

# ZfL Discussion Papers

## Fachkräftemangel

### WO SCHULE UND BILDUNGSFÖRDER- PROGRAMME ANSETZEN KÖNNEN

Ina Berninger, Dagmar Hasenkamp,

Annika Charlotte Hoeft & Juliane Reichelt

Universität zu Köln

\* Kontakt: [i.berninger@uni-koeln.de](mailto:i.berninger@uni-koeln.de); [d.hasenkamp@uni-koeln.de](mailto:d.hasenkamp@uni-koeln.de); [annika.hoeft@uni-koeln.de](mailto:annika.hoeft@uni-koeln.de); [juliane.reichelt@uni-koeln.de](mailto:juliane.reichelt@uni-koeln.de)

**Zusammenfassung:** Der Betrag beschäftigt sich mit dem aktuellen Fachkräftemangel und den Möglichkeiten für Schule und Bildungsförderprogramme diesbezüglich handelnd einzugreifen. Die qualitativen Interviews bestätigen steigende Anforderungen in den (Ausbildungs-)Berufen bei gleichzeitigem Sinken des Qualifikationsniveaus potentieller Bewerber\*innen. Die frühzeitige schulische Vermittlung prozessbezogener Kompetenzen sowie eine Begleitung und Beratung von Schüler\*innen bei der Vorbereitung und dem Einstieg in das Berufsleben gelten als mögliche Maßnahmen dem Fachkräftemangel zu begegnen. Hierzu wäre der Einsatz zusätzlicher pädagogischer Fachkräfte an Schulen und/oder eine Veränderung der Lehrer\*innenrolle und damit auch eine Veränderung der Lehrer\*innenausbildung notwendig.

**Schlüsselwörter:** Fachkräftemangel, Bildungsförderprogramme, Berufsorientierung, Schule, Lehrer\*innenbildung

## ZfL Discussion Papers (Band 8)

### Impressum

**Herausgeber der Schriftenreihe:**  
Zentrum für Lehrer\*innenbildung (ZfL)  
Universität zu Köln  
Albertus-Magnus-Platz | 50923 Köln  
<http://zfl.uni-koeln.de/zfl.html>

ZfL Discussion Papers | Band 8 | Januar 2023

ISSN: 2750-4050

## 1. Einleitung

„Zum Sterben fehlt bald das Personal“ prognostiziert die ZEIT am 15. Februar 2022. Neben dem Fachkräftemangel in der Pflege werden laut ZEIT-Artikel auch Bestatter\*innen, Sekretär\*innen, Hausmeister\*innen und Diakon\*innen bis 2030 knapp (vgl. ZEIT 2022a). „Sechsstellige Zahl an Handwerkern fehlt. Viele Ausbildungsstellen bleiben unbesetzt“ lautet der Titel eines ZEIT-Online-Artikels am 3. Juli 2022 (vgl. ZEIT 2022b). „Geisteswissenschaftler statt Handwerker – die Kehrseite des Akademikerbooms“ titelt die Welt am 26. Januar 2022. Laut Artikel gibt es in Deutschland zu wenige Azubis für Handwerk und Pflege. Außerdem nähmen „viele junge Menschen Studiengänge auf, für die keine direkte Nachfrage besteht“ und „die Zahl derjenigen, die ohne jegliche Ausbildung ins Berufsleben starten“ stiege (vgl. WELT 2022).

Die Medienberichte über einen Fach- und Arbeitskräftemangel häufen sich. Dabei betrifft der Mangel vermehrt Ausbildungs- und weniger akademische Berufe. Demgegenüber steht eine seit dem Jahr 2015 konstante Studienanfänger\*innen-Quoten von über 50% eines Geburtsjahrgangs (vgl. Statista 2022a), wobei etwa ein Drittel der Studierenden ihr Erststudium auch wieder abbricht. In den MINT-Fächern beträgt die Abbrecher\*innen-Quote sogar bis zu 50% (vgl. Heublein et al. 2022). Gleichzeitig gibt es unter den 20 bis 34-jährigen eine Quote von ca. 15% sogenannter bildungsarmer Menschen – das sind Menschen, die keine abgeschlossene (Berufs-)Ausbildung haben (vgl. BMBF 2021: 99-101). Im vorliegenden Beitrag wird die beschriebene Situation auf dem Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt aus der Perspektive von Schule, Akteur\*innen von Bildungsförderprogrammen sowie der Lehrer\*innenbildung betrachtet. Zur Einordnung dieser Perspektive in einen gesellschaftlichen Gesamtkontext startet der Artikel mit einem allgemeinen Überblick zum Thema Fachkräftemangel. Im Anschluss wird skizziert, wie junge Menschen i.d.R. ihren Weg in Ausbildung und Beruf finden. In diesem Kapitel finden sich bereits Anknüpfungspunkte für Schule und Bildungsförderprogramme. Die Themen Entlohnung von Berufen und Berufsprestige – ebenfalls zentrale Aspekte bei der Berufswahl – werden in Kapitel 2 zusätzlich beleuchtet. Die empirische Studie des Beitrags besteht aus leitfadengestützten Expert\*inneninterviews und einer Expert\*innengruppendiskussion. Diese beleuchten, a) welche Bewerber\*innen mit welchen Qualifikationen auf den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt treffen sowie b) welche Rolle Schule, Bildungsförderprogramme und die Lehrer\*innenbildung spielen können, um junge Menschen in passende (Aus-)Bildungswege zu bringen und damit dem Fachkräftemangel ein Stückweit entgegenzuwirken.

## 2. Theorien und Forschungsstand

### Fachkräftemangel

Ein Fachkräftemangel ist ein dauerhafter Überschuss der Arbeitsnachfrage über das Arbeitsangebot (vgl. Brücker et al. 2013: 6-8). Zu Fachkräften zählen Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung besitzen (vgl. Dettmann et al. 2019: 11-13). Laut Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz betrifft ein Fachkräftemangel vor allem das Handwerk, die Metall- und Elektroindustrie, den Bereich der MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sowie die Gesundheitsbranche, hier vor allem die Kranken- und Altenpflege. In den Jahren 2021/22 herrscht der größte Fachkräftemangel in Berufen der Sozialarbeit und -pädagogik sowie Kinderbetreuung und -erziehung, gefolgt von der Altenpflege, Bauelektrik sowie Gesundheits- und Krankenpflege. Für die letzten drei Berufe ist eine abgeschlossene Berufsausbildung notwendig, eine

Beschäftigung in der Kinderbetreuung und -erziehung erfordert i.d.R. einen Fachschulabschluss. Lediglich für die Tätigkeit in Sozialarbeit und -pädagogik muss ein mind. vierjähriges Hochschulstudium absolviert werden (Statista 2022b). Einen stetig steigenden Bedarf an Arbeitskräften gibt es auch in der IT-Branche. Hier betrifft die Fachkräftelücke insbesondere sogenannten Expert\*innen (vgl. Jansen 2022). Die nachstehende Tabelle 1 gibt einen Überblick über Bezeichnungen und das Qualifikationsniveau verschiedener Arbeitskräfte.

Tab. 1: Qualifikationsniveau

Bezeichnung	Beschäftigt werden typischerweise Personen...
Helfer*innen	ohne abgeschlossene Berufsausbildung
Fachkräfte	mit mindestens zweijähriger Berufsausbildung
Spezialist*innen	mit Fortbildungsabschluss wie Meister, Techniker oder Fachschulabschluss, mit Bachelorabschluss ohne Berufserfahrung
Expert*innen	mit Bachelorabschluss und Berufserfahrung, mit Masterabschluss oder Diplom

Quelle: Malin et al. 2019: 7

Ein **auslösender Faktor** des Fachkräftemangels ist der voranschreitende demographische Wandel. Deutschland zeichnet sich durch eine alternde Gesellschaftsstruktur aus, in der die geburtenstarken Jahrgänge (1946-1964) zunehmend in Pension gehen (vgl. Brücker et al. 2013: 6-8). Im Osten Deutschlands hat sich die Zahl der Schulabgänger\*innen von 2000 bis 2010 als Folge des Geburteneinbruchs nach der Wende halbiert. Dies verdeutlicht das Ausmaß des demographischen Umbruchs (vgl. Ulrich 2013). Die (Über-)Alterung des Erwerbsspersonenpotenzials steht in Verbindung mit der Bildungsexpansion: Junge Menschen legen immer häufiger das Abitur ab und treten ein Hochschulstudium an (vgl. BMWK 2022). Die Feminisierung der tertiären Bildung gilt als Mitverursacherin des Fachkräftemangels. So wählen Abiturient\*innen eher Studiengänge im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften, was zur Vergrößerung der Fachkräftelücke in den oben genannten technischen Berufen beiträgt. Gleichzeitig machen weniger Frauen eine Berufsausbildung im Gesundheits- und Sozialwesen, was den Fachkräftemangel in diesen Bereichen erhöht (vgl. Häggel/Lörz 2022).

Die **Folgen** des Fachkräftemangels betreffen eine verminderte Wettbewerbsfähigkeit sowie Innovationskraft der deutschen Wirtschaft. So gaben 50% vom IW Köln befragten Unternehmen an, ihre Produktionskapazitäten bereits jetzt schon nicht mehr voll auslasten zu können, ausgelöst durch fehlende Fachkräfte (vgl. Luippold 2022). Nachfolgend wird der Fachkräftemangel exemplarisch an drei Beispielen erläutert:

Die ‚Ingenieur\*innenlücke‘ stellt zum einen eine Humankapitalknappheit dar, welche zu einem Innovations- und Fortschritthemmnis für die deutsche Wirtschaft führt, die auch das Wirtschaftswachstum bremst. Dabei wird ein Wertschöpfungsverlust in Milliardenhöhe berechnet, der ausgehend von der Ingenieur\*innenbranche durch entgangene Aufträge und Verzögerungen im Bereich der Entwicklung und Produktion zustande kommt. Bezogen auf genannte Modernisierungsimpulse führt der Fachkräftemangel hier bereits zu einem Anstieg der Löhne für Ingenieur\*innen (vgl. Hüther 2010).

In den pflegenden Berufen zeichnet sich der Fachkräftemangel durch ein gesteigertes Arbeitspensum sowie Überforderung aus. Der Personalmangel sowie die unzureichende Wissensbasis von zur Überbrückung eingestellten Helfenden ohne zureichende Qualifikation begünstigen zudem Faktoren, die u.a. sogar Gewalt in der Pflege entstehen lassen (vgl. Kraft 2012: 67-68).

Fachkräftemangel im Handwerk wird zudem bedingt durch die kleinbetrieblichen Strukturen, kaum institutionalisierte Personalarbeit sowie eine schwache Arbeitsmarktposition. Folgen davon stellen einen stetig wachsenden Konkurrenzdruck sowie eine Abwanderung von Handwerker\*innen in finanzstärkere Wirtschaftsbereiche dar (vgl. Jaster/Ellwart 2021: 1-2). Darüber hinaus ist auch hier eine Überlastung der Handwerksbetriebe zu beobachten, vor allem im ländlichen Bereich müssen Kund\*innen lange auf die Erfüllung von handwerklichen Dienstleistungen warten (vgl. Schömburg 2021).

**Strategien** zur Begegnung des Fachkräftemangels betreffen a) das Schließen der Fachkräftelücke durch Zuwanderung von Arbeitskräften außerhalb und innerhalb der EU (vgl. BMWK 2022; Hüther 2010: 99-104), b) ein Intensivieren des inländischen Arbeitskräftepotenzials, durch z.B. eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie c) das Stärken der dualen Ausbildung. Die Stärkung der dualen Ausbildung kann durch eine Erhöhung der Attraktivität von sog. ‚Engpass-Ausbildungsberufen‘ erfolgen (vgl. Freuding/Garnitz 2022: 49). Insbesondere Letzteres ist ein relevantes Thema für Bildungsförderprogramme und Übergänge von Schule in Beruf.

### Berufswahlorientierung

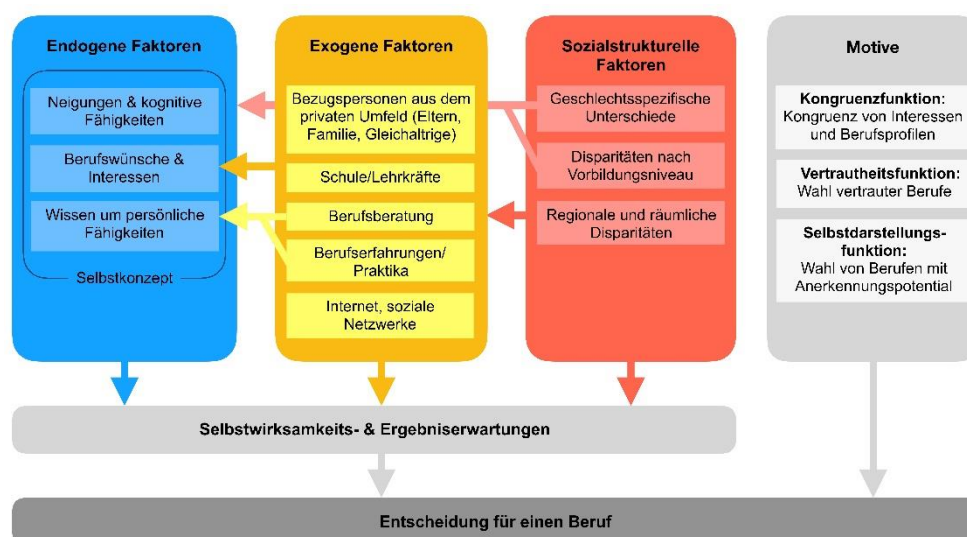
Berufswahltheorien erklären den Weg Jugendlicher in den Beruf. Passungstheoretische Ansätze, darunter das Hexagonmodell nach Holland (1997), führen die Wahl eines Berufes auf die **Passung** von individuellen Interessen (bei Holland s.g. „Persönlichkeitsorientierungen“) und Berufsprofilen zurück. Jugendliche sollten überprüfen, inwiefern ihre Interessen, Werte, Fähigkeiten und Fertigkeiten mit den Aktivitäten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die mit einem bestimmten Beruf verbunden sind, übereinstimmen. Mit einer hohen Passung würde eine höhere Zufriedenheit und ein längerer Verbleib im gewählten Beruf einhergehen (vgl. Fouad 2007). Bezieht man diese Theorie auf die hohen Studienabbrecher\*innenquoten, so scheinen diese jungen Menschen im Vorfeld nicht ausreichend über die Anforderungen der Studiengänge und ihre individuelle Passung informiert worden zu sein oder sich selbst informiert zu haben. An dieser Stelle können Schule und Bildungsförderprogramme in Form von adäquater Berufsberatung ansetzen.

Lerntheoretisch geprägte Ansätze der sozial-kognitiven Laufbahntheorie (vgl. Sharf 2013) begreifen die Berufswahl hingegen als einen **dynamischen Prozess**, in dem Jugendliche eine aktive Rolle einnehmen. In diesem Prozess würde die Berufswahl von mehreren, ineinandergreifenden Komponenten beeinflusst: Neben Interessen sowie beruflichen Leistungen und Erfolgen einer Person seien individuelle Erwartungen für die Berufswahl ausschlaggebend. Lent und Kolleg\*innen (vgl. Lent et al. 2000; Lent 2005) machen darunter Selbstwirksamkeitserwartungen (eigene Kompetenzen), Ergebniserwartung (Folgen des eigenen Handelns) und persönliche Ziele als drei zentrale Determinanten aus, die die Fähigkeit Jugendlicher beeinflussen, sich für einen Beruf zu entscheiden. Hier ergeben sich erneut Anknüpfungspunkte für Bildungsförderprogramme. Junge Menschen, die von Bildungsarmut bedroht sind, fehlt häufig ein positiver Blick auf die eigenen Ressourcen; sie unterschätzen ihre Selbstwirksamkeit. Bildungsförderprogramme können hier Abhilfe schaffen (vgl. Berninger 2022)

Als dritter zentraler Ansatz besteht die entwicklungspsychologisch geprägte konstruktivistische Laufbahntheorie (vgl. Savickas 2002). Berufswahl wird hier als **lebenslange Karriereentwicklung** gesehen, bei der sich eine Person mit ihrer beruflichen Karriere stetig an die eigene Umwelt anpasst. Ausschlaggebend ist hier die Annahme, dass Jugendliche mit einer bestimmten Berufswahl ihrem eigenen Selbstkonzept Ausdruck verleihen (vgl. Savickas 2005). Auch an dieser Stelle könnten Bildungsförderprogramme ansetzen. Wenn bereits Schüler\*innen bestimmte Fähigkeiten in Selbstorganisation, in Resilienz und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten vermittelt wird, können diese sich leichter an eine veränderte Umwelt anpassen und sind generell erfolgreicher in der Schule (Schunk et al. 2022).

Den verschiedenen Theorien steht eine große Anzahl empirischer Untersuchungen gegenüber. Im Folgenden sollen diejenigen Faktoren zusammengestellt werden, die nach dem aktuellen Forschungsstand als einflussreich identifiziert wurden. Wie in Abbildung 1 dargestellt, sind die genannten Faktoren niemals als isoliert, sondern in einem stetigen Prozess des wechselseitigen Zusammenwirkens zu betrachten (vgl. Beinke 2002: 7, Stein/Corleis 2012: 92).

Abb. 1: Berufswahlprozess



Quelle: Eigene Darstellung

Bei Wehking (2020) findet sich eine Untergliederung relevanter Einflussgrößen in 1) endogene, 2) exogene und 3) sozialstrukturelle Faktoren. Als **endogene Faktoren** spielt die Übereinstimmung von individuellen Neigungen, Interessen und Wünschen eine entscheidende Rolle (vgl. Dombrowski 2015: 17f., Hurrelmann et al. 2017), während die Eignung für bestimmte Berufe nur ein schwaches bzw. indirektes Motiv bei der Berufswahl darstellt (vgl. Golisch 2002: 230). Jugendliche bevorzugen diejenigen Berufe, von denen sie vermuten, dass deren Tätigkeit und Erträge ihren Vorstellungen entsprechen (Kongruenzfunktion) und welche ihnen vertraut erscheinen (Vertrautheitsfunktion) (vgl. Ulrich et al., 2006). Darüber hinaus ist es für Jugendliche ein zentrales Motiv, in einem Beruf Anerkennung zu erfahren (vgl. Oeyenhausen/Ulrich 2020; Mischler/Ulrich 2018) und mit ihrem Beruf im positiven Sinne zu ihrer eigenen Selbstdarstellung beizutragen (Selbstdarstellungsfunktion) (vgl. Ulrich et al. 2006). Sie wollen vermeiden, durch Berufe, die aufgrund von geringer Entlohnung und/oder geringen Bildungsabschlüssen mit geringem Anerkennungspotential assoziiert werden,

Nachteile zu erleiden. Sie wissen um die Effekte von ‚Hauptschüler\*innen-Identitäten‘ bei der Wahl von s.g. ‚Hauptschüler\*innen-Berufen‘ (Knigge 2009, Wellgraf 2012). Es geht den Jugendlichen nicht darum, in Berufen zu arbeiten, in denen der Anteil Studienberechtigter oder Studierter hoch ist, vielmehr kommt es ihnen darauf an, nicht ungebildet und einkommensschwach zu wirken (vgl. Oeyenhausen/Ulrich 2020: 106). Es sind deswegen vor allem gewerbliche Berufe wie Landwirt\*in, Gebäudereiniger\*in, Maler\*in, Lackierer\*in oder Bäcker\*in, die dem eigenen Ansehen als wenig dienlich bewertet werden, während Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich, wie z.B. Gestalter\*in im visuellen Marketing, bezüglich ihres Ansehens deutlich besser abschneiden (vgl. Eberhard et al. 2009). Zudem spielen geschlechtstypische Rollenbilder und Stigmata bezüglich des Ansehens von Berufen eine Rolle. Typische ‚Frauenberufe‘ sind z.B. oftmals weniger prestigereich und werden deshalb von Männern seltener gewählt (vgl. Ulrich et al. 2004).

Auch hier können Schule und Bildungsförderprogramme in Form von Berufsberatung bzw. -coaching ansetzen. In diesem Rahmen können Bilder und Vorstellungen bestimmter Berufe hinterfragt und geklärt werden, welche konkreten Tätigkeiten sich hinter den Berufsbezeichnungen verbergen. Aus der Forschung wird angebracht, dass Berufsbezeichnungen geändert werden müssen, damit Berufe attraktiver klingen (vgl. Eberhard et al. 2009: 12).

Bei den **exogenen Einflussfaktoren** der Berufswahl kommt Bezugspersonen aus dem privaten Umfeld eine entscheidende Rolle zu (vgl. Bergzog 2008: 18), da sich die Jugendlichen in erster Linie über die am leichtesten zugänglichen Informationsquellen, d.h. in ihrem sozialen Nah-Raum über Berufe und Karriereoptionen informieren (vgl. Gottfredson 1981: 507f.). Ausbildungsfragen werden meist zuerst mit den Eltern und dann mit anderen Teilen der Familie besprochen (vgl. Prager/Wieland 2005: 9, Bergzog 2008: 17, Petersen et al. 2015: 34, Hurrelmann et al. 2017: 67), während Lehrkräften ein geringerer Stellenwert beigemessen wird (vgl. Petersen et al. 2015: 34, Prager/Wieland 2005: 9). Unterstützung und Engagement des näheren Umfelds wirken sich generell positiv auf den Berufswahlprozess der Jugendlichen aus: Ihre Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen werden gestärkt (vgl. Brown/Lent 2016) und ihr Explorationsverhalten gesteigert (vgl. Dietrich/Kracke 2009, Guan et al. 2015). Auch der Austausch mit Gleichaltrigen kann für Jugendliche bei der Berufswahl hilfreich sein, da er dazu dient, Informationen zu sammeln und auszutauschen (Beinke 2004: 22), jedoch ist dieser Austausch eher diffus und wird erst bedeutsamer, wenn Berufswahlpläne konkreter werden (vgl. Beierle 2013: 48). 70% der Jugendlichen informieren sich im Internet über Berufsmöglichkeiten (vgl. Hurrelmann/Köcher/Sommer 2017: 67, 69), davon profitieren jedoch auch vor allem Jugendliche, die im Prozess schon fortgeschrittener sind und zielgerichtet suchen (vgl. Beierle 2013: 50). Während das Sammeln praktischer Erfahrungen und der Kontakt mit Personen aus der Branche im Rahmen von Praktika und Nebenjobs für viele Jugendliche hilfreich ist (vgl. Beinke 2002: 198, Golisch 2002: 65, Bergzog 2008: 18, Prager/Wieland 2005: 9, Petersen et al. 2015: 36f.), wünscht sich die Mehrheit der Jugendlichen mehr Unterstützung und Vorbereitung bei der Berufswahl durch Lehrkräfte, Schulen und Arbeitsagenturen (vgl. Hurrelmann et al. 2017: 94, 67). Diesem Wunsch der Jugendlichen könnte durch eine Ausweitung der Unterstützungsangebote seitens Schule und Bildungsförderprogrammen begegnet werden.

Nicht zuletzt haben auch **sozialstrukturelle Faktoren** einen Einfluss auf die Berufswahl. Berufspräferenzen entwickeln sich stets im Einklang mit der sozialen Herkunft (vgl. Gottfredson 1981, Golisch 2002: 123). Einerseits werden externe Anforderungen in das eigene Selbstkonzept integriert, andererseits tendieren Kinder aus statushohen Familien dazu, ihren Status mittels ihrer Berufswahl zu erhalten (vgl. Ashby/Schoon 2010, Schnabel et al. 2002). Des Weiteren werden

die beruflichen Ambitionen der Jugendlichen von der Wahrnehmung positiver und negativer Arbeitserfahrungen der Eltern (beispielsweise die Wahrnehmung von Selbstbestimmung und Entlohnung im Beruf) beeinflusst (vgl. Porfeli et al. 2008, Neblett/Cortina 2006).

Erneut könnten Schule und Bildungsförderprogramme hier ansetzen und im Rahmen von Berufscoachings herkunftsbedingte Vorstellungen und Vorlieben von bzw. für bestimmte Berufe hinterfragen und mit den eigenen Kompetenzen und Interessen abgleichen.

## Entlohnung und Prestige von Berufen

In den vorgestellten Modellen zur Berufswahlorientierung findet sich die Entlohnung und das Prestige von Berufen implizit an verschiedenen Stellen wieder. Da ein gewählter Beruf auch der Selbstdarstellung dient (vgl. Abb. 1), sollten erwirtschaftetes Einkommen und Ansehen des Berufes beim Berufswunsch eine Rolle spielen. Die individuelle Wahrnehmung und Wertigkeit dieser beiden Faktoren hängt von der sozialen Herkunft, also von sozialstrukturellen und weiteren exogenen Faktoren, ab (vgl. Porfeli et al. 2008; Neblett/Cortina 2006). Schule und Bildungsförderprogramme können an diesen Stellen ansetzen, indem z.B. Bilder verschiedener Berufe ausführlicher beleuchtet oder die individuellen Präferenzen gemeinsam mit den jungen Menschen reflektiert werden. Ebenso kann Wissen über das deutsche Erwerbssystem und die Lohnfindung vermittelt werden. So können die jungen Menschen, ein Bewusstsein über ihre Position in diesem Gefüge entwickeln. Zentrale Aspekte des deutschen Erwerbssystems werden im Folgenden skizziert.

Das **deutsche Erwerbssystem** ist nach Branchen und Berufsgruppen segmentiert. Im Rahmen dieser Segmentierung finden kollektive Lohnverhandlungen zwischen Arbeitnehmer\*innen- und Arbeitgeber\*innenvertretungen statt. Dieses duale System der Arbeitsbeziehungen ist ein zentraler Bestandteil der Lohnfindung. Die Bindung an Branchentarifverträge haben eine lohnsteigernde und Lohnungleichheit reduzierende Wirkung. In Branchen und Betrieben ohne Tarifbindung werden häufiger geringe Löhne gezahlt (vgl. Teschner 2009; Berninger/Schröder 2017).

Die **Tarifbindung** unterscheidet sich in Deutschland nach Regionen, Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße. Insgesamt ist die Tarifbindung rückläufig und sie schwankt sehr stark zwischen den Branchen. Im öffentlichen Dienst liegt sie beispielsweise bei 97%, in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen bei 74% und im Bereich der Information und Kommunikation bei lediglich 15 % (vgl. DeStatis 2022a).

Die **Ausgestaltung der Tarifpolitik** orientiert sich in der Bundesrepublik historisch betrachtet am Leitbild eines männlichen Normalarbeitnehmers: ein in Vollzeit erwerbstätiger Mann, der als Alleinverdiener in der Lage ist, das Existenzminimum einer Durchschnittsfamilie zu sichern (vgl. Mückenberger 1989; Gottschall/Schröder 2013). Als Gegenentwurf dieses Leitbildes entwickelten sich typische ‚Frauenberufe und -branchen‘, die eher im Gesundheits- und Sozialwesen verortet sind. Der produktive Wert dieser ehemals im Haushalt verorteten und damit unentgeltlichen Tätigkeiten wird im Vergleich zu Tätigkeiten im männlich dominierten Industriesektor als geringer erachtet (vgl. Petersen/Morgan 1995). Die Tarifbindung in Sektoren der traditionellen Frauenberufe ist deutlich niedriger als in Branchen traditionellen Männerberufe wie beispielsweise in der Industrie (vgl. Berninger/Schröder 2017). Die besonders vom Fachkräftemangel betroffenen Berufe (siehe oben) wiesen oftmals eine geringere Tarifbindung mit entsprechend tendenziell niedrigerer Entlohnung auf.



Das **berufsbedingte Prestige** hängt nicht unbedingt vom erzielten Einkommen ab. Faktoren wie die Zugangsbedingungen des Berufs (Bildungsabschlüsse, Arbeitserfahrung) und die Verbindung des Berufs zu wissensintensiven Bereichen sowie formellem Wissen fließen in die Bewertung von berufsbedingtem Prestige ein. Weiter sind Aspekte wie der Grad der Geschlechtsspezifität von Berufen und Berufsfeldern sowie der Anteil von Personen mit Zuwanderungsgeschichte in einem Beruf entscheidend für die Beurteilung des jeweiligen Berufsprestiges (vgl. Valentino 2021).

Das berufsbedingte Prestige ist eine Form der sozialen Anerkennung, die abgeleitet wird anhand des Beitrages, den der jeweilige Beruf für die Gesellschaft liefert. Dieser Beitrag kann humanitär oder altruistisch sein. Hierbei variiert die Beurteilung der sozialen Nützlichkeit eines Berufs aber auch interindividuell anhand von Faktoren wie Geschlecht oder sozialem Milieu. Beispielweise konnte gezeigt werden, dass, je höher der Bildungsgrad einer Person ist, desto eher ordnet diese Person einem Beruf, der mehr Bildung fordert, einen größeren sozialen Nutzen zu (vgl. Kleinjans et al. 2017; Valentino 2021). Frauen neigen eher dazu, Berufe mit hohem berufsbedingtem Prestige zu wählen, deren sozialer Status und Entlohnung geringer ausfällt. Dies führt zur geschlechtsbedingten Segregation von Berufsgruppen und -feldern (vgl. Kleinjans et al. 2017).

Ein besonders hohes Berufsprestige findet sich – laut Umfragen im Jahr 2013 – in den Gesundheitsberufen (Ärzt\*in, Krankenpfleger\*in), aber auch in anderen systemrelevanten Berufen, die die öffentliche Ordnung aufrechterhalten (Feuerwehrmann\*frau, Polizist\*in) sowie im pädagogischen Bereich (Erzieher\*in, Lehrer\*in) (vgl. forsa 2013; IfD Allensbach 2013).

### 3. Daten und Methode

Im September 2022 wurden vier leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Hierbei wurden drei Personen ausgewählt, die in die (berufliche) Ausbildung von Berufen mit Fachkräftemangel involviert sind. Die Branchen betreffen das Handwerk, die Industrie und das Sozialwesen. Interviewt wurden: ein\*e Berufsschullehrer\*in in der Erzieher\*innenausbildung (Stolberg), ein\*e Berufsschullehrer\*in im Bereich Handwerk und Industrie (Gummersbach), ein\*e Meister\*in für Lagerwirtschaft (Köln). Da auch der IT Bereich unter Fachkräftemangel leidet, wurde zudem ein\*e Inhaber\*in eines mittelständischen IT-Unternehmens (Baden-Württemberg) befragt. Es wurden Fragen zu der Qualifikation von Bewerber\*innen bzw. Auszubildenden gestellt und nach möglichen Veränderungen in Schule und Bildungsförderprogrammen gefragt, die die Bewerber\*innen besser auf die beruflichen Anforderungen vorbereiteten. Thematisiert wurden ebenfalls der Fachkräftemangel sowie die Attraktivität der jeweiligen Berufe.

Die Ergebnisse dieser Interviews wurden im Oktober 2022 mit Menschen aus Schule, der Lehrer\*innenbildung sowie Bildungsförderprogrammen diskutiert. Leitend war hier die Frage nach der Rolle von Schule und Bildungsförderprogrammen bei der adäquaten Qualifikation junger Menschen, um diese in passende (Aus-)Bildungswege zu bringen.

Bei der Analyse des Datenmaterials fanden sowohl induktive als auch deduktive Verfahren Anwendung. Im ersten Analyseschritt wurde offen an das Material herangegangen. In einem explorativen Akt wurden neue (Sinn-)Dimensionen aus dem Datenmaterial erschlossen (vgl. Strauss/Corbin 1996). Dieses Vorgehen entspricht dem theoriegenerierenden ‚offenen Kodieren‘ der Grounded Theory (vgl. Strübing 2014). Leitend für diesen Analyseschritt waren die folgenden Fragen: Was wird – mitunter immer wieder – thematisiert? Welche Problemlage und/oder welche Handlungsoptionen zeigen die Sprecher\*innen durch ihre Art das Thema zu präsentieren? Was erwähnen die Sprecher\*innen *nicht* oder nur ‚zwischen den Zeilen‘? (vgl. Strübing 2014). Im zweiten Analyseschritt wurde eine strukturierende Inhaltsanalyse durchgeführt (vgl. Mayring/Frenzl

2014). Der forschungsleitenden Fragen bilden die Basis des Kategoriensystems, anhand derer die Durchsicht des Datenmaterials stattfindet. Das Kategoriensystem wird durch die im ersten Analyseschritt potentiell neu erschlossenen Dimensionen oder Unterkategorien ergänzt.

## 4. Ergebnisse

### Fachkräftemangel und Bewerber\*innensituation

Zunächst bestätigten alle interviewten Personen einen Fachkräftemangel in den Berufen, in die sie involviert sind. In den Kindertagesstätten wird meistens „*ein Mangel verwaltet*“; die Betriebe im Handwerk suchen beständig Mitarbeiter\*innen. Zur Bewerber\*innensituation im Bereich Lagerwirtschaft und der IT äußerten die Interviewpartner\*innen dahingehend, dass die Bewerber\*innen „*immer schlechter*“ oder einfach falsch qualifiziert sind:

*„Das ist im Laufe der Jahre immer schlechter geworden. Die [Bewerber] haben mit Ach und Krach den Hauptschulabschluss geschafft. Wir entscheiden uns dann für den, der weniger schlecht ist.“*

(Meister\*in für Lagerwirtschaft, Köln)

*„Wenn man die [Job-]Portale durchsucht, findet man keine geeigneten Kandidaten. Es sind auf dem Arbeitsmarkt nur Leute, die studiert haben oder Quereinsteiger. Beide Leute sind im Mittelstand schwer unterzubringen.“*

(Inhaber\*in mittelständisches IT-Unternehmen, Baden-Württemberg)

Diese Einschätzung widerspricht den dargestellten Ergebnissen im Kapitel „Fachkräftemangel“. Laut Jansen (2022) fehlen in der IT-Branche insbesondere sogenannten Expert\*innen, also Menschen mit Hochschulabschluss (vgl. Jansen 2022). Diese Ergebnisse beziehen sich jedoch auf alle Betriebsgrößen und nicht nur auf den Mittelstand. Solche Erkenntnisse sind für die Berufsberatung jedoch wichtig. Je nachdem in welcher Unternehmensgröße sich ein Mensch später gerne wiederfinden würde, sind unterschiedliche Bildungswege sinnvoll.

### Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden

In den Interviews wurden die Kenntnisse und Fähigkeiten, die die jungen Menschen mit in die Ausbildung bringen, thematisiert. Hierbei zeigte sich, dass Struktur und Logik große Themen sind. Zwar sind die Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Lage, „*frei zu erzählen*“, allerdings fällt es oft schwer, logische Zusammenhänge und Strukturen zu erkennen und darüber treffend zu berichten. Dies führt auch dazu, dass die Auszubildenden nicht in der Lage sind, ihre Arbeit zu strukturieren.

*„Ich vermute, dass die Schule die Jungs [die jetzt bei uns sind] gar nicht erreicht [...] ich habe noch nie jemanden erlebt, wo ein solches Chaos im Kopf herrscht. Ich habe mal versucht, ihm das Konzept von Oberbegriffen zu erklären, wie man Dinge zusammenfasst. Das ist gar nicht vorhanden. Da fehlen ganz elementare, [...] logische Fähigkeiten. [...] Er hat [...] viel Phantasie, aber so'n Realitätsbezug, dass Dinge*

*manchmal einer bestimmten Logik folgen, dass es bei Zusammenhängen auch Hierarchien gibt, dass aus dem das folgt. Das vermischt sich [...] so im Kopf. [...] Seine Arbeit kann er gar nicht strukturieren.“*

(Meister\*in für Lagerwirtschaft, Köln)

Die interviewten Personen attestierten einer Großzahl der Auszubildenden Schwierigkeiten bei der korrekten Anwendung von Sprache. Dabei wurde ebenfalls thematisiert, dass Sprache eine Voraussetzung für strukturiertes, logisches und differenziertes Denken sowie Reflexion und Wahrnehmungsfähigkeit ist. Wenn der Sprache die Struktur fehlt, wenn der Sprachschatz begrenzt ist, bleiben Gedanken und die Möglichkeit, komplexere Tätigkeiten zu verstehen und umzusetzen, ebenfalls begrenzt.

*„Die schriftsprachlichen Kenntnisse sind sehr verschieden. Die Mehrzahl hat große Probleme, relativ einfache Texte zu lesen und zu verstehen. Das Verschriftlichen von Gedanken fällt sehr schwer. Die Basis an Kenntnissen in Satzbau, Grammatik fehlt. Für die Berufsausbildung ist das bedenklich, da sie ein Berichtsheft führen müssen und auch denken müssen und diese Gedanken festhalten müssen und umsetzen.“*

(Berufsschullehrer\*in Handwerk und Industrie, Gummersbach)

*„Manche Erzieherinnen können Dinge tun, aber diese nicht beschreiben. Auch nicht mit Hilfe. [...] Die [Auszubildende] war auch in der Reflexion superschwach. [...] Über Sprache vermittelt sich ja ganz viel an Differenzierungsfähigkeit, an Wahrnehmungsfähigkeit.“*

(Berufsschullehrer\*in Erzieher\*innenausbildung, Stolberg)

Bei den Erzieher\*innen kommt in Bezug auf Sprache und Kommunikation noch hinzu, dass sie selbst Sprachförderung durchführen und dabei als sprachliches Vorbild fungieren. Auch der Austausch mit den Kolleg\*innen über die Entwicklung der Kinder fordert ein Mindestmaß an sprachlicher Ausdrucksfähigkeit, weil komplexe Entwicklungsverläufe und Kausalitäten andernfalls nicht dargestellt werden können. *„Ab der ersten Klasse kreativ mit Sprache umgehen“* sowie mehr Tätigkeitsbeschreibungen in der Schule zu üben, wurden als Maßnahmen genannt, um die Auszubildenden besser auf die Anforderungen im Beruf vorzubereiten.

Bezogen auf die Berufswahlorientierung knüpfen diese Erkenntnisse an verschiedenen Punkten an. Sie betreffen die endogenen Faktoren der Berufswahl und zwar die kognitiven Fähigkeiten der jungen Menschen. Die sprachlichen Fähigkeiten, die die Reflexionsfähigkeit stark mitbestimmen, fließen vor allen Dingen in die Schlussfolgerungen und kausalen Beziehungen des Modells aus Kapitel 2 ein. In welcher Weise sich z.B. eine Berufsberatung oder Berufserfahrungen auf die endogenen Faktoren, wie das Selbstkonzept, oder auf die Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen auswirken, hängt u.a. mit dem Reflexionsvermögen zusammen (vgl. Abb. 1).

### Ausbildungsreife und Berufswahlorientierung

Bei einigen der Auszubildenden bestehen besondere psychosoziale Herausforderungen. So wird z.B. bei den Kinderpfleger\*innen über Gewalt in der Herkunftsfamilie berichtet. Ein\*e interviewte Berufsschullehrer\*in war zuvor zehn Jahre an einer Hauptschule tätig. Diese\*r erläutert, dass die Vermittlung von

Fachwissen erschwert wird, wenn sich psychosoziale Schwierigkeiten in Klassen kumulieren. Hier wäre die Reduktion der Klassengrößen eine Möglichkeit, der Herausforderung zu begegnen.

*„Ich habe die Erfahrung gemacht, dass an Hauptschulen zwei Dinge eine große Rolle spielen [...] Vermittlung von Fachwissen und das Sozial-psychologische. In schwierigen Klasse überwiegt das Letztere. [...] Manche [Schüler\*innen] müssen nebenbei auch noch kaputte Elternhäuser verarbeiten.“*

(Berufsschullehrer\*in Handwerk und Industrie, Gummersbach)

Von Seiten der\*des interviewten Berufsschullehrer\*in kam ebenso die Überlegung, ob ein neues Unterrichtsfach ‚Persönlichkeitsentwicklung‘, in welchem die jungen Menschen ihre Stärken kennenlernen und ihre eigene Persönlichkeit entwickeln, sinnvoll wäre. In diesen Bereich würde auch eine bessere Berufswahlorientierung gehören. Die Interviewten betonten einerseits, dass der gewählte Beruf auch zur Persönlichkeit passen muss und andererseits das Studieren nicht immer das Mittel der Wahl ist, um gut auf bestimmte Berufe vorbereitet zu werden.

*„Wir brauchen eine bessere Berufswahlorientierung [an Schulen]. Mehr auf die Persönlichkeit des Menschen abgestimmt. [...] Jetzt haben wir immer gesagt, alle sollen studieren und das Kita-Personal soll dann auch studieren. Aber vielleicht ist das gar nicht der Weg, dass alle studieren.“*

(Berufsschullehrer\*in Erzieher\*innenausbildung, Stolberg)

*„Alle Leute denken, es ist sinnvoll zu studieren, aber gerade für mittelständische Unternehmen wäre es viel sinnvoller, wenn die Berufsakademien oder solche Ausbildungen machen. [...] Gerne auch berufsbeleitend, also die sind in den Berufsakademien und nebenbei arbeiten die schon. Das sind die besten Mitarbeiter. Aber es gibt kaum welche. Die meisten haben studiert, aber die kann man nicht gebrauchen [...] Das Wissen im universitären Bereich ist ganz anders gelagert [...] Die Leute, die von Universitäten kommen, können keine konkreten Probleme lösen. Wir müssen bei denen bei null anfangen.“*

(Inhaber\*in mittelständisches IT-Unternehmen, Baden-Württemberg)

Wenn die Berufswahl richtig getroffen wurde, dann – so berichtet ein\*e Ausbilder\*in – ist auch der Wille da, den Beruf auszufüllen. Wenn dieser Wille da ist, kann in der Ausbildung noch vieles aufgeholt werden, was in der Schulausbildung nicht erworben wurde.

*„Der junge Mensch hat sich aber entpuppt. Er zeigt einen schönen Einsatzwillen. Das schulische Bild aus den Zeugnissen ist für uns nicht mehr so wesentlich. In der Praxis ist wichtig, ob die Leute Bock haben. Wenn der [Azubi] will, dann kann man da ganz viel mit machen.“*

(Meister\*in für Lagerwirtschaft, Köln)

## Attraktivität von Berufen

Ein Nebenschauplatz der Interviews war außerdem die Frage, warum bestimmte Berufe nicht sonderlich attraktiv sind. Thematisiert wurden hier schlechte Arbeitsbedingungen (Überlastung und chronische Unterbesetzung), Karrierechancen, das Berufsprestige und die Entlohnung und damit die gesellschaftliche Wertschätzung der geleisteten Tätigkeit.

*„Ganz selten gibt es [KiTa-]Gruppen, die gut besetzt sind. Meistens verwalten sie einen Mangel. Das hat auch einen Effekt auf die Ausbildung. Wenn die merken, dass das, was sie lernen sollen, in der Praxis gar nicht zu lernen ist. [...] Es hat auch einen Effekt auf die Motivation. [...] Die merken schon in der Ausbildung, dass sie verheizt werden.“*

*„Es wird nicht gut bezahlt, man muss es schon aus reinem Idealismus machen. Es gibt keine Karrierechancen. Es ist nicht so gut angesehen.“*

(Berufsschullehrer\*in Erzieher\*innenausbildung, Stolberg)

Diese Einschätzung entspricht der tendenziellen Entwertung von ‚Frauenberufen‘ (vgl. Petersen/Morgan 1995). Es widerspricht jedoch dem Berufsprestige von Erzieher\*innen in Umfragen, in denen dieser Beruf eher hoch angesehen wurde (vgl. forsa 2013).

## Wo Schule und Bildungsförderprogramme ansetzen können

Angeichts der diversen Herausforderungen, die sich Schüler\*innen als zukünftige Arbeitnehmer\*innen stellen müssen, gilt es, den aktuellen Bedingungen in Schule mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Das zuvor erwähnte ‚**Passungsproblem**‘ wurde in der Gruppendiskussion mit Menschen aus Bildungsförderprogrammen sowie der Lehrer\*innenbildung und Schule bestätigt: Die Ansprüche in den Berufen steigen bei zeitgleichem Sinken der Kompetenzen der Schüler\*innen – oftmals jener aus benachteiligten Elternhäusern. Im Ausbildungsbereich reagieren Wirtschaft und Bildungskoordination auf dieses Problem aufgrund des sinkenden Arbeitskräfteangebotes bereits mit **einer Modularisierung der Ausbildung**: Durch eine kleinteiligere Aufteilung von Ausbildungsinhalten können Teilqualifikationen in Ausbildungsberufen erreicht und die Passung der Qualifikation der Bewerber\*innen zu den Ausbildungsanforderungen flexibel gehandhabt werden. Diese Modifikation soll jungen Arbeitnehmer\*innen ermöglichen, den gewünschten Beruf trotz teils schwach ausgebildeter Kompetenzen zu erlernen, bekämpft jedoch nicht den Ursprung des ‚Passungsproblems‘, nach dem bereits im schulischen Bereich auf die Suche gegangen werden sollte.

Auf sinkende Kompetenzen und Konzentrationsschwierigkeiten sollte – nach Meinung einiger Diskussionsteilnehmer\*innen – *nicht* mit einer Senkung der Anforderungen bzw. einem *„Herunterbrechen der Lerninhalte auf TikTok-Niveau“* reagiert werden. Die sei keine Lösung und ein Herausstreichen von Lerninhalten in einer Zeit, in der die Qualifikation der Schüler\*innen ohnehin immer weiter sinkt, erschien einigen Diskussionsteilnehmer\*innen als wenig sinnvoll, da so am Ende noch weniger Lerninhalte bei den Schüler\*innen ankämen bzw. ‚hängen blieben‘. Stattdessen sollten Schüler\*innen weiterhin **mit realistischen Herausforderungen konfrontiert** werden, im Rahmen derer dann z.B. auch daran gearbeitet werden kann, die Konzentrationsspanne zu erhöhen.

Dies würde auch der seit Jahren anhaltenden Debatte darum, Inhalten mit konkreterem Lebensweltbezug (wie z.B. zu Steuern, Miete, Tarifklassen oder Versicherungen) in der Schule mehr Platz einzuräumen sowie der lebensweltlichen Kontextualisierung, die auch bei der Entwicklung kompetenzorientierter Aufgaben eine Rolle spielt (vgl. Müller et al. 2013), entgegenkommen. Vogler (2021: 181) betont diesbezüglich die Einbeziehung von Schüler\*innen in die gemeinsame Unterrichtsplanung:

*„Die Lehrkräfte sind ohne Zweifel die Expert\*innen, die den fachlichen und pädagogischen Prozess überblicken. Diese Übersicht ist jedoch nicht voraussetzungslos. Die Lernenden besitzen ein Wissen über ihre Motivlage, die eigenen Interessen. Die Forderung der Lebensnähe des Unterrichts(-Stoffes) thematisiert eine Domäne, für die die Adressaten alleinige Kompetenz besitzen.“*

Zudem könnte in diesem Rahmen auch der aktuell bestehende Fachkräftemangel als solcher bereits in der Schule thematisiert werden. Schüler\*innen aller Schulformen würden so schon früh auf die Situation auf dem Arbeitsmarkt angemessen vorbereitet und nicht mit unrealistischen Vorstellungen ins Arbeitsleben entlassen. Der Fokus könnte bei dieser Vorbereitung nicht nur auf der Antizipation, dass sich die Arbeitsplatzsuche als schwierig gestalten könnte, sondern auch auf der Stärkung der Selbstkompetenzen der Schüler\*innen als wertvolle Arbeitskräfte, die es zu werben gilt, liegen. Um einer Überforderung durch mit dem Fachkräftemangel einhergehende psychische Belastungen vorzugreifen, sollten in diesem Kontext bereits salutogenetische Aspekte wie Resilienz und die Aktivierung interner Schutzfaktoren vermittelt werden.

Grundsätzlich betonten die Diskussionsteilnehmenden die Notwendigkeit der Vermittlung und Ausbildung bestimmter **Kern- und prozessbezogene Kompetenzen** – wie Selbstwirksamkeit und Resilienz sowie kritisches Denken, Kommunikation, Argumentieren, Problemlösen, Modellieren und Darstellen – bereits ab der Grundschule, um die Selbstaneignung von (berufsrelevanten) Inhalten, aber auch das kompetente Handeln in der (Arbeits-)Welt zu ermöglichen. Insbesondere bildungsbenachteiligte Schüler\*innen müssten in der Ausbildung dieser Kompetenzen unterstützt werden.

Die Frage, ob ein ‚**Abspecken**‘ der **Curricula** zeitliche Freiräume ermöglichen würde, in denen sich dann z.B. sozialpsychologischen Herausforderungen gewidmet werden könnte, wurde von den Diskussionsteilnehmenden ebenfalls diskutiert. Eine Diskussionsteilnehmerin warf den Punkt auf, dass Schüler\*innen Unterrichtsinhalte mittlerweile eigenständig über das Internet erwerben können, was wiederum zeitliche Freiräume im Unterricht ermöglichen würde. Allerdings fehle es häufig an prozessbezogenen Kompetenzen seitens der Schüler\*innen, die diese für die selbständige Aneignung von Wissen benötigen würden.

Für die Förderung eben solcher Kompetenzen bieten sich u.a. **Unterrichtskonzepte** – wie z.B. *Blended Learning*, hybrider Unterricht oder *Flipped Classroom* (vgl. Stade & Wampfler, 2021) – an, die den pädagogischen Raum durch die sinnvolle Verknüpfung von Präsenz- und Selbstlernelementen sowie synchroner und asynchroner Phasen und Aufgaben neu gestalten und Platz für Selbstregulation, aber auch Selbstwirksamkeit geben (vgl. Vogler 2021). Das Aufbrechen traditioneller (Unterrichts-)Zeitstrukturen ermöglicht zudem zeitliche Freiräume, die dann für die bewusste Ausbildung von Kern- und prozessbezogenen Kompetenzen z.B. im Rahmen von Projekten genutzt werden können.

Wie einige Diskussionsteilnehmenden betonten, fällt in neuen Lernkonzepten **Lehrkräften** vermehrt die **Rolle von Beratenden oder Coaches** zu, die gemeinsam mit Schüler\*innen z.B. Lernstrategien erarbeiten, damit Letztere sich Schritt für Schritt Lerninhalte selbstständig aneignen können. Wenn Schüler\*innen motiviert und in der Lage sind, sich Lerninhalte zu erarbeiten, könnte das –

so die Annahme einiger Diskussionsteilnehmer\*innen – mittel- und langfristig zu einer Erhöhung der inhaltlichen Qualifikation führen.

Die Notwendigkeit einer Veränderung bzw. Anpassung der Rolle der Lehrkraft in Schulen wird auch dann augenscheinlich, wenn das berufsberatende Angebot an Schulen in den Blick genommen wird. Eine adäquate Begleitung und Beratung der Schüler\*innen im Hinblick auf den Einstieg in das Berufsleben hielten alle Diskussionsteilnehmenden für sinnvoll. Die Evaluation des Bildungsförderprogramms „Einsteigen – Aufsteigen!“<sup>1</sup> untermauert, dass eine (langjährige) Vorbereitung auf das Berufsleben und eine **individuelle Beratung und Begleitung** eine hohe Zufriedenheit mit der Tätigkeit im ersten Arbeitsverhältnis mit sich zu bringen scheint (vgl. Abb. 1 im Anhang). Wenn es darum ginge, das **Image der dualen Ausbildung** und der Ausbildungsberufe zu erhöhen, fungiere dies ebenfalls am besten durch die individuelle Begleitung.

Im Rahmen der Gruppendiskussion veranlasste insbesondere das Thema der Übernahme zusätzlicher sozialpädagogischer (Beratungs-)Aufgaben die Teilnehmer\*innen zur Forderung nach einer **Trennung von Lehrer\*innenaufgaben und Aufgaben im sozialpädagogischen Bereich**. Lehrkräfte seien demnach – unter den aktuell herrschenden Bedingungen – für die Vermittlung von fachlichen Inhalten verantwortlich, während **zusätzliche pädagogische Fachkräfte** Aufgaben im sozial-emotionalen Bereich und Querschnittsthemen (wie z.B. Mobbing) und somit eine Berater\*innenrolle auch im Hinblick auf die berufliche Entwicklung der Schüler\*innen übernehmen. Im Hinblick auf effiziente Berufsberatung in Schulen wäre die Einnahme der vertrauensvollen Berater\*innenrolle von Lehrer\*innen aktuell aufgrund von Zeitmangel aber auch aufgrund ihrer zusätzlichen Rolle als Bewertende eher unzufriedenstellend; einen Lösungsansatz böten auch hier multiprofessionelle Teams, die gemeinsam unterrichten und die entsprechende Kompetenzen gemeinsam vermitteln könnten. Allerdings wurde – mit Bezug auf mehrere Kölner Schulen – herausgestellt, dass Lehrkräfte dann vermehrt beratend tätig sein können, wenn **Schulleitungen zeitliche Freiräume** und **gute Rahmenbedingungen** etablierten. Aktuelle Schulentwicklungsbegleitprogramme, die agile, kreative und kollaborative Zusammenarbeit in den Fokus setzen, könnten hier im Sinne einer nachhaltigen, zukunfts- und an den Bedürfnissen aller Akteure orientierten Schulentwicklung unterstützend wirken. Zudem ist auf der technischen Ebene der Digitalität zu reflektieren, inwiefern gerade Beratungsangebote auch auf Distanz oder asynchron erfahr- und aufrufbar gemacht werden können, um so das Personal vor Ort zu entlasten.

## 5. Fazit und Ausblick

Der Fachkräftemangel wird zunehmend zu einem immer größer werdenden Problem. Die Anforderungen in den (Ausbildungs-)Berufen steigen. Gleichzeitig sinkt das Qualifikationsniveau potentieller Bewerber\*innen. Das ‚Image‘ und die Entlohnung der bzw. die Karrierechancen in den Ausbildungsberufen verhindern, dass Höherqualifizierte diese Berufe vermehrt ergreifen.

Um das Qualifikationsniveau anzuheben, können bereits in der Grundschule prozessbezogene Kompetenzen vermittelt werden, damit Schüler\*innen lernen, sich Lerninhalte selbstständig zu erarbeiten. Damit die Voraussetzungen für das Lernen geschaffen werden und Kinder Lernfreude entwickeln können, sind Fähigkeiten wie Selbstwirksamkeit, Kommunikation und Resilienz aber auch kriti-

---

<sup>1</sup> Das Förderprogramm „Einsteigen – Aufsteigen!“ ist ein Förderangebot „für Kinder und Jugendliche mit schulischen und sozialen Problemen“. Es ist an fünf weiterführenden Schulen in Köln und im oberbergischen Kreis etabliert (vgl. KGSF 2021). Initiiert wurde das Förderprogramm „Einsteigen – Aufsteigen!“ im Jahr 2007 durch den Kölner Gymnasial- und Stiftungsfonds.

sches Denken erforderlich. Die Vermittlung dieser Fähigkeiten und der prozessbezogenen Kompetenzen ist insbesondere für bildungsbenachteiligte Schüler\*innen zentral, also für die Gruppe junger Menschen, die besonders durch Bildungsarmut gefährdet ist.

Eine gute Begleitung, Beratung und Vorbereitung der Schüler\*innen auf das Berufsleben hat verschiedene Funktionen:

- 1) Das Wissen über persönliche Fähigkeiten und die Reflexion von individuellen Präferenzen sichert die Passung zum gewählten Beruf und dem damit verbundenen Ausbildungsweg. Diese Maßnahme könnte auch dazu beitragen, die hohe Quote an Studienabbrüchen zu reduzieren.
- 2) Das Wissen über und die Reflexion bestimmter Berufsbilder vor dem Hintergrund sozialstruktureller Einflüsse ist ein weiterer Aspekt, der die Treffsicherheit zur passenden Berufswahl erhöht. Dieser Schritt könnte z.B. dazu beitragen, Berufe zu wählen, die konträr zur sozialen Herkunft stehen, den individuellen Neigungen jedoch entsprechen. Diese Maßnahme kann z.B. dazu führen, dass vermehrt Abiturient\*innen Ausbildungsberufe ergreifen.

Die Frage, ob die Berufsberatung eher von Lehrkräften oder anderen pädagogischen Fachkräften übernommen werden sollte, bleibt zum derzeitigen Zeitpunkt unbeantwortet. Wenn zukünftigen Lehrer\*innen vermehrt die Rolle von Beratern oder Coaches zufallen soll, bedarf dies weitere Veränderungen in der Lehrer\*innenausbildung.

Ein Fachkräftemangel und zunehmende Anforderungen und Aufgaben sind ebenso in den pädagogischen Berufen zu finden. Je mehr Fachkräfte in einem Bereich fehlen, desto unattraktiver werden bestimmte Berufe, weil die Arbeit unter immer weniger Menschen aufgeteilt werden muss und damit die Qualität leidet. Wenn es um die Arbeit mit Menschen geht, bedeutet mangelnde Qualität, dass Menschen nicht adäquat versorgt, unterstützt, begleitet oder beraten werden können. Der Fachkräftemangel in den pädagogischen Berufen führt entsprechend einerseits zu einem sich selbstverstärkenden Prozess innerhalb dieser Berufe. Andererseits wären gerade gut ausgebildete und motivierte pädagogische Fachkräfte notwendig, um dem allgemeinen Fachkräftemangel zu begegnen. Lehr- und pädagogische Fachkräfte können zentrale, für Berufe notwendige Kompetenzen vermitteln sowie individuell beraten, um jungen Menschen einen guten Berufseinstieg zu ermöglichen. Insofern ist eine Behebung des Fachkräftemangels in den pädagogischen Berufen zentral für die Reduktion eines allgemeinen Fachkräftemangels.



## Quellen

- Ashby, Julie; Schoon, Ingrid (2010): Career success: The Role of Teenage Career Aspirations, Ambition Value and Gender in Predicting Adult Social Status and Earnings. In: *Journal of Vocational Behavior*, 77 (3), S. 350-360.
- Beierle, Sarah (2013): Die Rolle von Peers, Neuen Medien und Online-Communitys bei der Berufsorientierung. Halle/Saale: Deutsches Jugendinstitut (DJI).
- Beinke, Lothar (2002): Familie und Berufswahl. Bad Honnef: Verlag K.H. Bock.
- Beinke, Lothar (2004): Berufsorientierung und Peer-Groups und die berufswahlspezifischen Formen der Lehrerrolle. Bad Honnef: Verlag K.H. Bock.
- Bergzog, Thomas (2008): Beruf fängt in der Schule an. Die Bedeutung von Schülerbetriebspraktika im Rahmen des Berufsorientierungsprozesses. *Berichte zur beruflichen Bildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Berninger, Ina (2022): Können bildungsbenachteiligte Schüler\*innen durch das Konzept der „positiven Jugendentwicklung“ erfolgreich gefördert werden? Das Fallbeispiel „Einsteigen – Aufsteigen!“. Ein Förderprogramm an weiterführenden Schulen im Coaching-Format. Hg. v. Zentrum für Lehrer\*innenbildung (ZfL). Universität zu Köln. Köln (ZfL Discussion Paper 2022/1).
- Berninger, Ina; Schröder, Tim (2017): Inklusion oder Schließung? Gewerkschaftlicher Organisationsgrad, berufliche Geschlechtersegregation und der Gender Pay Gap. In: *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 24 (2), S. 9-10.
- Block, Michael (2017): Fachkräftemangel killt Umsatz und Wachstum. Hg. v. *Handwerksblatt.de*. Online verfügbar unter <https://www.handwerksblatt.de/betriebsfuehrung/fachkraeftemangel-killt-wachstum>, zuletzt aktualisiert am 15.06.2022, zuletzt geprüft am 15.06.2022.
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2021): *Berufsbildungsbericht 2021*. Online-Dokument: [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31684\\_Berufsbildungsbericht\\_2021.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31684_Berufsbildungsbericht_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=6), [Letzter Zugriff: 27.09.2022].
- BMWK, Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2022): *Fachkräfte für Deutschland. BMWI*. Online verfügbar unter <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html>, zuletzt aktualisiert am 15.06.2022, zuletzt geprüft am 15.06.2022.
- Bonin, Holger (2020): Fachkräftemangel in der Gesamtperspektive. In: *Pflege-Report 2019* (S. 61-70). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Brown, Steven; Lent, Robert (2016): Vocational Psychology: Agency, Equity, and Well-Being. In: *Annual Review of Psychology*, 67, S. 541–565.
- Brückner, Herbert; Brunow, Stephan; Fuchs, Johann; Kubis, Alexander; Mendolicchio, Concetta Weber, Enzo (2013): *Fachkräftebedarf in Deutschland. Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung*. Nürnberg (IAB Stellungnahme, 1).

- DeStatis (2022a): Qualität der Arbeit. Tarifbindung von Arbeitnehmer. Online-Dokument: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html> [Letzter Zugriff: 26.10.2022].
- DeStatis (2022b): Gehaltsvergleich. Online-Anwendung: <https://service.destatis.de/DE/gehaltsvergleich/index.html>. [Letzter Zugriff: 12.10.2022].
- Dietrich, Julia; Kracke, Bärbel (2009): Career-specific parental Behaviors in adolescents' Development. *Journal of Vocational Behavior*, 75, S. 109-119.
- Dombrowski, Rosine (2015): Berufswünsche benachteiligter Jugendlicher. Die Konkretisierung der Berufsorientierung gegen Ende der Vollzeitschulpflicht. *Berichte zur beruflichen Bildung*. Bonn: W. Bertelsmann Verlag.
- Eberhard, Verena; Scholz, Selina; Ulrich, Joachim (2009): Image als Berufswahlkriterium. Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 38 (3), S. 9-13.
- Forsa, Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH (2013): Bürgerbefragung öffentlicher Dienst - Einschätzungen, Erfahrungen und Erwartungen 2013. Online-Dokument: [https://www.dbb.de/fileadmin/user\\_upload/globale\\_elemente/pdfs/2013/forsa\\_2013.pdf](https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2013/forsa_2013.pdf), [Letzter Zugriff: 28.09.2022].
- Fouad, Nadya A. (2007): Work and vocational Psychology: Theory, Research, and Applications. In: *Annual Review of Psychology*, 58, S. 543–564.
- Fratzcher, Marcel (2021): Arbeitsmarkt: Wieso ein Fachkräftemangel auch gut für Deutschland sein kann. In: *Die Zeit*, 17.09.2021. Online verfügbar unter <https://www.zeit.de/wirtschaft/2021-09/fachkraeftemangel-deutschland-positiv-arbeitslosigkeit-arbeitsmarkt-zukunft-wirtschaft-zuwanderung>, zuletzt geprüft am 15.06.2022.
- Freuding, Julia; Garnitz, Johanna (2022): Steigende Löhne, akuter Fachkräftemangel und die Mindestloohnerhöhung: Die Personalpolitik 2022. In: *ifo Schnelldienst*, 75 (1), S. 49-51.
- Golisch, Botho (2002): *Wirkfaktoren der Berufswahl Jugendlicher. Eine Literaturstudie*. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien: Peter Lang.
- Gottfredson, Linda S. (1981): Circumscription and Compromise: A developmental Theory of occupational Aspirations. In: *Journal of Counseling Psychology*, 28 (6), S. 545-579.
- Gottschall, Karin; Schröder, Tim (2013): „Familienlohn“ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. In: *WSI-Mitteilungen*, 03/2013.
- Guan, Yanjun; et al. (2015): Career-specific Parental Behaviors, Career Exploration and Career Adaptability: A Three-Wave Investigation Among Chinese Undergraduates. In: *Journal of Vocational Behavior*, 86, S. 95–103.
- Hägglund, Anna Erika; Lörz, Markus (2020): Warum wählen Männer und Frauen unterschiedliche Studienfächer? In: *Zeitschrift für Soziologie*, 49 (1), S. 66-68.
- Heublein, Ulrich; Hutzsch, Christopher; Schmelzer, Robert (2022): Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. In: *DZHW Brief*

- 05/2022. Online Dokument:  
[https://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_brief/dzhw\\_brief\\_05\\_2022.pdf](https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_05_2022.pdf) [Letzter Zugriff: 27.09.2022].
- Holland, John L. (1997): *Making vocational Choices: A Theory of vocational Personalities and work Environments* (3. Aufl.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hüther, Michael (2010): Langfristige wirtschaftliche Entwicklung und Fachkräftebedarf in Deutschland. In: *Wirtschaftspolitische Herausforderungen des demografischen Wandels* (S. 81-106). VS Verlag für Sozialwissenschaften (GWV).
- Hurrelmann, Klaus; Köcher, Renate; Sommer, Michael (2017): *Die McDonalds Ausbildungsstudie 2017. Job von Morgen! Schule von gestern. Ein Fehler im System?* München: McDonald's Deutschland LLC.
- IfD Allensbach, Institut für Demoskopie Allensbach (2013): Hohes Ansehen für Ärzte und Lehrer - Reputation von Hochschulprofessoren und Rechtsanwälten rückläufig. Allensbacher Berufsprestige-Skala 2013. Allensbacher Kurzbericht – 20. August 2013. Online-Dokument: [https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/kurzberichte\\_dokumentationen/PD\\_2013\\_05.pdf](https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/kurzberichte_dokumentationen/PD_2013_05.pdf), [Letzter Zugriff: 28.09.2022].
- Jansen, Anika (2022): Die Fachkräftesituation in IT-Berufen. KOFA Kompakt: 2/2022. Online-Dokument: [file:///C:/Users/ibernin3/Downloads/Fachkraefte-situation\\_IT\\_Berufe.pdf](file:///C:/Users/ibernin3/Downloads/Fachkraefte-situation_IT_Berufe.pdf), [Letzter Zugriff: 28.09.2022].
- Jaster, Christian; Ellwart, Thomas (2022): Dem Fachkräftemangel das Handwerk legen. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 66 (2), S. 100–110.
- Klee, Wanda; Wampfler, Philippe; Krommer, Axel (Hrsg.): *Hybrides Lernen. Zur Theorie und Praxis von Präsenz- und Distanzlernen*. Weinheim: Beltz.
- Kleinjans, Kristin; Krassel, Karl; Dukes, Anthony (2017): Occupational Prestige and the Gender Wage Gap. In: *Kyklos*, 70 (4), S. 565-593.
- Knigge, Michel (2009): Hauptschüler als Bildungsverlierer? Eine Studie zu Stigma und selbstbezogenem Wissen bei einer gesellschaftlichen Problemgruppe. In: *Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie*, 70, S. 217-323.
- Kraft, Stephanie (2021): Begünstigt der Fachkräftemangel Gewalt? In: *Pflege Zeitschrift*, 74 (10), S. 67-70.
- Lent, Robert; Brown, Steven; Hackett, Gail (2000): Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A social cognitive Analysis. In: *Journal of Counseling Psychology*, 47, S. 36–49.
- Lent, Robert (2005): A Social Cognitive View of Career Development and Counseling. In: *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (S. 101–130). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Luippold, Hans-Peter (2022): Berufe mit extremem Fachkräftemangel. Hg. v. StellenMarkt.de. Online verfügbar unter <https://www.stellenmarkt.de/karrieremagazin/berufe-mit-fachkraeftemangel>, zuletzt aktualisiert am 15.06.2022, zuletzt geprüft am 15.06.2022.

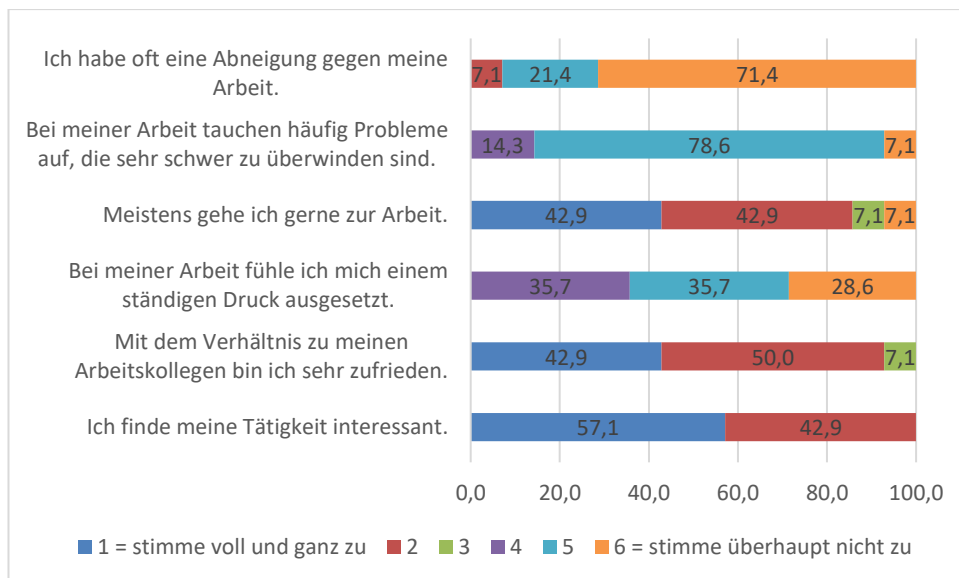
- Malin, Lydia; Jansen, Anika; Seyda, Susanne; Flake, Regina (2019): Fachkräfteteengpässe in Unternehmen. Fachkräftesicherung in Deutschland – diese Potenziale gibt es noch. KOFA-STUDIE 2/2019. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft. Online-Dokument: [https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Fachkraefteengaesse\\_2019\\_2.pdf](https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Fachkraefteengaesse_2019_2.pdf), [Letzter Zugriff: 28.09.2022].
- Mayring, Philipp; Fenzl, Thomas (2004): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung (S. 543-558). Wiesbaden: Springer VS.
- Mischler, Till; Ulrich, Joachim (2018): Was eine Berufsausbildung im Handwerk attraktiv macht. BIBB Report 5.
- Mückenberger, Ulrich (1989): Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer ‚Krise der Normalität‘. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 40 (4), S. 211-223.
- Müller, Katharina; Gartmeier, Martin; Prenzel, Manfred (2013): Kompetenzorientierter Unterricht im Kontext nationaler Bildungsstandards. In: Bildung und Erziehung, 66 (2), S. 127-144.
- Neblett, Nicole; Cortina, Kai (2006): Adolescents' Thoughts about Parents' Jobs and Their Importance for Adolescents' Future Orientation. In: Journal of Adolescence, 29, S. 795-811.
- Oeynhausien, Stephanie; Ulrich, Joachim (2020): Das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung bei der Berufswahl von Jugendlichen. In: Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch (2. Aufl., S. 97-108). Münster: Utb.
- Petersen, Trond; Morgan, Laurie (1995): Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. In: American Journal of Sociology, 101 (2), S. 329-65.
- Petersen, Wiebke; Fischer, Martin; Bröker, Andreas Barkholz, Sylvia; Schulz, Rainer; Görg, Nadine (2015): Berufsorientierung in der Realschule. Empirische Untersuchung zur Perspektive von Lernenden und Lehrenden in Baden-Württemberg. In: Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergangssystem: Forschungsstand, Kritik, Desiderata (S. 25-42). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Pflegenot Deutschland (2022): Personalmangel Pflege - Pflegenot Deutschland. Online verfügbar unter <https://www.pflegenot-deutschland.de/ct/personalmangel-pflege/>, zuletzt aktualisiert am 26.08.2020, zuletzt geprüft am 15.06.2022.
- Porfeli, Erik; Wang, Chuang; Hartung, Paul J. (2008): Family Transmission of Work Affectivity and Experiences to Children. In: Journal of Vocational Behavior, 73, S. 278–286.
- Prager, Jens U.; Wieland, Clemens (2005): Jugend und Beruf. Repräsentativumfrage zur Selbstwahrnehmung der Jugend in Deutschland. Bertelsmann Stiftung.
- Savickas, Mark L. (2002): Career Construction: A developmental Theory of vocational Behavior. In: Career Choice and Development (4. Aufl., 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Schnabel, Kai; Alfeld, Corinne; Eccles, Jacqueline; Köller, Olaf; Baumert, Jürgen (2002): Parental Influence on Students' educational Choices in the United States and Germany: Different Ramifications – Same Effect? In: *Journal of Vocational Behavior*, 60, S. 178–198.
- Schömburg, Jessica (2021): So lange müssen Kunden aktuell auf einen Handwerker warten. In: *Deutsche Handwerks Zeitung*, 03.08.2021. Online verfügbar unter <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/so-lang-muessen-kunden-aktuell-auf-einen-handwerker-warten-194501/>, zuletzt geprüft am 15.06.2022.
- Schunk, Daniel; Berger, Eva; Hermes, Henning; Winkel, Kirsten; Fehr, Ernst (2022): Teaching Self-Regulation. In: *Nature Human Behaviour*, 2022, S. 1-11.
- Sharf, Richard (2013): Advances in Theories of Career Development. In: *Handbook of vocational Psychology. Theory, Research, and Practice* (4. Aufl., S. 3–32). New York: Routledge.
- Stade, Philip; Wampfler, Philippe (2021): Präsenz- und Fernunterricht kombinieren. In: *Hybrides Lernen. Zur Theorie und Praxis von Präsenz- und Distanzlernen* (S. 82 – 95). Weinheim: Beltz.
- Statista (2022a): Entwicklung der Studienanfängerquote in Deutschland von 2000 bis 2021. Online-Dokument: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/72005/umfrage/entwicklung-der-studienanfaengerquote/> [Letzter Zugriff: 27.09.2022].
- Statista (2022b): Wo die meisten Fachkräfte fehlen. Online-Dokument: <https://de.statista.com/infografik/27975/berufe-mit-dem-groessten-arbeitskraeftemangel-in-deutschland/> [Letzter Zugriff: 27.09.2022].
- Statista (2022c): Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern\* (mit Sonderzahlungen) in Deutschland nach Bundesländern und Geschlecht im Jahr 2021. Online-Dokument: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/209211/umfrage/loehne-und-gehaelter-in-deutschland-nach-bundeslaendern-und-geschlecht-2010/> [Letzter Zugriff: 12.10.2022].
- Stein, Margit; Corleis, Carmen (2012): Berufswahlentscheidungen von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. In: *Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beruf bei jugendlichen Migrantinnen und Migranten. Herausforderungen und Chancen* (S. 92-101). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Strübing, Jörg (2014): Grounded Theory und Theoretical Sampling. In: *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 457-472). Wiesbaden: Springer VS.
- Teschner, Tatjana (2009): Der Einfluss der Tarifbindung auf Lohnhöhe und Lohnverteilung Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Hannover, Diskussionspapier (Nr. 431).
- Ulrich, Joachim G. (2013): Regionale Unterschiede in der Integrationsfähigkeit des dualen Berufsbildungssystems. In: *WSI-Mitteilung*, 66 (1), S. 23-32.
- Ulrich, Joachim; Krewerth, Andreas; Eberhard, Verena (2006): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 2.3.103.

- Ulrich, Joachim; Krewerth, Andreas; Tschöpe, Tanja (2004): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf das Berufsinteresse von Mädchen und Jungen. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 2004 (4), S. 419-434.
- Valentino, Lauren (2021): The Heterarchy of Occupational Status: Evidence for Diverse Logics of Prestige in the United States\*. In: Sociol Forum, 36 (S1), S. 1395-1418.
- Vogler, Hans-Joachim (2021): Der hybride pädagogische Raum. Zur Veränderung von Schule und Unterricht in der Digitalität. Bielefeld: transcript.
- Wellgraf, Stefan (2014): Verachtung. In: Jugend, Schule und Identität (S. 317-330). Wiesbaden: Springer VS.
- WELT (2022): Azubi-Mangel: Die Kehrseite des Akademikerbooms. Online-Dokument: <https://www.welt.de/politik/deutschland/plus236441911/Azubi-Mangel-Die-Kehrseite-des-Akademikerbooms.html> [Letzter Zugriff: 15.06.2022].
- ZEIT (2022a): Fachkräftemangel: Zum Sterben fehlt bald das Personal. Online-Dokument: <https://www.zeit.de/wirtschaft/2022-02/fachkraeftemangel-mangelberufe-engpassberufe-arbeitsmarkt> [Letzter Zugriff: 15.06.2022].
- ZEIT (2022b): Sechsstellige Zahl an Handwerkern fehlt. Online-Dokument: <https://www.zeit.de/arbeit/2022-07/fachkraeftemangel-handwerk-baubranche-ausbildungen?page=4>. [Letzter Zugriff: 03.07.2022].

## Anhang

Abb. A.1: Zufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit – Teilnehmer\*innen nach Durchlaufen eines vierjährigen Bildungsförderprogramm (Angaben in %)



Quelle: Befragung der ehemaligen Programmteilnehmer\*innen des Förderprogramms „Einsteigen – Aufsteigen!“<sup>2</sup>, die eine Ausbildung, ein Praktikum oder ein freiwilliges soziales bzw. ökologisches Jahr machen (n=14) im Herbst 2022, eigenen Berechnung

<sup>2</sup> Das Förderprogramm „Einsteigen – Aufsteigen!“ ist ein Förderangebot „für Kinder und Jugendliche mit schulischen und sozialen Problemen“. Es ist an fünf weiterführenden Schulen in Köln und im oberbergischen Kreis etabliert (vgl. KGSF 2021). Initiiert wurde das Förderprogramm „Einsteigen – Aufsteigen!“ im Jahr 2007 durch den Kölner Gymnasial- und Stiftungsfonds.