



Vielfalt in Ausbildung – Zugewanderte im Berliner Berufsbildungssystem

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

Vielfalt in Ausbildung – Zugewanderte im Berliner Berufsbildungssystem

Autor*innen: Gizem Ünsal, Emilia Fabiańczyk, Anne von Oswald,
Olga Lushankina, Christian Pfeffer-Hoffmann

Impressum

ISBN 978-3-96729-233-6

© 2023 Mensch und Buch Verlag

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Diese Publikation entstand im Rahmen von „European Labour Lab Berlin“, einem Projekt von



www.minor-kontor.de

Umschlaggestaltung: Markel Anasagast Intxausti

Das Projekt „European Labour Lab Berlin“ wird aus Mitteln der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung gefördert.



Inhaltsverzeichnis

VORWORT	7
1. RECHTLICHER RAHMEN DER BERUFSAUSBILDUNG IN DEUTSCHLAND UND BERLIN	11
1.1. DUALE BERUFSAUSBILDUNG.....	13
1.1.1. <i>Definition und rechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland</i>	13
1.1.2. <i>Die Voraussetzungen für die duale Ausbildung</i>	14
1.2. SCHULISCHE BERUFSAUSBILDUNG	14
1.2.1. <i>Definition und rechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland</i>	14
1.2.2. <i>Die Voraussetzungen für die schulische Ausbildung</i>	15
1.3. ÜBERGANGSSYSTEM	16
1.3.1. <i>Definition und rechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland</i>	16
1.3.2. <i>Die Voraussetzungen für die Maßnahmen des Übergangssystems</i>	17
1.4. AUSGEWÄHLTE BERLINER LANDESINSTRUMENTE UND FÖRDERPROGRAMME	18
2. SITUATIONSANALYSE DES DEUTSCHEN AUSBILDUNGSMARKTS MIT FOKUS AUF BERLIN UND (EU-)ZUGEWANDERTE	21
2.1. DATENGRUNDLAGE	22
2.2. ENTWICKLUNG VON BERUFSAUSBILDUNGSSTELLEN UND BEWERBER*INNEN.....	24
2.3. BEWERBER*INNEN IN BERLIN	27
2.3.1. <i>Altersverteilung</i>	30
2.3.2. <i>Schulabschluss</i>	31
2.4. UNBESETZTE BERUFSAUSBILDUNGSSTELLEN UND UNVERSORGTE BEWERBER*INNEN.....	31
2.5. BEWERBER*INNEN NACH AUSBILDUNGSBERUFEN	35
2.5.1. <i>Bewerber*innen nach Berufsbereichen</i>	36
2.5.2. <i>Unbesetzte Stellen und unversorgte Bewerber*innen nach Berufsgruppen</i>	37
2.5.3. <i>Berufswünsche nach Staatsangehörigkeiten</i>	38
3. ZUGEWANDERTE IN DEN BERUFSBILDENDEN SCHULEN BERLINS	41
3.1. DIE VERTEILUNG DER ZUGEWANDERTEN AN BERLINER BERUFSBILDENDEN SCHULEN.....	44

3.2.	ENTWICKLUNG IN BERLINER BERUFSSCHULEN UND BERUFSFACHSCHULEN, 2012/13 BIS 2021/22.....	46
3.2.1.	<i>Geschlechterverteilung in der dualen und schulischen Ausbildung Berlins.....</i>	48
3.2.2.	<i>Top 10 Länder der EU-Zuwanderung in Berufsfach- und Berufsschulen.....</i>	50
3.3.	ENTWICKLUNG DER VERTEILUNG DER BERUFSSCHÜLER*INNEN IM BERUFSVORBEREITUNGSJAHR	50
3.3.1.	<i>Geschlechterverteilung im Berufsvorbereitungsjahr.....</i>	52
3.3.2.	<i>Top 10 Länder der EU-Zuwanderung im Berufsvorbereitungsjahr.....</i>	52
3.4.	ENTWICKLUNG DER ZAHLEN DER BERUFSSCHÜLER*INNEN OHNE DEUTSCHE STAATSANGEHÖRIGKEIT IN SCHULEN DES GESUNDHEITSWESENS BERLINS	53
3.4.1.	<i>Geschlechterverteilung in Schulen des Gesundheitswesens</i>	54
3.4.2.	<i>Top 10 Länder der EU-Zuwanderung in Schulen des Gesundheitswesens in Berlin</i>	55
4.	EU-ZUGEWANDERTE IM BERUFSBILDUNGSSYSTEM: HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGSANSÄTZE IN BERLIN	57
4.1.	SOZIALE UNGLEICHHEIT ALS ZENTRALE HERAUSFORDERUNG IM GESAMTEN BERUFSBILDUNGSPROZESS	58
4.1.1.	<i>Soziale Herkunft und soziale Ungleichheit</i>	59
4.1.2.	<i>Zuwanderung und soziale Ungleichheit</i>	59
4.1.3.	<i>Geschlecht und soziale Ungleichheit</i>	60
4.2.	HERAUSFORDERUNGEN IN DER BERUFSFINDUNGSPHASE VOR DEM EINTRITT IN DIE BERUFSAUSBILDUNG	61
4.2.1.	<i>Herausforderungen aufgrund der Ausbildungsmarktbedingungen</i>	61
4.2.2.	<i>Rekrutierungsverhalten der Betriebe</i>	64
4.2.3.	<i>Bürokratische Hürden.....</i>	64
4.2.4.	<i>Sprachliche Hürden.....</i>	66
4.2.5.	<i>Mangel an Wissen über das Berufsbildungssystem und fehlende berufliche (betriebliche) Netzwerke</i>	67
4.2.6.	<i>Mangelndes Wissen über Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten</i>	69
4.2.7.	<i>Erfolgreiche Vermittlungsprozesse in Maßnahmen</i>	70
4.2.8.	<i>Fehlende Vorbilder</i>	71
4.3.	HERAUSFORDERUNGEN WÄHREND DER AUSBILDUNG	72
4.3.1.	<i>Sprachbarrieren.....</i>	72
4.3.2.	<i>Arbeits- und Rahmenbedingungen in der Berufsausbildung.....</i>	74

4.3.3.	<i>Psychosoziale Probleme und fehlende soziale Unterstützung</i>	76
4.3.4.	<i>Unterschiedliche Vorstellungen und fehlende berufliche Vorbereitung.....</i>	77
5.	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN.....	81
5.1.	BETRIEBE IN DIE SCHULEN: VERANKERUNG VON BERUFLICHER ERFAHRUNG IN DER SCHULE	81
5.2.	ÜBERGANGSYSTEM.....	82
5.3.	VERBESSERTE VERMITTLUNGSPROZESSE – BEGLEITEN STATT VERWALTEN	83
5.4.	SPRACHERWERB.....	83
5.5.	MEHR AUSBILDUNGSSTELLEN.....	84
5.6.	BEKANNTMACHUNG VON BERATUNGSANGEBOTEN UND VORHANDENEN MAßNAHMEN.....	85
5.7.	BEKANNTMACHUNG DES BERUFSBILDUNGSSYSTEMS FÜR NEUZUGEWANDERTE	86
5.8.	ANERKENNUNG DER SCHULISCHEN ABSCHLÜSSE	87
5.9.	INTERKULTURELLE ÖFFNUNG.....	88
5.10.	BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG.....	90
5.11.	KONTINUIERLICHE UNTERSTÜTZUNG WÄHREND DER AUSBILDUNG	91
	ANHANG: FORSCHUNGSMETHODEN	93
	LITERATURVERZEICHNIS.....	97
	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	106
	TABELLENVERZEICHNIS	106

Vorwort

ANNE VON OSWALD, CHRISTIAN PFEFFER-HOFFMANN

In Deutschland ist die berufliche Bildung entscheidende Grundlage für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben. Die Stärken des deutschen Berufsbildungssystems werden besonders im internationalen Vergleich deutlich (OECD 2023), dennoch verliert die Berufsausbildung bei jungen Menschen in Deutschland seit vielen Jahren an Attraktivität. Oder andersherum betrachtet: Die Betriebe bieten für immer weniger junge Menschen attraktive Ausbildungsplätze an. Das ist umso besorgniserregender, wenn wir den aktuellen Fachkräftemangel auf dem deutschen Arbeitsmarkt bei gleichzeitig schwindenden Zukunftsperspektiven für viele junge Menschen betrachten.

In Berlin ist diese Problematik auf dem Ausbildungsmarkt weitaus dramatischer und weicht deutlich von der in anderen Bundesländern ab. Hier übersteigt die Anzahl der Bewerber*innen die verfügbaren Ausbildungsplätze. Diese Entwicklung ist u. a. damit zu erklären, dass in Berlin lediglich 37,0 % der Betriebe eine Ausbildungsberechtigung besitzen, im Vergleich zum Bundesdurchschnitt von 52,0 % (Betriebspanel Berlin 2021). Darüber hinaus bildet nur die Hälfte dieser zugelassenen Betriebe tatsächlich aus (ebd.).

Die Herausforderung in Berlin besteht jedoch nicht nur im Mangel an Ausbildungsplätzen, sondern auch in der unzureichenden Passung zwischen Jugendlichen und Lehrstellen, wie die hohe Zahl unbesetzter Stellen zeigt. Im Ausbildungsjahr 2020/2021 konnten 45,0 % der Betriebe, die Ausbildungsplätze anboten, mindestens eine dieser Stellen nicht besetzen, weil sie keine geeigneten Bewerber*innen fanden (ebd.). Das Problem erstreckt sich auch auf die unzureichende Vorbereitung der Jugendlichen in den Schulen auf die Anforderungen des Ausbildungsmarktes. Dies erschwert einen reibungslosen Übergang von der Schule in die Ausbildung.

Das im Juli 2023 beschlossene Bündnis für Ausbildung unterstreicht die hohe Priorität in Berlin, Ausbildungsangebote für junge Menschen attraktiver zu gestalten, um den Fachkräftebedarf der Berliner Wirtschaft zu decken. Dabei liegt der Fokus nicht nur auf der Schaffung von 2.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen bis April 2025, sondern auch auf der Bereitstellung von Möglichkeiten für junge Menschen, eine klare berufliche Perspektive zu entwickeln (Der Regierende Bürgermeister 2023). Das Ziel des Bündnisses besteht darin, mehr junge Menschen in Ausbildung zu bringen und somit einen Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen des Berliner Ausbildungsmarktes zu leisten.

Berlin unterscheidet sich nicht nur in Bezug auf den Ausbildungsmarkt, sondern auch hinsichtlich seiner Bevölkerungsstruktur von anderen Bundesländern. Nach Hamburg ist die Hauptstadt das zweitjüngste Bundesland in Deutschland (Statista 2023). In den letzten Jahren hat auch die Zuwanderung zur Verjüngung der Altersstruktur in Berlin beigetragen. Besonders junge Zugewanderte im Alter von 18 bis 27 Jahren wählen vermehrt Berlin als ihren neuen Wohnsitz (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2022). Der Zuwachs an jungen und arbeitsfähigen Menschen aus aller Welt bereichert nicht nur das gesellschaftliche Leben, sondern trägt auch zur wirtschaftlichen Entwicklung der Stadt bei. Besonders EU-Zugewanderte spielen dabei eine wichtige Rolle, da sie im Rahmen der Freizügigkeit innerhalb

der Europäischen Union ohne aufenthaltsrechtliche Hürden in Deutschland arbeiten oder studieren können (Pfeffer-Hoffmann 2021: 11).

Eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt erfordert zweifellos eine gelungene Bildungsteilhabe. Es ist kein Geheimnis, dass berufliche Ausbildung zu einer besseren Integration in den Arbeitsmarkt führt. In diesem Kontext bietet die duale Ausbildung in Deutschland eine wertvolle Möglichkeit, den jungen Zugewanderten gute Karrierechancen in verschiedenen Branchen zu eröffnen und gleichzeitig zur Deckung des Fachkräftebedarfs des Landes beizutragen. Angesichts der jungen Altersstruktur der (Neu-)Zugewanderten in Berlin ist es von herausragender Bedeutung, gezielte Untersuchungen zur Bildungsteilhabe von (EU-)Zugewanderten durchzuführen.

Im Mittelpunkt der vorliegenden Untersuchung stehen die Fragen, ob sowohl die Zugewanderten selbst als auch ihre Nachkommen erfolgreich in den Ausbildungsmarkt integriert werden und ob Zugangsmöglichkeiten zu Ausbildungsprogrammen sowie ein erfolgreicher Übergang von der Schule in eine berufliche Ausbildung gewährleistet sind. Dafür schauen wir uns die damit zusammenhängenden vielfältigen Maßnahmen an und analysieren die Auswirkungen auf (EU-)Zugewanderte. Unter Berücksichtigung der gesamtdeutschen Entwicklung analysieren wir vorrangig die Berliner Situation, die sich teilweise stark hinsichtlich der Wirtschaftsentwicklung, der Branchenstruktur, der Verfügbarkeit von (Ausbildungs-)Unternehmen aber auch hinsichtlich des Vorhandenseins von (EU-)Zugewanderten auf dem Ausbildungsmarkt unterscheidet.

Obwohl es nicht immer möglich ist, zwischen der Situation von Zugewanderten im Allgemeinen und EU-Zugewanderten zu unterscheiden, ist es das Ziel dieser Veröffentlichung, sich schwerpunktmäßig auf die Zielgruppe der EU-Zugewanderten zu konzentrieren. Dies resultiert zum einen aus der besonderen Situation dieser Gruppe aufgrund der Freizügigkeit, zum anderen aus den Zielsetzungen des Projektes „European Labour Lab Berlin“, im Rahmen dessen dieses Buch veröffentlicht wird. Dieses wird von der Abteilung Arbeit der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung gefördert und widmet sich der Situation von EU-Zugewanderten und ihren Beitrittskandidaten auf dem Berliner Arbeitsmarkt.

Berlin, im Dezember 2023

Begriffsklärung

Zugewanderte: Zugewanderte sind Menschen, die im Ausland geboren und nach Deutschland gekommen sind. Wir verwenden Zugewanderte als Überbegriff. Dieser umfasst EU-Bürger*innen und Drittstaatsangehörige, darunter Geflüchtete, die zugewandert sind.¹

Neuzugewanderte: Unter Neuzugewanderten werden diejenigen Personen verstanden, die in den letzten zehn Jahren (Stand der Publikation 2023) nach Deutschland gezogen sind. Es wird bewusst zwischen Zugewanderten und Neuzugewanderten unterschieden: Neuzugewanderte bedürfen öfter Angebote u.a. im Bereich Sprache, Beratung, Informationsvermittlung und Anerkennung von ausländischen Abschlüssen.

Menschen mit **Zuwanderungsgeschichte:** Wir verwenden den Begriff Zuwanderungsgeschichte für Personen, die selbst zugewandert sind oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt erworben haben.

¹ In einigen öffentlichen Statistiken, wie beispielsweise bei der Bundesagentur für Arbeit (BA), werden lediglich die Staatsangehörigkeiten erfasst. In diesen Fällen ist es schwer nachzuvollziehen, ob die Personen tatsächlich zugewandert oder in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, jedoch keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Daher werden in Kapitel 2 und 3 unter Zugewanderten diejenigen verstanden, die keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.

1. Rechtlicher Rahmen der Berufsausbildung in Deutschland und Berlin

EMILIA FABIAŃCZYK

Das Wichtigste in Kürze

- Diese Studie fokussiert auf die folgenden drei Sektoren der Berufsausbildung: das duale und das schulische Ausbildungssystem sowie das sogenannte Übergangssystem.
- Das zentrale Regelwerk für die duale Berufsausbildung ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG). Es definiert die Rechte und Pflichten von Auszubildenden und Ausbilder*innen. Bestimmte Berufe, wie im Gesundheitswesen das Krankenpflegegesetz, werden durch separate Gesetze geregelt.
- Die duale Ausbildung in Deutschland ist für ihre Kombination aus theoretischer Schulbildung und praktischer Berufserfahrung bekannt und hat internationalen Vorbildcharakter.
- In der Regel dauern Ausbildungsprogramme der dualen Ausbildung drei Jahre, die Ausbildungsdauer kann jedoch in bestimmten Berufsfeldern auch zwei oder dreieinhalb Jahre betragen.
- Die schulische Berufsausbildung in Deutschland erfolgt hauptsächlich in der Berufsschule. Sie wird in Berlin in Oberstufenzentren (OSZ) durchgeführt. Ihre Dauer variiert je nach Bundesland und Beruf und kann zwischen einem und dreieinhalb Jahren liegen.
- Auszubildende in schulischen Berufsausbildungen erwerben praktische Kenntnisse durch Praktika und Übungen, erhalten jedoch im Gegensatz zur dualen Ausbildung keine Ausbildungsvergütung.
- Das Übergangssystem dient als Schnittstelle zwischen Schule und Berufsausbildung und richtet sich an Jugendliche, die weder eine voll qualifizierende berufliche Ausbildung beginnen noch das (Fach-)Abitur anstreben.
- Das Übergangssystem zielt darauf, Jugendlichen mithilfe verschiedener Bildungsgänge und vielfältiger Angebote berufliche Orientierung und Qualifikationen zu bieten, um den Übergang in die Berufsausbildung zu erleichtern.
- Berlin bietet verschiedene Programme zur Förderung von Ausbildung und Berufsorientierung an, darunter unter anderem das Berliner Programm vertiefte Berufsorientierung (BVBO 4you), das Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP) sowie das Förderprogramm „Ausbildung in Sicht“ (AiS).
- Diese Programme zielen darauf ab, Jugendlichen bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu bieten und sie bei der beruflichen Integration zu unterstützen.

Die Berufsausbildung in Deutschland gliedert sich in drei Sektoren: das duale Ausbildungssystem, das schulische Ausbildungssystem und das Übergangssystem. Nach erfolgreichem Abschluss der dualen oder schulischen Ausbildung eröffnet sich für die Absolvent*innen die Möglichkeit, einen der derzeit 330 anerkannten Ausbildungsberufe (BIBB 2020) auszuüben. Das Übergangssystem unterstützt junge Menschen dabei, den Weg in die Berufsausbildung zu finden.

Rechtlicher Rahmen in Deutschland

Das zentrale Regelwerk für die berufliche Bildung in Deutschland ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG) mit seinen 106 Paragrafen. Es regelt unter anderem die Berufsausbildungsordnung, die Anerkennung von Ausbildungsberufen sowie die Bedingungen während der Ausbildung wie Ausbildungsvergütung, Urlaubsanspruch, Anfang und Ende der Ausbildung. Es umfasst auch Regelungen zur beruflichen Fortbildung, Umschulung und zur Organisation der Berufsbildung, einschließlich zuständiger Stellen, Behörden und Landesausschüsse, sowie viele weitere Vorschriften (Bundesministerium der Justiz 2023). Das Berufsbildungsgesetz ist hauptsächlich für das duale Ausbildungssystem relevant.

Zudem gibt es in Deutschland verschiedene Berufe, die nicht vom Berufsbildungsgesetz erfasst werden, sondern durch andere rechtliche Vorschriften geregelt sind. Ein Beispiel hierfür sind Berufe im Gesundheitswesen, die nicht gemäß dem Berufsbildungsgesetz, sondern gemäß dem Krankenpflegegesetz (KrPflG) reguliert sind (BIBB 2017: 10). Im Handwerksbereich bildet die Handwerksordnung (HwO) die gesetzliche Grundlage. Die HwO definiert Handwerksberufe und regelt die Organisation des Handwerks (ZDH 2023).

Eine signifikante Neuerung im rechtlichen Rahmen der Berufsausbildung in Deutschland ist das am 23. Juni 2023 verabschiedete Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung. Ein wesentlicher Bestandteil dieses Gesetzes ist die Ausbildungsgarantie, die jungen Menschen einen Anspruch auf einen Ausbildungsplatz sichert. Personen, die vergeblich einen Ausbildungsplatz in einem Betrieb gesucht haben, haben nun einen Rechtsanspruch auf außerbetriebliche Ausbildung (BaE). Dabei müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein, zu denen unter anderem erfolglose Vermittlungsbemühungen der Bundesagentur für Arbeit gehören. Diese Ausbildung findet in Bildungseinrichtungen oder einem Ausbildungsbetrieb in Verbindung mit der Berufsschule statt (Deutscher Gewerkschaftsbund 2023).

Besonderheiten in Berlin

Obwohl der rechtliche Rahmen der Berufsausbildung in Deutschland bundesweit größtenteils einheitlich und standardisiert ist, haben die Bundesländer eigene Verantwortungsbereiche im Bildungsbereich. Die Entwicklung und Koordinierung der schulischen Berufsausbildung gehören beispielsweise zu den Aufgaben der Bundesländer (bpb 2023). Berlin und Brandenburg weisen zudem mit den sogenannten Oberstufenzentren (OSZ) eine Besonderheit auf, da diese verschiedene Bildungsbereiche unter einem Dach vereinen, darunter Berufsausbildung, Berufsvorbereitung, Abitur oder Fachabitur sowie Weiterbildung (OSZ Berlin 2023).

Berlin definiert sich als weltoffene Metropole und Teil der Migrationsgesellschaft und möchte damit Vorbild sein in dem Bemühen, mehr Menschen mit Migrationsgeschichte in die Ausbildung der Behörden und landeseigenen Betrieben zu integrieren. Schon das Partizipations- und Integrationsgesetz aus dem Jahr 2010 hatte dies zum Ziel, konnte aber nur geringe Erfolge verzeichnen. Erfolgreich hat die Berliner Polizei u. a. über Kampagnen, Berufsmessen und Öffentlichkeitsarbeit mit bekannten Perso-

nen mehr Vielfalt in Ausbildung und Arbeit geschaffen. Auch das „Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin“ (PartMigG) vom 5. Juli 2021 dient diesem Ziel. Dort heißt es:

„Ausbildungsplätze sollen verstärkt von Personen mit Migrationshintergrund unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit und mindestens ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins entsprechend besetzt werden, sofern sie die gleiche Qualifikation (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) wie Mitbewerbende ohne Migrationshintergrund haben und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in ausreichender Zahl vorliegen. Die Vorgaben des § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes und die §§ 154 bis 158, 205 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleiben unberührt“ (PartMigG § 13, Abs. 1²).

1.1. Duale Berufsausbildung

1.1.1. Definition und rechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland

Warum dual?

Die duale Ausbildung zeichnet das deutsche Bildungssystem besonders aus, da diese sich in ihrem Aufbau von den meisten Berufsausbildungen in anderen Ländern unterscheidet. Ihr dualer Charakter kommt durch das Erlernen des Berufs an zwei verschiedenen Lernorten zustande: Während in Berufsschulen berufliche und allgemeinbildende Kenntnisse vermittelt werden, steht im Betrieb die praktische berufliche Erfahrung im Vordergrund (SenBJF 2023). Immer wieder wird diesem Modell international viel Beachtung geschenkt, es wird als Ursache für die vergleichsweise niedrige Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland angesehen.

Dauer

In der Regel werden dreijährige Ausbildungsprogramme angeboten, wobei die Dauer je nach Berufsfeld auch zwei oder dreieinhalb Jahren betragen kann.

Struktur der dualen Berufsausbildung

Die duale Ausbildung wird auf zwei unterschiedliche Weisen organisiert: Auszubildende lernen im Blockwochensystem, bei dem sie mehrere Wochen in Folge in der Berufsschule verbringen und anschließend in den Betrieb zurückkehren oder Auszubildende wechseln wöchentlich zwischen ihrem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule. Dabei findet die betriebliche Ausbildung an drei bis vier Tagen und der berufsbezogene Unterricht in der Berufsschule an bis zu zwei Tagen in der Woche statt (KMK 2023a).

Für den Abschluss des schulischen Teils der dualen Ausbildung ist der Besuch einer Berufsschule normalerweise verpflichtend und kostenfrei. Auszubildende erhalten eine Ausbildungsvergütung, die sich ungefähr auf ein Drittel des Anfangsgehalts einer Fachkraft mit abgeschlossener Ausbildung beläuft (ebd.), jedoch nicht weniger als 620 Euro monatlich im ersten Lehrjahr (Bundesregierung 2023). Dies ist die Mindestvergütung gemäß dem Berufsbildungsgesetz für das Jahr 2023. In jedem Lehrjahr erhöht sich die Ausbildungsvergütung. In Berlin wird der schulische Teil der dualen Ausbildung an Oberstufenzentren (OSZ) durchgeführt, entweder im Blockunterricht oder als wöchentlicher Unterricht mit 12 bis 15 Wochenstunden.

² Siehe: <https://www.berlin.de/lb/intmig/themen/partizipation-in-der-migrationsgesellschaft/>.

Handlungskompetenzen

Die im Rahmen der betrieblichen Ausbildung zu erwerbenden Kompetenzen sind in der Ausbildungsordnung vorgegeben. Der jeweilige Ausbildungsbetrieb gestaltet seinen Ausbildungsplan individuell, aber in Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der Berufsschulen.

1.1.2. Die Voraussetzungen für die duale Ausbildung

Grundsätzlich steht die duale Berufsausbildung allen Interessierten offen, unabhängig von Alter oder Bildungsabschluss. Die wesentliche Voraussetzung ist der Abschluss eines Ausbildungsvertrags in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Im Ausbildungsvertrag werden alle verbindlichen rechtlichen Bedingungen schriftlich festgelegt.

Je nach Beruf und Sektor unterscheiden sich die Anforderungen für die Bewerber*innen. In Bereichen wie öffentliche Sicherheit und Ordnung sind zudem körperliche Fitness, eine bestandene Sportprüfung und eine Fahrerlaubnis notwendig. Im IT- und Techniksektor sind oft überdurchschnittliche Leistungen in Mathematik bzw. naturwissenschaftlichen Fächern und ausgezeichnete Kenntnisse der deutschen Sprache (und manchmal auch Englischkenntnisse) gefragt. Generell nennt die Industrie- und Handelskammer (IHK) Sprachkenntnisse auf dem mittleren Niveau (B1) als „zwingend erforderlich“, um im Unterricht an den Berufsschulen mitzuhalten. Zusätzlich empfiehlt die IHK ein Sprachniveau von B2 oder C1, um den Anforderungen sowohl im schulischen als auch im betrieblichen Teil der Ausbildung gerecht werden und die IHK-Prüfungen erfolgreich ablegen zu können (IHK Regensburg 2023).

1.2. Schulische Berufsausbildung

1.2.1. Definition und rechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland

Definition und Lernort

Die schulische Berufsausbildung ist die zweite große Säule der beruflichen Bildung in Deutschland; sie wird oft auch als vollschulische bzw. vollzeitschulische Ausbildung bezeichnet. Wie der Begriff andeutet, erfolgt die Ausbildung hauptsächlich in der Schule. Diese Ausbildung führt zu einem Berufsabschluss und erweitert die Allgemeinbildung der Berufsschüler*innen gemäß § 30 Abs. 1 S. 1 der Berufsfachverordnung - APO-BFS.³ In Deutschland werden diese Ausbildungen an der Berufsfachschule⁴ und in Berlin an Oberstufenzentren (OSZ) durchgeführt. Die Schüler*innen haben in vielen Fällen die Chance, parallel dazu einen höheren Schulabschluss, d. h. eine Fachhochschulreife oder Abitur zu erlangen (§ 2 Abs. 3 S. 1 APO-BFS).⁵

³ Der vollständige Name lautet: Die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufsfachschulen des Landes Berlin (Berufsfachschulverordnung - APO-BFS) vom 14. Juli 2009: <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-BerFSchulA-PrOBEp1/part/X> (24.08.2023).

⁴ Die schulischen Ausbildungen finden auch in Berufskollegs, Fachakademien und anderen beruflichen Schulen statt. Teilweise sind die Berufsfachschulen privat. In diesen Fällen fallen für die Schüler*innen Gebühren für die Lehrgänge an.

⁵ <https://gesetze.berlin.de/perma?d=jlr-BerFSchulA-PrOBEV1P2>.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Durchführung der schulischen Ausbildung unterliegt den Vorgaben von BBiG oder der HwO bzw. erfolgt nach Landesrecht. Zu den stark besetzten schulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO zählen z. B. Berufe wie: Kosmetiker*in, Kaufleute für Büromanagement oder Bankkaufleute⁶ (BIBB 2023). Landesrechtlich geregelte Ausbildungen umfassen oft die sogenannten „Gesundheitsberufe“, d. h. die Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialberufe. Ein typisches Beispiel für landesrechtlich geregelte Ausbildungen, sind die „Assistenz-Ausbildungen“, die meist mit dem Abschluss „staatlich geprüfte*r/ anerkannte*r Assistent*in“ enden⁷ (ebd.: 185). Hierbei sind die Ausbildungsinhalte und -zeiten je nach Bundesland unterschiedlich. Einige Berufe, wie in der Pflege, folgen spezifischen Gesetzen wie dem Pflegeberufegesetz (bpb 2021a).

Dauer

Abhängig vom gewählten Ausbildungsweg dauert die schulische Ausbildung zwischen einem und dreieinhalb Jahren. Die Ausbildungsdauer des jeweiligen Berufes unterscheidet sich oft je nach Bundesland, in dem diese stattfindet.

Struktur der schulischen Ausbildung

Auch in der schulischen Ausbildung erwerben die Auszubildenden praktische Kenntnisse. Dies erfolgt oft im Rahmen von (betrieblichen) Praktika bzw. in Form von Übungen in Praxislaboren. Die Schüler*innen erhalten in der Regel keine Ausbildungsvergütung. In bestimmten Fällen fallen Schulgebühren an, aber bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen können Leistungen des Berufsausbildungsförderungsgesetzes (BaföG) beantragt werden. Der Unterricht wird montags bis freitags angeboten und findet in Vollzeit statt, wobei seit der Reform des BBiG vom 01. Januar 2020 auch eine Teilzeitausbildung möglich ist (BMBF 2023a).

1.2.2. Die Voraussetzungen für die schulische Ausbildung

Die Zulassung zur schulischen Berufsausbildung erfordert formal einen Realschulabschluss (unter bestimmten Umständen einen Hauptschulabschluss). Einige Berufe setzen ein Mindestalter zwischen 16 und 18 Jahren voraus. Vor der Aufnahme in bestimmte Berufe ist ein Eignungstest erforderlich. Bewerber*innen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, können gemäß § 6 Abs. 2 der Berufsfachschulverordnung⁸ aufgenommen werden, wenn sie die deutsche Sprache mündlich und schriftlich ausreichend beherrschen, um dem Unterricht folgen zu können. Die Beurteilung der Sprachkenntnisse kann durch schriftliche oder mündliche Sprachtests erfolgen.

Für bestimmte Berufe gelten zusätzliche Anforderungen, wie zum Beispiel nachgewiesene Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Ausbildung (z. B. in Form eines Praktikums), wie es bei der Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher der Fall ist.

⁶ Daten für den ersten Schuljahrgang 2021/2022 laut BIBB 2023.

⁷ Einige Beispiele für die „Assistenz-Ausbildungen“ sind: Gestaltungstechnische*r Assistent*in, Sozialassistent*in, Hauswirtschaftsassistent*in.

⁸ <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-BerFSchulAPrOBEP1/part/X>.

1.3. Übergangssystem

1.3.1. Definition und rechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland

Übergangssystem: Schnittstelle zwischen Schule und Beruf

Das Übergangssystem bezeichnet eine Vielfalt institutionalisierter Bildungsgänge, die als Schnittstelle zwischen Schule und Berufsausbildung dienen. Es richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die nach ihrer Schulzeit (mit oder ohne Schulabschluss) weder eine voll qualifizierende berufliche Ausbildung beginnen noch das (Fach-) Abitur anstreben.

Dies kann beispielsweise durch das Nachholen allgemeinbildender Schulabschlüsse oder durch den Erwerb grundlegender beruflicher Qualifikationen erreicht werden. In der Regel führen die Maßnahmen des Übergangssystems nicht zu einem vollständigen Berufsabschluss (bpb 2020; 2021b).

Die Vielfalt des Übergangssystems

Die Angebote im Übergangssystem decken eine breite Palette ab und sind an verschiedenen Lern- und Arbeitsorten etabliert. Diese können in folgende Kategorien unterteilt werden:

- 1) Formate des Regelsystems, die in den Sozialgesetzbüchern (SGB III, SGB VIII, SGB IX) festgelegt sind und unter die Zuständigkeit von Agenturen für Arbeit, Jugendsozialarbeit oder Jugendberufshilfe fallen.
- 2) Formate, die im Rahmen von Förderprogrammen und Initiativen durch Bund, Länder und die EU finanziert und umgesetzt werden.
- 3) Bildungsgänge, die durch Schulgesetze der Länder geregelt sind und von berufsbildenden Schulen durchgeführt werden.⁹

Das Übergangssystem zeichnet sich nicht nur durch vielfältige Formen der Maßnahmen aus, sondern auch durch die zahlreichen Akteure und Kooperationen in diesem Bereich. Neben den Kammern, die als zentrale Kooperationspartner im Bereich betrieblicher Programme agieren, haben auch die Ausbildungs- und Praktikumsbetriebe eine maßgebliche Bedeutung (Berg & Koßler 2020: 4-5).

⁹ Die Maßnahmen, die in den Punkten 2. und 3. beschrieben wurden, unterscheiden sich je nach Bundesland deutlich.

Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (IBA)

IBA ist eine Maßnahme des schulischen Übergangssystems, die in Berlin im Schuljahr 2019/2020 eingeführt wurde. Im Rahmen des Bildungsgangs werden junge Menschen mit verschiedenen schulischen Hintergründen gemeinsam unterrichtet. Sie bekommen eine Grundbildung in einem von ihnen gewählten beruflichen Bereich und absolvieren praxisnahe Praktikumsphasen, die insgesamt mindestens acht Wochen dauern (Berg & Koßler 2020: 6-8). Während ihres Bildungsgangs werden sie von Berufsbegleiter*innen bei der Planung ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt und haben die Gelegenheit, die Berufsbildungsreife (BBR), erweiterte Berufsbildungsreife (eBBR) oder einen Mittleren Abschluss (MSA) zu erlangen, wie es in den Richtlinien des Berliner Senats für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF 2023) festgelegt ist. Dieser Bildungsgang führt also nicht zu einem Berufsabschluss, bietet jedoch die Möglichkeit, Qualifikationsbausteine zu erwerben. Die IBA kann sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit besucht werden und dauert in der Regel ein Jahr. Das Hauptziel besteht darin, den Jugendlichen den Übergang in eine Berufsausbildung, darunter auch die duale Ausbildung, zu erleichtern und ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu erhöhen (ebd.).

EQ und BvB-Maßnahmen

Die Regelinstrumente, zu denen die Einstiegsqualifizierung (EQ) und die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) gehören, sind in ihrer Ausgestaltung im gesamten Bundesgebiet in weitem Maße einheitlich.

Die Einstiegsqualifizierung (EQ) stellt ein Regelinstrument der Bundesagentur für Arbeit dar und orientiert sich an § 5 des SGB III. Es handelt sich um ein Langzeitpraktikum, das von den Arbeitsagenturen und Jobcentern finanziell gefördert wird.

Während eines Betriebspraktikums von 6 bis 12 Monaten sollen Jugendliche grundlegende Kenntnisse eines anerkannten Ausbildungsberufs erlangen. Die praxisorientierte Gestaltung des Praktikums soll es potenziellen Auszubildenden ermöglichen, ihren gewünschten Berufspfad zu erproben und unterstützt sie bei der Übernahme in eine Ausbildung. Gemäß § 8, Abs. 1 des BBiG besteht die Möglichkeit, die EQ auf eine anschließende einschlägige Ausbildung anzurechnen. In Berlin akquiriert die IHK Berlin in Betrieben jährlich mehrere Hundert solcher Praktikumsplätze, die für die Jugendlichen vorgesehen sind, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Während sich die Maßnahmen im Rahmen der EQ eher an Jugendliche mit einem konkreten Berufswunsch richten, gehören zu der Zielgruppe der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) vorrangig Jugendliche, die sich noch in der Phase der beruflichen Orientierung befinden. Die Dauer einer BvB, die sich an § 51 des SGB III orientiert und ebenfalls von der Bundesagentur für Arbeit gefördert wird, erstreckt sich auf bis zu 12 Monate (BA 2023b). In diesem Zeitraum haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und Interessen zu finden, zu überprüfen und zu erproben, um überhaupt eine Berufswahlentscheidung treffen zu können. Dabei besteht auch die Möglichkeit, den Hauptschulabschluss nachzuholen. Diese Bildungsmaßnahme zielt vor allem darauf ab, die Jugendlichen in ihren Bedarfen und Kompetenzen individuell zu fördern und sie damit auf eine Ausbildung vorzubereiten (BMBF 2023b).

1.3.2. Die Voraussetzungen für die Maßnahmen des Übergangssystems

Gemäß Paragraf § 52 Abs. 1 des SGB III werden drei Kriterien definiert, die für die Berechtigung zur Förderung im Rahmen des Übergangssystems gelten. Diese umfassen die Notwendigkeit einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme „zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung oder zur beruflichen

Eingliederung“, das Nichterfüllen der Vollzeitschulpflicht gemäß den Landesgesetzen sowie die Erwartung, dass die betreffende Person das Ziel der Maßnahme erreicht.

Für Personen nichtdeutscher Herkunft gelten zusätzliche Anforderungen. Diese umfassen ggf. das Vorhandensein einer Arbeitserlaubnis oder den Besitz einer Aufenthaltserlaubnis gemäß dem Asylgesetz. Darüber hinaus muss ihr legaler Aufenthalt in Deutschland seit mindestens 15 Monaten bestehen, und ihre schulischen Kenntnisse und Deutschkenntnisse sollten „einen erfolgreichen Übergang in eine Berufsausbildung erwarten lassen“ (SGB III, § 52, Abs. 2) (bpb 2021b).

1.4. Ausgewählte Berliner Landesinstrumente und Förderprogramme

Für die Umsetzung von zentralen Berliner ESF und Landesinstrumenten wurde von der Berliner Senatsverwaltung die zgs consult GmbH beauftragt. Hierzu gehören das Berliner Programm vertiefte Berufsorientierung (BVBO 4you), das Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP), das Förderprogramm „Ausbildung in Aussicht“ und „das Landesprogramm Mentoring“.

Das Berliner Programm vertiefte Berufsorientierung (BVBO 4you)

Das Landesprogramm BVBO 4you in Berlin soll Schüler*innen an verschiedenen Schulformen von der 7. bis zur 12. bzw. 13. Jahrgangsstufe¹⁰ eine umfassende Berufsorientierung bieten. Das Programm besteht aus vier Modulen, die ergänzend zur schulischen Berufsberatung genutzt werden können, um die Berufswahlkompetenzen der Schüler*innen zu fördern und den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern. Die Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit zwischen dem Land Berlin und der Bundesagentur für Arbeit (ebd.).

Das Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP)

Das Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP) ermöglicht Berliner*innen, die keinen dualen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben, im selben Jahr eine Ausbildung zu starten. Dies geschieht in Kooperation mit Ausbildungsdienstleistern und Berliner Kooperationsbetrieben, ähnlich einer betriebsnahen, außerbetrieblichen Ausbildung (zgs 2023b).

Das Berliner Förderprogramm „Ausbildung in Sicht“

Das Programm "Ausbildung in Sicht" (AiS) fungiert als zusätzliches Angebot des Landes Berlin, das nicht mit Bildungsmaßnahmen nach SGB III/SGB II oder arbeitsmarktpolitischen Sonderprogrammen des Bundes und der EU in Konkurrenz steht. Es richtet sich an sogenannte „nicht ausbildungsreife“¹¹ Jugendliche, insbesondere mit Migrationsgeschichte, und unterstützt ihren Übergang von der Schule zur Berufsausbildung. Das Programm zielt darauf ab, Jugendlichen ohne Schulabschluss und mit Migrationsgeschichte bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu bieten. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung unterstützt diese Zielgruppe dabei, ihren Schulabschluss nachzuholen, berufliche Möglichkeiten zu erkunden, Deutschkenntnisse zu verbessern und einen Ausbildungsplatz zu finden. Die Qualifizierungsprojekte von AiS dauern zwischen

¹⁰ Mit Ausnahme der Oberstufenzentren.

¹¹ Der Begriff Ausbildungsreife wurde 2006 von der Bundesagentur für Arbeit definiert und als Kriterienkatalog ausdifferenziert. Er ist wissenschaftlich und politisch umstritten. Siehe <https://www.bpb.de/themen/bildung/dossierbildung/279966/was-ist-eigentlich-ausbildungsreife/>.

sechs und zwölf Monaten. Die Förderung basiert auf nachweisbaren Qualifizierungs- und Praktikumsstunden. Die Auswahl der Projekte erfolgt regelmäßig über Interessenbekundungsverfahren (zgs 2023a; Kreuzberger Kreis 2023).

Das Landesprogramm Mentoring

Das Landesprogramm Mentoring zielt darauf ab, vorzeitige Ausbildungsabbrüche in dualen Ausbildungen zu reduzieren und zugleich bürgerschaftliches Engagement zu fördern. Ehrenamtliche Mentor*innen sollen junge Menschen gerade in schwierigen Situationen während der Ausbildung mit Rat und Tat unterstützen. Insbesondere der persönliche Kontakt zwischen Mentor*in und dem oder der Mentee ermöglicht eine Begleitung, die besonders bei Konflikten in Betrieb oder Berufsschule, bei fehlenden Kontakten oder bei möglichen Abwägungen von Entscheidungen von großer Hilfe sein kann.

Das Berliner Ausbildungsmodell (BAM)

Seit dem Ausbildungsjahr 2017/18 wurde das Berliner Ausbildungsmodell (BAM) eingeführt, um duale Ausbildungen zu fördern. Das Ziel ist, Jugendlichen eine frühe Möglichkeit zum Einstieg in betriebliche Ausbildungen zu bieten und gleichzeitig Unternehmen zu unterstützen, die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen haben. Im Rahmen des BAM haben Betriebe die Gelegenheit, potenzielle Auszubildende kennenzulernen und diese später in die duale Ausbildung zu übernehmen (IHK Berlin 2023). Das BAM ist ein einjähriger Bildungsgang, der in sieben Oberstufenzentren angeboten wird. Die Jugendlichen erlernen dieselben theoretischen und praktischen Inhalte wie in einer dualen Ausbildung, was es ihnen ermöglicht, innerhalb eines Jahres einen Ausbildungsvertrag mit dem BAM-Betrieb abzuschließen (SenBJF 2023). Wenn spätestens zum zweiten Ausbildungsjahr ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen wird, werden die Ausbildungszeiten im BAM auf die gesamte Dauer angerechnet. Dieses Modell umfasst verschiedene Berufe und wird in Zusammenarbeit mit Institutionen wie der IHK Berlin und der Handwerkskammer Berlin sowie dem Berliner Senat, der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, dem DGB und den Unternehmensverbänden Berlin-Brandenburg durchgeführt.

2. Situationsanalyse des dualen Ausbildungsmarktes mit Fokus auf Berlin und (EU-)Zugewanderte

GIZEM ÜNSAL

Das Wichtigste in Kürze

- Der deutschlandweite Trend zeigt einen linearen Rückgang der Bewerber*innenzahlen für Ausbildungsstellen. Davon abweichend bleiben die Zahlen in Berlin weitgehend konstant mit kleineren Schwankungen.
- In Berlin übersteigt die Anzahl der Ausbildungsinteressierten die verfügbaren Ausbildungsplatzangebote, was zu einer erhöhten Anzahl unversorgter Bewerber*innen im Vergleich zu unbesetzten Ausbildungsstellen führt: Die Nachfrage in Berlin übersteigt wesentlich das Angebot an Ausbildungsstellen.
- Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt haben Bewerber*innen in Berlin rein rechnerisch die geringsten Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden.
- Bundesweit zeigt sich ein entgegengesetzter Trend: Es gibt mehr Berufsausbildungsstellen als Ausbildungsbewerber*innen, was zu einer höheren Anzahl unbesetzter Berufsausbildungsstellen im Vergleich zu unversorgten Bewerber*innen führt.
- Die Bewerber*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit stammen vorwiegend aus Syrien, Afghanistan und der Türkei.
- Unter den Bewerber*innen aus EU-Mitgliedstaaten stellen Personen aus Bulgarien, Polen und Rumänien die größten Bewerber*innengruppen dar.
- In Berlin (wie auch deutschlandweit) stellen Personen mit Real- und Hauptschulabschluss den größten Teil der Bewerber*innen.
- Auffällig ist, dass unter Drittstaatsangehörigen und Menschen aus Asylherkunftsländern eine erhöhte Nachfrage nach Tätigkeiten im medizinischen Bereich besteht, insbesondere in den Bereichen der Arzt- und Praxishilfe.
- Hingegen sind Zugewanderte mit EU-Staatsangehörigkeit und deutsche Bewerber*innen vorwiegend an Verkaufsberufen (ohne Produktspezialisierung) interessiert.

2.1. Datengrundlage

Um die Situation des dualen Ausbildungsmarktes in Berlin zu analysieren, werden in diesem Kapitel die Daten der BA herangezogen. Dabei werden die Angebots- und Nachfragezahlen sowie bestimmte soziodemografische Merkmale von Berufsausbildungsplatzbewerber*innen untersucht. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Untersuchung der Ausbildungsberufsfelder. Diese Analyse zielt darauf ab, Bildungsbedürfnisse und potenzielle Lücken im Ausbildungssystem mit Blick auf (EU-)Zugewanderte aufzuzeigen und die Entwicklung gezielter Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit zu erleichtern.

Zu beachten ist, dass die Datengrundlage der Daten der BA ausschließlich Informationen über Personen und Stellen, die die Vermittlungsangebote des Jobcenters oder der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch genommen haben, beinhaltet. Die Daten beziehen sich dabei nur auf anerkannte Ausbildungsberufe nach dem BBiG/HwO. Die Anzahl der unversorgten Bewerber*innen und unbesetzten Berufsausbildungsstellen könnte höher sein, da diejenigen, die keine Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit oder die Jobcenter in Anspruch genommen haben, in der Statistik nicht erfasst werden. Die nachfolgend aufgeführten Ausbildungsstellen beziehen sich ausschließlich auf die duale Ausbildung (sowohl betriebliche als auch außerbetriebliche¹²).

¹² „Außerbetriebliche Berufsausbildungsstellen sind Berufsausbildungsstellen, die von verselbständigten, nicht einem Betrieb angegliederten Bildungseinrichtungen angeboten werden. Das können sein: Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke, Berufsfortbildungswerke, Berufsbildungszentren, Rehabilitationszentren und reine Ausbildungsbetriebe. Zu den außerbetrieblichen Berufsausbildungsstellen zählen u. a.: Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE), Ausbildungen nach § 117 SGB III (früher BaE-Reha). Bei den außerbetrieblichen Berufsausbildungsstellen werden jedoch nur die Plätze nachgewiesen, die nicht mehr unbesetzt sind“ (BA 2019: 16ff).

Infobox zur Terminologie im Ausbildungsmarkt

Besetzungsprobleme: Besetzungsprobleme entstehen, wenn die Zahl der unbesetzten Stellen die Zahl der unversorgten Bewerber*innen übersteigt. Mit anderen Worten, es gelingt nicht, eine ausreichende Zahl von Bewerber*innen für die angebotenen Berufsausbildungsstellen zu finden.

Versorgungsprobleme: Versorgungsprobleme entstehen, wenn die Anzahl an unversorgten Bewerber*innen die Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen übersteigt. Bewerber*innen haben somit Probleme, die gewünschte Berufsausbildungsstelle zu bekommen.

Passungsprobleme: Passungs- bzw. „Matching“-Probleme entstehen, wenn trotz einer hohen Zahl von Bewerber*innen und einer ausreichenden Zahl von unbesetzten Berufsausbildungsstellen die Mehrheit der Bewerber*innen weiterhin unversorgt und die Berufsausbildungsstellen unbesetzt bleiben (Matthes & Ulrich 2014).

		Zahl der erfolglos suchenden Bewerber*innen	
		niedrig	hoch
Zahl der unbesetzten Lehrstellen	niedrig	Kein Problem	Versorgungsproblem
	hoch	Besetzungsproblem	Passungsproblem

Abbildung 1: Problemtypen auf dem Ausbildungsmarkt nach Matthes und Ulrich
(Matthes & Ulrich 2014: 5, zitiert in Matthes et al. 2014: 1).

2.2. Entwicklung von Berufsausbildungsstellen und Bewerber*innen

Die jährlichen Zu- und Abnahmen der Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen und der entsprechenden Bewerbendenzahlen geben einen Einblick in die Entwicklung des Ausbildungsmarktes in den letzten 10 Jahren in Berlin und in Deutschland insgesamt.

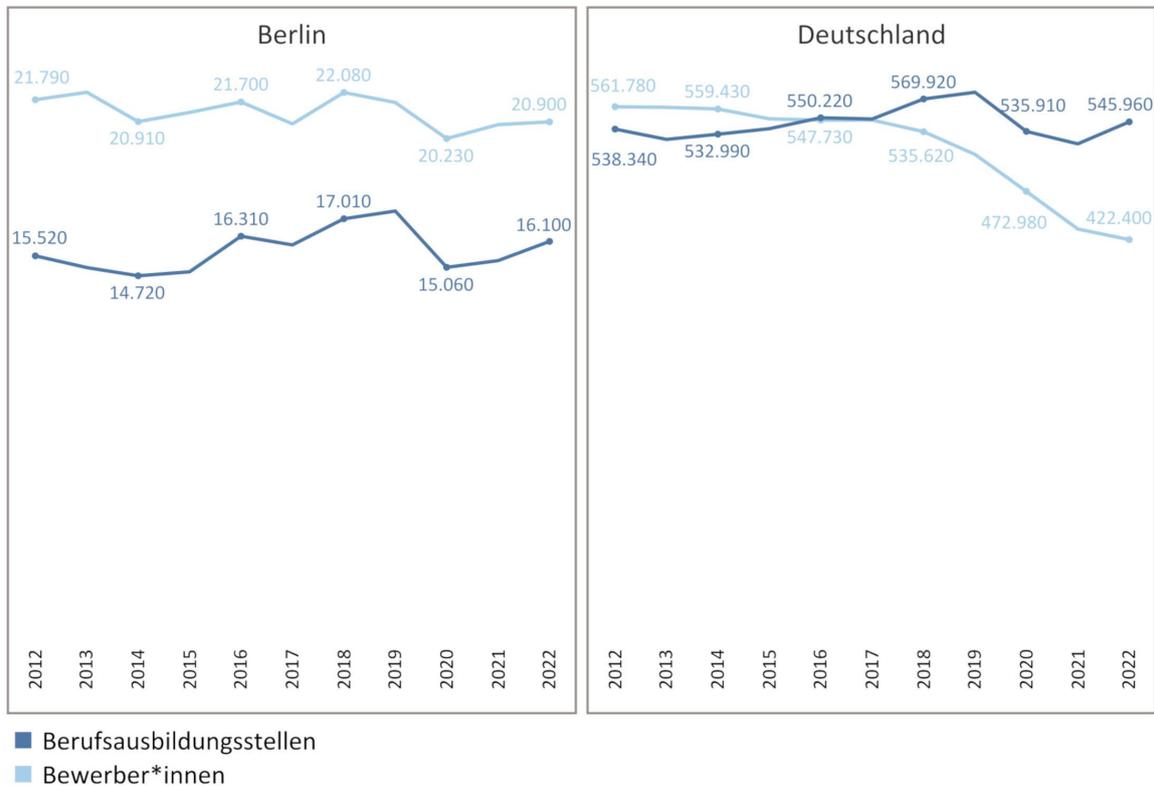


Abbildung 2: Anzahl der in Berlin und Deutschland (insgesamt) gemeldeten Berufsausbildungsstellen und Anzahl an Bewerber*innen¹³ von 2012 bis 2022

Stichtag jeweils 30.09¹⁴. Eigene Darstellung nach BA 2023b © Minor

Deutschlandweit sinken die Bewerber*innenzahlen

Es scheint, dass die berufliche Ausbildung, die in Deutschland und auch europaweit als ein hoch angesehenes Ausbildungssystem gilt, nicht von allen (potenziellen) Schulabgänger*innen oder Menschen, die sich beruflich umorientieren möchten, als attraktiv wahrgenommen wird, da die Zahlen von Be-

¹³ „Bewerber*innen sind Personen, die im Berichtsjahr individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle wünschen. Die Berichterstattung konzentriert sich dabei nur auf anerkannte Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und den Bezug auf das Berichtsjahr, das den Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 30. September des folgenden Jahres umfasst. Da die Inanspruchnahme der Ausbildungsvermittlung durch Arbeitgeber und Jugendliche freiwillig erfolgt, kann die darauf basierende Statistik nur einen Ausschnitt der gesamten Abläufe am Ausbildungsmarkt abbilden“ (BA 2023d).

¹⁴ „Das Berichtsjahr ist der Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 30. September des folgenden Jahres. Die Ausbildungsmarktstatistik weist Bewerber*innen sowie Berufsausbildungsstellen aus, die bei den AA und JC mit dem Ziel der Ausbildungsaufnahme im Berichtsjahr gemeldet sind. Die Monatswerte sind immer kumulierte Daten seit Beginn des Berichtsjahres. Damit bleibt jede*r Bewerber*in bzw. jede Berufsausbildungsstelle, die während des Berichtsjahres einmal gemeldet war, statistisch bis zum Ende des Berichtsjahres in der Grundgesamtheit enthalten, auch wenn der Vermittlungsauftrag bereits beendet wurde“ (BA 2023d).

werber*innen in den letzten 10 Jahren kontinuierlich sinken. Im Gegensatz dazu zeigt sich eine moderate Steigerung der angebotenen Ausbildungsstellen: von 538.340 im Jahr 2012 auf 545.960 im Jahr 2022.

Bundesweites Besetzungsproblem

Zwischen 2012 und 2017 war die Anzahl der Bewerber*innen für eine Berufsausbildungsstelle in Deutschland höher als die Anzahl der verfügbaren Ausbildungsstellen (das sogenannte Versorgungsproblem). Diese Situation kehrte sich im Jahr 2016 um. Seitdem übersteigt die Anzahl der angebotenen Ausbildungsstellen in Deutschland kontinuierlich die Anzahl der Bewerber*innen (das sogenannte Besetzungsproblem).

Corona-Pandemie prägt Zahlen von 2020 bis 2021

Die Zahlen für die Jahre von 2019 bis 2021 zeigen, dass sich die Corona-Pandemie auch auf den Ausbildungsmarkt ausgewirkt hat. So sind sowohl die Zahl der Bewerber*innen als auch die Zahl der angebotenen Berufsausbildungsstellen wesentlich gesunken. Ab dem Jahr 2022 erhöht sich die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze und erreicht wieder das Niveau von 2019. Diese Entwicklung spiegelt sich jedoch nicht in der Zahl der Bewerber*innen wider, sie geht dem Negativtrend folgend weiter um 2,7 % zurück.

Im Gegensatz zur Entwicklung auf nationaler Ebene weisen die Bewerber*innenzahlen und die Anzahl der Ausbildungsstellen in Berlin über den Zeitraum von 10 Jahren einen schwankenden Trend auf. Die Corona-Pandemie zeigte auch in Berlin spürbare Auswirkungen. Zwischen den Jahren 2019 und 2020 ging die Anzahl der Bewerber*innen um 6,7 % und die Anzahl der Ausbildungsstellen um 13,0 % zurück.

Versorgungsproblem in Berlin

Der Vergleich zwischen der Anzahl der Bewerber*innen und der der Berufsausbildungsstellen in Berlin zeigt, dass in den vergangenen 10 Jahren - im Gegensatz zum deutschlandweiten Trend - die Zahl der Bewerber*innen immer größer als die Zahl der angebotenen Berufsausbildungsstellen war. Es besteht also ein Versorgungsproblem.

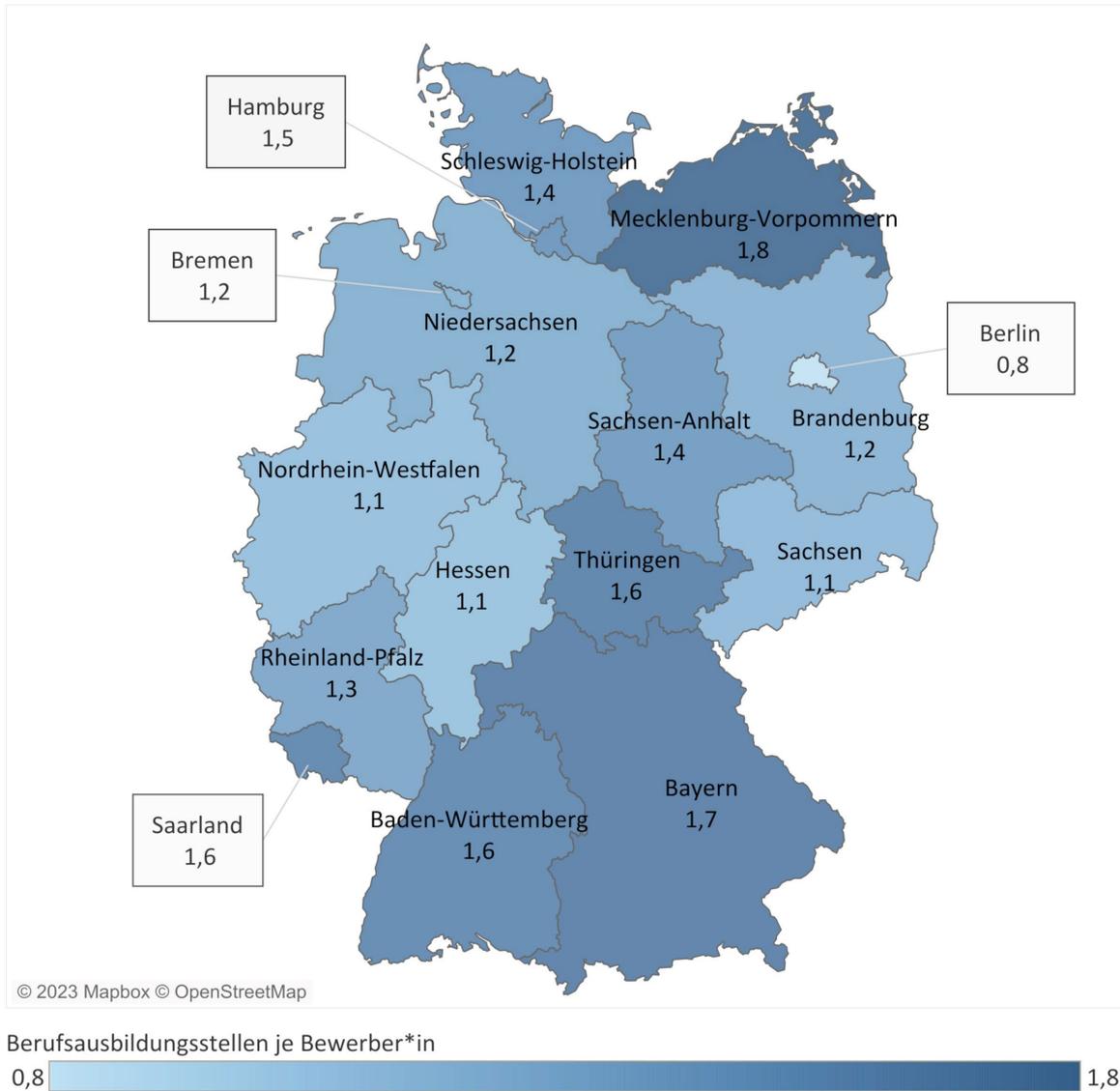


Abbildung 3: Gemeldete Berufsausbildungsstellen¹⁵ je Bewerber*in nach Bundesland
 Stichtag: 30.09.2022. Eigene Darstellung nach BA 2023c © Minor

Berlin: Bundesland mit dem ausgeprägtesten Versorgungsproblem

Der differenzierte Blick auf die aktuellen Ausbildungsmarktdaten (Stichtag 30.09.2022) zeigt, dass die gemeldete Zahl der Ausbildungsstellen pro Bewerber*in zwischen 1,1 und 1,8 in allen Bundesländern (außer Berlin) liegt, während sie in Berlin mit 0,8 am niedrigsten ist.

¹⁵ Gemeldete Berufsausbildungsstellen erfassen auch die „außerbetrieblichen“ Berufsausbildungsstellen. Die außerbetriebliche Berufsausbildung (früher: Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen) ist ein Ausbildungsangebot der Bundesagentur für Arbeit, das in einem anerkannten Ausbildungsberuf stattfindet. Die Bewerber*innen können die meisten Ausbildungen auch als außerbetriebliche Berufsausbildung absolvieren. In einem persönlichen Beratungsgespräch wird geklärt, ob eine solche Berufsausbildung für die Person infrage kommt. Die Berufsausbildung findet bei einem Bildungsträger statt. Der Bildungsträger ist das Unternehmen, das von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter beauftragt wird, die Berufsausbildung anzubieten und durchzuführen. Beim Bildungsträger steht dem Auszubildenden ein erfahrenes Team aus Ausbilder*innen, Lehrkräften und Sozialpädagoge*innen zur Seite. Gemeinsam mit dem Auszubildenden wird ein persönlicher Förderplan und ein individuell zugeschnittener Ausbildungsverlauf entwickelt (BA 2023d).

Das bedeutet, dass die Bewerber*innen in Berlin im Vergleich zu den anderen Bundesländern die geringsten Chancen auf einen Berufsausbildungsplatz haben. Hervorzuheben ist, dass Berlin das einzige Bundesland ist, das – im Gegensatz zum Bundestrend – ein Versorgungsproblem anstelle eines Besetzungsproblems aufweist.

Die Versorgungssituation kann jedoch für bestimmte Berufsgruppen unterschiedlich ausfallen. Um die Entwicklung und Situation in Berlin besser verstehen zu können, wird im Kapitel 2.5 der Berliner Ausbildungsmarkt nach Branchen analysiert.

2.3. Bewerber*innen in Berlin

Um eine umfassende Untersuchung der Bewerber*innen für Berufsausbildungsstellen in Berlin durchzuführen und potenzielle Trends und Präferenzen zu identifizieren, werden im Folgenden verschiedene soziodemografische Merkmale der Bewerber*innen genauer betrachtet.

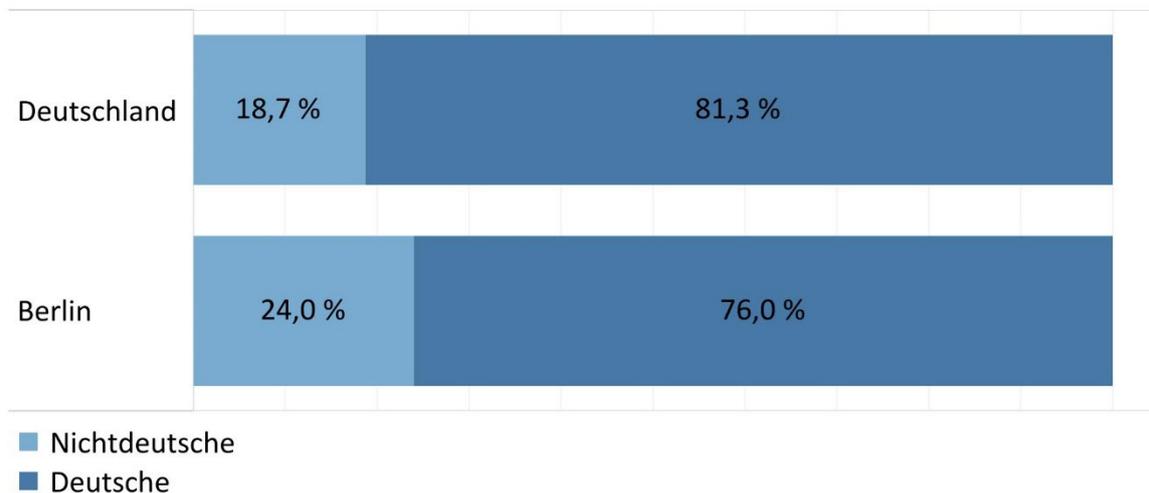


Abbildung 4: Staatsangehörigkeit der Bewerber*innen in Berlin und Deutschland
n = 422.399/20.902 (Stichtag: 30.09.2022). Eigene Darstellung nach BA 2023b © Minor

In Berlin haben 24,0 % der Bewerber*innen keine deutsche Staatsangehörigkeit, während es in Gesamtdeutschland 18,7 % sind.

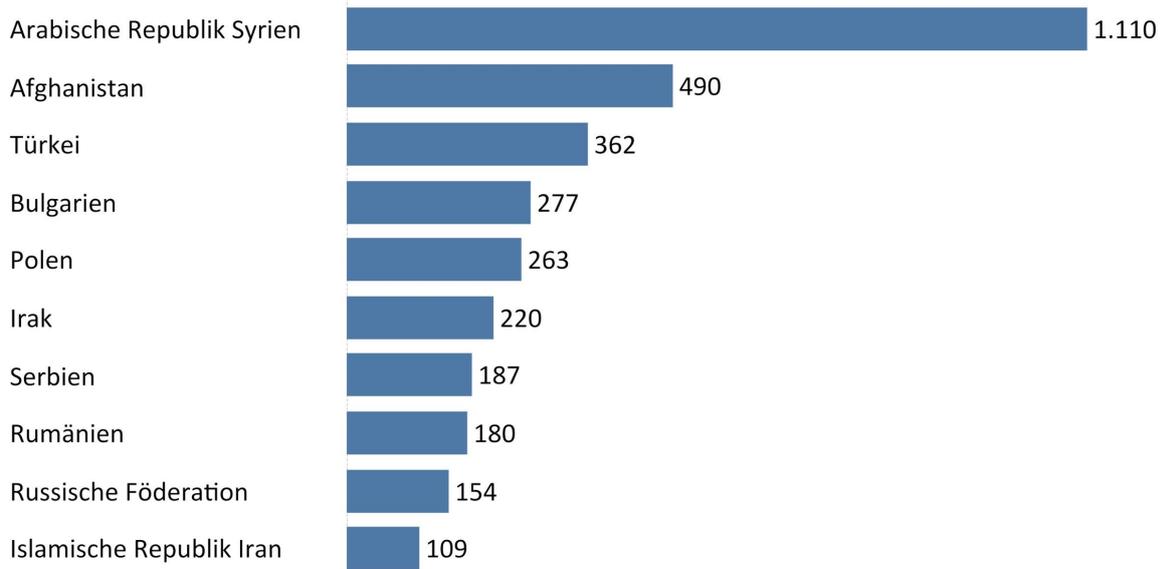


Abbildung 5: Top 10 Staatsangehörigkeiten der nichtdeutschen Bewerber*innen in Berlin

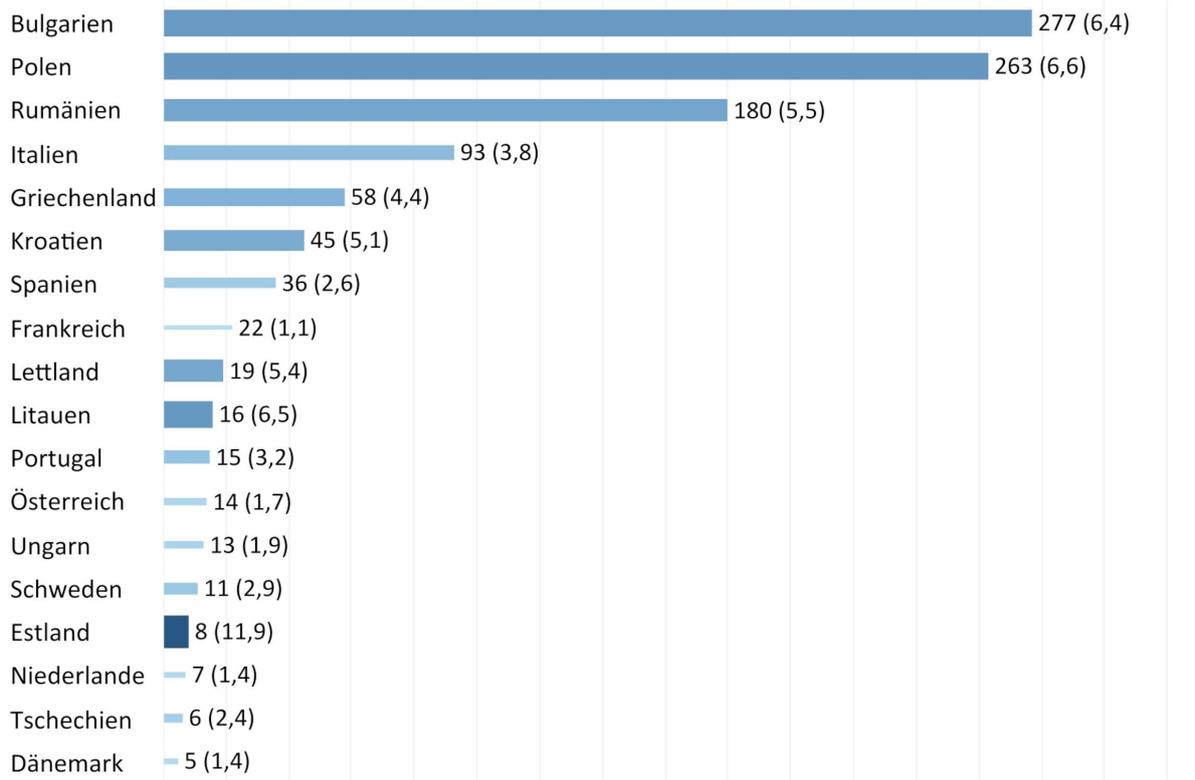
Stichtag: 30.09.2022. Eigene Darstellung nach BA 2022 © Minor

*Hohe Bewerber*innenzahl mit Fluchterfahrung*

Die häufigsten Staatsangehörigkeiten unter den nichtdeutschen Bewerber*innen sind die syrische, gefolgt von der afghanischen und der türkischen. Die (Flucht-) Migration aus diesen Ländern hat in den letzten Jahren stark zugenommen (BAMF 2023), was sich auch in den Bewerbungen für Ausbildungsstellen widerspiegelt.

*Hohe Bewerber*innenzahl aus neuen EU-Mitgliedsstaaten*

Unter den Bewerber*innen aus EU-Mitgliedstaaten stellen Personen aus Bulgarien, Polen und Rumänien die größten Gruppen von Bewerber*innen dar. In Berlin sind diese Staatsangehörigkeiten stark repräsentiert und ihre Anzahl hat in den letzten zehn Jahren zugenommen. Ein eindrucksvolles Beispiel hierfür ist der Anstieg der rumänischen Staatsangehörigen um 281,6 % zwischen 2011 und 2021, gefolgt von bulgarischen Staatsangehörigen mit einem Anstieg von 150,8 % (Ünsal 2023). Diese Zahlen bilden sich auch in den Bewerber*innenzahlen für die Berufsausbildung ab.



Anzahl der Bewerber*innen pro 100 Einwohner*innen im Alter von 15-25 Jahren



Abbildung 6: Bewerber*innenzahlen der EU-Staatsangehörigen in Berlin

Die Zahlen in Klammern geben die Bewerber*innen pro 100 in Berlin gemeldeter Personen mit dieser Staatsangehörigkeit im Alter von 15-25 Jahren an (Stichtag: 31.12.2021)¹⁶. Die Länge der Balken zeigt die absoluten Bewerber*innenzahlen. Die Balken in der Abbildung sind in Farbe und Größe unterschiedlich gestaltet, um die Anzahl der Bewerber*innen pro 100 Einwohner*innen im Alter von 15-25 Jahren innerhalb jeder spezifischen Staatsangehörigkeit darzustellen. Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2023d und Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2022b © Minor

Um ein genaueres Bild von den Unterschieden zwischen den verschiedenen EU-Staatsangehörigkeiten zu erhalten, lohnt es sich, die Bewerber*innenzahlen im Verhältnis zur Gesamtzahl der in Berlin lebenden jungen Menschen mit der jeweiligen Staatsangehörigkeit zu betrachten. Im Jahr 2022 bewarben sich vor allem EU-Bürger*innen aus Bulgarien, Polen, Rumänien und Italien um eine Berufsausbildung in Berlin. Im Fall der Italiener*innen erscheinen diese Zahlen jedoch sehr gering, wenn die Anzahl der in Berlin registrierten Italiener*innen im Alter von 15-25 Jahren mitbetrachtet wird. So liegen pro 100 in Berlin gemeldete Italiener*innen (15-25 Jahren) 3,8 Bewerbungen vor, während dieser Anteil bei Polen*Polinnen bei 6,6 liegt. Obwohl EU-Bürger*innen aus den baltischen Ländern insgesamt eine geringe Anzahl an Bewerber*innen stellen, scheint der Anteil in Bezug auf die junge Bevölkerung aus diesen Ländern in Berlin höher zu sein. Es ist jedoch anzumerken, dass die begrenzte Anzahl von Bewerber*innen mit bestimmten Staatsangehörigkeiten potenziell zu einer Verzerrung in der vorliegenden Analyse führen kann. In derartigen Fällen könnten prozentuale Angaben eine begrenzte Informationsdichte aufweisen. Dennoch erlauben sie es uns, übergeordnete Trends zu erkennen.

¹⁶ Die Anzahl der in Berlin registrierten Personen berechnet sich aus den Melderegisterdaten Berlins aus dem Jahr 2021 (siehe Ünsal 2023).

Zusammenfassend deuten die Daten darauf hin, dass Staatsangehörige aus den EU-Osterweiterungsländern höhere Bewerber*innenzahlen aufweisen, auch wenn man die Gesamtzahl der in Berlin lebenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen mitberücksichtigt. Im Gegensatz dazu stehen die jungen Personen aus den älteren Mitgliedstaaten (z. B. Frankreich, Dänemark, Niederlande, Österreich) an letzter Stelle auf der Liste und werden selten als Ausbildungsbewerber*innen registriert.

2.3.1. Altersverteilung

Höherer Altersdurchschnitt in Berlin

Deutschlandweit sind die meisten Bewerber*innen zwischen 15 und 20 Jahre alt. Demnach beträgt der Anteil der Bewerber*innen im Alter von 15 bis 20 Jahren bundesweit 71,1 %, während er in Berlin bei 65,0 % liegt. Betrachtet man jedoch den Anteil der über 20-jährigen Bewerber*innen zeigt sich, dass dieser in Berlin deutlich höher ist (35,0 %) als in Gesamtdeutschland (28,9 %). In Berlin sind also im Vergleich zum deutschlandweiten Trend eine größere Anzahl von Bewerber*innen im höheren Alterssegment zu finden (BA 2023a).

Ältere Drittstaatsangehörige gegenüber jüngeren EU-Zugewanderten

Bei genauer Betrachtung der Altersverteilung der verschiedenen Bevölkerungsgruppen in Berlin fällt auf, dass unter Drittstaatsangehörigen – im Vergleich zu Deutschen und zu EU-Staatsangehörigen – vermehrt Menschen im Alter zwischen 20 und 29 Jahren anzutreffen sind, die sich für eine Ausbildung bewerben. Im Gegensatz dazu zeigt sich, dass bei EU-Zugewanderten die Bewerber*innen im Alter zwischen 15 und 19 Jahren am häufigsten vertreten sind (Abbildung 7).

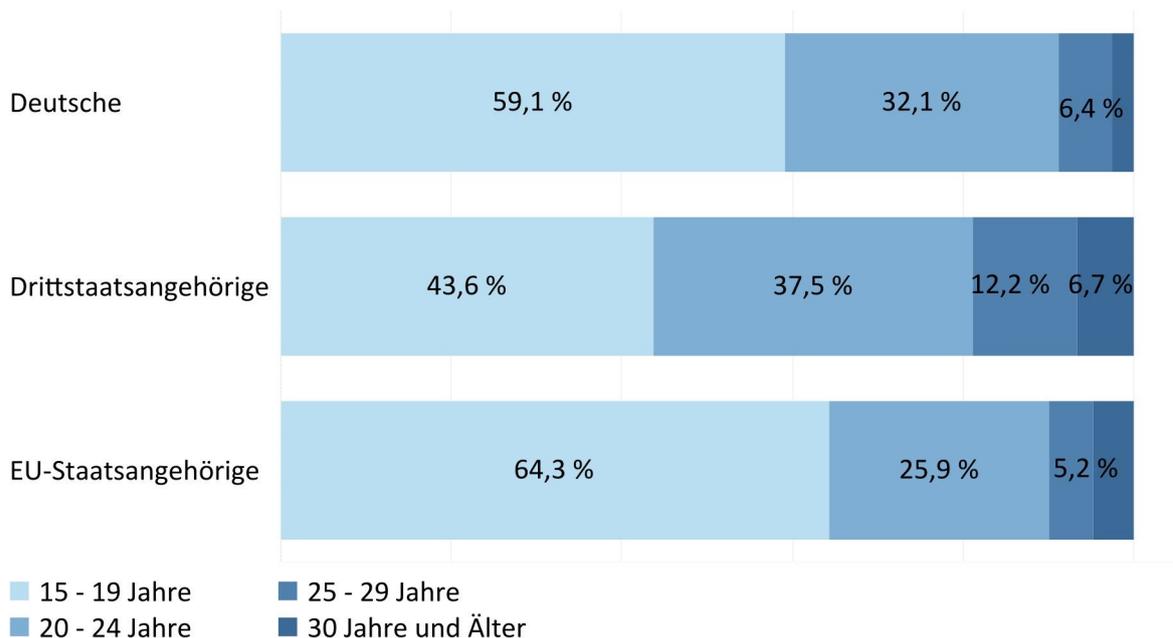


Abbildung 7: Altersstruktur der Bewerber*innen in Berlin nach Staatsangehörigkeit
 n = 15.889/3.899/1.114 (Stichtag: 30.10.2022). Eigene Darstellung nach BA 2023e © Minor

2.3.2. Schulabschluss

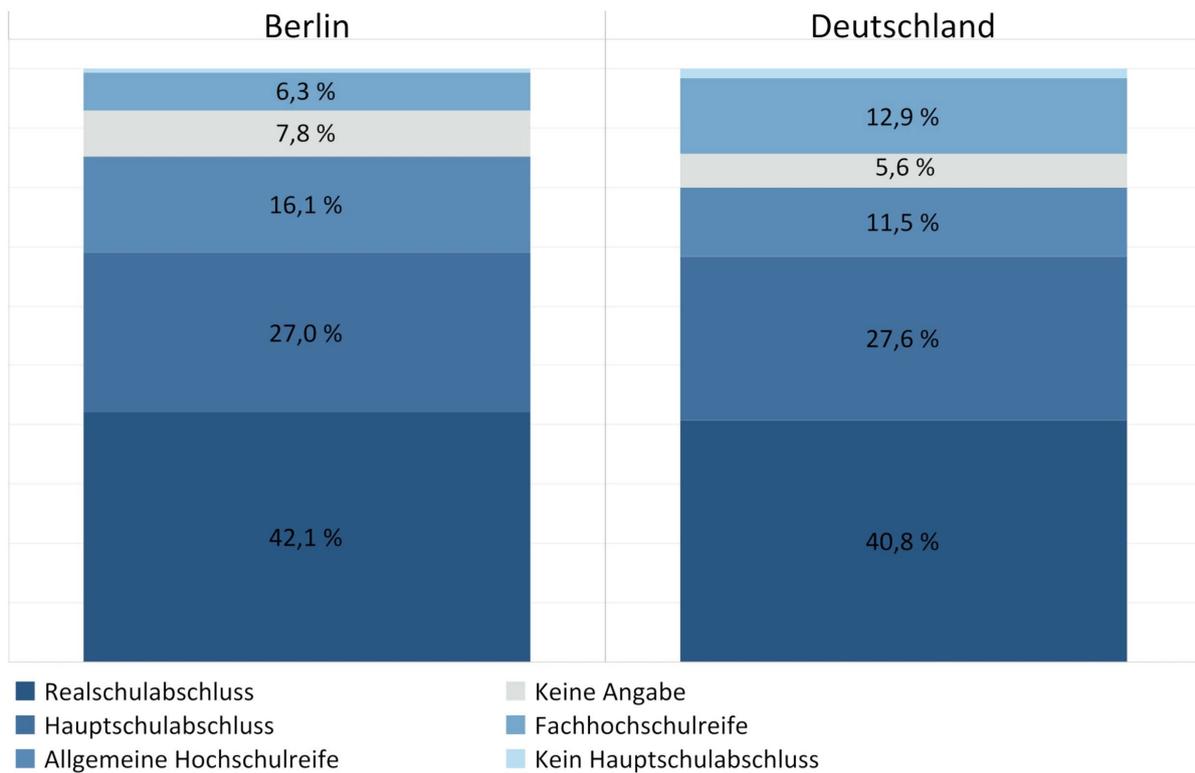


Abbildung 8: Schulische Abschlüsse der Bewerber*innen in Berlin und Deutschland¹⁷

n (Berlin) = 20.902; n (Deutschland) = 422.400 (Stichtag: 30.10.2022). Eigene Darstellung nach BA 2023b © Minor

Mehr Berliner Abiturient*innen

Sowohl in Berlin als auch deutschlandweit bewerben sich mehr Menschen mit von Real- und Hauptschulabschluss für eine Berufsausbildung als Personen, die über eine Fach- oder allgemeine Hochschulreife verfügen. In Berlin ist der Anteil der Bewerber*innen mit allgemeiner Hochschulreife höher als im bundesweiten Durchschnitt, während der Anteil der Bewerber*innen mit Fachhochschulreife deutschlandweit höher liegt als in Berlin (Abbildung 8).

2.4. Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und unversorgte Bewerber*innen

Die weiterhin bestehende Diskrepanz zwischen der Anzahl der Bewerber*innen und der Anzahl der verfügbaren Berufsausbildungsstellen wirft die Frage auf, ob die Bewerber*innen tatsächlich in die angebotenen Berufsausbildungsstellen vermittelt werden. Diese Thematik ist von besonderem Interesse, da sie Hinweise auf mögliche Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt in Berlin und Deutschland liefert.

¹⁷ Hierfür stehen keine Daten nach Staatsangehörigkeit zur Verfügung.

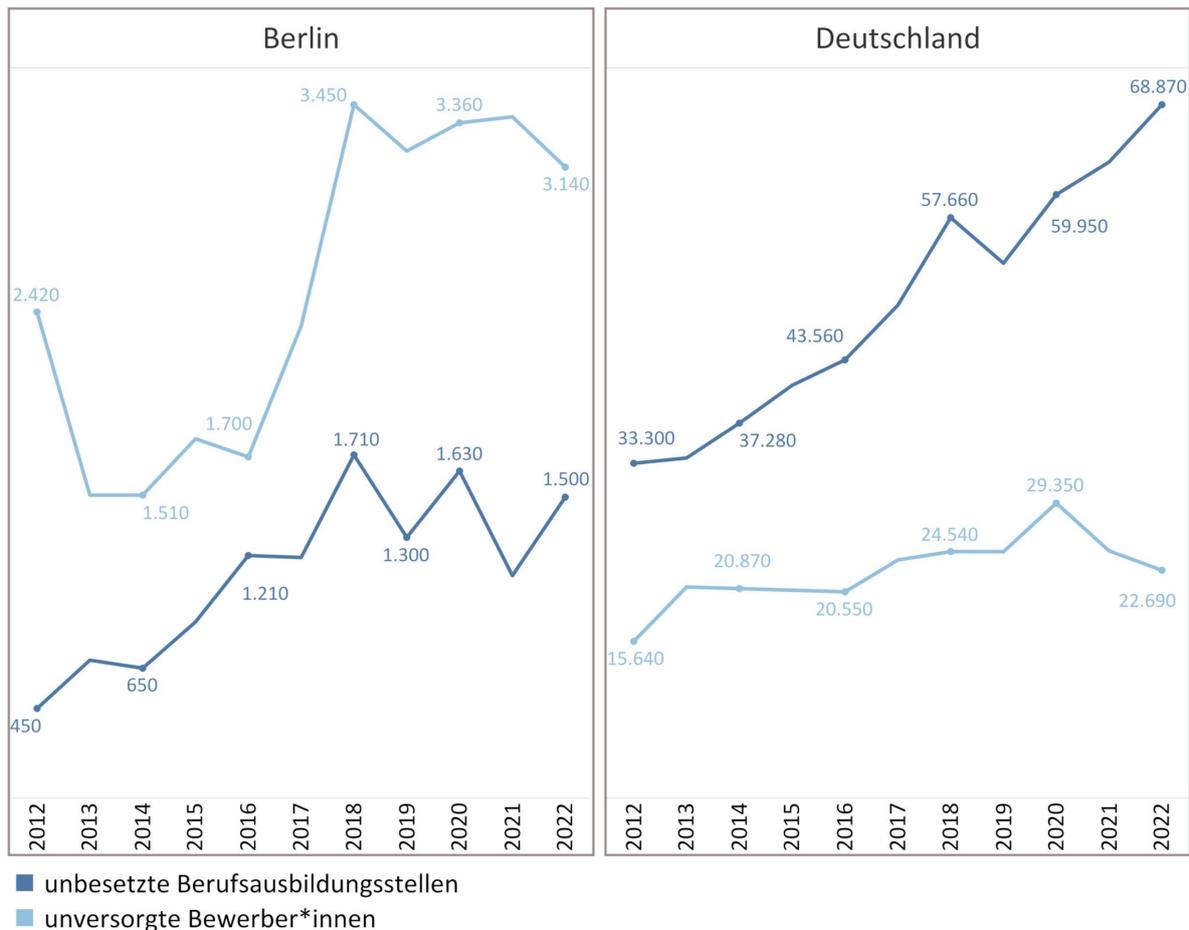


Abbildung 9: Anzahl der in Berlin und Deutschland (insgesamt) gemeldeten unbesetzten betrieblichen Berufsausbildungsstellen und Anzahl an unversorgten Bewerber*innen von 2012 bis 2022¹⁸
 Stichtag jeweils 30.09. Eigene Darstellung nach BA 2023b © Minor

Bei Betrachtung der Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen in Deutschland zeigt sich, dass es in den letzten zehn Jahren einen Aufwärtstrend gab, der im Jahr 2022 mit rund 69.000 seinen vorläufigen Höhepunkt erreichte. Dennoch stieg die Zahl der unversorgten Bewerber*innen zwischen 2012 und 2019 langsam an und begann erst im Jahr 2020 wieder zu sinken. Damit einhergehend ist die Differenz zwischen der Anzahl der unbesetzten Ausbildungsstellen und unversorgten Bewerber*innen stetig gewachsen und hat im Jahr 2022 einen Höhepunkt erreicht.

Die höhere Zahl von Berufsausbildungsstellen im Vergleich zur geringeren Zahl von Bewerber*innen in Deutschland kann als Vorteil für junge Menschen, die eine Berufsausbildung absolvieren möchten, gesehen werden. Das heißt aber nicht, dass alle Bewerber*innen auch ein Platz finden. Bundesweit stehen im Berichtsjahr 2022 (Berichtmonat September) rund 23.000 unversorgte Bewerber*innen mehr als 65.000 unbesetzten Ausbildungsstellen gegenüber. Das bedeutet, selbst bei einer theoretischen Übereinstimmung zwischen den Anforderungen der Berufsausbildungsstellen und dem Interesse aller unversorgten Bewerber*innen, können Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben.

¹⁸ „Gemeldete Berufsausbildungsstellen sind alle mit einem Auftrag zur Vermittlung gemeldeten und im Berichtsjahr zu besetzenden betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsausbildungsstellen für anerkannte Ausbildungsberufe nach dem BBiG“ (BA 2023d).

Massive Besetzungsprobleme in Deutschland – große Versorgungsprobleme in Berlin

Die Entwicklung in den letzten zehn Jahren macht deutlich, dass sich die Besetzungsprobleme in Deutschland verstärkt haben. So hätten rein rechnerisch im Jahr 2012 47,0 % der unbesetzten Stellen mit unversorgten Bewerber*innen besetzt werden können; im Jahr 2022 erreichte diese Quote ihren Tiefstand und es hätten theoretisch nur noch 33,0 % der unbesetzten Stellen mit unversorgten Bewerber*innen besetzt werden können.

Im Jahr 2022 bestand in Berlin weiterhin ein Versorgungsproblem: Selbst, wenn alle verfügbaren Berufsausbildungsstellen mit unversorgten Bewerber*innen besetzt worden wären, wären immer noch 1.640 Bewerber*innen ohne Ausbildungsmöglichkeit geblieben. Diese Situation stellt nicht nur für die Ausbildungsbetriebe und die Kammern eine Herausforderung dar, sondern in besonderem Maße auch für die Ausbildungsinteressierten, die weniger günstige Chancen auf dem Ausbildungsmarkt haben. Die geringere Anzahl an unbesetzten Stellen im Vergleich zur höheren Anzahl von unversorgten Bewerber*innen kann zu einem Wettbewerb um die verfügbaren Plätze führen und die Auswahlmöglichkeiten für die Jugendlichen einschränken. Es ist jedoch zu beachten, dass sich die Entwicklung in den verschiedenen Berufsgruppen unterschiedlich gestaltet und daher eine detaillierte Analyse erforderlich ist.

Unversorgte Zugewanderte

Bei der Betrachtung der Versorgungsquoten nach Staatsangehörigkeiten der Bewerber*innen zeigt sich, dass diese Quoten je nach Herkunftsland deutlich unterschiedlich sind. Die Bewerber*innen aus Rumänien, Bulgarien und Italien bleiben am häufigsten unversorgt. Demgegenüber gab es im Jahr 2022 keine unversorgten Bewerber*innen aus Griechenland (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Unversorgte Bewerber*innen nach Ländergruppen in Berlin¹⁹

Stichtag: 30.12.2022. Eigene Darstellung nach BA 2023d © Minor

Staatsangehörigkeit	Anzahl Bewerber*innen	Anzahl unversorgte Bewerber*innen	Unversorgte Bewerber*innen in %
Deutsche	15.889	2.316	14,6
Nichtdeutsche	5.013	819	16,3
Drittstaatsangehörige²⁰	3.899	629	16,1
Asylherkunftsländer	1.104	190	17,2
EU-Osterweiterung	834	142	17,0
dar. Bulgarien	277	56	20,2
dar. Polen	263	30	11,4
dar. Rumänien	180	42	23,3
Ältere EU-Mitgliedstaaten	261	27	10,3
dar. Italien	93	17	18,3
dar. Griechenland	58	0	0

¹⁹ Staatsangehörige aus Ländern mit weniger als 50 Bewerber*innen sind in dieser Tabelle nicht enthalten.

²⁰ Diese Ländergruppierung schließt ebenfalls Asylherkunftsländer ein.

Bei der Analyse der unversorgten Bewerber*innen ist es wichtig, auch die Kategorie der „anderen ehemaligen Bewerber*innen“²¹ zu berücksichtigen. Diese Gruppe umfasst Personen, die laut Angaben der Agentur für Arbeit keine weitere aktive Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz in Anspruch nehmen, ohne dass der genaue Grund dafür bekannt ist (BA 2019), d. h. unter diese Kategorie fallen auch die Bewerber*innen, die unversorgt geblieben sind. Bei den Bewerber*innen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit liegt der Anteil der „anderen ehemaligen Bewerber*innen“ in Berlin bei 49,0 %, während er bei den Bewerber*innen mit deutscher Staatsangehörigkeit bei 44,2 % liegt (Abbildung 10).

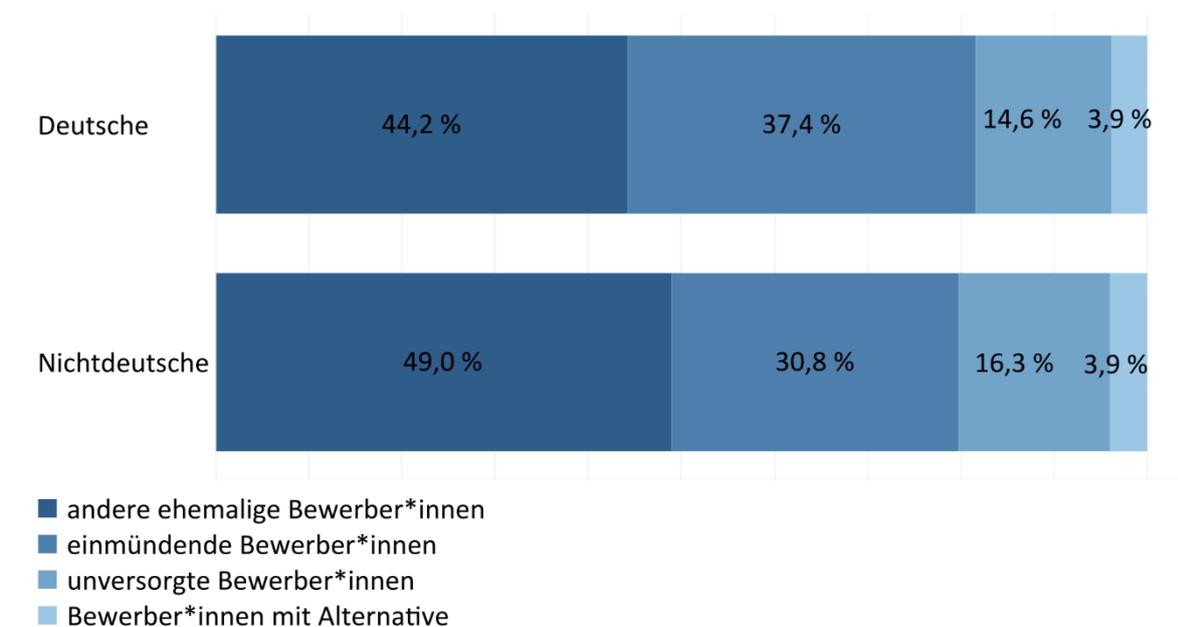


Abbildung 10: Status der Bewerbenden in Berlin nach Staatsangehörigkeit²²
 n = 15.889/5.013 (Stichtag: 30.12.2022). Eigene Darstellung nach BA 2022 © Minor

Laut den Ergebnissen der Bewerberbefragung²³ von BA/BIBB aus dem Jahr 2022 zeigt sich, dass unter den „anderen ehemaligen Bewerber*innen“ ein höherer Anteil von Personen zu verzeichnen ist, die außerhalb des Bildungssystems verbleiben (BMBF 2022: 79 ff.). Diese Gruppe weist auch einen höheren Anteil an Personen mit maximal Hauptschulabschluss sowie Personen mit Zuwanderungsgeschichte auf (ebd.). Des Weiteren sind unter dieser Kategorie auch vermehrt „Altbewerber*innen“ zu

²¹ „**Andere ehemalige Bewerber*innen** möchten von den Agenturen für Arbeit oder den Trägern der Grundsicherung keine weitere aktive Hilfe bei der Ausbildungssuche. Motiv für die Aufgabe der unterstützten weiteren Suche kann die Aussicht auf eine Alternative sein. Die Kunden haben ihre Vermittlungsaufträge beendet und die Aufnahme einer Ausbildung ist nicht bekannt“ (BA 2022).

²² „**Einmündende Bewerber*innen** nehmen im Laufe des Berichtsjahres oder später eine Ausbildung auf. **Andere ehemalige Bewerber*innen** fragen keine weitere aktive Hilfe bei der Ausbildungssuche nach, ohne dass der Grund explizit bekannt sein muss. **Bewerber*innen mit Alternative** sind weiter auf Ausbildungssuche, obwohl sie bereits eine alternative Möglichkeit zur Ausbildung haben oder eine laufende Berufsausbildung fortsetzen. Zu den Alternativen gehören z. B. Schulbildung, Berufsgrundschuljahr, Berufsvorbereitungsjahr, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierung oder freiwillige Dienste (wie etwa das Freiwillige Soziale Jahr)“ (BA 2023d).

²³ „Bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung handelt es sich um eine repräsentative, hochgerechnete schriftlich-postalische Stichprobenuntersuchung von Jugendlichen, die bei der Berufsberatung der BA als Ausbildungsstellenbewerber/-innen registriert waren. Das BIBB führt die Untersuchung gemeinsam mit der BA auf Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durch“ (BMBF 2022).

finden, die wiederholt den erfolgreichen Übergang in eine Ausbildung oder den Abschluss einer Ausbildung nicht geschafft haben (ebd.).

Insgesamt lässt sich anhand der aktuellen Daten feststellen, dass Bewerber*innen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit in Berlin einen niedrigeren Anteil an einmündenden Bewerber*innen aufweisen. Die ermittelten Versorgungsquoten sind jedoch aufgrund erheblicher Unterschiede in den Bewerber*innenzahlen nach Herkunftskategorien nur begrenzt aussagekräftig, da variierende Bewerber*innenzahlen einen direkten prozentualen Vergleich erschweren. Dennoch könnten diese Ergebnisse als grobe Anhaltspunkte dienen, um Tendenzen zu erkennen.

*2.5. Bewerber*innen nach Ausbildungsberufen*

Die Feststellung eines allgemeinen Problems im Ausbildungsmarkt in Berlin, das nicht ausschließlich auf einzelne Berufsgruppen zurückzuführen ist, erfordert in der Tat eine umfassendere Analyse. Jeder Beruf hat eigene Hindernisse oder Probleme, die eine spezielle und gesonderte Analyse erforderlich machen.

Im Folgenden werden die Berufsbereiche in Bezug auf vorhandene Stellen und Bewerber*innen dargestellt. Anhand der Daten der BA (2022) werden folgende Fragen beantwortet:

- 1) In welchen Berufsbereichen gibt es Besetzungsprobleme?
- 2) An welchen Berufen interessierte Bewerber*innen bleiben unversorgt bzw. wo gibt es Versorgungsprobleme?
- 3) In welchen Berufsbereichen kann von „Passungsproblemen“ gesprochen werden?

2.5.1. Bewerber*innen nach Berufsbereichen

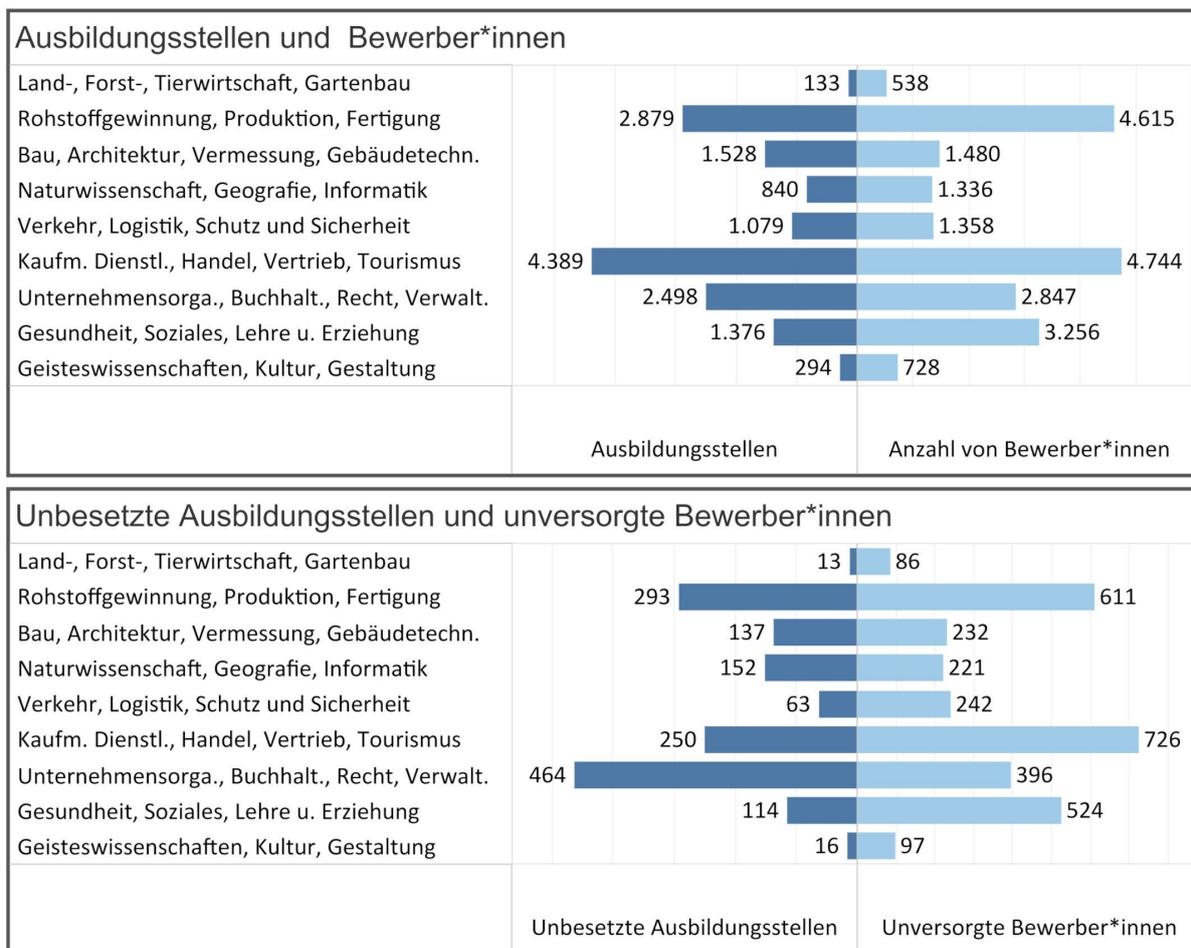


Abbildung 11: Anzahl der in Berlin gemeldeten (unversorgten) Bewerber*innen und (unbesetzten) Berufsausbildungsstellen nach Berufsbereichen (1. Ebene)²⁴

Stichtag: 30.09.2022. Eigene Darstellung nach BA 2023b © Minor

Ähnlich wie andere Metropolen ist Berlin von Unternehmen der Dienstleistungswirtschaft geprägt (IHK Berlin 2020). Dementsprechend sind die angebotenen Ausbildungsstellen für den Berufsbereich **kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus** am höchsten (4.389). Von dieser umfangreichen Ausbildungsstellenanzahl blieben im Jahr 2022 insgesamt 250 Stellen unbesetzt. Für 726 von 4.777 Bewerber*innen standen keine entsprechenden Stellen zur Verfügung.

In der Berufsgruppe der **Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung** gibt es ähnlich viele Bewerber*innen wie in den kaufmännischen Dienstleistungen, dem Handel, Vertrieb und dem Tourismus. Allerdings ist ein deutlicher Unterschied festzustellen: In Berlin werden für diesen Berufsbereich wesentlich weniger Ausbildungsstellen angeboten. Interessanterweise bleiben jedoch weniger Bewerber

²⁴ Die Agentur für Arbeit stellt umfassende und detaillierte Daten zu verschiedenen Berufen auf unterschiedlichen Gliederungsebenen zur Verfügung. Die höchste Ebene, auch bekannt als „Berufsbereich“, gliedert sich in insgesamt zehn Kategorien. Auf der zweiten Ebene befinden sich die „Berufshauptgruppen“ mit insgesamt 37 verschiedenen Gruppen. Die dritte Ebene umfasst die „Berufsgruppen“ (insgesamt 144), gefolgt von der vierten Ebene, den „Berufsuntergruppen“ (insgesamt 702). Schließlich gibt es auf der fünften Ebene die sogenannten „Berufsgattungen“ mit insgesamt 1.300 Kategorien (siehe BA 2021).

ber*innen unversorgt (611 vs. 726). Dies könnte auf verschiedene Gründe zurückzuführen sein: Einerseits könnten Bewerber*innen auf andere Berufsfelder umgeleitet worden sein. Andererseits könnte es sich um Bewerber*innen handeln, die an einem Förderprogramm teilnehmen oder alternative Bildungswege verfolgen.

Der Berufsbereich **Land-, Forst-, Tierwirtschaft und Gartenbau** weist mit lediglich 133 angebotenen Berufsbildungsstellen die geringste Anzahl an verfügbaren Stellen auf, was mit der Stadtstaatsstruktur von Berlin zu erklären ist. Entsprechend sind auch die Bewerber*innenzahlen in diesem Bereich gering, dennoch deutlich höher als die Anzahl der angebotenen Stellen. Es haben sich insgesamt 538 Bewerber*innen für Ausbildungsstellen in diesen Berufsbereichen beworben. 86 von ihnen blieben unversorgt. Die Berufsgruppen mit den höchsten Bewerber*innenzahlen sind der Gartenbau mit 254 Bewerber*innen und die Tierpflege mit 175 Bewerber*innen.

In der Berufsgruppe **Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung** zeigt sich eine signifikante Diskrepanz. Hier besteht ein auffälliges Missverhältnis zwischen 3.256 interessierten Bewerber*innen und lediglich 1.376 Berufsausbildungsstellen. In diesem Berufsbereich zeigen sich die höchsten Bewerber*innenzahlen in der Berufsgruppe Arzt- und Praxishilfe (2.015).

In Bezug auf die Problematik der Stellenbesetzung zeigen sich insbesondere im Bereich der **Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung** die höchsten Zahlen unbesetzter Stellen mit insgesamt 464, was v. a. mit 366 Stellen in der Berufsgruppe Verwaltung zu verzeichnen ist. Bemerkenswert ist hier, dass die Anzahl der unbesetzten Stellen höher ist als die Anzahl der unversorgten Bewerber*innen.

*2.5.2. Unbesetzte Stellen und unversorgte Bewerber*innen nach Berufsgruppen*

Wenn wir eine detaillierte Betrachtung der Berufsgruppen vornehmen, lassen sich bestimmte Berufsgruppen identifizieren, die besondere Probleme bei der Besetzung und der Versorgung aufweisen.

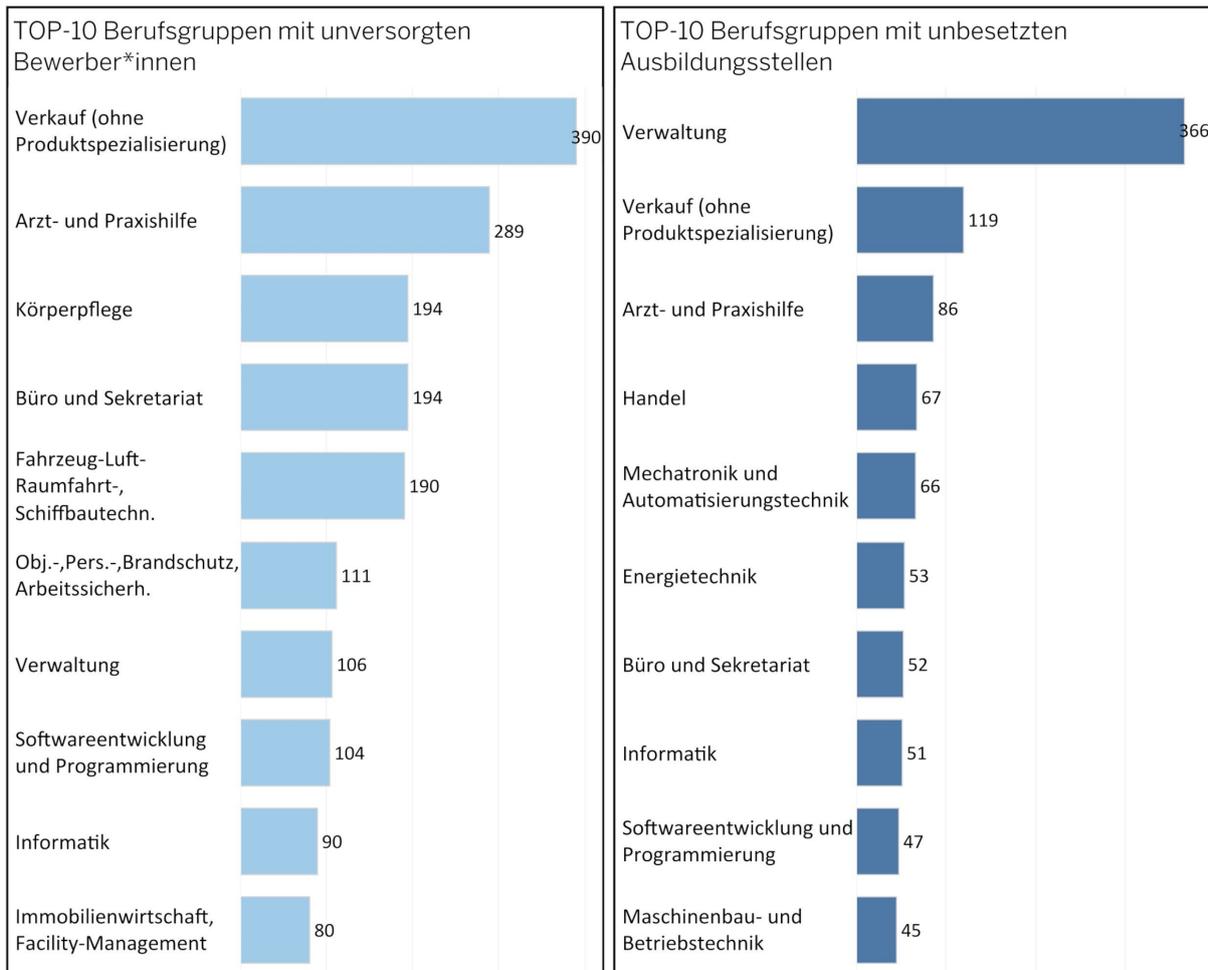


Abbildung 12: Berufsgruppen mit der höchsten Anzahl an unversorgten Bewerber*innen und unbesetzten Berufsausbildungsstellen in Berlin

Stichtag: 30.09.2022. Eigene Darstellung nach BA 2023b © Minor

Gemäß den aktuellen Daten zeigt sich, dass die Berufsgruppe „Verwaltung“ zahlenmäßig die weitaus größten Probleme hat, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. An zweiter Stelle steht die Berufsgruppe Verkauf (ohne Produktspezialisierung) mit Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung, gefolgt von der Berufsgruppe der Arzt- und Praxishilfe.

Im Jahr 2022 bleiben die Bewerber*innen am häufigsten in der Berufsgruppe „Verkauf (ohne Produktspezialisierung)“ unversorgt. Es folgen die unversorgten Bewerber*innen für Arzt- und Praxishilfe, Körperpflege, Büro und Sekretariat und Fahrzeug-, Luft- und Raumfahrt- und Schiffbautechnik.

Die vorliegenden Zahlen zeigen deutlich, dass die Nichtbesetzung der Stellen nicht zwangsläufig auf ein mangelndes Interesse bzw. Nachfrage seitens der Jugendlichen zurückzuführen ist, sondern vielmehr auf Schwierigkeiten bei der passgenauen Vermittlung zwischen Ausbildungsplatzangeboten und den individuellen Interessen und Fähigkeiten der Bewerber*innen.

2.5.3. Berufswünsche nach Staatsangehörigkeiten

Es bleibt weiterhin die Frage offen, für welche Berufsgruppen sich Zugewanderte in Berlin bewerben. Es ist bemerkenswert, dass Drittstaatsangehörige und Menschen aus Asylherkunftsländern eine erhöhte Nachfrage nach Tätigkeiten im medizinischen Bereich aufweisen, insbesondere in den Bereichen

der Arzt- und Praxishilfe. Hingegen sind Zugewanderte mit EU-Staatsangehörigkeit und deutsche Bewerber*innen vorwiegend an Verkaufsberufen (ohne Produktspezialisierung) interessiert. Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass zugewanderte Menschen sich im Allgemeinen häufiger für Berufe im Bereich der Körperpflege²⁵ und seltener für Verwaltungsberufen bewerben als deutsche Staatsangehörige (Abbildung 13).

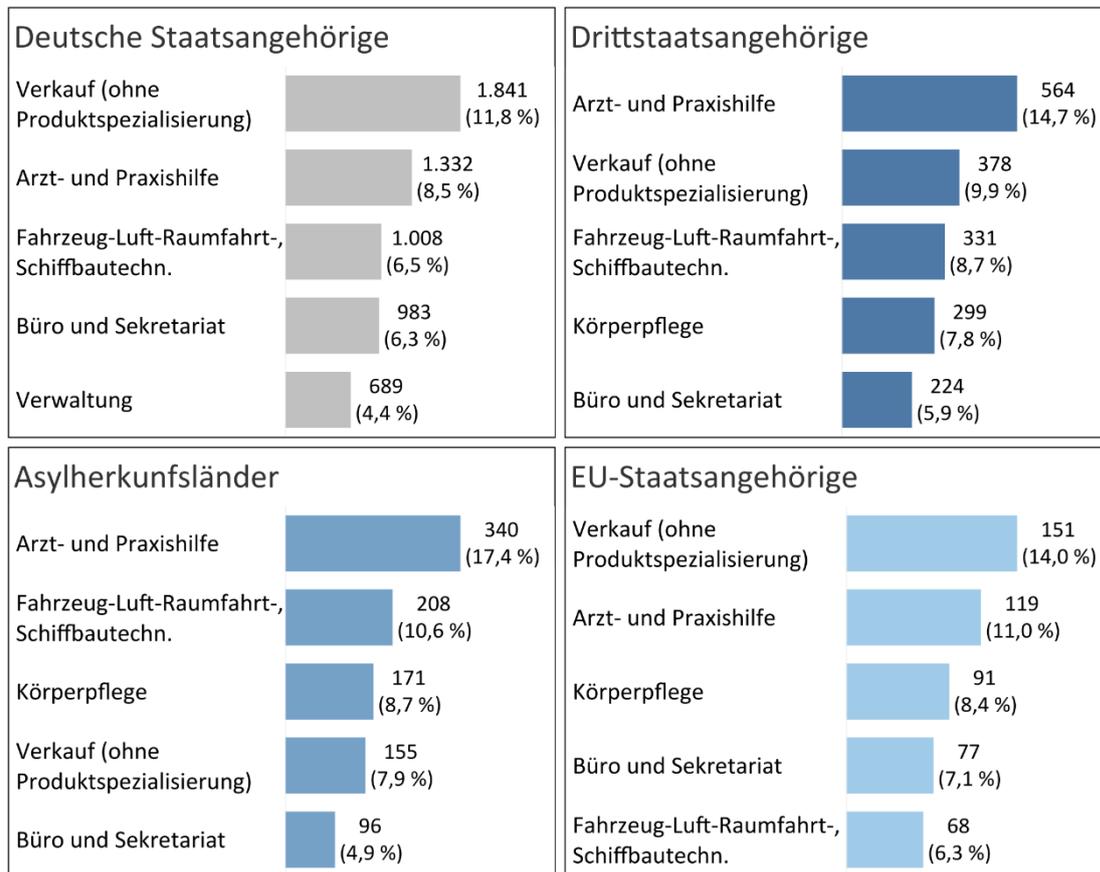


Abbildung 13: Berufsgruppen mit der höchsten Anzahl an Bewerber*innen in Berlin
Stichtag: 30.10.2022. Eigene Darstellung nach BA 2023e © Minor

Zugewanderte bleiben häufiger unversorgt

In Bezug auf die Schwierigkeiten zugewanderter Menschen bei der Suche nach Ausbildungsstellen ist es von Interesse, in welchen Berufsgruppen diese Herausforderungen besonders häufig auftreten.

An erster Stelle stehen die Berufsgruppen „Versicherungs- und Finanzdienstleistungen“ sowie „Objektschutz, Personenschutz, Brandschutz, Arbeitssicherheit“ mit einer Quote von 25,4 % unversorgten Bewerber*innen. An zweiter Stelle der Unversorgten steht die Berufsgruppe „Informatik“, mit einer Quote von 23,0 %. Ebenfalls betroffen sind diejenigen, die sich in Berufsgruppen der Körperpflege bewerben, mit einer Quote von 22,6 %.

²⁵ Unter die Berufsgruppe „Körperpflege“ fallen u. a. Berufe im Friseurgewerbe, in der Kosmetik, Tätowierer*innen und Piercer*innen.

Tabelle 2: Berufsgruppen²⁶, in denen die nichtdeutschen Bewerber*innen prozentual am häufigsten unversorgt bleiben
 Stichtag: 30.10.2022. Eigene Darstellung nach BA 2023e © Minor

Berufsgruppen	Anzahl nichtdeutscher Bewerber*innen	Anzahl unversorgte nichtdeutsche Bewerber*innen	Unversorgte nichtdeutsche Bewerber*innen in %	Unversorgte deutsche Bewerber*innen in %
Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen	59	15	25,4	11,6
Obj.-, Pers.-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	142	36	25,4	22,0
Informatik	96	22	23,0	20,2
Körperpflege	390	88	22,6	20,2
Immobilienwirtschaft, Facility-Management	80	18	22,5	15,3
Softwareentwicklung und Programmierung	161	35	21,7	15,3
Elektrotechnik	75	13	17,3	12,6
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	529	91	17,2	16,2
Arzt- und Praxishilfe	683	101	14,8	14,1

Es fällt auf, dass unter den nichtdeutschen Bewerber*innen im Vergleich zu ihren deutschen Mitbewerber*innen ein erhöhter Anteil an unversorgten Personen besteht, **unabhängig von der Berufsgruppe**. Bei der Berufsgruppe „Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen“ scheinen größere Unterschiede zwischen deutschen und nichtdeutschen Bewerber*innen zu bestehen: Jede*r vierte Bewerber*in ohne deutsche Staatsangehörigkeit in dieser Berufsgruppe bleibt unversorgt, während es nur jede*n zehnten deutschen Bewerber*in betrifft.

Die Unterschiede in den Versorgungsquoten bzw. höheren unversorgten Quoten bei nichtdeutschen Bewerber*innen in bestimmten Berufsbereichen lassen sich möglicherweise auf eine Vielzahl von Faktoren zurückführen, die nicht verallgemeinert werden können. Ein möglicher Grund könnte jedoch in den spezifischen Anforderungen bei bestimmten Berufsbereichen liegen, die insbesondere mit Kenntnissen der deutschen Gesetzgebung und sprachlichen Kompetenzen verbunden sind, wie beispielweise im Versicherungswesen oder in der Immobilienwirtschaft. Im Gegensatz dazu könnten Berufsbereiche wie Informatik, Körperpflege oder technische Berufe weniger auf Deutschland bezogene Anforderungen haben, wodurch die Anforderungen an Sprach- und Landeskenntnissen im Einstellungsverfahren niedriger ausfallen könnten.

²⁶ Berufsgruppen, in denen weniger als 40 Bewerber*innen vorhanden sind, wurden in dieser Auflistung nicht berücksichtigt. Diese Einschränkung wurde vorgenommen, um eine aussagekräftige Analyse der größeren Berufsgruppen zu ermöglichen.

3. Zugewanderte in den berufsbildenden Schulen Berlins

OLGA LUSHANKINA, ANNE VON OSWALD

Das Wichtigste in Kürze

- Im Schuljahr 2021/22 sind unter den nichtdeutschen Schüler*innen in allen Schulformen der beruflichen Bildung in Berlin am häufigsten Drittstaatsangehörige vertreten.
- Unter den EU-Zugewanderten stammen die Berufsschüler*innen überwiegend aus EU-Ost-erweiterungsländern.
- Im Vergleich zu anderen Gruppen ist der Anteil von Berufsschüler*innen aus EU-Ländern in den Fachschulen am höchsten (19,7 %), was darauf hinweisen kann, dass ein beträchtlicher Teil der EU-Zugewanderten eine Ausbildung bereits abgeschlossen hat und in Berlin eher auf Weiterbildung ausgerichtet ist. Unter den EU-Zugewanderten aus älteren EU-Mitgliedsstaaten liegt dieser Anteil sogar bei 28,2 %.
- Im Wintersemester 2021/22 studierten 11.781 EU-Zugewanderte an Berliner Hochschulen. Das bedeutet, dass 4,2 Mal mehr EU-Zugewanderte studieren, als eine Einrichtung in allen Schulformen der beruflichen Bildung besuchen: 70,1 % der Menschen in dieser Gruppe studieren an Universitäten Berlins und 24,1 % an Fachhochschulen, der Rest an Kunsthochschulen und Verwaltungsfachhochschulen.
- In den letzten zehn Jahren blieb der Anstieg an EU-Zugewanderten in allen Formen der berufsbildenden Schulen auf einem sehr geringen Niveau. Hingegen ist bei drittstaatsangehörigen Berufsschüler*innen in allen Schulformen der beruflichen Bildung eine deutliche Zunahme festzustellen.
- Seit 2012/13 ist die Anzahl der Drittstaatsangehörigen am stärksten im Berufsvorbereitungsjahr und an Schulen des Gesundheitswesens angestiegen.
- In der dualen Ausbildung und im Vorbereitungsjahr sind Männer in allen Staatsangehörigkeiten die bestimmende Gruppe. In der schulischen Ausbildung und in Schulen des Gesundheitswesens bilden hingegen Frauen die Mehrheit.
- Unter den Top 10 Ländern der EU-Zuwanderung im Bereich der dualen und schulischen Ausbildung sowie in Schulen des Gesundheitswesens in Berlin steht Polen mit einem großen Vorsprung an erster Stelle, gefolgt von Bulgarien, Italien und Rumänien. Im Berufsvorbereitungsjahr belegt Polen hingegen den dritten Platz, wobei Bulgarien und Rumänien an der Spitze sind.

Infobox: Überblick der berufsbildenden Schulen in Berlin

Berufsschulen: Schulen der dualen Ausbildung

(Teilzeit-) Berufsschulen gehören zur Hauptschulform der dualen Ausbildung in Deutschland. In diesem Text werden die Begriffe „(Teilzeit-) Berufsschulen“ und „Schulen der dualen Ausbildung“ daher gleichgesetzt (Statistisches Bundesamt 2022b).

Berufsfachschulen (BFS): Orte der schulischen Ausbildung

Berufsfachschulen sind die Schulform der schulischen Ausbildung in Berlin und bundesweit. Der Unterricht wird zumeist in Vollzeit angeboten (Statistisches Bundesamt 2022b).

Berufsvorbereitungsjahr: Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (IBA)

Die integrierte Berufsausbildungsvorbereitung hat das Ziel, Schüler*innen für den direkten Übergang in die duale Ausbildung zu qualifizieren. Innerhalb eines Schuljahres in der Berufsfachschule kann im Rahmen der IBA die Voraussetzung für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung oder Tätigkeit verbessert und die Berufsbildungsreife (BBR), die Erweiterte Berufsbildungsreife (eBBR) oder der Mittlere Schulabschluss (MSA) erworben werden²⁷.

Fachschulen: Schulen der beruflichen Weiterbildung

Fachschulen sind Bildungseinrichtungen, die sich auf die berufliche Aus- und Weiterbildung konzentrieren. Ihr Hauptziel besteht darin, Fachkräfte für Führungspositionen in Unternehmen, Verwaltungen und anderen Institutionen zu qualifizieren und sie auf mögliche unternehmerische Tätigkeiten vorzubereiten. In Deutschland erfordert der Zugang zur Fachschule in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie Berufserfahrung. Darüber hinaus wird je nach gewähltem Bildungsgang der Hauptschulabschluss oder gegebenenfalls der mittlere Schulabschluss (Realschulabschluss) als Voraussetzung für die Aufnahme in eine Fachschule verlangt. Ein Fachschulabschluss bietet unterschiedliche Abschlussarten wie einen mittleren Schulabschluss, allgemeine Fachhochschulreife, Abitur usw. (SenBJF 2021). Dabei ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass die Datenerfassung des Statistischen Bundesamtes (Destatis 2022a) keine klare Trennung zwischen den Zahlen für Auszubildende in Weiterbildungs- und Ausbildungsangeboten (wie z. B. staatlich anerkannte*r Erzieher*in) in Fachschulen beinhalten. Die von uns in dieser Studie genutzten Daten erfassen also die Teilnehmenden in allen in Fachschulen angebotenen Programmen.

Schulen des Gesundheitswesens

Schulen des Gesundheitswesens stellen eine Sonderform berufsbildender Schulen dar. Sie sind staatlich anerkannte nicht akademische Schulen für bundesrechtlich geregelte Gesundheitsfachberufe bzw. Heilberufe (wie z. B. Hebammen, Gesundheits- und Krankenpflege). Um die praktische Ausbildung bereitstellen zu können, sind diese Schulen oft mit Krankenhäusern verbunden (Dielmann et al. 2020: 3).

²⁷ Die Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (IBA) führt alle bisherigen berufsvorbereitenden Lehrgänge (BQL, BQL (FL)) sowie die einjährige Berufsfachschule (einjährige OBF) in einem Bildungsgang zusammen. In der vorliegenden Analyse verwenden wir den Begriff „IBA“ als Synonym für das „Berufsvorbereitungsjahr“, da IBA in Berlin eine spezifische Form des Berufsvorbereitungsjahres darstellt und in bundesweiten Statistiken unter dem Begriff „Berufsvorbereitungsjahr“ erfasst wird. Für weiterführende Informationen zu diesem Thema siehe SenBJF (2021).

Fachoberschulen (FOS): Schulen des Übergangs in den Fachhochschulbereich

Berufsfachschulen sind berufsbildende schulische Einrichtungen, die allgemeine, fachtheoretische und fachpraktische Kenntnisse vermitteln. Ihre primäre Funktion besteht darin, einen Übergang in den Hochschulbereich bereitzustellen. Mit im Durchschnitt dreijährigen Programmen führen sie zum Erwerb einer Fachhochschulreife, d. h. zur fachgebundenen (und nur in ausgewählten Fällen - allgemeinen) Hochschulreife (Statistisches Bundesamt 2014a). In Berlin kann eine Fachoberschule in folgenden Fachrichtungen besucht werden: Wirtschaft und Verwaltung, Technik, Gesundheit und Soziales, Gestaltung, Ernährung und Hauswirtschaft oder Agrarwirtschaft (KMK 2023b).

Fachgymnasien (Berufliche Gymnasien): Abitur in der beruflichen Bildung

Fachgymnasien/berufliche Gymnasien sind Gymnasien, wo neben allgemeinbildenden Inhalten auch Unterricht mit dem beruflichen Schwerpunkt angeboten wird. Ein Abschluss eines beruflichen Gymnasiums gilt als allgemeine Hochschulzugangsberechtigung (Abitur) (Statistisches Bundesamt 2014a).

Berufsoberschulen (BOS): Schulen für den Übergang in den Hochschulbereich

Im Wesentlichen erfüllen Berufsoberschulen die gleichen Funktionen in den gleichen Fachrichtungen wie die Fachoberschulen, aber im Vergleich zu den Fachoberschulen vermitteln die Berufsoberschulen kein fachpraktisches Wissen. Der Unterricht wird im Laufe eines zweijährigen Programms in Vollzeit (oder eines dreijährigen Programms an einer Abendschule in Teilzeitform) angeboten (Sen-BJF 2022). Ein Abschluss an einer Berufsoberschule garantiert eine Fachhochschulreife; durch eine Ergänzungsprüfung kann eine allgemeine Hochschulreife erworben werden (Statistisches Bundesamt 2014a).

In diesem Kapitel wird die Zusammensetzung verschiedener Bevölkerungsgruppen in einer Reihe von Schulformen des beruflichen Bildungssystems Berlins untersucht. Der Fokus liegt dabei auf Schulen der dualen und schulischen Ausbildung in Berlin sowie auf dem Berufsvorbereitungsjahr und den Schulen des Gesundheitswesens. Diese Auswahl der Schulformen im Bereich der beruflichen Bildung ermöglicht es uns, einen weiteren umfassenden Überblick über die Teilhabe von Zugewanderten auf dem Ausbildungsmarkt Berlins zu erhalten. Die Daten stammen primär aus den jährlichen Berichten des Statistischen Bundesamts sowie vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Anhand dieser Daten werden im Folgenden die Geschlechterverteilung der Berufsschüler*innen in verschiedenen Berufsschulformen sowie auch die Entwicklungstrends in einzelnen Berufsschulformen seit dem Schuljahr 2012/13 dargestellt.

3.1. Die Verteilung der Zugewanderten an Berliner berufsbildenden Schulen

Duale Ausbildung– die häufigste Ausbildungsform

Für alle drei Gruppen der Berufsschüler*innen – Deutsche, Drittstaatsangehörige und EU-Zugewanderte – sind die Unterschiede in der Verteilung nach berufsbildenden Schulen deutlich, wobei die Berufsschulen²⁸ der dualen Ausbildung die am häufigsten besuchte Schulform ist. Die nächsthäufig besuchte Schulform für EU-Zugewanderte (mit 18,0 %) sind die Berufsfachschulen, gefolgt von Fachschulen (19,7 %) und dem Berufsvorbereitungsjahr (12,6 %)²⁹.

Im Vergleich zu anderen Herkunftsländern ist die Teilnahme von EU-Zugewanderten an den Fachschulen deutlich höher (19,7 % im Vergleich zu 10,2 % der Drittstaatsangehörigen), was darauf hinweisen kann, dass ein beträchtlicher Teil der EU-Zugewanderten eine Ausbildung bereits in ihrem Herkunftsland abgeschlossen hat und in Berlin eher Weiterbildungen anstrebt. Im Gegensatz dazu weisen Drittstaatsangehörige im Berufsvorbereitungsjahr eine höhere Präsenz auf (20,7 % im Vergleich zu 12,6 % der EU-Zugewanderten).

Die Verteilung der Schüler*innen in Fachoberschulen, Fachgymnasien und Berufsoberschulen weist allgemein niedrigere Anteile auf. Bemerkenswert ist dabei, dass sowohl EU-Zugewanderte als auch Deutsche im Vergleich zu Personen mit Drittstaatsangehörigkeit einen höheren Anteil an Fachgymnasien aufweisen (Abbildung 14).

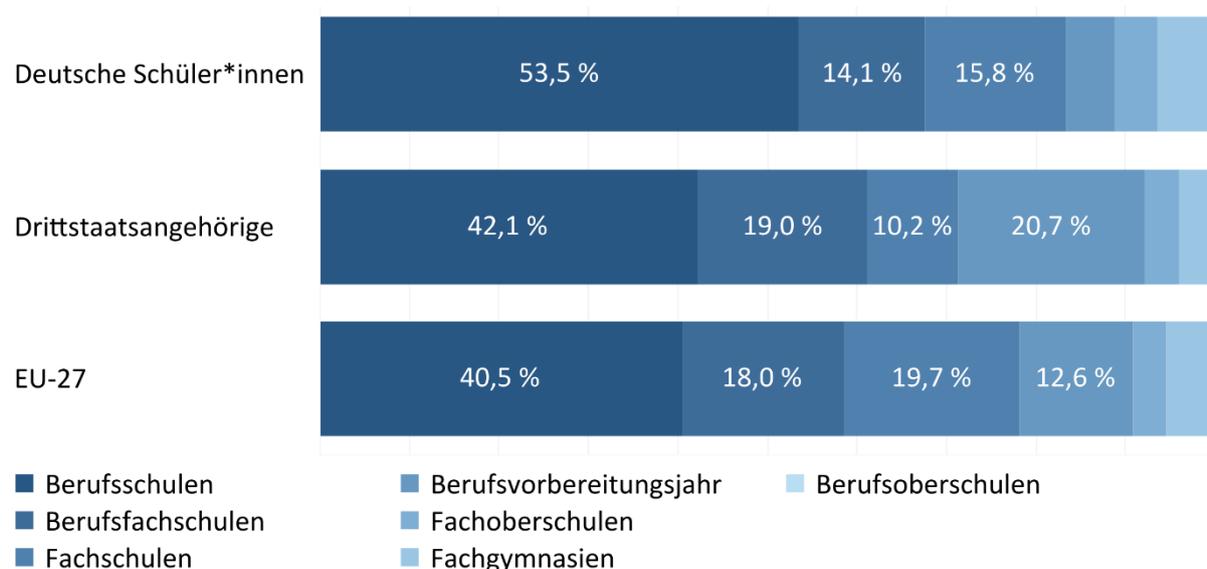


Abbildung 14: Verteilung der Berufsschüler*innen in den unterschiedlichen Formen der berufsbildenden Schulen Berlins im Schuljahr 2021/2022.

n (Deutsche Schüler*innen) = 67.780; n (Drittstaatsangehörige) = 11.867; n (EU-27) = 2.634. Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2022b © Minor

²⁸ Es wird in dieser Analyse nicht unterschieden, ob es um Teilzeit- oder Blockform des Unterrichts in Berliner Berufsschulen (Schulen der dualen Ausbildung) geht. Da beide Berufsschulformen auf Bundesebene den Berufsschulen zugeordnet werden, wird diese Differenzierung in diesem Kapitel unterlassen.

²⁹ Für mehr Information zu den einzelnen Formen der berufsbildenden Schulen siehe Infobox am Anfang dieses Kapitels.

Europäischer Ländervergleich

Ein Vergleich zwischen den Zahlen der Schüler*innen aus älteren EU-Mitgliedsstaaten und aus Ländern der Osterweiterung zeigt ebenfalls deutliche Unterschiede auf. Zum Beispiel besuchen 15,0 % der Schüler*innen aus den Ländern der EU-Osterweiterung Fachschulen. Dieser Anteil liegt viel niedriger als bei Schüler*innen aus älteren EU-Mitgliedsstaaten (28,2 %). Zugewanderte Jugendliche aus älteren EU-Mitgliedsstaaten sind außerdem viel weniger im Berufsvorbereitungsjahr vertreten als die Gleichaltrigen aus Ländern der EU-Osterweiterung (6,6 % und 16,0 % entsprechend). Die Verteilung der Schüler*innen aus den EU-Beitrittskandidatenländern zeigt im Allgemeinen eine ähnliche Verteilung wie bei den Schüler*innen aus den Ländern der Osterweiterung (Abbildung 15).

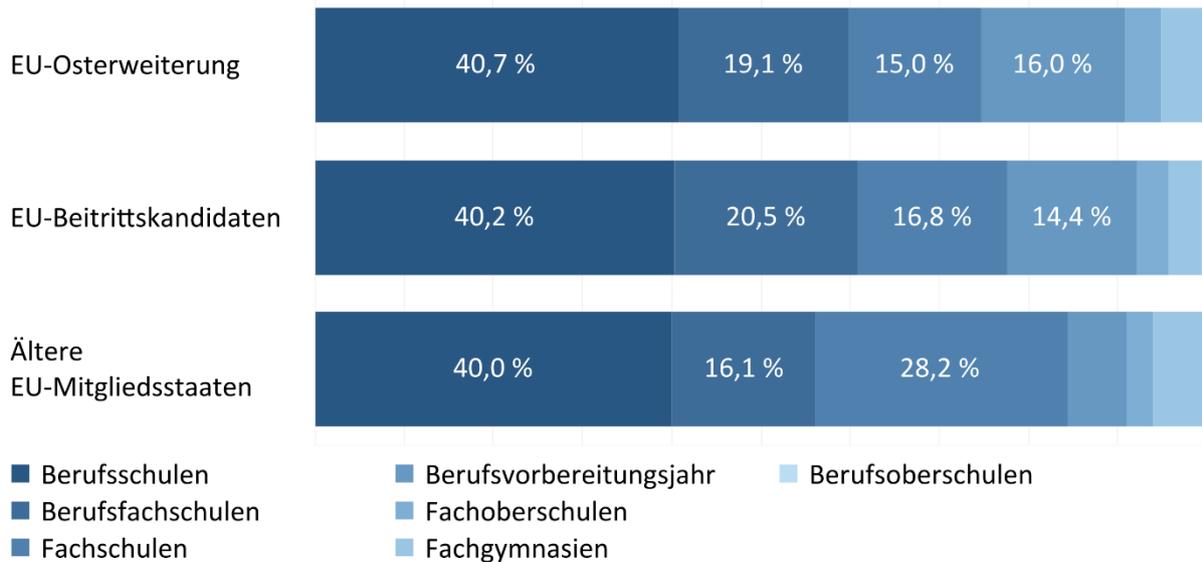


Abbildung 15: Verteilung der Berufsschüler*innen aus den älteren EU-Mitgliedsstaaten, EU-Beitrittskandidatenländern und EU-Osterweiterung in den unterschiedlichen Formen der berufsbildenden Schulen Berlins im Schuljahr 2021/2022 nach Berufsschulform.

n (EU-Osterweiterung) = 1.684; n (EU-Beitrittskandidaten) = 2.281; n (Ältere EU-Mitgliedsstaaten) = 950. Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2022b © Minor

Vergleich mit der Teilhabe von EU-Zugewanderten an Hochschulen Berlins

Im Hinblick auf die große Zahl von EU-Zugewanderten in Berliner Hochschulen soll nochmals auf die äußerst heterogene Gruppe mit entsprechend unterschiedlichen Berufszielen und Möglichkeiten hingewiesen werden: Die Daten zeigen, dass es im Wintersemester 2021/22 4,2 Mal mehr EU-Zugewanderte (nämlich 11.781) an den Hochschulen Berlins gab, als in allen Schulformen der beruflichen Bildung kumuliert (siehe Abbildung 16): 70,1 % der Menschen in dieser Gruppe studieren an Universitäten Berlins und 24,1 % an Fachhochschulen, der Rest an Kunsthochschulen und Verwaltungsfachhochschulen. Anzumerken ist dabei, dass sich das Verhältnis zwischen den Zahlen von Studierenden und Auszubildenden aus den Ländern der EU in den letzten zehn Jahren nicht verändert hat.

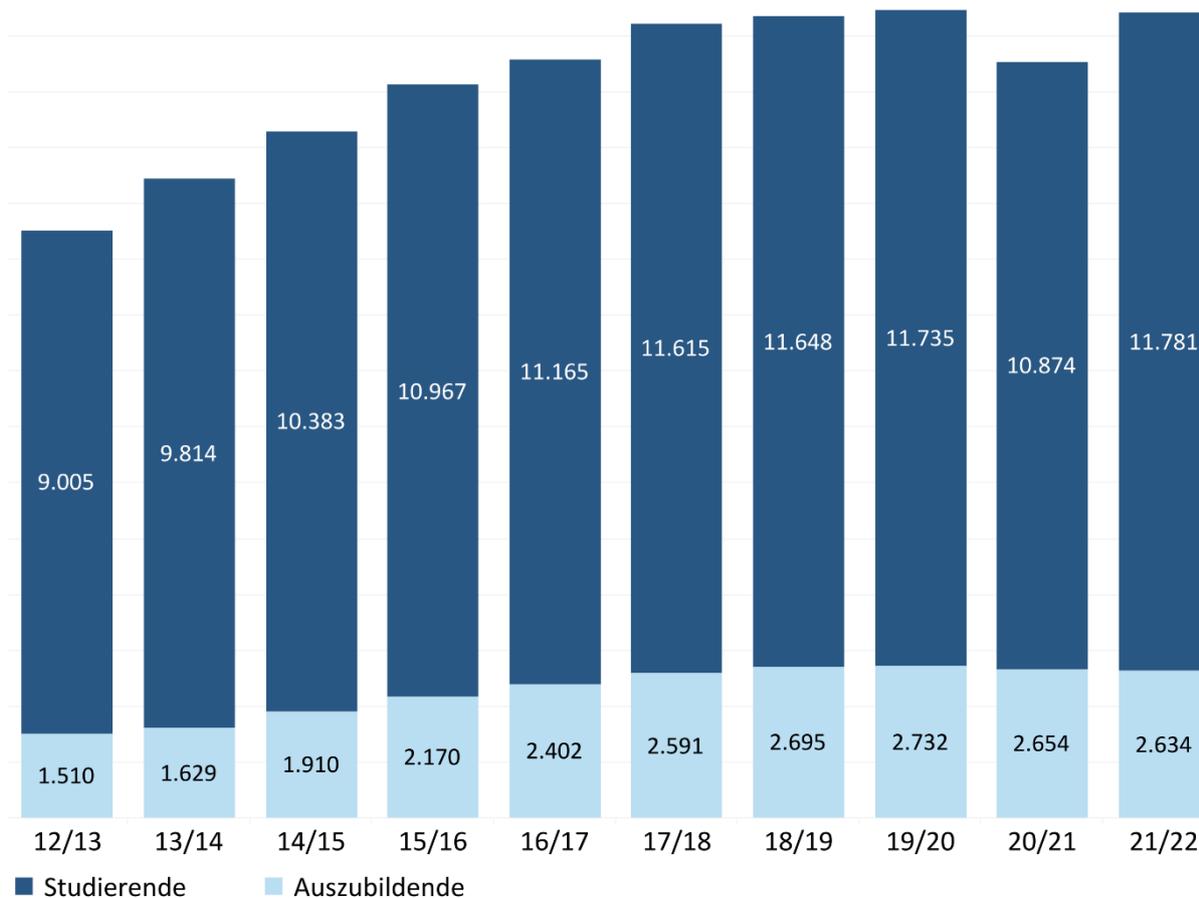


Abbildung 16: Absolute Zahlen der Studierenden und Auszubildenden aus der Europäischen Union an Hochschulen³⁰ und berufsbildenden Schulen Berlins zwischen Schuljahren 2012/2013 und 2021/2022

Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2014a; 2014b; 2015; 2017; 2018; 2019a; 2019b; 2021; 2022a; 2022b; und Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2015; 2016; 2017; 2018; 2019; 2020; 2021; 2022c © Minor

3.2. Entwicklung in Berliner Berufsschulen und Berufsfachschulen, 2012/13 bis 2021/22

Fallender Anteil der deutschen Berufsschüler*innen

Im Verlauf der letzten zehn Jahre hat sich der Anteil der Schüler*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in den Berliner Berufsschulen und Berufsfachschulen verändert. Während sie im Jahr 2012/13 insgesamt 9,8 % der gesamten Berufsschüler*innen ausmachten, beläuft sich ihr Anteil mittlerweile auf 16,1 %. Im Gegensatz dazu hat die Anzahl der deutschen Berufsschüler*innen in den vergangenen zehn Jahren einen Rückgang von 21,1 % verzeichnet (von 58.048 zu 45.824).

Im Schuljahr 2021/22 stellten die Drittstaatsangehörigen mit einem Anteil von 13,3 % der gesamten Anzahl der Berufsschüler*innen eine bedeutende Gruppe dar. Verglichen mit dem Schuljahr 2012/13 bedeutet dies einen Zuwachs von 37,5 %. Bemerkenswert ist dabei, dass während des Schuljahres 2012/13 der größte Teil aller Drittstaatsangehörigen aus EU-Beitrittskandidatenländern kam, sich die-

³⁰ Unter dem Begriff „Hochschulen“ sind in dieser Analyse folgende Hochschularten erfasst: Universitäten, Fachhochschulen, Kunsthochschulen und Verwaltungsfachhochschulen.

Der Anteil im Schuljahr 2021/22 primär aus anderen Drittstaatsangehörigen zusammensetzt. Die Anzahl der Berufsschüler*innen aus den Beitrittskandidatenländern ist zwischenzeitlich um mehr als die Hälfte gesunken.

Der Anteil der EU-Zugewanderten verzeichnet eine leichte Steigerungstendenz mit einem Anstieg von 1,6 % auf 2,8 % zwischen den entsprechenden Jahren (Abbildung 17).

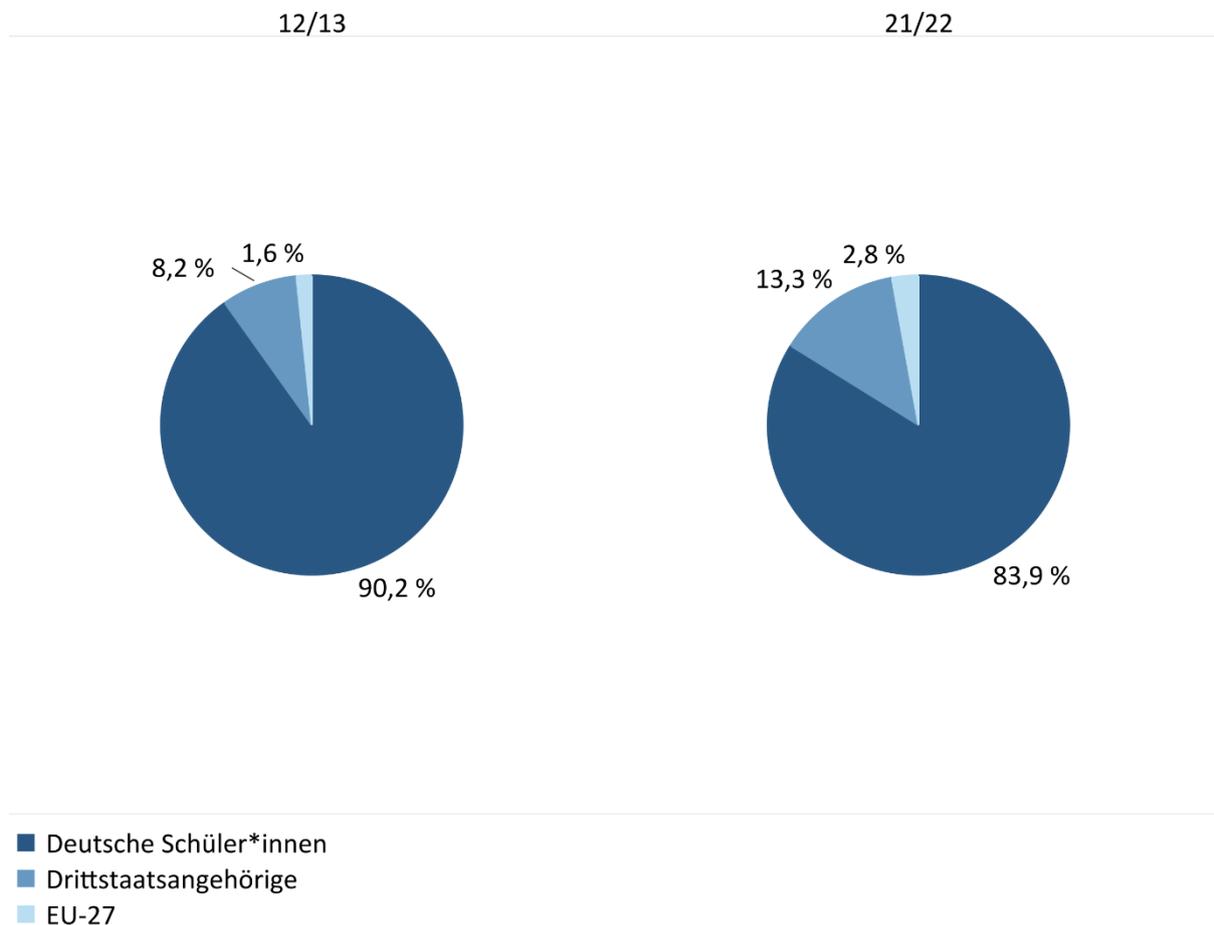


Abbildung 17: Vergleich der Anzahl von deutschen und zugewanderten Berufsschüler*innen an Berliner Berufsschulen und Berufsfachschulen.

n (2012/2013) = 64.459; n (2020/2021) = 54.623

Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2014a; 2022b © Minor

Geringere Teilnahme der Zugewanderten in der beruflichen Bildung

Beim Vergleich der aggregierten Daten der Berufsschüler*innen nach Staatsangehörigkeit mit der Gesamtpopulation der Zugewanderten im Alter von 15 bis 25 Jahren in Berlin (Amt für Statistik Berlin Brandenburg 2022b)³¹ wird deutlich, dass die geringe Präsenz von EU-Zugewanderten an berufsbildenden Schulen in Berlin nicht unmittelbar mit der Gesamtanzahl der EU-Zugewanderten in der Stadt Berlin korreliert. In der Altersgruppe der 15- bis 25-Jährigen mit deutscher Staatsangehörigkeit kommt auf

³¹ Wie bereits im Kapitel 2 erläutert wurde, repräsentieren Berufsschüler*innen vorwiegend Menschen im Alter von 15 bis 25 Jahren. Die Entscheidung für diese Altersgruppe wurde getroffen, um eine bestmögliche Repräsentativität zu gewährleisten.

vier Individuen eine Person in beruflicher Bildung. Im Gegensatz dazu liegt dieser Anteil bei EU-Zugewanderten bei 10,5 % und bei Drittstaatsangehörigen bei 17,1 % (Abbildung 18).

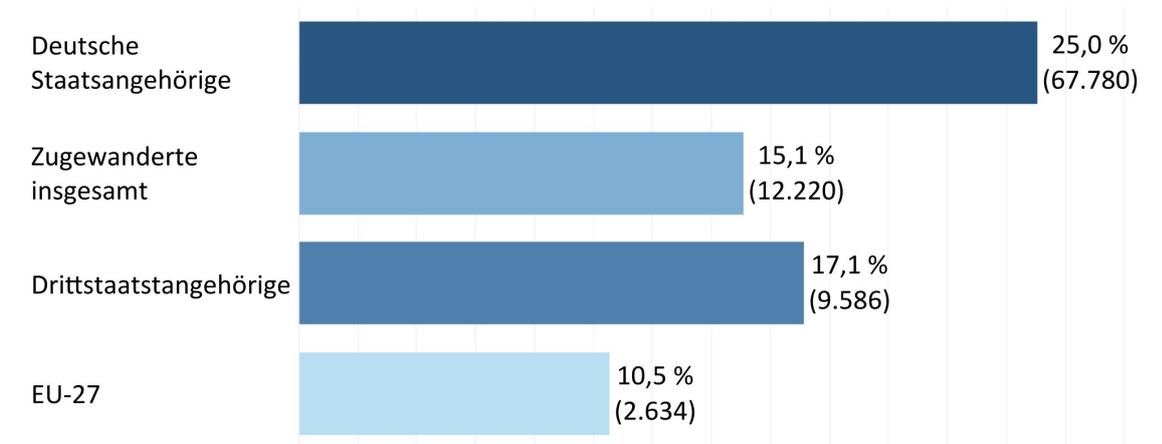


Abbildung 18: Anteil der zugewanderten und deutschen Azubis und Berufsschüler*innen³² in der Gesamtbevölkerung Berlins im Alter 15-25 nach Staatsangehörigkeit, Schuljahr 2021/2022

Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2022b © Minor

3.2.1. Geschlechterverteilung in der dualen und schulischen Ausbildung Berlins

Weibliche Dominanz in der schulischen, männliche Dominanz in der dualen Ausbildung

Wie die Abbildung 19 zeigt, ist die schulische Ausbildung in Berlin eine eher „weibliche“ Berufsschulform, da der Frauenanteil in allen Herkunftsgruppen mehr als 54,0 % beträgt. In Kontrast dazu stellen Männer eine dominante Gruppe in der dualen Ausbildung dar.

Geschlechterverteilung im Sozial- und Gesundheitswesen³³

Beim näheren Betrachten der Ausbildungsberufe, die jeweils an Berufsschulen und Berufsfachschulen angeboten werden, wird klar, dass die Berufe des Sozial- und Gesundheitswesens in Berufsfachschulen die ersten Plätze sowohl nach Ausbildungsangebot als auch Nachfrage einnehmen (bpb 2018). Die oben festgestellte Geschlechterverteilung in Berufsfachschulen bzw. in der schulischen Ausbildung steht damit im Einklang mit der allgemeinen Geschlechterverteilung im Sozial- (Booth 2021: 76) und Gesundheitswesen (bpb 2022). Gesundheitsdienstleistungen und Pflegeberufe sowie Sozialwesen werden im Wesentlichen als „weiblich“ betrachtet. Angesichts niedrigerer Löhne und eines geringeren Ansehens von Tätigkeiten in diesem Sektor, und im Zusammenhang mit dem Mangel an Arbeits- und Lebenserfahrungen in als „weiblich“ wahrgenommenen Aktivitäten unter Männern, sind männliche Bewerber oft unmotiviert, Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen zu erlernen (Hamjediers 2023: 22).

³² In der Abbildung werden die Zahlen in allen beruflichen Schulen Berlins kumuliert dargestellt.

³³ Für eine detailliertere Analyse und Zahlenüberblick zu den Schulen des Gesundheitswesens siehe Kapitel 3.4.

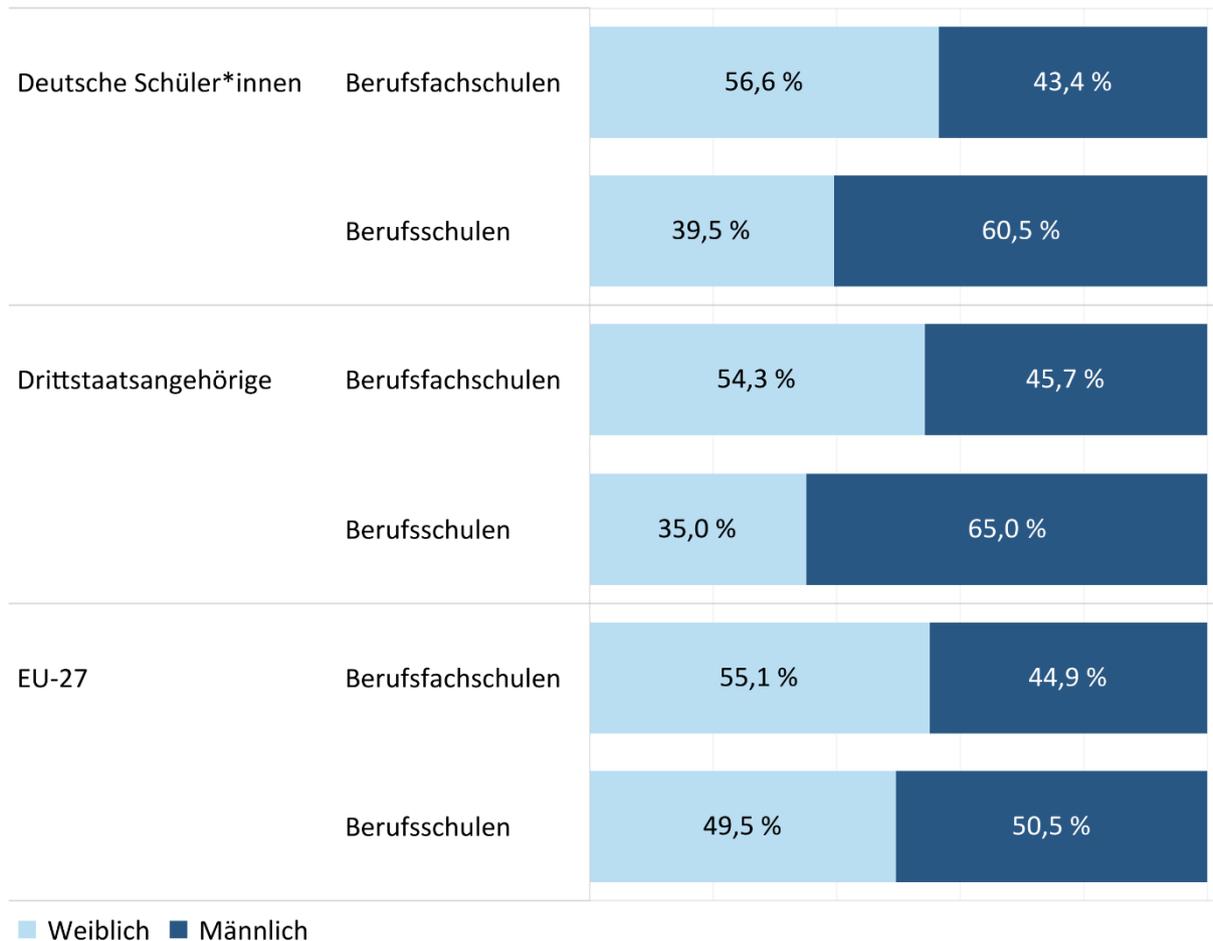


Abbildung 19: Geschlechterverteilung in Berufsschulen und Berufsfachschulen Berlins im Schuljahr 2021/2022

n (Deutsche Schüler*innen) = 45.824; n (Drittstaatsangehörige) = 7.258; n (EU-27) = 1.541. Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2022b © Minor

Benachteiligung von Bewerberinnen in bestimmten Berufen

Unterschiedliche Bildungspräferenzen von Frauen und Männern können allein nicht als hinreichende Erklärung dafür dienen, warum bestimmte Berufe unterschiedliche Geschlechterverteilungen aufweisen. So geben Kübler et al. (2017: 3) in ihrer Studie Auskunft über die auf Geschlecht basierte Diskriminierung bei der Bewerbung um Ausbildungsplätze. Die Ergebnisse zeigen, dass ein weibliches Geschlecht der bewerbenden Person den gleichen negativen Effekt hat, wie ein um einen Notenpunkt schlechterer Schulabschluss. Dieser Effekt ist noch stärker bei den Bewerbungen für Ausbildungsverträge unter Frauen in männlich dominierten Berufen, die vor allem in der dualen Form der Berufsausbildung angeboten werden.

Entwicklung der Zahlen nach Geschlecht seit 2012/2013

Bezieht man die geschlechtsspezifischen Unterschiede mit ein, ist im Untersuchungszeitraum ein bemerkenswertes Wachstum von 113,0 % bei männlichen Drittstaatsangehörigen in der dualen Ausbildung zu verzeichnen. Allerdings ist diese steigende Tendenz in Berufsfachschulen nicht zu beobachten: die Zahlen bleiben in der schulischen Ausbildung – sowohl bei Frauen als auch bei Männern – konstant.

Für deutsche Schüler*innen hingegen zeigt sich in sämtlichen Ausbildungsformen ein Rückgang, sowohl bei Frauen als auch bei Männern, wobei es bei Männern im Laufe der Jahre zu einigen Schwankungen gekommen ist.

3.2.2. Top 10 Länder der EU-Zuwanderung in Berufsfach- und Berufsschulen

Im Wesentlichen sind die Top 10 EU-Länder in Berufsschulen und Berufsfachschulen seit dem Schuljahr 2012/13 unverändert geblieben. Vor zehn Jahren wie auch heute führt Polen die Liste mit einem großen Vorsprung an: Die Anzahl von polnischen Auszubildenden ist im Vergleich zu den italienischen/kroatischen im Schuljahr 2012/13 sowie auch zu bulgarischen im Schuljahr 2021/22 2,6-mal so groß.

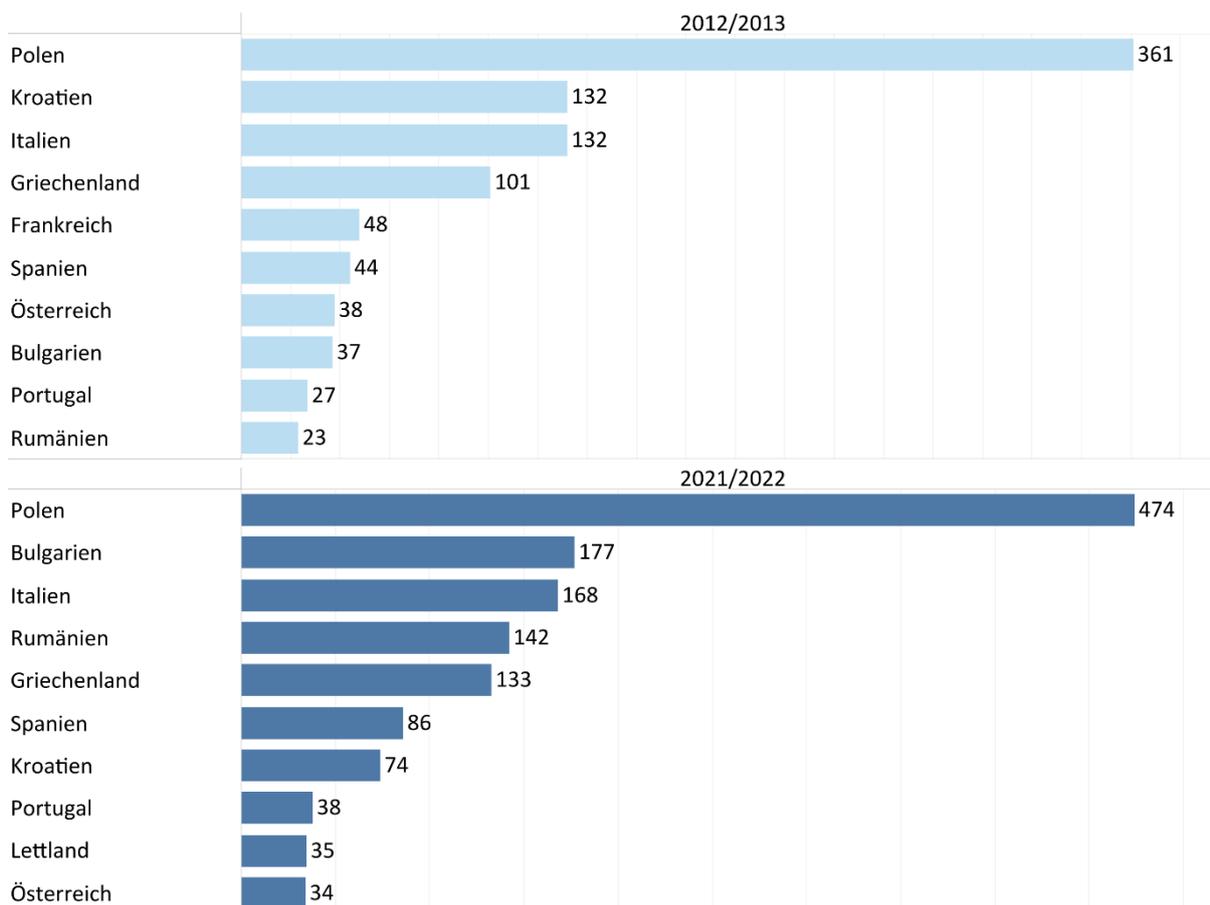


Abbildung 20: Anzahl der Berufsschüler*innen in Berufsschulen und Berufsfachschulen Berlins nach EU-Herkunftsland für Schuljahre 2012/2013 und 2021/2022

Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2014a; 2022b © Minor

Weiterhin haben die absoluten Zahlen der Zugewanderten aus Bulgarien sowie aus Rumänien in der dualen und schulischen Ausbildung in den letzten zehn Jahren stark zugenommen (ein dreifacher bzw. fünffacher Zuwachs). In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die Liste der Top 10 Länder nach wie vor primär aus Ländern der EU-Osterweiterung und Südeuropa besteht.

3.3. Entwicklung der Verteilung der Berufsschüler*innen im Berufsvorbereitungsjahr

Wenn die Teilhabe von Zugewanderten an dualen und schulischen Formen der Ausbildung betrachtet wird, ist es ebenso von Bedeutung, ihre Teilnahme im Übergangssystem zu berücksichtigen. Nicht allen Schüler*innen gelingt es, nach dem Erwerb der Ausbildungsreife, einen Ausbildungsplatz zu finden. Dies kann mit unterschiedlichen Gründen und/oder Bedarfen erklärt werden (siehe Kapitel 4). Wenn

wir uns die Verteilung der zugewanderten Schüler*innen auf duale, schulische und „Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung“ (IBA)³⁴ anschauen, wird deutlich, dass zugewanderte Schüler*innen eine sehr hohe Präsenz in der IBA haben.

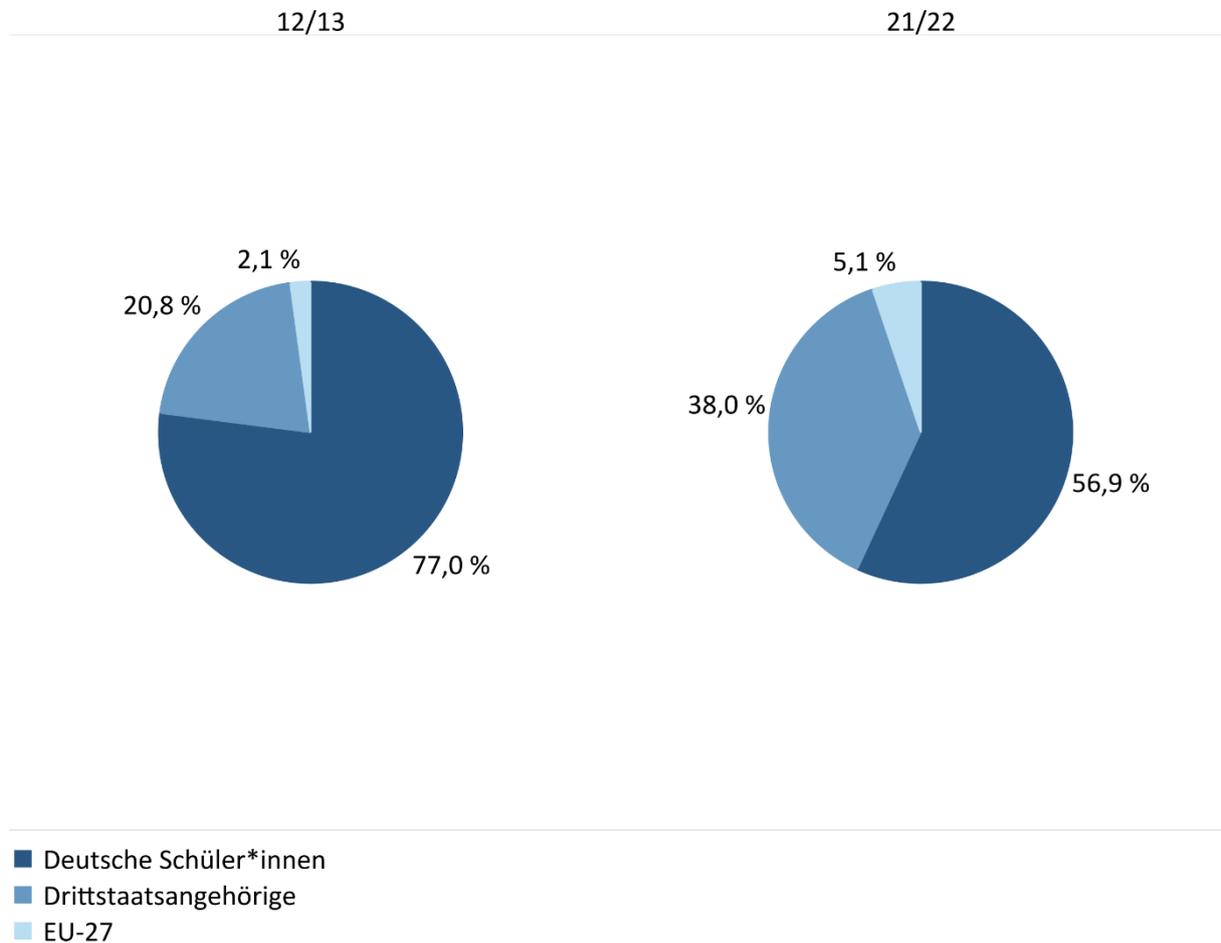


Abbildung 21: Vergleich der Anzahl von deutschen und zugewanderten Schüler*innen³⁵ im Berufsvorbereitungsjahr in Berlin

n (2012/2013) = 3.575; n (2020/2021) = 6.480. Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2014a; 2022b © Minor

Bedeutender Anstieg der Drittstaatsangehörigen in der IBA

Eine detaillierte Analyse der Daten nach Staatsangehörigkeiten zeigt, dass in 2021/22 nahezu die Hälfte der Schüler*innen, die an der IBA teilnehmen, zugewanderte Schüler*innen sind (siehe Abbildung 21). Im Jahr 2012/13 machten Schüler*innen mit Drittstaatsangehörigkeit lediglich 20,8 % der Gesamtzahl der Schüler*innen am IBA aus. Inzwischen ist dieser Anteil auf 38,0 % gestiegen. Ebenso konnte bei EU-Zugewanderten ein geringfügiger Anstieg um 3 Prozentpunkte beobachtet werden.

³⁴ Die Schüler*innen, die am Berufsvorbereitungsjahr teilnehmen, entsprechen in diesem Zusammenhang denen, die an der Berliner integrierten Berufsausbildungsvorbereitung (IBA) teilnehmen (siehe Infobox am Anfang dieses Kapitels).

³⁵ Jugendliche, die ein IBA-Programm in Berlin besuchen, gelten als Schüler*innen.

Integration und Spracherwerb im Berufsvorbereitungsjahr

Das Berufsvorbereitungsjahr und das Übergangssystem bieten im Ganzen viel mehr auf Integration und Spracherwerb orientierte Angebote als andere Angebote des Ausbildungssystems in Deutschland (BMI 2019). Mit Blick auf die Entwicklung der Zahlen von Zugewanderten in den letzten zehn Jahren ist festzuhalten, dass der Ausbau von Integrations- und Sprachförderungsmaßnahmen sehr stark mit einer erhöhten Teilnahme von Drittstaatsangehörigen sowie von Zugewanderten aus den Ländern der EU-Osterweiterung im Vorbereitungsjahr Berlins korreliert.

3.3.1. Geschlechterverteilung im Berufsvorbereitungsjahr

Hauptsächlich ähnelt die Geschlechterverteilung im Vorbereitungsjahr derjenigen in den Berufsschulen: Staatsangehörigkeitsübergreifend machen Männer die Mehrheit der Schüler*innen in der IBA aus.



Abbildung 22: Geschlechterverteilung im Berufsvorbereitungsjahr im Schuljahr 2021/2022

n (Deutsche Schüler*innen) = 3.686; n (Drittstaatsangehörige) = 2.462; n (EU-27) = 332.

Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2022b © Minor

3.3.2. Top 10 Länder der EU-Zuwanderung im Berufsvorbereitungsjahr

Im Vorbereitungsjahr ist die Präsenz von EU-Zugewanderten im Vergleich zu Drittstaatsangehörigen zwar gering; dennoch verzeichnen sie eine Steigerung im Vergleich zum Schuljahr 2012/13, insbesondere unter bulgarischen und rumänischen Schüler*innen. Im Schuljahr 2021/22 stellen die Schüler*innen aus Bulgarien und Rumänien gemeinsam knapp die Hälfte der Schüler*innen aus der Europäischen Union im Berufsvorbereitungsjahr dar (Abbildung 23).

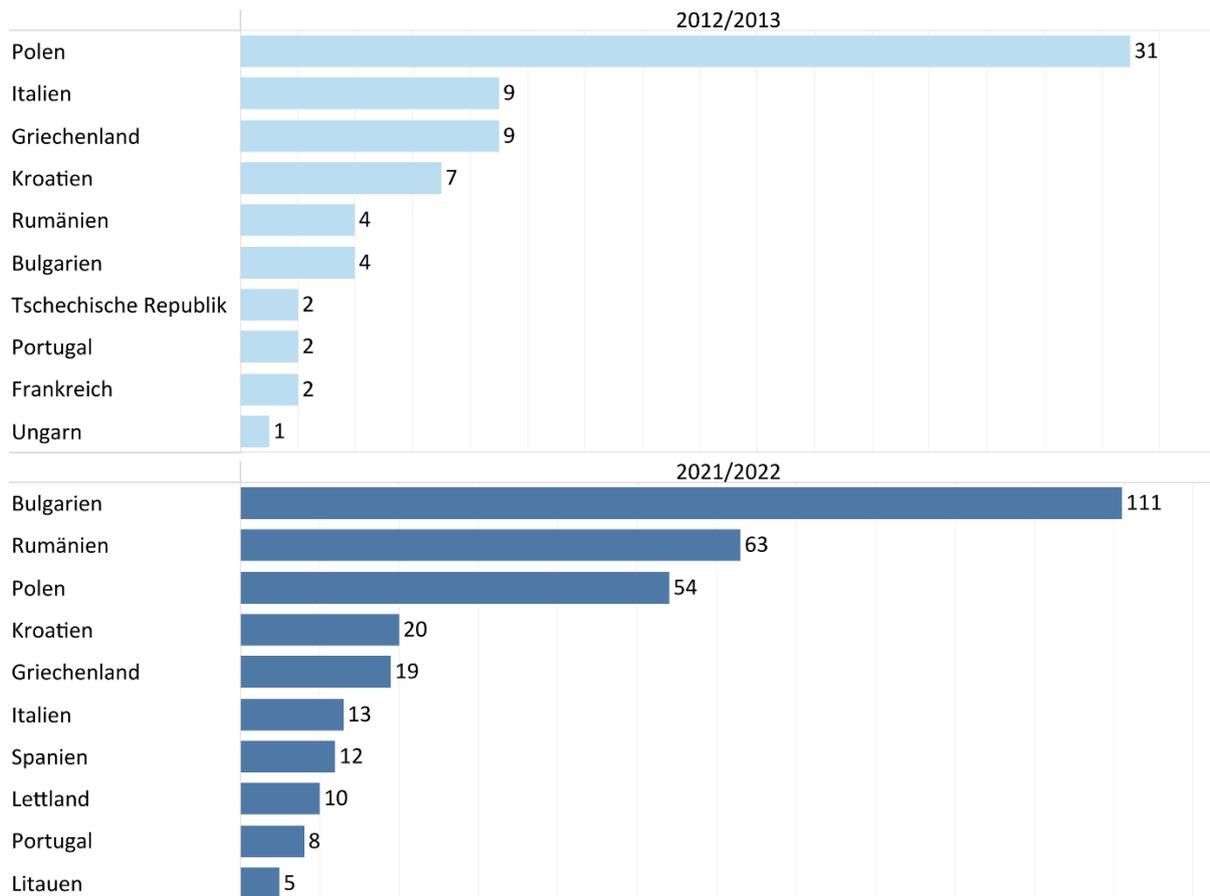


Abbildung 23: Anzahl der Schüler*innen im Vorbereitungsjahr Berlins nach Staatsangehörigkeit für Schuljahre 2012/2013 und 2021/2022

Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2014a; 2022b. © Minor

3.4. Entwicklung der Zahlen der Berufsschüler*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in Schulen des Gesundheitswesens Berlins³⁶

Im Schuljahr 2012/13 war der Anteil von Berufsschüler*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in Schulen des Gesundheitswesens³⁷ niedriger als in Berufsschulen und Berufsfachschulen. Die absoluten Zahlen verdeutlichen jedoch starke Veränderungen und einen deutlichen Anstieg ihres Anteils im Jahr 2021/22 (Abbildung 24), wobei dieser Anstieg fast ausschließlich auf die Zunahme von Drittstaatsan-

³⁶ Schulen des Gesundheitswesens gehören als nicht-staatliche, staatlich anerkannte berufsbildende Schulen nicht zum Gesamtkörper der berufsbildenden Schulen (Dielmann 2020: 6). Sie vermitteln kein allgemeinbildendes Wissen (ebd.) und sind im engen Sinne weder dual noch rein schulisch, und ein Abschluss an einer Schule des Gesundheitswesens gewährleistet keinen höheren Schulabschluss, wie in FOS, BOS oder beruflichen Gymnasien (siehe Infobox am Anfang dieses Kapitels). Die Daten des Statistisches Bundesamtes betrachten die Schulen des Gesundheitswesens separat. Diese Betrachtungsweise wurde in dieser Analyse übernommen.

³⁷ Im Vergleich zu vielen anderen Berufsschulabschlüssen zeichnen sich die Schulen des Gesundheitswesens (siehe auch Infobox am Anfang dieses Kapitels) durch eine durchschnittlich kürzere Schuldauer aus (Dielmann et al. 2020: 11). Außerdem ist nicht immer die Schulgeldfreiheit gewährt. In manchen Bundesländern werden staatlichen Subsidien für mögliche Schulkosten gewährleistet. Diese Subsidien können eine entscheidende Rolle für zugewanderte Menschen spielen, um sich überhaupt für diese Schulausbildung zu entscheiden.

gehörigen zurückzuführen ist. Obwohl die Anzahl der EU-Zugewanderten und deutschen Schüler*innen nur ein schwaches Wachstum aufweist, ist die Anzahl der Berufsschüler*innen aus Drittstaaten um mehr als das zehnfache (von 153 auf 1669) gestiegen. Im Jahr 2021/22 lag ihr Anteil bei 21,4 %.

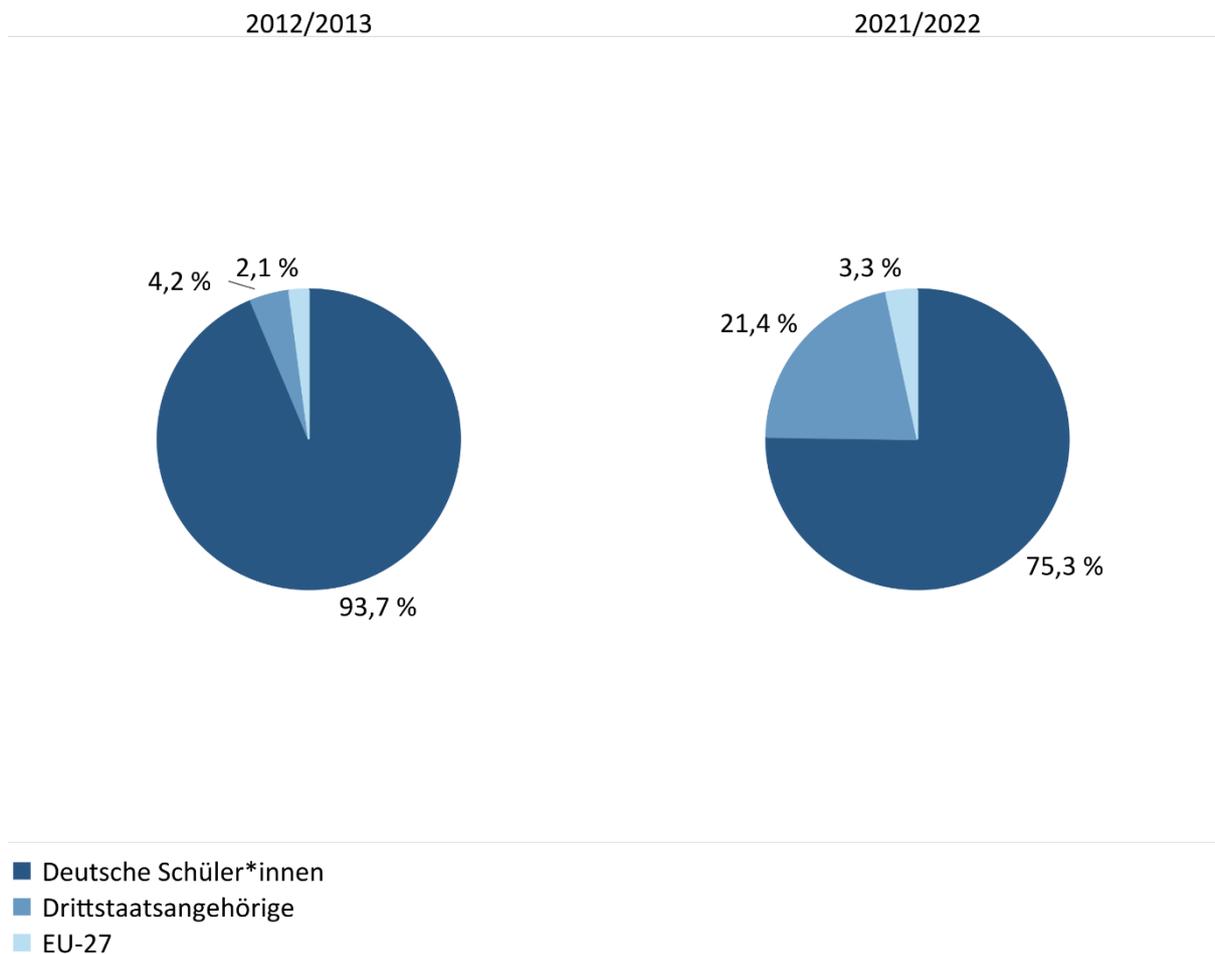


Abbildung 24: Vergleich der Anzahl von deutschen und zugewanderten Berufsschüler*innen in Schulen des Gesundheitswesens in Berlin

n (2012/2013) = 5.856; n (2021/2022) = 8.846. Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2022b © Minor

3.4.1. Geschlechterverteilung in Schulen des Gesundheitswesens

Die Schulen des Gesundheitswesens machen wie die Berufsfachschulen eine überwiegend „weibliche“ Schulform aus (siehe auch Kapitel 3.2.1). Diese Geschlechterverteilung gilt für alle drei Bevölkerungsgruppen der Berufsschüler*innen, wobei der prozentuale Unterschied zwischen den Geschlechtern am größten unter EU-Zugewanderten (77,2 % Frauen zu 22,8 % Männer) und am kleinsten unter Drittstaatsangehörigen ist (66,2 % Frauen zu 33,8 % Männer).

Zahlenentwicklung seit 2012/2013

Es ist auffallend, dass die absoluten Zahlen für die deutschen Schüler*innen sowie auch für die Schüler*innen aus Drittstaaten ab dem Jahr 2019/20 eine starke steigende Tendenz aufweisen (Zunahme von 30,4 % für die deutschen Berufsschüler*innen und 620,0 % für die Berufsschüler*innen aus Drittstaaten), während der Anzahl der EU-Zugewanderten weiter stagniert. Es existieren viele Unterstüt-

zungsprogramme für den Pflegebereich – besonders für geflüchtete Menschen – die positive Auswirkungen auf die Steigerung von zugewanderten Berufsschüler*innen aus Drittstaaten haben könnten (BMI 2019).

3.4.2. Top 10 Länder der EU-Zuwanderung in Schulen des Gesundheitswesens in Berlin

Polen bleibt auch in den Schulen des Gesundheitswesens nach wie vor auf dem ersten Platz der Top 10 Länder der EU-Zuwanderung – vergleichbar mit dem Berufsvorbereitungsjahr mit 60 Schüler*innen. Bulgarien weist in ähnlicher Weise ein Wachstum (von 3 auf 23) in der Anzahl der Berufsschüler*innen auf: Während im Jahr 2012/13 dieses Land auf der Liste gar nicht präsent war, kommt Bulgarien im Jahr 2021/2022 bereits auf Platz vier.

4. EU-Zugewanderte im Berufsbildungssystem: Herausforderungen und Lösungsansätze in Berlin

GIZEM ÜNSAL, EMILIA FABIAŃCZYK, ANNE VON OSWALD

Das Wichtigste in Kürze

- Soziale Ungleichheiten, die sich besonders für Personen mit Zuwanderungsgeschichte nachteilig auswirken, sind in allen Bildungsbereichen erkennbar. Daher ist es wichtig, diese Ungleichheiten bei beruflichen Ausbildungsmaßnahmen kontinuierlich zu berücksichtigen und gezielt anzugehen.
- Begrenzte Zugangsmöglichkeiten zu bestimmten Berufen zwingen Jugendliche oft zu Alternativberufen, was das Risiko von Ausbildungsabbrüchen erhöht.
- Die bürokratischen Hürden wie die Anerkennung von im Ausland erworbenen Schulabschlüssen und aufenthaltsrechtliche Fragen beeinträchtigen die Einstellung von Neuzugewanderten. Langwierige Prozesse der Zeugnisanerkennung können den Abschluss von Ausbildungsverträgen verhindern.
- Sprachliche Barrieren erschweren vielen Neuzugewanderten den Zugang und den erfolgreichen Abschluss der beruflichen Ausbildung in Deutschland.
- Trotz einer hohen Anzahl unversorgter Bewerber*innen bleiben viele Unterstützungsmaßnahmen unbesetzt oder erweisen sich als schwer zu besetzen. Es ist notwendig, den Vermittlungsprozess in diese Maßnahmen äußerst genau zu analysieren und anzupassen.
- Probleme bei der Inanspruchnahme staatlicher Unterstützungsmaßnahmen resultieren aus mangelndem Wissen über Beratungsangebote, unzureichende Kommunikation relevanter Informationen sowie teilweise auch fehlender Selbständigkeit oder Initiative der jungen Menschen.
- Trotz politischer Bemühungen besteht im öffentlichen Dienst eine erhebliche Unterrepräsentation von Zugewanderten. Besonders für junge Menschen ist das Vorhandensein von Vorbildern von entscheidender Bedeutung. Ein Mangel an solchen Vorbildern in den angestrebten Berufsfeldern beeinträchtigt die Motivation, eine Berufsausbildung in diesen Bereichen anzustreben.
- Die soziale Integration während der berufsbildenden Schulausbildung und im Ausbildungsbetrieb gestaltet sich für Zugewanderte ohne stabiles soziales Netzwerk als eine Herausforderung. Die Unterstützung von pädagogischen Mitarbeiter*innen und sozial engagierten Personen ist entscheidend, um Kontakte zu knüpfen, Hilfestellungen anzubieten und zuzuhören, wenn Probleme auftreten.
- Junge Menschen bringen eigene Vorstellungen von den Arbeitsbedingungen mit und benötigen oft Unterstützung bei der Entwicklung realistischer Ausbildungsvorstellungen. Gleichzeitig ist es wichtig, dass das Anforderungsprofil angemessen zu den Fähigkeiten und Kenntnissen der Jugendlichen passt.

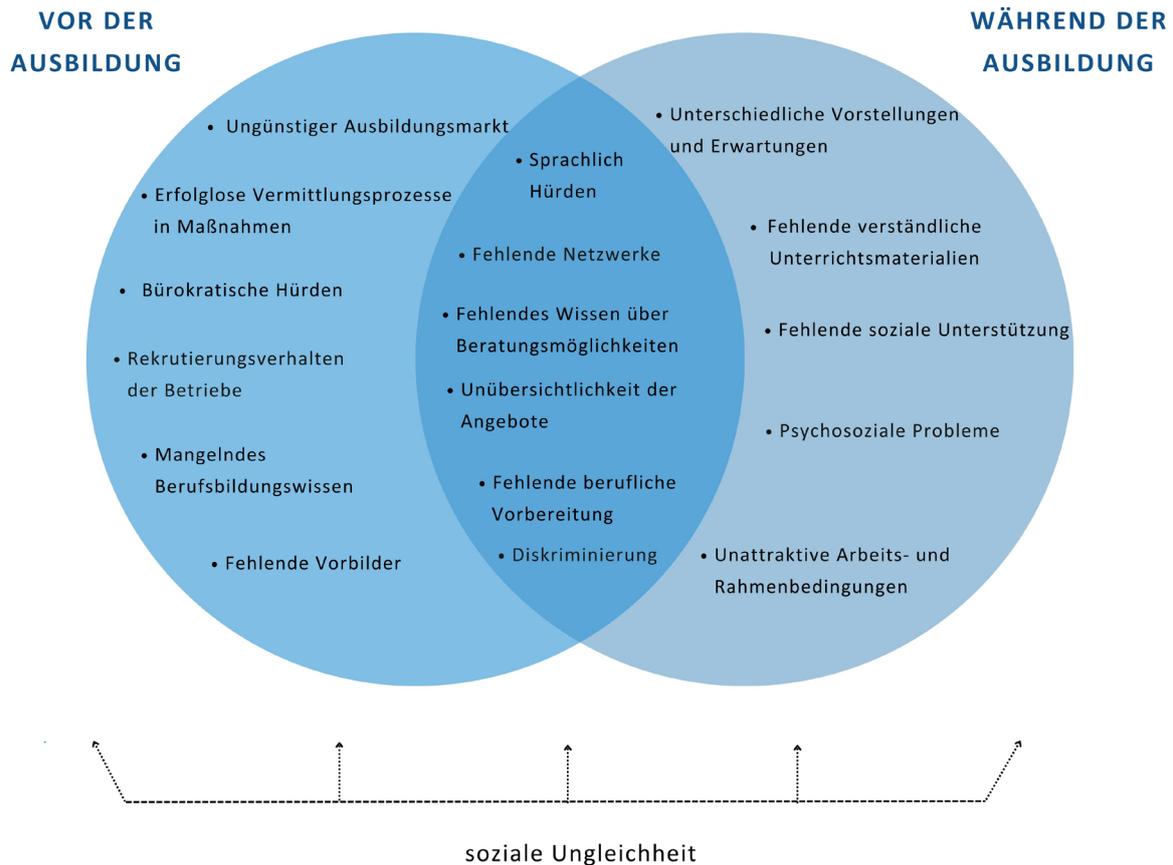


Abbildung 25: Herausforderungen für Zugewanderte vor und während der Ausbildung © Minor

Dieses Kapitel konzentriert sich auf die spezifischen Herausforderungen, denen EU-Zugewanderte im Berufsbildungssystem gegenüberstehen. Viele der beschriebenen Schwierigkeiten können jedoch auch auf Geflüchtete sowie Jugendliche ohne Zuwanderungsgeschichte zutreffen, wodurch klare Trennlinien nicht immer möglich sind. Dabei stellen wir gute Praxisbeispiele vor, darunter Instrumente, Projekte und Initiativen, die in Berlin bereits erfolgreich angewendet werden und mit denen den genannten Herausforderungen begegnet werden kann. Dieses Kapitel basiert auf umfangreichen Interviews mit Berliner Expert*innen im Bereich des Berufsbildungssystems, oft mit Schwerpunkt auf Zugewanderte und Geflüchtete, sowie einer vertiefenden Literaturanalyse.

4.1. Soziale Ungleichheit als zentrale Herausforderung im gesamten Berufsbildungsprozess

Begriffsklärung

Im Bildungskontext wird von sozialen Ungleichheiten gesprochen, wenn bestimmte (zugeschriebene) Merkmale der Einzelnen wie Geschlecht oder soziale Herkunft mit verschiedenen Aspekten der Bildung wie Bildungsabschlüssen und -kompetenzen in Zusammenhang stehen (Maaz & Dumont 2019: 299ff). Ziel der Bildungspolitik besteht darin, gleiche Bildungschancen für alle sicherzustellen, unabhängig von den nicht beeinflussbaren Merkmalen (ebd.). Zahlreiche Studien belegen jedoch, dass in Deutschland eine erkennbare soziale Selektivität besteht, die einen erheblichen Einfluss auf die langfristigen beruflichen Perspektiven der jungen Menschen ausübt (Beicht & Walden 2015a; Protsch 2018).

Die Thematik der sozialen Ungleichheit im (Berufs-)Bildungssystem wird im Folgenden anhand dreier wesentlicher Merkmale von Kindern und jungen Menschen beleuchtet: ihrer sozialen Herkunft, ihrer Zuwanderungsgeschichte und ihrem Geschlecht. Es werden die Auswirkungen dieser drei Merkmale auf den Zugang zu einer beruflichen Ausbildung in Deutschland dargestellt.

4.1.1. Soziale Herkunft und soziale Ungleichheit

Soziale Herkunft und Bildungserfolg

In Deutschland hängen Bildungserfolg und -beteiligung von Kindern stark von der Bildung und den finanziellen Ressourcen ihrer Familien ab (Edelstein 2023; Groh-Samberg & Grundmann 2006). Je nach sozioökonomischem Status variieren das vorhandene wirtschaftliche, soziale und kulturelle Kapital (Ditton & Maaz 2022: 1091). Dies führt zu unterschiedlichen Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb der Familien bezüglich der Anforderungen im Bildungssystem und beeinflusst auch die Entscheidungen junger Menschen hinsichtlich der Bildungslaufbahnen (ebd.).

Auswirkungen auf Schullaufbahn, Studium und Berufsausbildung

Die vorherrschende Evidenz aus internationalen und nationalen Längsschnittstudien zur Grundschulkompetenzentwicklung zeigt, dass Kinder aus sozial privilegierten Familien größere Lernfortschritte verzeichnen als ihre Altersgenossen aus sozial benachteiligten Familien (Maaz & Dumont 2019: 307).

Weiterhin besuchen Kinder, deren Eltern einen akademischen Hintergrund haben, häufiger ein Gymnasium als Kinder von Eltern ohne akademischen Hintergrund (Edelstein 2023). Die Diskrepanzen setzen sich beim Übergang zum Hochschulstudium fort, wie aus den Daten der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studierendenwerks hervorgeht: Von 100 Kindern aus Akademiker*innenfamilien studieren 77, während nur 23 von 100 Kindern von Eltern ohne Hochschulabschluss ein Studium aufnehmen (Maaz & Dumont 2019: 313ff).

Die Berücksichtigung der Auswirkungen der sozialen Herkunft auf die Berufsausbildung ist von großer Bedeutung. Kinder aus nicht privilegierten Familien ziehen häufiger eine Berufsausbildung in Betracht (ebd.). Jedoch gelingt nicht allen von ihnen der Zugang zu einem Ausbildungsplatz. Dies hat komplexe Gründe und hängt u.a. auch mit den bisherigen erlebten Kontakten zur Arbeitswelt über die Berufsorientierung der Schule, den möglichen bestehenden Arbeitsweltkontakten der Familie oder der angebotenen Berufsvorbereitung zusammen.

4.1.2. Zuwanderung und soziale Ungleichheit

Generell offenbaren sich in allen Bildungsbereichen Ungleichheiten, die sich zuungunsten von Personen mit Zuwanderungsgeschichte auswirken (Maaz & Dumont 2019: 320). Die Bildungsbenachteiligung von Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte ist jedoch ein komplexes Thema, das sich nicht durch einen einzelnen Faktor erklären lässt. In der empirischen Bildungsforschung werden verschiedene Erklärungsansätze diskutiert, darunter soziale Herkunft, Diskriminierung, die Zusammensetzung der Schüler*innenschaft in Schulen und Klassen sowie Maßnahmen zur Förderung von Schüler*innen mit Zuwanderungsgeschichte (Stanat & Edele 2022: 220-225).

Zugang zur beruflichen Ausbildung

Hinsichtlich der Berufsausbildung zeigen sich allgemein betrachtet ähnliche Unterschiede wie in anderen Bildungsbereichen: Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte haben im Vergleich zu ihren Altersgenoss*innen ohne Zuwanderungsgeschichte signifikant geringere Chancen und Zugänge, eine beruf-

liche Ausbildung zu beginnen (Maaz & Dumont 2019: 320ff, siehe auch Kapitel 2). Sie sind unter Jugendlichen, die über keinen Schulabschluss oder einen Hauptabschluss verfügen, überrepräsentiert, was wiederum die Aussicht auf einen Ausbildungsplatz negativ beeinflusst (ebd.). Die divergierenden Einmündungschancen in die Berufsausbildung von Jugendlichen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte lassen sich nicht vollständig durch den sozioökonomischen Status der Familie erklären (Stamat & Edele 2022). Fehlende oder geringere Kontakte und Netzwerke in der Arbeitswelt, Kenntnisse über das Ausbildungsangebot, sowie Diskriminierungserfahrungen während des Einstellungsprozesses spielen ebenfalls eine bedeutende Rolle.

Ein **gutes Praxisbeispiel** ist „**Berlin braucht dich!**“, welches darauf abzielt, die Diversität der Berliner Stadtgesellschaft – beginnend im Bereich der Ausbildung – im Personal der Behörden und landeseigenen Betriebe in allen Bereichen und Hierarchieebenen abzubilden. Hierbei wird Empowerment-orientiert auf den Abbau bestehender Ungleichheiten, die (junge) Menschen mit Migrationsgeschichte und Rassismuserfahrungen in Schule und Übergang in die Arbeitswelt betreffen, hingewirkt sowie die Verbesserung der Zugänge zu Berufsorientierung, Ausbildung und Berufsaufstieg befördert: Landeseigene Betriebe, Behörden und Schulen erhalten das Angebot einer diversitätsorientierten Organisationsentwicklung. Multiplikator*innen werden sensibilisiert und zum nachhaltigen Abbau struktureller Barrieren befähigt. Institutionen der Berufsorientierung und -beratung werden zur diskriminierungskritischen Ausrichtung ihrer Prozesse begleitet. Übergreifendes Wissensmanagement von Projektinhalten, -ergebnissen und -erkenntnissen ist hierbei integral. (Berlin braucht dich! 2023).

4.1.3. *Geschlecht und soziale Ungleichheit*

Bildungsungleichheiten, nach Geschlecht betrachtet, sind in verschiedenen Bildungsbereichen erkennbar und variieren in ihren Ausprägungen. Mädchen werden im Durchschnitt früher eingeschult und besuchen häufiger das Gymnasium, während Jungen in Hauptschulen und Förderschulen überrepräsentiert sind. Im Hochschulbereich sind Frauen insgesamt leicht in der Mehrheit. Aber es gibt geschlechtsspezifische Unterschiede in den gewählten Studienfächern. So sind Frauen z. B. häufiger in den Sprach- und Kulturwissenschaften anzutreffen, während Männer eher in MINT-Fächern überrepräsentiert sind (Maaz & Dumont 2019: 321-323; Lühe et al. 2018: 155-159). Auf dem Arbeitsmarkt wird seit langem über die Geschlechterunterschiede diskutiert, insbesondere über die geringeren Einkommen- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen (Gender Pay Gap). Dies betrifft zugewanderte Frauen im besonderen Maße, was als Migrant-Gender-Pay-Gap bekannt ist und auf intersektionale Diskriminierung hinweist (siehe Spitaleri 2022).

Zugang zu beruflicher Ausbildung

Es bestehen geringere Einmündungschancen für Frauen im Bereich der betrieblichen Ausbildung im Vergleich zu Männern, selbst wenn die unterschiedlichen schulischen Voraussetzungen der Einzelpersonen berücksichtigt werden (Beicht & Walden 2019: 14ff). Diese Diskrepanz kann zum Teil damit erklärt werden, dass männliche Jugendliche sich hauptsächlich für gewerblich-technische Berufe interessieren, während von vielen jungen Frauen Dienstleistungsberufe angestrebt werden. In diesen ist der Wettbewerb auf dem Ausbildungsmarkt insgesamt stärker ausgeprägt, was den männlichen Jugendlichen bessere Einmündungschancen eröffnet (ebd.).

Die geschlechtsspezifische Berufsauswahl ist unter zugewanderten Frauen sogar ausgeprägter, so dass Frauen mit Zuwanderungsgeschichte ein stärkeres Interesse an Dienstleistungsberufen zeigen im Vergleich zu Frauen ohne Zuwanderungsgeschichte (Beicht & Walden 2015b, zitiert in Beicht & Walden 2019: 15). Somit sind zugewanderte Frauen nicht nur anderen migrationsbedingten Benachteiligungen ausgesetzt, sondern auch einer zusätzlichen Konkurrenz auf dem Ausbildungsmarkt.

Unterschiede in Ausbildungsabbrüchen

Geschlechtsunterschiede bestehen ebenfalls bei den Ausbildungsverläufen: Männer brechen im dualen System seltener ab als Frauen, während Männer in schulischer Ausbildung ein höheres Abbruchrisiko aufweisen (Autor*innengruppe Bildungsberichterstattung 2022a: 182ff.). Das vermehrte Abbrechen der dualen Ausbildung bei Frauen wird unter anderem damit erklärt, dass sie oft Berufe in Bereichen wie Gastronomie, Reinigung und Körperpflege wählen, wo die Arbeitsbedingungen oft schlecht, körperlich anstrengend oder belastend sind (ebd.).

4.2. Herausforderungen in der Berufsfindungsphase vor dem Eintritt in die Berufsausbildung

In diesem Abschnitt beleuchten wir die vielfältigen und zentralen Herausforderungen, denen (EU-)Zugewanderte bereits vor Beginn ihrer Berufsausbildung gegenüberstehen und ihren Einstieg in die Ausbildung erschweren. Diese Herausforderungen erstrecken sich von den Rahmenbedingungen der Berufsausbildung und den bürokratischen Hürden bis hin zu individuellen Aspekten wie den Sprachkenntnissen bei Neuzugewanderten.

4.2.1. Herausforderungen aufgrund der Ausbildungsmarktbedingungen

Versorgungsprobleme

Dass Jugendliche sich für eine Berufsausbildungsstelle interessieren, jedoch keinen ihren Wünschen und Kompetenzen entsprechenden Ausbildungsvertrag erhalten, kommt auf dem Berliner Ausbildungsmarkt nicht selten vor. Dies kann unter anderem auf die begrenzte Anzahl von Ausbildungsplätzen in Berlin zurückgeführt werden. Entsprechend kommt es in bestimmten Berufen zu einem erheblichen Wettbewerb unter Jugendlichen und führt dazu, dass diejenigen mit geringeren Sprachfähigkeiten weniger Chancen beim Zugang zum Ausbildungsmarkt haben.

So beschreibt Ann-Katrin Molnar von ARRIVO BERLIN Gesundheit³⁸ diese Schwierigkeiten wie folgt:

„Wir stehen vor einer Herausforderung, insbesondere im Zusammenhang mit hoch angesehenen Gesundheitseinrichtungen wie der Charité und Vivantes. Dort sind die Bewerbungsfristen bereits viel früher. Wenn wir beispielsweise im Oktober 2023 mit der Ausbildung beginnen und Plätze für die Charité suchen, sind sie oft schon vergeben, da die Bewerbungsfristen bereits Anfang des Jahres oder sogar im Vorjahr endeten. Viele unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer interessieren sich für diese renommierten Einrichtungen aufgrund ihres guten Rufs. Doch die Plätze sind begrenzt und die Anforderungen hoch. Viele von ihnen kommen zu uns und sagen, dass sie zur Charité möchten, aber es ist oft schwierig, einen Platz zu bekommen. Ähnliches gilt für Berufe wie Physiotherapie, wo die Plätze ebenfalls knapp sind. Ich erinnere mich an einen Teilnehmer, den ich an einer Schule unterstützt habe. Die Konkurrenz war extrem hoch und es war schwierig für ihn,

³⁸ ARRIVO BERLIN Gesundheit begleitet junge Geflüchtete auf dem Weg in staatlich anerkannte Ausbildungen im Gesundheitssektor und im Pflegebereich: <https://www.arrivo-berlin.de/fuer-gefluechtete/berufsorientierung/arrivo-gesundheit>.

einen Platz zu bekommen. Er war der einzige Bewerber, der nicht Deutsch als Muttersprache hatte. Es waren viele Bewerberinnen und Bewerber anwesend und er glaubte, er habe keine Chance, angenommen zu werden“ (Ann-Katrin Molnar, ARRIVO BERLIN Gesundheit).

Begrenzte Plätze zu bestimmten Berufen führen dazu, dass sowohl zugewanderte als auch nicht zugewanderte Jugendliche sich für Alternativberufe entscheiden müssen, die nicht ihren ursprünglichen Wunschberufen entsprechen. Dies erhöht wiederum das Risiko von Ausbildungsabbrüchen³⁹.

Beispiel für Gute Praxis für in Berlin unversorgte Jugendliche: Das **Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP)** unterstützt Jugendliche, die trotz wiederholter Bewerbungen bei verschiedenen Ausbildungsbetrieben keinen Ausbildungsplatz in ihrem Wunschberuf finden können. Das Programm wählt jährlich Berufe in Berlin, in denen die Nachfrage hoch, die verfügbaren Stellen jedoch begrenzt sind. In diesen Berufen setzt sich das BAPP dafür ein, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Für den BAPP-Ausbildungsstart 2023 wurden durch die Senatsverwaltung für ASGIVA 500 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. Dadurch erhalten die Jugendlichen, die bisher keine Ausbildungsstelle finden konnten, die Möglichkeit, eine Ausbildung zu absolvieren. Die BAPP-Verbundausbildung ist eine außerbetriebliche, aber eng mit einem Unternehmen verbundene Ausbildung, die von einem Bildungsdienstleister in Zusammenarbeit mit einem Berliner Kooperationsbetrieb gemäß dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) durchgeführt wird. Diese Ausbildung ist gleichwertig mit der dualen Ausbildung und erstreckt sich über drei Lernorte: den Ausbildungsdienstleister, den Kooperationsbetrieb und das OSZ (siehe auch Kapitel 1) (zgs consult 2023).

Passungsprobleme

Abgesehen von der begrenzten Anzahl ausgeschriebener Stellen bleibt das Problem des fehlenden „Matchings“ auf dem Berliner Ausbildungsmarkt für fast alle Berufsgruppen bestehen. Dies zeigt sich in der großen Anzahl unversorgter Bewerber*innen und gleichzeitig unbesetzter Lehrstellen. Im Jahr 2022 konnten beispielsweise in der Berufsgruppe der Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung 464 Lehrstellen nicht besetzt werden, während sich 396 interessierte Bewerber*innen erfolglos um eine Lehrstelle bemühten (siehe Kapitel 2 für die detaillierte Analyse).

„Betriebe klagen darüber, sie finden nicht die passenden Jugendlichen und die Jugendlichen klagen darüber, wir finden keinen Zugang zum Betrieb. Das ist, glaube ich, so eine allgemeine Ausgangssituation, die alle schon seit Jahren beschäftigt“ (Manuela Schach, BAPP).

³⁹ Wenn Faktoren wie elterlicher Bildungshintergrund, sozioökonomischer Status, Notendurchschnitt, rechtzeitiger Schulabschluss, Teilnahme an Übergangsmaßnahmen und Ausbildungsregion mitberücksichtigt werden, beträgt die Erfolgsquote für Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte 70,0 % im Vergleich zu 76,0 % für Jugendliche ohne Zuwanderungsgeschichte. Der Unterschied in der Erfolgsquote ist bei schulischen Ausbildungen sogar viel größer als bei dualen Ausbildungen. Das Abbruchrisiko ist somit unter Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte höher (Autor*innengruppe Bildungsberichterstattung 2022a: 182ff).

Passungsprobleme manifestieren sich in verschiedenen Formen, nämlich als berufsfachliche, regionale oder eigenschafts- bzw. verhaltensbezogene Passungsprobleme (Autor*innengruppe Bildungsberichterstattung 2022a: 172ff).⁴⁰

Im Jahr 2021 wurde das Passungsproblem in Berlin am häufigsten hauptsächlich durch eigenschafts- bzw. verhaltensbezogene Mismatch-Situationen verursacht. Das bedeutet, dass Jugendliche und Betriebe in Berlin trotz des bestehenden Interesses von beiden Seiten keinen Ausbildungsvertrag abschließen, aufgrund von Betriebsanforderungen und -erwartungen oder den (nicht passenden) Vorstellungen der Jugendlichen. Beispielsweise können unzureichende Schulnoten, eine vom Betrieb eingeschätzte fehlende „Ausbildungsreife“ oder der schlechte Ruf und die Unattraktivität eines Betriebs dazu führen (Autor*innengruppe Bildungsberichterstattung 2022b: 174).

Diese Erkenntnisse unterstreichen die Bedeutung von Berufsorientierung während der Schulzeit (siehe dazu das Berliner Projekt „*Berlin braucht dich!*“) sowie der Berufsausbildungsvorbereitung in Berlin.

Am Beispiel der Einstiegsqualifizierung (EQ) als einer bedeutsamen und erfolgsversprechenden Maßnahme zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung ist trotz der Passungsprobleme ein Rückgang bei der Inanspruchnahme zu verzeichnen. Im Jahr 2022 nahmen lediglich 140 Jugendliche in Berlin an dieser Maßnahme teil, was einen Rückgang um 40 Jugendliche im Vergleich zum Vorjahr und sogar um 170 Jugendliche im Vergleich zum Jahr 2019 bedeutet (BA 2023a). Es ist aus den Daten der Agentur für Arbeit nicht erkennbar, ob die Angebote seitens der Betriebe geringer sind oder weniger Jugendliche generell Interesse bzw. Initiative zeigen. Es ist daher dringend erforderlich, die Gründe für den Rückgang der EQ-Plätze bzw. den Rückgang der Anzahl der Jugendlichen, die EQ in Anspruch nehmen, genauer zu untersuchen.

Beispiel für Gute Praxis: Einstiegsqualifizierung bei den Berliner Wasserbetrieben

Im Rahmen der Einstiegsqualifizierung (EQ) (siehe Kapitel 1) bieten die Berliner Wasserbetriebe ein 8-monatiges Praktikum an, in dem Jugendliche grundlegende Kenntnisse eines anerkannten Ausbildungsberufs erlernen können. Besonders bedeutend für die Umsetzung dieser Maßnahme ist die Erfolgsquote der Jugendlichen, die daran teilnehmen: „Die Berliner Wasserbetriebe stellen jedes Jahr 12 Plätze zur Verfügung. Die Chancen sind tatsächlich für alle Teilnehmenden identisch, ob das jetzt jemand ist, der in Deutschland geboren ist oder aus dem Ausland. Sofern die Jugendlichen die Qualifizierung nicht eigenständig abbrechen, besteht für diese 12 Plätze eine hundertprozentige Chance, in die Ausbildung aufgenommen zu werden“ (Amine El Aryf, Berliner Wasserbetriebe).

⁴⁰ Die drei Formen der Passungsprobleme lauten: 1. Berufsfachliches Passungsproblem, bei dem das Angebot offener Stellen nicht mit der berufsspezifischen Nachfrage übereinstimmt, 2. das regionale Passungsproblem, wenn das passende berufliche Angebot nicht in der gewünschten Region der Bewerber*innen verfügbar ist, und 3. das eigenschafts- bzw. verhaltensbezogene Passungsproblem, bei dem Bewerber*innen und Betriebe aufgrund zugeschriebener Merkmale oder unzureichender Suche auf beiden Seiten nicht zusammenkommen.

4.2.2. Rekrutierungsverhalten der Betriebe

Im dualen Berufsausbildungssystem kommt den Betrieben, die Auszubildende beschäftigen, eine entscheidende Rolle im Einstellungsprozess zu. Sie übernehmen eine Rolle als „berufliches Gatekeeping“, da sie maßgeblich die Auswahlverfahren und -kriterien für Auszubildende festlegen (Protsch 2018).

Diskriminierung beim Einstellungsprozess

Zugewanderte als auch Personen mit nicht deutsch klingenden Namen sind unabhängig von ihren Qualifikationen mit Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche konfrontiert und im Einstellungsprozess gegenüber Personen mit deutsch klingenden Namen benachteiligt (Koopmanns et al. 2018; Weichselbaumer 2015). Diese Herausforderung besteht nicht nur bei der Suche nach einem Arbeitsplatz, sondern auch bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Es wurde empirisch nachgewiesen, dass Jugendliche mit türkisch klingenden Namen trotz vergleichbarer Qualifikationen häufiger Bewerbungen für eine Ausbildungsstelle absenden müssen als Jugendliche mit deutsch klingenden Namen (Schneider et al. 2014). Eine in Baden-Württemberg durchgeführte Studie liefert zusätzliche Hinweise auf Diskriminierungsprozesse beim Übergang in die Berufsausbildung. Etwa jeder fünfte Betrieb gibt an, bevorzugt Bewerber*innen ohne Zuwanderungsgeschichte einzustellen (Scherr & Gründer 2011, zitiert in Stamat & Edele 2022: 223).

Im Einstellungsprozess besteht nach wie vor Diskriminierung, die nicht nur die Staatsangehörigkeit oder Zuwanderungsgeschichte betrifft, sondern auch die religiöse Zugehörigkeit, wie eine aktuelle Studie von Fernández-Reino et al. (2021) zeigt: Das Feldexperiment zur Einstellungsdiskriminierung legt robuste Beweise dafür vor, dass insbesondere muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, in Deutschland benachteiligt werden, vor allem bei Stellen, die einen engen Kundenkontakt erfordern.

Vorerfahrungen der Betriebe

Die Bereitschaft der Unternehmen, zugewanderte Jugendliche einzustellen, kann auch von den früheren Erfahrungen der Betriebe im Einstellungsprozess abhängen. Die Unternehmen mit langjährigen Erfahrungen im Umgang mit Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte haben eine positivere Haltung gegenüber diesen Beschäftigten im Vergleich zu Unternehmen, die keine solchen Erfahrungen vorweisen (Scherr 2014: 2; Flake et al. 2017: 9).

4.2.3. Bürokratische Hürden

Bürokratische Hürden wie die Anerkennung von im Ausland erworbenen schulischen Abschlüssen oder aufenthaltsrechtliche Statusfragen können eine zusätzliche Rolle bei der Zurückhaltung von Unternehmen spielen, Zugewanderte einzustellen. Diese Einschätzung teilt auch Janek Debus von ARRIVO BERLIN Servicebüro für Unternehmen bestätigt:

„Einerseits besteht bei Unternehmen der Wunsch und die Motivation, sich zu verbessern, besonders im Hinblick auf nicht deutsche Beschäftigte. Allgemein gesprochen existieren jedoch teilweise negative Vorerfahrungen. Diese beziehen sich nicht so sehr auf die Menschen selbst, sondern vor allem auf das bürokratische System. Viele Unternehmen versuchen, eigenständig ausländische Beschäftigte zu gewinnen, scheitern jedoch oft. Dann geben sie auf und möchten sich eigentlich nicht mehr mit dem Thema beschäftigen. Es kostet natürlich Zeit und Geld, wenn man es versucht, und man spürt manchmal auch eine gewisse Frustration bei einem Unternehmen“ (Janek Debus, ARRIVO BERLIN Servicebüro für Unternehmen).

Anerkennung von Schulabschlüssen

Ein wesentlicher Aspekt, der vor allem Zugewanderte betrifft, ist die Anerkennung von im Ausland erworbenen schulischen Abschlüssen. Die Notwendigkeit der Anerkennung von Schulzeugnissen variiert je nach angestrebtem Berufsfeld. In einigen Bereichen wie der Gastronomie sind die Zugangsvoraussetzungen weniger streng und erfordern teilweise keinen Schulabschluss. Jedoch in vielen Bereichen wie beispielsweise der Pflege ist ein anerkannter Schulabschluss in der Regel erforderlich. Für Zugewanderte stellt dies eine Herausforderung dar, da die Anerkennungsprozeduren oft (zeit)aufwändig und kompliziert sind. Verzögerungen können den geplanten Ausbildungsbeginn im angestrebten Ausbildungsjahr beeinträchtigen, wie eine Interviewpartnerin aus ihrer Praxiserfahrung treffend berichtet:

„In der Pflege sind die Zugangsvoraussetzungen für die Ausbildung sehr streng. Im Vergleich dazu sind sie in anderen Bereichen wie der Gastronomie weniger restriktiv. Hier ist teilweise nicht einmal ein Schulabschluss erforderlich. Die Anerkennung von Schulzeugnissen ist jedoch in der Pflege ein großes Problem. Die entsprechende Behörde benötigt derzeit zwischen drei und sechs Monaten, um Schulzeugnisse anzuerkennen. Dies führt zu Verzögerungen, da Ausbildungen im Gesundheitsbereich üblicherweise zu bestimmten Zeiten im Jahr beginnen, entweder im Frühling oder im Herbst. Unsere Möglichkeiten sind stark von diesen Zeitpunkten abhängig. Wenn die Zeugnisse nicht rechtzeitig anerkannt werden, entstehen Schwierigkeiten. Die Einrichtungen bestehen in der Regel darauf, dass die Zeugnisse vorliegen, da dies eine Grundvoraussetzung für die Schulplatzzulassung ist. In einigen wenigen Fällen akzeptieren Schulen trotz fehlender Anerkennung das Zeugnis und ermöglichen den Schulbesuch“ (Ann-Katrin Molnar, ARRIVO BERLIN Gesundheit).

Eine weitere Interviewpartnerin berichtet, dass der langwierige Prozess der Anerkennung nicht nur in den Betrieben, sondern auch in den beruflichen Schulen zu erheblichen Problemen führt.

„Die ersten Hürden treten bereits im Bewerbungsprozess auf. Um eine feste Zusage zu erhalten, benötigen wir einen Ausbildungsträger, Zeugnisanerkennung und viele weitere Dokumente. Dieser Prozess dauert oft sehr lange. Es erfordert eine erhebliche Zeit, Auszubildende im Voraus zu unterstützen, einen Träger zu finden und die erforderlichen Dokumente zu übersetzen, bis zu dem Zeitpunkt, an dem eine feste Zusage vorliegt, was Wochen und Monate dauern kann, hauptsächlich aufgrund der bürokratischen Prozesse“ (Anna Schlicht, Wannseeschulen für Gesundheitsberufe e.V.).

Zugewanderte stehen damit vor der zusätzlichen Herausforderung, sich im Anerkennungsprozess aufgrund seiner komplexen bürokratischen Natur – und in einer Sprache, die sie oft nicht gut beherrschen – zurechtfinden zu müssen.

„Die Anerkennung dieser Qualifikationen stellt eine Herausforderung dar. Es ist für diese Menschen zunächst äußerst schwierig herauszufinden, wo und wie sie diese anerkennen lassen können. Es gibt keine zentrale Stelle, die für alles zuständig ist“ (Janek Debus, ARRIVO BERLIN Servicebüro für Unternehmen).

Bündelung von Sprachangeboten

Ein Problem besteht darin, dass berufsspezifische Sprachkurseangebote für Neuzugewanderte nicht immer realisiert werden können. Die Ursache liegt in der unregelmäßigen Nachfrage nach Sprachkursen und der fehlenden Bündelung dieser Angebote. Die Voraussetzung, dass Sprachkurse erst starten können, wenn mindestens sieben Teilnehmende vorhanden sind, erschwert die Organisation erheblich. Dies betrifft nicht nur die Neuzugewanderten, die möglicherweise ihre Ausbildung abbrechen oder

nach Alternativen suchen müssen, sondern auch die Bildungsträger. Trotz vorhandener Anfragen können sie aufgrund dieser Bedingung nicht immer Sprachkurse anbieten, obwohl die Finanzierung gesichert ist.

Janek Debus verdeutlicht dieses Problem und betont die Bedeutung einer effektiven Bündelung von Sprachkursen, um die Zielgruppe zu erreichen und sicherzustellen, dass die Kurse überhaupt stattfinden können.

„Irgendwie müsste dieses Sprachangebot auch besser gebündelt werden, weil zum Teil gibt es ja dann auch mehrere Bildungsträger, die parallel für die gleiche Branche Sprachkurse anbieten, sprich die konkurrieren auch noch miteinander. Also das ist total schade, weil in der Theorie ist die Finanzierung eigentlich da, die Bildungsträger sind da, die Nachfrage ist da, aber [...] dann kommen die Sprachkurse häufig nicht zustande“ (Janek Debus, ARRIVO BERLIN Servicebüro für Unternehmen).

4.2.4. Sprachliche Hürden

Deutschkenntnisse sind für die meisten Berufsausbildungsplätze von entscheidender Bedeutung. In der Regel sollten Auszubildende bei Beginn ihrer Ausbildung über Deutschkenntnisse mindestens auf dem Niveau B1 oder B2 verfügen (siehe Kapitel 1). Die Anforderungen hinsichtlich des Sprachniveaus variieren je nach Beruf. Obwohl es in der Praxis Ausnahmen geben kann, bleibt die Frage nach den Sprachkenntnissen sowohl für Betriebe als auch für berufliche Schulen eine zentrale Voraussetzung.

In den durchgeführten Expert*inneninterviews wurde betont, dass die unzureichenden Deutschkenntnisse junger Zugewanderter als wesentliches Hindernis für den Zugang zu beruflichen Schulen und den Einstieg in die Arbeitswelt bei den Betrieben angesehen werden. Besonders in Branchen, in denen ausgeprägte interpersonelle Kommunikationskompetenzen erforderlich sind, wie beispielsweise im Gesundheitswesen, in der Bildung oder im Gastgewerbe, sind Deutschkenntnisse unverzichtbar.

„Gesetzlich ist vorgeschrieben, dass für die Aufnahme einer Pflegeausbildung das Sprachniveau B1 erforderlich ist. In der Praxis fordern jedoch die meisten Einrichtungen mindestens das Niveau B2, was sinnvoll ist, da die Pflegeausbildung nicht nur anspruchsvoll, sondern auch mit medizinischer Fachsprache verbunden ist. Wir berücksichtigen auch die Erfahrung, machen das, auch wenn es mal Leute mit Sprachniveau B1 in die Ausbildung schaffen, weil sie vielleicht wohlwollende Arbeitgeber*innen oder Schulen haben. Dennoch stehen sie vor erheblichen Herausforderungen mit B1 [...]. Sowohl im Bereich der anspruchsvollen Akutpflege im Krankenhaus als auch in der beziehungsintensiven Langzeitpflege in Altenpflegeeinrichtungen ist die sprachliche Kompetenz extrem wichtig“ (Ann-Katrin Molnar, ARRIVO BERLIN Gesundheit).

Gleichzeitig verfügen insbesondere Neuzugewanderte häufig über mangelnde Sprachkenntnisse. Diese werden als die größte Hürde für Zugewanderte auf dem Arbeitsmarkt angesehen (Dubois 2019: 115-117). In den Jahren 2014 und 2015 führte Minor eine Befragung unter Neuzugewanderten aus den sechs größten EU-Zuwanderungsgruppen (Bulgarien, Frankreich, Italien, Polen, Rumänien und Spanien) zur Integration auf dem Arbeitsmarkt durch. Bei ihrer Ankunft in Berlin verfügten viele dieser EU-Zugewanderten über nur geringe oder gar keine Deutschkenntnisse: 38,1 % der Befragten gaben an, keinerlei Deutschkenntnisse zu besitzen, während 16,8 % angaben, nur auf Anfängerniveau (A1)

Deutsch zu sprechen (Pfeffer-Hoffmann 2016: 178ff). Im Verlauf der Zeit bis zum Zeitpunkt der Befragung hatte sich jedoch das Deutschkenntnisniveau in allen befragten Gruppen – nach eigener Einschätzung – verbessert (ebd.).

Diese sprachlichen Hürden können für Zugewanderte die Erkundung der Möglichkeiten zur beruflichen Ausbildung in Deutschland erheblich erschweren, wenn nicht sogar unmöglich machen. Selbst wenn Informationen zur beruflichen Bildung in Deutschland verfügbar sind, bleibt der Aufnahmeprozess in die Berufsbildung (einschließlich Ausfüllen von Unterlagen und Bewerbungsgespräche) für diejenigen mit begrenzten Sprachkenntnissen weiterhin eine herausfordernde Aufgabe.

Aufgrund oft fehlender finanzieller Ressourcen, insbesondere bei der Ankunft in Deutschland, wird die Investition in den Spracherwerb als Vorbereitung auf die Ausbildung häufig vernachlässigt. Unter Erfüllung bestimmter Voraussetzungen ist die Teilnahme an kostenlosen Integration- und Sprachkursen für EU-Zugewanderte möglich. Gleichzeitig bestehen bei ihnen jedoch viele Unsicherheiten hinsichtlich der finanziellen, zeitlichen und rechtlichen Möglichkeiten zur Teilnahme an solchen Kursen (Becker 2021: 139). Dies führt dazu, dass stattdessen sofort eine Erwerbstätigkeit aufgenommen wird.

Angesichts des Fachkräftemangels ist es sowohl für Betriebe als auch für Oberstufenzentren bzw. berufliche Schulen notwendig, innovative Ansätze zu entwickeln, um Jugendlichen, die nicht über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen, dennoch einen Ausbildungsplatz zu ermöglichen. Im Kapitel 4.3.1., das sich mit sprachlichen Herausforderungen während der Ausbildung befasst, werden einige mögliche Lösungsansätze näher beleuchtet.

4.2.5. Mangel an Wissen über das Berufsbildungssystem und fehlende berufliche (betriebliche) Netzwerke

Berufsbildungssystem für Zugewanderte oft unbekannt

Das System und die Möglichkeiten der Berufsausbildung sind (EU-)Zugewanderten häufig nicht ausreichend bekannt. Dies spiegelt sich in den niedrigen Bewerber*innenzahlen wider und wurde von den befragten Expert*innen bestätigt. Renata Meza, die Gründerin von Somos Azubis erklärt dies treffend:

„Es ist wichtig zu erkennen, dass viele Menschen, die nach Deutschland kommen, nicht ausreichend über das Ausbildungssystem informiert sind, selbst nach Jahren des Aufenthalts in Deutschland. In der Schule wird ständig über die Ausbildung gesprochen, aber für Zugewanderte ist dies oft ein unbekanntes Gebiet. Ich habe selbst kürzlich an einem Workshop in Berlin teilgenommen und festgestellt, dass viele Frauen aus Lateinamerika noch nie von diesem System gehört hatten“ (Renata Meza, Somos Azubis).

Das häufig mangelnde Wissen über das deutsche Berufsausbildungssystem könnte auf die bestehenden Unterschiede in den Systemen in den Herkunftsländern der Zugewanderten zurückzuführen sein, wodurch sie nicht in Betracht ziehen, diese Option zu verfolgen. In vielen EU-Ländern wird die nicht-universitäre Berufsausbildung nicht als eine attraktive Einkommensquelle wahrgenommen (Schultheis et al. 2021). Dieses Unwissen verstärkt die bereits in europäischen Ländern vorhandene Tendenz, ein Studium höher zu schätzen. Bestätigt wird dies durch die wesentlich höhere Zahl an EU-Zugewanderten in Berlin, die studieren, als an Auszubildenden aus EU-Herkunftsländern (siehe Kapitel 3).

Fehlende Netzwerke und Sprachbarrieren erschweren den Wissenstransfer

Das untersuchte Informationsverhalten von (EU-)Zugewanderten begünstigt das fehlende oder mangelnde Wissen über das deutsche Berufsbildungssystem. Wie mehrere Studien von Minor gezeigt haben, informieren sich Neuzugewanderte aus Europa und anderen Herkunftsländern hauptsächlich über persönliche Netzwerke und über die Nutzung von Online-Medien. Diese spielen eine entscheidende Rolle während des Migrations- und Integrationsprozesses (Stapf 2017: 12). Neuzugewanderte verfügen jedoch oft bei ihrer Ankunft in einem anderen Land über keine oder nur wenige soziale (berufliche) Netzwerke.

Die Sprachbarrieren spielen in diesem Zusammenhang ebenfalls eine wichtige Rolle, da sie die verfügbaren Informationsquellen begrenzen und die Bildung von sozialen (beruflichen) Netzwerken erschweren. (EU-) Neuzugewanderte, die über begrenzte Sprachkenntnisse verfügen, sind auf Informationen angewiesen, die in ihrer Herkunftssprache verfügbar sind. Renata Meza von Somos Azubis, betont daher:

„Es besteht dringender Bedarf daran, diese Informationen in den Herkunftssprachen der Zugewanderten besser zugänglich zu machen und sicherzustellen, dass sie die gleichen Chancen haben, sich in das deutsche Bildungssystem zu integrieren“ (Renata Meza, Somos Azubis).

Der Podcast „Somos Azubis“ als Gute Praxis:

In Interviews in spanischer Sprache teilen Auszubildende aus Lateinamerika und Spanien, die ihre Ausbildung in Deutschland absolvieren, ihre Erfahrungen in der Berufsausbildung. Sie berichten im Detail über die zu erlernenden Berufe, geben wertvolle Ratschläge und teilen ihre eigenen Migrationsgeschichten. Das Hauptziel der Podcastfolgen besteht darin, aus erster Hand Informationen bereitzustellen, Orientierungshilfe zu bieten und ein Unterstützungsnetzwerk für die spanischsprachige Gemeinschaft in Deutschland zu schaffen, sei es für diejenigen, die bereits hier leben oder für diejenigen, die eine Einwanderung nach Deutschland in Erwägung ziehen.

Zusätzlich zu den Interviews mit den Auszubildenden präsentiert der Podcast ein spezielles Format namens „Die Überstunde“. Die behandelten Themen umfassen Bereiche wie Bürokratie, Rechtsberatung, Arbeitsberatung, Coaching, Spracherwerb und die Förderung der psychischen Gesundheit.

Der Podcast hat seit seinem Start im Jahr 2021 mehr als 70 Folgen veröffentlicht und über 25.000 Wiedergaben verzeichnet (Somos Azubis 2023).

Die Berliner Beratung zu Bildung und Beruf als Gute Praxis:

Die **Berliner Beratung zu Bildung und Beruf** ist eine vielseitige Informations- und Beratungsplattform, die sich mit sämtlichen bildungs- und berufsbezogenen Anliegen befasst. Insgesamt zehn beteiligte Beratungsstellen bieten umfassende Orientierung und Informationen zu verschiedenen Themen wie Weiterbildung, Ausbildung, berufliche Neu- oder Umorientierung, Jobsuche, Wiedereinstieg in den Beruf, Nachqualifizierung, betriebliche Qualifizierung, Aufstiegsfortbildung, Förderung und Finanzierungsmöglichkeiten sowie Sprachkurse und berufliche Integration auch für geflüchtete und zugewanderte Menschen. Diese Beratungsstellen sind darauf spezialisiert, Ratsuchende bei Bedarf an passende Fachberatungen oder andere Einrichtungen zu verweisen. Sie beraten mehrsprachig, u.a. in Arabisch, Englisch, Farsi, Französisch, Russisch, Polnisch, Türkisch und Spanisch. Sie ist für alle, unabhängig von ihrer Lebenssituation, zugänglich und wohnortnah erreichbar, kostenfrei aufgrund öffentlicher Finanzierung, trägerneutral und ermöglicht auch ohne Terminvereinbarung Unterstützung (SenASGIVA 2023).

4.2.6. Mangelndes Wissen über Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten

Neuzugewanderte in Deutschland stehen vor der Herausforderung, dass ihnen oft grundlegende Kenntnisse über die verfügbaren Beratungsangebote fehlen. Obwohl es viele Organisationen gibt, die verschiedene Beratungsdienste anbieten, wissen viele nicht, wie sie diese Angebote nutzen können. Diese Wissenslücken führen dazu, dass viele Zugewanderte die staatlichen Unterstützungsmaßnahmen nicht nutzen, die ihnen zustehen. Dieses Problem kann auf zwei Hauptursachen zurückgeführt werden: Erstens suchen viele Neuzugewanderte vor ihrem Umzug nach Deutschland nicht aktiv nach Informationen über Sozialleistungen und Beratungsstellen. Zweitens wird von staatlicher Seite nicht immer dafür gesorgt, dass die relevanten Informationen die Zielgruppe erreichen (Pfeffer-Hoffmann 2020: 93-97).

„In Berlin haben wir tatsächlich eine sehr große und gut strukturierte Beratungslandschaft. Das stellt die Menschen jedoch manchmal vor eine Herausforderung, nämlich sich in diesem Dschungel von Beratungsdienstleistungen zurechtzufinden und die richtige Anlaufstelle für sich zu finden.“
(Janek Debus, ARRIVO BERLIN Servicebüro für Unternehmen).

Das mangelnde Wissen über die staatlichen Maßnahmen und Instrumente besteht insbesondere bei EU-Zugewanderten, da die Freizügigkeit innerhalb Europas einerseits einen schnellen Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ermöglicht, andererseits jedoch zu einem begrenzten Kontakt mit staatlichen Institutionen führt.

„In Bezug auf die Förderung gibt es Unterschiede zwischen Personen mit Flüchtlingsstatus und solchen, die aufgrund der Freizügigkeit hierherziehen. Personen mit Flüchtlingsstatus haben es manchmal einfacher, da spezielle Integrations- und Sprachfördermaßnahmen für sie bereitstehen. Im Gegensatz dazu müssen Menschen, die aufgrund der Freizügigkeit herkommen, oft selbst nach Lösungen suchen. Sie dürfen zwar hier wohnen und arbeiten, aber wenn sie keine Unterstützung erhalten, stehen sie allein da. Dies stellt eine bedeutende Hürde dar, insbesondere für diejenigen, die ohne festen familiären Hintergrund und ohne Integration in das bestehende Schulsystem nach Deutschland kommen“ (Ivonne Heß, Arbeit und Bildung e.V. - Jugendbüro Neukölln).

Beispiel für Gute Praxis: CADS – Community Advisors: Digital Streetwork für EU-Beschäftigte in Deutschland

Neuzugewanderte nutzen hauptsächlich das Internet für erste Informationen und Kommunikation. Dadurch bleibt ihre Informationssuche oft oberflächlich und widersprüchlich, selbst bei ernsthaften Integrationsproblemen. Das Modellprojekt CADS implementiert den Ansatz der aufsuchenden Beratung und Information für EU-Arbeitnehmende und -Arbeitsuchende in den sozialen Medien. Das Projekt zielt darauf ab, diesen digitalen Ansatz sowie juristisch geprüfte Beratungs- und Informationsinhalte in **zehn Sprachen** weiterzuentwickeln und auf verschiedenen Social-Media-Plattformen zu etablieren. Dabei werden technische Innovationen für Informations- und Beratungsarbeit erprobt und bewertet sowie Lernangebote, Informationskampagnen und neue Medien für die Zielgruppen entwickelt. Das langfristige Ziel ist es, diese erfolgreiche Methodik in ein dauerhaftes Programm zu überführen (CADS 2023).

4.2.7. Erfolgreiche Vermittlungsprozesse in Maßnahmen

Gespräche mit Expert*innen aus der Praxis der beruflichen Bildung haben gezeigt, dass sowohl zugewanderte als auch nicht zugewanderte Bewerber*innen, die sich bei der Agentur für Arbeit als unversorgt gemeldet haben, oft nicht den Weg zu Unterstützungsmaßnahmen wie Einstiegsqualifizierung (EQ) oder einer Ausbildung im Rahmen des Berliner Ausbildungsplatzprogramms (BAPP) über die Agentur für Arbeit finden.

Obwohl die Agentur für Arbeit die Informationen über unversorgte Jugendliche als „Vermittlungsvorschlag“ an die entsprechenden Träger oder Betriebe per Post versendet und die Jugendlichen auffordert, sich dort zu melden, kommen diese Jugendlichen in der Regel bei Betrieben und Trägern nicht an. Betriebe und Träger sind daher gezwungen, auf eigene Faust unversorgte Jugendliche durch berufliche Kontakte und Mund-zu-Mund-Propaganda zu finden und zu gewinnen. Dass die Plätze ihrer Maßnahmen nicht alle besetzt werden können, ist eine jährlich wiederkehrende Herausforderung trotz hoher Zahlen von unversorgten Jugendlichen in Berlin.

„[...] Aber es läuft nicht aktiv über die Jobcenter. Es gibt zwar Vermittler, bei denen das funktioniert, das ist nicht die Frage. Aber meistens ist es so, dass wir die Jugendlichen dorthin schicken müssen und ihnen sagen: 'Kümmert euch darum.' Die Post kommt regelmäßig [gemeint ist Vermittlungsvorschlag als Brief], aber von diesen 50 Vermittlungsvorschlägen hat sich nicht eine einzige Person bei uns gemeldet“ (Vertreter*in eines der BAPP-Bildungsträger).

„Ich habe nur diesen Zettel. Das ist tatsächlich ein Vermittlungsvorschlag der Bundesagentur für Arbeit. Der Vermittlungsvorschlag wurde mir zugeschickt, mit einer Referenznummer versehen. Da steht ein Name drauf und alles drum und dran. Dann muss ich hier ein paar Sachen ankreuzen. Aber wenn diese Person, also ich denke, dass die Person denselben Brief bekommt, dass sie sich hier bei uns bewerben soll. Wenn die Person das nicht macht, dann kann ich nichts tun. Denn ich habe zwar einen Namen, aber ich kann die Person nicht erreichen und sie nicht anrufen, um zu sagen, dass sie sich bitte bewerben soll“ (Amine El Aryf, Berliner Wasserbetriebe).

Verschiedene Gründe könnten hier eine Rolle spielen, die seitens der Jugendlichen sowie seitens der Vermittler*innen der Agentur für Arbeit selbst liegen könnten. Dazu gehören fehlende Vertrautheit

der Jugendlichen mit dem System, ein Mangel an Selbstvertrauen, fehlende Unterstützung im persönlichen Umfeld oder mangelnde Motivation oder Sorge vor dem Bewerbungsprozess bzw. der Arbeitswelt.

Gleichzeitig ist die Art und Weise der Kommunikation sowie die Informationsvermittlung der Agentur für Arbeit zu betrachten, um weitere Erklärungsansätze zu erhalten, warum die Jugendlichen sich in der Regel nicht auf den Weg machen. Eine gründliche Analyse der Funktionsweise und Erreichbarkeit der Unterstützungsmaßnahmen sowie der Vermittlungsprozesse sowie eine Bedarfsanalyse, wie Jugendliche besser erreicht und motiviert werden, ist erforderlich.

Zugang zu den Agenturen für Arbeit und Jobcentern

Neben den bereits geschilderten Problemen ist bei EU-Zugewanderten – insbesondere bei den Neuzugewanderten – festzustellen, dass der Zugang zu den Angeboten der Jobcenter und der Agentur für Arbeit erschwert ist. Dabei spielen verschiedene Faktoren eine Rolle, wie in der Studie von Hoffmann (2020) dargelegt: u.a. sprachliche Hürden, bürokratische Komplexität oder fehlende Netzwerke der EU-Zugewanderten. Die Herausforderungen beim Zugang zu den Dienstleistungen der Agentur für Arbeit und des Jobcenters beeinträchtigen auch den Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten.

Im Rahmen des Projekts „Demokratieförderung im Übergangssystem“⁴¹ wurden Expert*innen aus der Wissenschaft und Praxis eingeladen, um Herausforderungen und Ansatzpunkte für Reformen im Übergang von Schule zu Beruf zu diskutieren. Kritisch wurde dabei herausgearbeitet, dass die Arbeitsagenturen das alleinige Vermittlungsrecht haben und ihre Praktiken nicht im Interesse der Jugendlichen, sondern nach den Logiken des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes erfolgen (Leisenheimer et al. 2023). Renata Meza beschreibt treffend ihre Erfahrungen, die sie während ihrer freiwilligen Tätigkeit mit zugewanderten Menschen gemacht hat, die an einer Ausbildung in Deutschland interessiert sind:

„Es kommt häufig vor, dass Frauen, die Interesse an Mechanik oder Programmierung haben, in der Agentur für Arbeit nach Informationen fragen. Oft hören sie nur: 'Sie können Erzieherin oder Pflegerin werden.' Es herrscht immer noch diese geschlechtsspezifische Rollenverteilung. Ich sage immer: 'Wenn du Lust auf etwas Anderes hast, dann mach das.' Leider sagen die Beamten manchmal: 'Wir haben keinen Platz für andere Ausbildungen, nur für Pflege oder Erzieherin“ (Renata Meza, Somos Azubis).

4.2.8. Fehlende Vorbilder

Die Förderung der Chancengleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz hat seit langem einen festen Platz auf der politischen Agenda Deutschlands als Einwanderungsland. Dennoch bleibt die unzureichende Repräsentation und Sichtbarkeit (EU-)Zugewanderter, insbesondere im öffentlichen Dienst, ein anhaltendes Problem. Im Vergleich zur bundesweiten Bevölkerung im erwerbstätigen Alter, die zu 28,0 % aus Personen mit Zuwanderungsgeschichte besteht, sind diese am Beispiel der Bundesverwaltung lediglich mit einem Anteil von 12,0 % vertreten (BiB 2022). Auch der Anteil der Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit im öffentlichen Dienst in Deutschland lag im Jahr 2021 bei nur 3,1 %, während 96,9 % der Auszubildenden die deutsche Staatsangehörigkeit besaßen (Becker et al. 2023: 43). Die Unterrepräsentanz wirkt sich nicht nur negativ auf die Vertretung dieser Gruppen in

⁴¹ Siehe: <https://minor-kontor.de/demokratiefoerderung-im-uebergangssystem/>.

allen gesellschaftlichen und politischen Bereichen aus, sondern verschärft auch den bereits bestehenden Fachkräftemangel, der in diesem Sektor kontinuierlich wächst.

Besonders für junge Menschen ist das Vorhandensein von Vorbildern von entscheidender Bedeutung. Ein Mangel an solchen Vorbildern in den angestrebten Berufsfeldern beeinträchtigt die Motivation, eine Berufsausbildung in diesen Bereichen anzustreben. Die Einführung der Migrationsquote im Rahmen des neuen Partizipationsgesetzes (PartMigG) durch das Land Berlin bietet ein vorbildliches Beispiel für aktive Steuerung. Der Berliner Senat hat sich verpflichtet, die Beschäftigung von Personen mit Zuwanderungsgeschichte aktiv zu fördern, indem er sich am Anteil dieser Bevölkerungsgruppe an der Stadtbevölkerung orientiert. Zu diesem Zweck entwickelt der Senat eine umfassende Strategie und setzt landesweit Maßnahmen um, die sich nach dem Anteil von Personen mit Zuwanderungsgeschichte in Berlin richten.

4.3. Herausforderungen während der Ausbildung

Neben den zahlreichen, im vorherigen Kapitel beschriebenen Herausforderungen, die den Zugewanderten den Zugang zur Berufsausbildung erschweren, gibt es Hindernisse während der Ausbildung, die einen erfolgreichen Abschluss für (EU-)Zugewanderte erschweren oder verhindern. Die Autor*innen-Gruppe für Bildungsberichterstattung (2022a) weist darauf hin, dass Jugendliche ohne Zuwanderungsgeschichte häufiger ihre erste Ausbildung erfolgreich abschließen als Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte. Dieser Unterschied ist in der schulischen Ausbildung stärker ausgeprägt als im dualen System (Autor*innengruppe von Bildungsberichterstattung 2022a: 183).

4.3.1. Sprachbarrieren

Die Bedeutung der Sprache und der Lernangebote in verständlicher Sprache

Die Sprachkompetenz, wie bereits in Abschnitt 4.2.4 erläutert, spielt zweifellos eine entscheidende Rolle vor und während der Berufsausbildung.

Für Zugewanderte, die über eingeschränkte Sprachkenntnisse verfügen, stellt die Berufsausbildung eine besondere Herausforderung dar. Auch Lehrkräfte und Vorgesetzte in den Betrieben stehen oft vor der schwierigen Aufgabe, Informationen verständlich an die Auszubildenden zu vermitteln. Dabei spielen verständliche Unterrichtsmaterialien, auch in leichter Sprache, eine zentrale Rolle zur Überwindung von sprachlichen Hürden während der Ausbildung.

Mittels Interviews mit Expert*innen wurde dieses Problem als eine der Hauptherausforderungen im Zusammenhang mit der Berufsausbildung von Zugewanderten identifiziert. Ein Beispiel dafür liefert Jürgen Dietrich, Leiter des OSZ Gastgewerbe, der betont:

„Die Problematik der defizitären Sprachkenntnisse beschäftigt uns bereits seit den letzten zehn Jahren. Wenn Auszubildende mit defizitären Sprachkenntnissen zu uns kommen, gestaltet sich das Unterrichten für Lehrkräfte ganz schwierig. Viele Lehrkräfte sind darauf in ihrer universitären Ausbildung nicht ausreichend vorbereitet“ (Jürgen Dietrich, Oberstufenzentrum Gastgewerbe Brillat-Savarin-Schule).

Wahrnehmung und Fehleinschätzungen

Eine besonders problematische Situation ergibt sich, wenn Auszubildende aufgrund ihrer begrenzten Sprachkenntnisse als weniger leistungsfähig wahrgenommen werden. Solche Wahrnehmungen können zu potenziellen Fehleinschätzungen ihrer kognitiven Fähigkeiten führen, wie von Fendi et

al. (2020: 9) beobachtet wurde. Dies wiederum kann sich nachteilig auf die berufliche Entwicklung und das Selbstvertrauen der Auszubildenden auswirken, was zu einer verminderten beruflichen Leistungsfähigkeit und fehlender Motivation führen kann.

Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass das unterschiedliche Sprachniveau der Auszubildenden oft nicht angemessen wahrgenommen wird. Wenn die Bedürfnisse der Schüler*innen nicht ausreichend berücksichtigt werden, können einige von ihnen zurückgelassen oder gelangweilt sein (Leisenheimer et al. 2023).

Zusätzliche Sprachangebote nach der Ausbildung oft (zu) belastend

Die Bereitstellung zusätzlicher Sprachförderungsmöglichkeiten für Zugewanderte in beruflichen Schulen ist stark von der Initiative der jeweiligen Bildungseinrichtung abhängig. Mehrere Expert*innen, die in unseren Interviews befragt wurden, verwiesen auf bereits bestehende Bemühungen im Bereich der Sprachförderung. Diese Bemühungen umfassen unter anderem spezialisierte Berufssprachkurse, die auf die Anforderungen bestimmter Branchen zugeschnitten sind und normalerweise in Oberstufenzentren stattfinden. Einige berichteten auch von ergänzenden Sprachförderangeboten, die nach dem regulären Unterricht oder an den Wochenenden angeboten werden. Die Expert*innen waren sich jedoch einig, dass es eine Herausforderung darstellt, Jugendliche während ihrer Ausbildung mit zusätzlichen Unterstützungsangeboten zu erreichen. Ann-Katrin Molnar von ARRIVO BERLIN Gesundheit betont diese Schwierigkeit:

„Wir machen die Erfahrung, hier in den Projekten, die beim Träger angesiedelt sind, die Azubis während der Ausbildung unterstützen, dass es äußerst anspruchsvoll ist, zusätzliche Unterstützungsangebote anzubieten oder sogar nur den Kontakt zu den Auszubildenden herzustellen. Dies ist auf ihre bereits sehr zeitintensive Ausbildungssituation zurückzuführen. Es ist definitiv eine Herausforderung. Selbst wenn wir Versuche unternehmen, zusätzliche Angebote bereitzustellen, werden sie oft nicht in Anspruch genommen, weil es zeitlich wirklich eng ist“ (Ann-Katrin Molnar, ARRIVO BERLIN Gesundheit).

Gleichzeitig weist sie auf bestehende Initiativen sozialer Fachschulen hin, wie etwa des Johannesstift Diakonie, die samstags Förderangebote organisieren. Die Auszubildenden haben die Möglichkeit, diese Kurse als Praxistage anzurechnen, wodurch die Teilnahme an den Kursen in ihre Arbeitsstunden im Praxisbereich einbezogen wird.

Auch Jürgen Dietrich von OSZ Gastgewerbe teilt ähnliche Erfahrungen im Zusammenhang mit Angeboten, die zusätzlich zur beruflichen Bildung für Zugewanderte angeboten werden:

„Wir haben auch die sogenannten BAMF-Kurse, geförderte Sprachkurse, angeboten. Allerdings haben wir festgestellt, dass die Schüler*innen erschöpft sind und es keinen Nutzen bringt, nach dem Unterricht zusätzlich zwei Stunden Deutsch zu lernen [...]“ (Jürgen Dietrich, Oberstufenzentrum Gastgewerbe Brillat-Savarin-Schule).

Kombinierte gute Praxisbeispiele des OSZ Gastgewerbe: Integrierte Sprachförderung während der Ausbildung und Unterrichtsmaterialien in leicht verständlicher Sprache

Aus der Erkenntnis, dass viele der neu zugewanderten Auszubildenden im Gastgewerbe dringend zusätzlichen Sprachunterricht benötigten, entstand vor etwa zehn Jahren auf Initiative des OSZ Gastgewerbe die Gründung eines Runden Tisches. Gemeinsam mit allen zentralen Akteuren in diesem Ausbildungsbereich sollten Lösungen zur Sprachförderung während der Ausbildung erarbeitet werden. Vertreter*innen der IHK, des Hotel- und Gaststättenverbands, der Gewerkschaft für Nahrung, Gaststätten, Genuss (NGG) sowie den Ausbildungsbetrieben kamen mit dem OSZ Gastgewerbe zusammen und arbeiteten gemeinsam an neuen Ansätzen zur Bewältigung der bestehenden Sprachschwierigkeiten während der Ausbildung und zur Reduzierung der Ausbildungsabbrüche bei den neu zugewanderten Auszubildenden.

Die entwickelte Lösung, die heute als ein Pilotprojekt erfolgreich praktiziert wird, umfasst eine **intensive Sprachförderung während der ersten sechs Monate der Ausbildungszeit**, die den herkömmlichen Berufsschulunterricht ersetzt. Dieser intensive berufsbezogene Deutschkurs findet an zwei Werktagen in der Woche statt. An den verbleibenden drei Tagen stehen die Auszubildenden den Ausbildungsbetrieben zur Verfügung, um praktische Erfahrungen zu sammeln. Die Empfehlung des OSZ Gastgewerbe ist, den Ausbildungsvertrag um ein halbes Jahr zu verlängern, um den verpassten Berufsschulunterricht nachzuholen. Alternativ wird er nach dem ersten halben Jahr Sprachförderung nachgeholt. Die IHK und ihre Ausbildungsberatungen spielen eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung dieser **Flexibilisierung bzw. Verlängerung der Ausbildungsbestandteile**, da sie die Betriebe bei der Anpassung unterstützen.

Eine Schlüsselkomponente für den Erfolg der Ausbildung mit integrierter Sprachförderung ist zudem das **Angebot von Unterrichtsmaterialien in verständlicher (einfacher) Sprache**, welche die Qualität des Unterrichts für Zugewanderte erheblich verbessern. Nach Aussagen des Schuldirektors des OSZ Gastgewerbe sind die Ausbildungsabbrüche seit der Einführung dieser beiden Maßnahmen erheblich zurückgegangen (Oberstufenzentrum Gastgewerbe Brillat-Savarin-Schule 2023).

4.3.2. Arbeits- und Rahmenbedingungen in der Berufsausbildung

Bedingungen der Ausbildung für Jugendliche oft unattraktiv – Schule als gewohnter Schutzraum

Die steigende Zahl an unbesetzten Ausbildungsstellen ist auffällig und hat verschiedene Ursachen. Einerseits fehlen geeignete Bewerber*innen, da nicht alle Schulabgänger*innen ausreichend auf die Ausbildung vorbereitet sind. Zudem zeigen einige junge Menschen eine Tendenz, länger in schulischen Strukturen zu verweilen, da der Übergang in die Arbeitswelt offenbar unzureichend vorbereitet erscheint. Die befragten Expert*innen unterstreichen dieses Problem, insbesondere im Kontext von Vorbereitungsmaßnahmen, in denen Jugendliche oft lange verharren, weil die schulische Umgebung als sicherer empfunden wird und sie aufgrund von Vorbehalten davor zurückschrecken, in die betriebliche Arbeit einzusteigen.

Andererseits bleiben Ausbildungsstellen unbesetzt, da viele Jugendliche die Arbeits- und Rahmenbedingungen in bestimmten Berufen als unattraktiv empfinden (Ebner & Uhly 2016). Dazu gehört u. a.

die geringe Vergütung, denn in der Regel sind ungelernte Tätigkeiten höher bezahlt als Ausbildungsvergütungen.

Dazu betont die repräsentative Trend-Studie „Jugend in Deutschland“, dass es für Jugendliche „selten wichtiger war, genug zu verdienen“ als heutzutage (Dbb Jugend nrv 2023). Diese Studie stellt fest, dass 60,0 % der Jugendlichen sich bei der Wahl ihres Jobs in erster Linie von finanziellen Anreizen motivieren lassen, wobei die Höhe der Ausbildungsvergütung eine Rolle spielt (ebd.).

Des Weiteren können ungünstige Arbeitszeiten die Berufsausbildung für Jugendliche unattraktiv machen. Dies betrifft beispielsweise medizinische Berufe und Branchen wie Hotellerie, Gastronomie und Handel. Weitere Faktoren, sind unklare berufliche Perspektiven in bestimmten Berufen, die mangelnde Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben oder teilweise stark spezialisierte Ausbildungen, die einen späteren Berufswechsel in verwandte Berufe erschweren (Ebner & Uhly 2016).

Spezifische Zusammenhänge bei (EU-)Zugewanderten

Besonders bei zugewanderten Jugendlichen können die allgemeinen Herausforderungen durch zusätzliche Faktoren verschärft werden, wie beispielsweise eine unsichere Wohnsituation sowie fehlende Unterstützung seitens der Familie, die möglicherweise nicht in Deutschland lebt. Ivonne Heß vom Jugendbüro Neukölln weist darauf hin, dass eine stabile finanzielle Situation und Unterstützung von Seiten der Familie den Übergang ins Berufsleben für Jugendliche erleichtern können, insbesondere im Vergleich zu zugewanderten Jugendlichen, deren Wohnsituation noch nicht geklärt ist:

„Ich möchte betonen, dass jemand, der keine existenziellen Sorgen hat und im elterlichen Zuhause, das gewissermaßen eine Sicherheit bietet, aufwächst, die Lebensplanung sich oft automatisch entwickelt [...]. In solchen Fällen verläuft der Lebensweg oft geradliniger im Vergleich zu Jugendlichen, insbesondere bei Zugewanderten, bei denen die Wohnsituation am Anfang noch nicht vollständig geklärt ist“ (Ivonne Heß, Arbeit und Bildung e.V. - Jugendbüro Neukölln).

Die Wohnungssuche in Berlin gestaltet sich aufgrund einer großen Nachfrage und einem begrenzten Angebot insgesamt als schwierig. Diese Herausforderung verschärft sich für (EU-)Zugewanderte aufgrund von mangelnden Kenntnissen, einem begrenzten sozialen Netzwerk, ungünstigen Voraussetzungen für die Bewerbung und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt (Dubois et. al 2019: 125-153). Für zugewanderte Jugendliche, die nicht bei ihren Familien wohnen können, stellt die Suche nach einer Unterkunft und die Finanzierung dieser ein zusätzliches Hindernis dar. Anna Schlicht, Schulleiterin von den Pflegeschulen der Wannseeschulen für Gesundheitsberufe e.V. beobachtet in ihrer beruflichen Praxis, dass Fehlzeiten bei Auszubildenden häufig auf finanzielle und soziale Notlagen zurückzuführen sind.

„Ja, also Fehlzeiten sind oftmals dann finanzielle Not. Obwohl die Auszubildenden in der Pflege eine angemessene Ausbildungsvergütung bekommen, ist die Wohnsituation in Berlin oft problematisch, und ein Platz in einem Wohnheim kann bis zu 400 - 600€ kosten. Welche finanziellen Mittel müssen sie erst einmal zur Verfügung haben?“ (Anna Schlicht, Wannseeschulen für Gesundheitsberufe e.V.).

Obwohl es Sozialleistungen gibt, die unter bestimmten Voraussetzungen auch für zugewanderte Jugendliche zur Verfügung stehen (z. B. BAföG, Arbeitslosengeld II, Wohngeld), haben Jugendliche in der Praxis häufig Schwierigkeiten, nach einer Unterstützung zu suchen und neigen dazu, „eher den Kopf in den Sand stecken, wenn sie auf [...] ein Problem stoßen“ (Anna Schlicht, Wannseeschulen für Gesundheitsberufe e.V.).

4.3.3. Psychosoziale Probleme und fehlende soziale Unterstützung

Für viele junge Menschen stellt der erfolgreiche Abschluss einer dualen Berufsausbildung eine erhebliche Herausforderung dar. Sie müssen nicht nur mit den spezifischen Arbeitsbedingungen ihres Ausbildungsplatzes zurechtkommen, sondern auch die Lernanforderungen der beruflichen Schule bewältigen. Dies unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht stark von der schulischen Umgebung, die sie gewohnt sind und erfordert eine Anpassung an die neuen Anforderungen. Diese Umstellung, öfters in Kombination mit weiterem Stress, führt nicht selten zu psychosozialen Belastungen, bei deren Bewältigung eine externe Unterstützung hilfreich sein kann.

Zugewanderte Auszubildende

Die Herausforderungen, die sich während der berufsbildenden Schulausbildung, in den Anforderungen des Ausbildungsbetriebs und der eigenständigen Gestaltung des Alltags in einer neuen Umgebung ergeben, sind für viele Auszubildende, ohne ein starkes soziales Netzwerk schwer zu bewältigen (Kappel 2019: 88-100). Der erfolgreiche Bildungsweg für Auszubildende aus dem Ausland hängt somit maßgeblich von ihrer sozialen Integration ab, die durch die Unterstützung pädagogischer Mitarbeiter*innen in begleitenden Institutionen sowie anderer sozial engagierter Personen gewährleistet wird (ebd.). Diese Unterstützung ist entscheidend, um die Auszubildenden in ihrer sozialen Integration zu fördern, Kontakte herzustellen, hilfreiche Hinweise zu geben und bei auftretenden Problemen und Anliegen zuzuhören (ebd.).

Für zugewanderte Menschen ist psychosoziale Unterstützung von entscheidender Bedeutung, nicht nur im Rahmen ihrer beruflichen Bildung, sondern auch für die Bewältigung ihres Alltags in Deutschland. Die Interviewpartnerin Anna Schlicht (Wannseeschulen für Gesundheitsberufe e.V.) betont, dass es zu den täglichen Aufgaben der beruflichen Schulen gehört, Jugendliche, die mit solchen Herausforderungen konfrontiert sind, auch bei nichtschulischen Problemen Unterstützung anzubieten.

„Wir haben auch Auszubildende, die aus persönlichen Gründen traumatische Erfahrungen wie Kriegsverluste gemacht haben. Einige haben ihre Familien verloren oder tragen schwerwiegende soziale Belastungen mit sich herum. Diese individuellen Herausforderungen müssen bewältigt werden, damit Bildung stattfinden kann“ (Anna Schlicht, Wannseeschulen für Gesundheitsberufe e.V.).

Der Schulleiter vom OSZ Gastgewerbe Jürgen Dietrich weist ebenfalls darauf hin, dass viele Schwierigkeiten während der Ausbildung auftreten können und fehlende Unterstützung zu Überforderung und dem vorzeitigen Abbruch führen kann. Er macht deutlich, dass oft trotz schwieriger Situationen die Möglichkeit besteht, die Ausbildung zu retten und die Herausforderungen zu meistern.

„[...]Aber was wir feststellen, ist, dass es wirklich hilfreich ist, auf diese Weise vorzugehen. Die Unternehmen spiegeln uns das auch wider. Wir haben weniger Ausbildungsabbrüche, und das verdanken wir unserem umfassenden Unterstützungs- und Beratungssystem. Wir haben eine starke Präsenz von Beratungspersonal, Lehrkräften, Schulsozialarbeiter*innen und Bildungsbegleiter*innen. Dadurch können wir die Menschen zusätzlich auffangen, denn es geht nicht nur um einen Job“ (Jürgen Dietrich, Oberstufenzentrum Gastgewerbe Brillat-Savarin-Schule).

Viele Zugewanderte haben jedoch das Problem, die vorhandenen Beratungs- und Unterstützungssysteme überhaupt zu finden (siehe auch Abschnitt 4.2.6). Selbst wenn einige Maßnahmen für junge Menschen bekannt sind, übernehmen sie nicht immer von sich aus die Initiative, diese in Anspruch zu nehmen. Daher spielt aktive und aufsuchende Unterstützung eine entscheidende Rolle, insbesondere für

Zugewanderte, die in ihrer privaten Umgebung nicht auf solche Unterstützungsmöglichkeiten zurückgreifen können.

„Es ist tatsächlich so, dass man kontinuierlich dranbleiben muss. Wenn ich beispielsweise mit ehemaligen Teilnehmern telefoniere und nachfrage, wie ihre Ausbildung läuft, höre ich oft, dass sie Unterstützung benötigen. Sie kommen nicht von sich aus und sagen: "Ich habe Probleme", aber der Bedarf an Unterstützung ist vorhanden. Es ist wichtig, aktiv nachzufragen und genauer hinzuschauen. Viele zögern, sich zu äußern, aber die Herausforderungen sind da. Einige erleben sogar Rassismus oder Diskriminierung, sei es in der Schule oder im Kollegium. Diese Erfahrungen können sogar ein Grund für den vorzeitigen Abbruch der Ausbildung sein. Daher ist es entscheidend, sensibel zu sein und genau zuzuhören, um die Bedürfnisse der Auszubildenden zu erkennen“ (Ann-Katrin Molnar, ARRIVO BERLIN Gesundheit).

Beispiel für Gute Praxis: Landesprogramm Mentoring

Das Berliner Landesprogramm Mentoring ist ein **präventiver Ansatz**, um Ausbildungserfolg zu sichern und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Das Programm ermöglicht individuelle Unterstützung, indem den Auszubildenden erfahrene Mentor*innen zur Seite gestellt werden.

Im Rahmen des 1:1-Kontakts helfen die ehrenamtlich tätigen Mentor*innen den Auszubildenden dabei, die Herausforderungen im Betrieb und in der Berufsschule zu bewältigen. Sie unterstützen die Jugendlichen dabei, ihre eigenen Fähigkeiten zu entwickeln und ihre gesetzten Ziele zu erreichen. Wenn Schwierigkeiten in der Lebenssituation auftreten, werden diese reflektiert und die Jugendlichen erhalten Unterstützung bei der Bewältigung (Landesprogramm Mentoring 2023).

4.3.4. Unterschiedliche Vorstellungen und fehlende berufliche Vorbereitung

Vorstellungen der Jugendlichen

Jugendliche bringen spezifische Vorstellungen von Arbeitsbedingungen und Berufswahlentscheidungen mit. Diese Vorstellungen beinhalten unter anderem den Wunsch nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance sowie die Erwartung an eine offene und förderliche Unternehmenskultur. Andererseits sind viele Jugendliche unzureichend auf die Anforderungen und Rahmenbedingungen ihrer Ausbildung sowie des damit verbundenen Berufs vorbereitet. Dieser Mangel an Information, beruflichen Orientierungen und Erfahrungen während der Schulzeit führt dazu, dass sie keine klaren Vorstellungen über den Verlauf und die spezifischen Bedingungen ihrer Ausbildung besitzen. Dieser Aspekt gewinnt besondere Relevanz, wenn es um (neu)zugewanderte Jugendliche (und ihre Eltern) geht, die mit dem deutschen Berufsbildungssystem, insbesondere der dualen Ausbildung, nicht oder weniger vertraut sind.

Amine El Aryf, Ausbilder für Förderbedarf bei den Berliner Wasserbetrieben betont die Notwendigkeit, Jugendlichen eine realistischere Vorstellung von der Ausbildung zu vermitteln und ihre Wahrnehmung der Ausbildung zu korrigieren:

„Die Erwartungen der Jugendlichen erfordern von uns oft einen gewissen Aufklärungsprozess. Es kommt häufig vor, dass junge Leute denken, sie könnten hier einfach entspannen, ein bisschen abhängen und dann einen Ausbildungsvertrag erhalten. Sie glauben, dass sie aufgrund ihres handwerklichen Geschicks alles im Griff haben, aber sie unterschätzen oft den theoretischen Anteil. Es ist wichtig zu verstehen, dass die Ausbildung nicht zu 100 % auf praktischer Arbeit basiert. Tatsächlich macht die theoretische Komponente einen erheblichen Teil aus – ich würde sagen, mindestens

50 %. Leider hören viele von ihren Beratern oder Freunden Sätze wie 'Du bist ein talentierter Handwerker, du schaffst das, bewirb dich für eine Ausbildung.' Die Realität ist jedoch oft eine andere, denn die Ausbildung erfordert sowohl praktische als auch theoretische Fähigkeiten. Die meisten, die tatsächlich scheitern, tun dies aufgrund ihrer Schwierigkeiten mit der theoretischen Seite“ (Amine El Aryf, Berliner Wasserbetriebe).

Ann-Katrin Molnar von ARRIVO BERLIN Gesundheit unterstreicht in diesem Zusammenhang die entscheidende Bedeutung eines vorab absolvierten Praktikums als ersten Schritt in der Ausbildungsplanung. Sie betont, dass es von Vorteil ist, wenn die zukünftigen Auszubildenden vorher ein Praktikum durchführen:

„In dieser Hinsicht legen wir großen Wert darauf, dass unsere Teilnehmenden als ersten Schritt ein Praktikum absolvieren. Dies ist von essenzieller Bedeutung, insbesondere wenn sie bisher noch keine Praktikumserfahrung in diesem Bereich gesammelt haben. Denn die Vorstellungen von der Tätigkeit in einem Krankenhaus oder einer Pflegeeinrichtung unterscheiden sich häufig erheblich, insbesondere bei Teilnehmenden mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund. In ihren Herkunftsländern sind die Aufgaben der Grundpflege, wie Körperpflege und Nahrungsaufnahme, oft Aufgaben der Familienangehörigen oder anderer betreuender Personen. Es ist erwähnenswert, dass viele unserer Teilnehmenden anfangs überrascht sind, wie anspruchsvoll und körpernah die Arbeit sein kann. Das schließt die Betreuung von Patient*innen in intimen Angelegenheiten wie Ausscheidungen mit ein. Nicht selten führt die Erfahrung eines Praktikums dazu, dass die Teilnehmenden ihre Berufswahl im Gesundheitswesen überdenken und sich für einen anderen Beruf innerhalb des Gesundheitssektors entscheiden, da dieser in ihren Herkunftsländern eine unterschiedliche Prägung aufweist“ (Ann-Katrin Molnar, ARRIVO BERLIN Gesundheit).

Enttäuschungen während der Ausbildung führen oft zu nachlassender Lernmotivation. Lernmotivation wird in der Bildungsforschung als eine der grundlegenden Voraussetzungen für erfolgreiches Lernen betrachtet. Bemühungen zur Steigerung der Lernmotivation zielen somit nicht allein auf die Verbesserung der Leistungen ab, sondern streben auch die Steigerung des Wohlbefindens und der Selbstbestimmung der Lernenden an, wie in „Empirische Bildungsforschung“ (Reinders et al. 2015) dargelegt.

Vorstellungen der Betriebe

Betriebe, die Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen, verfolgen in der Regel wirtschaftliche Ziele und betrachten die Berufsausbildung als eine strategische Maßnahme zur Sicherung von qualifizierten Arbeitskräften. In einer Zeit, die geprägt ist von einem wachsenden Fachkräftemangel und dem Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften, wird die Berufsausbildung zu einer entscheidenden Ressource für Unternehmen, um ihre langfristigen Ziele zu erreichen.

Fehlende oder geringe Kenntnisse und wenig Kontakte zwischen Schüler*innen bzw. angehenden Auszubildenden, insbesondere mit Zuwanderungsgeschichte, und Betrieb beruhen auf einem Berufsorientierungsansatz in den Schulen, welcher in der Regel auf zu wenig praktische Einheiten in den Betrieben beruht. Es herrscht ein Mangel an qualitativ vollen Praktika in Betrieben für Schüler*innen ab der 7. Klasse (Kruse 2019).

Eine Herausforderung in diesem Zusammenhang besteht darin, dass die Erwartungen an die Auszubildenden häufig nicht in einem ausgewogenen Verhältnis zu deren Fähigkeiten und Kenntnissen stehen. Dieses Ungleichgewicht kann dazu führen, dass die Auszubildenden den gestellten Anforderungen nicht gerecht werden können. Eine Problematik dabei ist das Fehlen eines präzisen Anforderungsprofils für die zukünftigen Auszubildenden.

Das Anforderungsprofil sollte im besten Fall im Detail festlegen, welche Qualifikationen, Fähigkeiten und Eigenschaften von den potenziellen Auszubildenden erwartet werden. Es sollte sowohl die fachlichen Kompetenzen als auch die sozialen Fähigkeiten abdecken, die für eine erfolgreiche Ausbildung und Integration in das Unternehmen erforderlich sind. Die fehlende Klarheit bezüglich der Erwartungen an die Auszubildenden führt oft zu Enttäuschungen und Frustration sowohl bei den Auszubildenden als auch bei den Unternehmen. Auszubildende könnten sich überfordert fühlen, da sie unklaren oder übertriebenen Anforderungen ausgesetzt sind. Auf der anderen Seite könnten die Betriebe frustriert sein, weil ihre Auszubildenden nicht die Leistungen erbringen, die sie sich erhofft hatten.

5. Handlungsempfehlungen

EMILIA FABIAŃCZYK, GIZEM ÜNSAL, ANNE VON OSWALD

Im Folgenden werden Handlungsempfehlungen präsentiert, um die Herausforderungen für zugewanderte Menschen im Zusammenhang mit der Berufsausbildung zu bewältigen. Dabei ist zu beachten, dass in vielen Fällen eine differenzierte Betrachtung der Zielgruppen nicht möglich ist und viele der vorgeschlagenen Ansätze allen Jugendlichen unabhängig von ihrer Herkunft zugutekommen können.

Die Gespräche mit Expert*innen haben gezeigt, dass Berlin viele gezielte Unterstützungsmaßnahmen ergreift, um die Situation auf dem Ausbildungsmarkt zu verbessern. Manche der folgenden Handlungsansätze wurden in den vergangenen Jahren von verschiedenen Beratungs-, Bildungs- und Unterstützungseinrichtungen und Betrieben teilweise umgesetzt. In den meisten Fällen geht es darum, bestehende Strukturen zu nutzen, herkunftssprachliche sowie berufsvorbereitende und sprachliche Angebote zu erweitern bzw. zu verbessern, diese bei den zugewanderten Menschen wirksam bekannt zu machen und eine effektive Koordination der beteiligten Akteure sicherzustellen.

5.1. Betriebe in die Schulen: Verankerung von beruflicher Erfahrung in der Schule

Verstärkte Präsenz von Betrieben in den Schulen

Sowohl Jugendliche als auch Betriebe haben spezifische Vorstellungen und Erwartungen voneinander. In den Expert*inneninterviews wurde mehrfach erwähnt, dass viele Jugendliche unrealistische Vorstellungen hätten sowie unzureichend auf die Anforderungen ihrer Ausbildung vorbereitet wären. Gleichzeitig werden Anforderungen von Seiten der Betriebe nicht klar genug formuliert. Von beiden Seiten fehlen klare Vorstellungen und Erwartungen, was zwangsläufig zu Enttäuschungen und Frustration vor als auch während der Ausbildung führt.

Ein möglicher Lösungsansatz besteht darin, Jugendliche und Betriebe frühzeitig miteinander vertraut zu machen. Die Entwicklung qualitativ hochwertiger Praktikumsmöglichkeiten in Betrieben für Schüler*innen und die Unterstützung aktiver Partnerschaften zwischen Schulen und Betrieben könnten wichtige Ansatzpunkte sein. Dadurch lernen die Jugendlichen frühzeitig die Anforderungen der Ausbildung und die Betriebe potenzielle Auszubildende kennen. Dies könnte dazu beitragen, unterschiedliche Erwartungen von beiden Seiten abzugleichen und zu einem besseren Verständnis und passenderen Vorstellungen führen.

- ➔ **Förderung qualitativer Praktika, die den Schüler*innen positive Erfahrungen in der Arbeitswelt vermitteln: Es ist zu empfehlen, dass Betriebe verstärkt mit Schulen zusammenarbeiten und vermehrt Praktika anbieten. Diese Zusammenarbeit trägt nicht nur zur individuellen Entwicklung der Schüler*innen bei, sondern stärkt auch die Verbindung zwischen Bildungseinrichtungen und der Arbeitswelt.**
- ➔ **Diese Praktika sollten gezielt und mit klaren Zielen angeboten werden. Sie sollen den Jugendlichen ermöglichen, umfassende Einblicke in den täglichen Ablauf des Berufs zu gewinnen und ein tiefgehendes Verständnis für die Arbeitswelt zu entwickeln.**

Die verstärkte Präsenz von Betrieben in Schulen kann dazu beitragen, traditionelle Geschlechterrollenvorstellungen zu überwinden und Jugendliche zu ermutigen, ihre Interessen und Fähigkeiten frei von geschlechtsspezifischen Stereotypen zu erkunden.

5.2. Übergangssystem

Ein beträchtlicher Teil der Schulabgänger*innen beginnt nach dem Schulabschluss keine berufliche Ausbildung, sondern bleibt unversorgt und landet im sogenannten Übergangssystem. Wenn die notwendigen Kompetenzen und Fähigkeiten im Grund- und Sekundarschulbereich nicht ausreichend entwickelt werden können, stellt dies für das Übergangssystem sowohl eine Aufgabe als auch eine Herausforderung dar. Trotz der Inanspruchnahme berufsvorbereitender Maßnahmen bleiben Jugendliche häufig weiterhin unversorgt.

Vernetzung und Wissensaustausch

Es ist wichtig, einen kontinuierlichen Wissensaustausch mit den relevanten Akteuren zu pflegen, um die Herausforderungen (siehe Kapitel 4) zu verstehen, denen Jugendliche bei der Ausbildungsplatzsuche begegnen.

- ➔ **Ein regelmäßiger Austausch, z. B. in Form von Rundtischgesprächen oder digitalen Dialogformaten zwischen Mitarbeitenden der Jobcenter, Jugendberufsagenturen, Vertreter*innen von Ausbildungsbetrieben, Kammern und pädagogischen Fachkräften der OSZ bzw. Berufsschulen im Übergangssystem könnte dazu beitragen, diese Barrieren zu erkennen und zu beseitigen. Dabei könnten sich alle Beteiligten gegenseitig über vorhandene Instrumente und Möglichkeiten wie auch über Probleme und Handlungsbedarfe informieren, die möglicherweise von einer der Parteien bisher übersehen wurden.**

Erweiterung von Angeboten wie die Einstiegsqualifizierung (EQ)

Jugendliche im Übergangssystem sollten möglichst frühzeitig Kontakt zu Betrieben aufnehmen, um Einblicke in das Berufsfeld, Arbeitsleben und in die Tagesabläufe zu erhalten und aus dem Schutzraum Schule herauszukommen. Dafür bedarf es verstärkter Angebote seitens der Betriebe. Dies sollte nicht nur für Branchen gelten, die unter akutem Fachkräftemangel leiden, sondern auch für Berufsfelder, für die Jugendliche ein erhöhtes Interesse zeigen. Angesichts des bedeutsamen und erfolgreichen Charakters der Einstiegsqualifizierung (EQ) als Vorbereitungsmaßnahme für eine Berufsausbildung ist es alarmierend, dass die Inanspruchnahme dieser Maßnahme rückläufig ist, wie die Daten der Agentur für Arbeit zeigen.

- ➔ **Sensibilisierung der Unternehmen zur Entwicklung von mehr EQ-Stellen: Betriebe sollten über die Vorteile und Chancen informiert werden (z. B. in Form von Austauschformaten), die sich aus der Bereitstellung von EQ-Stellen ergeben. Die Kooperation mit Betrieben, die bereits erfolgreich EQ-Stellen anbieten, kann dabei auch sehr hilfreich sein. Das ermöglicht den Austausch bewährter Praktiken und fördert die Sensibilisierung anderer Unternehmen für diese Maßnahme.**
- ➔ **Es ist empfehlenswert, vorhandene Stellen für Jugendliche effektiver bekannt zu machen. Dazu sollten Informationen über Maßnahmen wie EQ, die einen hohen praktischen Anteil und direkte Verknüpfung zu den Betrieben aufweisen, intensiviert werden. Hierbei ist es wichtig, Lehrpersonal in den Schulen über das Thema Berufsausbildung und über die vorhandenen Maßnahmen der Stadt kontinuierlich zu informieren und weiterzubilden.**

- ➔ **Mitarbeitende der Jugendberufsagenturen und der Arbeitsvermittlung sollten ihre Brückenfunktion zwischen den Jugendlichen und den Betrieben sowie den Unterstützungsmaßnahmen verstärken, um den Jugendlichen den Schritt in das Arbeitsleben und raus aus der Schule zu erleichtern.**

5.3. Verbesserte Vermittlungsprozesse – Begleiten statt verwalten

Gespräche mit Praxisexpert*innen im Bereich berufliche Bildung haben ergeben, dass sowohl Zugewanderte als auch Nichtzugewanderte, die sich bei der Agentur für Arbeit als unversorgt melden, oft Schwierigkeiten haben, die Unterstützungsmaßnahmen wie die Einstiegsqualifizierung (EQ) oder eine Ausbildung im Rahmen des Berliner Ausbildungsplatzprogramms (BAPP) über die Agentur für Arbeit zu erreichen. Die herkömmliche Methode, bei der die Agentur für Arbeit Informationen über unversorgte Jugendliche per Post an die entsprechenden Träger oder Betriebe verschickt und die Jugendlichen auffordert, sich dort zu melden, erweist sich meist als ineffektiv. Diese Problematik wurde detailliert in dem Unterkapitel „Erfolgreiche Vermittlungsprozesse in Maßnahmen“ beschrieben. Um sicherzustellen, dass die Vermittlungsprozesse erfolgreich sind und Jugendliche, die nach Ausbildungsplätzen suchen, den richtigen Weg finden, ist es empfehlenswert, die Prozesse sorgfältig zu überprüfen und zu optimieren.

- ➔ **Zunächst ist es ratsam, eine gründliche Analyse der Funktionsweise und Erreichbarkeit der Unterstützungsmaßnahmen sowie der Vermittlungsprozesse in der Zusammenarbeit zwischen der Bundesagentur für Arbeit und den Berufsschulen und Trägern sowie Betrieben durchzuführen.**
- ➔ **Es ist wichtig, eine Bedarfsanalyse zu erstellen, um herauszufinden, wie Jugendliche besser angesprochen und motiviert werden können. Anschließend sollten gemeinsam effektivere Wege zur Vermittlung der Jugendlichen geplant und umgesetzt werden. Falls erforderlich, sollten Schulungen für die Mitarbeiter*innen der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter zur fördernden Kommunikation und Interaktion mit den Jugendlichen angeboten werden.**
- ➔ **Um Informationen über staatliche Instrumente wie freie EQ, BAPP-Plätze und allgemeine Ausbildungsplätze besser zu vermitteln, sollte eine direkte Ansprache und aktive Unterstützung unversorgter Jugendlicher bei Bewerbungen ermöglicht werden. Dies könnte von den Verantwortlichen für die Aufnahme der Jugendlichen in die entsprechenden Instrumente übernommen werden.**
- ➔ **Eine mögliche Option wäre, mit Zustimmung der Jugendlichen deren Kontaktdaten an Berater*innen bzw. Zuständige in Betrieben und Trägern weiterzugeben. Diese könnten nach Erhalt der Daten von der Bundesagentur für Arbeit direkt kontaktiert werden, um sie in den weiteren Schritten, wie Bewerbung, Formularausfüllung und Dokumentensammlung, zu begleiten. Falls erforderlich, könnten sie auch an geeignete Beratungsstellen weitervermittelt werden.**

5.4. Spracherwerb

Sprache spielt eine entscheidende Rolle bei der Integration. Im Bereich der Ausbildung, sei es vor oder während der Ausbildung, stellen mangelnde Deutschkenntnisse eine erhebliche Hürde dar. Um die

Auswirkungen von Sprachbarrieren zu minimieren, ist es unerlässlich, sowohl eine interkulturelle Öffnung (siehe unten) zu fördern, die unter anderem den Ansatz der Mehrsprachigkeit einschließt, als auch gezielte und gut durchdachte Maßnahmen zur Sprachförderung in dem Ausbildungssystem umzusetzen, die keinesfalls vernachlässigt werden dürfen. Diese stärken langfristig die Integration von (EU-)Zugewanderten in verschiedenen Lebensbereichen, einschließlich Bildung und Arbeitsmarkt.

- ➔ **Es ist ratsam, den Zugang zu Sprach- und Integrationskursen möglichst niedrigschwellig zu gestalten und gesetzlich zu verankern, dass (EU-) Neuzugewanderten grundsätzlich ein rechtlicher Anspruch auf kostenlose Sprach- und Integrationskurse gewährt wird.**
- ➔ **Im ersten Ausbildungsjahr sollte gezielte Sprachförderung für neu zugewanderte Auszubildende angeboten werden. Im besten Fall soll es die Möglichkeit einer Verlängerung des Ausbildungsvertrags geben. Dies ermöglicht den Jugendlichen, sich auf den intensiven Erwerb der deutschen Sprache zu konzentrieren, während sie gleichzeitig den betrieblichen Teil der Ausbildung fortsetzen.**
- ➔ **Es ist von großer Bedeutung, Betriebe für die Wichtigkeit und die Vorteile der Sprachförderung bei neu zugewanderten Jugendlichen zu sensibilisieren. Die Unterstützung der Betriebe kann sich in der Freistellung von Auszubildenden für Sprachkurse und aktiver Hilfe beim Erwerb berufsbezogenen Vokabulars äußern, beispielsweise durch die Einführung von Sprachmentoring-Programmen im Betrieb, bei denen Kolleg*innen die Zugewanderten bei sprachbezogenen Fragen bzw. Barrieren unterstützen.**
- ➔ **Berufsschulen sollten ebenfalls aktiv am Spracherwerbsprozess von Neuzugewanderten beteiligt sein. Das Angebot von Unterrichtsmaterialien in verständlicher (einfacher) Sprache kann den Wissenserwerb für Jugendliche mit Sprachbedarf erheblich erleichtern. Zudem ist es von großer Bedeutung, dass Berufsschulen die Qualität der angebotenen Sprachkurse, hinsichtlich der berufsbezogenen Sprache, sicherstellen.**
- ➔ **Eine enge Kooperation zwischen Betrieben und beruflichen Schulen im Bereich des Spracherwerbs ist unerlässlich. Die Gestaltung der Sprachkurse könnte die Einbeziehung von branchenspezifischem Vokabular beinhalten, indem die Betriebe ihre speziellen Wortlisten in den Sprachunterricht einbringen, um den Auszubildenden das Verstehen und Anwenden berufsspezifischer Begriffe im beruflichen Alltag zu erleichtern.**

5.5. Mehr Ausbildungsstellen

Es besteht ein Mangel an Ausbildungsstellen in Berlin, wobei sich die Situation je nach Berufsfeld unterschiedlich darstellt. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA) plant ausbildungssuchenden Jugendlichen bis zum 30. April 2025 mindestens 2.000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsstellen anzubieten. Dabei verfolgt der Senat das Ziel, nicht nur die Anzahl der angebotenen Stellen zu erhöhen, sondern auch sicherzustellen, dass eine höhere Anzahl von Ausbildungsverträgen tatsächlich abgeschlossen wird. Falls dies nicht gelingt, wird die Einführung der sogenannten Berliner Ausbildungsplatzumlage in Erwägung gezogen. Diese Maßnahme zielt darauf ab, kleine und mittlere Unternehmen zu unterstützen, die aus finanziellen Gründen keine Ausbildungsplätze anbieten können, und gleichzeitig zusätzliche Ausbildungsstellen in Berlin zu schaffen.

- ➔ Bei der Unterstützung der Unternehmen dürfen die branchenspezifischen Herausforderungen nicht außer Acht gelassen werden. Bei der Ausbildungsplatzumlage sollte besonders darauf geachtet werden, den Fokus auf Berufsfelder zu legen, an denen Jugendliche ein verstärktes Interesse zeigen, jedoch aufgrund eines Mangels an verfügbaren Stellen keine passende Ausbildungsstelle finden können.
- ➔ In Berufsfeldern, in denen nicht primär Versorgungsprobleme, sondern vielmehr Passungsprobleme bestehen, sollte der Fokus verstärkt auf Maßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung gelegt werden.

5.6. Bekanntmachung von Beratungsangeboten und vorhandenen Maßnahmen

Die Stadt Berlin bietet zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen, von denen sowohl (Neu-) Zugewanderte als auch nicht zugewanderte Jugendliche profitieren können. Meistens resultieren die Probleme bei der nicht Inanspruchnahme staatlicher Unterstützungsmaßnahmen aus mangelndem Wissen über Beratungsangebote sowie aus unzureichender Kommunikation relevanter Informationen.

Effektivere Öffentlichkeitsarbeit

Die Studien von Minor haben eindeutig gezeigt, dass (EU-) Neuzugewanderte in der Regel auf Bekannte oder das Internet, insbesondere soziale Medien, zurückgreifen, wenn sie nach Informationen suchen (Pfeffer-Hoffmann 2016; Ünsal et al. 2023).

- ➔ Daher ist die Relevanz einer starken Präsenz in den sozialen Medien für Organisationen, um (EU-)Zugewanderte zu erreichen, unbestreitbar. Es ist zu empfehlen, in sozialen Medien wie Telegram, Facebook, Instagram und TikTok präsent zu sein, insbesondere in den dort entstehenden Communitys.
- ➔ Neben der Bereitstellung von Informationen in den sozialen Medien sollten auch aufsuchende Beratungsansätze, wie die sogenannte Digital Streetwork, verstärkt angewendet werden. Dabei sollte nicht erwartet werden, dass junge Menschen den Weg zu den Beratungseinrichtungen selbstständig finden, sondern es sollten aktiv Jugendliche in den sozialen Medien aufgespürt werden.
- ➔ Es ist wichtig, gleichzeitig den Ansatz der mobilen aufsuchenden Beratung mit der Beratung vor Ort umzusetzen. Dies kann beispielsweise in Stadtteilzentren, Migrant*innenselbstorganisationen (MSOs), Sprachschulen oder Sportvereinen erfolgen, wo Jugendliche häufig anzutreffen sind. Damit wird auch ermöglicht, dass Neuzugewanderte mit geringen digitalen Kompetenzen erreicht werden.

Mehrsprachigkeit

Neuzugewanderte suchen in den sozialen Medien oft in ihrer Herkunftssprache innerhalb von Communitys nach Informationen. Es hat sich somit als besonders wirksam erwiesen, für sie Informationen in ihren Herkunftssprachen bereitzustellen. Dies gilt sowohl bei der Suche nach relevanten Informationen als auch bei der Inanspruchnahme entsprechender Angebote.

- ➔ **Die Web- und Social-Media-Präsenz von Beratungs- und Unterstützungsangeboten könnte durch die Bereitstellung von mehrsprachigen Informationen verbessert werden. Dies erfordert jedoch zusätzliche personelle Ressourcen, die innerhalb des vorhandenen Budgets der Organisationen nicht immer realisierbar sind. In solchen Fällen könnte ein englischsprachiges Angebot geschaffen werden.**

Bessere Übersichtlichkeit sowohl für Jugendliche als auch für die relevanten Akteure

Besonders für Neuzugewanderte gestaltet es sich oft als Herausforderung, sich in der komplexen Landschaft der Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen zurechtzufinden. Insbesondere wenn vergleichbare Angebote in ihren Herkunftsländern nicht existieren, besteht die Gefahr, dass Zugewanderte möglicherweise gar nicht von den bestehenden Möglichkeiten Gebrauch machen können.

- ➔ **Es ist zu empfehlen, möglichst alle Informationen über die bestehenden Angebote und Maßnahmen der Stadt Berlin vor und während der beruflichen Ausbildung zentralisiert zu erfassen und übersichtlicher zu präsentieren. Jugendliche sollten einen schnellen und effektiven Überblick über die ihnen zustehenden Maßnahmen und Instrumente erhalten, selbst wenn es um unterschiedliche Unterstützungsangebote von staatlichen und nicht staatlichen Trägern und Betrieben geht.**

Auch Betriebe, Schulen und Beratungsstellen würden von dieser verbesserten Übersichtlichkeit profitieren. Sie könnten einen klaren Einblick in die verfügbaren staatlichen Unterstützungsangebote gewinnen und diese in ihre eigenen Programme integrieren. Dadurch könnten sie passende Fördermöglichkeiten für ihre Schüler*innen, Beratungssuchenden oder Mitarbeiter*innen leichter identifizieren.

5.7. Bekanntmachung des Berufsbildungssystems für Neuzugewanderte

Informationsvermittlung in dem Herkunftsland

Das System und die Möglichkeiten der Berufsausbildung sind (EU-)Zugewanderten häufig nicht ausreichend bekannt. Dies spiegelt sich in den niedrigen Bewerber*innenzahlen wider. Das oft unzureichende Wissen über das deutsche Berufsausbildungssystem könnte auf Unterschiede in den Bildungssystemen in den Herkunftsländern der Neuzugewanderten zurückzuführen sein.

- ➔ **Es ist empfehlenswert, fundierte Informationen bereits im Herkunftsland zu verbreiten. Dies könnte durch gezielte Aufklärungskampagnen in den deutschen Sprachkursen, z. B. durch Kooperation mit den Goethe-Instituten realisiert werden, da sie Personen ansprechen, die eventuell einen Aufenthalt in Deutschland planen. Von besonderer Bedeutung ist es, die Existenz von Berufsausbildungsmöglichkeiten sowie potenzielle Unterschiede im Bildungssystem des Herkunftslandes zu betonen. Dies fördert das Verständnis für das deutsche Ausbildungssystem und trägt dazu bei, das Bewusstsein potenzieller Interessierter zu schärfen.**

Informationsvermittlung in Deutschland nach dem Ankommen

Auch nach der Ankunft in Deutschland ist es wichtig, den Prozess der Integration und Orientierung zu unterstützen. Dazu gehören gezielte Maßnahmen, um Neuzugewanderten beim Verständnis des deutschen Berufsbildungssystems zu helfen und sie über vorhandene Berufsausbildungsmöglichkeiten zu informieren. Da zugewanderte Jugendliche oft nur über die Möglichkeiten des Studiums Bescheid wissen, ist es entscheidend, sie durch Informationskampagnen zu erreichen.

- ➔ **Es ist ratsam, die Förderung von Informationen über das deutsche Berufsbildungssystem in den Herkunftssprachen zu erwägen, um den Bekanntheitsgrad der deutschen Ausbildung zu steigern. Dies gilt insbesondere für jene Jugendlichen, die die deutsche Sprache noch nicht ausreichend beherrschen. So kann ihnen die Möglichkeit geboten werden, sich erfolgreich in das deutsche Bildungssystem zu integrieren. Dabei sollten verschiedene Informationskanäle genutzt werden, die von Neuzugewanderten bevorzugt verwendet werden, wie beispielsweise soziale Medien.**
- ➔ **Jugendliche, die im Rahmen von verschiedenen Programmen (wie z. B. Europäisches Solidaritätskorps⁴², Freiwilligendienstprogramme oder Au-pair-Programme) nach Deutschland kommen, sollten gezielt informiert werden. Nach ihrer Ankunft könnten sie zum Beispiel ein Infopaket erhalten, das in einfacher deutscher Sprache oder in ihrer Herkunftssprache/Englisch verfasst ist. Zudem könnten Informationsmaterialien bereitgestellt werden, die ihnen Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten zu der Berufsausbildung in ihrer Nähe zeigen.**
- ➔ **Im Rahmen des Europäischen Solidaritätskorps absolvieren Jugendliche, während ihres Aufenthalts in Deutschland Begleitseminare, die verpflichtend sind. Es ist zu empfehlen, dass in diesen Seminaren auch Informationen über das deutsche Berufsausbildungssystem bzw. Möglichkeiten über die duale und schulische Ausbildung vermittelt werden. So können zugewanderte Jugendliche in Deutschland ihre Zukunftsaussichten entwickeln und die Optionen für eine Ausbildung in Betracht ziehen.**

Zugewanderte Studierende informieren

Es ist weithin bekannt, dass die Abbruchquote im Studium bei zugewanderten Studierenden höher ist als bei deutschen Studierenden. Oftmals sind die Studierenden gezwungen, Deutschland zu verlassen, da ihr Aufenthaltsstatus (bei Drittstaatsangehörigen) von ihrem Studium abhängig ist. In solchen Situationen wäre es äußerst hilfreich, wenn Jugendliche über Alternativen wie die Möglichkeit einer beruflichen Ausbildung in Deutschland informiert würden.

- ➔ **Zusätzlich zur Informationsvermittlung an den Universitäten sollte auch das Landesamt für Einwanderung die Studierenden ausführlich über vorhandene Möglichkeiten informieren. Dies würde ihnen nach dem Abbruch des Studiums einen nahtlosen Übergang zu einer Berufsausbildung ermöglichen oder zumindest erleichtern.**

5.8. Anerkennung der schulischen Abschlüsse

Nach Gesprächen mit Expert*innen wurde festgestellt, dass zugewanderte Bewerber*innen häufig lange Wartezeiten in Kauf nehmen müssen, bis ihre schulischen Abschlüsse anerkannt werden. Dies

⁴² Bis 2016 als Europäischer Freiwilligendienst (EFD) bekannt. Siehe https://youth.europa.eu/solidarity/young-people/volunteering_de

führt nicht selten dazu, dass sie ihre gewünschten Ausbildungsstellen, selbst wenn sie von den Betrieben akzeptiert werden, nicht rechtzeitig antreten können.

- ➔ **Es ist wichtig, den Zugang zu Informationen und Unterstützung beim Anerkennungsprozess für alle zu erleichtern. Dies kann durch klar verständliche, schnelle und niedrigschwellige digitale Dienste erreicht werden. Es sollte möglich sein, Anträge auf Englisch zu stellen und Online-Anträge einzureichen. Außerdem sollten die Bearbeitungszeiten verkürzt werden.**
- ➔ **Es wäre sinnvoll, die relevanten Informationen zur Anerkennung beruflicher und schulischer Abschlüsse bereits bei der Ankunft der Zugewanderten zu vermitteln, um die Prozesse zu beschleunigen. Dies könnte beispielsweise durch Informationsmaterial geschehen, das an zentralen Anlaufstellen für Neuzugewanderte bereitgestellt wird, wie zum Beispiel in den Bürgerämtern während des Anmeldeprozesses.**

5.9. Interkulturelle Öffnung

Der Anteil der (EU-)Zugewanderten an der Berliner Bevölkerung ist signifikant, und der Berliner Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist in hohem Maße auf ihre Beteiligung angewiesen. Um diese Vielfalt optimal zu nutzen, ist ein kontinuierlicher Fortschritt im Bereich der interkulturellen Öffnung erforderlich – sowohl in Unternehmen, Berufsschulen als auch in der Verwaltung (wie z. B. Jobcenter, Arbeitsagenturen und Berliner Senats- und Bezirksverwaltungen). Obwohl in den letzten Jahrzehnten bereits Fortschritte erzielt wurden, besteht nach wie vor ein großer Bedarf.

Vonseiten der Betriebe und Schulen

Die interkulturelle Öffnung sollte einen festen Platz in der Unternehmenskultur haben. Unternehmen sollten anerkennen, dass dies kein Selbstläufer ist, sondern eine bewusste Strategie erfordert. Es ist von Bedeutung zu erkennen, dass dieser Prozess von längerer Dauer und nicht unmittelbar umsetzbar ist. Eine langfristige Haltung, die die Vielfalt wertschätzt und bewusst fördert, ist entscheidend, damit alle davon profitieren können.

Um Vielfalt in der Unternehmenskultur zu verankern, sind folgende Empfehlungen zur Einbeziehung und Integration von Zugewanderten in den Betrieben und Berufsschulen zu berücksichtigen:

- ➔ **In der Rekrutierungsphase sollten vielfältige Ansätze zur Gewinnung von Mitarbeiter*innen unter Berücksichtigung der kulturellen Vielfalt genutzt werden. Dies beinhaltet die Erstellung von Anforderungsprofilen, die auf Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte zugeschnitten sind, und die Verwendung von Kommunikationskanälen, die von dieser Gruppe häufig genutzt werden. Stellenausschreibungen sollten ausdrücklich darauf hinweisen, dass Bewerbungen von Personen mit Zuwanderungsgeschichte erwünscht sind. Es sollte auch erwogen werden, die Anforderungsprofile und Stellenausschreibungen in den Herkunftssprachen potenzieller nicht deutscher Bewerber*innen bereitzustellen, damit sie sich direkt angesprochen fühlen.**
- ➔ **Es ist wünschenswert, Wege zu erarbeiten, um Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte bei ihrer sozialen und betrieblichen Integration im Berufs- und Schulalltag zu unterstützen. Dazu gehört, neben der bereits beschriebenen Organisation und Unterstützung beim Spracherwerb, u.a. Unterstützung bei bürokratischen Hürden. Geeignet dafür ist die Einführung von**

Mentoringprogrammen oder Vertrauenspersonen, in deren Rahmen erfahrene Mitarbeiter*innen oder Schüler*innen sowie Lehrkräfte Fragen der Jugendlichen beantworten und bei Bedarf Unterstützung bieten können.

- ➔ **Die Entwicklung und Umsetzung einer Unternehmensstrategie, die Vielfalt und Chancengleichheit betont, erfordert kontinuierliche Kommunikation in der Belegschaft sowie konstruktives, anerkennendes und kultursensibles Feedback. Um die Mitarbeiter*innen auf diese Unternehmenskultur vorzubereiten, sollten regelmäßige Schulungen zur Förderung interkultureller Kompetenz und Diversität angeboten werden.**

Vonseiten der Verwaltung

Die Umsetzung der Prozesse zur kulturellen Öffnung liegt nicht allein in der Verantwortung von Unternehmen und Berufsschulen, sondern in erheblichem Maße auch bei der Verwaltung, die auf politischer Ebene steuernd eingreifen kann. Im Folgenden werden Empfehlungen formuliert, die durch politische Entscheidungen und Lenkung umgesetzt werden können.

- ➔ **Mitarbeiter*innen in Behörden (wie Arbeitsagenturen und Jobcenter) sollten im Rahmen von Schulungen für den Umgang mit (EU-)Zugewanderten sensibilisiert werden. Eine wichtige Komponente dabei ist die Förderung einer Potenzialerkennung und -förderung anstelle einer defizitorientierten Haltung gegenüber den Jugendlichen.**
- ➔ **Die Strategie zur Mehrsprachigkeit in Behörden sollte weiter ausgebaut werden. Auch wenn Zugewanderte Deutsch sprechen, besteht die Möglichkeit, dass sie bestimmte Informationen bevorzugt in einer anderen Sprache erhalten möchten, um ein besseres Verständnis zu gewährleisten. Daher kann es sinnvoll sein, diese zusätzlich auf Englisch oder in ihren Herkunftssprachen anzubieten. Die Option einer kostenlosen Sprachvermittlung in Behörden sollte bei Bedarf bereitgestellt werden.**
- ➔ **Es ist ratsam, Berufsschullehrkräfte bereits während ihrer Ausbildung auf die Arbeit in interkulturellen Umgebungen vorzubereiten. Dies kann durch die Entwicklung von Ausbildungsstandards für Lehrkräfte im Bereich interkultureller Kompetenzen und im Umgang mit Jugendlichen mit Sprachbedarf erfolgen. Zudem sollten entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten bzw. erweitert werden.**

Im Kontext der kulturellen Öffnung ist es von großer Bedeutung, dass diese auch auf der Verwaltungsebene konkret umgesetzt wird und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in diesem Bereich repräsentiert sind. Insbesondere in der Berufsgruppe „Verwaltung“ in Berlin gibt es ein großes Besetzungsproblem bei gleichzeitig niedrigem Interesse von (EU-)Zugewanderten an der entsprechenden Ausbildung. Jugendliche benötigen positive Beispiele von Personen, die bereits in diesem Tätigkeitsfeld tätig sind, um Interesse daran zu entwickeln.

- ➔ **Der Berliner Senat sollte die interkulturelle Öffnung verstärken und die gezielte Anwerbung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte weiterentwickeln. Öffentlichkeitskampagnen könnten dabei hilfreich sein.**

5.10. Bekämpfung von Diskriminierung

Zugewanderte Auszubildende sind in erhöhtem Maße von Diskriminierung betroffen, sei es vor oder während ihrer Ausbildung in Betrieben oder Schulen. Oftmals erfahren sie eine Mehrfachdiskriminierung, die auf verschiedenen Merkmalen wie bspw. Herkunft, Sprache, Geschlecht oder Religion beruht. Es ist sowohl in der Verantwortung als auch im Interesse der berufsbildenden Schulen und der betrieblichen Praxis, eine bedeutende Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierung zu spielen. Ihr Auftrag besteht darin, Diskriminierung in jeder Form vorzubeugen und, falls sie auftritt, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Diese Maßnahmen sollen, wenn möglich, bereits auf lokaler Ebene umgesetzt werden.

Der Diskriminierung vor der Ausbildung vorbeugen

Eine Vielzahl von Studien zeigt, dass Betriebe und Unternehmen tendenziell eher Personen mit als deutsch wahrgenommenen Namen einstellen als solche mit nicht deutsch klingenden Namen. Selbst bei gleichen Fähigkeiten und Qualifikationen erhalten Letztere weniger positive oder gar keine Rückmeldung auf ihre Bewerbungen.

- ➔ **Das Bewusstsein der Belegschaft, insbesondere in der Personalabteilung, soll für rassistische unbewusste Vorurteile und Fehleinschätzungen geschärft werden. Dies kann durch Schulungen oder die Integration eines zusätzlichen Schritts im Einstellungsprozess geschehen, der dazu dient, die Auswahl des Personals zu reflektieren, bevor die endgültige Entscheidung getroffen wird.**
- ➔ **Um der Diskriminierung von Personen mit nicht deutschen Namen vorzubeugen, ist es sinnvoll, zu untersuchen, ob die Förderung von anonymisierten oder alternativen Bewerbungsverfahren bei den auszubildenden Betrieben möglich ist, um jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte den Weg in den Betrieb zu öffnen.**

Umgang mit Diskriminierung während der Ausbildung in Betrieben und berufsbildenden Schulen

Neben dem Einstellungsverfahren sollen Ausbildungsstellen eine klare Strategie zur Prävention und zum Umgang mit bestehender (rassistischer) Diskriminierung während der Ausbildung etablieren. Während einige Stellen bereits Schritte unternehmen, ist es von großer Wichtigkeit, dass jede Ausbildungsstelle das Thema gründlich und umfassend angeht.

- ➔ **Bei Vorfällen von Diskriminierung ist es wichtig, eine angemessene und respektvolle Handhabung sicherzustellen, die gegebenenfalls auch Konsequenzen einschließt. Diskriminierungsfälle sollten nicht verschwiegen, sondern offen angesprochen werden, und Betroffene sollten angemessene Unterstützung erhalten. Es ist empfehlenswert, interne Beschwerdestellen einzurichten, an die sich Auszubildende, die sich diskriminiert fühlen, wenden können.**
- ➔ **Um Auszubildenden den Zugang zu bestehenden Beratungs- und Beschwerdestellen im Falle von Diskriminierung zu erleichtern, sollten Informationsblätter bereitgestellt werden. Diese Blätter sollten zusätzliche Informationen enthalten wie Verweise auf externe Beratungs- und Beschwerdestellen.**

- ➔ **Die Kenntnis und Anwendung der Antidiskriminierungsgesetze, wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LGG) und ihrer Ombudsstellen, sollte sowohl bei den Jugendlichen als auch beim Lehrpersonal gesteigert werden, da sie den rechtlichen Rahmen für die Ahndung der Missachtung der Gleichbehandlung bieten. Im Falle einer Diskriminierungserfahrung sollten Jugendliche dazu ermutigt werden, den Vorfall bei einer Ombudsstelle zu melden und ggf. Unterstützung dabei erhalten.**

5.11. Kontinuierliche Unterstützung während der Ausbildung

Junge Menschen, besonders zugewanderte Auszubildende, stehen vor erheblichen Herausforderungen während ihrer dualen Berufsausbildung. Sie müssen nicht nur die spezifischen Arbeitsbedingungen ihres Ausbildungsplatzes bewältigen, sondern auch den Anforderungen der beruflichen Schule gerecht werden. Diese Umstellung, oft mit Stress verbunden, kann zu psychosozialen Belastungen führen. Externe Unterstützung spielt eine entscheidende Rolle, insbesondere für zugewanderte Auszubildende ohne starkes soziales Netzwerk. Expert*inneninterviews haben verdeutlicht, dass Jugendliche oft keine Initiative ergreifen, wenn sie Probleme erleben. Daher ist es wichtig, solche Probleme frühzeitig zu erkennen und nicht nur Hilfe anzubieten, wenn die Probleme bereits aufgetreten sind, sondern auch präventive Ansätze zu verfolgen.

- ➔ **Es ist empfehlenswert, frühzeitig Coaching- und Mentoring-Programme in den Berufsschulen und Betrieben anzubieten.**
- ➔ **Eine weitere Möglichkeit wäre die Einführung von Buddyship-Programmen in den beruflichen Schulen. Dabei könnten erfahrene Jugendliche ihre Unterstützung denjenigen anbieten, die gerade erst mit ihrer Ausbildung begonnen haben.**

Anhang: Forschungsmethoden

OLGA LUSHANKINA

Für die Verfassung dieser Publikation wurden eine Reihe von sowohl quantitativen als auch qualitativen Forschungsmethoden eingesetzt. Um eine maximale Vollständigkeit von Informationen über die Situation von (EU-)Zugewanderten in der beruflichen Bildung in Berlin erheben zu können, wurde ein explanatives Forschungsdesign (Schreier & Echterhoff 2013: 291ff) eingesetzt. Durch dieses analytische Verfahren konnten wir im ersten Schritt anhand der Ergebnisse der quantitativen Auswertung von Daten der Bundesagentur für Arbeit, des Statistischen Bundesamtes und des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg die zentralen Problemstellen identifizieren. Diese Analyse diente als Grundlage für die Konzipierung des zweiten – qualitativen – Teils dieser Studie. Dafür wurden sieben leitfadengestützte Expert*inneninterviews sowie ein Forschungsworkshop mit insgesamt neun Expert*innen durchgeführt.

Sekundärdatenanalyse

Unterschiedliche Institutionen in Berlin verfügen über einen detaillierten Einblick im Bereich beruflicher Bildung. Zum Beispiel veröffentlicht die Bundesagentur für Arbeit (BA) monatliche Ausbildungsmarktanalysen, die auf der Webseite der BA öffentlich zugänglich sind. Diese Statistiken werden differenziert nach soziodemografischen Merkmalen und Berufen für Deutschland, Länder, Kreise, Agenturbezirke und Arbeitsmarktregionen dargestellt (siehe BA 2023a). Zudem veröffentlichen das Statistische Bundesamt und das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg Statistiken über die Berufsschulformen in Deutschland und speziell für die einzelnen Bundesländer. Erfasst werden dabei die soziodemografischen Merkmale der Schüler*innen in den jeweiligen Berufsschulgruppen bzw. Berufsbezeichnungen und Formen der berufsbildenden Schulen (Destatis 2022b).

*Expert*inneninterviews*

Zusätzlich zu den offiziellen Statistiken hat unser Team die Erfahrungen von unterschiedlichen Organisationen über die Lage auf dem Ausbildungsmarkt in Berlin untersucht. Die Expertise der daran beteiligten Menschen als Träger*innen von Kontextwissen (Bogner & Menz 2009: 64) kann hierbei nicht überschätzt werden, insbesondere beim Thema EU-Zuwanderung in der beruflichen Bildung, das immer noch wenig erforscht ist. Aus diesem Grund wurde sich für ein exploratives und gleichzeitig theoretisches Verfahren von semi-strukturierten Interviews (Adams 2015: 493) entschieden, wobei Abweichungen von dem im Voraus entwickelten Interviewleitfaden für die maximale Gewinnung der Erkenntnisse vorausgesetzt sind.

Als Expert*innen gelten in unserem Fall die Vertreter*innen der sogenannten „Gute Praxis“ Organisationen bzw. Ausbilder*innen, Berater*innen, Schulleiter*innen. Ihre Rollen als Funktionsträger*innen und nicht als Privatpersonen repräsentieren dabei unterschiedliche Problemperspektiven, die in dieser Studie aufgenommen wurden (Meuser & Nagel 2008: 469). Diese Menschen nehmen an der Ausarbeitung und/oder Implementierung der Problemlösung teil und verfügen dadurch über einen anderweitig nicht verfügbaren Zugang zu themenrelevanten Informationen (ebd.).

Tabelle 3: Übersicht über interviewte Expert*innen

Interviewzeitraum: 19.07.2023 – 11.09.2023

Expert*in	Organisation	Art der Organisation
Janek Debus, Berater zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Fluchthintergrund	ARRIVO BERLIN Servicebüro für Unternehmen	Projektverbund, Vermittler von Ausbildungsplätzen, Begleitung- und Berufsorientierungsanbieter, Beratungsangebot zu Förderangeboten und zum Arbeitszugang von Geflüchteten.
Ann-Katrin Molnar, Projektkoordinatorin	Organisation: Die Wille gGmbH, Projekt: ARRIVO BERLIN Gesundheit	Vermittler von Ausbildungsplätzen, Begleitungsanbieter, Berufsorientierungsanbieter
Anonym, Berater*in	Berliner Ausbildungsmaßnahme	Träger-Verbund, Vermittler von Ausbildungsplätzen
Vertreter*innen von 6 BAPP-Träger ⁴³	BAPP-Bildungsträger	Bildungsträger in unterschiedlichen Ausbildungsbereichen
Serdar Yazar, Geschäftsführer	BQN-Zentrum für Diversitätskompetenz, Projekt: „Berlin braucht dich!“	Teilhabe- und antidiskriminierungspolitische Leitinitiative der Stadt Berlin u.a. im Bereich der dualen Ausbildung
Amine El Aryf, Ausbilder	Berliner Wasserbetriebe	Ausbildungsanbieterbetrieb
Ivonne Heß, Beraterin	Arbeit und Bildung e.V. - Jugendbüro Neukölln	Psychosoziale Beratungsstelle in der Jugendberufsagentur Neukölln
Jürgen Dietrich, OSZ-Leiter	Oberstufenzentrum Gastgewerbe Brillat-Savarin-Schule	Gastgewerbliche Schule
Renata Meza, Produzentin	Somos Azubis	Podcast zum Thema berufliche Bildung in Deutschland
Anna Schlicht, Schulleiterin	Wannseeschulen für Gesundheitsberufe e.V. – Pflegeschule für die Ausbildung nach PflIBG/PflFAG	Anbieter schulischer Ausbildung im Bereich Pflegebildung

Die Interviews wurden von einem bzw. zwei Mitgliedern des ELLaB-Teams mithilfe einer Video-Meeting-Software durchgeführt und nach vorheriger Absprache aufgezeichnet. Die Film-/Tonaufzeichnungen wurden maschinell transkribiert und für die Anwendung korrigiert. Die Freigabe der in dieser Studie dargestellten Zitate und Interviewexzerpte wurde erst nach der expliziten Einwilligung aller interviewten Expert*innen eingeholt.

⁴³ Da die Vertreter*innen der BAPP-Träger vor Beginn des Forschungsworkshops den Wunsch äußerten, nicht namentlich in dieser Studie genannt zu werden, sind sie im Text sowie auch in dieser Tabelle als Vertreter*innen von BAPP-Trägern gekennzeichnet.

Forschungsworkshop

Nach Genehmigung der zgs consult GmbH, die im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung das Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP) umsetzt, wurden neun Vertreter*innen von sechs Bildungsträgern (inklusive der Vertretung der Projektkoordination), die an BAPP teilnehmen, zu einem zweistündigen Forschungsworkshop eingeladen.

Hauptziel war es, ein besseres Bild von den Chancen und Hürden (zwei Themencluster) zu gewinnen, mit denen zugewanderte Bewerber*innen bzw. Auszubildende in jeder Phase ihrer Ausbildungskarriere – d. h. vor, während und nach der Ausbildung – konfrontiert werden. Auf Basis der zwei Themencluster haben die Teilnehmer*innen der Bildungsträger über ihre unterschiedlichen und ähnlichen Erfahrungen diskutiert und ihre Ideen zu möglichen Handlungsempfehlungen im Bereich von BAPP erarbeitet. Der gesamte Workshop wurde mit der Einwilligung der Teilnehmer*innen aufgezeichnet, wobei nur die für die Studie nützlichen Teile des aufgenommenen Audiomaterials transkribiert wurden. Analog zu den Expert*inneninterviews wurden die Ergebnisse des Forschungsworkshops erst nach Einwilligung der Teilnehmenden ohne namentliche Nennung in dieser Studie genutzt.

Literaturverzeichnis

- Adams, W., 2015: Conducting Semi-Structured Interviews, S. 492-505 in Newcomer, K.E., Hatry, H.P., Whoey, J.S., Handbook of Practical Program Evaluation. Jossey-Bass, A Wiley Imprint.
<https://doi.org/10.1002/9781119171386.ch19>.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2013: Statistischer Bericht, Studierende an Hochschulen im Land Berlin Wintersemester 2013/14, B III 1 – j / 2012, Tabellen T10.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2014: Statistischer Bericht, Studierende an Hochschulen im Land Berlin Wintersemester 2013/14, B III 1 – j / 13, Tabellen T10.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2015: Statistischer Bericht, Studierende an Hochschulen im Land Berlin Wintersemester 2014/15, B III 1 – j / 14, Tabellen T10.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2016: Statistischer Bericht, Studierende an Hochschulen im Land Berlin Wintersemester 2015/16, B III 1 – j / 15, Tabellen T10.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2017: Statistischer Bericht, Studierende an Hochschulen im Land Berlin Wintersemester 2016/17, B III 1 – j / 16, Tabellen T10.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2018: Statistischer Bericht, Studierende an Hochschulen im Land Berlin Wintersemester 2017/18, B III 1 – j / 17, Tabellen T10.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2019: Statistischer Bericht, Studierende an Hochschulen im Land Berlin Wintersemester 2018/19, B III 1 – j / 18, Tabellen T10.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2020: Statistischer Bericht, Studierende an Hochschulen im Land Berlin Wintersemester 2019/20, B III 1 – j / 19, Tabellen T10.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2021: Statistischer Bericht, Studierende an Hochschulen im Land Berlin Wintersemester 2020/21, B III 1 – j / 20, Tabellen T10.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2022a: Auslandszuwanderung um mehr als die Hälfte gestiegen. <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/123-2022> (19.06.2023).
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2022b: Einwohnerinnen und Einwohner im Land Berlin am 31. Dezember 2021. Einwohnerregisterstatistik Berlin. Sonderanfrage: 2022/01411.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2022c: Statistischer Bericht, Studierende an Hochschulen im Land Berlin Wintersemester 2021/22, B III 1 – j / 22, Tabellen T9.
- Autor*innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022a: Bildung in Deutschland 2022 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildungspersonal. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2022/bildung-in-deutschland-2022> (21.09.2023).
- Autor*innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022b: Bildung in Deutschland 2022 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildungspersonal. Tabellen zu Kapitel E. E2 Angebot und Nachfrage in der dualen Ausbildung.
- Becker, P., 2021: EU-Zugewanderte im deutschen Bildungssystem. S. 109-149 in C. Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.), EU-Migration nach Deutschland. Berlin: Mensch und Buch Verlag.

- Becker, P. / Pallmann, I. / Remy, J., 2023: EU-Zuwanderung Sachsen-Anhalt. Bestandsaufnahme – Bedarfsanalyse – Perspektivabschätzung. Demografische Entwicklung, Bildungsteilhabe, Arbeitsmarktintegration. https://minor-wissenschaft.de/wp-content/uploads/2023/06/MiWi_Studie-Zuwanderung-EU-ST_2023.pdf.
- Behrendt, M. / Lutz, M. L., 2021: EU-Zugewanderte in Berlin und die Corona-Krise (II). Ergebnisse der zweiten Befragung zu den Auswirkungen der Coronakrise auf die Situation von EU-Zugewanderten in Berlin. Minor-Projektkontor für Bildung und Forschung. Berlin. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2021/04/EB_Vergleich-der-Coronastudien_21-03-23_Webversion.pdf (16.10.2023).
- Beicht, U., 2015: Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgchancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung: Überblick über Ergebnisse quantitativer Forschung der letzten zehn Jahre in Deutschland sowie vergleichende Analysen auf Basis der BIBB-Übergangsstudien und der BA/BIBB-Bewerberbefragungen, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn. <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-0567-0> (26.05.2023).
- Beicht, U. / Walden, G., 2015a: How socially selective is the German system of initial vocational education and training? Transitions into initial vocational training and the influence of social background. *Journal of Vocational Education & Training*. <https://doi.org/10.1080/13636820.2014.983955> (26.05.2023).
- Beicht, U. / Walden, G. 2015b: Unterschiedliche Berufsinteressen als Einflussfaktor für die Einmündungschancen in betriebliche Ausbildung? Ein Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. In: *Journal for Labour Market Research*, 48 (2015b) 4, S. 325-346.
- Beicht, U. / Walden, G., 2019: Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung (No. 198). *Wissenschaftliche Diskussionspapiere*.
- Berg, T. / Koßler, A. 2020: Demokratieförderung im Übergangssystem in Berlin. Bestandsaufnahme und Potenziale. Länder-Dossier. Berlin.
- Berlin braucht dich!*, 2023: Was wir machen. Beratung. Sensibilisierung. Qualifizierung. <https://www.berlin-braucht-dich.de/angebote/#Berufsorientierung> (26.10.2023).
- Betriebspanel Berlin, 2021: Ergebnisse der 26. Befragungswelle. Studie im Auftrag der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Erarbeitet in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und der Bundesagentur für Arbeit. S. 44-47. www.berlin.de/sen/arbeits/_assets/top-themen/gute-arbeit/betriebspanel-berlin-2021_bf.pdf (01.11.2023).
- [OSZ Berlin] Berliner Oberstufenzentren, 2023: Das bieten die Oberstufenzentren. <https://www.osz-berlin.online/das-bieten-die-oberstufenzentren#c15840> (11.08.2023).
- Bogner, A. / Menz, W., 2009: Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. S. 61-97 in *Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder*. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-93270-9_2 (11.08.2023).
- Booth, S., 2021: Mehr Männer in soziale Berufe? *Soziale Passagen* 13, 75–93 (2021). <https://doi.org/10.1007/s12592-021-00374-5>[BA] Bundesagentur für Arbeit, 2019: Qualitätsbericht – Statistiken über den Ausbildungsmarkt Version 1.6. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Qualitaetsberichte/Generische>

- Publikationen/Qualitaetsbericht-Statistik-Ausbildungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=9 (24.07.2023).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2019: Qualitätsbericht – Statistiken über den Ausbildungsmarkt, Version 1.6. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Qualitaetsberichte/Generische-Publikationen/Qualitaetsbericht-Statistik-Ausbildungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=9 (24.07.2023).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2021: Einführung der „Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020“ in die Arbeitsmarktstatistiken. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Klassifikation-Berufe-ueberarbeitete-Fassung.pdf;jsessionid=11A7029AB0300A418E5777F66F7980DA?__blob=publicationFile&v=4 (06.07.2023).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2022: Migrationsmonitor. MigMon_BL Berlin_202210. Tabelle: 5_AusbM.
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2023a: Arbeitsmarktpolitische Instrumente. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente-Nav.html;jsessionid=E181EB2AEB2FFBB0C670D51EF048BB0F?DR_Gebietsstruktur=L%C3%A4nder&DR_Region=Baden-W%C3%BCrttemberg&DR_Rechtskreis=Insgesamt&DR_Zeitauswahl=Gleitende+Jahreswerte&DR_Monat=Juni+2023&tags=EQ (16.10.2023).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2023b: Ausbildungsmarkt. Wichtigste Daten zum Ausbildungsmarkt in interaktiven Grafiken und Tabellen. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Ausbildungsmarkt/Ausbildungsmarkt-Nav.html;jsessionid=6880B722B3CFC68FA89F4CBAED14E07B> (25.07.2023).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2023c: Außerbetriebliche Berufsausbildung. <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/ausbildung-vorbereiten-unterstuetzen/ausserbetriebliche-berufsausbildung> (28.06.2023).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2023d: Methodische Hinweise zum Ausbildungsmarkt. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BB-Meth-Hinweise/BB-Meth-Hinweise-Nav.html> (11.08.2023).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2023e: Sonderauswertung: Seit Beginn des Berichtsjahres gemeldete Bewerberinnen und Bewerber nach dem Status der Ausbildungssuche und dem Ausbildungsberuf (KldB 2010) nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten. September 2022, Berichtsjahr 2021/2022. Auftragsnummer: 343278.
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2023: Das Bundesamt in Zahlen – Asyl. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2022-asyl.pdf?__blob=publicationFile&v=9 (13.06.2023).
- [BIBB] Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- [BIBB] Bundesinstitut für Berufsbildung, 2017: Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. Bonn.
- [BIBB] Bundesinstitut für Berufsbildung, 2020: Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2020. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16754> (14.08.2023).

- [BIBB] Bundesinstitut für Berufsbildung. Anerkennung in Deutschland: Berufliche Anerkennung, 2021. <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/berufliche-anererkennung.php#:~:text=Nicht%20reglementierte%20Berufe%20sind%20rechtlich%20nicht%20gesch%C3%BCtzt.%20Dazu,Beruf%20in%20Deutschland%20reglementiert%20ist%20oder%20nicht%2C%20> (12.07.2023).
- [BIBB] Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport%202022_20102022_online.pdf (11.07.2023).
- [BIBB] Bundesinstitut für Berufsbildung, 2023: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023.pdf (23.08.2023).
- [BiB] Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2022: Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung nimmt langsam zu. Pressemitteilung. <https://www.bib.bund.de/DE/Presse/Mitteilungen/2022/2022-03-30-Vielfalt-in-der-oeffentlichen-Verwaltung-nimmt-langsam-zu.html> (16.10.2023).
- [BBlG] Bundesministerium der Justiz, 2023: Berufsbildungsgesetz. Inhaltsübersicht. https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/inhalts_bersicht.html (11.08.2023).
- [BMI] Bundesministerium des Innern und Heimat, 2019: Darstellung der Maßnahmen der Bundesregierung zur Sprachförderung und Integration. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/publikationen/darstellung-der-massnahmen-der-bundesregierung-zur-sprachfoerderung-und-integration-1655492> (14.06.2023).
- [BMBF] Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2022: Ausbildungsbericht 2022. https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/berufsbildungsbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (13.06.2023).
- [BMBF] Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2023a: Berufsausbildung in Teilzeit. Bonn.
- [BMBF] Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2023b: Maßnahmen im Übergangsbereich. https://www.bildungsketten.de/bildungsketten/de/uebergang/massnahmen-im-uebergangsbereich/massnahmen-im-uebergangsbereich_node.html (25.08.2023).
- [bpb] Bundeszentrale für Politische Bildung, 2018: Auf dem „schulischen“ Weg zum Berufsabschluss. Schulische Berufsausbildung in Deutschland. <https://www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/174632/auf-dem-schulischen-weg-zum-berufsabschluss/> (23.08.2023).
- [bpb] Bundeszentrale für politische Bildung, 2020: Besser als ihr Ruf: Übergangsmaßnahmen erhöhen Ausbildungschancen Jugendlicher. <https://www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/303513/besser-als-ihr-ruf-uebergangsmassnahmen-erhoehen-ausbildungschancen-jugendlicher/> (25.08.2023).
- [bpb] Bundeszentrale für politische Bildung, 2021a: Die drei Sektoren der beruflichen Bildung – Duales System. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/332404/die-drei-sektoren-der-beruflichen-bildung-duales-system/#node-content-title-2> (14.08.2023).
- [bpb] Bundeszentrale für politische Bildung, 2021b: Arbeitsmarktpolitik. Die drei Sektoren der beruflichen Bildung – Übergangssystem. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/332647/die-drei-sektoren-der-beruflichen-bildung-uebergangssystem/> (25.08.2023).

- [bpb] Bundeszentrale für Politische Bildung, 2022: Beschäftigte im Gesundheitswesen. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61807/beschaeftigte-im-gesundheitswesen/#:~:text=Von%20den%20Besch%C3%A4ftigten%20im%20Gesundheitswesen%20im%20Jahr%202019,Viertel%20aller%20Besch%C3%A4ftigten%20im%20Gesundheitswesen%20Frauen%20%2875%2C5%20Prozent%29> (09.06.2022).
- [bpb] Bundeszentrale für politische Bildung, 2023: Arbeitsmarktpolitik. Die drei Sektoren der beruflichen Bildung – Schulberufssystem. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/325325/die-drei-sektoren-der-beruflichen-bildung-schulberufssystem/> (23.08.2023).
- CADS 2023: CADS – Community Advisors. Digital Streetwork für EU-Beschäftigte in Deutschland. <https://minor-digital.de/cads-community-advisors/> (26.10.2023).
- Der Regierende Bürgermeister, 2023: Senat beschließt Ausgestaltung des Bündnisses für Ausbildung. <https://www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2023/pressemitteilung.1341876.php> (15.11.2023).
- Dbb Jugend nrw, 2023: Welche Erwartungen Jugendliche an den Job haben. <https://dbbjnrw.de/welche-erwartungen-jugendliche-an-den-job-haben/> (16.10.2023).
- [DGB] Deutscher Gewerkschaftsbund, 2023: FAQ zur Ausbildungsgarantie. Recht auf einen Ausbildungsplatz: Alles, was du wissen musst. <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/bildung-und-bildungsarbeit/++co++08e1cad-c-d45a-11ed-b98f-001a4a160123> (11.08.2023).
- Die Bundesregierung, 2023: Auszubildende sind Fachkräfte von morgen. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/neues-ausbildungsjahr-gestartet-2204902> (16.08.2023).
- Dielmann, G. / Rehwinkel, I. / Weisbrod-Frey, H., 2020: Berufliche Bildung im Gesundheitswesen: Reformbedarfe und Handlungsvorschläge. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik.
- Ditton, H. / Maaz, K., 2022: Sozioökonomischer Status, Bildungserfolg und Bildungsteilhabe. In Empirische Bildungsforschung: Eine elementare Einführung (pp. 1083-1103). Wiesbaden: Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-27277-7_57 (16.10.2023).
- Dubois, M., 2019: EU-Zugewanderte auf dem Berliner Arbeitsmarkt. S. 115-117 in C. Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.), Prekär in Berlin. Berlin: Mensch und Buch Verlag.
- Dubois, M. / Fabiańczyk, E. / Kraußlach, M., 2019: EU-Zugewanderte auf dem Berliner Wohnungsmarkt. S. 125-153 in C. Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.), Prekär in Berlin. Berlin: Mensch und Buch Verlag.
- Eberhard, V. / Schuß, E., 2021: Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund, Version 1.0, Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Bonn, 2021. https://www.researchgate.net/publication/349807205_Chancen_auf_eine_betriebliche_Ausbildungsstelle_von_Gefluechteten_und_Personen_mit_und_ohne_Migrationshintergrund (26.05.2023).
- Ebner, C. / Uhly, A. 2016: Die duale Ausbildung – ein Zukunftsmodell? <https://www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/229611/die-duale-ausbildung-ein-zukunftsmodell/> (16.10.2023).
- Edele, A. / Stanat, P., 2022: Zuwanderung und soziale Ungleichheit. In: Reinders, H., Bergs-Winkels, D., Prochnow, A., Post, I. (eds) Empirische Bildungsforschung. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-27277-7_58 (09.09.2023).

- Edelstein, B., 2023: Soziale Ungleichheit von der Grundschule bis zur Promotion. <https://www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/515730/soziale-ungleichheit-von-der-grundschule-bis-zur-promotion/> (09.09.2023).
- Falkenhain, M. / Flick, U. / Hirseland, A. / Naji, S. / Seidelsohn, K. / Verlage, T., 2020: Setback in labour market integration due to the Covid-19 crisis? An explorative insight on forced migrants' vulnerability in Germany. *European Societies*, 23(sup1), S. 448-463. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1828976>.
- Fendi, S. / Hielscher, V. / Rößler, J., 2020: iso-Report Nr. 5, Berichte aus Forschung und Praxis. Handlungsbedarfe und Kriterien für eine migrationssensible Pflegeausbildung. Ausarbeitung im Rahmen des vom Bundesministerium für Gesundheit geförderten Modellprojektes „Integration von Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund in Gesundheitsberufe“ (INGE). Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (iso) e.V. Saarbrücken.
- Flake, R. / Jambo, S. / Pierenkemper, S. / Placke, B. / Werner, D. (2017). Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen: Erfahrungen, Hemmnisse und Anreize (No. 1/2017). Kofa-Studie. https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Engagement_bei_der_Integration_von_Fluechtlingen.pdf (16.10.2023).
- Groh-Samberg, O. / Grundmann, M., 2006: Soziale Ungleichheit im Kindes- und Jugendalter. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/29673/soziale-ungleichheit-im-kindes-und-jugendalter/> (16.10.2023).
- Hamjediers, M., 2023: Gender-atypical learning experiences of men reduce occupational sex segregation: Evidence from the suspension of the civilian service in Germany. *Gender & Society*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/08912432231177650> (14.06.2023).
- [IHK Berlin] Industrie- und Handelskammer zu Berlin, 2023: Azubis gesucht? Unternehmen gesucht für das Berliner Ausbildungsmodell! <https://www.ihk.de/berlin/politische-positionen-und-statistiken-channel/arbeitsmarkt-beschaeftigung/bildungspolitik/bildungspolitische-positionen/berliner-ausbildungsmodell-bam--3831912> (29.08.2023).
- [IHK Regensburg] Industrie- und Handelskammer Regensburg, 2023: Auszubildende aus dem Ausland. <https://www.ihk.de/regensburg/fachthemen/fachkraefte/fachkraefteeinwanderungsgesetz/auszubildende-aus-dem-ausland-4714438> (20.09.2023).
- Kappel, I. / Kuhlmann, J. / von Oswald, A. / Koßler, A. / Kaplon, A., 2019: Praxishandbuch: Transnationale Mobilität in der Berufsausbildung. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2019/05/Minor_MPV_Handbuch-MobiPro-EU_2019.pdf (10.10.2023).
- Knoll, J. / Ünsal, G., 2021: EU-Zugewanderte in Berlin und die Corona-Pandemie (III). Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung. Berlin. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2021/10/Minor_EB_EU-Zugewanderte-in-Berlin-und-die-Corona-Pandemie-III_2021.pdf (16.10.2023).
- Kreuzberger Kreis. Verein zur Förderung der Berufsbildung e. V., 2023: Projekte. <https://www.kreuzbergerkreis.de/page4.html> (30.08.2023).
- Kruse, W., 2019: Alle mit dabei? Potenziale der Berufsausbildung für Jugendliche aus Einwandererfamilien. Hrsg. vom Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration. <https://www.berlin-braucht-dich.de/wp-content/uploads/2021/03/expert-1.pdf> (01.11.2023).

- [KMK] Kultusminister Konferenz (KMK), 2023a: Berufliche Ausbildung im Dualen System – ein international beachtetes Modell. <https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/duale-berufsausbildung.html> (14.08.2023).
- [KMK] Kultusminister Konferenz, 2023b: Hochschulreife über berufliche Bildungsgänge. <https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/hochschulzugang-ueber-berufliche-bildung.html> (31.07.2023).
- Kübler, D. / Schmid, J. / Stüber, R., 2017: Be a Man or Become a Nurse: Comparing gender discrimination by employers across a wide variety of professions. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH, Berlin. Matthes, S./Ulrich, J. G., 2014: Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 43(1), S. 5-7.
- Landesprogramm Mentoring 2023: Ausbildungserfolg sichern - Abbrüche vermeiden - Das Landesprogramm Mentoring. <https://www.landesprogramm-mentoring.de/> (26.10.2023).
- Leisenheimer, M. / Fröhlich Zapata, A.M. / Peukert, M. / Linnert, J. / Berg, T., 2023: Das Übergangssystem Revisited: Dokumentation der Fachtagung am 27. & 28.04.2023. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2023/05/DUeS_Magazin_UebergangssystemRevisited-VisionenImpulse_2023.pdf (24.07.2023).
- Lühe, J. / Becker, M. / Maaz, K., 2018: Elterliche Geschlechterrollenvorstellungen, familiärer Hintergrund und Schulleistungen. *Zeitschrift für pädagogische Psychologie*.
- Maaz, K. / Dumont, H., 2019: Bildungserwerb nach sozialer Herkunft, Migrationshintergrund und Geschlecht. *Das Bildungswesen in Deutschland. Bestand und Potenziale*, 299-332.
- Matthes, S. / Ulrich, J. G., 2014: Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 43(1), 5-7.
- Matthes, S. / Ulrich, J. G. / Krekel, E. M., & Walden, G., 2014: Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Massumi, M. / von Dewitz, M. et.al., 2015: Neu zugewanderte Kinder und Jugendliche im deutschen Schulsystem. Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Hrsg. Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache und Zentrum für LehrerInnenbildung der Universität zu Köln, Köln.
- Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache, 2022: Neu zugewanderte Kinder und Jugendliche im deutschen Schulsystem. https://www.mercator-institut-sprachfoerderung.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Publicationen/MI_ZfL_Studie_Zugewanderte_im_deutschen_Schulsystem_final_screen.pdf (30.10.2023).
- Meuser, M. / Nagel, U., 2009: Das Experteninterview — konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. S. 465-479 in Pickel, S., Pickel, G., Lauth, HJ., Jahn, D. (eds) *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91826-6_23 (30.10.2023)
- OECD-Hintergrundpapier, 2023: Berufliche Bildung weiterhin stark. https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/230912-oecd-vergleichsstudie-2023-presse.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (30.10.2023).
- Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.), 2020: EU-Zugewanderte bei Jobcentern und Arbeitsagenturen. Herausforderungen und Potenziale beim Zugang zu Angeboten der Berliner Arbeitsverwaltung <https://minor-kontor.de/eu-zugewanderte-bei-jobcentern-und-arbeitsagenturen/> (12.10.2023).

- Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.), 2016: Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt. Entwicklung von Handlungsempfehlungen in Bezug auf die Neue Arbeitsmigration aus Polen, Rumänien, Bulgarien und Frankreich nach Berlin. Berlin: Mensch und Buch Verlag.
- Protsch, P., 2018: Probleme auf dem Ausbildungsmarkt. Warum für Jugendliche mit Hauptschulabschluss der Einstieg so schwer ist. <https://www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/277027/probleme-auf-dem-ausbildungsmarkt/#:~:text=Auch%20aus%20gesellschaftlicher%20und%20volkswirtschaftlicher%20Perspektive%20ist%20diese,in%20der%20Biografie%20entstanden%20sind%2C%20im%20Erwachsenenalter%20fortbestehen> (31.07.2023).
- Reinders, H. / Ditton, H. / Gräsel, C. / Gniewosz, B. (Hrsg.), 2015, Empirische Bildungsforschung. Gegenstandsbereiche, 2. Auflage: Springer VS.
- Scherr, A., 2014: Betriebliche Diskriminierung: warum und wie werden migrantische Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt? Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Schreier, M. / Echterhoff, G., 2013: Mixed-Methods-Designs. S. 291-292 in Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor. Springer-Lehrbuch, doi:10.1007/978-3-642-34362-9. (25.10.2023).
- Schultheis, K. / Sell, S. / Becher, L., 2021: Berufliche Bildung im internationalen Vergleich. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/326635/berufliche-bildung-im-internationalen-vergleich/> (18.10.2023).
- [SenIAS] Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, 2023: Berliner Modell. <https://www.berlin.de/sen/arbeit/weiterbildung/bildungsberatung/berliner-modell/> (26.10.2023).
- [SenBJF] Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, 2021: Weiterbildung an Abend- und Fachschulen, <https://www.berlin.de/sen/bildung/schule-und-beruf/berufliche-bildung/berufliche-schulen/weiterbildung/> (28.07.2023).
- [SenBJF] Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, 2022: Berufsoberschule (BOS), <https://www.berlin.de/sen/bildung/schule-und-beruf/berufliche-bildung/berufsoberschule/> (31.07.2023).
- [SenBJF] Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, 2023: Duale Ausbildung. <https://www.berlin.de/sen/bildung/schule-und-beruf/berufliche-bildung/duale-ausbildung/> (29.08.2023).
- Spitaleri, L., 2022: Der Migrant-Gender-Pay-Gap: Sind die Gehälter niedrig, trifft es alle. <https://minor-kontor.de/der-migrant-gender-pay-gap-sind-die-gehaelter-niedrig-trifft-es-alle-2/> (11.10.2023).
- Stapf, T., 2017: Migrationsberatung 4.0. Das Informationsverhalten von Neuzugewanderten in den sozialen Medien und seine Konsequenzen für Beratungsanbieter. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2018/04/Minor_NiB_Migrationsberatung-4-0_2017.pdf (12.11.2023).
- Statista, 2023: Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland nach Bundesländern im Jahr 2021. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1093993/umfrage/durchschnittsalter-der-bevoelkerung-in-deutschland-nach-bundeslaendern/> (15.11.2023).

- [Destatis] Statistisches Bundesamt, 2014a: Bildung und Kultur, Berufliche Schulen, Fachserie 11 Reihe 2, Schuljahr 2012/2013, Tabellen 3.1, 3.2.
- [Destatis] Statistisches Bundesamt, 2014b: Bildung und Kultur, Berufliche Schulen, Fachserie 11 Reihe 2, Schuljahr 2013/2014, Tabellen 3.1, 3.2.
- [Destatis] Statistisches Bundesamt, 2015: Bildung und Kultur, Berufliche Schulen, Fachserie 11 Reihe 2, Schuljahr 2014/2015, Tabellen 3.1, 3.2.
- [Destatis] Statistisches Bundesamt, 2017: Bildung und Kultur, Berufliche Schulen, Fachserie 11 Reihe 2, Schuljahr 2015/2016, Tabellen 3.1, 3.2.
- [Destatis] Statistisches Bundesamt, 2018: Bildung und Kultur, Berufliche Schulen, Fachserie 11 Reihe 2, Schuljahr 2016/2017, Tabellen 3.1, 3.2.
- [Destatis] Statistisches Bundesamt, 2019a: Bildung und Kultur, Berufliche Schulen, Fachserie 11 Reihe 2, Schuljahr 2017/2018, Tabellen 3.1, 3.2.
- [Destatis] Statistisches Bundesamt, 2019b: Bildung und Kultur, Berufliche Schulen, Fachserie 11 Reihe 2, Schuljahr 2018/2019, Tabellen 3.1, 3.2.
- [Destatis] Statistisches Bundesamt, 2021: Bildung und Kultur, Berufliche Schulen, Fachserie 11 Reihe 2, Schuljahr 2019/2020, Tabellen 3.1, 3.2.
- [Destatis] Statistisches Bundesamt, 2022a: Bildung und Kultur, Berufliche Schulen, Fachserie 11 Reihe 2, Schuljahr 2020/2021, Tabellen 3.1, 3.2.
- [Destatis] Statistisches Bundesamt, 2022b: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens - Grunddaten, Fachserie 11 Reihe 2, Schuljahr 2021/2022, Tabellen 21121-08.
- [Destatis] Statistisches Bundesamt, 2023: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsindikatoren/ausbildungsvertraege-tabelle.html?nn=621104> (11.08.2023).
- [ZDH] Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V., 2023: Daten und Fakten. Die Handwerksordnung. <https://www.zdh.de/daten-und-fakten/handwerksordnung/> (11.08.2023).
- zgs consult, 2023a: Ausbildung in Sicht. <https://www.zgs-consult.de/archiv/ausbildung-in-sicht-ais/> (30.08.2023).
- zgs consult, 2023b: Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP) 2023. <https://www.zgs-consult.de/berufliche-bildung/berliner-ausbildungsplatzprogramm-bapp/> (30.08.2023).
- Ünsal, G., 2023: Europäische Zugewanderte in Berlin, 2011-2021. Interaktive Grafiken zur Entwicklung und Verteilung der (EU-)Zuwanderung. <https://minor-kontor.de/europaeischezugewanderte-in-berlin-2011-2021/> (31.05.2023).
- Ünsal, G / von Oswald, A. / Lushankina, O., 2023: Geflüchtete aus der Ukraine in Berlin und im Land Brandenburg. Ergebnisse einer Online-Umfrage über die Arbeitssituation und Lebensbedingungen, Stand Februar 2023. <https://minor-kontor.de/gefluechtete-aus-der-ukraine-in-berlin-und-im-land-brandenburg/> (07.11.2023).

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Problemtypen auf dem Ausbildungsmarkt nach Matthes und Ulrich.....</i>	<i>23</i>
<i>Abbildung 2: Anzahl der in Berlin und Deutschland (insgesamt) gemeldeten Berufsausbildungsstellen und Anzahl an Bewerber*innen von 2012 bis 2022.....</i>	<i>24</i>
<i>Abbildung 3: Gemeldete Berufsausbildungsstellen je Bewerber*in nach Bundesland</i>	<i>26</i>
<i>Abbildung 4: Staatsangehörigkeit der Bewerber*innen in Berlin und Deutschland</i>	<i>27</i>
<i>Abbildung 5: Top 10 Staatsangehörigkeiten der nichtdeutschen Bewerber*innen in Berlin</i>	<i>28</i>
<i>Abbildung 6: Bewerber*innenzahlen der EU-Staatsangehörigen in Berlin</i>	<i>29</i>
<i>Abbildung 7: Altersstruktur der Bewerber*innen in Berlin nach Staatsangehörigkeit</i>	<i>30</i>
<i>Abbildung 8: Schulische Abschlüsse der Bewerber*innen in Berlin und Deutschland.....</i>	<i>31</i>
<i>Abbildung 9: Anzahl der in Berlin und Deutschland (insgesamt) gemeldeten unbesetzten betrieblichen Berufsausbildungsstellen und Anzahl an unversorgten Bewerber*innen von 2012 bis 2022</i>	<i>32</i>
<i>Abbildung 10: Status der Bewerbenden in Berlin nach Staatsangehörigkeit.....</i>	<i>34</i>
<i>Abbildung 11: Anzahl der in Berlin gemeldeten (unversorgten) Bewerber*innen und (unbesetzten) Berufsausbildungsstellen nach Berufsbereichen (1. Ebene)</i>	<i>36</i>
<i>Abbildung 12: Berufsgruppen mit der höchsten Anzahl an unversorgten Bewerber*innen und unbesetzten Berufsausbildungsstellen in Berlin</i>	<i>38</i>
<i>Abbildung 13: Berufsgruppen mit der höchsten Anzahl an Bewerber*innen in Berlin</i>	<i>39</i>
<i>Abbildung 14: Verteilung der Berufsschüler*innen in den unterschiedlichen Formen der berufsbildenden Schulen Berlins im Schuljahr 2021/2022.....</i>	<i>44</i>
<i>Abbildung 15: Verteilung der Berufsschüler*innen aus den älteren EU-Mitgliedsstaaten, EU-Beitrittskandidatenländern und EU-Osterweiterung in den unterschiedlichen Formen der berufsbildenden Schulen Berlins im Schuljahr 2021/2022 nach Berufsschulform.....</i>	<i>45</i>

<i>Abbildung 16: Absolute Zahlen der Studierenden und Auszubildenden aus der Europäischen Union an Hochschulen und berufsbildenden Schulen Berlins zwischen Schuljahren 2012/2013 und 2021/2022</i>	<i>46</i>
<i>Abbildung 17: Vergleich der Anzahl von deutschen und zugewanderten Berufsschüler*innen an Berliner Berufsschulen und Berufsfachschulen.....</i>	<i>47</i>
<i>Abbildung 18: Anteil der zugewanderten und deutschen Azubis und Berufsschüler*innen in der Gesamtbevölkerung Berlins im Alter 15-25 nach Staatsangehörigkeit, Schuljahr 2021/2022.....</i>	<i>48</i>
<i>Abbildung 19: Geschlechterverteilung in Berufsschulen und Berufsfachschulen Berlins im Schuljahr 2021/2022</i>	<i>49</i>
<i>Abbildung 20: Anzahl der Berufsschüler*innen in Berufsschulen und Berufsfachschulen Berlins nach EU-Herkunftsland für Schuljahre 2012/2013 und 2021/2022</i>	<i>50</i>
<i>Abbildung 21: Vergleich der Anzahl von deutschen und zugewanderten Schüler*innen im Berufsvorbereitungsjahr in Berlin</i>	<i>51</i>
<i>Abbildung 22: Geschlechterverteilung im Berufsvorbereitungsjahr im Schuljahr 2021/2022</i>	<i>52</i>
<i>Abbildung 23: Anzahl der Schüler*innen im Vorbereitungsjahr Berlins nach Staatsangehörigkeit für Schuljahre 2012/2013 und 2021/2022</i>	<i>53</i>
<i>Abbildung 24: Vergleich der Anzahl von deutschen und zugewanderten Berufsschüler*innen in Schulen des Gesundheitswesens in Berlin.....</i>	<i>54</i>
<i>Abbildung 25: Herausforderungen für Zugewanderte vor und während der Ausbildung.....</i>	<i>58</i>

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Unversorgte Bewerber*innen nach Ländergruppen in Berlin.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabelle 2: Berufsgruppen, in denen die nichtdeutschen Bewerber*innen prozentual am häufigsten unversorgt bleiben.....</i>	<i>40</i>
<i>Tabelle 3: Übersicht über interviewte Expert*innen</i>	<i>94</i>



minor - projektkontor für bildung und forschung
alt-reinickendorf 25 • 13407 berlin
minor@minor-kontor.de • www.minor-kontor.de

Das Projekt „European Labour Lab Berlin“ wird aus Mitteln der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung gefördert.

