

JUGEND

Aufwachsen in Zeiten gesellschaftlicher
Transformation

► Aufwachsen in Zeiten gesellschaftlicher
Transformation

Aushandlung beruflicher Identität

► Aushandlung beruflicher Identität

Wohlbefinden und psychische Belastungen
im Jugendalter

► Wohlbefinden und psychische Belastungen
im Jugendalter

Neue Umsetzungshilfen zum Ausbildungsstart 2026

Erläuterungen
zu den Ausbildungs-
inhalten



Informationen
zu Ausbildungs-
methoden



Checklisten &
Muster



Beispiele für Arbeits-
und Prüfungsaufgaben



16 Umsetzungshilfen zur praktischen Unterstützung der Ausbildung in der
Bauwirtschaft: Hochbau-, Tiefbau- und Ausbauberufe



- ▶ berufsspezifische Zusammenstellung der relevanten Paragraphen und Ausbildungsinhalte der Verordnung
- ▶ Hintergrundinformationen und Übersichtstabellen zur neuen Ausbildungsstruktur
- ▶ Übersicht über die Lernfelder
- ▶ Erläuterungen zu den Prüfungsvorgaben



Alle Umsetzungshilfen stehen auf der Webseite des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zum kostenlosen Download bereit:

www.bibb.de/ausbildunggestalten

Berufliche Bildung als Sozialisationsraum – Potenziale für junge Menschen



HUBERT ERTL

Prof. Dr., Forschungsdirektor und
Ständiger Vertreter des Präsidenten
des BIBB

Liebe Leserinnen und Leser,

Jugendliche und junge Erwachsene sind mit Blick auf die Zukunft unserer Gesellschaft eine zentrale Bevölkerungsgruppe. Für die berufliche Bildung stellen sie seit jeher eine überaus bedeutende Zielgruppe dar. Ihre Interessen, Voraussetzungen und lebensweltlichen Hintergründe werden immer komplexer. Über »die Jugend« zu sprechen, ist schon allein deshalb problematisch.

Diese BWP-Ausgabe versucht, einen differenzierten Blick auf die Zielgruppe zu werfen, und greift hierzu auf Erkenntnisse aus der Jugend- und Sozialisationsforschung zurück. So lenken die Beiträge den Fokus auf die Lebenslagen und Lebenswelten von Jugendlichen, ihre Zukunftsperspektiven, ihre physische und mentale Gesundheit, ihre Bildungs- und

Berufaspirationen, aber auch auf die Frage, welchen Einfluss Berufsbildung als Sozialisationsraum für junge Menschen hat.

Dabei liegt ein besonderes Augenmerk darauf, Ableitungen aus den wissenschaftlichen Erkenntnissen für eine möglichst zielgruppengerechte und attraktive Gestaltung der Angebote beruflicher Bildung zu formulieren. Vor dem Hintergrund des anhaltenden Fachkräftemangels, der hohen Zahl von nicht formal Qualifizierten im Alter zwischen 20 und 34 Jahren sowie der demografischen Entwicklung erscheint es von hoher Dringlichkeit, junge Menschen am Übergang Schule – Beruf von den Potenzialen der beruflichen Bildung zu überzeugen, um die Weichen in Richtung einer sinnerfüllten und sicheren beruflichen Karriere zu stellen.

Neben einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnissen über Jugend bietet diese Ausgabe auch Raum für die Stimmen und Perspektiven junger Menschen. Ein Thema, das bei allen drängenden Fragen immer wieder auftaucht, ist die mentale Gesundheit von Jugendlichen. Dies betonen

die in dieser Ausgabe interviewten jungen Menschen und dies spiegelt sich auch in entsprechenden Untersuchungen wider. Die berufliche Bildung muss dieses Thema stärker aufgreifen und jungen Menschen helfen, mit psychischen Belastungen und den allgegenwärtigen globalen Krisenszenarien umzugehen. Nicht zuletzt die COVID-19-

Pandemie hat gezeigt, wie wichtig persönliche Begegnungen und Austausch sind, um Vereinzelung und Vereinsamung vorzubeugen und die vermehrte Nutzung von digitalen Medien in regulierende soziale Interaktionen einzubetten. Genau hier liegt ein großes Potenzial beruflicher Bildung, die solche Interaktionen vor dem Hintergrund von realen Arbeitsaufgaben modellieren und Kompetenz- und Persön-

lichkeitsentwicklung gerade auch in sozial-emotionaler Hinsicht begleiten und unterstützen kann.

Im Zusammenhang mit Social Media, aber auch mit realen Lebenswelten sprechen junge Menschen immer wieder die Bedeutung von diskriminierungsfreien Räumen an. Themen wie Rassismus und Extremismus müssen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung gezielt aufgegriffen werden. Es ist sehr zu begrüßen, dass Initiativen zur Demokratiebildung in schulischen und betrieblichen Kontexten immer häufiger anzutreffen sind und diese Themen bearbeiten. Entscheidend ist, dass Jugendliche in der Berufsbildung die Gelegenheit haben, sich dabei aktiv einzubringen und die Gestaltung von Lernprozessen mitbestimmen können. Partizipation kann so zum Leitmotiv für die berufliche Bildung werden – die vorliegende Ausgabe der BWP bietet hierfür vielfältige Anregungen.

*»Entscheidend ist,
dass Jugendliche in
der Berufsbildung die
Gelegenheit haben,
sich aktiv einzubringen
und die Gestaltung
von Lernprozessen
mitbestimmen können.«*

H. Ertl

THEMA

Unsere Online-Extras unter www.bwp-zeitschrift.de



- Alle Beiträge und das gesamte Heft zum Download unter www.bwp-zeitschrift.de/3-2026
- Zusätzliche Materialien zum Download: Links bei den Beiträgen
- Podcastfolge aus der Reihe »BWP Podcast« zum Interview mit Vertreterinnen und Vertretern aus Jugendverbänden und -organisationen: www.bwp-zeitschrift.de/p223261
- Podcastfolge aus der Reihe »AzubiView« zum Berufe-Steckbrief Zimmerer/Zimmerin: www.bwp-zeitschrift.de/p223258
- »Die besondere Zahl« – Download unter www.bwp-zeitschrift.de/g12539



Zur eindeutigen und dauerhaften Identifizierung, Auffindbarkeit und Zitierfähigkeit werden BWP-Beiträge ab dieser Ausgabe mit dem Digital Object Identifier – DOI versehen.

Die gesamte Ausgabe erhält weiterhin zusätzlich einen Uniform Resource Name (URN), unter dem sie bei der Deutschen Nationalbibliothek nachgewiesen wird.

Ju

8 Was Jugendliche bewegt und was sie bewegen wollen

Interview mit Vertreterinnen und Vertretern aus Jugendverbänden und -organisationen

Jugendliche und junge Erwachsene sind eine zentrale Zielgruppe der Berufsbildung. Doch werden Ihre Anliegen auch angemessen wahrgenommen? Welche Themen sind für junge Menschen wichtig? Welche Belastungen nehmen sie wahr? Wie blicken sie auf ihre Zukunft und welche Erwartungen und Forderungen stellen sie an unser Bildungs- und Beschäftigungssystem? Zu diesen und weiteren Fragen haben wir vier junge Menschen interviewt, die in Jugendverbänden oder -organisationen ihrer Generation eine Stimme im öffentlichen Raum geben.

12 Hohe Erwartungen – große Unsicherheit

Aufwachsen in Zeiten gesellschaftlicher Transformation

GUDRUN QUENZEL

17 Aushandlung beruflicher Identität

Umgang mit herausfordernden Arbeits- und Ausbildungsbedingungen

KERSTIN DUEMLER, ALEXANDRA FELDER, ISABELLE CAPRANI

22 Beständigkeit und Wandel in den Berufsaspirationen junger Menschen

PAUL MALSCHINGER

gend

27 Wohlbefinden Jugendlicher und junger Erwachsener unter dem Einfluss gesellschaftlicher Krisen

SEVERINE THOMAS

32 Psychische Belastungen im Jugendalter – ihre Relevanz im Prozess Beruflicher Orientierung

KRISTINA WOPAT, ANNA HETZINGER, SUSANNE SCHEMMER

Berufliche Orientierung findet in einer Lebensphase statt, in der Jugendliche ohnehin zahlreiche Entwicklungsaufgaben bewältigen müssen. Zugleich nehmen psychische Belastungen unter jungen Menschen zu. Wie können sich solche Belastungen auf berufliche Orientierungsprozesse auswirken und welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Gestaltung von Angeboten zur Beruflichen Orientierung? Der Beitrag bündelt hierzu vorliegende Erkenntnisse und stellt ein ressourcen- und präventionsorientiertes Praxisbeispiel aus Sachsen vor.

36 Smartphone am Arbeitsplatz: Wie Auszubildende einen produktiven Umgang mit Lernenden gestalten können

JONAS PROBST

38 Durch innovative Wettbewerbe Lust am Entdecken fördern

MONIKA HACKEL

AUS FORSCHUNG & PRAXIS

42 MINT-Kommunikationsbrücken als Schnittstellenformat zwischen Hochschule, Ausbildung und Schule

Ergebnisse einer Interventionsstudie zur Förderung der Berufswahlkompetenz

LUKAS HOBECK, LARS OTTE, MARCO BEEKEN

46 Kommunikation, Erwartungsmanagement und rechtliche Orientierung in der Ausbildungsmigration

OLIVER KLAWITTER, KIRSTIN VON GRAEFE

51 Absprünge von Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern

Welche Gründe Betriebe dahinter vermuten

MARGIT EBBINGHAUS, SILKE HÜLS, REGINA DIONISIUS

BERUFE

56 Mobilitätswende (mit-)gestalten

Modernisierung des Ausbildungsberufs Kaufmann/Kauffrau für Mobilität und Verkehrsservice

HANNELORE MOTTWEILER, ANKE KOCK

58 Berufe-Steckbrief: Zimmerer/Zimmerin

RUBRIKEN

- 3 Editorial
- 6 in eigener Sache
- 40 Literaturauswahl
- 60 Hauptausschuss
- 62 Wiederentdeckt – neu gelesen
- 64 Rezensionen | Neuerscheinungen
- 66 Die besondere Zahl | Vorschau | Impressum

Verabschiedung von BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser

Nach über 15 Jahren an der Spitze des Bundesinstituts für Berufsbildung wurde Präsident FRIEDRICH HUBERT ESSER am 16. Juni 2026 offiziell in den Ruhestand verabschiedet. Rund 150 Gäste aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Berufsbildungspraxis und Gesellschaft kamen im BIBB zusammen, um auf sein langjähriges Wirken sowie auf gemeinsame Stationen seiner Präsidentschaft zurückzublicken.

Engagierte Stimme für die Berufsbildung

Bundesbildungsministerin KARIN PRIEN würdigte FRIEDRICH HUBERT ESSER als engagierte Stimme für die berufliche Bildung. In seiner langjährigen Präsidentschaft habe er dazu beigetragen, die Innovationskraft in Deutschland voranzutreiben. Dabei habe er immer wieder deutlich gemacht, welche zentrale Rolle eine starke berufliche Bildung für Fachkräftesicherung, gesellschaftliche Teilhabe und die Zukunftsfähigkeit Deutschlands spiele.

In ihrer Ansprache betonte die Ministerin ESSERS Rolle bei der Weiterentwicklung des BIBB zu einem innovativen und modernen Institut. Es sei wichtiger Impulsgeber und verlässlicher Partner für Wissenschaft, Politik und Praxis der Berufsbildung, und zwar sowohl national wie international. In dem Zusammenhang verwies PRIEN unter anderem auf die Einrichtung der Zentralstelle für Internationale Berufsbildungskooperation GOVET und den Ausbau des mehrsprachigen Informationsportals zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen.

Besonders würdigte Ministerin PRIEN ESSERS Einsatz für die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung und für die Verrechtlichung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Damit sei ein wichtiges und notwendiges Maßnahmenpaket zur

Stärkung der beruflichen Bildung auf den Weg gebracht worden.

Stets habe ESSER mit mutigem und visionärem Blick die Lage der beruflichen Bildung analysiert und Handlungsoptionen aufgezeigt; so z. B. mit den 9+1 Thesen, die er 2022 gemeinsam mit Kooperationspartnern aus der Wissenschaft verfasst hatte, oder auch mit seinen Beiträgen in den vergangenen Monaten, in denen er für eine »flexiblere, inklusivere und exzellentere und damit resilientere Berufsbildung« geworben habe.

»Bleiben Sie weiterhin ein so authentischer Botschafter der beruflichen Bildung in Deutschland!«
Bundesbildungsministerin
KARIN PRIEN

Ministerin PRIEN verabschiedete Präsident ESSER mit allen guten Wünschen für die neue Lebensphase und schickte gleich noch einen Wunsch hinterher: »Bleiben Sie weiterhin ein so authentischer Botschafter der beruflichen Bildung in Deutschland!«

Gleichwertigkeit weiter voranbringen

An diesen Wunsch knüpfte FRIEDRICH HUBERT ESSER in seiner Dankesrede nahtlos an und lenkte den Blick auf

eines seiner Kernthemen als BIBB-Präsident: die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung. Er nutzte die Gelegenheit, um einmal mehr für die Verrechtlichung des DQR zu werben und den »höflichen Appell« an Bundesbildungsministerin PRIEN zu richten, sich dieses Themas weiterhin anzunehmen, so wie es im Koalitionsvertrag beschrieben sei. »Berufliche Bildung ist gleichwertig. Sie hat ihre eigene Logik, ihre eigene Stärke und ihre eigene Würde«, so ESSER. Er warnte davor, die berufliche Bildung dadurch aufwerten zu wollen, dass man sie akademisiere. Für ihn war und ist Berufsbildung »ein Versprechen, dass junge Menschen durch Können, Leistung und Verantwortung ihren Weg gehen können, dass Betriebe ihre Zukunft sichern können und dass in diesem Sinne wirtschaftliche Stärke und gesellschaftlicher Zusammenhalt zusammengehören«. Dieses Versprechen lebendig zu halten, so unterstrich ESSER, sei für ihn stets Antrieb und Verpflichtung zugleich gewesen.

Im Rückblick auf seinen Berufsweg und seine mehr als 15 Jahre an der Spitze des BIBB drückte ESSER seinen tiefen Dank an die zahlreichen Vertreterinnen aus Wirtschaft und Politik, Wissenschaft und Bildungspraxis sowie die BIBB-Mitarbeiter/-innen aus, die ihn auf diesem Weg begleitet haben. Mit Blick auf seine Präsidentschaft hob er hervor: »Wir haben das Institut stets als Gestalter und nicht als Verwalter der Berufsbildung gesehen.« Das BIBB sei ein Institut, das nicht darauf warte, gefragt zu werden, sondern das selbst erkenne, wo Fragen entstehen. Diese aufzugreifen, wissenschaftlich fundiert zu bearbeiten und zugleich »den Puls der Praxis« zu spüren, sei ein Markenzeichen des Instituts. Dies



Urkundenüberreichung durch Bildungsministerin PRIEN im Rahmen der Verabschiedung von BIBB-Präsident ESSER in den Ruhestand (Foto: BIBB – HEIKO LASCHITZKI)

gehe jedoch nicht ohne die intensive und verlässliche Zusammenarbeit in den BIBB-Gremien und den breit aufgestellten Fachdiskurs mit allen Akteuren der Berufsbildung. Der Blick in die Zukunft stimme ihn daher keineswegs sorgenvoll, sondern zuversichtlich: »Ich habe in all den Jahren erlebt, wie viel Kraft in diesem System steckt, wenn die Akteure zusammenarbeiten und Verantwortung übernehmen.« Seine persönliche Verantwortung für die Berufsbildung werde künftig natürlich eine andere sein, doch seine Verbundenheit mit der Berufsbildung, die bleibe!

Impulsgeber und Brückenbauer in herausfordernden Zeiten

Verbundenheit, Dank und hohe Anerkennung kamen in weiteren Würdigungen der Sozialpartner und Ländervertreter/-innen zum Ausdruck. Von Arbeitgeberseite dankte Dr. THOMAS KOPPE, Vorsitzender des BIBB-Hauptausschusses, Prof. Dr. ESSER für sein Wirken. Er nannte ihn einen »sehr guten Katalysator«, der Entwicklungen beschleunigt, Diskussionen strukturiert und an entscheidenden Stellen Impulse gesetzt habe – das alles mit einem feinen Gespür dafür, was die

Praxis in den Unternehmen *wirklich* braucht.

»Ihr Engagement für die berufliche Bildung war in den Unternehmen nicht nur sichtbar, es war auch extrem wirkungsvoll.« Dafür sprach KOPPE Präsident ESSER den Dank der gesamten Arbeitgeberbank aus.

ELKE HANNACK, stellvertretende DGB-Vorsitzende, würdigte als Arbeitnehmervertreterin ESSERS Engage-

»Berufliche Bildung ist gleichwertig. Sie hat ihre eigene Logik, ihre eigene Stärke und ihre eigene Würde.«

*BIBB-Präsident
FRIEDRICH HUBERT ESSER*

ment in Zeiten, in denen sich die Berufsbildung alles andere als in ruhigen Fahrwassern bewegte. Er habe das Institut mit einer Haltung geführt, die die Arbeitnehmerseite sehr schätze: wissenschaftlich fundiert, politisch aufmerksam, sozialpartnerschaftlich orientiert und der beruflichen Bildung tief verbunden. »Sie haben die berufliche Bildung nie kleinreden lassen«, betonte HANNACK und erinnerte an den

gemeinsamen Kampf für die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung bei der Einführung des DQR und seiner Verrechtlichung sowie für die Stärkung der Demokratiebildung in der Berufsbildung. »Hier haben wir immer an einem Strang in dieselbe Richtung gezogen.«

Als Ländervertreter ergriffen abschließend CHRISTIAN BUSKE, Schleswig-Holstein, und INA MAUSOLF, Bremen, das Wort und unterstrichen ESSERS Gespür, Themen zur richtigen Zeit aufzugreifen, dabei auch schwierige Themen anzusprechen und gleichzeitig Brücken zu bauen. Als besonders gutes Beispiel führten sie die Fachtagung Demokratiebildung zu Beginn des Jahres 2024 an, die einen wichtigen gemeinsamen Impuls aller Akteure der Berufsbildung in die Länder gegeben habe. »Damit haben Sie der Berufsbildung in Deutschland ein gemeinsames Dach gegeben, unter dem sich alle versammeln konnten.« Neben zahlreichen offiziellen Würdigungen und vielen guten Wünschen bot die Verabschiedung auch Raum für persönliche Gespräche und fachlichen Austausch. Im ersten Teil der Veranstaltung regte der Vortrag »Bildungsnotstand als Standortrisiko« von Prof. Dr. KLAUS ZIERER von der Universität Augsburg zum Nachdenken an.

Mit der Verabschiedung von FRIEDRICH HUBERT ESSER aus dem BIBB endet eine Amtszeit, der es an großen Themen für die Berufsbildung nicht mangelte. Sie werden die Arbeit des Instituts auch in Zukunft begleiten und fordern.

Neue BIBB-Präsidentin

Dr. SANDRA GARBADE wird neue Präsidentin des Bundesinstituts für Berufsbildung. Ihre Berufung wurde am 1. Juli 2026 vom Bundeskabinett beschlossen. SANDRA GARBADE wird ihr Amt zum 1. August 2026 antreten.

Weitere Informationen:
www.bibb.de/de/223704.php

(BWP-Redaktion)

Was Jugendliche bewegt und was sie bewegen wollen

Interview mit Vertreterinnen und Vertretern aus Jugendverbänden und -organisationen

Jugendliche und junge Erwachsene sind eine zentrale Zielgruppe der Berufsbildung. Doch werden Ihre Sichtweisen und Anliegen auch angemessen wahrgenommen? Welche Themen sind für junge Menschen wichtig? Welche Belastungen nehmen sie wahr? Wie blicken sie auf ihre Zukunft und welche Erwartungen und Forderungen stellen sie an unser Bildungs- und Beschäftigungssystem? Zu diesen und weiteren Fragen haben wir vier junge Menschen interviewt, die in Jugendverbänden oder -organisationen ihrer Generation eine Stimme im öffentlichen Raum geben.

Die Interviewpartner/-innen

LILLI BERTHOLD, stellvertretende Generalsekretärin der Bundesschüler*innenkonferenz (BSK)

ANNA HOLLENBACH, Vorsitzende der Landjugend Württemberg-Baden

NINA KRÜGER, DGB-Bundesjugendsekretärin

UMUT ONUK, stellvertretender Sprecher des Jugendparlaments (JuPa) Gütersloh

BWP Welche Probleme beschäftigen die Jugendlichen, mit denen Sie zu tun haben? Welche Themen sind ihnen wichtig?

Lilli Berthold Die Bundesschüler*innenkonferenz vereint die Interessen der Jugendlichen im System Schule und im Bereich Bildung. Wir haben fast jedes politische Thema auf der Agenda, das einen Bezug zum Schulsystem hat: Was bedeuten Diskriminierung oder Mobbing im Schulalltag? Welche Rolle spielt kulturelle oder sozioökonomische Herkunft? Was bedeutet der Lehrermangel? Besonders wichtig ist uns die mentale Gesundheit von Jugendlichen, und wir versuchen durch die Kampagne »UNS GEHTS GUT?« die Frage aufzuwerfen, ob es denn Jugendlichen wirklich gut geht. Es liegen viele Daten vor, die belegen, dass mentale Belastungen und psychische Erkrankungen steigen. Wir wollen das Thema auf die Agenda setzen und daran arbeiten, was man im System Schule besser machen könnte. Mit diesem Fokus verlieren wir jedoch nicht die anderen großen Herausforderungen für unsere Generation aus dem Blick. Unsere Aufgabe ist es, uns für zwölf Millionen Schülerinnen und Schüler in der Bundesrepublik stark zu machen und ihre Themen in die Öffentlichkeit zu bringen.

Nina Krüger Im Anschluss an die Schule geht es bei uns in der DGB-Jugend quasi nahtlos weiter – vorausgesetzt man

hat als Jugendlicher einen Ausbildungsplatz gefunden. Und das ist eigentlich auch schon der Knackpunkt: Immer mehr Jugendliche haben Probleme, einen Ausbildungsplatz zu finden. Deswegen ist eine zentrale Forderung von uns die umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie. Es gibt zwar mittlerweile eine schulische Ausbildungsplatzgarantie, aber aus unserer Sicht fehlt immer noch die betriebliche Verknüpfung. Wir haben in Deutschland 2,7 Millionen junge Menschen unter 35 ohne Berufsabschluss. Da sehen wir ein großes Problem. Aber auch die finanzielle Situation ist für viele eine Herausforderung. In der Ausbildung ist man nicht auf Rosen gebettet. Wenn man den Mantel eines Tarifvertrags hat, geht es einem vielleicht schon besser. Doch die Ausbildungsvergütung, das BAföG oder auch die Studienfinanzierung reichen oft nicht aus – egal für welchen Beruf oder Bildungsweg man sich entschieden hat. Gleichzeitig sind die Lebenshaltungskosten unfassbar gestiegen, gerade wenn wir über »Junges Wohnen« reden. Daher setzen wir uns dafür ein, dass es mehr Azubi-Wohnheime gibt. Es gibt schon ein paar Leuchttürme, wie zum Beispiel in München. Hier gilt es anzusetzen und gerade in teuren Großstädten, ein Angebot zu schaffen.

BWP Ist bezahlbarer Wohnraum auch auf dem Land ein Thema, Frau Hollenbach?

Anna Hollenbach Schon, denn kleine, bezahlbare Mietwohnungen gibt es kaum. Aber viele Jugendliche im ländlichen Raum stellen sich die Frage: »Wie soll es bei uns in Zukunft weitergehen?« Damit meinen sie auch die Zukunft der Betriebe. Und natürlich ist damit auch verbunden: »Wie komme ich zu einer guten Ausbildung? Und kann ich mir später im ländlichen Raum auch eine Wohnung leisten?« Ein anderes Thema ist die Freizeitgestaltung und auch die Mobilität spielt eine wichtige Rolle. Wenn der Bus nur zwei-

mal am Tag fährt, komme ich nicht zu meinem Jugendclub, zu meinem Sportverein oder zu Freunden. Nicht jeder kann sich ein Auto leisten, gerade jetzt, wo die Spritpreise so gestiegen sind.

Umut Onuk Freizeitangebote und Mobilität sind auch bei uns im Jugendparlament Gütersloh wichtige Themen. Da ging es zum Beispiel um die Weberei, ein Kultur- und Jugendzentrum mit verschiedenen Angeboten für Jugendliche und auch Ältere, das erhalten bleiben sollte, oder eine Skaterbahn. Beides haben wir als Jugendparlament unterstützt und befürwortet. Beim Thema Mobilität ging es um unser Schülerticket. Bis vor zwei Jahren konnten wir damit NRW-weit den ÖPNV nutzen. Das wurde leider dann von der Stadt abgeschafft, weil nicht genug Geld da war. Wir haben uns als JuPa dafür eingesetzt, dass dieses Schülerticket erhalten bleibt.

BWP Und waren Sie erfolgreich?

Onuk Leider nicht, aber wir bleiben an dem Thema dran. Es gibt bestimmt wieder eine Gelegenheit, dafür zu kämpfen. Ich sage ganz deutlich: Lieber *mit* Jugendlichen abstimmen, als *über* sie abstimmen.

BWP Wie sieht es denn generell aus? Haben Sie den Eindruck, dass Ihre Themen und Anliegen in der Gesellschaft oder von der Politik ausreichend wahrgenommen werden?

Onuk Das Jugendparlament in Gütersloh bekommt viel Unterstützung von der Stadt. Unser erster Beigeordneter, Herr Henning Matthes, ist auch – soweit es sein Terminplan zulässt – bei jeder Sitzung dabei. Und er informiert uns Jugendliche auch immer über relevante Themen.

Hollenbach Also, ich würde sagen, wir werden schon gefragt und dürfen uns beteiligen, aber am Ende werden trotzdem oft Entscheidungen getroffen, ohne unsere Meinung zu berücksichtigen. Die Jugendlichen, die sich im ländlichen Raum engagieren, wissen genau, an welchen Stellschrauben zu drehen wäre. Es wäre so wichtig, ihre Ideen in die Entscheidungen mit einzubeziehen.

BWP Bei Ihnen in Baden-Württemberg waren im März Landtagswahlen. Zu diesem Anlass hat Ihr Landesverband ein ausführliches Positionspapier vorgelegt. Welche Resonanz haben Sie darauf bekommen?

Hollenbach Nach der Wahl haben wir unser Positionspapier nochmal rumgeschickt, damit es zu den Koalitionsverhandlungen vorlag. Wir hatten tatsächlich auch die Möglichkeit, in persönlichen Gesprächen einige Themen anzusprechen. Zum Schluss haben wir sogar die Rückmeldung bekommen, dass es gut war, dass unser Positionspapier vorlag. Und im Koalitionsvertrag ist der eine oder andere Punkt auch berücksichtigt worden. Darüber sind wir sehr froh! Aber man muss wirklich direkt auf die Abgeordneten zugehen und auf sich aufmerksam machen.

Krüger Wir haben nicht das Gefühl, dass uns zugehört wird, deswegen haben wir als DGB-Jugend auf dem Bundeskongress im Mai Arbeitsministerin BÄRBEL BAS ein riesengroßes Handy überreicht. »Jugend ruft an« war auf dem Display zu lesen. Alles, was arbeitsmarktpolitisch und auch wirtschaftspolitisch gerade entschieden wird, hat eine massive Auswirkung auf die Betriebe und da fällt Ausbildung manchmal hinten rüber. Gleiches gilt für die Situation von jungen Menschen im Allgemeinen. So wurde erst kürzlich die versprochene BAföG-Reform mit einer Erhöhung der Regelsätze von der Union infrage gestellt – aus unserer Sicht ein Bruch des Koalitionsvertrags. Was diese ganzen Debatten eint, ist vor allem, wie abfällig über junge Menschen teilweise gesprochen wird – egal, ob das den Übergang Schule – Beruf oder den Berufseinstieg betrifft. Da hört man oft: »Na ja, man hat da halt eine harte Zeit, da mussten wir alle durch. Und dann muss die Jugend da jetzt auch durch.« Das ist, wenn man es diplomatisch sagt: schade. Wenn man es politisch formuliert: eine Dreistigkeit!

»Es behaupten immer alle von sich, ein offenes Ohr zu haben. Aber es braucht auch eine anpackende Hand.«
LILLI BERTHOLD



BWP Frau Berthold, Sie nicken die ganze Zeit schon zustimmend.

Berthold Ja, wir erleben Ähnliches im politischen Kontext. Es werden immer wieder Entscheidungen getroffen, die gar nicht im Gespräch mit jungen Menschen entstehen. Ein Beispiel ist die Expertenkommission zum Kinder- und Jugendschutz in der digitalen Welt. Wir sind davon ausgegangen, dass die BSK da beteiligt wird. Es ist natürlich gut, wenn in den Medien darüber gesprochen wird, wie viele junge Menschen von psychischen Erkrankungen betroffen sind, wie hoch die Suizid- und die Sterberate unter Jugendlichen ist, aber wenn sich ansonsten nichts ändert, alle immer nur traurig nicken, dann fragen wir uns schon, wie ernsthaft man mit unseren Forderungen umgeht. Unsere Kampagne zur mentalen Gesundheit baut auf Studien aus dem Jahr 2024 auf. Es gibt genug Belege für das Wohlbefinden von jungen Menschen. Es gibt genug Belege für die Kritik, die junge Menschen am System Schule haben. Es fehlt uns nicht mehr an Erkenntnis. Es behaupten immer alle von sich, ein offenes Ohr zu haben. Aber es braucht auch eine anpackende Hand. Das wäre etwas, was wir uns wünschen würden für die Zukunft.



Foto: DGB-Frank Thon

»Wir müssen Menschen darin bestärken, diskriminierendes Verhalten zu erkennen, anzusprechen und sich für ihre Kolleginnen und Kollegen einzusetzen.«

NINA KRÜGER

Krüger Mentale Gesundheit ist ein Thema, das uns sehr bewegt. Aktuell sind wir allerdings mit einem Vorschlag zur gesetzlichen Krankenkassenreform konfrontiert, der genau an dem Punkt kürzt, wo Unterstützungsmaßnahmen für mentale Gesundheit ansetzen könnten. Das hat massive Auswirkungen, nicht nur auf die Arbeitsbedingungen von den Menschen, die im Gesundheitswesen arbeiten, sondern auch auf die, die vielleicht darauf angewiesen sind, solche Leistungen mal in Anspruch zu nehmen. Und da erwarten wir von der Politik, dass dort Leitplanken gesetzt werden, anstatt gerade da zu sparen.

Onuk Wir hatten im vorletzten Jahr eine Sondersitzung im JuPa, in der wir uns mit dem Thema mentale Gesundheit von Kindern und Jugendlichen etwas genauer befasst haben. Dazu hatten wir Schulsozialarbeiter aus dem städtischen Gymnasium eingeladen, die von ihren Erfahrungen berichtet haben. Daraus ist die Safer Space Kampagne »GüTi« entstanden. Das ist unser Sticker [Hält einen Sticker hoch] – ein Pflaster für die Seele mit einem QR Code. Wenn man ihn scannt, kommt man auf eine Plattform mit verschiedenen Rufnummern, z.B. Polizeinotruf, Soforthilfe, Seelsorge oder Heimwegtelefon. Die Sticker verteilen wir an möglichst vielen Orten, in Schulen, in der Straßenbahn, damit sie in der Stadt präsent sind.



»Ich sage ganz deutlich: Lieber mit Jugendlichen abstimmen, als über sie abstimmen.«

UMUT ONUK

BWP Kommen wir noch zu einem anderen Thema. Diskriminierung und Rassismus werden in unserer Gesellschaft leider wieder zunehmend spürbar. Mit welchen Initiativen wollen Sie dem entgegentreten?

Krüger Diskriminierungsfreie Ausbildung ist ein absolutes Schwerpunktthema bei uns und da gibt es unterschiedliche Formen, die von unserer Seite durch Projekte oder Initiati-

ven begleitet werden. Eine sehr bekannte Initiative ist die gelbe Hand, entstanden aus der Initiative »Mach meinen Kumpel nicht an!«. Es gibt auch den JAV-Preis, also einen Preis, der sich an die Jugend- und Auszubildenden-Vertretungen richtet, die sich aktiv in ihrem Betrieb dafür einsetzen, Antidiskriminierungsmaßnahmen umzusetzen. In diese Richtung zielt auch das Projekt »Klare Kante« von der IG Metall, wo es darum geht, Menschen zu empowern. Wir müssen Menschen darin bestärken, diskriminierendes Verhalten zu erkennen, anzusprechen und sich für ihre Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Und das betrifft nicht nur Rassismus, sondern auch viele andere Diskriminierungsformen wie z.B. Sexismus am Arbeitsplatz. Wir unterstützen auch junge Menschen, die queer sind oder anders aussehen, als ihr Umfeld das vielleicht erwartet. Auch hierfür möchten wir das Bewusstsein schärfen und Jugendliche unterstützen.

Berthold Die BSK hat in dem Zusammenhang auch viel über das Thema Social Media-Verbot debattiert. Schlussendlich sind wir zu dem Punkt gekommen, dass ein Verbot die eigentliche Problematik nicht löst. Wir müssen hier eher über Medienkompetenz und -bildung reden. Und da ist das Schulsystem gefragt. Letztlich ist es egal, wie man das angeht: ob man dafür ein Schulfach braucht, ob man das Thema fächerübergreifend in die Lehrpläne einbindet oder ob man dazu projektbasierte Angebote macht. Der Stein muss nur mal ins Rollen kommen, indem Lehrkräfte, Schulleitungen, aber auch die Bildungsministerien Initiative ergreifen. Wir versuchen hier auch Lösungsansätze einzubringen, aber die Mühlen der Bürokratie mahlen langsam.

BWP Was hält sie trotzdem bei der Stange? Und was bedeutet es für Sie persönlich, den Anliegen junger Menschen Gehör zu verschaffen?

Berthold Dahinter stehen vor allen Dingen ein großes Verantwortungsgefühl und ein großes Pflichtbewusstsein, sich für die Sorgen und Probleme anderer Menschen einzusetzen. Wenn ich z.B. lese, dass 27 Prozent der Jugendlichen in Deutschland von sich selbst behaupten, einsam zu sein, dann habe ich ein Thema, das ich in Angriff nehmen will und wo ich nicht wegschauen kann. Ich würde mich mitverantwortlich fühlen, wenn sich daran nichts ändert. Ich glaube, das ist so die intrinsische Motivation, die wahrscheinlich uns alle antreibt.

Krüger Meine kurze Antwort lautet: Demokratie ist die beste Idee, die wir je hatten. Und Arbeit darf kein demokratiefreier Raum sein. Mitbestimmung zu organisieren, Menschen zu helfen, sich selbst zu helfen, das motiviert mich und das macht letztlich auch Demokratie aus. Dinge über sich ergehen zu lassen, das liegt mir nicht. Und ich würde behaupten, das liegt den wenigsten.

Hollenbach Ich sehe einfach, wie viel Potenzial junge Menschen haben. Sie sind so kreativ, sie sind zukunftsorientiert,

sie sind verantwortungsbewusst, sie bringen so viel mit. Und das nach außen zu tragen, ihren Anliegen Gehör zu verschaffen, das ist einfach total wichtig. Und dabei ist es egal, ob die jungen Menschen aus der Stadt oder vom Land kommen, welche Herkunft sie haben, ob sie arm oder reich sind. Das alles ist komplett egal. Aber ihre Themen sind wichtig und die möchte ich einbringen.

BWP Ich sehe bei Ihnen allen ein unglaubliches Engagement, was ich toll finde. Aber das zehrt natürlich auch an Ihren Kräften, oder? Was macht sie resilient? Wie schützen Sie sich selber?

Hollenbach Klar, manchmal gibt es eine Durststrecke. Aber wenn man dranbleibt und merkt, wie viel Rückhalt man bei den Mitgliedern und Jugendlichen hat, dann bestärkt einen das. Und wenn man dann doch etwas voranbringt – auch wenn es nur Kleinigkeiten sind – das pusht einen ganz schön.

Krüger Für mich sind zwei Dinge wichtig: Auf der einen Seite natürlich Gemeinschaft. Das ist eine alte Gewerkschaftstugend. Wir kommen nie alleine. Das stärkt. Eine Begrenzung der Arbeitszeit und ein gutes Freizeitprogramm sorgen für genug Ausgleich, dass man auch wieder weiß, wofür man das tut, nicht nur im Arbeitskontext, sondern auch im familiären und im Freizeitkontext.

Berthold Dem kann ich mich nur anschließen. Die Bestärkung aus der eigenen Gruppe ist das Allerwichtigste. Wenn wir große Veranstaltungen organisieren und im Nachhinein Schülerinnen und Schüler kommen und sagen »Ich finde es richtig geil, dass es euch gibt und ihr mir die Last von den Schultern nehmt und das Thema in der Öffentlichkeit groß macht«, dann ist es auch egal, ob das Ministerium sich mit uns unterhält oder die Regierung eine Forderung umsetzt. Die Frustrationstoleranz in Vertretungsgremien ist groß. Aber zu hören, dass die, die man bestärken will, sich tatsächlich auch bestärkt fühlen, das reicht völlig aus.

BWP Dann spiele ich jetzt zum Schluss die gute Fee. Sie haben drei Wünsche frei. Was sollte für junge Menschen in unserer Gesellschaft besser laufen?

Krüger Wir brauchen erstens eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie für alle. Das Zweite wäre eine gute BAföG-Finanzierung, und das Dritte Tarifverträge für alle. So können junge Menschen selbst mitbestimmen, wie ihre Arbeits- und Lebensbedingungen sind. Das sind meine drei Wünsche.

Onuk Ich wünsche mir, dass das Schülerticket wieder eingeführt wird und die Jugendlichen in Gütersloh einfach mobiler unterwegs sein können, anstatt auf Elterntaxi angewiesen zu sein. Mein zweiter Wunsch wäre, dass Jugendliche sich mehr in die Jugendpolitik einmischen. Dazu wäre es wichtig, dass politische Inhalte und Zusammenhänge für Jugendliche besser verständlich gemacht werden. Und ein

weiterer Wunsch ist, dass es auch in anderen Städten so ein erfolgreiches Jugendparlament wie in Gütersloh gibt.

Hollenbach Aus Sicht des ländlichen Raums wären meine Wünsche: gleiche Chancen für alle jungen Menschen in Stadt oder Land; dazu gehören verlässliche Mobilität und digitale Teilhabe, gute Ausbildungsbedingungen und regionale Arbeitsplätze, durch die der Lebensunterhalt bestritten werden kann. Und mehr Anerkennung und Wertschätzung für ehrenamtliches Engagement in den Dörfern oder Vereinen, denn das bringt jungen Menschen so viel für das weitere Leben und für die Zukunft.

»Manchmal gibt es eine Durststrecke. Aber wenn man dranbleibt und merkt, wie viel Rückhalt man bei den Mitgliedern und Jugendlichen hat, dann bestärkt einen das.«

ANNA HOLLENBACH



Berthold Mein größter Wunsch ist, dass Schülerinnen und Schüler an ihrem eigenen Schulsystem mitwirken dürfen, dass sie gefragt und einbezogen werden. Als Zweites wünsche ich mir, dass sich weniger Jugendliche umbringen. Ich meine das tatsächlich so radikal, wie ich es formuliere. Die Tatsache, dass Suizid und Magersucht die wahrscheinlichsten Todesursachen für junge Menschen sind, ist erschreckend. Ich wünsche mir, dass diese Zahl runtergeht, und dass sich alle Menschen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, daran beteiligen. Und mein dritter Wunsch ist auch, das Ehrenamt zu stärken, also Menschen wie uns ernster zu nehmen und strukturell, institutionell und finanziell mehr zu unterstützen.

BWP Ich wünsche Ihnen, dass all die genannten Wünsche in Erfüllung gehen. Bleiben Sie engagiert und bleiben Sie vor allen Dingen gesund und resilient. Vielen Dank, dass Sie sich an unserem Interview beteiligt haben. ◀



Hören Sie das Interview als Podcast unter
www.bwp-zeitschrift.de/p223261

(Interview: Christiane Jäger und Arne Schambeck, BWP)

Hohe Erwartungen – große Unsicherheit

Aufwachsen in Zeiten gesellschaftlicher Transformation



GUDRUN QUENZEL
Dr. habil., Professorin an der
Pädagogischen
Hochschule Vorarlberg,
Feldkirch, Österreich
gudrun.quenzel@
ph-vorarlberg.ac.at

Jugendliche wachsen in einer Gesellschaft auf, die vom technologischen, politischen und kulturellen Wandel geprägt ist. Hinzu kommen die Herausforderungen einer offenen, demokratischen Gesellschaft und die zunehmend international verflochtene Politik und Ökonomie. Auch langfristige und eruptive Krisen bestimmen das Aufwachsen. Vieles deutet darauf hin, dass sich dadurch auch die Anforderungen an die Bewältigung der altersspezifischen Entwicklungsaufgaben – Qualifizieren, Binden, Regenerieren und Partizipieren – erhöht haben. Der Beitrag stellt drei zentrale gesellschaftliche Entwicklungen vor und diskutiert, wie diese mit der Bewältigung der altersspezifischen Entwicklungsaufgaben zusammenhängen.

Entwicklungsaufgaben des Jugendalters

Als Lebensphase Jugend wird die Zeit zwischen der Kindheit und dem Erwachsenenalter bezeichnet, die in den westlichen Industriegesellschaften derzeit etwa im zwölften Lebensjahr beginnt und im Durchschnitt zwischen zehn und fünfzehn Jahre andauert (vgl. QUENZEL/HURRELMANN 2022). ERIK ERIKSON (1981) hat die Bedeutung der Jugendphase für die Identitätsentwicklung eindrücklich herausgearbeitet. Er beschreibt die Jugendphase als eine dichte Abfolge von persönlichen Krisen, durch deren Bearbeitung Jugendliche sich damit auseinandersetzen, was ihnen wichtig ist, wer sie sein wollen, wer sie in einer Gruppe und wer sie in einer Partnerschaft sind, wie sie sich das Zusammenleben in der Gesellschaft vorstellen, welche Freizeitaktivitäten und welcher Beruf ihren Neigungen entsprechen. Die Identitätsfindung nimmt im Jugendalter deshalb so einen großen Raum ein, weil im Übergang von der Kindheit ins Jugendalter die kognitive Fähigkeit zunimmt, sich selbst, die Familie und die Gesellschaft zu reflektieren und zu hinterfragen. Die zunehmende Autonomie von den Eltern erlaubt es Jugendlichen zudem, Optionen auszuprobieren (vgl. PINQUART/SCHWARZER/ZIMMERMANN 2019).

Die für unsere Gesellschaft alterstypischen psychosozialen Herausforderungen werden auch als Entwicklungsaufgaben des Jugendalters beschrieben (vgl. HAVIGHURST 1982; QUENZEL/HURRELMANN 2022). Das Kennzeichen von Entwicklungsaufgaben ist, dass ihre erfolgreiche Bewältigung nicht über die schlichte Erfüllung von sozialen Erwartungen erfolgt, sondern eine aktive und produktive Auseinandersetzung mit sich selbst und dem individuellen Umgang mit diesen Erwartungen erfordert. Jugendliche müssen sich das für die Bewältigung notwendige Wissen

erarbeiten, sie müssen Ressourcen generieren und mobilisieren, sie müssen lernen, die Bewältigung verschiedener und manchmal widersprüchlicher Entwicklungsaufgaben zeitlich und inhaltlich zu vereinbaren. Dabei müssen sie mit Überforderungen umgehen und Konflikte zwischen den Erwartungen ihres Umfelds und ihren persönlichen Bedürfnissen, Einstellungen und Interessen produktiv lösen (vgl. QUENZEL 2015). Die Entwicklungsaufgaben können zu vier zentralen Clustern gebündelt werden, und zwar in »Qualifizieren«, »Binden«, »Regenerieren« und »Partizipieren« (vgl. QUENZEL/HURRELMANN 2022).

Der **Bereich Qualifizieren** umfasst, intellektuelle und soziale Kompetenzen aufzubauen, eine schulische und berufliche Qualifikation zu erwerben und den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erreichen, um eine persönlich befriedigende Tätigkeit zu übernehmen und finanziell unabhängig von anderen zu werden. In der Berufsbildung bedeutet dies, dass Lernende berufsspezifische Fachkompetenzen erwerben, betriebliche Abläufe kennenlernen, schulische Anforderungen bewältigen, sich auf die Abschlussprüfungen vorbereiten und sich mit dem Übergang in eine dauerhafte Erwerbstätigkeit auseinandersetzen.

Der **Bereich Binden** umfasst, Freundschafts- und Partnerschaftsbeziehungen mit Gleichaltrigen aufzubauen und sich auf diese Weise nach und nach von der die Kindheit prägenden emotionalen Abhängigkeit von den Eltern und anderen Erwachsenen zu lösen. Hierzu gehört auch der Umgang mit den körperlichen und psychischen Entwicklungen und die Herausbildung einer stabilen Identität und eines positiven Selbstbilds. In der Berufsbildung konkretisiert sich dies im Aufbau von Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen, Berufsbildenden oder Mitschülerinnen und Mitschülern, in der Herausforderung, sich in ein Team zu integrieren.

rieren und zugleich zu lernen, sich als eigenständige Person im beruflichen Umfeld zu positionieren.

Der Bereich **Regenerieren** umfasst die Entwicklung von psychischen und sozialen Strategien zur Entspannung und Regeneration und die Fähigkeit zum finanziell und emotional souveränen Umgang mit Wirtschafts-, Freizeit- und Medienangeboten. In der Ausbildungsphase bedeutet dies etwa, Wege zu finden, Arbeit und Freizeit zeitlich zu vereinbaren und sowohl anregende und inspirierende als auch regenerative Aktivitäten neben dem Beruf zu finden.

Der Bereich **Partizipieren** umfasst, ein individuelles Wertesystem zu entwickeln und demokratische Kompetenzen aufzubauen und auf diesen aufbauend an relevanten Entscheidungen im sozialen Nahbereich, im Beruf, in der Zivilgesellschaft und in politischen Institutionen mitzuwirken. In der Berufsbildung heißt dies etwa, bei der betrieblichen Mitbestimmung mitzuwirken, zu lernen, sich für sich und andere einzusetzen und die Freiheiten und Gestaltungsmöglichkeiten in Schule und Arbeit mit den schulischen und betrieblichen Hierarchien auszutarieren.

Es verdichten sich die Hinweise, dass die erfolgreiche Bewältigung der Entwicklungsaufgaben vor dem Hintergrund der ökonomischen, politischen und soziokulturellen Entwicklungen herausfordernder geworden ist, denn sowohl die Freiheitsgrade bei der Bewältigung der Entwicklungsaufgaben als auch die persönlichen und gesellschaftlichen Erwartungen, was als erfolgreiche Bewältigung gewertet werden kann, sind in den letzten Jahrzehnten gestiegen.

Veränderungen in den Bedingungen des Aufwachsens

Das Aufwachsen junger Menschen ist in die gesellschaftlichen Transformationsprozesse der Spätmoderne eingebettet. Drei miteinander verwobene Entwicklungslinien scheinen dabei die Bedingungen des Aufwachsens besonders zu verändern:

- der Wandel zur digitalen Arbeits- und Wissensgesellschaft,
- die Dynamik von Individualisierung und Optimierungsdruck sowie
- die Globalisierung von Krisen und deren Wahrnehmung (vgl. QUENZEL 2026).

Wissengesellschaft und Künstliche Intelligenz

Der Übergang von einer industriellen zu einer postindustriellen Wissens- und Informationsgesellschaft, der bereits in den 1970er-Jahren von Soziologen wie DANIEL BELL (1973) skizziert wurde, bekommt durch die Digitalisierung und die Entwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) einen neuen Schub. Obwohl die Auswirkungen von

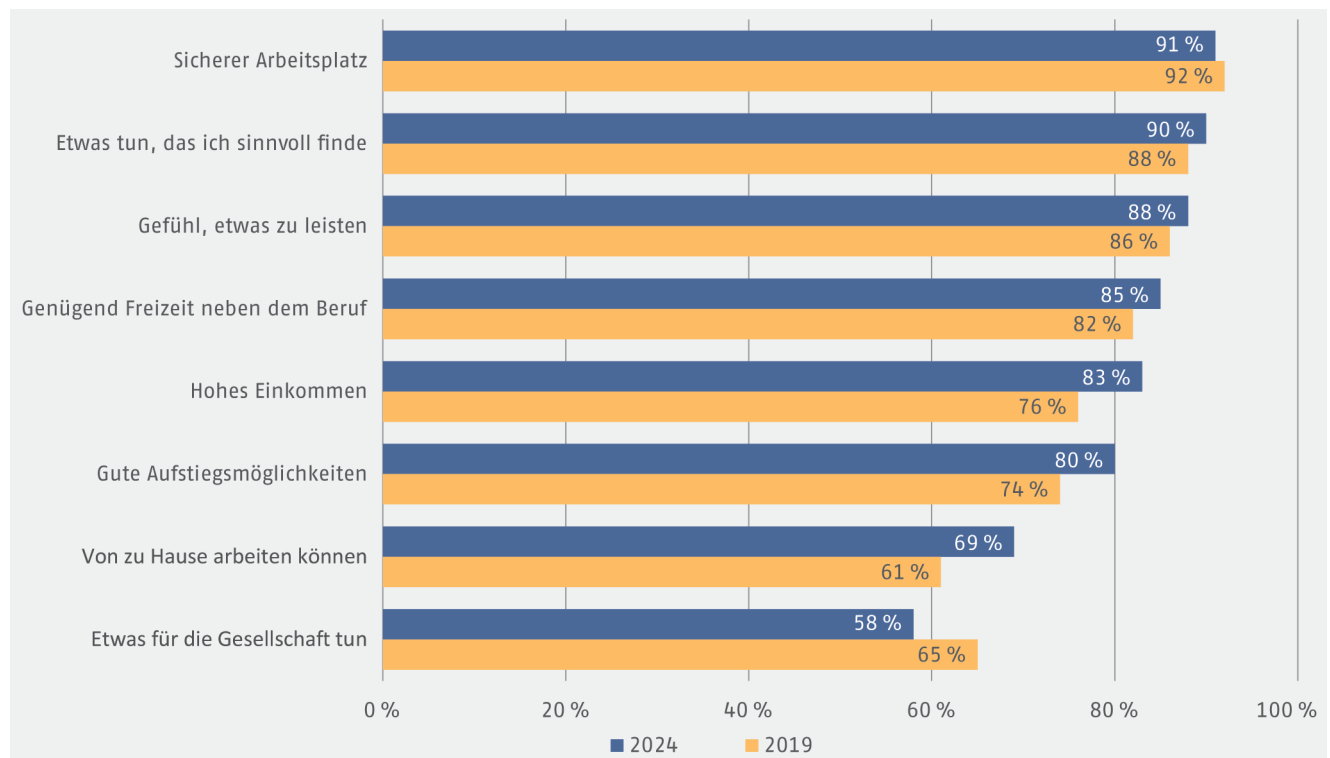
KI auf die Gesellschaft noch nicht abschätzbar sind, deutet sich an, dass sich die Zunahme technologischer Errungenschaften und die Aktualisierung von Wissensbeständen durch die schnellere und umfassendere Verarbeitung von Daten noch einmal deutlich beschleunigen werden (vgl. ZARIFHONARVAR 2024). Auch die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind momentan nur schwer zu prognostizieren. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Nachfrage nach hochqualifizierten Beschäftigten tendenziell noch steigern wird, ist groß. Unklar ist jedoch, ob und wie stark die mittleren und niedrigeren Lohngruppen dadurch unter Druck geraten (vgl. AUTOR 2022; STEHR 2022). Absehbar ist auch, dass die digitale Transformation tiefgreifende Konsequenzen für das Bildungssystem haben wird (vgl. CELIK u. a. 2024; SALEEM u. a. 2024). Die Bedeutung von formaler Bildung steigt sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene seit Jahrzehnten kontinuierlich an, was sich international in einer zunehmenden Nachfrage nach höheren Bildungsgängen niederschlägt (vgl. OECD 2024). Für Deutschland zeigt die Shell Jugendstudie 2024, dass viele Jugendliche eine möglichst zukunftsichere Ausbildung oder ein Studium absolvieren wollen (vgl. DE MOLL/LEVEN/QUENZEL 2024). Gleichzeitig haben viele von ihnen das Gefühl, dass die Schule sie nicht ausreichend auf die Zukunft vorbereitet, und wünschen sich verstärkt Informationen über möglichst zukunftsichere Berufe und möchten in der Schule deutlich mehr über den Umgang mit KI lernen. Bezogen auf die Entwicklungsaufgabe »Qualifizieren« bedeuten diese Entwicklungen, dass die individuellen und gesellschaftlichen Bildungsanforderungen tendenziell steigen, sich durch die Ausdifferenzierung die Zahl der möglichen Berufe erhöht und die Berufswahl zudem angesichts eines sich wandelnden Arbeitsmarkts unter hoher Unsicherheit getroffen werden muss. Vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklungen wird zudem verständlich, dass sich junge Menschen vor allem einen sicheren Arbeitsplatz wünschen (vgl. LEVEN/QUENZEL/DE MOLL 2024, S. 210). Sicherheit ist den meisten jungen Menschen dabei sogar noch etwas wichtiger als sinnvolle Tätigkeit und genügend Freizeit neben dem Beruf – und deutlich wichtiger als ein hohes Einkommen (vgl. Abb., S. 14).

Trend zur Selbstoptimierung

Parallel zum technologischen Wandel vollzieht sich ein tiefgreifender soziokultureller Wandel, den verschiedene Autoren mit Begriffen wie »Risikogesellschaft« (BECK 1986), »liquid modernity« (BAUMAN 2010) oder »Spätmoderne« (RECKWITZ 2019) zu fassen versuchen. Ein zentrales Merkmal dieses Wandels ist die fortschreitende Individualisierung, die mit einer Abnahme traditioneller handlungsleitender Normen und einer Zunahme von Wahlfreiheiten einhergeht. Junge Menschen müssen und

Abbildung

Erwartungen an die Berufstätigkeit im Trendverlauf. Jugendliche im Alter von 15 bis 25 Jahren (Angaben in %)



Quelle: Shell Jugendstudie, Infomaterial (www.shell.de/ueber-uns/initiativen/shell-jugendstudie-2024/informationsmaterial-2024.html#tab-infografik-zukunft)

können heute mehr Entscheidungen über ihre eigene Biografie treffen als die Generationen vor ihnen: Dies betrifft die Wahl der Schulform, des Berufs, des Wohnorts, des Freundeskreises, der Freizeitgestaltung und des gesamten Lebensstils. RECKWITZ (2019, S. 21) arbeitet heraus, dass sich das Interesse zunehmend auf das richtet, was als *besonders* empfunden wird. Dies führt dazu, dass es in den Augen vieler Individuen nicht mehr genügt, wenn etwas nur durchschnittlich ist. Vielmehr wird von Individuen, Dingen und Ereignissen erwartet, dass sie über dieses Maß hinausgehen und etwas Besonderes sind. Dieser Trend zeigt sich zum Beispiel in der Suche nach einer Arbeit, die Sinn stiftet, der persönlichen Entfaltung dient und möglichst gut bezahlt ist; nach Freizeitaktivitäten, Reisen, Events und sportlichen Aktivitäten, die authentische und beeindruckende Erlebnisse generieren; nach einem politischen Projekt oder sozialem Engagement, mit dem man sich möglichst vollständig identifizieren kann; nach einem Partner oder einer Partnerin, der oder die das ideale Gegenüber ist; oder nach einem Körper, der mithilfe vielfältiger Anstrengungen und Mittel optimiert wird.

Auch diese Entwicklung spiegelt sich in den beruflichen Zielen und Wünschen junger Menschen wider. Es ist ihnen mehrheitlich wichtig, beruflich etwas zu tun, was sie sinnvoll finden, und ihre eigenen Ideen einzubringen (vgl.

Abb.). Es ist jungen Menschen jedoch mehrheitlich ebenfalls wichtig, genügend Freizeit neben dem Beruf zu haben, dass sich der Arbeitsplatz kurzfristig an die eigenen Bedürfnisse anpasst und dass Familie und Kinder nicht zu kurz kommen, um sich auch in diesen Bereichen verwirklichen zu können (vgl. LEVEN/QUENZEL/DE MOLL 2024, S. 210 f.). Auch die Bedeutung des Lebensgenusses ist in den letzten zwanzig Jahren kontinuierlich gestiegen (vgl. SCHNEEKLOTH/WOLFERT 2024); ebenso sind die Erwartungen an eine (zukünftige) Partnerschaft hoch und tendenziell steigend (vgl. MEUSBURGER/KIRNER/RESINGER 2026). Entsprechend liegt die Schlussfolgerung nahe, dass sich die Erwartungen an die individuelle Lebensgestaltung und die subjektiven Bewältigungsanforderungen an die Entwicklungsaufgaben »Qualifizieren«, »Binden« und »Regenerieren« tendenziell erhöhen, weil die »Latte« für das, was als »genügend« gilt, höher gelegt wird.

Globale Herausforderungen und Krisenwahrnehmung

Junge Menschen haben in den letzten Jahren eine Reihe von einschneidenden Krisen erlebt: die COVID-19-Pandemie, den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, den Angriff der Hamas auf Israel und den darauffolgenden Gaza-Krieg, den Irakkrieg, den in seinen Auswirkungen zunehmend

spürbar werdenden Klimawandel, die Zunahme politischer Polarisierung und gestiegene Lebenshaltungskosten. Die Shell Jugendstudie stellte eine erhebliche Zunahme gesellschaftsbezogener Sorgen und Ängste fest: Insbesondere macht den Jugendlichen der Krieg in Europa Angst, aber auch die Angst vor wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Polarisierung ist erheblich gestiegen (vgl. SCHNEEKLOTH/ALBERT 2024). Unter jungen Menschen ist zudem das politische Interesse so hoch wie seit Langem nicht; dasselbe gilt für den Wunsch nach Mitbestimmung (vgl. SCHNEEKLOTH/ALBERT 2024). Angesichts der vielen Krisen und der rasanten politischen, wirtschaftlichen, technischen und ökologischen Entwicklungen finden junge Menschen offenbar zunehmend die Fragen wichtig, wie eine gemeinsame Zukunft gestaltet werden soll, wie ökologische Herausforderungen gelöst werden können, was Demokratie und was Diskriminierung ist.

Die psychischen Belastungen junger Menschen sind – vermutlich auch als Folge der genannten Krisen – in den letzten Jahren gestiegen. Die umfassendste Datengrundlage zur psychischen Gesundheit von Kindern und Jugendlichen in Deutschland liefert die COPSYS-Längsschnittstudie (vgl. u. a. RAVENS-SIEBERER u. a. 2023). Diese Studie untersucht seit Beginn der COVID-19-Pandemie die Auswirkungen der Krisen auf das Wohlbefinden junger Menschen und vergleicht die Ergebnisse mit Daten vor der Pandemie. Der entscheidende Befund dieser Längsschnittdaten ist nicht nur der massive Anstieg der Belastungen während der Hochphase der Pandemie, sondern deren Fortdauer. Auch Jahre nach dem Abklingen der unmittelbaren Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie sind die psychischen Gesundheitsindikatoren nicht auf das Niveau vor der Pandemie zurückgegangen (vgl. KAMAN u. a. 2025). Auch dieser Trend wirkt sich auf mehrere Entwicklungsaufgaben aus. Gesundheitliche Belastungen können etwa die Bewältigung der Entwicklungsaufgabe »Qualifizieren« erheblich erschweren; ebenso wirkt sich die Globalisierung von Krisen auf den Arbeitsmarkt aus. Zudem steigen die Anforderungen an die Entwicklungsaufgabe »Partizipieren«, da Politik und politische Entscheidungen durch die globalen Vernetzungen an Komplexität gewinnen.

Fazit: Hohe Erwartungen, große Freiheiten, gestiegene Bewältigungsanforderungen

Aktuell beobachten wir einen starken sozialen Wandel, der fast alle Gesellschaftsbereiche zu umfassen scheint: Wissensproduktion, Wirtschaft, Medien, Politik, Familie und Freizeit. Im Zuge dessen haben sich die Wahlmöglichkeiten in Bildung, Beruf, Freizeit, Familie und der individuellen Lebensgestaltung insgesamt erhöht. Jugendliche können und müssen heute deutlich mehr Entscheidungen treffen als die Generationen ihrer Eltern und Großeltern:

Dies reicht von der Entscheidung, welche Schulform und welche Ausbildung zur finanziellen Sicherheit und zu einer befriedigenden Berufskarriere führen, über die Wahl des Freundes- und Bekanntenkreises bis hin zur Wahl des Lebensstils, der Wahl der Beziehungsform und der Freizeitgestaltung (vgl. BURGESS/YEOMANS/FENTON 2022). Jugendliche müssen bedingt durch die größeren Wahlmöglichkeiten jedoch nicht nur mehr Entscheidungen treffen, sie scheinen diesen Entscheidungen auch mehr Bedeutung beizumessen, weil die Ansprüche an ein gelingendes Leben ebenfalls gestiegen sind und Selbstverwirklichung für viele ein zentrales Lebensziel ist. Den richtigen Beruf zu finden, der sowohl viel Sicherheit als auch die Möglichkeiten der Selbstentfaltung bietet, ist deswegen für viele junge Menschen ein Ziel, das nicht immer einfach zu erreichen ist, weil die Ansprüche nicht nur an den Beruf, sondern auch an die Lebensführung insgesamt hoch sind. ◀

LITERATUR

- AUTOR, D.: The labor market impacts of technological change: From unbridled enthusiasm to qualified optimism to vast uncertainty. In: NBER Working Paper No. 30074 (2022). DOI: <https://doi.org/10.3386/w30074>
- BAUMAN, Z.: Liquid times: Living in an age of uncertainty. Cambridge 2010
- BECK, U.: Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt 1986
- BELL, D.: The coming of the post-industrial society. New York 1973
- BURGESS, A.; YEOMANS, H.; FENTON, L.: 'More options ... less time' in the 'hustle culture' of 'generation sensible': Individualization and drinking decline among twenty-first century young adults. In: The British Journal of Sociology 73 (2022) 4, S. 903–918
- CELIK, I.; GEDRIMIENE, E.; SIKLANDER, S.; MUUKKONEN, H.: The affordances of artificial intelligence-based tools for supporting 21st-century skills: A systematic review of empirical research in higher education. In: Australian Journal of Educational Technology 40 (2024) 3, S. 19–38
- DE MOLL, F.; LEVEN, I.; QUENZEL, G.: Bildung und Zukunft. In: ALBERT, M.; QUENZEL, G.; DE MOLL, F. (Hrsg.): 19. Shell Jugendstudie. Jugend 2024: Pragmatisch zwischen Verdrossenheit und gelebter Vielfalt. Weinheim und Basel 2024, S. 185–202
- ERIKSON, E. H.: Jugend und Krise. Frankfurt 1981
- HAVIGHURST, R. J.: Developmental tasks and education. London 1982
- KAMAN, A.; ERHART, M.; DEVINE, J.; NAPP, A. K.; REISS, F.; BEHN, S.; RAVENS-SIEBERER, U.: Psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen in Zeiten globaler Krisen: Ergebnisse der COPSYS-Längsschnittstudie von 2020 bis 2024. In: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 68 (2025) 6, S. 670–680
- LEVEN, I.; QUENZEL, G.; DE MOLL, F.: Berufswelt und Arbeitsmarkt im Wandel. In: ALBERT, M.; QUENZEL, G.; DE MOLL, F. (Hrsg.): 19. Shell Jugendstudie. Jugend 2024: Pragmatisch zwischen Verdrossenheit und gelebter Vielfalt. Weinheim und Basel 2024, S. 203–226
- MEUSBURGER, K.; KIRNER, L.; RESINGER, P.: Zukunftserwartungen. In: Jugendforschung Pädagogische Hochschulen Österreichs (Hrsg.): Lebenswelten 2025. Einstellungen und Werte von Jugendlichen in Österreich. Weinheim und Basel 2026, S. 85–111

OECD: Education at a glance 2024: OECD indicators. OECD Publishing. Paris 2024. DOI: <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>

PINQUART, M.; SCHWARZER, G.; ZIMMERMANN, P.: Entwicklungspsychologie – Kindes- und Jugendalter. Göttingen 2019

QUENZEL, G.: Entwicklungsaufgaben und Gesundheit im Jugendalter. Weinheim 2015

QUENZEL, G.: Was bedeutet es, heute aufzuwachsen. In: Jugendforschung Pädagogische Hochschulen Österreichs (Hrsg.): Lebenswelten 2025. Einstellungen und Werte von Jugendlichen in Österreich. Weinheim und Basel 2026, S. 23–32

QUENZEL, G.; HURRELMANN, K.: Lebensphase Jugend: Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung (14. Aufl.). Weinheim 2022

RAVENS-SIEBERER, U.; DEVINE, J.; NAPP, A. K.; KAMAN, A.; SAFTIG, L.; GILBERT, M.; REIB, F.; LÖFFLER, C.; SIMON, A. M.; HURRELMANN, K.; WALPER, S.; SCHLACK, R.; HÖLLING, H.; WIELER, L. H.; ERHART, M.: Three years into the pandemic. In: Frontiers in Public Health (2023) 11. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1129073>

RECKWITZ, A.: Das Ende der Illusionen: Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne. Frankfurt 2019

SALEEM, S.; DHUEY, E.; WHITE, L.; PERLMAN, M.: Understanding 21st century skills needed in response to industry 4.0: Exploring scholarly insights using bibliometric analysis. In: Telematics and Informatics Reports 13 (2024) 100124

SCHNEEKLOTH, U.; WOLFERT, S.: Wertorientierungen. In: ALBERT, M.; QUENZEL, G.; DE MOLL, F. (Hrsg.): 19. Shell Jugendstudie. Jugend 2024: Pragmatisch zwischen Verdrossenheit und gelebter Vielfalt. Weinheim und Basel 2024, S. 101–130

SCHNEEKLOTH, U.; ALBERT, M.: Jugend und Politik. In: ALBERT, M.; QUENZEL, G.; DE MOLL, F. (Hrsg.): 19. Shell Jugendstudie. Jugend 2024: Pragmatisch zwischen Verdrossenheit und gelebter Vielfalt. Weinheim und Basel 2024, S. 43–100

STEHR, N.: Knowledge capitalism. London 2022

ZARIFHONARVAR, A.: Economics of ChatGPT: A labor market view on the occupational impact of artificial intelligence. In: Journal of Electronic Business & Digital Economics 3 (2024) 2, S. 100–116

(Alle Links: Stand 15.07.2026)

Anzeige

Berufsbildungswissenschaft in Zeiten globaler Transformation und demokratischer Verantwortung

Jahrestagung 2026 der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der DGfE
vom 16.–18. September, Universität Rostock



Die Jahrestagung 2026 widmet sich insbesondere den tiefgreifenden gesellschaftlichen Transformationsprozessen, die gegenwärtig die berufliche Bildung prägen. Ökologische, demografische und soziale Veränderungen bis hin zu antidemokratischen Tendenzen erfordern es, dass Berufsbildungswissenschaftler/-innen ihre Verantwortung in einer global vernetzten Gesellschaft kontinuierlich reflektieren. Hierzu bietet die Sektionstagung am Institut für Berufspädagogik der Universität Rostock an drei Tagen Gelegenheit.

Treffen Sie
die BWP-Redaktion
beim »Meet the Editor«
am 17. September
zwischen
14:15 und 17:30 Uhr

www.ibp.uni-rostock.de/bwp-2026

Aushandlung beruflicher Identität

Umgang mit herausfordernden Arbeits- und Ausbildungsbedingungen



KERSTIN DUEMLER
Dr., Senior Researcher an der
Eidgenössischen Hochschule
für Berufsbildung (EHB)
Lausanne
kerstin.duemmler@ehb.swiss



ALEXANDRA FELDER
Dr., Senior Researcher an der
EHB Lausanne
alexandra.felder@ehb.swiss



ISABELLE CAPRANI
Prof. Dr., Leiterin For-
schungsschwerpunkt an der
EHB Lausanne
isabelle.caprani@ehb.swiss

Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung steht im politischen und wissenschaftlichen Fokus. Doch wie junge Menschen in der Schweiz die Ausbildung erleben, war lange Zeit wenig bekannt. Zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt, vorgefundenen Ausbildungsbedingungen und eigenen Vorstellungen und Bedürfnissen müssen sie Strategien entwickeln, um sich im Berufsalltag zu behaupten. So zeigt dieser Beitrag, wie junge Menschen ihre berufliche Identität nicht nur durch Anpassung, sondern auch durch Widerstand, Distanzierung und Autonomiestreben formen, an welche Grenzen sie dabei stoßen, und welche Rolle die Betriebe dabei spielen.

Berufsausbildung in der Schweiz

In der Schweiz treten zwei Drittel der Jugendlichen in eine Berufsausbildung ein, die wie in Deutschland überwiegend dual aufgebaut ist (vgl. HUPKA-BRUNNER/MEYER 2025). Diese konstant hohe Nachfrage ist ein Zeichen für die Attraktivität der Berufsausbildung, liegt aber auch am restriktiven Zugang zu weiterführenden allgemeinbildenden Schulen. Die Einmündung in eine Ausbildung ist zudem von sozioökonomischer Herkunft, Migrationsgeschichte und Bildungsabschluss in der obligatorischen Schule abhängig (ebd.). Hinzu kommt, dass sich Jugendliche mit dem Ausbildungsangebot arrangieren müssen. Die Wahl eines Ausbildungsberufs ist daher für viele eine schwierige Phase, die mit dem Übergang in eine Ausbildung nicht notwendigerweise abgeschlossen ist. Während dieser Übergang seit Längerem politische und wissenschaftliche Aufmerksamkeit erfährt, gab es in der Schweiz lange Zeit kaum Studien dazu, wie Jugendliche ihre Berufsausbildung erleben. Allenfalls Studien zu vorzeitigen Vertragslösungen griffen diese Frage auf und machten erstmals auf Unzufriedenheiten mit den Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen im Ausbildungsbetrieb aufmerksam (vgl. LAMAMRA/MASDONATI 2009).

Studie zur beruflichen Identitätsentwicklung von Auszubildenden

Angesichts dieser Befunde und Leerstellen entstand an der EHB das Forschungsprojekt »Aushandlung beruflicher

Identitäten« (2018–2021). Es widmete sich der Frage, wie Auszubildende ihre berufliche Identität während der Berufsausbildung entwickeln und mit welchen Herausforderungen sie dabei insbesondere am Lernort Betrieb, an dem sie die meiste Ausbildungszeit verbringen, konfrontiert sind. Ziel war es, einerseits gelingende oder hemmende Sozialisationsbedingungen für die berufliche Identitätsentwicklung zu identifizieren; andererseits interessierte sich die Studie für die Strategien der Auszubildenden, mit Herausforderungen umzugehen, denn berufliche Identitätsentwicklung ist kein passiver Sozialisationsprozess, vielmehr bringen Auszubildende ihre Handlungsfähigkeit aktiv ein.

Um die Erfahrungen der Auszubildenden in ihren beruflichen Kontexten und ihre Wahrnehmungen zu rekonstruieren, wurden zunächst Gruppendiskussionen durchgeführt. Die beruflichen Sozialisationsbedingungen, Strategien und beruflichen Orientierungen der Auszubildenden wurden anschließend in leitfadengestützten Interviews mit ausgewählten Auszubildenden vertieft (vgl. Infokasten, S. 18). Ziel war es, unterschiedliche Sichtweisen einzubeziehen. Aus diesem Grund bezog die Studie Auszubildende aus drei Berufsfeldern ein: Handel (Detailhändler/-innen), Handwerk (Maurer/-innen) und Industrie (Automatiker/-innen). Der Beitrag nimmt – gestützt auf die Studienergebnisse – die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in den Blick, die Auszubildende als herausfordernd erleben, und zeigt Strategien auf, mit denen sie versuchen, diese zu bewältigen. Zunächst werden jedoch auf Basis des vorliegenden Forschungs-

stands der Prozess der beruflichen Identitätsentwicklung beschrieben und förderliche Sozialisationsbedingungen aufgezeigt. Abschließend werden Schlussfolgerungen für die berufliche Identitätsentwicklung aus wissenschaftlicher und praktischer Perspektive gezogen.

Berufliche Identitätsentwicklung unter förderlichen Sozialisationsbedingungen

(Berufliche) Identität entwickelt sich fortwährend in einem Prozess des Austarierens zwischen persönlichen und sozialen Erwartungen (vgl. KEUPP/HÖFER 1998). Die eigene Biografie und bereits entwickelte Werte, Einstellungen, Ziele und Kompetenzen müssen mit den sozialen Anforderungen eines Kontextes – zum Beispiel in einem Ausbildungsbetrieb – in Einklang gebracht werden. Diese Balancefindung kann als subjektive Konstruktionsleistung und Persönlichkeitsentwicklung verstanden werden (vgl. THOLE 2021). Strategien helfen dabei, Widersprüche und Konflikte zu bewältigen. Sie können nach *außen* gerichtet sein, wenn Individuen sich dem Kontext anpassen oder versuchen darauf einzuwirken, um darin handlungsfähig, anerkannt und integriert zu werden. Gleichzeitig versuchen Individuen auch nach *innen* über verschiedene Lebensbereiche Kohärenz und Konsistenz in der eigenen Biografie herzustellen, um dem Bedürfnis nach Authentizität, Einzigartigkeit, Sinnhaftigkeit und Selbstanerkennung gerecht zu werden (vgl. KEUPP/HÖFER 1998).

Berufliche Identität entsteht insbesondere durch Arbeitserfahrungen im Beruf, Integration in eine betriebliche Arbeitsgemeinschaft und Vertrautwerden mit beruflichen Normen, Werten, Anforderungen und Arbeitsbedingungen (vgl. DUBAR 2015). Auszubildende sind dabei auf Interaktionen mit erfahrenen Berufsleuten angewiesen, um Zugang zu ihren Ressourcen zu erhalten und berufliches Wissen und Fertigkeiten zu erwerben. Durch die Einbindung in gemeinsame berufliche Praktiken können Auszubildende auch Sinnhaftigkeit im Beruf erfahren, ein Zugehörigkeitsgefühl und eine berufliche Identität entwickeln (vgl. LAVE/WENGER 1991).

Das Lernen im Prozess der Arbeit erfordert aufseiten der Auszubildenden Interesse, Initiative und Engagement, was auch als Agency bezeichnet wird (vgl. BILLET 2001). Am Arbeitsplatz sind entsprechend lernförderliche Sozialisationsbedingungen erforderlich (vgl. DEHNBOSTEL 2008; FULLER/UNWIN 2011). Neben einer breiten Einbindung in die betriebliche Arbeitsgemeinschaft, die sozial unterstützend agieren sollte, werden auch Reflexionsangebote über die Arbeit und eine gezielte Betreuung von Auszubildenden benötigt, die individuellen Bedürfnissen Rechnung tragen. Hinzu kommen Lerngelegenheiten, die vollständiges Handeln von der Konzeption einer Tätigkeit bis zur Ausführung ermöglichen und Komplexitätserfahrungen zulassen. So-

wohl lern- als auch identitätsförderlich sind betriebliche Lernkontexte nicht zuletzt, wenn Auszubildende über Handlungsspielräume verfügen und sich zu kompetenten Berufsleuten in ihrem Beruf entwickeln können.

Vertrautwerden mit Arbeitsbedingungen im Beruf

Beim Eintritt in die Ausbildung wurden die meisten Jugendlichen der Studie zum ersten Mal mit der Arbeitswelt konfrontiert. Insbesondere für Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr kann es anstrengend sein, sich den manchmal schwierigen Arbeitsbedingungen anzupassen. Die Intensität des neuen Arbeitslebens sowie die beruflichen Anforderungen werden zwar häufig als Entwicklungsmöglichkeit wahrgenommen, können aber auch Stress und Ängste auslösen. Je nach Berufsfeld werden unterschiedliche Aspekte als schwierig empfunden.

Im **Handwerksberuf Maurer/-in** fallen körperliche Belastungen und ihre Auswirkungen ins Gewicht, wie z. B. das Arbeiten draußen bei schwierigen Wetterverhältnissen. Teamarbeit wird hierbei als Unterstützung empfunden, manchmal aber auch als zusätzliche Belastung, wenn sich Auszubildende wenig respektiert und anerkannt fühlen. Dies kann durch Spott, harsche Kommunikation oder das Zuweisen vorwiegend einfacher oder gar als minderwertig empfundener Tätigkeiten zum Ausdruck kommen. Der große Druck, dem Unternehmen und Angestellte im Bau-sektor ausgesetzt sind, trägt zu diesen Schwierigkeiten bei. Für **Automatiker/-innen** in der Industrie spielen vermehrt Sicherheitsbedenken oder die Komplexität der Arbeitstätigkeiten im Betrieb eine Rolle. Sie tragen mitunter dazu

Methodische Informationen zur qualitativen Studie

- **Stichprobe:** Auszubildende Detailhändler/-in, Maurer/-in, Automatiker/-in, Ausbildung in kleinen, mittleren und großen Betrieben; ca. zwei Drittel im ersten Ausbildungsjahr, ein Drittel im letzten
- **Feldzugang:** Sieben Berufsfachschulen in der französischen und deutschen Schweiz, freiwillige Teilnahme
- **Datengrundlage:** 16 Gruppendiskussionen und 92 leitfadengestützte Einzelinterviews mit Auszubildenden, 37 Interviews mit Berufsexpertinnen und -experten (Letztere sind hier nicht einbezogen)
- **Datenerhebung:** April 2014 – Februar 2020
- **Auswertung und Qualitätssicherung:** Transkription, Anonymisierung und thematische Codierung aller Daten (deduktives und induktives Vorgehen); Validierung der Resultate durch Diskussionen mit Abschlussklassen und im Forschungsteam
- **Finanzierung:** 2018–2021, Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (Nr. 10001A_172858), 2014–2016 Vorstudie im Detailhandel EHB

Projektseite und Publikationen: www.ehb.swiss/forschung/projekte/aushandlung-beruflicher-identitaeten-lernende-detailhandelsfachleute

bei, dass sich Auszubildende vom eigentlichen Arbeitsgeschehen im Betrieb anfangs oder über längere Zeit ausgeschlossen fühlen.

Im **Detailhandel** sind Interaktionen mit Kundinnen und Kunden aber auch mit Mitarbeitenden von zentraler Bedeutung. Der Umgang mit wenig respektvoller Kundschaft kann mitunter die Identifizierung mit dem Beruf erschweren. Weiter werden im Detailhandel lange Arbeitszeiten, stressige Stoßzeiten oder auch Wartezeiten als schwierige Arbeitsbedingungen empfunden. Auch hier spielen körperliche Anforderungen eine Rolle. Das lange Stehen wird vor allem in der Anfangszeit als mühsam empfunden. Auszubildende im Detailhandel machen sich auch Sorgen über ihre Zukunft, da sie meist geringe Gehälter erwarten.

Oft krempelt die erste Zeit der Ausbildung den Lebensrhythmus um. Auszubildende müssen morgens früher raus oder kommen später von der Arbeit nach Hause; oft können oder mögen sie aufgrund fehlender Zeit oder Energie Hobbys nicht mehr nachgehen.

Identitätsförderliche und -hemmende Ausbildungsbedingungen

Die Studie hat sich auch mit der Frage nach identitätsförderlichen oder -hemmenden Ausbildungsbedingungen beschäftigt und die Möglichkeiten für Auszubildende untersucht, sich durch unterschiedliche Arbeitstätigkeiten im Lauf ihrer Berufsausbildung zu ausgebildeten Berufsleuten zu entwickeln. Die Möglichkeit einer umfassenden Teilnahme im Betrieb wirft gleichzeitig die Frage nach einer angemessenen Begleitung durch das Ausbildungspersonal auf. Es geht also um den Rahmen, den Betriebe und das Ausbildungspersonal schaffen, um das Erlernen des Berufs und die Integration in die betriebliche Arbeitsgemeinschaft zu fördern, und dabei auch das Selbstvertrauen und die Identifikation der Auszubildenden mit dem Beruf zu steigern.

In Anlehnung an FULLER/UNWIN (2011) konnten in den Daten verschiedene Formen von angemessener bis zu unzureichender Begleitung identifiziert werden. Bei einer *angemessenen Begleitung* berichten die Interviewten, dass berufliche Handlungen gezielt vermittelt werden und gemeinsam über komplexe Arbeitsprozesse reflektiert wird; die eigenständige Informationssuche wird gefördert und schrittweise mehr Verantwortung im Verlauf der Ausbildung übertragen. Oft unterstützt das Team die Integration der Auszubildenden in den Betrieb. Eine solche Begleitung ist an die Bedürfnisse, aber auch an die vorhandenen Kompetenzen der Auszubildenden angepasst. Dadurch entwickeln sie berufliches Selbstvertrauen sowie häufig eine ausgeprägte Identifikation mit ihrem Beruf. Viele entwickeln zudem Strategien zur Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten, indem sie aktiv nach noch mehr Verantwortung und komplexeren Aufgaben suchen.

Demgegenüber ist eine *unzureichende Begleitung* durch geringe Unterstützung durch das Ausbildungspersonal gekennzeichnet; beispielsweise fehlt es in solchen Fällen an didaktischer Anleitung. Die Interviewten berichten, dass berufliche Tätigkeiten teilweise kaum erklärt werden. In manchen Fällen ist die Ausbildung im Betrieb zwar strukturiert (Planung der Tagesstruktur, vorhandener Lehrplan), doch die Aufgaben werden mit der Zeit nicht anspruchsvoller. In einigen Fällen berichten Auszubildende sogar von fehlender Betreuung oder dass sie sich von Kolleginnen und Kollegen unfair behandelt fühlen. Häufig geht mangelnde Begleitung mit restriktiver Teilnahme an betrieblichen Tätigkeiten einher. Auszubildende sollen schnell produktiv werden und werden vor allem für einfache Aufgaben eingesetzt, die weniger der Ausbildung als vielmehr der betrieblichen Produktivität dienen.

Ein solcher Lernkontext hat negative Folgen für Auszubildende, denen sie sich spätestens gegen Ende ihrer Ausbildung bewusst werden. Sie haben Angst, den Beruf nicht ausreichend gelernt zu haben und die Abschlussprüfung nicht zu bestehen. Einige Auszubildende (Maurer/-innen oder Automatiker/-innen) bedauern etwa, bestimmte berufliche Tätigkeiten zu wenig geübt zu haben, und befürchten, Fehler zu machen oder die Erwartungen im Team nicht zu erfüllen. In der Folge identifizieren sie sich weniger mit ihrem Beruf. Viele versuchen, ihre Ausbildungssituation zu verbessern, indem sie bessere Unterstützung durch das Ausbildungspersonal einfordern. Bleiben Veränderungen aus, konzentrierten sich einige stärker auf das Lernen in der Berufsschule oder aber suchen einen neuen Ausbildungsplatz. Manche brechen die Ausbildung auch vorzeitig ab.

Strategien im Umgang mit Herausforderungen

Die Erfahrungen der Auszubildenden zeigen, wie stark sie auf förderliche Sozialisationskontexte angewiesen sind, um in ihrer Ausbildung erfolgreich zu sein. Als Reaktion auf Herausforderungen konnten in der Studie drei typische Strategien identifiziert werden, die Auszubildende je nach Situation und Kontext anwenden: Widerstand, Distanzierung und Autonomiestreben (vgl. auch Abb., S. 20).

Die Nützlichkeit der Strategien für die Bewältigung der Herausforderungen ist abhängig von den Reaktionen im Betrieb, die wiederum die berufliche Identitätsentwicklung der Auszubildenden beeinflussen.

Widerstand: In Situationen, in denen Auszubildende mit Arbeits- und Ausbildungsbedingungen unzufrieden und nicht bereit sind, diese zu akzeptieren, versuchen sie, Widerstand zu leisten. So verweigern sie etwa Aufgaben, bei denen berufliche Normen nicht eingehalten werden, sie keine Lernfortschritte machen oder Kundinnen und Kunden bedienen sollen, die Auszubildende nicht respektieren. Die Auszubildenden versuchen auch Arbeitszeiten

Abbildung

Strategien von Auszubildenden im Umgang mit Herausforderungen während der Ausbildung



zu verhandeln, wenn ihre persönlichen Bedürfnisse z. B. nach Erholung ignoriert werden. Die Strategie zielt darauf ab, sich selbst zu schützen oder die Situation zu verbessern. Wenn Betriebe flexibel bleiben und Verständnis für diese Bedürfnisse zeigen, fördern sie die berufliche Identitätsentwicklung, denn Auszubildende fühlen sich anerkannt und respektiert. Genauso gut kann zwischen Vorgesetzten und Auszubildenden ein Machtkampf entstehen. Nicht selten stellen solche Entwicklungen die Identifikation mit dem Beruf infrage.

Distanzierung: Eine weitere Strategie ist es, sich zu distanzieren. Hier versuchen Auszubildende, sich mit problematischen Situationen im Betrieb zu arrangieren. Manchmal folgt diese Strategie auf eine Reaktion des Widerstands, auf die jedoch nicht eingegangen wurde. Auszubildende versuchen stattdessen, auf Distanz zu gehen und an ihren Emotionen zu arbeiten. Eine Möglichkeit besteht darin, mit Menschen außerhalb des Betriebs zu sprechen, um die Situation zu verstehen oder zu relativieren, was die Identifikation zwar mit dem Beruf, nicht jedoch zwingend mit dem Betrieb fördern kann. Distanzierung kann aber auch zu Resignation, Demotivation oder gar sozialer Isolation im Betrieb führen. Einige Auszubildende berichteten, sich nur widerwillig den Erwartungen im Betrieb zu beugen, um die Ausbildung nicht zu gefährden. Solche Erfahrungen sind der Entwicklung einer beruflichen Identität nicht zuträglich und lösen bei Auszubildenden nicht selten den Wunsch aus, sich nach der Ausbildung beruflich umzuorientieren.

Autonomiestreben: In dieser Strategie konzentrieren sich Auszubildende vor allem auf ihre berufliche Entwicklung. Sie versuchen, sich trotz widriger Arbeits- oder Ausbildungsbedingungen zu behaupten und durch eigene Initiativen und Selbstmanagement ihre Ziele zu erreichen. So strukturieren sie selbst den beruflichen Lernprozess oder suchen sich Unterstützung. Eine solche Verantwortungsübernahme kann mit einem Gefühl der Befreiung von anderen und der Kontrolle über die eigene Entwicklung einhergehen. Häufig erhalten Auszubildende durch Eigeninitiative Anerkennung im Betrieb, können ihre Kompetenzen entwickeln und im Beruf Sinn finden, was ihrer beruflichen Identitätsentwicklung zuträglich ist. Diese Strategie setzt jedoch viel Eigeninitiative seitens der Auszubildenden und Handlungsspielräume seitens des Ausbildungsbetriebs voraus. Ansonsten droht die berufliche Identitätsentwicklung ausgebremst zu werden.

Bedeutung betrieblicher Ausbildungsbedingungen für die berufliche Identität

Auszubildende entwickeln ihre berufliche Identität nicht nur, indem sie sich mit beruflichen Anforderungen und betrieblichen Arbeitsbedingungen vertraut machen, sondern auch, indem sie Strategien entwickeln, um mit schwierigen Arbeits- und Ausbildungsbedingungen einen Umgang zu finden. Dazu zählt auch, Widerstand zu leisten oder Rollendistanz zu entwickeln. Ob Auszubildende sich

in ihrer Berufsausbildung engagieren und dem Beruf treu bleiben, ist nicht nur von ihnen selbst, sondern auch von den Ausbildungsbedingungen im Betrieb abhängig. Es sind ihre ersten prägenden Erfahrungen mit der Arbeitswelt, die ihre berufliche Identität fördern, aber auch hemmen können. Betriebe, die am Wohlbefinden der Auszubildenden interessiert sind und auf ihre Bedürfnisse eingehen, einen breiten Zugang zu Arbeitstätigkeiten gewähren und Auszubildende individuell je nach Lernfortschritt betreuen, legen nicht nur gute Grundlagen für berufliches Lernen, sondern auch für das Erleben von Sinnhaftigkeit, Anerkennung und die Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls zum Beruf. Insbesondere die soziale Integration im Betrieb ist entscheidend dafür, ob sich Auszubildende trotz herausfordernder Arbeitsanforderungen mit dem Beruf identifizieren.

Förderliche berufliche Sozialisationsbedingungen sind ihrerseits allerdings abhängig davon, wie stark der Betrieb und das Ausbildungspersonal Zeit und Energie in die Ausbildung investieren können und wollen. Starker ökonomischer Druck oder mangelnde Anerkennung und Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals kann dieses Engagement beeinträchtigen. Darüber hinaus bedarf es aufseiten des Ausbildungspersonals pädagogischen Wissens, um auf die Bedürfnisse der Auszubildenden angemessen einzugehen. Ihre Ausbildung erfüllt in der Schweiz wie in Deutschland allerdings weiterhin nur grundlegende pädagogische Standards (vgl. LAMAMRA/WENGER/FLEISCHMANN 2025). Damit Auszubildende nicht nur fachlich gut ausgebildet werden, sondern auch eine berufliche Identität entwickeln können, braucht es also

Investitionen in eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung. ◀

LITERATUR

BILLETT, S.: Learning through work: Workplace affordances and individual engagement. In: *Journal of Workplace Learning*, 13 (2001) 5, S. 209–214. DOI: <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005548>

DEHNBOSTEL, P.: Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung. In: *BWP* 37 (2008) 2, S. 5–8.
URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/1328

DUBAR, C.: *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris 2015

FULLER, A.; UNWIN, L.: Workplace learning and the organization. In: MALLOCH, M.; CAIRNS, L.; EVANS, K.; O'CONNOR, B.N. (Hrsg.): *The sage handbook of workplace learning*, London 2011, S. 46–59

HUPKA-BRUNNER, S.; MEYER, T.: Life course in the making: Educational and labor market trajectories through the lens of the Swiss TREE panel survey. In: *European Psychologist* 30 (2025) 3, S. 174–189.
DOI: <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000507>

KEUPP, H.; HÖFER, R. (Hrsg.): *Identitätsarbeit heute*. Frankfurt 1998

LAMAMRA, N.; MASDONATI, J.: *Arrêter une formation professionnelle*. Lausanne 2009

LAMAMRA, N.; WENGER, M.; FLEISCHMANN, D.: Herausforderungen bei der Weiterbildung von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern in Lehrbetrieben. In: *Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis* 10 (2025) 14. DOI: <https://doi.org/10.64829/13911>

LAVE, J.; WENGER, E.: *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge 1991

THOLE, C.: *Berufliche Identitätsarbeit als Bildungsauftrag der Berufsschule*. Bielefeld 2021

(Alle Links: Stand 15.07.2026)

Anzeige

Ausbildung im Blick – Analyse von Ausbildungsstellenanzeigen

Um die Besetzung von Ausbildungsstellen aus betrieblicher Sicht systematisch und zeitnah zu erforschen, ist eine Verknüpfung von Prozessdaten aus Online-Stellenanzeigen und Befragungsdaten von inserierenden Unternehmen eine ideale Datengrundlage. Die Machbarkeit eines solchen Projekts wurde im Jahr 2025 für Ausbildungsstellenanzeigen aus Nordrhein-Westfalen im Rahmen einer Pilotstudie erprobt.

BAUM, M.; EHMANN, K.; WINNIGE, S.: *Ausbildung im Blick – Eine kombinierte Analyse von Ausbildungsstellenanzeigen und einer Inserierendenbefragung*. Bonn 2026

Kostenloser Download: https://res.bibb.de/vet-repository_784985



Beständigkeit und Wandel in den Berufsaspirationen junger Menschen



PAUL MALSCHINGER
Dr., wissenschaftlicher Projektmitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg
paul.malschinger@iab.de

Die Lebensphase Jugend ist geprägt von zahlreichen Herausforderungen und Entwicklungsaufgaben, die erhöhte Anpassungsleistungen von jungen Menschen erfordern. Dazu zählt auch, dass junge Menschen früh einen (Aus-)Bildungsweg wählen müssen, wodurch ihre Berufsaspirationen beeinflusst werden können. In diesem Beitrag wird anhand von Daten des Projekts *Wege in die Zukunft* untersucht, wie sich die Berufsaspirationen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern in Wien nach der Sekundarstufe I entwickeln. Verbunden ist damit die Fragestellung, wie sich diese im Zusammenhang mit unterschiedlichen (Aus-)Bildungswegen verändern.

Lebenswelten von jungen Menschen und deren Berufsaspirationen

Berufsaspirationen bringen zum Ausdruck, was jungen Menschen für den Beruf und ihre spätere Berufswahl wichtig ist (vgl. MAU/BIKOS 2011). Sie bieten Informationen zu Zielen über die Berufliche Orientierung und geben Aufschluss darüber, welche Berufe für Jugendliche erstrebenswert sind. In einem hoch stratifizierten Bildungssystem wie in Österreich können Entscheidungen wie die Wahl des (Aus-)Bildungswegs diese Berufsaspirationen wesentlich beeinflussen, insbesondere in institutionell geprägten Übergangsphasen, wie von der Schule in eine weiterführende Schule oder von der Schule in das Erwerbsleben, denn der Übergang von Sekundarstufe I zu Sekundarstufe II ist eine wichtige Lebensphase. In Österreich müssen junge Menschen entscheiden, ob sie ihre Schulausbildung fortsetzen und eine Hochschulzugangsberechtigung erwerben oder eine Berufsausbildung absolvieren und zeitnah ins Erwerbsleben einsteigen möchten.

Dieser Beitrag erfasst Berufsaspirationen als Berufswünsche (sog. idealistische Berufsaspirationen), die unabhängig von den tatsächlichen Bedingungen am realen Arbeitsmarkt sind (vgl. ROJEWSKI 2005). Berufsaspirationen sind auch »Inkorporationen« (BOURDIEU [1987] 2023), die durch die soziale Herkunft geprägt sind (vgl. BOUDON 1974). Die Formierung von Berufsaspirationen ist in diesem Zusammenhang weniger statisch als vielmehr ein dynamischer Prozess im Lebensverlauf, der auch unterschiedliche Lebensbedingungen mit einbezieht (vgl. GOTTFREDSON 1981). Die Forschung zu Berufsaspirationen von jungen Menschen ist umfangreich und wurde in der Vergangenheit auch im Zusammenhang mit unterschiedlichen Bildungswegen untersucht (vgl. ZEDDIES u. a. 2025; BASLER/KRIESI

2019). ZEDDIES u. a. (2025) zeigen anhand von Daten aus dem nationalen Bildungspanel (NEPS), dass junge Menschen in der Sekundarstufe I in gymnasialen Schulformen höhere Ausgangspositionen von Berufsaspirationen haben als junge Menschen in nicht-gymnasialen Schulformen. Allerdings steigen die Berufsaspirationen von jungen Menschen in nicht-gymnasialen Schulformen im Zeitverlauf (vgl. ZEDDIES u. a. 2025). Zudem stellen BASLER/KRIESI (2019) anhand des schweizerischen Kinder- und Jugendsurveys (COCON) fest, dass sich auch in der Sekundarstufe II die Entwicklung der Berufsaspirationen junger Menschen je nach Bildungsweg unterscheidet. Während die Ausgangsposition von Berufsaspirationen junger Menschen in akademischen Bildungswegen im Vergleich zu jungen Menschen in beruflichen Bildungswegen höher sind, nehmen diese mit zunehmender Zeit ab. Demgegenüber steigen die Berufsaspirationen von jungen Menschen in beruflichen Bildungswegen im Zeitverlauf. Die Autorinnen zeigen damit zum einen, dass die Berufswünsche junger Menschen in akademischen Bildungswegen mit der Zeit möglicherweise als schwer erreichbar beurteilt werden und die Berufsaspirationen in der Folge abnehmen. Zum anderen lassen sich die Ergebnisse dahingehend interpretieren, dass junge Menschen in beruflichen Bildungswegen häufiger während der Schule erste Erfahrungen in der Berufswelt sammeln und ein vertieftes Verständnis von unterschiedlichen Berufen erhalten. Gemeinsam ist diesen Forschungsarbeiten, die Entwicklung von Berufsaspirationen junger Menschen anhand von Bildungswegen zu untersuchen, jedoch mit unterschiedlichem Datenmaterial. Noch kaum erforscht ist die Entwicklung von Berufsaspirationen junger Menschen in Österreich im Zusammenhang mit unterschiedlichen (Aus-)Bildungswegen (zu [Aus-]Bildungswegen in der Sekundarstufe II in Österreich vgl. Infokasten).

(Aus-)Bildungswege in Österreich

Die Sekundarstufe I dauert für gewöhnlich vier Jahre. Diese wird im Alter von zehn bis 14 Jahren besucht, und entspricht in der Internationalen Standardklassifikation im Bildungswesen (ISCED) der Stufe 2. Die allgemeine Schulpflicht in Österreich (insgesamt 9 Schuljahre) ist in der Regel mit der Sekundarstufe I noch nicht abgeschlossen, weshalb zumindest für die Erfüllung dieser allgemeinen Schulpflicht ein Schuljahr in der Sekundarstufe II notwendig ist.

Die **Sekundarstufe II** gliedert sich in Österreich in unterschiedliche (Aus-)Bildungswege. Für diesen Beitrag relevante (Aus-)Bildungswege der Sekundarstufe II sind in Abbildung 1 dargestellt.

In Österreich erfasst die Sekundarstufe I die Allgemeinbildende höhere Schule – Unterstufe (AHS-Unterstufe) und die Mittelschule. In der öffentlichen Diskussion werden Schüler/-innen der Mittelschule oft als homogene und sozial benachteiligte Gruppe dargestellt (vgl. VOGL u. a. 2020). Mit Blick auf unterschiedliche leistungsbezogene Zulassungsvoraussetzungen zwischen Mittelschule und AHS-Unterstufe, zeigt der Nationale Bildungsbericht (vgl. BMBWF 2021), dass Schüler/-innen ohne deutsche Erstsprache häufiger die Mittelschule besuchen im Vergleich zur AHS-Unterstufe. Ferner sind auch die Schulabbruchquote sowie der Anteil der Schüler/-innen, deren Eltern keine Matura abgeschlossen haben, in der Mittelschule höher als in der AHS-Unterstufe. Die Wahrscheinlichkeit des Übertritts von der Sekundarstufe I in einen matura-führenden Bildungsweg in der Sekundarstufe II fällt aus der AHS-Unterstufe leichter als aus der Mittelschule. Der nationale Bildungsbericht (vgl. BMBWF 2021) zeigt für Wien, dass im Schuljahr 2018/2019 von der Mittelschule etwa neun Prozent in die AHS-Oberstufe und 25 Prozent in die Berufsbildende höhere Schule und 27 Prozent in die Berufsschule gewechselt sind. Aus der AHS-Unterstufe sind hingegen etwa 60 Prozent in die AHS-Oberstufe und 35 Pro-

zent in die Berufsbildende höhere Schule gewechselt. Dies zeigt, dass der Übergang in die Sekundarstufe II stark von der besuchten Schulform in der Sekundarstufe I abhängt. Vor diesem Hintergrund geht der Beitrag der Frage nach, wie sich die Berufsaspirationen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern nach der Mittelschule in Wien im Zeitverlauf entwickeln. Dabei wird untersucht, ob Berufsaspirationen je nach gewähltem (Aus-)Bildungsweg im Übergang stabil bleiben oder sich verändern. Die Ergebnisse sollen zu einem vertieften Verständnis der Entwicklung von Berufsaspirationen junger Menschen in komplexen Übergangsprozessen im Zusammenhang mit unterschiedlichen (Aus-)Bildungswegen beitragen.

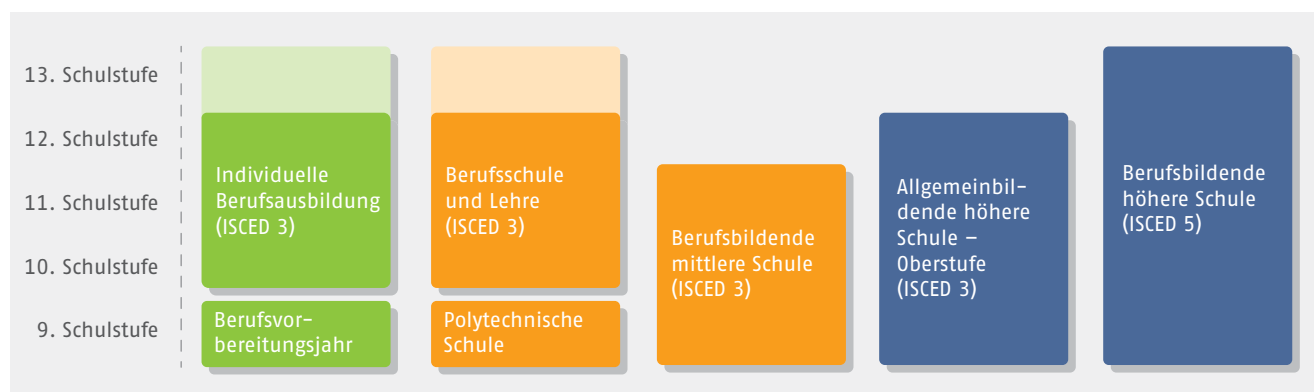
Datengrundlage und Methode

Die Analysen für diesen Beitrag basieren auf den ungewichteten quantitativen Sekundärdaten des Projekts *Wege in die Zukunft*. In diesem Projekt konnten Schulabgänger/-innen der Mittelschule in Wien in jährlichen Abständen jeweils im Frühjahr zwischen den Jahren 2018 bis 2022 an standardisierten Befragungen teilnehmen. Für die vorliegenden Auswertungen wurden die Angaben von 835 Panelteilnehmenden, die an zumindest zwei von vier Erhebungswellen (in den Jahren 2019–2022) teilgenommen haben, berücksichtigt. Dies entspricht 1.576 Beobachtungen.

Die statistischen Auswertungen werden mithilfe eines Wachstumskurvenmodells mit wiederholtem Messdesign durchgeführt und basieren auf den Angaben zu den idealistischen Berufsaspirationen der Befragten. Dieses methodische Vorgehen ermöglicht die Untersuchung der Entwicklungen von Individuen als auch zwischen Individuen zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Um die Veränderung oder Stabilität der Berufsaspirationen über die Zeit zu untersuchen, ergänzen zeitkonstante Variablen wie die höchste abgeschlossene Ausbildung der Eltern und zeitveränder-

Abbildung 1

Ausgewählte Bildungsgänge der Sekundarstufe II in Österreich



liche Variablen wie der eingeschlagene (Aus-)Bildungsweg die statistischen Berechnungen.

Die idealistischen Berufsaspirationen werden erst ab der zweiten Erhebungswelle, somit im ersten Jahr nach der Mittelschule, für die Analysen berücksichtigt. Dazu wurden die jungen Menschen gefragt: »Wenn du es dir aussuchen könntest, welchen Beruf hättest du am liebsten?«. Die Angaben in diesem offenen Antworttextfeld wurden für diesen Beitrag anhand des International Socio-Economic Index of Occupational Status (ISEI-08) kodiert und als abhängige Variable verwendet. In diesem ISEI werden Werte zwischen elf und 89 erfasst, wobei die Berufsangaben anhand des Qualifikationsniveaus und Einkommens aufsteigend geordnet werden. Zudem werden zeitveränderliche und zeitkonstante Faktoren als unabhängige Variablen erfasst. Für die (Aus-)Bildungswege wurde die Typologie in Anlehnung an MATALONI/SCHELS/CASAS (2026) gebildet und unterschieden zwischen

- maturaführend (1), wenn die AHS-Oberstufe oder Berufsbildende höhere Schule besucht wird,
- beruflich (2), sofern nach der Mittelschule eine Polytechnische Schule, Berufsschule und Lehre oder die Berufsbildende mittlere Schule besucht wird.
- offene (Aus-)Bildungswege (3), die von häufigen Wechseln in unterschiedliche Zwischenstationen wie

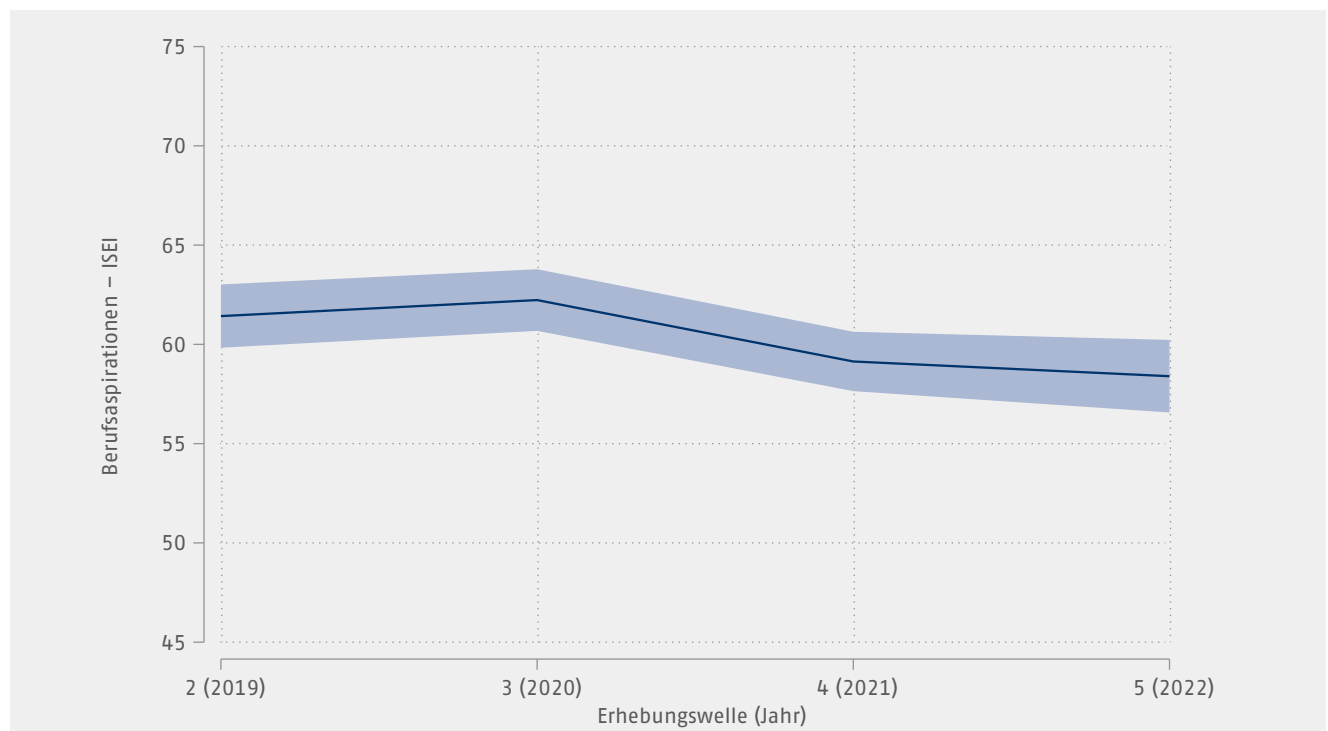
Produktionsschulen, Lehrstellensuche, Suche einer individuellen Berufsausbildung oder Berufsorientierungskursen beim Arbeitsmarktservice geprägt ist. Sofern der (Aus-)Bildungsweg gewechselt wurde, wird die letztgenannte Angabe zum Ausbildungsstatus berücksichtigt.

Darüber hinaus werden Kontrollvariablen wie das Geschlecht, die Migrationsgeschichte, die höchste abgeschlossene Ausbildung der Eltern sowie die Abschlussnoten in den Schulfächern Mathematik, Deutsch und Englisch erfasst (vgl. ausführlich Tab. 1 im electronic supplement).

Vorab ist festzuhalten, dass die Befunde und ihre Interpretationen auch Limitationen unterliegen. Die Grenzen der Generalisierung der präsentierten Resultate bestehen darin, dass die Analytestichprobe Schulabgänger/-innen in Wien nach der Sekundarstufe I erfasst und damit nur einen ausgewählten Blick für ein spezifisches urbanes Umfeld zulässt. Obwohl sich die Zusammensetzung der Panelteilnehmenden nach soziodemografischen Merkmalen über die Erhebungswellen hinweg nur geringfügig verändert und mögliche Effekte durch die Aufnahme von Kontrollvariablen in die Berechnungsmodelle reduziert werden, sind Verzerrungen durch wiederholte Panelausfälle nicht auszuschließen.

Abbildung 2

Vorhersagewerte der Berufsaspirationen (ISEI) für die ausgewählte Analytestichprobe

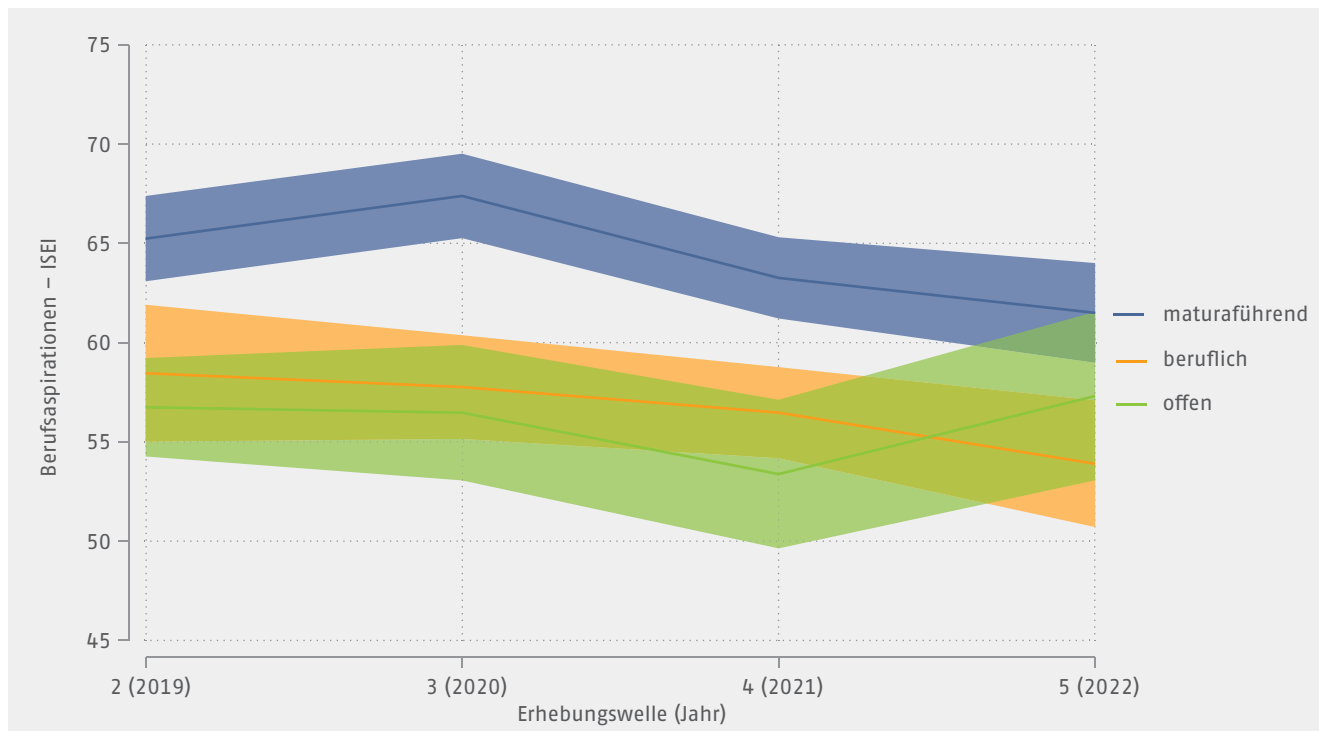


Schätzung aus einem Wachstumskurvenmodell mit wiederholtem Messdesign, kontrolliert für Geschlecht, Migrationsgeschichte, höchste abgeschlossene Ausbildung der Eltern und Notendurchschnitt

Quelle: Projekt *Wege in die Zukunft* (Datenstand: 31.01.2026); ungewichtetes n = 835; eigene Berechnung und Darstellung.

Abbildung 3

Vorhersagewerte der Berufsaspirationen (ISEI) für die ausgewählte Analytestichprobe



Schätzung aus einem Wachstumskurvenmodell mit wiederholtem Messdesign, kontrolliert für Geschlecht, Migrationsgeschichte, höchste abgeschlossene Ausbildung der Eltern und Notendurchschnitt.

Quelle: Projekt Wege in die Zukunft (Datenstand: 31.01.2026); ungewichtetes n = 835; eigene Berechnung und Darstellung.

Berufsaspirationen sinken nach Übergang in die Sekundarstufe II

Abbildung 2 zeigt die vorhergesagten Werte der Berufsaspirationen von jungen Menschen für die ersten vier Jahre nach der Mittelschule, die mit einem Wachstumskurvenmodell berechnet wurden (vgl. ausführlich Tab. 2 im electronic supplement). Zudem berücksichtigt das Modell die Angaben für das Geschlecht, die höchste abgeschlossene Ausbildung der Eltern, die Migrationsgeschichte und den Notendurchschnitt für die Abschlussnoten in den Schulfächern Mathematik, Deutsch und Englisch. Der Blick auf den gesamten Beobachtungszeitraum (2019 bis 2022) zeigt, dass sich die Berufsaspirationen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern nach der Mittelschule im Zeitverlauf verändern. Während der Anstieg der Berufsaspirationen von der zweiten zur dritten Erhebungswelle statistisch nicht signifikant ist, zeigen die Befunde eine statistisch signifikante Abnahme der Berufsaspirationen von der dritten bis zur fünften Erhebungswelle. Es ist erkennbar, dass die Berufsaspirationen der Panelteilnehmenden nach der Sekundarstufe I gesunken sind.

Entwicklung der Berufsaspirationen variiert nach gewähltem (Aus-)Bildungsweg

Weiter wird in diesem Beitrag untersucht, wie sich die Berufsaspirationen für die Panelteilnehmenden in der Analytestichprobe je nach eingeschlagenem (Aus-)Bildungsweg unterscheiden und im Zeitverlauf verändern (vgl. ausführlich Tab. 2 im electronic supplement). Dazu wurden Wachstumskurvenmodelle mit Interaktionstermen für die Erhebungswellen und den Angaben zu den (Aus-)Bildungswegen berechnet (vgl. Abb. 3). Es ist zu erkennen, dass die Ausgangsposition der Berufsaspirationen von Panelteilnehmenden in maturaführenden (Aus-)Bildungswegen im ersten Jahr nach der Mittelschule am höchsten ist. Demgegenüber sind die Berufsaspirationen von Panelteilnehmenden mit offenen (Aus-)Bildungswegen niedriger im Vergleich zu Panelteilnehmenden mit beruflichen (Aus-)Bildungswegen. Darüber hinaus zeigen die Befunde, dass zunächst die Berufsaspirationen von Panelteilnehmenden in maturaführenden (Aus-)Bildungswegen steigen und ab der dritten Erhebungswelle sinken. Die Berufsaspirationen von Panelteilnehmenden von offenen (Aus-)Bildungswegen sinken

von der zweiten zur dritten Erhebungswelle, und steigen von der vierten zur fünften Erhebungswelle. Die Resultate zu Panelteilnehmenden in beruflichen (Aus-)Bildungswegen sind statistisch nicht signifikant.

Berufsorientierung und Praxiserfahrungen helfen, Berufsaspirationen zu konkretisieren

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Berufsaspirationen im Übergang nach der Mittelschule Veränderungen unterliegen. Insbesondere die Abnahme der Berufsaspirationen junger Menschen im Beobachtungszeitraum deuten darauf hin, dass sich anfänglich bestehende Berufsaspirationen im Zuge von Orientierungs- und Entscheidungsprozessen sowie ersten Erfahrungen in Berufspraktika oder Berufsausbildungen anpassen. Dabei ist auf bereits bestehende Ausbildungs- und Berufsorientierungskurse am Ende der Sekundarstufe I hinzuweisen, die fakultativ von Schulklassen besucht werden können (z.B.: Österreichisches Gesellschafts- und Wirtschaftsmuseum). Für die Zukunft wäre über eine verpflichtende Teilnahme an solchen Kursformaten im Rahmen des Schulunterrichts nachzudenken. Sie könnten (Aus-)Bildungswege vorab skizzieren und dazu beitragen, dass junge Menschen ihre angestrebten Berufswünsche besser verfolgen können. Daher sind bestehende Orientierungs- und (Aus-)Bildungsangebote am Ende der Sekundarstufe I für junge Menschen und deren Berufsaspirationen wichtig und darüber hinaus ein erweitertes Angebot wünschenswert. Zudem ist zu betonen, dass die Befunde auch von der COVID-19-Pandemie geprägt sein können und die mögliche Abnahme von Berufsaspirationen auch im Zusammenhang mit den eingeschränkten Rahmenbedingungen im schulischen Kontext zu sehen sind. Allerdings kann aufgrund mangelnder Vergleichswerte mit Schulabgangskohorten aus vorangegangenen Schuljahren nur eingeschränkt zwischen allgemeinen Entwicklungsprozessen und möglichen Konsequenzen aus der COVID-19-Zeit differenziert werden.

Weiter unterstreichen die Ergebnisse, dass die Entwicklung von Berufsaspirationen auch vom institutionellen Kontext Schule abhängt. Ähnlich wie die Forschungsergebnisse von BASLER/KRIESI (2019) zeigen die Befunde, dass die Berufsaspirationen von jungen Menschen in matura-führenden (Aus-)Bildungswegen sinken, wohingegen die Berufsaspirationen von jungen Menschen in offenen (Aus-)Bildungswegen steigen. Dabei ist zu betonen, dass junge Menschen während der Schulausbildung zu unterschiedlichen Zeitpunkten erste Erfahrungen im Erwerbsleben machen. Während in der Sekundarstufe II im Schulkontext ein- bis mehrtätige Berufspraktika absolviert werden, um Einblicke in die Berufspraxis zu erhalten, bieten offene (Aus-)Bildungswege praxisnahe Möglichkeiten, unterschiedliche Berufe auszuprobieren, und skizzieren einen

konkreten Weg, um die Berufswünsche zu erreichen. Daher kann aus den präsentierten Analysen die Bedeutung von Berufspraktika während der Schulausbildung hervorgehoben werden. Eine Empfehlung ist somit zum einen die regelmäßige Absolvierung von Berufspraktika während der Schulausbildung, damit junge Menschen Gelegenheiten erhalten, ihre Berufswünsche konkret zu erproben. Zum anderen ist die individuelle Betreuung junger Menschen notwendig, um diese Berufswünsche zu erreichen. ◀



Ergänzende Tabellen zur Analysestichprobe, zu Berufsaspirationen und zu den Wachstumskurvenmodellen als electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e12536

LITERATUR

- BASLER, A.; KRIESI, A.: Adolescents' development of occupational aspirations in a tracked and vocation-oriented educational system. In: *Journal of Vocational Behavior* 115 (2019) 103330.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103330>
- BOUDON, R.: Education, opportunity, and social inequality: changing prospects in western society. New York, 1974
- BOURDIEU, P.: Die feinen Unterschiede: Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. 29. Ausgabe. Frankfurt am Main [1987] 2023
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG: Nationaler Bildungsbericht 2021. Wien 2021.
DOI: <https://doi.org/10.17888/nbb2021>
- GOTTFREDSON, L. S.: Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. In: *Journal of Counseling Psychology* 28 (1981) 6, S. 545–579.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- MATALONI, B.; SCHELS, B.; CASAS, O. V.: Alle gleichermaßen glücklich? Bildungsweg, familiärer Bildungshintergrund und die Entwicklung des subjektiven Wohlbefindens nach der Mittelschule. In: DANNER, K.; DUNCAN, M.; MALSCHINGER, P.; FLECKER, J.; WÖHRER, V. (Hrsg.): Lebenswege junger Menschen in Wien. Analysen zu Berufswahl, Engagement und Wohlbefinden. Wien 2026, S. 199–220.
DOI: <https://doi.org/10.14220/9783737019071.199>
- MAU, W.-C.; BIKOS, L. H.: Educational and Vocational Aspirations of Minority and Female Students: A Longitudinal Study. In: *Journal of Counseling & Development* 78 (2011) 2, S. 186–194.
DOI: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2000.tb02577.x>
- ROJEWSKI, J. W.: Occupational Aspirations: Constructs, Meanings, and Application. In: Brown, S. D.; Lent, R. W. (Hrsg.): *Career Development and Counseling*. Hoboken NJ 2005, S. 131–154
- VOGL, S.; PARZER, M.; ASTLEITHNER, F.; MATALONI, B.: Heterogenität am Ende der NMS: Unterschiedliche Ausgangspositionen Jugendlicher. In: FLECKER, J.; WÖHRER, V.; RIEDER, I. (Hrsg.): *Wege in die Zukunft. Lebenssituationen Jugendlicher am Ende der Neuen Mittelschule*. Wien 2020, S. 87–118. DOI: <https://doi.org/10.14220/9783737011457.87>
- ZEDDIES, V.; DANIEL, A.; KÜHNE, S.; MAAZ, K.: Herkunft, Schulform, Wunschberuf – Wie sich berufliche Aspirationen in Abhängigkeit von Sozialstatus und Schulkontext entwickeln. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 28 (2025), S. 125–149.
DOI: <https://doi.org/10.1007/s11618-024-01280-1>

(Alle Links: Stand 15.07.2026)

Wohlbefinden Jugendlicher und junger Erwachsener unter dem Einfluss gesellschaftlicher Krisen



SEVERINE THOMAS
PD Dr., wiss. Mitarbeiterin
am Institut für Sozial- und
Organisationspädagogik,
Universität Hildesheim
severine.thomas@
uni-hildesheim.de

Mit der COVID-19-Pandemie und anderen aktuellen gesellschaftlichen Krisen verdichten sich die Erkenntnisse, dass das Wohlbefinden vieler junger Menschen stärker beeinträchtigt ist. Dies betrifft sowohl die körperliche Konstitution als auch das psycho-soziale Erleben und soziale Aspekte. So zeigen Studien ein stärkeres Stresserleben junger Menschen sowie die Zunahme von Einsamkeitserfahrungen. Bildungsverläufe, insbesondere auch Übergänge in die berufliche Bildung, sind von diesen Begleiterscheinungen geprägt. Vor diesem Hintergrund sind Akteure in Schule, Ausbildung und Beruf gefragt, diese Begleiterscheinungen in den Blick zu nehmen. Die im Beitrag präsentierten Ergebnisse der JuCo-V-Studie möchten hierfür sensibilisieren.

Gegenstand und Ziele der JuCo-Studienreihe

Das Wohlbefinden junger Menschen in Krisenzeiten wie der COVID-19-Pandemie, aber auch unter dem Einfluss des Ukraine-Kriegs und anderer geopolitischer Krisenherde hat sich erheblich verändert. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene haben in dieser Zeit besondere Einschränkungen ihrer Alltagsroutinen erfahren. Dies betrifft insbesondere auch die Bildung in Institutionen, die als soziale Orte – so wissen wir spätestens seit dem ersten Pandemiejahr (vgl. ANDRESEN u. a. 2020a; FELFE u. a. 2023) – eine enorme Bedeutung für das Aufwachsen junger Menschen haben. Psychosoziale Belastungen und veränderte gesundheitliche Bedarfe junger Menschen in den vergangenen Jahren beschäftigen auch vermehrt die Bildungsinstitutionen, somit bietet die Untersuchung des Wohlbefindens junger Menschen, wie sie die JuCo-Studienreihe vornimmt, wichtige Erkenntnisse für die Ermöglichung von Bildungsteilnahme unter diesen aktuellen Bedingungen.

Wie haben junge Menschen die Pandemie erlebt, und wie hat sich das Wohlbefinden unter diesen Einflüssen verändert, war die Fragestellung, die in der JuCo-Studienreihe seit Frühjahr 2020 regelmäßig unter 15- bis 30-Jährigen in einem quantitativen Online-Fragebogen erhoben wurde (vgl. ANDRESEN u. a. 2020a). Das Erhebungsinstrument wurde kontinuierlich erweitert: Aufgenommen wurden Fragen zu anderen Krisenereignissen und zu Themen, die Studienteilnehmende im Laufe der Studienreihe als besonders relevant benannten. Drei weitere Befragungen folgten Ende 2020, Ende 2021 und am Ende der Pandemie im Frühjahr 2023 (vgl. ANDRESEN u. a. 2020b, 2022, 2023). Die JuCo-IV-Studie machte ein Jahr nach Kriegsbeginn in

der Ukraine auch das Erleben anderer konflikthafter Ereignisse und globaler Krisen zum Gegenstand der Befragung. Anfang 2025 wurden dann mit »JuCo-V. Wie geht's?« junge Menschen erneut danach gefragt, wie sie sich unter dem damaligen Einfluss gesellschaftlicher Krisen in Deutschland und der Welt fühlen, und knüpfte an andere aktuelle gesellschaftliche Themen und neue erlebte Krisenereignisse an. Dabei wurden u. a. auch Erkenntnisse aktueller Jugendstudien berücksichtigt.

Bereits in der JuCo-IV-Erhebung (2023) wurde deutlich, dass die COVID-19-Pandemie für eine große Gruppe junger Menschen von anderen Krisen (z. B. Krieg in der Ukraine, Klimakrise, Energiekrise) überlagert wurde. Die Sorgen junger Menschen hatten sich dadurch sehr verändert (vgl. ANDRESEN u. a. 2023). Die 19. Shell Jugendstudie stellte heraus, dass die COVID-19-Pandemie im Jahr 2023 kein präsent Thema mehr für junge Menschen darstellte, zum Erhebungszeitpunkt dennoch rückblickend mit starken Emotionen und Erinnerungen verknüpft war (vgl. LEVEN/McDONNELL 2024). Gleichzeitig nehmen junge Menschen die politischen Veränderungen in Deutschland ernst und ihre Angst vor einem erstarkenden Rechtspopulismus wird immer präsenter (vgl. ebd.). Anhand jüngster Wahlergebnisse – z. B. bei den Bundestagswahlen 2025 – lässt sich ein wachsender Zuspruch junger Menschen gegenüber extremistischen Parteien beobachten (vgl. FAAS/ROSTEUTSCHER/SCHÄFER 2025). Die SINUS-Studie stellt heraus, dass der Klimawandel, Diskriminierung, Krieg und Inflation die Krisen sind, die junge Menschen am stärksten beschäftigen (vgl. CALMBACH u. a. 2024). Aufgrund dieser beschriebenen aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen wurden in der JuCo-V-Datenerhebung weitere Fragen zu

gesellschaftlichen Krisen aufgenommen, z. B. zum Bewältigungshandeln, zu familiären Konflikten, zur Bildungs- und Berufsplanung sowie zur körperlichen und psychischen Gesundheit.

Die JuCo-V-Studie wurde Anfang 2025 als deutschlandweite, quantitative Online-Befragung mit überwiegend geschlossenen Fragen konzipiert. Erfasst werden sollte, wie es jungen Menschen in der aktuellen gesellschaftlichen Situation geht, was sie besorgt und was sie für ihr Wohlbefinden brauchen. Ergänzend wurden Fragen zu Bewältigungsstrategien erhoben, die junge Menschen ergreifen, wenn es ihnen nicht gut geht. Die Befragung war als selbstselektive Online-Erhebung angelegt, mit der sich ein repräsentatives Sample nicht realisieren lässt. Um eine möglichst breite und diverse Teilnehmergruppe zu erreichen, wurde auf unterschiedliche Verbreitungswege gesetzt (Social Media, Jugendorganisationen, Newsletter etc.).

Die JuCo-Studienreihe ist keine Panelbefragung, es werden also nicht immer dieselben Personen befragt, um die Entwicklungen einer festen Studiengruppe nachzeichnen zu können. Es lassen sich dennoch anhand der einzelnen Befragungen gesellschaftliche Trends im Umgang junger Menschen mit gesellschaftlichen Krisen aufzeigen (zur Zusammensetzung des Samples, vgl. Tab.).

Einschätzungen zur eigenen Gesundheit und zum eigenen Wohlbefinden

Das Wohlbefinden junger Menschen nimmt Einfluss auf die Gesundheit in ihrem weiteren Entwicklungsverlauf (vgl. LOSS/HÖLLING/LEMCKE 2025). Vor diesem Hintergrund sind die subjektiven Einschätzungen nicht nur als eine situative Beschreibung relevant, sondern werfen Fragen nach längerfristigen Versorgungsbedarfen auf (RODNEY-WOLF/BAUCH/SCHMITZ 2024). In der JuCo-V-Befragung wurden junge Menschen, wie auch in den vorangegangenen Stu-

dien, zu der Einschätzung ihrer gesundheitlichen Situation befragt. Insbesondere sollten die Befragten die eigene psychische Situation einschätzen. Bei der Konzipierung der Fragen für die JuCo-V-Erhebung wurde der WHO-5-Well-Being-Index zur Erweiterung gesundheitsbezogener Items herangezogen; er bezieht sich auf die fünf Themen: gute Stimmung, entspannter Gemütszustand, Einschätzung der Energie, Schlaf und Interesse am Alltag (vgl. WHO 2024). Darauf bezugnehmend werden im Folgenden ausgewählte Ergebnisse exemplarisch dargestellt.

38,8 Prozent der Befragten gaben an, dass sie der Aussage »Ich fühle mich psychisch ausgeglichen.« voll oder eher zustimmen, weitere 26,8 Prozent stimmten teilweise zu. Jedoch gibt es 34,4 Prozent, die der Aussage eher oder gar nicht zustimmen. 36 Prozent der Teilnehmenden gaben an, dass sie (eher) gut schlafen, 27,2 Prozent schlafen teilweise gut. Über ein Viertel (26,5%) der jungen Menschen stimmten der Aussage »Ich schlafe gut.« eher oder gar nicht zu. Die Antworten zu der Aussage »Ich kann gut entspannen und abschalten.« zeigen, dass 11,9 Prozent voll und 21,2 Prozent eher zustimmen. 31,2 Prozent sind geteilter Meinung. 35,7 Prozent stimmten der Aussage eher oder gar nicht zu. Diese Befunde schließen an internationale Befragungen zum psychischen Wohlbefinden an, die zu dem Ergebnis kommen, dass der Anteil junger Menschen mit einem schlechten psychischen Wohlbefinden wächst und in europäischen Ländern im Schnitt etwa ein Drittel aller jungen Menschen ausmacht (WHO 2025).

Sorgeerleben junger Menschen

In der JuCo-V-Studie wurden junge Menschen zu verschiedenen gesellschaftlichen Herausforderungen befragt und dazu, ob sie darüber besorgt sind (vgl. Abb. 1). Insgesamt ist die Zustimmung zu Sorgen bezogen auf den Klimawandel am größten. Knapp zwei Drittel (63,6%) machten sich Sorgen um den Klimawandel und Naturkatastrophen. Die zweithöchste Zustimmung erfährt die Sorge um eine schlechtere Lebensqualität mit 60,8 Prozent. Über die Hälfte der jungen Menschen (55,4%) hatten Sorge, keinen bezahlbaren Wohnraum zu finden, und machten sich Sorgen um das Gesundheitssystem (52,8%). Die Zustimmung zur Sorge um das eigene Sicherheitsgefühl fällt mit 44,2 Prozent deutlich geringer aus als in den anderen Bereichen. Eine einfaktorielle Varianzanalyse nach WELCH (keine Varianzhomogenität) zeigt, dass kein signifikanter Unterschied zwischen den Altersgruppen vorliegt.

Psychische Belastungen

Gegenüber früheren JuCo-Studien haben sich psychische Belastungen seit Ende der Pandemie insgesamt wieder reduziert. Dennoch liegt der Anteil an Personen,

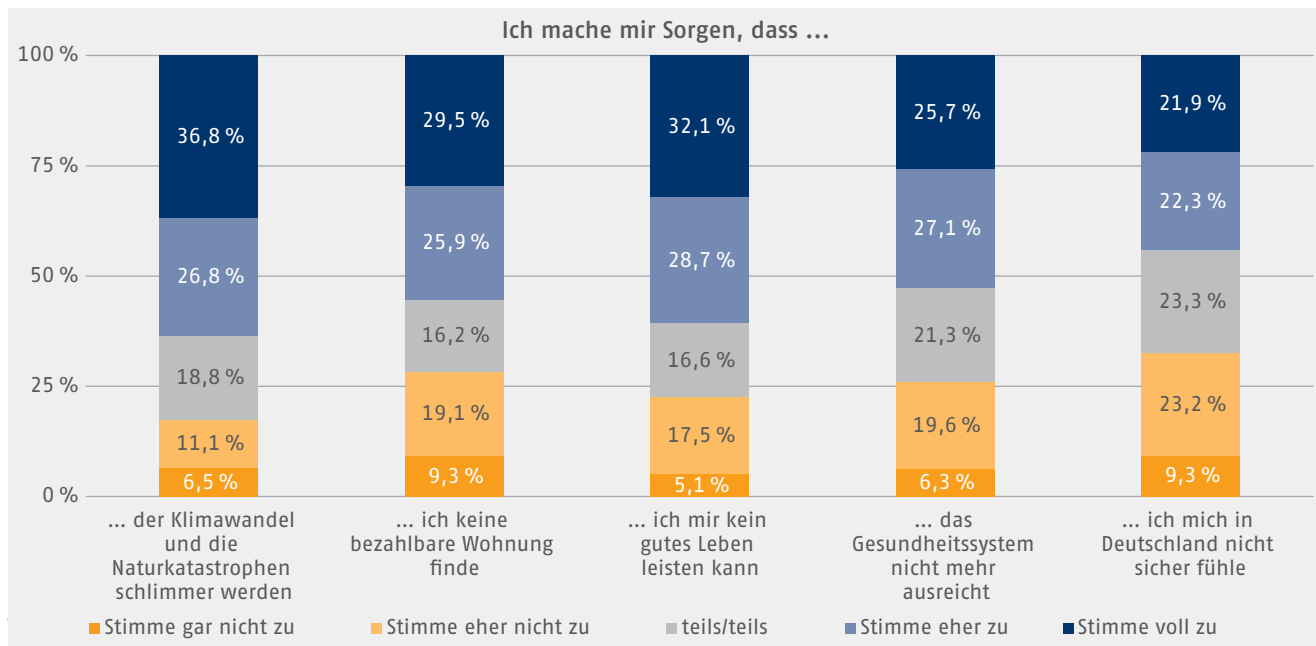
Tabelle

Soziodemografische Merkmale der JuCo-V-Stichprobe

Ausgewählte Merkmale	
Anzahl der befragten Personen (bereinigter Datensatz)	1.854
Durchschnittsalter	20,68 Jahre
Geschlecht	
weiblich	68,3 %
männlich	27,6 %
divers	4,0 %
Hauptbeschäftigung	
Schüler/-innen	20,2 %
Studierende	15,7 %
Erwerbstätige	20,5 %
Ausbildung	6,7 %
Freiwilligendienst	20,2 %

Abbildung 1

Sorgeerleben junger Menschen



die sich zum Zeitpunkt der Befragung psychisch belastet fühlten, deutlich über dem, die keine Belastung empfanden: 47,5 Prozent der Befragten gaben an, dass sie (eher und voll) zustimmen, sich psychisch belastet zu fühlen, 23,6 Prozent stimmten der Aussage teilweise zu. 28,9 Prozent der Befragten fühlten sich (eher bzw. gar) nicht psychisch belastet. Auffällig ist, dass sich fast ein Viertel der jungen Menschen (23,6%) nicht klar zu der Aussage positionierte. Eine einfaktorielle Varianzanalyse nach WELCH ergab, dass ein signifikanter Unterschied zwischen den Altersgruppen hinsichtlich der erlebten psychischen Belastung besteht ($p = 0.014$): 15- bis 16-Jährige fühlten sich weniger belastet als die 17- bis 20-Jährigen und auch die 21- bis 25-Jährigen.

Weiterhin wurde anhand der JuCo-Daten analysiert, ob eine bestimmte Tätigkeit mit höheren Zustimmungswerten für das Vorliegen psychischer Belastungen zusammenhängt (vgl. Abb. 2, S. 30). Zur ausgeübten Tätigkeit (*»Was machst du hauptsächlich?«*) waren Mehrfachantworten möglich. Es wurde analysiert, ob sich die Mittelwerte der einzelnen Tätigkeitsgruppen signifikant vom Gesamtmittelwert unterschieden. Für den Gruppenvergleich wurden in der Analyse nur Fälle berücksichtigt, die ausschließlich eine Tätigkeit ausgewählt haben. Aus dieser Analyse ergibt sich für Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung ein Praktikum gemacht haben, ein signifikanter Unterschied. Sie weisen gegenüber dem Gesamtmittelwert geringere Werte hinsichtlich ihrer psychischen Belastung auf ($T = -2.342$, $p = .019$, $b = -0.652$). Studierende bezeichneten sich hingegen signifikant häufiger als psychisch belastet, ver-

glichen mit dem Gesamtmittelwert ($T = 2.204$, $p = .028$, $b = 0.159$).

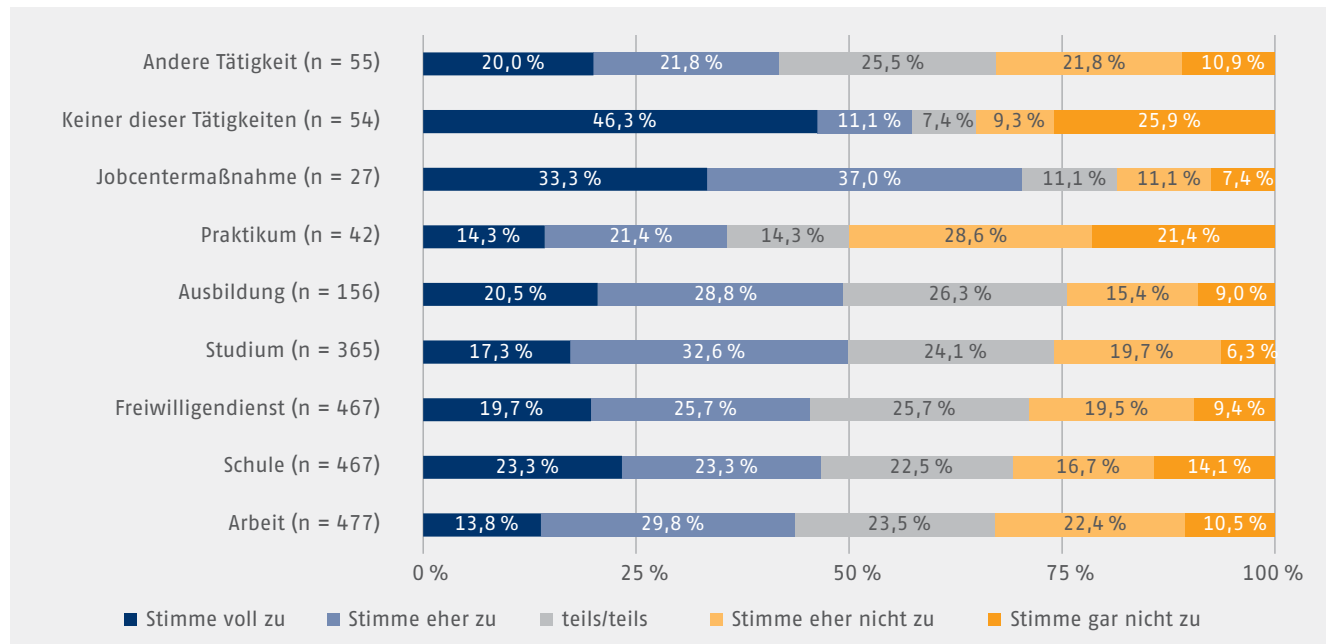
Erkrankungen im Jugendalter

Dauerhafte psychische Belastungen stellen ein erhebliches Krankheitsrisiko dar. In der JuCo-V-Befragung wurden die jungen Menschen nach vorhandenen psychischen und chronischen Erkrankungen gefragt. Dabei war jedoch nicht relevant, ob eine medizinische Diagnose vorlag, sondern es wurde nach der individuellen Einschätzung/Einordnung des Gesundheitszustands gefragt. 48,7 Prozent gaben an, dass sie keine psychische Erkrankung haben. 31,2 Prozent der Befragten gaben an, psychisch erkrankt zu sein. Dabei hatten 19,2 Prozent bereits vor der Pandemie eine psychische Erkrankung und weitere zwölf Prozent gaben an, dass sie seit oder nach der Pandemie psychisch erkrankt sind. Aus der Befragung geht weder hervor, ob die Erkrankungen während der Pandemiezeit erstmalig auftraten, noch kann die Ursache der Erkrankungen nachvollzogen werden. Da in der Studie nicht nach einer Krankheitsdiagnose gefragt wurde, ging das Forscherteam davon aus, dass junge Menschen u. U. nicht einordnen können, ob ihre psychische Situation einem Krankheitsbild entspricht oder ggf. nur eine temporäre Belastung ist. Daher konnte auch mit »weiß ich nicht«¹ auf die Frage nach einer psychischen Erkrankung geantwortet

¹ Aufgrund der hohen Angabe im Feld »Weiß nicht« wurden hier exemplarisch nicht die gültigen Prozentwerte verwendet, um diese Personengruppe sichtbar zu machen.

Abbildung 2

Psychische Belastung nach hauptsächlicher Tätigkeit



werden. 20,1 Prozent der Befragten haben diese Antwortmöglichkeit gewählt, was als auffällig gewertet werden kann, weil damit eine Gruppe junger Menschen identifiziert werden kann, die zwar nicht angibt, eine psychische Erkrankung zu haben, diese Frage aber auch nicht klar verneint.

Weiterhin wird an den Befragungsergebnissen deutlich, dass auch chronische Erkrankungen im Jugendalter ein bedeutendes Thema sind. Wie auch bei der Frage nach psychischen Erkrankungen ist hier nicht ersichtlich, ob eine medizinische Diagnose vorliegt oder die Antwort auf der subjektiven Einschätzung der befragten Personen beruht. Fast drei Viertel der Befragten gaben an, keine chronische Erkrankung zu haben (76,4%), 23,6 Prozent hatten eine chronische Erkrankung im Jugendalter bekommen. Davon hatten 16,2 Prozent die Krankheit schon vor der Pandemie und 7,4 Prozent haben diese in oder nach der Pandemie entwickelt. Insgesamt ist erkennbar, dass die Prävalenz chronischer Erkrankungen niedriger ist als die der psychischen Erkrankungen, und auch der Anteil der Neuerkrankungen seit Pandemiebeginn fällt bei den chronischen Erkrankungen geringer aus.

Einflüsse der Pandemie auf Bildungsperspektiven

Auch wenn die Pandemie bereits vor drei Jahren für beendet erklärt wurde, spüren junge Menschen die Auswirkungen der Schulschließungen und der seitdem veränderten Rahmenbedingungen in den Bildungsinstitutionen auch heute noch. Die Studienteilnehmenden wurden vor die-

sem Hintergrund danach gefragt, ob die Pandemie aus ihrer Sicht auch ihre Bildungs- und Berufsplanung tangiert bzw. beeinträchtigt hat. Über die Hälfte der jungen Menschen stimmte der Aussage in der Befragung eher (23,0%) oder voll (27,4%) zu. 19 Prozent sind geteilter Meinung. 30,6 Prozent empfanden keine Beeinträchtigung durch die Zeit der COVID-19-Pandemie. Die Ergebnisse lassen erkennen, dass viele junge Menschen die Pandemie auch heute noch als nachhaltigen Einflussfaktor auf ihren Bildungsverlauf wahrnehmen. Über diese Erfahrungen und Einschätzungen wird aber heute in Bildungsinstitutionen nur wenig mit jungen Menschen gesprochen.

Bewältigungshandeln

Auf die Frage »Was machst du, wenn es dir nicht gut geht?« wird am häufigsten die Antwortmöglichkeit »mit Freundinnen und Freunden sprechen« genannt (54,4% stimmen eher oder voll zu). Etwas geringer liegt die Option »mit Partnerinnen und Partnern« über Probleme/Sorgen zu sprechen (45,8%). Die Familie wird von 32,8 Prozent als Ansprechpartnerin bei Problemen gesehen, Therapeutinnen und Therapeuten, Lehrpersonen und Sozialarbeiter/-innen werden von 17,7 Prozent bei Problemen/Sorgen kontaktiert. Dabei bleibt jedoch zu beachten, dass ein nicht geringer Anteil an jungen Menschen gerne professionelle Unterstützung hätte, diese jedoch zum Zeitpunkt der Befragung nicht bekommt.

Diskussion der Forschungsbefunde

Die Daten aus der JuCo-V-Studie können – das wird durch hohe Zustimmungswerte bei einzelnen Items unterstrichen – nicht nur als Ausdruck des Lebensgefühls und der gesundheitlichen Situation einiger junger Menschen verstanden werden. In den Fragestellungen der Studie werden auch gesellschaftliche Herausforderungen thematisiert, die Rückschlüsse auf strukturelle Hindernisse für die gleichberechtigte Teilhabe und gesunde Entwicklung der jungen Menschen geben. Es manifestiert sich, dass sich das Erleben des sozialen Zusammenhalts im Alltag (vgl. COLEMAN 1990) seit der COVID-19-Pandemie verändert hat und letztendlich geschwächt ist. Die Ergebnisse der JuCo-V-Studie zeigen insbesondere, dass sich viele der befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Altersgruppe zwischen 15 und 30 Jahren weiterhin z.B. mit psychischen Belastungen, allgemeinen Sorgen, Einsamkeitserfahrungen, Zukunftsängsten oder auch Geldsorgen konfrontiert sehen. 47,5 Prozent der Befragten sehen sich in ihrem psychosozialen Wohlbefinden beeinträchtigt.

Diese Erkenntnisse unterstreichen den Bedarf, dass alle Institutionen, die mit jungen Menschen arbeiten, Konzepte benötigen, um mit dieser Situation umzugehen und gerade auch unter den gegebenen Bedingungen Jugendliche und junge Erwachsene in ihrem Aufwachsen, ihren Bildungszielen und ihrer sozialen Teilhabe zu unterstützen. Das bedeutet auch, Zugänge zu (öffentlichen) Räumen zu schaffen, in denen junge Menschen mit ihren Belastungen anerkannt werden, in denen sie sich wohlfühlen und die sie mitgestalten können.

Junge Menschen mit psychischen Erkrankungen erleben häufiger Diskriminierungen als Personen ohne Erkrankung. Nicht nur die Erkrankung selbst wird somit offensichtlich zu einer Belastung, sondern auch die Reaktion der sozialen Umwelt auf diese gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Die diskriminierungsfreie Auseinandersetzung mit psychischen Erkrankungen, dem Wissen um Krankheitsbilder und Unterstützungsfaktoren im Alltag junger Menschen kann somit ein wichtiger Ansatzpunkt sein, um die Lebensbewältigung junger Menschen zu stärken. Dies ist auch eine wesentliche Ressource, die z.B. in Bildungsorganisationen die Unterstützung junger Menschen – neben den Maßnahmen innerhalb des Gesundheitssystems – verbessern könnte. Denn – auch das lässt sich aus den Ergebnissen der JuCo-V-Studie schließen – junge Menschen können sehr wohl trotz unterschiedlicher Belastungen und Krisen eine positive Lebenszufriedenheit

empfinden und stellen sich den Anforderungen, die an sie in unterschiedlichen sozialen Kontexten (Bildung, Familie, Gesundheit, Erwerbsmarkt, Peerbeziehungen etc.) gestellt werden. ◀

LITERATUR

- ANDRESEN, S.; HEYER, L.; LIPS, A.; MÖLLER, R.; RUSACK, T.; SCHRÖER, W.; THOMAS, S.; WILMES, J.: Erfahrungen und Perspektiven von jungen Menschen während der Corona-Maßnahmen. Ergebnisse der Bundesweiten Studie JuCo. Hildesheim 2020a
- ANDRESEN, S.; LIPS, A.; RUSACK, T.; SCHRÖER, W.; THOMAS, S.; WILMES, J.: Die Corona Pandemie hat mir wertvolle Zeit genommen. Jugendalltag 2020. Hildesheim 2020b
- ANDRESEN, S.; LIPS, A.; RUSACK, T.; SCHRÖER, W.; THOMAS, S.; WILMES, J.: Verpasst? Verschoben? Verunsichert? Junge Menschen gestalten ihre Jugend in der Pandemie. Hildesheim 2022
- ANDRESEN, S.; LIPS, A.; MÖLLER, R.; ÖZDEMİR, E.; SCHRÖER, W.; THOMAS, S.; WILMES, J.: JuCo IV. Der Einfluss der Corona-Pandemie auf das Wohlbefinden junger Menschen. Trends und anhaltende Auswirkungen. Hildesheim 2023
- CALMBACH, M.; FLAIG, B.; GABER, R.; GENSHEIMER, T.; MÖLLER-SLAWINSKI, H.; SCHLEER, C.; WISNIEWSKI, N.: Wie ticken Jugendliche? Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14–17 Jahren in Deutschland. Bonn 2024
- COLEMAN, J. S.: Foundations of Social Theory. Cambridge, Massachusetts, London 1990
- FAAS, T.; ROSSTEUTSCHER, S.; SCHÄFER, A.: Überraschende Wahl, überraschende Stimmen. Junge Menschen und die vorgezogene Bundestagswahl 2025. Bonn 2025
- FELFE, C.; SAURER, J.; SCHNEIDER, P.; VORNBERGER, J.; ERHART, M.; KAMAN, A.; RAVENS-SIEBERER, U.: The youth mental health crisis: Quasi-experimental evidence on the role of school closures. In: Science Advance 9 (2023) 33. DOI:<https://doi.org/10.1126/sciadv.adh4030>
- LEVEN, I.; McDONNELL, S.: Jung sein in Zeiten vieler Krisen. In: ALBERT, M.; QUENZEL, G.; DE MOLL, F. (Hrsg.): 19. Shell Jugendstudie. Jugend 2024: Pragmatisch zwischen Verdrossenheit und gelebter Vielfalt. Weinheim und Basel 2024, S. 227–267
- LOSS, J.; HÖLLING, H.; LEMCKE, J.: Neue Herausforderungen und Handlungsfelder der Kinder- und Jugendgesundheits. In: Public Health Forum 33 (2025) 2, S. 90–92
- RODNEY-WOLF, K.; BAUCH, J.; SCHMITZ, J.: Monitor Bildung und Psychische Gesundheit. Psychosoziale Versorgungsstrukturen für Kinder und Jugendliche, schulische Belastungsfaktoren und Versorgungsbarrieren. Einblick in erste Ergebnisse aus den Erhebungswellen 2024. URL: www.bipsy.de/wp-content/uploads/Fact-Sheet_Schul-und-Psychotherapie-Monitor_T1.pdf
- WHO – WORLD HEALTH ORGANIZATION: The World Health Organization-Five Well-Being Index (WHO-5). German translation. Hillerød 2024
- WHO – WORLD HEALTH ORGANIZATION: Child and youth mental health in the WHO European Region: status and actions to strengthen the quality of care. Copenhagen 2025

(Alle Links: Stand 15.07.2026)

Psychische Belastungen im Jugendalter – ihre Relevanz im Prozess Beruflicher Orientierung



KRISTINA WOPAT
Dr., Direktorin Graduierten- und Forschungsakademie der TU Bergakademie Freiberg und Projektleitung BeSOS
kristina.wopat@grafa.tu-freiberg.de



ANNA HETZINGER
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
hetzinger@bibb.de



SUSANNE SCHEMMER
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
susanne.schemmer@bibb.de

Berufliche Orientierung findet auch in einer Lebensphase statt, in der Jugendliche ohnehin zahlreiche Entwicklungsaufgaben bewältigen müssen. Zugleich nehmen psychische Belastungen unter jungen Menschen zu. Damit stellt sich die Frage, ob und wie sich solche Belastungen auf berufliche Orientierungsprozesse auswirken können und welche Konsequenzen sich daraus für die Gestaltung von Angeboten zur Beruflichen Orientierung ergeben. Der Beitrag bündelt hierzu vorliegende Erkenntnisse und stellt ein ressourcen- und präventionsorientiertes Praxisbeispiel aus Sachsen vor.

Entwicklungsaufgaben und psychische Belastungen im Jugendalter

Die Adoleszenz ist eine sensible, aber auch kritische Lebensphase, die hohe Anforderungen an Jugendliche stellt (vgl. SCHMOCKER u. a. 2025). Sie ist durch die gleichzeitige Bewältigung mehrerer Entwicklungsaufgaben gekennzeichnet: Identitäts- und Autonomieentwicklung, Lösen vom elterlichen Haushalt, Erschließen von Alltags- und Freizeiträumen u. v. m. (vgl. auch QUENZEL in dieser Ausgabe). Auch die Berufliche Orientierung fällt in diese Lebensphase.

Die Bewältigung dieser Entwicklungsaufgaben erfolgt jedoch zunehmend unter Bedingungen psychischer Belastung. Psychische Belastungen haben bei Jugendlichen in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Besonders während der Coronapandemie stiegen sie erheblich an und gingen auch danach vielfach nicht wieder auf das präpandemische Niveau zurück (vgl. KAMAN u. a. 2025; REISS u. a. 2023). Zugleich prägen Kriege, Klimakrise, wirtschaftliche Unsicherheiten und gesellschaftliche Transformationsprozesse die Lebenswelten junger Menschen und verstärken Zukunftssorgen sowie Unsicherheitserfahrungen (vgl. HURRELMANN 2025; RATTAY u. a. 2024).

Psychische Belastungen lassen sich als Anforderungen und Beanspruchungen verstehen, die emotionales Erleben, Denken und Verhalten beeinträchtigen können. Kritisch werden sie insbesondere dann, wenn individuelle Bewältigungsressourcen nicht ausreichen. Bestehen Belastungen über

längere Zeit, können sie zu Einschränkungen im Alltag führen (vgl. HURRELMANN/QUENZEL 2022).

Vermehrt stehen Jugendliche vor der Herausforderung, Entwicklungs- und Orientierungsaufgaben trotz psychischer Belastungen bewältigen zu müssen. Dazu zählt u. a. auch, Entscheidungen über Bildungs- und Berufswege zu treffen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwiefern psychische Belastungen die Entwicklung beruflicher Orientierungskompetenzen beeinflussen können und welche Konsequenzen sich daraus für die Gestaltung der Beruflichen Orientierung ableiten lassen.

Berufliche Orientierung als ressourcenabhängiger Entwicklungsprozess

Entwicklungsverläufe entstehen im Zusammenspiel individueller Voraussetzungen, motivationaler Ressourcen und sozialer Kontextbedingungen (vgl. BALTES/LINDENBERGER/STAUDINGER 2006). Das gilt auch für die Prozesse der beruflichen Orientierung. Sie umfassen nicht nur die Entwicklung von Fähigkeiten und Interessen, sondern erfordern eine Auseinandersetzung mit verfügbaren Bildungs- und Berufsoptionen sowie einen Abgleich mit eigenen Lebensentwürfen. Diese Prozessschritte sind unter anderem von den individuellen Ressourcen abhängig, die Jugendlichen für die Auseinandersetzung mit ihrer beruflichen Zukunft zur Verfügung stehen.

Im Anschluss an das Thüringer Berufswahlmodell (ThüBOM) wird Berufliche Orientierung nicht als einmaliger Entscheidungsakt verstanden, sondern als längerfristiger

Kompetenzentwicklungsprozess. Jugendliche setzen sich mit ihren Interessen und Fähigkeiten auseinander, erkunden berufliche Möglichkeiten und entwickeln Vorstellungen von ihrer Zukunft. Diese Prozesse verlaufen nicht linear, sondern zyklisch und beinhalten Rückgriffe sowie Neuorientierungen (vgl. DRIESEL-LANGE u. a. 2010a). Berufliche Orientierung im Sinne des ThüBOM umfasst kognitive, motivationale und handlungsbezogene Voraussetzungen, die Jugendliche befähigen sollen, ihre Bildungs- und Berufsbiografie aktiv zu gestalten. Zu den zentralen Dimensionen von Berufswahlkompetenz zählen Selbstwissen, Wissen über berufliche Umweltbedingungen, exploratives Verhalten, Entscheidungswissen sowie Planungs- und Steuerungskompetenzen (vgl. DRIESEL-LANGE u. a. 2010a; LIPOWSKI u. a. 2015). Die Entwicklung dieser Kompetenzdimensionen ist eng mit Selbstwirksamkeitserwartungen verbunden. Nach BANDURA (1997) ist Selbstwirksamkeit eine subjektive Überzeugung, Anforderungen aufgrund eigener Fähigkeiten und durch eigenes Handeln bewältigen zu können. Bezogen auf berufliche Orientierungsprozesse sollten Jugendliche sich zutrauen können, Informationen einzuholen, berufliche Möglichkeiten zu erkunden, Rückmeldungen zu verarbeiten, Entscheidungen vorzubereiten und nächste Schritte aktiv zu gestalten. Selbstwirksamkeit beeinflusst demnach, ob Anforderungen subjektiv als bewältigbar erlebt werden.

Psychische Belastungen wie anhaltender Stress, Überforderung oder wiederholte Misserfolgserfahrungen können dazu führen, dass Jugendliche ihre Selbstwirksamkeit geringer einschätzen und sich weniger zutrauen, berufliche Anforderungen zu bewältigen. In der Folge können explorative Aktivitäten reduziert sowie Entscheidungs- und Handlungsprozesse verzögert oder vermieden werden. Selbstwirksamkeit, Emotionsregulation, Stressbewältigung sowie Problemlösefähigkeit werden von HURRELMANN/QUENZEL (2022) als zentrale Teilaspekte mentaler Gesundheit beschrieben, die helfen, emotionale und kognitive Anforderungen zu verarbeiten sowie in Phasen erhöhter Unsicherheit handlungsfähig zu bleiben. Nach HURRELMANN/BAUER (2021) stellt mentale Gesundheit eine zentrale entwicklungsbezogene Ressource dar. Sie umfasst die Fähigkeit, Belastungen zu bewältigen, eigene Potenziale zu entfalten und Entwicklungsaufgaben auch unter herausfordernden Bedingungen aktiv zu gestalten (vgl. HURRELMANN/BAUER 2021; WHO 2022). Aus einer ressourcenorientierten Perspektive unterstützt mentale Gesundheit demnach die Entwicklung von berufswahlrelevanten Kompetenzen, da sie beeinflusst, inwieweit Jugendliche in der Lage sind, Orientierungsanforderungen aktiv zu bewältigen, exploratives Verhalten aufrechtzuerhalten und Unsicherheiten in Entscheidungsprozessen konstruktiv zu verarbeiten. Psychische Belastungen wirken demnach weniger unmittelbar auf einzelne Berufswahlentscheidungen als

vielmehr auf vorgelagerte Prozesse der Orientierung, Handlungssteuerung und Selbstwirksamkeit. Für die Gestaltung Beruflicher Orientierung ergibt sich daraus die Aufgabe, psychische Belastungen als relevanten Einflussfaktor in den Blick zu nehmen und in pädagogisch begleiteten Orientierungsprozessen gezielter zu berücksichtigen.

BeSOS – ein ressourcen- und präventionsorientiertes Praxisbeispiel

Auch wenn bei psychischer Belastung mentale Gesundheit als Ressource phasenweise beeinträchtigt ist, kann durch das systematische Stärken der Teilaspekte Emotionsregulation, Stressbewältigung und Selbstwirksamkeit die Handlungsfähigkeit junger Menschen mit psychischen Belastungen in beruflichen Orientierungsprozessen unterstützt werden. Für die Gestaltung von Maßnahmen zur Beruflichen Orientierung bedeutet dies, individuelle Belastungslagen frühzeitig wahrzunehmen und Unterstützungsangebote unter Berücksichtigung emotionaler und motivationaler Voraussetzungen zu gestalten (vgl. WOPAT u. a. 2026). Niederschwellige Regulationstools (s. u.) können dazu beitragen, Überforderungserleben zu reduzieren und den beruflichen Orientierungsprozess auch in belastenden Lebenslagen durchzuführen (vgl. WOPAT u. a. 2026).

Im Projekt »BeSOS« werden diese Teilaspekte ins Zentrum gerückt. Ziel ist es, ein Beratungsinstrumentarium zur Stärkung bzw. Wiederherstellung der beruflichen Orientierungsfähigkeit von Schülerinnen und Schülern mit psychischer Belastung zu entwickeln und zu erproben (vgl. Infokasten). Dieses Beratungsinstrumentarium soll flächendeckend an sächsischen Oberschulen und Gymnasien zum Einsatz kommen und steht für Lehrkräfte und Beratende zur Verfügung, die Aufgaben im Rahmen der Beruflichen Orientierung erfüllen. Die Entwicklungsarbeiten knüpfen an Erkenntnisse

BeSOS: Selbstregulationskompetenz bei psychischer Belastung für die Berufliche Orientierung

Das Projekt wird im Rahmen der Bildungsketten Initiative des BMBFSFJ (Laufzeit: 01.07.2023–31.12.2026) gefördert. Die strategische Projektsteuerung liegt beim Sächsischen Staatsministerium für Kultus. Die Projektumsetzung erfolgt durch die TU Bergakademie Freiberg/Graduierten- und Forschungsakademie sowie den Verein zur Förderung der Kooperation von Wissenschaft und Arbeitswelt in Sachsen e.V. | Koordinierungsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt KOWA Leipzig (01.07.2023 bis 30.06.2025).

BeSOS knüpft an das Leuchtturmprojekt Quickstart Sachsen* (Laufzeit: 01.01.2021–31.12.2023) an, das vom BMBF im Rahmen der Bildungsketten-Initiative gefördert wurde. In Quickstart Sachsen* wurde ein Coaching- und Beratungsinstrumentarium für Studienzweifer/-innen sowie Studienabbrecher/-innen mit psychischer Belastung entwickelt, pilotiert und als Handreichung für Beratende bereitgestellt.

aus dem Leuchtturmprojekt »Quickstart Sachsen⁺« an (vgl. Infokasten).

Zentral für den beruflichen Orientierungsprozess ist die Gestaltung von verlässlichen Beziehungsräumen, in denen psychisch belastete Jugendliche Sicherheit, Struktur und Orientierung erfahren. Darauf aufbauend fördert BeSOS die Selbstwahrnehmung, Selbstregulation, Selbstwirksamkeit und Beziehungssicherheit. Ziel ist es, dass Schüler/-innen Belastungssignale frühzeitig wahrnehmen und benennen sowie mithilfe niedrigschwelliger Techniken regulieren können, z. B. bei akuten Stressreaktionen auf Beschämungen oder Angst vor Misserfolgen.

Zu den Regulationstools zählen Methoden zur Stresswahrnehmung, Atemtechniken, körperbezogene Regulationsübungen, Mentaltechniken sowie positive Selbstbestärkung (vgl. WOPAT u. a. 2026). Durch den Einsatz entsprechender Techniken (vgl. den Hinweis auf die BeSOS-Toolbox am Ende des Beitrags) können Jugendliche einen positiven Kaskadeneffekt erleben: Sie entdecken, dass sie Stressreaktionen, die sie i. d. R. bisher als unbeeinflussbar erlebt haben, selbst regulieren können. Pädagogisch begleitet kann die Erfahrung eigener Einflussnahme auf Stressreaktionen als starke Selbstwirksamkeitserfahrung genutzt werden. Durch die Stressreduktion werden zudem bereits vorhandene Ressourcen für Lern- und Orientierungsprozesse wieder zugänglicher (vgl. WOPAT u. a. 2026).

Konsequenz – psychische Belastungslagen in pädagogischen Begleitprozessen mitdenken

Psychische Belastungen können motivationale, emotionale und selbstregulative Ressourcen beeinträchtigen und damit Exploration, Planung und Entscheidung im Prozess der Beruflichen Orientierung erschweren. Der Beitrag verweist darauf, dass psychische Belastungen weniger unmittelbar einzelne Berufswahlentscheidungen beeinflussen als vielmehr die vorausgehenden Prozesse. Für die Gestaltung der Beruflichen Orientierung ergibt sich daraus, psychische Belastungslagen im Rahmen pädagogischer Begleitprozesse systematisch zu berücksichtigen. Besonders wirksam können berufsorientierende Angebote dann sein, wenn sie verlässliche Beziehungen ermöglichen, Selbstwirksamkeit fördern, Reflexionsräume eröffnen sowie Orientierungs- und Entscheidungsprozesse strukturieren (vgl. DRIESEL-LANGE u. a. 2010b). Niedrigschwellige und flexible Formate sowie die Stärkung von Teilaspekten mentaler Gesundheit wie Emotionsregulation, Stressbewältigung und Selbstwirksamkeit können zudem dazu beitragen, Überforderungserleben zu reduzieren und Berufliche Orientierung auch unter belastenden Bedingungen aufrechtzuerhalten. Konkret heißt das, dass es institutioneller Rahmenbedingungen bedarf, die eine solche ressourcenorientierte Gestaltung

Beruflicher Orientierung ermöglichen. Hierzu zählen insbesondere ausreichend Zeit für Beziehungsarbeit und individuelle Begleitung, Fortbildungsangebote für pädagogische Fachkräfte, verbindliche Kooperationsstrukturen mit schulischen und außerschulischen Unterstützungs- und Beratungsangeboten sowie organisatorische Freiräume für niedrigschwellige und flexible Förderformate. Daneben ist es von zentraler Bedeutung, pädagogische Fachkräfte für entsprechende Bedingungen zu sensibilisieren und ihnen Instrumente an die Hand zu geben, mit denen sie die Emotionsregulation, Stressbewältigung und das Selbstwirksamkeitserleben der Jugendlichen fördern können. Entscheidend ist weniger therapeutisches Fachwissen als vielmehr die Fähigkeit, Belastungslagen wahrzunehmen, angemessen einzuordnen und professionell damit umzugehen. Dazu gehört auch, die Grenzen der eigenen Zuständigkeit zu erkennen und bei Bedarf Jugendliche an geeignete Unterstützungsangebote weiterzuvermitteln. ◀



BeSOS-Toolbox

Die BeSOS-Toolbox enthält zum einen einfach anwendbare Techniken zur Förderung der Selbstwahrnehmung bzgl. des aktuellen Stressniveaus. Zum anderen stehen für die Selbstregulation Videos, Anleitungen und Arbeitsblätter zum Download zur Verfügung. Tutorials zur Anwendung unterstützen die Implementierung.
Ausführliche Informationen:
<https://besos-sachsen.de>

LITERATUR

- BALTES, P. B.; LINDENBERGER, U.; STAUDINGER, U. M.: Life span theory in developmental psychology. In: LERNER, R. M. (Hrsg.): Handbook of child psychology. Bd. 1. 6. Aufl., Hoboken 2006, S. 569–664
- BANDURA, A.: Self-efficacy: The exercise of control. New York 1997
- DRIESEL-LANGE, K.; HANY, E.; KRACKE, B.; SCHINDLER, N.: Berufswahlkompetenz als Metakognition der Berufswahl: Konzepte und empirische Befunde. In: Zeitschrift für Pädagogik 56 (2010a) 1, S. 54–72
- DRIESEL-LANGE, K.; HANY, E.; KRACKE, B.; SCHINDLER, N.: Berufs- und Studienorientierung. Erfolgreich zur Berufswahl. Ein Orientierungs- und Handlungsmodell für Thüringer Schulen. Materialien Nr. 165. Bad Berka 2010b
- HURRELMANN, K.: Der schwierige Übergang ins Berufsleben: Junge Menschen im Dauerkrisenmodus gezielt und zeitgemäß unterstützen. Bonn 2025.
URL: www.ueberaus.de/der-schwierige-uebergang-ins-berufsleben
- HURRELMANN, K.; BAUER, U.: Einführung in die Sozialisationstheorie: Das Modell der produktiven Realitätsverarbeitung. 14. Aufl. Weinheim 2021
- HURRELMANN, K.; QUENZEL, G.: Lebensphase Jugend: Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung. 14. Aufl. Weinheim 2022
- KAMAN, A.; ERHART, M.; DEVINE, J.; NAPP, A.-K.; REISS, F.; BEHN, S.; RAVENS-SIEBERER, U.: Psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen in Zeiten globaler Krisen: Ergebnisse der COPSYS-Längsschnittstudie von 2020 bis 2024. In: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 68 (2025) 6, S. 670–680.
DOI: <https://doi.org/10.1007/s00103-025-04045-1>

LIPOWSKI, K.; KAAK, S.; KRACKE, B.; HOLSTEIN, J.: Handbuch Schulische Berufsorientierung. Praxisorientierte Unterstützung für den Übergang Schule – Beruf. Materialien Nr. 189. Bad Berka 2015

RATTAY, P.; ÖZTÜRK, Y.; GEENE, R.; BLUME, M.; ALLEN, J.; POETHKO-MÜLLER, C.; MAUZ, E.; MANZ, K.; WIELAND, C.; HÖVENER, C.: Soziale Lage, Gesundheit und Gesundheitsverhalten von Kindern und Jugendlichen in Ein-Eltern-Haushalten zum Ende der COVID-19-Pandemie. Ergebnisse der KIDA-Studie 2022–2023. In: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 67 (2024) 9, S. 983–997.
DOI: <https://doi.org/10.1007/s00103-024-03910-9>

REISS, F.; KAMAN, A.; NAPP, A.-K.; DEVINE, J.; LI, L. Y.; STRELOW, L.; ERHART, M.; HÖLLING, H.; SCHLACK, R.; RAVENS-SIEBERER, U.: Epidemiologie seelischen Wohlbefindens von Kindern und Jugendlichen in Deutschland. Ergebnisse aus drei Studien vor und während der COVID-19-Pandemie. In: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 66 (2023) 7, S. 727–735.
DOI: <https://doi.org/10.1007/s00103-023-03720-5>

SCHMOCKER, B.; SCHMAEH, N.; ANASTASIOU, K.; BONFADELLI, L.; HEIMGARTNER, D.; HOOL, J.; KRAUSE, A.; KUHN, S.; STEINER, M.; WEBER, N.; BAER, N.: Psychische Gesundheit von Lernenden in der Berufslehre. Biografie, Belastung, Wachstum und Erfolgsfaktoren von Lernenden in der dualen Berufsbildung in der Schweiz. Binningen, Olten 2025.
URL: <https://workmed.ch/wp-content/uploads/bericht-studie-lernende.pdf>

WOPAT, K.; GARDT, C.; PEIKERT, D.; WEHMEYER, A.: Schule, Beratung und Berufsorientierung als sicherer Hafen. BeSOS – Beratungsinstrumentarium zur Stärkung und Wiederherstellung der beruflichen Orientierungsfähigkeit von psychisch belasteten Schülerinnen und Schülern. Freiberg 2026.
URN: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:105-qucosa2-1043959>

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO): World mental health report: Transforming mental health for all. Genf 2022.
URL: www.who.int/publications/i/item/9789240049338

(Alle Links: Stand 15.07.2026)

Anzeige

KLISCHEE FREI

Initiative zur Berufs-
und Studienwahl



E-Learning-Kurs

mit Teilnahmebestätigung – modulbasiert – selbstgesteuert

Berufsberatung? Natürlich klischeefrei!

- Sie beraten junge Menschen bei der Berufswahl?
- Sie möchten Jugendliche professionell unterstützen?
- Sie wollen die Stärken und Interessen junger Menschen in den Mittelpunkt stellen?



Starten Sie mit unserem kostenlosen E-Learning-Kurs!

klischee-frei.de/berufsberatung

Smartphone am Arbeitsplatz: Wie Auszubildende einen produktiven Umgang mit Lernenden gestalten können

Nahezu alle Jugendlichen besitzen ein Smartphone und nutzen es täglich. Dies stellt das betriebliche Ausbildungspersonal oftmals vor Herausforderungen: Wann ist Smartphone-Nutzung akzeptabel, wann störend und wie reagiert man angemessen? Der Beitrag greift diese Frage auf und benennt Perspektiven für einen gesunden und produktiven Umgang mit dem Smartphone – ohne auf wirkungslose Verbote oder autoritäre Kontrolle zu setzen.

Kognitive Kosten der Smartphone-Präsenz

Laut der aktuellen JAMES-Studie nutzen Jugendliche ihr Smartphone täglich durchschnittlich drei Stunden (vgl. KÜLLING-KNECHT u. a. 2024). Die damit verbundenen Herausforderungen beschränken sich nicht allein auf Phasen der aktiven Bedienung des Geräts. Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass bereits die bloße Sichtbarkeit eines Smartphones – die sogenannte »Smartphone-Salienz« – kognitive Ressourcen bindet. Studien belegen, dass die bloße Anwesenheit des Geräts die verfügbare kognitive Kapazität reduziert, da ein Teil der Aufmerksamkeit unbewusst für die Unterdrückung des Verlangens nach einer Nutzung aufgewendet wird (WARD u. a. 2017; THORNTON u. a. 2014). Dieser Mechanismus hat direkte Auswirkungen auf die Konzentrationsfähigkeit und die Arbeitsleistung bei anspruchsvollen Aufgaben. In einer Meta-Analyse konnten BÖTTGER/PO-SCHIK/ZIERER (2023) zeigen, dass die Leistungsfähigkeit in Testumgebungen signifikant sinkt, wenn das Smartphone in Sichtweite liegt. Für die

betriebliche Ausbildung bedeutet dies, dass die Gestaltung der Lernumgebung die kognitive Belastung durch digitale Reize berücksichtigen muss. Gleichzeitig scheint eine differenzierte Betrachtung erforderlich: Kurze, bewusste Interaktionen mit dem Gerät können in Pausenzeiten durchaus eine regenerative Funktion erfüllen und zur psychischen Entlastung beitragen, sofern sie klar von einer unkontrollierten Dauernutzung abgegrenzt werden. Gerade weil die Ablenkung durch die Smartphone-Präsenz oft unbewusst erfolgt, ist eine reine Verhaltenskontrolle häufig nicht ausreichend – vielmehr wird die Fähigkeit zur Selbstregulation zur zentralen Kompetenz.

Selbstregulation als eigentliches Lernziel

In der betrieblichen Praxis wird teilweise mit Verboten oder Kontrolle auf eine exzessive Smartphone-Nutzung reagiert. Die verhaltenspsychologische Forschung zeigt jedoch, dass Sanktionen häufig nur begrenzt nachhaltige Wirkung entfalten (vgl. FIRTH u. a. 2025). Im Gegenteil: Strenge Verbote können heimliche Nutzung begünstigen und verhindern, dass Lernende die notwendigen Strategien zur Selbstregulation entwickeln. Diese werden jedoch für ein eigenverantwortliches Handeln im Berufsleben benötigt (vgl. ALBARRACÍN/

FAYAZ-FARKHAD/GRANADOS SAMAYOA 2024). Der Ausbildungsbetrieb bietet einen wichtigen Lern- und Erfahrungsraum. Medienkompetenz kann hier als integraler Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz und nicht bloß als isoliertes Wissen vermittelt werden. Wer lernt, die eigene Aufmerksamkeit in einem professionellen Kontext zu steuern, erwirbt eine Schlüsselkompetenz der modernen Arbeitswelt. Psychische Gesundheit und beruflicher Erfolg von Lernenden hängen maßgeblich davon ab, wie gut Belastungen und Ablenkungen reguliert werden können (vgl. SCHMOCKER u. a. 2025).

Vom Wissenstransfer zur Gewohnheitsbildung

Ein zentrales Problem ist die sogenannte Intentions-Verhaltenslücke: Selbst wenn Lernende die Risiken kennen und sie eine Verhaltensänderung vornehmen, scheitert die Umsetzung häufig an fehlenden Handlungsstrategien (vgl. ALBARRACÍN/FAYAZ-FARKHAD/GRANADOS SAMAYOA 2024). Hier bietet der Health Action Process Approach (HAPA) einen wirksamen theoretischen Rahmen für die betriebliche Praxis (vgl. SCHWARZER/FLEIG 2014). Demnach muss nach der Intention (z. B. das Smartphone nur zu bestimmten Zeiten oder zu bestimmten Anlässen im Betrieb zu nutzen) eine Planungsphase folgen,



JONAS PROBST
Geschäftsführer der emplu-
tion gmbH, Bern
jonas@emplution.com

in der konkrete Handlungs- und Bewältigungspläne entwickelt werden. Für das Ausbildungspersonal bedeutet dies, Lernende aktiv bei dieser Planung zu unterstützen. In der Praxis zeigt sich beispielsweise, dass Vereinbarungen wie »Wenn ich mich auf die Programmierung konzentriere, deponiere ich mein Smartphone in der Schublade« deutlich effektiver sind als pauschale Aufforderungen, weniger am Smartphone zu sein. Die Stärkung der Selbstwirksamkeit – also die Überzeugung, die eigene Smartphone-Nutzung kontrollieren zu können – ist hierbei der zentrale Hebel.

Praxisempfehlungen

Basierend auf den dargelegten Überlegungen lassen sich drei Handlungsfelder für das Ausbildungspersonal ableiten:

1. *Vorbildfunktion des Ausbildungspersonals:* Die Wirksamkeit pädagogischer Interventionen hängt stark vom Modell-Lernen ab. Auszubildende müssen den Umgang mit digitalen Medien vorleben, den sie von den Lernenden erwarten. Ein ständiger Blick auf das eigene Smartphone während eines Fachgesprächs untergräbt die Glaubwürdigkeit gesetzter Regeln.
2. *Partizipativ entwickelte Kontextregeln statt Generalverbote:* Nutzungsregeln sollten gemeinsam mit den Lernenden entwickelt werden, wobei festgelegt wird, in welchen Kontexten das Smartphone einen funktionalen Platz hat (z.B. Recherche, Dokumentation, Pausen) und wann Konzentration erforderlich ist. Der Aushandlungsprozess selbst dient dabei als

Training für Selbstregulation und Verantwortungsübernahme (vgl. SCHMOCKER u.a. 2025).

3. *Gesprächsführung statt Sanktion:* Bei Regelverstößen empfiehlt sich eine direkte, aber wertschätzende und nicht autoritäre Gesprächsführung (vgl. FIRTH u.a. 2025). Statt Disziplinarmaßnahmen sollten Reflexionsgespräche geführt werden, die die Auswirkungen der Ablenkung auf die Arbeitsqualität thematisieren.

Smartphone-Nutzung im Betrieb – weniger eine Disziplin- als eine Kompetenzfrage

In einer digitalisierten Arbeitswelt ist die Fähigkeit zur Aufmerksamkeitssteuerung eine der wichtigsten Ressourcen. Auszubildende, die das erkennen, begreifen den Ausbildungsalltag nicht als Kampfplatz gegen die Technik, sondern als wertvolles Trainingsfeld. Ziel ist es, Lernende zu befähigen, das Smartphone als Werkzeug zu nutzen, anstatt sich von ihm beherrschen zu lassen. Der Lernort Betrieb biete hierzu zahlreiche Anlässe. Damit kann ein wesentlicher Beitrag zur beruflichen Handlungsfähigkeit und zur langfristigen psychischen Gesundheit der künftigen Fachkräfte geleistet werden. ◀

LITERATUR¹

ALBARRACÍN, D.; FAYAZ-FARKHAD, B.; GRANADOS SAMAYOA, J. A.: Determinants of behaviour and their efficacy as targets of behavioural change

interventions. In: *Nature Reviews Psychology* 3 (2025), S. 377–392. DOI: <https://doi.org/10.1038/s44159-024-00305-0>

BÖTTGER, T.; POSCHIK, M.; ZIERER, K.: Does the brain drain effect really exist? A meta-analysis. In: *Behavioral Sciences* 13 (2023) 9, Article 751. DOI: <https://doi.org/10.3390/bs13090751>

FIRTH, J.; SOLMI, M.; LÖCHNER, J.; CORTESE, S.; LÓPEZ-GIL, J. F.; MACHACZEK, K.; LAMBERT, J.; FABIAN, H.; FABIANO, N.; TOROUS, J.: Promoting healthy digital device usage: recommendations for youth and parents. In: *World Psychiatry* 24 (2025) 1, S. 1–2. DOI: <https://doi.org/10.1002/wps.21261>

KÜLLING-KNECHT, C.; WALLER, G.; WILLEMSE, I.; DEDA-BRÖCHIN, S.; SUTER, L.; STREULE, P.; SETTEGRANA, N.; JOCHIM, M.; BERNATH, J.; SÜSS, D.: JAMES – Jugend, Aktivitäten, Medien – Erhebung Schweiz. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). Zürich 2024. URL: www.zhaw.ch/storage/psychologie/upload/forschung/medienpsychologie/james/2018/JAMES_2024_DE.pdf

SCHMOCKER, B.; SCHMAEH, N.; ANASTASIOU, K.; BONFADELLI, L.; HEIMGARTNER, D.; HOOL, J.; KRAUSE, A.; KUHN, S.; STEINER, M. D. W.; WEBER, N.; BAER, N.: Psychische Gesundheit von Lernenden in der Berufslehre. Biografie, Belastung, Wachstum und Erfolgsfaktoren von Lernenden in der dualen Berufsbildung in der Schweiz. *WorkMed und Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW*. Binningen 2025. DOI: <https://doi.org/10.26041/fhnw-12970>

SCHWARZER, R.; FLEIG, L.: Von der Risikowahrnehmung zur Änderung des Gesundheitsverhaltens. In: *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie* 64 (2014) 5, S. 338–341. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40664-014-0055-z>

THORNTON, B.; FAIRES, A.; ROBBINS, M.; ROLINS, E.: The mere presence of a cell phone may be distracting. In: *Social Psychology* 45 (2014) 6, S. 479–488. DOI: <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000216>

WARD, A. F.; DUKE, K.; GNEEZY, A.; BOS, M. W.: Brain drain: The mere presence of one's own smartphone reduces available cognitive capacity. In: *Journal of the Association for Consumer Research* 2 (2017) 2, S. 140–154. DOI: <https://doi.org/10.1086/691462>

(Alle Links: Stand 15.07.2026)

¹ Literaturrecherche mit Perplexity (kostenfreie Standard-Version) 04.04.2026

Durch innovative Wettbewerbe Lust am Entdecken fördern

Jugendliche haben Lust am Wettkampf und daran, Teil von etwas Außergewöhnlichem zu sein. Nur so lassen sich die hohen Anmeldezahlen zum Wettbewerb »Jugend forscht« in Zeiten erklären, in denen andernorts händeringend versucht wird, junge Menschen für MINT-Fächer zu begeistern und Zukunftskompetenzen zu fördern. Der Beitrag wirft einen Blick auf Geschichte und Prinzipien dieses bundesweiten Wettbewerbs und zeigt auf, welche Potenziale er gerade auch für die berufliche Ausbildung bietet. Ziel ist es, Lehrkräfte und betriebliches Bildungspersonal zu ermutigen, junge Menschen in der beruflichen Bildung auf dem Weg durch diese anregende Welt zu begleiten. Dabei lassen sich auch Synergien zu aktuellen zukunftsgerichteten Ausbildungskonzepten aufzeigen.

Hintergrund eines Erfolgsmodells »Jugend forscht«

Es begann alles mit einer ernüchternden Prognose. 1965 wurde in Deutschland der Bildungsnotstand ausgerufen. Allein bei dieser pessimistischen Beschreibung wollte es HENRI NANNEN, damaliger Chefredakteur der Zeitschrift »Stern«, nicht belassen. Im Dezember 1965 rief er unter dem Motto »Wir suchen die Forscher von morgen!« zum ersten Wettbewerb auf. Mittlerweile sind 60 weitere unter dem Markenzeichen »Jugend forscht« gefolgt (vgl. Infokasten). Nur wenige

andere Wettbewerbe in Deutschland rufen so viel Bewunderung in der Öffentlichkeit hervor. Die Teilnehmerzahlen konnten dabei stetig gesteigert werden: »In der ersten Wettbewerbsrunde waren es »nur« 244 Mädchen und Jungen, die sich beteiligten. 1971 wurde bereits die Tausendermarke überschritten. Zur 60. Wettbewerbsrunde meldeten sich 10.350 Jungforscherinnen und -forscher an, davon über 40 Prozent Mädchen.«¹

Seit 1975 übernimmt die Bundesregierung die Grundfinanzierung der Geschäftsstelle des Wettbewerbs. Die Bundesbildungsministerin ist Kuratoriumsvorsitzende der Stiftung Jugend forscht e.V. Darüber hinaus stiften der Bundeskanzler und sechs weitere Bundesministerien Preise beim Bundeswettbewerb. Weitere Aufgaben im Rahmen der Nachwuchsförderung der Stiftung werden über Spenden an die Stiftung finanziert. Es winken Preisgelder von bis zu 3.000 Euro, auch attraktive Sonderpreise werden vergeben wie internationale Studienreisen und Kongressteilnahmen, z.B. die Teilnahme

an der Verleihung des Nobelpreises in Stockholm. Das Preisgeld 2026 für eine hervorragende Arbeit von Auszubildenden auf dem Gebiet »Mensch – Arbeit – Technik« betrug 1.000 Euro und wurde für die Entwicklung eines »Portablen Multifunktions-Kalibrators« zur Prüfung elektrotechnischer Messgeräte verliehen.

Innovation und Kreativität in der Berufsbildung fördern

Digitale Kompetenzen, MINT-Kompetenzen, soziale und personale Kompetenzen wie Problemlösefähigkeit, Kreativität, Offenheit für Neues, Flexibilität und Verantwortungsübernahme sind Zukunftskompetenzen, die aktuell von vielen Berufsbildungsakteuren gefordert werden². Offen bleibt häufig die Frage, wie diese Kompetenzen gefördert werden können. Projektarbeiten, der Einsatz in innovativen Geschäftsbereichen, aber auch Lernfabriken, berufsübergreifende Lernangebote oder innovative Formate wie z.B. Hackathons, die den Blick über den Tellerrand ermöglichen, bieten Lerngelegenheiten für Future Skills³. Dem Ausbildungspersonal kommt bei diesen Lehr-Lern-Methoden eine unterstützende und moderierende Rolle zu. Auch die Teilnahme an Wettbewerben wie »Jugend forscht« ist eine gute Möglichkeit, solche Kompetenzen zu fördern.

»Jugend forscht«

... ist ein national ausgerichteter Kreativitätswettbewerb in sieben Themenfeldern: Arbeitswelt, Biologie, Physik, Chemie, Mathematik/ Informatik, Technik, Geo- und Raumwissenschaften.

...richtet sich an Schüler/-innen in den Altersklassen 15–21 (Jugend forscht-Junior 4. Klasse bis 14 Jahre)

Für die Regional-, Landes- und Bundeswettbewerbe werden die Jugendlichen von Ehrenamtlichen betreut.

Schirmherr der Wettbewerbe ist der Bundespräsident.

¹ www.jugend-forscht.de/stiftung-jugend-forscht-e-v/historie.html

² <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/bba/futureskills/futureskillscontent>

³ www.stifterverband.org/medien/future-skills-2030



MONIKA HACKEL
Dr., Abteilungsleiterin im
BIBB
hackel@bibb.de

Beteiligung von Ausbildungs- personal und Betrieben

Die Jugendlichen werden in ihrem Forschungsvorhaben durch Betreuer/-innen vor Ort begleitet. Diese ehrenamtliche Begleitung passt hervorragend zu dem in der Berufsbildung zunehmend geforderten didaktischen Konzept der Lernprozessbegleitung (vgl. DIETRICH/FASSHAUER/KOHL 2021) und bietet zudem die Möglichkeit, Technologiebegeisterung, Selbstwirksamkeit und Motivation bei den Auszubildenden gezielt zu fördern.

Diese Aufgabe ist nicht auf Lehrkräfte beschränkt. Auch engagierte Ausbilderinnen und Ausbilder in Betrieben und überbetrieblichen Bildungsstätten bewerben sich als Projektbetreuende.⁴ Für sie eröffnet diese auf einem modernen pädagogischen Verständnis begründete Aufgabe interessante Einblicke in aktuelle Forschungsthemen und erweitert das persönliche Netzwerk in einem zukunftsgerichteten Umfeld. Besonders lohnend und ganz im Sinne einer gelungenen Lernortkooperation erscheint eine Betreuung im Tandem durch Berufsschullehrkräfte und Ausbildungspersonal. Zudem werden im Wettbewerb auch für besonders engagierte Betreuer/-innen und Schulen Preise und Auszeichnungen verliehen, wie zum Beispiel die Teilnahme an einer Seminarwoche im Deutschen Museum München.

Die intensive Auseinandersetzung mit dem Gegenstand und die Monate der Vorbereitung auf den Wettbewerb sollen in jedem Fall gewürdigt werden und die fachliche Weiterentwicklung anregen. Wertschätzendes inhaltliches Feedback ist daher ein zentrales Prinzip in der »Jugend forscht«-Geschichte. Durch die Vermittlung von Kontakten im avisierten Forschungsfeld und konstruktive Hinweise zur Weiterentwicklung der Projektideen besteht

auch über den Wettbewerb hinaus die Möglichkeit, Ideen bis hin zur konkreten Umsetzung weiterzuverfolgen.

Eine Option für betriebliches Engagement ist das Sponsorship. Betriebe beteiligen sich bei »Jugend forscht«, indem sie für die jungen Talente Sponsorenpools zur Verfügung stellen. Das bedeutet, dass Verbrauchsmaterialien und Geräte für die innovativen Ideen bereitgestellt werden, sodass Ideen auch projiziert werden können. Auf diese Weise können frühzeitig Kontakte zu den jungen Talenten geknüpft werden.

Ein Beispiel aus dem Themenfeld Arbeitswelt illustriert, wie durch die Nähe zum Ausbildungsberuf und den damit verbundenen Erfahrungswerten sehr innovative Lösungen entstehen können, die nachhaltig in die Branche hineinwirken. So hat der Bundessieger von 2018 und damalige Auszubildende zum Industriemechaniker⁵ die Jury mit einer technischen Lösung für den Arbeitsschutz im Bereich des maschinellen Fräsens überzeugt. Neben dem Bundessieg bei »Jugend forscht« hat er mit seiner patentierten Lösung auch noch den »Vision Zero Förderpreis 2015« für Auszubildende der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie verliehen bekommen. Der Wettbewerb hat seinen beruflichen Lebensweg geprägt. Es folgten weitere Entwicklungen und zwischenzeitlich hat er sich im Bereich Innovationsentwicklung und -beratung selbstständig gemacht.

Neue Ideen fördern und umsetzen

Deutschland als Land der Erfinder wiederzubeleben, bedeutet, sich um den Nachwuchs intensiv zu bemühen. Ähnlich wie zu Beginn von »Jugend forscht« wird auch heute wieder der

Bildungsnotstand beklagt. Besonders in Mathematik und den MINT-Fächern gehen die Leistungen teilweise erschreckend zurück (vgl. STANAT u. a. 2025). Für den wirtschaftlichen Erfolg unseres Landes ist es ebenso wichtig, besondere Talente zu entdecken und zu fördern. Wettbewerbe sind eine gute Gelegenheit, um die Freude am Entdecken zu fördern und Netzwerke zu knüpfen, um so von der Kreativität zur Innovation zu gelangen. Durch das breite öffentliche Interesse an »Jugend forscht«, die fachliche Begleitung durch Projektbetreuende, die Unterstützung durch Sponsoren und das weiterführende Feedback können Jugendliche in ihren besonderen Talenten wachsen und wichtige Zukunftskompetenzen erwerben. Eine auf Transformation ausgerichtete berufliche Bildung sollte hier nicht außen vor bleiben. Gerade das Arbeitsfeld des beruflichen Bildungspersonals ist unmittelbar an der Schnittstelle von Bildung, Arbeitswelt und Technik verortet und bietet daher optimale Rahmenbedingungen, um technikbegeisterte Auszubildende im Wettbewerb von »Jugend forscht« zu begleiten und so für Fragestellungen des jeweiligen Berufsfelds innovative und kreative Lösungen herbeizuführen. Davon können Betriebe, Bildungspersonal und Auszubildende gleichermaßen profitieren. ◀

LITERATUR

DIETRICH, A.; FASSHAUER, U.; KOHL, M.: Betriebliches Lernen gestalten – Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das betriebliche Bildungspersonal. IN: KOHL, M.; DIETRICH, A.; FASSHAUER, U. (Hrsg.): »Neue Normalität« betrieblichen Lernens gestalten. Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal. Bonn 2021, S. 17–33

STANAT P.; SCHIPOLOWSKI, S.; GENTRUP, S.; SACHSE, K. A.; WEIRICH, S.; HENSCHKE, S. (Hrsg.): IQB-Bildungstrend 2024. Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen am Ende der 9. Jahrgangsstufe im dritten Ländervergleich. Münster 2025

(Alle Links: Stand 15.07.2026)

⁴ www.jugend-forscht-bw.de/wp-content/uploads/2025/11/Azubi-Best-Practice-Handbuch.pdf

⁵ www.jugend-forscht.de/stiftung-jugend-forscht-e-v/historie/erfolgreiche-ehemalige-seine-mission-akzeptierte-probleme-loesen.html

Literaturauswahl Jugend

MONOGRAFIEN

Pro Juventute Jugendstudie 2026: Umgang mit Stress, Krisen, Mediennutzung und Resilienz bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Schweiz



N. BREDENKAMP; S. SCHOCH; F. BERGMANN. Zürich 2026, 79 S. URL: www.projuventute.ch/sites/default/files/2026-03/es_dt_pro_juventute_jugendstudie_2026.pdf

Pro Juventute hat die zweite repräsentative Studie zur psychischen Verfassung von Jugendlichen in der Schweiz publiziert. Befragt wurden Jugendliche im

Alter von 14 bis 25 Jahren. Schulstress durch Prüfungen ist weiterhin der größte Stressfaktor, doch die Sorge um die berufliche Zukunft hat zugenommen: Rund ein Drittel macht sich häufig oder sehr häufig darüber Gedanken. Jugendliche mit Migrationshintergrund sind deutlich stärker belastet, vor allem durch schulische Anforderungen. Neu wurden die Jugendlichen auch gefragt, ob sie sich bei Problemen an eine KI wie ChatGPT wenden. Jede/r Zehnte gibt an, dies zu tun.

Lebenswelten 2025. Einstellungen und Werte von Jugendlichen in Österreich

Jugendforschung Pädagogische Hochschulen Österreichs (Hrsg.) Weinheim 2026, 390 S. ISBN 978-3-7799-8352-1 Die Jugendstudie »Lebenswelten 2025« zeigt, dass junge Menschen in Österreich trotz aller Krisen positiv in die Zukunft blicken. Sie haben hohe Bildungsambitionen und sind optimistisch, ihre Ziele zu erreichen. Die Krisen der letzten Jahre sind allerdings nicht spurlos an jungen Menschen vorübergegangen. Die Studie zeichnet ein umfassendes Bild der jungen Generation, von ihrer Situation zu Hause, in der Schule und im Freundeskreis, von ihren Einstellungen, Werten und Herausforderungen.

Lebenswege junger Menschen in Wien. Analysen zu Berufswahl, Engagement und Wohlbefinden

K. DANNER; M. DUNCAN; J. FLECKER; P. MALSCHINGER; P. WÖHRER (Hrsg.). Göttingen 2026, 278 S., ISBN 978-3-8471-1907-4

Das Forschungsprojekt »Wege in die Zukunft« untersuchte über einen Zeitraum von fünf Jahren die Bildungs- und Lebensverläufe von Wiener Mittelschul-Absolventinnen und -Absolventen. Neben Analysen zu den Lebenswegen

und -entscheidungen der Jugendlichen stellte das Projekt auch die Frage nach der Relevanz sozialer Ungleichheit in ihren Lebensrealitäten.

NORDMETALL-Jugendstudie 2025 in Bremen

Hamburg 2026. 41 S. URL: www.nordmetall-jugendstudie.de/_files/ugd/bd1bd4_387d9342049a435cb57202465feea13f.pdf%20

In Bremen und Bremerhaven wurden knapp 700 Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen elf bis 13 befragt, die an fünf Gymnasien, fünf Oberschulen und einem beruflichen Gymnasium unterrichtet werden. Demnach ticken die befragten Jugendlichen traditionell, was klassische Werte der Arbeitswelt angeht: Sorgfalt und Zuverlässigkeit (80%), Disziplin und Pünktlichkeit (76%), aber auch Kommunikationsfähigkeit (67%) halten sie für »sehr wichtige« Eigenschaften im Berufsleben.

Jugend. Klima. Rechtsextremismus: Perspektiven junger Menschen auf Herausforderungen der Gegenwart



M. HASCHER; A.-K. KASTBERG; B. KERST; A. MÖNIG; E. OSTERBERGER; M. QUENT; F. VIRCHOW. Opladen, Berlin, Toronto 2026. 208 S. ISBN 9783847433033. DOI: <https://doi.org/10.3224/84743165>

Der Klimawandel und das Erstarken der extremen Rechten fordern die Zukunft der Demokratie heraus. Die Autoren haben

junge Menschen in einer deutschlandweiten Studie befragt. Im Fokus stehen die komplexen Interaktionen zwischen Klimawandel, regionalen Transformationsprozessen und der politischen Haltung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Hinblick auf demokratische sowie anti-demokratische Orientierungen.

Ausbildungsperspektiven 2025: eine repräsentative Befragung von jungen Menschen

I. BARLOVIC; H. RENK; F. SCHAFER; D. ULLRICH; C. WIELAND. Gütersloh 2025, 30 S. DOI: <http://dx.doi.org/10.11586/2025042>

Die Berufsausbildung hat ein gutes Image und ist für junge Menschen weiterhin der beliebteste Bildungsweg nach der Schule. Trotzdem glaubt ein erheblicher Teil der Jugendlichen mit niedriger Schulbildung nicht daran, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Dies kann eine Ursache dafür

sein, dass jede/-r Vierte von ihnen nach der Schule zunächst ohne berufsqualifizierenden Abschluss arbeiten möchte. Angesichts der Tatsache, dass bereits jetzt 2,86 Millionen ungelernte junge Menschen von häufig prekären Arbeitsbedingungen und schlechteren Verdienstmöglichkeiten betroffen sind, ist dies eine besorgniserregende Entwicklung.

Jung und vielfältig, aber noch nicht politisch beteiligt? Wege zu mehr Partizipation für junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

N. STORZ; L. MAYR. Berlin 2025. SVR-Studie 2025-1. 76 S. ISSN (Online) 2749-0629. URL: www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2025/03/SVR-Studie_YoungUP_barrierefrei.pdf

Junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind laut einer Studie des wissenschaftlichen Stabs des Sachverständigenrats für Integration und Migration (SVR) seltener politisch aktiv (11 %) als Gleichaltrige ohne Zuwanderungsgeschichte (40 %). Ziel der Studie ist es, sowohl den aktuellen Stand der politischen Partizipation junger migrantisch wahrgenommener Menschen in Deutschland als auch die Gründe für eine geringere politische Partizipation zu analysieren. Zudem soll die Fördermöglichkeiten für eine stärkere politische Partizipation aufgezeigt werden.

BEITRÄGE IN ZEITSCHRIFTEN UND SAMMELBÄNDEN

Berufsziele junger Menschen: die Mehrheit hat einen oder mehrere Berufe im Blick

S. ANGER; H. DIETRICH; B. FITZENBERGER; A. HEUSLER; D. ROTH; B. SCHELS; L. WICHT.

In: IAB-Forum (2026) H. 20.04.2026, S. 1–9. DOI: <https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20260420.01>

Bildungsentscheidungen stellen zentrale Weichen für den weiteren Erwerbsverlauf junger Menschen. Eine neue Befragung des IAB zeigt: Viele Jugendliche haben bereits eine Vorstellung davon, wie es nach der Schule weitergehen soll. Häufig sind diese Pläne mit konkreten Berufszielen verbunden.

Worauf Jugendliche bei ihrer ersten Berufswahl achten: Befragung von 2.500 Jugendlichen in zwei Kantonen

S. M. BAJKA; P. EMMENEGGER. In: Transfer, Berufsbildung in Forschung und Praxis (2026) H. online, Seite 1–9. DOI: <https://doi.org/10.64829/14840>

Was macht einen Beruf für Jugendliche attraktiv? Eine neue Umfrage der Universität St. Gallen zeigt: Nicht eine kurze Ausbildungsdauer oder die Größe des Betriebs stehen im Vordergrund, sondern das Arbeitsklima, Entwicklungs-

perspektiven und die Vereinbarkeit des Berufs mit dem Privatleben.

Warum Jugendforschung oft Unsinn ist – Essay

MARTIN SCHRÖDER. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 75 (2025) 36–37, S. 4–8. URL: www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/jugend-2025/570139

Alle Jahre wieder bekommt die Jugend ein neues Etikett. Der Autor setzt sich in seinem Essay kritisch mit dem weit verbreiteten Generationenlabeling auseinander. Er entlarvt dieses als Ausdruck eines pseudoakademischen Geschäftsmodells, das alle 15 Jahre den nächsten Buchstaben des Alphabets als Generationenbeschreibung missbraucht, um damit Geld zu verdienen.

Berufliche Identität: Perspektiven zu Theorien und Konzepten

B. ZIEGLER. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 121 (2025) 3, S. 341–361. DOI: <https://doi.org/10.25162/zbw-2025-0013>

Der Beitrag gibt einen Überblick über zentrale theoretische Ansätze zur beruflichen Identität in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Im Fokus stehen Prozesse der Identitätsentwicklung, insbesondere Identitätsarbeit, Selbstkontinuität und die Passung zwischen Individuum und beruflicher Umwelt. Berufliche Identität wird als lebenslanger, offener Entwicklungsprozess eingeordnet, der für Bildungs- und Berufsverläufe von zentraler Bedeutung ist.

Digitale Lebenswelten Jugendlicher als gesellschaftliches Schlüsselproblem: schulpädagogische und gesundheitswissenschaftliche Perspektiven im Vergleich

CH. REINTJES; S. THIERSCH; G. IM BRAHM; T.-S. IDEL; D. BEHRENS. In: Die Deutsche Schule: DDS 117 (2025) 4, S. 334–341. DOI: <https://doi.org/10.31244/dds.2025.04.11>

Das Diskussionspapier der Leopoldina zu den Risiken der Digitalisierung für die psychische Gesundheit von Jugendlichen hat eine enorme öffentliche Resonanz erfahren. Im Mittelpunkt des Papiers steht eine gesundheitswissenschaftliche Perspektive, die sich vor allem auf den Bedarf an gesetzlicher Regulierung und gesundheitspädagogischer Prävention konzentriert.

Weitere Literaturhinweise finden Sie in der Auswahlbibliografie »Übergänge: Jugendliche an der ersten und zweiten Schwelle«. https://res.bibb.de/AB_UebergaengeV10 (Stand: Juni 2026).

(zusammengestellt von Karin Langenkamp und Markus Linten, beide BIBB)
(Alle Links: Stand 15.07.2026)

MINT-Kommunikationsbrücken als Schnittstellenformat zwischen Hochschule, Ausbildung und Schule

Ergebnisse einer Interventionsstudie zur Förderung der Berufswahlkompetenz



LUKAS HOBECK
Wiss. Mitarbeiter Chemiedidaktik, Universität Osnabrück
lukas.hobeck@uni-osnabrueck.de



LARS OTTE
Dr., wiss. Mitarbeiter Chemiedidaktik, Universität Osnabrück
lars.otte@uni-osnabrueck.de



MARCO BEEKEN
Prof. Dr., Professor für Chemiedidaktik und Wissenschaftskommunikation, Universität Osnabrück
marco.beeken@uni-osnabrueck.de

Der Übergang Schule – Beruf stellt nicht nur Jugendliche, sondern auch Bildungsakteure vor große Herausforderungen. Wie können sie Berufliche Orientierung und Interessenfindung bei jungen Menschen unterstützen? Das Projekt *MINT-Kommunikationsbrücken* eröffnet neue Zugänge zur Berufsorientierung durch eine überinstitutionelle Zusammenarbeit zwischen Universität, Ausbildungsbetrieben und Schulen. Die Wirkungen der Intervention auf die Berufswahlkompetenz der Schüler/-innen werden im Rahmen einer quantitativen Prä-Post-Studie mit Kontrollgruppen untersucht und zeigen differenzierte Effekte. Sie werden im Beitrag vorgestellt.

Berufsorientierung praxisnah gestalten

Berufsorientierung und die Vorbereitung auf berufliche Laufbahnen stellen eine zentrale Aufgabe schulischer Bildung dar (vgl. DRIESEL-LANGE/KLEIN 2024). Mittlerweile sehen sich Jugendliche mit einer Vielzahl an Angeboten zur Berufsorientierung konfrontiert – etwa Berufsorientierungsmessen, Praktika, Ausbildungsbotschafter/-innen oder digitalen Informationsplattformen staatlicher Institutionen (vgl. BARLOVIC u. a. 2025; BECKMANN/ESTEVE/GRANATO 2023; LAZARIDES u. a. 2015). Obwohl diese Maßnahmen einerseits vielfältige Informationsmöglichkeiten eröffnen, berichten viele Schüler/-innen weiterhin von Unsicherheiten hinsichtlich ihrer beruflichen Orientierung und fühlen sich durch die Informationsfülle teilweise überfordert (vgl. BARLOVIC u. a. 2025; UEHLECKE/KANZOG 2022).

Empirische Studien verdeutlichen, dass vor allem authentische und praxisorientierte Erfahrungen (Praktika, der Austausch mit Fachkräften, begleitende Beratungsangebote) von Jugendlichen als besonders unterstützend wahrgenommen werden (vgl. BARLOVIC u. a. 2025; SCHLEER/CALMBACH 2022; UEHLECKE/KANZOG 2022). Gleichzeitig äußert ein Großteil der Jugendlichen den Wunsch nach qualitativ hochwertigen Unterstützungsangeboten (vgl. SCHLEER/CALMBACH 2022). Dabei kommt der Qualität der pädagogischen Begleitung durch Lehrkräfte, Fachkräfte

oder Eltern eine zentrale Bedeutung zu (vgl. DRIESEL-LANGE/KLEIN 2024). Schulen übernehmen aufgrund ihrer kontinuierlichen Präsenz eine Schlüsselrolle in beruflichen Entscheidungsprozessen von Schüler/-innen (vgl. LAZARIDES u. a. 2015) und stehen vor der Herausforderung, Berufsorientierung adressatengerecht, praxisnah und nachhaltig zu gestalten.

MINT-Kommunikationsbrücken als partizipativer Lösungsansatz

Vor diesem Hintergrund setzt das Projekt *MINT-Kommunikationsbrücken* an. Ziel des Projekts ist es, neue Wege der praxisorientierten Berufsorientierung im MINT-Bereich zu entwickeln, indem Studierende und Auszubildende gemeinsam Berufsorientierungsformate für Schüler/-innen konzipieren. Die zugrunde liegende Annahme lautet, dass authentische Begegnungen mit jungen Fachkräften und praxisnahe Kommunikationsformate einen niedrigschwelligen Zugang zu MINT-Berufen schaffen und berufliche Orientierungsprozesse unterstützen können. Dabei geht es darum, technisch-naturwissenschaftliche Berufsfelder praxisnah, lebensweltorientiert und verständlich erfahrbar zu machen. Vorgestellt werden beispielsweise die Berufe Umwelttechnologe/-technologin, Elektroniker/-in, Mechatroniker/-in oder Zerspanungsmechaniker/-in. Diese Berufe eignen sich aufgrund ihres hohen Praxis- und

Technikbezugs besonders für handlungsorientierte Hands-On-Formate (vgl. EBNER u. a. 2023; STEMMANN/FLETEMEYER 2023; ZIEGLER 2023).

Das Projekt *MINT-Kommunikationsbrücken* ist gezielt auf die Förderung beruflicher Orientierung und Berufswahlkompetenz von Schülerinnen und Schülern ausgerichtet. Berufswahlkompetenz umfasst dabei unter anderem die Fähigkeit, berufliche Interessen und Fähigkeiten zu reflektieren, berufliche Anforderungen zu verstehen sowie begründete berufliche Entscheidungen vorzubereiten (vgl. DRIESEL-LANGE u. a. 2020).

Den Kern des Projekts stellen authentische Hands-On-Materialien wie zum Beispiel Experimente und Modelle dar, die von Auszubildenden und Lehramtsstudierenden gemeinsam entwickelt werden und die Inhalte, Arbeitsmethoden und -techniken der Ausbildungsberufe abbilden. Handlungsorientierte Zugänge ermöglichen den Schülerinnen und Schülern konkrete Einblicke in berufliche Arbeitsprozesse und unterstützen die Verknüpfung theoretischer Inhalte mit beruflicher Praxis (vgl. STEMMANN/FLETEMEYER 2023; ZIEGLER 2023). Gleichzeitig fördern praxisnahe Lerngelegenheiten die Exploration beruflicher Interessen sowie das Verständnis beruflicher Anforderungen und Tätigkeitsprofile (vgl. DRIESEL-LANGE/KLEIN 2024).

Der Peer-to-Peer-Austausch zwischen Schülerinnen und Schülern, Auszubildenden und Studierenden ist ein zentraler Bestandteil des Projekts. Die Begegnungen auf Augenhöhe orientieren sich konzeptionell an Ansätzen der Ausbildungsbotschafter/-innen, bei denen authentische Einblicke in Bildungs- und Berufswege ermöglicht werden (vgl. ATHANASADI/SCHARE/ULRICH 2020; STRUCK 2023). Der Austausch mit Peers unterstützt die Reflexion eigener beruflicher Vorstellungen und reduziert Distanz zu beruflichen Bildungswegen, da Jugendliche berufliche Erfahrungen aus einer für sie nahbaren Perspektive kennenlernen (vgl. PROBST 2010). Authentische Begegnungen mit jungen Fachkräften gelten dabei als bedeutsam für die Entwicklung realistischer Berufsbilder sowie für die Förderung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen (vgl. SCHLEER/CALMBACH 2022).

Die entwickelten Formate wurden im Rahmen eines *Handwerkertags* mit Schülerinnen und Schülern eines achten Jahrgangs einer Oberschule erprobt. Sie machen im Anschluss Berufspraktika, für die sie sich interessengeleitet bewerben müssen. Erfahrungsorientierte Lerngelegenheiten wie der Handwerkertag (vgl. Infokasten) unterstützen die berufliche Exploration, die Erweiterung beruflicher Wissensbestände sowie die Reflexion eigener Interessen und Perspektiven (vgl. BAAR/SCHÖNKNECHT 2018).

Im Rahmen einer Interventionsstudie wurde daher untersucht, inwiefern Schüler/-innen die im Projekt entwickelten Formate als unterstützend für ihre Berufsorientierung wahrnehmen und welche Bedeutung insbesondere

authentischen Kommunikations- und Praxiserfahrungen zukommt. Daraus ergeben sich folgende Leitfragen:

1. Inwiefern tragen die entwickelten Formate dazu bei, Interesse, Verständnis und Orientierung im Hinblick auf MINT-Berufe zu fördern?
2. Inwiefern unterstützt das Projekt *MINT-Kommunikationsbrücken* die wahrgenommene Berufswahlkompetenz von Jugendlichen?

Methodisches Vorgehen

Um eine Veränderung der Berufswahlkompetenz der Schüler/-innen durch die Intervention festzustellen, wird das Projekt *MINT-Kommunikationsbrücken* wissenschaftlich begleitet. Dazu wurde eine quantitative Fragebogenstudie im Prä-Post-Design durchgeführt. Die Erhebung der Berufswahlkompetenz erfolgte über Selbsteinschätzungen der Schüler/-innen zu zwei Messzeitpunkten (vor und nach der Intervention). Erfasst werden nicht objektive Kompetenzniveaus, sondern die subjektiven Kompetenzwahrnehmungen der Jugendlichen im Hinblick auf ihre Berufswahlkompetenz (Berufswahlkompetenzwahrnehmung). Diese umfasst die Fähigkeit einer Person, den eigenen beruflichen Werdegang bewusst zu entwickeln, zu planen und zu gestalten (vgl. KAAK u. a. 2013). Der Fragebogen basiert auf dem Thüringer Berufswahlkompetenzmodell und erfasst acht unterschiedliche Konstrukte (vgl. Tab. 1, S. 44).

Diese Dimensionen bilden gemeinsam die zentrale Struktur der im Projekt erhobenen Berufswahlkompetenzwahrnehmung und ermöglichen eine differenzierte Analyse möglicher Veränderungen im Zuge der Intervention. Die Schüler/-innen wurden randomisiert in eine Test- und eine Kontrollgruppe aufgeteilt. Während die Testgruppe an der Intervention teilnahm, erhielt die Kontrollgruppe im gleichen Zeitraum keine spezifische Berufsorientierungsintervention (Teilnahme am Fachunterricht). Durch dieses Design können Veränderungen in den Kompetenzwahrnehmungen vergleichend zwischen beiden Gruppen eingeordnet werden. Zur Bemessung der Unterschiede innerhalb einer Gruppe wurden t-Tests mit paarigen Werten durchgeführt. Zur Erfassung der Unterschiede zwischen den Gruppen wurden zweifaktorielle Varianzanalysen (Messwiederholung) durchgeführt.

Handwerkertag

Der Handwerkertag ermöglicht im Rahmen eines Berufsorientierungsvormittages die eigenständige Durchführung der entwickelten Formate und den Austausch mit den Teilnehmenden des Seminars. Die Schüler/-innen führen die Formate dabei in Kleingruppen (2 bis 3 Personen) unter Anleitung der Auszubildenden und Studierenden durch.

Tabelle 1

Verwendete Konstrukte

Konstrukt	Definition
Selbstwissen	Kenntnisse über die eigenen Fähigkeiten, Werte und Ziele
Konzeptwissen	Wissen über Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten
Bedingungswissen	Einschätzung notwendiger Voraussetzungen, Zugangsvoraussetzungen und Anforderungen unterschiedlicher beruflicher Werdegänge
Betroffenheit	Erfassung des persönlichen Stellenwerts der Berufs- und Studienwahl
Eigenverantwortung	Übernahme von Verantwortung in der persönlichen Berufswahl
Zuversicht	Subjektive Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, den Berufswahlprozess aktiv zu bewältigen und Entscheidung in diesem Kontext zu treffen
Exploration	Wahrgenommene Berufsorientierung sowohl schulisch als auch außerschulisch
Wissen über Berufsarten	Wissen über abgebildete Berufe im Rahmen des MINT-Projekts <i>MINT-Kommunikationsbrücken</i>

Quelle: LIPOWSKI u.a. (2015, S. 11–25)

Wirkung der Intervention

Die Ergebnisse aus den ersten beiden Durchführungen des Projekts sind in Tabelle 2 dargestellt.

Im Bereich des fachlichen und berufsbezogenen Verständnisses zeigen sich die deutlichsten positiven Entwicklungen. Besonders im *Wissen über Berufsarten* konnten die Teilnehmenden der Interventionsgruppe ihre Kenntnisse signifikant und mit einem großen Effekt ausbauen ($d = 0,96$). Dies spricht dafür, dass die Formate dort wirksam sind, wo konkrete Einblicke in Tätigkeitsfelder, Berufsprofile und berufliche Praxis vermittelt werden. Die deutliche Interaktion ($\eta^2 = .15$) zwischen Messzeitpunkt und Gruppenzugehörigkeit unterstreicht, dass diese Entwicklung spezifisch auf die Teilnahme am Projekt zurückzuführen ist.

Auch im Bereich des *Konzept- und Bedingungswissens* zeigen sich signifikante, jedoch eher moderate Verbesserungen ($d = 0,30 - 0,43$). In Verbindung mit der Interaktion zwischen Messzeitpunkt und Gruppenzugehörigkeit ($\eta^2 = .03$) deuten die Befunde darauf hin, dass die Teilnehmenden nicht nur mehr über einzelne Berufe wissen, sondern auch ein besseres Verständnis für Zusammenhänge zwischen Tätigkeiten, Anforderungen und Ausbildungswegen entwickeln.

Im Bereich der *interessens- und motivationsnahen Variablen* (Selbstwissen, Zuversicht, Eigenverantwortung) lassen sich

Tabelle 2

Veränderungen verschiedener Dimensionen der Berufswahlkompetenzwahrnehmung durch die Intervention

Konstrukt	Gruppe	n	t	p	d
Selbstwissen	Test	133	1,005	n.s.	0,087
	Kontrolle	124	-1,503	n.s.	0,135
Konzeptwissen	Test	133	4,907	***	0,425
	Kontrolle	123	1,289	n.s.	0,116
Bedingungswissen	Test	132	3,472	***	0,302
	Kontrolle	124	-0,445	n.s.	0,04
Betroffenheit	Test	133	1,459	n.s.	0,126
	Kontrolle	123	3,517	***	0,317
Eigenverantwortung	Test	130	1,430	n.s.	0,125
	Kontrolle	124	-1,608	n.s.	0,144
Selbstwirksamkeit	Test	130	0,61	n.s.	0,053
	Kontrolle	123	-0,984	n.s.	0,089
Exploration	Test	131	2,336	*	0,204
	Kontrolle	123	-0,373	n.s.	0,034
Wissen über Berufsarten	Test	132	11,050	***	0,962
	Kontrolle	123	2,109	*	0,19

Lesehilfe

Signifikanz: n.s. = nicht signifikant, * = $p < 0,05$, ** = $p < 0,01$, *** = $p < 0,001$ Effektstärken nach (vgl. COHEN 1988): $d = 0,2$ klein, $d = 0,5$ mittel, $d = 0,8$ groß

keine signifikanten Veränderungen nachweisen. Die Formate scheinen somit primär auf kognitive und orientierungsbezogene Aspekte zu wirken, weniger jedoch auf stabilere personale Dispositionen der Berufswahlkompetenz.

Einordnung der Ergebnisse im Forschungskontext und praktische Relevanz

Die Ergebnisse zeigen, dass die Intervention kognitive Facetten der Berufswahlkompetenz stärkt – vor allem wahrgenommenes Wissen über Berufe, berufliche Strukturen und Anforderungen. Diese Dimensionen gelten in der Forschung als zentrale Grundlage für fundierte Berufsentscheidungen, da sie Orientierungs- und Explorationsprozesse ermöglichen (vgl. DRIESEL-LANGE u.a. 2010; LIPOWSKI u.a. 2015). Entsprechend sind die beobachteten Effekte im Konzept-, Bedingungs- und Berufsartenwissen konsistent mit dem theoretischen Verständnis von Berufswahlkompetenz als mehrdimensionalem Konstrukt, in dem insbesondere Wissen und Exploration zentrale Entwicklungsbereiche darstellen.

Zentral für diese Wirkungen ist die Kombination aus Hands-on-Erfahrungen, authentischen Einblicken durch Studie-

rende und Auszubildende sowie dialogischen Reflexionsformaten. Solche erfahrungsbasierten Lernarrangements fördern nachweislich eine tiefere kognitive Verarbeitung und unterstützen nachhaltige Lernprozesse (vgl. BRÜGGEMANN/RAHN 2020). Die eingesetzten Rollenvorbilder ermöglichen eine niedrigschwellige Kommunikation und erleichtern Identifikations- und Abgleichprozesse zwischen eigenen Interessen und beruflichen Anforderungen (vgl. NEUENSCHWADER/HARTMANN 2011). Besonders die deutlichen Effekte im Bereich des Berufsartenwissens lassen sich plausibel auf diese peer-nahe Vermittlungsstruktur zurückführen (vgl. REIMANN/MÖLLER/PALACZEK 2020). Damit beantworten die Ergebnisse die erste Leitfrage dahingehend, dass die entwickelten Formate vor allem Verständnis und Berufliche Orientierung fördern. Weniger deutlich zeigen sich hingegen Veränderungen in personalen oder motivationalen Bereichen wie Zuversicht, Eigenverantwortung oder Selbstwissen. Auch hinsichtlich der zweiten Leitfrage zeigt sich, dass das Projekt die wahrgenommene Berufswahlkompetenz der Jugendlichen insbesondere in ihren kognitiven Dimensionen unterstützt.

Dass keine signifikanten Veränderungen in den personalen Dimensionen wie Zuversicht, Selbstwissen oder Eigenverantwortung festgestellt werden konnten, entspricht dem Forschungsstand, wonach solche Facetten der Berufswahlkompetenz eher stabile, langfristig entwickelte Merkmale darstellen, die durch einmalige oder kurzfristige Interventionen nur begrenzt beeinflusst werden können (vgl. DRIESEL-LANGE u. a. 2010).

Insgesamt lässt sich der im Projekt *MINT-Kommunikationsbrücken* gewählte Ansatz als sinnvolle Ergänzung zu bestehenden Berufsorientierungsangeboten einordnen. Besonders der praxisnahe und peer-orientierte Ansatz bietet Potenziale, um niedrigschwellige Zugänge zu MINT-Berufen zu schaffen und berufliche Exploration anzuregen. Wir danken der Stiftung Stahlwerk Georgsmarienhütte für die finanzielle Unterstützung dieses Forschungsvorhabens. ◀

LITERATUR

- ATHANASIADI, E.; SCHARE, T.; ULRICH, J.: Ausbildungsbotschafterbesuche als Instrument der Berufsorientierung. Wege zum Beruf aufzeigen, Identifikationspotenziale erschließen. In: BWP 49 (2020) 4, S. 40–44. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/16802
- BAAR, R.; SCHÖNKNECHT, G.: Außerschulische Lernorte: didaktische und methodische Grundlagen. Weinheim 2018
- BARLOVIC, I.; RENK, H.; SCHAFFER, F.; ULLRICH, D.; WIELAND, C.: Ausbildungsperspektiven 2025 – Eine repräsentative Befragung von jungen Menschen. Gütersloh 2025. DOI: <https://dx.doi.org/10.11586/2025042>
- BECKMANN, J.; ESTELA ESTEVE, A.; GRANATO, M.: Können Rollenvorbilder junge Frauen für IT-Ausbildungsberufe begeistern? «Ausbildungsbotschafter» als Beispiel einer Anerkennungssensiblen Berufsorientierung. In: BWP 52 (2023) 2, S. 18–22. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18649
- BRÜGGEMANN, T.; RAHN, S.: Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Bielefeld 2020
- COHEN, J.: Statistical power analysis for the behavioral sciences. Hillsdale 1988
- DRIESEL-LANGE, K.; HANY, E.; KRACKE, B.; SCHINDLER, N.: Berufs- und Studienorientierung. Erfolgreich zur Berufswahl. Ein Orientierungs- und Handlungsmodell für Thüringer Schulen. Bad Berka 2010
- DRIESEL-LANGE, K.; KLEIN, J.: Das Betriebspraktikum als lernwirksame Umgebung der schulischen Beruflichen Orientierung. In: *bwp@Spezial* 22 (2024), S. 1–27. URL: www.bwpat.de/spezial22/driesel-lange_klein_spezial22.pdf
- DRIESEL-LANGE, K.; KRACKE, B.; HANY, E.; KUNZ, N.: Berufswahlkompetenz theoriegeleitet fördern – ein Kompetenzmodell zur Systematisierung berufsorientierender Begleitung. In: BRÜGGEMANN, T.; RAHN, S. (Hrsg.): Lehrbuch zur Berufs- und Studienorientierung. Münster 2020, S. 57–75
- EBNER, R.; FECHT, D.; PLATH, J.; TEKHAUS, N.: MINT-Nachwuchsbarometer 2023. Hamburg 2023
- KAACK, S.; DRIESEL-LANGE, K.; KRACKE, B.; HANY, E.: Diagnostik und Förderung der Berufswahlkompetenz Jugendlicher. In: *bwp@Spezial* 6 (2013), S. 1–13
- LAZARIDES, R.; OHLEMANN, S.; WILLS, R.; HENZE, U.; ITTEL, A.: Die Perspektive von Lehrerinnen und Lehrern auf schulische Berufs- und Studienorientierung in der Sekundarstufe. Immenhausen 2015. URL: www.researchgate.net/publication/281432288
- LIPOWSKI, K.; KAACK, S.; KRACKE, B.; HOLSTEIN, J.: Handbuch schulische Berufsorientierung – praxisorientierte Unterstützung für den Übergang Schule – Beruf. Bad Berka 2015. URL: www.schulportal-thueringen.de/get-data/64eaf00a-415b-41de-95fd-9c63260c6956/Materialien_189_Heft.pdf
- NEUENSCHWADER, M.; HARTMANN, M.: Determinanten der Berufswahl. In: NEUENSCHWADER M.; GRUNDER, H. (Hrsg.): Berufliche Sozialisation und Transition. Wiesbaden 2011, S. 129–154
- PROBST, J.: Positive Peer Kultur in der Berufsorientierung. In: ZOELCH, C.; THOMAS, J.; RODARIUS, D.; BACKMANN, A.; STUMMBAUM, M.; BIRGMEIER, B.; HELLER, W.; LÖDERMANN, A.; SCHARRER, K. (Hrsg.): Übergänge von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf. Voraussetzungen und Hilfestellung. Bad Heilbrunn 2010, S. 94–100. DOI: <https://doi.org/10.25656/01:3322>
- REIMANN, M.; MÖLLER, K.; PALACZEK, L.: Learning in out-of-school laboratories: Effects of instructional design on cognitive and affective outcomes. In: *Journal of Science Education and Technology* 29 (2020) 6, S. 1–14
- SCHLEER, C.; CALMBACH, M.: Berufsorientierung Jugendlicher in Deutschland – Erwartungen, Sorgen und Bedarfe. Berlin 2022. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-38591-0>
- STEMMANN, A.; FLETMEYER, T.: Corona-Krise – Problem oder Chance für die Berufliche Orientierung. In: KNICKREHM, B.; FLETMEYER, T.; ERTELT, B. (Hrsg.): Berufliche Orientierung und Beratung – Aktuelle Herausforderungen und digitale Unterstützungsmöglichkeiten. Wiesbaden 2023, S. 201–216
- STRUCK, P.: Peer Learning in der beruflichen Ausbildung. Potenziale und Auswirkungen auf Lernumgebungen in Betrieb und Berufsschule. Bielefeld 2023
- UEHLECKE, J.; KANZOG, J.: Ausbildungsreport 2022. Berlin 2022
- ZIEGLER, B.: Implizite und explizite Theoriebezüge in Maßnahmen zur Berufsorientierung. In: BWP 52 (2023) 2, S. 13–17. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18646

(Alle Links: Stand 15.07.2026)

Kommunikation, Erwartungsmanagement und rechtliche Orientierung in der Ausbildungsmigration



OLIVER KLAWITTER
Dr., Kommunikations- und
Migrationsforscher, Berlin
olliklawitter@gmail.com



KIRSTIN VON GRAEFE*
Referentin bei der Landes-
entwicklungsgesellschaft
Thüringen mbH, Erfurt
kirstin@vongraefe.eu

* Die Darstellung im Text gibt die Privatansicht der Autorin wieder.

Junge Menschen aus Drittstaaten, die eine Ausbildung in Deutschland aufnehmen möchten, benötigen Informationen und praktische Unterstützung. Dabei treffen sie auf unterschiedliche Akteure und Institutionen mit vielfältigsten Unterstützungsangeboten. Diese Heterogenität in einem stark fragmentierten Prozess führt zu Verwirrung und begünstigt Fehlvorstellungen. Auf Basis einer qualitativen Befragung von Expertinnen und Experten aus Beratung, Verwaltung, Rekrutierungsagenturen und weiteren intermediären Institutionen werden Brüche in der Begleitung und Unterstützung dieser jungen Menschen aufgezeigt. Der Beitrag benennt abschließend Ansatzpunkte für eine verbesserte Prozesssteuerung.

Zugangswege der Ausbildungsmigration

Ausbildungsmigration ist eine Strategie, dem Fachkräftemangel in Deutschland zu begegnen. Gleichzeitig ermöglicht sie jungen Menschen aus Drittstaaten eine Ausbildung in Deutschland und die Perspektive einer weiterführenden Bildung oder qualifizierten Beschäftigung. § 16a Aufenthaltsgesetz (AufenthG) bietet ihnen für die Dauer einer betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung einen rechtlich gesicherten Zugang und Aufenthalt in Deutschland. In der Norm werden die Zwecke Bildung, Integration und spätere Tätigkeit als Fachkraft miteinander verbunden (vgl. BAMF 2024).

Ob in der Praxis diese Zwecke ausreichend transparent sind und den Ausbildungsinteressierten Planungssicherheit bieten, hängt von den Informationen der Antragstellenden, dem Normvollzug und dem Engagement der beteiligten Akteure ab, die diesen Einwanderungsprozess begleiten. Neben § 16a AufenthG existieren weitere Zugangswege (vgl. Infokasten). Diese verschiedenen rechtlichen Optionen können nur wirksam werden, wenn sie bekannt sind, verständlich erklärt werden und in die individuelle Entscheidung einfließen können.

Intermediäre Akteure – ihre Ziele und Funktionen

Im Feld der Ausbildungsmigration agieren Ausbildungsbetriebe, Berufs- und Fachschulen, Ausländerbehörden, Kammern, Sprachschulen, Beratungsstellen, Rekrutierungsprojekte und private Vermittlungsakteure (vgl. KLAWITTER/ÜNSAL 2025; vgl. EULER ÜNSAL/KLAWITTER 2025). Ihre Ziele unterscheiden sich: Unternehmen suchen Auszubildende,

die lange bleiben sollen, staatliche Stellen sichern Rechtskonformität, Beratungsakteure bieten je nach ihrem Auftrag Information, Orientierung und Unterstützung.

Im Folgenden richtet sich der Blick auf die sogenannten Intermediäre, hier als Schnittstellenakteure verstanden (z. B. Beratung, Sprachschule/Vorintegration, Rekrutierung/Vermittlung), die zwischen Ausbildungsinteressierten, Betrieben, Berufsschulen und Verwaltung vermitteln. Sie agieren staatlich, projektbasiert in staatlichem Auftrag oder privat und bewegen sich im Spannungsfeld von rechtlichen Rahmenbedingungen, institutionellen Anforderungen und finanziellen Interessen. Ihre Dienstleistungen reichen von Informationsweitergabe bis zur intensiven Begleitung. Sie fungieren als Übersetzer, Filter und Mitgestalter von Informations- und Entscheidungsprozessen (vgl. FAIST 2014). Dabei sind insbesondere drei Varianten erkennbar:

- rechtsbasierte Darstellungen offizieller Stellen, etwa des Auswärtigen Amts oder staatlicher Informationsportale wie »Make it in Germany«,

Weitere Zugangswege in Ausbildung und qualifizierte Beschäftigung

§ 17 AufenthG erlaubt die Einreise für einen Aufenthalt bis zu einem Jahr zum Zweck der Ausbildungsplatzsuche im Bundesgebiet.

Die Chancenkarte nach § 20a AufenthG richtet sich an Qualifizierte mit ausländischem Berufsabschluss. Sie bietet diesen Personen einen Aufenthalt von bis zu einem Jahr, um eine Beschäftigung auf Fachkräfteniveau oder eine Qualifizierungsmaßnahme in Deutschland zu suchen (vgl. NINTCHEU 2025).

Für Personen mit bereits vorhandenen Berufsqualifikationen können zudem Anerkennungs- und Qualifizierungspfade gemäß Berufsqualifizierungsfeststellungsgesetz (BQFG) einschlägig sein.

- projektorganisierte Anbieter von Informationen, die sich eng an Verwaltungs- und Antragsprozessen orientieren sowie
- privatwirtschaftliche Dienstleister, die in einzelnen Migrationsabschnitten Information und Unterstützung anbieten.

In dieser Vielfalt der Betreuung von grenzüberschreitend vermittelten Auszubildenden wird nachfolgend beleuchtet, wie Intermediäre aus ihrer Arbeit mit den Auszubildenden im Kontext internationaler Ausbildungsmigration Widersprüche, Koordinationsprobleme und Unsicherheiten der Auszubildenden erleben und beschreiben.

Datengrundlage und methodisches Vorgehen

Der Beitrag basiert auf einer qualitativen schriftlichen Befragung von Expertinnen und Experten im Feld der Ausbildungsmigration. Die Erhebung erfolgte zwischen März und Mai 2026. Angeschrieben wurden 20 gezielt ausgewählte Intermediäre aus Beratung, Vermittlung, Sprachschulen sowie Projekt- und Coachingstrukturen. Auswahlkriterium war praktische Erfahrung in der Begleitung internationaler Auszubildender entlang zentraler Prozessphasen (Vorbereitung/Einreise, Ausbildungsstart sowie Krisen- und Wechselkonstellationen) im Kontext von § 16a AufenthG. Die Auswahl sollte zudem unterschiedliche institutionelle Perspektiven abbilden mit Schwerpunkt auf Pflege, Gastronomie, Hotellerie, Bau- und Handwerksberufen sowie Herkunftsregionen in Süd- und Südostasien. Die institutionellen Perspektiven stammen überwiegend aus Thüringen, werden jedoch teilweise durch bundesweit und international tätige Akteure ergänzt. Von den 20 angesprochenen haben zwölf Personen die Befragung vollständig beantwortet.

Die Erhebung erfolgte schriftlich und selbst-administriert auf Basis eines strukturierten Fragenleitfadens mit offenen Antwortformaten (u. a. Informationslagen, Unterstützungsbedarfe, Krisenkonstellationen, institutionelle Schnittstellen). Erhoben wurden ausführliche erfahrungsbasierte Schilderungen, die qualitativ ausgewertet wurden. Zur Nachvollziehbarkeit werden die Aussagen im Ergebnisteil einzelnen Fällen zugeordnet und mit einer fortlaufenden Kennung (ID-1 bis ID-12) versehen (vgl. die Übersicht der befragten Akteure im electronic supplement).

Die Aussagekraft der Erhebung ist durch die geringe Fallzahl sowie das schriftlich-selbstadministrierte Format begrenzt. Zudem werden nicht die unmittelbaren Erfahrungen der Auszubildenden selbst erhoben, sondern vermittelte Beobachtungen und Deutungen aus intermediären Beratungskontexten. Die Befunde erlauben daher keine Generalisierung, sondern liefern eine explorative Verdichtung wiederkehrender Problemlagen und Schnittstellenwahr-

nehmungen aus der Perspektive von Expertinnen und Experten.

Perspektiven intermediärer Akteure in der Ausbildungsmigration

Die folgenden Ausführungen stellen eine erste explorative Annäherung an wiederkehrende Problemlagen und Wahrnehmungen aus Sicht intermediärer Akteure dar. Dabei werden auch unterschiedliche Zeitpunkte und Phasen im Prozess beleuchtet.

Fragmentierte Informationslagen und Erwartungshaltungen

Die Rückmeldungen der Befragten verweisen darauf, dass Entscheidungen für den Aufenthaltszweck Ausbildung häufig unter Bedingungen selektiver und teilweise unvollständiger Information getroffen werden. Sie deuten dabei weniger auf eindeutig »falsche« Beratung als auf eine Verengung des wahrgenommenen Möglichkeitsraums hin. So berichtet eine befragte Person, dass »das Angebot der Ausbildung zur Pflegefachkraft im Ausland am meisten verbreitet« sei und »viele wenig von anderen Ausbildungsberufen wissen und daher auch wenig über Möglichkeiten zu wechseln« (ID-1). Entsprechend erscheint eine Pflege-Ausbildung in Deutschland häufig als besonders sichtbare Option, während Kenntnisse über alternative Ausbildungsberufe sowie über berufliche und aufenthaltsrechtliche Anschlussoptionen teilweise begrenzt bleiben.

Mehrere Antworten legen zudem nahe, dass die Wahl eines Ausbildungswegs nicht immer primär auf einer informierten Entscheidung für ein bestimmtes Berufsbild beruht, sondern auch mit Erwartungen an Beschäftigungsperspektiven und Aufenthaltssicherheit verbunden ist. So heißt es, »viele lassen einfach ihren Traumberuf wegfallen. Hauptsache, sie können am Ende der Ausbildung arbeiten und ihren Lebensunterhalt sichern« (ID-1). Zusätzlich können administrative Unklarheiten anschlussfähige Bildungswege erschweren. So wird von »Schwierigkeiten und Missverständnissen [...] bei der Anerkennung ausländischer Schulzeugnisse« berichtet; insbesondere werde häufig nachgefragt, »wer in Deutschland dafür zuständig ist und welche Schulabschlüsse akzeptiert werden« (ID-7).

Bekannt ist den meisten Ausbildungsinteressierten, dass eine Ausbildung vergütet wird und sie einen legalen Zugang nach Deutschland ermöglicht (ID-7). Weniger präsent sind dagegen einzelne Verfahrensschritte: So besteht häufig Unsicherheit, »welche Dokumente wann wo...« (ID-2/3/4/12) erforderlich sind. Bei finanziellen Aspekten kommt es oft zu Missverständnissen bei Vergütungsdetails (Brutto/Netto: ID-1/4/6/10) oder Kosten für weitere Sprachkurse (Selbstzahlung: ID-1). Auch zu den sprachlichen Anforderungen,

Sprachzertifikaten und deren begrenzter Gültigkeit fehlen Informationen (ID-1/3/4/5/6/7/9/10) und es mangelt mitunter an realistischen Einschätzungen des Arbeitsalltags (ID-1/3/4).

Vor Vertragsabschluss verweisen die Befragten vor allem auf Defizite bei der Verständlichkeit und Zugänglichkeit von Vertragsinhalten. Wiederholt wird betont, dass »die Inhalte des Ausbildungsvertrags (Paragraf für Paragraf) verständlich vermittelt werden müssen« (ID-10) und der Vertrag idealerweise »mit dem Azubi durchgelesen und erklärt« wird – nach Möglichkeit auch »in seiner ersten Sprache« (ID-1). Ergänzend verweisen weitere Rückmeldungen darauf, dass vor Unterschrift auch zentrale arbeits- und aufenthaltsrechtliche Punkte (u. a. Vergütung, Probezeit/ Kündigungsfristen sowie Konsequenzen bei Abbruch/ Wechsel) klar schriftlich vorliegen sollten (ID-4/5/6/7).

Informationsbedarfe und genutzte Informationsquellen

Die Antworten verdeutlichen einen breiten Informationsbedarf der Ausbildungsinteressierten, der weit über einzelne Verfahrensfragen hinausgeht. Genannt werden insbesondere Informationen zum Ausbildungssystem, zum Visumsprozess, zu finanziellen und alltagspraktischen Anforderungen sowie zu Unterstützungsstrukturen nach der Ankunft.

Den Zugang zu Informationen wählen Ausbildungsinteressierte über informelle und digitale Kanäle (soziale Medien, Messenger-Gruppen, persönliche Netzwerke, Sprachschulen und Recruiter) (ID-1/6/10). So wird u. a. berichtet, dass viele »soziale Medien, besonders TikTok, Facebook und WhatsApp-Gruppen« nutzen oder sich auf Mundpropaganda stützen (ID-1), bzw. dass Informationen häufig über Familie/Bekannte und Recruiter laufen (ID-10). Offizielle Angebote werden nur begrenzt genutzt (ID-1/10). Insgesamt beschreiben die Befragten Informationslagen als uneinheitlich und schwer einschätzbar.

Insgesamt deuten die Rückmeldungen darauf hin, dass sich rund um Informationsvermittlung und Vermittlungstätigkeiten ein wenig regulierter Informations- und Beratungsmarkt etabliert hat, in dem Qualität, Verlässlichkeit von Informationen und mögliche Interessenlagen für Ausbildungsinteressierte oft schwer erkennbar sind (Hinweise auf wirtschaftliche Interessen, unseriöse Anbieter bzw. dubiose Vermittler: ID-1/3/6/10; Differenzierung »zuverlässig/unzuverlässig« inkl. Falschinfos/Versprechungen: ID-4).

Unsicherheiten im Umgang mit dem Aufenthaltsrecht

Nach der Einreise überwiegen die Herausforderungen im Handeln innerhalb rechtlicher und institutioneller Rahmenbedingungen. Die Auswertung zeigt typische Fehlannahmen zum Aufenthaltsrecht. Dazu zählt die Annahme, mit dem Aufenthaltstitel automatisch »für die Zeit der Ausbildung« abgesichert zu sein, »jedes Mal, wenn ich Zeit habe«, arbeiten zu dürfen oder »nach meiner Ausbildung automatisch in Deutschland bleiben und arbeiten« (ID-1) zu können. Zugleich wird berichtet, dass viele Auszubildende die Vielzahl an Melde- und Genehmigungspflichten als belastend erleben und daraus eine anhaltende Unsicherheit darüber entsteht, »was man machen darf« (ID-1).

Besonders deutlich wird dies bei der Frage nach dem Wechsel des Ausbildungsbetriebs, des Aufenthaltszwecks oder der Region. Rechtliche Optionen sind häufig nicht bekannt oder werden als riskant wahrgenommen. So heißt es, Kenntnisse über Wechselmöglichkeiten seien »oft nur oberflächlich vorhanden«, und viele hätten »Angst, einen Wechsel anzusprechen« (ID-4).

Unterstützung bei Krisen und strukturelle Bruchstellen

Aufschlussreich ist der Befund zur Frage, an wen sich Auszubildende beim Wunsch eines Wechsels des Ausbildungsbetriebs zuerst wenden: Betroffene kontaktieren nur selten formale Stellen. Erste Ansprechpartner sind vertraute Intermediäre (Bekannte und niedrigschwellige Unterstützungsakteure). Offizielle Stellen wie Ausländerbehörden oder Arbeitgeber werden eher nachrangig kontaktiert. Der Zugang zu Unterstützung erfolgt primär vertrauens- statt institutionsbasiert.

Eine Antwort formuliert deutlich: »Sie wenden sich vor allem an Bekannte und Intermediäre, um Informationen zu sammeln – Leute, denen sie vertrauen, wie zum Beispiel beim Nachhilfelehrer. [...] Oft haben sie Angst, offen zu sprechen« (ID-1). Andere verweisen darauf, dass zunächst »die Sprachschule oder der Recruiter im Heimatland angesprochen« (ID-6) werde oder dass »Kümmerer, sofern ein guter Kontakt besteht; Freunde, Familie, Mitschüler« (ID-10) eine wichtige Rolle spielten.

Wechselwünsche entstehen vor allem durch Probleme im Ausbildungsbetrieb. Hinzu kommen weitere Aspekte wie unpassende regionale Rahmenbedingungen, soziale und persönliche Faktoren, Fehlpassungen zwischen Erwartungen und tatsächlichen Ausbildungsinhalten sowie

Wartezeiten in bildungs- und aufenthaltsbezogenen Übergängen. Krisenindikatoren sind aber auch wiederholt Diskriminierungserfahrungen, Überforderung im Ausbildungsalltag, mangelnde betriebliche Unterstützung, unzureichende Sprachpraxis und Unsicherheit über rechtliche Handlungsmöglichkeiten. Maßgebend in solchen Krisensituationen ist eine funktionierende Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule, etwa wenn Auszubildende »*eher als Hilfskraft und weniger als Lernende*« eingesetzt werden oder wenn Rückmeldungen zu Fehlzeiten ausbleiben (ID-1).

Die Auswertung zeigt jedoch strukturelle Bruchstellen vor allem an den Schnittstellen zwischen Betrieben, Berufsschulen, Behörden und unterstützenden Strukturen. Die Zusammenarbeit wird in den Antworten als fragmentiert beschrieben, »*alle Ebenen agieren weitestgehend in Silos*«, sodass Informationen verzögert weitergegeben werden und Probleme erst spät sichtbar werden (ID-6). So wird gefordert: »*Es braucht koordinierende Stellen, die alle Beteiligten zusammenbringen*« (ID-10). In Kontakt mit Behörden werden »*lange Wartezeiten für Termine*« und fehlende Rückmeldungen genannt (ID-4/10).

Ansatzpunkte für eine verbesserte Prozesssteuerung

Die empirischen Befunde zeigen die Bedeutung von Informationen für die Wahl des Aufenthaltszwecks und die passende Unterstützung nach der Einreise. Sie belegen auch die tatsächlich bestehende Unübersichtlichkeit im unstrukturierten Informationsangebot, in der die meisten Intermediären keine Verantwortung für ihr Informationsangebot übernehmen müssen.

Die Rückmeldungen machen eine Spannung sichtbar zwischen informeller Informationsvermittlung durch Intermediäre und der rechtlich normierten Erwartung, dass Auszubildende ihren Aufenthalts- und Ausbildungsweg rechtlich korrekt organisieren. Daraus entsteht ein Orientierungs- und Unterstützungsbedarf, damit die Schutz- und Steuerungsfunktionen des AufenthG im Übergang in Ausbildung auch praktisch wirksam werden können.

Vor dem Hintergrund des antragsbasierten Zugangs im Aufenthaltsrecht kommen Informationen zum Aufenthaltszweck Ausbildung besondere Bedeutung zu. Werden alternative Aufenthaltspfade zum § 16a AufenthG oder weiterführende Optionen nicht sichtbar, ist keine informierte Wahl möglich. Ausbildungsinteressierte müssen ggf. unvollständig informiert einen Aufenthaltszweck auswählen, dessen Inhalt sie nicht verstehen (können) und der ggf. nicht zu ihren persönlichen Voraussetzungen und Zielen passt. Aus den Befunden folgt ein Plädoyer für die kritische Betrachtung der Arbeit der Intermediäre und die Regulie-

rung ihrer Tätigkeit. Sie bestimmen vor der Einreise zentral das Informationsmanagement. Im direkten Kontakt können sie Interessen der künftigen Auszubildenden und ihrer Familien ermitteln, die Perspektive der Jugendlichen stärken und passende rechtliche Zugangswege zeigen. Denkbar wären Mindeststandards bzw. nachvollziehbare Qualitätskriterien für beratende und vermittelnde Stellen, um die Verlässlichkeit von Informationen und mögliche Interessenbindungen für Ausbildungsinteressierte besser erkennbar zu machen.

Im Sinne der internationalen Bildungszusammenarbeit sollen Ausbildungsprozesse dazu beitragen, dass Bildungs- und Berufsverläufe zu stabiler Beschäftigung, beruflichem Erfolg und sozialer Selbstständigkeit führen. Damit dies gelingt, ist eine Kommunikation erforderlich, die die realen Anforderungen des Ausbildungswegs mit den Wünschen und Fähigkeiten der Interessierten in Beziehung setzt und dabei Risiken unpassender Bildungswege nicht verschweigt. Sonst entstehen Fehlallokationen, die später zu Abbruch, Enttäuschung oder Konflikten führen können.

Internationale Auszubildende müssen unterstützt werden, ihre eigene Verantwortung und Selbstständigkeit im Umgang mit rechtlichen, betrieblichen und alltagspraktischen Anforderungen zu entwickeln.

In Kooperation mit Intermediären, die über den gesamten Migrationsprozess hinweg tatsächlich vertrauensvoll zur Verfügung stehen und rechtlich Verantwortung für Informationen und Empfehlungen übernehmen (müssen), kann Administration Hoffnungen eine Form geben, die Bildungswünsche in passende Beschäftigung leitet. ◀



Übersicht zu den befragten intermediären Akteuren
im electronic supplement unter
www.bwp-zeitschrift.de/e12537

LITERATUR

BAMF: Migrationsbericht der Bundesregierung. Bonn vorl. Fassung 2024

EULER ÜNSAL, G.; KLAWITTER, O.: Zuwanderung indischer Staatsangehöriger nach Berlin. ELLaB Kurzbericht. Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung. Berlin 2025

FAIST, T.: Brokerage in Cross-Border Mobility: Social Mechanisms and the (Re)Production of Social Inequalities. In: Social Inclusion 2 (2014) 4, S. 19–28

KLAWITTER, O.; ÜNSAL, G.: Prekäre Lebensrealitäten vietnamesischer Auszubildender: Perspektiven aus Berlin im Spannungsfeld sozialer und politischer Herausforderungen. ELLaB Working Paper. Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung. Berlin 2025

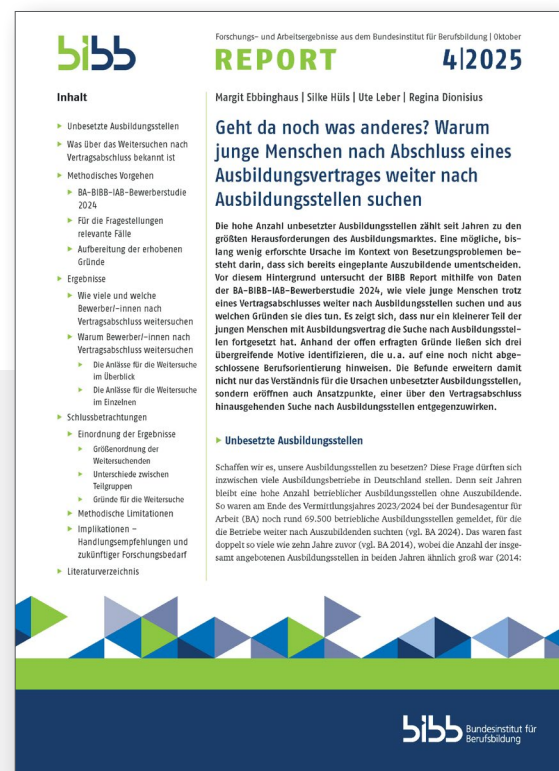
NINTCHEU, M.: Fachkräfteeinwanderung über die Chancenkarte. In IW-Kurzbericht 96/2025, S. 1–3

(Alle Links: Stand 15.07.2026)

Unbesetzte Ausbildungsstellen – Geht da noch was anderes?

Die hohe Anzahl unbesetzter Ausbildungsstellen zählt seit Jahren zu den größten Herausforderungen des Ausbildungsmarktes. Eine mögliche Ursache besteht darin, dass sich bereits eingeplante Auszubildende umentscheiden. Vor diesem Hintergrund untersucht der BIBB Report mithilfe von Daten der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024, wie viele junge Menschen trotz eines Vertragsabschlusses weiter nach Ausbildungsstellen suchen und aus welchen Gründen sie dies tun.

Es zeigt sich, dass nur ein kleinerer Teil der jungen Menschen mit Ausbildungsvertrag die Suche nach Ausbildungsstellen fortgesetzt hat. Anhand der offenen erfragten Gründe ließen sich drei übergreifende Motive identifizieren, die u.a. auf eine noch nicht abgeschlossene Berufsorientierung hinweisen. Die Befunde erweitern damit nicht nur das Verständnis für die Ursachen unbesetzter Ausbildungsstellen, sondern eröffnen auch Ansatzpunkte, einer über den Vertragsabschluss hinausgehenden Suche nach Ausbildungsstellen entgegenzuwirken.



EBBINGHAUS, M.; HÜLS, S.; LEBER, U.;
DIONISIUS, R.: Geht da noch was anderes?
Warum junge Menschen nach Abschluss
eines Ausbildungsvertrages weiter nach
Ausbildungsstellen suchen. BIBB Report 4.
Bonn 2025

Kostenloser Download:
www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20687

Absprünge von Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern

Welche Gründe Betriebe dahinter vermuten

MARGIT EBBINGHAUS

Dr., wiss. Mitarbeiterin im BIBB
ebbinghaus@bibb.de



SILKE HÜLS

Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
silke.huels@bibb.de



REGINA DIONISIUS

Dr., wiss. Mitarbeiterin im BIBB
dionisius@bibb.de

Die Besetzung von Ausbildungsstellen stellt viele Betriebe vor Herausforderungen. Wenn Bewerber/-innen oder gar angehende Auszubildende wieder abspringen, verschärft das diese Problematik zusätzlich. Eine Befragung von 377 Ausbildungsbetrieben mit dem Referenz-Betriebs-System (RBS) geht der Frage nach, wie häufig und wann solche Absprünge auftreten und welche Gründe Betriebe dahinter vermuten. Die Spiegelung an den Motiven junger Menschen zeigt, dass die Annahmen der Betriebe nicht falsch sind, aber einen relevanten Aspekt des Rekrutierungsprozesses unterschätzen.

Bewerberabsprünge – ein bislang wenig beachteter Faktor bei der Besetzung von Ausbildungsstellen

Für viele Betriebe ist die eigene Berufsausbildung ein zentraler Baustein zur Sicherung ihres Fachkräftebedarfs. Doch die erfolgreiche Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen erweist sich seit Jahren als große Herausforderung. Zwar hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt im Berichtsjahr 2025 leicht zugunsten der Angebotsseite verbessert, dennoch blieben weiterhin 54.400 Stellen – und damit 10,6 Prozent des betrieblichen Ausbildungsangebots – unbesetzt (vgl. CHRIST u. a. 2025). Das IAB-Betriebspanel, das neben den bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten Ausbildungsstellen auch nicht gemeldete Ausbildungsplätze sowie partiell Ausbildungsverhältnisse außerhalb BBiG/HwO berücksichtigt, ermittelte für das Jahr 2024 sogar eine Nichtbesetzungsquote von gut 30 Prozent (vgl. FITZENBERGER/LEBER/SCHWENGLER 2025).

Die am häufigsten diskutierten Erklärungen für unbesetzte Ausbildungsstellen beziehen sich auf einen grundsätzlichen Mangel an Bewerbungen oder eine aus betrieblicher Sicht unzureichende Eignung der Bewerber/-innen. Doch selbst wenn ein Betrieb (geeignete) Bewerbungen erhält, ist nicht garantiert, dass die Ausbildungsstelle tatsächlich besetzt werden kann. So mehren sich Meldungen darüber, dass bereits eingeplante Auszubildende am ersten Ausbildungstag nicht erscheinen – ein oft als »Ghosting« bezeichnetes Phänomen, das eine spezielle Form von Bewerberabsprüngen darstellt. Doch wie häufig sind Betriebe tatsächlich von Absprüngen betroffen?

In der empirischen Forschung wurden Bewerberabsprünge bislang nur fragmentiert untersucht: So wird das Umentscheiden von Bewerberinnen und Bewerbern in vereinzelt Betriebsbefragungen als Grund für unbesetzte Ausbildungsplätze aufgegriffen (vgl. EBBINGHAUS/LEBER/SCHWENGLER 2025). Auch existieren einige Umfragestudien zum sogenannten Ghosting, in denen aus Betriebs- oder Jugendsicht untersucht wurde, wie häufig sich Jugendliche einfach nicht mehr gemeldet oder die Ausbildungsstelle nicht angetreten haben (vgl. u. a. ULLRICH/BÖCKER 2024). Für ein differenziertes Bild der unterschiedlichen Formen von Bewerberabsprüngen sowie ihres Auftretens in den einzelnen Phasen des Besetzungsprozesses (z. B. bereits zu Beginn des Auswahlgeschehens) mangelt es jedoch noch an empirischer Evidenz. Gleiches gilt für die Gründe, aus denen es zu Bewerberabsprüngen kommt.

Vermutete Gründe als wichtige Voraussetzung für zielgerichtete Maßnahmen

Zwar finden sich auf zahlreichen HR-Ratgeberseiten Empfehlungen, wie Betriebe Bewerberabsprünge verhindern können. Doch ob Betriebe entsprechende Maßnahmen tatsächlich ergreifen, dürfte maßgeblich davon abhängen, welche Gründe sie selbst hinter dem Phänomen vermuten. Hierzu ist bislang allerdings kaum etwas bekannt. Damit bleibt nicht nur offen, welchen Interventionsmaßnahmen Betriebe gegenüber aufgeschlossen sein könnten, sondern auch, inwieweit diese an den tatsächlichen Ursachen ansetzen, die Bewerber/-innen zu Absprüngen bewegen. An dieser Lücke setzt der Beitrag an. Zunächst

Referenz-Betriebs-System

Beim RBS handelt es sich um ein vom BIBB eingerichtetes Access-Panel von Betrieben unterschiedlicher Größen, Branchen und Regionen, die sich bereit erklärt haben, ein- bis zweimal im Jahr für Kurzbefragungen zu aktuellen Themen der Berufsbildung kontaktiert zu werden. Über diese Bereitschaft hinaus müssen Betriebe ausbildungsaktiv sein, um in das Panel aufgenommen zu werden. Bei Einstellung der Ausbildung erfolgt jedoch kein Ausschluss, sodass das Panel inzwischen auch einige nicht mehr ausbildende Betriebe enthält.

Obwohl das Panel strukturell durchmischt ist, handelt es sich um keine repräsentative Betriebsstichprobe. Insofern erlauben RBS-Befragungen nur Tendenzaussagen, die sich aber als relativ zutreffend erwiesen haben.

wird der Frage nachgegangen, zu welchen Zeitpunkten im Besetzungsprozess Betriebe von Absprüngen von Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern betroffen sind. Anschließend wird betrachtet, auf welche Gründe Betriebe solche Absprünge zurückführen. Abschließend werden die von den Betrieben vermuteten Gründe an den – wenigen – empirischen Befunden gespiegelt, die zu den von jungen Menschen benannten Gründen vorliegen, sich aus eigenen Stücken aus einem Bewerbungsprozess wieder zurückziehen.

Antworten verspricht eine Betriebsbefragung

Bearbeitet werden die Fragen auf Grundlage einer im Herbst 2025 mit dem Referenz-Betriebs-System (RBS) durchgeführten Befragung von rund 1.270 Betrieben zum Thema »Absprünge von Ausbildungsbewerbenden« (vgl. Infokasten). Insgesamt 401 Panel-Betriebe haben sich an der Erhebung beteiligt. Darunter befanden sich 377 Ausbildungsbetriebe, die sich zu 34 Prozent auf kleinere Betriebe (1–19 Beschäftigte), 35 Prozent auf mittlere Betriebe

(20–199 Beschäftigte) und 31 Prozent auf größere Betriebe (200 und mehr Beschäftigte) verteilen. Ihre Angaben bilden die Grundlage für die folgenden Darstellungen.

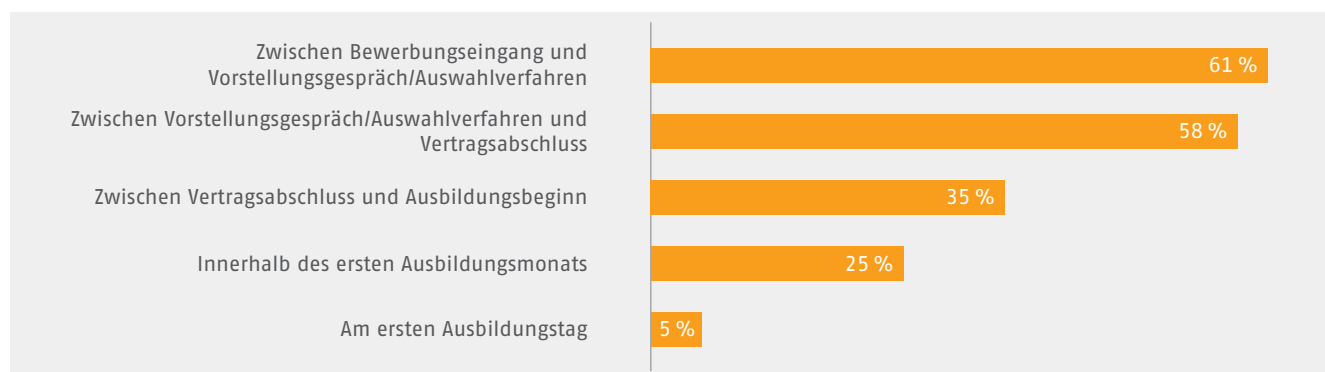
Absprünge eher Regel- als Einzelfall

Die Mehrheit der befragten RBS-Betriebe (85%) hat zuletzt für das Ausbildungsjahr 2025/2026 Ausbildungsstellen angeboten, fast alle anderen für das vorherige Ausbildungsjahr. Im Zuge der Besetzung dieser Stellen haben vier von fünf Betrieben (80%) die Erfahrung machen müssen, dass ihnen zunächst gewonnene Bewerber/-innen wieder verloren gingen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Betriebe in der Regel nur Absprünge solcher Bewerber/-innen bemerken (können), an denen sie näher interessiert sind. Teilweise konnten aufgrund von Absprüngen sogar Ausbildungsstellen nicht besetzt werden. Das war bei jedem fünften befragten Betrieb (20%) der Fall.

Am häufigsten gaben die Betriebe an, dass Bewerber/-innen bereits vor der Durchführung des Vorstellungsgesprächs wieder abgesprungen sind. Gut sechs von zehn der befragten Ausbildungsbetriebe berichteten über entsprechende Erfahrungen (vgl. Abb. 1). Mit zunehmender zeitlicher Nähe zum geplanten Ausbildungsbeginn werden Absprünge seltener, was auch damit zu tun haben dürfte, dass die Gruppe der Bewerber/-innen, die noch abspringen könnte, mit jedem Auswahlsschritt kleiner wird. Allerdings markiert selbst der Vertragsabschluss keinen Punkt, an dem Absprünge stoppen. Vielmehr wurde zuletzt gut ein Drittel der Betriebe damit konfrontiert, dass unter Vertrag genommene junge Menschen – und damit eigentlich sicher geglaubte angehende Auszubildende – noch vor Ausbildungsbeginn wieder absprangen. Dass die jungen Menschen am ersten Ausbildungstag nicht erschienen sind, berichten indes nur vergleichsweise wenige Betriebe. Die derzeit medial

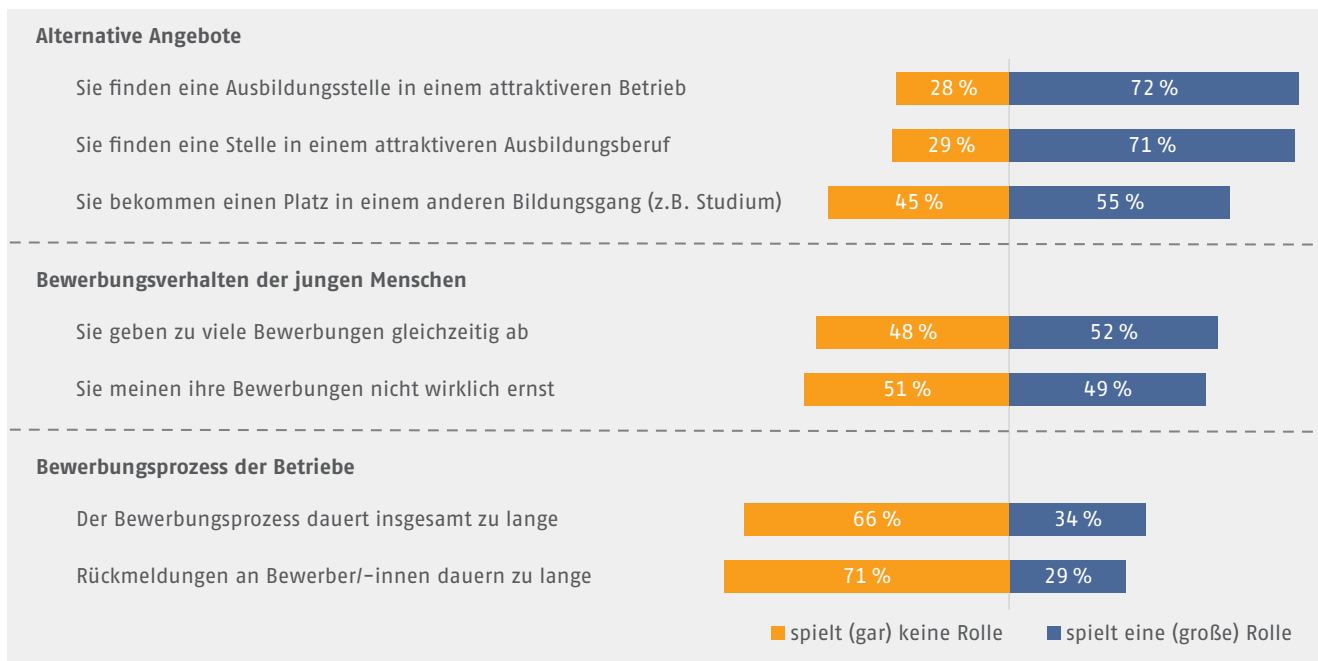
Abbildung 1

Wann Betriebe bei der Besetzung der zuletzt angebotenen Ausbildungsstellen Bewerberrückzüge zu verzeichnen hatten (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: RBS 50, n = 377 Ausbildungsbetriebe

Annahmen der Betriebe zu möglichen Gründen für das Abspringen von Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern



Quelle: RBS 50, n = 377 Ausbildungsbetriebe

besonders thematisierte Absprungsvariante »Ghosting« scheint damit weniger verbreitet zu sein, als es die öffentliche Berichterstattung mitunter nahelegt. Unmittelbar nach Ausbildungsbeginn nehmen Absprünge jedoch wieder zu. Der Großteil der befragten Ausbildungsbetriebe hat bei den zuletzt zu besetzenden Stellen nicht zum ersten Mal erlebt, dass sich junge Menschen beworben, dann aber das Interesse an der Stelle wieder verloren haben. Nur jeder zehnte Betrieb war zuvor noch nicht, genauso viele bislang noch überhaupt nicht mit Bewerberabsprüngen konfrontiert. Alle anderen Betriebe kennen das Phänomen bereits aus früheren Jahren.

Betriebe vermuten hinter Absprüngen vor allem Konkurrenzangebote

Was veranlasst junge Menschen dazu, die abgegebene Bewerbung für eine bestimmte Ausbildungsstelle nicht weiterzuverfolgen? Hierzu wurden den befragten Betrieben sieben mögliche Ursachen vorgegeben, zu denen sie angeben sollten, wie sehr sie ihrer Meinung nach eine Rolle spielen. Zudem hatten die Betriebe die Möglichkeit, die Absprungthematik in einem offenen Textfeld zu kommentieren. Einige dieser Angaben werden nachfolgend aufgegriffen. Den Einschätzungen zu den abgefragten Ursachen zufolge hegen die Ausbildungsbetriebe des RBS vor allem die Vermutung, dass attraktive Konkurrenzangebote junge Menschen zum Abspringen bewegen (vgl. Abb. 2). Allerdings

vermuten sie weniger Konkurrenzangebote von außerhalb der Berufsausbildung als Ursache (wie bspw. ein Studium). Dies halten in etwa ähnlich viele Betriebe für wahrscheinlich (55 %) wie für unwahrscheinlich (45 %). Vielmehr sind es Konkurrenzangebote innerhalb der Berufsausbildung, die aus Sicht der Betriebe relevant sind. Dabei kann es sich in gleichem Maße um Ausbildungsangebote von attraktiveren Betrieben wie um Ausbildungsstellen in attraktiveren Berufen handeln. Was einen anderen Betrieb »attraktiver« für die jungen Menschen macht, scheint aus Sicht der Betriebe nicht in jedem Fall an die betrieblichen (Ausbildungs-)Bedingungen geknüpft zu sein, denn mehrere Betriebe kommentierten ähnlich wie dieser, »[dass] der meistgenannte Grund für das Abspringen bei uns [...] die Rückmeldung [war]: ›Ich habe eine Ausbildungsstelle näher an meinem Wohnort gefunden«. Selbst bei weit kleineren Betrieben mit »schlechteren« Konditionen und Ausbildungsmöglichkeiten war die Nähe zum Wohnort das ausschlaggebende Kriterium.« Und ein »attraktiver Beruf« scheint mitunter auch nur ein »anderer Beruf« zu sein. Das legen Kommentare nahe wie »die sind sich unsicher, werde ich Floristin, Mediengestalterin oder Bildhauerin, bewerben sich überall mal und stellen dann fest: Bauarbeiter ist doch nichts für mich«. Durchmischt sind die Annahmen der Betriebe, welche Rolle das Bewerbungsverhalten der jungen Menschen spielt. So ist die eine Hälfte der Betriebe davon überzeugt, dass Bewerberabsprünge (auch) damit zusammenhängen, dass sich die jungen Menschen auf zu viele Ausbildungsangebote

gleichzeitig bewerben, wohingegen die andere Hälfte der Betriebe hierin keine (wesentliche) Ursache sieht. Vergleichbares gilt für die Annahme, dass Absprünge auf die fehlende Ernsthaftigkeit einer abgegebenen Bewerbung zurückgehen. Ein Betrieb kommentierte seine Zustimmung zu dieser Annahme mit »die Verbindlichkeit auf Bewerberseite nimmt ab«.

Während die befragten Betriebe Bewerberabsprünge damit mehrheitlich mit Gründen in Verbindung bringen, die *außerhalb* des eigenen Betriebs liegen, werden potenzielle Gründe, die im eigenen Betrieb liegen – nicht ganz unerwartet – von deutlich weniger Betrieben als Ursache gesehen. Konkret wurde nach zwei Aspekten der zeitlichen Gestaltung des Bewerbungsprozesses gefragt. Der eine betraf die Gesamtdauer des Bewerbungs- bzw. Stellenbesetzungsprozesses, der andere die Zeitspanne, innerhalb derer Bewerber/-innen Rückmeldung (etwa über den Bewerbungseingang oder den im Vorstellungsgespräch gewonnenen Eindruck) erhalten. Dass eine zu lange Dauer des einen oder anderen Bewerberabsprünge bedingen könnte, wird zwar von knapp bzw. gut einem Drittel durchaus eingeräumt, mehrheitlich jedoch zurückgewiesen. Die sich darin andeutende generell bei vielen Betrieben vorherrschende Ursachenzuschreibung brachte ein Befragter mit »nicht die Betriebe sind das Problem, sondern die Bewerber [...]« auf den Punkt.

Einordnung der Befragungsergebnisse

Liegen die Betriebe mit ihren Vermutungen richtig oder weichen diese von den tatsächlichen Absprungmotiven junger Menschen ab? Vereinfacht lautet die Antwort: Sowohl, als auch.

Dass die von Betrieben als besonders bedeutsam angesehenen (attraktiven) Alternativangebote durchaus eine Rolle für den Absprung von einer abgegebenen Ausbildungsbewerbung spielen, unterfüttern verschiedene Befunde. So zeigen Studien von GREILINGER/GRASER (2023) und EBBINGHAUS u. a. (2025), dass für junge Menschen der Wunsch oder die Möglichkeit, in ein besseres Ausbildungsverhältnis wechseln zu können, ausschlaggebend dafür ist, nach Abschluss eines Ausbildungsvertrags noch weiterzusuchen bzw. diesen Vertrag noch vor Ausbildungsbeginn wieder zu lösen. Teilweise war den jungen Menschen dabei bereits bei Abschluss des ursprünglichen Ausbildungsvertrags bewusst, dass er für sie nur »zweite Wahl« war, was sowohl an Berufs- als auch an Betriebsmerkmalen oder den Rahmenbedingungen (z. B. die Ausbildungsvergütung) festgemacht wurde. Zu den angeführten Betriebsmerkmalen gehörte, wie von dem oben zitierten Betrieb angeführt, nicht selten der Standort bzw. dessen Erreichbarkeit (vgl. GREILINGER/GRASER 2023; EBBINGHAUS u. a. 2025).

Inwieweit das Bewerbungsverhalten junger Menschen nicht nur vermutlich, sondern tatsächlich zu Bewerberabsprünge führt, lässt sich weniger über Befunde belegen als vielmehr über Indizien erschließen. Der Studie »Azubi-Recruiting Trends 2025« zufolge haben über 40 Prozent der befragten Ausbildungsbewerber/-innen zwei und mehr Ausbildungsangebote erhalten (vgl. ULLRICH/BÖCKER 2025). Somit ist naheliegend, dass sich ein nicht unerheblicher Teil junger Menschen parallel bei mehreren Betrieben bewirbt. Ob sie hingegen zu viele Bewerbungen gleichzeitig abgeben, lässt sich daraus nicht ableiten. Den Kommentaren der befragten Betriebe lässt sich aber entnehmen, dass die Bewerbungen möglicherweise nicht immer zielgerichtet erfolgen. In diese Richtung weisen zumindest aktuelle Jugendstudien, die eine wachsende Sorge der jungen Menschen feststellen, sich falsch zu entscheiden (vgl. McDONALD'S 2025; BERTELSMANN STIFTUNG 2025). Eine daraus resultierende breite Streuung kann die Ernsthaftigkeit der einzelnen Bewerbung durchaus beeinträchtigen. Dass es daran gelegentlich aber auch direkt mangelt, unterstreicht der von wenigen nach Vertragsabschluss weitersuchenden jungen Menschen angegebene Grund, »mal sehen zu wollen, wie weit man woanders kommt« (vgl. EBBINGHAUS u. a. 2025). Insofern sind auch diese Vermutungen der Betriebe nicht substanzlos. Gleichzeitig stellt das parallele Bewerben bei mehreren Betrieben eine rationale Strategie dar, um sich gegen mögliche Absagen abzusichern und eine möglichst passende Ausbildungsstelle zu finden.

Unterschätzt wird von vielen Betrieben jedoch die Bedeutung der Dauer von Bewerbungsprozessen für junge Menschen. Einiges deutet sogar darauf hin, dass diesem die größte Relevanz für Bewerberabsprünge zukommt. So begründeten die in der Studie »Ausbildung 2024« befragten Schüler/-innen ihren Kontaktabbruch zu Betrieben am häufigsten damit, erst spät eine Rückmeldung erhalten zu haben (vgl. TRENDENCE INSTITUT 2024). Ähnlich wurde in der Studie »Azubi-Recruiting-Trends 2024« ein sich insgesamt zu lange hinziehender Entscheidungsprozess des Betriebs als vorrangiger Grund genannt, aus denen Bewerber/-innen aus dem Bewerbungsprozess ausgestiegen sind (vgl. ULLRICH/BÖCKER 2024). Dabei erwarten weite Teile der jungen Menschen eine Rückmeldung innerhalb einer Woche.

Gestaltungsspielräume besser nutzen

Die berichteten Befunde weisen darauf hin, dass Betrieben über die zeitliche Gestaltung ihrer Stellenbesetzungsprozesse noch Möglichkeiten offenstehen, Absprünge von Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern zu begegnen, denn ein Gutteil der befragten RBS-Betriebe unterschätzt dessen Relevanz. Allerdings ist davon auszugehen, dass

dies nicht die einzigen Optionen sind, mit denen Betriebe versuchen können, einmal gewonnene Bewerber/-innen zu halten. Auch die attraktive Gestaltung des Ausbildungsangebots dürfte lohnen.

Die mit dem RBS durchgeführte Befragung konnte nur ein kleines Spektrum an Gründen beleuchten, die hinter dem Absprungphänomen stehen können. Zudem sind die Befunde aufgrund der kleinen, nicht repräsentativen Stichprobe nur als Hinweise darauf zu werten, dass Betriebe womöglich eine etwas verengte Sichtweise auf die Gründe haben, die junge Menschen dazu veranlassen, eine einmal abgegebene Bewerbung für einen Ausbildungsplatz nicht aufrechtzuerhalten. Gleichwohl legen die Befunde nahe, dass Bewerberabsprünge ein wichtiger Faktor im Ursachengeflecht schwierig oder gar nicht zu besetzender Ausbildungsstellen darstellen, dem es mit mehr Aufmerksamkeit als bislang nachzugehen gilt – und zwar sowohl aus der Perspektive der Bewerber/-innen als auch aus Perspektive der Ausbildungsbetriebe. ◀

LITERATUR

BERTELSMANN STIFTUNG: Ausbildungsperspektiven 2025. Eine repräsentative Befragung von jungen Menschen. Gütersloh 2025.
URL: www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/ausbildungsperspektiven-2025

CHRIST, A.; NEUBER-POHL, C.; WELLER, S.; MILDE, B.; GRANATH, R.-O.: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2025. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2025. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_784189

EBBINGHAUS, M.; HÜLS, S.; LEBER, U.; DIONISIUS, R.: Geht da noch was anderes? Warum junge Menschen nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weiter nach Ausbildungsstellen suchen. BIBB Report 4. Bonn 2025. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20687

EBBINGHAUS, M.; LEBER, U.; SCHWENGLER, B.: »Doch lieber woanders hin«: Wenn geeignete Bewerberinnen und Bewerber abspringen, verschärft dies Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. In: IAB-Forum 24. März 2025

FITZENBERGER, B.; LEBER, U.; SCHWENGLER, B.: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. Steigende Übernahmequote bei rückläufiger Zahl erfolgreich beendeter Ausbildungsverträge. IAB-Kurzbericht 14/2025. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-14.pdf>

GREILINGER, A.; GRASER, K.: Ghosting. Ausbildungsvertrag unterschrieben – alles fix? Empirische Erkenntnisse zu Kündigungen vor bzw. dem Nichterscheinen bei Ausbildungsbeginn. In: Beruf und Bildung 6 (2023) November/Dezember, S. 369–375

MCDONALD'S DEUTSCHLAND LLC (Hrsg.): Ausbildungsstudie 2025. Sehnsucht nach Halt. Gen Z auf der Suche nach Sinn, Sicherheit und Selbstbestimmung. Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren. München 2025. URL: www.mcdonalds.com/content/dam/sites/de/Downloads/McDonald's_Ausbildungsstudie_2025_online.pdf

TRENDENCE INSTITUT: Ausbildung 2024. Drei Trends, die zeigen, was junge Menschen in einem Bewerbungsprozess erwarten. Berlin 2024. URL: www.trendence.com/cp_ausbildung-2024_7346

ULLRICH, F.; BÖCKER, M.: Azubi-Recruiting Trends 2024. Die größte doppelperspektivische Studie zum Thema Ausbildung. Solingen 2024. URL: www.testsysteme.de/studienarchiv

ULLRICH, F.; BÖCKER, M.: Azubi-Recruiting Trends 2025. Die größte doppelperspektivische Studie zum Thema Ausbildung. Teil 1. Solingen 2025. URL: www.testsysteme.de/studienarchiv

(Alle Links: Stand 15.07.2026)

Anzeige



WISSEN VERNETZEN.
ERFAHRUNG VERBINDEN.

WIR BERATEN JUGENDBERUFSAGENTUREN

Die Servicestelle bietet kostenfreie individuelle Unterstützung für Jugendberufsagenturen – direkt vor Ort oder digital. Ziel der Beratung ist es, Kooperationsbündnissen auf kommunaler Ebene Impulse für ihre qualitative Weiterentwicklung zu geben oder bei Gründungen neuer Jugendberufsagenturen zur Seite zu stehen.

Mehr Infos unter servicestelle-jba.de ➔



WEITERE ANGEBOTE



Informationen
& Fachbeiträge



Fachveranstaltungen
& Workshops



Erfahrungsaustausch
& Vernetzung

Blieben Sie auf dem Laufenden
und abonnieren Sie unseren Infodienst ➔



EINE INITIATIVE DES



Die Servicestelle Jugendberufsagenturen ist eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und ist angesiedelt im Bundesinstitut für Berufsbildung.



Mobilitätswende (mit-)gestalten

Modernisierung des Ausbildungsberufs Kaufmann/Kauffrau für Mobilität und Verkehrsservice

Kaufleute für Mobilität und Verkehrsservice beraten und betreuen Kunden mit einer Vielzahl an Serviceleistungen im öffentlichen und gewerblichen Personenverkehr. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Digitalisierung und im Zuge der »Mobilitätswende« hat sich das Aufgabenspektrum für diese Fachkräfte verändert. Mit der Modernisierung der Ausbildungsordnung wird dem Wandel in der Verkehrswirtschaft Rechnung getragen, was auch durch die Ergänzung »Mobilität« in der Berufsbezeichnung sichtbar wird.

Veränderte Marktstrukturen und Kundenanforderungen in der Verkehrswirtschaft

Der Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice wurde 1997 neu entwickelt und bedient seitdem die spezifischen Belange des öffentlichen und gewerblichen Personenverkehrs. Das Prinzip der Kundenorientierung und eine professionelle Servicetätigkeit sind bis heute die Eckpfeiler dieser kaufmännischen Ausbildung (vgl. WEBER-WERNZ 2017, S. 50). Kaufleute für Verkehrsservice arbeiten in öffentlichen und privaten Verkehrsunternehmen, bei Verkehrsverbünden sowie Reiseveranstaltern in verschiedensten Tätigkeitsbereichen, z.B. in Fahrgast- und Kundenzentren, als Zugbegleitung, in der Personaldisposition oder in der Entwicklung und im Vertrieb von Beförderungsleistungen (ebd.).

In den letzten Jahren und Jahrzehnten haben sich sowohl Technologien als auch Marktstrukturen und Kundenanforderungen im Verkehrs-

und Mobilitätssektor verändert. So haben u. a. Online-Buchungssysteme, digitale Mobilitätsplattformen, elektronische Fahrkarten und digitale Kassensysteme Service- und Beratungsanforderungen verändert. Hinzu kommt eine zunehmende Vernetzung von traditionellen Verkehrsträgern wie Bus und Bahn mit neuen Mobilitätsangeboten wie z. B. Carsharing oder Bikeshaaring (vgl. WEBER-WERNZ 2017; OTTO/EKERT 2018).

Darüber hinaus sind die Anforderungen an Konfliktlösungen und Kommunikation in der Kundeninteraktion weiter gewachsen. Im Zuge der Internationalisierung und einer zunehmenden Diversität von Kundinnen und Kunden und Beschäftigten gewinnen zudem Fremdsprachenkompetenzen und ein kultursensibles Handeln weiter an Gewicht. Rechtliche Rahmenbedingungen, die eine Barrierefreiheit an Bahnhöfen regeln, haben Auswirkungen auf Beratungsanforderungen für mobilitätseingeschränkte Personen. Diese

und weitere Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfe wurden im Rahmen der Modernisierung des Berufsbilds zum 01.08.2026 aufgegriffen.

Von der »Monomodalität« zur »Multimodalität«

Die zunehmende Vernetzung von traditionellen Verkehrsmitteln wie Bus und Bahn mit neuen Mobilitätsangeboten wie Carsharing, Bikeshaaring oder Sammeltaxis (*Multi- und Intermodalität*, vgl. ausführlich: WEBER-WERNZ 2017) gilt als zentrale Entwicklungslinie in der Verkehrswirtschaft (vgl. OTTO/EKERT 2018) und ist ein wichtiger Bestandteil der Mobilitätswende. Wegekettens mit unterschiedlichen Verkehrsmitteln (mit-)zugestalten und Kundinnen und Kunden in dieser Hinsicht zu beraten, ist daher von großer Bedeutung. Ziel ist es, Kundinnen und Kunden Mobilitätsketten aus einer Hand anbieten zu können (ebd.). Diese neuen Anforderungen wurden durch die Integration einer neuen Berufsbildposition »Entwicklung von Mobilitätsdienstleistungen und ihre Realisierung mitgestalten« berücksichtigt. Im Gegensatz zu traditionellen Service- und Beratungsleistungen, die sich nur auf einen Verkehrsträger



HANNELORE MOTTWEILER
Dr., wiss. Mitarbeiterin im
BIBB
mottweiler@bibb.de



ANKE KOCK
Dr., wiss. Mitarbeiterin im
BIBB
kock@bibb.de

beziehen, sind nun neue Lernziele Bestandteil der modernisierten Ausbildungsordnung wie z.B. das Mitgestalten von »Verknüpfungsleistungen im Rahmen von Mobilitätsangeboten« und das Anbieten von Produkten und Dienstleistungen für alle Phasen und Stationen einer Reise. Eine wichtige Voraussetzung zur Beratung und Mitgestaltung von Mobilitätsdienstleistungen ist die Nutzung von digitalen Plattformen und Tools des datenbasierten Mobilitätsmanagements. Die neue Bezeichnung »Kaufleute für Mobilität und Verkehrsservice« trägt diesem Profil Rechnung und soll ansprechender für künftige Auszubildende sein.

Gestiegene Anforderungen in der Kundenkommunikation

Die Interaktion und Kommunikation mit Kundinnen und Kunden ist zentraler Bestandteil des Berufsprofils von Kaufleuten für Mobilität und Verkehrsservice. Das Leitbild der Service- und Kundenorientierung ist dabei prägend. Gespräche sollen situations- und adressatenorientiert geführt werden und die Diversität der Kundinnen und Kunden berücksichtigen. Damit einhergehende Anforderungen kultureller Sensibilität wurden in der modernisierten Ausbildungsordnung durch eine neue Berufsbildposition »Im Arbeitskontext kultursensibel handeln« aufgegriffen. Auch die Kommunikation in Problemsituationen nimmt im Berufsalltag von Kaufleuten für Mobilität und Verkehrsservice zu. Neu aufgenommen wurden daher Lernziele zur Kommunikation in Störungssituationen und die Anwendung von Deeskalationstechniken (präventiv und in Konfliktsituationen).

Der Umgang mit psychisch belastenden Ereignissen wurde zudem im Rahmen der Berufsbildposition »In Not- und in Zwischenfällen Maßnahmen ergreifen« aufgegriffen. Kaufleute für Mobilität und Verkehrsservice sollen dementsprechend über »Kenntnisse zu betriebliche[n] Leitlinien und Hilfsangebote[n] zur Nachsorge psychisch belastender Ereignisse« verfügen und »Strategien für den Umgang mit psychisch belastenden Ereignissen anwenden«.

Weitere Neuerungen im Überblick

Der kaufmännische Charakter der Ausbildung bleibt erhalten, die Inhalte im Bereich der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle wurden jedoch an einigen Stellen an die betrieblichen Bedarfe in der Verkehrsbbranche angepasst. Die bisherige Differenzierung der Ausbildung in Schwerpunkte wurde aufgehoben, da der Schwerpunkt »Sicherheit und Service« kaum ausgebildet wurde und keine Praxisrelevanz hatte. Für Sicherheitsdienstleistungen wird bei der Deutschen Bahn vorrangig die Fachkraft für Schutz und Sicherheit ausgebildet. (vgl. OTTO/EKERT 2018). Neu eingeführt wurde die gestreckte Abschlussprüfung; damit erfolgt die Abschlussprüfung künftig in zwei zeitlich getrennten Teilen. Ebenfalls neu eingeführt wurde im Prüfungsteil »Kommunikation, Service und Betreuung« das Instrument der Gesprächssimulation, bei dem Beratungs- und Verkaufsgespräche mit Kundinnen und Kunden nachgestellt werden. Dabei sollen sowohl Kommunikations- und Deeskalationstechniken wie auch die Bedürfnisse besonderer Personengruppen und

soziokulturelle Besonderheiten mitberücksichtigt werden.

Kompetenzen im Umgang mit digitalen Medien und Daten, Datensicherheit, Datenschutz, Informationsbeschaffung und Informationsprüfung werden u.a. durch die Integration der Standardberufsbildposition »Digitalisierte Arbeitswelt« vermittelt. Die Standardberufsbildposition »Umweltschutz und Nachhaltigkeit« deckt nun sowohl die ökonomische als auch die ökologische und soziale Dimension der Nachhaltigkeit ab.

Auch der schulische Rahmenlehrplan wurde entsprechend der überarbeiteten Ausbildungsordnung modernisiert. In insgesamt 15 Lernfeldern werden die zu erwerbenden Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler beschrieben, die in der dualen Berufsausbildung die betrieblichen Anforderungen ergänzen. So setzt auch der Rahmenlehrplan Schwerpunkte hinsichtlich der kundenorientierten Servicetätigkeiten und hier insbesondere bezüglich der Beratung zu intermodalen Mobilitätsangeboten. ◀



Umsetzungshilfen »Ausbildung Gestalten«:
www.bibb.de/dienst/publikationen/de/21060

LITERATUR

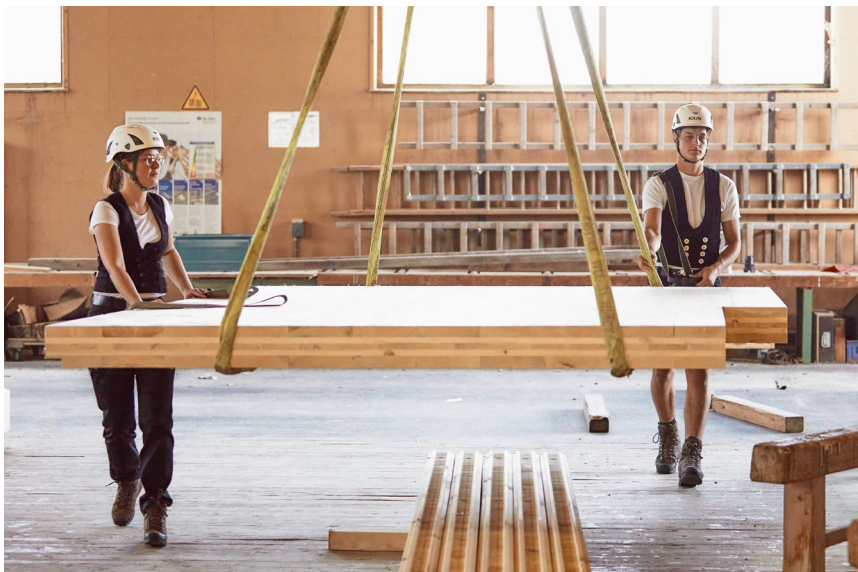
OTTO, K.; DR. EKERT, S.: Voruntersuchung zur Novellierung des Ausbildungsberufs Kaufmann für Verkehrsservice/Kauffrau für Verkehrsservice. Abschlussbericht. Berlin 2018.
 URL: www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/4.2.539

WEBER-WERNZ, M.: Kaufleute für Verkehrsservice – ein Beruf vor der Neuordnung. In: BWP 46 (2017) 2, S. 50–52.
 URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/8302

(Alle Links: Stand 15.07.2026)

Berufe-Steckbrief: Zimmerer/Zimmerin

Zimmerinnen und Zimmerer spielen eine unverzichtbare Rolle in der Bauwirtschaft. Sie verbinden traditionelles Handwerk verbunden mit fortschrittlichem Hightech, um die Vielseitigkeit und Nachhaltigkeit des Baustoffs Holz optimal zu nutzen. Der Steckbrief beschreibt, was alles in dem 2026 modernisierten Ausbildungsberuf steckt und wie sich die Auszubildendenzahlen im größten Ausbildungsberuf der Bauwirtschaft entwickelt haben.



Zimmerin und Zimmerer mit einem Holzbauэлемент | Foto: Landesinnungsverband des Bayerischen Zimmererhandwerks / Pehlke

Holzbau im Aufwind

Die Anzahl der Neubau-Genehmigungen für Gebäude mit überwiegend verwendetem Baustoff Holz (sowohl für Wohn- als auch Nicht-Wohnbau) sind in Deutschland von rund 21 Prozent im Jahr 2020 auf rund 25 Prozent im Jahr 2024 gestiegen (vgl. HOLZBAU DEUTSCHLAND 2025). Für die Umsetzung dieser Holzbaumaßnahmen ist das Zimmererhandwerk das wichtigste Gewerk.

Zimmerinnen und Zimmerer sind auf die Bearbeitung und Behandlung von komplexen Holzkonstruktionen spezialisiert. Ihr Arbeitsfeld reicht von der Vorbereitung von Holzober-

flächen bis zur Errichtung neuer Holzbauten. Sie bearbeiten und behandeln Holzoberflächen, um sie gegen äußere Einflüsse zu schützen und ihnen ein ansprechendes Aussehen zu verleihen. Zimmerinnen und Zimmerer planen und führen auch Maßnahmen zum konstruktiven Holzschutz durch. Sie kennen die verschiedenen Methoden, um Holz vor Feuchtigkeit, Insektenbefall und anderen Schäden zu schützen. Ein weiterer wichtiger Bereich ihrer Tätigkeit ist es, Holzkonstruktionen mit Holzbearbeitungsmaschinen vorzubereiten, zu bearbeiten und zu montieren. Neben der Errichtung neuer Holzkonstruktionen spielen auch Energieeffizienzmaßnahmen

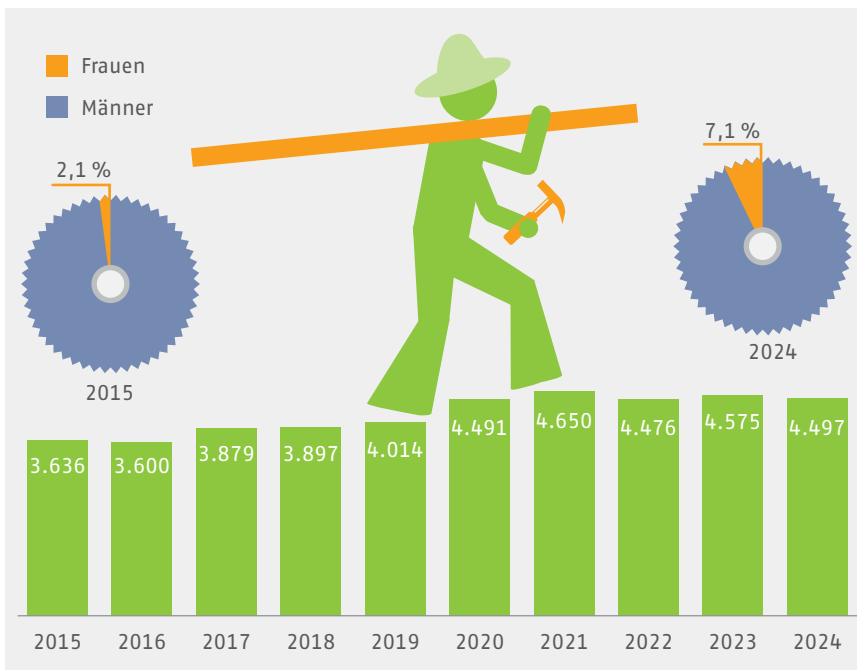
eine zunehmende Rolle im Arbeitsalltag. Auch historische Bausubstanz müssen Zimmerinnen und Zimmerer erkennen, erhalten und schützen.

Unterstützung durch digitale Technologien

Der Holzbau entwickelt sich stetig weiter, sowohl im Hinblick auf Bauphysik und energetische Sanierung als auch auf die Nutzung digitaler Werkzeuge. Neben den nach wie vor erforderlichen traditionellen Handwerks-techniken setzt das Zimmererhandwerk zunehmend neue Technologien ein. Zimmerinnen und Zimmerer kombinieren in ihrer Arbeit digitale Planung (CAD/BIM), computergesteuerte Bearbeitungsmaschinen (CNC) und hochpräzise Mess- und Montagewerkzeuge. Der Einsatz dieser Technologien ermöglicht es, einen großen Teil der Bauteile in der Werkstatt vorzubereiten, und erhöht Effizienz, Passgenauigkeit und Nachhaltigkeit vor Ort auf der Baustelle. Vermessungen werden mit einem 3D-Laserscanner durchgeführt. Komplexe Dachstühle, Fachwerkkonstruktionen oder ganze Holzrahmenhäuser werden am Computer in 3D konstruiert, computergesteuerte Säge- und Fräszentren übernehmen den exakten Zuschnitt von Holzverbindungen. Arbeitsaufträge, Pläne, Materiallisten und Bautagebücher werden über Mobile Apps und Tablets direkt auf der Baustelle abgerufen und bearbeitet.

Abbildung

Neuabschlüsse Zimmerer/Zimmerin 2015 bis 2024 und Frauenanteil 2015 und 2024



Quelle: »Datensystem Auszubildende« des BIBB, Stichtag 31.12.

Stetig wachsende Ausbildungszahlen

Die wachsende Bedeutung des Holzbaus schlägt sich auch in den Ausbildungszahlen nieder. Das Zimmererhandwerk ist unter den Bauberufen stark vertreten. Mit knapp 10.000 Auszubildenden (Stichtag 31.12.2024) über alle Ausbildungsjahrgänge hin-

weg stellt es mittlerweile die größte Ausbildungsgruppe am Bau. Seit Jahren unterstreichen die konstanten bis wachsenden Ausbildungszahlen diese Beliebtheit: Die Anzahl der Neuabschlüsse ist in zehn Jahren von 3.636 (2015) auf 4.497 im Jahr 2024 gestiegen, der Frauenanteil ist in diesem Zeitraum von 2,1 auf 7,1 Prozent gewachsen (vgl. Abb.).

Karriere

Nach erfolgreich abgeschlossener Gesellenprüfung im Zimmererhandwerk stehen von klassischen handwerklichen Führungspositionen über Spezialisierungen bis hin zu akademischen Wegen eine Vielzahl an Karrierewegen offen. Die Meisterausbildung berechtigt zur Ausbildung des Fachkräftenachwuchses und ist Voraussetzung für die Selbstständigkeit, der Meistertitel ist im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) auf Bachelor-Niveau angesiedelt. Fachliche Spezialisierungen sind z.B. Restaurator/-in im Zimmererhandwerk, Gebäudeenergieberater/-in oder auch Holzbautechniker/-in zur Spezialisierung auf Konstruktion, Statik und Arbeitsvorbereitung. Mit abgeschlossener Ausbildung – und oft in Verbindung mit dem Meistertitel – können auch ohne Abitur Studiengänge wie Architektur, Bauingenieurwesen oder Holztechnik an Fachhochschulen aufgenommen werden.

Hohe Ausbildungsvergütung

Zimmerinnen und Zimmerer erhalten mit 1.343 Euro im Durchschnitt über die gesamte Ausbildungsdauer die höchste tarifliche monatliche Ausbildungsvergütung unter Berufen im Ausbildungsbereich Handwerk (Durchschnitt 1.093 Euro). Im ersten Ausbildungsjahr sind dies nach der »Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen« des BIBB durchschnittlich 1.070 Euro pro Monat, im zweiten 1.281 und im dritten 1.527 Euro. (Stand 01.10.2025). ◀ **LITERATUR**

HOLZBAU DEUTSCHLAND – BUND DEUTSCHER ZIMMERMEISTER (Hrsg.): Lageberichte. Berlin 2025

(Zusammengestellt von Arne Schambeck, BWP)
(Alle Links: Stand 15.07.2026)

Auf einen Blick

- Letzte Neuordnung 2026
- Ausbildungsdauer: 3 Jahre
- Zuständigkeitsbereich: Handwerk
- Ausbildungsstruktur: Monoberuf
- DQR-Niveau: Stufe 4



Berufsinformationen des BIBB: www.bibb.de/bauberufe
Ausbildung Gestalten: www.bibb.de/ausbildungsgestalten-zimmerer
Holzbau Deutschland – Bund Deutscher Zimmermeister:
www.holzbau-deutschland.de
Infografik zum Download: www.bwp-zeitschrift.de/g12538



Podcast zum Berufe-Steckbrief mit zwei Auszubildenden:
www.bwp-zeitschrift.de/p223258

Bericht über die Sitzung des Hauptausschusses am 27. März 2026

Die erste Sitzung des Hauptausschusses des Jahres fand unter Leitung von Ina MAUSOLF, Beauftragte der Länder, statt. Schwerpunkte dieser Sitzung bildeten die Beratung des Berufsbildungsberichts 2026 sowie die schwierige Lage am Ausbildungsstellenmarkt. Darüber hinaus hat der Hauptausschuss einen neuen Unterausschuss zum Thema »Teilqualifikationen« eingesetzt. Ebenfalls wurden Empfehlungen zum planmäßigen »Digitalen Mobilen Ausbilden und Lernen« sowie zur »Gestaltung von Prüfungsanforderungen und -instrumenten in Ausbildungsordnungen« beschlossen.

Beratungen des Berufsbildungsberichts 2026 und aktueller Ausbildungsstellenmarkt

Der Hauptausschuss hat den Entwurf des Berufsbildungsberichts 2026 beraten und hierzu eine gemeinsame Stellungnahme verabschiedet, die durch Sondervoten der Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Länderververtretungen ergänzt wurde.

Im Rahmen der Beratungen hoben alle Bänke die zentrale Bedeutung von Aus- und Fortbildung für die Fachkräftesicherung, Integration und die gesellschaftliche Teilhabe junger Menschen hervor. Vor dem Hintergrund rückläufiger Ausbildungsverträge und weiterer Herausforderungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt wird von allen Bänken die Notwendigkeit unterstrichen, dass alle vorhandenen Potenziale für die Fachkräftesicherung erschlossen werden müssen. Dies erfordert ein gemeinsames und entschlossenes Handeln von Bund, Ländern und Sozialpartnern, auch im Sinne der Umsetzung der Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag. In diesem Zusammenhang dankt der Hauptausschuss in seiner Stellungnahme ausdrücklich denjenigen, die sich haupt-

neben- oder auch ehrenamtlich in der betrieblichen oder schulischen Praxis sowie in Neuordnungsverfahren für die berufliche Bildung einsetzen.

Um geeignete Maßnahmen zur Bewältigung aktueller Probleme zu entwickeln, hat der Hauptausschuss den Ausbildungsstellenmarkt als zentrales Schwerpunktthema für das Jahr 2026 festgelegt. Dabei sollen insbesondere die Wechselwirkungen zwischen Ordnungssystematik und Ausbildungsmarkt – perspektivisch auch unter Einbeziehung des Arbeitsmarkts – beleuchtet werden.

Teilqualifikationen: Einsetzung eines neuen Unterausschusses »TQ-Koordinierungsgruppe«

Der Hauptausschuss hatte bereits in seiner Dezembersitzung 2025 eine Empfehlung zur qualitätsgesicherten Gestaltung und Umsetzung von Teilqualifikationen (TQ) beschlossen. Nun wurde in der Frühjahrssitzung eine TQ-Koordinierungsgruppe in der Form eines Unterausschusses des Hauptausschusses eingesetzt. Auf diese Weise wird das erklärte Ziel, Transparenz, Vergleichbarkeit und Qualitätssicherung bei Teilqualifikationen zu fördern, durch eine leistungsfähige Umsetzungsstruktur hinterlegt. Die Koordinierungsgruppe setzt sich aus Vertreterinnen und Ver-

tretern des Bundes, der Länder sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammen. Für jeden Beruf wählt die TQ-Koordinierungsgruppe jeweils ein von TQ-Entwicklern eingereichtes TQ-Berufsset aus. Dabei handelt es sich um Teilqualifikationen, die sich auf einen anerkannten dualen Ausbildungsberuf beziehen und sich an Personen über 25 Jahre richten. Diese lässt die TQ-Koordinierungsgruppe durch das BIBB fachlich bewerten. Fällt die Einschätzung – gegebenenfalls nach Überarbeitung – positiv aus und bestätigt die TQ-Koordinierungsgruppe dieses Ergebnis, werden die entsprechenden TQ-Berufssets in eine Datenbank des BIBB aufgenommen. Die veröffentlichten TQ-Berufssets dienen Anbietern, Unternehmen und Teilnehmenden als Orientierung. Unabhängig davon bleibt es möglich, Teilqualifikationen auch außerhalb dieses Verfahrens zu entwickeln und anzubieten. Für solche Angebote gelten die jeweiligen Vorgaben der Fördergeber, insbesondere der Bundesagentur für Arbeit.

Mobiles Ausbilden und Lernen

Der Hauptausschuss hat eine Neufassung seiner Empfehlung zum planmäßigen »Digitalen Mobilen Ausbilden und Lernen« beschlossen. Die erste Fassung dieser Empfehlung

THOMAS VOLLMER
Dr., Fachlicher Leiter Büro Hauptausschuss im
BIBB

wurde bereits im Jahr 2023 unmittelbar unter dem Eindruck der Corona-Krise veröffentlicht. Seitdem hat sich vieles weiterentwickelt. Darauf hat der Hauptausschuss reagiert und eine grundlegende Überarbeitung im Sinne einer Neufassung vorgenommen. Die Empfehlung stellt die rechtliche Ausgangslage dar, geht auf Voraussetzungen des digitalen mobilen Ausbildens ein und gibt Empfehlungen für die Ausbildungspraxis, zum Beispiel mit Blick auf weiterführende methodisch-didaktische Konzepte.

Gestaltung von Prüfungsanforderungen

Kern der Neufassung der Empfehlung des Hauptausschusses, die die bis-

herige Fassung aus dem Jahr 2013 abgelöst, ist ein systematisch aufgebauter Katalog von Prüfungsinstrumenten, ergänzt durch praxisorientierte Hinweise zu deren Anwendung. Er dient als verbindlicher Orientierungsrahmen für die Ausgestaltung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen und richtet sich an alle am Ordnungsverfahren Beteiligten – von den sachverständigen Vertreterinnen und Vertretern des Bundes über die Koordinatorinnen und Koordinatoren der Sozialpartner bis hin zu den zuständigen Bundesministerien und Projektleitungen. Ziel ist insbesondere ein konsistentes Verständnis und eine nachvollziehbare Auswahl von Prüfungsinstrumenten für Zwischen- sowie Abschluss- und Gesellenprüfungen.

Weitere Themen und Beschlüsse

Fortbildungsordnungen: Der Hauptausschuss des BIBB stimmt der »Änderungsverordnung zum/zur Geprüften Bilanzbuchhalter und Geprüften Bilanzbuchhalterin Bachelor Professional in Bilanzbuchhaltung (Bilanzbuchhalter-Bachelor Professional in Bilanzbuchhaltung Fortbildungsprüfungsverordnung – Bibu-BAProFPV)« zu.

Neue Vorsitzende: Der Hauptausschuss hat DR. THOMAS KOPPE, Vertreter der Arbeitgeber, zum Vorsitzenden und ELKE HANNACK, Vertreterin der Arbeitnehmer, zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

Beschlusslage des Hauptausschusses auf LinkedIn: Beiträge zur Beschlusslage des Hauptausschusses werden künftig regelmäßig auf dem LinkedIn-Kanal des BIBB veröffentlicht. Ziel ist es, die Ergebnisse und Positionen des Gremiums zeitnah und transparent einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen.¹ ◀

(Alle Links: Stand 15.07.2026)



Links zu den erwähnten Dokumenten

- Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses vom 10. Dezember 2025 zur qualitätsgesicherten Gestaltung und Umsetzung von Teilqualifikationen.
URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA185.pdf
- Neufassung der Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses vom 27. März 2026 zum planmäßigen »Digitalen Mobilen Ausbilden und Lernen«.
URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA179.pdf
- Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses vom 27. März 2026 zur Gestaltung von Prüfungsanforderungen und -instrumenten in Ausbildungsordnungen.
URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA158.pdf
- Stellungnahme des BIBB-Hauptausschusses zum Berufsbildungsbericht.
URL: www.bibb.de/de/pressemitteilung_221987.php

¹ www.linkedin.com/company/bundesinstitut-f%C3%BCr-berufsbildung/posts/?feedView=all

Vom Jungarbeiterproblem zu Jugendlichen ohne Berufsausbildung



KLAUS SCHWEIKERT: Jugendliche ohne Berufsausbildung – ihre Herkunft, ihre Zukunft, ihre Chancen. In: BWP 4 (1975) 1, S. 1–5.

URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/11148

Jugendliche ohne Berufsausbildung sind ein Dauerthema der Berufsbildungsforschung und -politik. In Deutschland zählt jede/-r fünfte junge Erwachsene zwischen 20 und 34 Jahren zu dieser Gruppe. Jede/-r vierte 14- bis 25-Jährige möchte zudem nach der Schule lieber arbeiten gehen, anstatt einen berufsqualifizierenden Abschluss anzustreben. Der wiederentdeckte Beitrag von KLAUS SCHWEIKERT führt zurück in die 1970er-Jahre, als das Thema unter dem Stichwort Jungarbeiter diskutiert wurde, und erinnert an die bildungspolitischen Reformen jener Zeit.

Jungarbeiter/-innen als sozial benachteiligte Gruppe beruflicher Bildung

Die »Jungarbeiterfrage« werde »seit Jahrzehnten diskutiert, ebenso häufig in Angriff genommen« und sei doch »bis heute nicht gelöst« (S. 1). Mit dieser zeitlichen Einordnung betont SCHWEIKERT einleitend sowohl die historische Kontinuität als auch die zeitgenössische Bedeutung eines Problems, das auch rund fünf Jahrzehnte später nichts an Aktualität und Brisanz eingebüßt hat. Der Beitrag präsentiert in der gebotenen Kürze die Erkenntnisse des Forschungsprojekts »Zur Bildungssituation von Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag«, das ab 1973 am Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BBF), dem heutigen BIBB, durchgeführt wurde. Dabei wurde das Ziel verfolgt, eine Vorgabe des Bildungsgesamtplans

der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung zu erfüllen und den Anteil der Jungarbeiter/-innen an der Zahl der Schüler/-innen im gesamten Sekundarbereich zu senken.

Die Schaffung einer verlässlichen Datenbasis zur sozio-ökonomischen Situation, zu den Bildungsvoraussetzungen, zur Persönlichkeitsstruktur sowie zu Einstellungen und Wertvorstellungen der sogenannten Jungarbeiter/-innen bildete hierfür die Grundlage. Anschließend wurden Analysen zur Begabungsstruktur, zu Ausbildungsabbrüchen, zu ausländischen Jungarbeiter/-innen sowie zur Klärung regionaler Unterschiede durchgeführt. Neben wissenschaftlichen Publikationen (vgl. z.B. SCHWEIKERT/RÖHRS 1975; SCHWEIKERT 1979) und Tagungen (u.a. »Berufliche Bildung für gesellschaftliche Randgruppen«, vgl. BBF 1974), wurden berufsbildungspolitische Gutachten erstellt und eine kritische Betrachtung von Fördermaßnahmen sowie des Beratungs- und Vermittlungssystems unternommen. Auf dieser Grundlage sollten Lösungsansätze und Modellversuchsmaßnahmen entwickelt werden, um Ein-

fluss auf die Berufsbildungspolitik und -praxis zu nehmen.

Für die hier erfolgte retrospektive Betrachtung ist SCHWEIKERTS Beitrag – stellvertretend für das umfassendere Forschungsprojekt – zunächst von Interesse, da hier eine erkenntnisleitende Verschiebung in der wissenschaftlichen Wahrnehmung des Problems Jugendlicher ohne Berufsausbildung angezeigt wurde (vgl. SCHÖBER-GOTTFELD 1976; RÖHRS/STRATMANN 1976). Denn im Gegensatz zur vorher noch verbreiteten Vorstellung, wonach Jungarbeiter/-innen in erster Linie als wenig leistungsbereit, lernbehindert oder -gestört galten (vgl. BÜCHTER 2013; BIERMANN 1980), hob SCHWEIKERT die Heterogenität der unter diesem Begriff gefassten Jugendlichen hervor. Nicht individuelle, kognitive Fähigkeiten oder persönliche Leistungsbereitschaft seien zentral, sondern soziale Herkunft und ökonomische Hintergründe, die von der Berufspädagogik bis dato übersehen oder unterschätzt worden seien. Das Zusammenspiel von Familie und Schulsystem, die schulische Bildung und berufliche Stellung der Eltern, insbesondere der



STEFAN UDELHOFEN
Wiss. Mitarbeiter im BIBB
stefan.udelhofen@bibb.de

Beruf des Vaters, seien prägend für die berufliche Laufbahn der Jugendlichen: »Jungarbeiter wird man vor allem dann, wenn die Eltern Hilfsarbeiter sind.« (SCHWEIKERT/RÖHRS 1975, S. 3). Erschwerend komme hinzu, dass die Eltern »offenbar weniger gut Bescheid über Ausbildungsmöglichkeiten wissen als die Jugendlichen selbst« (ebd. S. 3), denen es allerdings an Selbstständigkeit fehle. Als mögliche Lösungsansätze schlug SCHWEIKERT eine Pluralisierung von Lernorten jenseits von Berufsschule und Betrieb sowie eine differenziertere Gestaltung der Lernorganisation und der Unterrichtsprogramme vor. Dies könnte förderlich sein, um die Lernfähigkeit der jungen Arbeiterinnen und Arbeiter wieder zu wecken. Bei den Lehrkräften hingegen müsse besonderer Wert auf sozialpädagogische Kompetenzen und Kenntnisse gruppenspezifischer Methoden gelegt werden. Darüber hinaus sei eine Ausbildung nach dem Baukastensystem wünschenswert, um eine möglicherweise erst später einsetzende Motivation der Jungarbeiter/-innen nutzen zu können. Organisatorisch und didaktisch müssten die Maßnahmen so attraktiv gestaltet werden, dass die Jungarbeiter/-innen sich nicht mit dem Erreichen von Teilqualifikationen zufriedengeben, sondern eine Vollqualifikation anstreben. Die Einführung einer generellen Ausbildungspflicht, eines Berufsgrundbildungsjahres oder eines zehnten Hauptschuljahres, hielt SCHWEIKERT hingegen für wenig hilfreich. Ebenso lehnte er geschlossene Maßnahmen ab, da diese der sozialen Integrationsfunktion der Berufsbildung zuwiderlaufen würden.

Berufsbildungspolitische Implikationen

Rückblickend erscheint es nicht ohne eine gewisse Ironie, dass ausgerechnet die von SCHWEIKERT eher kritisch be-

trachteten Übergangsmaßnahmen in den 1980er-Jahren ausgebaut wurden. Diese hatten zunächst eine trügerische Reduzierung des Anteils Jugendlicher ohne Berufsausbildung zur Folge (vgl. KECK 1983). Trotz wirtschaftlicher Rezession und Deindustrialisierung konnten so zumindest die geburtenstarken Jahrgänge temporär aufgefangen werden. Im Hinblick auf eine erfolgreiche berufliche Integration blieben die Perspektiven im Übergangssystem allerdings begrenzt, was seitens der Schüler/-innen zu Motivationsmängeln und Leistungsboykott führen konnte (vgl. GESSNER 2003). Eine längerfristige und strukturelle Lösung wurde so nicht erzielt. Bereits gegen Ende der 1990er-Jahre kam es aufgrund fehlender Ausbildungsstellen zu einem erneuten Anstieg des Anteils Jugendlicher ohne Berufsausbildung, der seither fortbesteht. Es bleibt der Verdienst von SCHWEIKERTS Beitrag sowie weiterer Initiativen und Projekte im Kontext umfassender Reformen und Qualitätsdebatten der beruflichen Bildung in den 1970er-Jahren, dass sie die Bedeutung sozialer Ungleichheiten und struktureller Hemmnisse betonten und empirisch beforchten. Mit der Einführung eines kontinuierlichen Berufsbildungsmonitorings wurden die Grundlagen einer evidenzbasierten Betrachtung der Situation und Entwicklung der beruflichen Ausbildung bis heute gelegt. Und wissenschaftlich begleitete Modellversuchsprogramme, etwa zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals, brachten neue Impulse aus der Forschung in die Praxis (vgl. HOLZ 2000). Eine in jüngerer Zeit wieder zu vernehmende Problemindividualisierung – wie die Unterstellung einer fehlenden Leistungsbereitschaft heutiger Jugendlicher durch politische Akteure – fällt hinter diese Erkenntnisse zurück, erscheint weder sinnvoll noch lösungsorientiert, um Bildungs-

gerechtigkeit und gesellschaftliche Stabilität zu befördern. SCHWEIKERTS nur am Rande geäußerte Mahnung, dass von fehlender Bildung und Qualifikation eine potenzielle Gefährdung der Demokratie ausgehen könnte, erscheint angesichts gegenwärtiger Entwicklungen daher aktueller denn je. ◀

LITERATUR

- BIERMANN, H.: Vom Jungarbeiter zum Behinderten. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 76 (1980) 12, S. 891–898
- BÜCHTER, K.: Berufsschule und Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag zwischen den 1920er und 1970er Jahren – Die Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Wandel als blinder Fleck berufsbildungswissenschaftlicher Diskussion. In: MAIER, M. S.; VOGEL, T. (Hrsg.): Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Wiesbaden 2013, S. 27–47
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG (Hrsg.): Berufliche Bildung für gesellschaftliche Randgruppen. Das Beispiel der Jungarbeiter. Hannover 1974
- GESSNER, T.: Das »Jungarbeiterproblem« – eine unendliche Geschichte. In: Die Deutsche Schule 95 (2003) 3, S. 339–348
- HOLZ, H.: 30 Jahre BIBB – 30 Jahre Modellversuche als Mittler zwischen Innovation und Routine der Berufsbildung. In: BWP 29 (2000) 3, S. 18–22. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/498
- KECK, E.: Jugendliche ohne Berufsausbildung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 16 (1983) 4, S. 403–413
- RÖHRS, H.-J.; STRATMANN, K.-W.: Die Jungarbeiterfrage als berufspädagogisches Problem. Berlin 1976
- SCHÖBER-GOTTWALD, K.: Jugendliche ohne Berufsausbildung. Eine Literaturstudie unter besonderer Berücksichtigung bestehender und neu zu konzipierender Lösungsansätze und Maßnahmen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 9 (1976) 2, S. 174–196
- SCHWEIKERT, K.: Fehlstart ins Berufsleben. Jungarbeiter, Arbeitslose, unversorgte Bewerber um Ausbildungsstellen. Hannover 1979
- SCHWEIKERT, K.; RÖHRS, H.-J. (Hrsg.): Jugendliche ohne Berufsausbildung – ihre Herkunft, ihre Zukunft – Analytische und konzeptionelle Ansätze. Hannover 1975

(Alle Links: Stand 15.07.2026)

Geschlechtsuntypische Ausbildungsverhältnisse



Gehen oder bleiben?

Vorzeitige Vertragslösungsneigung
in geschlechtsuntypischen Aus-
bildungsverhältnissen

SASCHA HANEL

wbv Verlag 2025, 319 S., ISBN
(E-Book): 978-3-7639-7911-0

Die berufliche Geschlechtersegregation ist ein bemerkenswert stabiles Merkmal des deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts. Während vergleichsweise gut untersucht ist, aus welchen Gründen Frauen und Männer in unterschiedliche Berufe einmünden, ist bislang wenig darüber bekannt, inwieweit sich Geschlechterungleichheiten im weiteren Ausbildungsverlauf verfestigen.

SASCHA HANEL knüpft mit seiner Dissertation an dieses Forschungsdesiderat an. Er arbeitet differenziert heraus, welche Erfahrungen Frauen und Männer in geschlechtsuntypischen Ausbildungsberufen machen und wie diese mit der Vertragslösungsneigung zusammenhängen. Damit entwickelt HANEL einen theoretisch wie empirisch breit angelegten Zugang zur Frage, durch welche Mechanismen Geschlecht im Ausbildungsverlauf reproduziert wird.

Überzeugend ist die systematische Aufarbeitung des Forschungsstands und die Zusammenführung unterschiedlicher, bislang getrennter Theoriebezüge in ein gemeinsames Modell zur Erklärung der Vertragslösungsneigung von Auszubildenden in geschlechtsuntypischen Berufen. Angesichts der eingeschränkten Datengrundlage zu den subjektiven Erfahrungsdimensionen dieser Auszubildenden leistet die Arbeit mit einer eigenen Datenerhebung einen wegweisenden empirischen Beitrag. Wenn gleich

die Querschnittserhebung nur eine eingeschränkte Generalisierbarkeit erlaubt, können die spezifischen Erfahrungen von Auszubildenden, die der Geschlechterminderheit in einem Beruf angehören, anhand einer reichhaltigen Datenbasis beschrieben werden.

Der Autor kann zunächst nicht bestätigen, dass Auszubildende in geschlechtsuntypischen Berufen *per se* über eine erhöhte Vertragslösungsneigung berichten. Eine erhöhte (berufsbezogene) Lösungsneigung findet sich in dem untersuchten Sample nur bei Männern in frauendominierten Ausbildungsberufen. Aufschlussreich ist der Befund, dass Männer in frauendominierten Berufen ihre Berufswahl häufiger als Not- oder Ausweichlösung deuten, während Frauen diese häufiger als bewusste und reflektierte Entscheidung darstellen.

Darüber hinaus zeigen die deskriptiven Ergebnisse der Arbeit, dass sowohl weibliche als auch männliche Auszubildende in geschlechtsuntypischen Berufen teilweise ausgeprägte geschlechtsbezogene soziale Benachteiligungen und erhöhte Leistungsnormen erfahren. Interessanterweise führt dieses geschlechtsbezogene Ausbildungserleben weder bei Männern noch bei Frauen zu einer erhöhten Vertragslösungsneigung. Der Autor interpretiert diese Befunde dahingehend,

dass Auszubildende in geschlechtsuntypischen Berufen im Umgang mit diesen Belastungen über besonders ausgeprägte Bewältigungsmechanismen verfügen.

Während HANEL in der Ergebnisinterpretation und den Modellspezifikationen Vergleiche innerhalb der Geschlechter in den Vordergrund rückt (z.B. Frauen in geschlechtsuntypischen versus Frauen in geschlechtstypischen Berufen), erscheint darüber hinaus ein Vergleich von Männern und Frauen innerhalb vergleichbarer Ausbildungsberufe aufschlussreich. Eine solche analytische Perspektive könnte zusätzlich aufzeigen, welche geschlechtsspezifischen Erfahrungen Auszubildende machen, die eine ähnliche Berufswahl getroffen haben und in vergleichbaren beruflichen Kontexten ausgebildet werden.

Fazit: Insgesamt leistet die Dissertation von SASCHA HANEL einen wichtigen Beitrag zum theoretischen und empirischen Verständnis der subjektiven Erfahrungen und Vertragslösungsneigungen von Personen in geschlechtsuntypischen Berufen, die als Minderheit bislang empirisch kaum erfasst sind. Mit der Datenbasis hat der Autor zudem eine wichtige empirische Grundlage geschaffen, um weitere Fragestellungen zu vertiefen, die in seiner Arbeit aufgeworfen werden – etwa zur Frage, ob das Ausmaß der Geschlechtstypik eines Ausbildungsberufs mit den geschlechtsspezifischen Erfahrungen der Auszubildenden zusammenhängt. ◀



JANINA BECKMANN
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
janina.beckmann@bibb.de

Neuerscheinungen aus dem BIBB

Kaufleute für Mobilität und Verkehrsservice



Kaufleute für Mobilität und Verkehrsservice sorgen dafür, dass Reisende im öffentlichen Personenverkehr sicher und komfortabel an ihr Ziel kommen. Sie sind u. a. für die Kundenberatung, den Verkauf von Fahrkarten und die Betreuung von Fahrgästen zuständig. Die Umsetzungshilfe erläutert die modernisierte Ausbildungsordnung, die die Digitalisierung sowie steigende Anforderungen an Service- und Beratung zu Mobilitätsdienstleistungen berücksichtigt.

BIBB (Hrsg.): Kaufmann für Mobilität und Verkehrsservice/Kauffrau für Mobilität und Verkehrsservice. Umsetzungshilfe für die Ausbildungspraxis. Bonn 2026. Kostenloser Download:

www.bibb.de/dienst/publikationen/de/21060

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026



Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht wird vom BIBB seit 2009 herausgegeben. Er enthält umfassende Informationen und Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, gibt einen Überblick über Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der Berufsausbildung und informiert über internationale Indikatoren und Benchmarks. Das Schwerpunktthema des BIBB-Datenreports 2026 lautet: »Künstliche Intelligenz in der Berufsbildung«.

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2026. Kostenloser Download:

www.bibb.de/dienst/publikationen/de/21037

Wirtschaftsklima in der Weiterbildung



Mit den jährlichen wbmonitor-Klimawerten bilden BIBB und DIE (in Anlehnung an das ifo Geschäftsklima) die wirtschaftliche Stimmung der Weiterbildungsbranche und verschiedener Teilsegmente ab. Im Jahr 2025 ist das Ergebnis für alle Anbieter gegenüber dem Vorjahr um 17 Punkte auf minus 4 Punkte gefallen.

St. KOSCHECK: Wirtschaftsklima in der Weiterbildung 2025: wbmonitor-Klimawerte zur wirtschaftlichen bzw. haushaltsbezogenen Situation der Weiterbildungsbranche in Deutschland. Bonn 2026. Kostenloser

Download:

<https://doi.org/10.66390/UDWD3263>

Pflegesprache



Pflegesprache gewinnt zunehmend an Bedeutung für die professionelle Pflegepraxis. Während sie aktuell meist im Zusammenhang mit Fachkräfteeinwanderung diskutiert wird, liegen empirische Erkenntnisse zur intraprofessionellen Kommunikation vor dem Hintergrund der Professionalisierung der Pflege noch nicht vor. Die Studie schließt diese Forschungslücke. Die Ergebnisse zeigen, dass pflegerische Expertise sprachlich oft unkenntlich bleibt. Daraus leitet die Autorin ab, dass die Etablierung einer

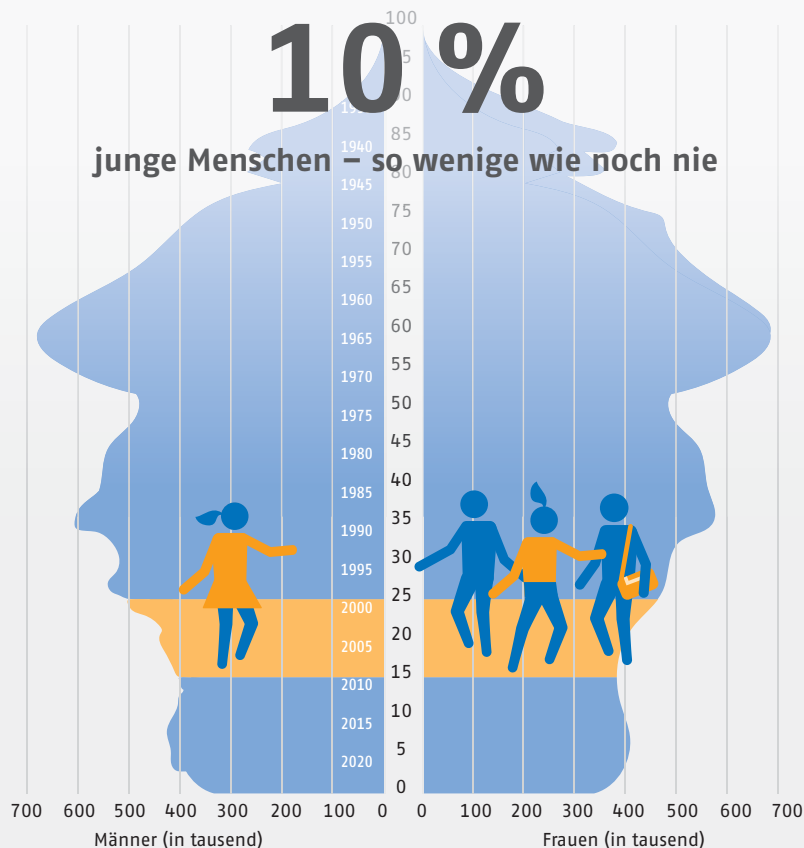
professionellen Pflegesprache entscheidend ist, um Pflegehandlungen, -entscheidungen und -kompetenzen sichtbar zu machen.

A. JÜRGENSEN: Pflegesprache. Eine empirische Untersuchung der Sprache Pflegenden in der intraprofessionellen Kommunikation am Beispiel Übergabegespräche. Bonn 2026. Kostenloser Download:

www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20516

(Alle Links: Stand 15.07.2026)

Die besondere Zahl



Zum Jahresende 2024 waren gut 8,3 Millionen Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren. Das entspricht einem Anteil von zehn Prozent an der Gesamtbevölkerung. Die Werte gehören damit sowohl absolut als auch anteilig zu den niedrigsten seit Beginn der Zeitreihe im Jahr 1950. Die Gesamtbevölkerung hat dagegen mit mehr als 83,6 Millionen Menschen im Jahr 2024 einen neuen Höchststand erreicht.

QUELLE: Statistisches Bundesamt (Destatis)

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

55. Jahrgang, Heft 3/2026, August 2026

ISSN 0341-4515,

DOI: <https://doi.org/10.66390/SGTS8454>

urn:nbn:de:0035-bwp-26300

Redaktionsschluss 15.07.2026

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Präsident

Friedrich-Ebert-Allee 114–116, 53113 Bonn

Redaktion

Christiane Jäger (verantw.),

Iris Hallmann, Ute Jaskolski-Thiart,

Dr. Britta Nelskamp, Arne Schambeck

Telefon: (0228) 107-1723

bwp@bibb.de, www.bwp-zeitschrift.de

Beratendes Redaktionsgremium

Dr. Belinda Aeschlimann, Eidgenössische

Hochschule für Berufsbildung, Zollikofen;

Dr. Rebecca Atanassov, BIBB; Dr. Christian

Gerhards, BIBB; Prof. Dr. Christian Michaelis,

Universität Leipzig; Dr. Hannelore Mottweiler,

BIBB; Birgit Schneider, BIBB; Dr. Philipp

Schnell, Österreichisches Institut für Berufsbil-

dungsforschung, Wien; Prof. Dr. Elke Schwing,

Roche Diagnostics Mannheim

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheber-

rechtlich geschützt. Nachdruck, auch auszugs-

weise, nur mit Genehmigung des Heraus-

gebers. Manuskripte gelten erst nach

Bestätigung der Redaktion als angenommen.

Namentlich gezeichnete Beiträge stellen nicht

unbedingt die Meinung des Herausgebers dar.

Unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare

werden nicht zurückgesandt.

Haftung

Für die Inhalte externer Links übernimmt das

BIBB keine Haftung. Dafür sind ausschließlich

deren Betreiber verantwortlich.

Gestaltung und Satz

Datagroup-Int SRL,

300665 Timișoara, Rumänien

Grafik, Illustration

Seite 66

Satzpunkt Ursula Ewert GmbH,

95445 Bayreuth

www.satzpunkt-ewert.de

Druck

Memminger MedienCentrum,

87700 Memmingen

Verlag

Franz Steiner Verlag

Maybachstr. 8, 70469 Stuttgart

Telefon: (0711) 25 82-0 / Fax: -390

service@steiner-verlag.de

Geschäftsführung

Dr. Benjamin Wessinger, Leonie Haas-Rotta,

Thomas Koch, Nils Wörner

Verlagsleitung

Dr. Thomas Schaber

Anzeigen

Sarah-Kristin Schnell

Telefon: (0711) 25 82-207

sschnell@steiner-verlag.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 16,70 € zzgl. Versandkosten

(Inland: 4,90 €, Ausland: 6,90 €); Jahresabon-

nement 57,60 € zzgl. Versandkosten

(Inland: 18,20 €, Ausland: 25,20 €). Alle

Preise inkl. MwSt. Preisänderungen vorbehalten.

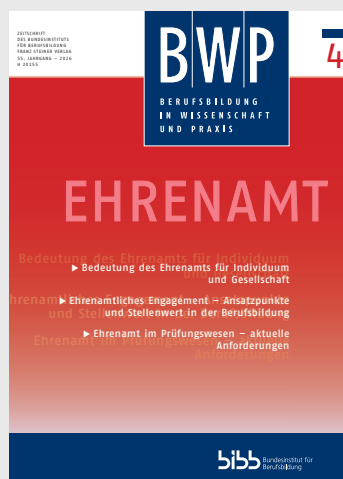
Erscheinungsweise: vierteljährlich.

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate vor Ablauf

eines Jahres beim Verlag erfolgen.

Vorschau



4/2026 Ehrenamt

Welche Rolle spielt ehrenamtliches Engagement in der Berufsbildung? Wo und wie findet es statt und welche Wirkung kann es entfalten? Diese Fragen sind Thema der nächsten BWP-Ausgabe.

Erscheint im November 2026

1/2027 Sprache im Beruf

Erscheint im Februar 2027

Ausbildungsmarkt 2025

Im Jahr 2025 hat sich die Lage auf dem Ausbildungsmarkt verschärft: Trotz steigender Nachfrage sank das Angebot an Ausbildungsstellen und die Zahl der neuen Ausbildungsverträge erneut. Die angespannte wirtschaftliche Lage in Deutschland spiegelt sich somit auch auf dem Ausbildungsmarkt wider. Rund 84.400 Jugendliche blieben bei ihrer Ausbildungssuche erfolglos.

Dies sind die zentralen Ergebnisse der BIBB-Analyse zur Entwicklung des Ausbildungsmarkts 2025. Die Analyse stützt sich auf die BIBB-Erhebung zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sowie auf die Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit – jeweils zum Stichtag 30. September. Die Publikation liefert einen umfassenden Überblick über den Ausbildungsmarkt im Jahr 2025 sowie über die aktuellen Entwicklungen von Angebot und Nachfrage.



CHRIST, A.; NEUBER-POHL, C.; WELLER, S. I.; MILDE, B.; GRANATH, R.-O.: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2025. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2026

Kostenloser Download:
www.bibb.de/dienst/publikationen/de/21038

Ihre Zeitschrift. Ihre Empfehlung.

Empfehlen Sie die BWP weiter und
sichern Sie sich eine attraktive Prämie!



Forschungsergebnisse und Praxis- erfahrungen zu aktuellen Themen

Jede Ausgabe widmet sich einem Themenschwerpunkt, der vielschichtig und fundiert aufbereitet wird. Dabei werden nicht nur nationale, sondern auch internationale Entwicklungen berücksichtigt. Die Zeitschrift enthält außerdem weitere Beiträge zu aktuellen Themen aus Forschung & Praxis und der Welt der Berufe.

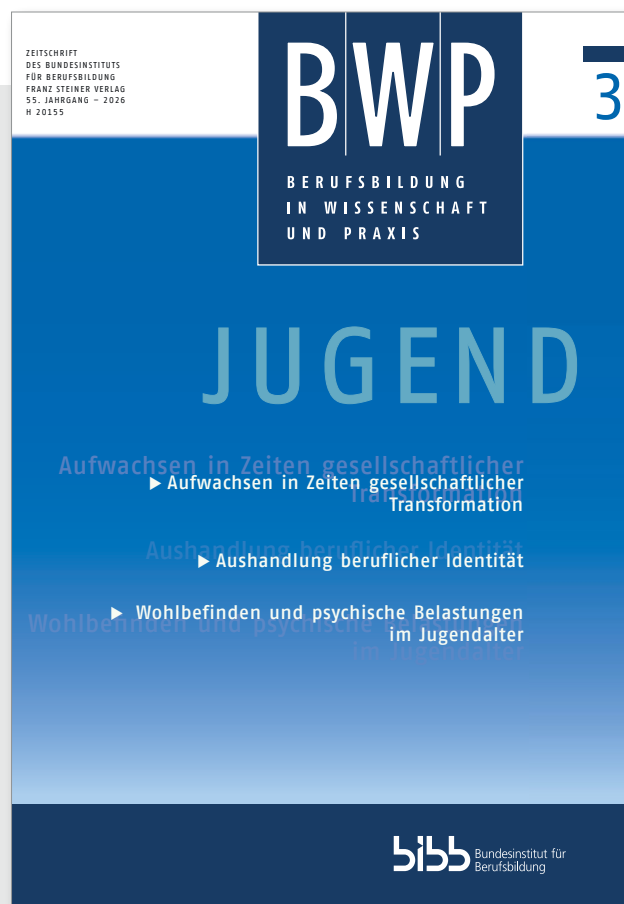
Verfolgen Sie mit der BWP den Austausch zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis in der Berufsbildung – regelmäßig und aktuell, 4-mal im Jahr!

Alle Infos zu den aktuellen Heften und die Abonnementbedingungen finden Sie hier:



Für Ihre Empfehlung bedanken wir uns mit einer attraktiven Prämie

Pelikan-Roller »Twist«



Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

4 Ausgaben pro Jahr

Bezugspreis jährlich € 57,60 [D] zzgl. € 18,20 [D] Versandkosten*

ISSN 0341-4515

Bestellen Sie noch heute!

[www.steiner-verlag.de/brand/Berufsbildung-
in-Wissenschaft-und-Praxis](http://www.steiner-verlag.de/brand/Berufsbildung-in-Wissenschaft-und-Praxis)

oder per E-Mail: service@steiner-verlag.de

oder per Telefon 0711 2582-450

* Versandkosten innerhalb Deutschlands. Preise inklusive MwSt. (D).
Stand der Preise: 1.1.2026.



Franz Steiner
Verlag

Franz Steiner Verlag

Maybachstr. 8 · 70469 Stuttgart

Telefon 0711 2582-450 | Telefax 0711 2582-408

service@steiner-verlag.de | www.steiner-verlag.de

bibb Bundesinstitut für
Berufsbildung