

EDITORIAL

ZEITSCHRIFT FÜR BERUFS- UND WIRTSCHAFTSPÄDAGOGIK 119, 2023/2, 175–183

DOI 10.25162/ZBW-2023-0007

HUBERT ERTL

Wenn Angebot und Nachfrage nicht zusammenpassen wollen

Die Matching-Problematik auf dem Ausbildungsmarkt und ihre Konsequenzen für die Berufsorientierung

Der deutsche Arbeitsmarkt ist seit geraumer Zeit vom vielzitierten Fachkräftemangel geprägt. Dieser ist beispielsweise in den Daten des QuBe (Qualifikation und Beruf in der Zukunft)-Projektes deutlich dokumentiert. Die Projektionen des Projektes lassen für die Zukunft erwarten, dass sich der Fachkräftemangel in immer mehr beruflichen Bereichen verschärfen wird, und daher in immer mehr Berufen bzw. Berufsgruppen das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften die Nachfrage der Betriebe nur unzureichend decken kann.

Die Projektionen der 7. QuBe-Welle nehmen in ihren Grundannahmen eine Reihe von drängenden Herausforderungen auf, wie z. B. die Folgen des Ukraine Krieges auf die Energieversorgung, die Auswirkungen von Klimaveränderungen, die Knappheit an Rohstoffen usw. Unter diesen Grundannahmen prognostiziert QuBe bis 2040 in 33 von 144 Berufsgruppen einen gravierenden Fachkräftemangel. In der Liste der Engpassbereiche fallen vor allem Berufe bzw. Berufsgruppen ins Auge, die als „transformations-relevant“ bezeichnet werden können, d. h. die für den Umbau der Wirtschaft hin zu klimaneutralen und ressourcenschonenden Produktions- und Dienstleistungsprozessen und für die damit verbundenen Infrastrukturmaßnahmen besonders wichtig sind. Diese umfassen technische Berufe, Berufe im Baugewerbe, IT-Berufe, Gebäude- und versorgungstechnische Berufe sowie Berufe im Zusammenhang mit dem Führen von Fahrzeug- und Transportgeräten.

Mit Blick auf die demografische Entwicklung fällt zudem auf, dass gerade für die energiepolitische und nachhaltigkeitsorientierte Transformation entscheidende Branchen verstärkt vom Ausscheiden der sogenannten „Baby-Boomer“-Generation betroffen sind, die weitgehend im dualen System ausgebildet worden ist. Um den Abfluss dieser Fachkräfte zu kompensieren, bräuchte es einen deutlichen Zuwachs an Auszubildenden in diesen Branchen, um den adäquaten Ersatz an einschlägig beruflich qualifizierten zu sichern. Entsprechend müssen die Anstrengungen, mehr Jugendliche für die berufliche Ausbildung zu gewinnen und Übergänge von Schule in Ausbildung zu erleichtern, verstärkt werden (MAIER/KALINOWSKI/ZIKA/SCHNEEMANN/MÖNNIG/WOLTER, 2022).

1. Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt

Übergänge in das duale System der Berufsausbildung können durch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge abgebildet werden. Hier gab es für das Ausbildungsjahr 2022 nach den Einbrüchen während der Corona Pandemie eine minimale Steigerung. So ist die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge im Vergleich zu 2021 um 2.100 Verträge bzw. um 0,4 % auf insgesamt 475.100 Neuabschlüsse gestiegen. Im Vergleich zur Situation vor der Pandemie lag die Zahl der Neuabschlüsse 2022 um 49.900 bzw. 9,5 % deutlich unter dem Niveau von 2019 (CHRIST/SCHUSS/MILDE/GRANATH, 2023).

Zudem gibt es immer stärker werdende Anzeichen, dass die von den Betrieben angebotenen Ausbildungsstellen immer weniger zu den Interessen und Aspirationen der vorwiegend jugendlichen Ausbildungssuchenden passen. Dieser Umstand kommt in den Zahlen unbesetzt bleibender Ausbildungsstellen und unversorgt bleibender Ausbildungsstellenbewerbende zum Ausdruck, eine Tendenz, die bereits lange vor 2019 beobachtet werden konnte. So blieben für das Ausbildungsjahr 2021 68.900 angebotene Ausbildungsstellen unbesetzt, was einem Anstieg im Vergleich zum Vorjahr um 9,0 % (5.700 Stellen) entspricht. Dies bedeutet, dass mehr als jede achte (genau: 13 %) angebotene betriebliche Ausbildungsstelle nicht besetzt werden konnte, was eine historische Höchstmarke in Bezug auf die anhaltenden Besetzungsprobleme darstellt (zum Vergleich 2019: 9,4 %, 2012: 6,1 %). Gleichzeitig konnten 2022 60.400 Bewerberinnen und Bewerber keine passende Ausbildungsstelle finden (11,3 % aller Bewerberinnen und Bewerber). Im Zeitverlauf ist zu beobachten, dass die Zahl und der Anteil der erfolglosen Bewerberinnen und Bewerber in den letzten zehn Jahren deutlichen Schwankungen unterlag und prozentual 2020 mit 14,3 % einen Höchststand erreichte. Dagegen ist Zahl und Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen im gleichen Zeitraum stetig und zum Teil stark gestiegen (vgl. CHRIST/SCHUSS/MILDE/GRANATH, 2023).

Die hier beschriebenen Entwicklungen müssen im Zusammenhang mit der sich verändernden Bildungslandschaft in Deutschland gesehen werden. So liegt die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt darin begründet, dass beispielsweise die erreichten Qualifikationen von Schulabgängerinnen und -abgängern nicht den Qualifikationserwartungen der Ausbildungsbetriebe entsprechen. Diesem Argumentationsstrang folgend würden Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben, wenn die Vorqualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern beispielsweise zu niedrig ist. Angesichts der Beobachtung, dass sich das erwartete Niveau von Schulqualifikationen in manchen Bereichen des Ausbildungsmarktes in den letzten Jahren erhöht hat (MOHR/WEIS, 2019), hätten Bewerberinnen und Bewerber mit niedrigen Vorleistungen zunehmend weniger Chancen auf eine Ausbildung. Die Analyse der relevanten Zahlen erklärt dies jedoch höchstens für einen kleineren Teil der Marktproblematik.

Anhand der Statistik der Bundesagentur für Arbeit können Aussagen zur schulischen Vorbildung der gemeldeten Bewerber/-innen und des von Ausbildungsplatz anbietenden geforderte Abschlussniveaus getroffen werden. So blieben 2022 18.169 Personen mit Hauptschulabschluss bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz er-

folglos. Gleichzeitig blieben 38.210 Ausbildungsstellen, für die lediglich ein Hauptschulabschluss vorausgesetzt wird, unbesetzt (BA, 2022a; BA, 2022b; CHRIST/SCHUSS/MILDE/GRANATH, 2023). In einer eingehenderen Analyse stellten GRANATO et al. (2018) für das Ausbildungsjahr 2017 fest, dass 22,1 % der Bewerberinnen und Bewerber für einen Ausbildungsplatz einen Hauptschulabschluss und 22,8 % eine Studienberechtigung hatten. Werden diese Anteile mit den entsprechenden Anteilen der unversorgt bleibenden Bewerberinnen und Bewerber verglichen, so zeigt sich, dass Bewerberinnen und Bewerber mit Hauptschulabschluss leicht unterrepräsentiert (22,0 %), Bewerberinnen und Bewerber mit Studienberechtigung jedoch überrepräsentiert (25,5 %) waren. Zu niedrige schulische Qualifikationen sind also nicht unbedingt ausschlaggebend für unbesetzt bleibende Ausbildungsplätze. Zu berücksichtigen ist vielmehr, dass Angebot und Nachfrage sowohl regional, als auch was die Berufsaspiration von Ausbildungsinteressierten betrifft zusammenpassen müssen.

2. Regionale Disparitäten

Diese und andere Aspekte werden unter dem Stichwort der Passungsprobleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt vom Bundesinstitut für Berufsbildung seit geraumer Zeit näher untersucht. So wurde z. B. ein Passungsindex entwickelt, der Versorgungsprobleme (d. h. Ausbildungsstellen Suchende bleiben unversorgt) und Besetzungsprobleme (d. h. Ausbildungsstellen bleiben unbesetzt) in Verbindung setzt. Der Index lässt u. a. zu, Passungsprobleme auf regionaler Ebene, operationalisiert auf der Ebene von Arbeitsagenturbezirken, aufzuzeigen und vergleichbar zu machen. Die sich daraus ergebenden Deutschlandkarten zeigen, dass in den meisten Regionen entweder Versorgungs- oder Besetzungsprobleme dominieren (s. CHRIST/SCHUSS/MILDE/GRANATH, 2023, 16). So sind Versorgungsprobleme beispielsweise in den meisten Arbeitsagenturbezirken des Ruhrgebietes vorherrschend, während es gleichzeitig wenige offene Ausbildungsstellen gibt. Dagegen leiden viele Bezirke in Bayern und im südlichen Baden-Württemberg meist unter Besetzungsproblemen, die mit einer geringen Zahl von unversorgt bleibenden Ausbildungssuchenden einhergehen. Verschärfte Passungsprobleme treten dort auf, wo Versorgungs- und Besetzungsprobleme gleichzeitig zu beobachten sind. Dies trifft vor allem auf ostdeutsche Arbeitsagenturbezirke zu, z. B. die Regionen Potsdam und Greifswald.

Untersuchungen von MATTHES/ULRICH (2017; 2018) belegen, dass die regionale Mobilität von Ausbildungsplatzsuchenden zum Markausgleich und damit zur Minderung der Passungsprobleme beitragen kann. Jedoch ist die Bereitschaft begrenzt für Ausbildungszwecke über weitere Strecken zu pendeln oder den Wohnort zu wechseln. So geben zwei Drittel der Bewerberinnen und Bewerber an, Ausbildungsplätze nur im Umkreis von höchstens 20 Kilometer in Betracht zu ziehen. Weniger als acht Prozent der Bewerbenden gehen bei ihrer Suche über einen Radius von 100 Kilometer hinaus (GRANATO/MILDE/ULRICH, 2018). Allerdings sind diese Zahlen differenziert zu sehen. So erhöht sich die Bereitschaft geographisch mobil zu sein mit dem Bildungs-

abschluss. Weiterhin spielen die Dauer von Bildungsgängen und damit das Alter von Bewerberinnen und Bewerbern eine Rolle so dass Interaktionsprozesse zwischen persönlichen Charakteristika und Mobilitätsneigungen angenommen werden können.

Nichtsdestotrotz scheinen Forderungen nach Unterstützungsmaßnahmen gerechtfertigt zu sein, die auf die Erhöhung von Mobilität abzielen. Zu nennen sind z. B. die Einführung von „Azubi-Tickets“, durch die die Kosten von Fahrten mit dem öffentlichen Personennahverkehr für Ausbildungszwecke, also zwischen Wohn- und Ausbildungs-orten (Ausbildungsbetriebe, beruflichen Schulen, überbetriebliche Bildungsstätten, etc.) verringert werden. Des Weiteren wird gefordert, Studierendenwohnheime in „Bildungswohnheime“ umzuwandeln und damit Auszubildenden zugänglich zu machen. Mehr Mobilität kann zum Abbau von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt beitragen. Daher sollte die Berufsorientierung regional bedingte Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsstellenmarkt stärker in Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen einbeziehen. Dazu sind konzeptionelle aber auch umsetzungspraktische Überlegungen anzustellen.

3. Berufsspezifische Disparitäten

Passungsprobleme können zudem durch berufliche Disparitäten entstehen. So zeigen beispielsweise Vergleiche von Berufen mit ähnlichen Tätigkeitsprofilen, dass sie unterschiedlich vom Passungsproblem betroffen sein können, wie z. B. Fachverkäuferin und -verkäufer im Lebensmittelhandwerk und Kauffrau und -mann im Einzelhandel. In einer Untersuchung des BIBB wurden die Ähnlichkeiten dieser beiden Ausbildungsberufe in Bezug auf Ausbildungs- und Tätigkeitsschwerpunkte ebenso betrachtet wie die diametral unterschiedliche Marktsituation dieser beiden Ausbildungsberufe (GRANATO/MATTHES/SCHNITZLER/ULRICH/WEISS, 2016). Während es bei den Fachverkäuferinnen und -verkäufern einen deutlichen Überhang an angebotenen Stellen gibt, ist bei den Kaufleuten im Einzelhandel eine Stellenunterversorgung festzustellen. Entsprechend bleiben bei letzteren viele Bewerberinnen und Bewerber ohne Ausbildungsplatz, während bei ersteren der Anteil der unversorgt bleibenden Interessierten sehr gering ausfällt. Dieses Muster weist zwar regionale Besonderheiten auf, ist aber in der landesweiten Betrachtung weitgehend durchgängig anzutreffen.

Erklärungen, wie es trotz der Ähnlichkeit der beiden Tätigkeitsprofile zu unterschiedlichen Angebots-Nachfrage-Relationen kommt, geben Analysen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016 (EBERHARD/ULRICH 2017). Es zeigt sich, dass potenzielle Bewerberinnen und Bewerber beispielsweise die Verdienst-, Arbeitsmarkt- und Aufstiegsmöglichkeiten für den Beruf Fachverkäuferin und -verkäufer im Lebensmittelhandwerk deutlich negativer empfinden als für den Beruf Kauffrau und -mann im Einzelhandel. Damit verbunden sind auch Unterschiede in der Einschätzung des sozialen Prestiges der beiden Berufe: Die potenziellen Bewerberinnen und Bewerber vermuten, dass ihre Familienangehörige und ihr Freundeskreis der Wahl des Berufs des Kauf-

manns und der Kauffrau im Einzelhandel mehr zustimmen als der Wahl des Berufes Fachverkäuferin und -verkäufer im Lebensmittelhandwerk.

Interessant ist, dass diese Einschätzungen für die Jugendlichen handlungsleitend zu sein scheinen. So zeigen EBERHARD/MATTHES/ULRICH (2015) einen engen Zusammenhang zwischen der Antwort auf die Frage „Wie gut kämen Sie mit dem jeweils vorgegebenen Beruf bei Ihren Bekannten an?“ und der Häufigkeit der Absicht, sich um diesen Beruf zu bewerben, auf. So liegt der Anteil von beabsichtigten Bewerbungen bei Befragten, die die Frage mit „sehr gut“ beantworteten, bei 19 %. Lautet die Antwort „eher gut“, so geht der Anteil der Befragten, die eine Bewerbung beabsichtigten, auf 7,1 % und bei „nicht so gut“ auf 1,1 % zurück. Diese Befunde werden von der qualitativen Studie von WEISS unterstützt, in der ein befragter Schüler das Verhältnis von Fremdeinschätzung von Berufen und eigener Motivationslage sehr plastisch zum Ausdruck bringt: „Wenn du irgendwas machst, was deinen Eltern nicht gefällt, dann hast du automatisch keine Lust mehr drauf. Egal, ob du das machen willst oder nicht“ (WEISS, 2017).

In einer früheren Untersuchung sind EBERHARDT/SCHOLZ/ULRICH (2009) der Frage nachgegangen, welche Faktoren das soziale Prestige von Berufen befördern. Die Ergebnisse zeigen, dass das Prestige eines Berufes steigt, wenn den Inhabern des Berufes Eigenschaften wie „intelligent“, „gebildet“, „reich“ und „ehrig“ zugeschrieben werden. Dagegen wirken sich positive Zuschreibungen wie „geschickt“, „körperlich fit“, „fleißig“, „kontaktfreudig“ und „selbstlos“ nicht oder nur kaum auf das Image eines Berufs aus. Vor allem die jeweils ersten beiden Begriffe in den beiden Kategorien („intelligent“ und „geschickt“) deuten auf eine Dualität in der Wahrnehmung von eher „mental“ versus „körperlich“ fordernden Berufen hin, die wiederum eine Erklärung für die unterschiedlichen Prestigezuweisungen von Berufen im Bereich des Handwerks und im Bereich von Dienstleistungen darstellen kann. MATTHES (2019) zeigt ein über diese Dimensionen hinausgehendes Spektrum von Attraktions- und Aversionsfaktoren im Prozess der Berufswahl.

Dass das soziale Prestige eines Berufes entscheidend bei der Berufsorientierung ist, zeigt auch eine Sonderauswertung des BIBB für den Berufsbildungsbericht 2019. Danach korreliert der Anteil von unbesetzt bleibenden Ausbildungsplatzangeboten mit dem Anteil an Hauptschülerinnen und -schülern in einem Beruf. In Berufen, die einen Anteil an Hauptschülerinnen und -schülern von bis zu 10 % aufweisen, bleiben im Durchschnitt 6,8 % der Angebote unbesetzt. Für Berufe mit einem Anteil von über 60 % steigt dies Quote auf 19,1 %. Erklärbar ist dies mit der unterschiedlichen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, die wiederum negativ mit dem Hauptschüleranteil korreliert ist. So gab es in Berufen mit bis zu 10 % Hauptschüleranteil auf 100 Ausbildungsplatzangebote im Durchschnitt 111,5 Nachfragende. Die Vergleichszahl für Berufe mit einem Hauptschüleranteil von 60 % und mehr lag lediglich bei 91,3 % (BMBF, 2019, 38).

Die Studie von MISCHLER/ULRICH (2018) zeigt, wie stark sich Faktoren wie soziale Herkunft und Bildungsambitionen von Eltern auf die Berufswahl Jugendlicher auswirken. Mit einer Befragung im Bereich des Handwerks wird nachgewiesen, dass Jugendliche Handwerksberufe in ihre Ausbildungsentscheidung weniger berücksichtigen, je weniger sie über Eltern und Bekannte Anknüpfungspunkte an Handwerksberufe haben.

Ähnlich verhält es sich mit den Bildungsambitionen der Eltern. Je stärker diese die Erwartung an ihre Kinder herantragen, dass Abitur und Studium der beste Weg zu einem erfüllten Berufsleben sind, desto weniger informieren sich Jugendliche über eine Ausbildung im Handwerk und desto weniger wird eine berufliche Ausbildung in Betracht gezogen (vgl. MISCHLER, 2018; LANDWEHR, 2020).

Über das Handwerk hinaus kam eine Analyse des Nationalen Bildungspanels durch das BIBB zu vergleichbaren Ergebnissen. Darin wird deutlich, dass sich Jugendliche eher für eine Ausbildung entscheiden, wenn der Zielberuf vermuten lässt, dass er ähnlich oder über dem Niveau des von den Eltern ausgeübten Berufes liegt. Die Analyse beruht auf einer Befragung von 2.500 Jugendlichen, die sich in der letzten Klasse des Gymnasiums befanden. Neben der mit Berufen verbundenen erwarteten Kosten und Nutzen, beeinflussen auch weniger direkt messbare Überzeugungen die Entscheidung für oder gegen bestimmte Bildungswege. Dies sind vor allem Einschätzungen der beruflichen Entwicklungs- und Karrierewege; so steigt die Wahrscheinlichkeit einer Bewerbung für eine berufliche Ausbildung, wenn Gymnasiastinnen und Gymnasiasten die Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten nach einer Ausbildung in einem bestimmten Beruf positiv einschätzen. Eine ähnliche Verbindung lässt sich zwischen Bewerbungswahrscheinlichkeit und dem Wissen um die intellektuell-forschende und künstlerisch-sprachlichen Anteile von Berufstätigkeiten nachweisen (SCHNITZLER, 2019). Wenn diese Anteile wahrgenommen und den Interessen von Gymnasiastinnen und Gymnasiasten entsprechen, werden Bewerbungen in den entsprechenden Berufen erwogen. Somit ergeben sich für die Berufsorientierung komplexe Informationsanforderungen, wenn berufliche Ausbildung in den Optionshorizont von Schülerinnen und Schülern gerückt werden soll, die eine schulische Studienberechtigung anstreben.

4. Zielhorizonte beruflicher Orientierung

Es lässt sich festhalten, dass Passungsprobleme entstehen, wenn die Präferenzen und Entscheidungen von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und Betrieben im Marktgeschehen nicht in Einklang gebracht werden können. Die hier aufgeführten Untersuchungen haben gezeigt, dass hierbei drei Arten von Abweichungen eine Rolle spielen können: regionale, berufliche und personenbezogenen (z. B. vorhandene und erwartete schulische Vorbildung, Interessen) Disparitäten. Diese drei Disparitäten sollten in der Berufsorientierung ihren Niederschlag finden.

Die Forschung zeigt auch, dass das soziale Prestige von Berufen (aber auch der Berufsbildung insgesamt) als neuralgischer Punkt des Passungsproblems gesehen werden kann. Die Attraktivitätszuschreibungen von Berufen in Familie und Bekanntenkreis schlagen sich im Berufswahlverhalten von Jugendlichen nieder. Deshalb sollte die soziale Eingebundenheit von Berufswahlentscheidungen einen wichtigen Handlungsraum und Kontextfaktor für Berufsorientierung darstellen (REISSIG/TILLMANN, 2020). Maßnahmen der Berufsorientierung sollten also stärker als bisher berücksichtigen, mit

welchen Mechanismen das soziale Umfeld von Jugendlichen auf Bildungsentscheidungen Einfluss nimmt.

Der Einstieg in einen beruflichen Werdegang geht in der Regel mit einem komplexen und mehrstufigen Orientierungs- und Entscheidungsprozess einher. Ziel von Maßnahmen zur Berufsorientierung ist häufig die Erweiterung des Berufswahlspektrums, durch die eine Ausweitung des Bezugsrahmens angestrebt wird, innerhalb dessen Jugendliche Entscheidungen in Bezug auf ihren Übergang von der Schule in die Berufswelt treffen (HIRSCHI/BAUMELER, 2020). Weitere Zieldimensionen von Berufsorientierung sind die Gewinnung praktischer Erfahrungen in der Arbeitswelt und der Aufbau von Reflexionsfähigkeit, die eine Abwägung verschiedener Einflussfaktoren auf Wahlprozesse befördert. Zusammengebracht werden diese und ähnliche Komponenten der Berufsorientierung im Konzept der Berufswahlkompetenz; sie wird häufig als Zieldimension von schulischen Berufsorientierungsmaßnahmen gesetzt (vgl. z.B. RATSCHINSKI/SOMMER/ECKHARDT/STRUCK, 2018). Das Konzept umfasst im Modell von RATSCHINSKI/SOMMER/ECKHARDT/STRUCK neben der für die Ausübung von beruflicher Tätigkeit notwendigen Resilienz und Adaptabilität auch den Baustein der individuellen Identität, die es durch Maßnahmen der Berufsorientierung zu entwickeln gilt.

Eine Berufswahlkompetenz in diesem Sinne soll erfolgreiche Übergänge in Ausbildung und Beruf gewährleisten. In diesen Übergängen sind jedoch nicht nur personale Berufswahlkompetenzen wirksam, sondern eine Reihe von Kontextfaktoren, welche die Ergebnisse von Übergängen maßgeblich beeinflussen. Im Übergang in die betriebliche Ausbildung sind hier in erster Linie die Mechanismen des Ausbildungsstellenmarktes zu nennen. So bestimmen Angebot an und Nachfrage nach Ausbildungsstellen, wie viele Ausbildungsverträge im dualen System der Berufsausbildung zustande kommen.

Wenn das Ziel der Berufsorientierung die Entwicklung einer Berufswahlkompetenz ist, in der individuelle Wünsche und Aspirationen mit den Anforderungen der Arbeitswelt in Einklang gebracht werden, um erfolgreiche Übergänge in Ausbildung und Beruf zu gewährleisten, so kommt der Passung zwischen diesen beiden Seiten eine wichtige Rolle zu: „Ob der Übergang (in Ausbildung) erfolgt, hängt vom Passungsgrad zwischen den Interessenlagen beider Seiten ab“ (ULRICH, 2018, S. 291).

Zudem zeigt sich, dass die Einschätzung der sozialen Anerkennung von Berufen ein wesentlicher Bestandteil des Images von Berufen ist und direkt in die Berufswahlentscheidungen von Jugendlichen einfließt. Diese Einschätzungen sind wiederum mit sozialer Herkunft und Bildungserwartungen von Eltern verknüpft. Zudem identifiziert die Forschung auch geschlechterspezifische Wahrnehmungen des Images von Berufen (vgl. EBBINGHAUS, 2022; WICHT/MIYAMOTO/LECHNER, 2022). Hieraus ergibt sich ein vielschichtig verknüpfter, subjektgebundener Bewertungskomplex, auf dessen Grundlage Berufswahlentscheidungen getroffen werden. Insgesamt ergibt sich daraus die Notwendigkeit einer „anerkennungssensiblen“ Gestaltung von Berufsorientierung, für die es erste Konzepte und Maßnahmen gibt (vgl. z.B. OEYNHAUSEN/MUTLU, 2022).

Darüber hinaus muss erfolgreiche Berufsorientierung eine Reihe weiterer Anforderungen erfüllen. Sie muss so gestaltet sein, dass solides Wissen über Berufe sowie

Berufswahlbereitschaft und -kompetenz für komplexe und sich im Laufe des Erwerbslebens wiederholende Orientierungsphasen aufgebaut werden können (ARBEITSGRUPPE 9+1, 2022). Hierbei ist gerade am Übergang zwischen Schule und Ausbildung Praxisnähe in beruflichen Orientierungs- und Entscheidungsprozessen wichtig, sowie die systematische Verbindung der verschiedenen Maßnahmen, die es aktuell gibt (vgl. REISSIG/TILLMANN/STEINER/RECKSIEDLER 2018; DRIESEL-LANGE/KRACKE/HANY/KUNZ, 2020). Im schulischen Bereich ist es daher notwendig, dass berufliche Orientierung in allen Schultypen den Anspruch hat, praxisorientierte Angebote mit betrieblichen Akteuren zu schaffen (JANSEN/MARTIN/RISIUS/SCHÖPP, 2021). Angesichts dieser Vielzahl von Anforderungen ist zu erwarten, dass der gegenwärtige bildungspolitische Fokus auf Berufsorientierung noch geraume Zeit bestehen bleiben wird.

Literaturverzeichnis

- ARBEITSGRUPPE 9 + 1 (2022). Zukunftsfähig bleiben! 9 + 1 Thesen für eine bessere Berufsbildung (Bonn: BIBB).
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (2019). Berufsbildungsbericht 2019 (Bonn: BMBF).
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) (Hrsg.) (2022a). Bewerber und Berufsausbildungsstellen (Zeitreihe Monats-/Jahreszahlen). September 2022, Einzelausgaben – Statistik der Bundesagentur für Arbeit (arbeitsagentur.de) (Stand: 22.11.2022).
- BA (Hrsg.) (2022b). Der Ausbildungsmarkt. September 2022 (Nürnberg: BA).
- CHRIST, A. / SCHUSS, E. / MILDE, B. / GRANATH, R.-O. (2023). Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Fassung vom 17.1.2023, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab11_beitrag_ausbildungsmarkt-2022.pdf (Stand: 20.01.2023).
- DRIESEL-LANGE, K. / KRACKE, B. / HANY, E. / KUNZ, N. (2020). Entwicklungsaufgabe Berufswahl. Ein Kompetenzmodell zur Systematisierung berufsorientierender Begleitung. In: BRÜGGEMANN, T. / RAHN, S. (Hrsg.), Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch (Münster: Waxmann), 57–72.
- EBBINGHAUS, M. (2022). Pflege? Damit kann ich mich (nicht) sehen lassen. Zum Image von Pflegeberufen und seiner Bedeutung für die Berufswahl Jugendlicher. BIBB Report 1/2022 (Bonn: BIBB).
- EBERHARD, V. / SCHOLZ, S. / ULRICH, J. (2009). Image als Berufswahlkriterium. Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 38(3), 9–13.
- EBERHARD, V. / MATTHES, S. / ULRICH, J. G. (2015). The need for social approval and the choice of gender-typed occupations. In HEGNA, K. / IMDORF, C. / REISEL, L. (Hrsg.), Gender segregation in vocational education. Comparative social Research, 31 (Bingley: Emerald), 205–235.
- EBERHARD, V. / ULRICH, J. G. (2017). Sind Jugendliche mit starker Marktposition anspruchsvoller bei der Betriebswahl? Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 46 (4), 19–23.
- GRANATO, M. / MATTHES, S. / SCHNITZLER, A. / ULRICH, J. G. / WEISS, U. (2016). Warum nicht „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ anstelle von „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“? Berufsorientierung von Jugendlichen am Beispiel zweier verwandter und dennoch unterschiedlich nachgefragter Berufe. BIBB REPORT, 1/2016 (Bonn: BIBB).
- GRANATO, M. / MILDE, B. / ULRICH, J. G. (2018). Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt – eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen (Düsseldorf: FGW).

- HIRSCHI, A. / BAUMELER, F. (2020). Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In: Brüggemann, T. & Rahn, S. (Hrsg.). Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch (Münster: Waxmann), 31–42.
- JANSEN, A. / MARTIN, V. / RISIUS, P. / SCHÖPP, M. (2021). Neue (digitale) Wege in der Berufsorientierung: So können sich Unternehmen einbringen (KOFA-Studie 2/2021) (Köln: Institut der deutschen Wirtschaft).
- LANDWEHR, J. (2020). Master-Thesis: Warum wird der Gärtner*innen Beruf nicht gewählt.
- MAIER, T. / KALINOWSKI, M. / ZIKA, G. / SCHNEEMANN, C. / MÖNNIG, A. / WOLTER, M. I., (2022). Es wird knapp. Ergebnisse der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufspeditionen bis zum Jahr 2040, BIBB Report 2/2022 (Bonn: BIBB).
- MATTHES, S. / ULRICH, J. (2017). Veränderungen regionaler Ausbildungsmarktlagen durch mobile Jugendliche. WISI-Mitteilungen: Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, 70(8), 577–586.
- MATTHES, S. / ULRICH, J. (2018). Löst mehr Mobilität die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt? Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 47(3), 6–7.
- MATTHES, S. (2019). Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung (Bonn: BIBB).
- MISCHLER, T. (2018). Die Attraktivität von Ausbildungsberufen im Handwerk. Eine empirische Studie zur beruflichen Orientierung von Jugendlichen (Bielefeld: W. Bertelsmann).
- MISCHLER, T. / ULRICH, J. G. (2018). Was eine Berufsausbildung im Handwerk attraktiv macht. BIBB REPORT, 5/2018 (Bonn: BIBB).
- MOHR, J. / WEIS, K. (2019). Der Wandel typischer Hauptschülerberufe. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 115(2), 286–311.
- OEYNSHAUSEN, S. / MUTLU, S. (2022). Berufsorientierungsangebote „anererkennungssensibel“ gestalten: Vorstellung eines innovativen Workshopkonzepts. BIBB Discussion Paper (Bonn: BIBB).
- RATSCHINSKI, G. / SOMMER, J. / ECKHARDT, C. / STRUCK, P. (2018). Berufswahlkompetenz und ihre Förderung. Evaluation des Berufsorientierungsprogramms BOP. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (Berichte zur beruflichen Bildung).
- REISSIG, B. / TILLMANN, F. / STEINER, C. / RECKSIEDLER, C. (2018). Was kommt nach der Schule? Wie sich Jugendliche mit Hauptschulbildung auf den Übergang in die Ausbildung vorbereiten (München: Deutsches Jugendinstitut).
- REISSIG, B. / TILLMANN, F. (2020). Übergang Schule-Beruf: Lebenskompetenzen und Unterstützungsbedarfe. In: Stecklina, G. / Wienforth, J. (Hrsg.). Handbuch Lebensbewältigung und Soziale Arbeit: Praxis, Theorie und Empirie (Weinheim, Basel: Beltz Juventa), 170–178.
- SCHNITZLER, A. (2019). Abi und dann? Was Gymnasiastinnen und Gymnasiasten zur Aufnahme einer beruflichen Ausbildung bewegt. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 48(1), 15–19.
- ULRICH, J. G. (2018). Eine Reflexion zur Stellung des Handwerks aus spinozistischer Perspektive. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 114 (2), 296–311.
- WEISS, U. (2017). Abschied vom Interesse? Anerkennungstheoretische Analysen des weiteren Schulbesuchs an der ersten Schwelle. Vortrag auf der Jahrestagung der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik in der DGfE, Stuttgart, 26. September 2017.
- WICHT, A. / MIYAMOTO, A. / LECHNER, C. (2022). Are girls more ambitious than boys?: vocational interests partly explain gender differences in occupational aspirations, Journal of Career Development, 49(3), 551–568.

HUBERT ERTL

Bundesinstitut für Berufsbildung, Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, Tel. 0228 107-2000, forschungsdirektor@bibb.de