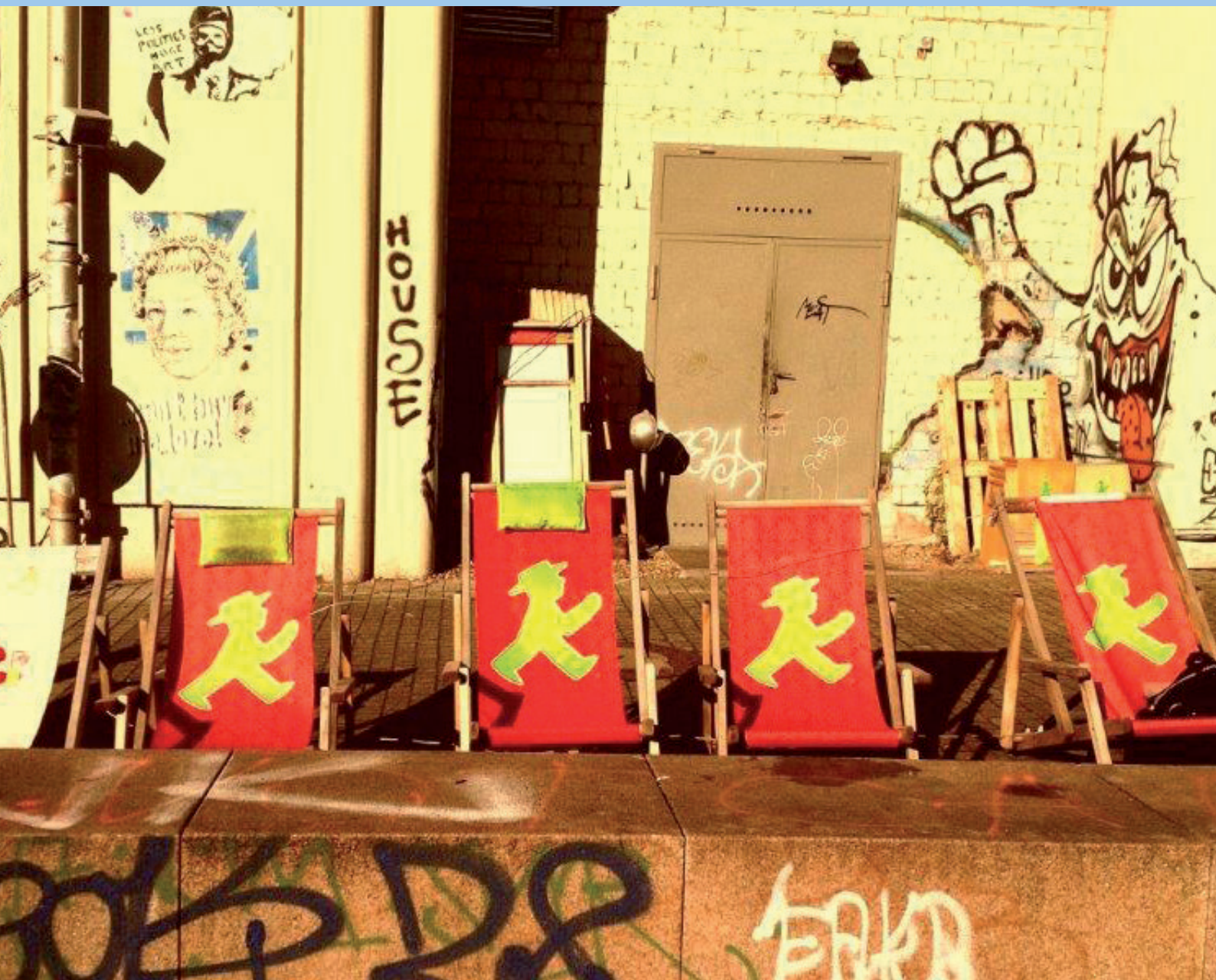


berufsbildung

Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog





©Theresa Ullrich



Heftbetreuung:
Rita Meyer, Stefanie Hiestand und
Shana Rühling

blickpunkt

Lernende und Generationenwandel

Rita Meyer

1

thema

Ansprüche junger Menschen an Arbeit und Beruf

Ausgewählte Ergebnisse der Shell Jugendstudie 2019

Gudrun Quenzel, Ingo Leven und Sabine Wolfert

2

Teilnehmende an der dualen Berufsausbildung

Entwicklungen und Strukturen

Margit Ebbinghaus und Elisabeth M. Krekel

6

Zur aktuellen Lage Jugendlicher in der Berufsausbildung

Sandra Bohlinger und Christian Müller

10

Arbeiten und Lernen für „ein gechilltes Leben“ – betriebliche Ausbildung und Generation Z

Stefanie Hiestand und Jennifer Stege

13

Bildung, Beruf und Baby

Weibliche Lebensverläufe im Wandel

Shana Rühling

17

Einsame Hürden – Die Generationen Y und Z im Übergang Schule-Beruf

Martin Koch

20

Aufwachsen mit der digitalen Sphäre – zur Medienpsychologie der Berufswahl 2020+

Christoph Klimmt

24

Alles nur Show?

Podcasts als informeller Bildungsanlass

Jennifer Seifert

28

Sport als Medium schulischer und beruflicher Qualifikation

– am Beispiel des Fußballprojektes Hannover

Carsten Schierholz und Dirk Schröder

31

Die Weiterbildung älterer Beschäftigter

Stand und Perspektiven

Bernhard Schmidt-Hertha

34

Altersdifferenziertes Lernen

Die ‚versteckten‘ Erfolgsfaktoren

Christian Stamov Roßnagel

38

Anerkennung beruflicher Kompetenzen

Stand und Perspektiven aus gewerkschaftlicher Sicht

Sonja Bolenius, Hans-Ulrich Nordhaus und Mario Patuzzi

40

interview

Beschleunigung und Transformationsprozesse erfordern eine autonome und mündige Lebensführung

Interview mit Tobias Lohmann (Geschäftsführer des Bildungswerks Niedersächsischer Wirtschaft gGmbH) und Hans-Jürgen Hoffmann (Geschäftsführer der Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH)

43

stichworte

Lebenslaufregime, Individualisierung

Subjektivierung von Arbeit

45

46

spektrum

Quo vadis Berufliche Orientierung?

Eine (kritische) Betrachtung aktueller Themen sowie der gegenwärtigen Forschungslandschaft

Philipp Struck

47

Berufsorientierung zwischen Schule und Alltag

Besonderes und Allgemeines als Herausforderung im Unterricht

Udo Hagedorn

49

international

Möglichkeiten und Grenzen des Transfers einer praxisorientierten Berufsausbildung

Hannelore Kress

52

magazin

Rezensionen

kurz notiert

Vorschau • Impressum

54

56

57

Lernende und Generationenwandel

Berufsbildung folgt einer doppelten Zweckstruktur: sie ist zum einen an Arbeits- und Beschäftigungsmärkten und damit ökonomisch ausgerichtet, zum anderen hat sie die Persönlichkeitsentwicklung der Lernenden zum Ziel. Aber wer sind im Kontext des lebenslangen Lernens die Adressaten bzw. Subjekte von Berufsvorbereitung, von Aus- und Weiterbildung, von formalen Qualifizierungs- und informellen Lernprozessen?

Die Lernenden zeichnen sich nicht zuletzt aufgrund soziostruktureller Merkmale und ihrer persönlichen Dispositionen durch eine große Heterogenität aus. Und sie gehören unterschiedlichen Generationen an. In der Wirtschaft – vor allem in Marketing und Werbung – ist längst eine breite Diversifizierung und Orientierung an Generationen zu verzeichnen. Auch für die Berufsbildung stellt sich die Frage, ob sich Generationen mit spezifischen Erfahrungen, Bedürfnissen und Interessen identifizieren lassen, an denen sich Maßnahmen und Angebote der Aus- und Weiterbildung ausrichten sollten.

Im berufspädagogischen Diskurs hat das Generationenkonzept bisher kaum eine Rolle gespielt, obwohl es im Rahmen der berufs- und bildungswissenschaftlichen Forschung insbesondere mit Blick auf berufsbezogene Orientierungsprozesse durchaus als ein relevantes Erklärungsmuster für Bildungsentscheidungen und Berufsverläufe gelten kann. Auch hinsichtlich der didaktischen Ausgestaltung von Lehr- und Lernformaten rückt die individuelle Perspektive der Lernenden in den Blick und damit verbunden die Frage nach generationalen Unterschieden.

Aber worum geht es dabei genau? *Generation* ist ein Begriff, der Dauerkonjunktur zu haben scheint. Selbst Generationentheoretiker konstatieren eine Trivialisierung des Begriffs der Generation und beklagen, dass das alltägliche Reden von Generationen die Vielschichtigkeit der Zusammenhänge kaschiert.

Auch wenn der Generationenbegriff aufgrund mangelnder Trennschärfe diffus ist, so hat er doch einen gewissen Er-

klärungsgehalt, denn er bietet *intergenerative* und *intragenerative* Zugänge. Die Forschung thematisiert den Generationenbegriff in zwei Perspektiven: auf der einen Achse dreht er sich um das Verhältnis von Älteren und Jüngeren, auf der anderen Achse beschreibt er das Verhältnis der Akteure innerhalb einer Generation zueinander.

Der *intergenerative* Zugang behandelt das Konzept der Vermittlung von Individuum und Gesellschaft als Frage der sozialen Integration und sozialen Reform. In diesem Verständnis geht es um gesellschaftliche Formen der Kulturvermittlung von Älteren zu Jüngeren. Diese Verwendung des Generationenbegriffs wird vor allem in der Kindheitsforschung zugrunde gelegt.

Die *intragenerative* Fassung des Generationenkonzeptes fokussiert auf den inneren Zusammenhang von Generationen als Erfahrungskollektive. Der Begriff der Generation wird hier als ein zeitlicher Ordnungsbegriff verwendet, der eine spezifische Ausprägung des Denkens, Fühlens und Handelns zu erklären versucht, indem die unterstellte dauerhafte und gleichartige Wirkung von Sozialisationsbedingungen als kollektive Erfahrung aufgefasst wird. Dieser Ansatz liegt u. a. in der *Jugendforschung* (z. B. auch der *Shell Jugendstudie*) zugrunde.

In der Generationsforschung werden verschiedene Kategorien von Generationenbegriffen unterschieden: so gibt es z. B. *Genealogische Generationen* (dazu zählen Familie, Verwandtschaft und Ahnen), *Pädagogische Generationen* (die Erziehungsverhältnisse und -rollen differenzieren) und *Soziokulturelle historische Generationen* (sie sind geprägt durch Ereignisse wie Kriege, wirtschaftliche oder politische Umwälzungen und daraus entstehende kollektive Identitätsvorstellungen und tonangebende kulturelle Entwicklungen, z. B. „68er Generation“).

Zeitdiagnostische Generationen werden wissenschaftlich und auch literarisch entlang von Alterskohorten beschrieben: So wird z. B. die Generation der „Babyboomer“, die heute zwischen 50 und 70

Jahre alt ist, als Generation „Zaungäste“ und als Generation „Golf“ betitelt (dass diese keineswegs einen gemeinsam geteilten Erfahrungshintergrund haben, zeigt die Doppel-Rezension dieser Generationenbücher in diesem Heft). Die Generation „Y“ der heute zwischen 26- und 40-jährigen trägt u. a. den Beinamen Generation „Praktikum“. Der Generation „Z“ wiederum gehören Jugendliche zwischen 10 und 25 Jahre an, sie werden aus heutiger Sicht vermutlich als Generation „Klimakrise“ oder auch „Corona“ in die Geschichte eingehen.

Diese Generationenbegriffe sind jeweils Zuschreibungen, die einerseits als Selbstthematizierungsformel und andererseits als analytische Kategorie fungieren. Vor dem Hintergrund der Komplexität unseres Gesellschaftsgefüges kann jedoch infrage gestellt werden, ob sich tatsächlich Generationen definieren lassen, die voneinander abzugrenzen sind. Das Problem dieser Zuschreibungen besteht u. a. darin, dass sich nie *alle* Angehörigen einer Kohorte unter stereotype Beschreibungen subsumieren lassen.

Insofern kann es eigentlich nicht um die Frage gehen, ob es so etwas wie Generation und Generationen gibt, sondern es gilt kritisch zu analysieren, in welcher Weise und mit welchem Interesse ihr Vorhandensein jeweils deklariert und damit auch konstruiert wird. Dies gilt im Besonderen für die Praxis und die Forschung im Feld der Beruflichen Bildung, die im Spannungsfeld technischer, ökonomischer, ökologischer und auch sozialer Veränderungen zu gestalten ist.

In diesem Heft nehmen wir „die Lernenden“ in den Blick, also die Subjekte als Zielgruppe jeder (berufs-)pädagogischen Intervention. Dabei ist die Frage nach intragenerativen Gemeinsamkeiten ebenso leitend wie die nach intergenerativen Unterschieden.

Prof. Dr. Rita Meyer

Leibniz Universität Hannover
rita.meyer@ifbe.uni-hannover.de

Ansprüche junger Menschen an Arbeit und Beruf

Ausgewählte Ergebnisse der Shell Jugendstudie 2019¹

Abstract:
In der aktuellen Shell Jugendstudie 2019 (n=2.572) wurden Jugendliche unter anderem danach gefragt, was ihnen im zukünftigen Beruf wichtig ist und auf was sie im Zweifelsfall auch verzichten könnten. Die Ergebnisse zeigen, dass trotz der starken Neigung der jungen Generation, im Beruf Erfüllung und Sinngebung zu finden, die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die materiellen Aspekte des Einkommens zusammen mit der Zusicherung von familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen eine zentrale Rolle spielen. Wenn sie sich entscheiden müssen, dann sind viele junge Leute eher bereit, auf Aspekte der inhaltlichen Wertigkeit der Arbeit zu verzichten, um die materielle Absicherung und die Sicherheit der Lebensplanung nicht zu gefährden.



Gudrun Quenzel

Ingo Leven und Sabine Wolfert

In den letzten Jahren sind die Bildungsaspirationen großer Teile der jungen Generation ebenso wie ihre Anforderungen an die Berufstätigkeit gestiegen. In Deutschland erwirbt inzwischen mehr als jeder zweite Jugendliche eine Hochschulzugangsberechtigung, auch die Zahl der Hochschulabsolventen ist in den letzten Jahren stark gestiegen (OECD 2017, S. 27).

Der Einstieg in den Arbeitsmarkt ist für junge Menschen in den meisten Regionen und Branchen deutlich einfacher geworden. Da die Nachfrage nach qualifizierten Nachwuchskräften auf dem Arbeitsmarkt hoch ist, sind die Chancen, einen ansprechenden Arbeitsplatz zu bekommen, für die gut Ausgebildeten günstig. Aber es gilt auch: Wer heute keinen Schul- oder Ausbildungsabschluss erwirbt, hat weitaus schlechtere Chancen als früher, in den Arbeitsmarkt und in eine einigermaßen sichere Berufsposition zu gelangen (Giesecke 2019, S. 637). Welche Akzente setzen Jugendliche angesichts der vielversprechenden Arbeitsmarktlage? Was ist ihnen im zukünftigen Beruf wichtig und auf was könnten sie im Zweifelsfall auch verzichten?

Methodik

Die 18. Shell Jugendstudie 2019 stützt sich auf eine repräsentativ zusammengesetzte Stichprobe von 2.572 Jugendlichen im Alter von 12 bis 25 Jahren, die zu ihrer Lebenssituation und zu ihren Einstellungen und Orientierungen persönlich befragt wurden (CAPI). Die Erhebung fand auf Grundlage eines standardisierten Fragebogens im Zeitraum von Anfang Januar bis Ende März 2019 statt. Im Rahmen der qualitativen Studie zum Schwerpunkt „Digital Natives“ wur-

den rund zweistündige vertiefende Interviews mit 20 Jugendlichen dieser Altersgruppe durchgeführt.

Die Ergebnisse zur Berufsorientierung in der Shell Jugendstudie 2015 sind auf ein großes Interesse gestoßen. Bei den damals abgefragten Zustimmungen und Wichtigkeiten blieb aber letzten Endes offen, für welchen beruflichen Aspekt sich Jugendliche entscheiden würden, wenn sie bei ihrer Entscheidung priorisieren müssen. Wie sehr sind sie beispielsweise bereit, für eine sinnvolle Tätigkeit auf den sicheren Arbeitsplatz zu verzichten? Oder würden sie für gute Aufstiegschancen einen Umzug in Kauf nehmen? Wie sieht es mit anderen Perspektiven und Wünschen aus, wenn in der konkreten Entscheidungssituation nur eine davon realisiert werden kann?

Um Antworten auf diese Fragen zu erhalten, haben wir in der aktuellen Studie eine „Priorisierungsabfrage“ vorgenommen. Dafür haben wir aus der Liste der 18 Einzelaspekte zu den allgemeinen Erwartungen an den Beruf und den konkreten Erwartungen an die Berufstätigkeit folgende zehn mit den jeweils höchsten Faktorladungen ausgewählt:

Nutzenorientierung:

- Ein hohes Einkommen
- gute Aufstiegsmöglichkeiten
- ein sicherer Arbeitsplatz

Erfüllungsorientierung:

- Möglichkeit, sich um andere zu kümmern;
- Möglichkeiten, etwas zu tun, was ich sinnvoll finde
- Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen

Vereinbarkeit von Arbeit und Leben:

- Ich finde es gut, wenn man seine Arbeitszeit kurzfristig nach oben und nach unten an seine Bedürfnisse anpassen kann

- genügend Freizeit neben der Berufstätigkeit

Planbarkeit der Berufstätigkeit:

- Ich wünsche mir eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende
- Arbeitsplatz, für den ich nicht umziehen muss

Die Jugendlichen erhielten eine Auswahl von vier dieser insgesamt zehn Aspekte und wurden aufgefordert, auszuwählen, welcher dieser vier Aspekte für sie im Vergleich am wichtigsten und welcher am unwichtigsten ist. Insgesamt erhielt jeder der Befragten fünf solcher Auswahlen. Mit Hilfe eines vorher festgelegten Rahmens wurde sichergestellt, dass jeder Aspekt zweimal in diesen fünf Auswahlen vorkam. Die Ergebnisse einer solchen so genannten Max-Diff-Abfrage sind skalierte Nutzenwerte. Solche Nutzenwerte sind metrisch und lassen sich daher in beliebiger Skalierung darstellen. Wir arbeiten in unseren Darstellungen mit einer Skala von 0 bis 100 und einem Mittelwert von 50. Je höher der Wert, desto wichtiger ist der Aspekt. Die absolute Höhe der Nutzenwerte ist direkt vergleichbar (Aspekt A mit einem Wert von 80 ist zweimal wichtiger als Aspekt B mit einem Wert von 40).

Zentrale Aspekte sind ein sicherer Arbeitsplatz, genügend Freizeit und ein hohes Einkommen

Wenn Jugendliche vor der – hypothetischen – Entscheidung stehen, zwischen verschiedenen realisierbaren Möglichkeiten wählen zu müssen, dann wird die Option des sicheren Arbeitsplatzes und damit eine stabile Existenzgrundlage zum wichtigsten Aspekt. An zweiter Stelle steht die Erwartung, genügend Freizeit neben der Berufstätigkeit zu haben, an dritter ein hohes Einkommen. Danach folgen: Die Möglichkeit, etwas Sinnvolles zu tun, und gute Aufstiegsmöglichkeiten (siehe Abbildung 1).

Zugespißt ausgedrückt: Wenn sie vor der Entscheidung stehen, dann scheinen junge Leute mehrheitlich durchaus bereit zu sein, auf Aspekte der inhaltlichen Wertigkeit der Arbeit zu verzichten, um die materielle Absicherung und die Sicherheit der Lebensplanung nicht zu gefährden. Dieses Ergebnis ist ein wichtiger Hinweis an die Personalabteilungen von

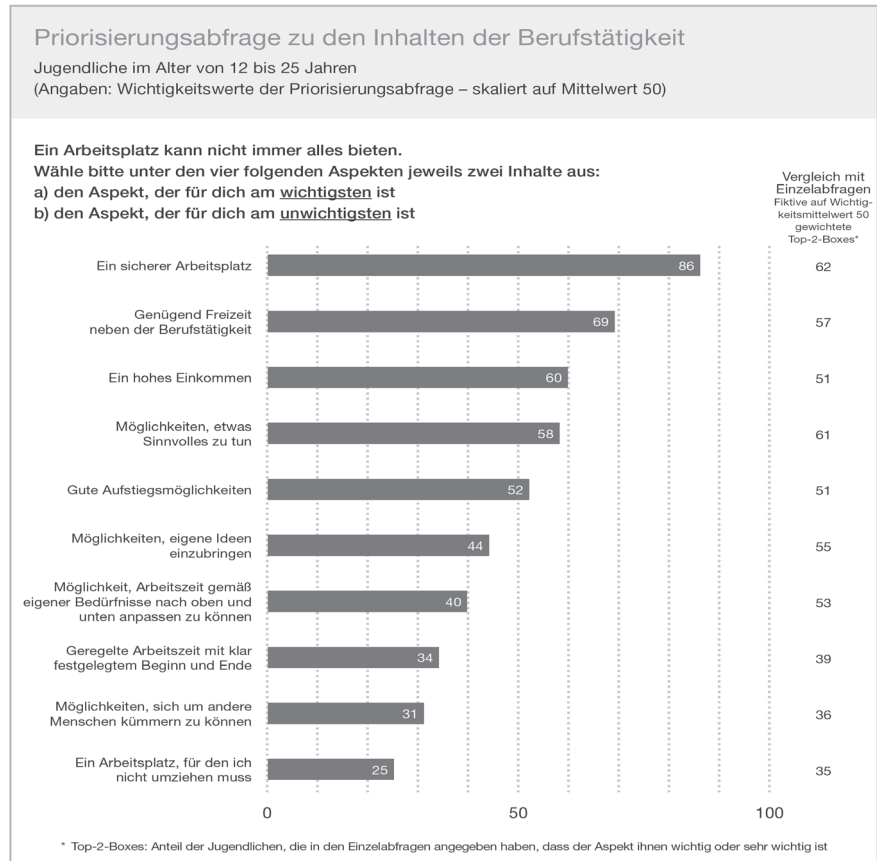


Abbildung 1: Priorisierungsabfrage zu den Inhalten der Berufstätigkeit.

Quelle: Shell Jugendstudie 2019, S. 199.

Unternehmen, für Gewerkschaften und die Regionalpolitik: Im Wettbewerb um Nachwuchskräfte spielen trotz der starken Neigung der jungen Generation, im Beruf Erfüllung und Sinnggebung zu finden, die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die materiellen Aspekte des Einkommens zusammen mit der Zusicherung von familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen eine zentrale Rolle.

Vergleicht man die Prioritäten der jungen Frauen mit denen der jungen Männer, fällt auf, dass bei beiden Geschlechtern die Sicherheit des Arbeitsplatzes an der ersten Stelle steht. Ansonsten gibt es relevante Unterschiede: Die jungen Männer messen dem Einkommen und guten Aufstiegsmöglichkeiten eine höhere Bedeutung bei. Dafür sind für junge Frauen die Möglichkeiten, etwas Sinnvolles zu tun und sich um andere kümmern zu können, deutlich wichtiger. Allerdings ist jungen Frauen ein sicherer Arbeitsplatz innerhalb der Priorisierung sogar noch etwas wichtiger als ihren männlichen Altersgenossen.

Auch die soziale Herkunft beeinflusst, welche Prioritäten Jugendliche bei einer

zukünftigen Berufstätigkeit setzen, sobald eine Entscheidung verlangt wird. So messen Heranwachsende aus der oberen Schicht den Möglichkeiten, etwas Sinnvolles zu tun, eigene Ideen einzubringen und sich um andere Menschen kümmern zu können, deutlich mehr Bedeutung bei als Jugendliche aus der unteren Schicht. Dagegen schätzen diese wiederum einen sicheren Arbeitsplatz, ein hohes Einkommen und eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende mehr als ihre Altersgenossen aus besseren sozialen Herkunftsverhältnissen. Dies ist so zu verstehen, dass Jugendliche aus weniger gut situierten Verhältnissen in Situationen, in denen sie sich zwischen verschiedenen Optionen entscheiden müssen, sich verstärkt darauf zurückziehen, den Nutzen zu maximieren. Möglicherweise, weil sie sich etwas anderes nicht erlauben können oder wollen. Ihre Altersgenossen aus der oberen Schicht haben demgegenüber sehr wohl die Freiheit, darauf zu achten, dass ihre eigenen Neigungen nicht zu sehr hinter den Nutzenerwägungen hintenanstehen müssen.

Wenn es um die Aufteilung der Erwerbs- und Erziehungsarbeit geht, bleibt es eher traditionell

Aktuell übernehmen nach wie vor hauptsächlich Frauen die Kinderbetreuung und sind dadurch häufiger als Männer gar nicht oder nur geringfügig erwerbstätig. Der Väterreport des BMFSFJ aus dem Jahr 2018 beschreibt jedoch, dass sich Männer zunehmend eine „aktive“ Vaterrolle wünschen, d. h. sich mehr als ihre eigenen Väter an der Erziehung und Betreuung ihrer Kinder beteiligen möchten (Juncke, Braukmann & Heimer 2018). Auch in der Shell Jugendstudie 2015 war es vielen jungen Männern wichtig, dass sie später einmal Familie und Beruf gut vereinbaren können.

Von einer Generation, die so viel Zeit in ihre Bildung und Ausbildung investiert und in der die Mädchen seit längerem die höheren Bildungsabschlüsse erzielen, würde man also erwarten, dass sich viele in einer Partnerschaft eine „gleichberechtigte“ Aufteilung der Erwerbstätigkeit wünschen. In der diesjährigen Shell Jugendstudie haben wir den 12- bis 25-Jährigen deswegen ein Gedankenspiel präsentiert: Sie sollten sich vorstellen, sie wären 30 Jahre alt und hätten mit ihrer Partnerin bzw. ihrem Partner ein zweijähriges Kind. Wir haben gefragt, wie viele Stunden sie selbst in dieser Situation am liebsten pro Woche arbeiten würden und wie viele Stunden die Partnerin bzw. der Partner arbeiten sollte.

Die Antworten der weiblichen und männlichen Jugendlichen unterscheiden sich erheblich, wenn es um ihre potentielle Arbeitszeit als Väter und Mütter geht. Von den jungen Männern möchte 41 % in Vollzeit arbeiten, wenn sie ein zweijähriges Kind haben, von den jungen Frauen möchten dies nur 8 %. Umgekehrt würden 65 % der Frauen und 15 % der Männer gerne maximal halbtags arbeiten.

Bemerkenswert sind die Antworten der jungen Menschen auch hinsichtlich ihrer Vorstellungen zu den Arbeitszeiten des jeweiligen Partners: Männer und Frauen reproduzieren jeweils fast spiegelbildlich die Wünsche und Erwartungen des jeweils anderen Geschlechts: Nur 14 % der jungen Frauen möchten, dass ihr Partner halbtags (bis maximal 20 Stunden in der Woche) arbeitet, aber 68 %

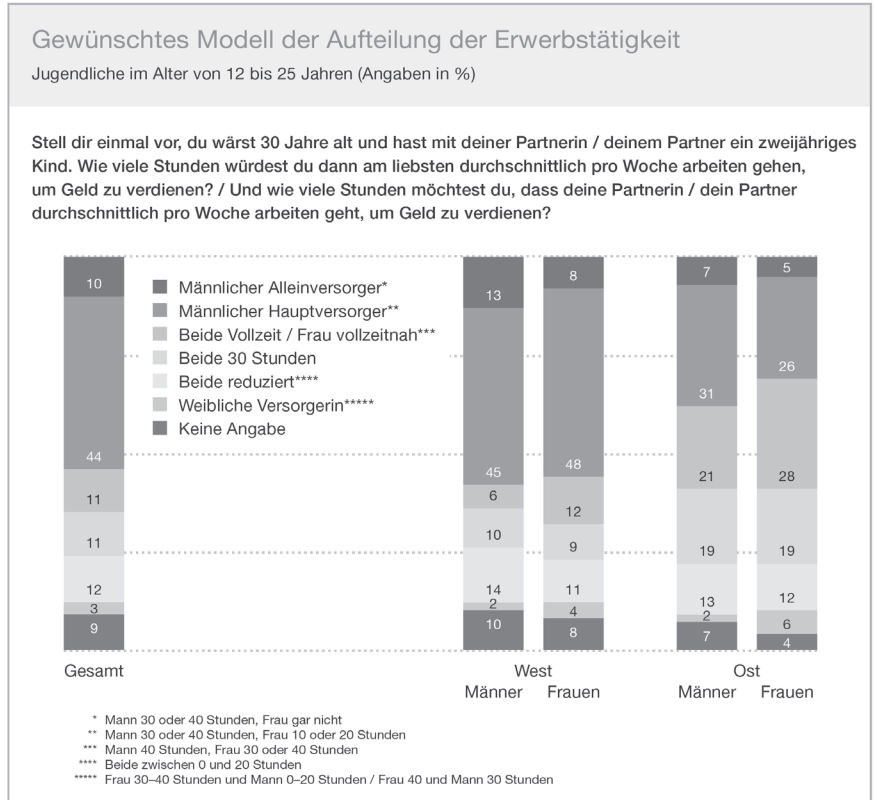


Abbildung 2: Gewünschtes Modell der Aufteilung der Erwerbsarbeit
Quelle: Shell Jugendstudie 2019, S. 149.

der jungen Männer erwarten das von ihrer Partnerin². Entsprechend möchten nur 5 % der Männer eine Partnerin, die in Vollzeit arbeitet, während die Hälfte der Frauen sich dies von ihrem Partner wünscht. Die Geschlechter sind sich also nicht nur weitgehend einig über die geschlechtsspezifische Rollenverteilung – in einer Partnerschaft mit kleinem Kind sollte die Frau und nicht der Mann beruflich kürzer treten –, die jungen Frauen haben sogar eine noch etwas traditionellere Vorstellung von der Vaterrolle als die jungen Männer selbst (vier von zehn jungen Männern würden in Vollzeit arbeiten, von den jungen Frauen wünschen sich aber 51 % einen in Vollzeit arbeitenden Partner). Der Vater als traditioneller Ernährer der Familie ist also ganz offensichtlich keine rein männliche Vorstellung, sondern wird auch von vielen jungen Frauen favorisiert. Allerdings wünschen sich die Frauen auch häufiger eine stärkere eigene Erwerbsbeteiligung, 29 % würden mit einem zweijährigen Kind gerne 30 Stunden oder mehr arbeiten, nur 23 % der Männer wünschen sich das von ihrer Partnerin.

Kombiniert man die Wünsche bezüglich eigener Arbeitszeit und der des Partners, so sind es mehr als die Hälfte (54 %) aller 12- bis 25-Jährigen, die ein männliches Versorgermodell favorisieren, d. h. sie möchten, dass der Mann 30 oder 40 Stunden arbeitet, die Frau hingegen gar nicht („männlicher Alleinversorger“) oder maximal halbtags („männlicher Hauptversorger“, siehe Abbildung 2). Junge Männer und Frauen im Westen sind sich hier in ihrer Zustimmung zu diesem Modell recht einig, 58 % bzw. 56 % präferieren dieses Modell. Im Osten findet es deutlich weniger Anklang. Hier sind gleichwertiger aufgeteilte Modelle sehr viel beliebter als im Westen: 21 % der ostdeutschen Männer und 28 % der ostdeutschen Frauen fänden es gut, wenn der Mann in Vollzeit und die Frau entweder ebenfalls in Vollzeit oder vollzeitnah (30 Stunden) arbeitet, wenn das Paar ein kleines Kind hat. Knapp ein Fünftel (sowohl der Männer als auch der Frauen) sind hier dafür, dass beide Partner 30 Wochenstunden arbeiten.

Die Vorstellung eines männlichen Versorgers kommt bei Jugendlichen umso besser an, je älter sie sind. 47 % der

12- bis 14-Jährigen bevorzugen dieses Modell und 59 % der 22- bis 25-Jährigen. Die Jugendlichen aus den oberen sozialen Herkunftsschichten sind etwas weniger traditionell als die Gleichaltrigen aus den unteren Schichten (61 % in der unteren Schicht und 50 % in der oberen Schicht sprechen sich für das Modell des männlichen Versorgers aus).

Fazit

Bei den Erwartungen an die Berufstätigkeit dominiert weiterhin das Bedürfnis nach Sicherheit, bei den Vorstellungen zur innerfamiliären Arbeitsteilung, wenn Kinder da sind, dominieren Vorstellungen eher traditioneller Arbeitsteilung. Das klingt erst einmal ziemlich konservativ und nicht so, als würde die neue Generation Wirtschaft und Gesellschaft mit ihren progressiven Vorstellungen von neuen Formen der Erwerbstätigkeit und der Familiengestaltung herausfordern. Dennoch sind den meisten Jugendlichen eine gute Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr wichtig, ohne dass materielle Aspekte

dabei jedoch unwichtig werden würden. Jugendliche verorten sich bereits seit mehreren Jahrzehnten in der Mitte der Gesellschaft, sie wollen lieber aufsteigen statt aussteigen. Sie investieren viele Jahre ihres Lebens in Bildung und Ausbildung, die Mehrheit ist leistungsbereit, karriereorientiert und flexibel. Sie sind aber auch selbstbewusst und nicht bereit, ihr großes Bedürfnis nach Freizeit und Familie komplett dem Beruf unterzuordnen.

Anmerkung:

- ¹ Dieser Beitrag ist eine stark gekürzte Fassung der in der Shell Jugendstudie 2019 in Kapitel 4 und 6 veröffentlichten Ergebnisse.
- ² In unserer Erhebung haben wir nicht nach der sexuellen Orientierung gefragt, in der Analyse gehen wir daher von heterosexuellen Partnerschaften aus.

Literatur:

Giesecke, J., Ebner, C. & Oberschachtsiek, D. (2019). Bildungsarmut und Arbeitsmarktexklusion. In Quenzel, G. & Hurrelmann, K. (Hrsg.): *Handbuch Bildungsarmut*. Wiesbaden: Springer VS, 623644.

Juncke, D., Braukmann, J. & Heimer, A. (2018). *Väterreport. Vater sein in Deutschland heute*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

OECD (2017). *Education at a Glance 2017*. Paris: OECD Publishing.

Shell Deutschland Holding (Hrsg.) (2015). *Jugend 2015. Eine pragmatische Generation im Aufbruch*. Frankfurt a. Main: Fischer.

Shell Deutschland Holding (Hrsg.) (2019). *Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort*. Weinheim: Beltz.

Prof. Dr. Gudrun Quenzel

Pädagogische Hochschule Vorarlberg
gudrun.quenzel@ph-vorarlberg.ac.at

Ingo Leven

Kantar Public, München
ingo.leven@kantar.com

Sabine Wolfert

Kantar Public, München
sabine.wolfert@kantar.com



Ralf Tenberg, Alexandra Bach, Daniel Pittich

Didaktik technischer Berufe

Band 2 – Praxis & Reflexion

181 Seiten, Steiner Verlag, 2020.

ISBN 978-3-515-12434-8, 22,90 € (D)

Das zweibändige Lehrbuch zur Didaktik technischer Berufe widmet sich der unterrichtsbezogenen Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz: Neben den in Band 1 vorgestellten theoretischen Grundlagen erfordert ein kompetenzorientierter beruflicher Unterricht auch ein komplexes Umsetzungskonzept. Auf Basis der Theorie erarbeiten Ralf Tenberg, Alexandra Bach und Daniel Pittich nun in Band 2 diese Umsetzungspraxis und behandeln sowohl die Unterrichtsplanung und -konzeption als auch die Unterrichtsdurchführung und -evaluation. Sie stellen nicht nur ein in sich geschlossenes System für die reflektierte Generierung und Weiterentwicklung technischen Unterrichts bereit, sondern erörtern auch wesentliche Themen der beruflichen Unterrichtspraxis – wie z. B. die Curriculumtheorie, die didaktische Transformation des Kompetenzanspruchs, didaktisch-methodische Orientierungskonzepte, berufliche Unterrichtskonzepte, Lehr-Lern-Medien, Unterrichtssteuerung und -moderation sowie Unterrichtsqualität. Anschauliche Diagramme, Illustrationen und Tabellen helfen angehenden Berufsschullehrerinnen und -lehrern die didaktische Theorie in die methodische Praxis zu übertragen und diese zu reflektieren.

Teilnehmende an der dualen Berufsausbildung

Entwicklungen und Strukturen¹

Abstract:

Nach wie vor suchen viele Schulabgänger_innen über eine duale Berufsausbildung den Einstieg in eine qualifizierte Erwerbstätigkeit. Ein Blick auf die letzten zehn Jahre zeigt aber auch, dass die duale Berufsausbildung gegenüber anderen Berufsbildungswegen verloren hat. In der Folge werden weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen und auch die Zusammensetzung der Auszubildenden verändert sich.

Ein qualifizierter Berufsabschluss ist in Deutschland die beste Basis für den erfolgreichen Einstieg in die Erwerbstätigkeit. Ein solcher Berufsabschluss kann auf unterschiedlichen Wegen erworben werden, wozu auch die duale Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO) gehört. Über die Hälfte der Jugendlichen schlägt im Laufe ihrer Biografie diesen Weg ein; die Tendenz ist allerdings rückläufig (vgl. Uhly 2020). Lag die Ausbildungsanfängerquote, also der Anteil der Anfänger im dualen System an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung, 2011 noch bei 58 Prozent, erreichte sie 2018 nur noch einen Wert von 54,5 Prozent (ebd.).

Der Rückgang schlägt sich im Stellenwert der dualen Berufsausbildung innerhalb des nichtakademischen Berufsbildungsgeschehens nieder, geht aber auch mit Veränderungen am Ausbildungsmarkt und bei der Struktur der jungen Menschen einher, die sich weiterhin an der dualen Berufsausbildung beteiligen. Die Dynamik dieser Veränderungen wird

nachfolgend aufgezeigt, wobei sich die Betrachtungen auf die Bundesebene und den Zeitraum der letzten zehn Jahre konzentrieren. Informationen zu den verwendeten Datengrundlagen finden sich im Info-Kasten.

Berufsausbildungswege im Vergleich

Vollqualifizierende nichtakademische Berufsabschlüsse können in Deutschland über eine duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO, eine Beamtenausbildung im mittleren Dienst oder eine schulische Berufsausbildung erworben werden. Letztere umfasst die Ausbildung in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens (GES-Berufe), die je nach Beruf entweder nach Bundes- oder nach Landesrecht geregelt ist, sowie die nach Landesrecht geregelte Ausbildung in den sogenannten „Assistentenberufen“, die u. a. im kaufmännischen und technischen Bereich erfolgt. Im Laufe der letz-



Margit Ebbinghaus



Elisabeth M. Krekel

Datengrundlagen

Im Beitrag werden Daten aus der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE), der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. (BIBB-Erhebung zum 30.09.) und der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Berufsbildungsstatistik) verwendet. Alle drei Statistiken sind jährliche Vollerhebungen; sie unterscheiden sich aber im Erhebungskonzept.

Die iABE führt verschiedene amtliche Statistiken zu einem Gesamtüberblick über das (Aus-)Bildungsgeschehen im Anschluss an die Sekundarstufe I zusammen. Neben Daten zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO umfasst sie u. a. auch Daten zu vollqualifizierenden schulischen Berufsbildungsgängen (→ www.bibb.de/iabe).

Die BIBB-Erhebung zum 30.09. erfasst jährlich alle zwischen dem 01.10. des Vorjahres und dem 30.09. des Berichtsjahres neu abgeschlossenen am 30.09. des Berichtsjahres noch bestehenden Ausbildungsverträge. Der tatsächliche Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist hierbei unerheblich. Für Analysen des Ausbildungsmarktes werden die Erhebungsdaten mit Daten aus der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) verbunden (→ www.bibb.de/naa309).

Die Berufsbildungsstatistik erfasst jährlich zu allen bestehenden und neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach BBiG/HwO umfangreiche vertrags- und personenbezogene Merkmale (u. a. Beginn der Ausbildung, Alter, Geschlecht, schulische Vorbildung der Auszubildenden). Als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gelten hier Verträge, die im Berichtszeitraum begonnen haben und zum 31.12. nicht gelöst wurden. Die Daten werden nicht wie in der iABE oder der BIBB-Erhebung zum 30.09. als Aggregat-, sondern als (vertragsbezogene) Einzeldaten erhoben, wodurch differenzierte Auswertungen möglich sind (→ www.bibb.de/dazubi).

ten zehn Jahre haben sich bei allen vier Berufsausbildungswegen, die die iABE im Sektor Berufsausbildung zusammenfasst (vgl. Dionisius & Illiger 2019, S. 90 ff.), die Zahlen der Anfänger_innen verändert, wodurch sich auch die Relationen zwischen den Wegen verschoben haben (s. Abbildung 1).

Ein Anstieg der Zahl der Anfänger_innen ist in der Beamtenausbildung sowie bei der Ausbildung in den GES-Berufen zu verzeichnen. Absolut gesehen ist dieser in den GES-Berufen mit einem Plus von über 25.000 Anfängern und Anfängerinnen höher ausgefallen als in der Beamtenausbildung, wo 2018 knapp 9.000 mehr Anfänger_innen als 2009 gezählt wurden. Relativ betrachtet hat sich die Zahl der Anfänger_innen hingegen in der Beamtenausbildung mit einem Zugewinn von rund 140 Prozent deutlich stärker erhöht als in den GES-Berufen; hier beläuft sich die Steigerung auf gut 16 Prozent.

Im gleichen Zeitraum hat sich die Zahl der Anfänger_innen in vollqualifizierenden Berufsbildungsgängen an Berufsfachschulen um rund 18.900 und in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO um annähernd 19.900 verringert. Relativ gesehen fallen die Verluste der dualen Berufsausbildung mit 4 Prozent zwar deutlich geringer aus als in der Ausbildung an Berufsfachschulen; da sich die Gesamtzahl aller Anfänger_innen im Sektor Berufsausbildung allerdings nur wenig verändert hat (-1.592 bzw. -0,2%), hat die duale Berufsausbildung innerhalb des vollqualifizierenden nichtakademischen Berufsausbildungsgeschehens jedoch an Bedeutung verloren. Aber auch wenn ihr Anteil seit 2012 nicht mehr über, sondern konstant unter 70 Prozent liegt, ist sie nach wie vor der primäre Qualifizierungsweg.

Marktgeschehen in der dualen Berufsausbildung – Einbußen bei Nachfrage und Vertragsabschlüssen

Der nachlassende Stellenwert der dualen Berufsausbildung macht sich auch auf dem Ausbildungsmarkt bemerkbar. Insbesondere die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist deutlich gesunken – von rund 653.000 im Jahr 2009 auf knapp 599.000 im Jahr 2019, was einem Minus

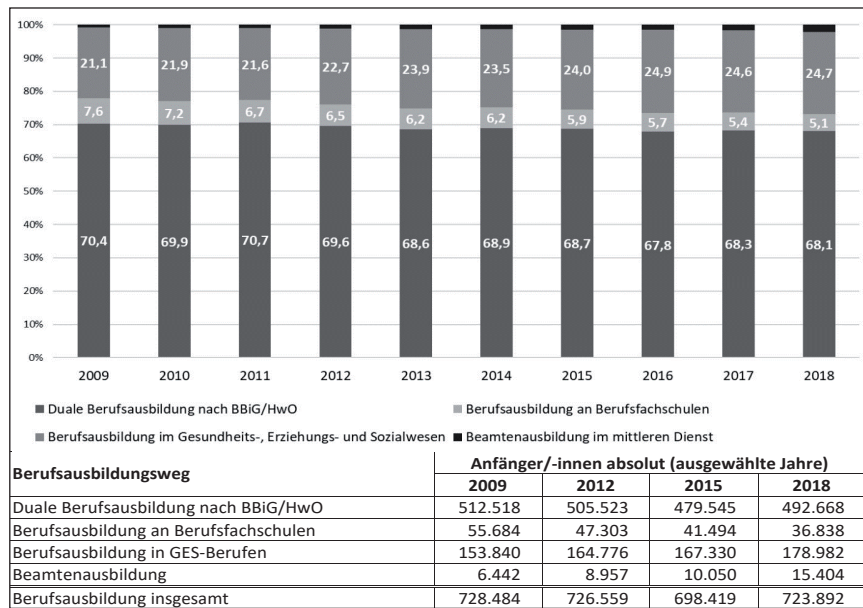


Abbildung 1: Anteil der Anfänger_innen in verschiedenen vollqualifizierenden Berufsausbildungsgängen an allen Anfängern und Anfängerinnen im Sektor Berufsausbildung 2009-2018
Quelle: iABE auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

von 8,3 Prozent entspricht (Milde et al. 2019, S. 10). Die Nachfrage lag im Jahr 2019 zugleich erstmals unter 600.000. Das Angebot ging im gleichen Zeitraum nur geringfügig von 582.000 auf 578.200 Stellen (-0,7%) zurück. Damit hat sich die Ausbildungsmarktsituation für die jungen Menschen erheblich verbessert; dennoch fiel die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 564.300 im Jahr 2009 auf 525.100 im Jahr 2019 (-39.200 bzw. -7%).

Dahinter stehen zunehmende Passungsprobleme, also das gleichzeitige Auftreten zahlreicher Ausbildungsstellen, die nicht besetzt werden können, und zahlreicher junger Menschen, die keinen Ausbildungsplatz finden. Seit 2017 ist es möglich, den Schulabschluss, den bei der BA registrierte Anbieter für unbesetzt gebliebene Ausbildungsstellen mindestens von Bewerber_innen erwarten, neben die schulische Vorbildung zu legen, über die erfolglose Ausbildungsplatzsuchende verfügen (vgl. u. a. Milde 2019, S. 17 ff.). Wie in den Vorjahren zeigt sich auch 2019, dass Betriebe für den Großteil der unbesetzten Ausbildungsstellen mit einem Hauptschulabschluss zufrieden wären und nahezu alle erfolglosen Bewerber_innen diese Voraussetzung erfüllen; die Mehrheit verfügt sogar mindestens über einen mittleren Schulabschluss. Das

legt nahe, dass neben qualifikatorischen Mismatches auch berufliche und regionale Ungleichgewichte zum Anstieg der Passungsprobleme und Rückgang der Vertragszahlen beitragen (vgl. hierzu ebenfalls Milde et al. 2019).

Verschiebungen in der Zusammensetzung der an der dualen Berufsausbildung Teilnehmenden

Die jungen Menschen haben sich nicht gleichmäßig aus der dualen Berufsausbildung zurückgezogen. Vielmehr ist dies bei einigen Gruppen stärker als bei anderen erfolgt. Besonders eingebrochen ist die Beteiligung junger Frauen. Nach der Berufsbildungsstatistik hat sich die Zahl der mit ihnen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2009 bis 2018 um 19,6 Prozent verringert, während die Zahl der Neuverträge mit jungen Männern nach einer zunächst ebenfalls sinkenden Tendenz inzwischen sogar leicht über dem Wert von 2009 liegt (s. Tabelle 1).

In der Folge ist die Dominanz von Männern in der dualen Berufsausbildung weiter angewachsen. Wurden 2009 57,4 Prozent aller Neuverträge mit Männern abgeschlossen, waren es 2018 63,2 Prozent. Dionisius, Kroll & Ulrich (2018) bringen die ungleiche Beteiligungsentwick-