

FORSCHUNGSERGEBNISSE

Die Schönheitsprämie von Politikern im Amt

Lea Geißendörfer, Klaus Gründler, Niklas Potrafke und Timo Wochner

Wie Kinder mit Migrationshintergrund vom Leistungsniveau ihrer Schulklasse beeinflusst werden

Vera Freundl, Elena Meschi und Caterina Pavese

DATEN UND PROGNOSEN

Die deutsche Wirtschaft nach drei herausfordernden Jahren – droht eine Pleitewelle?

Thomas Licht und Klaus Wohlrabe

Fachkräftemangel prägt HR-Strategie von Unternehmen

Johanna Garnitz und Daria Schaller

Nachfolge-Monitoring deutscher Familienunternehmen

Eine empirische Analyse auf Datenbasis der Datenbank FamData

Johanna Garnitz, Annette von Maltzan und Johannes Müller

Lohnsteigerung um 4,7% für 2024 erwartet

Johanna Garnitz und Daria Schaller

ZUR DISKUSSION GESTELLT

Berufseinstieg als Wachstumsfaktor – wie wir Kompetenzen für die Zukunft aufbauen können

Michael Kalinowski und Harald Pfeifer, Sven Resnjanskij, Jens Ruhose, Katharina Wedel, Simon Wiederhold und Ludger Wößmann, Andreas Schleicher, Andrea Nahles, Judith Saurer, Silke Anger, Adrian Lerche und Malte Sandner, Samuel Mühlemann



ifo Schnelldienst
ISSN 0018-974 X (Druckversion)
ISSN 2199-4455 (elektronische Version)

Herausgeber: ifo Institut, Poschingerstraße 5, 81679 München, Postfach 86 04 60, 81631 München,
Telefon (089) 92 24-0, Telefax (089) 98 53 69, E-Mail: ifo@ifo.de.
Redaktion: Annette Marquardt, Dr. Cornelia Geißler.
Redaktionskomitee: Prof. Dr. Dr. h.c. Clemens Fuest, Prof. Dr. Chang Woon Nam.
Vertrieb: ifo Institut.

Erscheinungsweise: monatlich + zwei Sonderausgaben.
Bezugspreis jährlich: EUR 150,-
Preis des Einzelheftes: EUR 12,-
jeweils zuzüglich Versandkosten.
Layout: Kochan & Partner GmbH.
Satz: ifo Institut.
Druck: Aumüller Druck GmbH & Co. KG, Regensburg.
Nachdruck und sonstige Verbreitung (auch auszugsweise):
nur mit Quellenangabe und gegen Einsendung eines Belegexemplars.

im Internet:
<https://www.ifo.de>

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



12/2023

ifo SCHNELLDIENST

Berufseinstieg als Wachstumsfaktor – wie wir Kompetenzen für die Zukunft aufbauen können

Rund jeder fünfte junge Erwachsene in Deutschland zwischen 20 und 34 Jahren hat keine Ausbildung. Das bedeutet Nachteile über das gesamte Berufsleben hinweg: Menschen ohne Qualifikation sind häufiger (langzeit-)arbeitslos und verdienen im Durchschnitt weniger als Menschen mit Berufsabschluss. Am Ende ihres Erwerbslebens sind sie häufiger von Altersarmut betroffen. Zudem braucht der deutsche Arbeitsmarkt dringend mehr Fachkräfte. Dieser Bedarf wird sich durch den demografischen Wandel noch erhöhen. Es spricht also alles dafür, Jugendlichen im Rahmen einer Ausbildung zu einem Abschluss zu verhelfen.

Unsere Autor*innen präsentieren Vorschläge, wie dies gelingen kann. Bereits in der frühkindlichen Betreuung und Erziehung können durch Gespräche mit Eltern Vorurteile über Berufsbilder ausgeräumt werden. In der Schule sollten die Kinder eine Orientierung über das Berufsleben erhalten. Das gilt besonders für Gymnasien. Daneben können gezielte Mentoring-Programme die zukünftigen Arbeitsmarktchancen stark benachteiligter Jugendlicher verbessern.

Viele junge Menschen in Deutschland wählen Berufe, die sich in naher Zukunft durch die Automatisierung verändern werden oder ganz wegfallen. Deswegen ist es wichtig, sich früh genug mit strukturellem Wandel auseinanderzusetzen. Hier können vielfältige Angebote der Berufsberatung unterstützen, z. B. der Besuch von Jobmessen oder sogenanntes Job-Shadowing, bei dem man erfahrenen Arbeitnehmer*innen über die Schulter schauen darf.



Auch die Betriebe müssen heute ausbilden, um morgen genügend Fachkräfte in den richtigen Bereichen zu haben. Dabei müssen sie Ausbildungskosten stemmen und damit umgehen, dass schwächere Jugendliche oft ihre Ausbildung abbrechen. Dazu kommen neue Herausforderungen etwa die Integration von Geflüchteten. Auf der Suche nach Best-Practices lohnt ein Blick in die Schweiz, wo flexible Ausbildungsvergütungen eingesetzt werden.

Auf unserer Website finden Sie weitere Artikel zu Berufsbildung <https://www.ifo.de/themen/berufsbildung4-0> und Startchancen <https://www.ifo.de/themen/startchancen>

ZUR DISKUSSION GESTELLT

Berufseinstieg als Wachstumsfaktor – wie wir Kompetenzen für die Zukunft aufbauen können

Junge Menschen ohne Berufsabschluss – durch Stärkung der Ausbildungsbeteiligung zu mehr Fachkräften <i>Michael Kalinowski und Harald Pfeifer</i>	3
Mentoring erhöht die Ausbildungsbeteiligung benachteiligter Jugendlicher <i>Sven Resnjanskij, Jens Ruhose, Katharina Wedel, Simon Wiederhold und Ludger Wößmann</i>	7
Berufliche Entwicklung in Deutschland – von historischer Stärke zu zukünftiger Schwäche? <i>Andreas Schleicher</i>	11
Fachkräftemangel – wo noch Potenziale schlummern <i>Andrea Nahles</i>	14
Brücken bauen in die Zukunft: Die Integration von Geflüchteten in den deutschen Ausbildungsmarkt <i>Judith Saurer</i>	17
Berufsorientierung und Berufsberatung am Gymnasium <i>Silke Anger, Adrian Lerche und Malte Sandner</i>	20
Übergang von der Schule in die Berufs(bildungs)welt: Alles besser in der Schweiz? <i>Samuel Mühlemann</i>	24

FORSCHUNGSERGEBNISSE

Die Schönheitsprämie von Politikern im Amt <i>Lea Geißendörfer, Klaus Gründler, Niklas Potrafke und Timo Wochner</i>	28
Wie Kinder mit Migrationshintergrund vom Leistungsniveau ihrer Schulklasse beeinflusst werden <i>Vera Freundl, Elena Meschi und Caterina Pavese</i>	32

DATEN UND PROGNOSEN

Die deutsche Wirtschaft nach drei herausfordernden Jahren – droht eine Pleitewelle? <i>Thomas Licht und Klaus Wohlrabe</i>	38
Fachkräftemangel prägt HR-Strategie von Unternehmen <i>Johanna Garnitz und Daria Schaller</i>	42
Nachfolge-Monitoring deutscher Familienunternehmen Eine empirische Analyse auf Datenbasis der Datenbank FamData <i>Johanna Garnitz, Annette von Maltzan und Johannes Müller</i>	46
Lohnsteigerung um 4,7 % für 2024 erwartet <i>Johanna Garnitz und Daria Schaller</i>	51

Berufseinstieg als Wachstumsfaktor – wie wir Kompetenzen für die Zukunft aufbauen können

Rund jeder fünfte junge Erwachsene in Deutschland zwischen 20 und 34 Jahren hat keine Ausbildung. Das bedeutet Nachteile über das gesamte Berufsleben hinweg: Menschen ohne Qualifikation sind häufiger (langzeit-)arbeitslos und verdienen im Durchschnitt weniger als Menschen mit Berufsabschluss. Am Ende ihres Erwerbslebens sind sie häufiger von Altersarmut betroffen. Zudem braucht der deutsche Arbeitsmarkt dringend mehr Fachkräfte. Dieser Bedarf wird sich durch den demografischen Wandel noch erhöhen. Es spricht also alles dafür, Jugendlichen im Rahmen einer Ausbildung zu einem Abschluss zu verhelfen. Wie kann das gelingen?

Michael Kalinowski und Harald Pfeifer

Junge Menschen ohne Berufsabschluss – durch Stärkung der Ausbildungsbeteiligung zu mehr Fachkräften

Auswertungen des BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung 2023, Kapitel A11) zeigen, dass die Zahl der jungen Erwachsenen ohne formalen Berufsabschluss im Alter von 20 bis unter 35 Jahren in den vergangenen Jahren angestiegen ist. Im Jahr 2021 waren dies 2,6 Mio. Personen und damit der höchste Wert seit mehr als 25 Jahren. Der Anteil junger Erwachsener ohne formalen Berufsabschluss an der gleichaltrigen Bevölkerung lag im Jahr 2021 bei 17,8% (vgl. Abb. 1). Die Quote der nicht formal Qualifizierten (nfQ) ist auch ein wichtiger arbeitsmarktpolitischer Indikator. Personen ohne Berufsausbildung bzw. nicht formal Qualifizierte haben z. B. ein höheres Risiko der Arbeitslosigkeit, insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit (Bundesagentur für Arbeit 2022a), und verdienen im Durchschnitt deutlich weniger als Beschäftigte mit einem Berufsabschluss (Bundesagentur für Arbeit 2022b). Letzteres erhöht auch das Risiko, am Ende des Erwerbslebens von Altersarmut betroffen zu sein.

GROSSE UNTERSCHIEDE HINSICHTLICH SOZIODEMOGRAFISCHER MERKMALE

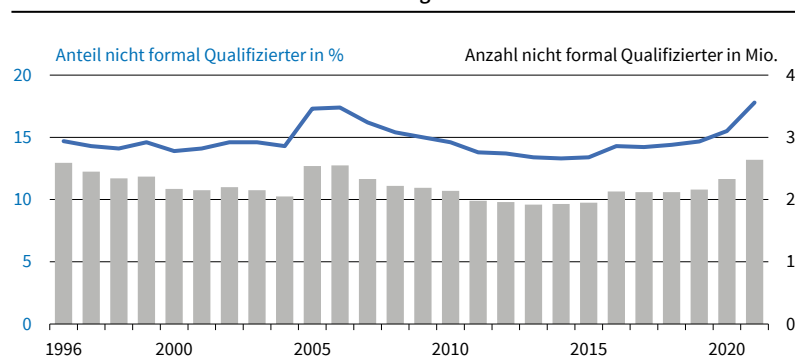
Ein genauerer Blick auf die Struktur der nicht formal Qualifizierten zeigt, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede eher gering sind. Die Quote der Frauen

lag im Jahr 2021 bei 16,2%, die der Männer bei 19,2%. Ein ganz anderes Bild ergibt sich bei der Differenzierung nach Staatsangehörigkeit. Die Quote ausländischer nicht formal Qualifizierter betrug im Jahr 2021 37,4%, die der deutschen 11,7%. Bei Zugewanderten aus Krisen- und Kriegsgebieten lag die Quote mit fast 64% noch deutlich höher (Bundesinstitut für Berufsbildung 2023, Tabelle A11.3-1 und Schaubild A11.3-1).

Ebenfalls zeigen sich deutliche Unterschiede nach allgemeinbildenden Schulabschlüssen. Junge Erwach-

Abb. 1

Entwicklung der Zahl und des Anteils junger Erwachsener im Alter von 20 bis unter 35 Jahren ohne Berufsausbildung von 1996 bis 2021



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2023, Schaubild A11.1-1; Darstellung des Autors.

© ifo Institut

sene ohne Schulabschluss weisen eine nfQ-Quote von rund 74% auf, mit einem Haupt- oder Realschulabschluss rund 23%, Studienberechtigte hingegen nur rund 7%.

SCHULISCHE VORBILDUNG UND AUSBILDUNGSERFOLG

Im Zusammenhang mit dem erreichten allgemeinbildenden Schulabschluss steht auch der erfolgreiche Abschluss einer dualen Berufsausbildung. 2021 haben insgesamt 91,5% aller Auszubildenden ihre Prüfung erfolgreich abgeschlossen (Erfolgsquote II). Ähnlich wie bei der Quote nicht formal Qualifizierter unterscheidet sich die Erfolgsquote stark nach der schulischen Vorbildung. Während Auszubildende mit einem Hauptschulabschluss eine Erfolgsquote von knapp 80% erreichen, steigt diese bei Abschluss einer Realschule auf fast 90%. Auszubildende mit einer Studienberechtigung erreichen eine Erfolgsquote von rund 95%. Bei Auszubildenden mit deutscher Staatsbürgerschaft waren es 93% und bei ausländischen Auszubildenden knapp 80% (Bundesinstitut für Berufsbildung 2023, Tabelle A5.7-4).

STÄRKUNG ALLGEMEINBILDENDER SCHULBILDUNG

Gerade im Hinblick auf die drohenden Fachkräftengpässe im gewerblich-technischen Bereich ist eine Erhöhung der Erfolgsquoten, respektive Absenkung der Abbrecherquoten in der Ausbildung, von großer Bedeutung. So könnten durch eine Halbierung der Abbrecherquoten bis 2030 eine halbe Million Fachkräfte gewonnen werden (Kalinowski und Maier 2023).

Ein wichtiges Instrument, um die Quote der nicht formal Qualifizierten zu senken und Erfolgsquoten in der Berufsausbildung zu steigern, könnte die Reduzierung der sogenannten »frühen Schulabgängerinnen und Schulabgänger« sein, deren Anteil an der Bevölkerung von 18 bis 24 Jahren in den vergangenen Jahren allerdings eher gestiegen ist (Statistisches Bundesamt 2023). Als weiterer Indikator, dass bestehende Initiativen zur Stärkung der allgemeinbildenden Schulbil-

dung intensiviert werden sollten, zeigt sich bei der Deutschkompetenz der Schülerinnen und Schülern der Jahrgangsstufe 9, die im Jahr 2022 im Vergleich zu den Vorjahren eher ab- als zugenommen hat, insbesondere bei Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund (Stanat et al. 2023, Abbildung 8.1).

BETRIEBE ALS ZENTRALE PLAYER

Bei der Verringerung der Zahl junger Erwachsenen ohne Berufsabschluss spielen Betriebe eine zentrale Rolle. Betriebe sind als Anbieter von Ausbildungsplätzen ein wichtiger Player in der deutschen (Aus-)Bildungslandschaft. Aus betrieblicher Sicht gibt es aber Hemmnisse, insbesondere schwächeren Jugendlichen Ausbildungsplätze anzubieten. So kann eine geringere Kompetenz und Motivation von Jugendlichen mit höheren Ausbildungskosten einhergehen, da auf der Nutzenseite die produktiven Beiträge der Auszubildenden sinken und auf der Kostenseite die Betreuungsintensität durch das Ausbildungspersonal steigen könnte. Dies würde letztlich zu erhöhten Nettokosten der Ausbildung führen (Schönfeld et al. 2020). Zudem besteht ein erhöhtes Risiko des Ausbildungsabbruchs, das die betrieblichen Anreize der Fachkräftegewinnung durch die eigene Ausbildung mindert.

Um höheren betrieblichen Kosten entgegenzuwirken und zusätzliche Anreize für die betriebliche Ausbildung zu schaffen, sind in der Vergangenheit verschiedene Maßnahmen zur Unterstützung der Betriebe eingeführt worden. So kamen mehrfach zeitlich befristete Ausbildungsboni für Betriebe zur Anwendung, zuletzt zur Sicherung von Ausbildungsplätzen während der Corona-Pandemie. Auch eine personelle Unterstützung in Form von externem Coaching Jugendlicher am Ausbildungsplatz (»assistierte Ausbildung«) wurde 2015 eingeführt. Zudem existieren eine Vielzahl weiterer Angebote, wie die Einstiegsqualifizierung und ein externes Ausbildungsmanagement (s. Uhly und Neises 2023 für einen Überblick).

WIRKEN BISHERIGE MASSNAHMEN ZUR ERHÖHUNG DES BETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSPLATZANGEBOTS?

Bisherige Evaluationen von Ausbildungsboni in der jüngeren Geschichte waren jedoch eher ernüchternd (s. z. B. Evaluationsbericht des BMAS 2013). Weitere empirische Befunde weisen darauf hin, dass auch das Angebot der persönlichen Begleitung von Jugendlichen durch externe Coaches bisher keine großen Anreizwirkungen auf die betriebliche Ausbildungsbereitschaft entfalten konnte (BMAS 2021). Empirische Ergebnisse auf Basis eines Entscheidungsexperiments in Betrieben im Jahr 2018 lassen darauf schließen, dass Unterstützung durch externe Coaches von bisher unvermittelten Jugendlichen



Prof. Dr. Harald Pfeifer

ist Professor für Berufsbildungsökonomik an der Universität Maastricht und Arbeitsbereichsleiter am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn.

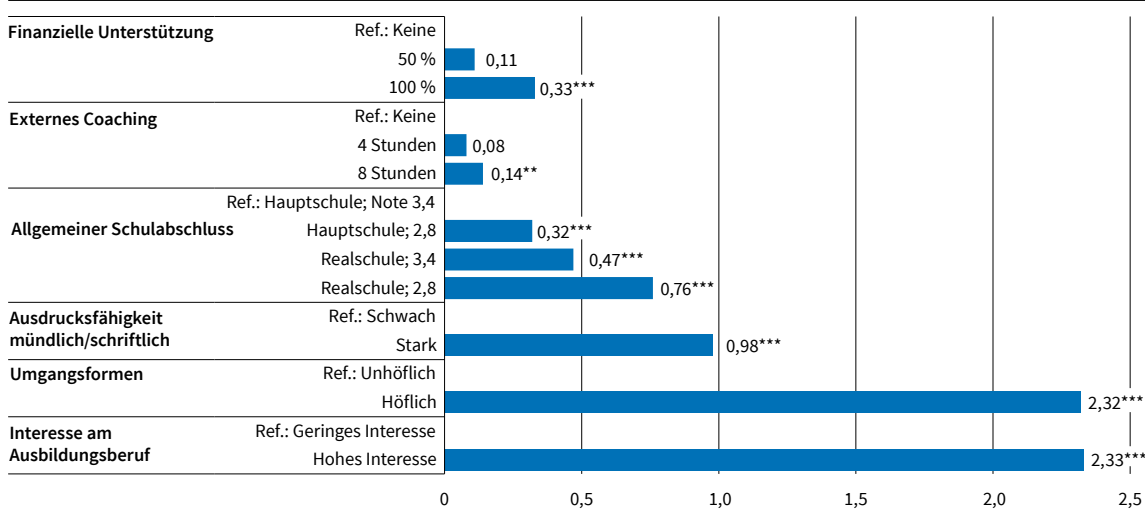


Michael Kalinowski

ist Dipl.-Volkswirt und wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich 1.2 »Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit« am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn.

Abb. 2

Einflussfaktoren der Ausbildungswahrscheinlichkeit von unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern: Ein Entscheidungsexperiment in Betrieben^a



^a Subsample von 1 102 Betrieben. N = 6 599 bewertete Profile. Die Befragten bewerteten bis zu sechs hypothetische Auszubildendenprofile und gaben eine Einstellungswahrscheinlichkeit zwischen 0 und 10 an. Die Auszubildenden unterscheiden sich nur in den dargestellten Merkmalen, alle anderen Merkmale wurden als identisch vorausgesetzt. Die dargestellten Koeffizienten basieren auf einer OLS-Regression und beziffern die Steigerung in der Wahrscheinlichkeit der Einstellung zwischen 0 und 10. Drei Sterne bedeuten ein hohes Signifikanzniveau ($p < 0,01$) und zwei Sterne ein mittleres Signifikanzniveau ($p < 0,05$).
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB-CBS 2017/2018; Berechnungen von Wenzelmann et al. 2019.

© ifo Institut

zwar zu einer signifikant höheren Ausbildungswahrscheinlichkeit führen könnte, jedoch erst ab einem Umfang von acht Stunden pro Woche (vgl. Abb. 2, Zeile 4-6). Auch finanzielle Anreize – im Falle des Experiments eine Übernahme der Ausbildungsvergütung von 100 % – erhöhen zwar signifikant die Ausbildungswahrscheinlichkeit bisher erfolgloser Bewerberinnen und Bewerber, jedoch sind hier die Effekte, wie bei der externen Unterstützung, vergleichsweise gering (vgl. Abb. 2, Zeile 1-3).

Insgesamt können staatliche Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung aber nur dann eine Wirkung erzielen, wenn diese Maßnahmen bekannt sind und von Betrieben angenommen werden. Neuere empirische Befunde zeigen, dass dies jedoch oft nicht der Fall ist (Eckelt et al. 2020).

WELCHE ANDEREN GRÜNDE GEGEN DIE AUSBILDUNG IM BETRIEB GIBT ES?

Insgesamt sind die betrieblichen Gründe gegen eine Ausbildung insbesondere benachteiligter Jugendliche vielfältig. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzerhebungen (BIBB-CBS) und des BIBB-Qualifizierungspanels geben Aufschluss über weitere Hemmnisse der Ausbildung junger Erwachsener. So sind Betriebe oft zu spezialisiert, um alle in den Ausbildungsordnungen enthaltenen Kenntnisse zu vermitteln. Immer wieder werden aber auch eine zu aufwendige Ausbildungsorganisation sowie eine mangelnde Abstimmung zwischen den betrieblichen Produktionsabläufen und dem Berufsschulunterricht als Ausbildungshemmnisse benannt (Schönfeld et al. 2010). Hinsichtlich der Flexibilisierung und Entbürokratisierung der Ausbildungsorganisation bestehen also durchaus Spielräume für Verbesserungen.

Das wichtigste von den Betrieben genannte Argument gegen die eigene Ausbildung ist jedoch ein immer größerer Mangel an passenden Bewerberinnen und Bewerbern (Eckelt et al. 2020; Wenzelmann und Schönfeld 2022) und dies, obwohl viele Betriebe bereits Kompromisse hinsichtlich der erwarteten schulischen Qualifikationen eingehen und neue Rekrutierungsverfahren entwickeln (Fitzenberger et al. 2022). Das oben dargestellte Experiment unterstützt diese Wahrnehmung. Es zeigt zwar, dass es Betrieben bei der Ausbildungsentscheidung bisher unversorgter Bewerberinnen und Bewerber auf soziale Kompetenzen oder die Kommunikationsfähigkeit ankommt. Das wichtigste Merkmal für Betriebe ist aber ein hohes Interesse der jungen Erwachsenen an dem zu erlernenden Beruf (vgl. Abb. 2). Diesbezüglich greifen temporäre finanzielle Anreize für Betriebe jedoch zu kurz und Maßnahmen zur Berufsorientierung rücken stärker in den Fokus.

FAZIT

Zusammenfassend kann eine Reduzierung der Zahl an jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss nur durch eine verstärkte Einbindung schwächerer Jugendlicher in das Ausbildungssystem gelingen. Dazu ist sowohl bei den Jugendlichen selbst als auch bei den »Nachfragern« von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt, d. h. den Betrieben, anzusetzen.

Auf Seiten der Jugendlichen wird die Bedeutung eines Berufsabschlusses für die eigene Zukunft oft unterschätzt. Bei vielen Jugendlichen hat die duale Berufsausbildung ein Imageproblem und der direkte Weg in den Arbeitsmarkt ohne Berufsabschluss scheint für sie auf den ersten Blick lukrativer. Hier ist der zuletzt stärkere Fokus auf die Berufsorientierung an Schulen

zu begrüßen. Diese kann auf der einen Seite Informationsdefizite zu den langfristigen Folgen fehlender Qualifikationen adressieren und auf der anderen Seite die Passgenauigkeit zwischen Interessen der Jugendlichen und den möglichen Berufsabschlüssen erhöhen. Ebenfalls ein Schritt in die richtige Richtung ist die Einrichtung von Jugendberufsagenturen, die mittlerweile in fast allen Regionen Deutschlands die Angebote der Bundesagentur für Arbeit, der Jugendämter und weiterer Stellen bündeln (Weidmann 2016) und somit das Ziel der ganzheitlichen Unterstützung zur beruflichen Integration verfolgen.

Jedoch werden auch weiterhin bestimmte Gruppen an potenziellen Auszubildenden nur schwer über institutionelle Beratungsangebote zu erreichen sein. Insbesondere Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher sowie Jugendliche aus anderen Kulturkreisen sind hier betroffen. Es bedarf deswegen neuer Wege, diesen Jugendlichen die zentrale Bedeutung eines Berufsabschlusses auf dem deutschen Arbeitsmarkt deutlich zu machen und ihnen realistische Angebote zu unterbreiten.

Aber auch auf Seiten der Betriebe gibt es Ansatzpunkte. Der zunehmende Mangel an Fachkräften sollte Betriebe motivieren, verstärkt in die Ausbildung auch schwächerer Jugendlicher zu investieren. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Rekrutierungsstrategien, für die Betriebe neue, innovative Ansätze finden müssen, um das Interesse dieser Zielgruppen zu wecken. Auch sollten Betriebe Konzepte für die Vermittlung von zusätzlichen Kompetenzen und Qualifikationen vor Ort im Betrieb entwickeln. Da sich Betriebe auf eine längerfristige Verknappung des Angebots an passgenauen Bewerberinnen und Bewerbern einstellen müssen, werden sie es ohne teilweise kostenintensive Anpassungen nicht schaffen, genug Fachkräfte über die eigene Ausbildung zu gewinnen. Um diese Kosten zu dämpfen, könnten gut geschneiderte Unterstützungsmaßnahmen ein Element sein, sofern sie den Betrieben bekannt und für sie einfach zugänglich sind.

Insgesamt ist also der Handlungsrahmen noch nicht ausgeschöpft, um möglichst vielen jungen Menschen einen (Berufs-)Bildungsabschluss zu ermöglichen und die damit verbundenen Potenziale für die Fachkräftesicherung zu heben.

REFERENZEN

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013), *Begleitforschung »Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf den Ausbildungsmarkt und die öffentlichen Haushalte«*, Abschlussbericht, Forschungsbericht

Arbeitsmarkt Nr. 438, BMAS, Berlin, verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb438-Ausbildungsbonus-2013.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021), *Begleit-evaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete – Schlussbericht*, Forschungsbericht Arbeitsmarkt Nr. 587, BMAS, Berlin, verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-587-arbeitsmarktpolitische-integrationsma%C3%9Fnahmen-gefuechtete.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

Bundesagentur für Arbeit (2022a), *Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (Jahreszahlen)*, Reihe: Tabellen, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2022b), *Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen)*, Reihe: Tabellen, Nürnberg.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2023), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, Bonn 2023, verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023_korr_11102023.pdf.

Eckelt, M., S. Mohr, C. Gerhards und C. Burkard (2020), *Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung: Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinbetriebe*, Bonn, verfügbar unter: [bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Rueckgang_Ausbildungsbeteiligung.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Rueckgang_Ausbildungsbeteiligung.pdf).

Fitzenberger, B., P. Gleiser, S. Hensgen, C. Kagerl, U. Leber, D. Roth, J. Stegmaier und M. Umkehrer (2022), *»Der Rückgang an Bewerbungen und Probleme bei der Kontaktaufnahme erschweren weiterhin die Besetzung von Ausbildungsplätzen«*, *IAB-Forum* 13. April 2022, verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/der-rueckgang-an-bewerbungen-und-probleme-bei-der-kontaktaufnahme-erschweren-weiterhin-die-besetzung-von-ausbildungsplaetzen/>.

Kalinowski, M. und T. Maier (2023), *»Verschenktes Fachkräftepotenzial. Die Abbruchquoten in den Ausbildungsstätten müssen verringert werden«*, *BIBB Discussion Paper* Bonn, verfügbar unter: https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/Kalinowski_Maier_Verschenktes_Fachkraeftepotenzial.pdf.

Schönfeld, G., F. Wenzelmann, R. Dionisius, H. Pfeifer und G. Walden (2010), *Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe: Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung*, W. Bertelsmann Verlag, Gütersloh, verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/6218>.

Schönfeld, G., F. Wenzelmann, H. Pfeifer, P. Risius und C. Wehner (2020), *Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18*, BIBB Report 1, Bonn.

Stanat, P., S. Schipolowski, R. Schneider, S. Weirich, S. Henschel und K.A. Sachse (Hrsg.) (2023), *IQB-Bildungstrend 2022: Sprachliche Kompetenzen am Ende der 9. Jahrgangsstufe im dritten Ländervergleich*, Waxmann, Münster, verfügbar unter: <https://doi.org/10.31244/9783830997771>.

Statistisches Bundesamt (2023), *Bildungsindikatoren – Frühe Schulabgänger/-innen*, verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsindikatoren/frueher-schulabgang-tabelle.html?nn=621104>.

Uhly, A. und F. Neises (2023), *Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung Aktuelle empirische Befunde der Berufsbildungsstatistik und Maßnahmen – Ein Überblick*, BIBB, Bonn, verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_informationsbeitrag_vertragsloesungen-befunde-massnahmen-ueberblick.pdf.

Weidmann, C (2016), *Jugendberufsagenturen und die Vermittlung von jungen Erwachsenen in Ausbildung und Arbeit*, IAB, Nürnberg.

Wenzelmann, F., P. Risius und A. de Grip (2019), *»Increasing Firms' Motivation to Train Disadvantaged Youth – A Factorial Survey Experiment«*, unveröffentlichtes Manuskript präsentiert auf der 2. *BIBB Conference »The Economics of Vocational Education and Training«* 2019 in Siegburg.

Wenzelmann, F. und G. Schönfeld (2022), *Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung*, Verlag Barbara Budrich, Bonn.

Sven Resnjanskij, Jens Ruhose, Katharina Wedel, Simon Wiederhold und Ludger Wößmann*

Mentoring erhöht die Ausbildungsbeteiligung benachteiligter Jugendlicher

Ein erfolgreicher Übergang von der Schule ins Erwerbsleben ist entscheidend für die zukünftigen Jobaussichten junger Erwachsener. Er beinhaltet, dass junge Menschen im Anschluss an den Schulabschluss eine berufliche Qualifikation erlangen und zeitnah eine Anstellung finden. Allerdings verlassen rund 6% der Jugendlichen die Schule ohne Schulabschluss (Klemm 2023). Der Anteil junger Menschen zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss liegt sogar bei knapp 18% (Bundesinstitut für Berufsbildung 2023). Jugendliche aus benachteiligten Verhältnissen haben es beim Übergang von der Schule ins Berufsleben besonders schwer; die Folge sind Arbeitslosigkeit, Ausbildungsabbrüche oder unklare berufliche Ziele (Achatz et al. 2021). Die Arbeitslosenquote am deutschen Arbeitsmarkt beträgt mit berufsqualifizierendem Abschluss 3%, ohne 20% (Bundesagentur für Arbeit 2023).

Daher stellt sich die Frage, wie sich Jugendliche aus benachteiligten Verhältnissen erreichen lassen, um ihre Aussichten am Arbeitsmarkt zu verbessern. Ein Ansatz sind Mentoring-Programme, die den Jugendlichen ehrenamtliche Mentor*innen zur Seite stellen, die im Rahmen regelmäßiger Treffen ihre individuellen Fähigkeiten fördern und sie bei der Zukunftsplanung unterstützen. Während die Wirksamkeit verschiedener Unterstützungsprogramme für junge Kinder bereits gut belegt ist (z. B. Cunha et al. 2006; Almond et al. 2018; Kosse et al. 2020), wurde Maßnahmen, die auf die Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen abzielen, in der Literatur bisher wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Unsere Studie untersucht daher,

* Details zu den hier berichteten Untersuchungen und Ergebnissen finden sich in Resnjanskij et al. (2023). Wir danken der Wübben Stiftung, der Jacobs Stiftung, Porticus (durch den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft) und der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie dem ifo Institut aus Mitteln des Freistaats Bayern für finanzielle Unterstützung des Projekts.

wie sich Mentoring mittelfristig auf die Arbeitsmarktchancen der teilnehmenden Jugendlichen auswirkt. Dabei untersuchen wir insbesondere, ob sie es schaffen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

DAS MENTORING-PROGRAMM »ROCK YOUR LIFE!«

In unserer Studie evaluieren wir die Wirksamkeit eines der größten Mentoring-Programme für benachteiligte Jugendliche in Deutschland. Ziel des Programms »Rock Your Life!« ist der erfolgreiche Übergang der Jugendlichen von der Sekundarstufe I in eine berufliche Ausbildung oder in die schulische Oberstufe. Das Programm wurde vor 15 Jahren von einer Gruppe Universitätsstudierender gegründet und hat seitdem mehr als 10 000 Mentoring-Paare an über 50 Standorten in fünf Ländern zusammengeführt.

Das Hauptaugenmerk des Programms richtet sich auf Jugendliche aus benachteiligten Verhältnissen, die oft nur begrenzte Unterstützung aus ihrem Elternhaus erhalten. Es zielt auf Schüler*innen der achten und neunten Klasse ab (Durchschnittsalter 14 Jahre), die Hauptschulen oder ähnliche Schulformen in benachteiligten Stadtvierteln besuchen.

Die ehrenamtlichen Mentor*innen sind Studierende, die sich ein bis zwei Jahre lang regelmäßig (etwa alle zwei Wochen) mit den Jugendlichen treffen. Dabei unterstützen sie die Jugendlichen bei der Bewältigung von Stresssituationen in der Schule sowie im familiären Umfeld und bieten ihnen Orientierung in Bezug auf ihre beruflichen Möglichkeiten.

DIE STUDIE

Um die Wirksamkeit des Mentoring-Programms zu untersuchen, haben wir ein groß angelegtes Feldexperiment durchgeführt. Unsere Studie umfasst



Dr. Sven Resnjanskij

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Wirtschaftspolitik und Finanzwissenschaft der Universität Erfurt.



Prof. Dr. Jens Ruhose

ist Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeits- und Migrationsökonomik am Institut für Volkswirtschaftslehre der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel.



Katharina Wedel

ist Doktorandin am ifo Zentrum für Bildungsökonomik.

308 Jugendliche in zwei Kohorten an 19 Schulen in zehn deutschen Städten. Wenn es an einem Standort des Programms mehr Bewerber*innen als freie Plätze für die Teilnahme am Mentoring gab, wurde die Auswahl per Los getroffen. Aufgrund der zufälligen Einteilung in Teilnehmende (Treatmentgruppe) und Nicht-Teilnehmende (Kontrollgruppe) am Mentoring ist sichergestellt, dass sich die beiden Gruppen außer durch die Programmteilnahme nicht unterscheiden. Deshalb kann durch einen Vergleich der beiden Gruppen der kausale Effekt der Teilnahme am Mentoring-Programm (Treatmenteffekt) geschätzt werden.¹

Unsere Studie umfasst insgesamt vier Befragungsrunden. Die erste Befragung der Jugendlichen wurde vor dem jeweiligen Start des Mentoring-Programms in den Schulen vor Ort zwischen November 2015 und Mai 2018 durchgeführt. In der Befragung ein Jahr nach Programmstart konnten wir aufgrund erheblicher Befragungsanstrengungen 99% der Jugendlichen in der Schule bzw. per Telefon wiederbefragen. Die weiteren Folgebefragungen fanden zwei und drei Jahre nach Programmstart statt. Bei der online durchgeführten letzten Befragung, dessen Ergebnisse wir hier hauptsächlich berichten, lag die Teilnahmequote bei 88%.

Unsere Erwartung vor Durchführung der Studie war, dass das Mentoring-Programm vor allem für solche Jugendliche wirksam ist, die aus stark benachteiligten Verhältnissen kommen. Ihnen mangelt es besonders häufig an ausreichender Unterstützung durch das eigene Elternhaus. Anhand eines mehrdimensionalen Maßes, das verschiedene Facetten des sozioökonomischen Hintergrundes abbildet, werden Jugendliche als stark benachteiligt klassifiziert, wenn eine der folgenden Bedingungen zutrifft:

- Mangelnde Bildungsunterstützung: Kein Elternteil hat eine Hochschulbildung und es gibt zu Hause nur wenige (weniger als 25) Bücher.
- Mangelnde wirtschaftliche oder zeitliche Unterstützung: Die Jugendlichen leben mit einem al-

leinerziehenden Elternteil und es gibt zu Hause nur wenige Bücher.

- Mangelnde sprachliche oder institutionelle Unterstützung: Die Jugendlichen haben einen Migrationshintergrund (im Ausland geboren).

Anhand dieses Maßes teilen wir die Stichprobe in zwei etwa gleich große Gruppen ein – stark benachteiligte und weniger stark benachteiligte Jugendliche.² Im vorliegenden Beitrag konzentrieren wir uns auf die Effekte des Mentoring-Programms auf stark benachteiligte Jugendliche. Für Jugendliche aus weniger benachteiligten Verhältnissen zeigen sich keine positiven Programmeffekte.

ERGEBNISSE

Zunächst betrachten wir den Effekt des Mentoring-Programms auf drei Ergebnismaße, die eine hohe Vorhersagekraft für die späteren Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen haben: ihre Mathematiknoten als kognitive Komponente, ihre Zukunftsorientierung als nicht-kognitive Komponente und ihre Arbeitsmarkt-orientierung als motivationale Komponente.³ Die Mathematiknoten der stark benachteiligten Jugendlichen verbessern sich durch die Teilnahme am Mentoring-Programm in allen Folgebefragungen erheblich (vgl. Abb. 1). Im ersten Jahr nach Programmstart beträgt der Effekt auf die standardisierten Noten 0,58 Standardabweichungen, was einer Verbesserung der Mathematiknoten um durchschnittlich 0,80 Notenschritte entspricht. Auch zwei Jahre nach Programmstart (am Ende der Sekundarstufe I) beträgt der Effekt noch 0,35 Standardabweichungen oder 0,48 Notenschritte. Ein Jahr nach Programmstart findet sich auch ein deutlicher positiver Effekt der Programmteilnahme auf die Zukunftsorientierung der Jugendlichen. Dieser zeigt sich in den Folgejahren allerdings nicht mehr. Der starke positive Effekt auf die Arbeitsmarkt-orientierung, der bereits ein Jahr nach Programmstart mit 0,44 Standardabweichungen zu beobachten ist, nimmt über die Zeit weiter zu und beträgt drei Jahre nach Programmstart 0,85 Standardabweichungen.

Drei Jahre nach Programmstart geht die Mehrheit (56%) der Jugendlichen, die dann zwischen 16 und 19 Jahre alt sind, noch zur Schule. Viele Jugendliche sind zu diesem Zeitpunkt aber auch schon in den Arbeitsmarkt eingetreten. Dabei ist das Finden einer Lehrstelle gerade für stark benachteiligte Jugendliche ein wichtiges Erfolgskriterium und ausdrückliches Ziel des Mentoring-Pro-

¹ Weitere Informationen zum Design der Studie finden sich in Resnjanskij et al. (2021, 2023).



Prof. Dr. Simon Wiederhold

ist Senior Research Advisor der Abteilung »Strukturwandel und Produktivität« am Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) und Professor für Arbeitsmarktökonomik der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

Foto: © Fotowerk.Halle b



Prof. Dr. Ludger Wößmann

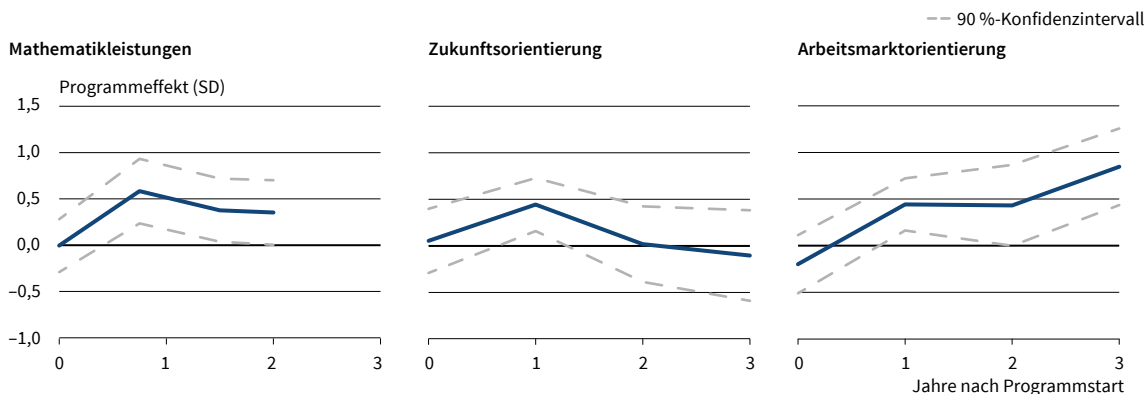
leitet das ifo Zentrum für Bildungsökonomik und ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

² Die Ergebnisse sind qualitativ unverändert, wenn der sozioökonomische Hintergrund allein anhand der Anzahl der Bücher zu Hause, des Bildungshintergrunds der Eltern oder des Migrationsstatus gemessen wird.

³ Siehe Resnjanskij et al. (2023) für eine Erläuterung dieser Maße. Eine ausführliche Diskussion der kurzfristigen Effekte des Programms findet sich in Resnjanskij et al. (2021).

Abb. 1

Mentoring verbessert die Arbeitsmarktaussichten von stark benachteiligten Jugendlichen



Anmerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte des Mentoring-Programms über die Zeit für Jugendliche mit stark benachteiligtem sozioökonomischem Hintergrund auf (1) Mathematiknote (höhere Werte stehen für bessere Leistungen), (2) Zukunftsorientierung und (3) Arbeitsmarktorientierung. Alle Ergebnisvariablen sind standardisiert, so dass die Effektgrößen in Standardabweichungen (SD) interpretiert werden können. Die dargestellten Effekte basieren auf einer Regressionsanalyse mit Kontrollvariablen. Quelle: Darstellung der Autor*innen auf Basis von Resnjanskij et al. (2023). © ifo Institut

gramms.⁴ Auch wenn sich die endgültigen Übergänge in den Arbeitsmarkt erst in einigen Jahren realisiert haben werden, ermöglichen die bereits jetzt beobachtbaren ersten Übergänge von der Schule ins Berufsleben einen frühen Einblick in die sich entwickelnden individuellen Arbeitsmarktmuster.

Erhöhte Ausbildungsbeteiligung

Die Ergebnisse unserer Studie zeigen, dass das Mentoring-Programm den Anteil der Jugendlichen aus stark benachteiligten Verhältnissen, die eine Ausbildung begonnen haben, erheblich erhöht hat. Drei Jahre nach Programmstart beträgt der Effekt auf den Anteil der Jugendlichen in Ausbildung 29 Prozentpunkte, was mehr als einer Verdoppelung im Vergleich zur Kontrollgruppe entspricht (vgl. Abb. 2).

Jugendliche, die sich nicht in Ausbildung befinden, besuchen entweder weiterhin eine Schule – teilweise in einem Übergangssystem mit unklarer Wirksamkeit –, gehen anderen arbeitsbezogenen Tätigkeiten nach oder sind arbeitslos (bzw. üben andere nicht-schulische oder nicht-arbeitsbezogene Tätigkeiten aus). Es zeigt sich, dass die durch das Mentoring-Programm ausgelöste zusätzliche Ausbildungsbeteiligung insbesondere durch eine Verringerung des weiteren Schulbesuchs um 21 Prozentpunkte und der Arbeitslosigkeit (bzw. sonstiger Tätigkeiten) um 12 Prozentpunkte zustande kommt, nicht aber durch eine Verringerung anderer arbeitsbezogener Tätigkeiten (Anstieg um 3 Prozentpunkte).

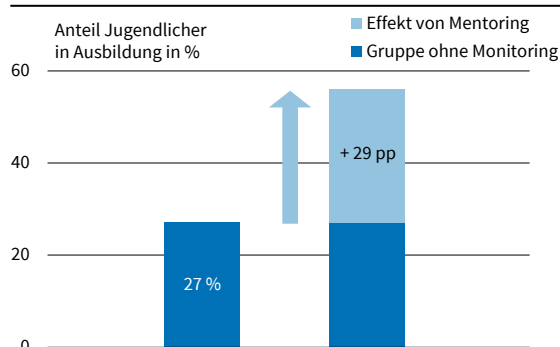
Ein wesentlicher Grund für die erhöhte Ausbildungsbeteiligung dürfte in der gezeigten höheren Ausbildungsbereitschaft der Jugendlichen in Form besserer schulischer Leistungen und Arbeitsmarktorientierung liegen. Darüber hinaus besteht eine weitere mögliche Erklärung für den Effekt des Mentoring-

ring-Programms auf den Übergang von der Schule in den Beruf darin, dass die am Programm teilnehmenden Jugendlichen realistischere Karriereerwartungen haben, insbesondere in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit, ein Hochschulstudium abzuschließen. In der Kontrollgruppe glauben 63% der Jugendlichen aus stark benachteiligten Verhältnissen, dass sie ein Hochschulstudium erfolgreich abschließen können, während der tatsächliche Anteil der erfolgreichen Hochschulabsolvent*innen in dieser Bevölkerungsgruppe nur 10% beträgt – und sogar nur 2%, wenn sie einen Haupt- oder Realschulabschluss haben (eigene Berechnungen auf Basis von PIAAC, s. Resnjanskij et al. 2023). Durch die Teilnahme am Mentoring-Programm verringert sich die selbst eingeschätzte Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Hochschulabschlusses um 13 Prozentpunkte, was diesbezüglich auf realistischere Vorstellungen hindeutet.⁵ Eine Interpretation dieses Ergebnisses

⁵ Gleichzeitig wirkt sich das Mentoring-Programm weder auf die selbst eingeschätzte Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung abzuschließen, noch auf die erwarteten Verdienstmöglichkeiten nach Abschluss eines Hochschulstudiums oder einer Ausbildung aus.

Abb. 2

Mentoring bringt mehr benachteiligte Jugendliche in Ausbildung



Anmerkung: Die Abbildung zeigt den Anteil der Jugendlichen mit stark benachteiligtem sozioökonomischem Hintergrund, der sich drei Jahre nach Programmstart in Ausbildung befindet. Linker Balken: Jugendliche ohne Mentoring (Kontrollgruppe); rechter Balken: Jugendliche mit Mentoring (Treatmentgruppe). Der dargestellte Effekt des Mentoring-Programms basiert auf einer Regressionsanalyse mit Kontrollvariablen. Quelle: Darstellung der Autor*innen auf Basis von Resnjanskij et al. (2023). © ifo Institut

⁴ Eine Ausbildung ist der aussichtsreichste Berufsweg für die meisten Schüler*innen aus Hauptschulen und vergleichbaren Schulformen, insbesondere für diejenigen mit nicht-akademischem Familienhintergrund. Sie bietet beträchtliche Erträge auf dem Arbeitsmarkt (z. B. Fersterer et al. 2008; Piopiunik et al. 2017).

ist, dass Mentor*innen, die selbst Studierende sind, sinnvolle Ratschläge darüber geben können, welche Voraussetzungen für den erfolgreichen Abschluss eines Hochschulstudiums erforderlich sind.

Erhöhte Zufriedenheit

Die realistischeren Erwartungen hinsichtlich der Karrieremöglichkeiten unter den Programm-Teilnehmenden wirken sich nicht negativ auf deren Zufriedenheit mit ihrer derzeitigen Situation aus. Im Gegenteil halten die teilnehmenden Jugendlichen ihren derzeitigen Karriereweg für erstrebenswerter: Die Wahrscheinlichkeit, dass sie mit ihrer derzeitigen Situation zufrieden sind, ist um 31 Prozentpunkte höher als in der Kontrollgruppe. Außerdem ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie ihre derzeitige Situation nicht ändern wollen, um 22 Prozentpunkte höher.

Diese starken Programm-Effekte auf die Zufriedenheit könnten theoretisch geringere Ambitionen in Bezug auf den Berufswunsch der Jugendlichen widerspiegeln. Auch wäre denkbar, dass sich die Jugendlichen nicht darüber bewusst sind, dass sie durch einen längeren formalen Bildungsweg möglicherweise bessere berufliche Ergebnisse erzielen könnten. Um diese Fragen zu klären, berechnen wir den zu erwartenden Verdienst auf der Grundlage des tatsächlichen Ausbildungsberufs bzw. des angegebenen Wunschberufs der Jugendlichen.⁶ Jugendliche aus stark benachteiligten Verhältnissen, die am Mentoring-Programm teilgenommen haben, können mit einem monatlichen Verdienst von 3 066 Euro rechnen, wenn sie weiterhin in ihrem derzeitigen Ausbildungsberuf arbeiten, in der Kontrollgruppe sind es nur 2 746 Euro. Dieser Unterschied verringert sich nur geringfügig, wenn man den Wunschberuf betrachtet (3 406 Euro gegenüber 3 184 Euro). Das Mentoring führt also nicht dazu, dass die Jugendlichen ihre beruflichen Ambitionen verringern, sondern sie streben sogar nach besser bezahlten Arbeitsplätzen. Diese Arbeitsplätze sind auch weniger durch neue Technologien substituierbar (z. B. Autor 2022): Die Automatisierungswahrscheinlichkeit der Wunscharbeitsplätze unter den teilnehmenden Jugendlichen liegt bei 37%, verglichen mit 43% in der Kontrollgruppe. Insgesamt deuten die Ergebnisse also darauf hin, dass das Mentoring-Programm die sich abzeichnenden Übergänge in den Arbeitsmarkt der Jugendlichen aus stark benachteiligten Verhältnissen verbessert hat.

SCHLUSSBEMERKUNGEN

Die Ergebnisse unserer Studie zeigen, dass Mentoring-Programme die zukünftigen Arbeitsmarktchancen stark benachteiligter Jugendlicher erfolgreich ver-

bessern können. Die positiven Auswirkungen auf die Mathematiknote und die Arbeitsmarktorientierung halten auch über das Ende des Programms hinaus noch an. Außerdem beobachten wir positive Effekte des Programms auf die frühe Realisierung von Arbeitsmarktübergängen, insbesondere auf den Anteil der Jugendlichen, die eine Ausbildung absolvieren. Mentoring scheint also eine praktikable Möglichkeit zu sein, um die Aussichten stark benachteiligter Personen auch noch im Jugendalter zu erhöhen. Im Gegensatz dazu hat das Programm keine positiven Auswirkungen auf Jugendliche aus günstigeren Verhältnissen, die üblicherweise mehr Unterstützung durch ihre Eltern erfahren.

Eine wichtige politische Schlussfolgerung ist, dass Mentoring-Programme auf Jugendliche aus stark benachteiligten Verhältnissen ausgerichtet sein sollten, um eine möglichst hohe Wirksamkeit zu erzielen. Kosten-Nutzen-Berechnungen deuten darauf hin, dass derart ausgerichtete Programme sehr kosteneffizient sein können: Grobe Kalkulationen ergeben ein Nutzen-Kosten-Verhältnis von 18:1 für ein auf stark benachteiligte Jugendliche ausgerichtetes Programm. Überlegungen zur Skalierbarkeit lassen zudem vermuten, dass die potenzielle Reichweite von Mentoring-Programmen beträchtlich ist.

REFERENZEN

- Achatz, J., N. Reims, M. Sandner und B. Schels (2021), »Benachteiligte Jugendliche tun sich beim Übergang von der Schule ins Erwerbsleben besonders schwer«, *IAB-Forum* 18. August 2021, <https://www.iab-forum.de/benachteiligte-jugendliche-tun-sich-beim-uebergang-von-der-schule-ins-erwerbsleben-besonders-schwer/>.
- Almond, D., J. Currie und V. Duque (2018), »Childhood Circumstances and Adult Outcomes: Act II«, *Journal of Economic Literature* 56(4), 1360–1446.
- Autor, D.H. (2022), »The Labor Market Impacts of Technological Change: From Unbridled Enthusiasm to Qualified Optimism to Vast Uncertainty«, *NBER Working Paper* 30074.
- Bundesagentur für Arbeit (2023), *Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten*, Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2023), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, Bonn.
- Cunha, F., J.J. Heckman, L. Lochner und D.V. Masterov (2006), »Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation«, in: E.A. Hanushek und F. Welch (Hrsg.), *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 1, North Holland, Amsterdam, 697–812.
- Fersterer, J., J.-S. Pischke und R. Winter-Ebmer (2008), »Returns to Apprenticeship Training in Austria: Evidence from Failed Firms«, *Scandinavian Journal of Economics* 110(4), 733–753.
- Klemm, K. (2023), *Jugendliche ohne Hauptschulabschluss – Demographische Verknappung und qualifikatorische Vergeudung*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Kosse, F., T. Deckers, P. Pinger, H. Schildberg-Hörisch und A. Falk (2020), »The Formation of Prosociality: Causal Evidence on the Role of Social Environment«, *Journal of Political Economy* 128(2), 434–467.
- Piopiunik, M., F. Kugler und L. Wößmann (2017), »Einkommenserträge von Bildungsabschlüssen im Lebensverlauf: Aktuelle Berechnungen für Deutschland«, *ifo Schnelldienst* 70(7), 19–30.
- Resnjanskij, S., J. Ruhose, S. Wiederhold und L. Wößmann (2021), »Mentoring verbessert die Arbeitsmarktchancen von stark benachteiligten Jugendlichen«, *ifo Schnelldienst* 74(2), 31–38.
- Resnjanskij, S., J. Ruhose, S. Wiederhold, L. Wößmann und K. Wedel (2023), »Can Mentoring Alleviate Family Disadvantage in Adolescence? A Field Experiment to Improve Labor-Market Prospects«, *Journal of Political Economy*, im Erscheinen.

⁶ Anhand von Registerdaten der Bundesagentur für Arbeit berechnen wir den Median des Verdiensts, den die Jugendlichen erwarten können, wenn sie in dem tatsächlich gewählten oder gewünschten Beruf arbeiten würden.

Andreas Schleicher

Berufliche Entwicklung in Deutschland – von historischer Stärke zu zukünftiger Schwäche?

Der heutige Arbeitsmarkt unterliegt einem schnellen Wandel. Die Dringlichkeit, den Klimawandel zu bekämpfen, hat zu einer Verlagerung hin zu nachhaltigen Technologien geführt. Dadurch entstehen neue, »grüne« Beschäftigungsmöglichkeiten, während klimaschädlichere Arbeitsplätze verschwinden. Gleichzeitig revolutionieren Automatisierung und Digitalisierung die Industrie. In den kommenden Jahren dürften viele Arbeitsplätze abgebaut werden oder sich grundlegend verändern, während gleichzeitig eine zusätzliche Nachfrage nach neuen Qualifikationen in Bereichen wie Künstliche Intelligenz, Data Science und Robotik entsteht. Wir stehen am Beginn einer vierten industriellen Revolution, die tiefgreifende Auswirkungen auf das wirtschaftliche und soziale Leben haben wird. Inmitten all dieser Veränderungen konzentriert sich dieser Artikel auf eine grundlegende Frage: Sind unsere jungen Menschen dafür bereit?

Die Daten des Programme for International Student Assessment (PISA) der OECD helfen bei der Beantwortung dieser Frage. Seit dem Jahr 2000 werden im Rahmen der PISA-Studie regelmäßig Informationen repräsentativer Stichproben von 15- bis 16-jährigen Schüler*innen aus der ganzen Welt erhoben. Im Jahr 2018 wurden mehr als 600 000 Schüler*innen aus 79 Ländern befragt. In der PISA-Studie absolvierten sie eine Reihe Leistungstests in den Bereichen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften und beantworteten den Schülerfragebogen, der Fragen zu ihrem sozialen Hintergrund sowie zu ihren Bildungs- und Berufserwartungen enthält. Eine kleinere Anzahl von Ländern, darunter Deutschland, hat sich für zwei weitere Fragebögen entschieden, die Informationen über die Vorbereitung der Schüler*innen auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt liefern. Die Daten von PISA 2022, die im Dezember 2023 veröffentlicht werden, werden weitere Einblicke in die sich verändernde globale Bildungslandschaft und die Vorbereitung der Schüler*innen liefern.

Die Daten zeigen, dass Deutschland in der Vergangenheit von einer gut funktionierenden Verbindung zwischen Arbeitswelt und Bildung profitiert hat, die im Vergleich zu den meisten anderen Ländern ausgeprägter war. Eine beträchtliche Anzahl junger Menschen in Deutschland läuft jedoch Gefahr, bei ihrem Übergang in die neue Wirtschaftsstruktur ins Hintertreffen zu geraten.

In der PISA-Studie werden die Schüler*innen gefragt, welchen Beruf sie im Alter von 30 Jahren ausüben möchten. Die Antworten werden anhand der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO) kodiert, so dass wir Muster ihrer Interessen

und deren Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt erkennen können.

JUGENDLICHE IN DEUTSCHLAND HABEN VIELFÄLTIGE BERUFSWÜNSCHE

Im Vergleich zu anderen Ländern sind die Berufswünsche der Jugendlichen in Deutschland recht unterschiedlich. Von den 3 338 Befragten in Deutschland, die in PISA 2018 eindeutige Berufswünsche geäußert haben, wurden 269 verschiedene Berufe genannt. Bereinigt um die Grundgesamtheit übertrifft diese Vielfalt der Berufswünsche alle anderen Länder mit Ausnahme der Niederlande. Deutschland ist auch insofern ungewöhnlich, als dass junge Menschen erwarten, in einem breiteren Spektrum von Branchen des Arbeitsmarkts tätig zu sein. Das ist gut so. Die Ergebnisse aus Deutschland zeigen die Stärke der Signalwirkung des Arbeitsmarkts auf die Jugendlichen.

Die Verwendung der ISCO-Codes ermöglicht es, die beruflichen Erwartungen mit den tatsächlichen Beschäftigungsmustern zu vergleichen. Deutschland schneidet im OECD-Vergleich gut ab. Es überrascht nicht, dass Deutschland einen der höchsten Anteile an Jugendlichen hat, die sich für Handwerksberufe interessieren: Jede*r achte junge Deutsche erwartet eine Tätigkeit in der ISCO-Gruppe 7 (vgl. Tab. 1). In allen OECD-Ländern ist das Berufsfeld, das bei jungen Menschen das größte Interesse weckt, das der freien Berufe (wie Ärzt*innen, Jurist*innen und Ingenieur*innen). In Deutschland steigt die Erwartung, in diesem Bereich zu arbeiten. Im ersten PISA-Jahr 2000 erwarteten dies 29% der deutschen Jugendlichen, 2018 waren es bereits 47%. Dennoch bleibt dieser Anstieg hinter dem Zuwachs der meisten anderen Länder zurück: OECD-weit erwarten in der Regel 60% oder mehr der Schüler*innen, in einem solchen Beruf zu arbeiten. Es interessieren sich weitaus mehr Schüler*innen für diese Berufe, als ihnen zur Verfügung stehen werden. In Deutschland zeigen die PISA-Daten aus dem Jahr 2018, dass 2,2-mal mehr Jugendliche erwarten, in einem bestimmten Beruf zu arbeiten, als tatsächlich momentan in diesem Beruf arbeiten. Im Vereinigten Königreich liegt diese Zahl bei 2,5, in den Vereinigten Staaten bei 2,9 und in Spanien bei 4,9. Das Ausbildungssystem in Deutschland fördert die engere Beziehung zwischen den Interessen junger Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, und den



Andreas Schleicher

ist Direktor für Bildung und Qualifizierung, OECD

Tab. 1

Top 10 der häufigsten Berufswünsche in Deutschland – nach Geschlecht (PISA 2018)

	Top 10 Mädchen	ISCO-Gruppe	Anteil in %	Top 10 Jungen	ISCO-Gruppe	Anteil in %
1	Lehrerin	2	10,4	ITK-Fachmann	2	6,7
2	Ärztin	2	10,0	Industriemechaniker	7	5,2
3	Erzieherin	5	6,4	Kfz-Mechaniker	7	5,1
4	Psychologin	2	4,5	Polizist	5	4,5
5	Krankenschwester	3	4,5	Lehrer	2	3,8
6	Architektin	2	3,6	Naturwissenschaftler	2	3,6
7	Polizistin	5	3,5	Arzt	2	3,1
8	Büroangestellte	4	3,2	Ingenieur	2	3,1
9	Designerin	2	2,8	Architekt	2	2,8
10	Juristin	2	2,7	Profisportler	3	2,6
Insgesamt			51,4			40,3

Quelle: OECD PISA 2018 Database - <https://www.oecd.org/pisa/data/2018database/> aufgerufen am 1. November 2023.

Anforderungen der Arbeitgeber*innen in Deutschland. Dies trägt dazu bei, dass Deutschland eines der niedrigsten Verhältnisse zwischen Jugend- und Erwachsenenarbeitslosigkeit in der Welt hat.

HOHES AUTOMATISIERUNGSRISIKO

Diese historische Stärke birgt aber auch ernsthafte Bedenken für die Zukunft. Eine beträchtliche Anzahl junger Deutscher wählt Berufe mit einem hohen Automatisierungsrisiko. Eine OECD-Analyse der PIAAC-Daten (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) über die von Arbeitnehmer*innen ausgeübten Tätigkeiten schätzt die Wahrscheinlichkeit

der Automatisierung für bestimmte Arbeitsplätze in jeder der wichtigsten ISCO-Berufsgruppen (Nedelkoska und Quintini 2018). Über die Länder hinweg konzentrieren sich die am stärksten von der Automatisierung bedrohten Berufe, bei denen mit einem vollständigen Verschwinden oder mit erheblichen Veränderungen zu rechnen ist, auf die Gruppen 6 (Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Fischerei), 7 (Handwerksberufe), 8 (Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer) und 9 (Hilfsarbeitskräfte).

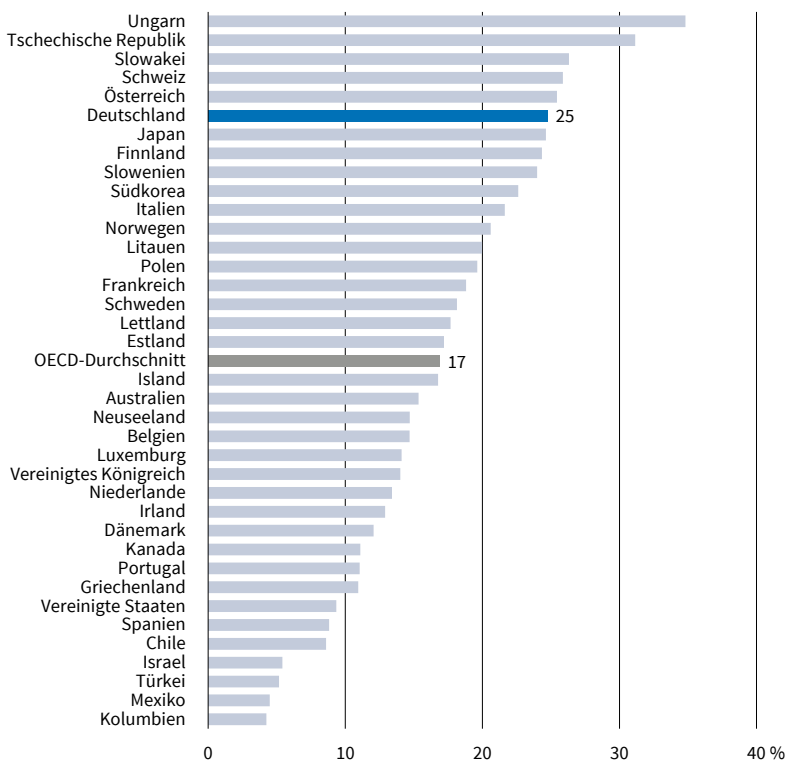
Ein Vergleich mit den Berufswünschen deutscher Jugendlicher zeigt, dass 34% der Jungen und 15% der Mädchen erwarten, in Berufen zu arbeiten, die einem hohen Automatisierungsrisiko ausgesetzt sind. Ein Viertel aller Schüler*innen, die in der PISA-Studie einen Berufswunsch geäußert haben, fällt in diese Kategorie – der sechstöchste Anteil aller OECD-Länder (vgl. Abb. 1). Wie in anderen Ländern sind es die Jungen, insbesondere aus den unteren sozioökonomischen Schichten, die eine stärkere Neigung zu Berufen zeigen, die ein höheres Automatisierungsrisiko aufweisen.

Ein Beispiel für Berufe, die von der Automatisierung bedroht sind, ist die Berufsuntergruppe 72 (»Metall-, Maschinen- und verwandte Berufe«). Diese Gruppe umfasst Berufe wie Industriemechaniker sowie Kfz-Mechaniker, die bei Jungen in Deutschland an zweiter und dritter Stelle der Berufswünsche stehen. In diesen Berufen erfordert die zunehmende Bedeutung der Elektronik andere Fähigkeiten und Kompetenzen als in der historischen Praxis. Im Gegensatz dazu tendieren Mädchen in Deutschland viel stärker zu Berufen wie Lehrerin, Fachkraft im Gesundheitswesen und Fachkraft in den Bereichen Recht, Soziales und Kultur, die jeweils zu den Top 10 der Berufswünsche der Mädchen gehören. Diese Bereiche zeichnen sich durch ein geringeres Automatisierungsrisiko aus.

WIE KANN DEUTSCHLAND DIESER HERAUSFORDERUNG BEGEGNEN?

Das System der dualen Berufsausbildung ist seit langem ein wertvolles Instrument, um jungen Menschen

Abb. 1
Prozentualer Anteil junger Menschen, die einen Beruf mit hohem Automatisierungsrisiko erwarten



Quelle: OECD PISA 2018 Database (2023); Nedelkoska und Quintini (2018).

© ifo Institut

einen Arbeitsplatz mit Zukunft zu sichern. Dieser arbeitsplatzorientierte Ausbildungsansatz ist mit deutlich besseren Arbeitsmarktergebnissen verbunden als bei Jugendlichen, die eine rein schulische Berufsausbildung durchlaufen. Die enge Einbindung der Arbeitgeber*innen in die duale Berufsausbildung ist eine große historische Stärke des deutschen Systems, die dazu beiträgt, dass das Ausbildungsangebot an Veränderungen des Arbeitsplatzes angepasst wird. Das starke Engagement der Arbeitgeber*innen garantiert die Relevanz der Ausbildung, die junge Menschen erhalten. Darüber hinaus stellt die Organisation des deutschen Ausbildungssystems sicher, dass Arbeitgeber*innen nur selten Ausbildungsplätze anbieten, wenn sie nicht das Gefühl haben, dass sich ihr Engagement in hohem Maße auszahlt. Dies verringert auch das Risiko, dass Schüler*innen Ausbildungswege einschlagen, die wenig Aussicht auf eine Beschäftigung nach der Ausbildung bieten. Das Risiko, dass Arbeitsplätze verschwinden oder, was noch wahrscheinlicher ist, sich grundlegend verändern und möglicherweise weniger attraktiv werden, wird dadurch jedoch nicht vollständig beseitigt.

Es ist an der Zeit, sowohl über die Stärken des Ausbildungssystems als auch über die allgemeinbildenden Inhalte der Berufsausbildung nachzudenken. Von jungen Menschen, die heute einen Ausbildungsvertrag abschließen, kann erwartet werden, dass sie sich im Laufe ihres Lebens umschulen, weiterbilden und weiterlernen, wenn sie während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn eine qualifizierte Beschäftigung behalten wollen. Parallel zu den PISA-Studien, die sich auf die schulischen Leistungen konzentrieren, wird ein laufendes OECD-Projekt die ersten internationalen Vergleiche der Leistungen von Schüler*innen in der Ausbildung liefern. Dies wird wertvolle neue Informationen über die jeweiligen Stärken der Ausbildungssysteme bei der Vorbereitung der Schüler*innen sowohl auf den unmittelbaren Berufseinstieg als auch auf ihre langfristige berufliche Laufbahn liefern.

Es ist auch an der Zeit, die Berufsberatung für Sekundarschüler*innen zu überdenken. Jüngste Analysen von Längsschnittdaten aus zehn Ländern, darunter Deutschland, haben wichtige neue Erkenntnisse über die Bedeutung der beruflichen Entwicklung im Jugendalter für die Beschäftigungsaussichten junger Menschen erbracht. Sie zeigen eine Reihe von Aktivitäten und Einstellungen im Alter von 15 Jahren, von denen angenommen werden kann, dass sie mit geringerer Arbeitslosigkeit, höheren Löhnen und größerer Arbeitszufriedenheit im Alter von 25 Jahren einhergehen (OECD 2021). Diese Variablen lassen sich zu drei Arten der beruflichen Entwicklung zusammenfassen: Bessere Beschäftigungsergebnisse sind wahrscheinlicher für Schüler*innen, die sich aktiv mit ihrer möglichen beruflichen Zukunft auseinandersetzen (insbesondere durch Interaktionen mit Arbeitgebern und Berufstätigen), die Erfahrungen aus erster Hand sammeln und klare Vorstellungen über ihre zu-

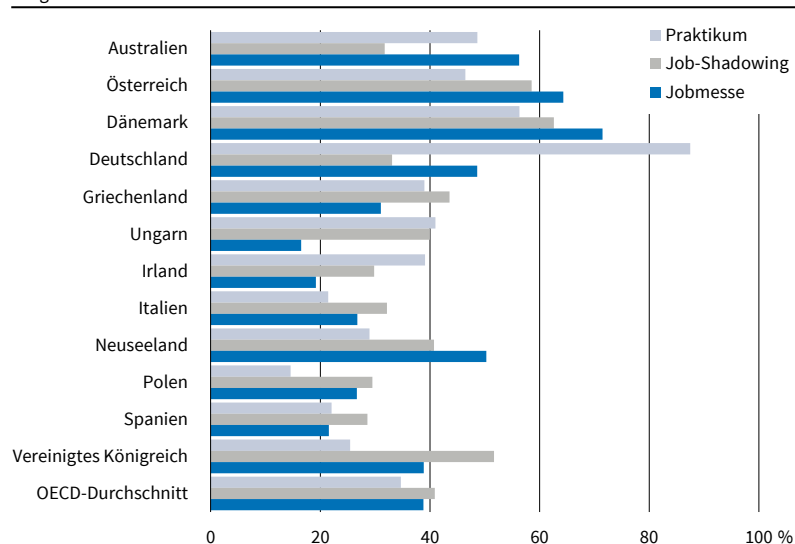
künftige Beschäftigung und deren Sicherheit haben. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass eine solche Laufbahnentwicklung im Jugendalter die persönliche Handlungskompetenz stärkt, die Schüler*innen benötigen, um ihren Weg durch die Sekundarstufe zu finden. Die Analyse der PISA-Daten zeigt: Je mehr Schüler*innen sich mit ihrer beruflichen Entwicklung auseinandersetzen und sie erleben, desto ausgeprägter wird ihre berufliche Orientierung sein. Schüler*innen haben mit größerer Wahrscheinlichkeit klare und ehrgeizige berufliche Pläne, die mit ihren Bildungsabsichten übereinstimmen. Dies kann noch verbessert werden, wenn die Schüler*innen frühzeitig, regelmäßig und authentisch mit der Arbeitswelt in Berührung kommen.

PRAKTIKA ALLEIN REICHEN NICHT

PISA 2018 liefert Daten zu vielen dieser Faktoren, die bessere Berufsaussichten vorhersagen. Obwohl Deutschland bei diesen Indikatoren besser abschneidet als viele andere Länder, gibt es noch Raum für Verbesserungen. Zwar absolviert die große Mehrheit der deutschen Jugendlichen im Alter von 15 Jahren Praktika. Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie andere Informationsmöglichkeiten nutzen, die besonders stark mit besseren Arbeitsmarktergebnissen assoziiert sind und die es ihnen ermöglichen, ihre zukünftigen Arbeitsmöglichkeiten aktiv zu erkunden und zu verstehen, sehr viel geringer. Weniger als die Hälfte der deutschen Jugendlichen hat an einer Jobmesse teilgenommen, ein Job-Shadowing absolviert oder eine Arbeitsstätte besucht (vgl. Abb. 2). Wenn sie dies getan haben, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie in Bezug auf ihre beruflichen Pläne unsicher sind, um etwa 20 % geringer. Kombiniert man die beiden letztgenannten Aktivitäten, bei denen die Schüler*innen in Kontakt mit Arbeitgebern kommen,

Abb. 2

Teilnahme an der aktiven Sondierung/Erfahrung des Arbeitsmarkts
Ausgewählte OECD-Länder



Quelle: OECD PISA 2018 Database (2023).

© ifo Institut

mit einem Berufsberatungsgespräch, um die entstehenden Berufsvorstellungen kritisch zu reflektieren, so zeigt sich, dass nur 13% der deutschen Jugendlichen im Alter von 15 Jahren alle drei Aktivitäten durchgeführt haben.

Eine einfache Möglichkeit, das Verständnis junger Menschen in Deutschland für den sich wandelnden Arbeitsmarkt zu verbessern, besteht darin, Beschäftigte aus den Sektoren mit den größten Veränderungen – sowohl positiver als auch negativer Art – in Schulen einzuladen und ihr Wissen mit den Schüler*innen zu teilen. In einem so dynamischen Umfeld gibt es nur wenige, die besser in der Lage sind, über die Realität des Wandels am Arbeitsplatz zu sprechen und darüber, was dies für zukünftige Beschäftigungsmöglichkeiten, Qualifikationsanforderungen und Einstellungspraktiken bedeutet. In der kanadischen Provinz New Brunswick wird ein neues Kompetenzzentrum für Handwerk und Fertigung¹ Grund- und Sekundarschulen dabei unterstützen, Kontakte zu Personen zu knüpfen, die in diesen Bereichen tätig sind, und Lehrpläne und Berufsberatung anzubieten. Im Vereinigten Königreich und in Neuseeland ermöglicht das Programm »Inspiring the Future«² dem Schulpersonal, schnell, einfach und kostenlos Freiwillige unter Beschäftigten zu finden und direkt mit ihnen in Kontakt zu treten. Digitale Technologien erleichtern es Schulen auch, mit Menschen Kontakt aufzunehmen, die in bestimmten Bereichen arbeiten. Diese müssen jedoch durch Interaktionen aus erster Hand ergänzt werden, die den Schüler*innen Zugang zu Ratschlägen und Informationen bieten, die als vertrauenswürdiger und relevanter wahrgenommen werden.

¹ <https://centresofexcellencenb.ca/skilledtradesandmanufacturing/>.

² <https://www.inspiringthefuture.org/>.

FAZIT

In Deutschland wie auch in der OECD insgesamt verlässt die heutige Generation junger Menschen die Schule mit mehr Schuljahren und größeren Ambitionen als je zuvor. Junge Menschen sind sich bewusst, dass sich die Arbeitswelt verändert, und sind darüber besorgt. Sie kennen Uber und Spotify und sind sich der Dringlichkeit von Maßnahmen gegen den Klimawandel bewusst. Eine kürzlich von der OECD durchgeführte Umfrage unter jungen Erwachsenen im Alter von 19 bis 26 Jahren im US-Bundesstaat Virginia ergab, dass 81% der 1 100 Befragten es begrüßt hätten, wenn ihre Schule sie besser dabei unterstützt hätte, zu verstehen, wie sich die Arbeitswelt verändert und welche Qualifikationen in Zukunft wahrscheinlich gefragt sein werden. Ähnliche Ergebnisse wurden in Umfragen im Vereinigten Königreich ermittelt. Alle jungen Menschen müssen diese Veränderungen verstehen, da sie wichtige Entscheidungen über ihre Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung treffen. Ein besseres Verständnis würde auch den Arbeitgebern und der Gesellschaft zugutekommen. Die Gefahr von Qualifikationsdefiziten wächst in Zeiten des raschen wirtschaftlichen Wandels. Qualifikationsdefizite untergraben immer das Wirtschaftswachstum, aber im Zusammenhang mit der Bekämpfung des Klimawandels stellen sie ein noch größeres Risiko dar.

Referenzen

Nedelkoska, L. und G. Quintini (2018), »Automation, Skills Use and Training«, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers 202*, OECD Publishing, Paris, verfügbar unter: <https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>.

OECD, *PISA 2018 Database*, verfügbar unter: <https://www.oecd.org/pisa/data/2018database/>.

OECD (2021), *How youth explore, experience and think about their future: A new look at effective career guidance*, verfügbar unter <https://issuu.com/oecd.publishing/docs/how-youth-explore-experience-think-about-their-fut>.

Andrea Nahles

Fachkräftemangel – wo noch Potenziale schlummern

Krisen gab es schon immer auf dem Arbeitsmarkt. Strukturelle, weil sich Branchen und Nutzerverhalten verändern, saisonale, weil Wetter oder Jahreszeiten eine Rolle spielen, und es gibt plötzliche Krisen, weil die Konjunktur einbricht oder Lieferketten abreißen. Es sind Einbrüche, denen sich kaum präventiv begegnen lässt. Und es gibt die Krisen, die sich anbahnen, die sich entwickeln und aufbauen – auf die man als Akteur aber Einfluss nehmen kann.



Andrea Nahles

ist Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit.

Die man steuern, abfedern oder, im besten Fall, sogar stoppen kann.

Der Fachkräftemangel gehört in diese Kategorie. Er hat sich seit langem angedeutet. Wir kennen unsere Geburtenraten, wissen, wann die einen Kohorten ins Berufsleben einsteigen, die anderen den Arbeitsmarkt verlassen und in Rente gehen werden. Vor diesem Hintergrund sind sich viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihres Wertes bewusst geworden, so dass nun Branchen händeringend Arbeitskräfte suchen, die sich bislang nicht als betroffen betrachteten. Ob im Krankenhaus, in den Architektenbüros, in den Rathäusern, bei der Bahn oder sogar der Polizei

– überall fehlt das Personal, überall fehlen qualifizierte Fachkräfte.

Seit einem guten Jahr stagniert die Wirtschaft, das liegt nicht nur am Fachkräftemangel, sondern auch an den außerordentlich schwierigen Rahmenbedingungen. Noch ist sich die Wissenschaft nicht sicher, in welchem Umfang die fehlenden Fachkräfte auch zur ökonomischen Stagnation beitragen. So oder so: Wir haben diesem Mangel in seiner Entwicklung lange zugesehen. Viel zu lange. Wir wissen, dass er uns mittel- und langfristig Wirtschaftskraft und letztlich auch Wohlstand kosten wird, wenn wir nicht kreativ und entschlossen gegensteuern.

Was auf dem Arbeitsmarkt auf uns zukommt, ist relativ präzise abzusehen: Bis 2030 werden mutmaßlich 2,14 Mio. Arbeitsplätze neu entstehen, 2,10 Mio. wegfallen. Das wendet sich in den Jahren danach: 2040 werden durch den wirtschaftlichen und beruflichen Strukturwandel rund 4,16 Mio. Arbeitsplätze wegfallen, gut 3,56 Mio. werden mutmaßlich dazukommen. Das klingt erst einmal per se nicht dramatisch. Und doch wird es wegen der demografischen Verschiebung noch mehr offene Stellen geben als heute. Und es wird eine große Herausforderung werden, diese zu besetzen.

DIE ENGPÄSSE SIND DA, UND DIE LAGE WIRD SICH WEITER VERSCHÄRFEN

Wir haben in der beruflichen Ausbildung viel erreicht. Unser duales System wird weltweit anerkannt. Unser schulisches und berufliches Bildungssystem weist eine hohe Durchlässigkeit auf, und wer erst mal einen Abschluss erworben hat, hat in der Regel weitere Optionen, ob eine Weiterbildung zum Fachwirt, zur Meisterin oder auch den Weg an eine Hochschule.

Und doch sind die Engpässe bereits da, und die Lage wird sich weiter verschärfen, nicht zuletzt im IT- und Gesundheitsbereich sowie all jenen Branchen, die unmittelbar und mittelbar mit der Transformation zu tun haben. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat es präzise berechnet. Nur bei einer Nettozuwanderung von 400 000 Personen pro Jahr – bei gleichzeitig höherer Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren – lässt sich das Erwerbspersonenpotenzial bis 2035 einigermaßen auf dem Niveau von heute halten. Dabei ist es erstaunlicherweise unerheblich, ob diese Personen qualifiziert sind, als Geflüchtete oder Familienangehörige nach Deutschland kommen: Grundsätzlich, so sagen die IAB-Experten, steigern 100 000 zusätzliche Personen das Potenzial an Arbeitskräften um etwa 2%.

Auf eine Nettozuwanderung in dieser Größenordnung werden wir aus verschiedenen Gründen kurzfristig nicht kommen. Wir müssen uns also anders behelfen. Ganz grundsätzlich haben wir eine Reihe von Stellhebeln, um dem Problem zu begegnen. Momentan wird viel unternommen, um Arbeitskräfte für eine Beschäftigung in Deutschland zu gewinnen. Aber

auch im Inland haben wir bereits ein großes Potenzial. Der Gesetzgeber hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Arbeitsmarktreformen beschlossen, um arbeitslose Menschen bei der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu unterstützen – zuletzt mit dem Weiterbildungs- und Bürgergeldgesetz. Darüber hinaus gibt es bereits Menschen, die schon im Erwerbsleben stehen. Vor allem Frauen arbeiten vielfach in Teilzeit. Hier können wir unterstützen, um die Stundenzahlen der Teilzeitbeschäftigten zu erhöhen. Wir können versuchen, den Übergang aus dem Erwerbsleben in die Rente, woran wir ja bereits arbeiten, noch flexibler zu gestalten. Von den männlichen nicht erwerbstätigen Rentenbeziehern würden 20%, bei den weiblichen 13% gerne eine Erwerbsarbeit aufnehmen. Und wir können uns natürlich auch bemühen, die Zahl der Menschen, die ohne Schulabschluss und Ausbildung in ihr Erwerbsleben starten, deutlich zu reduzieren.

ZU LANGE ZUGESCHAUT, ANSTATT ZU INTERVENIEREN

In jedem Falle werden wir flexibler, kreativer und offener werden müssen. Wir werden Berufserfahrung im Verhältnis zu den formalen Schul- oder Berufsabschlüssen womöglich anders gewichten müssen. Die Berufserfahrung im Ausland sollte mehr Akzeptanz erfahren: Denn auch in anderen Ländern wird durchaus qualifiziert ausgebildet, teilweise – anders als bei uns – sogar mit akademischen Abschlüssen. Vor etwa fünf Jahren hat die Bundesagentur für Arbeit ihre Berufsberatung neu ausgerichtet. So sind die Berufsberaterinnen und -berater nun auch an den Schulen mit gymnasialer Oberstufe präsent und beraten die jungen Menschen, die bei der Berufswahl zunächst einmal an ein Studium und weniger an eine berufliche oder schulische Ausbildung denken. An den allgemeinbildenden Schulen werden die Schülerinnen und Schüler bereits zwei Jahre vor dem Ende der allgemeinen Schulpflicht beraten. Damit sollen auch die Schulabbrecherinnen und -abbrecher frühzeitig erreicht werden, die bislang durch das Netz gerutscht sind. Allein 2022 waren das 51 600 junge Menschen, die die allgemeinbildende Schule ohne zumindest einen Hauptschulabschluss beendet haben – junge Menschen, die nicht in einem deutschsprachigen Elternhaus aufgewachsen sind, sind dabei überdurchschnittlich betroffen. Sie kommen nochmal on top auf die 1,9 Mio. Menschen im Alter zwischen 25 und 35 Jahren in Deutschland, die bereits keinen Berufsabschluss haben. Wir sollten uns ehrlich machen: Als Gesellschaft insgesamt haben wir an dieser Stelle zu lange zugeschaut, anstatt zu intervenieren. Bei ihnen stand der Abschluss einer grundständigen Ausbildung nicht im Fokus und das war gesellschaftlich in Ordnung. Doch es ist empirisch nachgewiesen, dass ein fehlender beruflicher Abschluss die Wahrscheinlichkeit signifikant erhöht, auch später im Leben eher wenig am Erwerbsleben teilzunehmen. Das können wir uns sowohl aus sozi-

alstaatlicher, als auch aus wirtschaftlicher Sicht nicht dauerhaft leisten.

Die seit 2021 bestehende Möglichkeit, Daten von Jugendlichen vom jeweiligen Bundesland entgegenzunehmen, die bisher nicht beruflich orientiert sind und die Schule ohne berufliche Anschlussperspektive verlassen würden, unterstützt die Bundesagentur für Arbeit dabei sehr. So kann sichergestellt werden, dass die Berufsberatung der Arbeitsagenturen diese Jugendlichen kontaktieren kann. Zwischenzeitlich wurde diese sogenannte »Schülerdatennorm« in fünf Bundesländern in die jeweiligen Landesgesetze übernommen, so dass auch ein vollständiger elektronischer Austausch möglich ist, wenn die Beratungsangebote nicht ankommen.

Ist der Übergang in das Ausbildungsverhältnis erstmalig gelungen, ist das schonmal ein wichtiger Erfolg. Und dennoch wurden 155 000 Ausbildungsverträge im Jahr 2022 vorzeitig gekündigt. Manche Auszubildende haben nur den Betrieb gewechselt, viele aber haben ihre Ausbildung ganz abgebrochen. Auch hier sind junge Menschen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich betroffen. Beide Zahlen weisen auf ein Dilemma hin, dem wir uns als Schulen, Ausbildungsstätten aber auch als Bundesagentur dringend annehmen müssen. Zu viele junge Menschen tasten sich eher unvorbereitet als zielstrebig und unter Anleitung an ihre Ausbildungsphase heran. Doch der Wirtschaftsstandort Deutschland kann es sich nicht leisten, auf so viele ausbildungsfähige junge Menschen zu verzichten.

ELTERN ALS WICHTIGE BEGLEITER BEI DER BERUFSFINDUNG

Für den Fachkräftemangel ist es zunächst nicht ganz so entscheidend, letztlich hat es aber auch Folgen: Auch an den Hochschulen haben wir zu hohe Abbrecherquoten. An den Universitäten beenden laut Berechnungen des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) 35 % der Studierenden ihr Studium vorzeitig, an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind es ebenfalls rund 20 %. Wenn es gelänge, diese Menschen anzusprechen und an Ausbildungsbetriebe heranzuführen, wäre ebenfalls einiges gewonnen. Hierfür müssen wir auch als Institutionen flexibler werden: Es bedarf noch attraktiverer dualer Ausbildungsformen, wir sollten über mögliche Verkürzungen nachdenken, aber auch über Kombinationen von Aus- und Weiterbildung.

Wir müssen also viele Hebel betätigen. Wir wissen inzwischen: Die Grundlagen für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben werden früh gelegt und beginnen eigentlich mit der frühkindlichen Betreuung und Erziehung. Und hier kommen die Eltern ins Spiel. Von ihnen wissen wir empirisch, dass sie ganz überwiegend wichtige Begleiterinnen und Begleiter im Prozess der Berufsorientierung sind. Im Grunde sind sie die wichtigsten Berufsberater – und waren es schon immer. Deshalb nehmen wir sie als Bundesagentur für Arbeit

ebenfalls in den Blick. Mit den digitalen Elternabenden sprechen wir gezielt die Eltern an und versuchen, Vorurteile über Berufsbilder auszuräumen und ihnen die aktuellen Möglichkeiten zur beruflichen Identitätsbildung ihres Kindes zu eröffnen. Denn da hat sich eine Menge getan, seit die Elterngeneration ihre Abschlüsse gemacht hat.

Wie wichtig eine abgeschlossene Berufsausbildung für das ganze weitere Leben ist, belegt auch folgende Zahl: Die Arbeitslosenquote unter Personen ohne Berufsausbildung lag 2022 bei knapp 20 %, bei Personen mit abgeschlossener Ausbildung bei 2,8 %. Was bedeutet: Mit einer abgeschlossenen Ausbildung stellt die bzw. der Jugendliche die Weichen für ihr bzw. sein ganzes späteres Leben. Es kommt hinzu, dass sich Helfer- und Fachkrafttätigkeiten besonders leicht substituieren lassen.

Beratungs- und Orientierungsgespräche sind ein wichtiger Aspekt, das tatsächliche Erleben ist aber mindestens genauso wichtig, damit die jungen Menschen gut orientiert in ihr Berufsleben starten können. Insbesondere berufliche Praktika während und nach der Schulzeit können hierbei wegweisend wirken. Dadurch gewinnen junge Menschen Einblicke in teilweise für sie unbekannte Berufe, so dass sie vielleicht nicht nur einen der Top-10-Ausbildungsberufe ins Auge fassen. Auch rücken kleinere oder auch unbekanntere Unternehmen, die aber vielleicht attraktive Ausbildungs- und Aufstiegschancen bieten, mehr in den Blickpunkt. Je mehr Betriebe und Branchen sich die Schülerinnen und Schüler anschauen, desto genauer bekommen sie ein Gefühl dafür, welche Ausbildung passen könnte und welche nicht – und desto weniger Abbrüche sehen wir am Ende.

In mittlerweile 95 Kommunen bundesweit hat sich das noch junge Format der Praktikumswochen bewährt. Dabei können sich Jugendliche während der Ferienzeiten – in einigen Regionen, wie zum Beispiel Nordthüringen, sogar als integraler Bestandteil des Rahmenlehrplans und damit während der Schulzeiten – je eine Woche lang ohne großen Aufwand bis zu fünf Berufe und Betriebe anschauen und dort praktische Erfahrungen sammeln. Das Ganze ist mit einer Online-Plattform kombiniert, auf die sich die Betriebe aufschalten. In Norddeutschland hat sich das Konzept »Meet & Eat« etabliert, das versucht, Schülerinnen und Schüler mit Unternehmen auf Augenhöhe zueinander zu bringen. Praktikerinnen und Praktiker aus verschiedenen Branchen stellen in Schulräumen bei einem kleinen Imbiss in persönlicher Atmosphäre ihren Arbeitsalltag vor.

KLISCHEEFREIE BERUFSWAHL VERDIENT MEHR AUFMERKSAMKEIT

Bei der Wahl des passenden Ausbildungsberufs und den Strukturen, mit denen die jungen Menschen dahin begleitet werden, gibt es aber auch inhaltlich Reformbedarf. Der deutsche Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

ist nach wie vor noch stark nach Geschlecht segregiert. Bei der Wahl des Ausbildungsberufs fokussieren sich junge Menschen immer noch in hohem Maße auf Berufe, die sie für ihr eigenes Geschlecht als passend erachten. So wird der Zerspanungsmechaniker oder der Mechatroniker immer noch als klassischer Männerberuf und die Altenpflege doch eher als etwas für Frauen angesehen. Hier ist ein Umdenken im Kopf angezeigt, denn diese Rollenbilder sind nicht mehr zeitgemäß; vor allem aber können wir sie uns auch nicht mehr leisten. Berufsorientierung muss geschlechtssensibel erfolgen. Die Berufsberaterinnen und -berater der Bundesagentur für Arbeit versuchen, junge Menschen mit Methodensets dabei zu unterstützen, sich ihrer vorherrschenden Stereotype selbst bewusst zu werden. Erst dann ist es möglich, die eigenen Talente und Stärken zu entdecken und eine wirklich freie Berufswahl zu treffen – frei von einengenden Geschlechterklischees.

Gefragt sind aber nicht nur die staatlich-öffentli-

chen Instanzen. Gefragt sind auch Arbeitgeber und auszubildende Betriebe. Denn der Arbeitsmarkt hat sich von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt, in nahezu allen Branchen – für die ganz gewöhnlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch für Auszubildende. Arbeitgeber können, wenn sie ihren Personalbedarf langfristig und strategisch sicherstellen wollen, nicht mehr so wählerisch sein wie in der Vergangenheit. Sie müssen um ihren Nachwuchs ringen, müssen ihn pflegen, müssen sich etwas einfallen lassen.

Kurzum: Wir sind der Mangellage auf dem Arbeitsmarkt nicht ohnmächtig ausgeliefert. Bei der Anwerbung von ausländischen Fachkräften ist ein Anfang gemacht. Sie wird intensiviert werden. Wir haben weitere Ansatzpunkte, schrittweise Abhilfe zu schaffen. Die Instrumente, derer wir uns bedienen können, sind also vorhanden. Wir müssen es nur tun. Aber wir müssen es engagiert und gemeinsam tun. Und wir müssen es bald tun.

Judith Saurer

Brücken bauen in die Zukunft: Die Integration von Geflüchteten in den deutschen Ausbildungsmarkt

Die Integration von Geflüchteten in Deutschland sowohl in den Arbeitsmarkt als auch in die Gesellschaft ist nach den Flüchtlingswellen der vergangenen Jahre eine gesellschaftliche Herausforderung. Gerade durch die teilweise sehr jungen Geflüchteten spielt der Ausbildungsmarkt dabei eine Schlüsselrolle. Die Teilnahme am deutschen Berufsbildungssystem stellt nicht nur ein Mittel zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit dar, sondern auch einen entscheidenden Schritt zur sozialen Integration. Die Frage, wie junge Geflüchtete erfolgreich in Ausbildungsplätze integriert werden können, prägt nicht nur politische Diskussionen, sondern auch das Engagement von Unternehmen und Bildungseinrichtungen.

PERSPEKTIVEN SCHAFFEN: DIE EINGLIEDERUNG VON GEFLÜCHTETEN IN DEN DEUTSCHEN AUSBILDUNGSSEKTOR

Der Großteil der Geflüchteten, die im vergangenen Jahrzehnt nach Deutschland gekommen sind, waren junge Menschen im erwerbsfähigen Alter. Die formalen Qualifikationen, die sie mitgebracht haben, waren sehr heterogen. So waren Geflüchtete aus der Ukraine der vergangenen zwei Jahren durchschnittlich höher gebildet (Bossler und Popp 2022). Dagegen wiesen

Geflüchtete aus den Jahren 2015/2016 nur zu etwa einem Sechstel einen formalen Berufs- oder Hochschulabschluss aus dem Herkunftsland auf (Brücker et al. 2019). Mangelnde Qualifikation stellt aber ein erhebliches Hindernis für eine nachhaltige Integration dar (Dietz et al. 2018).

Das Berufsbildungssystem in Deutschland spielt eine Schlüsselrolle bei der Integration gering qualifizierter, junger Menschen in den deutschen Arbeitsmarkt. Mehrere positive Aspekte eines Ausbildungsberufs sprechen dafür: Erstens sind die Einstiegschancen für Geflüchtete relativ gering. Zweitens gibt es eine monatliche Vergütung bereits während der Ausbildung. Und drittens sind die erworbenen Qualifikationen und der damit verbundene Abschluss national, aber auch international anerkannt. Ebenso profitieren die Unternehmen in Zeiten des Arbeitskräftemangels von dem passgenauen Anlernen von Fachkräften und den Chancen auf deren Übernahme in die Belegschaft (Schreyer et al. 2018).

In den vergangenen Jahren hat die Bedeutung junger Geflüch-



Dr. Judith Saurer

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Data Science in Business and Economics der Julius-Maximilians-Universität Würzburg.

teter für die duale Ausbildung in Deutschland daher zugenommen. Laut dem BIBB-Qualifizierungspanel bildeten Betriebe im Jahr 2020 etwa dreimal so viele junge Geflüchtete aus wie drei Jahre zuvor. Trotz dieser Entwicklung ergab die BA/BIBB-Bewerberbefragung von 2021, dass Bewerber*innen mit Fluchthintergrund im Vergleich zu ihren nicht-migrierten Mitbewerber*innen seltener eine duale Ausbildung beginnen (BIBB 2021). Dennoch bleibt die Ausbildungsbeteiligung von Geflüchteten deutlich hinter ihren Möglichkeiten zurück. So stand einer Einmündungsquote, also der Anteil der Bewerber*innen mit Fluchthintergrund, die tatsächlich eine Ausbildung starten, von rund einem Drittel unter Bewerber*innen mit Fluchthintergrund eine durchschnittliche Erfolgsquote von knapp zwei Dritteln bei Bewerber*innen ohne Fluchthintergrund gegenüber.

GEFLÜCHTETE UND DUALE AUSBILDUNG – ZWISCHEN BEREITSCHAFT UND REALEN HINDERNISSEN

Die IAB-BAMF-SOEP-Geflüchtetenbefragung 2018 offenbart eine bemerkenswerte Diskrepanz: 77 % der befragten Geflüchteten sind bereit, eine duale Ausbildung zu absolvieren, jedoch lediglich 17 % haben diesen Weg eingeschlagen (Brücker et al. 2020). Um die Faktoren zu identifizieren, die diese Bereitschaft in konkrete Ausbildungsschritte umsetzen könnten, führten wir 2018 eine umfassende Studie in Baden-Württemberg durch (Felfe et al. 2021). Über 1 100 Geflüchtete wurden dabei mittels eines Discrete-Choice-Experiments (DCE)¹ befragt, um herauszufinden, welche Aspekte – von Gehältern bis hin zu spezifischen Berufsfeldern – die Entscheidung, einen Ausbildungsberuf zu ergreifen, beeinflussen würden.

Den Befragten wurden jeweils zwei verschiedene Berufe präsentiert und sie mussten sich in jedem Fall für einen entscheiden. Entweder ergriffen sie einen Ausbildungsberuf als Elektriker oder als Pflegekraft – zwei Berufe, in denen der Fachkräftemangel in Deutschland am akutesten ist – oder sie ergriffen einen unqualifizierten Beruf. Der Ausbildungsberuf variierte hinsichtlich seines Gehalts nach der Ausbildung (1 300 oder 1 900 Euro) sowie der Ausgestaltung der Ausbildung. Diese konnte entweder eine kurze, 2-jährige Helferausbildung, eine standardmäßige 3-jährige Ausbildung oder eine 3-jährige Ausbildung mit einem einjährigen berufsspezifischen Sprachkurs vorangestellt sein. Zudem variierte auch das Gehalt des geringqualifizierten Jobs (1 000 oder 1 500 Euro).

Im Schnitt wählten nur rund 50 % der Befragten im DCE den Ausbildungsberuf – ein signifikanter Un-

terschied zu der IAB-BAMF-SOEP-Geflüchtetenbefragung. Das könnte natürlich an den spezifischen Berufen liegen, die im DCE abgefragt wurden. Frauen, beziehungsweise Mütter, entschieden sich seltener für den Ausbildungsberuf als Elektriker im Vergleich zu dem als Pflegekraft. Männer bzw. Väter hingegen bevorzugten vor allem den Beruf des Elektrikers (vgl. Abb. 1). Die Veränderung des Gehalts im unqualifizierten Beruf führte zu keiner Änderung im Wahlverhalten. Hingegen hatte das Gehalt am Ende der Ausbildung, insbesondere bei Männern bzw. Vätern, einen signifikanten Effekt (zwischen 5 und 9 Prozentpunkten). Die Länge der Ausbildung spielte hingegen vor allem bei Frauen bzw. Müttern eine signifikante Rolle.

Trotz der grundsätzlichen Bereitschaft zur Investition in die berufliche Bildung müssen bestimmte Hindernisse überwunden werden, darunter Diskrepanzen zwischen gefragten Fähigkeiten und tatsächlichen Anforderungen sowie mangelnde Flexibilität in den Ausbildungssystemen. Ein umfassender Ansatz, der auf diese Herausforderungen eingeht, ist entscheidend. Jedoch spiegeln diese Ergebnisse nur einen Teil des Arbeitsmarkts wider: die Geflüchteten selbst.

DIE ROLLE DER UNTERNEHMEN: HERAUSFORDERUNGEN UND PERSPEKTIVEN

Im Jahr 2021 haben wir zusätzlich eine Studie (Felfe et al. 2022) durchgeführt, die die andere Seite des Arbeitsmarkts im Integrationsprozess beleuchten wollte: die Unternehmen. Genauer gesagt haben wir zentrale Einflussfaktoren auf die Einstellungsentscheidungen von Unternehmen bezüglich der Berufsausbildung von Geflüchteten untersucht. Die Datensammlung erfolgte online in Zusammenarbeit mit Handels- und Handwerkskammern in Bayern und Baden-Württemberg. Von 10 500 kontaktierten Unternehmen beteiligten sich ca. 11 % an der Umfrage. Die Stichprobe (1 102 Unternehmen) zeigte eine ausgewogene Verteilung in Bezug auf Branchen und Unternehmensgrößen.

Die Studie kombinierte eine Umfrage, die Informationen über das Unternehmen abfragte, mit einem DCE, bei dem Teilnehmende zwischen verschiedenen Kandidatenprofilen wählen mussten. Das Experiment diente dazu, die Präferenzen von Unternehmen hinsichtlich bestimmter Charakteristiken der Geflüchteten zu messen. Die Attribute in den Kandidatenprofilen, darunter soziodemografische Merkmale, formale Bildung, Deutschkenntnisse und Signale für Soft Skills, wie soziale Integration (signalisiert durch die Mitgliedschaft in einem Sportverein), Motivation (signalisiert durch ein abgeschlossenes Praktikum) und Verlässlichkeit (signalisiert durch Fehlzeiten in Schule oder Integrationskurs), wurden gezielt ausgewählt, um die realen Entscheidungen von Unternehmen widerzuspiegeln. Dabei waren es in zwei Drittel der Fälle eine Entscheidung zwischen einem Geflüchteten und einem deutschen Kandidaten mit Hauptschulabschluss und

¹ Ein Discrete-Choice-Experiment (DCE) ist eine Forschungsmethode, die verwendet wird, um Präferenzen und Entscheidungsprozesse von Menschen in Bezug auf alternative Optionen zu untersuchen. Bei einem DCE werden den Teilnehmenden verschiedene Szenarien mit mehreren Attributen präsentiert und sie werden aufgefordert, aus diesen Alternativen diejenige auszuwählen, die ihren Präferenzen am besten entspricht. Dies ermöglicht es, die relative Wichtigkeit verschiedener Merkmale oder Attribute zu bewerten.

bei einem Drittel die Entscheidung zwischen zwei Geflüchteten mit unterschiedlichen Attributen.

Bei einem Drittel der Befragten haben wir zudem verschiedene Politikmaßnahmen der Entscheidung vorangestellt und untersucht, welche Möglichkeiten die Politik hat, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass Geflüchtete eingestellt werden. Dafür haben wir uns für drei Maßnahmen entschieden, die es bereits so (zum Teil in Modellprojekten) gibt und umgesetzt werden. Zunächst ist das, wie auch in der vorhergehenden Studie, ein einjähriger berufsspezifischer Sprachkurs, der Geflüchtete auf die Arbeit im Betrieb vorbereiten soll. Bei einem weiteren Teil der Befragten gaben wir an, dass Geflüchtete eine*n Mentor*in zur Seite gestellt bekommt, der/die sie durch die 3-jährige Ausbildungszeit bringen und eine Hilfe sein soll, dass Geflüchtete auch die Abschlussprüfung schaffen. Zuletzt haben wir die 3+2-Regelung (wenn Geflüchtete eine Ausbildung anfangen, wird sichergestellt, dass das Bleiberecht auf drei Jahre für die Ausbildungszeit plus zwei zusätzliche Jahre sichergestellt wird) automatisiert und daher ein großer bürokratischer Aufwand beseitigt wird. Die Ergebnisse ermöglichen Einblicke in die Einstellungspräferenzen von Unternehmen und tragen zur Diskussion über effektive Integrationspolitiken für Geflüchtete bei.

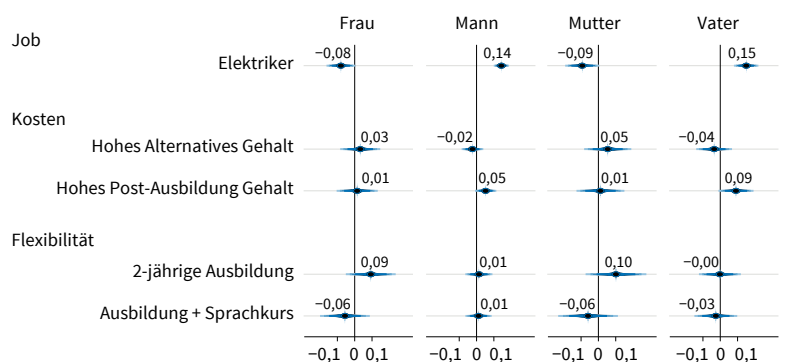
Obwohl 83% der befragten Ausbildungsunternehmen einen Fachkräftemangel feststellten, haben nur 29% Geflüchtete eingestellt und lediglich 8% Beratungsleistung zu Integration genutzt. Die Gründe für die Zurückhaltung der Unternehmen sind vielfältig. Viele zweifeln daran, Geflüchtete langfristig an sich binden zu können (45%) und haben Bedenken hinsichtlich des Aufenthaltsstatus (69%) und der Verständigung innerhalb der Belegschaft (87%). Nur 22% sehen die Aufnahme von Geflüchteten als Gewinn für das betriebliche Klima oder die Unternehmensreputation.

Unsere Experimentergebnisse bestätigen die systematische Benachteiligung von Geflüchteten auf dem Ausbildungsmarkt, den sie unabhängig von Bildungsniveau, rechtlichem Status und Sprachkenntnissen gegenüber Konkurrent*innen mit deutscher Staatsbürgerschaft und Hauptschulabschluss haben (vgl. Abb. 2). Die rechtliche Stellung der Geflüchteten ist entscheidend für die Einstellungschancen. Ohne offiziellen Asylstatus haben Geflüchtete geringere Aussichten auf Anstellung. Selbst hochqualifizierte Bewerber*innen mit deutschem Schulabschluss haben einen Nachteil von 19 oder 13 Prozentpunkten, je nach Sprachkenntnissen. Dies gilt auch für Kandidaten mit Unsicherheiten bezüglich ihrer Abschlüsse. Abschlüsse aus dem Ausland bedeuten einen Nachteil von 9 bis 26 Prozentpunkten, selbst bei gleicher formaler Bildung. Nur anerkannte Asylbewerber*innen mit entweder einem deutschen Realschulabschluss oder einem Gymnasium im Ausland würden keine unterschiedliche Behandlung erfahren.

Jedoch sind formale Fähigkeiten allein eventuell kein ausreichendes Signal für Arbeitgeber. Signale für Soft Skills können aufschlussreicher sein. Die Mitglied-

Abb. 1

Bereitschaft, eine Ausbildung zu machen, in Bezug auf Geschlecht und Erziehungsverantwortung

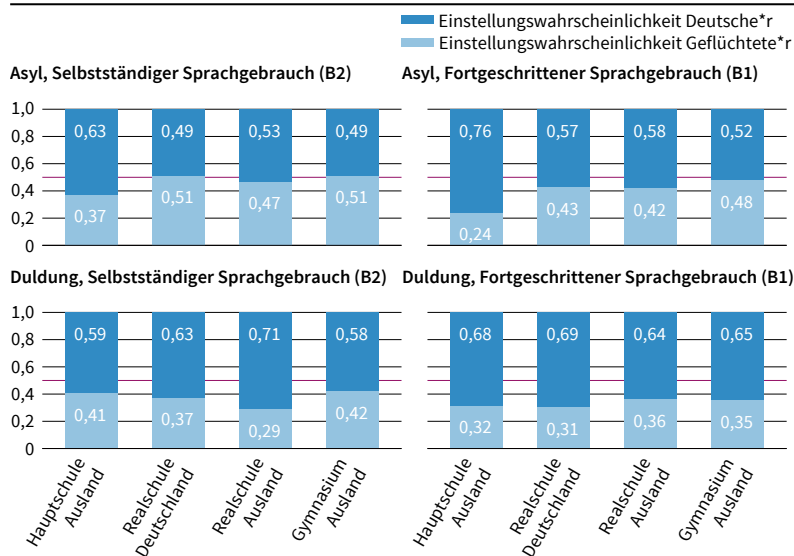


Quelle: Berechnung der Autorin.

© ifo Institut

Abb. 2

Relative Wahrscheinlichkeit auf Einstellung im Auswahlexperiment



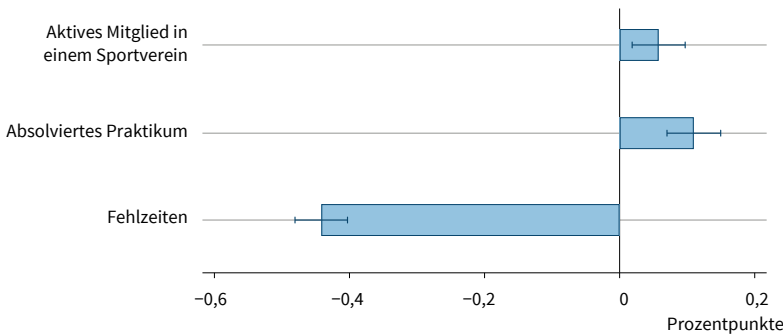
Quelle: Berechnung der Autorin.

© ifo Institut

schaft in einem Sportverein verbessert die Einstellungschancen für Geflüchtete um 7 Prozentpunkte, ein absolviertes Praktikum um 10 Prozentpunkte. Schulversäumnisse sind jedoch äußerst schädlich für die Einstellungschancen der Geflüchteten. Geflüchtete mit vielen Fehlzeiten haben eine 31 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit auf Einstellung (vgl. Abb. 3). Jedoch bleibt dieser Effekt auch für ihre deutschen Gegenkandidaten bestehen.

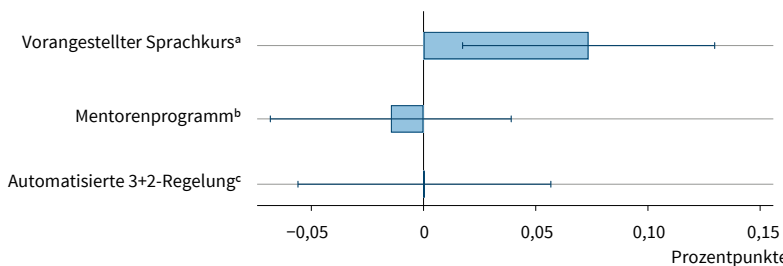
Die Untersuchung zu den Auswirkungen von Politikmaßnahmen auf die Einstellungsbereitschaft führte zu gemischten Ergebnissen. Ein zusätzliches Sprachkursjahr erhöht die Bereitschaft, Geflüchtete einzustellen, um 8 Prozentpunkte. Ein Mentoring-Programm oder eine automatische 3+2-Toleranzregelung haben jedoch keinen signifikanten Effekt. Das zeigt, dass Integration durch Sprachtraining verbessert werden kann, während Mentoring und bestimmte Regelungen zumindest für die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen keinen erkennbaren Nutzen bringen (vgl. Abb. 4).

Abb. 3
Auswirkung von weichen Qualifikationskriterien auf die Einstellungswahrscheinlichkeit von Geflüchteten im Auswahlexperiment



Quelle: Berechnung der Autorin. © ifo Institut

Abb. 4
Auswirkungen verschiedener Politikmaßnahmen auf die Einstellungswahrscheinlichkeit von Bewerber*innen mit Fluchthintergrund



^a Der Sprachkurs umfasst ein zusätzliches Jahr, das der Berufsausbildung vorausgeht.
^b Das Mentoring-Programm umfasst eine*n externe*n Mentor*in, der den Auszubildenden bei der Überwindung bürokratischer, sozialer oder kultureller Hindernisse unterstützt.
^c Die automatisierte 3+2-Regelung führt zu einer Garantie für einen Aufenthalt im Einwanderungsland von mindestens 5 Jahren nach Beginn der Berufsausbildung.
 Quelle: Berechnung der Autorin. © ifo Institut

FAZIT: AUF DEM WEG ZU EINER INKLUSIVEN ZUKUNFT

Die Integration von Geflüchteten in den deutschen Ausbildungsmarkt ist zweifelsohne eine komplexe Herausforderung, die die Zusammenarbeit von Politik, Unternehmen und Bildungseinrichtungen erfordert.

Silke Anger, Adrian Lerche und Malte Sandner

Berufsorientierung und Berufsberatung am Gymnasium

Jungen Menschen mit Abitur stehen alle weiterführenden Bildungswege offen: In Deutschland bedeutet dies eine Wahl zwischen mehr als 10 000 Studiengängen an über 400 Hochschulen und mehr als 300 Ausbildungsberufen in über 400 000 Betrieben. Diese Bildungsentscheidung ist zudem wegweisend für den weiteren Lebensverlauf mit langfristigen Folgen für Erwerbsverläufe (z. B. Bönke et al. 2015) und für viele weitere Aspekte des alltäglichen Lebens (z. B. Heckman et al. 2018). Somit stehen junge Menschen vor der schwierigen Aufgabe, die bestmögliche Entscheidung

entsprechend ihrer Interessen, Wünsche und Stärken zu treffen, aber auch den sich wandelnden Arbeitsmarkt mit neuen Technologien und daraus resultierenden Anforderungen zu berücksichtigen.

Die positiven Entwicklungen der vergangenen Jahre, wie der Anstieg der Ausbildungsbeteiligung von Geflüchteten, zeigen, dass Fortschritte möglich sind. Dennoch bleiben Hindernisse bestehen, darunter Diskrepanzen zwischen geforderten Fähigkeiten und tatsächlichen Anforderungen, Unsicherheiten bezüglich der Abschlüsse und mangelnde Flexibilität in den Ausbildungssystemen.

Um das volle Potenzial der Geflüchteten zu entfalten, ist eine umfassende Strategie erforderlich. Diese könnte flexible Ausbildungssysteme, gezielte Sprachförderung, soziale Integration sowie Angebote für Praktika umfassen. Unternehmen spielen dabei eine zentrale Rolle, daher müssen Politikmaßnahmen darauf abzielen, sie bestmöglich zu unterstützen.

REFERENZEN

Bossler, M. und M. Popp (2022), »Viele geflüchtete Ukrainerinnen könnten mittelfristig in Engpassberufen unterkommen«, *IAB-Forum* 23. März 2022.

Brücker, H., J. Croisier, Y. Kosyakova, H. Kröger, G. Pietrantuono, N. Rother und J. Schupp (2019), »Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung«, *DIW Wochenbericht* 86(4), 55-70.

Brücker, H., Y. Kosyakova und E. Schuss (2020), »Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte«, *IAB Kurzbericht* 04/2020.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2021), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021*.

Dietz, M., C. Osiander und H. Stobbe (2018), »Online-Befragung in Arbeitsagenturen und Jobcentern: Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus Sicht der Vermittler«, *IAB Kurzbericht* 25/2018.

Ertl, H., M. Gratato, R. Helmrich und E.M. Krekel (Hrsg.) (2022), *Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf: Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem*, Version 1.0, Bonn.

Felfe, C., L. Kagerbauer, M. Müller, C. Sajons, J. Saurer und T. Zwick (2022), »Mehr Ausbildung wagen! Barrieren und Chancen für die Einstellung von Geflüchteten in deutschen Unternehmen«, Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Würzburg.

Felfe, C., C. Hartmann, C. Sajons und J. Saurer (2021), »Refugees' Willingness to Invest in Host-Country Specific Skills – Evidence from a Discrete-Choice Experiment in Germany«, mimeo.

Schreyer, F., A. Bauer und K.-H.P. Kohn (2018), »Ausbildung kann Bleibeperspektive für Geflüchtete verbessern«, *IAB-Forum* 1. März 2018.

das Elternhaus, die Schule und Gleichaltrige eine bedeutende Rolle (z. B. Becker und Hecken 2008). Ein steigendes Lohnniveau von Hochschulabsolvent*innen gegenüber Absolvent*innen mit einem Ausbildungsabschluss lässt die Entscheidung für ein Studium als schlüssig erscheinen (Cortes et al. 2021).

Jedoch gibt es gravierende Unterschiede sowohl bei der Studierneigung als auch der Fächerwahl zwischen Frauen und Männern wie auch nach sozialem Status und Migrationshintergrund. So entscheiden sich Frauen und benachteiligte junge Menschen weniger häufig für ein MINT-Fach, auch wenn sie die gleiche formale Eignung mitbringen und vor dem Hintergrund der Fachkräfteengpässe mit einem MINT-Abschluss hervorragende berufliche Perspektiven hätten.¹ Darüber hinaus bricht nahezu ein Drittel aller Studienanfänger*innen ihr Studium ab oder wechselt in einen anderen Studiengang, was sowohl für das Individuum als auch die Gesellschaft mit beträchtlichen Kosten verbunden ist.

DIE BEDEUTUNG VON INFORMATIONEN UND BERUFSBERATUNG AN GYMNASIEN

Einer der Gründe für Studienabbrüche sowie für Unterschiede in der Bildungswahl zwischen verschiedenen Personengruppen ist eine unzureichende Informationsgrundlage zum Zeitpunkt der Entscheidung. Informationen spielen im Prozess der Bildungsentscheidung eine zentrale Rolle (Morgan et al. 2012). Zum einen ist es bedeutend, seine eigenen Präferenzen zu kennen und seine Fähigkeiten richtig einschätzen zu können. Zum anderen sind für die Entwicklung individueller Erwartungen Informationen über die Ausgestaltung und Anforderungen eines post-sekundären Bildungsprogramms und über die Nachfrage nach Berufen und Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt relevant (z. B. Wiswall und Zafar 2021). Somit muss die Wahl eines MINT-Studienfachs oder generell eines Studiums nicht zwingend für jede und jeden die beste Entscheidung sein.

Jungen Menschen stehen zahlreiche Informationskanäle zur Verfügung (Schwarz et al. 2020). Neben dem persönlichen Umfeld, insbesondere Familie und Freundeskreis, bieten soziale Netzwerke und digitale Medien (darunter berufliche Eignungstests) Informationen zur Studien- und Berufswahl. Auch Praktika und Schülerjobs in Betrieben oder im Schulunterricht eingebundene Berufswahleinheiten tragen dazu bei. Nicht zuletzt bietet die Bundesagentur für Arbeit (BA), die im Rahmen ihres gesetzlichen Beratungsauftrags sowohl Berufsorientierung in Schulklassen und Einzelberatung an Schulen durchführt als auch außerhalb der Schulen in den Agenturen für Arbeit individuell berät und in Berufsinformationszentren informiert, vielseitige Unterstützung an.

An der gymnasialen Oberstufe ist das Berufsberatungsangebot im Vergleich zu anderen Schulformen allerdings weniger ausgeweitet und zudem regional – abhängig von der Zusammenarbeit der Akteure vor Ort – sehr unterschiedlich. Für Gymnasiast*innen scheint der Informations- und Beratungsbedarf mit der scheinbar offensichtlichen Wahl eines Studiums, einem deutlich späteren Zeitpunkt der Entscheidung und der relativ einfachen Revidierung dieser durch einen Studiengangwechsel auf den ersten Blick gering. Aktuelle Auswertungen der CoDu-Studie² zeigen ein deutlich geringeres Informationsangebot an Gymnasien als in Real- oder Hauptschulen. Gymnasiast*innen erhalten deutlich seltener Informationen im Unterricht, Gesprächsangebote der Lehrkraft und Informationsveranstaltungen in der Schule. Auch Einzelgespräche mit der Berufsberatung in der Schule oder in einer Agentur für Arbeit und Besuche von Klassen in Berufsinformationszentren werden im Durchschnitt seltener angeboten, was insgesamt zu einer geringeren Nutzung dieser Informationskanäle durch Gymnasiast*innen führt. Dabei spielen diese außerfamiliären Orientierungsangebote von Schulen und der Berufsberatung der BA insbesondere für diejenigen jungen Menschen eine wichtige Rolle, die zu Hause nur wenig Unterstützung erfahren (Schwarz et al. 2020), wie z. B. für junge Menschen aus Familien mit geringem Bildungshintergrund oder mit Migrationshintergrund, deren Eltern über geringe Kenntnisse der deutschen Sprache und des deutschen (Aus-)Bildungssystems verfügen.

Um frühzeitig eine Informationsgrundlage für die Berufswahlentscheidung zu schaffen und damit für einen erfolgreichen Übergang in Ausbildung, Studium und Beruf zu sorgen, haben sich die Länder in der »Empfehlung zur Beruflichen Orientierung an Schulen« (KMK 2017) für eine curricular verankerte und individuelle berufliche Orientierung in allen Bildungsgängen der Sekundarstufe I und II ausgesprochen. Damit ist Berufsorientierung auch in Gymnasien als verpflichtender Bestandteil festgeschrieben und erfolgt



Prof. Dr. Silke Anger

leitet den Forschungsbereich »Bildung, Qualifizierung und Erwerbsverläufe« am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. Sie ist Professorin für Volkswirtschaftslehre, insb. Bildungsökonomik, an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg und Research Fellow des IZA Institute of Labor Economics.



Dr. Adrian Lerche

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg und Research Affiliate des IZA Institute of Labor Economics.



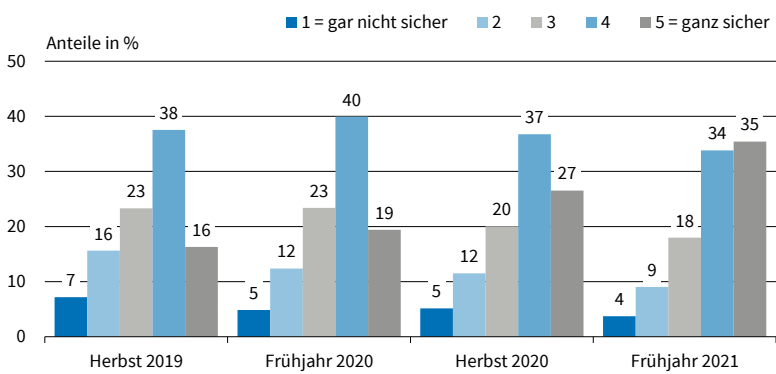
Prof. Dr. Malte Sandner

ist Professor für Data Science and Empirical Economics an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm, Research Affiliate am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg und Research Fellow des IZA Institute of Labor Economics.

¹ Zu den MINT-Fächern gehören Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

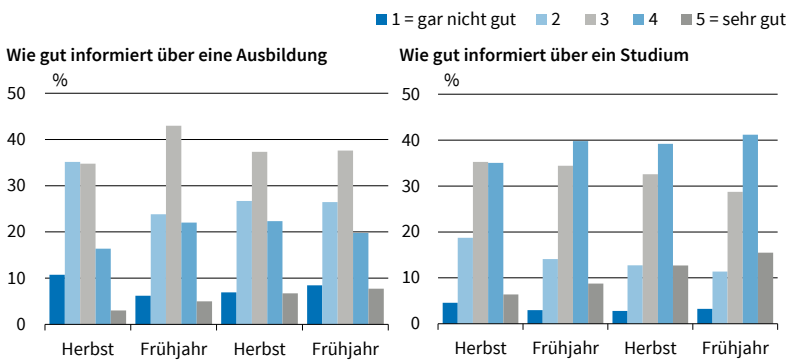
² www.iab.de/codu.

Abb. 1
Sicherheit nächster Bildungsweg nach dem Abitur



Quelle: BerO-Studie zur Berufs- und Studienwahl, 2019–2022. © ifo Institut

Abb. 2
Informiertheit über Studium und Ausbildung



Quelle: BerO-Studie zur Berufs- und Studienwahl, 2019–2022. © ifo Institut

mittels eigener Unterrichtsfächer oder wird in anderen Fächern behandelt und durch Betriebspraktika, insbesondere in den Vorabschlussklassen, ergänzt. Zudem weitet seit 2019 die Bundesagentur für Arbeit mit dem Programm »Berufsberatung vor dem Erwerbsleben« die Berufsberatung in Schulen aus, was insbesondere an Gymnasien zu einem intensivierten Informations- und Beratungsangebot führt. Kern des Programms ist die Ausweitung der Einzelgespräche mit Berufsberater*innen der Agenturen für Arbeit durch ein wöchentliches Beratungsangebot in der Schule.

EMPIRISCHE BEFUNDE

Im Rahmen der großangelegten BerO-Studie zur Berufs- und Studienwahl³ haben wir Abiturient*innen der Abiturjahrgänge 2020 und 2021 in insgesamt acht Bundesländern über einen Zeitraum von drei Jahren (Herbst 2019 bis Herbst 2022) befragt. Anhand dieser Informationen können wir die Nutzung der Berufsberatung für diese Jahrgänge und deren Entscheidungsprozess für die post-sekundäre Bildung abbilden.

Die dargestellten Auswertungen fokussieren sich auf den Abiturjahrgang 2021, für den die Entwicklungen in der Entscheidungsfindung und Nutzung von

Berufsberatung über zwei Schuljahre bis zum Abitur mit insgesamt vier Befragungen beobachtet werden können. Die Angaben beider Jahrgänge unterscheiden sich allerdings zu vergleichbaren Zeitpunkten kaum.

Abbildung 1 stellt zunächst die eingeschätzte Sicherheit für den nächsten Bildungsweg als ein Maß für den Erfolg des Berufsorientierungsprozesses in fünf Abstufungen dar. Es wird deutlich, dass für viele in der Zeit bis zum Abitur eine kontinuierliche Entwicklung stattfindet. 1,5 Jahre vor dem Abitur geben 54% der Befragten an, dass sie sich bei der Wahl zwischen Studium und Berufsausbildung sicher oder sehr sicher sind. Dieser Anteil steigt auf knapp 70% kurz vor dem Abitur. Umgekehrt sind sich zu diesem Zeitpunkt aber auch 30% weiterhin eher unsicher, obwohl Bewerbungsfristen für Berufsausbildungen bereits abgelaufen sind und Bewerbungsfristen für Studienplätze kurz bevorstehen.

Abbildung 2 erlaubt einen vertiefenden Blick auf die Informiertheit von Abiturient*innen, aufgeteilt nach Studium und Berufsausbildung. Unsere Befragungsdaten zeigen, dass in Übereinstimmung mit anderen Datenquellen ca. 4 von 5 Personen nach dem Abitur ein Studium aufnehmen. Die gymnasiale Oberstufe bereitet Abiturient*innen also offensichtlich auf einen Zugang zur Hochschule vor. Daher scheint es nicht verwunderlich, dass 57% der Abiturient*innen gut oder sehr gut über ein Studium, aber nur 27% gut oder sehr gut über eine Ausbildung informiert sind. Eine Entscheidung für ein Studium ist aber gleichzeitig auch eine Wahl gegen die Alternative. Ohne diese genau zu kennen, fällt die Entscheidung möglicherweise nur auf bekannte, nicht aber zwingend auf die besten Optionen.

Die lange Liste an Beratungsmöglichkeiten in Abbildung 3 verdeutlicht, dass den Abiturient*innen für den Entscheidungsprozess vielseitige Angebote zur Verfügung stehen. Viele dieser Angebote wurden zudem von mehr als der Hälfte genutzt. Das Gespräch mit Eltern, Verwandten oder Freunden suchten nahezu alle. Die Selbstrecherche im Internet oder Zeitschriften, ebenso wie Social Media Angebote folgen knapp danach. Der einfache Zugang macht es fast unvermeidlich, dass die jungen Menschen über diese eher informellen Kanäle Informationen sammeln. Ein Gespräch mit einer Berufsberater*in nehmen hingegen deutlich weniger wahr; sicherlich auch, da es mit deutlich höherem organisatorischen Aufwand verbunden ist.

Abbildung 4 verdeutlicht abschließend, dass die geringe Nutzung der offiziellen Berufsberatung der BA nicht mit der wahrgenommenen Qualität zusammenhängt. Abiturient*innen schätzen diese Beratungsform insgesamt als positiv ein. Weitere Angebote, die besonders positiv bewertet werden, sind solche, bei denen eigene Erfahrungen und Eindrücke gesammelt werden können, sei es durch ein Praktikum oder einen Ferienjob, einen Hochschulbesuch oder einen Besuch eines Betriebs. Die informellen Angebote, auch wenn

³ www.iab.de/bero.

sie häufig genutzt werden, werden hingegen als nicht ganz so hilfreich eingeschätzt. Bei Gesprächen mit Eltern, Verwandten und Freunden zeigt sich zudem, dass das soziale Umfeld einen Einfluss hat. Für Abiturient*innen von Eltern ohne Hochschulabschluss sind die Gespräche deutlich weniger hilfreich als für solche von Eltern mit mindestens einem Hochschulabschluss.

DISKUSSION UND FAZIT

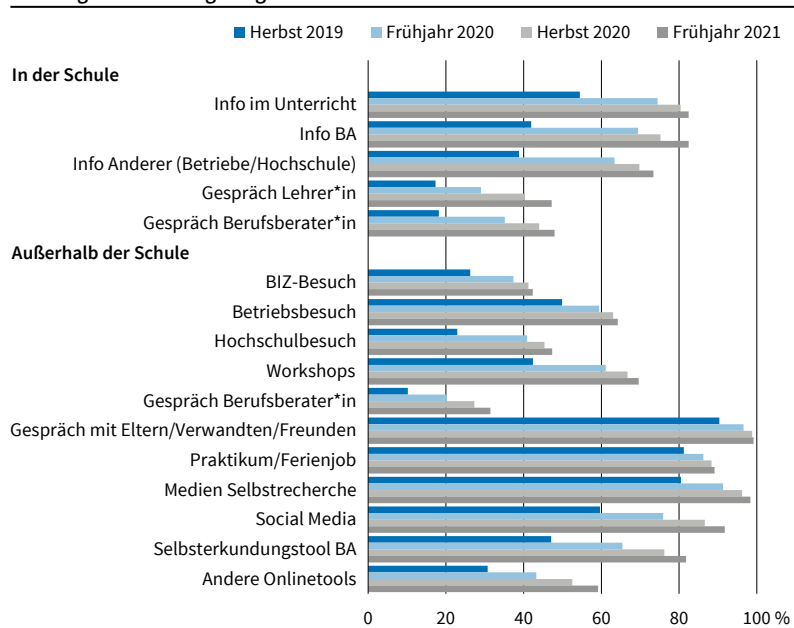
Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt mit dem weitreichenden Einfluss der Bildungs- und Berufsentscheidungen auf die weitere Karriere eine zentrale Phase im Lebenslauf dar. Die Auswertungen im vorliegenden Beitrag auf Basis von Befragungen junger Menschen am Übergang vom Gymnasium in die post-sekundäre Bildung zeigen die Potenziale einer intensivierten Berufsberatung auf: Rund 30% der Abiturient*innen sind kurz vor ihrem Abschluss noch unsicher, welchen Weg sie nach dem Abitur einschlagen sollen, und fast die Hälfte fühlt sich unzureichend über die Anforderungen und weiteren Aspekte eines Studiums informiert, in Bezug auf eine Ausbildung sogar drei Viertel der Befragten. Als Folge dieser Unsicherheit am Übergang und eines unzureichenden Informationsstands zu den Bildungsalternativen können suboptimale Entscheidungen getroffen werden, die später revidiert werden müssen.

Für die Berufsorientierung junger Menschen stehen vielfältige Informations- und Beratungskanäle zur Verfügung. Während informelle Kanäle, die relativ leicht zugänglich sind – wie z. B. Gespräche mit den Eltern –, häufiger in Anspruch genommen werden, bieten eine individuelle Beratung z. B. bei der Berufsberatung der BA, der Kontakt zu Hochschulen und Arbeitgebern sowie Betriebspraktika eine besonders hilfreiche Unterstützung im Berufsorientierungsprozess. Diese Informations- und Beratungsangebote sind aber gleichzeitig ressourcenintensiv. Berufsberater*innen müssen qualifiziert werden, Betriebe müssen für Schülerpraktika gewonnen und diese vermittelt werden und Fahrten zum Tag der offenen Tür von Hochschulen organisiert und finanziert werden.

Der Nutzen von intensivierter Berufsberatung kann jedoch erheblich sein, wenn man in Betracht zieht, dass unsichere und unzureichend informierte Abiturient*innen eine Entscheidung für ein Studium oder eine Ausbildung treffen, die später zu einem Abbruch oder Wechsel führt oder mit der die jungen Menschen hinter ihrem Potenzial zurückbleiben. Zum Beispiel könnten sich Abiturient*innen mit guten Noten in Mathematik oder naturwissenschaftlichen Fächern nicht bewusst sein, wie wichtig diese Fähigkeiten in den MINT-Fächern sind und ihnen Informationen über die hohen Renditen eines MINT-Studiums fehlen.

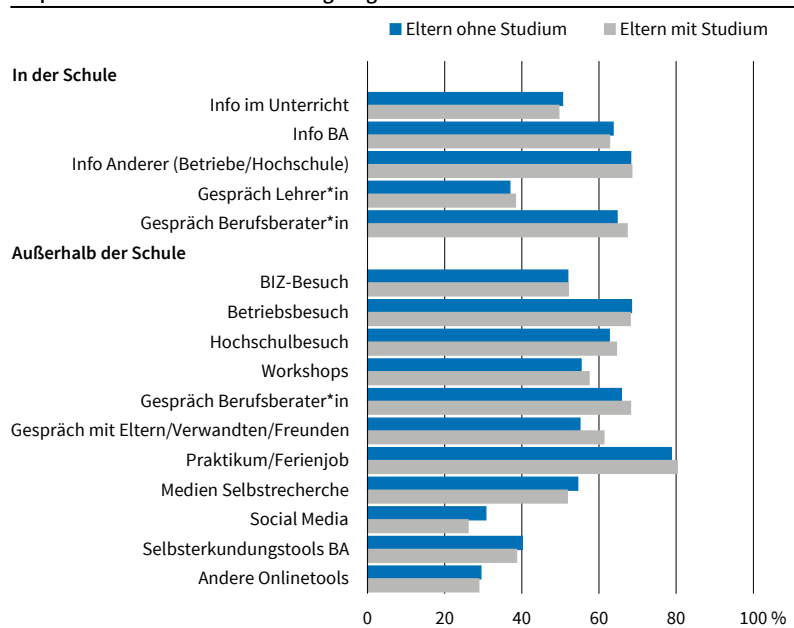
Die BerO-Studie evaluiert anhand eines randomisierten Feldexperiments die Auswirkungen einer Intensivierung von persönlicher Berufsberatung durch die BA auf die Bildungsentscheidung von Abiturient*in-

Abb. 3
Nutzung von Beratungsmöglichkeiten



Quelle: BerO-Studie zur Berufs- und Studienwahl, 2019–2022. © ifo Institut

Abb. 4
Empfundener Nutzen von Beratungsangeboten



Quelle: BerO-Studie zur Berufs- und Studienwahl, 2019–2022. © ifo Institut

nen. Erste Ergebnisse zeigen im Kontrast zum Wunsch nach mehr MINT-Studierenden, dass sich Abiturient*innen mit einer intensivierten Berufsberatung häufiger gegen ein Universitätsstudium – besonders in den MINT-Fächern – entscheiden. Gleichzeitig geben die Abiturient*innen eine höhere Zufriedenheit mit ihrer Entscheidung an und brechen seltener ihren gewählten Bildungsweg ab. Für eine abschließende Beurteilung dieser kurzfristigen Ergebnisse und in welchem Ausmaß intensivierter Berufsberatung zum gesamtwirtschaftlichen Wachstum beiträgt, sind langfristige Ergebnisse der Studie abzuwarten.

Die Ausweitung der Berufsberatung hat jedoch das Potenzial, die Informationslage für alle jungen Menschen zu verbessern und zu nachhaltigen Bildungs- und Berufsentscheidungen beizutragen. Hierfür bedarf es weiterer Anstrengungen und innovativer Lösungen, die dazu beitragen, dass eine Intensivierung der Berufsberatung nicht an zu hohen Kosten scheitert. So besteht ein alternativer Weg der Informationsweitergabe darin, Online-Informationstools bereitzustellen, bei denen Abiturient*innen Kompetenz- und Persönlichkeitstests absolvieren. Beispielsweise bietet die BA das Online-Tool Check-U an, das auf Basis umfangreicher Testergebnisse mögliche Studienfächer und Ausbildungsberufe vorschlägt. Im Rahmen der BerO-Studie wird auch dieser Kanal der Informationsbeschaffung evaluiert. Zentral für die Ausgestaltung der Berufsorientierung und -beratung ist allerdings, dass die Angebote auf den Informationsbedarf und auf das Nutzungsverhalten der Zielgruppe ausgerichtet ist.

Eine verbesserte Informationslage dürfte sich in reduzierten Studienabbrüchen und damit geringeren Kosten für die Gesellschaft niederschlagen. Sie trägt außerdem dazu bei, das Potenzial aller Absol-

vent*innen besser auszuschöpfen, was sich langfristig in höheren Löhnen zeigen dürfte. Ein gelungener Berufseinstieg ist somit ein bedeutender Wachstumsfaktor, bei dem Effizienzpotenziale gehoben werden können.

REFERENZEN

- Bönke, T., G. Corneo und H. Lüthen (2015), »Lifetime Earnings Inequality in Germany«, *Journal of Labor Economics* 33(1), 171–208.
- Cortes, G.M., A. Lerche, U. Schönberg und J. Tschopp (2023), »Technological Change, Firm Heterogeneity and Wage Inequality«, *IZA Discussion Paper* 16070.
- Heckman, J.J., J.E. Humphries und G. Veramendi (2018), »Returns to Education: The Causal Effects of Education on Earnings, Health, and Smoking«, *Journal of Political Economy* 126(S1), S197–S246.
- KMK (2017), *Empfehlung zur Beruflichen Orientierung an Schulen*, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. Dezember 2017.
- Morgan, S.L., T.S. Leenman, J.J. Todd und K.A. Weeden (2013), »Occupational Plans, Beliefs about Educational Requirements, and Patterns of College Entry«, *Sociology of Education* 86(3), 197–217.
- Spangenberg, H., D. Ohlendorf und D. Föste-Eggers (2020), »Studienrechtigte 2012 – Qualifizierungswege und Bildungserträge«, *DZHW Brief* 06/2020.
- Wiswall M. und B. Zafar (2021), »Human Capital Investments and Expectations about Career and Family«, *Journal of Political Economy* 129(5), 1361–1424.
- Schwarz, L., S. Anger und U. Leber (2020), »Berufsorientierung durch Schulen und Arbeitsagenturen ist für Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders wichtig«, *IAB-Forum* 30. September 2020.

Samuel Mühlemann

Übergang von der Schule in die Berufs(bildungs)welt: Alles besser in der Schweiz?

Sowohl in Deutschland als auch in der Schweiz ist der Anteil junger Erwachsener ohne Berufsabschluss seit dem Jahr 2017 relativ stabil geblieben (vgl. Abb. 1). Der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss, die nicht die Schweizer oder die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, ist zudem in beiden Ländern mehr als dreimal so hoch wie bei Personen mit der entsprechenden Staatsangehörigkeit. In Deutschland haben jedoch auch 10% der Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit keinen Berufsabschluss, während dies für weniger als 4% der Schweizer zutrifft.



Prof. Dr. Samuel Mühlemann

ist Professor für Human Resource Education & Development, LMU Munich School of Management, an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

NEET-QUOTE IN DEUTSCHLAND UND DER SCHWEIZ ÄHNLICH HOCH

Die NEET-Quote misst den Anteil der Personen, die weder in Ausbildung sind noch einer Beschäftigung nachgehen. Sie ist ein wichtiger Indikator für die soziale und wirtschaftliche Integration junger

Menschen. In Deutschland und der Schweiz liegt die NEET-Quote der 15-24-jährigen Jugendlichen seit 2010 bei etwa 7% und ist damit vergleichbar hoch (vgl. Abb. 2). Die Jugendarbeitslosigkeit war in der Schweiz in den vergangenen Jahren sogar um ein bis zwei Prozentpunkte höher als in Deutschland. In Kombination mit dem hohen Anteil an jungen Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss lässt sich daraus schließen, dass die niedrige Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland nicht (nur) die Konsequenz des dualen Bildungssystems ist, sondern viele junge Erwachsene auch ohne Berufsabschluss eine Beschäftigung finden.

DEUTLICH KLEINERER ÜBERGANGSBEREICH IN DER SCHWEIZ

Ein wichtiger Unterschied zwischen Deutschland und der Schweiz liegt in der Zahl der Jugendlichen, die auf dem Ausbildungsmarkt nicht erfolgreich sind und in den Übergangsbereich eintreten. Im Vergleich zur Anzahl der Neueintritte in eine duale Berufsausbildung treten in Deutschland jedes Jahr mehr als 50% in den Übergangsbereich ein (vgl. Abb. 3). Die

Eintrittswahrscheinlichkeit hängt zudem stark vom Schulabschluss ab: 2021 hatten 71,8% der neu in das Übergangssystem eintretenden Personen einen Hauptschulabschluss oder gar keinen Schulabschluss aus der Sekundarstufe I (BIBB 2023). Viele von ihnen schaffen es im Anschluss jedoch nicht, eine Berufsausbildung zu beginnen und diese erfolgreich abzuschließen. Trotzdem bleiben gleichzeitig jedes Jahr viele Ausbildungsplätze unbesetzt, zuletzt waren mehr als 63 000 unbesetzte Ausbildungsstellen bei der Bundesagentur für Arbeit registriert (BIBB 2023). Diese Zahlen deuten darauf hin, dass es grundsätzlich genügend Ausbildungsinteressierte gibt, aber viele von ihnen nicht den Anforderungen der Betriebe entsprechen.

Ein Blick in die Schweiz zeigt, dass an der »Nahtstelle 1«, dem Übergang der Jugendlichen von der obligatorischen Schulzeit in die Sekundarstufe II, eine große Mehrheit der Jugendlichen direkt in eine Berufsausbildung oder in allgemeinbildende Schulen übertritt und weniger als 10% der Jugendlichen Brückenangebote in Anspruch nehmen (müssen), während rund 3% ein Zwischenjahr absolvieren (vgl. Abb. 4). Der Anteil Jugendlicher, die direkt in eine Berufsbildung einmünden, lag in den vergangenen Jahren zwischen 45 und 50%.

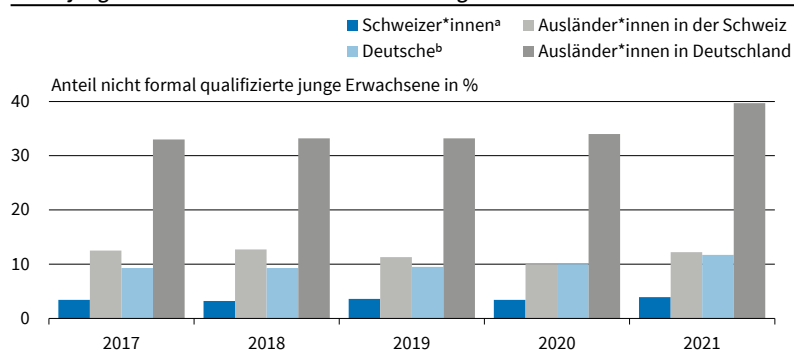
Sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland sind gute schulische Leistungen wichtig für einen erfolgreichen Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine Berufsausbildung. Experimentelle Vignettenstudien, in denen Personalverantwortliche in Betrieben die Einstellungswahrscheinlichkeiten von Bewerbenden mit unterschiedlichen Charakteristiken angeben mussten, zeigen deutlich, dass sowohl die Schulstufe als auch die Schulnoten eine entscheidende Rolle spielen (Fossati et al. 2020; Piopiunik et al. 2020). Bewerber mit besseren schulischen Leistungen haben in der Schweiz und auch in Deutschland unter sonst gleichen Bedingungen höhere Einstellungschancen, weil die Betriebe antizipieren, dass bestehende Kompetenzlücken nur mit zusätzlichem Betreuungsaufwand wieder geschlossen werden könnten.

AUSBILDUNGSENTSCHEIDUNG DER BETRIEBE IST AUCH EINE KOSTENFRAGE

Die betriebliche Nachfrage nach Auszubildenden hängt jedoch nicht nur von der Verfügbarkeit geeigneter Bewerber ab, sondern auch von den erwarteten Kosten und dem Nutzen der Ausbildung (Muehleemann und Wolter 2020). In Deutschland bilden die meisten Betriebe investitionsorientiert aus, d. h., sie nehmen Nettoausbildungskosten in Kauf, um die Auszubildenden als zukünftige Fachkräfte zu binden (Muehleemann et al. 2010). Mehr als 70% der deutschen Auszubildenden werden nach dem erfolgreichen Abschluss im Betrieb weiterbeschäftigt. In der Schweiz hingegen bilden viele Betriebe produktionsorientiert aus. Für diese Betriebe ist es wichtig, dass die Ausbildung mög-

Abb. 1

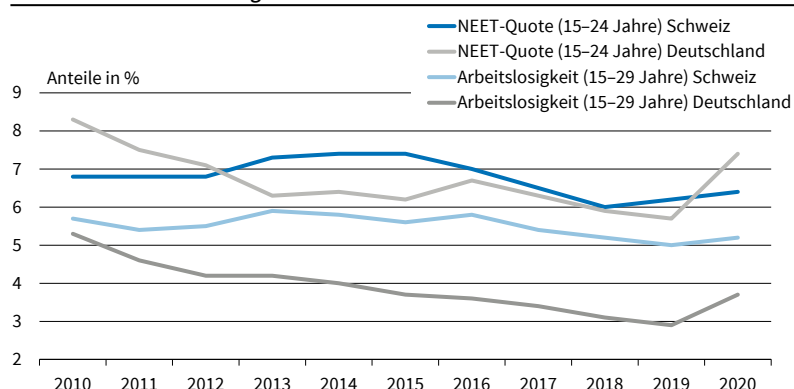
Anteil junger Erwachsener ohne Berufsausbildung



^a Anteil Personen im Alter von 18–24 Jahren ohne nachobligatorischen Bildungsabschluss.
^b Anteil Personen im Alter von 20–34 Jahren ohne formale Qualifikation.
 Quelle: BIBB (2023); BFS (2023); Schweizerische Arbeitskräfteerhebung; Mikrozensus. © ifo Institut

Abb. 2

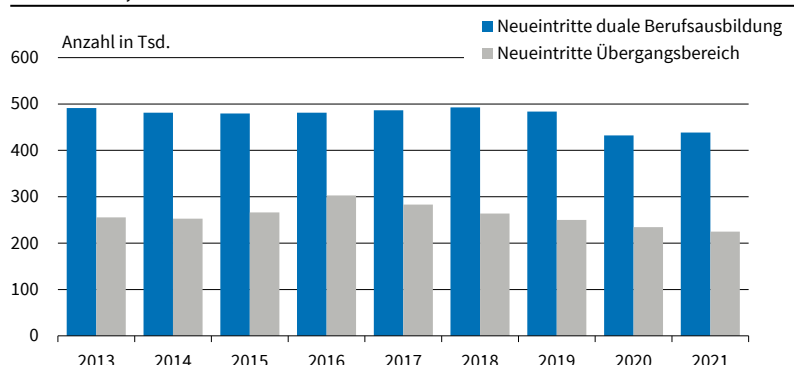
NEET-Rate und Arbeitslosigkeit



Quelle: Eurostat (2023). © ifo Institut

Abb. 3

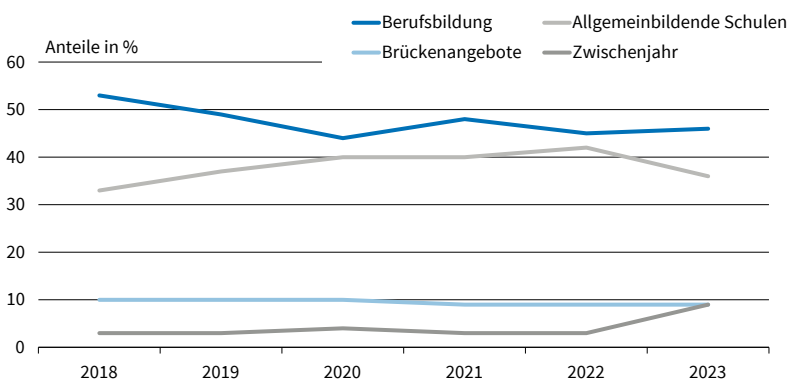
Neueintritte in die duale Berufsausbildung und den Übergangsbereich in Deutschland, 2013–2021



Quelle: Statistisches Bundesamt (2023). © ifo Institut

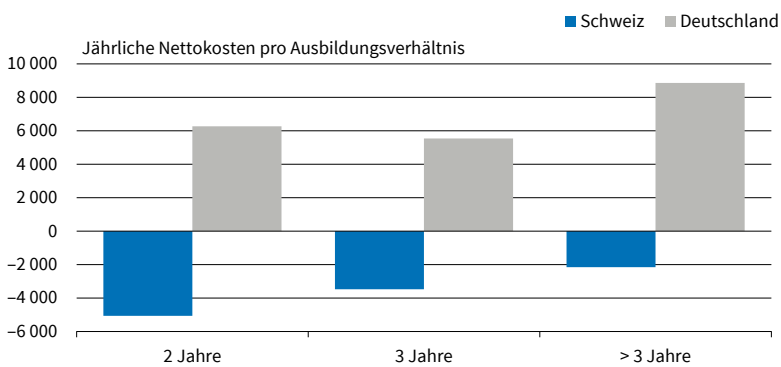
lichst keine oder nur geringe Nettoausbildungskosten verursacht, denn in der Schweiz verlassen fast zwei Drittel der Auszubildenden nach dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss den Betrieb (Muehleemann 2016). Abbildung 5 verdeutlicht, dass die Berufsausbildung in Deutschland für die Betriebe durchschnittliche Nettoausbildungskosten von 5 000 bis 9 000 Euro pro Ausbildungsjahr verursacht. Erwarten Betriebe noch zusätzlichen Betreuungsaufwand, weil sich Ausbildungsplatzbewerber die notwendigen Kompetenzen für eine erfolgreiche Ausbildung in der Schule noch gar nicht

Abb. 4
Übergang »Nahtstelle 1« am Ende der obligatorischen Schulzeit in der Schweiz



Quelle: Nahtstellenbarometer (2023). © ifo Institut

Abb. 5
Kosten und Nutzen der Berufsausbildung aus Sicht der Betriebe



Quelle: Schönfeld et al. (2020) in BIBB-Kosten-Nutzenerhebung (2017/2018); Gehret und Schwenk (2019) in Schweizer Kosten-Nutzenerhebung (2016). © ifo Institut

angeeignet haben, erhöhen sich die erwarteten Nettoausbildungskosten zusätzlich. Für Schweizer Betriebe zeigt sich jedoch, dass die Ausbildung von Lernenden im Durchschnitt sogar zu einem Nettonutzen führt.

BERUFSATTEST ALS NEUER WEG ZUM BERUFSABSCHLUSS SEIT 2004

Ein besonderes Merkmal des Schweizer Berufsbildungssystems ist die im Jahr 2004 eingeführte 2-jährige berufliche Grundbildung (Eidgenössischen Berufsattest EBA), die sich an praktisch begabte Jugendliche richtet (SBFI 2023). Obwohl keine Kausalität unterstellt werden kann, legen die Statistiken nahe, dass der Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluss auch dank der Einführung des EBA deutlich abnahm. Während im Jahr 2005 der Anteil der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss noch bei 6,7% (Schweizer), respektive 21,6% (Ausländer) lag, sanken die Anteile auf unter 4% für Schweizer und 12% für Ausländer. Lernende in einer EBA-Ausbildung haben zudem Anspruch auf eine individuelle Begleitung, was mitunter ein Grund sein dürfte, dass über 70% der Ausbildungsanfänger und 93% der für die Abschlussprüfung registrierten Lernenden die Ausbildung erfolgreich abschließen und mit hoher Wahrscheinlichkeit danach

auch eine Beschäftigung finden (Schweizerische Eidgenossenschaft 2019). Hervorzuheben ist zudem, dass die 2-jährige EBA-Ausbildung für die Betriebe sogar zu einem Nettonutzen führt, was für deren Ausbildungsbereitschaft förderlich ist (vgl. Abb. 5).

Im Vergleich dazu ist für eine 2-jährige Berufsausbildung in Deutschland eine betriebliche Nettoinvestition von über 12 000 Euro notwendig (vgl. Abb. 5). Ein wichtiger Faktor zur Erklärung der Unterschiede in den Nettoausbildungskosten ist die Höhe der Ausbildungsvergütung, die in der Schweiz zwischen den Auszubildenden und den Lehrbetrieben frei verhandelt werden kann, in Deutschland aber tariflich festgelegt ist oder zumindest nicht wesentlich vom Tarif abweichen darf. Hinzu kommt, dass in Deutschland seit 2020 ein nationaler Mindestlohn für Auszubildende gilt. Diese institutionellen Rahmenbedingungen führen dazu, dass die Ausbildungsvergütung in der Schweiz im Verhältnis zum Fachkraftlohn deutlich niedriger sein kann als in Deutschland, wo sie je nach Beruf zwischen einem Viertel und einem Drittel des Fachkraftlohns ausmacht. Höhere Ausbildungsvergütungen erhöhen die Nettoausbildungskosten und verringern damit auch die Zahl der von Betrieben angebotenen Ausbildungsplätze (Blatter et al. 2016).

Eine empirische Studie für die Schweiz zeigt zudem, dass Betriebe auch im Rahmen der 3-jährigen beruflichen Grundbildungen bereit sind, sich für schulisch schwächere Auszubildende zu engagieren – jedoch nur in Berufen, die durchschnittlich keine substantiellen Nettokosten verursachen (Muehleemann et al. 2013). Es zeigt sich, dass Betriebe in solchen Berufen mehr wöchentliche Ausbildungsstunden für Lernende aufwenden, die bei Ausbildungsbeginn unterdurchschnittliche Schulnoten aufwiesen. Durch die zusätzliche Ausbildung erreichten diese Auszubildenden jedoch bis zum Ausbildungsende ein ähnliches Niveau wie die Auszubildenden mit ursprünglich besseren schulischen Leistungen, und konnten die Ausbildung mit gleich hoher Wahrscheinlichkeit erfolgreich abschließen. In Berufen mit substantiellen Nettokosten hingegen investieren die Schweizer Betriebe vorwiegend in Auszubildende mit überdurchschnittlichen schulischen Leistungen, um sie später als Fachkräfte im Betrieb weiter zu beschäftigen.

FLEXIBLE AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN KÖNNTEN JUGENDLICHEN UND BETRIEBEN NUTZEN

Die rigiden Ausbildungsvergütungen in Deutschland führen zu Ungleichgewichten auf dem Ausbildungsmarkt. Betriebe bevorzugen Auszubildende mit möglichst guten schulischen Leistungen, da sie diese zu vergleichsweise günstigen Kosten einstellen können (Muehleemann et al. 2022). Umgekehrt führen rigide Ausbildungsvergütungen auch zu einem Überangebot an Auszubildenden mit niedrigem oder gar keinem Schulabschluss (Muehleemann 2024). Eine Flexibilisierung der Ausbildungsvergütungen könnte die Attrakti-

vität der Ausbildung von Jugendlichen mit niedrigem oder keinem Schulabschluss für deutsche Betriebe erhöhen. Auch die ausbildungsinteressierten Jugendlichen wären womöglich bereit, kurzfristige Einkommensverluste (entgangene Erträge aus unqualifizierter Arbeit während einer 2-jährigen Ausbildung) in Kauf zu nehmen, wenn sie dafür eine qualitativ hochwertige Ausbildung erhalten. Dies würde langfristig ihre Erwerbschancen und auch das Lebenseinkommen erhöhen. Eine Umfrage unter Schweizer Auszubildenden zeigt zudem, dass die Vergütung nicht das wichtigste Kriterium für die Zufriedenheit von Auszubildenden ist. Vielmehr schätzen die Jugendlichen Respekt, ein gutes Arbeitsklima, abwechslungsreiche Tätigkeiten und selbständiges Arbeiten (Lernendenbarometer 2021). Eine berufliche Qualifikation für möglichst viele Jugendliche ist angesichts der digitalen Transformation und der damit verbundenen Automatisierung von zentraler Bedeutung, da sie den Jugendlichen den Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen erleichtert, die erforderlich sind, um ihre Fähigkeiten nach der Ausbildung an die zukünftigen Erfordernisse des Arbeitsmarkts anzupassen.

REFERENZEN

- BFS (2023), *Jugendliche ausserhalb des Bildungssystems*, Bundesamt für Statistik Neuchâtel.
- BIBB (2023), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023*, Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn, verfügbar unter: https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport_2023.php.
- Blatter, M., S. Muehleman, S. Schenker und S.C. Wolter (2016), »Hiring Costs for Skilled Workers and the Supply of Firm-Provided Training«, *Oxford Economic Papers* 68(1), 238–257.
- Fossati, F., A. Wilson und G. Bonoli (2020), »What Signals Do Employers Use When Hiring? Evidence from a Survey Experiment in the Apprenticeship Market«, *European Sociological Review* 36(5), 760–779, verfügbar unter: <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa020>.
- Gehret, A. und J. Schweri (2019), »Lehrlingsausbildung lohnt sich für Betriebe«, *Die Volkswirtschaft* 12, 55–57.
- Lernendenbarometer (2021), *Lernendenbarometer 2021*, professional.ch, Yousty AG, verfügbar unter: <https://recruiting.professional.ch/blog/lernendenbarometer2021>.
- Muehleman, S. (2024), »Supply and Demand Shocks in Apprenticeship Markets and the Role of Institutions«, in: P. Röbert und E. Saar (Hrsg.), *Handbook on Education and the Labour Market*, Edward Elgar Publishing, im Erscheinen.
- Muehleman, S. und S.C. Wolter (2020), »The Economics of Vocational Training«, in: S. Bradley und C. Green (Hrsg.), *Economics of Education*, 2nd Edition, Academic Press.
- Muehleman, S., H. Dietrich, G. Pfann und H. Pfeifer (2022), »Supply Shocks in the Market for Apprenticeship Training«, *Economics of Education Review* 86, 102197.
- Muehleman, S. (2016), »The Cost and Benefits of Work-based Learning«, *OECD Education Working Papers* 143, OECD Publishing, Paris.
- Muehleman, S., R. Braendli und S.C. Wolter (2013), »Invest in the Best or Compensate the Weak? An Empirical Analysis of the Heterogeneity of a Firm's Provision of Human Capitals«, *Evidence-based HRM* 1(1), 80–95.
- Muehleman, S., H. Pfeifer, G. Walden, F. Wenzelmann und S.C. Wolter (2010), »The Financing of Apprenticeship Training in the Light of Labor Market Regulations«, *Labour Economics* 17(5), 799–809.
- Nahtstellenbarometer (2023), *Nahtstellenbarometer – Bildungsentscheide nach der obligatorischen Schulzeit*. Umfrage bei Jugendlichen und Unternehmen im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, gfs.bern Bern.
- Piopiunik, M., G. Schwerdt, L. Simon und L. Woessmann (2020), »Skills, Signals, and Employability: An Experimental Investigation«, *European Economic Review* 123, 103374.
- Schönfeld, G., F. Wenzelmann, H. Pfeifer, P. Risius und C. Wehner (2020), »Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel«, *BIBBReport* 1, 2020.
- Schweizerische Eidgenossenschaft (2019), *Einführung des Eidgenössischen Berufsattests – eine Bilanz*. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 14.3740 Jean Christophe Schwaab, 17. September 2014, Schweizerische Eidgenossenschaft Bern.
- SBFI (2023), »Zweijährige Berufliche Grundbildung«, Verfügbar unter: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/bwb/bgb/zweijaehrig-berufliche-grundbildung.html>.

Lea Geißendörfer, Klaus Gründler, Niklas Potrafke und Timo Wochner

Die Schönheitsprämie von Politikern im Amt

IN KÜRZE

Attraktive Abgeordnete im Deutschen Bundestag verhalten sich anders als weniger attraktive Abgeordnete: Sie fehlen öfter bei namentlichen Abstimmungen im Parlament, bringen weniger parlamentarische Anfragen ein, halten weniger Reden und beteiligen sich weniger in Gruppeninitiativen. Doch wieso spielt die Attraktivität eine Rolle für die parlamentarische Tätigkeit? Die Ergebnisse einer neuen Studie deuten darauf hin, dass sich attraktiveren Abgeordneten mehr Gelegenheiten für alternative Tätigkeiten eröffnen und sie diese auch konsequent nutzen. Sie erzielen beispielsweise mehr Nebeneinkünfte und sind häufiger in Talkshows präsent, werden jedoch nicht häufiger in Printmedien erwähnt als weniger attraktive Abgeordnete. Auf gesellschaftlicher Ebene kann die Schönheitsprämie in der Politik problematisch sein, wenn attraktive Abgeordnete aufgrund der zusätzlichen Möglichkeiten weniger bereit sind, ihren parlamentarischen Pflichten nachzukommen. Über die Qualität der parlamentarischen Arbeit sowie das Wirken der Schönen für die Gesellschaft sagen die Ergebnisse jedoch nichts aus.

Schönheit zahlt sich aus. Das weisen viele empirische Studien seit einigen Jahrzehnten nach. Attraktive Menschen haben es beispielsweise leichter am Arbeitsmarkt – sie bekommen schneller einen Job und höhere Löhne als weniger attraktive Menschen (Hamermesh und Biddle 1994). Es gibt eine regelrechte Schönheitsprämie. Jüngere Forschungsarbeiten setzen sich mit der Frage auseinander, inwieweit es eine solche Schönheitsprämie auch in der Politik gibt. In der Tat: Attraktive Politikerinnen und Politiker erhalten bessere Wahlergebnisse als weniger attraktive (Rosar et al. 2008; Leigh und Susilo 2009; King und Leigh 2009; Rosar 2009; Berggren et al. 2010, 2017; Potrafke et al. 2020).

In einer neuen Studie untersuchen wir, ob sich die Schönheit von Abgeordneten auch auf deren Aktivitäten im Parlament auswirkt (Gründler et al. 2023a). Einerseits eröffnen sich für attraktive Parlamentsmitglieder neben der Politik viele andere Gelegenheiten im Leben, die sie von ihren Aktivitäten im Parlament ablenken bzw. es ihnen aufgrund zeitlicher Beschränkungen – der Tag hat für besonders schöne wie für weniger attraktive Abgeordnete gleichermaßen nur 24 Stunden – nicht ermöglicht, besonders viele Akti-

vitäten im Parlament zu übernehmen. Darüber hinaus wissen attraktive Abgeordnete selbstverständlich um ihr Erscheinungsbild und dessen Wirkung. Deshalb liegt die Vermutung nahe, dass Attraktivität einen Einfluss darauf hat, wie Abgeordnete ihren parlamentarischen und außerparlamentarischen Tätigkeiten nachgehen. Für den Zeitraum 2009 bis 2017 untersuchen wir Daten von Abgeordneten des Deutschen Bundestags zu Anwesenheit bei namentlichen Abstimmungen im Plenum, parlamentarischen Aktivitäten wie Reden und parlamentarischen Anfragen, Nebentätigkeiten und Präsenz in Talkshows und Zeitungen. Unsere Ergebnisse zeigen: Attraktivität spielt auch für Bundestagsabgeordnete eine Rolle.

DATEN UND EMPIRISCHE STRATEGIE

Wann werden Abgeordnete als schön angesehen?

Eine wesentliche Frage ist, wie die Attraktivität von Abgeordneten gemessen werden kann. Wir haben standardisierte Porträtfotos von Abgeordneten aus Kürschners Volkshandbuch bewerten lassen (Potrafke et al. 2020). Kürschners Volkshandbuch enthält Porträtfotos aller Bundestagsabgeordneten einer Legislaturperiode. Die Porträts sind standardisiert, d. h., sie stellen die Abgeordneten alle auf die gleiche Weise dar. Aufgenommen werden Kopf-Schulter-Porträts. Die Standardisierung ist wichtig, weil so ausgeschlossen werden kann, dass die Bewertung der Abgeordneten von individuellen Aufnahmen abhängt. Vorgenommen wurde die Bewertung von Personen in den USA – explizit nicht von in Deutschland Lebenden, um auszuschließen, dass die Bewertenden einige der Abgeordneten kennen und sich bei ihrer Bewertung durch politische Präferenzen beeinflussen lassen. Ein Bewertender, der beispielsweise der SPD nahesteht, könnte das Aussehen eines bekannten FDP-Politikers, dessen politische Überzeugungen ihm nicht gefallen, aufgrund seiner politischen Ansichten etwas schlechter bewerten oder umgekehrt. Insgesamt haben 372 US-amerikanische Personen gegen Entgelt über die Plattform Amazon Mechanical Turk an der Klassifikation der Attraktivität der Abgeordneten teilgenommen. Die Teilnehmenden sind gebeten worden, die Abgeordneten auf einer Skala von 1 (am unattraktivsten) bis 10 (am attraktivsten) zu bewerten. Jeder Teilnehmende hat zwischen 28 und 37 Porträts bewertet, jeder Abgeordnete ist im Durchschnitt von 14 Teilnehmenden bewertet worden.

Die durchschnittliche Bewertung verwenden wir als Schönheitswert für die jeweiligen Abgeordneten. Die Schönheitswerte variieren zwischen den Parteien. Die attraktivsten Abgeordneten gehören der FDP und den Grünen an (Durchschnittswert 4,7). Die Abgeordneten der Linken werden im Durchschnitt mit 4,4 und die der SPD und der CDU/CSU jeweils mit durchschnittlich 4,3 bewertet. Abbildung 1 zeigt die Verteilung der Schönheitswerte.

In unserem Datensatz wird der unattraktivste Abgeordnete mit dem Wert 1,7 und der attraktivste Abgeordnete mit dem Wert 8,5 bewertet. Abbildung 2 zeigt zwei Beispiele für einen männlichen und eine weibliche Abgeordnete, die Top-Bewertungen von den Teilnehmenden erhielten.

Parlamentarische Aktivitäten

Daten für parlamentarische Aktivitäten wie Anwesenheit bei namentlichen Abstimmungen, Reden im Bundestag, mündliche Beiträge, Gruppeninitiativen und Interpellationen haben wir aus verschiedenen Quellen zusammengetragen: Für die 17. Legislaturperiode verwenden wir die Daten von Arnold et al. (2014), für die 18. Wahlperiode Daten von Gründler et al. (2023b) sowie weitere eigene Erhebungen.

Nebentätigkeiten

Daten für Nebentätigkeiten verwenden wir ebenso von Arnold et al. (2014), Gründler et al. (2023b) und eigene Erhebungen. Zur 17. Legislaturperiode gab es eine Reform bzgl. der Anzeigepflicht der Nebentätigkeiten. Zuvor mussten Nebentätigkeiten nicht angezeigt werden und konnten so nicht zu Forschungszwecken analysiert werden. Sowohl für die 17. als auch die 18. Legislaturperiode zeigen die Daten, dass Abgeordnete von CDU/CSU und FDP (in der 18. Legislaturperiode war die FDP nicht im Bundestag vertreten) höhere Nebentätigkeiten als Abgeordnete der Linken, SPD und Grünen hatten.¹

Medienpräsenz

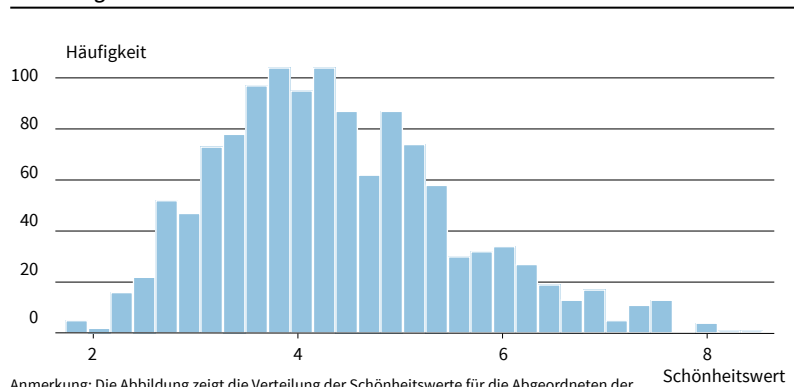
Daten zur Medienpräsenz haben wir im Rahmen einer Kooperation mit den öffentlich-rechtlichen Sendern weitestgehend neu erhoben. Ausgewertet wurden 2 923 TV-Talkshows (Markus Lanz, Günther Jauch, Anne Will, Maybritt Illner, Menschen bei Maischberger, Hart aber Fair, Fakt ist!, NDR Talk Show und 3nach9).² Daten zur Präsenz der Abgeordneten in Zeitungen stammen für die Zeitungen *taz*, *Tagesspiegel*, *Frankfurter Rundschau* und *Die Welt* von Van der Pas (2022).

¹ Ähnliche Muster wurden auch für Landtagsabgeordnete dokumentiert (Wochner 2022).

² Bei der Datenarbeit haben uns die Archive aller großen öffentlich-rechtlichen Sender unterstützt. Lediglich der Sender »phoenix« war nicht zu einer Kooperation bereit. Gegenüber den politischen Talkshows von ARD und ZDF besitzen die Formate von phoenix allerdings eine vergleichsweise geringe Einschaltquote.

Abb. 1

Verteilung der Schönheitswerte



Anmerkung: Die Abbildung zeigt die Verteilung der Schönheitswerte für die Abgeordneten der 17. und der 18. Wahlperiode.
Quelle: Potrafke et al. (2020); Berechnungen des ifo Instituts.

© ifo Institut

Selbst erhoben haben wir Daten für die *Süddeutsche Zeitung* und die *Frankfurter Allgemeine Zeitung*. Insgesamt enthält unser Datensatz Informationen aus 7 250 Zeitungsausgaben im Druck und Online-Artikeln für den Zeitraum 2009 bis 2013.

Empirische Strategie

Im ersten Schritt untersuchen wir in einem ökonomischen Modell, ob die Schönheitswerte der Abgeordneten ihre Anwesenheit bei namentlichen Abstimmungen und die Anzahl anderer parlamentarischer Tätigkeit beeinflusst haben. Dabei kontrollieren wir für legislaturspezifische Effekte sowie weitere Variablen, die sowohl mit den abhängigen Variablen (Anwesenheit und parlamentarische Tätigkeiten) als auch den Schönheitswerten korreliert sind. Dazu zählen beispielsweise soziodemografische Merkmale wie Alter und Geschlecht der Abgeordneten sowie Parteizugehörigkeit und etwaige Funktionen innerhalb der Parteien oder des Parlaments. Anhand dieser Merkmale führen wir auch Heterogenitätstests durch und zeigen, inwieweit sich unsere Effekte anhand der Merkmale wie Geschlecht und Parteizugehörigkeit unterscheiden. Im zweiten Schritt setzen wir Daten zu den Nebentätigkeiten und Medienauftritten in Zusammenhang mit den Schönheitswerten der Politikerinnen und Poli-

Abb. 2

Abgeordnete mit Spitzenbewertungen

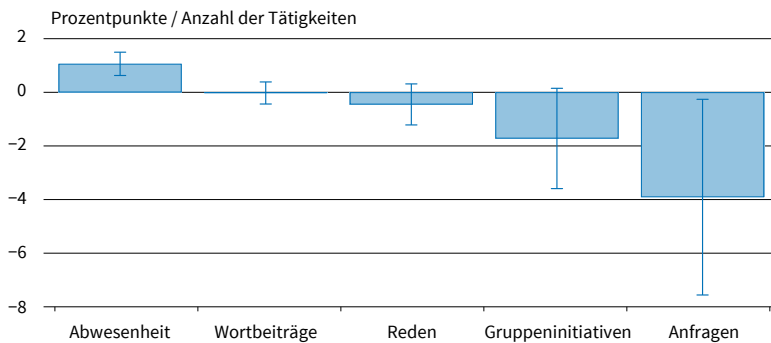


Anmerkung: Die Abbildung zeigt eine Abgeordnete mit einem Schönheitsrating von 8,5 (der höchste Wert) und einen Abgeordneten mit Schönheitswert von 7,9.
Quelle: Kürschners Volkshandbuch.

© ifo Institut

Abb. 3

Effekt der Schönheitsvariable auf Abwesenheit und parlamentarische Aktivitäten



Anmerkung: Die Abbildung zeigt die Effektgröße der Schönheitsvariable auf die Abwesenheitsrate (in Prozentpunkten) und auf parlamentarische Aktivitäten (in Anzahl der Tätigkeiten).
Quelle: Berechnungen des ifo Instituts.

© ifo Institut

ker. Damit untersuchen wir, durch welche Kanäle der Effekt von Schönheit auf die geringere Anwesenheit im Parlament zu Stande kommt.

ERGEBNISSE

Parlamentarische Aktivitäten

Unsere Ergebnisse zeigen, dass attraktive Abgeordnete bei namentlichen Abstimmungen im Bundestag öfter gefehlt haben, als weniger attraktive Abgeordnete (vgl. Abb. 3). Im Durchschnitt betrug die Abwesenheitsrate in unserem Datensatz 8,49 % bei namentlichen Abstimmungen. Eine Erhöhung unseres Schönheitswerts um eine Standardabweichung von 1,18 Punkten ging mit einer Erhöhung der Abwesenheitsquote um 1,29 Prozentpunkten (13% einer Standardabweichung der Abwesenheitsquote) einher. Ebenso haben sich attraktive Abgeordnete weniger oft in arbeitsintensiven parlamentarischen Tätigkeiten engagiert, etwa im Rahmen von Gruppeninitiativen und parlamentarischen Anfragen. Dabei ergeben sich deutliche Heterogenitäten der Effekte: Es sind in erster Linie gut aussehende Abgeordnete von linken Parteien (Linke, SPD und Grüne), die häufiger bei namentlichen Abstimmungen im Bundestag fehlen und im Bundestag weniger bei Reden, Gruppeninitiativen und parlamentarischen Anfragen aktiv sind als attraktive Abgeordnete von konservativen und liberalen Parteien (CDU/CSU und FDP).

Nebentätigkeiten

Wenn attraktive Abgeordnete weniger Aktivitäten im Parlament übernehmen, stellt sich die Frage, ob sie ihre Energie verstärkt für Nebentätigkeiten aufwenden. Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass Abgeordnete aller Parteien mit zunehmendem Grad an Attraktivität mehr Nebeneinkünfte verdienen. Im Durchschnitt erzielten Abgeordnete in einer Legislaturperiode für Nebentätigkeiten 48 000 Euro. Eine Erhöhung unseres Schönheitswerts um eine Standardabweichung (1,18 Punkte) ging mit einer Erhöhung

der Nebentätigkeiten um 6 600 Euro (4 % einer Standardabweichung der Nebentätigkeiten) einher.

Medienpräsenz

Attraktive Abgeordnete waren in Talkshows gefragt. Im Durchschnitt hat ein Abgeordneter in unserem Datensatz 1,13 Talkshows besucht. Unsere Ergebnisse zeigen, dass eine Erhöhung des Schönheitswerts auch mit mehr Besuchen bei Talkshows einherging. Eine wesentliche Frage ist, ob diese Resultate tatsächlich die Attraktivität oder eher die Popularität von Abgeordneten widerspiegeln. Zur Untersuchung dieser Frage haben wir einen Falsifikationstest durchgeführt, in dem wir uns auf Nennungen in Print-Medien konzentrieren. Hier sollte die Attraktivität von Abgeordneten eine untergeordnete Rolle spielen; allein die Popularität sollte für die Nennung in Printmedien (neben Skandalen und anderen einmaligen Ereignissen) ausschlaggebend sein. Und tatsächlich: Im Gegensatz zu den Fernsehauftritten finden wir keinen signifikanten Effekt des Schönheitswerts auf namentliche Nennungen in Zeitungen.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Bewertung unserer Ergebnisse verlangt Augenmaß. Es ist nicht im Sinne der Gesellschaft, wenn besonders attraktive Abgeordnete den Verpflichtungen ihres Amtes nicht nachkommen, weil sie ihre Attraktivität außerhalb des Parlaments für anderweitige Aktivitäten einsetzen oder sich innerhalb der Fraktionen entspannt zurücklehnen. Doch könnten Befürworter staatlicher Regulierung sowie Neider der Schönen auf Basis unserer Ergebnisse vorschnell fordern, dass der Staat den Schönen auf die Finger klopfen sollte. Über die Qualität der parlamentarischen Arbeit sowie das Wirken der Attraktiven für die Gesellschaft sagen unsere Ergebnisse nichts aus. Anhand unserer Ergebnisse können wir nicht sagen, ob die Beiträge der Schönen im Parlament und im Fernsehen qualitativ besonders wertvoll sind oder ihre Präsenz im Fernsehen ein anderweitig womöglich reines Absitzen der Zeit im Parlament überkompensiert.

REFERENZEN

Arnold, F., B. Kauder und N. Potrafke (2014), »Outside Earnings, Absence, and Activity: Evidence from German Parliamentarians«, *European Journal of Political Economy* 36, 147–157.

Berggren, N., H. Jordahl und P. Poutvaara (2010), »The Looks of a Winner: Beauty and Electoral Success«, *Journal of Public Economics* 94(1–2), 8–15.

Berggren, N., H. Jordahl und P. Poutvaara (2017), »The Right Look: Conservative Politicians Look Better and Voters Reward It«, *Journal of Public Economics* 146, 79–86.

Hamermesh, D. S. und J. Biddle (1994), »Beauty and the Labor Market«, *American Economic Review* 84, 1174–1197.

Gründler, K., N. Potrafke und T. Wochner (2023a), »The Beauty Premium of Politicians in Office«, *Journal of Economic Behavior and Organization*, im Erscheinen.

Gründler, K., N. Potrafke und T. Wochner (2023b), »Outside Employment and Activity in Parliament«, *mimeo*.

King, A. und A. Leigh (2009), »Beautiful Politicians«, *Kyklos*, 62(4), 579–593.

Leigh, A. und T. Susilo (2009), »Is Voting Skin-Deep? Estimating the Effect of Candidate Ballot Photographs on Election Outcomes«, *Journal of Economic Psychology* 30(1), 61–70.

Potrafke, N., M. Rösch und H. Ursprung (2020), »Election Systems, the »Beauty Premium« in Politics, and the Beauty of Dissent«, *European Journal of Political Economy* 64, 101900.

Rosar, U. (2009), »Fabulous Front-Runners. Eine empirische Untersuchung zur Bedeutung der physischen Attraktivität von Spitzenkandidaten für den Wahlerfolg ihrer Parteien«, *Politische Vierteljahresschrift* 50, 754–773.

Rosar, U., M. Klein und T. Beckers (2008), »The Frog Pond Beauty Contest: Physical Attractiveness and Electoral Success of the Constituency Candidates at the North Rhine-Westphalia State Election of 2005«, *European Journal of Political Research* 47(1), 64–79.

Van der Pas, D.J. (2022), »Do European Media Ignore Female Politicians? A Comparative Analysis of MP Visibility«, *West European Politics* 45(7), 1481–1492.

Wochner, T. (2022), »Part-Time Parliamentarians? Evidence from outside Earnings and Parliamentary Activities«, *European Journal of Political Economy* 75, 102224.

Vera Freundl, Elena Meschi und Caterina Pavese

Wie Kinder mit Migrationshintergrund vom Leistungsniveau ihrer Schulklasse beeinflusst werden*

IN KÜRZE

Wie beeinflussen schulische Leistungen von Mitschüler*innen und die daraus resultierende Klassenzusammensetzung den Bildungserfolg von Kindern mit Migrationshintergrund? Anhand administrativer Daten aus Italien zeigt eine neue Studie von Meschi und Pavese (2023), dass Schulkinder mit Migrationshintergrund in erster Linie vom Anteil besonders leistungsschwacher Mitschüler*innen beeinträchtigt werden. Stark negativ betroffen sind insbesondere Schüler*innen mit Migrationshintergrund, die aus einem sozioökonomisch benachteiligten Umfeld kommen, eine geringere schulische Leistungsfähigkeit aufweisen, zu Hause kein Italienisch sprechen oder deren Eltern beide im Ausland geboren wurden. Für einheimische Schüler*innen hingegen scheint die Durchschnittsleistung der Klasse ausschlaggebend zu sein. Zudem haben die Schulkinder unterschiedliche Bezugsgruppen: Schüler*innen mit Migrationshintergrund werden von allen Mitschüler*innen (unabhängig vom Migrationshintergrund) beeinflusst, während einheimische Schüler*innen nur von den Leistungen anderer einheimischer Mitschüler*innen beeinflusst werden. Zur Verbesserung des Bildungserfolgs von Kindern mit Migrationshintergrund könnten Lerngruppen umstrukturiert und die Leistungsmischung und Heterogenität der Klassen erhöht werden.

Bildung ist ein Grundstein für berufliche und gesellschaftliche Integration. Die Chancen auf Bildungserfolg sind jedoch nicht für alle Kinder gleich verteilt. Oftmals stehen Kinder mit Migrationshintergrund vor größeren Hürden im Bildungssystem: Viele von ihnen kommen aus benachteiligten sozioökonomischen Verhältnissen, lernen in einer fremden Sprache und sind weniger vertraut mit den Bildungseinrichtungen des Aufnahmelandes. Daher weisen sie in der Regel größere Leistungsrückstände auf (Meschi und Pavese 2023).

Die Verbesserung der Bildungsergebnisse von Kindern mit Migrationshintergrund ist eine wichtige langfristige Investition und kann dazu beitragen, die Einkommensungleichheit zu verringern und die Gesell-

schaften der Aufnahmeländer integrativer zu gestalten. Positive Wachstumseffekte können sich ergeben, wenn qualifizierte Zuwandernde Innovationen fördern – beispielsweise durch größere Vielfalt, Unternehmertum oder internationale Investitionen und Handel (Bonin 2017). Gezielte Maßnahmen zur Förderung der schulischen Leistungen von Kindern mit Migrationshintergrund sind daher von entscheidender Bedeutung, um das Potenzial des Wirtschaftswachstums und der sozialen Integration zu nutzen, das mit den Herausforderungen von Zuwanderung einhergeht. Zahlreiche Studien behandeln die Auswirkungen der Präsenz von Kindern mit Migrationshintergrund in Schulklassen auf einheimische Schulkinder. Allerdings gibt es bislang wenige Erkenntnisse darüber, wie Zuwandererkinder selbst durch ihr Klassenumfeld beeinflusst werden. Dementsprechend gibt es auch kaum Anhaltspunkte, welche Maßnahmen zur Förderung ihrer Integration und ihres Lernens implementiert werden sollten.

Meschi und Pavese (2023) liefern neue Erkenntnisse über den Einfluss der Klassenzusammensetzung auf den Bildungserfolg von Kindern mit Migrationshintergrund.¹ Sie beantworten die Frage, ob das schulische Leistungsniveau von Klassenkamerad*innen für die Bildungsleistungen von Kindern mit Migrationshintergrund von Bedeutung ist. Insbesondere betrachten sie, ob die durchschnittlichen Schulleistungen von Mitschüler*innen ausschlaggebend sind oder der Anteil an besonders leistungsstarken und leistungsschwachen Mitschüler*innen. Indem sie den Fokus auf Kinder mit Migrationshintergrund legen, gewinnen sie neue Erkenntnisse darüber, wie die Klassenzusammensetzung die Bildungsunterschiede zwischen Kindern mit und ohne Migrationshintergrund verringern und damit die Integration von Zuwandererkindern in die Schulsysteme ihrer Gastländer verbessern können.

Meschi und Pavese (2023) betrachten diese Fragen im Kontext des italienischen Schulsystems und nutzen dafür administrative Daten (siehe Box »Die Datenbasis« für Details). Italien ist für diese Fragestellung besonders interessant: Der Anteil der Eingewanderten an der italienischen Bevölkerung ist in den vergangenen 30 Jahren von 1,4 auf 8,7% gestiegen (Frattini und Vigezzi 2018; Istat 2023). Die Zunahme

* Dieser Artikel basiert auf dem Aufsatz von Meschi, E. und C. Pavese (2023), »Ability Composition in the Class and the School Performance of Immigrant Students«, *Labour Economics* 85, 102450.

¹ Ein Migrationshintergrund liegt in der Studie von Meschi und Pavese (2023) vor, wenn beide Elternteile nicht die italienische Staatsbürgerschaft besitzen. Einheimische Kinder sind Kinder, bei denen mindestens ein Elternteil die italienische Staatsangehörigkeit besitzt.

DIE DATENBASIS

Für ihre Analysen nutzen Meschi und Pavese (2023) administrative Daten des italienischen nationalen Instituts für die Evaluation des Bildungssystems »INVALSI« (»istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione«) zu vier Schülerkohorten, die in den Schuljahren 2015/16, 2016/17, 2017/18 und 2018/19 die Sekundarstufe I abgeschlossen haben. Die INVALSI-Tests messen jährlich den Leistungsstand von Schulkindern in der 2., 5., 8. und 10. Klasse. Alle Schüler*innen dieser Klassenstufen müssen an den INVALSI-Tests teilnehmen. Die Prüfungen werden am selben Tag durchgeführt, und die Bewertung erfolgt extern. Somit können die Leistungen über alle italienischen Schulen und Klassen hinweg verglichen werden. Die INVALSI-Tests umfassen sowohl Multiple-Choice-Fragen als auch offene Fragen, um die Schlüsselkompetenzen der Schulkinder in den Bereichen Lesen und Mathematik zu evaluieren. Alle Testergebnisse sind so standardisiert, dass sie einen Mittelwert von 200 und eine Standardabweichung von 40 für jedes Fach und jede Kohorte aufwei-

sen. Aufgrund der Längsschnittstruktur der Daten ist es möglich, die Schüler*innen über einen längeren Zeitraum zu verfolgen. Die INVALSI-Daten enthalten auch Informationen über eine Reihe von demografischen Merkmalen von Schüler*innen und ihren Familien.

Der Großteil der Zuwandernden (87 %) lebt im Zentrum und Norden des Landes (Frattini und Vigezzi 2018). Die Stichprobe beschränkt sich daher auf Schulkinder, die eine öffentliche Schule in Nord- und Mittelitalien besuchen. Ein weiterer Grund für den Ausschluss südlicher Regionen ist, dass viele Klassen im Süden aufgrund eines Streiks im Schulsektor nicht an den INVALSI-Tests im Schuljahr 2014/15 teilnahmen.¹ Schüler*innen mit fehlenden Werten bei den in der Analyse verwendeten Variablen werden aus der Stichprobe ausgeschlossen. Die finale Stichprobe umfasst 218 688 Schulkinder mit Migrationshintergrund und 1 740 210 einheimische Schulkinder.

¹ Robustheitsanalysen zeigen aber, dass die Ergebnisse robust bleiben, wenn man die südlichen Regionen mit einbezieht.

der Zuwanderung nach Italien bedeutet auch einen steigenden Anteil von Schulkindern mit Migrationshintergrund im Bildungssystem. So hatten 10 % der Schüler*innen in Italien im Schuljahr 2018/19 einen Migrationshintergrund. Die Mehrheit der Zuwandernden in Italien kommt aus Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen und weist im Durchschnitt einen niedrigeren sozioökonomischen Hintergrund als die einheimische Bevölkerung auf (Carlana et al. 2022). Zudem sprechen mehr als 60 % der Kinder mit Migrationshintergrund zu Hause eine andere Sprache als Italienisch (Meschi und Pavese 2023).

THEORETISCHER HINTERGRUND

Aus einer theoretischen Perspektive können die schulischen Leistungen von Mitschüler*innen den Lernerfolg von Schulkindern beeinflussen. So können leistungsschwächere oder störende Schüler*innen den Lernfortschritt ihrer Klassenkamerad*innen beeinträchtigen, indem sie die Aufmerksamkeit der Lehrkraft stärker beanspruchen. Leistungsstärkere Schulkinder hingegen können die Testergebnisse ihrer Mitschüler*innen verbessern, indem sie diese beispielsweise durch Wettbewerb zu mehr Leistung motivieren oder ihren Lehrkräften ermöglichen, auf einem höheren Niveau zu unterrichten. Die empirische Literatur deutet darauf hin, dass Schulkinder im Allgemeinen von leistungsstarken Mitschüler*innen profitieren (für einen Überblick siehe Sacerdote 2011). Allerdings ist davon auszugehen, dass dieser Effekt für verschiedene

Schulkinder unterschiedlich ausfällt. Schüler*innen mit besseren Leistungen üben aber nicht zwangsläufig einen positiven Einfluss auf ihre Klassenkamerad*innen aus: Sie könnten auch das Selbstvertrauen ihrer Klassenkamerad*innen schwächen, was wiederum deren Leistungen verschlechtern könnte. Eine zunehmende Anzahl an Studien untersucht derzeit die Rolle relativer Vergleiche im Bildungskontext. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse lassen auf die Existenz von Rang-Effekten schließen und legen nahe, dass die relativen Leistungen der Mitschüler*innen das eigene Selbstwertgefühl, die Gewissenhaftigkeit und die Zukunftserwartungen beeinflussen (siehe Elsner und Isphording 2017 für ein Beispiel).

METHODIK DER STUDIE

Das Ziel der Studie von Meschi und Pavese (2023) besteht darin, die Auswirkungen der schulischen Leistungen der Mitschüler*innen (»Peer-Effekte«) auf die Testergebnisse von Schulkindern mit Migrationshintergrund in der 8. Klasse zu bestimmen. Konkret untersuchen die Autorinnen, ob die durchschnittlichen Leistungen der Klassenkamerad*innen zu einer Verbesserung oder Verschlechterung der eigenen Leistung führen und ob der Kontakt zu besonders leistungsstarken oder -schwachen Mitschüler*innen ausschlaggebend ist. Zusätzlich wird der Effekt getrennt nach sozioökonomischem Hintergrund, früherer Leistungsfähigkeit in der 5. Klasse, zu Hause gesprochener Sprache und Staatsangehörigkeit der Eltern

untersucht. Darüber hinaus werden die Effekte separat für Klassenkamerad*innen mit Migrationshintergrund und einheimische Mitschüler*innen betrachtet.

Die Längsschnittstruktur der INVALSI-Daten erlaubt es, Testleistungen zu verschiedenen Zeitpunkten heranzuziehen. Somit ist es möglich, die Schulkinder über mehrere Jahre hinweg zu verfolgen und auch ihre früheren Leistungen am Ende der Grundschule (5. Klasse) zu beobachten. Anhand der INVALSI-Testleistungen der 5. Klasse können die Autorinnen Indikatoren für das Leistungsniveau der Achtklässler*innen erstellen, die auf vorher festgelegten Maßen beruhen und die nicht gleichzeitig durch die Leistungen der Mitschüler*innen in der 8. Klasse beeinflusst werden. In Italien wechseln Kinder nach Abschluss der 5. Klasse obligatorisch die Schule. In den verwendeten Daten besuchten 71 % der Schüler*innen der 8. Klasse nicht dieselbe Grundschule wie ihre Klassenkamerad*innen. Dies bedeutet, dass ein Großteil der Achtklässler*innen die 5.-Klasse-Testergebnisse ihrer momentanen Mitschüler*innen nicht beeinflussen konnte. Um jegliche Beeinflussung der Testleistungen der 8. Klasse durch frühere Klassenkamerad*innen auszuschließen, unterscheiden die Autorinnen in ihren Analysen zwischen »neuen« und »alten« Mitschüler*innen. »Neue« Mitschüler*innen entsprechen denjenigen, die nicht zusammen die 5. Klasse besucht haben, und »alte« Mitschülerinnen denjenigen, die zusammen die 5. Klasse besucht haben. Die Hauptanalysen konzentrieren sich auf die »neuen« Mitschüler*innen.

Die Studie nutzt die Variation der INVALSI-Testleistungen desselben Schulkindes in der 8. Klasse in zwei Pflichtfächern, Lesen und Mathematik. Indem ein Schulkind jeweils nur mit sich selbst in den verschiedenen Schulfächern verglichen wird, vermeidet man Fehlberechnungen, falls sich beispielsweise sozioökonomisch besser gestellte Schulkinder systematisch in bessere Schulen oder Klassen einschreiben. Diese Vorgehensweise lehnt sich an Lavy et al. (2012) an. Anders als dort ist die vorliegende Studie allerdings in der Lage, die Gruppe der Mitschüler*innen (»Peer-Gruppe«) sehr genau zu definieren, da die Daten die Identifizierung einzelner Klassen ermöglichen. Somit ergibt sich ein genaueres Bild der Schülerinter-

aktionen im Vergleich zu Studien, die auf einer breiteren Ebene (z. B. auf Schulebene) durchgeführt werden.

Die durchschnittlichen Schulleistungen der Peer-Gruppe werden als Mittelwert der (in der 5. Klasse gemessenen) Testergebnisse der Klassenkamerad*innen (in der 8. Klasse) in Lesen und Mathematik berechnet. Der Anteil der leistungsschwachen bzw. -starken Mitschüler*innen wird als Anteil der Schulkinder in der Klasse, die unter dem 5. Perzentil oder über dem 95. Perzentil der kohortenspezifischen nationalen Verteilung der Testergebnisse der 5. Klasse liegen, gemessen. Entscheidend ist, dass alle Peer-Maße, die sich auf ein Schulkind beziehen, ohne Einbezug des betroffenen Schulkindes berechnet werden.

ERGEBNISSE

Die Ergebnisse zeigen, dass die schulischen Leistungen der Mitschüler*innen einen deutlichen Effekt auf den eigenen Bildungserfolg haben. Allerdings gestaltet sich dieser Effekt unterschiedlich für Schüler*innen mit Migrationshintergrund und einheimische Schulkinder.

Effekte auf Schüler*innen mit Migrationshintergrund

Für Schüler*innen mit Migrationshintergrund spielt besonders der Anteil der Klassenkamerad*innen mit schlechten Schulleistungen eine Rolle: Je mehr leistungsschwache (unabhängig vom Migrationshintergrund) sich in der Klasse befinden, desto schlechter die Leistungen der Mitschüler*innen mit Migrationshintergrund.² Der Koeffizient von -7,499 in Tabelle 1 (Spalte 3) bedeutet, dass ein Anstieg an leistungsschwachen Mitschüler*innen in der Klasse um 10 Prozentpunkte – das entspricht zwei Schüler*innen in einer durchschnittlichen Klasse mit 20 Schulkindern – die Leistungen von Kindern mit Migrationshintergrund um etwa 0,75 Punkte verschlechtert (ca. 2 % einer Standardabweichung). Die durch-

² Die hier berichteten Ergebnisse beziehen sich auf die »neuen« Mitschüler*innen. Es gibt keinen signifikanten Unterschied in den Peer-Effekten zwischen Klassen mit hohem und niedrigem Anteil an »neuen« Mitschüler*innen.

Tab. 1

Effekte der Leistungen der neuen Mitschüler*innen auf die Leistungen von Schüler*innen mit Migrationshintergrund in der 8. Klasse

	(1)	(2)	(3)
Durchschnittliche Testleistung der Mitschüler*innen	0,005 (0,011)		-0,008 (0,012)
Anteil leistungsstarker Mitschüler*innen		0,028 (2,303)	0,758 (2,61)
Anteil leistungsschwacher Mitschüler*innen		-6,936*** (2,526)	-7,499*** (2,626)
Observationen	218 688	218 688	218 688

Anmerkungen: Die abhängigen Variablen sind die INVALSI-Testleistungen in den Bereichen Lesen und Mathematik. Alle Spezifikationen enthalten feste Effekte für Schüler*innen, für Geschlecht und Schulfach sowie für Kohorte und Schulfach. Zusätzlich wird für die durchschnittlichen Testleistungen der alten Mitschüler*innen kontrolliert. Robuste Standardfehler (bereinigt um Clustering auf Klassenebene) stehen in Klammern. ***p < 0,01, **p < 0,05, *p < 0,1. Quelle: Meschi und Pavese (2023).

Tab. 2

Effekte der Leistungen der neuen Mitschüler*innen auf die Leistungen von Schüler*innen mit Migrationshintergrund in der 8. Klasse nach sozioökonomischem Hintergrund, Leistungsniveau, zu Hause gesprochener Sprache und Staatsangehörigkeit der Eltern

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Sozioökonomischer Hintergrund		Leistungsniveau		zu Hause gesprochene Sprache		Staatsangehörigkeit der Eltern	
	Besser gestellt	Benachteiligt	Hoch	Niedrig	Italienisch	Andere Sprache	Mind. eine italienisch	Beide nicht-italienisch
Durchschnittliche Testleistung der Mitschüler*innen	-0,031 (0,024)	-0,000 (0,014)	-0,005 (0,022)	-0,009 (0,015)	-0,010 (0,019)	-0,010 (0,016)	-0,031 (-0,056)	-0,007 (0,013)
Anteil leistungsstarker Mitschüler*innen	8,499* (4,919)	-1,987 (2,974)	-3,654 (4,209)	3,786 (3,177)	1,154 (3,823)	0,330 (3,45)	6,669 (10,833)	0,462 (2,674)
Anteil leistungsschwacher Mitschüler*innen	-5,157 (4,752)	-7,798*** (3,022)	-1,793 (4,633)	-9,475*** (3,023)	-3,379 (3,844)	-10,266*** (3,355)	-3,881 (11,613)	-7,643*** (2,685)
Observationen	53 936	163 402	69 024	149 664	82 546	127 898	9 842	208 846

Anmerkungen: Die abhängigen Variablen sind die INVALSI-Testleistungen in Lesen und Mathematik. Alle Spezifikationen enthalten feste Effekte für Geschlecht und Schulfach sowie für Kohorte und Schulfach. Zusätzlich wird für die durchschnittlichen Testleistungen der alten Mitschüler*innen kontrolliert. Robuste Standardfehler (bereinigt um Clustering auf Klassenebene) stehen in Klammern. *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.
Quelle: Meschi und Pavese (2023).

schnittlichen Leistungen in der Klasse haben hingegen keine Auswirkung auf Schüler*innen mit Migrationshintergrund.

Ferner unterscheidet sich dieser Effekt auf Schüler*innen mit Migrationshintergrund je nach sozioökonomischem Status der Kinder, gemessen an einem Index der INVALSI-Daten.³ Ein signifikant negativer Peer-Effekt des Anteils an leistungsschwachen Klassenkamerad*innen auf Schüler*innen mit Migrationshintergrund ist vor allem dann zu sehen, wenn letztere sozioökonomisch benachteiligt sind (vgl. Tab. 2, Spalte 2). Auf sozioökonomisch besser gestellte Schüler*innen mit Migrationshintergrund hingegen hat der Anteil der leistungsschwachen Peers keinen Effekt (vgl. Spalte 1). Allerdings werden sie durch den Anteil der leistungsstärksten Klassenkamerad*innen positiv beeinflusst.

Außerdem deuten die Ergebnisse auf einen beträchtlichen negativen Einfluss der leistungsschwachen Klassenkamerad*innen auf Schulkinder mit Migrationshintergrund und geringerer schulischer Leistungsfähigkeit (gemessen am Ende der 5. Klasse) hin (vgl. Spalte 4).⁴ Die schulischen Leistungen von Mitschüler*innen haben hingegen keinen Effekt auf die Testleistungen von Kindern mit Migrationshintergrund und höherer schulischer Leistungsfähigkeit (ebenfalls gemessen am Ende der 5. Klasse) (vgl. Spalte 3). Darüber hinaus scheint der negative Effekt eines hohen Anteils leistungsschwacher Peers insbeson-

dere bei Schüler*innen mit Migrationshintergrund, die zu Hause nicht Italienisch sprechen (vgl. Spalte 6) und deren Eltern beide im Ausland geboren wurden (vgl. Spalte 8), vorhanden zu sein. Mädchen und Jungen sind gleichermaßen negativ vom Anteil leistungsschwacher Mitschüler*innen betroffen (vgl. Meschi und Pavese 2023).

Zusammenfassend zeigen diese Ergebnisse, dass die negativen Auswirkungen eines hohen Anteils leistungsschwacher Klassenkamerad*innen in erster Linie bei den stärker benachteiligten und weniger integrierten Kindern zu beobachten sind. Konkret betrifft dies diejenigen Schüler*innen mit Migrationshintergrund, die aus einem sozioökonomisch schlechter gestellten Umfeld kommen, eine geringere schulische Leistungsfähigkeit aufweisen, zu Hause kein Italienisch sprechen oder deren Eltern im Ausland geboren wurden. Dies könnte daran liegen, dass benachteiligte Schulkinder mit Migrationshintergrund wahrscheinlich weniger in der Lage sind, schwierige Lernumgebungen zu bewältigen.

Effekte auf einheimische Schüler*innen

Für einheimische Schüler*innen sind andere Effekte zu erkennen. So hat der Anteil leistungsschwacher Mitschüler*innen keine signifikante Auswirkung auf sie, wohl aber die durchschnittlichen Leistungen der Klassenkamerad*innen: Einheimische Schüler*innen profitieren von einer hohen durchschnittlichen Testleistung in der Klasse. Interessanterweise werden diese Schulkinder auch nur von anderen einheimischen Schüler*innen beeinflusst, die Leistungen von Kindern mit Migrationshintergrund sind dagegen unerheblich für ihre Testleistungen (vgl. Tab. 3, Spalte 2). Meschi und Pavese (2023) interpretieren diese Ergebnisse als Evidenz für »Homophilie«: Die meisten vorhandenen Studien deuten darauf hin, dass die Peer-Effekte innerhalb einer homogenen Gruppe größer sind als zwischen verschiedenen Gruppen (Hoxby 2000; Ha-

³ Dieser »wirtschaftliche, soziale und kulturelle Index« beschreibt den sozioökonomischen Hintergrund der Familien der Schulkinder. Er wird anhand von Informationen aus den Fragebögen der Schüler*innen und der Schulen über das Bildungsniveau und den Arbeitsstatus der Eltern sowie über den materiellen Besitz spezifischer Güter (wie z.B. Bücher, Internetanschluss und PC) erstellt.

Schüler*innen mit einem Indexwert unter dem Median werden als sozioökonomisch benachteiligt eingestuft, Schulkinder mit einem Wert über dem Median als sozioökonomisch besser gestellt.

⁴ Die schulische Leistungsfähigkeit wird anhand der durchschnittlichen Testleistungen in Lesen und Mathematik in den INVALSI-Tests der 5. Klasse gemessen. Kinder mit Testergebnissen unter dem Median haben eine geringere schulische Leistungsfähigkeit, Schüler*innen mit Testergebnissen über dem Median haben eine höhere schulische Leistungsfähigkeit.

Tab. 3

Effekte der Leistungen der neuen Mitschüler*innen auf die Leistungen von Schüler*innen in der 8. Klasse nach Migrationshintergrund der Mitschüler*innen

	(1) Schüler*innen mit Migrationshintergrund	(2) Einheimische Schüler*innen
Durchschnittliche Testleistung der einheimischen Mitschüler*innen	0,023* (0,013)	0,040*** (0,006)
Durchschnittliche Testleistung der Mitschüler*innen mit Migrationshintergrund	0,008 (0,008)	0,002 (0,004)
Anteil leistungsstarker einheimischer Mitschüler*innen	1,736 (1,760)	3,829*** (0,798)
Anteil leistungsstarker Mitschüler*innen mit Migrationshintergrund	2,890 (2,054)	0,339 (1,060)
Anteil leistungsschwacher einheimischer Mitschüler*innen	-5,059*** (2,016)	-3,401*** (0,974)
Anteil leistungsschwacher Mitschüler*innen mit Migrationshintergrund	-2,884*** (1,241)	0,600 (0,572)
Observationen	190 188	1 566 979

Anmerkungen: Die abhängigen Variablen sind die INVALSI-Testleistungen in Lesen und Mathematik. Für die Messung der Testleistungen der Mitschüler*innen wird die gleiche Leistungsverteilung für Schüler*innen mit Migrationshintergrund und einheimische Schüler*innen verwendet. Alle Spezifikationen enthalten feste Effekte für Geschlecht und Schulfach sowie für Kohorte und Schulfach. Zusätzlich wird für die durchschnittlichen Testleistungen der alten Mitschüler*innen kontrolliert. Robuste Standardfehler (bereinigt um Clustering auf Klassenebene) stehen in Klammern. *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.
Quelle: Meschi und Pavese (2023).

nushek et al. 2003, 2009). Trotz der Befürchtungen in vielen Ländern, dass sich der steigende Anteil von Zuwandernden nachteilig auf den Bildungserfolg der einheimischen Schulkinder auswirken könnte, gibt es kaum empirische Belege für solche Spillover-Effekte.

ZUSAMMENFASSUNG UND MÖGLICHE MASSNAHMEN

Die Verbesserung des Bildungserfolgs von Kindern mit Migrationshintergrund ist eine wichtige langfristige Investition, die zu positiven Wachstumseffekten führen kann. Um dieses Potenzial für wirtschaftliches Wachstum und soziale Integration zu nutzen, müssen gezielte Maßnahmen zum Abbau von Bildungsdisparitäten durchgeführt werden. Die Studie von Meschi und Pavese (2023) liefert neue Erkenntnisse darüber, wie der Bildungserfolg von Schüler*innen mit Migrationshintergrund verbessert werden kann. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die schulischen Leistungen von Mitschüler*innen sowohl für Kinder mit Migrationshintergrund als auch für einheimische Schulkinder von Bedeutung sind. Allerdings werden die beiden Gruppen unterschiedlich von ihren Klassenkamerad*innen beeinflusst: Schulkinder mit Migrationshintergrund erfahren einen signifikanten negativen Effekt durch einen hohen Anteil leistungsschwacher Mitschüler*innen, während einheimische Kinder hauptsächlich durch die durchschnittlichen Leistungen der Klasse beeinflusst werden. Die negativen Auswirkungen leistungsschwacher Mitschüler*innen scheinen sich vor allem auf die benachteiligteren und weniger integrierten Kinder mit Migrationshintergrund auszuwirken. Zudem legen die Ergebnisse nahe, dass die Schüler*innen unterschiedliche Bezugsgruppen haben: Schulkinder mit Migrationshintergrund werden von allen Peers

(unabhängig vom Migrationshintergrund) beeinflusst, während einheimische Schüler*innen nur von den Leistungen anderer einheimischer Mitschüler*innen beeinflusst werden.

Politische Entscheidungstragende suchen zunehmend nach Maßnahmen, um Kindern mit Migrationshintergrund bei der Integration in die Bildungssysteme der Aufnahmeländer zu helfen. Die Erkenntnisse dieser Studie zeigen, dass die Berücksichtigung der Zusammensetzung der Klassen ein vielversprechendes und kostengünstiges Instrument sein könnte, um dieses Ziel zu erreichen. Aufgrund ihres Hintergrunds und oftmals mangelnder Ressourcen im Elternhaus sind Kinder mit Migrationshintergrund beim Lernen vermutlich stärker vom schulischen Umfeld abhängig. Kinder mit Migrationshintergrund erzielen zu Beginn der Sekundarstufe im Durchschnitt schlechtere Testleistungen und dürften im Vergleich zu einheimischen Kindern mehr von der Zeit und Aufmerksamkeit der Lehrkräfte profitieren.

Kinder mit Migrationshintergrund profitieren von heterogenen Klassen

Zwar könnte man argumentieren, dass die Konzentration von mehr leistungsschwachen Kindern in einer Klasse den Lehrkräften helfen könnte, das Bildungsangebot an die spezifischen Bedürfnisse der Schulkinder anzupassen. Meschi und Pavese (2023) sprechen sich allerdings für eine gegenteilige Maßnahme aus. Schulkinder mit Migrationshintergrund, vor allem die benachteiligteren, reagieren auf die Leistungsverteilung in der Klasse und insbesondere auf den Kontakt mit sehr leistungsschwachen Schüler*innen. Um den Lernerfolg von Kindern mit Migrationshintergrund zu fördern, ist es daher wichtig, die Konzentration von leistungsschwachen Schulkindern in einer Klasse zu

vermeiden, insbesondere wenn diese einen Migrationshintergrund haben. Die Leistungen von Kindern mit Migrationshintergrund können sich verbessern, indem man Lerngruppen umstrukturiert und die Leistungsmischung und Heterogenität einer Klasse erhöht. Die Ergebnisse sind auch vor dem Hintergrund aktueller Debatten über eine mögliche Ausweitung der Schulpflicht wichtig (Gibbons und Telhaj 2016); dies könnte zu einer stärkeren Sortierung zwischen den Schulen entlang der vorherigen Fähigkeiten führen und somit die schulischen Leistungen von Kindern mit Migrationshintergrund beeinträchtigen. Die Ergebnisse von Meschi und Pavese (2023) sprechen für Maßnahmen wie z.B. Beförderungszuschüsse, damit Schulkinder eine entferntere Schule besuchen können, um eine heterogenere Schülerschaft bei der Klassenbildung zu erreichen. Dies kann dazu beitragen, die Integration und den Bildungserfolg von Kindern mit Migrationshintergrund zu verbessern und das langfristige Wirtschaftswachstum der Aufnahmeländer zu fördern.

REFERENZEN

- Bonin, H. (2017), »The Potential Economic Benefits of Education of Migrants in the EU«, *IZA Research Reports 75*, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Carlana, M., E. La Ferrara und P. Pinotti (2022), »Goals and Gaps: Educational Careers of Immigrant Children«, *Econometrica* 90(1), 1–29.
- Elsner, B. und E. Isphording (2017), »A Big Fish in a Small Pond: Ability Rank and Human Capital Investment«, *Journal of Labor Economics* 35(3), 787–828.
- Frattini, T. und N. Vigezzi (2018), »2nd Migration Observatory Report: »Immigrant Integration in Europe and in Italy«, Centro Studi Luca D'Agliano und Collegio Carlo Alberto.
- Gibbons, S. und S. Telhaj (2016), »Peer Effects: Evidence from Secondary School Transition in England«, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 78(4), 548–575.
- Hanushek, E.A., J.F. Kain, J.M. Markman und S.G. Rivkin (2003), »Does Peer Ability Affect Student Achievement?«, *Journal of Applied Econometrics* 18(5), 527–544.
- Hanushek, E.A., J.F. Kain und S.G. Rivkin (2009), »New Evidence About Brown v. Board of Education: The Complex Effects of School Racial Composition on Achievement«, *Journal of Labor Economics* 27(3), 349–383.
- Hoxby, C. (2000), »Peer Effects in the Classroom: Learning from Gender and Race Variation«, *NBER Working Paper 7867*, National Bureau of Economic Research.
- Istat – Istituto Nazionale di Statistica (2023), Daten abrufbar unter www.demo.istat.it.
- Lavy, V., O. Silva und F. Weinhardt (2012), »The Good, the Bad, and the Average: Evidence on Ability Peer Effects in Schools«, *Journal of Labor Economics* 30(2), 367–414.
- Meschi, E. und C. Pavese (2023), »Ability Composition in the Class and the School Performance of Immigrant Students«, *Labour Economics* 85, 102450.
- Sacerdote, B. (2011), »Chapter 4 – Peer Effects in Education: How Might They Work, How Big Are They and How Much Do We Know Thus Far?«, in: E.A. Hanushek, S. Machin und L. Woßmann (Hrsg.), *Handbook of the Economics of Education* Vol. 3, Elsevier, 249–277.

Thomas Licht und Klaus Wohlrabe

Die deutsche Wirtschaft nach drei herausfordernden Jahren – droht eine Pleitewelle?

IN KÜRZE

Die deutsche Wirtschaft hat mit der aktuellen wirtschaftlichen und geopolitischen Lage zu kämpfen. Steigende Preise und Zinsen sowie die sektorübergreifende Unsicherheit erschweren vielen Unternehmen das tägliche Geschäft. Existenzängste zeigen sich in allen Bereichen der deutschen Wirtschaft. Im Folgenden werden die – laut den befragten Unternehmen – größten Herausforderungen identifiziert. Zusätzlich werden die vergangenen Jahre quantitativ eingeordnet. Dazu werden offizielle Zahlen des Statistischen Bundesamts zu Unternehmensinsolvenzen mit den aktuellen Ergebnissen der ifo Konjunkturumfragen verglichen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Zahl der Insolvenzen wahrscheinlich weiter zunehmen wird.

In den Jahren zwischen der globalen Finanzkrise und der Corona-Pandemie erlebte die deutsche Wirtschaft eine Phase des Booms. Günstige Kredite, steigende Realeinkommen und ein allgemein positives wirtschaftliches Umfeld ermöglichten vielen Unternehmen ein erfolgreiches Dasein. Entsprechend nahm in den Jahren zwischen 2010 und 2020 die Zahl der Insolvenzverfahren kontinuierlich ab. Seit Ende 2021 zeigt sich jedoch ein anderes Bild: Die Zahl der Insolvenzverfahren hat monatlich um circa 2,6% zugenommen. Im Juli 2023 lag sie um 37,4% über dem Vorjahreswert (Statistisches Bundesamt 2023a). Werden in dieser

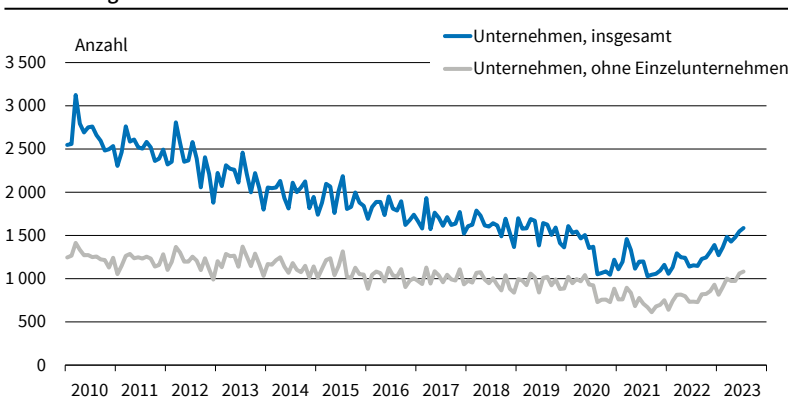
Betrachtung die Einzelunternehmen ausgeklammert, zeigt sich eine Zunahme um 47,5% (vgl. Abb. 1).

Zu Beginn der Pandemie wurde mit einem Anstieg der Insolvenzen gerechnet. Dass dieser anfänglich ausblieb und die Insolvenzen sogar teilweise weiter rückläufig waren, lässt sich erklären. Ein Grund ist die zeitliche Diskrepanz zwischen der wirtschaftlichen Schiefelage eines Unternehmens, dem Stellen eines Insolvenzantrags und der Entscheidung des Gerichts. Zusätzlich kam es durch die staatlichen Hilfsmaßnahmen – die finanzielle Unterstützung von Unternehmen, die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht oder die Ausweitung des Kurzarbeitergelds – zu einem Aufschub von Insolvenzen. Mit den nach und nach auslaufenden Maßnahmen konnte der erwartete Anstieg der Insolvenzen beobachtet werden, jedoch auf einem niedrigen Niveau. Ein abrupter Anstieg blieb aus. Bei den Zahlen ohne Einzelunternehmen wurde in etwa das Vorkrisenniveau erreicht.

ZUKÜNFTIGE ENTWICKLUNG

Das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) rechnet für die kommenden Monate weiter mit erheblich steigenden Insolvenzzahlen (IWH 2023). Einen Hinweis auf die zukünftige Entwicklung können Befragungsdaten liefern. Um die mögliche Auswirkung der Pandemie auf das Insolvenzgeschehen zu beurteilen, wurde in den ifo Konjunkturumfragen im Juni 2020 erstmals danach gefragt, ob sich die Unternehmen in ihrer wirtschaftlichen Existenz bedroht sehen. Damals gaben dies knapp 22% der Unternehmen an. Insbesondere Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor und dem Einzelhandel sahen sich sehr schwierigen Zeiten gegenüber (vgl. Tab. 1). Das Baugewerbe sah sich hingegen kaum betroffen. Die großen Sorgen mündeten jedoch nicht in einer Insolvenzwelle, wie aus Abbildung 1 ersichtlich ist. Der entscheidende Faktor war vor allem die Unsicherheit der Unternehmen, wie sich die Pandemie und die Maßnahmen zur Eindämmung weiter entwickeln würden. Zudem fehlte jegliche Erfahrung mit einer solchen Krise. Die Zahlen vom Juni 2020 waren die höchsten jemals gemessenen. Wie Tabelle 1 zeigt, waren sie in den kommenden Wellen kontinuierlich rückläufig. Auch der Krieg in der Ukraine führte zu keinem Anstieg. Im Januar 2023 gaben nur noch knapp 5% der Unternehmen an, dass sie sich in

Abb. 1
Entwicklung der Insolvenzverfahren



Quelle: Statistisches Bundesamt.

© ifo Institut

Tab. 1

Entwicklung der wirtschaftlichen Existenzbedrohung über die Sektoren
Anteil der befragten Unternehmen in %

	Deutschland	Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleister	Großhandel	Einzelhandel	Bauhauptgewerbe
06/2020	21,8	16,8	28,1	15,2	20,9	2,2
11/2020	17,6	10,8	24,1	9,9	18	4,4
02/2021	18,7	7,5	26,3	12,8	34,5	3,6
06/2021	14	6,6	20,3	7,5	14,4	4,7
12/2021	14	5,7	20,4	7,8	17,1	5,1
01/2022	13,7	5,6	20,3	7,9	15,1	3,3
04/2022	7,1	4,9	9,3	3,7	6,9	3,3
10/2022	7,5	7	7,7	4	11,6	7,2
11/2022	7,9	6,8	8,9	4,8	11,8	3,9
12/2022	6,3	6,5	6,4	3,2	9,7	4,1
01/2023	4,8	4	5,2	2,3	8,3	5,1
10/2023	6,8	6,4	6,8	4,3	10,3	8,9

Quelle: ifo Konjunkturumfragen, Oktober 2023.

ihrer wirtschaftlichen Existenz bedroht sehen. Dies war gleichzeitig der niedrigste bisherige gemessene Wert. Damals wurde zunächst ein schwaches erstes Quartal 2023 beim Wachstum des Bruttoinlandsprodukts erwartet (Wollmershäuser et al. 2022). Nach offiziellen Zahlen des Statistischen Bundesamts stagnierte die Wirtschaft zu Jahresbeginn und hat seitdem keinen Schwung aufgenommen. Im dritten Quartal schrumpfte sie leicht um 0,1%. Vor diesem Hintergrund wurde die Frage nach der wirtschaftlichen Existenzbedrohung der Unternehmen erneut im Oktober 2023 gestellt. Der entsprechende Anteil stieg von 4,8% im Januar auf 6,8% (vgl. Tab. 1). Der Anstieg ist in allen Sektoren zu beobachten. Am stärksten sind mit 10,3% die Einzelhändler betroffen. Hier zeigt sich weiterhin die Zurückhaltung der Verbraucher beim Konsum aufgrund der anhaltend hohen Inflationsraten (Wollmershäuser et al. 2023a). Im Bauhauptgewerbe stieg der Anteil auf 8,9% – ein neuer Rekordwert. Während der Tiefbau zuletzt noch relativ gut über die Runden kommt, befindet sich der Hochbau und hier insbesondere der Wohnungsbau in einer tiefen Krise (Leiss et al. 2023). Die gestiegenen Zinsen und Baukosten haben zu einem Kollaps der Baugenehmigungen geführt. Die Unternehmen sehen sich einer Stornierungswelle gegenüber; gleichzeitig wird immer häufiger von Auftragsmangel berichtet. Im Moment halten sich viele Bauunternehmen mit bestehenden Aufträgen über Wasser.

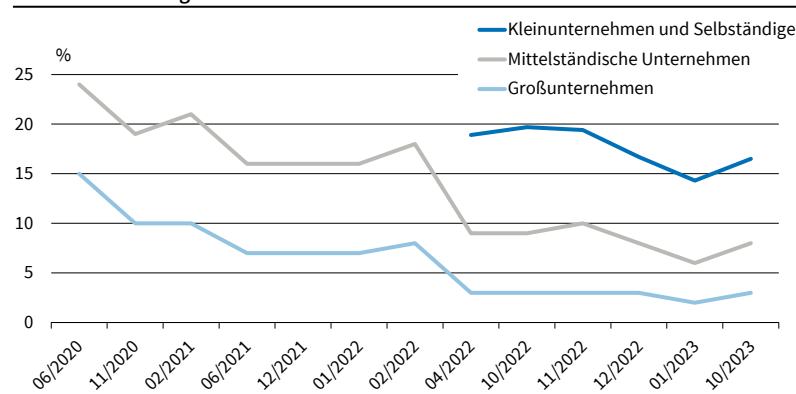
KLEINSTUNTERNEHMEN UND SELBSTÄNDIGE IN SORGE

Sind die Sorgen über die wirtschaftliche Existenzbedrohung unabhängig von der Größe der Unternehmen? Abbildung 2 zeigt, dass es vor allem Kleinunternehmen (weniger als zehn Mitarbeiter) und Selbständige sind, die die Auswirkungen der wirtschaftlichen

Schwächephase zu spüren bekommen.¹ Mit aktuell 16,5% ist hier der Anteil gegenwärtig doppelt so hoch wie in der Gesamtwirtschaft. Bei Großunternehmen sorgen sich gegenwärtig nur 3% um ihre wirtschaft-

¹ Sauer und Wohlrabe (2022) geben einen Überblick, wie diese Gruppe in den ifo Konjunkturumfragen repräsentiert und abgebildet wird.

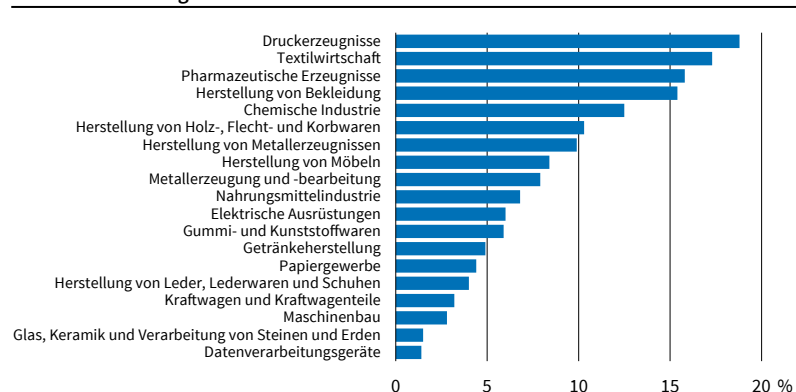
Abb. 2
Existenzbedrohung über die verschiedenen Größenklassen



Quelle: ifo Konjunkturumfragen, Oktober 2023.

© ifo Institut

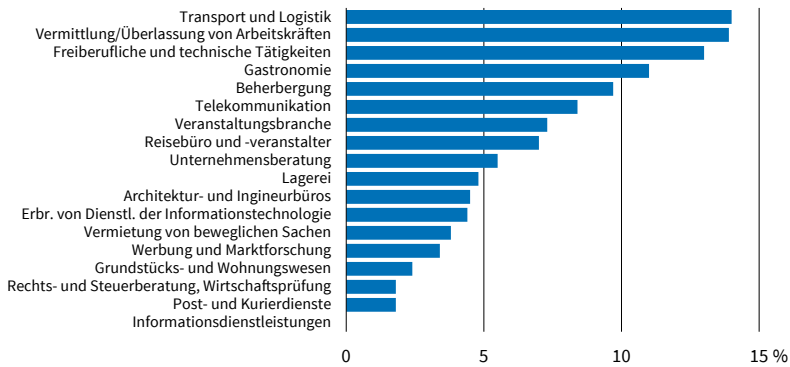
Abb. 3
Existenzbedrohung im Verarbeitenden Gewerbe



Quelle: ifo Konjunkturumfragen, Oktober 2023.

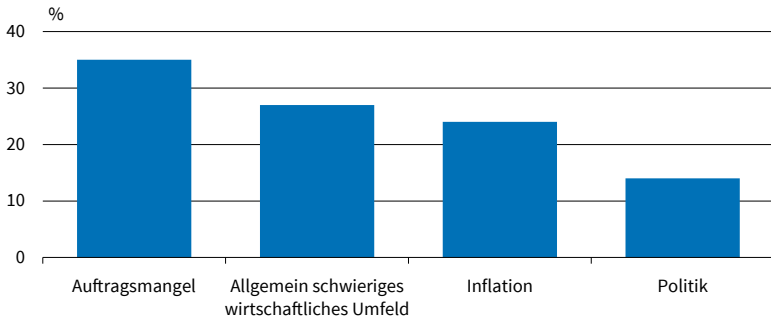
© ifo Institut

Abb. 4
Existenzbedrohung im Dienstleistungssektor



Quelle: ifo Konjunkturumfragen, Oktober 2023. © ifo Institut

Abb. 5
Gründe für eine Existenzbedrohung



Quelle: ifo Konjunkturumfragen, Oktober 2023. © ifo Institut

liche Existenz. Der Mittelstand liegt mit 8% genau dazwischen. Dieses Verhältnis ist in den vergangenen drei Jahren relativ konstant geblieben.

Abbildung 3 zeigt die Heterogenität über die Branchen im Verarbeitenden Gewerbe. Insbesondere die Hersteller von Druckerzeugnissen machen sich Sorgen; dort beträgt der Anteil rund 19%. Aber auch in der energieintensiven chemischen Industrie liegt der Anteil über 10%. Wenig Sorgenfalten gibt es u.a. im Maschinenbau oder der Automobilindustrie. In Abbildung 4 wird die Aufteilung für den Dienstleistungssektor dargestellt. Am stärksten sieht sich der Bereich Transport und Logistik betroffen, wo 14% der befragten

Unternehmen von wirtschaftlichen Sorgen berichtet. Hier spielt sicherlich die Schwäche der Industrie eine Rolle. Dies spiegelt sich auch in der schwachen Entwicklung des LKW-Maut-Fahrleistungsindex des Statistischen Bundesamts wider, der im Oktober rückläufig war (Statistisches Bundesamt 2023b). Auch die Personalagenturen und Leiharbeitsfirmen spüren die aktuelle Zurückhaltung bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern. Dementsprechend berichteten auch dort rund 14% von entsprechenden Sorgen. Im Bereich der IT-Dienstleister gibt es weniger Unternehmen mit wirtschaftlichen Problemen.

**AUFTRAGS- UND NACHFRAGEMANGEL
WESENTLICHE GRÜNDE FÜR
EXISTENZBEDROHUNG**

Als Antwort auf die Frage durch welche Faktoren die Unternehmen in ihrer Geschäfts-, Umsatz- beziehungsweise Produktionstätigkeit behindert werden, wurden im Oktober 2023 in erster Linie Auftrags- und Nachfragemangel genannt. Behindert wurden die Unternehmen zusätzlich vor allem durch Personalmangel und hierbei insbesondere durch Fachkräftemangel. Im Handel spielten außerdem Lieferengpässe, in der Industrie Rohstoffknappheiten eine Rolle. Tabelle 2 zeigt den Zusammenhang zwischen Nachfrageproblemen sowie Finanzierungsengpässen und der wirtschaftlichen Existenzbedrohung. Ersteres ist ein deutlich größeres Problem für die Unternehmen. Wenn nur die Unternehmen betrachtet werden, die sich gleichzeitig in ihrer wirtschaftlichen Existenz bedroht sehen, zeigt sich, dass Finanzierungsengpässe zu einem größeren Problem werden können. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund der gestiegenen Zinsen ein wichtiger Punkt. Die Unternehmen berichteten im September von vermehrt zurückhaltenden Banken bei der Kreditvergabe. Sollten sich die Finanzierungsbedingungen weiter straffen, könnte ein größerer Anteil der Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten.

Wenn sich Unternehmen in ihrer wirtschaftlichen Existenz bedroht sehen, wurden sie gebeten, konkrete Gründe anzugeben. Die genannten Gründe ähnelten dem der zuvor aufgeführten Hinderungsgründe. Genannt wurden überwiegend die verhaltene Auftrags-

Tab.2

Zusammenhang zwischen Nachfrageproblemen und Finanzierungsengpässen und der wirtschaftlichen Existenzbedrohung
Anzahl der Unternehmen

	Industrie	Dienstleister	Handel
Nachfrageprobleme	862	734	878
... und gleichzeitig wirtschaftliche Existenz bedroht	115	145	101
Anteil in %	13	20	12
Finanzierungsengpässe	83	139	76
... und gleichzeitig wirtschaftliche Existenz bedroht	37	47	28
Anteil in %	45	34	37

Quelle: ifo Konjunkturumfragen, Oktober 2023.

beziehungsweise Nachfragesituation. Die weiteren Gründe können unter dem allgemein schwierigen wirtschaftlichen Umfeld, der hohen Inflation und dem derzeitigen Handeln der Politik zusammengefasst werden (vgl. Abb. 5).

Bei einer kleinteiligeren Betrachtung der Gründe fallen vor allem Schlagwörter wie Energiepreise, Lohnsteigerungen, Personalmangel, Bürokratie und Liquiditätspässe ins Auge. Insgesamt lässt sich unter den befragten Unternehmen eine Verunsicherung hinsichtlich der aktuellen Situation feststellen. Es herrscht die Sorge, dass die eigene Wettbewerbsfähigkeit verloren geht.

ZAHL DER INSOLVENZEN DÜRFTE WEITER ZUNEHMEN

Was folgt aus den Ergebnissen? Steht eine Pleitewelle bevor? Es ist davon auszugehen, dass die Zahl der Insolvenzen weiter steigen wird. Obwohl die aktuellen Prognosen für 2024 einen Aufschwung vorhersagen (Wollmershäuser et al. 2023b), bleibt die Situation für viele Unternehmen schwierig. Insbesondere der Auftragsmangel ist ein großes Problem. Für die Überlebensfähigkeit spielen oft auch die Finanzierungsbedingungen, mithin das Liquiditätsmanagement, eine wichtige Rolle. Falls sich diese weiter straffen sollten, könnten mehr Unternehmen Probleme bekom-

men. Unsere Ergebnisse zeigen auch, dass vor allem kleinere Firmen gegenwärtig zu kämpfen haben.

REFERENZEN

IWH (2023), »IWH-Insolvenztrend: Viertes Quartal beginnt mit Anstieg der Insolvenzzahlen«, Pressemitteilung 28/2023 vom 7. Oktober 2023, verfügbar unter: <https://www.iwh-halle.de/presse/pressemitteilungen/detail/iwh-insolvenztrend-viertes-quartal-beginnt-mit-anstieg-der-insolvenzzahlen/>, aufgerufen am 9. November 2023.

Leiss, F., T. Licht und K. Wohlrabe (2023), »Zur aktuellen Lage im Wohnungsbau«, *ifo Schnelldienst* 76(11), 48-51.

Sauer, S. und K. Wohlrabe (2022), »Das neue Geschäftsklima für Soloselbstständige und Kleinunternehmen«, *ifo Schnelldienst* 75(1), 46-48.

Statistisches Bundesamt (2023a), »19,5% mehr beantragte Regelinsolvenzen im September 2023 als im September 2022«, Pressemitteilung Nr. 408 vom 13. Oktober 2023, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/10/PD23_408_52411.html, aufgerufen am 9. November 2023.

Statistisches Bundesamt (2023b), »Lkw-Maut-Fahrleistungsindex im Oktober 2023: -1,9% zum Vormonat«, Pressemitteilung Nr. 431 vom 9. November 2023, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/11/PD23_431_421.html, aufgerufen am 9. November 2023.

Wollmershäuser, T., S. Ederer, F. Fourné, C. Glocker, M. Lay, R. Lehmann, S. Link, S. Möhrle, J. Ragnitz, A.-C. Rathje, R. Šauer, S. Sauer, M. Schasching und L. Zarges (2022), »ifo Konjunkturprognose Winter 2022: Inflation und Rezession«, *ifo Schnelldienst* 75, Sonderausgabe Dezember.

Wollmershäuser, T., S. Ederer, M. Fell, F. Fourné, M. Lay, R. Lehmann, S. Link, S. Möhrle, A.-C. Rathje, R. Šauer, M. Schasching, M. Scheiblecker und L. Zarges (2023a), »ifo Konjunkturprognose Sommer 2023: Inflation flaut langsam ab – aber Konjunktur lahm noch«, *ifo Schnelldienst* 76, Sonderausgabe Juni.

Wollmershäuser, T., S. Ederer, F. Fourné, M. Lay, R. Lehmann, S. Link, S. Möhrle, A.-C. Rathje, S. Sauer, M. Schasching, G. Wolf und L. Zarges (2023b), »ifo Konjunkturprognose Herbst 2023: Konjunktur in Deutschland kühlt weiter ab«, *ifo Schnelldienst digital* 4(4).

Werden Sie ein Teil des ifo Geschäftsklimaindex

Die Informationen in diesem Beitrag sind für Sie und Ihr Unternehmen relevant? Wenn Sie sich für die ifo Konjunkturumfragen registrieren, erhalten Sie zukünftig Zugriff auf die aktuellen und detaillierten Ergebnisse.

Für Rückfragen und weitere Informationen zu den ifo Konjunkturumfragen wenden Sie sich direkt an Frau Hiersemenzel: hiersemenzel@ifo.de.



Johanna Garnitz und Daria Schaller

Fachkräftemangel prägt HR-Strategie von Unternehmen

IN KÜRZE

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise deutsche HR-Abteilungen zu personalpolitisch relevanten Themen. In diesem Quartal befasst sich das aktuelle Schwerpunktthema mit der Personalplanung der Unternehmen und dem damit zusammenhängenden Problem des Bewerbermangels. 49 % der befragten Unternehmen planen, dass ihr Personalbestand im ersten Halbjahr 2024 gleichbleiben wird. 28 % der Befragten rechnen damit, dass sie etwas mehr Personal haben werden, 4 % gehen von einem starken Personalanstieg aus. Dagegen gehen 18 % von einer leichten Reduktion aus. Unter den Unternehmen, die aktuell aktiv auf Personalsuche sind, leiden 54 % unter einem Bewerbermangel. 34 % sind teilweise und 12 % nicht betroffen. Als größte wirtschaftspolitische Herausforderung wird der Fachkräftemangel genannt, der auch den größten Einfluss auf die HR-Strategie der Unternehmen hat.

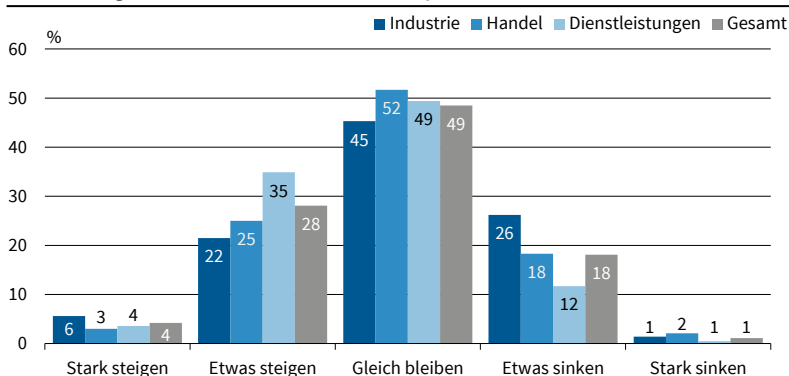
Neben den aktuell eingetrübten konjunkturellen Ausichten stellen eine Vielzahl weiterer wirtschaftspolitischer Themen die Unternehmen vor große Herausforderungen, nicht zuletzt der Bewerbermangel, den die Unternehmen zunehmend zu spüren bekommen. Aufgrund des herrschenden Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels sehen sich immer mehr Unternehmen mit dem Problem konfrontiert, dass sie auf ihre Stellenausschreibungen nicht genügend Bewerbungen erhalten. Der sich in diesem Zusammenhang verschärfende Wettbewerb um neue Talente wird neben der Optimierung der Ausschreibungskanäle bzw. der Gestaltung und Platzierung von Stellenanzeigen auch

Aspekte umfassen, wie Unternehmen ihre Attraktivität als Arbeitgeber gegenüber potenziellen Bewerbern steigern können. Auch andere wirtschaftspolitische Herausforderungen wie die Digitalisierung, steigende Energie- und Standortkosten sowie Nachhaltigkeitsanforderungen beeinflussen den zukünftigen Erfolg von Unternehmen und erfordern Anpassungen und Reaktionen auf die jeweiligen Entwicklungen. Die Politik kann bei vielen standortrelevanten Herausforderungen als wichtiger Unterstützer fungieren und entsprechend zielgerichtete Lösungen erarbeiten und durchsetzen. Derzeit fühlen sich die Unternehmen dabei jedoch eher allein gelassen – sie geben der Wirtschaftspolitik der Bundesregierung schlechte Noten.

PERSONALPLANUNGEN 2024 UND DIE SUCHE NACH FACHKRÄFTEN

Um eine Einschätzung zur aktuellen Situation von Unternehmen zu erhalten, hilft eine genauere Betrachtung ihrer Personalplanung. Auf die Frage nach der Entwicklung ihres Personalbestands im ersten Halbjahr 2024 gaben die meisten Unternehmen an, dass dieser gleichbleiben wird (49%). 28 % der Befragten rechnen damit, dass sie etwas mehr Personal haben werden, 4 % gehen von einem starken Personalanstieg aus. Dagegen gehen 18% von einer leichten und etwa 1% von einer starken Reduktion aus. Je nach Wirtschaftsbereich zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen. Industriebetriebe erwarten die stärksten Veränderungen: 22% planen, dass ihr Personalbestand etwas steigt, 6% gehen von einer starken Steigerung aus. Mehr Betriebe (26%) rechnen mit einem Sinken des Personalbestands, 1% sogar mit einem starken. Bei den Unternehmen im Handel ist es genau umgekehrt: Hier rechnen mehr Unternehmen (25%) mit einem etwas steigenden und 18% mit einem etwas sinkenden Personalbestand. Im Dienstleistungssektor ist dies noch stärker ausgeprägt: 35% der Teilnehmenden berichteten, dass der Personalbestand etwas steigen dürfte, 12% gehen von einem leichten Sinken aus (vgl. Abb. 1). In der Industrie soll der Personalbestand per saldo nahezu gleichbleiben, im Handel und im Dienstleistungssektor dürfte der Personalbestand per saldo steigen. Der Größenklassenvergleich zeigt, dass der Anteil der Betriebe, die mit einem stark steigenden Personalbestand rechnen, mit der Größe zunimmt. Während dies bei Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden nur bei 0,6% zutrifft, sind

Abb. 1
Veränderung des Personalbestands im 1. Halbjahr 2024



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

es bei Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden rund 11%. Zudem ist der Anteil an Unternehmen, die mit einer unveränderten Personalanzahl rechnen, bei Betrieben mit bis zu 49 Mitarbeitenden deutlich höher (63%) als der Durchschnitt (49%).

MEHRHEIT DER UNTERNEHMEN VERSPÜRT BEWERBERMANGEL

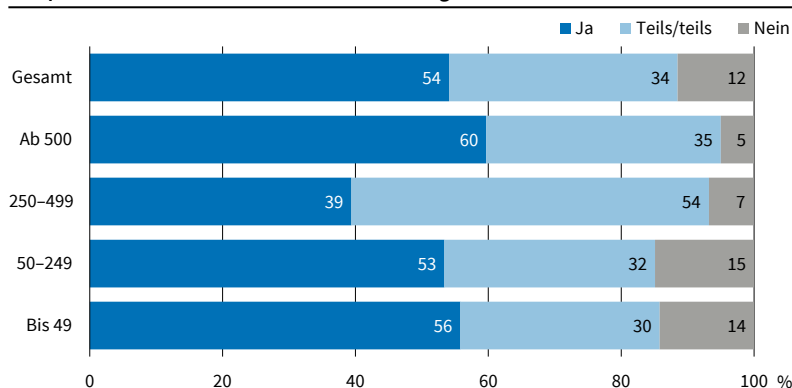
Wie groß die Hürden für ein erfolgreiches Recruiting tatsächlich sind, zeigt die nächste Frage. 54% der Unternehmen, die aktiv auf Personalsuche sind, leiden unter Bewerbermangel. Auf 34% trifft diese Aussage teilweise zu, während 12% kein Problem mangelnder Bewerbungen sehen. Rund 6% suchen aktuell kein Personal. Die Antworten fallen auch nach Wirtschaftsbereichen getrennt sehr ähnlich aus. Im Größenklassenvergleich zeigen sich hingegen deutlichere Unterschiede: In Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden gaben 60% der Befragten an, einen Bewerbermangel zu spüren. In Unternehmen der Größenklasse 3 (250–499 Beschäftigte) waren dies 39%, in Unternehmen der Größenklasse 2 (50–249 Beschäftigte) 53% und in Unternehmen der Größenklasse 1 (bis zu 49 Beschäftigte) 56%. Gleichzeitig gaben 5% der Unternehmen der Größenklasse 4 (ab 500 Beschäftigte) an, ausreichend Bewerbungen zu erhalten, in kleinen Unternehmen (Größenklasse 1 und 2) liegt der entsprechende Anteil bei 14 bzw. 15% (vgl. Abb. 2).

Neben der Frage, ob die Unternehmen generell wenig Bewerbungen erhalten, interessiert vor allem, in welchen Berufsfeldern ein Bewerbermangel besonders hervorsticht. Hierzu hatten die betroffenen Unternehmen die Möglichkeit, offene Antworten zu geben.¹ Abbildung 3 zeigt die prozentuale Häufigkeit der gruppierten Antworten zu den Berufen mit besonders starkem Bewerbermangel. Am häufigsten genannt wurden Tätigkeiten, die sich in das Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung einordnen lassen (29%), dicht gefolgt von Berufen in Technik und Technologie (24%). Auch sehr häufig genannt wurden Tätigkeitsfelder in Computer und IT (12%) sowie Logistik und Verkehr (11%). Von Interesse ist hier zudem, dass 5% der Teilnehmenden das Freitextfeld nutzten, um anzugeben, dass das Problem in allen Berufsfeldern bestehe, was die Brisanz des Themas verdeutlicht. Außerdem nannten 14% nicht näher bestimmte Fachkräfte und 3% Auszubildene im Allgemeinen. Dass manche Berufsfelder weniger stark vertreten sind, liegt sicherlich auch an der Tatsache, dass sich die Umfrage auf Unternehmen aus den drei Wirtschaftsbereichen Industrie, Handel und Dienstleistungen beschränkte.

Die teilweise dramatische Lage der Arbeitskräftesuche auf dem Arbeitsmarkt zeigen Zahlen der Bun-

Abb. 2

Verspürt Ihr Unternehmen einen Bewerbermangel?

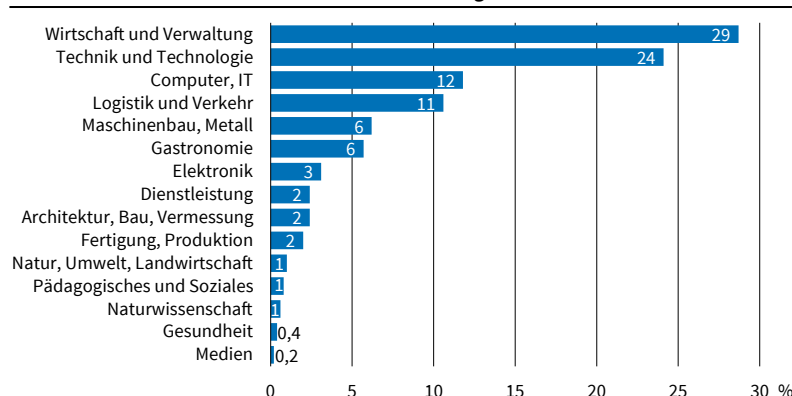


Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

Abb. 3

Berufsfelder mit besonders starkem Bewerbermangel

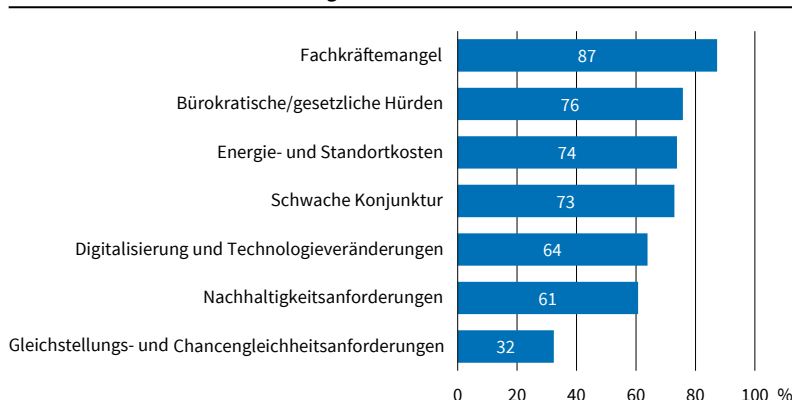


Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

Abb. 4

Aktuelle relevante Herausforderungen für die Unternehmen



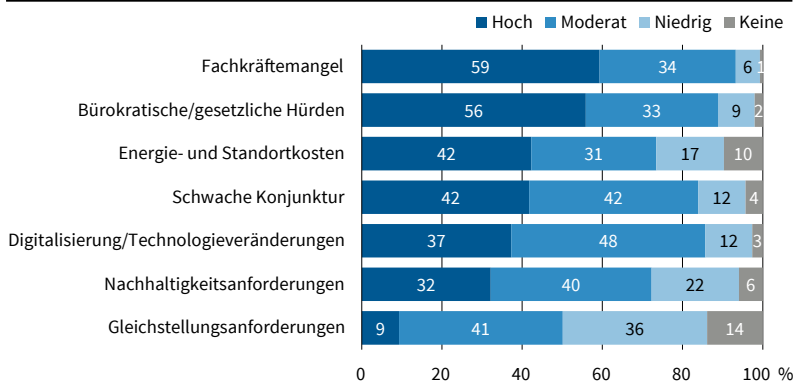
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

desagentur für Arbeit (BA). In ihrer aktuellen Fachkräfteengpassanalyse erhöhte sich die Zahl der Engpassberufe um 52 (Bundesagentur für Arbeit 2023b). Für die Analyse werden sechs Indikatoren betrachtet und entsprechend bewertet, u.a. die Vakanzzeit, die Arbeitsuchenden-Stellen-Relation, die berufsspezifische Arbeitslosenquote sowie die Entwicklung der mittleren Entgelte. Im Jahr 2022 wurden 200 der rund 1 200 bewerteten Berufe als Engpassberufe eingestuft. Gleichzeitig wurde ein Mangel in jedem sechsten Fachkräfteberuf gemeldet. Die Hälfte der gemeldeten Fach-

¹ Um die vielfältigen offenen Antworten abbilden zu können, wurden diese in Berufsfelder gruppiert. Für diese Einteilung gibt die Aufstellung der Bundesagentur für Arbeit Orientierung (Bundesagentur für Arbeit 2023a). Aufgrund der häufigen Nennungen wurde »Gastronomie« aus dem allgemeinen Dienstleistungsbereich noch zusätzlich abgebildet, so dass sich 16 Berufsfelder ergeben.

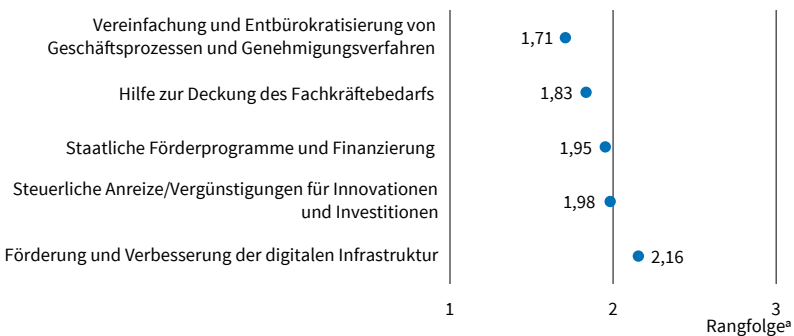
Abb. 5
Einfluss folgender Herausforderungen auf die HR-Strategie der Unternehmen



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

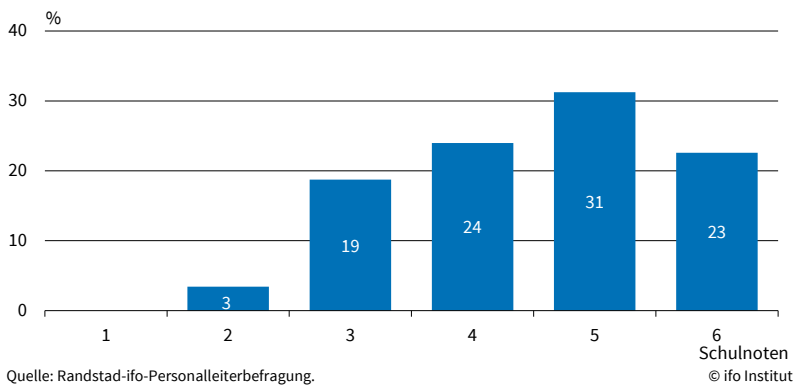
Abb. 6
Ranking der wichtigsten politischen Maßnahmen



* Mittelwerte der vergebenen Rangfolge 1 bis 3 (1 = am besten, 2 = am zweitbesten, 3 = am drittbesten).
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

Abb. 7
Bewertung der Wirtschaftspolitik der Bundesregierung in Schulnoten (Note 1 = sehr gut bis Note 6 = ungenügend)



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

kraftstellen entfiel dabei auf Engpassberufe. Gezeigt hat sich auch, dass Arbeitssuchende eher seltener nach Engpassberufen suchen. Zu den beschäftigungsstärksten Engpassberufen zählen laut der Analyse der BA Pflegeberufe, Berufskraftfahrer, medizinische Fachangestellte, Berufe im Bausektor sowie in der Kinderbetreuung oder der Kraftfahrzeugtechnik. Auf Ebene der Spezialisten und Experten nennt die BA Apotheker, Architekten und Berufe im IT-Bereich. Neu eingestufte Berufe im Vergleich zum Vorjahr sind u.a. Tätigkeiten im Hotel- oder Gastronomieservice, im Metallbau und

als Busfahrer. Zudem stehen aktuell weitere 157 Berufsgattungen unter Beobachtung, weil sie sich potenziell zu Engpassberufen entwickeln könnten. Dazu zählen Bürokaufleute, Berufe im Verkauf oder auch in der Lagerwirtschaft. Die Tendenz ist also steigend (Bundesagentur für Arbeit 2023c).

FACHKRÄFTEMANGEL GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG FÜR DIE UNTERNEHMEN

Die sich verschärfende Entwicklung der Engpassberufe geht auch an den Unternehmen nicht spurlos vorbei. Der kommunizierte Bewerbermangel ist nur ein Teilaspekt dieser Entwicklung. Von den verschiedenen aktuellen Herausforderungen wurde der Fachkräftemangel von den Unternehmen am häufigsten (87%) genannt (vgl. Abb. 4).

Daneben sehen sich die Unternehmen mit weiteren Herausforderungen konfrontiert. Bürokratische bzw. gesetzliche Hürden, steigende Energie- und Standortkosten sowie eine schwache Konjunktur stellen für rund drei Viertel der befragten Unternehmen eine aktuelle Herausforderung dar. Die Digitalisierung und Technologieveränderungen und die vermehrten Nachhaltigkeitsanforderungen bereiten etwa sechs von zehn Unternehmen Schwierigkeiten. Ein Drittel der befragten HR-Verantwortlichen bezeichnet die Gleichstellungs- und Chancengleichheitsanforderungen als ein relevantes Thema.

Nach Meinung der befragten HR-Verantwortlichen folgt der entsprechende Einfluss auf die HR-Strategie der Unternehmen den jeweiligen Herausforderungen in der gleichen Reihenfolge (vgl. Abb. 5). So wird dem Fachkräftemangel in 59% der befragten Unternehmen ein hoher Stellenwert in der HR-Strategie der Unternehmen zugeschrieben. Auch die Bürokratie beeinflusst bei 56% der befragten Betriebe die HR-Strategie erheblich. Steigende Energie- und Standortkosten sowie das schwache konjunkturelle Umfeld beeinflussen die HR-Strategie in vier von zehn befragten Unternehmen in einem hohen Ausmaß bzw. im Fall der schwächelnden Konjunktur moderat. Bei Themen wie Digitalisierung und Technologieveränderungen, Nachhaltigkeitsanforderungen sowie Gleichstellungs- und Chancengleichheitsanforderungen bezeichnen die HR-Verantwortlichen den Einfluss bezüglich der HR-Strategie überwiegend als moderat. Vor allem Gleichstellungsanforderungen haben den geringsten Einfluss unter den genannten Themen auf die jeweilige Personalbereichsstrategie.

In einem nächsten Schritt wurden die Unternehmen gefragt, welche Unterstützung sie von Seiten der Politik wünschen, um diesen Herausforderungen angemessen zu begegnen und wettbewerbsfähig zu bleiben. So konnten die befragten Unternehmen eine Rangfolge fünf möglicher politischer Maßnahmen erstellen, wobei 1 die beste Maßnahme, 2 die zweitbeste und 3 die drittbeste Maßnahme markiert. Die individuell erhaltenen Rangfolgen wurden im Anschluss über

alle Teilnehmer gewichtet gemittelt. Niedrige Werte signalisieren eine höhere Wertigkeit und stehen im Ranking an der obersten gewünschten Stelle (vgl. Abb. 6). Die Unternehmen sehen dringenden Handlungsbedarf bei der Vereinfachung und Entbürokratisierung von Geschäftsprozessen und Genehmigungsverfahren (1,71). Diese Maßnahme erhielt die höchste Priorisierung. An zweiter Stelle folgt die Hilfe zur Deckung des Fachkräftebedarfs (1,83), beispielsweise durch Förderung von (Weiter-)Bildungsinitiativen oder erleichterte Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Staatliche Förderprogramme und Finanzierung sowie steuerliche Anreize bzw. Vergünstigungen für Innovationen und Investitionen teilen sich Platz 3 der gewünschten Maßnahmen (1,95 bzw. 1,98). Die am seltensten priorisierte Maßnahme war die geförderte und verbesserte digitale Infrastruktur (2,16).

SCHLECHTE NOTEN FÜR DIE WIRTSCHAFTSPOLITIK

Abschließend wurden die Unternehmen gebeten, die Wirtschaftspolitik der Bundesregierung in Schulno-

ten von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend) zu bewerten (vgl. Abb. 7). Kein Unternehmen vergab die Note 1, nur 3 % bescheinigten eine gute Wirtschaftspolitik. Die überwiegende Mehrheit (31 %) vergab die Note 5, mangelhaft. Jeweils etwa ein Viertel sprach der Bundesregierung hinsichtlich der Wirtschaftspolitik eine ausreichende (Note 4) bzw. ungenügende (Note 6) Umsetzung aus, nur eins von fünf Unternehmen ist mit der Wirtschaftspolitik zufrieden (Note 3). Die errechnete Durchschnittsnote der Wirtschaftspolitik der aktuellen Bundesregierung beläuft sich damit auf 4,5 – gerade noch ausreichend.

REFERENZEN

Bundesagentur für Arbeit (2023a), »Erkunde die Berufsfelder«, verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/erkunde-die-berufsfelder>, aufgerufen am 17. November 2023.

Bundesagentur für Arbeit (2023b), »Fachkräftemangel nimmt zu: Zahl der Engpassberufe steigt auf 200«, verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2023-26-fachkraeftemangel-nimmt-zu-zahl-der-engpassberufe-steigt-auf-200>, aufgerufen am 17. November 2023.

Bundesagentur für Arbeit (2023c), Engpassanalyse, verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html>, aufgerufen am 22. November 2023.

Johanna Garnitz, Annette von Maltzan und Johannes Müller*

Nachfolge-Monitoring deutscher Familienunternehmen

Eine empirische Analyse auf Datenbasis der Datenbank FamData

IN KÜRZE

Die Nachfolge in Familienunternehmen bezeichnet die Übertragung des Unternehmenseigentums und der Führung aus persönlichen Gründen an die nächste Generation. Damit bildet die Nachfolge einen signifikanten Unterschied von Familienunternehmen in Abgrenzung zu Nicht-Familienunternehmen. Da Familienunternehmen überwiegend generationsübergreifend ausgerichtet sind, spielt das Thema Nachfolge für jedes Familienunternehmen irgendwann eine Rolle. Die Nachfolgesituation in Deutschlands Unternehmen wird sich demografiebedingt in den nächsten Jahren verschärfen. Neben der demografischen Entwicklung ist auch davon auszugehen, dass Bildungs- und Berufswege zunehmend durch individuelle Interessen bestimmt werden und daher zukünftig häufiger außerhalb des elterlichen Unternehmens verlaufen werden. Da ein Großteil der Unternehmen in Deutschland familiengeführt ist, stehen zahlreiche Familienunternehmen vor der Herausforderung der Unternehmensnachfolge. Die folgende Untersuchung gibt Einblicke, wie die Nachfolgesituation in den deutschen Familienunternehmen aussieht und welche Faktoren diesbezüglich eine besondere Rolle spielen.

Da Familienunternehmen überwiegend generationsübergreifend ausgerichtet sind, spielt das Thema Nachfolge für jedes Familienunternehmen irgendwann eine Rolle. Dabei wird die Nachfolge häufig als besonderer Erfolgsfaktor von Familienunternehmen eingestuft (Felden et al. 2019), da bei Familienunternehmen in der Regel ein starker Fortführungswille besteht und das Unternehmen möglichst an die nächste Generation in der Familie weitergegeben werden soll (Stiftung Familienunternehmen 2023a). Der Trend zu älteren Inhaberinnen und Inhabern und wenig Nachwuchs nimmt stetig zu und wird sich auch die nächsten Jahre verschärfen: Im Jahr 2022 waren bereits 31 % der mittelständischen Unternehmerinnen und

Unternehmer über 60 Jahre alt und weitere 24 % älter als 55 Jahre (Schwartz 2023). Nach Schätzungen des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn (Fels et al. 2021) stehen daher in Deutschland in den Jahren 2022 bis 2026 rund 190 000 Familienunternehmen zur Übergabe an, weil ihre Eigentümerinnen und Eigentümer aus der Geschäftsführung ausscheiden.¹ Das sind durchschnittlich 38 000 Übergaben pro Jahr. Neben der demografischen Entwicklung ist auch davon auszugehen, dass Bildungs- und Berufswege zunehmend durch individuelle Interessen bestimmt werden und daher zukünftig häufiger außerhalb des elterlichen Unternehmens verlaufen werden (Schwartz 2023).

Die Grundlage für die nachfolgende Untersuchung bildet der Forschungsdatensatz FamData (FamData 2023; Garnitz et al. 2023a und b). In der FamData liegen u.a. die (pseudonymisierten) Ergebnisse von zahlreichen Befragungen vor, die im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen erfolgten. Seit dem Jahr 2017 werden zentrale Gesellschafterdaten im Unternehmensmonitor der Stiftung Familienunternehmen, einer jährlichen Umfrage zu aktuellen wirtschaftspolitischen Themen, erhoben. An der Befragung nehmen jedes Jahr zwischen 1 500 und 2 000 Unternehmerinnen und Unternehmer aus Familien- und Nicht-Familienunternehmen unterschiedlichster Branchen und Größenklassen teil. Für die vorliegende Untersuchung werden ausschließlich die Daten der Familienunternehmen analysiert. Diese umfassen Angaben zu den mitarbeitenden Familienmitgliedern, zur geführten Generation des Unternehmens sowie zur Nachfolgesituation.

Zudem wurden Daten zur Unternehmensnachfolge des im Frühjahr 2023 durchgeführten Stimmungsmonitors zum Thema »Die Rolle der Erbschaftsteuer für deutsche Familienunternehmen« für die vorliegende Analyse berücksichtigt (Stiftung Familienunternehmen 2023b). Dabei stehen die Frage nach der aktuellen Nachfolgesituation in Familienunternehmen sowie die Bedeutung der Erbschaftsteuer im Mittelpunkt der Betrachtung.

¹ Bereits seit 2010 schätzt das Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn auf der Basis der amtlichen Datenquellen die Zahl der zu erwartenden Unternehmensübertragungen in Deutschland.

*Dr. Johannes Müller, Stiftung Familienunternehmen.

DIE MEISTEN FAMILIENUNTERNEHMEN SIND IM BESITZ VON EIN ODER ZWEI FAMILIENMITGLIEDERN

Für eine Einordnung der Nachfolgesituation ist wichtig zu wissen, welche Rolle die Familienmitglieder in den Unternehmen spielen. Die Auswertungen der Gesellschafterdaten aus dem Unternehmensmonitor der Stiftung Familienunternehmen zeigen, dass seit 2018² im Durchschnitt drei Familienmitglieder Eigentümerinnen und Eigentümer des Unternehmens sind. Dabei wird im Jahr 2018 mit knapp vier Familienmitgliedern der höchste Wert erreicht; in allen Folgejahren sind es im Durchschnitt drei teilhabende Familienmitglieder.

Im Jahr 2023 hat die Mehrzahl der Unternehmen ein bis zwei Inhaberinnen oder Inhaber aus der Familie (68%), weitere 13% der Unternehmen haben drei familiäre Eigentümerinnen oder Eigentümer und bei 19% sind es vier oder mehr Familienmitglieder (vgl. Abb. 1).

EIGENTUM UND MANAGEMENT SIND HÄUFIG IN EINER HAND

Häufig sind die inhabenden Familienmitglieder (und auch sonstige Familienmitglieder) als Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer im Unternehmen tätig: Im Jahr 2023 sind in 82% der Familienunternehmen Familienmitglieder in der Geschäftsführung tätig (vgl. Abb. 2). Dabei sind die Zahlen im Zeitverlauf seit 2018 recht konstant mit einer leichten Spitze im Jahr 2022. Diese häufige Kombination von Eigentum und Management in einer Hand ermöglicht Familienunternehmen eine besonders schnelle und nachhaltige Entscheidungsfindung.

Den Befragungsergebnissen zufolge hat etwa ein Viertel der Familienunternehmen einen Aufsichtsrat. Von 2018 bis 2023 sind in 21 bis 29% der Unternehmen Familienmitglieder in den Aufsichtsgremien tätig (vgl. Abb. 3). Dies ist vor dem Hintergrund, dass die Mitglieder in Aufsichtsgremien möglichst unabhängig sein sollten, nicht erstaunlich. Nach Weigel (2021) sollte explizit darauf geachtet werden, Personen in die Aufsichtsgremien zu berufen, die »keine familiären, persönlichen oder geschäftlichen Bindungen zu den Gesellschaftern bzw. Führungspersönlichkeiten des Unternehmens« haben.

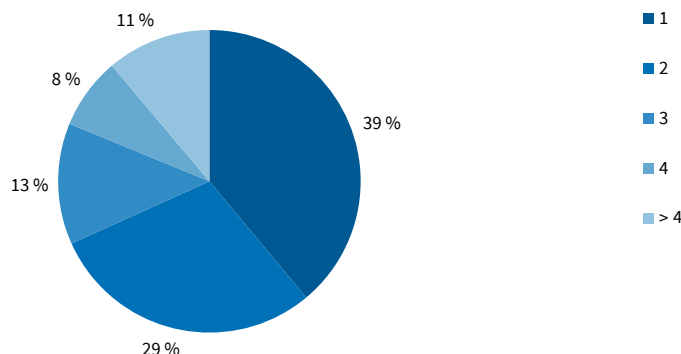
RUND 20% DER UNTERNEHMEN SCHAFFEN ES IN DIE VIERTE GENERATION

Neben der Tätigkeit der Familienmitglieder werden auch Daten zu den Generationen der Familienunternehmen regelmäßig erfasst. Dazu werden die teilneh-

² Im Rahmen des Unternehmensmonitor 2017 wurden die entsprechenden Gesellschafterdaten noch nicht erfasst. Zudem ist zu berücksichtigen, dass vor dem Jahr 2020 diese Fragen erst im Nachgang der Befragung bei den Teilnehmenden abgefragt wurden, wodurch die Anzahl der Beobachtungen deutlich geringer war.

Abb. 1

Anzahl Familienmitglieder als Eigentümer*innen
Wie viele Familienmitglieder sind Eigentümer des Unternehmens 2023? (N = 1 112)

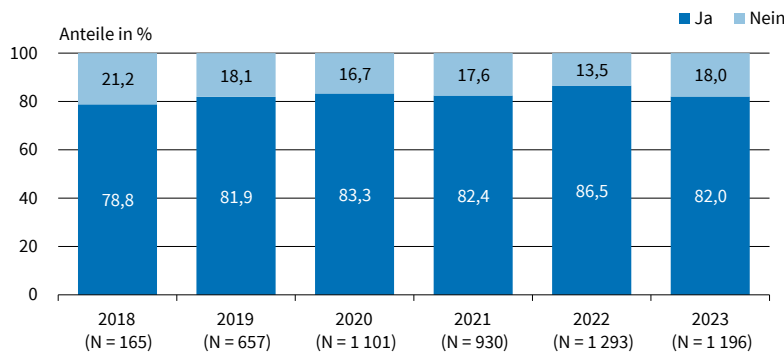


Quelle: FamData 2023.

© ifo Institut

Abb. 2

Familienmitglieder Geschäftsführung
Sind Familienmitglieder in der Geschäftsleitung aktiv?



Quelle: FamData 2023.

© ifo Institut

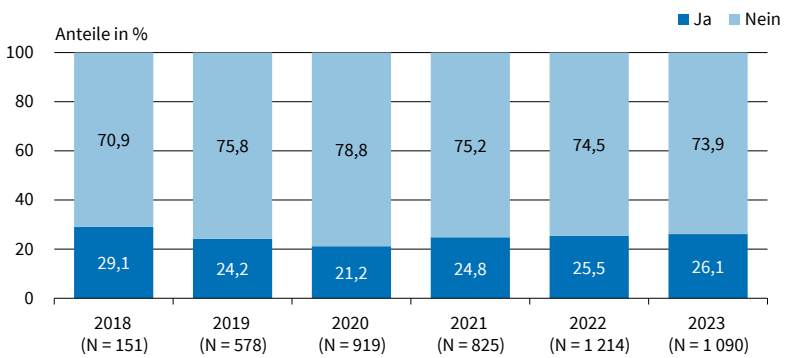
menden Familienunternehmen gefragt, in welcher Generation das Familienunternehmen derzeit geführt wird. Grundsätzlich kann man davon ausgehen, dass eine Generation im Familienunternehmen 30 bis 40 Jahre umfasst (Hentze 2015).

Es zeigt sich, dass in jedem Befragungsjahr zwischen 31 und 43% der Unternehmen in der ersten Generation sind (vgl. Abb. 4). Zudem befinden sich im Jahr 2018 39% in der zweiten und dritten Generation mit einem deutlichen Anstieg im Verlauf der Jahre bis auf fast die Hälfte der Unternehmen in den Jahren 2022 und 2023. Immerhin rund 20% schaffen es über die dritte Generation hinaus. Im Durchschnitt werden Familienunternehmen in den Jahren 2018 bis 2022 in der zweiten Generation geführt. Eine leichte Verschiebung gibt es im Jahr 2023: Hier nimmt der Anteil der Familienunternehmen ab der dritten Generation leicht zu. Insgesamt ist dieser Anteil – vor allem im aktuellen Befragungsjahr – sehr erfreulich. Der viel zitierte Satz aus den Buddenbrooks von Thomas Mann trifft auf die Umfrageteilnehmer nur eingeschränkt zu: »Der Vater erstellt's, der Sohn erhält's, dem Enkel zerfällt's.«

Die Langlebigkeit der Familienunternehmen spiegelt sich auch im hohen Alter der Unternehmen

Abb. 3

Familienmitglieder Aufsichtsgremien
Sind Familienmitglieder in Aufsichtsgremien aktiv?



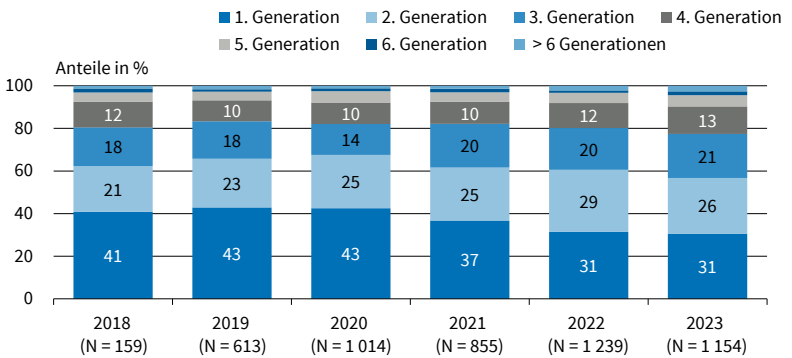
Quelle: FamData 2023.

© ifo Institut

wider. Die ältesten Familienunternehmen in der FamData existieren bereits seit dem 14. Jahrhundert und rund 5% der Familienunternehmen sind vor dem Jahr 1900 gegründet worden. Weitere 10% zwischen 1900 und 1949. 46% der Familienunternehmen in der FamData sind zwischen 1950 und 1999 gegründet und 40% im aktuellen Jahrtausend. Der Vergleich der Familienunternehmen mit den Nicht-Familienunternehmen aus der FamData zeigt, dass erstere deutlich älter sind.

Abb. 4

Unternehmensgenerationen
In welcher Generation wird das Unternehmen derzeit geführt?

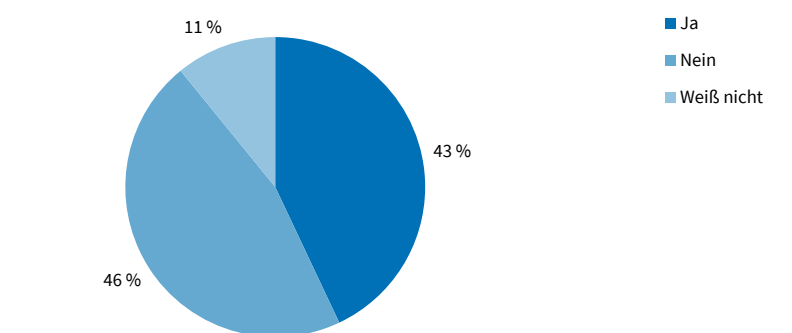


Quelle: FamData 2023.

© ifo Institut

Abb. 5

Nachfolgebefragung in den nächsten drei Jahren
Steht innerhalb der nächsten 3 Jahre eine Unternehmens- oder Anteilsübertragung im Rahmen der Nachfolge an? (N = 803)



Quelle: FamData 2023.

© ifo Institut

43 % DER FAMILIENUNTERNEHMEN PLANEN IN DEN NÄCHSTEN DREI JAHREN EINE NACHFOLGE

Im Stimmungsmonitor zum Thema Erbschaftsteuer aus dem Jahr 2023 wurden die Unternehmen gefragt, ob in den nächsten drei Jahren eine Unternehmens- oder Anteilsübertragung im Rahmen der Nachfolge ansteht. Dies trifft auf 43% der teilnehmenden Unternehmen zu.

Differenziert man die Ergebnisse nach Wirtschaftssektoren, wird deutlich, dass die meisten Nachfolgen mit 48% der befragten Unternehmen bei den »Übrigen Dienstleistungen« anstehen (vgl. Abb. 6).³ Bei den anderen Sektoren zeigt sich unter den Unternehmen ein recht einheitliches Bild mit 41 bzw. 42% der Unternehmen mit einer Unternehmens- und Anteilsübertragungen in den nächsten drei Jahren.

Beim Vergleich unter Größenklassen fällt auf, dass besonders die größeren Unternehmen mit einer Beschäftigtenanzahl von mehr als 250 Mitarbeitenden mit 50% einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Unternehmen aufweisen, die in den nächsten drei Jahren von einem Generationswechsel betroffen sind (vgl. Abb. 7). Auch bei den Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten liegt dieser Anteil mit 44% überdurchschnittlich hoch. Bei den Unternehmen mit 50 bis 250 Beschäftigten sind es nur 38% und bei den Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten 29%.

FÜR 42 % DER UNTERNEHMEN KEINE FAMILIÄRE NACHFOLGE

Im Kontext der Nachfolgedynamik ist die Frage nach vorhandener Nachfolge aus der Familie von besonderem Interesse. Daher werden die Unternehmen jährlich gefragt, ob es bereits eine Nachfolge aus der Familie für die Geschäftsleitung und die Aufsichtsgremien gibt. Aus den Angaben ergibt sich, dass die Mehrzahl der Unternehmen bereits eine Nachfolge für die Geschäftsleitung hat (vgl. Abb. 8).

Im Jahr 2023 geben 58% der befragten Unternehmen an, dass sie bereits einen Nachfolger oder eine Nachfolgerin aus der Familie für die Geschäftsleitung haben. Im Vergleich zu den vergangenen Jahren hat der Wert leicht abgenommen. 42% der Familienunternehmen haben noch keine Nachfolge für die Geschäftsleitung aus der Familie – mit nur marginalen Unterschieden über alle Sektoren hinweg. Vor dem Hintergrund der ausscheidenden Babyboomer-Jahrgänge in den kommenden Jahren und des dadurch verursachten hohen Nachfolgebefragungsbedarfs scheint dieser Wert sehr kritisch. Der Nachfolgemonitor der KfW zeigt, dass im Durchschnitt der Jahre 2016 bis 2019 38% der Familienunternehmen von einem Familien-

³ Zu den übrigen Dienstleistungen zählen die folgenden Branchen nach WZ 2008 Klassifikation: Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K), Grundstücks- und Wohnungswesen (L), Informations- und Kommunikationswesen (J), Kunst, Unterhaltung und Erholung (R), Verkehr und Lagerei (H) sowie sonstige Dienstleistungen ausschließlich der Interessensvertretungen (S).

mitglied übernommen wurden. Dabei gab es einen deutlichen Rückgang von 41 % Nachfolgen im Jahr 2016 auf 34 % im Jahr 2019 (Leifels 2020).

Für die Aufsichtsräte der Familienunternehmen gibt es deutlich seltener eine familieninterne Nachfolge. Nur etwa ein Viertel der Unternehmen hat eine Nachfolge aus der Familie. Dieser Wert schwankt leicht im Vergleich der Jahre und zeigt keine klare Richtung (vgl. Abb. 9). Da insgesamt deutlich weniger Familienmitglieder in Aufsichtsräten tätig sind, ist das Ergebnis nicht verwunderlich.

ERBSCHAFTSTEUER BEHINDERT NACHFOLGE

Neben vielen anderen Faktoren bei der Entscheidung zur Nachfolge – wie beispielsweise der anhaltende Fachkräftemangel – spielt auch die Höhe der Erbschaftsteuer eine ausschlaggebende Rolle. Dies konnte im Rahmen des Stimmungsmonitors der Stiftung Familienunternehmen zur Erbschaftsteuer gezeigt werden: Für 61 % der Familienunternehmen stellt die Erbschaft- und Schenkungsteuer eine starke oder sehr starke Belastung dar. Für weitere 12% ist die Belastung mittelmäßig und 11 % der befragten Unternehmen sehen sich nur wenig bzw. sehr wenig betroffen. Nicht relevant ist die Steuer für 9% der Unternehmen.

Im Vergleich zu anderen Steuern und Abgaben in Deutschland ist die Erbschaft- und Schenkungsteuer die stärkste Belastung für die befragten Familienunternehmen (40%), gefolgt von der allgemeinen Steuer- und Abgabenbelastung der Belegschaft (30%), der Einkommensteuer (27%) sowie der Gewerbe- und Körperschaftsteuer (19 bzw. 14%). Interessant ist, dass weder die Größe noch die Branchenzugehörigkeit der Familienunternehmen bezüglich der Erbschaftsteuer einen Unterschied machen.

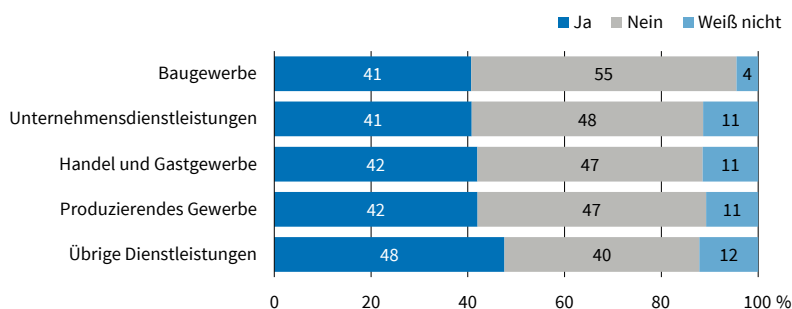
Hat die erbschaftsteuerliche Belastung schon einmal den finanziellen Handlungsspielraum des Unternehmens nennenswert beeinträchtigt oder gehen die Unternehmen in Zukunft davon aus? Diese Frage wurde ebenfalls im Stimmungsmonitor zur Erbschaftsteuer gestellt und zeigt ein deutliches Bild: Während 58% der befragten Unternehmen bisher keine Beeinträchtigungen gespürt hat, erwarten dies 65% für die Zukunft. Vor dem Hintergrund der hohen Anzahl an anstehenden Übergaben in den nächsten Jahren ist dieses Ergebnis nicht überraschend. Auch hat die Erbschaftsteuer für 70% der Unternehmen eine hohe bis sehr hohe Bedeutung für die Nachfolgeregelung; mit deutlichem Abstand vor den ebenfalls abgefragten Faktoren Rechtsform und Beteiligungsstrukturen.

Die stark empfundene Belastung durch die Erbschaftsteuer für die Nachfolge wird auch in der Studie der Stiftung Familienunternehmen zu Deutschlands nächster Unternehmergeneration (Next Gen) bestätigt (Stiftung Familienunternehmen 2023a): Demnach ist für die Mehrheit (75%) der Next Gen die hohe Belastung durch die Erbschaftsteuer eine

Abb. 6

Nachfolgebedarf differenziert nach Wirtschaftssektoren

Steht innerhalb der nächsten 3 Jahre eine Unternehmens- oder Anteilsübertragung im Rahmen der Nachfolge an?^a (N = 803)



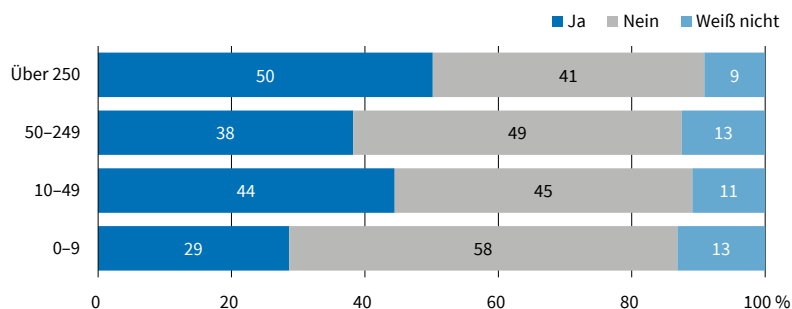
^a Nach Sektoren.
Quelle: FamData 2023.

© ifo Institut

Abb. 7

Nachfolgebedarf differenziert nach Größenklassen

Steht innerhalb der nächsten 3 Jahre eine Unternehmens- oder Anteilsübertragung im Rahmen der Nachfolge an?^a (N = 803)



^a Nach Größenklassen.
Quelle: FamData 2023.

© ifo Institut

zentrale Herausforderung für die Weiterführung des Familienunternehmens.

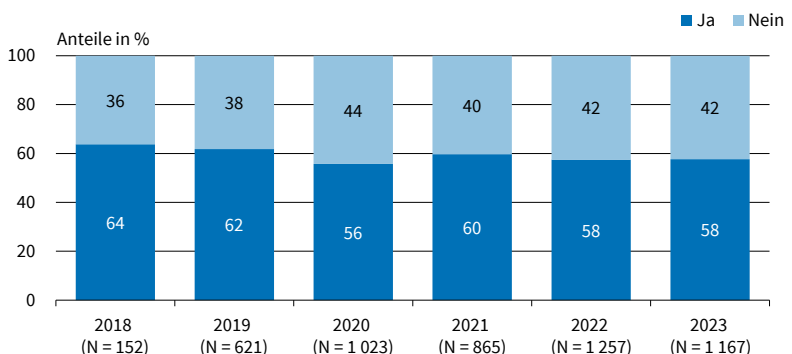
ZUKUNFTSPÄNE UND EINSTELLUNGEN DER NÄCHSTEN UNTERNEHMERGENERATION

Abschließend ein Blick auf ausgewählte Ergebnisse der o.a. Studie (Stiftung Familienunternehmen 2023a), die aufzeigen, was die nachfolgende Unternehmergeneration bewegt: Die Next Gen ist verantwortungs-

Abb. 8

Nachfolge Geschäftsleitung

Gibt es einen Nachfolger aus der Familie für die Geschäftsleitung?



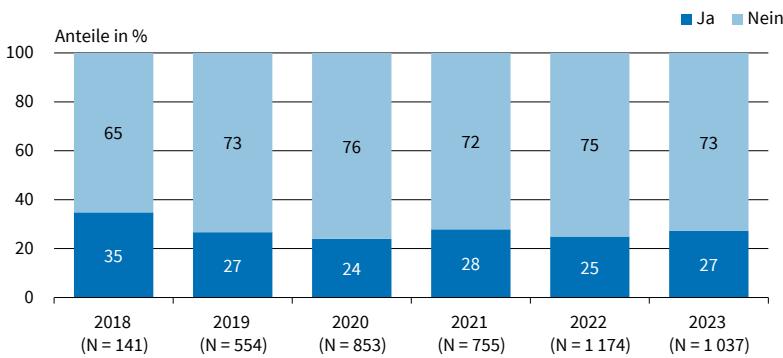
Quelle: FamData 2023.

© ifo Institut

Abb. 9

Nachfolge Aufsichtsratsgremien

Gibt es einen Nachfolger aus der Familie für die Aufsichtsratsgremien?



Quelle: FamData 2023.

© ifo Institut

voll, bürgerlich, individuell und zeichnet sich durch Leistungsbereitschaft sowie Eigenverantwortung aus. Rund 70% der Befragten sind bereit, eine operative Führungsrolle im Familienunternehmen zu übernehmen. Auch alternative Rollen, wie zum Beispiel aktive Tätigkeiten in Beiräten oder Family Offices sind für sie denkbar. 68% sehen es als wahrscheinlich an, dass ein Team aus Familienmitgliedern und Nicht-Familienmitgliedern die operative Führung übernimmt. 44% halten eine eigene Unternehmensgründung für möglich und 23% der Befragten schließen nicht aus, das ererbte Unternehmen zu verkaufen. Dies sind 9 Prozentpunkte mehr als bei der vorhergehenden Befragung im Jahr 2020. Die Wahrscheinlichkeit eines Verkaufs des Familienunternehmens ist für Nachfolgerinnen und Nachfolger, deren Unternehmen im ländlichen Raum verankert sind, jedoch wesentlich geringer als im urbanen Raum. Dies unterstreicht die hohe Bedeutung von Familienunternehmen für ländliche Regionen.

Obwohl die Next Gen politisch sehr interessiert ist, besteht ein nur gering ausgeprägtes Vertrauen in die Problemlösungskompetenz der politischen Parteien. Insofern verwundert es nicht, dass die Politik die Anliegen von Familienunternehmen gemäß der Befragten insgesamt zu wenig oder gar nicht wahrnimmt. Mit Blick auf das Institutionenvertrauen bedeutet dies: Politische Parteien genießen mit 24% das geringste Vertrauen – die Kirchen liegen mit ca. 25% fast gleichauf. Diese Parteienverdrossenheit der Next Gen ist jedoch nicht gleichbedeutend mit einer Politik- oder Systemverdrossenheit. Gerade staatliche Institutionen und die Demokratie genießen ein hohes Ansehen: Von den abgefragten Organisationen wird der Feuerwehr mit 85%, der Polizei mit 62% und dem Bundesverfassungsgericht mit 65% das größte Vertrauen entgegengebracht.

Die nachrückende Generation sieht mit Blick auf die Zukunft insbesondere Handlungsbedarf in den Bereichen Innovation, Mitarbeiterbindung und Nachhaltigkeit. Außerdem werden die Themen Re-Organisation und Organisationsentwicklung von der Next Gen

hoch gewichtet. Hierzu zählen neben neuen Arbeitszeitmodellen oder der Änderung der Führungskultur auch die Senkung von Kosten sowie die Schaffung neuer Organisationsstrukturen. Weiterhin zeigt sich, dass die Vorbereitung auf die Nachfolge zunehmend professionell abläuft. Eine erfreuliche Entwicklung, ist doch die Unternehmensnachfolge die wohl weitreichendste Herausforderung, der sich jeder Unternehmer in seinem Leben stellen muss (Kluth 2018).

REFERENZEN

FamData (2023), *Eine Datenbank mit Familien- und Nicht-Familienunternehmen*, DOI:10.7805/famdata-2023.

Felden, B., A. Hack und C. Hoon (2019), »Nachfolge in Familienunternehmen«, in: B. Felden, A. Hack und C. Hoon, *Management von Familienunternehmen Besonderheiten – Handlungsfelder – Instrumente*, Wiesbaden, 203–237.

Fels, M., O. Suprinović, N. Schlömer-Laufen und R. Kay (2021), »Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2022 bis 2026«, *Daten und Fakten* Nr. 27, Institut für Mittelstandsforschung, Bonn, verfügbar unter: https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/publikationen/daten_und_fakten/dokumente/Daten-und-Fakten-27_2021.pdf.

Garnitz, J., A. von Maltzan, F. Lührs und K. Wohlrabe (2023a), »FamData« – eine Datenbank für Forschungen zu Familienunternehmen: Hintergründe, Ergebnisse und Zugang«, *ifo Schnelldienst* 76(7), 51–57.

Garnitz, J., A. von Maltzan und K. Wohlrabe (2023b), »FamData: Database for Family Business Companies in Germany Covering Company Key Figures and Survey Data«, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, verfügbar unter: <https://doi.org/10.1515/jbnst-2023-0056>.

Hentze, T. (2015), »Die Bedürfnisprüfung als Bestandteil des Gesetzentwurfs zur Reform des Erbschaft- und Schenkungssteuergesetzes«, *IW Policy Paper* 22/2015.

Kluth, O. (2018), *Nachfolge im Familienunternehmen: Besonderheiten und Herausforderungen*, Diplomica Verlag, Hamburg.

Leifels, A. (2020), »Nachfolge-Monitoring Mittelstand 2020: Gut vorbereitet in die Krise – Corona verschärft Gründungsengpass«, *KfW Research Fokus Volkswirtschaft* Nr. 308, verfügbar unter: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2020/Fokus-Nr.-308-Nachfolge-Monitoring.pdf>

Schwartz, M. (2023), »Nachfolge-Monitoring Mittelstand 2022: Knappheit an Nachfolgekandidaten nimmt zu, Misserfolge dürften häufiger werden«, *KfW Research Fokus Volkswirtschaft* Nr. 424, verfügbar unter: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2023/Fokus-Nr.-424-Maerz-2023-Nachfolge.pdf>.

Stiftung Familienunternehmen (Hrsg.) (2017–2020), *Jahresmonitore der Stiftung Familienunternehmen*, Ausgaben 2017–2023 mit wechselnden Themen, erstellt vom ifo Institut – Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V., München, verfügbar unter: <https://www.familienunternehmen.de/de/studien-und-buchpublikationen?filter%5Bautor%5D=&filter%5Bthema%5D=&filter%5Breihe%5D=&filter%5Bjahr%5D=&filter%5Bsuche%5D=>.

Stiftung Familienunternehmen (Hrsg.) (2023a), *Deutschlands nächste Unternehmensgeneration – 6. Studie zu Einstellungen, Werten und Zukunftsplänen der Next Gens*, erstellt vom Friedrichshafener Institut für Familienunternehmen (FIF), München, verfügbar unter: https://pdf.familienunternehmen.de/?src=https://www.familienunternehmen.de/%2Fmedia%2Fpublic%2Fpdf%2Fpublikationen-studien%2Fstudien%2FDeutschlands-naechste-Unternehmensgeneration_6_Studie_Stiftung-Familienunternehmen.pdf&search=.

Stiftung Familienunternehmen (2023b), »Fast die Hälfte der Familienunternehmen vor Nachfolge-Steuern belasten den Prozess der Übergabe an die nächste Generation«, *Ergebnisse des Stimmungsmonitors Erbschaftsteuer*, Pressemitteilung, 11. Juli 2023, verfügbar unter: https://www.familienunternehmen.de/media/public/pdf/pressebereich/meldungen/2023/2027-07-11_fast-die-haelfte-der-familienunternehmen-vor-nachfolge/2027-07-11_fast-die-haelfte-der-familienunternehmen-vor-nachfolge.pdf.

Weigel, K. (2021), »Aufsichtsrat in Familienunternehmen: Tipps für Einsteiger«, *Die Unternehmervertrauten*, verfügbar unter: <https://unternehmervertraute.de/kontrolle/aufsichtsrat-in-familienunternehmen-tipps-fuer-einsteiger>, aufgerufen am 10. Oktober 2023.

Johanna Garnitz und Daria Schaller

Lohnsteigerung um 4,7 % für 2024 erwartet

Angesichts des gegenwärtigen Fachkräftemangels, der sich zunehmend zu einem Arbeitskräftemangel entwickelt und Unternehmen mit der Herausforderung des Bewerbermangels konfrontiert, gewinnt das Thema Löhne und Vergütung immer mehr an Bedeutung. Im Wettbewerb um Arbeitskräfte ist es für Unternehmen von entscheidender Bedeutung, ihre Attraktivität zu steigern, sowohl als Arbeitgeber als auch hinsichtlich ihrer ausgeschriebenen Positionen. Eine wesentliche Rolle spielt dabei zweifellos die Vergütung. Es wird interessant sein zu beobachten, ob sich durch den derzeitigen Mangel an Arbeitskräften die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmenden erhöht und inwiefern sich dies auf die Vergütungsstrukturen auswirken wird.

Die hier dargestellten Ergebnisse beruhen zum einen auf der von Randstad Deutschland beauftragten Umfrage »Randstad-ifo-Personalleiterbefragung« im vierten Quartal, als auch auf einer forschungsbasierten ifo HR-Sonderbefragung zum Thema Lohnsetzung in Zeiten hoher Inflation. An der Sonderbefragung beteiligten sich 642 Verantwortliche aus dem HR-Bereich, davon entfallen 39% der Antworten auf Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, 26% auf Handelsbetriebe und 35% auf Dienstleistungsbetriebe. Nach Betriebsgröße betrachtet, beschäftigt die Mehrheit der befragten Unternehmen (42%) 1–49 und 37% 50–249 Arbeitnehmende. Jeweils 10 bzw. 11% sind Betriebe mit 250–499 Beschäftigten bzw. über 500 Angestellten. Die Umfrage wurde im Zeitraum vom 10. Oktober bis 16. November 2023 durchgeführt.

DURCHSCHNITTLICHE LOHNSTEIGERUNG UM 4,7 % FÜR 2024 ERWARTET

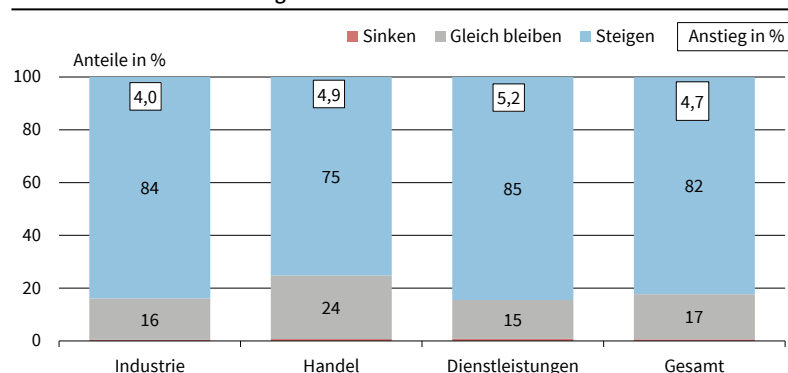
Der erste Teil beschäftigt sich mit der voraussichtlichen Lohnentwicklung für 2024, der im Fragebogenprogramm der von Randstad beauftragten Umfrage behandelt wurde. In diesem abgedeckten Beschäftigtenkreis werden die Löhne im nächsten Jahr überwiegend zunehmen. 82% der Befragten gehen davon aus, dass die Löhne in ihrem Betrieb um durchschnittlich 4,7% steigen werden (vgl. Abb. 1). 17% erwarten gleichbleibende Löhne, sinkende Löhne wurden kaum gemeldet. Im Dienstleistungsbereich wird der Lohnanstieg mit durchschnittlich 5,2% voraussichtlich am höchsten ausfallen. Auch Handelsbetriebe erwarten Lohnsteigerungen um durchschnittlich 4,9%. In der Industrie dürften die erwarteten Lohnerhöhungen etwas niedriger ausfallen (4,0%) als in den beiden

IN KÜRZE

Das ifo Institut befragte im vierten Quartal 2023 im Auftrag von Randstad Deutschland und im Rahmen einer forschungsbasierten ifo Sonderbefragung deutsche HR-Abteilungen zum Thema Lohnentwicklung. Durchschnittlich planen die befragten Unternehmen 2024 mit einer Lohnsteigerung von 4,7%. Dabei stellen tarifvertragliche Lohnänderungen die wichtigste Stellschraube für Lohnänderungen dar. Auch andere Lohnbestandteile kommen dabei zur Anwendung: 72% der befragten Unternehmen haben die Inflationsausgleichsprämie bereits ausbezahlt. Bei weiteren 16% ist eine Auszahlung in Planung. Für die Mehrheit stand als Grund die Motivation für die Arbeitnehmenden im Vordergrund. 42% der Teilnehmenden gaben zudem an, dass sich das Finden geeigneter Fachkräfte als sehr schwierig bzw. schwierig (36%) gestaltet. Bezogen auf Arbeitskräfte im Allgemeinen sprachen 14% von einer sehr schwierigen und 30% von einer schwierigen Rekrutierungssituation. Insgesamt fällt größeren Betrieben das Finden von geeignetem Personal leichter als kleinen.

anderen Wirtschaftsbereichen. Während in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten etwa 72% von steigenden Löhnen in ihrem Betrieb ausgehen, sind es in mittleren Unternehmen bis 249 Beschäftigten acht von zehn, ab 250 Mitarbeitenden schon neun von zehn bzw. ab 500 Mitarbeitenden fast alle befragten Betriebe. Die durchschnittlich erwarteten Lohnsteigerungen liegen bei kleineren Unternehmen mit rund

Abb. 1
Voraussichtliche Veränderung der Löhne 2024



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

5 % leicht höher als bei größeren und Großunternehmen (4,2 % bzw. 4,3 %).

Vor dem Hintergrund des vorherrschenden Fach- bzw. Arbeitskräftemangels sowie des stark ausgeprägten Bewerbermangels, den Unternehmen zurzeit spüren, ist der Lohngestaltungsspielraum bei neu einzustellenden Mitarbeitenden von besonderem Interesse. Er zeigt, wie flexibel Unternehmen in Bezug auf den monetären Wettbewerb bei der Rekrutierung neuen Personals sind. Die befragten Unternehmen wurden um eine Einschätzung gebeten, wie hoch der Lohngestaltungsspielraum im kommenden Jahr bei neu eingestellten Beschäftigten im Vergleich zum Gehalt von bestehenden Beschäftigten sei. 12 % der befragten HR-Verantwortlichen planen nächstes Jahr keine Neueinstellungen. Vor allem kleinere Betriebe (19 %) gaben an, keine Neueinstellungen zu tätigen, während dies in nur etwa 5 % der Großunternehmen ab 500 Mitarbeitenden der Fall ist. Von den verbleibenden 88 % der Unternehmen berichtet die überwiegende Mehrheit (70 %), dass es keinen Gestaltungsspielraum gibt, während 30 % im Durchschnitt über einen achtprozentigen Spielraum bei der Lohngestaltung informieren (vgl. Tab. 1). Im Handel berichteten mehr Betriebe über einen vorhandenen Spielraum als in den anderen beiden Wirtschaftsbereichen (37 % vs. rund 28 % in Industrie und Dienstleistungen). Im Durchschnitt liegt dieser mit 7,7 % aber im Mittel aller Wirtschaftszweige. Industriebetriebe berichten mit 6,9 % über den niedrigsten Spielraum während Dienstleistungsbetriebe mit 8,9 % über den höchsten Gestaltungsspielraum verfügen. Kleinere Betriebe berichteten häufiger über vorhandenen Spielraum als größere Betriebe. Bei der durchschnittlichen Höhe des Lohngestaltungsspielraums gibt es über die Größenklassen hinweg aber kaum Unterschiede. Lediglich bei Betrieben mit über 500 Beschäftigten ist dieser mit 7,2 % etwas niedriger als in den Vergleichsgruppen.

Die Antwort auf eine der ersten Sonderfragen, wie oft Mitarbeiterlöhne in der Regel in den befragten Unternehmen angepasst werden, ergab im Mittel etwa alle 15 Monate. Hierbei sollten die befragten HR-Verantwortlichen ungeachtet von Beförderungen sowie

außerordentlichen Gehaltsänderungen antworten. Während Industriebetriebe im Durchschnitt eine etwas häufigere Frequenz (ca. etwa alle 14 Monate) verfolgen, lassen sich Handelsbetriebe dazu etwas mehr Zeit (16 Monate). Die Dienstleistungsbetriebe liegen genau zwischen diesen Werten (15 Monate). Bei Betrachtung nach Betriebsgrößen werden Mitarbeiterlöhne in größeren Betrieben häufiger angepasst (etwa alle 13 Monate) als in kleineren Betrieben (etwa alle 16 Monate). Der Median liegt in allen betrachteten Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößen bei konstant zwölf Monaten, d. h., die Hälfte aller befragten Unternehmen passt die Löhne einmal im Jahr an. Die Maximalwerte ergeben, dass auch mal zwischen drei und sechs Jahre vergehen, bis Löhne angepasst werden.

TARIFVERTRAGLICHE LOHNÄNDERUNGEN AM VERBREITESTEN

Auf die nächste Sonderfrage antwortete die Mehrheit (38 %), dass tarifvertragliche Lohnänderungen z. B. im Rahmen von Haus- oder Branchentarifverträgen die wichtigste Stellschraube bei der Lohnanpassung darstellen (vgl. Abb. 2). Für eines von drei befragten Unternehmen (30 %) sind diese arbeitgeberbestimmt ohne Verhandlungen und unabhängig von Tarifvertrag und Mindestlohn. Für 26 % erfolgen Lohnänderungen durch individuelle Verhandlungen mit den Beschäftigten. Nur für einen geringen Anteil (4 %) liegt die hauptsächliche Anpassung in der Anhebung des Mindestlohns. 3 % berichteten von anderen Möglichkeiten als den oben dargestellten, wie z. B. Verhandlungen mit dem Betriebsrat oder Anpassungen in Anlehnung an Tarifverträge. Die oben beschriebene Reihenfolge ist vor allem durch die Industriebetriebe getrieben. Die in dieser Sondererhebung befragten Handelsbetriebe sind dagegen weniger an einen Tarifvertrag gebunden (17 %) und die Lohnanpassungen erfolgen zu etwa einem Drittel (36 %) entweder unabhängig von einem Tarifvertrag durch den Arbeitgeber oder durch individuelle Verhandlungen. Auch die Anhebung des Mindestlohns ist für etwa 9 % der Unternehmen im Handel eine weitere wichtige Möglichkeit. Bei den befragten

Tab. 1

Lohngestaltungsspielraum nach Wirtschaftsbereichen und Größenklassen

Wirtschaftsbereich/Größenklasse	N	durchschnittlicher Spielraum	Minimum	Maximum
Industrie	56	6,9	-5,0	20,0
Handel	50	7,7	3,0	20,0
Dienstleistungen	69	8,9	3,0	30,0
<i>Größenklasse</i>				
bis 49 Mitarbeitende	68	8,3	-5,0	30,0
50-249	69	8,2	2,0	20,0
250-499	16	8,4	3,0	15,0
ab 500 Mitarbeitende	22	7,2	3,0	20,0
Gesamt	175	8,0	-5,0	30,0

Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

Dienstleistern erhält neben einen Tarifvertrag (40%) die individuelle Verhandlung mit den Beschäftigten einen höheren Stellenwert als im Gesamtdurchschnitt (29%). Die Auswertung nach Betriebsgrößen zeigt, dass Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten überwiegend an einen Tarifvertrag gebunden sind, während die Lohnanpassung in kleineren Betrieben entweder durch individuelle Verhandlungen bzw. arbeitgeberbestimmt unabhängig vom Tarifvertrag erfolgt. Laut der aktuellen Erhebung des IAB-Betriebspanels lag der Anteil an Betrieben mit Branchen-/Flächentarifvertrag bei 23% und mit einem Firmen-/Haustarifvertrag bei 2% im Jahr 2022. Entsprechend unterlagen 75% der Betriebe aus der Erhebung keiner Tarifbindung. Von den Betrieben ohne Tarifbindung orientieren sich 41% an einem Tarifvertrag (Hohendanner und Kohaut 2023).

UNTERNEHMEN HABEN SCHWIERIGKEITEN, GEEIGNETE FACHKRÄFTE ZU FINDEN

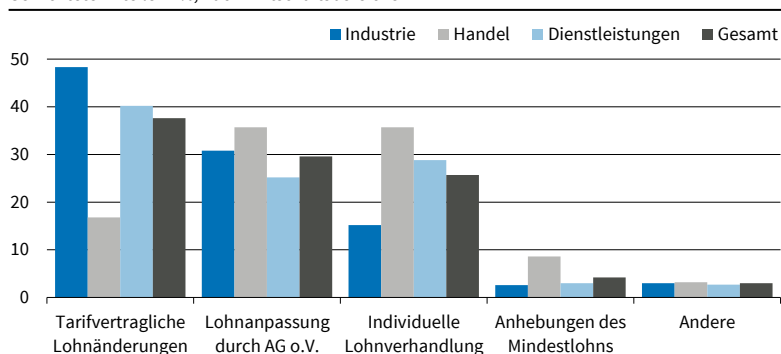
Um die Lohnanpassungsmechanismen unabhängig erforschen zu können, werden Kontrollvariablen eingesetzt. Dazu dienen z. B. Fragen, die in Erfahrung bringen, ob Unternehmen derzeit Schwierigkeiten haben, Fach- bzw. Arbeitspersonal zu finden. Dies konnten die Unternehmen auf einer 5-Punkte-Skala zwischen »sehr einfach« und »sehr schwierig« beantworten. In Bezug auf Fachkräfte gab die überwiegende Mehrheit (78%) an, dass es für sie sehr schwierig oder schwierig sei, geeignete Beschäftigte zu finden. Davon war es für 42% der Unternehmen sehr schwierig, für die restlichen 36% schwierig. Rund 18% entschieden sich für die neutrale Variante in der Mitte. Nur 3% gaben an, dass es einfach sei, geeignete Fachkräfte zu rekrutieren, 0,4% sehr einfach. In den betrachteten Wirtschaftsbereichen zeigen sich sehr ähnliche Verteilungen, in den verschiedenen Größenklassen sind jedoch Unterschiede zu erkennen: Während 50% der kleinen Unternehmen (bis zu 49 Mitarbeitende) die Fachkräftesuche als sehr schwierig und weitere 26% als schwierig bezeichnen, stufen 29% der großen Unternehmen (ab 500 Mitarbeitenden) die Suche als sehr schwierig bzw. 57% als schwierig ein. Generell kann eine Abnahme der Schwierigkeit mit zunehmender Unternehmensgröße beobachtet werden (vgl. Abb. 3). D. h., größere Unternehmen scheinen leichter Fachpersonal rekrutieren zu können als kleinere Betriebe.

Der Mittelwert für das Finden von geeignetem Fachpersonal liegt bei den befragten Unternehmen bei 4,2 und damit etwas näher am oberen Ende der Skala (1=sehr einfach bis 7=sehr schwierig). Das entsprechende Ergebnis für Arbeitskräfte im Allgemeinen liegt bei 3,4, d. h., Unternehmen äußerten sehr viel weniger Schwierigkeiten (44%, davon 14% sehr schwierig, 30% schwierig) bei der Rekrutierung dieser Gruppe (vgl. Abb. 3 unten). 40% sehen hierbei keine Herausforderung. Für rund 15% gestaltet sich die Suche nach allgemeinen Arbeitskräften einfach,

Abb. 2

Wichtigste Möglichkeit der Lohnanpassung

Gewichtete Anteile in %, nach Wirtschaftsbereichen



Quelle: ifo HR-Befragung.

© ifo Institut

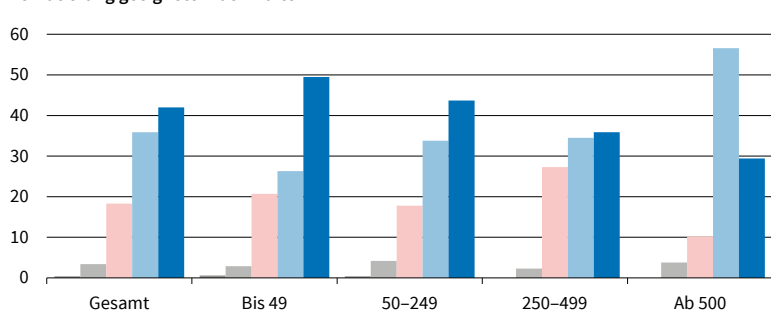
Abb. 3

Rekrutierung

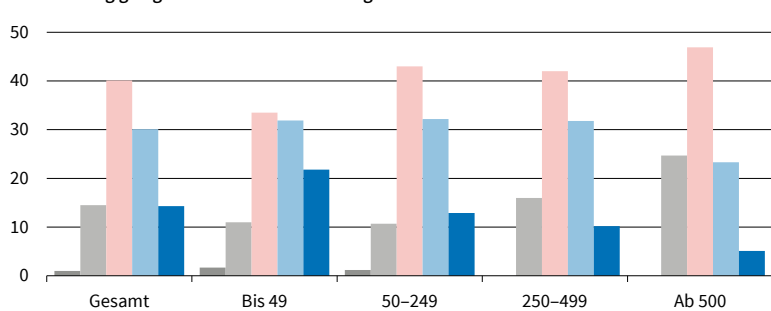
Gewichtete Anteile in %, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)

■ Sehr einfach ■ Schwierig ■ Sehr schwierig

Rekrutierung geeigneter Fachkräfte



Rekrutierung geeigneter Arbeitskräfte im Allgemeinen



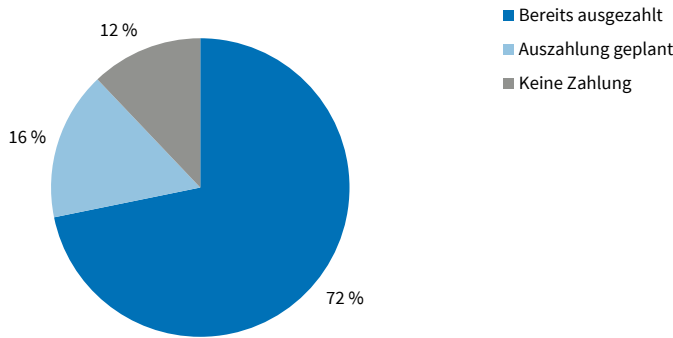
Quelle: ifo HR-Befragung.

© ifo Institut

für 1% sehr einfach. Auch hier ist die Verteilung nach Wirtschaftsbereichen sehr ähnlich. Im Größenklassenvergleich zeigt sich, wie bei den Fachkräften auch, eine weniger stark ausgeprägte Schwierigkeit bei der Arbeitskräfte rekrutierung mit zunehmender Unternehmensgröße. Während jedes fünfte kleine Unternehmen (bis zu 49 Mitarbeitende) die Suche als sehr schwierig einordnete und knapp ein Drittel als schwierig, empfinden 5% der beschäftigungsstarken Unternehmen (ab 500 Mitarbeitende) das Finden von geeignetem Personal als sehr schwierig und 23% als schwierig. Als einfach bezeichnen 11% der kleinen Unternehmen und 25% der großen Unternehmen ab 500 Beschäftigten die entsprechende Suche nach allgemeinen Arbeitskräften.

Abb. 4

Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie an Beschäftigte
Gewichtete Anteile in %

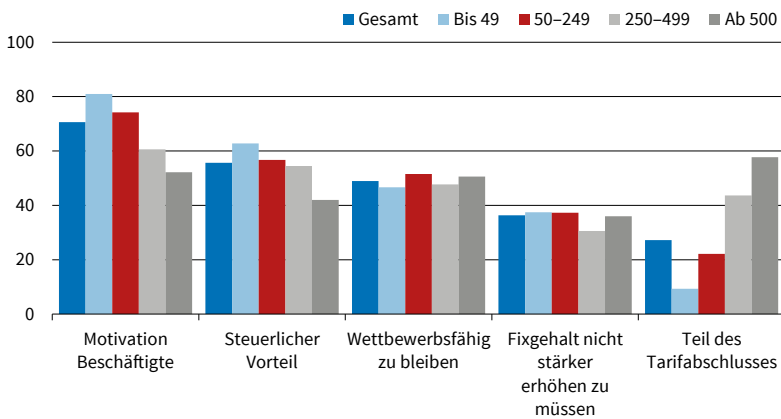


Quelle: ifo HR-Befragung.

© ifo Institut

Abb. 5

Gründe für Auszahlung der Inflationsprämie
Gewichtete Anteile in %, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)



Quelle: ifo HR-Befragung.

© ifo Institut

In der Randstad-ifo-Personalleiterumfrage wurde zudem nach einem möglichen Bewerbermangel gefragt. Hier decken sich die Ergebnisse mit den eben erwähnten: 54% der Teilnehmenden gaben an, unter einem Bewerbermangel zu leiden. Auf weitere 34% trifft dies teilweise zu (Garnitz und Schaller 2023).

MEHRHEIT DER BEFRAGTEN UNTERNEHMEN ZAHLT INFLATIONSAUSGLEICHSPRÄMIE

Im Zusammenhang der Erforschung der Lohnanpassungsmechanismen ist auch von Interesse, ob Arbeitgeber andere Lohnbestandteile anwenden bzw. angewendet haben. Die sogenannte Inflationsausgleichsprämie erlaubt es Arbeitgebern seit dem 26. Oktober 2022, ihren Beschäftigten steuer- und abgabenfrei einen Betrag bis zu 3 000 Euro zu gewähren. Dies hat die Bundesregierung per Gesetz als Teil des dritten Entlastungspakets als Antwort auf die erhöhten Energiepreise festgelegt. Hierbei handelt es sich um eine freiwillige Leistung. Die Möglichkeit der Auszahlung dieser Prämie gilt bis Ende 2024 (Bundesregierung 2023).

72% der befragten Unternehmen haben die Inflationsausgleichsprämie bereits ausgezahlt. Bei weite-

ren 16% ist eine Auszahlung in Planung. 12% wollen keine Auszahlung tätigen (vgl. Abb. 4). Während der Anteil der Unternehmen, die die Prämie bereits ausgezahlt haben oder diese auszahlen wollen, in Industrieunternehmen bei 93% liegt, sind es im Handel 86% und im Dienstleistungssektor 85%. Im Größenklassenvergleich zeigt sich, dass mit zunehmender Größe eher eine Auszahlung stattfand oder geplant ist. Bei Betrieben ab 500 Mitarbeitenden haben 93% die Prämie ausgezahlt oder wollen dies noch tun, in Betrieben mit 250-499 Mitarbeitenden sind es 92%, bei den kleineren Betrieben 87% (bis zu 49 Mitarbeitende) bzw. 84% (50-249 Mitarbeitende).

Auf die Frage nach dem Grund für die Auszahlung konnten die Teilnehmenden mehrere Antwortmöglichkeiten angeben. Rund 71% wollen mit dieser Prämie die Beschäftigten motivieren. Weitere 56% möchten den steuerlichen Vorteil ausnutzen. 49% zahlen die Prämie aus, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Um das Fixgehalt angesichts der Inflationsentwicklung nicht (stärker) erhöhen zu müssen, nannten 36% der Unternehmen als Grund und weitere 27% haben die Prämie als Teil des Tarifabschlusses ausbezahlt. Auffällig ist hier, dass sich die Gründe in den Größenklassen deutlich unterscheiden. Während die kleinen Unternehmen deutlich häufiger die Motivation der Mitarbeitenden sowie den steuerlichen Vorteil im Blick haben, zahlten die großen Unternehmen die Prämie häufiger als Teil des Tarifabschlusses aus (vgl. Abb. 5). Die Auszahlungsgründe unterscheiden sich auch, je nachdem ob die Prämie bereits ausbezahlt wurde oder erst noch in Planung ist. Bei denjenigen, bei denen die Auszahlung erst noch erfolgt, ist die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit als Motiv nicht so hoch ausgeprägt wie bei den Firmen mit bereits getätigten Prämienauszahlungen. Auch die Gründe der Motivation der Beschäftigten sowie des steuerlichen Vorteils erhalten eine höhere Bedeutung bei den Betrieben, die die Prämie bereits ausgezahlt haben. Bei den Firmen mit noch geplanter Auszahlung steht diese als Teil des Tarifabschlusses meist noch aus.

AUSBLICK

Die gestellten Sonderfragen gaben bereits einen kleinen Einblick in die Lohngestaltung von Unternehmen. Neben den unterschiedlichen Lohngestaltungsspielräumen und den vorrangigen Stellschrauben für Lohnanpassungen beleuchteten die Sonderfragen auch, inwieweit andere Lohnbestandteile wie die von der Bundesregierung auf den Weg gebrachte Inflationsausgleichsprämie Anwendung finden. Aufschlussreich war zudem, warum sich die befragten Unternehmen für die Auszahlung der Prämie entschieden haben. Neben diesen Fragen zur grundsätzlichen Lohngestaltung in den Unternehmen enthielt diese Sonderbefragung verschiedene stilisierte hypothetische Szenarien zum weiteren Verlauf der Verbraucherpreis-Inflation in den kommenden Jahren. Die

HR-Verantwortlichen sollten dann für jedes Szenario einschätzen, um wieviel Prozent sich die Löhne in den jeweiligen Unternehmen durchschnittlich verändern würden. Aus der Auswertung dieser Daten erhoffen sich die Wirtschaftsforschenden mehr Informationen darüber, welchen Einfluss Inflationserwartungen auf die Lohnsetzung haben. Die Daten werden im Rahmen eines Forschungsprojekts behandelt.

REFERENZEN

Bundesregierung (2023), *Inflationsausgleichsprämie: Bis zu 3.000 Euro steuerfrei*, verfügbar unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/schwerpunkte/entlastung-fuer-deutschland/inflationsausgleichsprae-mie-2130190>, aufgerufen am 23.November 2023.

Garnitz, J. und D. Schaller (2023), »Fachkräftemangel prägt HR-Strategie von Unternehmen«, *ifo Schnelldienst* 76(12), 42–45.

Hohendanner, C. und S. Kohaut (2023), »Tarifbindung und Mitbestimmung: Keine Trendumkehr in Westdeutschland, Stabilisierung in Ostdeutschland«, *IAB-Forum* 20. Juli 2023.



THEMA IM NÄCHSTEN IFO SCHNELLDIENST:

ifo Schnelldienst 1/2024 erscheint am 17. Januar 2023

Außenwirtschaft im Wandel – neue strategische Partnerschaften für Deutschland und die EU