 %	12,50 %	12,50 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	8,38 %	42,77 %	18,21 %	17,63 %	13,01 %
Sekundäre Dienstleistungen	4,35 %	46,01 %	22,83 %	11,96 %	14,86 %
Produktion	0,96 %	30,14 %	30,62 %	26,32 %	11,96 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	2,90 %	35,87 %	26,09 %	18,48 %	16,67 %
2. Ausbildungsjahr	7,04 %	41,55 %	19,37 %	17,96 %	14,08 %
3. Ausbildungsjahr	5,00 %	44,62 %	23,46 %	17,69 %	9,23 %
4. Ausbildungsjahr	18,18 %	45,45 %	18,18 %	9,09 %	9,09 %
Gesamt					
	5,17 %	40,67 %	22,86 %	17,93 %	13,36 %

Präsentationen erstellen					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	0,88 %	20,66 %	30,11 %	21,32 %	27,03 %
Weiblich	1,87 %	21,33 %	26,93 %	20,00 %	29,87 %
Divers	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	1,16 %	19,10 %	29,23 %	21,27 %	29,23 %
Mit MH	2,14 %	30,00 %	25,71 %	17,86 %	24,29 %
Alter					
16-17	1,65 %	18,18 %	26,45 %	23,14 %	30,58 %
18-19	1,17 %	17,58 %	23,05 %	23,44 %	34,77 %
20-21	1,22 %	23,17 %	33,33 %	18,70 %	23,58 %
22-23	2,14 %	27,14 %	30,00 %	15,71 %	25,00 %
24-25	0,00 %	17,65 %	33,82 %	23,53 %	25,00 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	0,00 %	0,00 %	66,67 %	0,00 %	33,33 %
Mittel	1,12 %	20,06 %	27,21 %	21,60 %	30,01 %
Hoch	2,63 %	27,19 %	35,96 %	15,79 %	18,42 %
Schulabschluss					
Max. ESA	0,5 %	10,4 %	22,27 %	24,17 %	42,65 %
MSA	1,62 %	23,90 %	29,00 %	18,56 %	26,91 %
HSR	1,6 %	25,9 %	34,92 %	21,69 %	15,87 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	0,84 %	20,67 %	27,90 %	21,51 %	29,08 %
Vollzeitschulische Ausbildung	2,73 %	20,91 %	29,55 %	18,64 %	28,18 %
Beamtenausbildung	0,00 %	31,25 %	43,75 %	18,75 %	6,25 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	2,02 %	19,08 %	26,88 %	23,41 %	28,61 %
Sekundäre Dienstleistungen	1,45 %	24,64 %	30,80 %	17,03 %	26,09 %
Produktion	0,00 %	19,14 %	28,71 %	21,05 %	31,10 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	1,09 %	17,75 %	28,26 %	21,01 %	31,88 %
2. Ausbildungsjahr	2,46 %	23,24 %	24,65 %	23,59 %	26,06 %
3. Ausbildungsjahr	0,38 %	20,77 %	33,46 %	18,08 %	27,31 %
4. Ausbildungsjahr	0,00 %	45,45 %	27,27 %	0,00 %	27,27 %
Gesamt					
	1,32 %	20,94 %	28,64 %	20,70 %	28,40 %

Online kommunizieren					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	89,67 %	9,45 %	0,66 %	0,00 %	0,22 %
Weiblich	91,73 %	7,20 %	1,07 %	0,00 %	0,00 %
Divers	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	90,16 %	8,97 %	0,87 %	0,00 %	0,00 %
Mit MH	92,86 %	5,71 %	0,71 %	0,00 %	0,71 %
Alter					
16-17	90,08 %	9,09 %	0,00 %	0,00 %	0,83 %
18-19	90,63 %	8,59 %	0,78 %	0,00 %	0,00 %
20-21	90,24 %	8,94 %	0,81 %	0,00 %	0,00 %
22-23	93,57 %	5,00 %	1,43 %	0,00 %	0,00 %
24-25	86,76 %	11,76 %	1,47 %	0,00 %	0,00 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Mittel	91,02 %	8,13 %	0,70 %	0,00 %	0,14 %
Hoch	87,72 %	10,53 %	1,75 %	0,00 %	0,00 %
Schulabschluss					
Max. ESA	93,36 %	5,69 %	0,47 %	0,00 %	0,47 %
MSA	90,49 %	8,58 %	0,93 %	0,00 %	0,00 %
HSR	87,83 %	11,11 %	1,06 %	0,00 %	0,00 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	91,43 %	7,73 %	0,67 %	0,00 %	0,17 %
Vollzeitschulische Ausbildung	90,00 %	8,64 %	1,36 %	0,00 %	0,00 %
Beamtenausbildung	68,75 %	31,25 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	90,46 %	8,38 %	1,16 %	0,00 %	0,00 %
Sekundäre Dienstleistungen	91,67 %	7,25 %	1,09 %	0,00 %	0,00 %
Produktion	89,47 %	10,05 %	0,00 %	0,00 %	0,48 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	90,22 %	8,70 %	0,72 %	0,00 %	0,36 %
2. Ausbildungsjahr	91,20 %	7,75 %	1,06 %	0,00 %	0,00 %
3. Ausbildungsjahr	90,38 %	8,85 %	0,77 %	0,00 %	0,00 %
4. Ausbildungsjahr	90,91 %	9,09 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Gesamt					
	90,61 %	8,42 %	0,84 %	0,00 %	0,12 %

Social Media					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	72,75 %	21,10 %	5,05 %	0,44 %	0,66 %
Weiblich	77,87 %	19,20 %	2,40 %	0,00 %	0,53 %
Divers	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	73,81 %	21,42 %	4,05 %	0,29 %	0,43 %
Mit MH	81,43 %	14,29 %	2,86 %	0,00 %	1,43 %
Alter					
16-17	85,12 %	13,22 %	0,00 %	0,00 %	1,65 %
18-19	73,83 %	20,31 %	4,69 %	0,39 %	0,78 %
20-21	71,95 %	22,36 %	4,88 %	0,41 %	0,41 %
22-23	76,43 %	20,71 %	2,86 %	0,00 %	0,00 %
24-25	70,59 %	23,53 %	5,88 %	0,00 %	0,00 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	66,67 %	33,33 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Mittel	75,60 %	19,92 %	3,51 %	0,28 %	0,70 %
Hoch	71,93 %	21,93 %	6,14 %	0,00 %	0,00 %
Schulabschluss					
Max. ESA	82,46 %	14,22 %	1,90 %	0,00 %	1,42 %
MSA	73,32 %	21,35 %	4,64 %	0,23 %	0,46 %
HSR	70,90 %	24,34 %	4,23 %	0,53 %	0,00 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	76,13 %	19,33 %	3,87 %	0,17 %	0,50 %
Vollzeitschulische Ausbildung	74,55 %	20,45 %	3,64 %	0,45 %	0,91 %
Beamtenausbildung	43,75 %	50,00 %	6,25 %	0,00 %	0,00 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	76,30 %	19,94 %	2,89 %	0,29 %	0,58 %
Sekundäre Dienstleistungen	75,72 %	19,57 %	3,62 %	0,36 %	0,72 %
Produktion	72,25 %	21,53 %	5,74 %	0,00 %	0,48 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	77,17 %	18,48 %	3,62 %	0,00 %	0,72 %
2. Ausbildungsjahr	74,65 %	20,77 %	2,82 %	0,70 %	1,06 %
3. Ausbildungsjahr	73,85 %	20,77 %	5,38 %	0,00 %	0,00 %
4. Ausbildungsjahr	63,64 %	36,36 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Gesamt					
	75,09 %	20,22 %	3,85 %	0,24 %	0,60 %

Online informieren					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	29,45 %	50,99 %	13,41 %	2,42 %	3,74 %
Weiblich	33,07 %	48,00 %	12,80 %	3,47 %	2,67 %
Divers	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	30,82 %	48,91 %	13,60 %	3,62 %	3,04 %
Mit MH	32,14 %	52,86 %	10,71 %	0,00 %	4,29 %
Alter					
16-17	31,40 %	44,63 %	10,74 %	9,92 %	3,31 %
18-19	29,30 %	48,83 %	14,06 %	1,56 %	6,25 %
20-21	30,49 %	52,85 %	12,60 %	2,44 %	1,63 %
22-23	35,71 %	45,71 %	14,29 %	2,14 %	2,14 %
24-25	29,41 %	57,35 %	13,24 %	0,00 %	0,00 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	33,33 %	33,33 %	33,33 %	0,00 %	0,00 %
Mittel	29,87 %	49,51 %	13,46 %	3,37 %	3,79 %
Hoch	38,60 %	50,00 %	10,53 %	0,88 %	0,00 %
Schulabschluss					
Max. ESA	27,01 %	50,71 %	10,43 %	3,32 %	8,53 %
MSA	31,32 %	47,33 %	15,78 %	4,18 %	1,39 %
HSR	34,92 %	53,44 %	10,05 %	0,00 %	1,59 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	32,61 %	49,24 %	12,44 %	2,52 %	3,19 %
Vollzeitschulische Ausbildung	28,18 %	50,00 %	14,55 %	4,09 %	3,18 %
Beamtenausbildung	12,50 %	56,25 %	18,75 %	6,25 %	6,25 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	29,48 %	48,84 %	15,32 %	3,76 %	2,60 %
Sekundäre Dienstleistungen	31,16 %	53,26 %	11,59 %	2,17 %	1,81 %
Produktion	33,49 %	45,93 %	11,48 %	2,87 %	6,22 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	28,99 %	50,72 %	10,14 %	4,35 %	5,80 %
2. Ausbildungsjahr	33,10 %	47,18 %	14,79 %	2,46 %	2,46 %
3. Ausbildungsjahr	30,38 %	50,77 %	15,00 %	2,31 %	1,54 %
4. Ausbildungsjahr	45,45 %	54,55 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Gesamt					
	31,05 %	49,58 %	13,12 %	3,01 %	3,25 %

Informationen recherchieren					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	11,65 %	61,10 %	19,78 %	3,52 %	3,96 %
Weiblich	14,93 %	57,87 %	19,47 %	1,87 %	5,87 %
Divers	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	12,01 %	59,04 %	21,13 %	3,04 %	4,78 %
Mit MH	18,57 %	62,14 %	12,86 %	1,43 %	5,00 %
Alter					
16-17	15,70 %	50,41 %	24,79 %	4,13 %	4,96 %
18-19	11,33 %	57,03 %	21,88 %	4,30 %	5,47 %
20-21	12,20 %	65,85 %	16,67 %	2,03 %	3,25 %
22-23	14,29 %	57,14 %	21,43 %	1,43 %	5,71 %
24-25	16,18 %	67,65 %	10,29 %	0,00 %	5,88 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	33,33 %	33,33 %	33,33 %	0,00 %	0,00 %
Mittel	11,50 %	60,17 %	20,20 %	2,95 %	5,19 %
Hoch	22,81 %	56,14 %	16,67 %	1,75 %	2,63 %
Schulabschluss					
Max. ESA	8,53 %	55,92 %	22,27 %	4,74 %	8,53 %
MSA	14,39 %	57,54 %	22,51 %	2,55 %	3,02 %
HSR	15,34 %	68,25 %	10,58 %	1,06 %	4,76 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	13,11 %	59,16 %	19,66 %	2,86 %	5,21 %
Vollzeitschulische Ausbildung	13,64 %	60,00 %	20,00 %	2,27 %	4,09 %
Beamtenausbildung	6,25 %	68,75 %	18,75 %	6,25 %	0,00 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	11,85 %	58,96 %	20,52 %	3,18 %	5,49 %
Sekundäre Dienstleistungen	14,49 %	60,51 %	19,20 %	1,09 %	4,71 %
Produktion	13,40 %	59,33 %	19,14 %	4,31 %	3,83 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	11,59 %	59,42 %	19,20 %	2,90 %	6,88 %
2. Ausbildungsjahr	14,79 %	55,99 %	21,48 %	4,23 %	3,52 %
3. Ausbildungsjahr	11,15 %	65,00 %	18,46 %	1,15 %	4,23 %
4. Ausbildungsjahr	54,55 %	27,27 %	18,18 %	0,00 %	0,00 %
Gesamt					
	13,12 %	59,57 %	19,74 %	2,77 %	4,81 %

Streaming					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	14,29 %	71,21 %	11,65 %	0,44 %	2,42 %
Weiblich	12,53 %	63,20 %	18,67 %	2,40 %	3,20 %
Divers	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	12,88 %	66,86 %	15,92 %	1,59 %	2,75 %
Mit MH	16,43 %	71,43 %	9,29 %	0,00 %	2,86 %
Alter					
16-17	12,40 %	66,12 %	16,53 %	3,31 %	1,65 %
18-19	10,55 %	68,75 %	16,02 %	1,56 %	3,13 %
20-21	12,60 %	68,70 %	14,63 %	0,81 %	3,25 %
22-23	22,86 %	62,14 %	11,43 %	0,71 %	2,86 %
24-25	10,29 %	73,53 %	14,71 %	0,00 %	1,47 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	0,00 %	66,67 %	0,00 %	0,00 %	33,33 %
Mittel	13,46 %	68,16 %	14,45 %	1,12 %	2,81 %
Hoch	14,04 %	64,04 %	17,54 %	2,63 %	1,75 %
Schulabschluss					
Max. ESA	13,74 %	64,93 %	16,59 %	0,95 %	3,79 %
MSA	12,76 %	67,52 %	15,78 %	1,86 %	2,09 %
HSR	14,81 %	70,90 %	10,58 %	0,53 %	3,17 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	13,95 %	68,74 %	13,95 %	0,84 %	2,52 %
Vollzeitschulische Ausbildung	12,73 %	63,64 %	17,27 %	2,73 %	3,64 %
Beamtenausbildung	6,25 %	81,25 %	12,50 %	0,00 %	0,00 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	14,45 %	65,61 %	15,61 %	1,45 %	2,89 %
Sekundäre Dienstleistungen	12,68 %	67,39 %	15,58 %	1,81 %	2,54 %
Produktion	12,92 %	71,29 %	12,44 %	0,48 %	2,87 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	10,51 %	69,57 %	15,22 %	1,81 %	2,90 %
2. Ausbildungsjahr	16,90 %	64,79 %	14,08 %	0,70 %	3,52 %
3. Ausbildungsjahr	11,92 %	69,62 %	15,00 %	1,54 %	1,92 %
4. Ausbildungsjahr	36,36 %	45,45 %	18,18 %	0,00 %	0,00 %
Gesamt					
	13,48 %	67,63 %	14,80 %	1,32 %	2,77 %

Online-Gaming					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	11,65 %	51,43 %	20,66 %	6,59 %	9,67 %
Weiblich	5,87 %	18,67 %	14,40 %	8,53 %	52,53 %
Divers	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	9,55 %	35,89 %	16,93 %	7,67 %	29,96 %
Mit MH	6,43 %	40,00 %	22,14 %	6,43 %	25,00 %
Alter					
16-17	8,26 %	39,67 %	13,22 %	11,57 %	27,27 %
18-19	10,16 %	33,98 %	18,36 %	6,64 %	30,86 %
20-21	9,35 %	39,02 %	15,04 %	6,91 %	29,67 %
22-23	7,14 %	35,00 %	22,86 %	6,43 %	28,57 %
24-25	8,82 %	35,29 %	23,53 %	7,35 %	25,00 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	33,33 %	0,00 %	0,00 %	33,33 %	33,33 %
Mittel	9,12 %	37,45 %	18,51 %	6,45 %	28,47 %
Hoch	7,89 %	31,58 %	14,04 %	13,16 %	33,33 %
Schulabschluss					
Max. ESA	9,48 %	36,02 %	18,48 %	5,69 %	30,33 %
MSA	9,74 %	35,27 %	18,33 %	8,12 %	28,54 %
HSR	6,88 %	40,21 %	15,87 %	7,94 %	29,10 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	10,08 %	40,34 %	17,98 %	7,56 %	24,03 %
Vollzeitschulische Ausbildung	5,91 %	26,82 %	16,36 %	7,27 %	43,64 %
Beamtenausbildung	12,50 %	31,25 %	31,25 %	6,25 %	18,75 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	8,96 %	31,50 %	18,79 %	7,80 %	32,95 %
Sekundäre Dienstleistungen	7,25 %	27,90 %	16,30 %	9,06 %	39,49 %
Produktion	11,48 %	56,46 %	18,18 %	4,78 %	9,09 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	10,51 %	36,96 %	15,22 %	9,42 %	27,90 %
2. Ausbildungsjahr	8,80 %	36,27 %	16,90 %	5,28 %	32,75 %
3. Ausbildungsjahr	7,69 %	36,54 %	21,92 %	7,69 %	26,15 %
4. Ausbildungsjahr	9,09 %	36,36 %	9,09 %	9,09 %	36,36 %
Gesamt					
	9,03 %	36,58 %	17,81 %	7,46 %	29,12 %

Online Dienstleistungen bestellen					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	0,88 %	9,23 %	58,90 %	22,86 %	8,13 %
Weiblich	1,60 %	9,33 %	54,40 %	25,87 %	8,80 %
Divers	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	1,45 %	8,54 %	57,74 %	24,17 %	8,10 %
Mit MH	0,00 %	12,86 %	52,86 %	24,29 %	10,00 %
Alter					
16-17	1,65 %	7,44 %	42,15 %	36,36 %	12,40 %
18-19	1,17 %	5,47 %	53,13 %	30,47 %	9,77 %
20-21	0,41 %	11,38 %	61,38 %	20,73 %	6,10 %
22-23	2,86 %	11,43 %	64,29 %	15,00 %	6,43 %
24-25	0,00 %	14,71 %	66,18 %	10,29 %	8,82 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	0,00 %	0,00 %	33,33 %	33,33 %	33,33 %
Mittel	1,26 %	8,56 %	56,24 %	25,39 %	8,56 %
Hoch	0,88 %	14,04 %	62,28 %	15,79 %	7,02 %
Schulabschluss					
Max. ESA	0,47 %	6,64 %	47,39 %	34,60 %	10,90 %
MSA	1,62 %	9,05 %	59,40 %	21,81 %	8,12 %
HSR	1,06 %	12,70 %	61,90 %	17,99 %	6,35 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	1,34 %	9,41 %	57,65 %	23,19 %	8,40 %
Vollzeitschulische Ausbildung	0,91 %	7,73 %	55,45 %	27,27 %	8,64 %
Beamtenausbildung	0,00 %	25,00 %	50,00 %	18,75 %	6,25 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	1,45 %	9,83 %	54,05 %	25,14 %	9,54 %
Sekundäre Dienstleistungen	0,72 %	8,70 %	60,51 %	22,10 %	7,97 %
Produktion	1,44 %	9,09 %	56,94 %	25,36 %	7,18 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	1,45 %	9,06 %	47,83 %	30,43 %	11,23 %
2. Ausbildungsjahr	0,70 %	8,45 %	58,10 %	25,35 %	7,39 %
3. Ausbildungsjahr	1,54 %	10,77 %	63,46 %	17,31 %	6,92 %
4. Ausbildungsjahr	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %
Gesamt					
	1,20 %	9,27 %	56,92 %	24,19 %	8,42 %

Online-Shopping					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	0,44 %	12,53 %	56,92 %	20,44 %	9,67 %
Weiblich	0,00 %	17,07 %	62,67 %	13,07 %	7,20 %
Divers	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	0,14 %	14,76 %	60,20 %	16,93 %	7,96 %
Mit MH	0,71 %	13,57 %	55,71 %	18,57 %	11,43 %
Alter					
16-17	1,65 %	10,74 %	48,76 %	28,10 %	10,74 %
18-19	0,00 %	12,89 %	57,81 %	18,75 %	10,55 %
20-21	0,00 %	19,51 %	58,54 %	15,45 %	6,50 %
22-23	0,00 %	10,71 %	71,43 %	10,71 %	7,14 %
24-25	0,00 %	17,65 %	63,24 %	11,76 %	7,35 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	0,00 %	0,00 %	33,33 %	66,67 %	0,00 %
Mittel	0,28 %	14,73 %	57,92 %	17,67 %	9,40 %
Hoch	0,00 %	13,16 %	70,18 %	13,16 %	3,51 %
Schulabschluss					
Max. ESA	0,95 %	10,43 %	51,66 %	26,07 %	10,90 %
MSA	0,00 %	13,46 %	62,65 %	14,39 %	9,51 %
HSR	0,00 %	21,69 %	60,85 %	13,76 %	3,70 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	0,34 %	14,29 %	59,66 %	17,98 %	7,73 %
Vollzeitschulische Ausbildung	0,00 %	15,00 %	59,09 %	15,00 %	10,91 %
Beamtenausbildung	0,00 %	18,75 %	56,25 %	18,75 %	6,25 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	0,58 %	14,16 %	61,27 %	16,47 %	7,51 %
Sekundäre Dienstleistungen	0,00 %	18,84 %	58,33 %	13,41 %	9,42 %
Produktion	0,00 %	9,57 %	57,89 %	23,44 %	9,09 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	0,72 %	14,86 %	50,72 %	22,83 %	10,87 %
2. Ausbildungsjahr	0,00 %	13,38 %	65,85 %	13,03 %	7,75 %
3. Ausbildungsjahr	0,00 %	15,00 %	61,15 %	16,54 %	7,31 %
4. Ausbildungsjahr	0,00 %	27,27 %	72,73 %	0,00 %	0,00 %
Gesamt					
	0,24 %	14,56 %	59,45 %	17,21 %	8,54 %

Online bezahlen					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	0,00 %	22,64 %	52,97 %	14,51 %	9,89 %
Weiblich	0,00 %	22,93 %	57,87 %	10,93 %	8,27 %
Divers	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	0,00 %	22,43 %	56,58 %	12,16 %	8,83 %
Mit MH	0,00 %	24,29 %	48,57 %	16,43 %	10,71 %
Alter					
16-17	0,00 %	15,70 %	46,28 %	19,01 %	19,01 %
18-19	0,00 %	18,75 %	57,03 %	14,06 %	10,16 %
20-21	0,00 %	26,02 %	53,25 %	15,04 %	5,69 %
22-23	0,00 %	23,57 %	62,86 %	7,14 %	6,43 %
24-25	0,00 %	36,76 %	55,88 %	1,47 %	5,88 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %
Mittel	0,00 %	21,18 %	55,40 %	13,74 %	9,68 %
Hoch	0,00 %	32,46 %	53,51 %	7,89 %	6,14 %
Schulabschluss					
Max. ESA	0,00 %	16,59 %	50,24 %	18,01 %	15,17 %
MSA	0,00 %	22,04 %	58,93 %	12,53 %	6,50 %
HSR	0,00 %	31,22 %	52,38 %	7,94 %	8,47 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	0,00 %	22,86 %	55,63 %	13,11 %	8,40 %
Vollzeitschulische Ausbildung	0,00 %	21,82 %	54,55 %	12,27 %	11,36 %
Beamtenausbildung	0,00 %	31,25 %	50,00 %	12,50 %	6,25 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	0,00 %	23,12 %	56,36 %	13,01 %	7,51 %
Sekundäre Dienstleistungen	0,00 %	22,46 %	54,71 %	10,87 %	11,96 %
Produktion	0,00 %	22,49 %	54,07 %	15,31 %	8,13 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	0,00 %	21,01 %	49,64 %	14,49 %	14,86 %
2. Ausbildungsjahr	0,00 %	22,18 %	58,80 %	11,97 %	7,04 %
3. Ausbildungsjahr	0,00 %	23,85 %	57,69 %	12,69 %	5,77 %
4. Ausbildungsjahr	0,00 %	54,55 %	45,45 %	0,00 %	0,00 %
Gesamt					
	0,00 %	22,74 %	55,23 %	12,88 %	9,15 %

Reisen planen und buchen					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	0,66 %	4,40 %	5,27 %	40,22 %	49,45 %
Weiblich	0,27 %	4,00 %	6,40 %	37,07 %	52,27 %
Divers	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	0,29 %	3,91 %	5,35 %	40,81 %	49,64 %
Mit MH	1,43 %	5,71 %	7,86 %	29,29 %	55,71 %
Alter					
16-17	0,83 %	4,13 %	4,96 %	19,83 %	70,25 %
18-19	0,39 %	3,91 %	4,30 %	32,81 %	58,59 %
20-21	0,81 %	2,85 %	8,94 %	47,97 %	39,43 %
22-23	0,00 %	5,00 %	5,71 %	46,43 %	42,86 %
24-25	0,00 %	8,82 %	1,47 %	47,06 %	42,65 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	0,00 %	0,00 %	0,00 %	66,67 %	33,33 %
Mittel	0,56 %	4,49 %	6,17 %	34,50 %	54,28 %
Hoch	0,00 %	2,63 %	3,51 %	65,79 %	28,07 %
Schulabschluss					
Max. ESA	0,47 %	4,27 %	3,32 %	25,12 %	66,82 %
MSA	0,70 %	3,48 %	6,73 %	40,60 %	48,49 %
HSR	0,00 %	5,82 %	6,35 %	50,26 %	37,57 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	0,50 %	4,20 %	5,04 %	38,66 %	51,60 %
Vollzeitschulische Ausbildung	0,45 %	3,64 %	8,18 %	37,27 %	50,45 %
Beamtenausbildung	0,00 %	12,50 %	0,00 %	68,75 %	18,75 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	0,87 %	4,05 %	4,91 %	37,57 %	52,60 %
Sekundäre Dienstleistungen	0,36 %	4,35 %	7,61 %	38,41 %	49,28 %
Produktion	0,00 %	4,31 %	4,78 %	41,63 %	49,28 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	1,09 %	3,26 %	5,07 %	30,43 %	60,14 %
2. Ausbildungsjahr	0,35 %	3,87 %	7,39 %	39,79 %	48,59 %
3. Ausbildungsjahr	0,00 %	5,38 %	5,00 %	45,00 %	44,62 %
4. Ausbildungsjahr	0,00 %	9,09 %	0,00 %	81,82 %	9,09 %
Gesamt					
	0,48 %	4,21 %	5,78 %	38,87 %	50,66 %

Online-Lernaktivitäten					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	6,15 %	51,43 %	21,98 %	6,81 %	13,63 %
Weiblich	6,40 %	54,67 %	22,67 %	7,20 %	9,07 %
Divers	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	6,08 %	52,82 %	23,01 %	7,24 %	10,85 %
Mit MH	7,14 %	53,57 %	18,57 %	5,71 %	15,00 %
Alter					
16-17	3,31 %	50,41 %	22,31 %	10,74 %	13,22 %
18-19	6,64 %	48,05 %	25,39 %	7,03 %	12,89 %
20-21	7,72 %	56,10 %	20,73 %	5,28 %	10,16 %
22-23	5,71 %	57,86 %	20,00 %	6,43 %	10,00 %
24-25	5,88 %	54,41 %	20,59 %	7,35 %	11,76 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	0,00 %	66,67 %	33,33 %	0,00 %	0,00 %
Mittel	5,19 %	52,17 %	22,58 %	7,15 %	12,90 %
Hoch	13,16 %	57,02 %	20,18 %	6,14 %	3,51 %
Schulabschluss					
Max. ESA	5,2 %	40,3 %	24,17 %	7,58 %	22,75 %
MSA	5,6 %	55,0 %	23,43 %	7,66 %	8,35 %
HSR	9,0 %	62,4 %	17,46 %	4,76 %	6,35 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	5,04 %	53,28 %	21,85 %	6,55 %	13,28 %
Vollzeitschulische Ausbildung	9,09 %	51,36 %	24,09 %	8,64 %	6,82 %
Beamtenausbildung	12,50 %	62,50 %	12,50 %	0,00 %	12,50 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	5,78 %	53,47 %	22,83 %	8,38 %	9,54 %
Sekundäre Dienstleistungen	7,97 %	52,17 %	24,28 %	6,52 %	9,06 %
Produktion	4,78 %	53,11 %	18,66 %	5,26 %	18,18 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	5,07 %	52,90 %	22,83 %	9,06 %	10,14 %
2. Ausbildungsjahr	8,80 %	51,06 %	23,94 %	4,23 %	11,97 %
3. Ausbildungsjahr	3,85 %	55,38 %	20,38 %	7,31 %	13,08 %
4. Ausbildungsjahr	27,27 %	45,45 %	9,09 %	18,18 %	0,00 %
Gesamt					
	6,26 %	52,95 %	22,26 %	6,98 %	11,55 %

Apps installieren					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	0,66 %	21,76 %	48,13 %	21,98 %	7,47 %
Weiblich	0,80 %	18,93 %	45,60 %	24,00 %	10,67 %
Divers	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	0,72 %	19,97 %	46,45 %	24,60 %	8,25 %
Mit MH	0,71 %	22,86 %	50,00 %	14,29 %	12,14 %
Alter					
16-17	0,83 %	23,14 %	46,28 %	23,14 %	6,61 %
18-19	0,78 %	17,58 %	50,00 %	23,44 %	8,20 %
20-21	0,41 %	24,39 %	43,90 %	21,95 %	9,35 %
22-23	1,43 %	15,71 %	50,71 %	22,86 %	9,29 %
24-25	0,00 %	22,06 %	41,18 %	23,53 %	13,24 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	0,00 %	33,33 %	0,00 %	66,67 %	0,00 %
Mittel	0,70 %	20,62 %	45,86 %	22,58 %	10,24 %
Hoch	0,88 %	19,30 %	55,26 %	23,68 %	0,88 %
Schulabschluss					
Max. ESA	0,00 %	20,85 %	47,87 %	23,70 %	7,58 %
MSA	1,39 %	20,19 %	47,33 %	21,58 %	9,51 %
HSR	0,00 %	20,63 %	45,50 %	24,87 %	8,99 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	0,50 %	20,67 %	46,39 %	23,87 %	8,57 %
Vollzeitschulische Ausbildung	1,36 %	19,09 %	48,64 %	20,91 %	10,00 %
Beamtenausbildung	0,00 %	31,25 %	50,00 %	12,50 %	6,25 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	0,58 %	21,10 %	46,53 %	23,70 %	8,09 %
Sekundäre Dienstleistungen	0,72 %	18,12 %	48,55 %	21,74 %	10,87 %
Produktion	0,96 %	22,49 %	45,93 %	22,97 %	7,66 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	1,09 %	23,55 %	46,38 %	20,65 %	8,33 %
2. Ausbildungsjahr	0,35 %	16,90 %	50,70 %	23,24 %	8,80 %
3. Ausbildungsjahr	0,77 %	21,54 %	43,08 %	25,38 %	9,23 %
4. Ausbildungsjahr	0,00 %	9,09 %	63,64 %	9,09 %	18,18 %
Gesamt					
	0,72 %	20,46 %	47,05 %	22,86 %	8,90 %

Smart-Home-Anwendungen					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	14,29 %	10,77 %	8,79 %	7,25 %	58,90 %
Weiblich	10,40 %	7,20 %	9,60 %	4,27 %	68,53 %
Divers	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	12,59 %	8,97 %	9,55 %	6,37 %	62,52 %
Mit MH	12,14 %	10,71 %	7,14 %	3,57 %	66,43 %
Alter					
16-17	9,09 %	4,13 %	6,61 %	3,31 %	76,86 %
18-19	9,38 %	9,77 %	8,59 %	7,42 %	64,84 %
20-21	13,41 %	10,98 %	10,16 %	6,50 %	58,94 %
22-23	17,86 %	10,00 %	10,00 %	5,00 %	57,14 %
24-25	16,18 %	8,82 %	10,29 %	4,41 %	60,29 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	33,33 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	66,67 %
Mittel	11,08 %	8,84 %	9,40 %	6,31 %	64,38 %
Hoch	21,05 %	12,28 %	7,89 %	3,51 %	55,26 %
Schulabschluss					
Max. ESA	9,48 %	5,69 %	8,53 %	5,21 %	71,09 %
MSA	9,51 %	9,05 %	9,51 %	6,73 %	65,20 %
HSR	22,75 %	13,76 %	8,99 %	4,76 %	49,74 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	12,77 %	9,41 %	9,75 %	5,71 %	62,35 %
Vollzeitschulische Ausbildung	11,82 %	8,18 %	7,27 %	6,82 %	65,91 %
Beamtenausbildung	12,50 %	18,75 %	12,50 %	0,00 %	56,25 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	11,27 %	10,98 %	9,83 %	4,91 %	63,01 %
Sekundäre Dienstleistungen	12,32 %	7,97 %	10,87 %	6,52 %	62,32 %
Produktion	14,83 %	8,13 %	5,74 %	6,70 %	64,59 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	11,59 %	8,70 %	8,70 %	3,26 %	67,75 %
2. Ausbildungsjahr	11,97 %	12,32 %	9,86 %	8,45 %	57,39 %
3. Ausbildungsjahr	13,08 %	6,54 %	8,85 %	6,15 %	65,38 %
4. Ausbildungsjahr	36,36 %	9,09 %	9,09 %	0,00 %	45,45 %
Gesamt					
	12,52 %	9,27 %	9,15 %	5,90 %	63,18 %

Videos/Musik erstellen und bearbeiten					
	Täglich	Min. 1x pro Woche	Min. 1x pro Monat	Seltener	Nie
Geschlecht					
Männlich	1,32 %	15,38 %	21,32 %	10,33 %	51,65 %
Weiblich	1,60 %	20,00 %	13,07 %	11,73 %	53,60 %
Divers	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %
Migrationshintergrund					
Ohne MH	1,59 %	16,50 %	15,92 %	11,72 %	54,27 %
Mit MH	0,71 %	22,14 %	26,43 %	7,14 %	43,57 %
Alter					
16-17	4,96 %	14,88 %	18,18 %	10,74 %	51,24 %
18-19	0,39 %	15,23 %	16,41 %	11,33 %	56,64 %
20-21	1,22 %	18,29 %	19,51 %	11,38 %	49,59 %
22-23	1,43 %	21,43 %	17,14 %	9,29 %	50,71 %
24-25	0,00 %	19,12 %	16,18 %	11,76 %	52,94 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern					
Niedrig	0,00 %	0,00 %	33,33 %	0,00 %	66,67 %
Mittel	1,40 %	17,53 %	17,81 %	11,36 %	51,89 %
Hoch	1,75 %	17,54 %	16,67 %	8,77 %	55,26 %
Schulabschluss					
Max. ESA	1,90 %	14,69 %	16,59 %	11,37 %	55,45 %
MSA	1,39 %	16,94 %	18,33 %	10,67 %	52,67 %
HSR	1,06 %	21,69 %	17,46 %	11,11 %	48,68 %
Ausbildungsart					
Duale Ausbildung	1,68 %	16,64 %	18,66 %	11,09 %	51,93 %
Vollzeitschulische Ausbildung	0,91 %	19,55 %	15,00 %	10,00 %	54,55 %
Beamtenausbildung	0,00 %	18,75 %	18,75 %	18,75 %	43,75 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs					
Primäre Dienstleistungen	1,45 %	19,65 %	17,05 %	10,12 %	51,73 %
Sekundäre Dienstleistungen	0,72 %	17,75 %	17,03 %	10,87 %	53,62 %
Produktion	2,39 %	13,40 %	19,62 %	12,44 %	52,15 %
Aktuelles Ausbildungsjahr					
1. Ausbildungsjahr	2,54 %	15,58 %	14,86 %	10,87 %	56,16 %
2. Ausbildungsjahr	1,06 %	20,77 %	17,25 %	11,97 %	48,94 %
3. Ausbildungsjahr	0,77 %	14,23 %	21,15 %	10,38 %	53,46 %
4. Ausbildungsjahr	0,00 %	54,55 %	18,18 %	0,00 %	27,27 %
Gesamt					
	1,44 %	17,45 %	17,69 %	10,95 %	52,47 %

6.4. Übersichtstabelle zu Digitale-Praktiken-Typen nach sozio-ökonomischen und anderen Merkmalen

	Typen						
	1	2	3	4	5	6	Total
Geschlecht							
Männlich	57,6 %	55,3 %	48,6 %	70,8 %	66,0 %	56,1 %	54,8 %
Weiblich	42,4 %	44,7 %	51,2 %	29,2 %	34,0 %	43,9 %	45,1 %
Divers	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %
Migrationshintergrund							
Ohne MH	84,7 %	89,5 %	83,6 %	84,7 %	86,6 %	72,0 %	83,2 %
Mit MH	15,3 %	10,5 %	16,4 %	15,3 %	13,4 %	28,0 %	16,8 %
Alter							
16-17	16,9 %	19,7 %	15,7 %	13,9 %	10,3 %	9,3 %	14,6 %
18-19	42,4 %	39,5 %	30,0 %	31,9 %	27,8 %	23,4 %	30,8 %
20-21	15,3 %	17,1 %	30,5 %	33,3 %	28,9 %	41,1 %	29,6 %
22-23	13,6 %	14,5 %	16,7 %	12,5 %	20,6 %	20,6 %	16,8 %
24-25	11,9 %	9,2 %	7,1 %	8,3 %	12,4 %	5,6 %	8,2 %
Höchstes Bildungsniveau der Eltern							
Niedrig	0,0 %	0,0 %	0,2 %	1,4 %	1,0 %	0,0 %	0,4 %
Mittel	88,1 %	98,7 %	84,5 %	79,2 %	81,4 %	88,8 %	85,8 %
Hoch	11,9 %	1,3 %	15,0 %	19,4 %	17,5 %	11,2 %	13,7 %
Schulabschluss							
Max. ESA	40,7 %	39,5 %	24,8 %	23,6 %	22,7 %	13,1 %	25,4 %
MSA	45,8 %	43,4 %	52,6 %	54,2 %	51,5 %	57,0 %	51,9 %
HSR	13,6 %	17,1 %	22,6 %	22,2 %	25,8 %	29,9 %	22,7 %
Ausbildungsart							
Duale Ausbildung	71,2 %	84,2 %	69,0 %	70,8 %	74,2 %	71,0 %	71,6 %
Vollzeitschulische Ausbildung	28,8 %	15,8 %	29,3 %	23,6 %	24,7 %	25,2 %	26,5 %
Beamtenausbildung	0,0 %	0,0 %	1,7 %	5,6 %	1,0 %	3,7 %	1,9 %
Wirtschaftssektor des Ausbildungsberufs							
Primäre Dienstleistungen	40,7 %	47,4 %	42,4 %	38,9 %	41,2 %	37,4 %	41,6 %
Sekundäre Dienstleistungen	33,9 %	18,4 %	36,9 %	25,0 %	25,8 %	41,1 %	33,2 %
Produktion	25,4 %	34,2 %	20,7 %	36,1 %	33,0 %	21,5 %	25,2 %

Aktuelles Ausbildungsjahr							
1. Ausbildungsjahr	45,8 %	35,5 %	32,9 %	33,3 %	29,9 %	29,0 %	33,2 %
2. Ausbildungsjahr	25,4 %	38,2 %	33,6 %	43,1 %	27,8 %	38,3 %	34,2 %
3. Ausbildungsjahr	28,8 %	25,0 %	31,7 %	23,6 %	41,2 %	31,8 %	31,3 %
4. Ausbildungsjahr	0,0 %	1,3 %	1,9 %	0,0 %	1,0 %	0,9 %	1,3 %
Gerätebesitz							
Laptop/PC vorhanden	67,8 %	86,8 %	90,7 %	94,4 %	93,8 %	98,1 %	90,4 %
Tablet vorhanden, kein Laptop/PC	1,7 %	3,9 %	6,2 %	2,8 %	4,1 %	0,9 %	4,5 %
Kein Laptop/PC oder Tablet	30,5 %	9,2 %	3,1 %	2,8 %	2,1 %	0,9 %	5,2 %

6.5. Übersichtstabelle zu Digitale-Praktiken-Typen nach Häufigkeit

Alle digitale Praktiken, jeweils nur häufig oder nie.

		Typen						
		1	2	3	4	5	6	Total
Programmieren	Häufig	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	69,2 %	8,9 %
	Nie	100,0 %	100,0 %	100,0 %	26,4 %	12,4 %	11,2 %	72,0 %
Websites erstellen oder bearbeiten	Häufig	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	57,0 %	7,3 %
	Nie	100,0 %	100,0 %	100,0 %	40,3 %	38,1 %	24,3 %	77,9 %
Texte schreiben	Häufig	0,0 %	0,0 %	65,5 %	58,3 %	71,1 %	81,3 %	56,9 %
	Nie	100,0 %	3,9 %	1,0 %	4,2 %	3,1 %	0,9 %	8,8 %
Daten eintragen und Tabellen-kalkulation	Häufig	0,0 %	0,0 %	48,8 %	34,7 %	69,1 %	78,5 %	45,8 %
	Nie	100,0 %	25,0 %	6,9 %	1,4 %	2,1 %	0,9 %	13,4 %
Präsentationen erstellen	Häufig	0,0 %	0,0 %	19,0 %	8,3 %	30,9 %	64,5 %	22,3 %
	Nie	100,0 %	35,5 %	30,0 %	9,7 %	16,5 %	0,9 %	28,4 %
Online kommunizieren	Häufig	98,3 %	100,0 %	99,5 %	100,0 %	95,9 %	99,1 %	99,0 %
	Nie	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %
Social Media	Häufig	98,3 %	98,7 %	95,0 %	93,1 %	92,8 %	96,3 %	95,3 %
	Nie	1,7 %	0,0 %	1,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %
Online informieren	Häufig	57,6 %	73,7 %	83,8 %	84,7 %	77,3 %	86,0 %	80,6 %
	Nie	13,6 %	2,6 %	2,4 %	1,4 %	3,1 %	2,8 %	3,2 %
Informationen recherchieren	Häufig	23,7 %	61,8 %	80,0 %	68,1 %	75,3 %	79,4 %	72,7 %
	Nie	37,3 %	1,3 %	2,4 %	1,4 %	4,1 %	1,9 %	4,8 %
Streaming	Häufig	88,1 %	76,3 %	77,4 %	86,1 %	79,4 %	93,5 %	81,1 %
	Nie	5,1 %	3,9 %	2,6 %	4,2 %	3,1 %	0,0 %	2,8 %
Online-Gaming	Häufig	39,0 %	63,2 %	37,1 %	58,3 %	51,5 %	56,1 %	45,6 %
	Nie	42,4 %	22,4 %	37,9 %	13,9 %	17,5 %	13,1 %	29,1 %
Online Dienstleistungen bestellen	Häufig	5,1 %	2,6 %	7,4 %	4,2 %	17,5 %	29,0 %	10,5 %
	Nie	22,0 %	6,6 %	9,5 %	5,6 %	2,1 %	5,6 %	8,4 %
Online-Shopping	Häufig	5,1 %	22,4 %	9,5 %	13,9 %	17,5 %	33,6 %	14,8 %
	Nie	45,8 %	2,6 %	4,8 %	1,4 %	10,3 %	10,3 %	8,5 %
Online bezahlen	Häufig	8,5 %	44,7 %	19,5 %	19,4 %	15,5 %	36,4 %	22,7 %
	Nie	37,3 %	7,9 %	6,2 %	2,8 %	9,3 %	10,3 %	9,1 %

Reisen planen und buchen	Häufig	1,7 %	1,3 %	1,9 %	2,8 %	6,2 %	19,6 %	4,7 %
	Nie	83,1 %	63,2 %	56,7 %	25,0 %	35,1 %	31,8 %	50,7 %
Online-Lernaktivitäten	Häufig	32,2 %	51,3 %	59,5 %	69,4 %	62,9 %	68,2 %	59,2 %
	Nie	13,6 %	18,4 %	11,7 %	9,7 %	6,2 %	11,2 %	11,6 %
Apps installieren	Häufig	11,9 %	5,3 %	15,2 %	33,3 %	32,0 %	43,0 %	21,2 %
	Nie	37,3 %	2,6 %	7,9 %	4,2 %	7,2 %	6,5 %	8,9 %
Smart-Home-Anwendungen	Häufig	0,0 %	15,8 %	19,3 %	30,6 %	23,7 %	40,2 %	21,8 %
	Nie	91,5 %	71,1 %	74,3 %	40,3 %	44,3 %	30,8 %	63,2 %
Videos/Musik erstellen und bearbeiten	Häufig	1,7 %	0,0 %	18,3 %	9,7 %	22,7 %	46,7 %	18,9 %
	Nie	96,6 %	82,9 %	56,9 %	30,6 %	28,9 %	25,2 %	52,5 %

6.6. Übersichtstabelle Einstellung zu digitaler Transformation

	Durch die Digitalisierung wird die Arbeit leichter, weil Maschinen immer mehr übernehmen.	Durch die Digitalisierung können Arbeitnehmer:innen ihre Arbeitszeiten stärker an ihre Bedürfnisse anpassen.	Durch die Digitalisierung verändern sich die Arbeitsaufgaben in Berufen ständig.	Durch die Digitalisierung wird sich mein Beruf in den nächsten Jahren stark verändern.	Wenn ich an meine berufliche Zukunft denke, kann es sehr gut sein, dass der Beruf, den ich jetzt erlerne, in der Zukunft von Maschinen, Robotern, KI usw. ausgeführt wird.	Durch die Digitalisierung wird die Arbeit immer anspruchsvoller und Bildung wird immer wichtiger.	Durch die Digitalisierung wird immer mehr Flexibilität von den Arbeitnehmer:innen verlangt.	Durch die Digitalisierung gehen Nähe und Teamgeist zwischen Kolleg:innen verloren.	Durch die Digitalisierung werden viele Arbeitsplätze verloren gehen, weil Maschinen und Computer die Arbeit übernehmen.	Durch die Digitalisierung werden viele Leitungs- und Vorarbeitertätigkeiten überflüssig, weil Computer und Algorithmen die Arbeit überwalten können.
Gesamt	81,5 %	80,5 %	92,7 %	71,7 %	39,0 %	87,6 %	85,4 %	64,0 %	77,9 %	74,1 %
Digitale-Praktiken-Typ										
DP-Typ 1	74,6 %	66,1 %	86,4 %	52,5 %	18,6 %	55,9 %	57,6 %	57,6 %	78,0 %	61,0 %
DP-Typ 2	72,4 %	75,0 %	89,5 %	64,5 %	39,5 %	69,7 %	72,4 %	46,1 %	44,7 %	50,0 %
DP-Typ 3	78,8 %	76,2 %	94,3 %	63,3 %	31,9 %	92,1 %	87,1 %	61,2 %	79,8 %	74,0 %
DP-Typ 4	94,4 %	87,5 %	95,8 %	90,3 %	58,3 %	91,7 %	90,3 %	76,4 %	86,1 %	83,3 %
DP-Typ 5	90,7 %	90,7 %	92,8 %	90,7 %	57,7 %	91,8 %	93,8 %	70,1 %	80,4 %	80,4 %
DP-Typ 6	85,0 %	95,3 %	89,7 %	90,7 %	47,7 %	93,5 %	92,5 %	77,6 %	86,0 %	86,9 %
Geschlecht										
Männlich	85,3 %	82,6 %	94,5 %	75,6 %	42,6 %	87,0 %	83,7 %	64,0 %	79,8 %	73,6 %
Weiblich	77,1 %	78,1 %	90,4 %	67,2 %	34,7 %	88,3 %	87,5 %	64,3 %	75,7 %	74,9 %
Migrationshintergrund										
ohne MH	80,8 %	80,3 %	92,6 %	71,8 %	38,2 %	88,6 %	85,7 %	63,4 %	77,3 %	73,8 %
mit MH	85,0 %	81,4 %	92,9 %	71,4 %	42,9 %	82,9 %	84,3 %	67,1 %	80,7 %	75,7 %
Alter										
16-17 Jahre	75,2 %	73,6 %	91,7 %	64,5 %	35,5 %	85,1 %	87,6 %	68,6 %	80,2 %	74,4 %
18-19 Jahre	79,3 %	78,9 %	94,9 %	70,7 %	40,6 %	87,9 %	83,6 %	63,7 %	76,2 %	74,6 %
20-21 Jahre	86,2 %	83,3 %	94,7 %	74,4 %	42,7 %	89,8 %	86,2 %	58,9 %	77,6 %	74,4 %

22-23 Jahre	80,7 %	84,3 %	91,4 %	72,9 %	30,0 %	86,4 %	86,4 %	67,1 %	79,3 %	72,1 %
24-25 Jahre	85,3 %	80,9 %	80,9 %	76,5 %	44,1 %	85,3 %	83,8 %	69,1 %	77,9 %	75,0 %
Bildungsniveau der Eltern										
Niedrig	100,0 %	100,0 %	100,0 %	66,7 %	33,3 %	100,0 %	100,0 %	33,3 %	66,7 %	33,3 %
Mittel	80,5 %	79,1 %	92,3 %	71,1 %	40,3 %	87,5 %	85,4 %	65,8 %	78,5 %	74,6 %
Hoch	86,8 %	88,6 %	94,7 %	75,4 %	31,6 %	87,7 %	85,1 %	54,4 %	74,6 %	72,8 %
Schulabschluss										
Max. ESA	73,9 %	73,9 %	92,4 %	63,5 %	41,7 %	85,8 %	85,8 %	69,2 %	80,1 %	73,0 %
MSA	84,5 %	79,8 %	93,0 %	73,1 %	38,3 %	88,4 %	84,9 %	62,4 %	78,0 %	74,9 %
HSR	83,1 %	89,4 %	92,1 %	77,8 %	37,6 %	87,8 %	86,2 %	61,9 %	75,1 %	73,5 %
Ausbildungsart										
Duale Ausbildung	82,4 %	82,4 %	93,6 %	75,8 %	41,7 %	86,9 %	85,4 %	63,4 %	77,1 %	73,3 %
Vollzeitschulische Ausbildung	80,0 %	75,0 %	89,5 %	60,5 %	32,7 %	89,1 %	85,5 %	65,9 %	80,5 %	76,8 %
Beamtenausbildung	68,8 %	87,5 %	100,0 %	75,0 %	25,0 %	93,8 %	87,5 %	62,5 %	68,8 %	68,8 %
Wirtschaftssektor										
Primäre Dienstleistungen	82,4 %	80,9 %	92,8 %	73,1 %	39,6 %	87,3 %	83,8 %	61,3 %	75,7 %	73,4 %
Sekundäre Dienstleistungen	79,3 %	76,8 %	90,2 %	66,7 %	33,3 %	88,0 %	85,1 %	64,5 %	78,6 %	76,1 %
Produktion	82,8 %	84,7 %	95,7 %	76,1 %	45,5 %	87,6 %	88,5 %	67,9 %	80,4 %	72,7 %
Ausbildungsjahr										
im 1. Ausbildungsjahr	78,6 %	75,0 %	94,6 %	70,7 %	39,5 %	87,0 %	87,3 %	67,0 %	80,1 %	75,4 %
im 2. Ausbildungsjahr	82,4 %	85,2 %	93,0 %	75,4 %	40,5 %	88,4 %	84,9 %	60,2 %	76,1 %	76,8 %
im 3. Ausbildungsjahr	83,5 %	80,8 %	91,2 %	69,2 %	37,7 %	87,3 %	83,8 %	64,6 %	77,3 %	70,0 %
im 4. Ausbildungsjahr	81,8 %	90,9 %	72,7 %	63,6 %	18,2 %	90,9 %	90,9 %	72,7 %	81,8 %	72,7 %

7. Literaturverzeichnis

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024): Bildung in Deutschland 2024. Bielefeld: wbv Media.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld: wbv Media. Online verfügbar unter https://www.bildungsbericht.de/static_pdfs/bildungsbericht-2020.pdf, zuletzt geprüft am 25.06.2020.

Blossfeld, Pia N. (2019): Soziale Herkunft und langfristige Veränderungen der Übergänge zwischen akademischen und nicht-akademischen Karrieren nach dem ersten Bildungsabschluss: Bedeutung für das berufliche Bildungssystem in Deutschland. In: *ZfE (Zeitschrift für Erziehungswissenschaft)* 22 (3), S. 535–565. DOI: 10.1007/s11618-019-00878-0.

Büchel, Jan; Engels, Barbara (2022): Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland. Digitalisierungsindex 2021. Hg. v. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/digitalisierung-der-wirtschaft-in-deutschland-2005602>, zuletzt geprüft am 02.01.2023.

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (Hg.) (2021): Vier sind die Zukunft. Digitalisierung. Nachhaltigkeit. Recht. Sicherheit. Die modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich.

BIBB (Hg.) (2022): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: Budrich.

BIBB (Hg.) (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: Budrich.

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2024): Berufsbildungsbericht 2024. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/DE/3/31856_Berufsbildungsbericht_2024.html, zuletzt geprüft am 27.02.2025.

Deutscher Bundestag (Hg.) (2021): Bericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Drucksache 19/30950. Berlin. Online verfügbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/19/309/1930950.pdf>, zuletzt geprüft am 20.07.2021.

DGB-Bundesvorstand Abteilung Jugend (2019): Ausbildungsreport 2019. Ausbildung 4.0. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.dgb.de/++co++9c0b4eaa-c996-11e9-b8a9-52540088cada>, zuletzt geprüft am 27.01.2020.

Eckelt, Marcus (2016): Zur sozialen Praxis der Berufsbildungspolitik. Theoretische Schlüsse aus der Rekonstruktion der Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens. 1. Auflage. Bielefeld: wbv Media (Berufsbildung, Arbeit und Innovation - Dissertationen und Habilitationen, 38).

Eckelt, Marcus; Burkard, Claudia (2022): Nachschulische Bildung in Deutschland. Zentrale Ergebnisse und bildungspolitische Einordnung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Online verfügbar unter www.chance-ausbildung.de/nachschulischebildung/NEPS2022, zuletzt geprüft am 26.10.2022.

Eckelt, Marcus; Schauer, Jennifer (2023): It's the region, stupid? Zur Bedeutung der Wohnortgröße als regionales Merkmal in der beruflichen Erstausbildung. In: *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online* (44), S. 1–44. Online verfügbar unter https://www.bwpat.de/ausgabe44/eckelt_schauer_bwpat44.pdf, zuletzt geprüft am 30.06.2023.

Eckelt, Marcus; Thrun, Tim (2021): Crowdwork und Plattformökonomie: Kann dort auch Berufsbildung stattfinden? In: *berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog* 75 (191), S. 33–36.

Eickelmann, Birgit; Bos, Wilfried; Gerick, Julia; Goldhammer, Frank; Schaumburg, Heike; Schwippert, Knut et al. (Hg.) (2019): ICILS 2018 #Deutschland. Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern im zweiten internationalen Vergleich und Kompetenzen im Bereich Computational Thinking. Münster: Waxmann.

Eickelmann, Birgit; Fröhlich, Nadine; Bos, Wilfried; Gerick, Julia; Goldhammer, Frank; Schaumburg, Heike et al. (2024): ICILS 2023 #Deutschland. Computer- und informationsbezogene Kompetenzen und Kompetenzen im Bereich Computational Thinking von Schüler*innen im internationalen Vergleich. Münster: Waxmann.

Fraillon, Julian; Ainley, John; Schulz, Wolfram; Friedman, Tim; Duckworth, Daniel (2020): *Preparing for Life in a Digital World*. Cham: Springer International Publishing.

Gensicke, Miriam; Bechmann, Sebastian; Kohl, Matthias; Schley, Thomas; Garcia-Wülfing, Isabel; Härtel, Michael (Hg.) (2020): *Digitale Medien in Betrieben - heute und morgen. Eine Folgeuntersuchung*. 1. Auflage. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 220).

Giesinger, Johannes (2007): Was heißt Bildungsgerechtigkeit? In: *Zeitschrift für Pädagogik - ZfPäd* 53 (3), S. 362–381.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Ittermann, Peter; Falkenberg, Jonathan (Hg.) (2018): *Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen*. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Baden-Baden: Nomos (Edition Sigma).

ifo Institut (2021): *Benchmarking Digitalisierung in Deutschland*. Hg. v. IHK für München und Oberbayern. München. Online verfügbar unter https://www.ifo.de/DocDL/ifo_Studie_2021_Benchmarking_Digitalisierung.pdf, zuletzt geprüft am 02.01.2023.

Initiative D21 e.V. (Hg.) (2022): *Wie digital ist Deutschland? D21 Digitalindex 21/22. Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft*. Online verfügbar unter https://initiatived21.de/app/uploads/2022/02/d21-digital-index-2021_2022.pdf, zuletzt geprüft am 04.01.2022.

Institut für Demoskopie Allensbach (2018): Digitales Lernen in der Berufsausbildung im gewerblich-technischen Bereich. Eine Befragung von Berufsschullehrern und Ausbildungsverantwortlichen in Betrieben. Allensbach am Bodensee. Online verfügbar unter https://www.telekom-stiftung.de/sites/default/files/files/media/publications/Allensbach-Bericht%20zur%20Umfrage_Digitales%20Lernen%20in%20der%20Berufsausbildung_0.pdf, zuletzt geprüft am 17.01.2023.

Köller, Olaf; Thiel, Felicitas; van Ackeren, Isabell; Anders, Yvonne; Becker-Mrotzek, Michael; Cress, Ulrike et al. (2022): Digitalisierung im Bildungssystem: Handlungsempfehlungen von der Kita bis zur Hochschule. Gutachten der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK). Bonn: SWK.

Kroll, Stephan (2021): Produktions- und Dienstleistungsberufe im dualen System (BBiG bzw. HwO), Deutschland 2020. Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2020.xlsx, zuletzt geprüft am 18.01.2023.

KMK (Kultusministerkonferenz) (2017): Bildung in der digitalen Welt. Strategie der Kultusministerkonferenz. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 08.12.2016 in der Fassung vom 07.12.2017. Berlin. Online verfügbar unter https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Presse-UndAktuelles/2018/Digitalstrategie_2017_mit_Weiterbildung.pdf, zuletzt geprüft am 22.12.2022.

KMK (2021): Lehren und Lernen in der digitalen Welt. Ergänzung zur Strategie der Kultusministerkonferenz „Bildung in der digitalen Welt“. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 09.12.2021. Berlin, Bonn. Online verfügbar unter https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2021/2021_12_09-Lehren-und-Lernen-Digi.pdf, zuletzt geprüft am 07.11.202.

Langenkamp, Karin; Linten, Markus (2022): Industrie 4.0 - Wirtschaft 4.0 - Berufsbildung 4.0. Auswahlbibliografie. Version: 8.0, mai 2022. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn. Online verfügbar unter <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/ab6308ad-0ed8-4648-8a84-9db7b01c8304/retrieve>, zuletzt geprüft am 03.01.2023.

Lange-Vester, Andrea (2015): Bildungsaufsteiger und Bildungsaufsteigerinnen. Eine Gruppe von Ungleichen im Studium. In: Angela Graf und Christina Möller (Hg.): Bildung – Macht – Eliten. Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit. Frankfurt, New York: Campus, S. 94–121.

Leven, Ingo; Utzmann, Hilde (2019): Die Vielfalt der Digital Natives. In: Mathias Albert, Klaus Hurrelmann und Gudrun Quenzel (Hg.): Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort. 1. Auflage. Weinheim: Beltz, S. 247–312.

Lorig, Philippi; Gnisa, Felix (2022): Interessen, Machtressourcen und kollektive Organisation in Crowd- und Gigwork. Ein Überblick über bestehende Konzepte und Diagnosen. In: Janis Ewen, Sarah Nies und Martin Seeliger (Hg.): Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft? Weinheim: Beltz Juventa, S. 124–144.

Mau, Steffen (2018): Das metrische Wir. Über die Quantifizierung des Sozialen. 3. Auflage. Berlin: Suhrkamp (Edition Suhrkamp).

Mau, Steffen; Lux, Thomas; Westheuser, Linus (2024): Triggerpunkte. Konsens und Konflikt in der Gegenwartsgesellschaft. Sonderausgabe für die Bundeszentrale für Politische Bildung. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung (Schriftenreihe / bpb, Bundeszentrale für Politische Bildung, Band 11090).

Mergener, Alexandra; Baum, Myriam (2022): Betriebliches Homeoffice-Angebot: (Wo) gilt es auch für Auszubildende? (BIBB Report, 4|2022). Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/18096>, zuletzt geprüft am 07.02.2023.

Michaelis, Christian; Busse, Robin; Seeber, Susan; Eckelt, Marcus (2022): Nachschulische Bildungsverläufe in Deutschland. Schulentlassene zwischen institutionalisierten Idealwegen und schwierigen Umwegen. Bielefeld: wbv Media.

OECD (2019): OECD Future of Education and Skills 2030. OECD Learning Compass 2030. o.O. Online verfügbar unter <https://www.oecd.org/education/2030-project/>, zuletzt geprüft am 07.11.2022.

OECD (2022): Bildung auf einen Blick 2022. OECD-Indikatoren. Bielefeld: wbv Media.

Pfaff-Rüdiger, Senta; Hermann, Simon; Cousseran, Laura; Brüggen, Niels (2022): Kompass: Künstliche Intelligenz & Kompetenz. Wissen und Handeln im Kontext von KI. Bericht zur Repräsentativbefragung. München: kopaed.

Prensky, Marc (2001): Digital Natives, Digital Immigrants. In: *On the Horizon* 9 (5).

Risius, Paula; Seyda, Susanne; Meinhard, David (2021): Alles im (digitalen) Wandel. Chancen und Herausforderungen der Ausbildung 4.0. Köln (Netzwerk Q 4.0, 3/2021). Online verfügbar unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/Netzwerk_Q4.0/2021/Studienreihe_Teil_3_2021-Q_4.0-Web.pdf, zuletzt geprüft am 17.01.2023.

Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021): Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin. Online verfügbar unter www.dritter-gleichstellungsbericht.de/gutachten3gleichstellungsbericht.pdf, zuletzt geprüft am 18.05.2021.

Schmid, Ulrich; Goertz, Lutz; Behrens, Julia (2016): Monitor Digitale Bildung. Berufliche Ausbildung im digitalen Zeitalter. Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Schobin, Janosch; Staab, Philipp (2019): Digitale Spielkompetenz. Handlungs- und Innovationsfähigkeit in digitalen Umwelten. In: Rolf Dobischat, Bernd Käßlinger, Gabriele Molzberger und Dieter Münk (Hg.): Bildung 2.1 für Arbeit 4.0? Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Bildung und Arbeit), S. 319–333.

Siegert, Karolina; Handelsmann, Antje (Hg.) (2024): Übergänge mit Klasse. Klassismus im Kontext von Übergangsgestaltung. Verlag Julius Klinkhardt. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Sloane, Peter F. E. (2019): Das Alltägliche der Digitalisierung. Über Scheinriesen, stillschweigende Veränderungen und alte Antworten. In: *ZBW - Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 115 (2), S. 175–183.

Srnicek, Nick (2018): Plattform-Kapitalismus. 1. Auflage. Hamburg: Hamburger Edition (kleine reihe).

Staab, Philipp (2020): Digitaler Kapitalismus. Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit. 2. Aufl. Berlin: Suhrkamp (Edition Suhrkamp).

Stalder, Felix (2016): Kultur der Digitalität. Berlin: Suhrkamp.

Statistisches Bundesamt (destatis) (2020): Bildungsstand der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus 2019. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsstand/Publikationen/Downloads-Bildungsstand/bildungsstand-bevoelkerung-5210002197004.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 18.01.2023.

Vodafone Stiftung (Hg.) (2017): Coding & Charakter. Welche Kompetenzen betrachten die Deutschen als die wichtigsten für die digitale Zukunft? Düsseldorf. Online verfügbar unter https://www.vodafone-stiftung.de/wp-content/uploads/2019/05/VSD_94_CODING__CHARAKTER_04_DIGITAL_01.pdf, zuletzt geprüft am 10.01.2023.

Vuorkari, Riina; Kluzer, Stefano; Punie, Yves (2022): DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens. With new examples of knowledge, skills and attitudes. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Wolfert, Sabine; Leven, Ingo (2019): Freizeitgestaltung und Internetnutzung: Wie Online und Offline ineinandergreifen. In: Mathias Albert, Klaus Hurrelmann und Gudrun Quenzel (Hg.): Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort. 1. Auflage. Weinheim: Beltz, S. 213–246.

Working Papers des Forschungsclusters OPAL der Helmut-Schmidt-Universität:

01. **Hintze, Astrid 2018:** Entwicklung und Implementierung einer Cluster-Dachmarke - Konzeptualisierung auf strukturationstheoretischer Basis am Beispiel des Luftfahrtclusters Metropolregion Hamburg
02. **Collien, Isabel 2018:** Functions of boundary spanning in context: A postcolonial, power-sensitive perspective
03. **Pötschke, Ivonne 2019:** The Ties That Bind: Exploring relationship-oriented values in family firms from employees' perspective
04. **Meister-Scheytt, Claudia 2019:** Governance von Universitäten: Das Beispiel österreichischer Universitätsräte
05. **Heller, Manja Annegret 2020:** Ist der Mehrwert auch mehr wert? – Eine qualitative Untersuchung von CSV in Clustern am Beispiel der Hamburg Aviation WoMen Group
06. **Spieß, Julia 2021:** Führung und Machtspiele in Veränderungsprozessen in kommunalen Krankenhäusern
07. **Holtmann, Doris & Matiaske, Wenzel 2021:** Betriebliche Arbeitszeitpolitiken, Exploration in ausgewählten Frauen- und Männerbranchen Ost- und Westdeutschlands
08. **Weingärtner, Simon & Köhler, Christoph 2021:** Sociological Labour Market Theories. A German Perspective on an International Debate
09. **Maas, Martina 2022:** Die Bedeutung der Kapitalmarktkommunikation für börsennotierte Unternehmen
10. **Hartong, Sigrid; Loft-Akhoondi, Anja; Brandau, Nina; Junne, Barbara; Czarnojan, Izabela; Tobias Scheytt 2023:** Auf dem Weg zur Digitalität in Schule, Zwischenbericht über Interventionen und Explorationen im Rahmen des Projekts „SMASCH - Smarte Schulen“
11. **Maas, Martina 2023:** Investor Relations als Beruf – Eine Untersuchung zur Professionalisierung der Kapitalmarktkommunikation von Unternehmen
12. **Maas, Martina & Matiaske, Wenzel 2023:** Regionale Personalarbeit – Eine Fallstudie aus Nordstadt
13. **Roggan, Michael 2024:** Der Einfluss der Rechtsform auf die Mitarbeiterbeteiligung - Eine kritische Betrachtung der Grenzen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung
14. **Dario Azzellini 2024:** Crowdwork: Kontext und Kompetenzentwicklung in den Ländern Italien, den Niederlanden, Schweden und dem Vereinigten Königreich
15. **Tanja Klenk & Sabine Kuhlmann 2025:** Digitalisierung als Herausforderung und Chance für die Migrations- und Integrationsverwaltung – Expertise im Auftrag des Sachverständigenrat Integration & Migration
16. **Marleen J. Wohler 2025:** Exzellenz in der hochschulischen Gründungsunterstützung – Eine Exploration der Erfolgsfaktoren exzellenter gründungsunterstützender Hochschulen in Deutschland
17. **Hans J. Pongratz 2025:** Individualisierte Beruflichkeit: Erosion von Berufsstrukturen und Kompensationsstrategien im Crowdfunding – Eine Literaturstudie
18. **Marcus Eckelt 2025:** Auszubildende in Deutschland – Lebenssituation und digitale Praktiken

OPAL

WORK ING PAPERS

ORGANISATION
PERSONAL
ARBEIT
LEADERSHIP


HELMUT SCHMIDT
UNIVERSITÄT
Universität der Bundeswehr Hamburg