



Wortprotokoll der 9. Sitzung (öffentlich)

Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt

Berlin, den 1. April 2019, 13:00 Uhr
Sitzungssaal Paul-Löbe-Haus, E 200

Vorsitz: **Dr. Stefan Kaufmann, MdB**

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Tagesordnungspunkt 1

Seite 5

Öffentliche Anhörung zum Thema "Wie tickt die junge Generation in puncto Beruf?"

Externe Sachverständige:

- Herr Dr. Marc Calmbach, Direktor Sozialforschung, SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH, Berlin
- Herr Prof. Dr. Klaus Hurrelmann, Professor of Public Health and Education an der Hertie School of Governance, Berlin
- Magdalena Krüger, Stellv. Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) von Hilton Hotels München, Mitglied im Landes- und Bundesjugendausschuss der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG), Mitglied des Betriebsrates



- Dr. Annalisa Schnitzler, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Arbeitsbereich Kompetenzentwicklung, Abteilung Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn
- Matthias Weingärtner, Veranstaltungskaufmann und Schüler einer beruflichen Oberschule
- Thomas Weise, Leiter des Referats „Bildungsprojekte und –services“, Abteilung Beruf und Qualifikation, Industrie- und Handelskammer (IHK) Region Stuttgart

Vorlagen zur Anhörung:

Leitfragenkatalog der Fraktionen
KOM-Drs. 19(28)34 *(Anlage 1)*

Studie „Abi und dann? – Was Gymnasiastinnen und Gymnasiasten zur Aufnahme einer beruflichen Ausbildung bewegt“ von Dr. Annalisa Schnitzler
KOM-Drs. 19(28)35 *(Anlage 2)*

PowerPoint-Präsentation zum Einführungsvortrag zur IHK-Jugendstudie von Herrn Dr. Marc Calmbach
KOM-Drs. 19(28)36 neu *(Anlage 3)*

Thesenpapier zum Einführungsvortrag von Herrn Prof. Dr. Klaus Hurrelmann
KOM-Drs. 19(28)37 *(Anlage 4)*

Broschüre „Jugend 2015“ zur 17. Shell Jugendstudie von Prof. Dr. Mathias Albert, Prof. Dr. Klaus Hurrelmann, Prof. Dr. Gudrun Quenzel
KOM-Drs. 19(28)38 *(Anlage 5)*

PowerPoint-Präsentation, Einleitung zur IHK-Jugendstudie von Herrn Thomas Weise
KOM-Drs. 19(28)39 *(Anlage 6)*



Stellungnahme der Gewerkschaft Nahrung-Ge-
nuss-Gaststätten (NGG), Hamburg, und des
DGB-Bundesvorstands, Abteilung Jugend und
Jugendpolitik, Berlin
KOM-Drs. 19(28)40 (Anlage 7)

Tagesordnungspunkt 2 **Seite 37**

Bericht aus den Projektgruppen

*Bericht der Projektgruppenvorsitzenden aus den Sitzungen
am Vormittag*

Tagesordnungspunkt 3 **Seite 39**

Verschiedenes

- Entscheidung über die Beteiligung der En-
quete-Kommission am „Tag der Ein- und Aus-
blicke“ (TEA) des Deutschen Bundestages am
8. September 2019



Mitglieder der Enquete-Kommission

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
Fraktion CDU/CSU	Albani, Stephan Benning, Sybille Dr. Kaufmann, Stefan Knoerig, Axel Lezius, Antje Staffler, Katrin Dr. Tiemann, Dietlind	Gienger, Eberhard Heilmann, Thomas Henke, Rudolf Loos, Bernhard Magwas, Yvonne Schummer, Uwe Prof. Dr. Zimmer, Matthias
SPD	Fahimi, Yasmin Gerdes, Michael Katzmarek, Gabriele Völlers, Marja-Liisa	Bas, Bärbel Ortleb, Josephine Dr. Rossmann, Ernst Dieter Schmidt, Uwe
AfD	Höchst, Nicole Schulz, Uwe	Peterka, Tobias Matthias Witt, Uwe
FDP	Dr. Brandenburg, Jens Dr. h.c. Sattelberger, Thomas	Mansmann, Till Todtenhausen, Manfred
DIE LINKE.	Bull-Bischoff, Birke Krellmann, Jutta	Müller, Norbert Pellmann, Sören
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate Walter-Rosenheimer, Beate	Dr. Strengmann-Kuhn, Wolfgang Stumpp, Margit
Sachverständige	Dr. Born, Volker Prof. Dr. Buschfeld, Detlef Prof. Dr. Bylinski, Ursula Dr. Dercks, Achim Dirschedl, Carlo Dr. Dorn, Barbara Dr. Garbade, Sandra Prof. Dr. Giezek, Bernd Greilich, Annette Grioli, Francesco Hannack, Elke Kennecke, Angela Kittel, Ute Dr. Klös, Hans-Peter Prof. Dr. Kohlrausch, Bettina Seifen, Helmut Seiler, Martin Prof. Dr. Sloane, Peter F. E. Prof. Dr. Solga, Heike	



Beginn der Sitzung: 13.03 Uhr

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Der Vorsitzende: Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Gäste, liebe Sachverständige, liebe Interessierte an den Bildschirmen! Ich darf Sie ganz herzlich zu unserer 9. Sitzung der Enquete-Kommission im Paul-Löbe-Haus begrüßen. Diese Sitzung ist als eine öffentliche Anhörung ausgestaltet, das heißt die Sitzung wird aufgezeichnet und im Parlamentsfernsehen übertragen. Deshalb darf ich Sie bitten, dass Sie immer, wenn Sie sprechen, das Mikrofon einschalten. Ich darf für die heutige Sitzung entschuldigen: Herrn Abg. Manfred Todtenhausen, Frau Abg. Walter-Rosenheimer, Frau Abg. Müller-Gemmeke Frau Kollegin Margit Stumpp, die Sachverständigen Frau Prof. Heike Solga, Frau Dr. Garbade. Die Sachverständige Frau Greilich wird etwas später hinzukommen.

Tagesordnungspunkt 1

Öffentliche Anhörung zum Thema "Wie tickt die junge Generation in puncto Beruf?"

Der Vorsitzende: Meine Damen und Herren, wir haben vereinbart, heute die öffentliche Anhörung zum Thema „Wie tickt die Jugend in puncto Beruf?“ durchzuführen. Junge Menschen sind häufig ein blinder Fleck in der Bildungsdiskussion – Generation Y, Generation Z. Das sind gerade die jungen Menschen, mit denen wir uns beschäftigen; mit dem, was junge Menschen bewegt eine berufliche Ausbildung aufzunehmen oder auch nicht. Die Berufswahlentscheidungen beschäftigen uns, und deshalb möchten wir uns heute in der Sitzung der Enquete-Kommission genau mit diesem Thema auseinandersetzen: Mit den jungen Menschen, mit ihrem Blick und mit dem Thema „Berufswahl“. Es sind eine ganze Reihe von Fragen, die wir hierbei im Vorfeld aufgeworfen haben: Wie ist die Einstellung junger Menschen zum Thema Beruf? Was sind die Erwartungen an einen Beruf? Gibt es „den“ jungen Menschen oder gibt es – was zu vermuten ist – ganz unterschiedliche Einstellungen? Welche Kriterien sind es, vor allem aus Sicht Jugendlicher und junger Erwachsener, die entscheidend für die At-

traktivität eines Berufes bei der Berufswahlentscheidung sind? Welche Rolle spielen Faktoren wie Reputation, Work-Life-Balance, Hierarchien, Aufstiegsoptionen, das Thema „Teamatmosphäre“ und natürlich auch die Frage: Wie haben sich eigentlich Ausbildungspräferenzen in den letzten Jahren verändert und aus welchen Gründen? Warum ist das Interesse an der beruflichen Bildung in den letzten Jahren und Jahrzehnten merklich zurückgegangen? Das sind die Fragen, mit denen wir uns heute beschäftigen wollen. Wir haben in der Obekleuterunde folgendes Vorgehen vereinbart: Wir werden uns zunächst mit der IHK-Jugendstudie auseinandersetzen. Dafür sind 15 Minuten Zeit eingeplant. Danach wird Herr Prof. Dr. Hurrelmann einen Vortrag zu den übermittelten Leitfragen halten und sich dabei unter anderem auf die Ergebnisse der Shell-Jugendstudie beziehen. Auch dafür haben wir 15 Minuten vorgesehen. Im Anschluss daran wird dann Frau Dr. Schnitzler vom Bundesinstitut für Berufsbildung in einem ca. 20-minütigen moderierten Gespräch mit zwei Vertretern der jüngeren Generation deren Motivation und Sichtweise auf das Thema beleuchten. Das Ziel dieser Sitzung ist es, dass wir die jungen Menschen mit ihren Erfahrungen und mit ihren Einschätzungen zum Berufsbildungssystem selbst zu Wort kommen lassen. Anschließend ist wie immer Zeit für Fragerunden. Wir haben je drei Minuten Redezeit pro Fraktion und eine zehnminütige Antwortrunde pro Gast beziehungsweise Gast-Paar vereinbart. Die Leitfragen der Fraktionen, die wir an die Gäste zur Vorbereitung übermittelt haben, sind als Kommissionsdrucksache 19(28)34 abzurufen. Ich darf vorab sagen, dass wir uns sehr darüber freuen, dass alle Gäste ihre Unterlagen rechtzeitig übermittelt haben und dass sie Studien und Empfehlungen übersandt haben, sodass sich die Mitglieder der Enquete-Kommission gut auf diese Sitzung vorbereiten konnten. Dafür vorab ein ganz herzliches Dankeschön!

Wir kommen jetzt zunächst zur IHK-Jugendstudie. Wir haben unser Kommissionsmitglied und Sachverständigen, Herrn Dr. Dercks, gebeten, diese Studie mit einigen einleitenden Sätzen vorzustellen. Herr Weise von der IHK Stuttgart wird ihn dabei unterstützen. Die IHK Stuttgart war Auftraggeber dieser Zielgruppenstudie. Anschließend wird Herr Dr. Calmbach vom SINUS-Institut, der diese Studie als Studienleiter für die IHK Stuttgart durchgeführt hat, einige der Ergebnisse der IHK-Jugendstudie



darstellen.

Ich darf Ihnen zuerst die drei Herren vorstellen: Herr Dr. Dercks ist Volkswirt und hochgeschätztes sachverständiges Mitglied unserer Enquete-Kommission. Er ist seit mehr als 20 Jahren bei dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) tätig und seit dem Jahr 2012 stellvertretender Hauptgeschäftsführer des DIHK in Deutschland, der Dachorganisation aller deutschen IHK's. Er ist zudem Geschäftsführer der DIHK Service GmbH sowie Mitglied im CSR-Forum der Bundesregierung und auch im Tourismusbeirat des Wirtschaftsministeriums.

Dann darf ich Ihnen Herrn Thomas Weise vorstellen. Er leitet in der Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart das Referat Bildungsprojekte und Services, das sich schwerpunktmäßig mit der Berufsorientierung und der Nachwuchssicherung befasst. Die IHK Region Stuttgart ist für Ausbildungsfragen federführende Kammer der Baden-Württembergischen IHK's. Die IHK's vertreten zusammen – auch das ist eine beeindruckende Zahl – 650.000 Unternehmen in Baden-Württemberg. Die IHK Region Stuttgart ist Mitinitiatorin der mehrfach ausgezeichneten Initiative Ausbildungsbotschafter sowie sehr stark beim flächendeckenden Aufbau von Bildungspartnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen engagiert. Schön, dass Sie da sind, Herr Weise, und natürlich auch Sie, Herr Dr. Dercks!

Abschließend darf ich Ihnen Herrn Dr. Calmbach vorstellen. Er hat in den 90er Jahren eine Ausbildung zum Industriekaufmann absolviert, dann Wirtschaftsingenieurwesen studiert und 2007 zum Thema „Jugendkultur“ promoviert. Er ist seit dem Jahr 2008 beim SINUS-Institut beschäftigt. Seit dem Jahr 2010 leitet er dort die Abteilung Research und Consulting und hat damals auch die SINUS-Akademie mitgegründet. Am SINUS-Institut hat er seither die Jugendforschung aufgebaut. Daraus resultieren die Ausgaben der Studienreihe „Wie ticken Jugendliche?“. Die Studien gehören zu den meistgelesenen deutschsprachigen Jugendstudien. Allein die letzte Studie verzeichnet über eine halbe Million Kapitel Downloads, wird also wirklich öffentlich beachtet. Herzlichen Dank, dass Sie drei heute da sind!

Abschließend noch zu den Dokumenten, die wir an

Sie übermittelt haben: Zum einen eine PowerPoint-Präsentation zu den Hintergründen der Beauftragung der Studie von Herrn Weise und zum anderen die PowerPoint-Präsentation zum Einführungsvortrag von Herrn Dr. Calmbach. Auch diese Dokumente sind als Kommissionsdrucksachen 19(28)39 und 19(28)36 abrufbar.

Lieber Herr Dr. Dercks: Jetzt haben Sie das Wort für die Vorstellung der Studie.

Dr. Achim Dercks (Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.): Vielen Dank Herr Dr. Kaufmann. Ganz kurz ein paar Worte vorneweg: In der Tat erleben die Betriebe seit geraumer Zeit die Situation, dass sie sich schwer tun, Ausbildungsplätze zu besetzen. Schon an dieser Stelle hat der Fachkräftemangel zugenommen. Wir haben auch vor diesem Hintergrund bereits verschiedentlich mit SINUS zusammengearbeitet um herauszufinden, was die Motivationsfaktoren der jungen Leute sind, um gerade kleineren und mittleren Unternehmen bei ihrer Suche nach Auszubildenden zu helfen. Auch die IHK's sind natürlich daran interessiert, in der Berufsorientierung noch besser auf die verschiedenen Interessenslagen der Jugendlichen einzugehen. Um Sie schon jetzt ein bisschen neugierig zu machen: Wir reden im Zusammenhang mit der Ausbildung viel über Vergütung. Das ist unbestritten ein wichtiges Thema, aber ein Ergebnis ist, dass bei rund der Hälfte der Jugendlichen dieses Stichwort nicht zu den Top 5 Entscheidungsfaktoren gehört. Von daher lohnt es sich, genauer in die Welt der Jugendlichen hineinzuschauen und zu hinterfragen, wie sie ticken. Wie es im Einzelnen dazu gekommen ist, dazu sagt Ihnen jetzt Herr Weise, mein Kollege von der IHK Stuttgart, etwas. Vielen Dank.

Thomas Weise (IHK, Region Stuttgart): Vielen Dank für die Möglichkeit, das hier darzustellen. Es gibt viele Gründe, die für die duale Ausbildung und die daran anschließende höhere Berufsbildung sprechen [Folie 1, KOM-Drs. 19(28)39]. Wir wissen das, aber die Jugendlichen wissen das offensichtlich zu wenig. Viele unserer Mitgliedsbetriebe tun sich schwer, geeignete Auszubildende zu finden – so wie Herr Dercks es gerade ausgeführt hat. Das heißt, wir haben uns als Baden-Württembergische Industrie- und Handelskammern überlegt: Wie erreichen wir die Jugendlichen [Folie 2]? Was ist



Ihnen wichtig, damit wir unsere Argumente für die berufliche Ausbildung platzieren können? Wir haben daher das SINUS-Institut beauftragt, das genauer zu untersuchen mit dem Hintergrund, selbst Kompetenz aufzubauen, um in zwei Richtungen zu beraten. Wir IHK's beraten selbst Jugendliche, Schülerinnen und Schüler, die sich orientieren wollen, was sie beruflich machen möchten. Die müssen wir kompetent und zielgruppengerecht ansprechen können. Auf der anderen Seite müssen wir unseren Mitgliedsbetrieben sagen können, was sie tun müssen, um attraktiv für kommende potenzielle Auszubildende zu sein. Das war der Hintergrund dafür, dass nicht nur die Studie in Auftrag gegeben wurde, sondern dass daraus auch Handlungsempfehlungen abgeleitet wurden, denn wir möchten natürlich praxisnah gerade den kleinen und mittelständischen Unternehmen etwas an die Hand geben, damit sie die Jugendlichen vielleicht besser erreichen und davon überzeugen können, dass die berufliche Bildung ein guter Weg ist, der viele Möglichkeiten eröffnet [Folie 3].

Die Resonanz war enorm [Folie 4]. Bis heute bekommen wir Anfragen zu der Studie. Wir haben regional Dutzende von Veranstaltungen in Arbeitskreisen, an Schulen und bei Kongressen gemacht und damit Tausende von Menschen erreicht, sowohl Lehrkräfte als auch vor allem Ausbilderinnen und Ausbilder. Das hat uns darin bestärkt, mit diesen Ergebnissen weiterzuarbeiten und in unsere eigene Kommunikation in die Werbung für die duale Ausbildung einfließen zu lassen. Wie das genau aussieht, wird Ihnen jetzt Herr Dr. Calmbach inhaltlich vorstellen.

Dr. Marc Calmbach (SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH): Vielen Dank für die Einladung, Ihnen die Studie „Die Azubis gewinnen und fördern“ vorstellen zu dürfen [Folie 1, KOM-Drs. 19(28)36 neu]. Wir haben im Jahr 2014 eintausend Jugendliche im Rahmen einer Online-Befragung befragt [Folie 2]. Die Studie ist repräsentativ für die Internetnutzer im Alter von 14 bis 24 Jahren in Baden-Württemberg und somit mehr oder weniger repräsentativ für die Grundgesamtheit der Jugendlichen dort, da die Internetnutzung in der Altersquote bei fast 100 Prozent liegt.

Ich stelle heute Befunde zu folgenden Themen vor:

Zum einen zu der Frage [Folie 3]: Wie nehmen Jugendliche eigentlich die Arbeitswelt wahr? Welche Erwartungen haben sie an den Beruf? Welche Erwartungen haben sie an Unternehmen? Aber auch zu der Frage: Wie will man denn nicht arbeiten? Was würde Jugendliche in Unternehmen denn stören? Welche Informationsbedarfe haben Jugendliche bei der Berufsorientierung? Welche Informationsquellen werden als hilfreich eingestuft? Also nicht, welche nutzt man – das wird oft gefragt –, sondern wir haben gefragt: Welche sind wirklich hilfreich? Da sehen wir dann ziemlich deutliche Abweichungen zu anderen Studien. Dann zuletzt noch ein Hinweis zum Thema „zielgruppenspezifisch kommunizieren“. Unsere These ist, dass es viel Information gibt, aber relativ viel Information ist nicht zielgruppengerecht aufbereitet. Dementsprechend groß fallen die Streuverluste in der Kommunikation aus und dazu möchte ich ein, zwei Beispiele geben.

Zunächst zur Wahrnehmung in der Arbeitswelt [Folie 4]. Die Hälfte der befragten Jugendlichen nimmt einen Leistungsdruck wahr und äußert Selbstzweifel. Hier zwei Items als Beispiel: „Ich mache mir Sorgen, dass ich den Anforderungen der heutigen Berufswelt nicht gewachsen bin“ und „Ich habe Angst vor dem Leistungsdruck in der Arbeitswelt“. Hier gab es ca. 50 Prozent Zustimmung. Die jungen Frauen stimmen noch etwas deutlicher zu als die jungen Männer. Dann haben wir gefragt, inwiefern man der Auffassung ist, dass im Bewerbungsverfahren zu viel Wert auf gute Zeugnisse gelegt werde [Folie 5]. Da sehen wir einen interessanten *Bildungsbias*. Die formal niedrig Gebildeten stimmen mit 80 Prozent signifikant stärker zu als die Jugendlichen mit mittlerer und höherer Bildung. Wir sehen auch in vielen qualitativen Studien zu bildungsbenachteiligten Jugendlichen, dass sie immer wieder betonen: Ein Zeugnis ist eigentlich die Signatur unseres Scheiterns. Wenn sie irgendwo hinkommen, haben sie immer das Gefühl, dass als erstes darauf geguckt wird und nicht darauf, was man wirklich als Person in ein Unternehmen mit hineinbringen kann. Deswegen fühlen sie sich in diesem Prozess benachteiligt. Viele haben deswegen immer weniger Lust Bewerbungen zu schreiben, weil sie sehen, dass am Ende nur darauf geguckt wird, was sie nicht können und nicht auf das, was sie vielleicht außerhalb von Schule noch mit ins Unternehmen bringen können. Interessant



ist, dass die Jugendlichen sich trotz dieser Unsicherheitswahrnehmung einen - wir nennen das „Bewältigungsoptimismus“ - bewahren [Folie 6]. Das heißt, Sie sehen, die nächsten Schritte sind anstrengend, man weiß nicht was auf einen zukommt, aber irgendwie wird man das schon schaffen. 23 Prozent sind sich sehr sicher, dass die beruflichen Wünsche in Erfüllung gehen werden; weitere 45 Prozent eher sicher. Wir sehen, dass dieser Optimismus mit der Bildung ansteigt. Ein interessanter Befund war, dass die Auszubildenden in der Stichprobe nochmal signifikant deutlicher der Meinung sind, dass ihre Berufswünsche in Erfüllung gehen werden, als der Durchschnitt – 80 Prozent versus 68 Prozent [Folie 7]. Das interpretieren wir so, dass die Jugendlichen, die eine Ausbildung ergriffen haben, auch der Meinung sind, dass sie die richtige Entscheidung damit getroffen haben und sie ganz optimistisch davon ausgehen, dass sie in diesem Beruf auch Karriere machen werden. Insgesamt hat die duale Ausbildung ein sehr gutes Image unter den Jugendlichen und das über alle Bildungsgruppen hinweg [Folie 8]. Zwei Items zur Illustration: „Erfolg im Leben kann man auch mit einer abgeschlossenen Ausbildung haben. Man braucht dazu nicht unbedingt ein abgeschlossenes Studium“ und „Eine Ausbildung bereitet mich besser auf den praktischen Berufsalltag vor als ein Studium“. Es gab jeweils über zwei Drittel Zustimmung.

Dann haben wir den Jugendlichen eine Liste von 13 Erwartungen, die man an einen Beruf haben kann, vorgelegt. Hier sehen wir die Top 5 [Folie 9]. Als Klammer könnte man sagen, die weichen Faktoren sind zunächst deutlich wichtiger als die monetären Aspekte. Vor allem muss der Beruf Spaß machen, da stimmen 85 Prozent zu. Zwei Drittel sagen, der Beruf solle auch den eigenen Neigungen und Fähigkeiten entsprechen. Ebenso solle er sich auch gut mit dem Privatleben vereinbaren lassen – 58 Prozent Zustimmung. Es ist interessant, dass auch die jungen Männer diesem Statement der Vereinbarkeit von Job und Familie mit über 50 Prozent zustimmen. Das hohe Einkommen erwarten 51 Prozent und die Chance zur Selbstverwirklichung auch knapp 50 Prozent. Die ersten vier hier genannten Aspekte tauchen bei beiden Geschlechtern in den Top 5 der wichtigsten Faktoren oder Erwartungen an den Beruf auf. Schauen wir uns das Ende der Liste an, also Aspekte, die von weniger als 20 Prozent genannt werden [Folie 10]. So steht an letzter

Stelle mit jeweils weniger als 10 Prozent Zustimmung, dass der Beruf den Eltern gefallen sollte und dass der Beruf im Freundeskreis gut angesehen sein sollte. Ebenso das gesellschaftliche Ansehen des Berufs allgemein. Diese letzten drei Aspekte werden von den bildungsbenachteiligten Jugendlichen, vor allem von den migrantischen, etwas stärker betont als von den autochthonen (einheimischen) Jugendlichen.

Sodann die Erwartungen an die Unternehmen direkt [Folie 11]: Da sind vor allem das Betriebsklima und die Karriereaussichten zentral, ein gutes Verhältnis mit den Mitarbeitern und Vorgesetzten, gute Stimmung unter den Kollegen, gute Karriereaussichten und abwechslungsreiche Aufgaben. Alles Punkte, die bei den Mädchen wie den Jungen in den Top 5 der wichtigsten Erwartungen an Unternehmen aufgeführt werden. Ich zeige Ihnen auch das Ende dieser Liste [Folie 12]: Flache Hierarchien, dass ein Unternehmen viele Azubis hat, dass ein Unternehmen international aufgestellt ist und dass es eine kulturelle Diversität gibt, haben eher eine nachrangige Bedeutung. Das muss man natürlich in dem Gesamtpanorama aller abgefragten Aspekte beurteilen. Wenn man Jugendliche in qualitativen Gesprächen fragt, sagen sie natürlich: „Das ist mir lieber, wenn die Hierarchie flach ist und wenn sich alle gut verstehen, als wenn es ein generalstabsmäßig durchgetaktetes Unternehmen ist“, aber im Vergleich zu den anderen Aspekten sind sie weniger bedeutsam.

Kommen wir zu der Frage, was Jugendliche stören würde und in welchen Unternehmen sie auf keinen Fall arbeiten möchten [Folie 13]: Da sagen 60 bis 70 Prozent, dass alte Technik am Arbeitsplatz die größte Barriere bei der Entscheidung wäre bzw. bei der Entscheidung für Unternehmen das Zünglein an der Waage sein könnte. Dann auch Tätigkeiten abseits des Aufgabengebietes: Man möchte die Sachen machen, für die man ausgebildet wird und bei denen man ein gewisses Selbstvertrauen entwickelt hat, und nicht irgendwelche Kaffeekoch-Geschichten oder Kopiervorgänge. Interessant ist, dass viele Überstunden und Wochenendarbeit auch ca. 60 Prozent stören würden. Wir bringen das auf den Begriff der Zeitsouveränität. Man möchte schon noch den eigenen Alltag zeitlich bestimmen können und ein Leben abseits der Ausbildung haben. Dinge, die weniger als 30 Prozent stören würden,



sind im Team zu arbeiten, immer pünktlich zu sein, Kompromisse eingehen, Kritik aushalten und Personalführung übernehmen. Wir sehen, dass die Jugendlichen bereit sind, sich in Unternehmen einzubringen, sich weiterzubilden und auch Verantwortung zu übernehmen.

Sodann haben wir gefragt: Fühlst du dich über deine beruflichen Möglichkeiten ausreichend informiert? Hier zeigt sich, dass die Jugend gespalten ist. 48 Prozent sagen, sie seien ausreichend informiert, hingegen sagen 46 Prozent, dass sie nicht ausreichend informiert seien. In dieser Gruppe der nicht ausreichend Informierten sind die Jugendlichen mit höherer Formalbildung und die jungen Frauen etwas überrepräsentiert. Jetzt könnte man die These wagen, da die jungen Frauen häufig die besseren Abschlüsse machen und sie auch wahrnehmen, dass sie mehr Möglichkeiten haben, dass deswegen so eine Art Multioptionsparalyse eintritt und sie sagen: „Mir steht so viel zur Verfügung, ich weiß gar nicht, was ich eigentlich werden soll“. Dann haben wir gefragt: Welche Informationsbedarfe haben Jugendliche [Folie 15]? Wir sehen erstmal bei ganz vielen Aspekten eine hohe Zustimmung mit über 60 Prozent und einen höheren Informationsbedarf bei den jungen Frauen als bei den jungen Männern. Zum Beispiel ist der wichtigste Informationsbedarf: Welche Jobs passen eigentlich zu meinen eigenen Fähigkeiten? Da haben wir über 80 Prozent Zustimmung. Das deutet auf eine gewisse Unsicherheit: Jugendliche wissen noch gar nicht, was sie können und wofür sie beruflich richtig gut geeignet sind. An zweiter Stelle tauchen die Verdienstmöglichkeiten auf und danach offene Stellen. Wo gibt es eigentlich Jobs für mich? Dahinter die Bewerbungsvoraussetzungen. Welche notwendigen formalen Qualifikationen muss ich mitbringen? Welche unterschiedlichen Ausbildungswege gibt es überhaupt? Wir sehen, das sind alles Aspekte, über die eigentlich – so glauben wir – immer viel kommuniziert wird. Es gibt wahnsinnig viele Broschüren. Die Verbände sind aktiv, die Unternehmen sind aktiv, aber dennoch deuten diese Befunde daraufhin, dass vieles nicht ankommt.

Dann haben wir gefragt: Welche Informationsquellen werden als besonders hilfreich eingestuft [Folie 16]? Da zeigt sich ganz klar das Bild, dass diejenigen Infoquellen, bei denen man unmittelbar Praxiserfahrung sammeln kann oder *First-hand-Insides*

von Praktikerinnen und Praktikern bekommt, die am hilfreichsten bewerteten Infoquellen sind, also Gespräche, Praktika und so weiter. Es stimmen 42 Prozent zu, dass die Internet-Suchmaschinen hilfreich sind und 40 Prozent bei den Homepages der Unternehmen. Interessant ist, dass Verbände und Unternehmen in unseren Beratungsprozessen immer wieder sagen: „Was ist denn mit Social Media? Wir hören Social Media, darüber müssen wir die Jugendlichen ansprechen“. Es zeigt sich, dass soziale Netzwerke am Ende der hilfreichen Infoquellenliste rangieren [Folie 17]. Das heißt, unsere Empfehlung wäre: Guckt, dass ihr eine gescheite Internetseite habt, eine gute Karrierehomepage und dass ihr Social Media nur dann bedient, wenn sie auch sozial gestalten könnt. Jugendliche haben ein sehr feines Gespür dafür, ob das funktionieren kann und ob da wirklich authentische Informationsflüsse laufen oder nicht. Das Internetangebot der Arbeitsagentur finden 27 Prozent hilfreich, die Beratungsleistung der Arbeitsagentur 23 Prozent und Jobbörsen ebenfalls 23 Prozent. Interessant ist hier, dass das soziale Nahumfeld, also die Eltern, die Gespräche mit Lehrern und Geschwistern als vergleichsweise weniger hilfreich einstuft als die unmittelbaren Praxiserfahrungen.

Unsere These wäre: Es fehlt weniger an Informationen als vielmehr an einer zielgruppenspezifischen Aufbereitung von Informationen [Folie 18]. Das wissen wir auch auf Basis von ganz vielen Beratungsprojekten mit Verbänden und Unternehmen. Da bekommen wir Ausbildungsbroschüren, Plakate und kurze YouTube-Clips gezeigt. Auf die Rückfrage: „Habt ihr das denn mit Jugendlichen erarbeitet? Wurde das mit Jugendlichen gespiegelt? Finden die sich da wieder?“ kommt immer die Antwort: „Wir haben die Agentur ihren Job machen lassen und haben geguckt, dass die es irgendwie so gut wie möglich hinbekommen“. Wir merken immer wieder: Wenn das nicht *peer-to-peer* läuft, tappt man immer wieder in die gleiche Falle. Das heißt, wir müssen sehen, welche Tonalität welche Zielgruppe anspricht, über welche *Touchpoints* kann ich welche Zielgruppe erreichen, über welche Bildsprache muss ich fahren und so weiter. Aus diesem Grund hat uns die IHK damals gebeten, dieses Gesellschafts- und Zielgruppenmodell der SINUS-Milieus mit in die Studie einzuspeisen, um die Befunde nicht nur nach Demografie, sondern auch nach Zielgruppen auswerten zu können. Ich



hab mal ein oder zwei kleine Beispiele aus diesem Panorama der sieben von uns identifizierten Lebenswelten mitgebracht [Folie 19]. Nennen wir eine Gruppe: experimentalistische Hedonisten sind spaß- und szenorientiert, nonkonformistisch drauf, leben im Hier und Jetzt [Folie 20]. Das sind Originalbilder aus den Jugendzimmern dieser Gruppe. Eine andere Gruppe, die wir gefunden haben, nennen wir sozialökologische nachhaltigkeits- und gemeinwohlorientierte Jugendliche mit sozialkritischer Grundhaltung und Offenheit für alternative Lebensentwürfe [Folie 21]. Jetzt sehen wir hier schon auf Basis der Jugendzimmer der Kinder, dass eine andere Alltagsästhetik dominant ist; diese Alltagsästhetik muss man in der Kommunikation aufgreifen. Beispielsweise haben wir mal eine Beratung für ein Unternehmen aus dem Landschafts- und Gartenbau gemacht. Da sah man dann Jugendliche in grünen Latzhosen oder in Blaumännern. Das Unternehmen sagte aber: „Wir wollen diese experimentalistischen Hedonisten erreichen.“ Nur entspricht ein blauer Latzanzug, der von jedem getragen werden soll, nicht gerade dem Individualitätsdrang dieser Jugendlichen. Dann sah man eine Alltagsästhetik: mit Nagelschere geschnittener Vorgarten, Langeweile. Dazu sagten die Jugendlichen in Fokusgruppen: „Das erinnert mich irgendwie an die Landesgartenschau, wo ich mit meinen Eltern hin muss. Das ist irgendwie nicht so Natur, wie ich sie begreifen würde.“ Da sehen wir, dass man die Zielgruppe anhand ihrer ästhetischen Präferenzen adressieren muss.

Hier sehen Sie ein Beispiel, wie das Handwerk Kampagnen gestaltet hat [Folie 22]. Da sehen wir, dass für diese Gruppe der Experimentalisten militäutypische Anker-Werte aufgegriffen werden, wie Unabhängigkeit, Abenteuer, Abwechslung, Selbstverwirklichung, Coolness, Ekstase und Mobilität. Das gleiche Anliegen sehen Sie hier für eine andere Gruppe mit den gleichen Slogans, aber mit unterschiedlicher Bildsprache und unterschiedlichen transportierten Werten abgebildet, nämlich Freiheit, Abenteuer, Mobilität, Individualität, Unverfälschtheit und Nachhaltigkeit [Folie 23]. Und so würden wir als Institut, das diese Daten eigentlich nur sammelt, um darauf aufbauend Zielgruppen besser strategisch einstufen zu können, sagen, dass man die Jugend nicht nur als monolithischen Block verstehen sollte, sondern immer schauen muss,

auch innerhalb der Schulniveaus, wie unterschiedlich sich die Lebenswelten ausgestalten, welche Gruppe man erreichen möchte und welche Kampagnen man damit fahren muss.

Wenn Sie das interessiert: Es gibt zahlreiche Publikationen zum Gratis-Download [Folie 24]. Auch heute erschien eine Studie „Deutschland ist das Land der Chancen“, bei der es um die Berufsorientierungen junger Geflüchteter geht. Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Dr. Calmbach, für diese interessanten Ausführungen. Dazu gibt es sicherlich schon Gesprächsbedarf, aber wir haben vereinbart, dass wir gleich fortfahren. Ich darf alle Sachverständigen und Kollegen auffordern, sich ihre Fragen zu notieren.

Wir kommen dann zum Vortrag von Herrn Prof. Dr. Hurrelmann. Sie sind seit 1975 Universitätsprofessor und einer der wohl bekanntesten und renommiertesten Jugendforscher unseres Landes. Sie beschäftigen sich in Ihrer Forschung vor allem mit der Verbindung von Sozial-, Bildungs- und Gesundheitspolitik. Sie haben an der Universität Bielefeld lange das Institut für Bevölkerungs- und Sozialpolitik geleitet. Seit 2007 sind Sie Direktor des von Ihnen mitgegründeten Berliner Instituts für Gesundheits- und Bildungsforschung und seit dem Jahr 2009 *Senior Professor of Public Health and Education* an der *Hertie School of Governance*. Sie haben zahlreiche Standardwerke publiziert, eine ganze Vielzahl von bekannten Kinder- und Jugendstudien geleitet, seit dem Jahr 2007 auch die Koordinierung der Shell-Jugendstudien, um die es heute schwerpunktmäßig geht. Jüngst haben Sie die wissenschaftliche Begleitung der sehr interessanten McDonalds-Ausbildungsstudien übernommen. Sie sind immer wieder Mitglied in Expertenräten, u. a. beim Bundesinnen- oder auch beim Bundesgesundheitsministerium.

Sie haben uns freundlicherweise für diese Sitzung zwei Dokumente zur Verfügung gestellt: Zum einen ein Thesenpapier als Kommissionsdrucksache 19(28)37, in dem Sie die Herausforderungen beleuchten, vor denen junge Menschen stehen, und dann die Broschüre „Jugend 2015“ zur 17. Shell-Jugendstudie als Kommissionsdrucksache 19(28)38. Wir freuen uns, dass Sie da sind, Prof. Dr. Hurrelmann! Sie haben das Wort.



Prof. Dr. Klaus Hurrelmann (Hertie School of Governance): Ganz herzlichen Dank. Wenn wir verstehen wollen, mit welchen Kriterien die Angehörigen der jungen Generation an den Beruf herangehen, also wie die jungen Generationen in puncto Beruf ticken, dann ist es nützlich, einen Schritt zurückzutreten und zu schauen: Welche Generationen sind denn heute im Beruf? Mit wem haben es die jungen Leute da zu tun? Auf wen treffen sie? Das ist bedeutsam, weil uns dann sehr schnell auffällt, dass heute im Berufsleben die Generation der Babyboomer zahlenmäßig dominant ist. Wie der Name schon sagt, sind das sehr viele. Das sind – vereinfacht gesagt – die über 50-jährigen. Sie sind groß geworden in Wirtschaftswunderzeiten, groß geworden in Ostdeutschland und in Westdeutschland. Die Babyboomer haben gelernt, wie man Politik macht, wie man Machtpositionen besetzt, wie man strukturiert, wie man gestaltet. Eine äußerst erfolgreiche Generation. In den meisten Unternehmen heute gehört die Hälfte des Personals dieser Generation an, in der Politik eindeutig auch. Es ist eine starke Generation. Jeder, der danach gekommen ist, muss sehen, wo er bleibt und sich seine eigene Position erkämpfen. In der Forschung ist uns das besonders bei der Generation der etwa 1970 bis 1985 Geborenen aufgefallen, also den heute ungefähr 35- bis 50-jährigen (es ist natürlich immer etwas willkürlich, solche Jahresfenster zu schneiden): Das ist eine Generation, die in wirtschaftlichen Krisenzeiten groß geworden ist. Sie konnte gerade noch unter der Krisenwolke durchsegeln, stand aber von Anfang an im Schatten dieser starken und einflussreichen Babyboomer-Generation und hatte es von Anfang an schwer sich durchzusetzen. Die Geburtenzahlen sind innerhalb von wenigen Jahren um die Hälfte gesunken. Das ist somit von den Zahlen und der demografischen Situation her keine starke Generation. So kommen wir zu der Generation, die oft als Generation Y bezeichnet wird. Die heute 35- bis 50-jährigen haben die Bezeichnung der rätselhaften Generation – „Generation X“ – bekommen, weil sie mit ihrer unsicheren Situation in den Beruf hineingegangen sind.

Und so hieß die nächste Generation „Generation Y“, die fragende Generation. Die findet jetzt ganz andere Ausgangssituationen vor, denn nun war nicht mehr zu übersehen: Wer vor dem Jahr 2000 geboren wurde, seine Jugendzeit nach dem Jahr 2000 hatte, sah, dass man in einer Krisenzeit war.

Wir haben auch in Deutschland in den Jahren 2007 und 2008 die Weltwirtschaftskrise mit einem hohen Anteil von Jugendarbeitslosigkeit gespürt. Es gab keine Garantie für junge Leute, dass sie in Ausbildung und Beruf kommen. Wenn das noch mit politischer Unsicherheit kombiniert wird – der Anschlag auf die Hochhäuser in New York, Terror –, mit Umweltkrisen – Fukushima – wird deutlich, dass das eine Generation ist, die eine richtig verunsichernde Ausgangssituation hatte und das in digitalen Zeiten. Es ist die erste Generation, die digital groß geworden ist, das ist ein sehr starker Impuls. Alle Studien, die wir haben, auch die SINUS-Studien und die schon erwähnten Shell-Jugendstudien, McDonalds-Ausbildungsstudien und viele andere, zeigen: Das macht pragmatisch und nüchtern. So zumindest bei der Mehrzahl der jungen Leute, die dieser Generation angehören. Da kommt so ein Schuss Opportunismus, Entscheidungsunsicherheit hinzu; das ist hier auch schon zu erkennen. Man muss flexibel und offen sein und vorsichtig sondieren. Man weiß nicht genau, welche Ausbildung die richtige ist, also muss man ein bisschen taktieren, kalkulieren. Ungewissheit und Unsicherheit ist die Zukunftsperspektive, und darauf muss ich mich einstellen. Ich muss eine offene, fragende Haltung haben, daher die Metapher der Generation „Why“ – Generation „Warum?“ –, um zurechtzukommen, und ich muss alles auf meine persönliche Situation beziehen.

Die jüngste Generation, mit der wir es heute überwiegend zu tun haben, also die unter 20-jährigen, die nach dem Jahr 2000 geboren wurden, finden wiederum eine veränderte Situation vor. Die Wirtschaftslage hat sich sehr verändert. Das ist für unser Thema von ungeheurer Bedeutung. Wer jetzt groß wird, der muss nicht mehr zittern, in Ausbildung und Beruf zu kommen. Der Arbeitsmarkt hat sich spätestens seit dem Jahr 2010 gedreht. Man verbringt seine Jugendzeit als jemand, der nach dem Jahr 2000 geboren wurde, in der Gewissheit, dass man in Ausbildung und Beruf hineinkommt. Diese existenzielle Unsicherheit ist weg. Das macht wahrscheinlich sehr politisch. Wie wir heute sehen, gestattet es, über Dinge nachzudenken, über die die Generation davor, die jedenfalls in ihren Aktivitäten eher unpolitisch war, gar nicht nachdenken konnte. Wenn wir das in dieser Generationenperspektive betrachten: „Was finden wir für eine Ausgangssituation vor?“, würde ich das, was



wir aus den Studien wissen, in vier Punkten zusammenfassen:

Erstens: Diese jungen Leute erleben das Bildungssystem und das Berufssystem als weit auseinander gedriftete Inseln. Die sind voneinander weggetrieben. Man weiß überhaupt nicht, wie es jeweils in dem anderen Bereich aussieht. Lehrerinnen und Lehrer wissen nicht, wie es in der Berufswelt aussieht. Die Berufsangehörigen wissen nicht, wie es in der Schule aussieht. In einer solchen Situation muss ich irgendwie reagieren. Genau wie die Generation davor reagieren die heutigen jungen Leute, angetrieben durch ihre Eltern, mit Optimierung ihrer Abschlüsse. „Ich will nicht zu denen gehören, die vielleicht auf der Strecke bleiben“, war bei der Generation Y lebensnotwendig. Bei der jüngsten Generation, oft Generation Z genannt – wahrscheinlich wird sie mal „Generation Greta“ heißen oder so ähnlich – ist das auch noch aktuell. Man möchte Abitur machen, um nicht zu denen zu gehören, die auf der Strecke bleiben, und die Eltern sind die die drängen. Also ein gewisser unterschwelliger Leistungsdruck, hohe Abschlüsse, instrumentelles Denken: „Mit einem hohen Abschluss komme ich weiter“. Es wurde die Kosten-Nutzen-Kalkulation von der Generation davor übernommen und Frauen sind besonders erfolgreich. Frauen haben das Zeitfenster voll ausgenutzt. Sie sind heute in allen Belangen bildungsmäßig besser als die jungen Männer, haben auch ihre Rolle modernisiert, haben diese Multioptionsrolle aufgenommen, von der Herr Dr. Calmbach schon gesprochen hat, und sind damit sehr agil. Das geht bis in den beruflichen Bereich hinein. Unternehmen, die diese jungen Frauen heute gewinnen, haben in der Regel einen sehr guten Entschluss gefasst und kriegen entsprechende Impulse.

Der zweite Punkt, den wir aus den Studien ablesen können, ist, dass die Wichtigkeit und Wertigkeit der Berufswahl für die jungen Leute nach wie vor sehr hoch ist. Er ist fast schon so hoch, dass einem ein bisschen schummerig werden kann. Vom Beruf erwartet man alles: Persönliche Sinnerfüllung, man möchte sich einbringen. Der Beruf soll einem ganz persönlich auf den Leib geschneidert sein. Die Verwirklichung der Träume, die man in der Ausbildung, in der Schulzeit noch nicht umsetzen konnte, weil man da noch taktieren musste, um einen guten Abschluss zu kriegen: Jetzt soll sich das

sozusagen auflösen, und deswegen kommen die sehr gut Gebildeten – wir haben ja schon etwa 55 Prozent, die das Abitur schaffen – mit sehr vielen immateriellen, sehnsuchtsvollen Vorstellungen in den Beruf hinein. Man möchte sich in seinem Beruf verwirklichen und erfüllen. Das bedeutet gleichzeitig, dass man offen ist und dass man Schwierigkeiten hat sich festzulegen, weil man so viele Optionen hat. Kurz: Wir haben 365 Berufsbildungswege im dualen System, aber 12.500 Bachelorstudiengänge. Wer kann da eine Übersicht haben, was das Richtige ist? Es ist objektiv unmöglich zu entscheiden, was ich will und was ich kann. Je besser ich ausgebildet bin, desto schwieriger wird es. Wenn ich einen schlechteren Schulabschluss habe, ist der Entscheidungsspielraum nicht so groß. Das deckt sich mit dem, was Herr Dr. Calmbach mit Daten unterlegt hat. Die Suche nach Sicherheit ist da, aber man ahnt, dass man sich leisten kann, auch eine unsichere Sache zu wählen, wenn Sicherheit bedeutet, festgeklebt und irgendwo eingesperrt zu sein. Der Beruf soll Freiheit und persönliche Entfaltung ermöglichen.

Der dritte Punkt, den wir aus den Studien ableiten können: Da ist so ein richtiger Fahrstuhlsgang zu hohen Abschlüssen. Das Abitur ist zum Standardabschluss geworden. Wer das Abi nicht macht, muss sich rechtfertigen. Das ist heute die Minderheit. Das bedeutet: Wer keinen guten Abschluss oder gar keinen Abschluss geschafft hat, anschließend keinen Ausbildungsabschluss schafft, der steckt heute ganz schön in der Klemme. Das hat sich verschärft. Da ist die Schere auseinander gegangen. Man kann etwas zugespitzt sagen: Im Unterschied zu vorherigen Generationen ist jemand mit einer bescheidenen Schulausbildung und vielleicht keiner guten Berufsausbildung heute fast ein Bildungsverlierer und gehört zu den, wie wir in den Studien manchmal sagen – man muss etwas aufpassen mit dem Begriff –, sozial Abgehängten. Der Begriff soll nur signalisieren, dass man den Anschluss nicht geschafft hat, das Tempo nicht mithalten kann und diese Offenheit nicht mitkriegt. Das betrifft etwa 20 Prozent. Es deckt sich zum Teil mit den Milieus der SINUS-Studie. Wenn wir in den anderen Studien lesen, kommen wir immer wieder darauf, dass etwa ein Fünftel einer jungen Generation hier reinzurechnen ist und zwar überwiegend junge Männer. Wir haben eindeutig ein Männer-Frauen-Prob-



lem. Ich finde, das gehört dringend mit auf ihre Tagesordnung. Wir dürfen die Augen nicht davor verschließen, dass irgendwas mit der Bildung und der Ausbildung der jungen Männer nicht mehr funktioniert. Die verlieren schon ganz früh in der Grundschule den Anschluss, und wir kriegen sie später nicht mehr in die verschiedenen Ausbildungsschritte hinein.

Vierter wichtiger Punkt mal so rausgegriffen: In dieser Unsicherheitslage ist etwas eingetreten, was eigentlich so keiner prognostiziert hatte. Eine enge Bindung an die Eltern. So dicht wie heute ist eine junge Generation selten an den Eltern dran gewesen. In allen Studien haben wir übereinstimmend gesehen, dass die Eltern das wichtigste Modell für die eigene Lebensführung sind. So wie die das machen, will ich das auch machen. Die haben es geschafft. Ich bin nicht ganz sicher, ob ich es in dieser unsicheren Welt schaffe, also orientiere ich mich an den Eltern. Die Eltern sind auch die wichtigsten Bildungs-, Schul- und Berufsberater. Wenn ich zu Berufsinformationsveranstaltungen der Industrie- und Handelskammern für Jugendliche und Schulabgänger eingeladen werde, sagen mir die Referentinnen: „Seien Sie nicht überrascht, die kommen nicht. Die Eltern kommen“. Die Mütter kommen und notieren für ihre Töchter und Söhne, was an Informationen vorhanden ist, übernehmen treuhänderisch die Rolle, denn die Tochter hat gerade etwas Dringlicheres zu tun, als sich um diese Dinge zu kümmern. Die Eltern werden zu Sachwaltern, zu Mentoren und zu wichtigen Beratern. Das bedeutet auch, dass wir sie unmittelbar in diesen ganzen Berufswahlprozess einbeziehen müssen. Das ist auch ein Zeichen dafür, wie groß die Unsicherheit ist, dass man die vertraute Person sucht, von der man weiß, die bemogelt mich nicht, die rät mir nicht irgendeinen Beruf aus Konjunkturgründen oder aus sonstigen, sondern die weiß, wer ich bin und gibt mir eine persönliche Information. Deswegen haben die Eltern diese Schlüsselrolle.

Was kann man daraus für die Diskussion folgern? Ich hab es in diesen Punkten zusammengefasst: Wir müssen heute aufpassen, mit wem wir es zu tun haben. Mit einer jungen Generation, die wahrscheinlich so viele Chancen hat, wie es lange für eine junge Generation keine Chancen mehr gegeben hat. Die digital groß geworden ist; die Jüngsten noch

deutlicher als die 20- bis 35-jährigen. Die Generation denkt digital, hält alles für möglich, auf einem digitalen Kanal zu machen, hat aber dadurch Stärken und Schwächen. Die Stärke liegt darin, dass eine intuitive digitale Fähigkeit da ist. Aber weil unsere Schulen völlig patzen und im digitalen Bereich überhaupt nichts machen, sind die jungen Leute nicht trainiert. Beim Betreten der Schule muss man seine Geräte abgeben. Schule ist ein gerätefreier, ein digitalfreier Raum. Die Botschaft finde ich katastrophal. Digitale Geräte sind für die Freizeit, haben aber nichts mit der Schule zu tun. Sie wissen nicht, wie man professionell mit seinem Smartphone, mit Netzwerken umgeht, und sie wissen auch nicht, wie man das einsetzt. Sie haben die Intuition, aber nicht die Kompetenz. Da müssen wir dringend ran und aufpassen, dass wir das Kapital, das diese junge Generation durch ihre intuitive Zugangsweise zum Digitalen hat, nicht verspielen. Sie sind eigentlich Vorreiter moderner Entwicklungen. Mit denen kann man alles machen. Wenn man die richtig ins Unternehmen reinkriegt und ihnen die richtigen Aufgaben gibt, kann man die Blockade, die die Babyboomer-Generation dem Digitalen gegenüber natürlicherweise hat, auflösen. Man kann intergenerationale Gruppen bilden und wichtige Herausforderungen im Betrieb damit angehen, aber das geht nur übergenerational. Diese junge Generation hat erkennbare Schwächen, Konzentrationsschwächen. Sie hat Schwächen in der Ausdauer. Das ist natürlich die Kehrseite der digitalen Kompetenz oder der digitalen Intuition. Das gehört mit in die Diskussion und mit in die Debatte. Ich habe gesagt, die haben eine starke männlich-weibliche Schlagseite; das Männerproblem zugleich mit einem Ausbildungs- und Nachholausbildungsproblem. Wir brauchen andere Formen von Schule und Ausbildung; solche, die die jungen Leute viel stärker beteiligen und die dringend auch probeweise in die digitale Schiene reingehen. Wir müssen sehen, dass das Abitur attraktiv ist, und versuchen, das duale Ausbildungssystem dadurch zu stärken. Dass man dafür sorgt, dass weniger Leute Abitur machen, ist ein völliger Irrweg. Erstens funktioniert es nicht, weil die Eltern die Kinder weiter drängen werden. Die Länder um uns herum haben 70 Prozent Abitur. Wir steuern jetzt auf 55 Prozent zu und werden auch bald 70 Prozent haben. Abitur ist der Standardabschluss, das müssen wir begrüßen. Auch der Handwerksmeister, die Handwerksmeisterin hat das zu begrüßen. Das Abitur ist ein super



Abschluss, aber das bedeutet nicht automatisch, dass ich ein Studium aufnehme, sondern dass ich jetzt alle Möglichkeiten habe. Das duale System muss darauf achten, dass es gerade diese interessanten und cleveren Abiturienten, die die Mehrzahl der Schulabgänger bilden, gewinnt. Wir brauchen hier eine Neuaufstellung, viele hybride Strukturen. Das duale System und das akademische System viel dichter aneinander zu rücken, gehört auf jeden Fall mit zu den Herausforderungen.

Als Schlussbemerkung: In den Unternehmen sind heute schon drei Generationen. Die Babyboomer, die Generationen X und Golf dazwischen und die Generation Y müssen sich arrangieren. Schon durch die Generation Y kommen viele neue Impulse. Jetzt kommt aber eine Generation, die ganz anders tickt, die nicht nur Friday's for Future-Demonstrationen als Symptom mit vor sich her trägt, sondern ein völlig anderes Selbstbewusstsein hat. Wir müssen aufpassen, dass wir die gewinnen, denen Spielräume geben, denen tolle Chancen geben, sehen wie sie ticken und die Frage umdrehen: Wie tickt die Jugend in puncto Beruf – Wie tickt der Beruf in puncto Jugend? Das ist für mich genauso wichtig, wie die andere Frage. Danke.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank auch Ihnen, Prof. Dr. Hurrelmann, für Ihre sehr interessanten Ausführungen.

Wir beginnen jetzt den dritten Block. Unsere Gesprächsrunde moderiert von Frau Dr. Schnitzler. Sie sind vom Bundesinstitut für Berufsbildung und als Diplom-Psychologin seit dem Jahr 2009 dort tätig. Ihre Forschungsschwerpunkte sind die Kompetenzentwicklung, Berufswahl, Berufswahlkonzepte, die Rolle der Berufsorientierung und der Übergang in die Ausbildung. Sie haben im Rahmen eines BiBB-Forschungsprojektes Bildungsorientierung mit den Daten des nationalen Bildungspanels die Frage untersucht, was Schülerinnen und Schüler eines Gymnasiums zur Aufnahme einer beruflichen Bildung bewegt. Das knüpft also an das an, was Prof. Dr. Hurrelmann gerade vorgestellt hat. Eine Ihrer Erkenntnisse aus diesem Aufsatz „Abi und dann?“, werden Sie innerhalb der moderierten Runde ebenfalls noch vorstellen. Dieser Aufsatz wurde an die Mitglieder der Kommission verteilt. Er ist auf der Internetseite der Enquete-Kommission als Kommissionsdrucksache 19(28)35 abrufbar. Wir

haben auch noch eine Stellungnahme des DGB-Bundesvorstandes, Abteilung Jugend und Jugendpolitik, zugesandt bekommen, die gemeinsam mit der NGG zu unserem Leitfragenkatalog entstanden ist, Kommissionsdrucksache 19(28)40. Unsere beiden jungen Gäste werden Sie vorstellen, Frau Dr. Schnitzler. Schön, dass Sie heute da sind Frau Dr. Schnitzler, Frau Krüger, Herr Weingärtner! Wir sind sehr gespannt auf das Gespräch mit Ihnen. Frau Dr. Schnitzler, Sie haben das Wort.

Dr. Annalisa Schnitzler (Bundesinstitut für Berufsbildung): Vielen Dank für die Einladung und die Möglichkeit, über dieses sehr wichtige und spannende Thema in dieser Runde sprechen zu können. Wie Herr Dr. Calmbach schon sagte, ist es wichtig mit der Zielgruppe zu reden, die Zielgruppe zu Wort kommen zu lassen. Deshalb freue ich mich sehr über meine beiden Gäste. Zum einen Frau Krüger, die sich nach ihrem Abitur bei Hilton Hotels München zur Hotelfachfrau ausbilden ließ und seitdem auch dort arbeitet. In ihrem zweiten Ausbildungsjahr wurde sie zur stellvertretenden Vorsitzenden der Jugendauszubildendenvertretung gewählt, engagiert sich seit letztem Jahr auch im Betriebsrat und zusätzlich auf Landes- und Bundesebene noch bei der NGG und dem DGB. Darüber hinaus studiert sie inzwischen auch an der LMU München Wirtschaftspädagogik. Dann möchte ich auch Herrn Weingärtner herzlich begrüßen. Er absolvierte nach der Schulzeit zunächst eine Ausbildung zum Verkaufskaufmann bei der Nürnberg Messe. Anschließend machte er sein Fachabitur. Aktuell bereitet er sich auf dem zweiten Bildungsweg an einer beruflichen Oberschule in Nürnberg auf das unmittelbar bevorstehende Abitur vor. Darüber hinaus ist er auch Generalsekretär der Bundesschülerkonferenz. Herzlich willkommen auch an Sie beide!

Sie haben beide schon mal die Entscheidung für einen Beruf getroffen, für Ihren Ausbildungsberuf. Meine erste Frage wäre daher anzuschließend an das, was die Vorredner gesagt haben: Welche Kriterien waren für Sie damals bei der Berufswahl wichtig? Welche sind es vielleicht heute, falls sich da etwas verändert hat? Sie, Frau Krüger, haben Ihre Ausbildung nach dem Abitur begonnen, das heißt Ihnen hätte prinzipiell auch die Möglichkeit zu studieren offen gestanden. Deshalb wäre meine zweite



Frage an Sie, ob diese Entscheidung für eine Ausbildung als solche auch eine Rolle gespielt hat?

Magdalena Krüger (JAV Hilton Hotels München): Auch von meiner Seite: Hallo und schön, dass ich da sein kann, auch wenn es mich heute einen zünftigen Fußmarsch durch Berlin gekostet hat. Zu der Frage nach den Kriterien für meine Berufswahl: Gerade in der Abwägung zwischen Studium und Ausbildung war der Aspekt der Unabhängigkeit von den Eltern tatsächlich besonders wichtig. Obwohl Prof. Dr. Hurrelmann gerade gesagt hat, dass man in meiner Generation besonders an die Eltern gebunden ist, war es für mich sehr wichtig, eigenes Geld zu verdienen. Ich habe es nicht von Zuhause raus geschafft, denn für eine eigene Wohnung in München hat die Ausbildungsvergütung nicht gereicht, aber doch, um finanziell einfach ein bisschen unabhängig zu sein, sich auch etwas Eigenes leisten zu können und auch das Gefühl zu haben, dass man selber etwas geschafft hat. Unabhängig davon war die Lage für mich ein Kriterium für die Wahl des Ausbildungsbetriebes. Ich wohne außerhalb von München, also noch Zuhause. Das sind ungefähr 38 bis 40 Kilometer zu pendeln. Da habe ich eine Lage gesucht, mit der ich sowohl mit öffentlichen Verkehrsmitteln als auch mit dem Auto gut hinkommen kann. Ich habe mich für einen großen Betrieb entschieden – eine Hotelkette –, weil mir die Arbeitsbedingungen wichtig waren. Ich hatte in der Branche in der 10. Klasse ein Praktikum absolviert, allerdings in einem Familienbetrieb, und da war spürbar, dass das Arbeitsaufkommen noch intensiver war, und ich dachte, in einem großen Betrieb würde das alles viel geregelter ablaufen. Deshalb dann auch die Entscheidung für eine große Kette.

Dr. Annalisa Schnitzler (Bundesinstitut für Berufsbildung): Herr Weingärtner, wie war das bei Ihnen? Wie sind Sie zu Ihrem Ausbildungsberuf gekommen?

Matthias Weingärtner: Vielen Dank, dass ich heute hier sein darf. Was hat mich dazu gebracht, meine Ausbildung auszusuchen? Ich hatte davor schon die Möglichkeit, mich bei Veranstaltungen zu engagieren. Ich habe Verkaufskaufmann bei der Nürnberg Messe gelernt und wollte eigentlich das Wissen ein bisschen fundiert haben. Das heißt, ich

wollte wirklich aus der Ausbildung Wissen mitnehmen. Natürlich waren für mich auch die Unabhängigkeit bzw. das gute Gehalt, das die Messe gezahlt hat, ausschlaggebend. Erstens gab es bei uns keine einzelnen individuellen Personen, sondern die Messe: Also die acht Auszubildenden aus dem Betrieb waren sozusagen gemeinschaftlich eine Gruppe. Wir haben aber auch mit Abstand am meisten verdient und daher war natürlich a) unser Ansehen in der Klasse recht hoch, natürlich auch, weil wir b) bei einem namenhaften, international tätigen Unternehmen tätig waren und eine andere Ausbildungsvergütung hatten. Teilweise haben wir das Dreifache verdient wie die anderen Kollegen, die dieselbe Arbeit gemacht haben, die wahrscheinlich sogar teilweise körperlich anstrengender war als unsere. Was für mich besonders ausschlaggebend für die Nürnberg Messe war, bzw. auch für den Ausbildungsberuf, sind die flachen Hierarchien in dem Arbeitsbereich, denn als Veranstalter muss man recht frei agieren können. Das war eine Sache, die mir sehr gut gefallen hat und warum ich mich schlussendlich dann für diesen Beruf speziell in diesem Haus entschieden habe. Für mich war allerdings auch noch wichtig, dass das ein Beruf ist, der gesellschaftlich akzeptiert ist. Ich hätte mir persönlich schwer getan, Berufe anzunehmen, die nicht dieses gesellschaftliche *Standing* haben wie andere.

Dr. Annalisa Schnitzler (Bundesinstitut für Berufsbildung): Ich möchte das Stichwort Eltern aufgreifen. Sie, Frau Krüger, hatten schon gesagt, dass Sie sich gerne unabhängig machen wollten. Nichtsdestotrotz stelle ich die Frage nach der Rolle Ihrer beider Eltern im Berufsorientierungsprozess. In unserem Projekt haben wir in verschiedenen Studien herausgefunden, wie auch Herr Prof. Dr. Hurrelmann schon sagte, dass die Eltern eine große Rolle spielen. Zum einen natürlich als Informationsgeber in der Berufsorientierung, aber wir haben auch verstärkt danach geschaut, welchen Einfluss die Erwartungen und die vermuteten Reaktionen bei den Eltern im Berufsorientierungsprozess haben. In der Studie zu den Abiturienten, die der Vorsitzende genannt hat, zeigt sich zum einen, dass Jugendliche viel eher dazu neigen, eine Ausbildung anzustreben, wenn ihre Eltern sich auch wünschen, dass sie eine Ausbildung machen. Zum anderen zeigt sich, dass es die Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung zu planen, erhöht, wenn man glaubt, das berufliche



Niveau und den beruflichen Status der Eltern durch eine Ausbildung erreichen zu können und dazu nicht erst studieren zu müssen. Deshalb würde mich interessieren, wie das bei Ihnen beiden war. Haben Ihre Eltern, was Ihre Berufswahl angeht, mit Ihnen über ihre Erwartungen geredet oder hatten Sie den Eindruck, die haben da gar keine Erwartungen? Welche Rolle hat das letztendlich für Ihre Entscheidung gespielt?

Matthias Weingärtner: Ich hatte das Glück, dass meine Eltern bzw. meine Mutter mir eigentlich sehr viele Freiräume gelassen hat. Meine Mutter ist Intensivkrankenschwester in einem Krankenhaus und den einzigen Rat, den sie mir gegeben hat, ist, diesen Beruf nicht zu wählen. Den habe ich auch befolgt. Ansonsten hat mir meine Mutter wirklich viele Freiräume gelassen. Ihr war es wichtig, dass ich mich irgendwo verwirklichen kann und einen Beruf wähle, der – wie Sie auch gesagt haben – individuell auf die Jugendlichen zugeschnitten ist. Das war für meine Mutter mit das Ausschlaggebendste und dass ich mich darin wohlfühle bzw. dort auch meine Ideen verwirklichen kann.

Magdalena Krüger (JAV Hilton Hotels München): Meine Eltern sind beide Akademiker. Sie haben mich auch sehr bei meiner Suche nach dem richtigen Beruf unterstützt. Kurz vor dem Abitur waren dann noch die Optionen Hotelfach und Medizin im Rennen. Ich hatte über meine Liebe zur Biologie, die ich erst in der Oberstufe entdeckt hatte, dann auch Medizin ins Auge gefasst. Was die Unterstützung anging, war schon eine leichte Tendenz in Richtung Medizin spürbar. Aber trotzdem haben sie mich auch bei der Ausbildung sehr unterstützt, bei der Wahl des Ausbildungsbetriebes und haben mich dann auch ausgehalten während der Zeit, in der ich manchmal, nachdem ich den ganzen Tag freundlich zu fremden Menschen war, Zuhause vielleicht nicht mehr ganz so freundlich gestimmt war. Auch bei meinem jetzigen Studium ist es erst auf Anraten meines Vaters dieser Studiengang geworden. Ich hatte mich noch gar nicht so ausdrücklich mit den verschiedenen Facetten der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge befasst, da kam der Impuls auch schon von elterlicher Seite. Insofern bin ich nach dem Ausbruch in die Ausbildung mit elterlicher Beratung dann doch noch zum Studium gekommen.

Dr. Annalisa Schnitzler (Bundesinstitut für Berufsbildung): Andere Personen im sozialen Umfeld, die sehr wichtig sind, sind auch die Freunde. In der Auswertung, die dem Beitrag, den Sie alle bekommen haben, zugrunde liegt, haben wir herausgefunden, dass die Bildungswege der Freunde oft einhergehen mit den Bildungswegen der einzelnen Jugendlichen. Sprich: Wenn im Freundeskreis die Mehrheit Richtung Studium tendiert, erhöht das auch die Wahrscheinlichkeit, dass der einzelne Jugendliche sich ebenfalls Richtung Studium orientiert und umgekehrt. Deshalb wäre meine nächste Frage, wie sehr das Thema Berufswahl überhaupt in Ihrem Freundeskreis ein Thema war und auch, ob Ihre Freunde ähnliche Bildungs- und Berufswege verfolgen, wie Sie es tun.

Magdalena Krüger (JAV Hilton Hotels München): Meine Freundinnen haben nach dem Abitur sehr klar ein Studium angestrebt. Sie haben beide Betriebswirtschaftslehre studiert und waren nicht begeistert von meiner Wahl, eine Ausbildung zur Hotelfachfrau zu machen. Sie haben das Studierenleben voll ausgekostet und ich war immer diejenige, die keine Zeit hatte. Insofern muss ich sagen, sie haben es schon mitgetragen, aber sie waren von der Entscheidung nicht unbedingt erbaut und konnten auch nicht so gut nachvollziehen, dass ich mich nach dem Abitur für eine Ausbildung entschieden habe.

Dr. Annalisa Schnitzler (Bundesinstitut für Berufsbildung): Haben Sie denn vorher im Freundeskreis viel über das Thema Berufswahl gesprochen? Hatten Sie auch gemeinsame Aktivitäten, wie zum Beispiel Berufsorientierung in der Schule, dass Sie zusammen auf einer Messe waren oder sowas?

Magdalena Krüger (JAV Hilton Hotels München): Ja, durchaus. Weil wir zusammen auf der Schule waren, waren wir auch zusammen auf einer Abiturmesse. Zusammen mit einer der Freundinnen habe ich in der 10. Klasse das Praktikum in diesem Hotel absolviert, das dann letztendlich an meiner Wahl der Ausbildung Schuld war. Wir sind auch in unserer Freizeit zusammen zur Bundesagentur für Arbeit gefahren und haben dort einen Eignungstest für wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge abgelegt.



Dr. Annalisa Schnitzler (Bundesinstitut für Berufsbildung): Herr Weingärtner, wie war das bei Ihnen? Sie waren noch ein bisschen jünger, auch als Sie die Entscheidung für die Ausbildung nach der mittleren Reife getroffen haben.

Matthias Weingärtner: Ich habe einen recht diversen Freundeskreis, sprich, es gibt bei mir im Freundeskreis sowohl Abiturienten als auch Realschüler und Wirtschaftsschüler. Da war es schon so, dass sich die Abiturienten natürlich erstmal auf ein Studium fokussiert haben und die mit einem mittleren Bildungsabschluss eher auf die Ausbildung. So war es bei mir auch. Es gab allerdings kein negatives Feedback in der Hinsicht, warum ich mich für eine Ausbildung entschieden hätte oder beispielsweise nicht gleich die Fachoberschule besucht habe, sondern ich habe mich dann wirklich speziell dafür entschieden, weil das Interesse dafür da war und es auch ein namhaftes Unternehmen war. Deswegen war das nie ein Problem. Was mir sehr geholfen hat, um meine Kompetenzen zu entdecken, war ein Besuch bei der Bundesagentur für Arbeit. Dort gab es ein Heft, wo Sie die Möglichkeit hatten, Fragen zu beantworten. Daraus ist ein vierstelliger Code entstanden. Mit diesem vierstelligen Code haben Sie ein Persönlichkeitsprofil bekommen, das Ihnen wirklich gezeigt hat, wo Ihre Stärken und in welchen Bereichen Ihre Schwächen liegen. Besonders dieses Herauskrystallisieren meiner Stärken – die bei mir Organisation und Planung waren – hat mir gezeigt, dass das die richtige Richtung ist, in die ich gehen sollte, und hat mir meine Entscheidung sehr erleichtert. Mit diesem Buchstabencode haben Sie eine Tabelle erhalten, auf der Sie knapp 20, 25 Berufe stehen hatten, unter anderem auch mit einer Hochschulreife bzw. dem Zugang zu Studienmöglichkeiten. Das hat mir sehr gut geholfen.

Dr. Annalisa Schnitzler (Bundesinstitut für Berufsbildung): Das ist auch ein Punkt, der jetzt in meiner Studie zu Tage trat. Wir haben in dieser Studie ebenfalls diese sechs verschiedenen Typen von Aufgaben und beruflichen Interessen, wo dann der Buchstabencode herauskommt, betrachtet. Da hat sich gezeigt, dass Personen, die zu praktischen Tätigkeiten neigen oder da ein Interesse haben, eher zu einer Ausbildung tendieren, während Personen, deren Interessen im forschenden und im künstlerischen Bereich liegen, eher zu einem Studium neigen. Daraus haben wir geschlussfolgert, dass die

zweite Gruppe anscheinend glaubt, diese Interessen eher in einem Studium verwirklichen zu können, obschon es auch in dem Katalog der Bundesagentur für Arbeit für alle sechs Interessententypen Berufe im dualen Ausbildungsbereich gibt. Aber anscheinend ist nach wie vor in den Köpfen verankert, dass Ausbildung vor allem etwas für Personen mit praktischen Interessen ist, und wenn man in die wissenschaftliche Richtung gehen möchte, man dies mit einem Studium verwirklichen kann. Dabei gibt es beispielsweise auch Berufe im Labor oder auch die IT-Berufe, die schon viel an analytischen und wissenschaftlichen Tätigkeiten und Interessen beanspruchen.

Ein Punkt, den Sie gerade angesprochen hatten, dass Ihre Freunde nicht ganz so zufrieden waren mit Ihrer Berufswahl, weil Sie dann weniger oder nicht zu denselben Zeiten Freizeit hatten, sind die Rahmenbedingungen. Es wurde auch schon von Dr. Calmbach angesprochen, dass diese bei der Berufswahl auch sehr wichtig sind und nicht nur die reinen Tätigkeitsaspekte. Da vor allem der Punkt, welche Faktoren so eine Art No-Go sind, also Ausschlusskriterien, bei denen viele Jugendliche sagen würden: „Wenn das in dem Beruf auftritt, dann wähle ich diesen Beruf auf keinen Fall!“. Haben Sie bei Ihrer Berufswahl solche Faktoren in den Blick genommen, dass Sie gesagt haben: „Es gibt ein paar Punkte, da würde ich auf keinen Fall einen Beruf erlernen, wenn der diese Kriterien hätte“?

Magdalena Krüger (JAV Hilton Hotels München): Ich glaube, es ist schwierig, das jemanden zu fragen, der Hotelfachfrau gelernt hat. Ein No-Go bei der Wahl des Ausbildungsbetriebes war für mich Teildienst. Teildienst ist aus meiner Sicht, wenn man überhaupt nichts mehr vom Tag hat, wenn der Tag kein freier Tag ist. In der Gastronomie gibt es nämlich die Möglichkeit, dass man die Schichten zweiteilt. Die erste Schicht ist für das Mittagsgeschäft. Dann hat man etwa drei bis vier Stunden Pause und tritt dann für das Abendgeschäft wieder an. Das ist der sogenannte Teildienst, durch den man nur eine Schicht von Arbeitenden hat, die aber praktisch diese beiden Geschäfte – Mittags- und Abendgeschäfte – abdecken und dazwischen Pause haben. Dann hat man gar nichts mehr vom Tag. Das war das Ausschlusskriterium, was ich auf keinen Fall haben wollte. Auch das mit Personalwohnungen ging für mich gar nicht.



Dr. Annalisa Schnitzler (Bundesinstitut für Berufsbildung): Herr Weingärtner, haben Sie auch Kriterien gehabt, die Sie bei der Berufswahl vermeiden wollten?

Matthias Weingärtner: Die Arbeitszeit war weniger das Problem. Ich glaube, es sollte jedem Veranstalter bewusst sein, dass Veranstaltungen prinzipiell dann stattfinden, wenn diejenigen, die normalerweise arbeiten, Zeit haben, um Veranstaltungen zu besuchen. Das heißt, am Abend und am Wochenende, was bedeutet, dass ich eigentlich oft Zeiten hatte, die andere vielleicht nicht als die gängige Arbeitszeit betrachten würden, womit ich persönlich aber auch kein Problem hatte. Was für mich eher negativ war, war das niedrige Gehalt bei anderen Veranstaltungsagenturen, weswegen ich mich dann für die Messe Nürnberg entschieden hatte. Was mich dort auch sehr begeistert hat, war diese flache Hierarchie. Es ist zwar ein großer Betrieb, aber er hat wirklich flache Hierarchien. Das war für mich persönlich wichtig, weil sich der Betrieb auf den Auszubildenden einstellen muss. Mit einer flachen Hierarchie haben Sie einfachere Möglichkeiten, mal irgendwo mit reinzuspicken, sich mal wirklich was anzuschauen, da auch Erfahrungswerte zu sammeln. Ich habe jetzt Ihre Frage ein bisschen umgedreht, das waren dann eher die positiven Aspekte, die für mich überwogen haben. Das Gegenteil wäre für mich natürlich ein Ausschlusskriterium gewesen.

Dr. Annalisa Schnitzler (Bundesinstitut für Berufsbildung): Gut, wir gehen einmal vom Zeitpunkt vor der Ausbildung weg zum Zeitraum danach. Sie haben beide in Ihrem Ausbildungsberuf auch schon eine Zeit lang gearbeitet. Deshalb möchte ich fragen: Wie gut fühlen Sie sich mit Ihrer Ausbildung auf die Arbeitswelt vorbereitet? Frau Krüger bitte.

Magdalena Krüger (JAV Hilton Hotels München): Ja, es gibt schon einige Punkte, bei denen ich mich für das Arbeitsleben nicht so gut vorbereitet fühle. Zum einen finde ich, dass bei den Berufsschulhalten Verbesserungsbedarf besteht. Berufsschulhalte sind oft veraltet, aber IHK-Prüfer oder Prüferinnen legen dennoch Wert darauf. Wir haben in der Schule ziemlich oft gehört: „Das macht man in der Praxis eigentlich nicht mehr so, aber das wird noch geprüft. Lernt das trotzdem“. Ein Beispiel wa-

ren Champagnerschalen, – ich weiß nicht, vielleicht haben Sie *The Great Gatsby* oder etwas Ähnliches gesehen – bzw. Champagnerbrunnen, die dann die ganzen Champagnerschalen runterfließen. Das war eine Zeit lang in. Das Problem ist, wenn man dort Champagner reinfüllt, ist der tot und die Kohlensäure ist weg. Deswegen ist das eigentlich kein zulässiges Glas mehr, aber dadurch, dass es dafür mal gemacht wurde, gibt es angeblich noch Prüferinnen und Prüfer, die das abfragen, wenn sie fragen: „In was kann man denn einen Champagner servieren?“ Das nur als Beispiel. Es gab immer wieder Sachen, die man mitlernen musste, aber bei denen die Lehrer schon sagten: „Naja, eigentlich macht man es nicht, aber lernt es trotzdem“. Das hat einen nicht so unbedingt auf später vorbereitet.

Dann zur der betrieblichen Ausbildung. Die betriebliche Ausbildung scheint mir sehr betriebsspezifisch zu sein, vor allem bei systembasierten Abläufen, beispielsweise an der Rezeption: Check-In-Vorgänge und auch das Buchen mit Kassensystemen. Man lernt sehr eng in Schemata: „Dann drückst du diesen oder jenen Knopf, dann geht das Fenster auf und dann machst du das für die Abrechnung.“ Aber man lernt nicht, was man mit dem System gerade macht, und das macht es schwierig, wenn man den Betrieb wechselt. Ich habe das Gefühl, dass man ziemlich stark zum Marriott-Fachmann oder zur Hilton-Fachfrau ausgebildet wird, aber dass es dann schwierig wird zu wechseln, weil auch die Berufsschule nicht vermittelt, was man eigentlich in dem Moment genau macht. In der Berufsschule haben wir zum Beispiel gelernt, wie man Kreditkarten mit der Ritsch-Ratsch liest. Das ist so ein Gerät, bei welchem unten Pauspapier ist, man legt die Kreditkarte drauf, macht „Ritsch-Ratsch“ und dann ist das durchgepaust. Das macht man wirklich, wenn beispielsweise der Server kaputt ist, aber ansonsten eher nicht. Dort fehlt die Verzahnung zwischen Berufsschule und Betrieb. Was man in der Hektik des Betriebes nicht lernen kann, sollte man in der Berufsschule aufarbeiten, damit man weiß, welche Abläufe dahinter stecken.

Noch etwas zum Thema E-Learning. Vor allem zu Beginn wurde bei uns in den Abteilungen E-Learning eingesetzt. Zum Beispiel wurde man am Front Office in das System eingeführt und hat erstmal einen virtuellen Gast eingekcheckt und nicht gleich ei-



nen echten. Allerdings war das pädagogische Konzept dahinter nicht so richtig klar. Man wurde eine Woche vor den PC gesetzt und sollte das lernen, aber trotzdem war man eigentlich schon in der Abteilung und es wurde darauf gewartet, dass man aktiv werden und das praktisch umsetzen kann. Dadurch kam man ein bisschen in Hektik und hat die ganzen *Slides*, in denen das beigebracht wurde, eher durchgeklickt, auch weil es zu viel war, um es wirklich aufzunehmen. Außerdem hat man es so wieso nochmal erklärt bekommen. Dann gab es noch freiwillige Zusatztrainings, in denen man sich weiterbilden konnte. Da ging es auch um praktische Sachen, aber das war nicht so richtig hilfreich. Wenn man Sachen, die man einfach praktisch machen muss, wie zum Beispiel einen Fisch zu filetieren oder eine Wachtel zu tranchieren, in einem E-Learning Video sieht, denkt man sich: „Das kann ich jetzt deswegen auch nicht besser“.

Ein dritter Punkt sind noch die Rechte und Pflichten für die Arbeitswelt. Bei dem Thema hatte ich auch das Gefühl, dass die Berufsschule darauf einfach zu wenig eingeht. Wir haben das Jugendarbeitsschutzgesetz besprochen. Das war es aber auch schon. Wie Prof. Dr. Hurrelmann vorhin schon gesagt hat, haben die meisten Auszubildenden inzwischen Abitur und sind schon aus dem Anwendungsbereich des Jugendarbeitsschutzgesetzes rausgewachsen. Da stellt sich die Frage: „Was sind in der Arbeitswelt nach der Ausbildung und in der Ausbildung meine Rechte, was sind meine Pflichten?“ Das hätte ich mir noch gewünscht.

Dr. Annalisa Schnitzler (Bundesinstitut für Berufsbildung): Herr Weingärtner, haben Sie dem aus Ihrer Erfahrung noch etwas hinzuzufügen?

Matthias Weingärtner: Grundlegend trage ich viele Sachen mit, wobei ich gerne zwischen der Berufsschule und dem Betrieb an sich differenzieren würde. An der Berufsschule haben wir eher die rechtlichen Rahmenbedingungen gelernt, also zum Beispiel Jugendarbeitsschutz, Versammlungsstättenverordnung etc., was wichtig war, weil das in verschiedenen Firmen unterschiedlich vermittelt wird. So hatten wir quasi eine zentrale Ausbildung in den Themen, was sehr wichtig war. Bei uns im Betrieb wurden wir ein Jahr im Vorfeld in den Abteilungen eingeplant. Es war eher so, dass wir am

Anfang für jede Abteilung einen Horizont bekommen haben, welche Inhalte angeboten werden, welche Schlüsselqualifikationen aus den jeweiligen Abteilungen mitgenommen werden sollten. Uns ist immer klar geschildert worden, dass Wissen eine Holschuld ist. Auch Ausbildungsinhalte, die darüber hinausgehen, sind eine Holschuld, für die man sich engagieren muss. Man muss erstmal die *Basics* machen, die man dort gezeigt bekommt, damit man die Möglichkeit hat, sich über diesen Tellerrand hinaus zu engagieren. Ich war zum Beispiel als erster Azubi der Nürnberg Messe nach zwei Monaten auf einer Dienstreise. Wenn Sie wirklich danach gefragt haben und erklären konnten, warum Sie etwas sehen möchten und welche Aufgaben Sie übernehmen möchten, ist einem eigentlich nie ein Stein in den Weg gestellt worden, dass wir nicht wirklich Wissen hätten mitnehmen können.

Wie gesagt, an der Berufsschule war das vielleicht ein bisschen anders. Da war auch wieder deutlicher, dass verschiedene Firmen einfach verschiedene Ansprüche haben und die Berufsschule dem ein bisschen gerecht werden muss. So konkret praktische Sachen hatten wir nicht direkt in der Berufsschule.

Dr. Annalisa Schnitzler (Bundesinstitut für Berufsbildung): Ich möchte noch eine letzte Frage zum Thema Vorbereitung anschließen: Jetzt erstmal an Sie, Herr Weingärtner: Was würde die Suche nach dem richtigen Beruf oder dem richtigen Berufsweg aus Ihrer Sicht vereinfachen? Was könnte man da für Möglichkeiten schaffen?

Matthias Weingärtner: Ich kann es jetzt nur aus meiner Sicht widerspiegeln. Dieser Buchstaben-code, auf den Sie auch schon eingegangen sind, mit den persönlichen Stärken; ich finde, das sollte man hervorheben. Ich glaube Sie, Herr Dr. Calmbach, haben vorhin gesagt, dass das Zeugnis in größten Punkten die Auflistung der eigenen Unfähigkeit sei. Es sollte wirklich viel mehr auf Interessen eingegangen werden, auf die Stärken, auf die Kompetenzen. Herr Prof. Dr. Hurrelmann hat vorhin schon angesprochen, dass man sich auf den Auszubildenden fokussieren müsse. Ein Auszubildender, der sich wirklich aufgefangen fühlt und wirklich Lust hat, wird vielleicht nicht direkt nach achteinhalb Stunden den Stift fallen lassen, sondern sagen: „Okay, das muss jetzt fertig gemacht werden“. Das



ist ein Vorteil für das Unternehmen, es ist ein Vorteil für den Auszubildenden, der weit über den Tellerrand gucken kann, sich in der Firma verwirklichen kann und dadurch auch einen sicheren Job hat, den er vielleicht später nicht so gerne aufgeben möchte.

Dr. Annalisa Schnitzler (Bundesinstitut für Berufsbildung): Frau Krüger, gibt es von Ihrer Seite auch noch irgendwelche Vorschläge zu dem Thema?

Magdalena Krüger (JAV Hilton Hotels München): Aus meiner Sicht könnte man einfach ein bisschen früher anfangen. Ich bin in der 10. Klasse ein bisschen aus allen Wolken gefallen, als ein paar Leute mit der mittleren Reife von der Schule abgingen und angefangen haben zu arbeiten. Wir haben dann angefangen ein Pflichtpraktikum zu machen und Abi-Messen zu besuchen. Ich finde, wenn das ein bisschen früher wäre, könnte man sich besser darauf einstellen und vielleicht schon früher Lust darauf bekommen, sich darum zu kümmern, solche Angebote auch selbstständig noch zusätzlich wahrzunehmen und einzuholen.

Dr. Annalisa Schnitzler (Bundesinstitut für Berufsbildung): Dann möchte ich zu einem kurzen Fazit kommen, auch wenn wir wirklich eine große Bandbreite von Themen angesprochen haben. Ich denke, was man auf jeden Fall festhalten kann, ist, dass bei der Berufswahl viele Faktoren zusammen kommen. Meine beiden Gesprächspartner haben beispielsweise einerseits den Nutzen und andererseits die finanziellen Möglichkeiten genannt, die die Ausbildung bieten kann, aber auch die Verwirklichung von Interessen, die Bedeutung von Rahmenbedingungen, zum Beispiel eine Ausbildung im Großbetrieb, weil dort möglicherweise – zumindest in der Hotelbranche – geregelte Arbeitsabläufe vorhanden sind. Auf meine Nachfrage hin wurden auch die Eltern genannt, die teilweise schon Vorstellungen oder Erwartungen an bestimmte Berufs- und Bildungswege angeregt oder vorgegeben haben.

Diese ganzen Faktoren treten auch in unseren Studien immer wieder auf. In der Untersuchung, die diesem Aufsatz zugrunde liegt, wurden Daten des nationalen Bildungspanels von 2500 Zwölftklässlern an Gymnasien in ganz Deutschland im Schuljahr 2013/2014 ausgewertet. Sie wurden danach gefragt, ob sie eher eine Ausbildung planen oder ein

Studium. In der Zusammenschau aller Faktoren hat sich gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung anzustreben, steigt, wenn die Jugendlichen glauben, dass sich ihre Eltern dies für sie wünschen, wenn sie aber auch einen hohen Nutzen von der Ausbildung erwarten. Hier spielt die Passung der eigenen beruflichen Interessen eine Rolle. Dazu ist wichtig, ob man sich den Bildungsweg überhaupt zutraut. So haben sich nur die Leute für ein Studium interessiert, die sich auch zutrauen, dies erfolgreich bewältigen zu können. Die gute Nachricht für die Ausbildung ist, dass sich eigentlich alle Befragten zutrauen, eine Ausbildung erfolgreich bewältigen zu können. Als letzten Punkt möchte ich nennen, dass eine ganz wichtige Rolle dem Stand des Berufsorientierungsprozesses zukommt. Jugendliche, die dazu neigen, später eine Ausbildung aufzunehmen, fühlten sich über die Möglichkeiten einer Ausbildung besser informiert als die Vergleichsgruppe. Sie hatten schon konkretere Ziele und spezifischere Berufsvorstellungen als die Vergleichsgruppe, die zu einem Studium neigte und vielleicht auch das Studium noch als eine erweiterte Phase der Berufsfindung betrachtet hat.

Deshalb nur noch abschließend eine kurze Frage an Sie beide. Was wäre Ihr Traumberuf? Was würde Ihnen beruflich am meisten Spaß machen?

Magdalena Krüger (JAV Hilton Hotels München): In der Gastronomie bin ich schon voll angekommen. Das ist auf jeden Fall die Branche meines Herzens. Deswegen will ich auf jeden Fall einen Beruf ergreifen, bei dem ich mit dieser Branche in Kontakt bleiben kann. Trotzdem möchte ich mein Leben nicht unter diesen Arbeitsbedingungen verbringen. Deswegen habe ich drei verschiedene Möglichkeiten für meinen zukünftigen Werdegang nach dem Studium ins Auge gefasst: Zum einen im Hotel zu verbleiben, aber ins Personalwesen zu gehen, da betriebliche Weiterbildung zu machen und die Auszubildenden intern in Karrierefragen zu beraten; zum anderen Berufsschullehrerin für die Gastronomie zu werden oder vielleicht auch irgendwann hauptamtlich ins Gewerkschaftshaus zu ziehen. Auch wenn das heute wahrscheinlich nicht auf so viel Zustimmung stößt.

Dr. Annalisa Schnitzler (Bundesinstitut für Berufsbildung): Vielen Dank, Frau Krüger. Nun wollen wir auch noch Herrn Weingärtner die Möglichkeit



geben, seine Vorstellung von seiner beruflichen Zukunft zu äußern.

Matthias Weingärtner: Ja, das wäre etwas Organisatorisches, etwas Planungstechnisches, vielleicht mit einem leichten Einschlag in das Thema Recht. Das wären meine Interessensgebiete. Ich mache jetzt erst mein Abi und danach das Studium, das heißt ich habe noch die Zeit, mich beruflich zu orientieren. Die nutze ich gerne und freue mich darauf.

Dr. Annalisa Schnitzler (Bundesinstitut für Berufsbildung): Dann vielen herzlichen Dank an meine beiden Gäste und Ihnen fürs Zuhören. Wir haben ein bisschen länger gebraucht, aber ich dachte, die Diskussion ist so spannend, dass wir das noch weiter anhören sollten. Dankeschön!

Der Vorsitzende: Ihnen ganz herzlichen Dank, Frau Krüger, Herr Weingärtner und Frau Dr. Schnitzler, für diese sehr erfrischende und erkenntnisbringende Gesprächsrunde und dass Sie sich auf dieses moderierte Gespräch eingelassen haben. Ich denke, es sind viele Fragen entstanden. Ich darf Sie nochmal an die drei Minuten Rede- und Fragezeit erinnern. Wir gehen nach der Sitzordnung vor und beginnen bei der CDU/CSU-Fraktion. Herr Dr. Born, bitte. Bitte sagen Sie ganz klar, an wen die Frage gestellt ist.

Sachverständiger **Dr. Volker Born:** Die erste Frage geht an Herrn Dr. Calmbach. Sie haben in Ihrer Präsentation von weichen Faktoren, die wichtiger seien als Einkommen, gesprochen. Da ist der erste Faktor gewesen: Der Beruf muss mir Spaß machen. Vielleicht können Sie zwei, drei Punkte dazu sagen, wie dieser Faktor Spaß operationalisiert werden kann. Oder anders formuliert: Wie könnte ich als Betriebsinhaber/-inhaberin mein Angebot oder meine Ausbildung so gestalten, dass dieser Faktor adressiert werden kann?

Meine weiteren Fragen gehen an Herrn Prof. Dr. Hurrelmann. Als ich Ihre Unterlagen gelesen habe, habe ich mir bei dem Thema Eltern zuerst die Frage gestellt: Brauchen wir eine Berufsorientierung für Eltern? Ihre Ausführungen haben mir gezeigt: Nein, wir brauchen das auf gar keinen Fall, so schließe ich erst einmal. Die Frage, die in diese Richtung

geht: Wie können wir die Jugendlichen so ansprechen, dass die – also, bitte nicht falsch verstehen – Beeinflussung der Eltern ein Stück weit reduziert werden könnte? Beziehungsweise: Wie gehen wir in der Berufsorientierung sinnvollerweise mit den Eltern um, die wir, so scheint mir, doch auch als Zielgruppe ernster nehmen sollten?

Die zweite Frage. Sie sprachen von einem Unsicherheitsfaktor, mit dem die Jugendlichen umgehen müssen. Wie muss man die Ausbildung gestalten bzw. die Ansprache an die Jugendlichen ausgestalten, um diesem Unsicherheitsfaktor entgegen zu treten, bzw. Sicherheitsoptionen zu bieten?

Die letzte Frage geht in eine ähnliche Richtung im Hinblick auf die Karriereplanung: Wenn ich es richtig verstanden habe, haben die beiden Vertreter Abitur gemacht, eine Ausbildung absolviert, verlassen aber wieder das System der beruflichen Ausbildung bzw. des Betriebs. Was muss in der Gestaltung von Karriereoptionen geschehen, damit das nicht zum Regelfall wird?

Der Vorsitzende: Noch jemand von der CDU/CSU-Fraktion? Sie haben noch eine halbe Minute, Frau Tiemann.

Abg. **Dietlind Tiemann** (CDU/CSU): Ich würde gerne an das anschließen, was Herr Dr. Born gesagt hat. Der Anforderung, dass der Beruf Spaß machen und sich gut mit Privatleben und Familie vereinbaren lassen müsse, stimmen 58 Prozent zu. Also, als Arbeitgeber würde mir das schon Sorgen machen, wie man Arbeit so gestalten kann, dass das so deutlich im Vordergrund steht.

Der Vorsitzende: Das war eine Frage an Herrn Prof. Dr. Hurrelmann, ja? Dann gehen wir weiter zur AfD-Fraktion. Herr Seifen bitte.

Sachverständiger **Helmut Seifen:** Zunächst eine Frage an Herrn Dr. Calmbach. Auf Folie 15 „Hilfreiche Infoquellen“ sind die Lehrer bei 17 Prozent. Sie haben aber auch Praktika, Jobmessen und Infotage angesprochen. Sie wissen, dass Berufsorientierung von Jahrgangsstufe acht bis Jahrgangsstufe dreizehn bzw. zwölf etwas mit Schulen zu tun hat. Ich wollte nur fragen, ob Ihnen bekannt ist, dass diese Infoquellen gerade auch über die Berufsorientierung in Schulen vermittelt werden?



Jetzt eine Frage an Herrn Prof. Dr. Hurrelmann. Zu der Krisendarstellung, die Sie vorgenommen haben: Meinen Sie wirklich, dass die haltbar ist? Ich bin etwas älter als die heutige Generation. Da gab es die Kubakrise, da gab es die Kohlekrise im Ruhrgebiet – wo ich aufgewachsen bin – da gab es die Textilkrise im Münsterland, da gab es die 68er-Bewegung, die dazu geführt hat, dass die Werteordnung, die bis dahin bestand, zumindest diskutiert wurde. Meinen Sie nicht, dass diese Krisen für die damaligen jungen Leute subjektiv genauso als Krisen empfunden worden sind wie heute? Auch wenn wir jetzt noch ein paar Jahrhunderte zurückgehen, werden Sie, glaube ich, keine Generation finden, in der es nicht zu Krisen gekommen ist.

Zweitens: Unsicherheit, Ängste, Pessimismus und Optimismus – ist es nicht so, dass man Unsicherheit und Ängste nicht dadurch bekämpft, dass man – ich übertreibe jetzt mal – alle Abitur machen lässt, sondern im Gegenteil, jeden einzelnen Menschen in seinen Fähigkeiten und Kompetenzen stärkt? Gerade auch die, die sich in der Umfrage besonders pessimistisch geäußert haben. Diejenigen, die sich als Bildungsbenachteiligte fühlen oder es möglicherweise auch sind, wenn sie auf der Gesamtschule lernen und feststellen müssen, dass ihre Leistungen nicht reichen, dass man sich gerade um die kümmert und ihnen eine Perspektive gibt? Indem man auch Schulen fördert, Hauptschulen, Realschulen, die heute, leider Gottes, in der Öffentlichkeit ungerechtfertigter Weise nicht den guten Ruf haben, den sie haben müssten. Wäre das nicht eine Möglichkeit, gerade bei diesem Personenkreis anzusetzen, die für die berufliche Bildung hervorragend geeignet sind, sodass Fehlanreize von vornherein vermieden oder minimiert werden?

Noch ein letztes: In Ihren Unterlagen steht etwas von Idealvorstellungen über eigene Berufswünsche und die gehen manchmal an der Realität vorbei. Ist es nicht so, dass wir alle in der Öffentlichkeit, von den Medien angefangen bis runter zu den Lehrern, zu den Eltern, zu denjenigen, die im Erziehungsbereich tätig sind, stärker auf Realismus setzen müssen? Das geht ja. Image geht ja. Also müsste es auch gehen, die Jugendlichen zu mehr Realismus und zur Anerkennung dessen, was sie können, hinzuführen, ohne dass sie in Minderwertigkeitsgefühle abgleiten. Wäre das nicht der bessere Weg, als den

Leuten zu suggerieren, sie könnten alle einen formal hohen Abschluss haben, der aber inhaltlich nicht das hält, was er verspricht? Das heißt, die Arbeit an den Jugendlichen selbst mit größtem Verständnis und Wertschätzung, anstatt ihnen etwas zu suggerieren und die Enttäuschung sozusagen in das 25. Lebensjahr zu legen?

Der Vorsitzende: Für die FDP-Fraktion Kollege Dr. Brandenburg.

Abg. Dr. Jens Brandenburg (FDP): Eine Frage an Herrn Dr. Calmbach. Die Präsentation beruht, wenn ich das richtig gesehen habe, auf Daten aus dem Jahr 2014. Gerade im Zeitalter der Digitalisierung kann sich seitdem einiges geändert haben. Welches sind Ihrer Erwartung nach die Hauptänderungen in den letzten fünf Jahren beispielsweise durch Social Media oder Ähnliches?

Die zweite Frage geht auch an Herrn Dr. Calmbach. Wenn ich Herrn Prof. Dr. Hurrelmann richtig verstanden habe – und auch die BiBB-Studien zeigen das regelmäßig –, dann sind die Eltern und das soziale Umfeld sehr ausschlaggebend für die Berufswahl. Mir scheint hier ein leichter Widerspruch zu dem liegen, was Sie präsentiert haben. Wie lässt sich das erklären?

Außerdem habe ich noch zwei Fragen an Frau Krüger und Herrn Weingärtner. Wir hatten das Thema Berufsorientierung an Schulen. Wie kann man die duale Ausbildung als starke Alternative zum Studium stärken? Was schwebt Ihnen da vor? Was sollte Politik oder Bildungspolitik, gern auch auf Landesebene, tun? Vielleicht schon ab Klasse sieben anfangen? Welche Formate wären ein starker Beitrag zur Berufsorientierung, insbesondere an Gymnasien?

Zum Abschluss noch eine Frage an Sie, Frau Krüger: Unser Hauptthema ist Digitalisierung in der digitalen Arbeitswelt und was das für die berufliche Bildung bedeutet. Wie haben Sie das denn im Betrieb und in den Berufsschulen erlebt? Aber wie ist Digitalisierung da angekommen und was müsste sich aus Ihrer Sicht tun?

Sachverständiger Dr. Hans-Peter Klös: Eine Frage, auch im Kontext Digitalisierung, an Herrn Dr. Calmbach und Herrn Prof. Dr. Hurrelmann: Bei



Ihnen war das Thema Modernitätsvermutung als Attraktivitätsfaktor durchzuhören, wenn junge Leute vor der Berufswahl stehen und fragen, auf welche Ausbildung lasse ich mich ein. Kann man die duale Ausbildung – Stichwort Berufsschule – dadurch attraktiver machen, dass sie technologisch stärker – in Anführungsstrichen – *up to date* ist? Ist das eine Einschätzung, die Sie teilen?

Eine zweite Frage geht an Frau Krüger und Herrn Weingärtner. Das Thema regionale Mobilität: Die öffentliche Wahrnehmung ist, dass Studierende eine hohe regionale Mobilität haben, jedenfalls eine höhere regionale Mobilität als Auszubildende. Ist das eine Einschätzung, die Sie persönlich teilen würden?

Der Vorsitzende: Dann kommen wir zur Fraktion DIE LINKE. Frau Kollegin Bull-Bischoff bitte.

Abg. **Birke Bull-Bischoff** (DIE LINKE.): Ich habe zunächst eine Frage an Herrn Dr. Calmbach und Herrn Prof. Dr. Hurrelmann. Der Berufsbildungsbericht wird uns aller Wahrscheinlichkeit nach wieder sagen, dass es einen relevant hohen Anteil von jungen Menschen gibt – das sage ich jetzt zugespitzt, ich weiß um das Stigmatisierungspotenzial solcher Rede, trotzdem sage ich es jetzt mal, um es klar zu machen –, die wir bereits in der allgemeinbildenden Schule abgehängt haben. Also wenn 30 Prozent der Absolventen an einer Hauptschule oder eines Hauptschulabschlusses keine berufliche Ausbildung und keinen Zugang kriegen, wenn immer mehr vergleichsweise junge Menschen gar keine berufliche Ausbildung haben: Können Sie sagen, ob es andere Milieus sind? Haben die andere Erfahrungen und Bezugspersonen? Wenn man sagt, die Eltern haben eine Chance zu beraten, zu unterstützen, sind die wahrscheinlich meistens überfordert. Können Sie sagen, wie wir diese jungen Menschen wieder neugierig machen können? Die Schule liegt hinter uns, vielleicht ist die Berufliche Bildung eine zweite Chance.

Die zweite Frage berührt das Verhältnis zwischen akademischer und beruflicher Bildung. Es wird gemeinhin beklagt, dass so viele Menschen Abitur machen, obwohl sie da nicht hin gehören, und dass dadurch das Abitur abgewertet wird. Das wäre eine Strategie der Bildungsverknappung.

Hier habe ich in dieser Runde schon mehrfach gehört – und das teile ich –, dass man die Durchlässigkeit zwischen beiden Systemen verbessern und die strikte Trennung aufheben muss. Die Frage an Sie wäre: Was muss man in der beruflichen Bildung verbessern, um Perspektiven zu öffnen? Wie müssen sich gegebenenfalls auch Hochschulen verändern, um offener für Menschen mit beruflichen Bildungserfahrungen zu sein?

An Herrn Weingärtner und Frau Krüger hätte ich die Frage, welche Bedeutung das Verhältnis von akademischer und beruflicher Bildung für Ihre Entscheidung hatte. Was ist Ihnen da wichtig, ohne dass Sie in jedem Falle die Wege einschlagen müssen?

Die letzte Frage geht auch an Sie beide: Welche Rolle spielen digitale Kompetenzen, und zwar im weitesten Sinne, in Ihrer Ausbildung? Nicht nur die, die auf Ihren gewählten Beruf zugeschnitten sind, oder welche Rolle sollten sie spielen?

Der Vorsitzende: Für die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Frau Kittel bitte.

Sachverständige **Ute Kittel:** An Frau Krüger und Herrn Weingärtner: Haben Sie bei der Entscheidung, nach dem Abitur erst in eine Berufsausbildung einzutreten, schon gewusst, dass das nur ein Zwischenschritt sein wird? War Ihnen bewusst, dass Sie nach dem Abitur erstmal eine Ausbildung machen, um dann doch mittelfristig ein Studium anzutreten oder hat sich das während des Arbeitslebens ergeben? Es klang etwas an, dass es als Hemmung wahrgenommen wird, dass man, wenn man das Abitur und eine Ausbildung hat, ohne Studium im beruflichen Fortkommen ggf. gehemmt ist. Ist das so oder interpretiere ich das jetzt falsch?

An Herrn Prof. Dr. Hurrelmann: Ich war etwas irritiert und gleichzeitig dankbar für die Klarheit, mit der Sie gesagt haben: Wer heute keinen, keinen hohen Schulabschluss oder kein Abitur mehr schafft, gehört fast schon zu den Bildungsverlierern. Wenn man jetzt an den Bildungsgipfel von vor zehn, zwölf Jahren erinnert, da hieß es: Aufstieg durch Bildung. Das war das große Ziel, dass die Gesellschaft sich durch hochwertige und hohe Bildung verändert. Das, was Sie heute im Hinblick auf die Generationen vorgetragen haben, alarmiert aber



auch und lässt mich zu der Frage kommen: Was ist denn mit den dann entstandenen Bildungsverlierern? Mit welchen Antworten muss das Berufsbildungssystem denn dann kommen, um den jungen Menschen eine vernünftige berufliche Perspektive zu bieten, wenn sie denn schon als Bildungsverlierer eingestuft sind, nur, weil sie vielleicht kein Abitur gemacht haben? Ich drehe also um, zugespitzt.

Dann war heute aus meiner Sicht in allen drei Diskussionen und den beiden Vorträgen deutlich, dass, wenn die Eltern so einen erheblichen Einfluss haben – was nicht ganz überraschend ist, das war vielleicht in anderen Generationen auch schon so, dass Eltern in vielen Fällen einen erheblichen Einfluss auf ihre eigenen Kinder haben, – dann ist spannend, wo die Eltern herkommen. Wie sind die Bildungsbiografien der Eltern, die da beraten? Wenn wir auf so eine Studie – jetzt die 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – geguckt haben, wie die Typisierung der Bildungsherkunft von Studierenden heute ist, dann werden Herkunftsfamilien mit einem Elternteil, das einen akademischen Abschluss hat, als gehoben eingestuft und Herkunftsfamilien mit akademischen Abschluss beider Elternteile als hoch eingestuft. Unter dem Vorzeichen, dass das die Bildungsbiografie der Eltern ist, ist es naheliegend, dass die Eltern ihren Kindern auch akademische Ausbildung empfehlen. Jetzt komme ich zu der Frage: Wie kriegen wir es denn überhaupt hin, dass das, was wir uns alle auf die Fahne geschrieben haben und schon in vielen Papieren und Beschlüssen steht, nämlich dass die berufliche Ausbildung und die akademische Ausbildung gleichwertig sein sollen, in die Realität übersetzt wird? Nach dem, was wir heute hören, gibt es eine Tendenz – zumindest nach meinem Verständnis –, das Studium oder die akademische Ausbildung höher zu bewerten. Unter diesem Gesichtspunkt wird die berufliche Ausbildung eine ganze Menge dafür tun müssen, mehr Auszubildende zu gewinnen, auch mit Abitur.

Der Vorsitzende: Danke Frau Kittel, Sie haben die Zeit für die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN optimal ausgeschöpft. Wir kommen jetzt zur Fraktion der SPD.

Abg. **Yasmin Fahimi** (SPD): Wir würden uns die Redezeit gerne aufteilen. Herr Seiler, Herr Grioli und ich.

Der Vorsitzende: Herr Seiler bitte.

Sachverständiger **Martin Seiler:** Ich habe eine Frage zur Rolle der Schule: Wie sind insbesondere an Gymnasien die Erfahrungen, wenn es um die Berufsberatung in Richtung duale Ausbildung geht? Ist sie da offen oder erleben Sie eher eine Situation, dass die Schule in Richtung akademischer Ausbildung berät?

Sachverständiger **Francesco Grioli** (SPD): Meine Frage richtet sich an Herrn Dr. Calmbach und Herrn Prof. Dr. Hurrelmann. Wir haben auf dem einen Chart gesehen, dass neben der Entgeltfrage weiche Faktoren immer wichtiger werden. Ich würde empfehlen, dass wir den Begriff der weichen Faktoren allmählich in die Schublade tun, weil das ein Begriff ist, der noch aus der Zeit der Massenarbeitslosigkeit kommt und bei dem Fachkräftemangel eigentlich viel härter anzusehen ist. Mich würde aber interessieren, Herr Dr. Calmbach: Die Frage der Sicherheit habe ich in Ihrer Fragestellung nicht gesehen. Hat die nicht stattgefunden? Denn wenn man in die Shell-Jugendstudie guckt, wird gerade das sehr stark gemacht. 95 Prozent der jungen Menschen sind bei der Berufswahl oder bei der Arbeitgeberwahl insbesondere mit Blick auf zukünftige Sicherheit und Entwicklung fokussiert.

Und zweiter Punkt: Zeitsouveränität scheint mir bei allem, was ich gehört und auch gelesen habe, eine große Rolle zu spielen. Da würde ich mir die Frage stellen: Sehen Sie Instrumente, die das möglich machen? Zum Beispiel Zeitkonten, bei denen sowohl Politik als auch Tarif- und Sozialpartner was machen könnten? Glauben Sie, dass so etwas wichtiger wird, weil die Leute – so ist es auch beschrieben – gerade auf kurzfristige Zeitsouveränität setzen? Das auch mit Blick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bei der Berufswahl.

Abg. **Yasmin Fahimi** (SPD): Zum Abschluss erstmal meinerseits eine Richtigstellung. Ich will hier nochmal ausdrücklich sagen, dass Schülerinnen und Schüler von Gesamtschulen nicht Bildungsverlierer sind!

Dann meine Frage, insbesondere an Frau Krüger: Mich würde interessieren, auch so ein bisschen über die eigene Biografie hinaus: Sie haben einen Einblick in die Situation anderer Auszubildender



und den Ausbildungsbetrieb. Wenn Jugendliche erstmal im Betrieb sind, sich also für eine Branche entschieden haben, rücken dann andere Fragestellungen nach vorne? Sind dann auf einmal andere Aspekte wichtiger als das, was man sich vielleicht vorher gedacht hat, als man sich für den Ausbildungsberuf entschieden hat? Setzt man dann auf einmal andere Prioritäten?

An Herrn Dr. Dercks nochmal eine ganz generelle Frage, nämlich ob denn die IHK-Studie neben dem, was Herr Dr. Calmbach hier vorgestellt hat, nicht nur zu einer Öffentlichkeitskampagne geführt hat, sondern ob sie eigentlich auch andere Konsequenzen in den Betrieben gezogen haben, um sich auf die Bedürfnisse der Auszubildenden einzustellen.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank. Damit ist die erste Fragerunde beendet. Ich würde vorschlagen, dass wir mit der Beantwortung bei Herrn Dr. Calmbach beginnen.

Dr. Marc Calmbach (SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH): Herr Dr. Born, die Frage „Was heißt Spaß?“ ist eine schöne Frage, aber sie ist erstmal streng-qualitativer Natur. Das war eine standardisierte Befragung, in der wir nicht dem semantischen Bedeutungshorizont des Begriffes Spaß in 20 Minuten auf den Grund gehen konnten. Wenn man sich aber anschaut, mit welchen Items diese Spaßkomponente korreliert, gibt es doch einen Hinweis darauf, was Jugendliche darunter verstehen. Es tauchen die Erwartungen an die Unternehmen auf, ein gutes Team, eine gute Atmosphäre zu haben, abwechslungsreiche Aufgaben bewältigen zu können und einen Job zu finden, der den eigenen Neigungen entspricht und in dem man sich selbst verwirklichen kann. All die genannten Aspekte korrelieren hochsignifikant mit dieser Erwartung, dass der Job Spaß bringen soll.

Dann die Frage der Fraktionen der CDU/CSU und der FDP nach der Diskrepanz meiner Daten mit der eigenen Alltagsempirie und mit der anderer Studien, also dass wir sagen, die Rolle der Eltern und das soziale Nahumfeld spielen eine nachrangige Rolle. Wir haben 21 mögliche Informationsquellen abgefragt und zwar nicht danach, ob sie genutzt werden, sondern wie hilfreich sie sind. In einer standardisierten Befragung bekommen Sie ein be-

stimmtes Panorama angeboten, aus dem Sie auswählen können. Wenn wir jetzt eine Alltagssituation haben und ich Frau Krüger frage: „Was sind für Sie wichtige Informationsquellen bei der Berufsorientierung?“, dann taucht womöglich eine Jobbörse einfach nicht auf, weil sie nicht im *Mindset* dominant ist. Deswegen glaube ich, dass die Rolle der Eltern natürlich wichtig ist – und das wissen wir aus den qualitativen Studien –, aber eher mit Blick auf emotionale Stützung, auf Motivation, mit Blick darauf, dass man sich auch gemeinsam hinsetzt und anschaut was geht, mit Blick auf Fahrdienste zu entsprechenden Messen und so weiter. Aber unsere Untersuchung zeigt aus dem Panorama aller möglichen Informationsquellen, dass man sagt, es sind die hilfreich, die unmittelbare Praxiseindrücke ermöglichen. So würde ich das gar nicht als Widerspruch sehen, sondern in gewisser Weise als Befragungseffekt, dass wir vor allem Quellen haben, die sehr nahe am Berufsfeld sind und da rangieren die Eltern weiter hinten. Ich meine, wir haben ein paar hundert Ausbildungsgänge, ein paar tausend Studiengänge, da können die Eltern den Überblick einfach nicht mehr haben. Deswegen auch in den qualitativen Interviews: Meine Eltern sind wichtig, die kann ich zu allem fragen, aber wenn es darum geht, was der Unterschied zwischen einem Druckvorlagenhersteller und einem Werbegrafiker heute ist, können sie auch keine Antwort mehr liefern, weil es die heute beliebtesten Berufe einfach noch gar nicht gab, als die Eltern sich beruflich orientieren mussten.

Dann auch ein interessanter Punkt. Die 58 Prozent, und zwar mehr oder weniger geschlechterunabhängig, die sagen: „Der Beruf soll sich mit Familie vereinbaren lassen“, deutet in erster Linie darauf hin, dass es eine soziale Norm der Vereinbarung von Beruf und Familie gibt. Wenn man dann schaut, was man denn darüber weiß, wie sich dieser Anspruch der Vereinbarkeit im Alltag realisieren lässt, bricht es ziemlich ein, denn auf die Erwartung an Unternehmen sagen nur 33 Prozent, dass flexible Arbeitszeiten wichtig seien, und 14 Prozent nennen das Home Office. Das heißt, man weiß, dass es die soziale Norm gibt und es wichtig ist und das will man auch, aber letztlich, wie sich das im beruflichen Leben zukünftig ausgestalten lässt, wissen die Jugendlichen noch zu wenig. Das wissen wir auch aus vielen qualitativen Untersuchungen. Wenn man fragt „Wie möchtest du später leben? Was



möchtest du werden?“, gibt es häufig keine Kongruenz zwischen der eigenen Erwartung und wie ich das im Leben später eigentlich umsetzen kann. Da muss die Berufsorientierung natürlich früher greifen.

Das von Frau Krüger möchte ich auch noch ganz kurz kommentieren. Das ist natürlich ein ganz wichtiger Punkt, dass die Berufsorientierung früher ansetzt, weil im Alter von 14, 15, 16 Jahren noch ganz andere Entwicklungsaufgaben zu bewältigen sind, die sozusagen noch obendrauf kommen, aber da ist Herr Prof. Dr. Hurrelmann der bessere Experte.

Dann die Frage der Fraktion der FDP, ob man die duale Ausbildung attraktiver machen könnte, indem man sie stärker digitalisiert. Habe ich das richtig verstanden? Wenn man sich anschaut, welche Berufe am beliebtesten sind, dann sind es vor allem stark digitalisierte Berufe; IT-Jobs haben ein hohes Ansehen. Soziale Teilhabe ist heute die digitale Teilhabe, und wir sehen, dass man alte Technik nicht am Arbeitsplatz haben möchte. Das wäre das, was am allerstärksten stören würde. Dementsprechend würde ich sagen, es ist unbedingt wichtig und das wissen wir auch aus allen qualitativen Studien zum Thema Schule. Ich zitiere jetzt mal einen 15-Jährigen, der meinte: „Das kotzt mich regelrecht an, dass ich nicht mal Pac-Man auf einem stabilen Computer spielen kann, geschweige denn irgendwelche Anwendungen sauber laufen“. Das heißt, man hat das Gefühl, dass man im privaten Umfeld viel besser digital ausgestattet ist als in der Schule und dass man eigentlich viel mehr über digitale Alltagstechnologie Bescheid weiß als seine Lehrer. Das ist auch, was die Lehrer beklagen: „Das sollen wir jetzt auch noch können“, sozusagen alle Social Media Filter kennen und zu allen möglichen digitalen Kompetenzen beraten können. Da wird es irgendwann zu viel und die Jugendlichen merken, dass ihnen in der Schule immer weniger geholfen werden kann.

Zu den Fragen der Fraktion DIE LINKE.: Da muss ich sagen, ich habe den Kommentar verstanden, aber ich habe die Frage nicht wirklich identifizieren können. Die Berufsbildung als zweite Chance? War das das Stichwort? Also, ich kann jetzt eher aus qualitativen Interviews, vor allem mit bildungsbenachteiligten Jugendlichen und aus der Erfahrung

mit Jugendhäusern und mit Ausbildungsleiterinnen und -leitern sprechen, die immer wieder sagen: „Wir brauchen eine gewisse Sensibilität für ein unsichtbares Bildungsprogramm, nämlich für die Kompetenzen, für die wir mit unserem bildungsbürgerlich geprägten Auge blind sind und für die die Jugendlichen womöglich auch blind sind“. Ein Jugendhausleiter meinte einmal: Wenn die ein Konzert organisieren und dann einkaufen und abmessen müssen, wie viel brauche ich denn, wenn da vier Bands spielen, wie viel muss ich kochen, wie viel Geld muss ich dafür einnehmen, wenn ich auch noch die Künstler dafür bezahlen möchte, und man das in die Hände der Jugendlichen legt und das im besten Fall noch irgendwie zertifizieren kann, wäre das eine Kompetenz, mit der diese Jugendlichen in Übergangssystemen bessere Chancen hätten. Dafür muss man aber alle möglichen Akteure erstmal sensibilisieren. Es gibt in der modernen Pädagogik und Jugendforschung viele Ansätze, die versuchen zu sagen: „Was sind denn in diesen Jugendkulturen angeeignete Kompetenzen?“ Ich glaube, wir müssen uns schon seit vielen Jahrzehnten davon lösen, dass die Jugendkultur nur so ein Moratorium ist, in dem man vorzugsweise deviante oder fehlangepasste Verhaltensweisen erprobt – sich die Haare bunt färbt und irgendwie antimäßig drauf ist. Wir müssen vielmehr schauen, was dort passiert, das Jugendlichen später in den Übergängen helfen kann. Die Schlüsselbegriffe und Werte, die immer wieder auftauchen, sind Dynamik, Globalität, Kosmopolitität, Wettkampfhärte, Mobilität. Dieses ganze postmoderne Wertekorsett wird kaum oder immer weniger durch Schule sozialisiert. Da müssen wir uns öffnen und gucken, wo sich die Jugendlichen diese Dinge in Eigenregie aneignen

Ich komme zu den Fragen der Fraktion der SPD nach der Sicherheit. Das Einkommen ist in den Top 5 genannt worden. Ich glaube, es gibt hier einen gewissen Effekt, erstmal nicht das Einkommen an oberster Stelle anzukreuzen, sondern gewisse soziale Erwünschtheit. Es gibt andere Aspekte, aber wir sehen im Gesamtpanorama der Befunde: Es ist ein Abwägen. Das Gehalt wird aufgewogen mit Selbstverwirklichung, mit Vereinbarkeitsaspekten, sodass es durchaus wichtig ist. Die Jugendlichen sagen: Ich fühle mich in gewisser Weise unsicher und weiß nicht, was ich nach der Schule oder im Übergangssystem wirklich im Job beitragen kann. Sie



sind sich einfach noch nicht so sicher, ob sie da ihren Weg gehen können.

Dann zu den Zeitkonten. Ja klar, alles, was letztlich Zeitsouveränität ermöglicht. Die Jugendlichen müssen theoretisch offen sein, wie die Programme im Letzten ausformuliert sind, was das bedeutet, wissen sie einfach noch nicht. Ich glaube, es wäre auch wichtig, wenn Jugendliche bestimmte Jobs anstreben, die das nur schwer ermöglichen, dass man dann früh sagt: „Du kannst den Job wählen, aber was sind die Instrumente, die Unternehmen dir zur Verfügung stellen müssten, damit du deinen Wunsch auch erfüllen kannst und keine Enttäuschung erlebst?

Entschuldigung, könnten Sie vielleicht Ihre Frage noch einmal wiederholen?

Sachverständiger **Helmut Seifen**: Bei der Frage der Berufsberatung hatten Sie zwar die Lehrer mit 17 Prozent hinein genommen, aber dann Praktika, Job-messen, Infotage extra genommen, sodass man den Eindruck haben könnte, das ist isoliert von der Schule. In Wirklichkeit weiß ich, dass Jugendliche gerade über die Schule damit in Kontakt kommen. Da wollte ich einfach wissen, wie Sie das fragetechnisch behandelt haben.

Dr. Marc Calmbach (SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH): Das ist weniger aus der Studie beantwortbar, sondern eher aus anderen qualitativen Studien, in denen wir sehen, dass die Jugendlichen an den Haupt- und Realschulen viel mehr über die Lehrer und auch über die entsprechenden Ausflüge und Maßnahmen mitbekommen als an den Gymnasien. An den Gymnasien haben die Jugendlichen, vor allem die Mädchen, immer wieder das Gefühl, das bleibt letztlich ihnen überlassen und die duale Ausbildung sei eher etwas für die Haupt- und Realschüler. Wobei faktisch mittlerweile zwei Drittel von den dualen Ausbildungsberufen von den Gymnasialen übernommen werden. Also, da sehen wir eher den Bias nach Schulart. Ganz anders übrigens in der Schweiz, wo das viel stärker professionalisiert ist und wo wir das Thema auch unabhängig vom Bildungsniveau in den Schulen stärker haben.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Dr. Calmbach. Dann Prof. Dr. Hurrelmann bitte.

Prof. Dr. Klaus Hurrelmann (Hertie School of Governance): Ich habe die Fragen mal einfach in fünf Punkten zusammengefasst. Viele fragten nach den jungen Leuten, die keinen Schulabschluss schaffen, anschließend Schwierigkeiten haben, überhaupt in eine Ausbildung reinzukommen und sie abzuschließen. In diesen etwa 20 Prozent eines jeden Jahrganges, die sozial nicht in die Teilhabeschleife hineinkommen und dann langfristig sozial isoliert sind – das kann jedenfalls schnell passieren –, weil sie in dissoziale Welten ausweichen, weil sie dann bestimmte männliche Rituale pflegen, die ihre Persönlichkeit nicht weiterbringen, weil sie drogenabhängig werden können und so weiter – da sind Talente drinnen. Das sind junge Leute, die meist aus familiären Gründen schon beim Übergang in die Grundschule schlecht aufgestellt und zum ersten Mal gestrauchelt sind. Das beginnt ganz früh und wir schaffen es mit unserem Bildungssystem bisher nicht, diese Defizite auszugleichen, sondern meist kumulieren die und häufen sich immer weiter an, sodass ich immer weiter weg rutsche. Das ist natürlich eine Herausforderung an das Bildungssystem. Wir sprechen jetzt über den Abschluss der Pflichtschulzeit und den Übergang in den Beruf. Hier wird es – meiner Ansicht nach – besonders wichtig, bei diesen jungen Leuten, überwiegend jungen Männern, alle Möglichkeiten einer genauen Potenzialanalyse zu nutzen. Wir haben heute sensible Testinstrumente, um herauszufinden: Was kann denn dieser Mensch? Was hat er für ein Profil? Wo sind Stärken? Die ganzen Schwächen müssen auch sorgfältig analysiert werden, aber: Wo sind die Stärken? Kann ich an irgendetwas anknüpfen? Habe ich hier eine Chance? Kann ich diesen jungen Menschen an den Haken nehmen und dann doch in eine Ausbildung rüber ziehen? Das machen ganz wenige Ausbildungsbetriebe mit gut geschulten Ausbilderinnen und Ausbildern. Das kann man nicht so nebenbei machen. Da braucht man wirklich zusätzliches Potenzial.

Ich glaube, es ist immer schon schwer gewesen, aber heute unter den schnelllebigen Bedingungen ist es vielleicht noch einen Zacken schwieriger als jemals zuvor. Das sind junge Leute, die es nicht gewohnt sind, von ihren Eltern gefordert zu werden, die es nicht gewohnt sind, unterstützt zu werden. Wenn die das zum Beispiel in einer Ausbildung erleben, dann kann man manchmal staunen. Dann



drehen die sich völlig um. Dann haben die plötzlich das Gefühl, dass sie zählen, dass sie irgendwo mitrechnen; diese Chance müssen wir weiter ausnutzen. Strukturell heißt das alles auszubauen, was eine Begleitung vom Schulabgang in den Beruf bedeutet. Sämtliche Assistenzsysteme, die wir da haben, Berufsbegleitungen, Mentorsysteme, die Bundesagentur für Arbeit macht vieles, viele andere Initiativen. Da müssen wir dringend ran. Wir brauchen heute diese jungen Leute, vor allem, weil die auch soziale Kosten verursachen. Die scheitern nicht nur an sich selbst, sondern die bringen uns auch gesellschaftlich enorme Probleme und machen den Reparaturbedarf anschließend sehr teuer. Ich glaube, hier liegt eine gewaltige Herausforderung. Ob sie historisch ganz neu ist, will ich nicht behaupten, aber sie ist heute zugespitzt. Nach meinem Gefühl und auch nach den Äußerungen der jungen Leute ist es heute schwieriger, zu dieser Gruppe zu gehören als das noch vor dreißig Jahren der Fall war. Da konnte man noch irgendwie mit-schwimmen.

Der zweite Punkt: Der Übergang von der Schule in den Beruf. Ich würde auch sagen, das war immer schon eine Frage der großen Unsicherheit. Das ist natürlich ein Bruch im Leben, eine richtige Zäsur, ein Statusübergang. In den heutigen Zeiten, das würde ich jetzt auch wieder vorsichtig behaupten, ist das schwieriger, weil die beiden Welten so stark auseinandergegangen sind und weil es so lange dauert. Das Durchschnittsalter derjenigen, die in Deutschland eine berufliche Ausbildung im dualen System aufnehmen, liegt bei sage und schreibe 20 Jahren. Das bedeutet, dass eine wahnsinnig lange Strecke entstanden ist und die erhöht die Unsicherheit bei allen, aber eben besonders bei denen, die sehen, welche vielen Möglichkeiten heute eigentlich da sind.

Dann kommen wir schnell zu der Frage: Was machen wir bildungspolitisch? Dieses Thema haben mehrere von Ihnen angesprochen. Wollen wir es wirklich laufen lassen? Wenn wir es laufen lassen, machen in wenigen Jahren, ich schätze mal in 15 Jahren, auch bei uns 70 Prozent das Abitur. Oder wollen wir da intervenieren, weil wir Angst haben, dass das Abitur entwertet wird? Ich habe vorhin schon gesagt, ich würde das nicht tun. Ich halte das für etwas, was man schwer korrigieren kann. Das sitzt sehr tief in der Elternschaft und die jungen

Leute möchten das auch. Wir müssen an die Abschlüsse ran. Was bedeutet denn Abitur? Wollen wir das Abitur wirklich als Hochschulzugang weiterführen? Das wäre unklug, denn dann bauen wir in den Schulabschluss schon gleich eine bestimmte Priorität ein. Die Gymnasien bilden heute nicht auf das berufliche Ausbildungssystem hin aus, sondern legen im Grunde nahe, dass man, wenn man bei ihnen erfolgreich ist, ein Studium angeht. Wollen wir das so laufen lassen? Oder wollen wir darüber nachdenken, wie heute ein Gymnasium auszusehen hat, was auch schon manchmal in den Städten 60, 70 Prozent der Schülerschaft hat? Das ist eine richtige Grundsatzfrage. Was machen wir mit den Schulen neben dem Gymnasium? Ich bin ein Anhänger eines Zwei-Säulen-/ Zwei-Wege-Systems – ich finde den Begriff viel besser –, dass wir neben dem Gymnasium Schulen haben, die eine andere pädagogische Arbeit machen, ein anderes pädagogisches Konzept fahren, auch alle Abschlüsse anbieten, aber viel berufsnäher sind und junge Leute viel intensiver auf das Berufsleben vorbereiten und damit in geeigneter Weise früh beginnen. Da liegen wirklich ganz viele spannende Herausforderungen.

Dritter Punkt: Viele haben die Digitalisierung angesprochen. Das ist hier für diese Enquete-Kommission auch Ihr roter Faden. Da kann ich nur nochmal wiederholen: Wir müssen in den Schulen anfangen. Es kann doch nicht sein, dass man sagt: „Wer in die Schule geht, muss sein Smartphone am Eingang abgeben!“. Für junge Leute ist das Smartphone heute ein so selbstverständlicher Bestandteil des Lebens. Im Grunde ein Bestandteil des Körpers. Das heißt, ich amputiere diesen jungen Mann und diese junge Frau, wenn ich Ihnen sage: „Du musst dein Smartphone abgeben!“. Wir brauchen Schulen, die experimentieren, und ein paar tun das zum Glück auch. Die müssten systematisch unterstützt, beobachtet und begleitet werden. Ist es nicht möglich, mit dem Smartphone in der Schule zu arbeiten? Und wie sieht das aus? Wo ist der Unterricht in Medienkunde? Wo ist ein systematisches Training, wie ich mit den Geräten umgehe, wie ich mit Netzwerken umgehe, was das bedeutet, etwas recherchieren, etwas präsentieren. Das können die doch zum großen Teil alle. Das dürfen wir nicht in die Freizeit verschieben, sondern das gehört in die Schulen hinein. Ich könnte mir vorstellen, dass man das mit Unternehmen zu-



sammen machen kann. Wir könnten darüber nachdenken, ob Schülerfirmen etabliert werden und Unternehmen hier mit den Schulen kooperieren und solche Brücken bilden. Da stehen digitale Anwendungen verschiedenster Art von Anfang an im Vordergrund. Sprich: Modellschulen ausprobieren, Geld in die Schulen hineintun, die es schon machen. Das sind schon etwa 5 Prozent der Schulen. Wir brauchen 15, 20 Prozent der Schulen, die digital experimentieren. Dazu gehören auch die Berufsschulen. Da müssten auch viele ertüchtigt werden, die das zum zentralen Thema machen und uns vorwärts bringen. Diese Mauerpolitik, die daran liegt, dass die Lehrerinnen und Lehrer sich überfordert fühlen und dann blocken und auf Wissenschaftler verweisen, die darauf hinweisen, dass die Nutzung des Smartphones das Gehirn zerstört und es deswegen in der Schule pädagogisch ganz wichtig ist, das Smartphone draußen zu halten – also wenn wir der Linie weiter folgen, dann kommen wir nicht voran. Dass die Berufsausbildung hier punkten kann, wenn sie die digitalen Akzente besonders stark betont, sehr wichtig.

Vierter Punkt: Die Eltern. Das sind die Vertrauten der jungen Leute; und deswegen sind sie so wichtig für die jungen Leute und auch für uns. Ich glaube, wir müssen sie in alle Schritte der Berufsorientierung in einer geeigneten Weise miteinbeziehen. Aber sie sind nicht die besten Berater. Sie sind die vertrauenswürdigsten Berater, keine Frage, denn sie wollen das Beste für ihr Kind, aber sie können nicht die moderne Berufswelt in jedem Winkel kennen. Sie können auch nicht antizipieren, was digital kommt. Das kann heute vielleicht auch kein Fachmann so richtig, aber Eltern werden hier eher vorsichtig zurückhaltend sein. Das heißt also: Wir müssen Eltern in die Berufsausbildung miteinbeziehen, aber gleichzeitig ihre Rolle relativieren und dahin schieben, wo sie hingehört, sodass sie allenfalls noch Hintergrundberater sind. Sie dürfen nicht Vordergrundberater sein; das ist für die Berufsausbildung der jungen Leute nicht gut. Das heißt, wir brauchen Profis der Berufsorientierung und des Übergangs im Schulsystem. Da sind wir wieder bei der Frage, wie diese beiden auseinandergedrifteten Kontinente entweder wieder zusammen gebracht werden können oder wie wir Brücken bauen können. Wie sieht es mit Unternehmensvertretern aus, die in die Schule gehen oder

mit einem systematischen Ausbau der Berufspraktika, die wir immerhin schon heute durchgehend in Jahrgang 8 in allen Schulformen haben? Das ist ein ganz großer Gewinn. Vielleicht lässt sich da etwas draus machen; vielleicht können wir nach Abschluss der Schule Probeausbildungen oder ein Probestudium einführen, oder irgendwelche Absicherungen und da systematisch beraten und coachen.

Der fünfte Punkt: Was wollen die jungen Leute? Wenn wir das mal summieren: Daten, wie Herr Dr. Calmbach sie vorgetragen hat, decken sich mit denen aus anderen Studien. Wir sehen eine junge Generation, die sich einbringen will. Die will eine Rolle spielen und sich vor allem persönlich verwirklichen. Ich finde richtig, dass vorhin jemand gesagt hat „Vorsichtig mit dem Begriff weicher Faktor, das ist ganz schön hart“. Das ist nämlich eine richtige, klare Konturierung. Die jungen Leute möchten sich beruflich persönlich einbringen. Das ist ein gewaltiges Kapital. Jetzt sind wir dran. Jetzt müssen wir das aufnehmen, wir müssen sie persönlich ansprechen. Die wollen heute, dass wir nicht allgemein irgendwas fördern, sondern individuelle Impulse. Dass man auch ein individualisiertes Feedback kriegt, wissen sie vom Digitalen, von ihren Tätigkeiten, von ihren Videospielen. Das erwarten sie von jeder Ausbildung, auch von einer beruflichen Ausbildung. Vor allem die Frauen, aber jetzt auch die jungen Männer. Sie wollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auch schon perspektivisch, sie wollen eine gute Betriebsatmosphäre und durchschaubare betriebliche Strukturen und Hierarchien. Sie haben alle eine eingebaute Burn-out-Sperre. Sie wissen, dass sie digital 24 Stunden am Tag und die ganze Woche durchgehend arbeiten könnten und von ihrem Arbeitgeber ständig angesprochen werden können. Das wollen die nicht. Deswegen sind alle Schritte der Zeitsouveränität von äußerst großer Bedeutung und machen ihnen klar, dass das ernst gemeint ist. Es gibt viele, die beim Vorstellungsgespräch fragen: „Muss ich hier freitags arbeiten?“ und das verstehen die Leute oft falsch. Das ist eine Testfrage, ob Flexibilität in der Zeit drin ist, also ob es eine Zeitsouveränität gibt oder nicht. Kurz: Was die jungen Leute fordern, ist, finde ich, nachvollziehbar. Wenn ich das Digitale noch dazu nehme: Alles soll digital sein, das ist ihre Forderung und das steht in jedem modernen



Management-Buch als Forderung an moderne Unternehmen, an moderne Ausbildung und moderne Betriebe. Die jungen Leute fordern das ein. Wenn wir auf sie hören, wenn wir auf sie eingehen, wenn wir sie gewinnen – und heute müssen wir das tun, sonst kriegen wir nicht genug Leute – dann machen wir meiner Ansicht nach genau das Richtige.

Das waren meine fünf Punkte. Sie haben noch nach der Bedeutung von Krisen für die Generation Y gefragt. Sie haben völlig Recht, viele Generationen mussten in Krisen aufwachsen und mit ihnen zu-rechtkommen, aber für junge Leute ist immer die entscheidende Krise: „Habe ich eine Chance auf einen Arbeitsplatz?“. Da hat die Generation Y ähnlich wie die Nachkriegsgeneration eine elementare Verunsicherung erlebt. Ich glaube, das müssen wir anders bewerten als andere Krisen.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Prof. Dr. Hurrelmann. Jetzt würde ich Herrn Dr. Dercks bitten und dann Frau Krüger und Herrn Weingärtner.

Dr. Achim Dercks (Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.): Es gab eine kurze Frage von Frau Fahimi, die jetzt natürlich zu einem langen Vortrag einlädt, den ich mir aber verkneife. Ich glaube, das Entscheidende, was u.a. durch diese Studie passiert, ist dieser Perspektivwechsel, also dass sich die Betriebe im Zuge der Knappheit fragen: „Wie ticken die jungen Leute und was ist meine branchen- und betriebsspezifische Antwort?“ Dann komme ich zu den Themen, die wir hier besprochen haben, also sich mehr in der Berufsorientierung zu engagieren. Bei Herrn Weise kam vorhin das Stichwort Ausbildungsbotschafter in Stuttgart und anderswo, also auch Azubis als Peer-to-Peer-Variante in die Schule zu schicken, aber auch die IHK's haben zum Beispiel in dem Zusammenhang die Eltern neu entdeckt. Auch das haben wir besprochen. Ich glaube, das ist in der Phase vor der Ausbildung ganz wichtig, weil dort, wo die Kontakte sind, auch manche Vorurteile abgebaut werden, die wir auch alle kennen. Die Eltern sind der beste Weg, um an junge Leute ranzukommen. Während der Ausbildung gibt es ganz verschiedene Dinge. Ich will mich auf nur zwei Beispiele stützen, neben den vielen finanziellen Anreizen, Mobilitätshilfen usw. Herr Dr. Calmbach hat vorhin u.a. die Sozialökologischen als eine Gruppe angespro-

chen. Dazu passt ganz gut, dass es seit ein paar Jahren Energiescouts gibt. Das hat nicht nur einen umweltpolitischen Hintergrund, sondern es steckt auch die Idee dahinter, dass junge Leute eigenverantwortlich durch die Hallen gehen, die Einsparpotenziale erforschen und damit auch ein ganz anderes Selbstbewusstsein bekommen. Das gleiche gibt es auch beim Thema Digitalisierung. Wir haben das beispielsweise auch auf die Digitalisierung übertragen. Es gibt jetzt *Digi-Scouts*, die so etwas Ähnliches machen und versuchen, als Azubis Potenziale in den Betrieben aufzudecken. Das sind konkrete Beispiele. Wichtig sind auch abteilungsübergreifende Azubi-Projekte; das machen inzwischen viele Unternehmen, um interdisziplinär in den Betrieben zusammenzuarbeiten. Gerade in den letzten fünf Jahren – um jetzt einmal den Zeitraum seit der Studie zu nehmen – ist da sehr viel passiert und die Unternehmen sind auch angesichts des Wettbewerbsumfelds gut beraten, sich weiter zu engagieren.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Dr. Dercks. Bitte zunächst Frau Krüger.

Magdalena Krüger (JAV Hilton Hotels München): Dann habe ich die Ehre mit der Frage zu beginnen: „Berufsorientierung an Schulen – Wie kann das passieren? Wer soll das machen? Wie soll das gehen?“. Ich fände es auf jeden Fall sinnvoll, damit spätestens in der 8. Klasse zu beginnen, um früher das Bewusstsein zu schaffen, ein bisschen diesen Stress rauszunehmen, dass man dann denkt: „Oh, jetzt muss es aber doch ein bisschen schneller gehen“, und langsam an das Thema heran zu führen. Sinnvoll finde ich auf jeden Fall, dass die Unternehmen in die Gymnasien gehen, um duale Ausbildungen vorzustellen. Wir hatten an unserer Schule auch Unternehmen vor Ort, die aber immer nur duale Studien und nie duale Ausbildungen vorgestellt haben. Das war ein bisschen erstaunlich; in meinem Vorstellungsgespräch hörte ich die Aussage: „Wir bilden sowieso nur Abiturientinnen und Abiturienten und höchstens mal einen Wirtschaftsschulabgänger aus.“ Da wundert man sich dann, warum in den Gymnasien nicht dafür geworben wird. Auch ganz gut finde ich den Besuch von Berufsmessen. Wir waren auf einer Abimesse, die sehr studienlastig war. Da gab es kaum was zur dualen Berufsausbildung und wenn, dann immer nur duale Studiengänge. Dort fände ich es ebenso gut,



wenn man in beide Richtungen etwas machen könnte. Zudem hat die Bundesagentur für Arbeit unser Gymnasium besucht, Vorträge gehalten und die Eignungstests vorgestellt, von denen ich einen gemacht habe. Aber auch da war die Beratung praktisch nur, wenn Sie sich in Richtung Studiengang orientieren möchten, und das war sehr auf das Studium geschälert. Wir haben von Herrn Weingärtner gehört, dass es jetzt andere Möglichkeiten mit vierstelligen Codes gibt, sodass man dann auch berufliche Ausbildungen empfohlen bekommt. Genau das finde ich auf jeden Fall sinnvoll.

Matthias Weingärtner: Was ich noch ergänzen möchte ist, dass ich ein großer Fan des Praktikums bin. Ich finde, es ist immer eine gute Sache, wenn man im Vorfeld schon mal in den Beruf bzw. überhaupt in die Arbeitswelt reinschnuppern konnte. Das ist doch schon ein bisschen anders, wenn man als Schüler von der Schule kommt und dann geht es los. Ich kann mich an meine erste Woche in der Ausbildung erinnern, viel zu viele Inputs und Einflüsse sind auf mich eingedrungen. Das ist man erstmal nicht gewohnt. So ein Praktikum ist da eine gute Vorbereitung. Auch wenn man vielleicht schon ein Berufsbild im Kopf hat, das einem gefällt, kann man sich das schon mal anschauen und eine fundierte Entscheidung treffen. Mein Eindruck ist, dass man am Gymnasium vielleicht nicht gedrängt wird, aber dass zumindest die Option eines Studiums am Ende die Beste sein soll. Jemand, der ein Praktikum gemacht hat und die Möglichkeit des Studiums hat, kann sich nur fundiert entscheiden, wenn er beide Seiten kennt. Vielleicht ist das der erste Anknüpfungspunkt, wie man viele Gymnasiasten dazu bringen kann, sich für einen Ausbildungsberuf zu entscheiden.

Herr Dr. Born, Sie hatten nach den erforderlichen Rahmenbedingungen gefragt. Es ist momentan im Gespräch, einen Mindestlohn für Ausbildungen einzuführen. Ich denke, dass ist ein sehr guter erster Schritt. Ich glaube Sie, Herr Prof. Dr. Hurrelmann, hatten vorhin zwischen der sozialen Komponente und dem monetären Aspekt abgewogen. Ich denke, wenn wir den monetären zumindest erstmal aufgreifen, können wir uns danach mehr um die soziale Komponente kümmern und auf den individuellen Auszubildenden eingehen, um ihn in der Firma zu halten und seine komplette Manpower zu generieren, so dass er oder sie hundert Prozent für

die Firma gibt und im Endeffekt alle gewinntragend sind. Auch kann ich mir als gute Idee vorstellen, dass diese Tests flächendeckend angeboten werden. Wenn man sich mit Acht- oder Neuntklässlern unterhält und fragt: „Was willst du später machen?“, ist „keine Ahnung“ oft die erste Antwort, die man bekommt. Dass man da ein bisschen was an die Hand gibt, um vielleicht auch das Elternhaus in einer gewissen Weise zu entlasten. Nicht jeder hat die Möglichkeit auf ein Elternhaus zurück zu greifen, das einen wirklich gut informieren kann. Das wäre eine Möglichkeit, bei der ich mir vorstellen könnte, dass man das gut miteinander kombinieren könnte.

Magdalena Krüger (JAV Hilton Hotels München): Die nächste Frage war: „Digitalisierung – Wie ist das im Betrieb angekommen?“. In meinem Betrieb sind es die Rezeption und die Kassensysteme. Das hatte ich schon angesprochen. Auch die vielen Apps und Möglichkeiten für die Gäste, online einzuchecken und Extrawünsche zu äußern, sind ein Punkt, bei dem wir geschult werden müssen, um den Gästen das zu erklären und auf die Wünsche zu reagieren. Der zweite Punkt im Betrieb ist E-Learning. Auch dazu habe ich schon etwas erzählt. Der wichtige dritte Punkt ist, dass Digitalisierung die Grenzen des Betriebs verschiebt. Wir haben ganz deutlich die Tendenz im Betrieb, dass WhatsApp-Gruppen von Azubis oder Abteilungen gemacht werden, in denen man sich austauscht und sagt: „Kannst du vielleicht heute für mich einspringen? Ich bin krank“. Somit wird die Verantwortung, Ersatz zu suchen teilweise durch jeden einzeln übernommen. Außerdem passiert auch über Facebook und soziale Netzwerke sehr viel. Man wird immer wieder eingeladen, irgendwas zu liken vom Betrieb und dass man mit jedem aus dem Betrieb befreundet ist. Auch das ist ein Punkt, bei dem Digitalisierung im Betrieb angekommen ist und mit dem man sehr früh konfrontiert wird, nämlich dass der Betrieb im Mobiltelefon immer mit dabei ist.

Matthias Weingärtner: Was ich noch gerne anfügen möchte: Für mich persönlich entsteht der Eindruck, dass die Berufsschulen ein bisschen digitaler aufgestellt sind als weiterführende Schulen. An weiterführenden Schulen haben wir momentan noch ein bisschen ein Loch an Digitalisierung, bzw. einen Flickenteppich mit großen Flecken. Es gibt



einzelne Pilotschulen, die wirklich nach vorne stehen, das sind oft Berufsschulen. Da ist auf jeden Fall noch ein Ansatzpunkt, der weiter verfolgt werden müsste.

Bezüglich den digitalen Kompetenzen: Ich glaube, Frau Bull-Bischoff, Sie waren auch auf der Konferenz von Bitkom. Auf der Bildungskonferenz ist eine Zahl immer wieder gefallen, nämlich dass die Schule 1 Prozent der Medienkompetenz vermittelt und die Schüler sich 99 Prozent selbst zuhause aneignen. Da kann ich so gut mitgehen. Die Schulen – da nehme ich die Berufsschulen nicht aus – arbeiten momentan wenig mit digitaler Kompetenzvermittlung. Ihnen wird gezeigt, dass es die Möglichkeiten, die technischen Varianten gibt, aber nicht wirklich, wie sie damit umgehen. Was haben sie für Nachteile, für Vorteile, was für Etikette etc.? Auf diese Sachen muss eingegangen werden; ich weiß nicht, ob die Verantwortung nur bei der beruflichen Schule liegt.

Magdalena Krüger (JAV Hilton Hotels München): Jetzt sind wir schon bei der Frage nach den digitalen Kompetenzen. Dazu finde ich ganz wichtig, was Herr Prof. Dr. Hurrelmann angesprochen hat, nämlich dass man mit den sozialen Netzwerken, mit Chatrooms usw. praktisch sehr intuitiv umgeht, aber wenig über Sicherheitsrisiken aufgeklärt ist, die daraus auch entstehen. Eine digitale Kompetenz, die man auf jeden Fall lernen sollte, ist auch mal abzuschalten.

Ich mache direkt weiter mit der nächsten Frage zu regionaler Mobilität. Ich bin nicht sicher, ob ich den Begriff richtig verstanden habe, ich lege ihn jetzt mal in zwei Richtungen aus.

Die erste Richtung wäre, ob die regionale Mobilität für Studierende höher ist als für Azubis. Ich verstehe regionale Mobilität im Sinne von Pendeln oder Umziehen. Ich würde zustimmen, dass die Mobilität bei Studierenden höher ist als bei Auszubildenden. Den Eindruck habe ich auch bei meinen Kommilitonen und Kommilitoninnen. Bei den Auszubildenden gibt es aber auch relativ viele, die wegziehen, um einen Beruf zu lernen, aber nicht in dem Ausmaß wie die Studierenden. Die Auszubildenden ziehen eher von ländlichen Regionen in die Stadt, um bei größeren Betrieben oder bei Ketten

arbeiten zu können, vor allem mit dem Hintergrund, in Zukunft vielleicht international einen Austausch machen zu können.

Außerdem glaube ich, dass die Azubis im Gegensatz zu den Studierenden eher bereit sind, weite Wege auf sich zu nehmen. Wir hatten Azubis, die sogar aus Augsburg bis nach München reingependelt sind. Wir hatten Dienstbeginn ab 5:00 Uhr morgens und Dienstschluss nach 2:00 nachts. Um die Zeit fahren keine öffentlichen Verkehrsmittel mehr. Mit der Ausbildungsvergütung kann man sich kein Auto leisten, das heißt wir hatten Azubis, die nachts zweieinhalb Stunden quer durch die Stadt gelaufen sind. Das, was ich heute durch Berlin einmalig machen musste, haben die teilweise täglich gemacht, um zum Dienst zu erscheinen bzw. um nachts heimzukommen. Manche haben auch in der Kantine übernachtet. Ich konnte zum Glück mit dem Auto fahren, allerdings hat die Garage 65 Euro im Monat gekostet. Das konnte ich mir nicht leisten. Also habe ich am Straßenstrich geparkt, weil es da kostenlos war. Das war am Wochenende nicht so schön, da entlang zu laufen, auch wenn es nur eine Viertelstunde zum Betrieb war. Da legen die Azubis doch eine erhebliche Pendelbereitschaft an den Tag, um zum Betrieb der Wahl zu kommen.

Matthias Weingärtner: Ich habe es so interpretiert, dass das Umziehen gemeint ist. Bei mir war es dasselbe. Ich musste für die Ausbildung nicht umziehen. Die hat in Nürnberg stattgefunden, von daher war es für mich auch ein kurzer Arbeitsweg. Für das Studium haben Sie oft das Problem, dass Sie sich allein schon, um für den Studienplatz zugelassen zu werden, an mehreren Unis bewerben müssen. Daher müssen Sie schon eine größere Bereitschaft haben, zumindest regional mobil zu sein. Wenn Sie eine Ausbildung machen, haben Sie nach Arbeitsende normalerweise mit der Arbeit abgeschlossen. Wenn Sie studieren, müssen Sie lernen, Ihre Zeit einzuteilen etc. Ich kann mir vorstellen, dass das für viele auch ein guter Punkt ist, um von daheim auszuziehen und eine gewisse Selbstständigkeit zu entwickeln. Warum dann nicht gleich auch ein paar Städte oder Bundesländer weiter? Ich kann mir vorstellen, dass das damit zusammenhängt, warum Studierende eher bereit sind fortzuziehen als Auszubildende. Wobei es bei mir auch so war, dass viele aus dem ländlichen Raum in die



Stadt gezogen sind, um nicht so einen weiten Arbeitsweg zu haben. Allerdings eher im regionalen Bereich.

Frau Kittel, Sie hatten gefragt, ob es uns bewusst war, dass die Ausbildung nur ein Zwischenschritt sein sollte. Mit war das nicht bewusst, sondern hatte u.a. gesundheitliche Gründe, dass ich mich nochmal umentschieden habe. Ich hatte eigentlich geplant, den Ausbildungsberuf zu machen, dann als Selbstständiger weiter zu arbeiten und in verschiedener Hinsicht Fuß zu fassen. Ich bin auch ein großer Verfechter und überzeugt von der dualen Ausbildung, wie wir sie haben. Ich glaube, das ist eine Sache, die auch im Ausland sehr positiv angesehen wird und von daher überzeugend ist. Für mich war das der erste Weg, den ich gehen wollte. Das Abitur war für mich eher der Plan B.

Magdalena Krüger (JAV Hilton Hotels München): Ich hatte schon das Ziel, ein Studium zu machen. Ich hatte den Plan, nach der Ausbildung zu studieren, sobald ich mir eine Grundlage aufgebaut habe, um als Fachkraft neben dem Studium weiter arbeiten zu können, wie ich es jetzt in Teilzeit mache. Tatsächlich hat sich mein Plan während der Ausbildung gewandelt. Nachdem immer mehr auch Leute in der Personalabteilung auf mich zukamen und meinten: „Du brauchst kein Studium, wir haben super interne Management-Trainings!“ Da gab es auf jeden Fall eine gute Aufklärung, welche Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen und dass dafür eine akademische Ausbildung eigentlich obsolet wäre. Dadurch, dass ich mich dann über den Weg der betrieblichen Mitbestimmung von Management-Training etwas entfernt habe, aber gleichzeitig gemerkt habe, dass ich aufgrund der Rahmenbedingungen, der Arbeitszeiten usw. in der Branche trotzdem noch einen Schritt weiter gehen und mich in eine der genannten Richtungen weiter entwickeln wollte, kam ich wieder zurück zu dem ursprünglichen Plan, nach der Ausbildung noch ein Studium abzuschließen.

Dann gab es noch die Frage – ich glaube von Frau Fahimi –, ob andere Aspekte in den Vordergrund rücken, wenn man erst einmal in der Ausbildung sei. Da würde ich ganz deutlich „Ja!“ sagen. Ich denke, es ist immer so, dass man von den Bedingungen, die man vorfindet, überrascht wird. Wir

haben auch gesagt, dass man oft noch kein Praktikum absolviert oder noch keine umfassenden Informationen über die Branche bzw. den Betrieb hat, in dem man tätig wird. Gerade bei unseren Auszubildenden kann man sehen, dass eher der unromantische Aspekt des Geldes doch etwas an Wichtigkeit gewinnt. Vor allem wenn man merkt, welche Ausgaben noch auf einen zukommen. In der Gastronomie muss man sein Equipment selber besorgen. Das geht bei den Kochknöpfen los, die man in die Jacke reinknöpft. Dann die Servicehosen, die Service-schuhe, Hemden usw. Teilweise gab es in der Berufsschule Auszubildende, die die tägliche Reinigung von den Hemden selber bezahlen mussten. Die Köche müssen Messersammlungen selber anschaffen, was unwahrscheinlich teuer ist. Dann kommt natürlich auch der Aspekt mit dem Pendeln hinzu, also Mobilität, die auch Geld kostet. Selbst Azubi-Tickets sind oft richtig teuer oder gar nicht vorhanden, und da merkt man dann, dass das Geld doch eine Rolle spielt. Da möchte ich in die Kerbe von Herrn Weingärtner schlagen. Eine Mindestausbildungsvergütung ist auf jeden Fall ein Punkt, der Ausbildungen viel attraktiver machen kann. Ein anderer Punkt ist die Verantwortung. Verantwortung ist etwas, was sich viele junge Leute erst einmal wünschen. Das kann aber auch ziemlich belastend werden. Gerade in der Hotellerie gibt es viele Abteilungen, die eigentlich nur auf den Schultern von Azubis liegen. Oft geschieht das aufgrund von Krankheitsfällen. Bei uns war es in der Frühstücksküche so: Wir waren morgens zu viert; Vier Azubis, die allein das Frühstück für 482 Zimmer gemacht haben, weil die einzige festangestellte Köchin im Langzeitkrankenstand war und die anderen festangestellten Köche erst zwischen 8.00 und 11.00 Uhr kamen, weil die noch die Mittelschicht und die Spätschicht vorbereiten und durchführen mussten. Das war dann doch ziemlich viel Verantwortung. Das kann einen schon belasten und soweit gehen, dass man freiwillig um 4.00 Uhr kommt, damit man auch sicher mit der Vorbereitung fertig ist, wenn um 6:30 Uhr die Gäste vor der Tür stehen. In anderen Abteilungen gibt es auch Aufgaben, zum Beispiel im *Housekeeping*, wo es eine feste Anzahl an Zimmern gibt, die in dem Verantwortungsbereich des Auszubildenden sind, egal, wie viel Zeit das erfordert. Auch bei der Arbeitszeit denke ich, dass sich das viele nicht so vorstellen, wie es dann ist. Man kann im gesetzlichen Rahmen bis zu 10 Tage am Stück arbeiten, teilweise bis zu 12 Tage,



wenn nämlich in der ersten Woche die freien Tage auf Montag/Dienstag liegen und in der nächsten auf Samstag/Sonntag. Dann hat man zwei fünf-Tage Wochen, die zusammen 10 Tage ergeben. Es gibt Arbeitstage von 8 bis zu 10 Stunden. Teilweise weitet sich das an den Arbeitstagen auch noch aus. Das Problem ist das Ende der Schicht. Es kommt noch eine Gruppe rein und man kann die Gäste nicht einfach rausschmeißen, sondern muss weiter machen. Die Lösung kann aber nicht darin liegen, einen längeren Arbeitstag legal zu machen, weil das Problem immer am Ende des Arbeitstages auftaucht. Wenn man sagt, wir machen 12 Stunden legal, dann passiert es am Ende von 12 Stunden und das schiebt wieder die Grenze raus. Hier ist muss man betonen, dass 8 Stunden die Regel sein sollte und man im Notfall auf 10 Stunden ausweichen kann. Somit kommt man auf eine große Belastung an Arbeitszeit und allmählich wendet sich auch der Freundeskreis ab. Selbst wenn man vorher denkt, wir gehen durch dick und dünn, ist es doch so, dass sich die Freunde am Anfang noch melden, dann immer seltener und irgendwann gar nicht mehr. Deswegen denke ich, dass auf jeden Fall die Aspekte wie Geld und Freizeit mit Familie und Freunden wieder mehr in den Vordergrund rücken als die Aspekte, die man bei der Berufswahl erstmal favorisiert hat.

Matthias Weingärtner: Was ich noch hinzufügen kann: Wenn Sie viel arbeiten und gerade am Wochenende unterwegs sind, wenden sich die Freunde ab. Also hat man die besten Freunde in der Ausbildung gefunden, weil die natürlich sowieso mit dabei waren. Es ist aber definitiv ein Problem, dass Ihr vorheriger Freundeskreis weniger von Ihnen hat, wenn Sie durch die Arbeit zeitlich sehr belastet sind.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank für die Beantwortung der Fragen. Wir haben noch Zeit für kurze Fragen. Zunächst bitte Frau Prof. Kohlrausch.

Sachverständige **Prof. Dr. Bettina Kohlrausch:** Ich habe noch Fragen zum Thema der Berufswahlentscheidung: Wir hören immer vom Missverhältnis zwischen extrinsischen und intrinsischen Motivationen oder materiellen und nichtmateriellen Motivationen. Ich hatte das Gefühl, dass es in Ihren Daten so eine gewisse Widersprüchlichkeit gab, die mich interessieren würde. Einerseits hieß es, dass

Fragen von Status, Statuserhalt und so weiter eine zentrale Rolle spielen und auf der anderen Seite das Gehalt weniger. Wie kann man diese Widersprüchlichkeit nochmal anders zusammenbringen?

Ich hätte noch eine Frage an Frau Dr. Schnitzler: Sie haben über die Motivation gesprochen, sich nach dem Abitur für oder gegen eine Berufsausbildung zu entscheiden. Wir wissen, dass eigentlich keine Frage so sehr darüber entscheidet, wie der Bildungshintergrund der Eltern. Auch unter den Studienberechtigten machen die, die nicht Akademikerkinder sind, eine Berufsausbildung und die Akademikerkinder gehen fast alle auf die Universität. Welche Ideen gibt es, zum Beispiel durch Werbung für die Berufsausbildung, um zu vermeiden, dass es beim Übergang von Schule zum Beruf zu einer Verschärfung von sozialer Ungleichheit kommt?

Der Vorsitzende: Herr Albani bitte.

Abg. **Stephan Albani** (CDU/CSU): Ich habe noch eine Frage an Herrn Prof. Dr. Hurrelmann und eine an Herrn Dr. Calmbach. Ich bin ein bisschen ratlos, was die Berufsorientierung anbelangt. Wie soll sie am Ende aussehen? Sie soll nicht von Akademikern gemacht werden, die dann zwar ein Hochlied auf die duale Ausbildung singen, am Ende aber innerhalb von fünf Minuten alles mit einem Hochgesang auf die Studentenherrlichkeit vernichten können. Wenn ich mir die Befragung von Herrn Dr. Calmbach anschau, dann sind die Beratungen an sich sogar generell in Frage zu stellen. Sie stehen eher am Ende des gesamten Verfahrens und die Praktika am Anfang. Wenn ich mir aber die Praktika in der Realität anschau – sie finden bei uns an den Gymnasien überwiegend im Februar statt –, kommt da schon mal die klare Aussage der jungen Menschen: „Du bist doch nicht verrückt! Ich bin zwar interessiert an Baumschulen, die bei uns viel vorkommen, aber doch nicht im Februar. Da gehe ich zu einer Bank, sitze da eine Woche im Warmen ab und dann gucken wir mal weiter“. Muss eine Berufsorientierung sich nicht viel stärker am Individuum orientieren? Das wäre Punkt eins. Punkt zwei: Die Praktika müssen in die Berufsorientierung miteingebracht werden. Sie dürfen nicht freigestellt werden im Sinne von Opportunität und einfacher Erreichbarkeit, sondern sollen dem mehrfachen Ausprobieren individueller Interessen dienen. Das muss



man dann auch entsprechend erproben und nicht da, wo es am Leichtesten hingeht oder wo es am Wärmsten ist. Da muss man ein Konzept hineinbringen, sodass die Berufsorientierung dem Einzelnen wirklich zur Orientierung nutzt. Findet das schon statt oder hätten Sie Anregungen dafür?

Der Vorsitzende: Frau Kollegin Völlers bitte.

Abg. **Marja-Liisa Völlers** (SPD): Meine beiden Fragen docken bei den Kollegen Kohlrausch und Albani an. Einmal zum Aspekt der Höhe von Einkommen. Herr Dr. Calmbach, Sie haben in Ihrer Studie davon gesprochen, dass der Beruf ein hohes Einkommen garantieren muss. Können Sie das noch einmal spezifizieren? Was haben Sie als hoch definiert? Ich glaube, jeder definiert das für sich persönlich anders, vielleicht nach dem familiärem Hintergrund. Da können 300 Euro sehr viel oder sehr wenig sein, je nachdem, was ich gewohnt bin. Welche Schlüsse lassen sich daraus für die jungen Leute ziehen?

Dann noch zu dem, was Frau Krüger mit ihrem Plädoyer für eine Mindestausbildungsvergütung sagte. Mich würde interessieren, welche Höhe da ganz spannend wäre, damit man tatsächlich all das mitbringen kann, was sich in Ihrer Studie auch wiederfindet.

Nochmal ergänzend zu dem Bereich von Herrn Albani. Die Frage ist auch, ob wir in der Berufsorientierung nicht grundsätzlich viel früher ansetzen müssen, möglicherweise in allen Schulformen schon in der 7. oder 8. Klasse. Wir haben das vorhin schon andiskutiert. Da würde mich nochmal die Expertise von Herrn Prof. Dr. Hurrelmann interessieren.

Der Vorsitzende: Jetzt sehe ich keine weiteren Fragen mehr. Wir beginnen mit der letzten Antwortrunde. Wir beginnen mit Ihnen, Frau Dr. Schnitzler.

Dr. Annalisa Schnitzler (Bundesinstitut für Berufsbildung): Frau Prof. Kohlrausch, Sie haben völlig recht, dass man das Phänomen beobachtet, dass bei den jungen Leuten mit Abitur die Personen aus einem Akademikerelternhaus eher ins Studium einmünden und die ohne eher in die Ausbildung. Bei

der multivarianten Betrachtung, also der gleichzeitigen Betrachtung aller Faktoren, ist dieser Effekt des Studienhintergrunds der Eltern in meiner Studie tatsächlich zugunsten der Erwartungen verschwunden, die die Jugendlichen bei ihren Eltern vermuten. Diese Erwartungen speisen sich natürlich aus dem, was sie bei den Eltern vorgelebt bekommen. An diesem Effekt an sich lässt sich nicht rütteln. Die Frage ist: Wie könnte man das vermeiden? Ein großer Punkt ist: Wenn man in einem Akademikerhaushalt und vielleicht auch mit entsprechendem Bekanntenkreis aufwächst, fehlt einem schlicht die Vertrautheit mit dem anderen Bildungsweg einer Ausbildung. Kollegen von mir haben eine Studie zum Thema Ausbildung im Handwerk gemacht und da hat sich sehr schön gezeigt, dass mit abnehmender Vertrautheit mit dem Handwerk auch die Neigung abnimmt, im Handwerk zu arbeiten. Wenn beide Elternteile oder ein Elternteil Handwerker ist, ist die Neigung noch sehr hoch. Wenn man zumindest im Bekanntenkreis Handwerker hat, ist sie schon etwas geringer, aber immer noch stark vorhanden, und wenn man aber niemanden im Umfeld hat, der im Handwerk arbeitet, ist die Neigung sehr gering. Ich denke, hier könnte angesetzt werden. Einerseits, indem man die Jugendlichen zu Praktika ermutigt, aber vielleicht auch, indem man solche Tätigkeiten in der Oberstufe ein bisschen stärker berücksichtigt. Unserer Meinung nach ist die Oberstufe sehr stark auf die Vermittlung geistiger Arbeit ausgerichtet und es geht ein bisschen zu Lasten von kreativen, gestaltenden und auch handwerklichen Tätigkeiten, die dort einfach nicht vorkommen. Auf diesem Wege könnten Schüler und Schülerinnen, die diese Erfahrungen nicht im näheren sozialen Umfeld machen können, wieder verstärkt mit diesen Tätigkeiten in Kontakt kommen. Ein zweiter Punkt ist sicherlich, dass die Erwartung, die die Eltern an die Schüler haben – oder vermeintlich haben –, in der Berufsorientierung stärker offensiv reflektiert werden sollte. Das wird oft nicht getan, obwohl diese Einflüsse wirken, das haben wir heute schon mehrfach gehört. Nach wie vor ist aber die Idee, dass eine Berufswahl autonom getroffen wird und sich allein an Tätigkeits- und Rahmenbedingungen festmacht, sehr präsent. Wenn man diesen Aspekt stärker mit den Jugendlichen bewusst reflektiert und eingesteht, dass er vorhanden ist, könnte das dazu beitragen, dieses Phänomen ein bisschen mehr abzubauen.



Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Dr. Schnitzler. Herr Prof. Dr. Hurrelmann bitte.

Prof. Dr. Klaus Hurrelmann (Hertie School of Governance): Meiner Ansicht nach haben wir wirklich eine sehr große Chance, mit der Berufsnähe in dem schulischen System ganz früh zu beginnen, aber nicht so gegenständlich, wie wir das gewohnt sind. In der 7. und 8. Klasse schon darüber zu informieren, welche Berufe es gibt und welche man später einmal einschlagen könnte, macht keinen Sinn, weil die eigentliche Entscheidung sehr viel später erfolgt. Da würde ich ganz konkret beim Berufspraktikum anfangen. Wir haben in jeder Schulform heute ein Berufspraktikum von etwa 14 Tagen. Das ist ein ganz wertvoller Andockpunkt. Das würde ich systematisch ausbauen. Da macht man nicht beim Bäcker um die Ecke, mit dem man befreundet ist, mal eben so ein paar Stunden sein Praktikum, sondern das wird in der Schule richtig systematisch vorbereitet. Ich übe ein Bewerbungsschreiben zu formulieren. Ich mache mich darin interessant. Ich präsentiere mich. Die Betriebe werden beteiligt. Das Praktikum wird als Verbindung zwischen diesen sich so entfernt habenden Welten Beruf und Schule genutzt. Eine einmalige Chance. Das Institut steht schon. Wir müssen es nur ausbauen, systematisch weiterentwickeln. Da haben wir tolle Möglichkeiten. Das könnte man mit diesen Potenzialanalysen, von denen wir gesprochen haben, verbinden und den Schülern eine Rückmeldung geben: Deine Stärken liegen in jenem Bereich, nicht so sehr in anderen. Willst du das so stehen lassen? Willst du es weiterentwickeln?

Dann würde ich zweitens alle Schulen in geeigneter Weise zwingen, auch weiterhin Praxisbezüge einzubauen. Das kann unterrichtlich geschehen, es kann aber auch zum Beispiel durch so etwas wie Schülerfirmen geschehen: Die Cafeteria der Schule oder die Toiletten der Schule, der Reinigungsdienst der Schule – das sind ja heute alles aufgeschlossene junge Leute, die sind umweltinteressiert – könnte von Schülerinnen und Schülern mitbetrieben werden; da kann vielleicht mit Unternehmen kooperiert werden. Hier gibt es wunderbare Möglichkeiten, eine unternehmerische Atmosphäre, eine Selbstständigkeit der Schülerinnen und Schüler mit in die Schule zu bekommen und das mit dem Unterricht zu verzahnen, mit Matheunterricht, Biounterricht und allem, was hier eine Rolle spielt.

Das kann alles digital untermauert sein und muss es heute auch, um die jungen Leute zu erreichen. Ganz entscheidend ist, die jungen Leute selbst zu beteiligen. Es gibt Schulen, die, gerade mit Blick auf digitale Themen, jeden Montag um 11 Uhr eine Fortbildung für die Lehrerinnen und Lehrer machen. Und wer macht die Fortbildung? Natürlich die Schülerinnen und Schüler. In diese Richtung brauchen wir vielmehr experimentierendes Verhalten.

Am Ende der Schule wünsche ich mir eine verbindlichere Regelung als heute: Jeder Schüler, jede Schülerin soll eine Garantie auf einen Ausbildungsplatz im Sinne eines Probejahres haben. Ein verbindlicher Ausbildungsplatz, das ist immer mal wieder zu Zeiten von Bundeskanzler Kohl diskutiert worden. Diese Idee halte ich für ganz wertvoll. Man kann sie in einer modernen Form weiterbringen und jedem Menschen garantieren: Nach Abschluss der Schule hast du erst einmal ein Probejahr. Das tritt an die Stelle des früheren verbindlichen Dienstes und da hast du die Möglichkeit, in den Beruf einzutreten. Keiner bleibt auf der Straße stehen, sondern jeder hat den Anschluss. Ich glaube, auch da haben wir eine Chance.

Schließlich muss das duale Ausbildungssystem dringend weiterentwickelt werden. Es darf nicht wie ein Fossil dastehen, in das diejenigen reingehen, die keinen guten Schulabschluss geschafft haben. Dann ist es tot. Das führt immer wieder zu dieser kritischen Frage mit dem Abitur zurück. Die duale Ausbildung muss auch für Abiturientinnen und Abiturienten spannend und hochinteressant sein. Da muss sich die Berufswelt auf die Schulen und die jungen Leute zubewegen. Dual heißt, dass Theorie und Praxis miteinander verbunden werden, und das können wir weiterziehen. Das können wir bis in die dualen Hochschulen hineinziehen. Die duale Hochschulausbildung ist inzwischen schon ein Markenzeichen geworden. Alle diese Kombinationen von systematischem, akademisch-orientiertem Handeln und Praxishandeln sind wichtig für alle Schulformen in unterschiedlicher Gewichtung und sie können eines Tages in eine duale Hochschulausbildung münden. Ich glaube, insgesamt werden wir immer mehr solche hybriden Formen haben. So nennen wir sie heute, vielleicht ist der Begriff in ein paar Jahren gar nicht mehr sinnvoll.



Wir müssen uns modernisieren. Wir müssen offen sein. Wir müssen die Kluft zwischen dem heutigen dualen System und den Universitätsausbildungen dringend schließen, sonst läuft uns das ganz weit auseinander. Daher finde ich es toll, dass Sie sich hier als Enquete-Kommission damit auseinandersetzen. Ich glaube, das Digitale ist der Schlüssel, das Scharnier, mit dem das alles gelingen kann, und die jungen Leute zeigen uns den Weg. Wir müssen ihnen dann nur folgen und ihnen die Chance geben, dass sie uns zeigen, wo es hingehet.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Prof. Dr. Hurrelmann. Dr. Calmbach, mit der Bitte um ein relativ knackiges Schlusswort.

Dr. Marc Calmbach (SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH): Ich komme auf die Beobachtung von Frau Prof. Kohlrausch zurück, dass die Daten widersprüchlich sind. Da haben Sie vollkommen Recht: Die soziale Realität ist widersprüchlich und die Jugend ist widersprüchlich. Das gilt mit Blick auf die Motivation für Berufsorientierung im Besonderen und mit Blick auf die Werthaltung Jugendlicher im Allgemeinen. Das ist heute kein „Entweder-Oder“, sondern ein „Sowohl-als-auch“. Die Jugendlichen wollen hart arbeiten, sie wollen hart feiern, sie wollen Freiheit und sie wollen Sicherheit. Das gilt wahrscheinlich lebensphasenspezifisch, diese Anforderung an sich selbst auszubalancieren.

Der Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank auch Ihnen, Dr. Calmbach. All die Fragen, die jetzt noch ungeklärt sind, bitte ich bilateral zu klären. Ich darf mich ganz herzlich bei Ihnen, Herr Dr. Dercks, Herr Weise, Herr Dr. Calmbach, Herr Prof. Dr. Hurrelmann, Frau Krüger, Frau Dr. Schnitzler und Herr Weingärtner, für die Teilnahme an dieser Sitzung bedanken, für die gute Vorbereitung, die Sie uns ermöglicht haben, für die sehr wertvollen Beiträge und für viele konkrete Handlungsempfehlungen. Ich fand dies eine sehr gewinnbringende Sitzung. Danke Ihnen herzlich für Ihr Kommen und ich wünsche Ihnen einen guten Nachhauseweg.

Tagesordnungspunkt 2

Berichte aus den Projektgruppen

Der Vorsitzende: Wir kommen zu den Berichten aus den Sitzungen der Projektgruppen am Vormittag. Zunächst bitte Frau Kollegin Katrin Staffler für die Projektgruppe 1.

Abg. **Katrin Staffler** (CDU/CSU): Wir haben uns heute mit zwei wesentlichen Punkten beschäftigt. Zunächst haben wir den Input aus der vergangenen Sitzung von Frau Dr. Dengler zum Thema Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und Veränderung von Berufsbildern nochmal Revue passieren lassen und daraus Handlungsempfehlungen abgeleitet. Konsens bestand vor allem bei folgenden drei Punkten: Zunächst brauchen wir ein intensives Monitoring der Entwicklungen in der Arbeitswelt, um frühzeitig Trends erkennen und geeignete Maßnahmen auf den Weg bringen zu können. Zweiter Punkt: Wir müssen die digitalen Kompetenzen in der beruflichen Bildung weiter stärken, dabei insbesondere auch Ungelernte und Geringqualifizierte in den Blick nehmen, da gerade die einfachen Tätigkeiten laut der Studie in besonderem Maße von Substituierung betroffen sind. Dritter Punkt: Die Berufsbilder und Ausbildungsverordnungen müssen zügiger an die Veränderungen der digitalen Welt angepasst bzw. auch technologieoffen formuliert werden.

Im zweiten Teil der Sitzung haben wir uns mit der Arbeitswelt 4.0 beschäftigt und zwei Impulsstatements von Frau Prof. Dr. Kohlrausch und von Frau Kennecke gehört.

Die Kernaussage von bei Frau Prof. Kohlrausch war die Frage: Welche Themen bzw. Punkte in einer digitalisierten Arbeitswelt schätzen Arbeitnehmer eher positiv oder negativ ein? Wo gibt es Unterschiede zwischen bestimmten Gruppen, zum Beispiel Frauen und Männern? Interessant war, dass da gar nicht so sehr ein Muster erkennbar war. Wenn man dann aber auf die Statusängste derjenigen guckt, die die Digitalisierung eher positiv oder eher negativ einschätzen, kann man feststellen, dass die Menschen, die Digitalisierung eher negativ einschätzen, auch häufiger Statusängste haben, was eine interessante Feststellung ist. Darüber haben wir ausführlich diskutiert.



Im zweiten Impuls hat Frau Kennecke über „Herausforderungen für Arbeitnehmer und Unternehmer“ berichtet. Wir haben aus der Praxis im Betrieb über Herausforderungen, und woraus sie entstehen können, gesprochen. Klar ist, dass Weiterbildung ein zentraler Aspekt ist. Das ist im Übrigen in beiden Impulsen sehr deutlich geworden. Ebenfalls deutlich wurde, dass wir den Herausforderungen, die durch die Digitalisierung entstehen, mit Qualifizierung sehr gut begegnen können. Es gab noch sehr viel mehr Aspekte, aber das würde ich jetzt aufgrund der fortgeschrittenen Zeit weglassen und beim nächsten Mal ausführlicher berichten.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Kollegin Staffler. Dann bitte Frau Kittel für die Projektgruppe 2.

Sachverständige **Ute Kittel:** Wir haben uns heute in unserer Projektgruppe dem Thema der digitalen Anforderungen an die Ausbildung in Berufen, die nicht im BBiG oder in der Handwerksordnung geregelt sind, angenommen, also vor allem die Pflege- und Gesundheitsberufe und die erzieherischen Berufe. Im Vorfeld hatte sich die Projektgruppe auf diese Thematik verständigt, auch aus dem Blick heraus, dass berufliche Bildung an mehr Orten als in der klassischen dualen Ausbildung oder in der Ausbildung nach der Handwerksordnung stattfindet. Es sind weit über eine Million Beschäftigte, Tendenz steigend. Die Problemlage ist generell eine nicht weit abweichende von vielen anderen Bereichen, nämlich ein zu erwartender Fachkräftemangel, der jetzt schon verifiziert ist. Für die Arbeit in der Projektgruppe war es aber erstmal erforderlich, sich ein Bild darüber zu verschaffen, wie die Ausbildung in diesen Bereichen überhaupt stattfindet, wenn sie nicht im BBiG oder in der Handwerksordnung geregelt ist. Dafür hatten wir heute zwei Wissenschaftlerinnen eingeladen. Einmal Frau Michaela Evans vom Institut Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule. Sie ist Direktorin des Forschungsschwerpunktes Arbeit und Wandel mit dem Thema Pflege- und Gesundheitsberufe. Und wir hatten Frau Prof. Dr. Karsten zu Gast, Professorin für Sozialadministration und Sozialmanagement von der Leuphana Universität in Lüneburg, auch aus dem Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, also aus dem Blickwinkel der Sozial- und Erziehungsberufe. In der Projektgruppe wurde anhand der Vorträge der beiden Wissenschaftlerin-

nen dargestellt, was die Besonderheiten der Sozialerziehungsberufe und Pflegeberufe, insbesondere bei der Ausbildung sind. Fehlende Ausbildungsverträge, keine Ausbildungsvergütung, sondern Schulgeld, solche Themen wurden nochmal aufgemacht. Beispielsweise erhalten heute nur 7 Prozent der Erzieherinnen eine Ausbildungsvergütung, nämlich nur die praxisassistierte Ausbildung oder auch Länderrecht. Aufgrund der föderalen Bestimmungen gibt es kein einheitliches Berufsbild zur staatlich anerkannten Erzieherin. Es gibt derzeit mindestens 65 Wege, als staatlich anerkannte Erzieherin in den Arbeitsmarkt eintreten zu können. Das als nur ein Beispiel von den vielen Gesundheits- und Pflegeberufen.

Wir haben in der Projektgruppe erkannt: Wenn wir Empfehlungen ableiten wollen, dann muss man erstmal anerkennen, dass die Heterogenität in der Ausbildungsstruktur zu mehrstufigen Problemlagen führt. Diese mehrstufigen Problemlagen muss man nochmal beleuchten. Deshalb werden wir in der Klausurtagung, die die Projektgruppe 2 am 10. April 2019 durchführen wird, das Thema weiterdiskutieren, um dann möglicherweise zur nächsten Sitzung der Enquete-Kommission Empfehlungen aussprechen zu können. Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Kittel. Ich darf begrüßen, dass Sie sich in der Projektgruppe mit den Sozial- und Gesundheitsberufen beschäftigen, weil der Aspekt in diesem Kreis von sachverständiger Seite noch nicht abgedeckt ist, aber auch eine ganz wichtige Rolle spielt. Auch im Auftrag der Enquete-Kommission. Insofern herzlichen Dank dafür. Jetzt bitte die Projektgruppe 3, Dr. Jens Brandenburg für die berufsbildenden Schulen.

Abg. **Dr. Jens Brandenburg (FDP):** Auch wir hatten heute zwei Inputs. Das erste war ein externer Gast, Herr Reiner Viehbeck, der als medienpädagogisch informationstechnischer Berater für den Regierungsbezirk Oberbayern aus seiner Praxiserfahrung berichtet hat. Kernerkenntnis war, dass auch in der täglichen Arbeit an den Berufsschulen in Bayern sehr darauf hingewiesen wird, dass die pädagogischen Ziele weit vor der Technik stehen sollten, dass also die technischen Mittel und Investitionen selbstverständlich immer nur davon abgeleitet werden sollten. Was das im Detail genau bedeutet, dazu hatten wir eine ausgiebige Diskussion. Einige



praktische weitere Herausforderungen rund um rechtliche Fragen, insbesondere Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte, haben uns da beschäftigt, auch mit einigen konkreten Handlungsableitungen.

Der zweite Teil war ein Input von unserem Sachverständigen Prof. Dr. Sloane mit Blick auf die didaktischen Herausforderungen für berufsbildende Schulen im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt. Fokusthemen der Diskussion waren hier insbesondere die Balance zwischen einerseits sehr stark digitalisierten Leuchttürmen unter den Berufsschulen und andererseits die Frage: Wie schaffen wir es, das auch in den Alltag, in die Breite zu bekommen? Es gibt eine noch offene Diskussion, die wir weiterführen werden, inwiefern wir Kooperationsmodelle, digitalisierte Lehrmodelle auf regionaler Ebene stärken wollen. Das Thema selbstreguliertes Arbeiten bzw. die Fähigkeit, das auch zu lernen, war ein Fokus der Diskussion und entsprechend auch die Aufgabe der Lehrkräfte, zunehmend die didaktische Gestaltung, also die Umsetzung dessen, was abstrakt in Lehrplänen drin steht, zu berücksichtigen. Für die nächste Sitzung haben wir uns vorgenommen, insbesondere das Thema Lehrpläne und Prüfungswesen anzuschauen.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank für die Berichte. Dann würden wir mit Tagesordnungspunkt 3 Verschiedenes weitermachen.

Tagesordnungspunkt 3

Verschiedenes

Der Vorsitzende: Es geht zunächst um eine Entscheidung, ob wir uns als Enquete-Kommission am Tag der Ein- und Ausblicke des Deutschen Bundestages beteiligen wollen. Das ist ein jährlicher Tag der offenen Tür, der dieses Jahr am Sonntag, den 8. September 2019, stattfinden wird.

Es gibt dort für die Ausschüsse und auch für unsere Kommission die Möglichkeit, teilzunehmen und sich vorzustellen. Dies geschieht entweder im Wege einer Podiumsdiskussion zu einem bestimmten Thema, über das wir noch entscheiden müssen, an der Vertreter verschiedener Parteien teilnehmen könnten, oder in einem Bürgergespräch in

einem Sitzungssaal. Die Podiumsdiskussionen finden im Foyer statt und die Bürgergespräche in einem Sitzungssaal. Beim Bürgergespräch stehen ca. 45 Minuten für einen Dialog mit den Bürgerinnen und Bürgern zur Verfügung. Ich würde es ausdrücklich begrüßen, wenn sich diese Enquete-Kommission mit dem Auftrag, der viele Bürgerinnen und Bürger beschäftigt, und die auch ein anderes Format hat als die ständigen Ausschüsse, beteiligt. Ich habe bereits heute Morgen aus der Unionsfraktion vernommen, dass mindestens zwei Vertreter bereit wären teilzunehmen. Da das Sekretariat bis zum 5. April 2019 Rückmeldung geben muss und vorher keine Obleuterunde mehr stattfinden wird, ist meine Frage in die Runde, ob auch seitens der anderen Fraktionen eine grundsätzliche Bereitschaft besteht, sich an diesem Tag der Einblicke zu beteiligen. Das ist, wie gesagt, ein Sonntag und leider kein idealer Termin, da am Montag darauf keine Kommissionssitzung ist, sodass man es hätte verbinden können. Darf ich kurz einfach in die Runde blicken und um Handzeichen bitten, wer sich eine Teilnahme grundsätzlich vorstellen könnte? Es würde reichen, wenn aus jeder Fraktion ein MdB oder Sachverständiger bereit wäre.

[Zwischenruf von Abg. Yasmin Fahimi (SPD)]

Der Vorsitzende: Frau Fahimi signalisiert Zustimmung. Und Prof. Dr. Giezek für die AfD. Bei den kleineren Fraktionen ist das viel schwieriger, das weiß ich. Die Woche danach ist eine Haushaltswache. Für die Kollegen wäre es eine um einen Tag frühere Anreise.

Abg. **Yasmin Fahimi (SPD):** Ich habe nur eine organisatorische Bitte. Da in der Enquete-Kommission mehrere Mitglieder des Ausschusses für Bildung und Forschung vertreten sind, wäre die Bitte, dass das zeitlich so organisiert wird, dass man im Zweifelsfall quasi zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen kann.

Der Vorsitzende: Das werde ich mit dem Kollegen Rossmann so abstimmen. Dr. Jens Brandenburg bitte.

Abg. **Dr. Jens Brandenburg (FDP):** Eine terminliche Zusage können wir bis morgen nachliefern. Das soll nicht an uns scheitern. Das heißt, den Grundsatzbeschluss können wir gerne fassen.



Der Vorsitzende: Ich sehe, auch Frau Bull-Bischoff prüft das nochmal. Frau Kittel, Sie sagen jetzt einfach mal zu für die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Sachverständige **Ute Kittel:** Ich kann nicht für die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sprechen. Ich kann aber für mich sprechen. Ich könnte.

Der Vorsitzende: Ich glaube, das ist insgesamt ein deutliches Signal, dass wir uns beteiligen. Das Sekretariat wird das melden und wir würden uns dann nochmal über ein Thema Gedanken machen. Das müssen wir aber nicht heute tun. Herzlichen Dank allen Fraktionen für die Bereitschaft!

Dann ein letzter Punkt: Da bitte ich um Ihr zustimmendes Votum. Die Enquete-Kommission Künstliche Intelligenz bittet ihre Gäste, dass sie neben den Vorträgen, die sie uns zur Verfügung stellen, möglichst auf einer halben oder einer Seite zwei bis drei Thesen und zwei bis drei konkrete Handlungsempfehlungen für unsere Arbeit aufschreiben, die wir in unseren Bericht einfließen lassen könnten. Ich halte das für einen sinnvollen Vorschlag und wollte Sie um Ihre Zustimmung bitten, dass wir das in Zukunft auch so handhaben. Ich sehe keinen Widerspruch. Herzlichen Dank.

Damit ist die Sitzung beendet. Ich freue mich auf die nächste Sitzung, wünsche Ihnen eine gute Sitzungswoche und einen guten Nachhauseweg. Danke sehr!

Ende der Sitzung: 15:59 Uhr

gez. Dr. Stefan Kaufmann, MdB

Vorsitzender



Sitzung der Enquete-Kommission am 1. April 2019 „Wie tickt die junge Generation in puncto Beruf?“

Beschlossene Themenstellung der Sitzung:

Wie tickt die junge Generation in puncto Beruf?

Junge Menschen (Gen. „Y“ und „Z“) sind in der gesamten deutschen Bildungsdiskussion oft ein „blinder Fleck“. Dabei sind sie es, die Berufswahlentscheidungen treffen, und es ist gut, ihre Kriterien zu kennen. Dies umso mehr, da bei den ab den achtziger Jahren Geborenen ein deutlicher Wandel der Erziehungsziele und -stile seitens der Elterngeneration zum Tragen kommt. Hinzu kommen veränderte Rahmenbedingungen des Aufwachsens in Multioptionsgesellschaften, die stark durch die „digitale Revolution“ geprägt werden.

- Was bedeutet dies für die Einstellung zu und die Erwartungen junger Menschen an den Beruf?
- Gibt es „den“ jungen Menschen oder sind unterschiedliche Einstellungen zu erkennen? Welche Kriterien sind aus der Sicht Jugendlicher und junger Erwachsene entscheidend für die Attraktivität eines Berufs?
- Welche Rolle spielen Reputation, Gehalt, Work-Life Balance, Hierarchien, Aufstiegsoptionen und Teamatmosphäre?
- Wie entwickelten sich die Ausbildungspräferenzen in den letzten Jahrzehnten und aus welchen Gründen?

Eingereichte Präzisierungen der Fraktionen zur Themenstellung der Sitzung

Fraktion der CDU/CSU:

An Herrn Prof. Hurrelmann:

- Gibt es regionale Unterschiede, z.B. Nord-Süd...Stadt-Land in der Haltung von Jugendlichen, ihren Wünschen und Bedürfnissen?

An Herrn Dr. Calmbach und Herrn Prof. Hurrelmann:

- Welche Bestimmungsgrößen haben Einfluss auf das Berufswahlverfahren und auf die mittel- und langfristige Karriereplanung von jungen Menschen? Welche Rolle spielt die Reputation eines Berufes für die Berufswahl im Zeitalter der Selbstpräsentation via social media und auch sonst?

An Herrn Prof. Hurrelmann, Herrn Dr. Calmbach, Frau Dr. Schnitzler:

- Welche Rolle spielt die Semantik, die sich mit dualer Ausbildung verbindet, z.B. „Lehrjahr“ (versus „Semester“) „Aufstiegsfortbildung“ (versus „Studium“), „ich mache eine Ausbildung“ (versus „ich studiere“)?

Fraktion der SPD:

Die SPD interessiert sich dafür, welche Schlussfolgerungen die Sachverständigen Herr Prof. Hurrelmann, Herr Dr. Calmbach und Herr Weise aus den Jugendstudien für die künftige Ausrichtung der beruflichen Bildung ziehen:

- Welche Faktoren bestimmten heutzutage die Berufswahlentscheidung? Wann treffen die Jugendlichen ihre Wahl, wie informieren sie sich über ihre beruflichen Optionen, wessen Rat akzeptieren sie?
- Wie sind einerseits die Medienaffinität, andererseits die Medienkompetenz der jungen Generation („digital natives“) ausgeprägt und wie sollten die Akteure der beruflichen Bildung darauf reagieren?
- Wie entwickelten sich die Ausbildungspräferenzen der Jugendlichen in den letzten Jahrzehnten und welche Gründe waren dafür maßgeblich?

Von Frau Krüger und dem einzuladenden Schülervertreter möchte die SPD Näheres über die Berufswahl und die Einstellung der Jugendlichen zur beruflichen Bildung erfahren:

- Welche Bedeutung hat der Beruf für junge Menschen als wesentliches Element ihrer Lebensplanung? Wie wichtig ist langfristig der Beruf im Verhältnis zu anderen Lebensbereichen, wie Freizeit, Freunden und Familie? Welche geschlechts- und schichtspezifischen Unterschiede gibt es?
- Über welche Personen, auf welchen Kanälen und mit welcher Ansprache können Jugendliche für die berufliche Orientierung, Aus- und Weiterbildung erreicht werden?

Fraktion der AfD:

- Wie interpretiert die junge Generation den Begriff „Karriere“?
- Welche Erwartungen hat die junge Generation an Job und Leben? Welche Faktoren sind der jungen Generation besonders wichtig hinsichtlich der Berufswahl:
Was erwarten junge Leute heute in puncto Vereinbarkeit von Familie und Beruf?
Wie stehen junge Leute zu Telearbeit, häuslicher Arbeit, permanenter Erreichbarkeit, lebenslangem Lernen, internationalen Teams, Diversität, Vielfalt, Mobilität, Arbeitszeiten, Elternzeit, Wochenarbeitszeit etc. gegenüber?
- Wie wirken sich veränderte Lebenseinstellungen der jungen Generation auf Unternehmen aus? (Wie reagieren diese darauf?)
- Was motiviert die jungen Leute besonders?

Fraktion der FDP:

- Welche Aspekte sind für junge Menschen relevant bei der Entscheidung für/gegen eine Ausbildung (z. B. Gehalt, Image, Aufstiegsmöglichkeiten, Standort,...)?
- Welche Erwartungen haben Sie an Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen und Aufstiegschancen?
- Welches Image hat die berufliche Ausbildung bei jungen Menschen und wie unterscheidet sich dies zwischen Gruppen/Geschlechtern/Region/...? Welche Medienformate, Informationskanäle und -inhalte (u.a. Bezeichnungen für Berufe, Schlagworte und Praxisbeispiele) spielen eine besondere Rolle bei der Ausprägung eines Images von Berufen bei Jugendlichen (z. B. Darstellung in elektronischen/digitalen Medien etc.)?
- Wie findet bei jungen Menschen die Berufsorientierung statt? Wo und wie informieren sie sich? Wer fungiert als Leitbild (Eltern, Peergroups,...)? Wie bewerten junge Menschen die Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen? Was ließe sich verbessern? Wie kann die Berufsorientierung auch an beruflichen Schulen gestärkt werden? Wie können auch Eltern, Lehrer und Berufsberater stärker für die Perspektiven nach der Ausbildung (Fachwirt, Meister, Techniker) aufgeschlossen werden?
- Was sind die Gründe, dass junge Menschen die Entscheidung für den Start in eine Ausbildung zunehmend später treffen (z.B. Unsicherheit durch mehr Wahlfreiheit, Wunsch nach mehr schulischer Vorbildung durch die Eltern, veränderte Anforderungsprofile oder Erwartungen der Betriebe)?
- Inwiefern schränkt die geringe regionale Mobilität junger Menschen die Berufsauswahl ein? Was kann von Seiten der Politik unternommen werden, um dies zu ändern?
- Die Digitalisierung ruft komplexere Berufsbilder hervor. Inwiefern verändert dies die Berufsauswahl junger Menschen?
- Wie kann die Politik mehr junge Menschen für die berufliche Bildung begeistern?

Fraktion DIE LINKE.:

- Wie unterscheiden sich die Einstellungen der jungen Menschen je nach Bildungshintergrund, Familienhintergrund und Herkunft?
- Wie sehen die Berufswahlentscheidungen im Gegensatz zu Wünschen konkret aus?
- Wie ist die Berufsorientierung zu beurteilen, wo besteht Handlungsbedarf?

Fragen an die jungen Menschen zur Verwendung durch die Moderatorin Frau Schnitzler:

- Was sind Ihre Anforderungen an eine gute Berufsausbildung und an einen guten Arbeitsplatz?
- Was muss ein Unternehmen bieten, damit Sie sich dort um einen Ausbildungsplatz bewerben?
- Welche Unterstützung wünschen Sie sich bei der Berufsorientierung / Berufswahl?
- Welche Erwartungen haben Sie im Hinblick auf die eigene Karriere?
- Was begeistert Sie beim Gedanken an Ihre spätere Berufstätigkeit? Welche Befürchtungen haben Sie im Hinblick auf künftige Jobperspektiven?
- Was wollen Sie jobtechnisch in 10 oder 20 Jahren erreicht haben? Was wollen Sie auf keinen Fall?
- Wie stellen Sie sich die Arbeitswelt der Zukunft vor? Welche Rolle spielen Bildung, Weiterbildung, lebenslanges Lernen?

Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN:

An Herrn Prof. Hurrelmann:

- Wie kann geschlechtsspezifischem Berufswahlverhalten entgegengewirkt werden und welche Rolle spielen dabei Berufsberatung und -orientierung an allgemeinbildenden/beruflichen Schulen/Welche Rolle spielen die Elternhäuser bzw. die eigenen Peergroups?
- Die Generation Y gilt auch Generation der *Digital Natives*. Wie steht es wirklich um die digitalen Kompetenzen junger Menschen? Und wie sieht es bei den Lehrkräften aus, die diese vom Programmieren bis zur Medienkompetenz vermitteln müssen?

An SchülerInnen-Vertreter:

- Welchen Ruf hat die berufliche Bildung aus Ihrer Sicht? Nehmen Sie berufliche und akademische Bildung als gleichwertig wahr? Wenn nein, woran liegt das?
- Die Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung wird in der Politik immer wieder beschworen. Trotzdem sind die Einstiegsgehälter und Aufstiegsperspektiven jenseits der Selbständigkeit in der beruflichen Bildung oft geringer als in der akademischen Bildung. Welche Rolle spielen aus Ihrer Sicht Gehalt, Aufstiegsperspektiven und gesellschaftliche Wertschätzung bei der Jobwahl?
- Inwiefern könnte die bessere Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung mehr junge Menschen für eine Ausbildung begeistern? Konkreter: Würden Sie sich eher für eine Ausbildung entscheiden, wenn der Weg an die Hochschule danach auch problemlos möglich wäre?
- Unsere Lebens- und Arbeitswelt verändert sich vor allem durch die Digitalisierung. Lebensbegleitendes Lernen wird immer wichtiger. Sehen Sie darin eher eine Chance, später auch mal was ganz Neues ausprobieren zu können, oder überwiegt die Unsicherheit?
- Viele der Jobs von morgen kennen wir heute noch gar nicht. Haben Sie den Eindruck, dass Schule, Ausbildung und Studium ausreichend auf die zukünftige Arbeitswelt vorbereiten? Wo müssen Unterricht, Studium und Ausbildung gerade mit Blick auf digitale Fertigkeiten/Kompetenzen besser werden?
- Was macht aus Ihrer Sicht einen guten Arbeitgeber/attraktiven Arbeitsplatz aus?

Kommissionsdrucksache

19(28)35

zu TOP 1, 9. Sitzung, 01.04.19

27.03.2019

Abi und dann?

Was Gymnasiastinnen und Gymnasiasten zur Aufnahme einer beruflichen Ausbildung bewegt



ANNALISA SCHNITZLER
Dr., wiss. Mitarbeiterin im
Arbeitsbereich »Kompetenz-
entwicklung« im BiBB

Angesichts steigender Studierendenzahlen geht dieser Beitrag der Frage nach, welche Schüler/-innen trotz Hochschulzugangsberechtigung die Aufnahme einer Berufsausbildung planen. Auf Basis der Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) wurden Faktoren identifiziert, die bei Schülerinnen und Schülern der zwölften Klasse einen solchen Plan begünstigen. Dabei zeigte sich, dass neben Einflüssen des sozialen Umfelds auch der Berufsorientierungsprozess sowie die Kosten-, Nutzen- und Chanceneinschätzungen der Jugendlichen relevant sind. Auf Basis dieser Ergebnisse werden abschließend Anregungen für die Berufsorientierung abgeleitet.

Einflussfaktoren auf die Ausbildungsentscheidung

Der Anteil eines Altersjahrgangs, der eine Hochschulzugangsberechtigung erwirbt, ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen (vgl. BiBB 2018). Für einen Großteil von ihnen ist damit der Weg an die Hochschule vorgezeichnet. Gleichwohl entscheidet sich ein Teil der Absolventinnen und Absolventen mit Studienberechtigung für eine berufliche Ausbildung, was dazu geführt hat, dass ihr Anteil im Berufsbildungssystem auf inzwischen (Stand 2016) fast 29 Prozent gestiegen ist (vgl. ebd.).

Vor diesem Hintergrund geht der Beitrag im Rahmen des BiBB-Forschungsprojekts »Bildungsorientierungen und -entscheidungen von Jugendlichen im Kontext konkurrierender Bildungsangebote«¹ der Frage nach, welche Faktoren dazu beitragen, dass Abiturientinnen und Abiturienten an Gymnasien überhaupt eine Berufsausbildung für sich in Erwägung ziehen. Einen theoretischen Rahmen dafür bieten Erwartungs-mal-Wert-Modelle zur Erklärung von Bildungsentscheidungen (vgl. z.B. Eccles 2011). Die grundlegende Idee dieser Modelle ist, dass eine Bildungsoption dann präferiert wird, wenn sie einen hohen subjektiven Wert und somit auch einen hohen wahrgenommenen Nutzen für die Person besitzt und die Person zugleich erwartet, diese Option erfolgreich erreichen zu können. Für die jeweilige Einschätzung des subjektiven Werts und der Erfolgserwartung sind folgende Einflussfaktoren relevant:

- *personale* Faktoren wie Interessen, Werte, Erwartungen und Vorstellungen über das eigene Selbst und die eigenen Fähigkeiten (vgl. HIRSCH 2013);
- *soziale* Faktoren wie milieuspezifische Verhaltensweisen des Sozialisationsumfelds in Gestalt von Familie und Freunden (vgl. BOURDIEU 1998) und das Streben nach intergenerationellem Statuserhalt (vgl. BOUDON 1974) – MISCHLER/ULRICH (2018) konnten für das Handwerk zeigen, dass Jugendliche eine entsprechende Ausbildung umso weniger in Betracht ziehen, je stärker ihre Eltern eine Studierenerwartung an sie richten;
- *institutionelle* Faktoren, zum einen in Form der Ausbildungsmarktlage bzw. Zugangsbeschränkungen für Studiengänge, zum anderen in Gestalt des Berufsorientierungsprozesses, in dem Vorstellungen über die Inhalte und die Erreichbarkeit der anvisierten Bildungsoptionen sowie damit verbundene Kosten- und Nutzenerwartungen entwickelt werden (vgl. BRÄNDLE/GRUNDMANN 2013).

Datengrundlage

Für die empirischen Analysen wurde auf Daten des NEPS zurückgegriffen (vgl. Infokasten, S. 16). Die hier zugrunde gelegte Stichprobe bilden 2.500 Schüler/-innen der 12. Klasse an Gymnasien, die im ersten Schulhalbjahr eindeutige Angaben zu ihren Bildungsplänen machten. Zum Zeitpunkt der Erhebung war im Großteil der Bundesländer an Gymnasien das Abitur nach Klasse 12 die Regel. Um möglichen Verzerrungen auf Grund unterschiedlich fort-

¹ Vgl. www.bibb.de/de/8475.php (Stand: 07.12.2018)

Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS)

Diese Arbeit nutzt Daten des NEPS: Startkohorte Klasse 9, doi:/10.5157/NEPS:SC4:9.1.O. Die Daten des NEPS wurden von 2008 bis 2013 als Teil des Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erhoben, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wurde. Seit 2014 wird NEPS vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V. (IfBi) an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk weitergeführt. Es werden Längsschnittdaten zu Bildungserwerb, Bildungsprozessen und Kompetenzentwicklung in formalen, nicht formalen und informellen Kontexten erhoben, die den gesamten Lebensverlauf abbilden (vgl. www.ifbi.de und BLOSSFELD/ROBBACH/VON MAURICE 2011).

Der Beitrag bezieht sich auf die siebte Erhebungswelle (Winter 2013/14) der Startkohorte 4, wobei vereinzelt auch Variablen aus den älteren Erhebungswellen genutzt werden. In Welle 7 befanden sich die noch im allgemeinbildenden Schulsystem verbliebenen Teilnehmer/-innen in Klasse 12.

geschränkter Identitätsfindung und Entscheidungsreife vorzubeugen, wurde die Stichprobe auf Schüler/-innen beschränkt, die das Abitur nach 12 Jahren ablegen würden. 55 Prozent der Teilnehmenden sind weiblich, 20 Prozent weisen einen Migrationshintergrund auf. Der Großteil der Schüler/-innen ist zwischen 17 und 18 Jahren alt.

Von den 2.500 befragten Jugendlichen nennen 16 Prozent die Aufnahme einer Ausbildung, 84 Prozent ein Studium als realistischen Plan für ihren nachschulischen Bildungsweg (unabhängig von eventuell eingeplanten Zwischenschritten wie einem Freiwilligenjahr oder Auslandsaufenthalt). Mit Blick auf die soziodemografischen Merkmale der beiden Gruppen zeigt sich, dass sich unter denjenigen, die eine Ausbildung planen, etwas weniger junge Frauen finden als in der Gruppe der Studierwilligen, der Unterschied beträgt aber lediglich knapp drei Prozentpunkte. Ein größerer Unterschied zeigt sich bei Betrachtung des Migrationshintergrunds: Während unter den Studierwilligen etwas mehr als 21 Prozent der Jugendlichen einen Migrationshintergrund aufweisen, befinden sich unter denjenigen mit Ausbildungsplan 16 Prozent mit Migrationshintergrund.

Unterschiedliche Kosten- und Nutzen-einschätzungen zu den Bildungswegen

Zunächst wurden potenzielle Einflussfaktoren auf die Bewertung der beiden Bildungsoptionen ermittelt. Mithilfe von t-Tests lassen sich Unterschiede zwischen der Gruppe, die eine Ausbildung plant, und der Gruppe der Studierwilligen identifizieren. Die Ergebnisse dieser bivariaten Vergleiche werden im Folgenden auszugsweise dargestellt. Die Abbildung zeigt die Einschätzung beider Gruppen jeweils in Bezug auf die Optionen Studium und Ausbildung

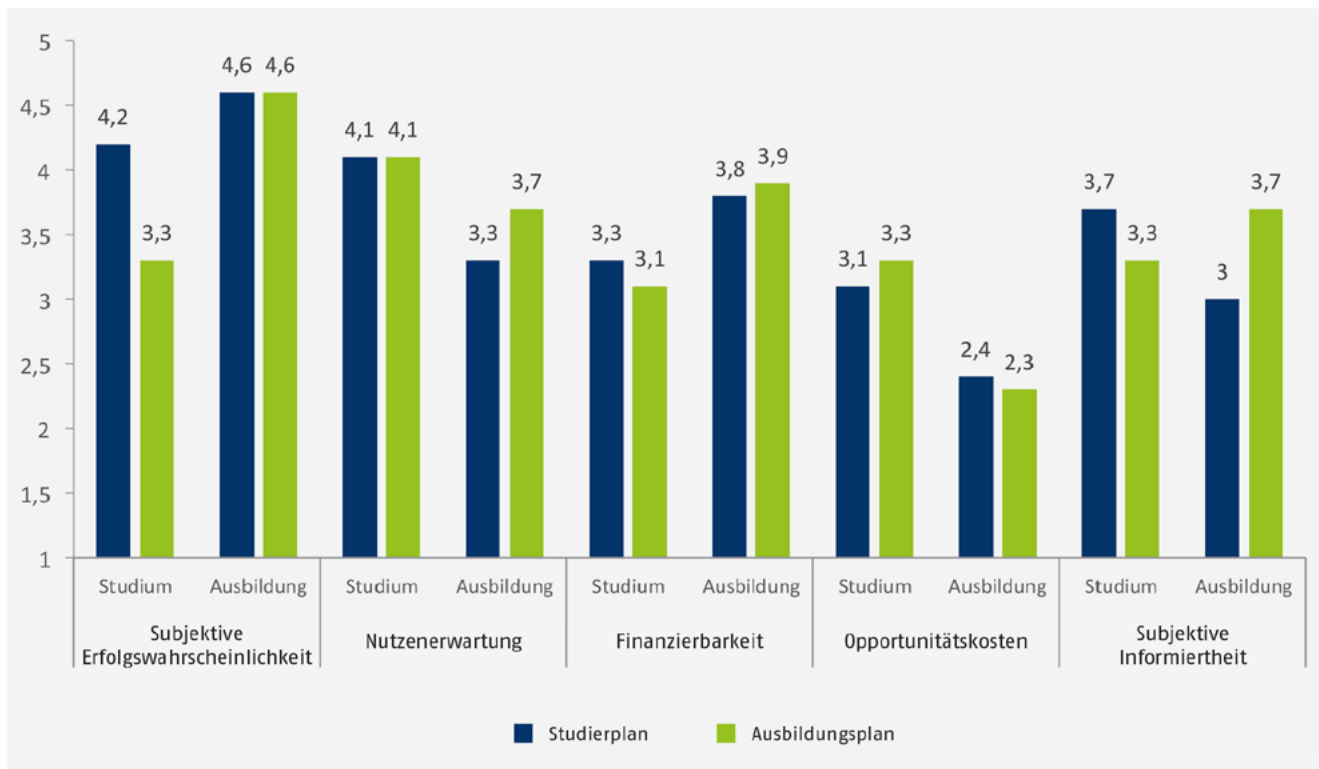
auf einer fünfstufigen Skala, bei welcher höhere Werte für eine größere Zustimmung zur jeweiligen Aussage stehen. Generell fällt auf, dass die Befragten meist die selbst angestrebte Bildungsoption positiver bewerten, als es die jeweilige Vergleichsgruppe tut: So fühlen sich Studierwillige besser über Zugangschancen und -beschränkungen eines Studiums *informiert* als Ausbildungswillige, während sich diese besser über Ausbildungsmöglichkeiten informiert fühlen als die Studierwilligen. Allerdings wird die angestrebte Bildungsoption nicht notwendigerweise immer positiver eingeschätzt als die Alternative. Sowohl Studier- als auch Ausbildungswillige schätzen die *Finanzierbarkeit* einer Ausbildung leichter ein als die eines Studiums. Gleiches gilt für die angenommenen *Opportunitätskosten* (d.h. die während der Ausbildung/des Studiums zu erwartenden Einkommensverluste), die für das Studium deutlich höher eingeschätzt werden. Während sich dabei allerdings weiterhin jeweils ein »Bewertungsvorteil« für den eigenen Bildungsplan zeigt, unterscheiden sich Studier- und Ausbildungswillige hinsichtlich der subjektiven *Erfolgswahrscheinlichkeit* nur in Bezug auf die Option Studium. Jugendliche mit Ausbildungsplan schätzen ihre Erfolgsaussichten für ein Studium deutlich schlechter ein als die Studierwilligen, das erfolgreiche Bewältigen einer Ausbildung trauen sich aber beide Gruppen in hohem Maße zu. Ein umgekehrtes Bild ergibt sich mit Blick auf die *Nutzen-erwartung*. Hier wurde ein Mittelwert über verschiedene Nutzenaspekte in Bezug auf die Jobaussichten nach Studien- bzw. Ausbildungsabschluss (Einkommen, Prestige, interessante Tätigkeit, Arbeitslosigkeitsrisiko) gebildet. Der erwartete Nutzen fällt in Bezug auf das Studium in beiden Gruppen gleich hoch aus. Demgegenüber wird der Ausbildung von den Ausbildungswilligen ein etwas geringerer, von den Studierwilligen ein deutlich geringerer Nutzen zugesprochen.

Weitere Unterschiede zwischen den Gruppen fanden sich mit Blick auf

- *den Berufsorientierungsprozess* (deutlich konkretere Vorstellungen zu beruflichen Zielen und Umsetzungsmöglichkeiten und früherer Eintritt in den Berufsorientierungsprozess bei den Ausbildungswilligen),
- *die beruflichen Interessen* (höhere Affinität zu praktisch-technischen Tätigkeiten bei den Jugendlichen mit Ausbildungsplan, mehr intellektuell-forschende sowie künstlerisch-sprachliche Interessen bei den Studierwilligen) und
- *das soziale Umfeld* (jeweils höherer Anteil des Freundeskreises mit identischen Bildungsaspirationen wie der/die Befragte selbst). Beide Gruppen verfügten über Informationsquellen zu beiden Bildungsoptionen, allerdings nannten Studierwillige deutlich häufiger ihre Eltern als Informationsquelle für Studienbelange. In dieser Gruppe ist auch der Anteil derjenigen mit min-

Abbildung

Kosten-, Nutzen- und Erfolgserwartungen nach Bildungsplan



Quelle: IIfBi, NEPS, Startkohorte 4, doi:/10.5157/NEPS:SC4:9.1.0, eigene Berechnungen aus dem BIBB-Forschungsprojekt »Bildungsorientierungen«

destens einem studierten Elternteil größer, ebenso wie der Anteil derjenigen, deren Eltern – nach Meinung ihrer Kinder – ein Studium als Bildungsweg der Wahl für ihr Kind sehen. Umgekehrt vermuten sehr wenige Studierwillige bei ihren Eltern eine Ausbildungsaspiration.

Wer plant eine duale Ausbildung?

Anschließend wurde eine hierarchische logistische Regression mit 1.287 vollständigen Fällen² durchgeführt, um das Zusammenspiel der personalen, sozialen und institutionellen Faktoren und potenzielle Vermittlungsprozesse bei der Entscheidung für eine Ausbildung oder ein Studium zu untersuchen. Dabei werden nur Variablen berücksichtigt, die im bivariaten Vergleich signifikante Unterschiede aufwiesen. Die logistische Regression gibt die Einflüsse der Prädiktoren auf die Wahrscheinlichkeit wieder, eine Ausbildung statt eines Studiums zu planen (vgl. Tab., S. 18).

² Die reduzierte Fallzahl im Vergleich zur Ausgangsstichprobe ergibt sich durch fehlende Werte auf einzelnen Variablen, was unter anderem in der Verwendung mehrerer Erhebungswellen für die Analyse begründet liegt. Das eingangs genannte Verhältnis von Ausbildungs- zu Studierwilligen bleibt allerdings auch in der Teilstichprobe erhalten. Vereinzelt auftretende Unterschiede zwischen vollständigen und unvollständigen Fällen auf den in der Regression verwendeten Variablen, etwa hinsichtlich des Vorliegens eines Migrationshintergrunds, sind statistisch nicht bedeutsam.

Die soziodemografischen Variablen üben keinen signifikanten Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung zu planen, aus. Die im zweiten Block aufgenommenen Variablen aus dem Bereich der Persönlichkeit zeigen hingegen allesamt Effekte. So sinkt die Ausbildungswahrscheinlichkeit mit steigender Gewissenhaftigkeit und Offenheit. Demgegenüber steigt sie bei hohem Interesse an praktisch-technischen Tätigkeiten. Im Zusammenspiel mit weiteren Merkmalen verschwinden diese Effekte allerdings (Block 3 ff.), vermutlich, da ihr Einfluss über die nachfolgend aufgenommenen Merkmale wie etwa die schulischen Leistungen vermittelt wird. Sowohl gute Noten als auch eine höhere selbst eingeschätzte Erfolgswahrscheinlichkeit in Bezug auf ein Studium verringern die Ausbildungswahrscheinlichkeit. Die wahrgenommenen Erfolgsaussichten für ein Studium scheinen sich somit nicht ausschließlich aus der aktuellen schulischen Leistung abzuleiten. Anschließend wurden potenzielle Einflüsse des sozialen Umfelds in die Analyse aufgenommen. Hier zeigt sich, dass trotz der im bivariaten Vergleich auftretenden Unterschiede in Bezug auf den Bildungsabschluss der Eltern dieser im Zusammenspiel mit den anderen Variablen keinen zusätzlichen Einfluss auf die Ausbildungswahrscheinlichkeit nimmt. Lediglich wenn die Jugendlichen bei ihren Eltern den Wunsch nach einer Ausbildung für sie vermuten, steigert dies die Ausbildungswahrscheinlichkeit. Zudem er-

Tabelle

Wahrscheinlichkeit, die Aufnahme einer Ausbildung zu planen

Prädiktoren	1 Exp(B)	2 Exp(B)	3 Exp(B)	4 Exp(B)	5 Exp(B)	6 Exp(B)
Weiblich	.79	1.03	1.08	1.00	.94	.72
Migrationshintergrund vorhanden	.76	.77	.68	.73	.90	1.03
Alter	1.13	1.15	.95	.95	.90	.98
Gewissenhaftigkeit		.81*	.99	.98	.98	.95
Offenheit für neue Erfahrungen		.84*	.87	.90	.88	.96
Selbstwertgefühl		.97**	1.04*	1.03'	1.01	.99
Praktisch-technische Interessen		1.33**	1.35**	1.35**	1.25'	1.13
Selbstkonzept schulischer Leistung			.93	.94	.95	.72
Notendurchschnitt			.73***	.76***	.76***	.81**
Subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit: Abschluss Studium			.24***	.30***	.26***	.25***
Anteil Freunde mit Ziel Ausbildung				1.14'	1.13'	1.10
Mind. 1 studierter Elternteil				.98	.90	.88
Beruflicher Statuserhalt mit Ausbildung -> Mutter				1.48**	1.29*	1.31*
Beruflicher Statuserhalt mit Ausbildung -> Vater				1.24*	1.10	1.11
Eltern: Kind soll Ausbildung machen				7.84***	7.15***	4.39***
Nutzenerwartung an Ausbildung					4.41***	3.65***
Finanzierbarkeit eines Studiums					.95	1.03
Opportunitätskosten bei Ausbildung					.83	.84
Subjektive Informiertheit Studium						.41***
Subjektive Informiertheit Ausbildung						2.32***
Informieren über spezifische Berufe						1.74**
Konkrete Bewerbungsziele						1.43**
Zeitpunkt Beginn Orientierungsprozess						1.38'
Zuwachs in Nagelkerkes R ²	.007	.034***	.297***	.105***	.051***	.085***

***p < .001, **p < .01, *p < .05, 'p < .10; n = 1.287; Quelle: LIfBi, NEPS, Startkohorte 4, doi:10.5157/NEPS:SC4:9.1.0, eigene Berechnungen aus dem BIBB-Forschungsprojekt »Bildungsorientierungen«

Lesehilfe: Bei der hier berechneten hierarchischen logistischen Regression bedeuten Werte größer 1, dass dieser Prädiktor die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsplans erhöht, Werte kleiner 1, dass dieser Prädiktor die Wahrscheinlichkeit senkt bzw. in diesem Fall gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit eines Studierplans erhöht; z. B. sinkt die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsplans, wenn der/die Jugendliche gute Schulnoten aufweist.

höht die Einschätzung, dass sich mit einer Ausbildung ein Beruf ergreifen lässt, der vom Niveau her ähnlich oder besser als die von den Eltern ausgeübten Berufe ist, die Ausbildungswahrscheinlichkeit.

Da beide Gruppen im bivariaten Vergleich den Nutzen eines Studiums sowie die Kosten einer Ausbildung ähnlich einschätzten und sich lediglich in der Bewertung der jeweils anderen Bildungsoption unterschieden, wurde lediglich die Kosteneinschätzung in Bezug auf das Studium und die Nutzeneinschätzung in Bezug auf die Ausbildung

in die Regression aufgenommen. Hier zeigt sich, dass die Einschätzung der Finanzierbarkeit eines Studiums keinen Einfluss, die Überzeugung, dass eine Ausbildung einen hohen Nutzen in Bezug auf attraktive Berufschancen mit sich bringt, aber einen deutlichen Effekt auf die Ausbildungswahrscheinlichkeit hat. Darüber hinaus ist die Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung zu planen, umso höher, je konkreter die Vorstellungen über die eigenen beruflichen Perspektiven sind.

Könnte konkretere Berufsorientierung das Ausbildungsinteresse steigern?

Die Ergebnisse der Analysen zeigen zum einen, dass die elterlichen Bildungsaspirationen auch bei jungen Erwachsenen kurz vor dem Übertritt in Ausbildung oder Studium einen großen Einfluss ausüben. Für Berufsorientierungsmaßnahmen könnte dies als Anregung dienen, mit Schülerinnen und Schülern aller Altersstufen und Bildungsphasen neben den eigenen Interessen und Zielen auch immer soziale Beeinflussungsprozesse zu reflektieren, um sie den Ratsuchenden bewusst zu machen und bei der Entscheidungsfindung zu bedenken.

Mit Blick auf die Fragestellung, welche Merkmale sich im Zusammenhang mit der Entscheidung für eine Ausbildung als relevant erweisen, lassen sich aus den Ergebnissen folgende Hinweise für die Berufsorientierung in der Oberstufe ableiten: Zunächst zeigt sich, dass beide Gruppen einem Studium eine hohe Nutzenerwartung zuschreiben, aber lediglich die Ausbildungsinteressierten dies auch für die Ausbildung tun. Eine bessere Aufklärung über die große Spannweite bei der Ausbildungsvergütung sowie bei den Arbeitsmarkt- und Einkommensperspektiven nach Ausbildungsabschluss könnte zur Attraktivitätssteigerung der

Bildungsoption Ausbildung beitragen. Hierbei sollte auch auf mögliche Arbeitsmarkt- sowie Karriereperspektiven von Aufstiegsfortbildungen hingewiesen werden.

Zudem wäre zu erwägen, in Maßnahmen der Berufsorientierung das Berufespektrum zu erweitern – insbesondere um solche Berufe, die intellektuell-forschende und künstlerisch-sprachliche Tätigkeitsaspekte enthalten. Denn gerade in dieser Hinsicht halten Jugendliche die Erfüllung entsprechender Interessen bisher nur im hochschulischen Bereich für möglich. Die gefundenen Gruppenunterschiede im Konkretisierungsgrad der beruflichen Orientierung lassen vermuten, dass zumindest ein Teil der Studierwilligen das Studium auch dazu nutzen will, konkretere berufliche Vorstellungen zu entwickeln. Wenn es dieser Gruppe gelänge, sich früher zu orientieren, würde ein Teil von ihnen eventuell auch Ausbildungsberufe für sich in Betracht ziehen.

Die Vermittlung der genannten, für eine Ausbildungsabsicht relevanten Informationen muss nicht allein der institutionalisierten Berufsorientierung überlassen werden, sondern kann auch von Ausbildungsbetrieben für die Ansprache von Abiturientinnen und Abiturienten genutzt werden, um diese Zielgruppe gezielt auf die in ihren Betrieben bestehenden Möglichkeiten aufmerksam zu machen. ◀

Literatur

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2018.pdf (Stand: 07.12.2018)

BLOSSFELD, H.-P.; ROßBACH, H.-G.; VON MAURICE, J.: Education as a Lifelong Process – The German National Educational Panel Study (NEPS). In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 14 (2011), S. 19–34

BOUDON, R.: Education, opportunity and social inequality. Changing prospects in Western society. New York 1974

BOURDIEU, P.: Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns. Frankfurt/M. 1998

BRÄNDLE, T.; GRUNDMANN, M.: Soziale Determinanten der Studien- und Berufswahl: theoretische Konzepte und empirische Befunde. In: BRÜGGEMANN, T.; RAHN, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Münster 2013, S. 58–72

ECCLES, J. S.: Gendered educational and occupational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. In: International Journal of Behavioral Development 35 (2011), S. 195–201

HIRSCHI, A.: Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In: BRÜGGEMANN, T.; RAHN, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Münster 2013, S. 27–41

MISCHLER, T.; ULRICH, J. G.: Was eine Berufsausbildung im Handwerk attraktiv macht (BIBB Report 5). Bonn 2018 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9349 (Stand: 07.12.2018)

Wie tickt die junge Generation in puncto Beruf?

Vorstellung der SINUS-Studie „Azubis gewinnen und fördern“

(im Auftrag der Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg)

Dr. Marc Calmbach

Director Research & Consulting SINUS

marc.calmbach@sinus-institut.de

Deutscher Bundestag
Enquete-Kommission
Berufliche Bildung in der
digitalen Arbeitswelt

Kommissionsdrucksache

19(28)36 neu

9. Sitzung am 01.04.2019

03.04.2019

Sitzung der Enquete-Kommission
Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt

1. April 2019

SINUS

Studien- anlage

Größe Stichprobe

1.002 Befragte

Methode

CAWI

Repräsentativität

Internetnutzer im Alter
von 14 bis 24 Jahren in
Baden-Württemberg

Interview-Dauer

ca. 20 Minuten

Zeitraum Befragung

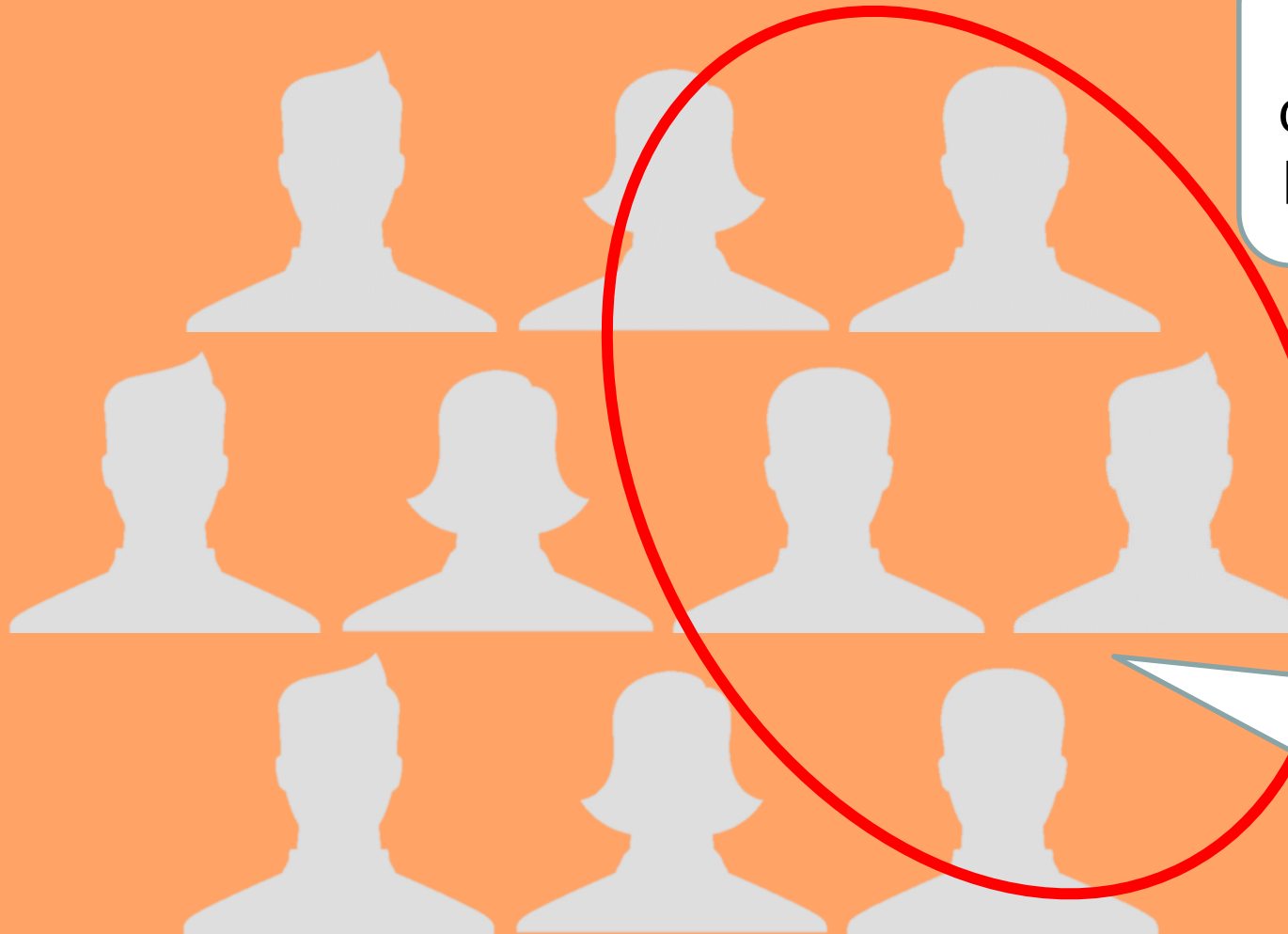
März bis April 2014

Agenda

- 01** Wahrnehmung der Arbeitswelt
- 02** Erwartungen an den Beruf
- 03** Erwartungen an Unternehmen
- 04** Wie man nicht arbeiten will
- 05** Informationsbedarf bei der Berufsorientierung
- 06** Hilfreiche Informationsquellen der Berufsorientierung
- 07** Zielgruppenspezifisch kommunizieren

Wahrnehmung der Arbeitswelt

Leistungsdruck & Selbstzweifel bei jedem Zweiten



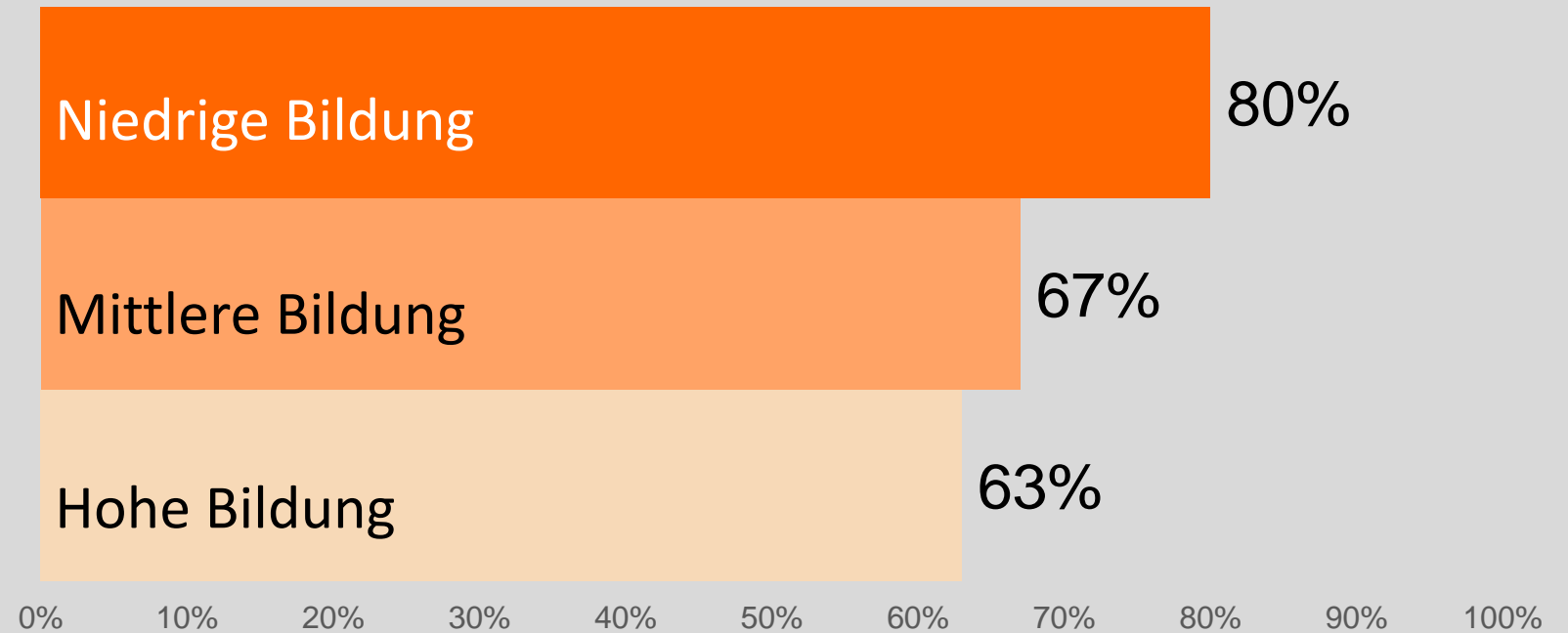
Ich mache mir Sorgen, dass ich den Anforderungen der heutigen Berufswelt nicht gewachsen bin.

Ich habe Angst vor dem Leistungsdruck in der Arbeitswelt.

Wahrnehmung der Arbeitswelt

V.a. „Bildungsferne“ beklagen Überbewertung v. Noten

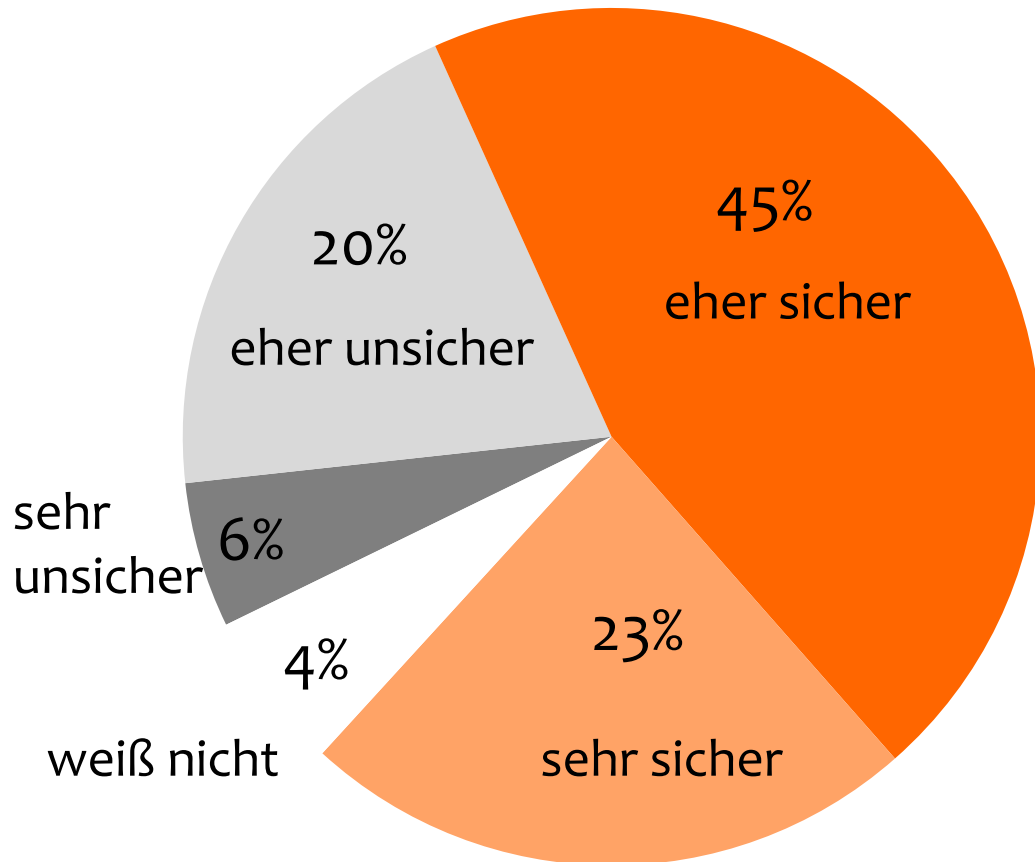
Ich finde, in Bewerbungsverfahren wird zu viel Wert auf gute Zeugnisse gelegt.



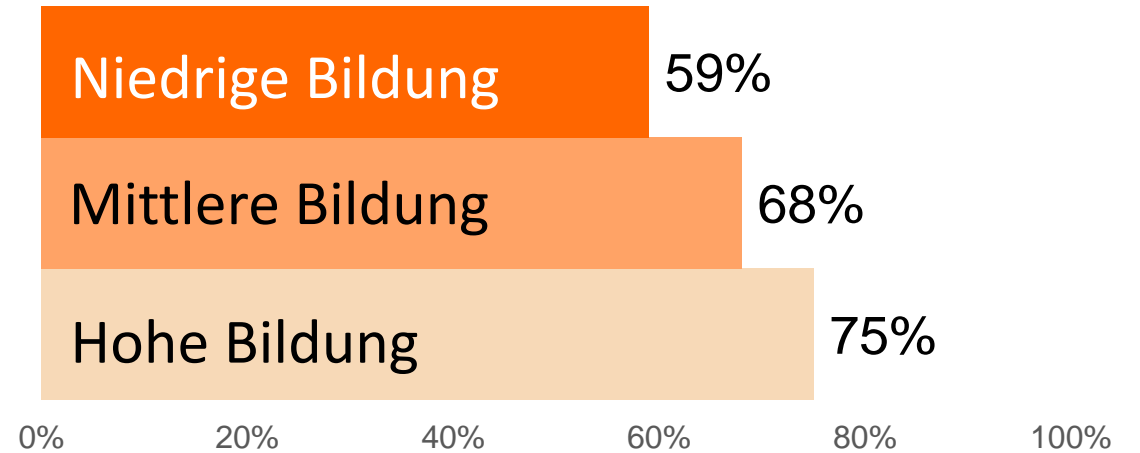
Wahrnehmung der Arbeitswelt

Trotz Unsicherheiten: Bewältigungsoptimismus

Wie sicher bist Du Dir, dass Deine beruflichen Wünsche in Erfüllung gehen?



Sehr sicher / eher sicher



Wahrnehmung der Arbeitswelt

Azubis sind besonders optimistisch



**sehr/eher sicher, dass
berufliche Wünsche in
Erfüllung gehen**

Azubis

80%

Durchschnitt

68%

Wahrnehmung der Arbeitswelt

Ausbildung hat ein gutes Image (in allen Bildungsgruppen)

Erfolg im Leben kann man auch mit einer abgeschlossenen Ausbildung haben. Man braucht dazu nicht unbedingt ein abgeschlossenes Studium

37%

Stimme voll und ganz zu

34%

Stimme eher zu

Eine Ausbildung bereitet mich besser auf den praktischen Berufsalltag vor als ein Studium

32%

Stimme voll und ganz zu

40%

Stimme eher zu

Erwartungen an den Beruf: Top 5 von 13

„Weiche“ Faktoren sind wichtiger als Einkommen

Der Beruf muss mir Spaß machen*



85

Der Beruf muss meinen Neigungen und Fähigkeiten entsprechen*



65

Der Beruf muss sich gut mit Privatleben und Familie vereinbaren lassen*



58

Der Beruf muss ein hohes Einkommen garantieren*



51

Der Beruf muss mir die Möglichkeit geben, mich selbst verwirklichen zu können



48

* Unter den Top 5 bei beiden Geschlechtern

Erwartungen an den Beruf: Bottom of the list (<20%)

Prestige des Berufs wird nachrangig bewertet

Der Beruf muss mir ermöglichen,
möglichst viel zu reisen und die
Welt zu sehen 15%

Der Beruf muss in der Gesellschaft
angesehen sein 13%

Der Beruf muss in meinem
Freundeskreis gut angesehen sein 8%

Der Beruf muss meinen Eltern
gefallen 5%

Top 5 Erwartungen an Unternehmen (von 17) Top-Box 4er Skala

Betriebsklima und Karriereaussichten sind zentral



* Unter den Top 5 bei beiden Geschlechtern

Nachrangige Erwartungen an Unternehmen Top-Box 4er Skala

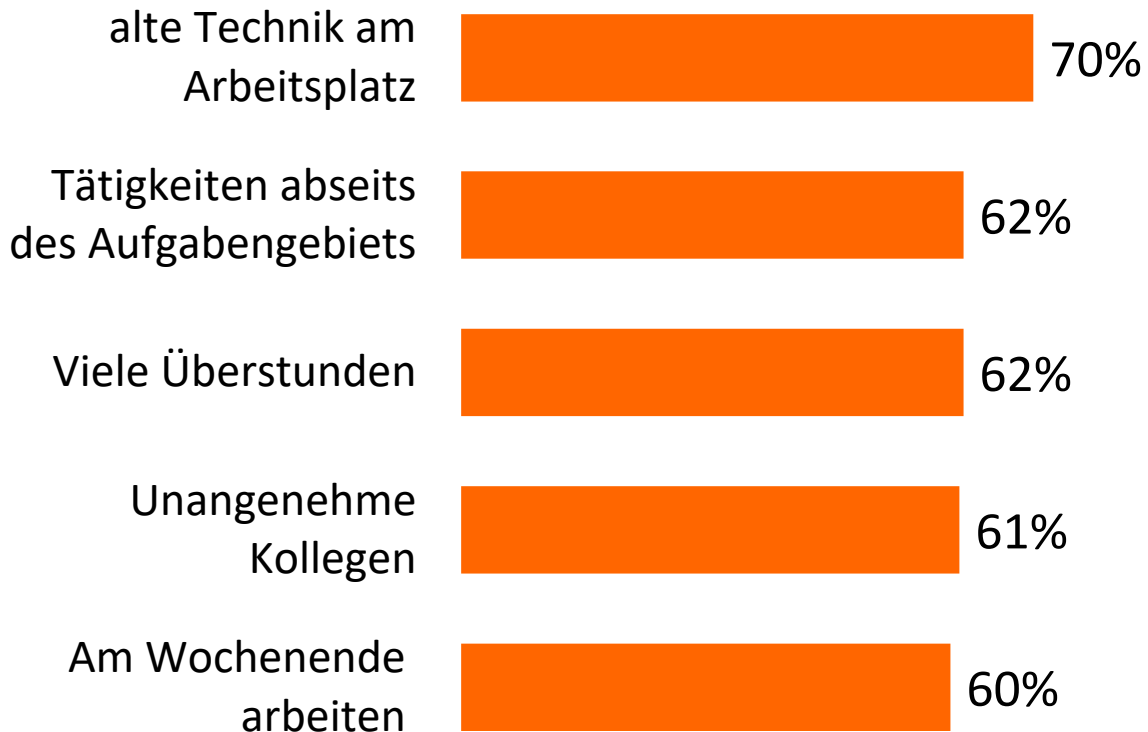
Internationalität von Unternehmen ist kaum bedeutsam



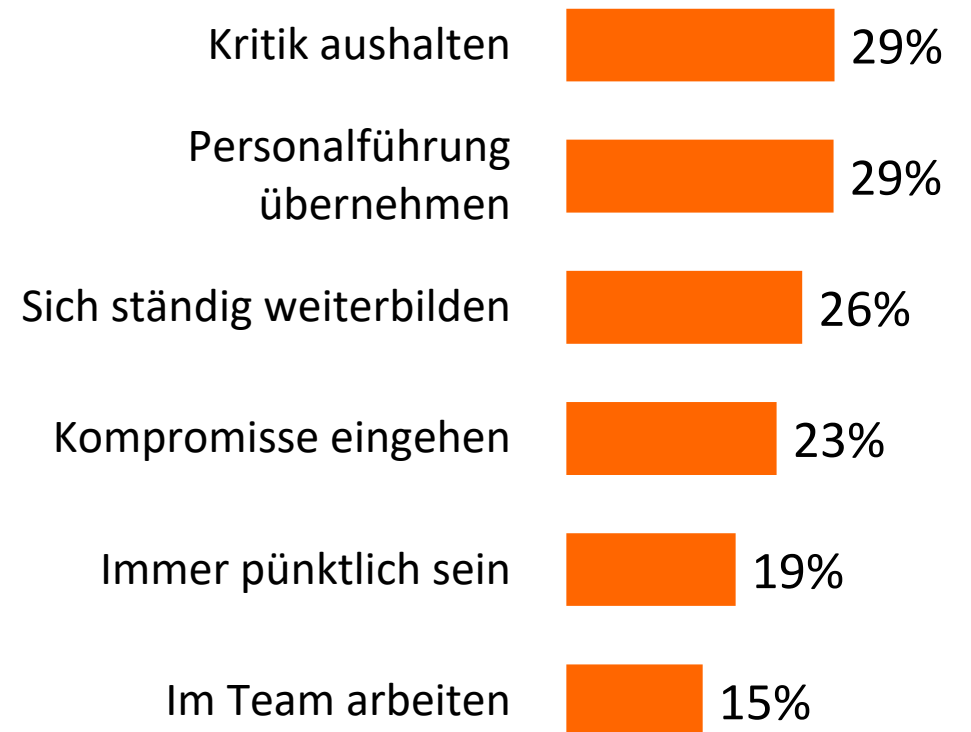
Wie man nicht arbeiten will

Man achtet auf moderne Technik, Betriebsklima und Zeitsouveränität

Dinge, die 60% bis 70% stören würden*



Dinge, die weniger als 30% stören würden*

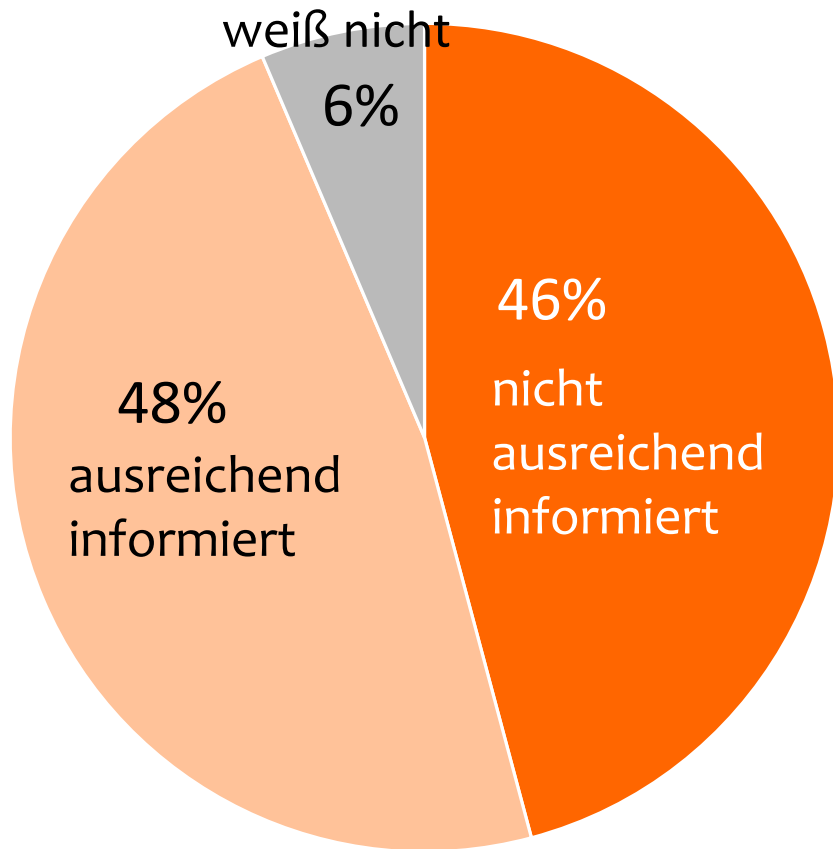


* 4er-Skala von „würde mich überhaupt nicht stören“ bis „würde mich absolut stören“

Informationsbedarf bei der Berufsorientierung

Fast 50% halten sich für nicht ausreichend informiert

„Fühlst Du Dich über berufliche Möglichkeiten ausreichend informiert?“



Geschlecht

Männer: 42%

Frauen: 58%

Alter

14-17: 35%

18-20: 23%

21-24: 42%

Bildung

Niedrig: 18%

Mittel: 15%

Hoch: 35%

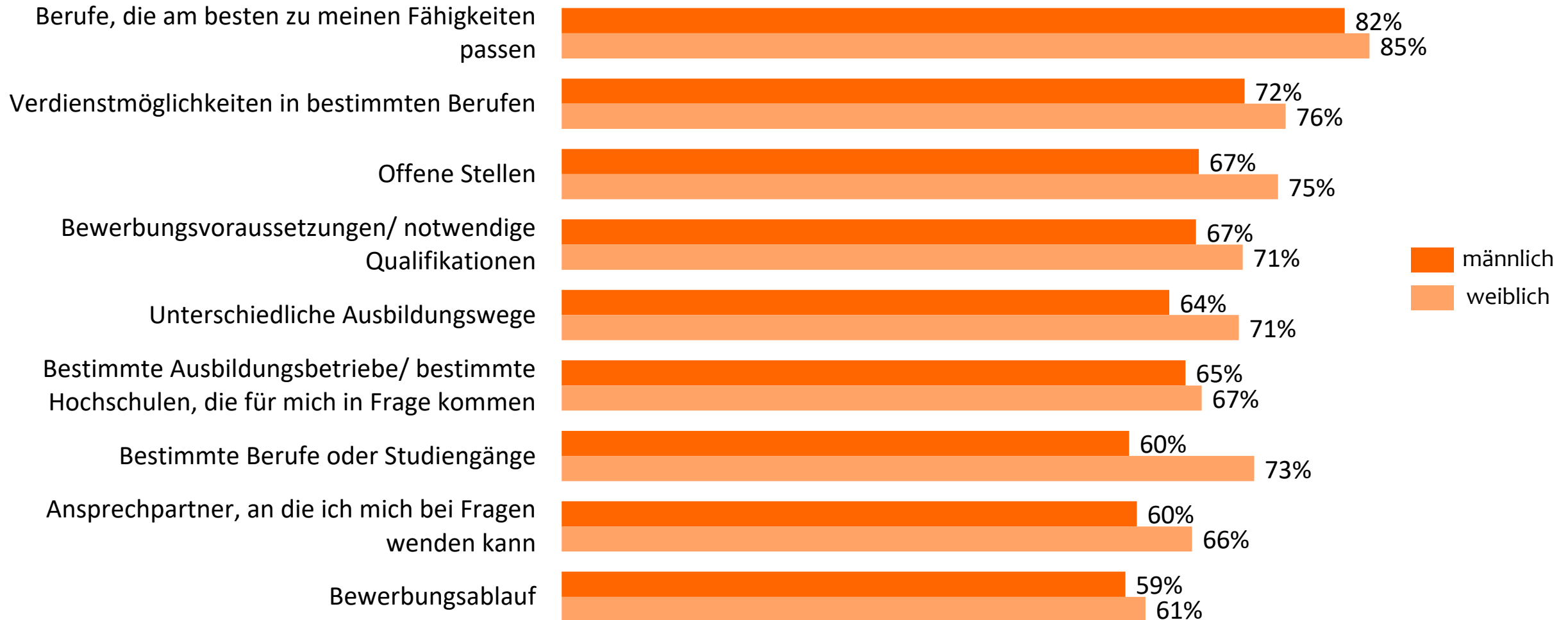
Haupt-/(Werk-)

Realschüler: 8%

Gymnasiasten: 24%

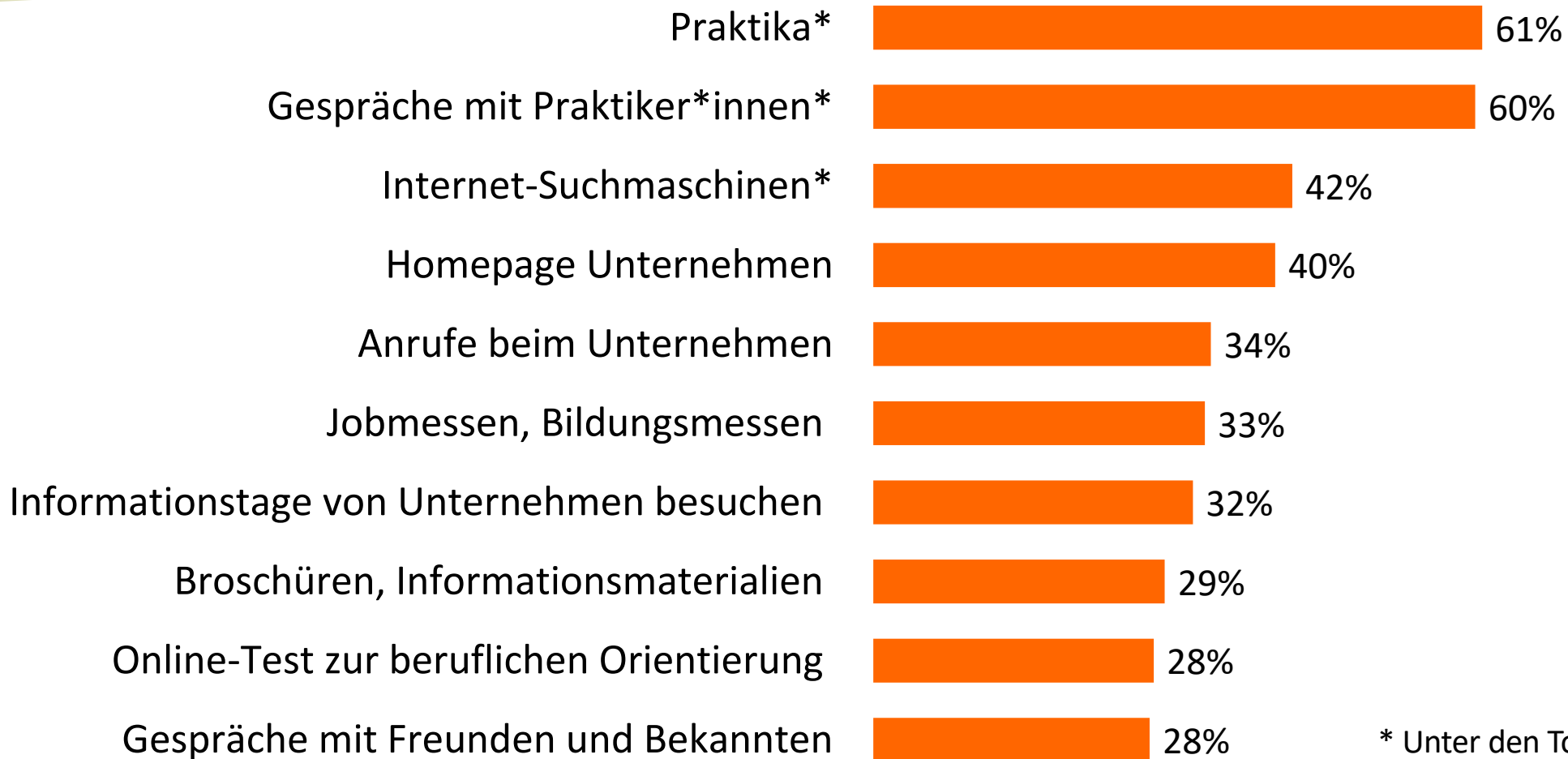
Informationsbedarf bei der Berufsorientierung

Informationsbedarf unter jungen Frauen (noch) größer



Hilfreiche Infoquellen: Top 10 von 21 (Top-Box 4er Skala)

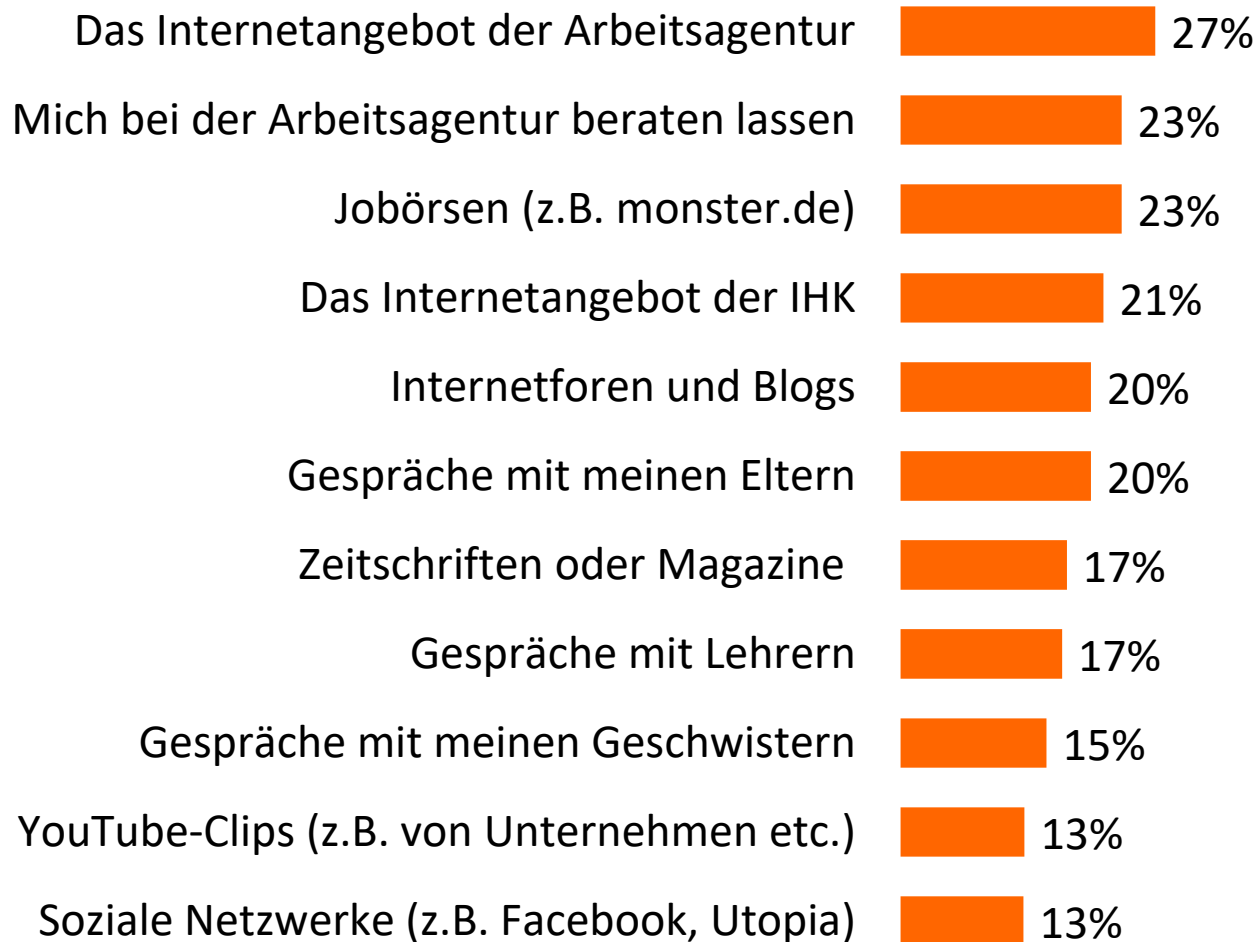
Praxisnahe Infoquellen gelten am hilfreichsten



* Unter den Top 4 bei beiden Geschlechtern

Hilfreiche Infoquellen: Bottom of the list (Top-Box 4er Skala)

Soziales Nahumfeld gilt als vglw. wenig hilfreich



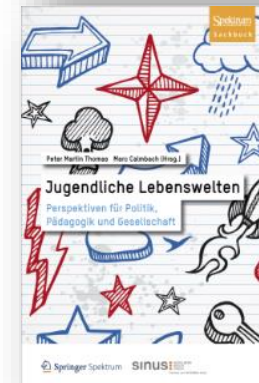
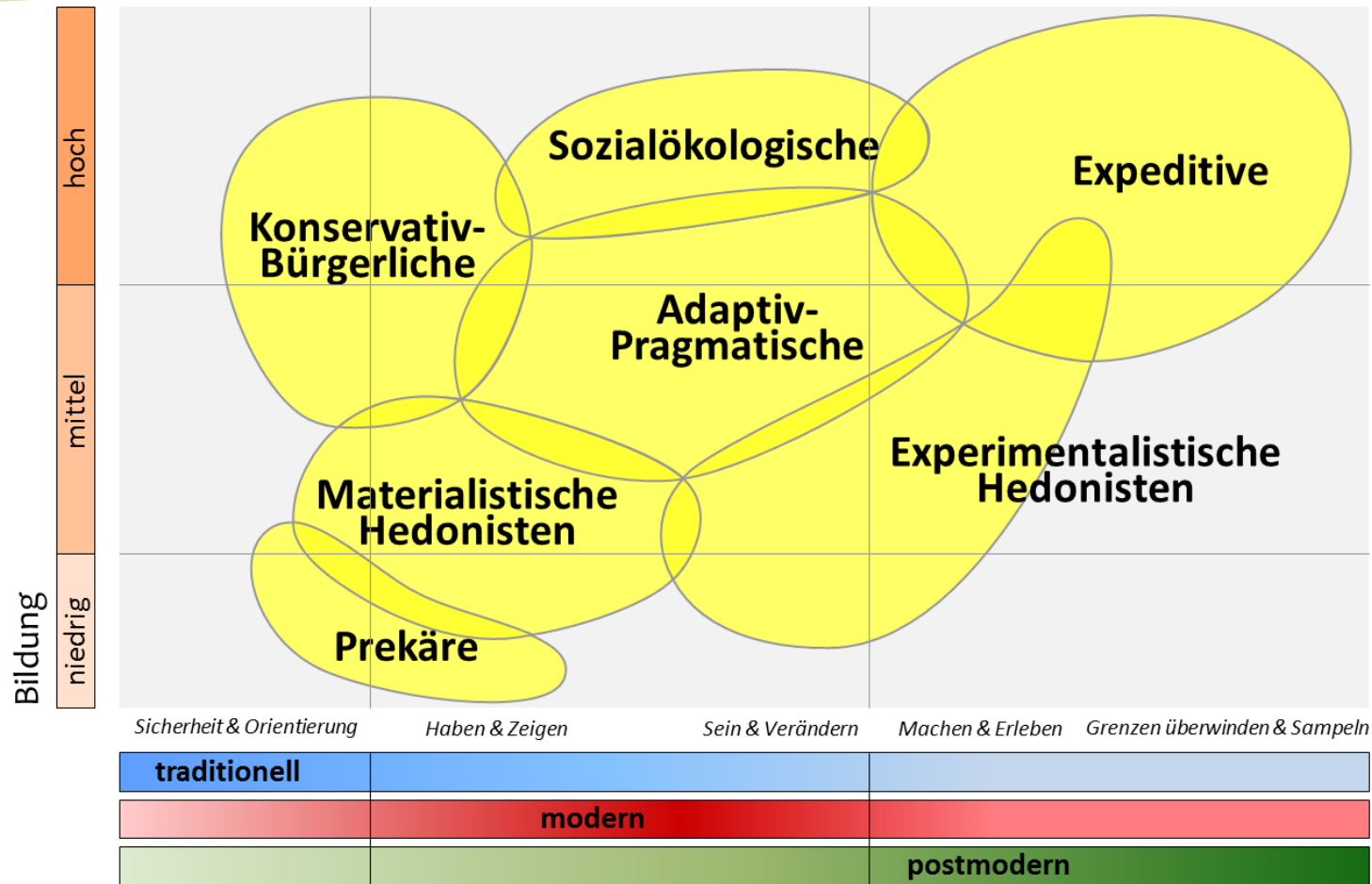
These

Es fehlt weniger an Informationen.

**Es mangelt v.a. an zielgruppenspezifischer
Kommunikation.**

Zielgruppengerecht kommunizieren

SINUS-Modell für jugendliche Lebenswelten in Deutschland



Experimentalistische Hedonisten

Die spaß- & szeneorientierten Nonkonformisten mit Fokus auf Leben im Hier und Jetzt.



Sozialökologische

*Die nachhaltigkeits- und
gemeinwohlorientierten
Jugendlichen mit sozialkritischer
Grundhaltung und Offenheit für
alternative Lebensentwürfe*



EXPERIMENTALISTISCHE HEDONISTEN



WWW.HANDWERK.DE

Handwerk bringt dich überall hin.

Entdecke die spannendsten Arbeitsplätze der Welt auf [handwerk.de](https://www.handwerk.de)

Als Elektronikerin sorgt Sissy aus Berlin bei Konzerten für satten Sound und das richtige Licht.

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.



milieutypische Ankerwerte

- Unabhängigkeit
- Abenteuer
- Kreativität, Kunst
- Abwechslung
- Spaß
- Selbstverwirklichung
- Coolness
- Exstase
- Berühmtheit
- Mobilität

SOZIALÖKOLOGISCHE



WWW.HANDWERK.DE

Handwerk bringt dich überall hin.

Entdecke die spannendsten Arbeitsplätze der Welt auf handwerk.de

Auf allen sieben Weltmeeren unterwegs: Frida Bandt restauriert alte Segelyachten rund um den Globus.

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

milieutypische Ankerwerte

- Freiheit
- Abenteuer
- Mobilität
- Selbstverwirklichung
- Individualität
- Unverfälschtheit
- Nachhaltigkeit

SINUS-Publikationen zum Thema Berufsorientierung

Neu!



2019

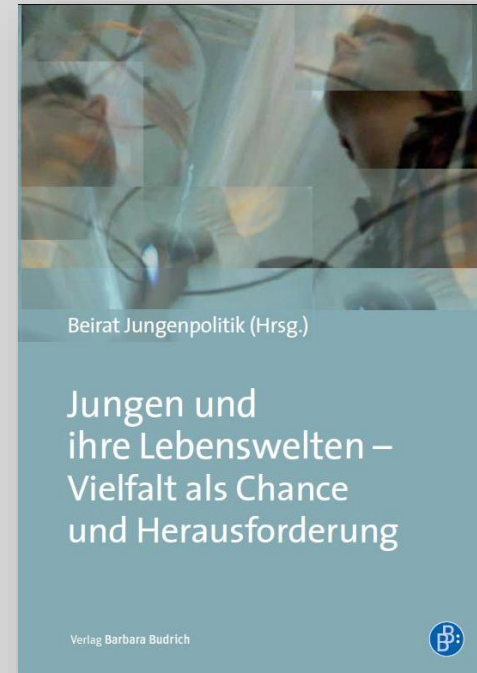
Gratis-Download

Berufliche Orientierung Jugendlicher aus Baden- Württemberg

SINUS-Milieustudie
für die IHK Baden-
Württemberg

2014

Gratis-Download



2013



2012

Klaus Hurrelmann

Wie tickt die junge Generation in puncto Beruf?

Thesen für die Sitzung der Enquete-Kommission am 1. April 2019

1. Identifizierung von Generationen

Biografie- und Sozialisationsforschung: Produktive Verarbeitung der inneren und äußeren Realität in der Jugendphase besonders sensibel

Unterschiedliche Generationslagerung durch aufeinander folgende Alterskohorten mit prägenden Eindrücken

Die Generation der Babyboomer

Etwa 1955 bis 1970 geboren: Wohlstand, florierende Wirtschaft, Lebensfreude (1,4 Mill Geburten) und Bildungsexpansion führen zu Fleiß, Ausdauer, Machtbewusstsein, Zukunftsgewissheit, postmaterialistischen Werten, strikter Trennung von Beruf und Privatleben.

Die Generation X

Etwa 1970 bis 1985 geboren: Nur noch scheinbare wirtschaftliche und politische Stabilität nach der Vereinigung führen zu Irritation und Orientierungslosigkeit im Schatten der Babyboomer; wegen eines Schulterschlusses mit Mutter und Vater können sie sich auf deren Hilfe verlassen.

Die Generation Y

Etwa 1985 bis 2000 geboren: Digitalen Medien führen zu neuen Mustern der Wahrnehmung; Wirtschaftskrise mit Jugendarbeitslosigkeit mit 30 % Arbeitslosen bedeuten Absturzgefahr und drohenden Statusverlust; politische Spannungen, Terroranschläge und globale Kriege unterstreichen Unsicherheit des öffentlichen Lebens; Umweltkatastrophen, Erderwärmung und GAU in Fukushima verunsichern existenziell.

Studien zeigen mehrheitlich folgende Mentalität:

- Pragmatisch und nüchtern
- Opportunistisch und taktierend
- Flexibel und offen
- Vorsichtig sondierend
- Entscheidungsschwach bei vielfältigen Wahlen
- Kosten-Nutzen-Kalkulation
- Ungewissheit und Unsicherheit als Ausgangspunkt
- Offene und suchende Haltung („Why“)
- Ich-Bezug, alles von persönlichen Bedürfnissen aus aufrollen
- Narzisstische Haltung, Ego-Taktik
- Bündnis mit ihren Eltern, um sich abzusichern.

Die Generation Z

Etwa seit 2000 geboren: Die wirtschaftlichen und beruflichen Bedingungen sind so günstig wie lange nicht mehr, der Leistungsdruck schwächt sich ab, beruflich werden die jungen Leute heftig umworben.

Eine selbstbewusste und wieder entscheidungsfreudige junge Generation wächst heran, die abgeklärt digital unterwegs ist und sich politisch interessiert und einmischt. Die enge Elternbindung bleibt.

2. Vor welchen Herausforderungen stehen die jungen Leute?

Vor allem durch Shell Jugendstudien, McDonalds Ausbildungsstudien, Sinus Milieustudien, Studien der Vodafone- und der Bertelsmann Stiftung und von BIBB und IAB-Institut besteht gute Informationslage

Vor den folgenden Herausforderungen bei der Berufsorientierung stehen die jungen Leute:

1. Der Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem ist heute lang gestreckt und schwer kalkulierbar. Beide Systeme sind weit auseinander gedriftet. Die Jugendlichen reagieren taktisch mit Optimierungsstrategien.

Wenige Lehrkräfte wissen, wie es in der Berufswelt aussieht. Wenige Unternehmensvertreter kennen die Schule von innen.

Die 60 % Starken reagieren instrumentell: Sie suchen, unterstützt durch ihre Eltern, den Weg der Abschluss-Optimierung. Die Quote der Gymnasiastinnen und Gymnasiasten an der gesamten Schülerschaft wächst kontinuierlich an.

Man will durch Besitz anspruchsvoller Bildungszertifikate, also verstärkten Investitionen in ihre Bildungsabschlüsse, gegen schlechte Chancen gewappnet sein, aber hat zugleich Interesse, den Übergang in den Beruf hinauszuschieben.

Deutliche Unterschiede zwischen den Männern und Frauen. Die jungen Frauen sind die treibende Kraft hinter den Veränderungen an die Berufserwartungen, die sich auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehen.

Wichtig ist: Personalaustausch in beide Richtungen fördern, Schülerfirmen in Kooperation mit Unternehmen gründen, zuverlässige Informationsquellen für die Berufswahl anbieten, Jugendbegleiter, Bildungspartnerschaften, Willkommenbotschafter etablieren, Fach Wirtschaft einführen.

2. Die subjektive und biografische Wertigkeit der Berufswahl steigt. Der Übergang in den Beruf ist bei den meisten jungen Leuten sozial und emotional positiv besetzt. Umso unsicherer sind sie, nach welchen Kriterien sie sich entscheiden sollen.

Die vielen Angebote und Möglichkeiten schaffen Optionen, aber dadurch entstehen auch neue Irritationen. Vielfalt schafft Freiheit aber eben auch Entscheidungsnot.

In Zeiten der strukturellen Ungewissheit der Zukunftsplanung sind die Angehörigen der jungen Generation gezwungen, sich für verschiedene Berufswege und -inhalte offen zu halten.

Sie müssen in der Lage sein, von heute auf morgen ihre Pläne und Strategien zu ändern, weil neue Rahmenbedingungen auftauchen.

Die traditionelle biografische Festlegung auf ein berufliches „Lebensprojekt“, die für ihre Eltern noch sinnvoll war, ist für die Generationen Y und Z kaum noch möglich.

Wenn sie in den Beruf eintreten, steht Suche nach Sicherheit an erster Stelle der Erwartungen, sinnvolle Tätigkeit und Erfüllung aber fast gleichauf. So entstehen komplexe Erwartungen und Sehnsüchte, faktisch dann aber auch tatkräftige neue Strukturen und Umgangsformen.

3. Durch den Fahrstuhl-Sog zum Abitur wird die Luft unten dünner. Mangelnder Bildungserfolg und mangelnde Qualifikation wird zum Existenzproblem. Wer heute keinen Schul- oder Ausbildungsabschluss erwirbt, der hat weitaus schlechtere Chancen als vor 20 oder 30 Jahren, in den Arbeitsmarkt und in eine einigermaßen sichere Berufsposition hinein zu kommen.

Shell Studien: Fast 20 Prozent Abgehängte. Darunter zur Hälfte Einheimische und Zugewanderte.

Bildungsarmut führt zu sinkendem Zukunftsoptimismus, niedrigem Selbstvertrauen; die Lebenszufriedenheit leidet und gesundheitliche Risiken wachsen. Exklusion droht.

Die leistungsschwachen Jugendlichen und jungen Erwachsenen spüren intuitiv: Sie sind nicht leistungsstark und deswegen von ökonomischer, kultureller und sozialer Desintegration bedroht.

PISA-Studien: Mindestschwelle an Fertigkeiten und Fähigkeiten muss erreicht sein, wenn ein Jugendlicher den Anforderungen und Bildung und Gesellschaft nachkommen will.

Immer noch sechs Prozent eines Jahrgangs verlassen die Schule ohne Abschluss und etwa ein Zehntel erreicht beim Pisa-Lesetest nicht einmal die unterste Kompetenzstufe. Damit ist man heute funktionaler Analphabet. Besonders betroffen sind junge Männer.

Bei Kindern aus zugewanderten Familien liegen die Quoten doppelt so hoch.

4. Die Eltern haben heute eine Schlüsselrolle bei der Berufsorientierung. Sie sind die Fürsorge für ihre Kinder gewohnt, sie sind die Vertrauten in allen wichtigen Entscheidungen der Vergangenheit gewesen, und sie sind es nun auch bei Entscheidungen über die Zukunft.

Die junge Generation hat eine enge Verbindung zu ihren Eltern. Mutter und Vater fungieren für sie als soziale Modelle für die Lebensgestaltung, von Konflikten zwischen den Generationen ist selten die Rede.

Mutter und Vater fungieren für sie als soziale Modelle für die Lebensgestaltung, von Konflikten und Spannungen zwischen den Generationen ist selten die Rede.

Der Bund mit den Eltern ist offenbar eine der Entlastungsstrategien gegen ihren Lebensstress in einer offenen Gesellschaft. Solange es geht, suchen sie in den ruhigen Gefilden des Elternhauses Schutz vor den Stürmen des Lebens.

Bei der wichtigen Frage nach der Berufsorientierung suchen die Jugendlichen also den Schulterchluss mit ihren Eltern.

Junge Leute wollen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz am liebsten so behandelt werden wie von ihren Eltern: Lernstoff und die Lernmethode auf ihre persönlichen Bedürfnisse abstellen und persönlich auf sie eingehen.

3. Wie können wir die junge Generation für eine gute Ausbildung gewinnen?

1. Auf die Stärken der jungen Generation eingehen: Flexibilität und Offenheit bei unsicherer Lebensplanung, optimistisch-pragmatische Grundhaltung, Multitasking, positive Einstellung zu den Eltern, digitale Fertigkeiten, formale Lernmotivation. Die Schwächen ausgleichen: Entscheidungsschwäche, Abgelenktheit, mangelnde Ausdauer, Elternabhängigkeit, digitale Abhängigkeit.

2. Die jungen Leute sind intuitive Vorreiter moderner Entwicklungen. Deshalb sollte ihre digitale Intuition aktiviert werden. Die Ypsiloner und Zetler sollten die Chance haben, produktiv sein zu können, aus der Passivität von Lernempfängern hervorzutreten und neue Modelle des digitalen Lernens zu erproben. Dazu braucht es Bildungsbegleiter, Berufsberater, Karriereberater, Berufseinstiegsbegleiter, Assistierte Ausbildungen usw.

3. Schulen, Ausbildungszentren und Hochschulen sollten ihren Charakter verändern und sich zu Agenturen entwickeln, die gemeinsam von Lehrkräften, Eltern und den lernenden Jugendlichen selbst betrieben werden. Dabei sollten sie mit der sozialen Umwelt einschließlich von Unternehmen kooperieren.

4. Weil die Orientierung an konkreten, praktisch greifbaren Berufsbildern schwieriger wird, steigt die Attraktivität des Studiums. Die Vorteile einer beruflichen Ausbildung nach dem Dualen System sind den jungen Leuten nicht mehr evident. Dieser seit Jahrzehnten als Königsweg der deutschen Berufsqualifikation gerühmte Weg erscheint ihnen überholt. McDonalds-Studie: Nach Einschätzung der jungen Leute bietet die berufliche Ausbildung im Kontrast zu einem Studium einen geringeren Grad an Eigenverantwortlichkeit, sichert weniger Aufstiegsmöglichkeiten, enthält geringere Verdienstmöglichkeiten, gewährt nur ein weitaus niedrigeres Ansehen und ist einfach nicht im Trend.

5. Herausforderung für die Berufsbildung: Attraktivität des Abiturs und des Studiums aufnehmen, das Konzept der Dualen Berufsausbildung gründlich reformieren. Statt gegen das Abitur anzutreten, besser das Duale System akademisch anschlussfähig ausrichten: Die Gymnasien berufsnäher machen, aber gleichzeitig auch eine Aufwertung der weiterbildenden Schulen neben dem Gymnasium vornehmen. Diese Sekundarschulen sollten ebenso wie das Gymnasium alle Abschlüsse einschließlich des Abiturs anbieten, für die Ausbildung aber einen anderen pädagogischen Weg einschlagen: Sie orientieren ihre Schülerinnen und Schüler nicht vom ersten Tag an einer Hochschullaufbahn, sondern machen sie auf das gesamte Spektrum von beruflichen Ausbildungen aufmerksam.

Deutscher Bundestag
Enquete-Kommission
Berufliche Bildung in der
digitalen Arbeitswelt

Kommissionsdrucksache

19(28)38

zu TOP 1, 9. Sitzung, 01.04.19

27.03.2019



17. SHELL JUGENDSTUDIE

JUGEND 2015

Prof. Dr. Mathias Albert
Prof. Dr. Klaus Hurrelmann
Prof. Dr. Gudrun Quenzel
TNS Infratest Sozialforschung



Hamburg, im Oktober 2015

DIE SHELL JUGENDSTUDIE

Seit 1953 beauftragt Shell unabhängige Wissenschaftler und Institute mit der Erstellung von Studien, um Sichtweisen, Stimmungen und Erwartungen von Jugendlichen in Deutschland zu dokumentieren. Die Shell Jugendstudie präsentiert nicht nur eine Sicht auf die Jugend von heute, sondern gibt auch gesellschaftspolitische Denkanstöße. Als Langzeitberichterstattung ermöglicht sie es, Entscheidern eine Grundlage für gesellschaftliches und politisches Handeln bereitzustellen.

Damit zeichnet die Shell Jugendstudie nach, auf welche Weise junge Menschen in Deutschland mit Herausforderungen umgehen und welche Verhaltensweisen, Einstellungen und Mentalitäten sie dabei herausbilden.

Die 17. Shell Jugendstudie untersucht, unter welchen politischen und sozialen Bedingungen Jugendliche heute aufwachsen und wie sie sich dabei eine Persönlichkeit erarbeiten. Die Studie bildet die Vielfalt der jugendlichen Lebenswelten ab und arbeitet gleichzeitig heraus, wie sich junge Menschen heute von vorherigen Generationen unterscheiden.

DIE PRAGMATISCHE GENERATION – ENTWICKLUNG EINER GENERATIONSGESTALT

Die aktuelle Shell Jugendstudie wird auch von der Frage geleitet, wie sich die Einstellungen junger Menschen in den vergangenen Jahren verändert haben.

Pragmatisch und unideologisch – so charakterisierte die **Shell Jugendstudie 2002** die Jugend, die sehr individuell einen Platz in der Gesellschaft suchte und optimistisch war, diesen auch zu erreichen. Auffällig war eine Neuorientierung der Werte weg von den „postmaterialistischen“, mit Selbstverwirklichung und Lebensgenuss verbundenen Orientierungen, hin zu einer Synthese dieser Orientierungen mit eher traditionellen Vorstellungen, zu denen beispielsweise Wohlstand, Fleiß, Ordnung und Sicherheit zählen.

Die **Shell Jugendstudie 2006** stellte die Kontinuität dieser pragmatischen Grundhaltung und Lebensgestaltung fest. Gleichzeitig wurden jedoch starke Ängste und Unsicherheiten bei den Jugendlichen beobachtet, ob sie den angestrebten Platz in der Gesellschaft erreichen würden und ob sie ihr Leben so gestalten könnten, wie sie es sich wünschten.

Zur Zeit der **Shell Jugendstudie 2010** herrschte bei den Jugendlichen weiterhin eine pragmatische Grundhaltung, Druck- und Angstgefühle verloren an Bedeutung. Im Gegenzug blickten die Jugendlichen optimistischer in die persönliche Zukunft. Leistungsorientierung und die Suche nach individuellen Aufstiegsmöglichkeiten im Verbund mit einem ausgeprägten Sinn für soziale Beziehungen fielen auf. Bei einigen der jüngsten Befragten zeigten sich ein Abrücken vom Fokus auf das eigene Leben und das engere private Umfeld sowie ein wachsendes politisches Interesse.

Bei der Konzipierung der **Shell Jugendstudie 2015** stellte sich die Frage, ob sich diese Öffnung hin zu gesellschaftlichen Themen fortsetzt und falls ja, in welche Richtung sie sich entwickelt.

JUGEND 2015 – EINE PRAGMATISCHE GENERATION IM AUFBRUCH

Die 17. Shell Jugendstudie widmet sich erstmals einer Generation, die vollständig im wiedervereinigten Deutschland aufgewachsen ist. Kalter Krieg und Mauerfall, prägende Elemente beim Aufwachsen vorangegangener Generationen, kennt die junge Generation heute nur aus Erzählungen. Doch muss auch diese heranwachsende Generation in einer von Krisen gekennzeichneten Welt ihren Platz finden.

Neben den politischen und wirtschaftlichen Dimensionen konstituieren aber weiterhin Familie, Freundeskreis und Schule oder andere Ausbildungseinrichtungen die Erfahrungswelt der Jugend. Aus diesem Grund stehen die Haltungen der Jugendlichen zu diesen Lebenswelten ebenso im Fokus der Studie wie ihre persönlichen zentralen Werte.





Die junge Generation in Deutschland zeichnet sich durch eine pragmatische Haltung gegenüber Schule und Beruf, Familie und Freundeskreis aus. Die Jugendlichen passen sich den Gegebenheiten an, Chancen wollen sie nutzen. Sie wünschen sich ebenso Sicherheit wie auch positive soziale Beziehungen. Dazu gehört auch die Bereitschaft, sich im persönlichen Umfeld für die Belange von anderen oder für das Gemeinwesen zu engagieren.

Gleichzeitig wird die junge Generation experimentierfreudig: Ihre Haltung geht über eine nüchterne Erfolgsorientierung hinaus. Eher folgt sie idealistischen Vorstellungen. Sie will zupacken, umkrempeln, neue Horizonte erschließen und ist bereit, dabei auch ein Risiko eingehen. Die junge Generation in Deutschland 2015 kann deshalb als „Generation im Aufbruch“ bezeichnet werden.

Jugendliche interessieren sich wieder mehr für gesellschaftspolitische aktuelle Themen. Daraus resultiert ein stärker werdendes Bedürfnis, an Gestaltungsprozessen mitzuwirken. Ihr Wunsch nach Vereinbarkeit von Arbeit, Freizeit und Familie ist stark ausgeprägt. Dabei geht es vor allem um planbare und verlässliche Rahmenbedingungen. Der (künftige) Beruf soll sicher sein und ein selbstständiges Leben ermöglichen. Aber junge Menschen suchen im künftigen Beruf zugleich eine selbstbestimmte, sinnvolle und gesellschaftlich nützliche Tätigkeit.

OPTIMISMUS STEIGT WEITER

Der Optimismus der Jugendlichen in Deutschland ist ungebrochen: 61 Prozent der Jugendlichen blicken optimistisch in die eigene Zukunft, das sind noch einmal mehr als im Jahr 2010 sowie 2006. Jugendliche aus der sozial schwächsten Schicht allerdings teilen diese steigende Zuversicht nicht. Wie schon 2010 äußert sich nur ein Drittel von ihnen optimistisch zur eigenen Zukunft. In der oberen Schicht hingegen zeigen sich drei Viertel optimistisch – deutlich mehr als 2010.

Positiv fällt auf, dass erstmals seit den 1990er Jahren eine Mehrheit der Jugendlichen auch die gesellschaftliche

Zukunft optimistisch beurteilt. 52 Prozent der Jugendlichen blicken heute zuversichtlich in die Zukunft der Gesellschaft. Auch hier spielt die soziale Herkunft eine starke Rolle: Jugendliche aus der oberen Schicht sind mit fast 60 Prozent am optimistischsten gestimmt, Jugendliche aus der unteren Schicht mit 42 Prozent deutlich seltener.

BILDUNG BLEIBT ZENTRALES THEMA

Weniger zuversichtlich sind junge Menschen, was ihre Bildungs- und Berufsziele angeht. Jugendliche, die die Schule ohne Abschluss verlassen, haben schlechtere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden und anschließend eine geregelte Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Doch auch Jugendliche mit Schulabschluss können häufig nicht die ursprünglichen Berufswünsche verwirklichen. Aktuell erwarten fast drei Viertel, ihre Berufswünsche umsetzen zu können – ein gutes Viertel allerdings nicht. Unter Auszubildenden und bei Studierenden sind sich rund vier Fünftel (sehr) sicher, die eigenen beruflichen Wünsche verwirklichen zu können. Die soziale Herkunft spielt hierbei eine zentrale Rolle: Jugendliche aus der unteren Schicht (46 %) sind deutlich weniger zuversichtlich, was die Realisierbarkeit der beruflichen Wünsche angeht, als Jugendliche aus der oberen Schicht (81 %).

JUGEND WILL FLEXIBLE ARBEITSFORMEN UND SICHERHEIT

Jugendliche haben heute sowohl höhere Bildungs- und Berufaspirationen als auch höhere Ansprüche an ihre Arbeitgeber. Sie wünschen sich Berufe mit interessantem und erfüllendem Tätigkeitsprofil, aber auch Flexibilität und die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Gleichzeitig ist für 95 Prozent der Jugendlichen ein sicherer Arbeitsplatz (sehr) wichtig. Über 90 Prozent der Jugendlichen meinen, dass Familie und Kinder bei der Arbeit nicht zu kurz kommen dürfen; 59 Prozent stimmen dieser Aussage sogar „sehr“ zu. Für rund vier Fünftel der Jugendlichen ist es wichtig, dass sie ihre Arbeitszeit kurzfristig an ihre Bedürfnisse anpassen können. Drei Viertel möchten in

Teilzeit arbeiten können, sobald sie Kinder haben. Die Karriereorientierung tritt hinter die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und die Planbarkeit der Berufstätigkeit zurück.

Junge Frauen sind dabei im Schnitt noch fordernder als Männer. Gleichzeitig ahnen die Jugendlichen aber, dass es in der Berufswelt um diese Wünsche eher schlecht steht. Die Hälfte hält die Work-Life-Balance für schwer erreichbar, ebenso viele fürchten, dass ihnen wegen ihrer (späteren) Berufstätigkeit zu wenig freie Zeit bleiben wird.

Erwartungen an die Berufstätigkeit

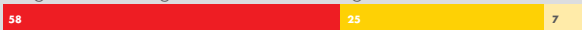
Jugendliche im Alter von 12 bis 25 Jahren

Und nun noch eine allgemeine Frage zu Arbeit und Beruf. Was müsste Dir eine berufliche Tätigkeit bieten, damit Du zufrieden sein kannst?

Einen sicheren Arbeitsplatz



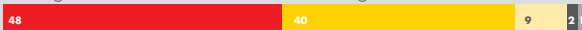
Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen



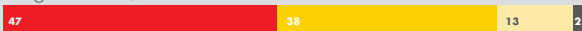
Möglichkeiten, etwas zu tun, dass ich sinnvoll finde



Genügend Freizeit neben der Berufstätigkeit



Möglichkeiten, etwas Nützliches für die Gesellschaft zu tun



Das Gefühl, anerkannt zu werden



Gute Aufstiegsmöglichkeiten



Ein hohes Einkommen



Viele Kontakte zu anderen Menschen



Möglichkeit, sich um andere zu kümmern



Das Gefühl, etwas zu leisten



Angaben in %

Shell Jugendstudie 2015 TNS Infratest Sozialforschung

KINDERWUNSCH GEHT WEITER ZURÜCK

Vieles deutet darauf hin, dass sich die Sorge um die schwierige Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben auch auf den Kinderwunsch auswirkt. Insgesamt wünschen sich

derzeit nur 64 Prozent aller Jugendlichen Kinder, 2010 waren es 69 Prozent. Bei männlichen Jugendlichen ist dieser Trend stärker ausgeprägt als bei weiblichen Jugendlichen. Ältere Jugendliche verspüren 2015 einen geringeren Kinderwunsch als noch vor fünf Jahren bei den damals jüngeren Mädchen und Jungen der gleichen Jahrgänge.

Die soziale Herkunft spielt beim Kinderwunsch ebenfalls eine Rolle. Während drei Viertel der Jugendlichen aus der oberen Schicht angaben, sich Kinder zu wünschen, waren es aus der Unterschicht nur etwas mehr als die Hälfte. Dies deutet darauf hin, dass insbesondere junge Menschen aus den unteren Schichten starke Zweifel hegen, angesichts unsicherer Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowohl eine gute Kindererziehung als auch eine sichere Berufslaufbahn verwirklichen zu können.

FAMILIE ALS HÖCHSTES GUT

Die eigene Familie hat für Jugendliche nach wie vor einen hohen Stellenwert. Hier findet eine große Mehrheit von ihnen den notwendigen Rückhalt und die positive emotionale Unterstützung auf dem Weg ins Erwachsenenleben. Mehr als 90 Prozent der Jugendlichen pflegen ein gutes Verhältnis zu ihren eigenen Eltern.

Fast drei Viertel würden ihre eigenen Kinder ungefähr so oder genauso erziehen, wie sie selbst erzogen wurden. Dieser Wert hat seit 2002 stetig zugenommen. Bei den Jugendlichen aus der unteren Schicht ist diese Zustimmung jedoch erneut am geringsten.

STEIGENDES POLITIKINTERESSE ABSEITS ETABLIERTER PARTEIEN

Immer mehr Jugendliche zeigen politisches Interesse. Im Vergleich zu 30 Prozent im Jahr 2002 bezeichnet sich 2015 41 Prozent als „politisch interessiert“. Mit dem politischen Interesse ist auch die Bereitschaft zur eigenen Beteiligung an politischen Aktivitäten verbunden. Die etablierten Parteien profitieren davon jedoch nicht, die Politikverdrossenheit bleibt hoch. Jugendliche bringen den Parteien wenig Vertrauen entgegen, genauso wie großen Unternehmen, Kirchen und Banken. Das größte Vertrauen genießen Polizei, Gerichte sowie Menschenrechts- und Umweltschutzgruppen.

Männliche Jugendliche sind häufiger an Politik interessiert als weibliche. Fast sechs von zehn Jugendlichen haben sich schon einmal an einer oder mehreren politischen Aktivitäten beteiligt. An der Spitze stehen dabei der Boykott von Waren aus politischen Gründen und das Unterzeichnen von Petitionen. Online-Petitionen sind beliebter als Unterschriftenlisten. Jeder Vierte hat bereits an einer Demonstration teilgenommen und 10 Prozent engagieren sich in einer Bürgerinitiative.



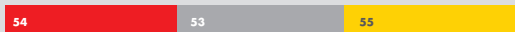


Die wichtigsten gesellschaftlichen Prioritäten

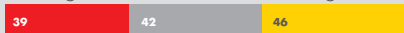
Jugendliche im Alter von 12 bis 25 Jahren

„In welchen der folgenden Bereiche müssen wir besonders aktiv werden?“ Bis zu drei Nennungen

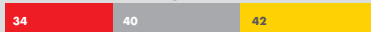
Kinder und Familie



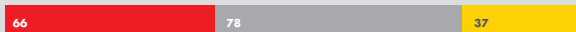
Bildung, Wissenschaft, Forschung



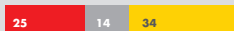
Soziale Sicherung, Rente



Arbeitsmarkt



Umwelt- und Naturschutz



Gesundheitssystem



Innere Sicherheit



Wirtschaftliche Rahmenbedingungen



Sonstiges



Angaben in % ■ 2002 ■ 2006 ■ 2015

Shell Jugendstudie 2015 TNS Infratest Sozialforschung

ANGST VOR FREMDENFEINDLICHKEIT STÄRKER ALS ANGST VOR ZUWANDERUNG

Nur 29 Prozent der Jugendlichen fürchten sich vor Zuwanderung, aber 48 Prozent haben Angst vor Ausländerfeindlichkeit (2010: 40 Prozent). Demgegenüber sind die Jugendlichen offener gegenüber Zuwanderung geworden. 2002 plädierten 48 Prozent der Jugendlichen, 2006 sogar 58 Prozent, dafür, die Zuwanderung nach Deutschland zu verringern. 2015

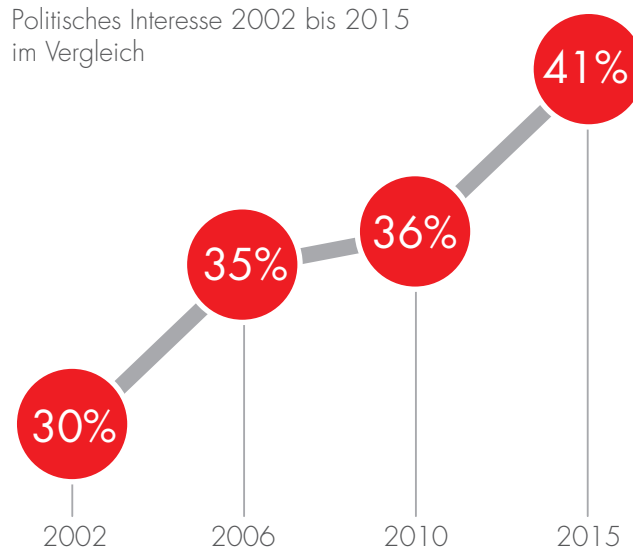
unterstützen nur noch 37 Prozent der Jugendlichen diese Aussage. Allerdings lassen sich markante Ost-West-Unterschiede ausmachen. Während 35 Prozent der Jugendlichen aus den westlichen Bundesländern die Aussage unterstützen, die Zuwanderung nach Deutschland zu reduzieren, sind es in den östlichen Bundesländern (inklusive Berlin) 49 Prozent.

SORGENVOLLER BLICK AUFS WELTGESCHEHEN

Die gestiegene Terrorgefahr und der Konflikt in der Ukraine sind im Bewusstsein der Jugendlichen präsent. Fürchteten sich 2010 nur 44 Prozent der Jugendlichen vor Krieg in Europa, ist die Zahl bis 2015 sprunghaft auf 62 Prozent angestiegen. Drei Viertel haben Angst vor Terroranschlägen. Für Deutschland wünschen sich die Jugendlichen in der internationalen Politik eine wichtige vermittelnde, aber keine eingreifende Rolle.

INTERESSE AN POLITIK STEIGT

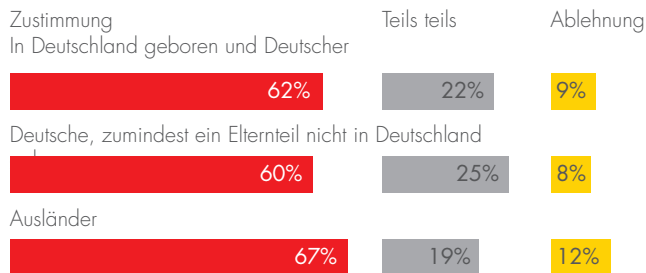
Politisches Interesse 2002 bis 2015 im Vergleich



Basis: Jugendliche von 12 bis 25 Jahren

DEUTSCHLAND ALS VORBILD

Jugend ist stolz auf Deutschland, aber nicht nationalistisch



Basis: Jugendliche von 12 bis 25 Jahren

ONLINE, ABER MISSTRAUISCH

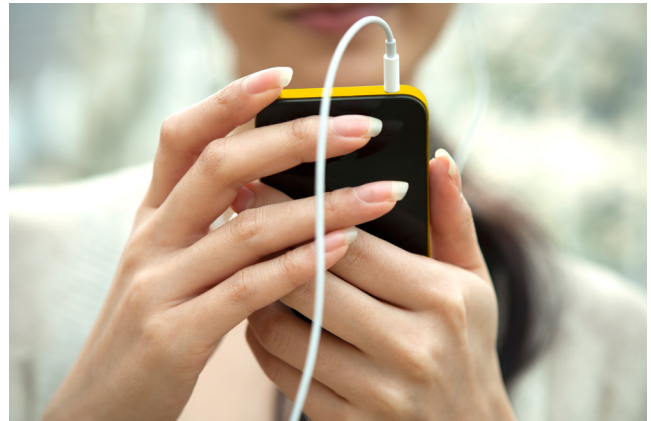
Im Jahr 2015 ist die Online-Vollversorgung Wirklichkeit geworden: 99 Prozent der Jugendlichen haben Zugang zum Internet. Sie nutzen im Durchschnitt 2,3 Zugangskanäle wie beispielsweise Smartphone oder Laptop/Notebook. Zudem ist die junge Generation immer länger im Netz: Durchschnittlich 18,4 Stunden verbringen die Jugendlichen wöchentlich online, noch 2006 waren es weniger als 10 Stunden.

Gleichzeitig sind die Jugendlichen über die Problematik der Datennutzung im Internet informiert und sehen diese auch kritisch. Mehr als vier Fünftel von ihnen glauben, dass große Konzerne wie Google und Facebook mit ihren Nutzern und deren Daten viel Geld verdienen. Obwohl mehr als die Hälfte der Jugendlichen angibt, häufig oder gar sehr häufig Facebook zu nutzen, fällt das Vertrauen in dieses Unternehmen sehr gering aus.

STABILES WERTESYSTEM

Freundschaft, Partnerschaft und Familie stehen bei den Mädchen und Jungen an erster Stelle. 89 Prozent finden es besonders wichtig, gute Freunde zu haben, 85 Prozent, einen Partner zu haben, dem sie vertrauen können, und 72 Prozent, ein gutes Familienleben zu führen.

Stabil ist auch die Wertewelt junger Menschen. 64 Prozent der Jugendlichen legen großen Wert auf Respekt vor Gesetz und Ordnung. Wichtiger als in vorangegangenen Studien ist den Befragten 2015 die Bereitschaft zum umweltbewussten Verhalten. Dagegen verloren materielle Dinge wie Macht oder ein hoher Lebensstandard eher an Bedeutung. Die Mehrheit findet den erstmals erfragten Wert „Die Vielfalt der Menschen anerkennen und respektieren“ wichtig.

**ZUR METHODIK**

Die 17. Shell Jugendstudie stützt sich auf eine repräsentativ zusammengesetzte Stichprobe von 2.558 Jugendlichen im Alter von 12 bis 25 Jahren aus den alten und neuen Bundesländern, die von Infratest-Interviewern zu ihrer Lebenssituation und ihren Einstellungen und Orientierungen persönlich befragt wurden. Die Erhebung fand auf Grundlage eines standardisierten Fragebogens im Zeitraum von Anfang Januar bis Mitte März 2015 statt. Im Rahmen der qualitativen Studie wurden zwei- bis dreistündige vertiefende Interviews mit 21 Jugendlichen dieser Altersgruppe durchgeführt.

HERAUSGEBER

Deutsche Shell Holding GmbH, Hamburg

ANSPRECHPARTNER

Shell Deutschland
External Relations
Suhrenkamp 71-77, 22335 Hamburg
Tel.: 040/6324-5290
E-Mail: shellpresse@shell.com

WEITERE INFORMATIONEN

Infografiken und Material zum Download unter www.shell.de/jugendstudie

AUTOREN:

Prof. Dr. Mathias Albert
Prof. Dr. Klaus Hurrelmann
Prof. Dr. Gudrun Quenzel
in Arbeitsgemeinschaft mit TNS Infratest
Sozialforschung, München:
Ulrich Schneekloth
Dr. Thomas Gensicke
Ingo Leven
Hilde Utzmann

Die 17. Shell Jugendstudie ist im Fischer Taschenbuch Verlag unter dem Titel „Jugend 2015“ erschienen und im Buchhandel erhältlich (ISBN 978-3-596-03401-7, € 19,99).



Kommissionsdrucksache 19(28)39

27.03.2019

**Thomas Weise
Industrie- und Handelskammer (IHK)
Region Stuttgart**

PowerPoint-Präsentation

Öffentliche Anhörung

zum Thema

„Wie tickt die junge Generation in puncto Beruf“

am 1. April 2019

IHK-Jugendstudie

der baden-württembergischen Industrie- und Handelskammern

Thomas Weise, IHK Region Stuttgart



Federführung Ausbildung

IHK Region Stuttgart:

- federführende Kammer bei Ausbildungsfragen
- Mit-Initiatorin der „Initiative Ausbildungsbotschafter“
- Bildungspartnerschaften

Hintergründe IHK-Jugendstudie

- zu wenige Jugendliche für die duale Berufsausbildung
- Auftrag zur Studie an SINUS-Institut
- Grundlage und Handlungsempfehlung für Ausbildungsmarketing der Unternehmen
- Ergebnisse der Studie für Beratung und Kommunikation der IHKs

Resonanz auf IHK-Jugendstudie

- landesweite Vorstellung der Ergebnisse
- sehr positive Resonanz bei
Ausbildungsbetrieben und Schulen
- Nachfrage nach den Untersuchungsergebnissen
und Handlungsempfehlungen bis heute

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**



IHK

Baden-Württembergischer
Industrie- und Handelskammertag

DEIN **UPGRADE** FÜR DIE AUSBILDUNG



Schriftliche Beantwortung der Fragen zur Anhörung in der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ des Deutschen Bundestags

Sitzungstermin 01.04.2019

Thema der Sitzung „Wie tickt die junge Generation in puncto Beruf?“

Attraktivität eines Berufes: Ausbildung 4.0 und Ausbildungsqualität (Fragen von: Fraktionsübergreifend)

Ausbildungsqualität ist das Kriterium aus der Sicht Jugendlicher und junger Erwachsener für die Attraktivität eines Berufs. Die Arbeitswelt wandelt sich ständig, zunehmend kommt digitale Arbeit zum Einsatz. Nur eine moderne Ausbildung kann Preview auf die Arbeitswelt von morgen sein und ein Garant für den erfolgreichen Einstieg junger Menschen in das Berufsleben. Damit das duale System der Berufsausbildung auch in der Zukunft erfolgreich bleibt, sind jetzt klare Weichenstellungen in Richtung einer guten Ausbildung – einer Ausbildung 4.0 – nötig. Die Gewerkschaftsjugend begleitet diesen Transformationsprozess im Sinne der Auszubildenden und dual Studierenden. Klar ist, dass auch mit fortschreitender Digitalisierung, der Mensch und damit eine qualitativ hochwertige Ausbildung, im Zentrum der Arbeitswelt von morgen stehen müssen. Eine moderne Berufsausbildung muss auch zukünftig ganzheitliche berufliche Handlungskompetenz vermitteln. Die Veränderungen und Anforderungen der Digitalisierung bringen neue Ausbildungsformen, Diskussionen und Möglichkeiten mit sich. Neue Formate, wie das duale Studium haben sich am Ausbildungsmarkt etabliert. Die Haltbarkeit von Bildung nimmt ab – gleichzeitig nimmt die Bedeutung einer **vollwertigen Ausbildung als Fundament für ein erfolgreiches Berufsleben** zu. Wir lehnen jede Form von Schmalspurausbildung entschieden ab! Modularisierung, Zerstückelung von Ausbildungsinhalten und der Ausbau der zweijährigen Fachausbildungen bedeuten meist eine Einbahnstraße, und das schon zu Beginn des Berufslebens. Der Ausbildungsmarkt ist zudem seit vielen Jahren stark angespannt. Nicht alle, die eine Ausbildung machen möchten, bekommen auch einen Ausbildungsplatz. Zusätzlich ist die Quote der ausbildenden Betriebe auf 19,8 Prozent gesunken.¹ Insgesamt sind mehr Anstrengungen nötig, um den Zugang zu Ausbildung zu erleichtern und faire Chancen für alle, unabhängig vom Abschluss, Geschlecht und Herkunft, zu schaffen. Die hohen Vertragslösungsquoten und Besetzungsprobleme, die in einigen Branchen vorhanden sind, sind das Ergebnis schlechter Ausbildungsbedingungen und mangelnder Qualität. Wir müssen leider feststellen, dass junge Menschen zunehmend von Kränkungen, Mobbing, Überarbeitung, Ausnutzung und mangelnder Wissensvermittlung berichten. Überstunden, ausbleibende Gehaltszahlungen und ausbildungsfremde Tätigkeiten sind belastend und behindern die Ausbildung. Die vielen Rückmeldungen an uns zeigen, wie wichtig Rechtssicherheit und ein echter Schutz für junge Menschen in Ausbildung ist. Wir brauchen ein belastbares **System der Qualitätssicherung in der dualen Berufsausbildung**.

Das gesetzliche Fundament für die überwiegende Anzahl der Berufsausbildungen ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG). Dieses muss zu einer umfassenden, modernen Gesetzesgrundlage der Ausbildung und des Dualen Studiums im Betrieb weiterentwickelt werden. Die Gewerkschaftsjugend setzt sich weiterhin für eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ein, die die duale Ausbildung stärkt und Rechtssicherheit herstellt. Das Ziel einer Novellierung muss eine spürbare Verbesserung der Ausbildungsqualität für Auszubildende und dual Studierende sein.

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2018

Bildungs- und Berufsbildungssystem (Frage von: Fraktion DIE LINKE)

Bildung ist das THEMA. Zu Recht erwarten junge Menschen, dass die Politik das Thema Bildung ernst nimmt und die notwendigen Rahmenbedingungen für gute Bildung schafft. Denn sie schafft die Voraussetzung für den Einstieg ins Berufsleben und für gesellschaftliche Teilhabe. Darum steht Bildung ganz oben auf der Agenda der Gewerkschaftsjugend. Dabei geht es vor allem um Bildungsgerechtigkeit. Sie bildet die Grundlage für eine offene, faire und demokratische Gesellschaft. Junge Menschen müssen unabhängig von ihrer Herkunft und ihren sozialen und familiären Voraussetzungen einen gerechten Zugang zu Bildungs- und Ausbildungsangeboten haben.

Neue Formen der Ausbildung entwickeln sich, wie z. B. das Duale Studium. Gründe dafür sind u. a. das Versprechen nach Erfolg durch einen höheren Bildungsabschluss, immer stärker individualisierte Bildungs- und Lebensentwürfe junger Menschen und die weiterhin hohe Nachfrage nach einer Berufsausbildung. Mehr junge Menschen erwerben eine Hochschulzugangsberechtigung und können zwischen den vielfältigen berufsqualifizierenden Bildungsformaten des Bildungssystems wählen. Das duale Ausbildungssystem gilt auf europäischer und internationaler Ebene als Musterlösung für die Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt und als Garant für eine niedrige Jugendarbeitslosigkeit. Doch bei genauerem Hinsehen zeigt sich, dass das Angebot an dualen Ausbildungsplätzen in Deutschland seit 20 Jahren weit unterhalb der Nachfrage liegt. Der Ausbildungsmarkt zerfällt in parallele Welten. Auf der einen Seite gibt es rund 57.000 unbesetzte Ausbildungsplätze, auf der anderen Seite sind fast 80.000 Jugendliche akut auf der Suche nach einer Ausbildung. Insgesamt wurden 531.414 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das sind 8.124 mehr als im Jahr zuvor und entspricht einem Anstieg von 1,6 Prozent. Auch das Angebot von Ausbildungsplätzen ist gestiegen. Gleichzeitig mündeten mehr Jugendliche (ca. 270.000) in die zahllosen Maßnahmen im Übergang von der Schule in die Ausbildung.² Die Ausdifferenzierung des Ausbildungsangebotes kommt deshalb vor allem jungen Menschen mit einem hohen Qualifikationsniveau zu gute. Gleichzeitig schaffen junge Menschen mit einem niedrigen Qualifikationsniveau seltener den direkten Sprung in die Ausbildung. Die Quote der jungen Menschen mit Hauptschulabschluss, die über keine abgeschlossene Ausbildung verfügen liegt bei mehr als 30 Prozent. Die Zahl der Jugendlichen ohne Berufsabschluss steigt weiter auf 14,2 Prozent der jungen Menschen im Alter von 20 bis 34 Jahren. Das sind 2,12 Millionen in diesem Alter.³ Sie sind die Hochrisikogruppe auf dem Arbeitsmarkt und fühlen sich von den demokratischen Kräften oft nicht mehr gesehen und angesprochen.

Besonders dramatisch ist die Lage auf dem Ausbildungsmarkt im Ruhrgebiet, in den mittleren Städten Hessens und Niedersachsen sowie im Norden Schleswig-Holsteins. Wir dürfen nicht zulassen, dass in Oberhausen, Bochum, Hameln, Flensburg oder auch Nordbrandenburg eine abgehangene Generation heranwächst.

² Vgl. BIBB: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018

³ Vgl. Berufsbildungsbericht 2018

Das Bildungs- und auch das Berufsbildungssystem polarisieren zunehmend. Die zunehmende Ausdifferenzierung der Ausbildungslandschaft durch neue Ausbildungsformate wie das Duale Studium führt auch zu Regelungslücken bei der Ausbildungsqualität. Sind im klassischen dualen Ausbildungssystem feste rechtliche Rahmenbedingungen und Schutzregelungen für die Auszubildenden etabliert, so fehlen diese gesetzlichen Rahmenbedingungen bei neuen Ausbildungsformen häufig noch. Insbesondere bei der Ausbildungsqualität stellen wir einen Modernisierungstau fest, der auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung in Betrieb und Berufsschule, die Notwendigkeit von umfassenden Reformen des Ausbildungssystems deutlich aufzeigt.

Berufsorientierung (Fragen von: Fraktionsübergreifend)

Schüler_innen fühlen sich nicht optimal über ihre Ausbildungsmöglichkeiten informiert. Der Wunsch nach mehr Unterstützung bei der Orientierung für eine Ausbildung oder für ein Studium ist groß. Für eine fundierte Entscheidung sind ausreichende Informationen über Anforderungen und Wege zum Wunschberuf von Bedeutung. Auch wenn aktuell viele Ressourcen aufgebracht werden, die Berufsorientierung an Gymnasien zu stärken und dabei explizit auch für die duale Ausbildung zu werben, darf nicht vernachlässigt werden, dass auch an anderen Schulformen viele Schüler_innen erreicht und unterstützt werden müssen. Dafür bedarf es einer Verbesserung der Konzepte zur Berufsorientierung.

Das eigene Umfeld (Eltern, Bekannte, Freunde) ist die wichtigste Informationsquelle in der Berufsorientierung. Daneben stehen Erfahrungen aus der beruflichen Praxis von Personen die z. B. den Wunschberuf ausüben. Berufe- bzw. Ausbildungsmessen und eine systematische Berufsorientierung in der Schule gewinnen immer mehr an Bedeutung. Berufsorientierung in den sozialen Netzwerken wird weniger nachgefragt. Die Weitergabe von persönlichen Erfahrungswerten ist gefragt.

Wenn sich Jugendliche für ein Berufsbild entschieden haben, sind sie motiviert und haben klare Vorstellungen von ihrer Zukunft. Enttäuschend ist es, wenn sie in ihrem Wunschberuf keinen Ausbildungsplatz finden und auf Alternativen ausweichen müssen. Dies hat eindeutig Auswirkungen auf die Zufriedenheit von Auszubildenden. Um eine echte Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt herzustellen, so dass Jugendliche in ihren Wunschberuf auch die Ausbildung machen können, bedarf es einer deutlichen Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes.

Aus Sicht der Gewerkschaftsjugend muss ein auswahlfähiges Ausbildungsplatzangebot vorhanden sein. Als Richtlinie dafür kann die Regelung des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes von 1976 gelten, dessen Definition vom Bundesverfassungsgesetz 1980 mitgetragen wurde. Dieses sieht 112,5 Ausbildungsstellen pro 100 Ausbildungsinteressierte vor. Freiwillige Selbstverpflichtungen der Wirtschaft ohne Sanktionsmechanismen sind bei der Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes jedoch kein Mittel der Wahl.

Die Vermittlung von Ausbildungsinteressierten in eine Ausbildung muss verbessert werden. Dazu bedarf es einer ehrlichen Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Diese muss den Verlauf der Bewerber_innen nach der Schule aufzeigen und sich an dem bestehenden Ausbildungsinteresse der Bewerber_innen orientieren. Nur wer tatsächlich in einer Ausbildung anfängt, darf dort als versorgt gezählt werden.

Um eine größere Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt herzustellen, muss auch der Bereich der Statistik über die gemeldeten Ausbildungsstellen differenzierter ausgestaltet werden. Wir fordern deswegen die Darstellung der Ausbildungsstellen in der Statistik von dualen Ausbildungsstellen, die in Verbindung mit einem dualen Studium angeboten werden, die Ausbildungsstellen, die in assistierter Form angeboten werden und die schulischen Ausbildungsberufe.

In den Präferenzen und Bildungsentscheidungen vieler junger Menschen wird aktuell ein großes Missverhältnis deutlich: Die realen beruflichen Zukunftsperspektiven und das gesellschaftlich vermittelte Bild von Berufsbildern klaffen stark auseinander. Denn trotz allen Reformbedarfs bieten duale Ausbildungsstellen in vielen Branchen gute Ausbildungsqualität sowie Verdienst- und Weiterbildungsperspektiven. Um dies auch für die gesellschaftliche Wahrnehmung wieder stärker herauszustellen, braucht es auch eine Berufsorientierung an allen Schulen, die den Schüler_innen diese Perspektive aufzeigen.

Berufswahl und Zufriedenheit⁴

(Fragen von: Fraktionsübergreifend)

Die Gründe, weshalb sich Jugendliche für oder gegen eine Ausbildung entscheiden, sind gut erforscht. Der Ausbildungsberuf muss die Jugendlichen interessieren. Junge Menschen erwarten eine gute Qualität ihrer Ausbildung und eine faire Bezahlung während und nach der Ausbildung. Die Ausbildungsvergütung ist sicher nicht der einzige, aber ein wichtiger Punkt, an dem junge Menschen (und ihre Eltern) den Wert einer Ausbildung messen.

Einfluss auf die Zufriedenheit von Auszubildenden hat zudem, der Zugang in Ausbildung. Dieser ist oftmals entscheidend dafür, ob sich junge Menschen wohl fühlen und ihre Ausbildung erfolgreich beenden. Seit 2006 befragt die DGB-Jugend Auszubildende nach ihren Erfahrungen und wertet die Ergebnisse in ihrem jährlichen Ausbildungsreport aus. Dieser bietet somit eine fundierte Datengrundlage zur Qualität in der Ausbildung. Alle Ergebnisse sind hier nachzulesen: <https://jugend.dgb.de/-/a9R>

Bereits die Auswertung des Ausbildungsreports 2013 mit dem Schwerpunktthema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der

⁴ Vgl. DGB-Jugend Ausbildungsreport 2018

Zufriedenheit mit der Ausbildung. Auch das Schwerpunktkapitel des Jahres 2016 »Psychische Belastung in der Ausbildung« verdeutlicht, dass ein Interesse förderndes, anregendes Arbeitsumfeld eine wichtige Ressource zur Prävention von psychischen Belastungen darstellt. Vor diesem Hintergrund wird dieser Aspekt seither regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet, da sowohl die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung als auch die des Zugangs für alle interessierten Jugendlichen zu einer ihren Interessen entsprechenden Ausbildung, zentrale gesellschaftliche Herausforderungen darstellen – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

Bei allen Ansätzen, die Zugangsmöglichkeiten in Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast drei Viertel (71,2 Prozent) der für den Ausbildungsreport 2018 befragten Auszubildenden absolvierten ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (31,2 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (40 Prozent). Gut jede_r Fünfte (21,9 Prozent) der Befragten macht jedoch die Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war. Und 7 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung«.

Um gewährleisten zu können, dass jede_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt, benötigt es dringend eine Ausbildungsgarantie, also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für jede_n Ausbildungsinteressierte_n. Um unnötige Warteschleifen für junge Menschen, aber auch für Altbewerber_innen zu vermeiden, muss dabei die betriebliche Ausbildung oberste Priorität haben. Nur wo sie nicht möglich ist, sollen außerbetriebliche Ausbildungsstellen eingerichtet werden, um unnötige Warteschleifen für junge Menschen zu vermeiden. Ein enger betrieblicher Anschluss muss dabei ebenso gewährleistet sein, wie die Einhaltung klarer Qualitätsstandards sowie eine permanente Prüfung, ob der Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

Zugang in Ausbildung (Fragen von: Fraktionsübergreifend)

Der Zugang zum System der Beruflichen Bildung ist selektiv. Ob er in eine Ausbildung gleich welcher Ausbildungsform gelingt, hängt sehr stark vom Schulabschluss, dem Wohnort und dem Pass der Jugendlichen ab. Immer noch verlassen junge Menschen ohne Abschluss die Schule und landen danach als An- und Ungelernte auf dem prekären Arbeitsmarkt, obwohl sie eigentlich eine Ausbildung machen wollen oder verbringen viel Zeit in Maßnahmen, die zwar auf eine Ausbildung vorbereiten sollen, aber nur im seltensten Fall auch in eine (betriebliche) Ausbildung münden. Besonders aussichtslos ist die Situation für junge Menschen mit maximal einem Hauptschulabschluss, da sich das Ausbildungssystem zunehmend auf hochqualifizierte Bewerber_innen ausrichtet. Auch der Nationale Bildungsbericht hat bereits festgestellt, dass der Zugang zu vielen Ausbildungsberufen für diese Jugendlichen faktisch verschlossen ist.

Durch diese Polarisierung gerät das duale Ausbildungssystem in Gefahr, da es droht seine Integrationskraft in den Arbeitsmarkt zu verlieren. Die Gewerkschaftsjugend setzt dieser Entwicklung, die Forderungen nach einem Recht auf Ausbildung entgegen. Dieses muss durch weitere Maßnahmen, die sowohl bei den Ausbildungsinteressierten als auch bei den Auszubildenden Betrieben ansetzen, begleitet werden.

In dem Zusammenhang fordern wir einen flächendeckenden Ausbau von **Jugendberufsagenturen** als zentrale, rechtskreisübergreifende Anlauf- und Beratungsstelle für alle Schüler_innen nach dem Schulabschluss. Diese müssen umfangreich evaluiert und weiterentwickelt werden.

Im **Übergangsbereich zwischen Schule und Ausbildung** muss aus dem Überangebot an verschiedensten Maßnahmen ein auf die betriebliche Ausbildung zielgerichtet hinführendes Unterstützungssystem für junge Menschen ausgebaut werden. Eine Fokussierung auf ausbildungsintegrierte Unterstützungsinstrumente hilft sowohl jungen Menschen, als auch Betrieben bei der Orientierung.

Die Nennung von Mindestanforderungen an einen bestimmten Schulabschluss im **Bewerbungsverfahren** muss abgeschafft werden, weil sie das Recht auf freie Berufswahl unzulässig einschränkt. Wir fordern den gesetzlich verpflichtenden Einsatz von anonymisierten Bewerbungsverfahren.

Ausbau und Etablierung der **Assistierte Ausbildung** als Regelinstrument, das sowohl Betriebe als auch Auszubildende mit Unterstützungsbedarf auf dem Weg zum Ausbildungsabschluss unterstützt. Das Instrument muss aus Sicht der Gewerkschaftsjugend stetig evaluiert und weiterentwickelt werden. Durch den frühzeitigen Einstieg der Auszubildenden in die Maßnahme und die Vorbereitung der Auszubildenden auf den Start der Ausbildung, kann die Assistierte Ausbildung die Maßnahmen in der Berufsvorbereitung ersetzen. Dem muss eine individualisierte, frühzeitige und für alle jungen Menschen zugängliche Berufsorientierung und Beratung vorangestellt sein, die bereits in den allgemeinbildenden Schulen beginnt. Entscheidend dabei ist der Rahmen für die Pädagogische Betreuung. Dieser muss flexibilisiert und die Zeitkontingente auf die individuellen Förderbedarfe der Auszubildenden angepasst werden. Es muss eine konstante Betreuung der Auszubildenden sichergestellt werden, zugleich soll eine Stigmatisierung der Auszubildenden verhindert werden. Hierbei sind die Standards für Gute Arbeit für das pädagogische Personal zu gewährleisten. Bei der Vergabep Praxis der BA ist die Fachliche Qualität der Träger zu berücksichtigen. Hierbei gilt: Qualität geht vor Preis. Zwingend erforderlich ist zudem eine Freistellungsregelung durch den Arbeitgeber für die Pädagogische Betreuung. Auch in der Assistierte Ausbildung darf die gesetzliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten werden. Die Zielgruppe der Assistierte Ausbildung ist zu erweitern, um zum Beispiel auch Menschen mit Behinderungen eine betriebliche Ausbildung zu ermöglichen. Auch der Betrieb soll durch die Betreuung Unterstützung erhalten. Hierbei sollen insbesondere Aspekte der Ausbildungsqualität in den Blick genommen werden. Dies ist entscheidend, um eine erfolgreiche Ausbildung sicherzustellen und die Gefahr von Ausbildungsabbrüchen zu senken.

Geschlechter spezifische Unterschiede⁵ (Fragen von: SPD, Grüne, FDP)

Jungen Männern (34,2 Prozent) gelingt es häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (27 Prozent). Für letztere stellt ihr aktueller Ausbildungsberuf deutlich häufiger eine Alternative dar, die sie eigentlich nicht geplant hatten (27,2 Prozent gegenüber 18 Prozent bei den männlichen Auszubildenden) oder ist sogar nur die Notlösung (7,9 Prozent Frauen gegenüber 6,2 Prozent Männer).

In der Folge ergreifen junge Frauen in der dualen Ausbildung überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass viele der Ausbildungsberufe, die bei jungen Frauen vermeintlich beliebt sind, von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So gaben nur 6,1 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren, unter den Zahnmedizinischen Fachangestellten (17,7 Prozent) und Verkäufer_innen (21,6 Prozent) war es nur etwa jede_r Fünfte. Gerade aufgrund der niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen in den frauendominierten Berufen ist es notwendig, Rahmenbedingungen für junge Frauen zu schaffen, die einen Zugang zu einer breiteren Berufswahl und dem kompletten Berufsspektrum ermöglichen.

Unter den aktuellen Bedingungen hingegen ist es wenig verwunderlich, dass die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen auch 2017 weiter zurückgegangen ist und nun um 18,5 Prozent unter dem Wert des Jahres 2009 liegt, während das Ausbildungsinteresse junger Männer in den letzten Jahren sogar wieder leicht ansteigt.

Diese Entwicklung spiegelt sich auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wider. Während die Zahl der mit Männern abgeschlossenen Verträge um 9.500 oder 3 Prozent auf 325.600 gestiegen ist, wurden mit Frauen erstmals weniger als 200.000 Verträge (197.600) abgeschlossen, 6.500 oder 3,2 Prozent weniger als 2016.⁶ Angesichts des bei jungen Frauen noch stärker als bei jungen Männern ausgeprägten Trends zur Höherqualifizierung sowie der wachsenden Konkurrenz durch vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge insbesondere in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens müssen die Betriebe künftig deutlich stärkere Anstrengungen unternehmen, um die Attraktivität der dualen Ausbildung für junge Frauen wieder zu erhöhen.

Um das noch immer weit verbreitete geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer zu hinterfragen und aufzubrechen und ihre Berufswahlperspektive zu erweitern, ist eine frühzeitige und interessenbezogene Vorbereitung auf die Lebens- und Arbeitswelt bereits an allen

⁵ Vgl. DGB-Jugend Ausbildungsreport 2018

⁶ Vgl. BIBB 2017, S. 28 f.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017 – Angebot und Nachfrage mit leichtem Plus, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze

allgemeinbildenden Schulen notwendig. Dazu gehört eine praktische Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern, den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, ebenso wie eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder sowie die damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten. Dafür sind gendersensible Fort- und Weiterbildungen der Berufsberater_innen und Vermittler_innen dringend notwendig. Mit der Berufswahl stellen junge Frauen und Männer die Weichen für eine eigenständige Existenzsicherung. Schon bei der Berufsorientierung müssen Fragen wie Einkommen und (spätere) Arbeitszeiten, Aufstiegs- und Anschlussqualifikationen der unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten berücksichtigt werden. Seitens der Betriebe muss das Einstellungsverhalten neu gedacht werden: Diese müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen, ihre Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen und ihnen erforderliche Strukturen im Betrieb schaffen.

Berufswahl und Ausbildungserfolg⁷ (Fragen von: Fraktionsübergreifend)

Auch wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl sicherlich nötig und hilfreich ist – und wie die Ergebnisse zeigen, auch durchaus der Realität entsprechen – darf die Kompromissbereitschaft nicht soweit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich für die Ausbildungsinteressierten erreichbar sind oder welche Berufe »vom Markt gerade gefordert werden« – und dabei die eigenen Interessen völlig hintenanzustellen. Deutlich wird dies u. a. daran, dass lediglich 57 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 82,3 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur gut jeder_r Dritte (35,3 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs. Viele Auszubildende können sich offensichtlich auch nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

82,3 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen. Lediglich 6,1 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, die nur eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten, mit 44,7 Prozent bzw. 29,3 Prozent deutlich niedriger.

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es daher sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in

⁷Vgl. DGB-Jugend Ausbildungsreport 2018

einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommende Ausbildungsverhältnisse drohen zum einen frühzeitig zu scheitern⁸, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

Vertragslösungen in der Ausbildung⁹

(Fragen von: Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/ Fragen von Fraktion DIE LINKE)

Jeder vierte Ausbildungsvertrag¹⁰ wird vorzeitig gekündigt, der schlechteste Wert seit Anfang der neunziger Jahre. Diese Meldung überrascht, denn noch nie gab es in den Unternehmen eine Azubi-Generation mit besseren Schulabschlüssen: Die Zahl jener, die auch den Weg zur Hochschule einschlagen könnten, hat ein Rekordhoch erreicht.

Lösen Jugendliche ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig auf, muss das kein Problem sein. Manchmal hat er oder sie schlicht eine bessere Alternative gefunden. Doch viele Jugendliche steigen nicht freiwillig aus einer Ausbildung aus. Sie laufen Gefahr, keinen anderen Ausbildungsplatz zu finden und einer von mehr als zwei Millionen jungen Menschen in Deutschland zu werden, die keine Ausbildung haben. Schlecht bezahlte Arbeit, miese Bedingungen und immer wieder lange Zeiten ohne Job sind oft die Folge.

Um das Bild nicht allzu düster zu malen: Es gibt große Unterschiede zwischen den 325 Ausbildungsberufen. Bei den Fachangestellten in der Verwaltung hören nur 4,1 Prozent der Azubis vorzeitig auf. Im Sicherheitsgewerbe und Friseur-Handwerk, bei Restaurantfachkräften und Köchen ist es aber jede_r Zweite. Ist die Vergütung extrem niedrig, werden besonders viele Verträge aufgelöst. Im Friseur-Handwerk starten pro Jahr etwa 10.000 Jugendliche ihre Ausbildung, aber nur rund 5.000 Azubis machen letztlich die Prüfung.¹¹

Die Arbeitgeber suchen allzu voreilig die Schuld bei den Jugendlichen. An Leistungswillen mangle es ihnen, außerdem sei die Berufsorientierung an den Schulen zu schlecht. Das Bundesinstitut für Berufsbildung stellt dagegen fest, die Diskussion fokussiere sich zu stark auf die Auszubildenden. Der jüngste Datenreport zeigt: Wo Betriebe mehr in „ihre“ Jugendlichen investieren, werden deutlich weniger Verträge gelöst - unabhängig von Schulabschluss, Geschlecht oder Staatsangehörigkeit. Dass die Höhe der Ausbildungsvergütung eine entscheidende Bedeutung hat, sagt auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in einer Studie zu Vertragslösungen in Sachsen-Anhalt.

⁸ So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufs sahen.

⁹ Vgl. DGB- Jugend Ausbildungsreport 2018

¹⁰ Vgl. Berufsbildungsbericht 2018

¹¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2018

Im Kern geht es um die Frage: Sehen Betriebe ihre Azubis als billige Arbeitskräfte oder investieren sie in ihre künftigen Fachkräfte? Setzen Unternehmen auf das Billig-Modell, sind extrem niedrige Bezahlung, schlechte Ausbildungsbedingungen, ein lausiges Betriebsklima und mangelnde Qualität häufig die Folge.

Eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses hat in der Regel eine lange Vorgeschichte. Häufig werden Gespräche mit Vorgesetzten gesucht, Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten oder Gewerkschaften wie auch die zuständigen Stellen mit ihren Ausbildungsberater_innen als Vermittlung eingeschaltet. Wenn die Ausbildungsqualität nicht mehr stimmt und der Auszubildende auf kein umfassendes Unterstützungssystem zurückgreifen kann, hilft häufig nur noch die Trennung vom Ausbildungsbetrieb. Durch eine neutrale Anlaufstelle und durch frühzeitige Interventionen können Auszubildende bei Problemen mit der Ausbildungsqualität unterstützt werden und Abbrüche vermieden werden.

Lebenssituation von Auszubildenden (Fragen von: Fraktionsübergreifend)

Die Lebenssituation von Auszubildenden hat sich in den vergangenen Jahren verändert. So sind Auszubildende heute im Schnitt älter und ihre Lebensentwürfe vielfältiger.

Darum ist es essentiell, dass die **Ausbildungsvergütung** für ein eigenständiges Leben reicht. Die Gewerkschaftsjugend setzt sich für eine existenzsichernde Vergütung für alle Auszubildenden und dual Studierenden ein. Tarifvertragliche Lösungen sind dabei nach wie vor unser Mittel der Wahl. Als untere Haltelinie fordern aber zudem die DGB-Jugend und der DGB eine branchenübergreifende **Mindestausbildungsvergütung**. Maßgeblich für die Vergütung von Auszubildenden ist grundsätzlich die branchenübliche tarifliche Ausbildungsvergütung. Ihre Unterschreitung um mehr als 20 Prozent ist nicht zulässig. Die Ausbildungsvergütung ist so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens jährlich ansteigt. Sachleistungen etc. sind nicht auf die tarifliche Vergütungen anzurechnen. Überstunden sind gesondert zu vergüten. In jedem Fall darf die Höhe der Mindestausbildungsvergütung nicht unterschritten werden. Wir fordern eine Mindestausbildungsvergütung in Höhe von 80% der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen. Das impliziert eine dynamische und automatische Anpassung der Mindestausbildungsvergütung.

Darüber hinaus fordern wir grundsätzlich, dass **Bildung und Ausbildung kostenfrei** sein muss. Dies betrifft sämtliche entstehende Kosten an allen Lernorten sowie die Kosten für Lebenshaltung.

Hinzu kommt, dass Lebensräume zunehmend flexibler werden, der Arbeitsort überschneidet sich immer weniger mit dem Wohnort. Dies stellt neue Anforderungen an Mobilität. Die Ausdifferenzierung der Ausbildungslandschaft hat zudem in manchen Ausbildungsberufen zu einer räumlichen Konzentration auf einige wenige Lernorte geführt, andere Ausbildungsformen erfordern durch immer neu dazugekommene

Lernorte, wie den zusätzlichen Lernort Hochschule, ein neues Maß an Mobilität. Damit diese Entwicklung nicht zu einer einseitigen Belastung der Auszubildenden führt, braucht es aus Sicht der Gewerkschaftsjugend umfangreiche Investitionen in **Mobilität und Infrastruktur**.

Bezahlbarer Wohnraum muss stärker Auszubildenden sowie Dual Studierenden zugänglich gemacht werden. Der soziale Wohnungsbau und die Einrichtung von Azubi- Wohnheimen muss gefördert werden. So werden selbstbestimmte Wohnformen, sowohl für Auszubildenden mit Familie oder in modernen Lebensformen, als auch in einem sozialen Wohnverbund, möglich. Gerade in Wohnheimen kann zudem eine pädagogische Betreuung von minderjährigen Auszubildenden gewährleistet werden. Die Finanzierung muss im Bereich des sozialen Wohnungsbaus durch die öffentliche Hand erfolgen. Bei der Einrichtung von Azubi-Wohnheimen ist ein sozialpartnerschaftlicher Träger zu wählen, um einen zu einseitigen Einfluss der Unternehmen in diesen Einrichtungen zu verhindern. Die zunehmende räumliche Trennung von Ausbildungs-, Berufsschul- und Wohnorten führt für Auszubildende zu langen Arbeitswegen, teilweise über verschiedene Landkreise oder gar Bundesländer hinweg. Dies betrifft häufig auch Auszubildende im Blockunterricht. Unabhängig der vorherrschenden urbanen oder ländlichen Strukturen müssen hierzu differenzierte Lösungsansätze gefunden werden.

Die Gewerkschaftsjugend fordert ein **kostenloses Azubiticket**. Um den Auszubildenden und Dual Studierenden eine ökologische und bezahlbare Möglichkeit zu geben die Ausbildungsstätten (Ausbildungsbetrieb, Berufsschule, Hochschule, Lernwerkstatt) zu besuchen. Zusätzlich ermöglicht das Ticket eine Teilnahme an Freizeitaktivitäten, damit sich junge Menschen kulturell und gesellschaftlich weiterentwickeln können. Zurzeit ist eine deutschlandweite – flächendeckende Abdeckung des ÖPNVs nicht gegeben. Daher müssen entstehenden Fahrtkosten sowie Kosten für den Erwerb des Führerscheins übernommen werden. Mittel und langfristig ist eine Lösung der Mobilitätsproblematik nur durch einen massiven Ausbau des ÖPNV, gerade in ländlichen Regionen, machbar.

Der Arbeitsalltag verändert sich schnell – Entgrenzung, Ausweitung und Flexibilisierung von **Arbeitszeit und Arbeitsorten**, wie etwa durch das mobile Arbeiten sowie neue Kommunikationswege sind aktuelle Themen für Beschäftigte in Betrieben und Verwaltungen. Das Spannungsverhältnis zwischen Selbstbestimmung und Entgrenzung von Arbeit spiegelt sich auch im Alltag der Auszubildenden und Dual Studierenden wieder.

Wir, als DGB-Jugend, fordern bei der modernen Arbeitsgestaltung (Flexibilität bei Arbeitszeit und Ort) klare Leitplanken (Thema: Erreichbarkeit) innerhalb der Ausbildungszeit. Für die Regelungen zur Arbeitszeit sind, neben einer breit aufgestellten gesellschaftlichen Debatte, tarifliche Lösungen anzustreben.

Durch Digitalisierung und Arbeit 4.0 und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens und Lernens kommen bislang ungelöste Fragen zum Thema Arbeitszeit in der Ausbildung auf. Wie kann mobile Arbeitszeit erfasst werden, wie kann im mobilen Arbeiten eine Betreuung durch die/den Ausbilder_in stattfinden und wie werden mobile Lernprozesse reflektiert. Gleichzeitig erkennen wir Chancen im mobilen Arbeiten und Lernen.

Für die **Inklusion** von Menschen mit Behinderungen kann das mobile Arbeiten beispielsweise eine Chance darstellen. Auch kann Digitalisierung eine gute Chance für die **Teilzeitausbildung** sein, um diese auf breitere Füße zu stellen. Die Anwesenheit im Betrieb über ganze Tage ist gerade für junge Eltern ein großes Problem. Durch das mobile Arbeiten kommt hier eine starke Erleichterung zustande. Die Teilzeitausbildung in Gänze muss flächendeckend in den Betrieben und Verwaltungen eingesetzt werden. Sie ist das Integrationsinstrument für Auszubildende, die zusätzlich zu ihrer Ausbildung Pflegeaufgaben erbringen oder Kinder betreuen. Dazu muss ein rechtlich verbindlicher Anspruch auf eine Ausbildung in Teilzeit geregelt werden. Für eine Teilzeitausbildung ist eine Ausbildungsvergütung in voller Höhe fortzuzahlen.

Durch veränderte **Kommunikations- und Informationsmöglichkeiten** verschwimmen Grenzen, welche früher alleine rein technisch für nicht überwindbar gehalten wurden. Mag manch eine_r dies im privaten Alltag als Gewinn seiner Lebensqualität sehen, so wird diese Entwicklung im beruflichen Alltag auch als Belastung und Einschränkung der persönlichen Freiheit empfunden. Dort wo in Ausbildungsbetrieben betriebliche Interessensvertretungsstrukturen vorhanden sind, können durch bestehende Gesetze einige dieser Entwicklungen **mitbestimmt** werden. Fehlen diese aber, besteht die Gefahr des allzu unkritischen Umgangs mit neuen Kommunikationsmöglichkeiten. Beispielhaft hierfür steht die Erwartung der Nutzung und de facto ständige Erreichbarkeit mittels privater Mobiltelefone und die „Freundschaftserwartung“ von Vorgesetzten, Kolleg_innen und Ausbilder_innen auf Facebook. Wo die Endgeräte der Auszubildenden und Arbeitnehmer_innen nicht ausreichen, setzen viele Unternehmen eigene technische Möglichkeiten zur Überwachung oder Kosteneinsparung ein. GPS-Tracking zur Erfassung von Bewegungsprofilen oder auch die Zunahme von Datensammlung zur Leistungskontrolle sind nur einige Beispiele dieser Entwicklung.

Die Gewerkschaftsjugend spricht sich dafür aus, dass sich die Vermittlung **digitaler und sozialer Kompetenzen** verstärkt in den Lehrplänen der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen wiederfindet.

Jungen Menschen die Unterstützungsbedarfe in der Ausbildung haben, sollen durch **Ausbildungsbegleitende Hilfen** ihren Ausbildungsabschluss erfolgreich bestehen. Entscheidend für deren Erfolg ist aus unsere Sicht eine enge, konstante und systemische Verzahnung an das Lebensumfeld der Auszubildenden. Zudem darf es auch hier nicht zu einer Stigmatisierung der Jugendlichen kommen. Die Unterstützungsangebote sollen in der regulären Ausbildungszeit stattfinden. Auch bei diesem Instrument ist eine ständige Evaluation und Weiterentwicklung notwendig.

Einblick in die Ausbildungsqualität in der Hotel- und Gaststättenbranche Magdalena Krüger

(Teilnehmerin an der Sitzung der Enquete-Kommission am 1. April 2019)

Nach meinem Abitur habe ich 2013 eine Ausbildung zur Hotelfachfrau im Hilton Munich City aufgenommen und wurde dort ein Jahr später zur stellvertretenden Vorsitzenden der fünfköpfigen Jugend- und Auszubildendenvertretung des Gemeinschaftsbetriebs "Hilton Hotels in Munich" gewählt. Seit Abschluss meiner Berufsausbildung habe ich zunächst in Vollzeit, dann in Teilzeit an der Hotelbar im Hilton gearbeitet und sitze seit März 2018 im Betriebsrat. Außerdem bin ich gewerkschaftlich bei NGG und DGB auf Landes- und Bundesebene engagiert und studiere Wirtschaftspädagogik II an der LMU München.

Berufsorientierung

Ab wann hast du dich mit der Frage „Was will ich später mal machen“ beschäftigt? In welchen Phasen ist dieser Prozess abgelaufen?

Meine Berufsorientierung hatte mehrere Phasen. Richtig konkret wurden meine Überlegungen vor allem durch ein Praktikum in der 10. Klasse. Ich habe in einem Hotel in Tegernsee gearbeitet und darüber eine Leidenschaft für das Arbeiten im Gastgewerbe und mit Gästen entdeckt. Gleichzeitig habe ich auch gesehen, welche Belastungen die Arbeit in der Branche mit sich bringt, denn die Arbeitstage hatten 12 Stunden.

In der Oberstufe hatte ich großes Interesse am Fach Biologie und den Wunsch, Medizin zu studieren. Nach dem Abitur habe ich mich auf einen Studienplatz beworben, auf den ich mit meinem Notenschnitt aber 14 Semester hätte warten müssen. Parallel habe ich mich im Hilton Munich City als Auszubildende zur Hotelfachfrau beworben.

Zum Ende meiner Ausbildung habe ich mich entschlossen, Wirtschaftspädagogik mit dem integrierten Nebenfach Deutsch als Fremdsprache zu studieren. Ich erhoffe mir davon weitere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, z. B. als Lehrerin an einer beruflichen Schule oder im Personalwesen eines Hotels.

Unterstützung

Wer hat dich bei dem Prozess unterstützt, beraten und beeinflusst?

Meine Berufswahl habe ich vor allem mit meinen Eltern diskutiert. Sie haben mich vor allem ermuntert, mich für ein Medizinstudium zu bewerben und auch mein jetziges Studienfach habe ich erst durch ihren Vorschlag entdeckt. Außerdem hatte mein Freundeskreis einen großen Einfluss. Allerdings waren die meisten der Meinung, dass eine Ausbildung in der Hotellerie nicht das Richtige für mich sei.

Das Angebot der Bundesagentur für Arbeit kenne ich durch einen Test, mit dem ich mich informiert habe, ob ein wirtschaftswissenschaftliches Studium für mich in Frage kommt.

Berufswahl

Wer/Was hat dich bei deinen Entscheidungen beeinflusst? Welche Kriterien waren entscheidend für deine Berufswahl?

Den Ausschlag für meine Ausbildung gab die Tatsache, dass ich unabhängig sein und eigenes Geld verdienen wollte. Außerdem hatte ich nach der Schulzeit nicht das Gefühl, über anwendungsorientiertes Wissen zu verfügen. Mit der Ausbildung wollte ich vor allem Praxiserfahrung sammeln.

Aus der Zeit des Praktikums wusste ich, dass der Bereich des Gastgewerbes für mich interessant ist und ich gern in der Branche arbeiten wollen würde. Für die Wahl des Ausbildungsbetriebs waren vor allem zwei Gründe entscheidend: Der Name und die Größe des Arbeitgebers sowie die Lage der Ausbildungsstätte.

Erwartungen

Was hast du dir ggf. anders vorgestellt als es dann in der Ausbildung und im Beruf tatsächlich gelaufen ist?

Durch meine Entscheidung, nicht in einem kleinen Hotel lernen zu wollen, sondern in einer großen und namhaften Hotelkette, hatte ich die Erwartung auf bessere Arbeits- und Ausbildungsbedingungen zu treffen. Auch wenn die Bedingungen besser sind, als ich sie im Praktikum erfahren habe, ist doch eine Reihe von Erwartungen nicht in Erfüllung gegangen.

In der Ausbildung ist man sehr früh für komplette Arbeitsprozesse und Aufgaben alleine verantwortlich. Sehr häufig war kein/e Ausbilder_in anwesend, um Aufgaben zu erklären oder zu überwachen. Häufig wurden ganze Arbeitsbereiche komplett auf ein Team von Auszubildenden übertragen. Es werden auch Aufgaben übertragen, die allein zu erledigen sind, egal wie lange man braucht. Eine fundierte Anleitung und Unterstützung von Ausbilder_innen, die dafür die notwendige Zeit eingeräumt bekommen, ist für eine qualitativ hochwertige Ausbildung sehr wichtig. Generell tragen in der Branche Auszubildende sehr stark zur täglichen Arbeit bei. Für die eigentliche Ausbildung bleibt häufig wenig Zeit.

Die Arbeitsbelastung ist wie in kleineren Hotels sehr hoch. Über die langen Arbeitszeiten hinaus machen Überstunden und Schichtpläne die Arbeit sehr anstrengend. Die Lage der Arbeitszeiten – vor allem früher Dienstbeginn (05:00 Uhr) und später Dienstschluss (weit nach 00:00 Uhr) – stellen viele Azubis vor Probleme, weil öffentliche Verkehrsmittel nicht verfügbar sind.

Auszubildende werden hier wie ganz normale Arbeitnehmer_innen behandelt, auch wenn ihnen bspw. durch die geringe Ausbildungsvergütung nicht die gleichen Möglichkeiten für Mobilität zur Verfügung stehen. Für junge Kolleginnen und Kollegen sind lange Arbeitszeiten körperlich eher verkraftbar als für ältere Beschäftigte. Bei vielen entsteht deshalb die Frage, wie lange sie den Anforderungen gesundheitlich gewachsen sind. Viele sind deshalb auf der Suche nach Alternativen zur Branche oder geben den Beruf irgendwann ganz auf. Wenige können sich vorstellen, ein ganzes Berufsleben durchzuhalten.

Das Zusammenspiel von betrieblicher Ausbildung und Berufsschule gestaltet sich sehr schwierig. Die wechselnden Schichten sind nicht auf die Berufsschulzeiten abgestimmt. Das hat verheerende Folgen für den Biorhythmus, wenn man aus der Nachtschicht kommt und der Unterricht um 08:00 Uhr beginnt. Auch die Inhalte des Berufsschulunterrichts sind häufig veraltet und wenig hilfreich für die Arbeit im Ausbildungsbetrieb. Eine bessere Verzahnung zwischen beiden Ausbildungsstätten ist unbedingt notwendig.

Selbst in meinem großen Ausbildungsbetrieb mussten sich Auszubildende Teile der Dienstkleidung und Equipment selbst besorgen. Obwohl die Gesetzeslage eigentlich klar sein sollte, ist eine solche Praxis in der Branche weit verbreitet. Finanziell stellt das Auszubildende vor große Probleme.

Vorbereitung auf das Berufsleben

Wie gut fühlst du dich mit deiner Ausbildung auf die Arbeitswelt vorbereitet?

Die Lehrpläne enthalten häufig Lerninhalte, die völlig überholt sind und nur noch theoretischen Wert haben. Es werden häufig Dinge vermittelt, die in Hotels nicht mehr gebraucht oder anders praktiziert werden. Umgekehrt erfährt man leider wenig über modernere Arbeitsmittel und Arbeitsformen. Das schafft das Problem, dass man in diesen Bereichen bspw. die computergestützten Abläufe im Hilton lernt, aber keine Hintergründe. Das erschwert den Wechsel des Arbeitgebers, bei dem man sich in bestimmte Abläufe wieder von vorn einarbeitet.

E-Learning wird in Ansätzen praktiziert, aber häufig ohne methodisches und didaktisches Konzept. Das führt praktisch dazu, dass niemand für weitere Erklärungen zur Verfügung steht bzw. Inhalte in E-Learning ausgelagert werden, die unbedingt praktisch erlernt werden müssten. Häufig werden auch Themen in Form von E-Learning behandelt, die kaum praktischen Mehrwert haben. Der Anreiz daran teilzunehmen, besteht dann meist in Form von Bonussystemen.

Die Berufsschule schafft es leider kaum, die Schüler_innen auf das Arbeitsleben insgesamt vorzubereiten. Vor allem bei Rechten und Pflichten von Auszubildenden und Arbeitnehmer_innen kommen sehr häufig zu kurz. In der Konsequenz kommen die Betroffenen ohne fundiertes Wissen

auf den Arbeitsmarkt und sind den Arbeitgeber_innen ausgeliefert. Das trifft auch auf Wissen über sozialrechtliche Fragen zu, wie z. B. bei der Arbeitslosenversicherung.

Für die Wahl des Ausbildungsberufs sind Informationen die entscheidende Grundlage. Vor allem die Schulen sind in der Pflicht, realistisch, umfassend und ggf. früher über Berufsgruppen und Branchen aufzuklären und die aktive Auseinandersetzung mit der eigenen Berufswahl zu fördern. Daneben müssen Räume geschaffen werden, in denen Schüler_innen bestimmte Branchen aus der Nähe kennenlernen und sich einen praktischen Eindruck von Berufen machen können. Gleichzeitig wird auch die beste Berufswahlorientierung nicht immer zu einer absolut sicheren und unveränderlichen Entscheidung führen. Gerade jungen Menschen muss zugestanden werden, sich zu irren und ggf. eine Entscheidung wieder zu korrigieren.

Für Rückfragen:

Jan Krüger
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)
Bundesjugendsekretär
p: +49(0)40 380 13 152 m: +49 (0) 151 502 520 34
w: www.ngg.net e: jan.krueger@ngg.net
a: Haubachstraße 76 - 22765 Hamburg

Tina Malguth
DGB Bundesvorstand
Abt. Jugend und Jugendpolitik
p: +49 (0)30 240 60 229 m: +49 (0)170 914 66 21
w: www.jugend.dgb.de e: tina.malguth@dgb.de
a: Henriette-Herz-Platz 2 - 10178 Berlin