
WZBrief Bildung

28 | Februar 2014

Probleme auf dem Ausbildungsmarkt

Warum für Jugendliche mit
Hauptschulabschluss der
Einstieg so schwer ist

Paula Protsch

Hauptschülerinnen und Hauptschüler
finden immer schwerer in Berufe, die
gute Erwerbsaussichten bieten.

Eine große Hürde bilden die betrieblichen
Auswahlverfahren.

In der Schule unerkannte Potenziale
kommen so auch auf dem
Ausbildungsmarkt nicht zum Tragen.

Probleme auf dem Ausbildungsmarkt

Warum für Jugendliche mit Hauptschulabschluss der Einstieg so schwer ist

Paula Protsch

Deutschland kann derzeit mit unter acht Prozent Jugendarbeitslosigkeit auftrumpfen – der geringsten Quote in der Europäischen Union. Das deutsche System der dualen Ausbildung gilt daher vielen Ländern als Vorbild. Doch der schöne Schein trügt. Ein Drittel der Jugendlichen, unter jenen mit Hauptschulabschluss sogar die Hälfte, findet keine Ausbildungsstelle, sondern beginnt eine berufsvorbereitende Maßnahme im sogenannten Übergangssystem. Einige können zu einem späteren Zeitpunkt noch eine Ausbildung beginnen, dennoch gelten über 15 Prozent (2,2 Millionen) der jungen Menschen in Deutschland im Alter von 20 bis 34 Jahren als ausbildungslos (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012; Bundesinstitut für Berufsbildung 2012). Gleichzeitig berichten viele Betriebe von Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze zu besetzen. Wirtschaft und Politik erwarten in naher Zukunft einen Fachkräftemangel.

Die Situation ist paradox: Hauptschülerinnen und Hauptschüler haben heute nur geringe Chancen auf dem Ausbildungsmarkt, obwohl ihnen doch die demografische Entwicklung in die Hände spielen müsste. Finden sie einen Ausbildungsplatz, dann meist in Berufsfeldern, die mit schlechteren Ausbildungs- und Erwerbsbedingungen verknüpft sind. Obwohl gesetzlich kein (bestimmter) Schulabschluss für eine duale Ausbildung vorgeschrieben ist, sind stabile Muster der Zuordnung der allgemeinbildenden Schulabschlüsse zu attraktiveren und weniger attraktiven Berufen zu beobachten. Diese vertikale Differenzierung von Ausbildungsberufen wird als Segmentation bezeichnet. Die Situation hat sich auch bei einem ausgeglichenen Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt nicht verbessert – im Gegenteil: In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich die Lage zugespitzt. Das deutsche Ausbildungssystem hat an Integrationskraft verloren, Hauptschülerinnen und Hauptschüler bleiben auf der Strecke.

Berufliche *Gatekeeping*-Prozesse

Der bisherige Forschungsstand bietet keine klare Antwort auf die Frage, warum das so ist. Häufig wird behauptet, die Anforderungen in der Arbeitswelt seien gestiegen. Da die Berufe immer anspruchsvoller und komplexer würden, bezweifelten Betriebe, dass die Fähigkeiten der Hauptschülerinnen und Hauptschüler den gestiegenen Anforderungen noch entsprechen, und hoben die Einstellungs Voraussetzungen in Form von Schulabschlüssen und Noten an. Die leistungsschwächere Bildungsgruppe würde demzufolge als „weniger ausbildungsfähig“ diskriminiert.

Die Gegenthese lautet: Betriebe heben die Einstellungs Voraussetzungen auch unabhängig von steigenden beruflichen Anforderungen an. Durch die Bildungsexpansion habe sich die normative Erwartung an die individuelle Bildungsleistung verändert.

Ein Hauptschulabschluss genüge heute nicht mehr. Hauptschülerinnen und Hauptschüler würden demnach nicht nur als „weniger ausbildungsfähig“ diskriminiert, sondern als „ausbildungsunfähig“ diskreditiert und daher von der betrieblichen Ausbildung ausgeschlossen (Solga 2005).

Um diese Thesen zu bewerten, müssen zwei bislang weitgehend ausgeblendete Perspektiven betrachtet werden: erstens die Rolle der Unternehmen sowie weiterer beruflicher Akteure und zweitens die Unterschiedlichkeit in der Entwicklung verschiedener Berufssegmente des Ausbildungsmarkts.

Ich richte in meiner Forschung daher den Fokus auf berufliche *Gatekeeping*-Prozesse. Als *Gatekeeper* („Pfortner“) werden wichtige Entscheidungsträger an Übergängen im Lebensverlauf bezeichnet. Für den Übergang „Schule – Ausbildung“ sind zunächst die ausbildenden Betriebe zu nennen. Sie bestimmen über die Auswahlverfahren und -kriterien bei der Einstellung von Auszubildenden. Grundlegende Entscheidungen hinsichtlich des deutschen Ausbildungssystems werden jedoch unter Beteiligung vieler weiterer Akteure getroffen, wie es auch in anderen Ländern mit ähnlichen Ausbildungssystemen – in der Schweiz und in Österreich – üblich ist. Berufliches *Gatekeeping* vollzieht sich also auch auf der regulativen Ebene. Vertreter von Bund und Ländern, Gewerkschaften sowie Arbeitgebervertretungen und -organisationen handeln die rechtlichen Bedingungen aus, die für die betriebliche Praxis maßgeblich sind. Je nach Marktstellung und Attraktivität ihres jeweiligen Berufssegments haben berufliche *Gatekeeper* unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten, um auf Kontextveränderungen (Stichworte: Bildungsexpansion, demografischer Wandel, technologische Innovationen, Konjunktur) zu reagieren. Über die Zeit werden so segmentspezifische Wissensstandards bezüglich der Ausbildungsinhalte und des Anforderungsniveaus sowie Verhaltensstandards für die Rekrutierung und Auswahl von Auszubildenden geschaffen. Und einmal etablierte Standards werden nur schwer revidiert, auch wenn sich die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse wieder ändern.

Auswertungen von individuellen Längsschnittdaten für den westdeutschen Ausbildungsmarkt von Mitte der 1950er bis Anfang der 2000er Jahre zeigen: In den attraktiveren Berufssegmenten wie zum Beispiel den Büro-, Elektro- oder Gesundheitsberufen sind längerfristige bis dauerhafte Einschnitte für Hauptschülerinnen und Hauptschüler zu beobachten. Offensichtlich ist hier der Handlungsspielraum der beruflichen *Gatekeeper* größer. Ausschlussprozesse können eher wirksam werden als in weniger attraktiven Berufen mit höherem Arbeitslosigkeitsrisiko, etwa in der Gastronomie, dem Metall- oder Verkaufssegment.

Eine historisch vergleichende qualitative Inhaltsanalyse der Ausbildungsordnungen entscheidender Berufe liefert weitere Erkenntnisse zu divergierenden Entwicklungen zwischen den Berufsfeldern, durch die sich die Segmenttendenzen des Ausbildungsmarkts verfestigt haben. Zwar spricht die Entwicklung der Rahmenpläne einiger Ausbildungsgänge für die These, dass steigende berufliche Anforderungen zu geringeren Chancen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern führen, andererseits wird deutlich: Weniger attraktive Berufe können kognitiv anspruchsvoller werden, ohne dass sich die Ausbildungschancen dieser Bildungsgruppe verändern. In attraktiven Segmenten wiederum hängen verringerte Zugangschancen nicht zwingend mit einem gestiegenen Anspruchsniveau zusammen – auch wenn dies häufig zur Rechtfertigung der betrieblichen Einstellungspraxis herangezogen wird. Wird der Zugang zu einem bestimmten Berufsfeld schwieriger, ohne dass sich entsprechende Veränderungen in den Ausbildungsrahmenplänen der Ausbildungsberufe finden und obwohl in diesem Berufsfeld Auszubildende an sich nachgefragt werden, ist anzunehmen, dass hier diskreditierende *Gatekeeping*-Prozesse stattfinden. Obwohl es – gemessen an den Rahmenplänen – nicht komplexer und

anspruchsvoller geworden ist, die Berufe zu erlernen, ist also zu vermuten, dass Hauptschülerinnen und Hauptschüler von den Betrieben als nicht mehr fähig angesehen werden, eine entsprechende Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Über die Zeit wurden sie immer stärker von Berufen ausgeschlossen, die gute Erwerbsaussichten bieten (siehe auch Protsch 2013).

Verschenkte Potenziale: Blinde Flecke der Auswahlverfahren

Interviews mit Personalverantwortlichen in größeren Betrieben zeigen, dass sich dieser Zustand in attraktiveren Segmenten des Ausbildungsmarkts auch zukünftig nicht von alleine verbessern wird. Denn auch der demografisch bedingte Rückgang der Schulabgangszahlen insgesamt wird vermutlich für wenig Entspannung auf dem Lehrstellenmarkt sorgen. Die befragten Betriebe sehen die demografische Entwicklung vielmehr als Gelegenheit, wieder stärker „nach Bedarf“ auszubilden und die Ausbildungskapazitäten einzuschränken. Zwar werden diese Jugendlichen von vielen der betrieblichen *Gatekeeper* als eine Gruppe sozial Benachteiligter wahrgenommen, denen das Unternehmen gerne eine Chance geben möchte. Es stellt sich jedoch die Frage: Lassen dies die betrieblichen Auswahlverfahren überhaupt zu?

Auswahlverfahren sind auch im Bereich der Erstausbildung standardisierte, mehrstufige Selektionsprozesse, die das Ziel haben, den für eine Position aus der Sicht des Arbeitgebers am besten geeigneten Bewerber zu ermitteln. Vor dem eigentlichen Verfahren signalisieren die Unternehmen bereits über ihre Stellenanzeigen, dass sie für die meisten der angebotenen Berufe einen Realschulabschluss oder ein Abitur erwarten. Auf der ersten Stufe der Auswahlverfahren werden die schriftlichen Bewerbungen nach Schulabschlüssen und Schulnoten sortiert. Bewerbungen von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss würden nach Aussage der Personalverantwortlichen nur dann eine Stufe weiterkommen, wenn sie sehr gute bis gute Noten vorweisen können. Allerdings: Im Bundesland der befragten Betriebe gibt es kaum Jugendliche mit Hauptschulabschluss und (sehr) guten Schulnoten.

Selbst wenn eine Einladung zur zweiten Auswahlstufe, den schriftlichen Einstellungstests, erfolgt, ist es höchst unwahrscheinlich, dass Jugendliche mit Hauptschulabschluss diese erfolgreich meistern werden und zur letzten Auswahlstufe, den Vorstellungsgesprächen, eingeladen werden. Überwiegend wird in den Tests Schulwissen abgefragt, das sich eher am Realschulniveau orientiert und für jemanden, der auf Hauptschulniveau unterrichtet wurde, nur begrenzt verfügbar ist. Bei solchen Tests bleiben also kognitive Lernpotenziale, die in der Schulzeit nicht erkannt wurden, auch weiterhin verborgen (Protsch/Solga 2012). Kognitive Grundfähigkeiten werden in betrieblichen Auswahlverfahren insgesamt nur selten erkannt. Das zeigen auch die Analysen des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Diese repräsentative Datenbasis zeigt zudem, dass Gewissenhaftigkeit nur bei Jugendlichen mit Realschulabschluss und nicht bei denjenigen mit Hauptschulabschluss positiv zum Tragen kommt (siehe auch Protsch/Dieckhoff 2011). Die Aussagen aus den Experteninterviews bestätigen diesen Befund. Aspekte der Persönlichkeit und *Soft Skills* dienen in den Betrieben erst in den Vorstellungsgesprächen als Selektionskriterien – in einer Auswahlstufe also, die Jugendliche mit Hauptschulabschluss meist gar nicht erreichen. Und bereits bei der Stellensuche und beim Schreiben von Bewerbungen zählen sich *Soft Skills* wie Beharrlichkeit und Gründlichkeit je nach Bildungsgruppe unterschiedlich aus, denn wenn die meisten Stellen von vornherein kaum zu erreichen sind, ist ein gewissenhaftes Suchverhalten weniger nützlich.

Gesellschaftliche Implikationen

Das deutsche Ausbildungssystem hat in der Vergangenheit vielen Jugendlichen mit und auch ohne Hauptschulabschluss einen guten Start ins Berufsleben ermöglicht. Heute aber entspricht der Hauptschulabschluss überwiegend nicht mehr der Bildungsnorm. Nicht einmal unbesetzte Ausbildungsplätze und ein zu erwartender Fachkräftemangel veranlassen die betrieblichen *Gatekeeper*, insbesondere nicht die in attraktiveren Berufssegmenten, die Praxis der „Bestenauslese“ grundlegend zu überdenken. Dies hat Konsequenzen für die betroffenen Jugendlichen. Ohne eine zweite Chance beim Übergang in die Ausbildung sind sie später auf dem Arbeitsmarkt vielen Risiken ausgesetzt. Auch aus gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Perspektive ist diese Situation höchst problematisch, da jugendliche Potenziale systematisch ungenutzt bleiben und damit soziale Bildungsungleichheiten fortbestehen.

Einseitig auf die Jugendlichen bezogene Maßnahmen haben sich in der Vergangenheit als wenig hilfreich erwiesen. Interventionen sind dann erfolgreich, wenn sie einen intensiven Kontakt zwischen Jugendlichen und Ausbildungsbetrieben herstellen (Solga/Kohlrausch 2013). Dazu zählen sozialpädagogisch begleitete Langzeitpraktika und die betriebliche Einstiegsqualifizierung. Solche Maßnahmen können in Einzelfällen kompensieren, was im deutschen Bildungs- und Ausbildungssystem an Integration versäumt wird. Weitergehende Reformen ersetzen sie nicht. Nur tiefgreifende Neuerungen können längerfristig gewährleisten, dass möglichst alle Jugendlichen eine gute und anerkannte berufliche Ausbildung erhalten. Der viele von einem sicheren Erwerbsleben ausschließende Status quo muss einem inklusiveren Bildungs- und Ausbildungssystem weichen.

Dieser WZBrief basiert auf meiner Dissertation, die im Rahmen des von der Jacobs Stiftung geförderten Projekts „The ‚Discovery‘ of Youth's Learning Potential Early in the Life Course“ am WZB geschrieben wurde.

Die hier berichteten Ergebnisse beruhen auf statistischen Auswertungen von individuellen Längsschnittdaten des Sozio-oekonomischen Panels, der Befragung Arbeiten und Lernen im Wandel (ALWA) und von Teilstudien der Deutschen Lebensverlaufsstudie sowie auf qualitativen Inhaltsanalysen. Betrachtet wurden bundesweit gültige Ausbildungsordnungen einschließlich der Ausbildungsrahmenpläne für die betriebliche Ausbildung im dualen System sowie Experteninterviews mit Personalverantwortlichen im Bereich der betrieblichen Erstausbildung. Die Experteninterviews wurden im Rahmen des WZB-Brückenprojekts „Rekrutierungsverhalten von Unternehmen auf Ausbildungs- und Arbeitsmärkten“ erhoben.

Der WZBrief **Bildung** erscheint mehrmals im Jahr in unregelmäßigen Abständen. Er bietet knappe Analysen von WZB-Forscherinnen und -Forschern.

Der WZBrief **Bildung** wird elektronisch versandt. Abonnieren unter: www.wzb.eu/de/presse/presseverteiler



WZB auf Twitter
https://twitter.com/WZB_Berlin

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Protsch, Paula (2014): Segmentierte Ausbildungsmärkte. Berufliche Chancen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern im Wandel. Opladen: Budrich UniPress. Open Access: <http://dx.doi.org/10.3224/86388050>.

Protsch, Paula (2013): „Höhere Anforderungen in der beruflichen Erstausbildung?“ In: WSI Mitteilungen, Jg. 66, H. 1, S. 15-22.

Protsch, Paula/Dieckhoff, Martina (2011): „What Matters in the Transition from School to Vocational Training in Germany – Educational Credentials, Cognitive Abilities or Personality?“ In: European Societies, Vol. 13, No. 1, pp. 69-91.

Protsch, Paula/Solga, Heike (2012): „Wie Betriebe auswählen. Warum Jugendliche mit Hauptschulabschluss bei der Lehrstellensuche scheitern“. In: WZB Mitteilungen, H. 138, S. 45-48. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Online: <http://bibliothek.wzb.eu/artikel/2012/f-17558.pdf> (Stand: 16.1.2014).

Solga, Heike (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft – Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Solga, Heike/Kohlrausch, Bettina (2013): „How Low-achieving German Youth Beat the Odds and Gain Access to Vocational Training – Insights from Within-Group Variation“. In: European Sociological Review, Vol. 29, No. 5, pp. 1068-1082.

Zur Autorin

Paula Protsch ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt.

Impressum

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

WZB Berlin Social Science Center
Herausgeberin
Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.

Redaktion
Dr. Paul Stoop
Gabriele Kammerer

Produktion
Ingeborg Weik-Kornecki

Reichpietschufer 50
10785 Berlin

Telefon +49 (30) 25491-0
Telefax +49 (30) 25491-684

wzb@wzb.eu
www.wzb.eu