

Im Fokus: Arbeitsmarkt Hessen Februar/März 2021

Nele Keth, Christian Kolbe, Freya Köster, Tanja Oberfell

Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt

Inhaltsverzeichnis

Teil 1	3
1. Aktuelle Situation auf den Ausbildungsmärkten.....	3
1.1 Deutschland.....	3
1.2 Regionale Disparitäten	3
1.3 Hessen	4
2. Differenzierung nach Betriebsgrößen und Branchen.....	5
2.1 Kleinst-, Klein-, Mittel- und Großbetriebe.....	6
2.2 Berufliche bzw. branchenspezifische Disparitäten	6
Teil 2	8
3 Segmentierter Ausbildungsmarkt – Chancenungleichheit, strukturelle Benachteiligung und Schließungsprozesse für vulnerable Gruppen.....	8
3.1 Soziale Ungleichheit beim Zugang zu betrieblicher Ausbildung	8
3.2 Ausbildungssuchende mit Migrationshintergrund.....	10
3.3 Geschlechtsspezifische Schließungsprozesse beim Übergang in die berufliche Bildung.....	11
3.4 Wettbewerb und Konkurrenz um Ausbildungsplätze	12
Literaturverzeichnis.....	14

Im Fokus: Arbeitsmarkt Hessen

Diese Doppelausgabe Februar / März 2021 ist der zweite Bericht in einer neuen Reihe, die von der **LAG Arbeit in Hessen e.V. in Zusammenarbeit mit dem Institut für Stadt- und Regionalentwicklung (ISR) des Fachbereichs Soziale Arbeit und Gesundheit an der Frankfurt University of Applied Sciences** veröffentlicht wird.

Autor*innen:

Nele Keth - Projektmitarbeiterin im ISR
 Christian Kolbe – geschäftsführender Direktor des ISR
 Freya Köster – Projektmitarbeiterin im ISR
 Tanja Oberfell – Projektmitarbeiterin im ISR

Abstract:

Laut dem IAB Forum von 2019 zeigt sich der Ausbildungsmarkt seit geraumer Zeit gespalten (vgl. Dummert/Leber 2019). Mit Hilfe aktueller Studien zur Frage nach fehlender Passung wird im Bericht ausgewählten Aspekten dieser Spaltung nachgegangen. „Von wachsenden Passungsproblemen spricht man, wenn sich nicht nur die Besetzungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt verschärfen (mehr Ausbildungsplatzangebote bleiben ungenutzt), sondern auch die Versorgungsprobleme (mehr Ausbildungsstellenbewerber/-innen bleiben bei ihrer Ausbildungsplatzsuche erfolglos)“ (Matthes u.a. 2014: 1). Vor dem Hintergrund der Bedeutung einer sich durch den demografischen Wandel abzeichnenden alternden bzw. scheidenden Belegschaft, stellt sich für die Betriebe die Frage nach der Rekrutierung des Fachkräftenachwuchses. Dies erweist sich, wie die aktuellen Zahlen zeigen, als ein inzwischen über Jahre hinaus kompliziertes Unterfangen.

Zunächst, ausgehend von Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) vom Oktober 2020, sollen aktuelle quantitative Dimensionen des Verhältnisses von Besetzungs- und Versorgungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt skizziert werden. Insbesondere fallen regionale Disparitäten auf. Beide Phänomene (hier Regionen mit Besetzungsproblemen, aber keinen größeren Versorgungsproblemen, dort Regionen mit Versorgungsproblemen, aber keinen größeren Besetzungsproblemen) bedingen bundesweit relativ hohe Zahlen von unbesetzten Plätzen einerseits und suchenden Ausbildungsplatznachfrager*innen andererseits (vgl. Oeynhaus 2020: 25). Die Studien – sowie die vergleichenden Abbildungen darin (siehe unten) – machen jedoch ebenso deutlich, dass der Blick auf die Regionen nicht hinreicht, da sich Passungsprobleme nicht allein über regionale Unterschiede (i.S.v. strukturschwache vs. strukturstarke Region) verstehen lassen, sondern weitere Parameter einbezogen werden müssen. Besonders, dass innerhalb vieler Regionen Besetzungsprobleme und Versorgungsprobleme zugleich bestehen, verweist darauf. Mit Hilfe von Ergebnissen des IAB Betriebspanels (Funke/Larsen 2019) werden hier ausgewählte Daten aus Hessen präsentiert.

Im Anschluss daran werden ausgewählte Befunde zur komplexen Situation für die Betriebe vorgestellt: Entlang von Größen der Betriebe und im Vergleich unterschiedlicher Branchen lassen sich Muster identifizieren, die auf Seiten der Betriebe zum Verstehen des Phänomens fehlender Passung beitragen.

Zeigt sich die fehlende Passung aus Sicht der Betriebe vor allem als Schwierigkeit, absehbar mit einem Fachkräftemangel konfrontiert zu sein, so bedeutet der Beginn oder aber vor allem der Nichtbeginn einer Ausbildung für viele junge Erwachsene einen gravierenden Einschnitt in einer Zeit des biografischen Übergangs. Im zweiten Teil des Berichts wird daher der Frage nachgegangen, wie sich Passung in dieser „biografisch vulnerablen Phase“ (Reißig u.a. 2018: 41) 'sortiert'. Stellt sich die Ausbildungssituation für einen Teil der Bewerber*innen als Chance auszuwählen dar (neben der häufig favorisierten Variante zu studieren), bedeutet sie für Andere strukturelle Zumutungen und erzeugt Situationen des Scheiterns. Multiple Problembelastungen, institutionelle Exklusionsrisiken und ein eingeschränkter Ausbildungsmarkt bewirken insgesamt, dass die Platzierung auf den Ausbildungsmärkten für vulnerable Gruppen mit erheblichen Startschwierigkeiten verbunden ist (vgl. Reißig u.a. 2018).

Teil 1

1. Aktuelle Situation auf den Ausbildungsmärkten

1.1 Deutschland

Auf das Bundesgebiet bezogen sanken im aktuellen Berichtsjahr, folgt man der BA, die Zahlen gemeldeter Bewerber*innen für Berufsausbildungsstellen im Vergleich zum Vorjahr (von Oktober 2019 bis September 2020) um 38.818 auf 472.981 Bewerber*innen. Von den 443.632 Bewerber*innen blieben 29.349 Bewerber*innen unversorgt. Laut der Bundesagentur für Arbeit stieg der Bestand an unversorgten Bewerber*innen gegenüber dem Vorjahr um 19,7% (4.824) (vgl. BA 2020: 26). Der Effekt der Pandemie wird, laut BA Statistik, auf ca. 9.000 weniger gemeldete Bewerber*innen im Vergleich zu einer „normalen Entwicklung“ (ebd.: 20) geschätzt.

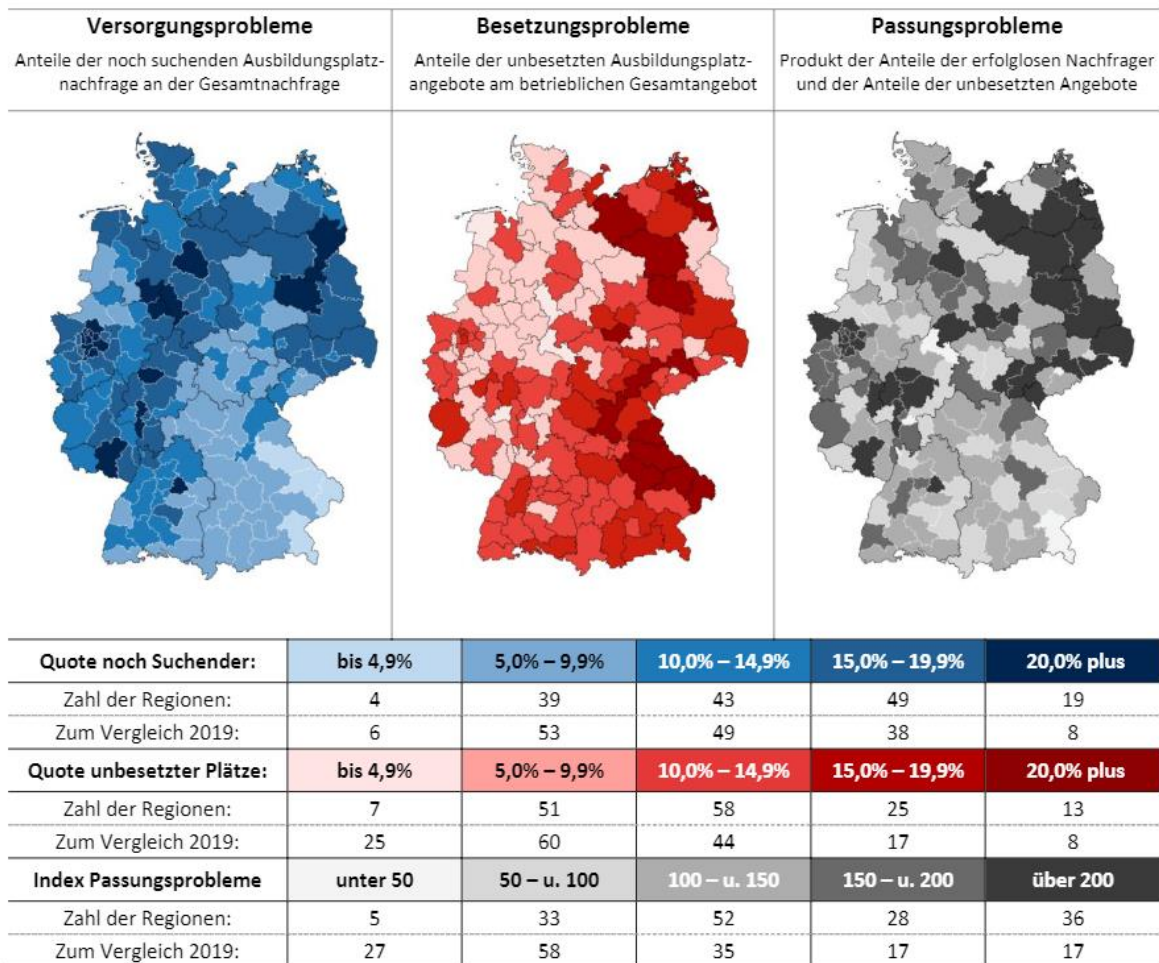
Zugleich sind, nach Angaben der BA, auch die gemeldeten Berufsausbildungsstellen im Vergleich zum Vorjahr um 41.717 auf 530.265 Stellen gefallen. Die Gesamtzahl setzt sich aus 514.571 betrieblichen Berufsausbildungsstellen und 15.694 außerbetrieblichen Berufsausbildungsstellen zusammen. Im oben genannten Berichtsjahr konnten 59.948 Berufsausbildungsstellen nicht besetzt werden. Dies bedeutet einen Anstieg um 6.811 (12,8%) unbesetzten Berufsausbildungsstellen gegenüber dem Vorjahr (vgl. BA 2020: 26). Der „Corona Effekt“ wird hier mit ca. 10.000 weniger gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen beziffert (ebd.: 20).

Laut der BA ist der „Rückgang bei Bewerberinnen und Bewerbern sowie gemeldeten Ausbildungsstellen insgesamt (...) nur zu rund einem Viertel auf den „Corona-Effekt“ zurückzuführen“ (BA 2020: 20). Covid-19 verstärkt demzufolge eine insgesamt rückläufige Konjunktur, die für die bereits vorhandene Problematik der „Schrumpfung des Marktes“ (Oeynhausens u.a. 2020: 2) zuvor schon kennzeichnend war (vgl. auch Leber/Schwengler 2021: 7). Dieser Befund verschärft sich, wenn man einbezieht, dass die Situation durch eine sinkende Anzahl an Schulabgänger*innen und durch eine nicht weiter steigende Ausbildungsbeteiligung von geflüchteten Menschen gekennzeichnet ist (ebd.).

1.2 Regionale Disparitäten

Grundsätzlich steigen die Zahlen unversorgter Bewerber*innen und unbesetzter Stellen also in ganz Deutschland. Bei genauerem Hinsehen variieren die Zahlen jedoch deutlich, sobald man regionale Spezifika – hier besonders bestehende regionale Marktungleichgewichte und eingeschränkte Möglichkeiten räumlicher Mobilität junger Menschen – zur Kenntnis nimmt. Beispielsweise weisen die Daten darauf hin, dass in Westdeutschland die Zunahme an unversorgten Bewerber*innen (im Vergleich zum Vorjahr) deutlich gestiegen ist (22,8%), während in Ostdeutschland die unbesetzten Berufsausbildungsstellen einen erheblichen Zuwachs aufweisen (26,2%) (vgl. BA 2020: 26). Bezieht man zusätzlich die Befunde des IAB mit ein, so war dieser Anstieg unbesetzter Ausbildungsstellen auch 2019 zu verzeichnen (vgl. Leber/Schwengler 2021: 3), verstärkt sich jedoch 2020 nochmals (vgl. Oeynhausens u.a. 2020: 25f).

Abbildung 15: Regionale Unterschiede in den Versorgungs-, Besetzungs- und Passungsproblemen 2020



Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Bundesinstitut für Berufsbildung, eigene Berechnungen des Arbeitsbereichs 1.1

© GeoBasis-DE / BKG 2017 (Daten verändert)

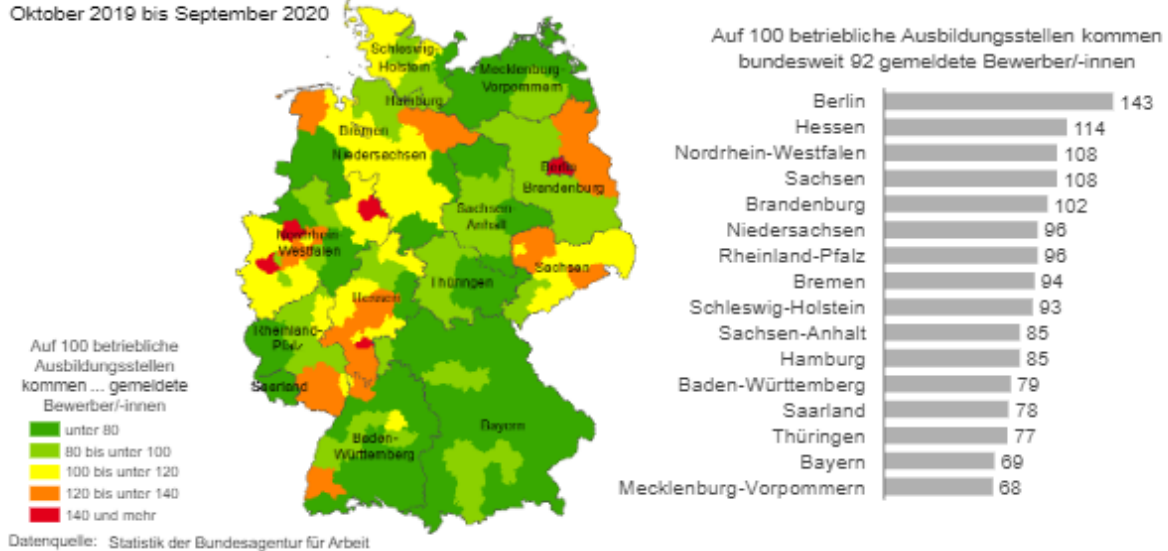
Visualisierung der Arbeitsagenturbezirke: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Arbeitsbereich 1.1

1.3 Hessen

Im Bundesdurchschnitt kamen, laut Angaben der BA, auf 100 gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen rechnerisch 92 gemeldete Bewerber*innen, was angesichts der beidseitigen Rückgänge (Stellen/suchende Auszubildende) trotz der Pandemie mit dem Vorjahr vergleichbar ist. Die Zahl der Ausbildungsstellen übersteigt demnach weiterhin die der gemeldeten Bewerber*innen. Zudem weist die BA auf die deutlichen regionalen Unterschiede bei der Bewerber*innen-Stellen-Relation hin (vgl. BA 2020: 8).

Deutliche regionale Unterschiede

Bewerber-Stellen-Relation in den Ländern und Bezirken der Agenturen für Arbeit
Oktober 2019 bis September 2020



Die Situation gestaltet sich auch in Hessen für Ausbildungsbewerber*innen wie Betriebe schwierig. Dem Bericht der BA ist zu entnehmen, dass von den insgesamt 39.040 gemeldeten Bewerber*innen 6,1% unversorgt blieben. Damit liegt Hessen im Bundesdurchschnitt (6,2%). Der gemeldeten Bewerber*innenzahl stehen insgesamt 34.860 gemeldete Ausbildungsstellen gegenüber, wovon 3.331 Ausbildungsstellen wiederum unbesetzt blieben (9,8% / Bundesdurchschnitt 11,7%). Dadurch kommen in Hessen auf 100 betriebliche Ausbildungsstellen 114 gemeldete Bewerber*innen (vgl. BA 2020: 8). Dieser Durchschnittswert ist nur bedingt aussagekräftig. Mit Blick auf die Abbildung (siehe oben) zeigt sich bereits innerhalb Hessens ein sehr heterogenes Bild. Dieses Bild differenziert sich weiter aus, zieht man die Aussagen ausgewählter Branchenvertreter*innen hinzu. Trotz der im Verhältnis zu den Ausbildungsstellen hohen Zahl der gemeldeten Bewerber*innen in Hessen, schildert Wolfgang Kramwinkel, Vizepräsident des Hessischen Handwerkstags, die Situation im hessischen Handwerk für das Ausbildungsjahr 2019/2020 insgesamt als Besetzungsproblem. Im „Erhebungszeitraum vom 1. Oktober 2019 bis zum 30. September 2020 [konnten] lediglich 9.129 neu eingetragene Lehrverträge verzeichnet werden (...). Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum entspricht dies einem Rückgang von 1.228 Lehrverträgen“ (Hessischer Handwerkstag 2021). Kramwinkel erklärt sich den Einbruch der Ausbildungsverträge unter anderem auch durch die Covid-19-bedingt fehlenden Messen und Praktika, wodurch das Werben um Nachwuchs erschwert wurde (vgl. ebd.) und damit, so könnte man weiter schlussfolgern, eine Passung auch kommunikativ schwer herstellbar sei (vgl. dazu BA 2020: 20). Die aktuellen Aussagen der Handwerkskammer bestätigend zeichnete sich diese Entwicklung bereits vor der Pandemie ab, denn, nach dem IAB Betriebspanel Report Hessen 2019, erreichte der Anteil besetzter Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2018/2019 einen bis dahin neuen Tiefststand (vgl. Funke/Larsen 2019: 10).

2. Differenzierung nach Betriebsgrößen und Branchen

Die Ausbildungsbeteiligung ist eng gebunden an die Größe des Betriebes. Der vielfach beschriebene Ausbildungsrückgang gründet einerseits auf Rekrutierungsschwierigkeiten (vgl. Eckelt u.a. 2020: III), andererseits darauf, dass betriebliche Ausbildungen zeit- und kostenintensiv sind (vgl. Funke/Larsen 2019: 6). Beide Herausforderungen können je nach Betriebsgröße unterschiedlich gut bewerkstelligt bzw.

kompensiert werden. Im Folgenden soll deshalb spezifisch auf die Rolle der Betriebe innerhalb der Passungsproblematik eingegangen werden, indem eine Betrachtung der Betriebsgrößen und deren benannte Gründe für den Ausbildungsrückgang erfolgt. Da jedoch die Ausbildungswünsche der Ausbildungssuchenden zusätzlich für Diskrepanzen sorgen, müssen in einem weiteren Schritt die verschiedenen Branchen betrachtet werden.

2.1 Kleinst-, Klein-, Mittel- und Großbetriebe

Die Untersuchungen von IAB und BIBB unterscheiden Betriebe nach verschiedenen Größenklassen¹. Der Ausbildungsrückgang liegt im Ausbildungsjahr 2018/2019 mit 29% bei Kleinst- und Kleinbetrieben am höchsten, also in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten. Doch auch Mittel- und Großbetriebe verzeichnen einen Rückgang.

Dabei werden, laut Eckelt u.a., die Erklärungen für den Rückgang auf unterschiedlichen Ebenen gesucht. Neben oben genannten Rekrutierungsproblemen und Kostenfaktoren, seien die veränderte Ausbildungsnachfrage und daraus resultierende Passungsprobleme ein entscheidender Faktor. Auch wirtschaftsstrukturelle Entwicklungen, derentwegen ein geringerer Bedarf an (insbesondere dual ausgebildeten) Fachkräften zu verzeichnen sei, würden Einfluss auf diese Entwicklungen nehmen (vgl. Eckelt u.a. 2020: 12).

Grundsätzlich steigt die Zahl angebotener Ausbildungsplätze mit der Betriebsgröße. Im Jahr 2018/2019 boten bundesweit 14% der Kleinstbetriebe Ausbildungsstellen an, 26 Prozent der Kleinbetriebe, 48% der Mittelbetriebe und 77% der Großbetriebe (ebd.: 13). Laut IAB Betriebspanel (Funke/Larsen 2019) hat sich in Hessen im Ausbildungsjahr 2018/2019 die Anzahl der ausbildenden Betriebe erhöht. Bezogen auf Betriebsgrößen zeigen sich ähnliche Zahlen im Vergleich zum Bundesgebiet, jedoch insgesamt auf einem höheren Niveau der Ausbildungsbeteiligung. So sind in Hessen 21% der Kleinstbetriebe aktiv ausbildend, 40% der Kleinbetriebe, 80% der Mittelbetriebe und 87% unter den Großbetrieben (vgl. ebd.: 9).

Klein- und Kleinstbetriebe sind zugleich im Bundesdurchschnitt besonders von der Schwierigkeit Ausbildungsstellen zu besetzen betroffen. Dies wird in der BIBB Studie (Eckelt u.a. 2020) insbesondere mit fehlenden Möglichkeiten der Rekrutierung und finanziellen Möglichkeiten in Verbindung gebracht. Mehr als die Hälfte der Kleinstbetriebe mit Ausbildungsangeboten konnten mindestens eine bzw. teilweise die einzig angebotene Ausbildungsstelle nicht besetzen. Im Vergleich dazu konnten 37% der Klein- und Mittelbetriebe und 27% der Großbetriebe mindestens eine Ausbildungsstelle nicht besetzen. (vgl. ebd.: 12). Mit Blick auf die Zahlen des IAB Betriebspanels zeigt sich in hessischen Betrieben ein anderes Bild als im Bundesdurchschnitt. Die Besetzungsquoten in Kleinstbetrieben und Mittelbetrieben sind überdurchschnittlich hoch (83% bzw. 81%), währenddessen die größten Rekrutierungsschwierigkeiten für Kleinbetriebe bestehen (55%) (vgl. Funke/Larsen 2019: 12).

2.2 Berufliche bzw. branchenspezifische Disparitäten

Interessant zu betrachten ist nun nicht nur, wie die Rückgänge der Ausbildungsstellen und Passungsprobleme mit der Größe des Betriebes zusammenhängen, sondern auch in welchen Branchen dies besonders auffällig ist. Inwiefern diese Rückgänge vor allem z.B. aus der Dysbalance zwischen beruflichen Angeboten und Berufswünschen resultieren, oder mehr mit wirtschaftsstrukturellen Aspekten zusammenhängen, kann hier nicht ausführlich diskutiert werden.

Anhand ausgewählter Ergebnisse der BIBB Studie (Oeynhausens u.a. 2020) werden branchenspezifische Aspekte bezüglich der Ausbildungsentwicklung im Ausbildungsjahr 2019/2020 in den Blick genommen. Der Wirtschaftszweig *Industrie und Handel* bildet mit 56,1% die mit Abstand größte (Ausbildungs-)Branche. 2020 lag die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit 262.200

¹ Kleinstbetriebe: 1-9 Beschäftigte; Kleinbetriebe: 10-19 Beschäftigte; Mittelbetriebe: 20-199 Beschäftigte; Großbetriebe: >200 (vgl. Eckelt u.a. 2020)

(13,9%) unter der des Vorjahres (vgl. ebd.: 31). Es zeigt sich, dass 33.500 Stellen nicht vermittelt werden konnten, was 11,6% des betrieblichen Gesamtangebots ausmacht. Verglichen zum Jahr 2019 stieg auch hier die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellenangebote und überschritt mit 3.300 die 10%-Marke. Bundesweit gab es 2020 im Bereich *Handwerk* 18.600 nicht besetzte Ausbildungsstellen. Diese Branche wies damit im Verhältnis die größten Besetzungsprobleme auf. Die Zahl der nicht genutzten Ausbildungsstellenangebote im Handwerk sei, laut der BIBB Studie, seit 2009 um ein vierfaches gestiegen. In den *freien Berufen* war mit 4.200 und damit 600 mehr unbesetzten Ausbildungsstellen ebenfalls ein Anstieg zum Vorjahr zu verzeichnen, was einen Anteil von 8,8% am gesamtbetrieblichen Angebot ausmacht. Die Branche, die nach wie vor kaum Schwierigkeiten mit der Besetzung der Ausbildungsstellen hat, ist der *Öffentliche Dienst*. Dennoch zeigt sich auch hier, dass bundesweit 4,1% der Stellen nicht besetzt wurden, was eine Verdreifachung der Zahlen zum Vorjahr darstellt (2019: 200, 2020: 600). Ebenso betroffen von sinkenden Zahlen bei der Ausbildungsplatzbesetzung ist die *Landwirtschaft*. 5,5% der angebotenen Stellen blieben unbesetzt, was eine Steigerung um 0,9% zum Vorjahr bedeutet (vgl. Oeynhausen u.a. 2020: 19f.).

Die 2020 rückgängigen Zahlen lassen sich zum Teil mit der Covid-19-Pandemie in Zusammenhang bringen. Gleichzeitig zeigt sich seit Jahren, dass die Tendenz, Ausbildungsstellen zu besetzen, rückläufig ist. Das größte Problem dabei sei, dass Angebot und Nachfrage nicht zueinander finden würden – und, dass das in einigen Branchen und Regionen stärker ausgeprägt sei als in anderen. So gebe es Berufe, die von starken Besetzungsproblemen betroffen seien. Gleichzeitig existieren Berufe, für die es viele Ausbildungsplatzinteressierte gebe, die allerdings keinen Platz finden (Versorgungsprobleme).

Berufe, in denen es vor allem zu Besetzungsproblemen gekommen ist, sind im Bereich der Gastronomie, im Lebensmittelhandwerk und im Reinigungsgewerbe zu finden. Nicht genügend Stellen, also Versorgungsprobleme, gebe es dagegen häufig im kaufmännischen Bereich und in Medienberufen. Die „Angebots-Nachfrage-Relation“ hat sich vor allem in den Berufen mit den stärksten Besetzungsproblemen im Vergleich zum Jahr 2019 signifikant erhöht (vgl. Oeynhausen u.a. 2020: 26). So zeigt sich, dass beispielsweise jeder zweite Ausbildungsplatz als Fleischer*in, Fachverkäufer*in im Lebensmittelhandwerk und von Fachkräften für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen unbesetzt blieb (vgl. ebd.). Dem stehen die Berufe gegenüber, die stark von Versorgungsproblemen betroffen sind, bei denen die Angebots-Nachfrage-Relation gesunken ist. Auch hier ist im Vorjahresvergleich zu sehen, dass vor allem in Ausbildungsberufen wie dem des*der Kosmetiker*in und dem*der Gestalter*in für visuelles Marketing, 50% der Bewerber*innen aufgrund eines nicht ausreichenden Angebots an Stellen keinen Erfolg hatten (vgl. ebd.).

Aus der Perspektive der Betriebe ergibt sich das Bild, dass Passungsprobleme enorm und die zentrale Schwierigkeit seien. Regionale und branchenspezifische Unterschiede konnten ausgemacht werden. Aber erklärt das die komplizierte Lage auf dem Ausbildungsmarkt hinreichend? Nachdem im ersten Teilbericht die Passungsprobleme aus Sicht der Betriebe und ihre Erklärung für das Mismatching dargestellt wurden, soll im zweiten Teil das Augenmerk mit Hilfe weiterer Studien auf die Situation der Jugendlichen/jungen Erwachsenen gelegt werden, die sich um Ausbildungsplätze bemühen. Im Fokus stehen Heuristiken, die auf gesellschaftliche Strukturen/Arbeitsmarktstrukturen hindeuten, warum welche Gruppen Jugendlicher/junger Erwachsener besonders von Mismatching auf dem Arbeitsmarkt betroffen sind und daher überproportional häufig Schwierigkeiten haben, auf dem Ausbildungsmarkt die für sie passende Ausbildungsstelle zu finden.

Teil 2

Im ersten Teilbericht wurden die Passungsprobleme beschrieben, die sich in der Bewerber*innen-Stellen-Relation auf dem Ausbildungsmarkt zeigen. Die genannten Studien fokussieren darauf, wie sich Passung und deren Probleme aus Sicht der Betriebe darstellen. Hinweise auf die auszubildenden Personen werden hier vor allem mit Blick auf die damit einhergehenden Schwierigkeiten hinsichtlich der Fachkräfterekrutierung thematisiert. Dies wird auf unterschiedliche Weise aufgegriffen. So stellt sich z.B. die Frage nach den „bewerber*innenbezogenen Gründen“ für den Rückgang der Ausbildungsbeteiligung in der Studie von Eckelt u.a. als Problem fehlender Eignung am häufigsten für die Betriebe (vgl. Eckelt u.a. 2020: 15f.). Unabhängig von der Betriebsgröße ist dies der höchste angegebene Wert bewerber*innenbezogener Gründe (durchschnittlich 49%). Leber und Schwengler (2021) weisen ähnliche Gründe aus. Die Betriebe benennen als wesentliche Gründe für die Auflösung von Ausbildungsverträgen neben fehlender Eignung, fehlendes Engagement und mangelhaftes Sozialverhalten. Damit stellen sie die Frage nach der individuellen Willigkeit und Fähigkeit Ausbildungssuchender in den Vordergrund (ebd.: 5). Stärker auf Bildungshintergründe und soziale Herkunft zielend, greifen dagegen sowohl der BA Bericht Arbeitsmarkt kompakt (2020) als auch die Untersuchung von Oeynhausen u.a. (2020) die Situation Ausbildungssuchender auf.

In der BIBB Studie wird insbesondere die Entwicklung beobachtet und dargestellt, dass die erfolglose Ausbildungssuche nicht mehr allein Jugendliche ohne oder mit einem niedrigen Schulabschluss betrifft, obwohl Ausbildungssuchende mit Hauptschulabschluss weiterhin überproportional häufig betroffen sind. Der Studie ist jedoch darüber hinaus zu entnehmen: Auch ca. 10% der Jugendlichen mit höheren Schulabschlüssen (Realschulabschluss oder Studienberechtigung) streben einen Ausbildungsplatz an, den sie nicht bekommen (vgl. Oeynhausen u.a. 2020: 22f.).

Stärker auf die Situation ausgewählter „Zielgruppen“ eingehend, richtet der Bericht der BA das Hauptaugenmerk auf verschiedene Bewerber*innengruppen, die in besonderer Weise erfolglos auf dem Ausbildungsmarkt sind. So gelingt es, laut der Statistik der BA, „ausländischen Bewerber*innen“ (BA 2020: 22f.), erst recht mit Fluchterfahrung, wesentlich seltener, einen Ausbildungsplatz zu erhalten (vgl. ebd.). Der Anteil begonnener Ausbildungen wird für „ausländische Bewerber*innen“ (ebd.) als deutlich niedriger, derjenige unversorgter oder arbeitsloser Bewerber*innen entsprechend als deutlich höher dokumentiert. Gründe dafür werden hier auch unter Bezug auf den Bildungsabschluss angeführt. Der Bericht der BA greift eine weitere (mit 39% große) Gruppe heraus, denen gemeinsam ist, dass sie sich bereits mehr als einmal auf eine Ausbildungsstelle erfolglos beworben haben. Dieser, als „Altbewerber*innen“ bezeichneten, Gruppe gelingt es auch im Anschluss seltener als dem Durchschnitt, eine Ausbildung zu beginnen. Welche strukturellen Ungleichheiten das Gefüge prägen, ist daher notwendig Gegenstand des nächsten Abschnitts.

3 Segmentierter Ausbildungsmarkt – Chancenungleichheit, strukturelle Benachteiligung und Schließungsprozesse für vulnerable Gruppen

3.1 Soziale Ungleichheit beim Zugang zu betrieblicher Ausbildung

Übergänge und wie diese von jungen Menschen erlebt und durchlebt werden stehen in Zusammenhang mit einer Reihe von Einflussfaktoren. Bildungs- und Ausbildungswege können sehr unterschiedlich verlaufen und so auch über das Maß an gesellschaftlicher Teilhabe bestimmen. Einflussfaktoren sind dabei beispielsweise die ethnische und soziale Herkunft, Gender-Zugehörigkeiten und auch regionale Disparitäten (vgl. Reißig 2015: 5). Häufig wird postuliert, dass es an der Leistungsfähigkeit und Motivation der Jugendlichen liege (s.o.), weshalb es zu weniger Besetzungen von Ausbildungsplätzen komme. Die Gründe werden also in den vermeintlich ‘fehlenden Eignungen und Ressourcen’ der Jugendlichen gesucht.

Im Folgenden soll es aber vielmehr darum gehen zu untersuchen, welche Einflüsse auf struktureller Ebene einen Eintritt in den Ausbildungsmarkt erschweren.

Ein signifikantes Ungleichgewicht wird bspw. bei den Schulabschlüssen ersichtlich. Viele Betriebe verschließen sich Jugendlichen mit („schlechtem“) Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss, so Heike Solga (Direktorin der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt am WZB) (ebd.: 9). Dies zeigen auch Erhebungen der BA (2020). Demzufolge ist die Diskrepanz zwischen Bewerber*innen mit Haupt- und Realschulabschluss und (Fach-)Hochschulreife sehr groß. Auf 100 Bewerber*innen mit Realschulabschluss gibt es dieser Statistik zufolge im Schnitt 150 Ausbildungsangebote, für 100 Hauptschüler*innen stehen hingegen gerade einmal 65 betriebliche Angebote zur Verfügung, 100 Abiturient*innen wiederum können zwischen 400 Ausbildungsstellen wählen. Dies zeigt bereits rein rechnerisch, dass Ausbildungsstellen für Bewerber*innen mit Hauptschulabschlüssen fehlen. Betriebe stellen also Mindestanforderungen an die Qualifizierung bzw. den gewünschten Schulabschluss ihrer Bewerber*innen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020: 12) und seien häufig nicht mehr gewillt in Ausbildung zu investieren, so Solga (vgl. Reißig 2015: 9). Personen mit Hauptschulabschlüssen werden Zugänge zum Ausbildungsmarkt verwehrt. Dabei sind es, der Studie des DJI zufolge, gerade junge Menschen, die „nur“ über einen Hauptschulabschluss verfügen, die eine hohe Motivation hätten, eine betriebliche Ausbildung zu beginnen. Die Strukturen allerdings bedingen, dass sie mit den größten Schwierigkeiten einen Ausbildungsplatz zu finden, konfrontiert sind (vgl. ebd.: 7). So wird vor allem denjenigen jungen Menschen der Eintritt ins Berufsleben verwehrt, die „am meisten auf das duale System angewiesen [sind], weil ihnen kaum Alternativen offenstehen“ (ebd.:). Wer keinen Schulabschluss macht, hat auf dem Arbeitsmarkt schlechte Chancen. Wer also keine Ausbildung hat, wird aus vielen Bereichen des Lebens ausgeschlossen – Armut, geringe Qualifizierung und Exklusion werden reproduziert, so Solga im Interview mit dem DJI (vgl. ebd.: 10).

Gesellschaftliche Exklusionsprozesse verhindern zu können, hängt davon ab, allen jungen Menschen unabhängig ihrer „sozialen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts oder des Wohnorts, einen Zugang (...)“ (ebd.: 8) zur Ausbildung möglich zu machen. Wenn Ausbildung und Arbeit der Schlüssel zu gesellschaftlicher Teilhabe sind, sind Übergänge in das Erwachsenenalter mit sicherer Perspektive hochgradig abhängig vom Gelingen des Übergangs von „der Schule in die Arbeitswelt“ (ebd.).

Die Bildungs- und Ausbildungslaufbahnen spielen bei allen jungen Menschen eine Rolle. Persönliche Ressourcen, Fähigkeiten und Leistungsbereitschaften, die durch Biographien und Sozialisierungsprozesse und damit verbundene Problembelastungen beeinflusst wurden und werden, sollen an dieser Stelle nicht unterschlagen werden. Trotzdem darf und soll nicht vernachlässigt werden, welche gesellschaftlichen Strukturen das Gefüge prägen. Besonders „leistungsfremde Filter“ sind es, die Übergänge erschweren. Genau das soll hier zum Gegenstand gemacht werden. Wir stellen den Einfluss von Migrationshintergrund², sozialer Herkunft und Gender aus intersektionaler Perspektive dar. Dabei werden die hier genannten ‚Merkmalskategorien‘ (Migrationshintergrund, soziale Herkunft und Genderzugehörigkeit) beispielhaft herangezogen, da diese deutlich anhand von Zahlen belegbar Benachteiligung erfahren. Andere Merkmalszuschreibungen, etwa Behindert-Werden durch physische oder psychologische Beeinträchtigungen werden dagegen nicht berücksichtigt.

² Der Definition des Statistischen Bundesamt zufolge hat eine Person einen Migrationshintergrund, „wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedlerinnen und (Spät-) Aussiedler sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen“ (Statistisches Bundesamt o.J.). In diesem Text soll die Definition jedoch nicht an dieser, für Verwaltungszwecke erstellten Auslegung, orientiert sein. Hier geht es vielmehr darum zu problematisieren, welche Stigmatisierungen sich hinter der Vorstellung eines sog. Migrationshintergrunds im Alltag etablieren und welche Ausschließungsprozesse und Zuschreibungen hiermit einhergehen.

3.2 Ausbildungssuchende mit Migrationshintergrund

Der deutsche Bildungsbericht von 2020 zeigt deutlich, dass Personen mit Migrationshintergrund nach ihrer Schulentlassung wesentlich schlechtere Chancen haben, direkt einen Ausbildungsplatz zu finden (vgl. Autorengruppe 2020: 168). Sie haben zudem nur Zugang zu einigen wenigen Ausbildungsberufen und damit deutlich eingeschränkte Berufswahloptionen, die zudem meist mit schlechteren Arbeitsbedingungen und Berufsaussichten verbunden sind. Selbst bei gleichem Schulabschluss, erweist sich die Integration in Ausbildung für Menschen mit Migrationshintergrund problematisch (vgl. Autorengruppe 2020: 174).

Ausgehend von der „Illusion der Chancengleichheit“ (Passeron/Bourdieu 1971) wird zudem Bildungsabschlüssen eine äußerst hohe Relevanz bei der Einstellung von Auszubildenden beigemessen, dass sie als „zentraler Maßstab zu Einschätzung von Leistung der Bewerber/innen“ (Fritsche/Quante-Brandt 2012: 85) gelten. Es besteht daher die Vermutung, dass die Schulabschlüsse mit Zuschreibungen seitens der auszubildenden Betriebe einhergehen: Migrant*innen könnten weniger motiviert, leistungsfähig, belastbar oder auch zuverlässig sein, was an ihren schulischen Leistungen abzulesen sei (vgl. Beicht/Walden 2019: 12). Dadurch werde deutlich, dass „fremdenfeindliche und rassistische Einstellungen in der Bevölkerung und auch bei Betrieben“ vorliegen können (vgl. Beicht/Walden 2019: 13). Diese Vermutung bestärken die Ergebnisse des Bildungsberichts (2020), als auch die Erhebungen von Eberhard und Schuß (2021). Sie weisen darauf hin, dass ungeachtet des Schulabschlusses und des familiären Kontexts, der Migrationshintergrund an sich Grund dafür sein kann, dass viele junge Menschen nicht eingestellt werden. Eberhard und Schuß schlussfolgern sogar dahingehend, dass Betriebe diskriminierende Einstellungslogiken gegenüber Bewerber*innen mit migrantischem Hintergrund verfolgen (vgl. Eberhard/Schuß 2021: 39). Bewerber*innen mit türkisch und/oder arabischem Migrationshintergrund, ungeachtet ihrer deutschen Staatsangehörigkeit, sind von diesen Diskriminierungspraktiken sogar noch stärker betroffen (vgl. ebd.). Diskriminierung könne aber auch dann vorliegen, wenn Einstellungshemmnisse aus Angst vor ökonomischen Verlusten bestehen, weil angenommen wird, dass Kund*innen Vorbehalte gegenüber bestimmten Gruppen von Beschäftigten oder Auszubildenden haben könnten (vgl. Beicht/Walden 2019: 13).

Ein Feldexperiment (Koopmans/Veit/Yemane 2018 zit. n. Beicht/Walden 2019) zeigt, dass nicht alle Bewerber*innen mit Migrationshintergrund gleichermaßen diskriminiert wurden, sondern die Herkunftsregion eine Rolle spielte. Menschen mit einem westeuropäischen oder ostasiatischen Migrationshintergrund seien nicht diskriminiert worden, wohingegen People of Colour und muslimische Menschen nachteilig behandelt wurden (vgl. Beicht/Walden 2019: 13). Das entkräftet nochmals die Annahme, dass die Übergangsschwierigkeiten und seltenere Einmündung in Ausbildung vor allem in Zusammenhang mit einer weniger ausgeprägten Ausstattung mit Ressourcen zusammenhängt und damit keine Diskriminierung im eigentlichen Sinne vorliege. Dass Jugendliche mit Migrationshintergrund in der beruflichen Bildung unterrepräsentiert sind, kann also auch damit zusammenhängen, dass „nicht rational begründbare Vorurteile gegenüber bestimmten Minoritäten“ (ebd.) vorliegen und der Fokus damit nicht nur auf deren ‚fehlende Ressourcen‘ liegen kann, sondern in Zusammenhang mit rassistischen Strukturen stehen kann (vgl. ebd.).

Eine Benachteiligung junger Menschen, hier vor allem junger Menschen mit Migrationshintergrund, kann nicht unabhängig von der sozialen Herkunft betrachtet werden. Nicht, weil davon ausgegangen wird, dass der Migrationshintergrund an sich über die soziale Lage entscheidet. Jedoch sind die sozialen Voraussetzungen und damit die erschwerten Möglichkeiten der Teilhabe, unter denen junge Menschen mit Migrationshintergrund vielfach in Deutschland aufwachsen und Übergänge gestalten (müssen), häufig als prekär einzustufen sind („tendenzielle Unterschichtung“ vgl. Geissler 2014, vgl. auch Beicht/Walden

2019: 10). Viele Studien zuvor bestätigend, machen Lochner und Jähnert im DJI-Kinder- und Jugendmigrationsreport 2020 auf die verschiedenen leistungsbedingten und leistungsfremden Aspekte struktureller Deprivilegierung aufmerksam. Diese zeigt sich beispielsweise darin, dass geringere Erfolge hinsichtlich der Schulabschlüsse und bei der Einmündung in die Ausbildung damit in Verbindung gebracht werden können, dass eine Unterstützung der Familien und Kinder bereits ab frühem Kindesalter notwendig ist, um die Ungleichheiten verschiedener Familien auszugleichen; diese Möglichkeiten allerdings häufig nicht vorhanden sind (vgl. Lochner/Jähnert 2020: 225). Doch nicht nur eine frühe Förderung von Sprachkompetenzen und ein geförderter Zugang zum Bildungssystem erweisen sich als notwendig, um gleiche Chancen zu ermöglichen. Auch auf den Wohn- und Lebensraum bezogen zeigen sich Ausschließungsprozesse in Form „residenzieller Segregation“ (ebd.: 226). So ist der Wohnort u.a. auch für die Kindergarten- und Schulauswahl entscheidend und auch damit verbunden können Bildungswege verstellt bleiben.

Dem Bildungsbericht 2020 nach würden sich bei den Abschlussnoten der Jugendlichen mit niedrigem und mittlerem sozialen Status, unabhängig von einem Migrationshintergrund, keine Unterschiede hinsichtlich der Einmündung in eine Ausbildung zeigen. Im Vergleich zu Jugendlichen mit hohem Sozialstatus zeigt sich allerdings, dass diese weitaus häufiger beispielsweise eine weiterführende (berufliche) Schule besuchen und die Fachhochschulreife anstreben (vgl. Autorengruppe 2020: 168). Auch Beicht/Walden (2019) kommen zu dem Ergebnis, dass eine „hohe soziale Herkunft (...) sich deutlich positiv auf den Erwerb höherer Schulabschlüsse [auswirkt]“ (ebd.: 52) – unabhängig vom Migrationshintergrund. Damit ist nach Beicht/Walden belegt, dass das deutsche Schulsystem einen großen selektiven Faktor beinhaltet, der auf struktureller Ebene junge Menschen mit schlechteren Voraussetzungen benachteiligt und deshalb Übergänge erschwert (vgl. ebd.).

Die meritokratische Illusion, die Annahme, Leistung allein würde gleiche Chancen schaffen, verblasst, weil eben benannte leistungsfremde Filter erzeugt werden und damit strukturell soziale Ungleichheit (re)produziert wird. Die intersektionale Perspektive macht darauf aufmerksam, dass bestimmte Merkmalskombinationen die Bedingungen für die Bewerber*innen verschlechtern. Niedrige Bildungsabschlüsse in Verbindung mit einem Migrationshintergrund machen es für junge Menschen extrem schwer, Ausbildungsplätze zu erhalten. Die Benachteiligung kumuliert, wenn die Bewerber*innen einer ohnehin schon marginalisierten Position angehören und sie zudem die „falsche“ Hautfarbe oder, wie im Fall von Muslim*innen, die „falsche“ Religion haben. Analoges lässt sich bezogen auf das Geschlechterverhältnis zeigen.

3.3 Geschlechtsspezifische Schließungsprozesse beim Übergang in die berufliche Bildung

Unabhängig des Migrationshintergrundes wird sichtbar, dass Bewerber signifikant häufiger einen Ausbildungsplatz erhalten als Bewerberinnen (vgl. Beicht/Walden 2019: 46). Der Rückgang der abgeschlossenen Ausbildungsverträge von Frauen resultiert nach Oeynhausens u.a. (2020: 36) daraus, dass das Interesse an dualen Ausbildungsgängen zurückgehe. Dieser seit Jahren anhaltende Rückgang konnte auch durch den Anstieg von zugewanderten Frauen nur bedingt kompensiert werden. Für Beicht/Walden (2019) zeigen sich darüber hinaus diverse Chancenungleichheiten bzw. Benachteiligungen von Frauen im beruflichen Bildungssystem. Vor allem dann, wenn diese keinen mittleren Schulabschluss haben und somit erschwert in schulische Ausbildungsberufe Eintritt finden, die die Berufe mit dem größten Interesse für viele junge Frauen enthalten (vgl. ebd.: 54). Von Seiten der jungen Frauen besteht allerdings sehr häufig ein geringeres Interesse an gewerblich-technischen Berufen, was diese Sparten für sie unattraktiv macht. Die berufliche Orientierung sei maßgeblich durch den „vorausgegangenen geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozess“ (ebd.: 14) bedingt und stehe auch in Abhängigkeit zu einer Bewertung durch die „gesellschaftliche Umwelt“ (ebd.) vor allem hinsichtlich gesellschaftlich verankerter Rollenstereotype.

Dadurch würden junge Menschen bezüglich ihres Merkmals „geschlechtsadäquat“ (ebd.) selektiert werden (vgl. ebd.). Zugleich sind es junge Frauen, die sich in Berufe aus dem Dienstleistungsbereich drängen/gedrängt werden. So zeigt sich, dass sich Frauen durch ihre Berufswahl verstärkt in Konkurrenzsituationen befinden, da die Einmündungschancen in Dienstleistungsbereiche erschwert sind, weil hier sehr viele weibliche, aber auch männliche Bewerber*innen Interesse zeigen. Bei den schulischen Berufsausbildungen offenbaren sich dagegen erhöhte Chancen für junge Frauen einen Ausbildungsplatz zu erhalten, was damit zu begründen sei, dass diese Ausbildungsberufe in den „geschlechtsadäquaten“ Interessensfeldern der Bewerberinnen liegen: Sozial- und Gesundheitsberufe (vgl. Beicht/ Walden 2019: 14f.) In gewerblich-technischen Berufen sind die Einmündungschancen ebenfalls wesentlich besser, da dies ein von männlichen Jugendlichen dominierter Bereich ist; Konkurrenzen sind dort abgeschwächt (vgl. ebd.: 14f.).

Grundsätzlich bleibt festzuhalten, dass jungen Bewerberinnen „unabhängig von einem Migrationshintergrund aufgrund ihres stärkeren Interesses an Dienstleistungsberufen“ (ebd.: 53) die Möglichkeit, einen erfolgreichen Übergang in eine berufliche Ausbildung zu gestalten, eingeschränkt ist.

3.4 Wettbewerb und Konkurrenz um Ausbildungsplätze

Ein weiterer äußerer Einfluss auf struktureller Ebene, welcher den Eintritt in den Ausbildungsmarkt erschwert, ist die Vergabepaxis von Ausbildungsplätzen mittels Ausschreibungen, die zu Wettbewerb und Konkurrenz unter den Bewerber*innen führt (vgl. Hampel 2020: 8). Zunächst ist der Zugang so organisiert, dass die Bewerber*innen untereinander, durch die zugeschriebenen Rollen der Schulabschlüsse, bei der Bewerbung um eine betriebliche Ausbildungsstelle konkurrieren. Wie oben dargelegt wurde, stellen viele Betriebe Mindestanforderungen an die Bildungsabschlüsse der Bewerber*innen und erzeugen damit Ausschließung. Durch die Anforderung jeder zweiten gemeldeten Ausbildungsstelle, mindestens einen Realschulabschluss vorweisen zu müssen (vgl. BA 2020: 12), sind die Hauptschulabsolvent*innen von vornherein vom Wettbewerb um einen Ausbildungsplatz bei der Hälfte der Ausbildungsangebote ausgeschlossen. Verbunden mit darüberhinausgehenden Problembelastungen und der Notwendigkeit, sich früher als alle anderen Gruppen für eine Ausbildung entscheiden zu müssen, mündet dies in einer „Erfahrung der Unsicherheit“ (Reißig u.a. 2018: 40). Einer der von den Autor*innen genannten Stressoren befindet sich unmittelbar an der „Nahtstelle der Beendigung der Schulzeit und des Übergangs in weiterführende (Aus-)Bildungstrajekte“ (ebd.: 41).

Die Gegenüberstellung der Berufswünsche der gemeldeten Bewerber*innen und den tatsächlichen Chancen auf diese Ausbildungsberufe, erweist sich als ein weiteres grundsätzliches Passungsproblem. Laut der BA sind die beliebtesten Ausbildungsberufe häufig von Bewerber*innenüberhängen betroffen und hätten damit viel weniger Stellenmeldungen als Bewerber*innenmeldungen (vgl. BA 2020: 11). Beispielsweise liegt der Ausbildungsberuf „Tischler“ bei den Berufswünschen der Männer auf Platz sieben und bietet aber gleichzeitig mit 225 gemeldeten Bewerber*innen auf 100 betriebliche Ausbildungsstellen schwierige Zugangsbedingungen für die Bewerber*innen (vgl. ebd.). Dementsprechend bietet die Struktur in einigen Branchen kein ausreichendes und auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen. Die Bewerber*innen konkurrieren untereinander um die wenigen verfügbaren Plätze und geraten auch hier wieder in einen Wettbewerb, in dem die Schulabschlüsse entscheidend sind. Aufgrund der Bewerber*innenüberhänge und den damit einhergehenden Konkurrenzsituationen auf den regionalen Ausbildungsmärkten wird beispielsweise mittels eines Azubi-Tickets versucht, die überregionale Mobilität zu fördern (vgl. Herzer/Ulrich 2020: 16). Jugendliche sollen bestärkt werden „auch einen Wechsel ihres Wohnortes in Kauf zu nehmen, um eine passende Ausbildung zu finden“ (ebd.). Dass ein solcher Wohnortwechsel angesichts der schlechten Bezahlung insbesondere bei weniger beliebten Ausbildungsberufen nicht leicht zu realisieren ist, sei hier nur erwähnt.

Demnach fordert der Ausbildungsmarkt von den Bewerber*innen entweder den Berufswunsch oder den bevorzugten Ort zu Gunsten der Struktur anzupassen, um innerhalb des Konkurrenzkampfes einen Ausbildungsplatz erhalten zu können. Passen die Betroffenen sich der vorgegebenen Struktur nicht an oder scheitern dennoch aus anderen Gründen der Chancenungleichheit, verbleiben Jugendliche ohne Ausbildung unversorgt in diversen ‚Wartepositionen‘. Allerdings gilt Ausbildung gerade für Jugendliche mit niedrigerem schulischem Abschluss als Schlüssel gesellschaftlicher Teilhabe, im Fall geflüchteter Menschen zudem mit hoher Integrationskraft (vgl. Eberhard/Schuß 2021: 4), ohne die die Betroffenen der Gefahr gegenüberstehen, keinen beruflichen Abschluss zu erreichen und als ungelernete Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt tätig werden zu müssen, wodurch sich prekäre Lebenssituationen zusätzlich verstärken (vgl. Burkhard 2020: 8).

Unter Rückgriff auf die oben bereits angesprochenen Übergangspanels des DJI greift Frank Tillmann in einem Vortrag einer Fachtagung über wohnungslose junge Erwachsene (März 2021) diese multiple Prekarität von Hauptschulabsolvent*innen auf und veranschaulicht Befunde zu nachschulischen Übergangsmustern dieser Gruppe. Die oben als „Altbewerber*innen“ bezeichneten jungen Erwachsenen weisen der Studie zu Folge im Verlauf sich fortsetzende Erfahrungen der Unsicherheit auf, die bei 23% der Untersuchten in „problematische Übergänge“ einmünden. Diese bestehen in Abbrüchen und Erfahrungen von Scheitern und – dies gilt es auch wahrzunehmen – immer wieder Neuanfängen. Tillmann endet damit, Handlungsanforderungen zu formulieren, die diese von institutionellen Exklusionsrisiken betroffene Gruppe in besonderer Weise unterstützen können. Er zielt darauf ab, für die Betroffenen angemessene Infrastrukturen zu organisieren und stellt inklusive Ansätze der niedrigschwelligen Begleitung und überdauernde Beziehungsarbeit in den Mittelpunkt der Unterstützung.

Neben der ausgebauten Ausbildungsprämie, die insbesondere für Klein- und Kleinstbetriebe Möglichkeiten eröffnet, wurde im Zuge der Pandemie eine Förderung digitaler Möglichkeiten der Berufsorientierung/Berufsberatung seitens des Bundes angekündigt (spiegel-online 21.2.2021), welche zumindest mehr als eine lediglich monetäre Form der Unterstützung darstellt. Greift man die Befunde und Positionierungen des DJI auf und nimmt diese ernst, so sind diese Maßnahmen für die in Rede stehende Gruppe gleichwohl noch immer keine hinreichende Hilfe.

Abschließend halten wir ausgewählte Beobachtungen fest:

- Die „Schrumpfung des (Ausbildungs-)Marktes“ zeichnet sich seit geraumer Zeit ab. Passungsprobleme existieren seit vielen Jahren und werden durch die Pandemie lediglich in ihren Auswirkungen noch verstärkt. Ein originärer „Corona-Effekt“ lässt sich – bezüglich der Passung auf dem Ausbildungsmarkt – nicht beobachten.
- Bildungsabschlüsse sind zentral für die Ermöglichung gelingender Übergänge in Ausbildung. Jugendliche vulnerabler Gruppen haben schwierigere Bildungszugänge, die häufig niedrige Bildungsabschlüsse zur Folge haben. In Verbindung mit einem Migrationshintergrund überkreuzen sich Deprivilegierungen und begünstigen zusätzlich Selektions- und Schließungsprozesse.
- Die Einschätzungen über die schwierige Einmündung in Ausbildung, jenseits von wirtschaftsstrukturellen Aspekten, sind widerstreitend. Aus Jugendstudien wird deutlich, dass dabei strukturelle Hürden und kumulierende Problembelastungen einen Übergang systematisch erschweren.
- Für Jugendliche in besonders prekärer Situation sind es, jenseits berufsspezifischer Unterstützungen, besonders niedrigschwellige Angebote, die die Komplexität der multiplen prekären Verhältnisse in den Blick nehmen und bedürfnisorientiert begleiten können.

Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein Indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt, Bielefeld: wbv Publikation.
- Beicht, Ursula/ Walden, Günter (2019): Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung, Bonn: Bundesinstitut für Berufliche Bildung.
- Bundesagentur für Arbeit (2020): Situation am Ausbildungsmarkt (Produktlinie/Reihe: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt), Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung.
- Burkhard, Claudia u.a. (2020): Alle Jugendlichen in Ausbildung bringen – wie geht das? Bedingungen und Gestaltung ergänzender, öffentlich geförderter Ausbildung, Bertelsmann Stiftung, Online im Internet: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/2020__2__AlleJugendlichenAusbildung.pdf [Stand 31.03.21].
- Dummert, Sandra/ Leber, Ute (2019) Betriebliche Ausbildung – die Herausforderungen bleiben (IAB Forum).
- Eberhard, Verena/ Schuß, Eric (2021): Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Version 1.0. Bonn: Bundesinstitut für berufliche Bildung.
- Eckelt, Marcus u.a. (2020): Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung. Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinstbetriebe, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bertelsmann Stiftung: Bonn, BIBB.
- Fritsche, Miriam/ Quante-Brandt, Eva (2012): Soziale Ungleichheit in der vollqualifizierenden beruflichen Bildung. Ausgewählte Forschungsbefunde und Forschungsbedarf. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Funke, Philipp/ Larsen, Christa (2019) Betriebliche Ausbildung – (IAB Betriebspanel - Report Hessen 2019).
- Geissler, Rainer (2014) Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden.
- Hampel, Christian (2020): Ein Rück- und Ausblick auf 40 Jahre Benachteiligtenförderung. In: dreizehn. Zeitschrift für Jugendsozialarbeit, Nr. 24, 4-8.
- Herzer, Philip/ Ulrich, Joachim Gerd (2020): Wie die regionale Mobilität von Jugendlichen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen beiträgt (Report: Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsausbildung), Bonn, BIBB.
- Hessischer Handwerkstag (2021) Handwerkskonjunktur durch Corona belastet. Deutlicher Rückgang bei den Ausbildungszahlen; Presseinformation vom 15.1. 2021.
- Leber, Ute/ Schwengler, Barbara (2021) Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung (IAB Kurzbericht 3/2021).
- Lochner, Susanne/ Jähnert, Alexandra (2020): DJI-Kinder- und Jugendmigrationsreport 2020 Datenanalyse zur Situation junger Menschen in Deutschland, wbv Publikationen.

- Matthes, Stephanie u.a. (2014): Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden - Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze. Bonn, BIBB.
- Oeynhausens, Stephanie u.a. (2020): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September, BIBB.
- Passeron, Jean-Claude/ Bourdieu, Pierre (1971) Die Illusion der Chancengleichheit, Stuttgart.
- Reißig, Birgit (2015): Nachwuchs ohne Chance? Jugendliche sollen sich im Übergangssystem qualifizieren, doch zu viele werden dadurch ins Abseits gedrängt. In: Deutsches Jugendinstitut e.V.: Geschlossene Gesellschaft. Warum der Einstieg in die Ausbildung für viele Jugendliche schwierig ist, Heft 2/2015, S.4-8.
- Reißig, Birgit/ Tillmann, Frank/ Steiner, Christine/ Recksiedler, Claudia (2018): Was kommt nach der Schule? Wie sich Jugendliche mit Hauptschulbildung auf den Übergang in die Ausbildung vorbereiten. München: DJI.
- Spiegel-online (2021) Arbeitsminister Heil will Corona-Ausbildungsprämie aufstocken (21.2.2021).
- Statistisches Bundesamt o.J.: Migration und Integration. Migrationshintergrund. Online im Internet: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html> [Stand 24.03.2021].
- Tillmann, Frank (2021) Drop-out von jugendlichen und erwachsenen – Systembedingte Exklusionsprozesse verstehen (Vortrag auf der digitalen Fachtagung des SOS-Kinderdorf e.V. „Nirgendwo zu Hause - Wohnungslose junge Erwachsene in der Jugendhilfe begleiten“ am 18./19.3.2021).