

Arbeitsmarkt und Berufsbildung – nicht immer korrespondierende Systeme



LUTZ BELLMANN
Prof. Dr., Professor an der Nikolaus-Kopernikus-Universität in Toruń und ehem. Forschungsbereichsleiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg
lutz.bellmann@iab.de



ROBERT HELMRICH
Prof. Dr., Abteilungsleiter im BIBB, Honorarprofessor im Fachbereich Soziologie an der Universität Bonn
helmrich@bibb.de

Der Arbeitsmarkt und das Berufsbildungssystem sind durch eine Reihe von gegenläufigen Entwicklungen gekennzeichnet. Die wichtigsten Faktoren stehen im Mittelpunkt des Beitrags. Nach einem Überblick über die zentralen Herausforderungen und aktuellen Trends werden Entwicklungen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt skizziert und daraus resultierende Veränderungen für Betriebe dargelegt. Eine Lösung sehen die Autoren neben einer verbesserten Berufsorientierung, die mehr junge Menschen auf dem Weg in eine Berufsausbildung unterstützt, in Reformen der beruflichen Erstausbildung, die zu einer Erhöhung der Anpassungsgeschwindigkeit beitragen können.

Die größten Herausforderungen

Betriebe beklagen den zunehmenden Fachkräftemangel. Zugleich steigen und verändern sich die Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten und der Anteil der 20- bis 34-Jährigen ohne beruflichen Abschluss steigt seit nunmehr einer Dekade immer weiter an.

Hinzu kommen auf Seiten der Jugendlichen Unsicherheiten bei der Berufswahl und Zeitverzögerungen bei den Bildungsentscheidungen, so die Ergebnisse der SINUS-Studie (vgl. SCHLEER/CALMBACH 2022). Dies hängt zusammen mit fehlenden Angeboten an beruflicher Orientierung und der sinkenden Attraktivität der beruflichen (Erst-)Ausbildung. Folge ist ein Rückgang an Bewerbungen und ein deutlich größerer Anteil von jungen Menschen, die ein Studium beginnen.

Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ergeben sich in erster Linie aus den gestiegenen Erfordernissen der Anpassung der Unternehmen infolge der vier großen »D«s – Digitalisierung, Dekarbonisierung, Deglobalisierung und Demografie. Bis 2040 könnten infolgedessen laut RAT DER ARBEITSWELT (2023) 3,6 Millionen Arbeitsplätze wegfallen und in ähnlicher Größenordnung viele neue entstehen (so auch die BIBB-IAB-Berufsprojektionen, vgl. MAIER u. a. 2022). Nicht alle Unternehmen sind jedoch von den vier »D«s in gleicher Weise und Intensität betroffen. Gleichwohl muss sich die berufliche Bildung darauf einstellen, dass sich die Einstellungspraxis und die beruflichen Strukturen dadurch verändern werden.

Daraus ergeben sich Anforderungen an Betriebe und mittelbar an Berufe und Beschäftigte, die teilweise neu sind und sich noch an unbekanntem Parametern orientieren bzw. durch politische Richtungsentscheidungen/Rahmenentscheidungen gesetzt werden.

Die wichtigsten Trends

Die *Digitalisierung* wird häufig als die derzeit wichtigste technologische Entwicklung genannt. Doch welche Auswirkungen sind damit für Beschäftigte und Kompetenzanforderungen an sie verbunden? VON DEM BACH u. a. (2022) zeigen, dass sich Nachfrage und Angebot an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt durchaus parallel entwickeln (Technikeinführung und Kompetenzen der Beschäftigten) und dass es eher um das Ausweiten und Ergänzen von Kompetenzen denn um das Ersetzen von Arbeitskräften geht. In diese Richtung weisen auch Befunde von SEEGERE/EHMANN (2021), wonach selbst in Bereichen, in denen technische Ersetzung naheliegt, Aufgabenerweiterung und -zuwächse festzustellen sind. Für einen differenzierteren Blick legen LEWALDER u. a. (2019) nahe, dass Ersetzungspotenziale besser in einer Berufe-Branche-Matrix betrachtet werden sollten.

Trotz des »beschleunigten Strukturwandels« (vgl. HELMRICH u. a. 2016) sinkt die Halbwertszeit von Wissen nicht (vgl. HELMRICH/LEPPELMEIER 2020). Zudem ist bekannt, dass Entwicklungen eher kontinuierlich, zumindest langfristig verlaufen (vgl. TIEMANN u. a. 2021) – allerdings punktuell eruptiv erscheinen können, weil eine Branche oder ein Beruf besonders betroffen sind.

Die *Dekarbonisierung der Wirtschaft* ist ein gesetztes aber dehnbares Ziel. Szenarien-Berechnungen zeigen, dass dadurch im Bereich Bauwirtschaft, Verwaltung und Zulieferung kurzfristig ein massiver Beschäftigungszuwachs verursacht werden kann und langfristig mit einem höheren Beschäftigungsniveau zu rechnen ist (vgl. SCHUR u. a. 2023; ZIKA u. a. 2022). Ebenso führen Klimafolgenanpassungen zu weiterem Fachkräftebedarf (vgl. BERNARDT/RAUSCH-BERHIE 2023); auch hier verändern sich die Anforderungen

hin zu mehr spezialisiertem Wissen und Kommunikationsfähigkeit.

Zur *demografischen Entwicklung* zeigen die BIBB-IAB-Projektionen, dass bei fast unveränderter Geburtenziffer die Bevölkerungszahl in Deutschland zunächst weiter ansteigt und erst nach 2030 wieder absinken wird. Im Jahr 2040 wird sie rund 82,52 Millionen Personen erreichen. Ein großer Rückgang ist bei der Erwerbsbevölkerung im Alter zwischen 15 und unter 74 Jahren zu erwarten. Sie geht von 62,4 Millionen Personen in 2021 auf rund 58,9 Millionen Personen in 2040 zurück (vgl. MAIER u. a. 2022, S. 6 f.). Dies ist auf das Ausscheiden der Babyboomer-Generation aus dem Arbeitsleben zurückzuführen.

Die *Globalisierungsentwicklungen der Wirtschaft* werden sich verlangsamen und in einigen Bereichen umkehren (De-Risking). Wachstumsräume verlagern sich dorthin, wo auch die Bevölkerung am stärksten wächst. Diese Volkswirtschaften haben aber nur einen vergleichsweise geringen Anteil am Welthandel. Gleichzeitig nehmen die Handelschranken zu und die Transporte werden teurer. Zwar wird der Welthandel weiterwachsen, aber langsamer, und für Deutschland wird dies zu einem Rückgang der Exporte führen. Daher ist davon auszugehen, dass verstärkt im Inland und weniger für den Export produziert wird (vgl. MÖNNIG/DREUW/LUTZ 2024).

Der Arbeitsmarkt

Die Zahl der Erwerbstätigen ist in den letzten Dekaden kontinuierlich gestiegen. Waren im Jahr 2000 noch 39,8 Mio. Personen als erwerbstätig gemeldet, so waren es im Jahr 2022 45,5 Mio. Personen (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2024). Dennoch wächst in vielen Berufen die Lücke zwischen Angebot und Bedarf auf dem Arbeitsmarkt (vgl. RAT DER ARBEITSWELT 2023), da der Bedarf entweder schneller steigt als das Angebot an Fachkräften oder Letzteres stark zurückgeht (vgl. MAIER u. a. 2022; ZIKA u. a. 2023).

Betrachtet man den Arbeitsmarkt im Zeitverlauf detaillierter, so fällt auf, dass die Erwerbsquoten der Älteren und Frauen steigen, bei jungen Menschen bleiben diese konstant (vgl. MAIER/KALINOWSKI/KRINITZ 2024). Jedoch sinken die Jahresarbeitszeiten.

Der rein rechnerische Ersatzbedarf, der sich durch die Verrentung der Babyboomer ergibt, kann letztlich durch die nachwachsenden Generationen nicht gedeckt werden (vgl. MAIER u. a. 2022). Der fehlende Nachwuchs muss somit durch Zuwanderung kompensiert werden.

Der Ausbildungsmarkt

Auf dem Ausbildungsmarkt zeigt sich ein anderes Bild. Hier sind sowohl das Angebot an Ausbildungsplätzen (Neuabschlüsse und unbesetzte Stellen) von 582.072 im Jahr 2009

auf rund 544.011 im Jahr 2022 als auch die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden (Neuabschlüsse und unvermittelte Bewerber/-innen) von 652.947 im Jahr 2009 auf 535.545 im Jahr 2022 gesunken (vgl. OEYNSHAUSEN u. a. 2023, S. 35). Zugleich ist in diesem Zeitraum die Zahl der Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen von 219.678 im Jahr 2010 auf 235.138 im Jahr 2022 (vgl. BIBB 2024, S. 81) geringfügig und die Zahl der Studienanfänger/-innen an deutschen Hochschulen von 369.273 im Wintersemester 2009/10 auf 398.244 im Wintersemester 2022/23 stärker angestiegen.¹ Doch weder Auszubildende noch Studierende zusammen reichen aus, um die stetig wachsende Fachkräftelücke zu schließen.

Hinzu kommt, dass die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden, die keinen Ausbildungsplatz finden, zwar gesunken ist (88.640 im Jahr 2009 auf 60.400 im Jahr 2022), aber immer mehr Betriebe ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können (17.766 im Jahr 2009 auf 68.868 im Jahr 2022) (vgl. OEYNSHAUSEN u. a. 2023, S. 35). Der Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge, der seit 2009 in der Tendenz steigt, erreicht im Jahr 2022 mit 29,5 Prozent der begonnenen Ausbildungsverträge ein neues Rekordniveau mit Konzentration auf kleinere Betriebe (vgl. BIBB 2024, S. 153 ff.). Auch die regionalen Unterschiede bei der Relation von Ausbildungsplatzangebot zur Ausbildungsplatznachfrage sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen und haben sich auch hier zugunsten der Ausbildungsplatznachfragenden verschoben (vgl. CHRIST u. a. 2022).

Die Zahlen weisen auf Passungsprobleme hin, die sich sowohl hinsichtlich der Ausbildungsberufe als auch Regionen massiv unterscheiden. Und dies tritt vermehrt in Berufen auf, die für die anstehenden Transformationsprozesse dringend benötigt werden; so u. a. Kleinstbetriebe im Bereich SHK-Handwerk. 2007 lag die Ausbildungsquote der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten mit 8,1 Prozent noch deutlich über dem Gesamtdurchschnitt von damals 6,5 Prozent. 2022 hat sie sich nahezu halbiert und sank mit 4,6 Prozent deutlich unter den ebenfalls niedrigeren Gesamtdurchschnitt von 4,7 Prozent (vgl. BIBB 2024, S. 191).

Die Wirkungen der Veränderungen auf die Betriebe

Die Wirkungen der vier großen »D«s und die politischen Rahmenbedingungen erfordern Anpassungen im betrieblichen Handeln, das jedoch einem natürlichen Time-Lag unterliegt, d. h. es vergeht viel Zeit, bis das Problem erkannt ist, das Verhalten verändert wird und die Wirkung eintritt. Aktuell erlebt Deutschland zudem eine Stagnation der Ent-

¹ Ausgewiesen wird hier nur das zahlenmäßig höhere Wintersemester. Anzumerken ist, dass die Zahl der Studienanfänger/-innen in den Zwischenjahren im Gegensatz zu den Ausbildungsanfängern angestiegen ist (vgl. www-genesis.destatis.de).

scheidungen und damit eine zu geringe Dynamik der Wirtschaft.

Bildungsverantwortliche müssen auf folgende Fragen Antworten geben können: Welche persönlichen, sozialen, fachlichen und methodischen Fähigkeiten und Kompetenzen sind in welchem Beruf zukünftig erforderlich, um diesen Wandel zu gestalten, und wie können diese vermittelt bzw. erworben werden? Zeit- und kostenaufwändig sind der Aufbau von Lehrkapazitäten ebenso wie von Ressourcen zur Durchführung der Aus- und Weiterbildung. Daher sehen sich viele Betriebe nicht in der Lage, entsprechende Bildungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen, die durch die vier »D«s initiiert worden sind. Gleichwohl sind diese Anpassungen notwendig. Gelingt dies nicht in ausreichendem Umfang, ist zu vermuten, dass die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen und unbesetzten Fachkräftestellen, die aktuell bereits ein Rekordniveau erreicht haben, weiter steigen mit den damit verbundenen Folgen für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaftsentwicklung.

Berufliche Qualifizierung ist kein Selbstzweck, sondern muss sich sowohl an den Anforderungen und Bedarfen der Betriebe als auch an den Möglichkeiten der Auszubildenden orientieren. Sie schafft die Grundlage, um neue Anforderungen am Arbeitsmarkt langfristig zu bedienen und den Grundstock für berufliche Weiterbildung zu legen. Doch auch die beruflichen Ausbildungsinhalte und deren Umsetzung in die Praxis unterliegen einem Time-Lag. Hinzu kommen weitere Herausforderungen für Betriebe wie das Anbahnen von Kontakten zu Bewerberinnen und Bewerbern, das Durchführen von Berufspraktika sowie Maßnahmen zur Unterstützung und Integration von Auszubildenden.

Viele Betriebe ziehen sich aus dem dualen System der Berufsausbildung zurück. Begründet wird dies u. a. damit, dass ein großer Teil der Ausbildungsplatzbewerber/-innen nicht mehr die Erwartungen an die erforderliche Allgemeinbildung erfüllen. Belege dafür fehlen allerdings (vgl. GRANATO/KREKEL/ULRICH 2015). Der besondere Kündigungsschutz von Auszubildenden hatte gerade in Pandemiezeiten die ungewollte Nebenwirkung, dass sich Betriebe in der Krise bei der Einstellung von Auszubildenden zurückgehalten haben. Hinzu kommt, dass die gestiegene Konkurrenz auf den Märkten für Güter und Dienstleistungen mit einer stärkeren Spezialisierung einhergeht und damit die Abdeckung der Bestandteile einer Berufsausbildung erschwert ist. Gerade bei kleineren Betrieben kann der temporäre Rückzug aus der betrieblichen Berufsausbildung oftmals zu einem dauerhaften führen, weil die für die Ausbildung im Betrieb erforderlichen Strukturen verloren gehen (vgl. BAAS/BAETHGE 2017).

Berufsorientierung und Attraktivität der Erstausbildung

Eine Vielzahl von Faktoren und Entwicklungen bedingen die Attraktivität der Berufsausbildung und die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. Fehlende oder fehlgeleitete Berufsorientierung und der verstärkte Zugang an die Hochschulen verringern die Bereitschaft, eine berufliche Ausbildung zu beginnen. Steigende Vertragslösungsquoten, nicht immer gute Beschäftigungsperspektiven und enttäuschte Einkommenserwartungen nach Abschluss der Ausbildung verschärfen die Engpässe. Dass diese Engpässe qualitativ als auch quantitativ und zudem regional sehr unterschiedlich auftreten, macht die Suche nach Lösungsansätzen noch schwieriger.

Studien zeigen, »dass das Risiko der vorzeitigen Beendigung der ersten Berufsausbildung mit Berufswahlkompromissen zusammenhängt. Es ist umso höher, je weiter der erreichte Ausbildungsberuf hinsichtlich der Berufsfachlichkeit von den eigenen Berufsaspirationen abweicht.« (BIBB 2023, S. 215; vgl. auch BECKMANN/WICHT/SIEMBAB 2023).

Jugendliche streben mittlerweile häufiger höhere Schulabschlüsse an, und jene mit Hochschulzugangsberechtigung zeigen i. d. R. eine höhere Studierneigung. Generell spielen die höhere gesellschaftliche Anerkennung und bessere Einkommensperspektiven von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen dabei eine große Rolle (vgl. STÜBER 2022; BOSCH 2023). So zeigen sich auch hier Veränderungen: Seit 2007 ist der Anteil der Studienberechtigten im dualen System um mehr als zehn Prozentpunkte gestiegen (vgl. KROLL/LOHMÜLLER/ULRICH 2016). Gleichzeitig hat das Interesse an einer beruflichen Ausbildung im dualen System vor allem bei den jungen Frauen stark nachgelassen. Allein seit 2010 ist ihr Anteil am Auszubildendenbestand um mehr als fünf Prozentpunkte zurückgegangen (Frauenanteil 2010: 39,8% vs. 2022: 34,6%) (vgl. BIBB 2024, S. 102).

Neben denjenigen, die keinen passenden Ausbildungsplatz in ihrem Wunschberuf finden, besteht aktuell eine weitere Krise beim Übergang von der Schule in den Beruf: Die Anteile an jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 34, die ohne Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt »entlassen« werden, steigen. Auch wenn diese Gruppe der Nicht-formal-qualifizierten oder NEETs sehr heterogen ist und ihre Zunahme u. a. auch durch die Zuwanderung mitbegründet ist, so ist weder für die jungen Menschen noch für den Arbeitsmarkt diese Entwicklung vor dem beschriebenen Hintergrund des Fachkräftemangels akzeptabel. Nach WOLTER (2022) findet die »[...] befürchtete Erosion der Berufsausbildung [...] ihre Ursache weniger in der Expansion akademischer Bildung (»von oben«) als vielmehr in der Ausgrenzung eines großen Potenzials an Jugendlichen (»von unten«), von denen dauerhaft ein nicht geringer Teil ohne Berufsabschluss

bleibt. In der Nichterschließung dieser Ressource liegt die eigentliche Achillesferse für den Fachkräftenachwuchs.« (S. 64).

Mit der Einführung einer Ausbildungsgarantie hat die Bundesregierung versucht, leistungsschwächere Jugendliche beim Zugang zur betrieblichen Ausbildung zu fördern. Dabei sollten die regionalen Gegebenheiten und die Bedarfe der Jugendlichen besonders berücksichtigt werden.

Ansätze für Veränderungen

Arbeitsmarkt und Berufsbildung stehen in einem gegenseitigen Abhängigkeitsverhältnis. Reformen in der beruflichen Erstausbildung zur Erhöhung der Anpassungsgeschwindigkeit könnten an verschiedenen Punkten ansetzen:

- der Fokussierung der betrieblichen Berufsausbildung auf Kernbestandteile der Ausbildungsberufe,
- dem Angebot an betrieblichen Gestaltungsoptionen und
- der zwischenbetrieblichen Zusammenarbeit.

Entsprechende positive Erfahrungen liegen auch bereits vor.

Die anstehenden Veränderungen gilt es wissenschaftlich genau zu beobachten und zu bewerten. Aber genauso wichtig ist es, politische Rahmenbedingungen frühzeitig zu setzen, damit diese belastbar in Bildungsinhalte integriert werden können.

BELLMANN/SCHMID (2023) schlagen, wie schon EULER/SEVERING (2006), insbesondere die modulare Strukturierung der beruflichen Bildungsangebote vor. Für Jugendliche und Betriebe überschaubare Module, die eingebettet sind in bekannte Berufsbilder, erhöhen aus ihrer Sicht nicht nur ihre Transparenz und Akzeptanz, sondern sind auch für die berufsbildende Ordnungspolitik auf nationaler und zunehmend europäischer Ebene (Europäischer Qualifikationsrahmen und Europäisches Kreditssystem) unentbehrlich. Dafür müsste aber sichergestellt werden, dass diese Art der Modularisierung in einer breiten und verwertbaren beruflichen Erstausbildung eingebunden ist. Es darf also keine Auflösung des Berufskonzepts geben.

Ziel sollte es dabei sein, für die Zielgruppen Lösungen zur Fachkräftequalifizierung zu entwickeln, diese durch zielgruppenspezifische Instrumente zu ermöglichen, um mittel- und langfristig eine Nachqualifizierung (abschlussorientierte Teilqualifizierung), den Erhalt bzw. die Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten (Anpassungsfortbildung) sowie den beruflichen Aufstieg (Aufstiegsfortbildung) zu eröffnen. In diesem Sinne ist das geplante Berufvalidierungsgesetz² ein wichtiger Baustein zur Umsetzung dieses Anliegens. ◀

LITERATUR

BAAS, M.; BAETHGE, M.: Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben (KMU). Expertise im Rahmen des Landesmonitors berufliche Bildung. Gütersloh 2017

BECKMANN, J.; WICHT, A.; SIEMBAB, M.: Career compromises and dropout from vocational education and training in Germany. In: *Social Forces* 102 (2023) 2, S. 658–680

BELLMANN, L.; SCHMID, G.: Übergänge von der Schule in den Beruf: Kann Deutschland von der Schweiz lernen? Discussion Paper EME 2023–001 Berlin 2023

BERNARDT, F.; RAUSCH-BERHIE, F.: Wie Klimaanpassung den Arbeitsmarkt verändert. Eine modellgestützte Szenarioanalyse. In: *bwp@* 45 (2023), S. 1–20

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn 2023. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/19191

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. (Vorversion) Bonn 2024. URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport_2024_vorversion.pdf

BOSCH, G.: Der Wert der beruflichen Arbeit und Ausbildung. Thesen zum schleichenden Reputationsverlust und Perspektiven für eine nachhaltige Aufwertung. In: *BWP* 52 (2023) 1, S. 12–16. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18280

CHRIST, A.; SCHUSS, E.; MILDE, B.; GRANATH, R.-O.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2022

EULER, D.; SEVERING, E.: Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Nürnberg, St. Gallen 2006. URL: www.f-bb.de/fileadmin/user_upload/Studie_Flexible_Ausbildungswege_in_der_Berufsbildung.pdf

GRANATO, M.; KREKEL, E. M.; ULRICH, J. G. (2015). The special case of disadvantaged young people in Germany: How stakeholder interests hinder reform proposals in favour of a training guarantee. In: *Research in Comparative and International Education* 10 (2015) 4, S. 537–557

HELMRICH, R.; LEPPELMEIER, I.: Sinkt die Halbwertszeit von Wissen? Theoretische Annahmen und empirische Befunde. Bonn 2020

HELMRICH, R.; TIEMANN, M.; TROLTSCH, K.; LUKOWSKI, F.; NEUBER-POHL, C.; LEWALDER, A. C.; GÜNTÜRK-KUHL, B.: Digitalisierung der Arbeitslandschaften – Keine Polarisierung der Arbeitswelt, aber beschleunigter Strukturwandel und Arbeitsplatzwechsel. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 180. Bonn 2016

KROLL, S.; LOHMÜLLER, L.; ULRICH, J. G.: Erstmalig mehr Ausbildungsinteressierte mit Studienberechtigung als mit Hauptschulabschluss. Wachsendes Interesse von Studienberechtigung an dualer Berufsausbildung. Fachbeiträge im Internet. Bonn 2016

LEWALDER, A. C.; LUKOWSKI, F.; NEUBER-POHL, C.; TIEMANN, M.: Operationalisierung von Ersetzungspotenzialen in Erwerbtätigkeiten durch Technologie. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 203. Bonn 2019

MAIER, T.; KALINOWSKI, M.; KRINITZ, J.: Das ausländische Fachkräftepotenzial von heute oder das inländische Potenzial von morgen? 2024 (im Erscheinen)

MAIER, T.; KALINOWSKI, M.; ZIKA, G.; SCHNEEMANN, C.; MÖNNIG, A.; WOLTER, M. I.: Es wird knapp. Ergebnisse der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB Report 3/2022. URL: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/18168

MÖNNIG, A.; DREUW, P.; LUTZ, C.: Die aktuelle Welthandelsprojektion der GWS bis 2025. GWS Kurzmitteilungen 1/2024

² Vgl. <https://dserver.bundestag.de/brd/2024/0073-24.pdf>

OEYNHAUSEN, S.; CHRIST, A.; SCHUSS, E.; MILDE, B.; GRANATH, R.-O.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023. Bonn 2023. URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_entwicklung_ausbildungsmarkt_2023_4.pdf

RAT DER ARBEITSWELT: Transformation in bewegten Zeiten: Nachhaltige Arbeit als wichtigste Ressource. Bonn 2023. URL: www.arbeitswelt-portal.de/fileadmin/user_upload/awb_2023/Arbeitsweltbericht_2023.pdf

SCHLEER, C.; CALMBACH, M.: Berufsorientierung Jugendlicher in Deutschland: Erwartungen, Sorgen und Bedarfe. Wiesbaden 2022

SCHUR, A.C.; MÖNNIG, A.; RONSIEK, L.; SCHNEEMANN, C.; SCHROER, J.P.; ZENK, J.: Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräfteangebot entlang der Wertschöpfungskette »Wasserstoff«. Abschlussbericht der ersten Projektphase. BIBB Discussion Paper Version 1.0. Bonn 2023

SEEGERS, M.; EHMANN, K.: Arbeitsaufgaben und technischer Wandel. Ein Modell zur Analyse von Substitution und Komplementarität. BIBB Discussion Paper, Version 1.0. Bonn 2021

STATISTISCHES BUNDESAMT (Destatis): Fachserie 18 Reihe 1.4, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Inlandsproduktberechnung – Detaillierte Jahresergebnisse. Wiesbaden 2024 a. URL: www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Volkswirtschaftliche-Gesamtrechnungen-Inlandsprodukt/Publikationen/Downloads-Inlandsprodukt/inlandsprodukt-vorlaufug-xlsx-2180140.xlsx?__blob=publicationFile

STÜBER, H.: Berufsspezifische Lebensentgelte: ein Studium garantiert nicht immer das höchste Lebensentgelt. IAB-Kurzbericht 18/2022

TIEMANN, M.; HELMRICH, R.; BERNARDT, F.; BÖR, N.; EHMANN, K.; SEEGERS, M.; STEEG, S.; VON DEM BACH, N.; WAGNER, P.; WOLTER, M. I.: Beschleunigter technologischer Wandel – Herausforderungen für die Berufswelt? BIBB-Discussion Paper, Version 1.0. Bonn 2021

VON DEM BACH, N.; BAUM, M.; BLANK, M.; EHMANN, K.; GÜNTÜRK-KUHL, B.; PFEIFFER, S.; SAMRAY, D.; SEEGERS, M.; SEVINDIK, U.; STEEG, S.; TIEMANN, M.; WAGNER, P.: Umgang mit technischem Wandel in Büroberufen. Aufgabenprofile, lebendiges Arbeitsvermögen und berufliche Mobilität. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 234. Bonn 2022

WOLTER, A.: Führt die Hochschulexpansion zur Erosion der beruflichen Bildung? Eine bildungsstatistische Analyse zur Akademisierungsdebatte in Deutschland. In: ANNEN, S.; MAIER, T. (Hrsg.): Akademisierung, Hybridqualifikationen und Fachkräftebedarf. Ist die Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten Mythos oder Realität? Bonn 2022, S. 43–71

ZIKA, G.; MAIER, T.; MÖNNIG, A.; SCHNEEMANN, C.; STEEG, S.; WEBER, E. u. a.: Die Folgen der neuen Klima- und Wohnungsbaupolitik des Koalitionsvertrags auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt. In: IAB Forschungsbericht 3/2022. URL: <https://downloads.gws-os.com/fb0322.pdf>

ZIKA, G.; SCHNEEMANN, C.; ZENK, J.; MAIER, T.; KALINOWSKI, M.; SCHUR, A. u. a.: Fachkräftemonitoring für das BMAS. Mittelfristprognose bis 2027. Berlin 2023

(Alle Links: Stand 17.07.2024)

Anzeige

Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung



Das Discussion Paper stellt ergänzende Auswertungen des Mikrozensus 2022 zum Kapitel A11 des Datenreports 2024 zur Verfügung. Basierend auf einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes werden die Situation junger Erwachsener mit und ohne beruflichen Abschluss sowie Unterschiede nach Einwanderungsgeschichte und Migrationsstatus aufgezeigt. Abschließend wird die Arbeitsmarktsituation junger Erwachsener auf dem Arbeitsmarkt beleuchtet.

M. KALINOWSKI: Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Ergänzende Auswertungen zum Kapitel A11 des Datenreports 2024. Bonn 2024

Kostenloser Download: https://res.bibb.de/vet-repository_782415