



f-bb-Bericht

**Susanne Kretschmer, Michael Steinbach, Susanne Green,
Patrick Witten**

Fachliche Impulse zur Optimierung des Berliner Übergangssektors Schule - Beruf

**Kurzstudie
im Auftrag der Unternehmensverbände
Berlin-Brandenburg (UVB)**

Berlin | 13. März 2023



Impressum

f-bb-Bericht

Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb)

ISSN 2699-0865

Herausgegeben von

Susanne Kretschmer und Dr. Iris Pfeiffer

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Rollnerstraße 14

90408 Nürnberg

www.f-bb.de

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) arbeitet seit 2003 an der Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Bildung durch Forschung in Deutschland und international. Das Leistungsspektrum umfasst die Durchführung von Modellversuchen, Gestaltungs- und Transferprojekten, die wissenschaftliche Begleitung von Förderprogrammen, die Evaluation von Verordnungen und Maßnahmen sowie die Umsetzung von Fallstudien, empirischen Erhebungen und Analysen.

Auftraggeber

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB)

Autorinnen und Autoren

Susanne Kretschmer, Michael Steinbach, Susanne Green, Patrick Witten

Erscheinungsjahr

2023

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download

unter www.f-bb.de/

Zitiervorschlag

Kretschmer, S./Steinbach, M./Green, S./Witten, P. (2023): Fachliche Impulse zur Optimierung des Berliner Übergangssektors Schule – Beruf. Kurzstudie im Auftrag der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB). f-bb-Bericht 01/23

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Inhalt

Summary.....	4
Vorwort.....	6
1. Politische Rahmenbedingungen.....	6
2. Eckdaten zur Situation am Berliner Ausbildungsmarkt.....	8
3. Angebotsstrukturen im Übergangssektor im Land Berlin	14
3.1. Angebote der Jugendberufshilfe nach § 13 Abs. 2 SGB VIII	14
3.2. Relevante Förderinstrumente des SGB III - Arbeitsförderung	15
3.3. Relevante Förderinstrumente des SGB II - Bürgergeld, Grundsicherung für Arbeitsuchende	17
3.4. Programme der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.....	17
3.5. Schulische Angebote der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie	19
3.6. Jugendberufsagentur Berlin.....	20
3.7. Weitere Förderinstrumente im Rahmen des ESF Plus 2021-2027.....	21
3.8. BSO Teams und BSO Tandems.....	22
3.9. Partner Schule Wirtschaft (PSW).....	22
3.10. Für Unternehmen: Verbundberatung für die duale Ausbildung.....	23
3.11. Für Unternehmen: Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin.....	23
3.12. Angebote der Wirtschaftsverbände	23
3.13. Angebote der Kammern	24
3.14. Zwischenfazit.....	24
4. Optimierungspotenziale.....	26
4.1. Überprüfung des Angebots vollzeitschulischer Berufsausbildungen an den OSZ ..	26
4.2. Weiterentwicklung von IBA zu „IBA dual“	26
4.3. Ausbau des Berliner Ausbildungsmodell BAM.....	27
4.4. Praxisnahe Einstiege in die Berufswahlfindung als Alternative zu schulisch orientierten Angeboten ausbauen.....	28
4.5. Jede und jeder hat eine zweite und dritte Chance! – Offensive Ansprache der Altbewerber*innen und langzeitarbeitslosen jungen Menschen.....	28
4.6. Rahmenbedingungen für Matching-Prozesse verbessern.....	29
4.7. Perspektivwechsel: Informationsmedien aus Sicht der jungen Menschen	30
4.8. Beratungsschecks zur Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung.....	31
5. Schlusswort	33
6. Literatur- und Quellenverzeichnis.....	35
Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht.....	39

Summary

Die Kurzstudie „Fachliche Impulse zur Optimierung des Berliner Übergangssektors Schule - Beruf“ analysiert die vorhandenen Angebotsstrukturen, um daraus Optimierungspotenziale aufzuzeigen. Fachpolitische Argumente, statistische Daten und wissenschaftliche Erkenntnisse werden aufgegriffen, um konkrete Vorschläge zur möglichen Weiterentwicklung vorhandener Strukturen und Maßnahmen im Land Berlin zu skizzieren. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie die für Berlin offensichtlichen Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage unabhängig von einer Ausbildungsplatzumlage abgebaut werden könnten.

Der Blick auf betriebliche Ausbildungsplätze allein reicht nicht aus, um den gesamten Ausbildungsmarkt in Berlin zu erfassen. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit enthält die betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätze nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO). Dort nicht erfasst werden landesrechtlich geregelte Berufe wie die im Gesundheits- oder Sozialwesen als auch beamtenrechtliche Laufbahnen. Auch die vollzeitschulischen Angebote in BBiG-Berufen der Oberstufenzentren (OSZ) sind nicht berücksichtigt. So können zum Ausbildungsbeginn im September 2021 insgesamt rund 26.900 Ausbildungsplätze besetzt werden (davon betrieblich: rd. 13.900).

Die Berliner Wirtschaft ist einerseits geprägt durch den Dienstleistungssektor (rd. 90 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) und andererseits einem hohen Anteil an Kleinstbetrieben, die häufig nicht über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Wie in anderen Bundesländern auch können in Berlin nicht alle Ausbildungsplätze besetzt werden. Gleichzeitig bleiben Ausbildungssuchende unversorgt. Soziodemografische Daten für die Gruppe der Unversorgten sind öffentlich nicht verfügbar, es ist jedoch davon auszugehen, dass der Anteil der Altbewerber*innen und der jungen Menschen mit Migrationsgeschichte überproportional hoch ist. Bei den Passungsproblemen zeigen sich im statistischen Vergleich von Ausbildungsplatzbewerber*innen und betrieblichen Angeboten rechnerische Unstimmigkeiten. Diese sind vermutlich darauf zurückzuführen, dass Betriebe beispielsweise andere Rekrutierungswege nutzen oder nicht alle Ausbildungsplätze melden und Ausbildungsplatzbewerber*innen sich für andere Berufswege entscheiden. Um hier zielgerichtet Passungsprobleme lösen zu können, erscheint eine genauere Analyse konkreter Einzelfälle sinnvoll.

Der Übergangsbereich im Land Berlin ist nach wie vor groß: So mündeten im Jahr 2020 rund 6.000 Schulabgänger*innen in die außerbetrieblichen und schulischen Maßnahmen des Übergangssektors. Dagegen begannen nur rund 3.000 Schulabgänger*innen nach der 10. Klasse eine betriebliche Ausbildung. (vgl. UVB, 2021).

Berlin verfügt seit vielen Jahren über eine differenzierte Angebotsstruktur und vielfältige Trägerkonstellationen, die in ihrer Gesamtheit einer Ausbildungsgarantie sehr nahe kommen. Die damit verbundene Intransparenz gefährdet jedoch eine passgenaue Zuweisung in geeignete Maßnahmen.

Die Jugendberufsagentur (JBA) und die Berufs- und Studienorientierung BSO-Teams bzw. -Tandems an den Schulen haben sich als relevante Beratungsstruktur am Übergang bewährt.

Die Angebote je nach Leistungsträger und Zuständigkeit zeigen jedoch auch viele Doppelungen auf. Eine Überprüfung der Angebote auf mögliche Parallelstrukturen gibt Hinweise für Optimierungspotenziale.

So bietet es sich an, die Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (IBA) an den Oberstufenzentren (OSZ) nicht nur auf die Verbesserung von Schulabschlüssen auszurichten, sondern auch als Wahloption eine berufspraktische Variante zur direkten Einmündung in eine betriebliche Ausbildung aufzubauen (IBA dual). Das erfolgreiche Berliner Ausbildungsmodell (BAM) an den OSZ sollte für weitere Berufsbilder ausgebaut und die Vermittlung durch die JBA und BSO-Teams/-Tandems in BAM verbessert werden. Vollzeitschulische Berufsausbildung nach BBiG an den OSZ sollte in Berufen, in denen betriebliche Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können, sukzessive abgebaut werden. Freiwerdende Ressourcen an Lehrkräften und weiterem pädagogischem Personal könnten für IBA dual und BAM eingesetzt werden. Neben den geplanten zusätzlichen Angeboten für schwer erreichbare junge Menschen sollten diejenigen Angebote ausgebaut werden, die weniger schul-, sondern mehr praktisch orientiert ausgerichtet sind wie Einstiegsqualifizierung oder das Konzept der Joblinge und damit besonders „schulmüde“ jungen Menschen ansprechen. Viele Angebote richten sich bisher direkt an Schulabgänger*innen. Um aber die älteren Zielgruppen, häufig sogenannte Altbewerber*innen, besser erreichen zu können, sollten spezifische Informationskampagnen initiiert werden. Die geschilderten Passungsprobleme könnten durch lokale Netzwerkaktivitäten zwischen Schulen und Betrieben wesentlich verbessert werden, hier sind noch Lücken in der Angebotsstruktur. Auch sollten dafür die Wirtschaftsakteure intensiver in Steuerungs- und Planungsaktivitäten der Jugendberufsagentur eingebunden werden. Förderbedingungen für außerbetriebliche Angebote könnten in noch größerem Umfang Mindeststandards zur Zusammenarbeit mit betrieblichen Strukturen enthalten. Darüber hinaus fehlt es an einem modernen zentralen Informationsmedium für die jungen Menschen, in denen die verschiedenen Optionen zum Berufsabschluss zusammengeführt dargestellt werden und eine Orientierung zu den verschiedenen branchenbezogenen und öffentlich geförderten Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangeboten gegeben wird. Auch die Beratungsstrukturen könnten von dieser Übersicht profitieren. Um mögliche Parallelstrukturen am Übergang zu identifizieren und anpassen zu können, sollten Daten zum Verbleib und zu hemmenden und fördernden Faktoren besser zusammengeführt und ausgewertet werden. Ziel sollte dabei sein, Ressourcen besser zu bündeln und sich auf die „wirksamsten“ Angebote zu konzentrieren.

Aber auch mit weiteren Optimierungen kann der Übergangsbereich junge Menschen mit ihren individuellen Bildungs- und Entwicklungsbedarfen nur dort „abholen“, wo sie nach Abschluss ihrer schulischen Laufbahn angekommen sind. Das System Schule legt den Grundstein für Bildungsgerechtigkeit und ist ein wichtiger Sozialisationsort für positiv erlebbare Lernprozesse und die Übernahme von Eigenverantwortung. Mehr Investitionen in den frühkindlichen und schulischen Bildungsprozess - wie zusätzliche pädagogische Fachkräfte als Bildungsprozessbegleiter*innen und Entlastung für die Lehrkräfte - könnten viele dieser Anstrengungen am Übergang entbehrlich machen.

Vorwort

Die Kurzstudie „Fachliche Impulse zur Optimierung des Berliner Übergangssektors Schule - Beruf“ ist ein fachlicher Beitrag zum kontrovers geführten Diskurs um die Einführung einer Ausbildungsplatzumlage im Land Berlin. Fachpolitische Argumente, statistische Daten und wissenschaftliche Erkenntnisse werden hier aufgegriffen, um konkrete Vorschläge zur möglichen Weiterentwicklung vorhandener Strukturen und Maßnahmen im Land Berlin zu skizzieren. **Im Mittelpunkt steht die Frage, wie die für Berlin offensichtlichen Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage unabhängig von einer Ausbildungsplatzumlage abgebaut werden könnten.** Eine Einschätzung zur Wirkung einer Ausbildungsplatzumlage war nicht Gegenstand des Auftrages.

Als methodisches Vorgehen wurde ausschließlich die Literatur- und Dokumentenanalyse gewählt, der Bearbeitungszeitraum lag zwischen Mitte Januar und Mitte März 2023.

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH ist eines der großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Berufsbildungsforschung. Das f-bb verfolgt einen praxisnahen Forschungsansatz in enger Zusammenarbeit mit Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung. Im Kompetenzfeld Übergänge und Durchlässigkeit bearbeitet das f-bb Fragestellungen am Übergang Schule-Beruf und zur Gestaltung individueller Bildungswege (z. B. Übergang von der Ausbildung ins Studium und vice versa). Herausforderungen, die hierbei adressiert werden, sind Passungsprobleme, Fachkräftemangel und hohe Abbruchquoten sowohl in der dualen Ausbildung als auch im Studium. Die Vielfalt möglicher Bildungswege, die Erhöhung von Bildungschancen und Um- oder Neuorientierungen innerhalb der Bildungsbiografie stehen im Fokus. Das f-bb hat die Umsetzung der Jugendberufsagenturen in Berlin, Bremen, Schleswig-Holstein, Sachsen-Anhalt und Sachsen evaluiert. Es begleitet u.a. Programme zur Berufsorientierung in der Schule und der Beratung von Studienaussteiger*innen.

1. Politische Rahmenbedingungen

Im Dezember 2022 hat die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) Eckpunkte für eine Ausbildungsplatzumlage im Land Berlin vorgestellt. Die Arbeit an einem Gesetzesentwurf sollte in der zweiten Jahreshälfte 2023 beginnen. Wesentliches Ziel dieses politischen Vorhabens ist die Erhöhung der Anzahl an Ausbildungsplätzen.

„Die Ausbildungsumlage beruht auf dem Prinzip, dass alle Unternehmen einen Prozentsatz ihrer Bruttolohnsumme in einen Fonds einzahlen. Betriebe, die ausbilden, bekommen aus diesem Fonds eine deutliche Unterstützung bei den anfallenden Ausbildungsvergütungen. Mit der Ausbildungsplatzumlage soll ein solidarisches Finanzierungssystem geschaffen werden, dass das Ausbildungsplatzangebot im Land Berlin erhöht. Übergeordnetes Ziel ist, jungen Menschen Zukunftsperspektiven und berufliche Teilhabe durch eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu bieten und damit die Sicherung bestehender und zukünftiger Fachkräftebedarfe der Wirtschaft zu unterstützen.“ Pressemitteilung vom 21.12.2022 ([SenIAS, 2022a](#)). Berlin schlosse sich damit einem vergleichbaren Vorhaben zur Einführung eines umlagefinanzierten Landesausbildungsfonds der Freien Hansestadt Bremen,

ebenfalls ein Stadtstaat, an (vgl. hierzu den [Senatsbeschluss](#) der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa vom 08.11.2022).

Die Diskussion um eine Ausbildungsplatzumlage begann bereits zu Zeiten hoher Jugendarbeitslosigkeit in den 1970er Jahren. Für Bremen liegt nun ein entsprechender Senatsbeschluss vor, der auf der Empfehlung einer Expertenkommission beruht. In einem ausführlichen Abschlussbericht hatte diese die Wirkungen einer Umlage unter verschiedenen Gesichtspunkten betrachtet und konkrete Vorschläge zur Umsetzung unterbreitet (vgl. [Bosch et al., 2022](#)). Auch ein aktuelles Positionspapier des DGB fordert erneut eine Umlage in Verbindung mit einer Ausbildungsgarantie (vgl. [DGB, 2023](#)). Gegenargumente zur Einführung wurden in einem „Gemeinsamen Positionspapier der Handelskammer Bremen – IHK für Bremen und Bremerhaven, der Handwerkskammer Bremen und der Unternehmensverbände im Lande Bremen e.V.“ formuliert (vgl. [HWK Bremen et al., 2022](#)). Auch das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) setzt sich kritisch mit einer Umlage auseinander und hält sie eher für eine „Regulierung am Problem vorbei“, da das Hauptproblem der Betriebe nicht in der finanziellen Belastung, sondern in der passenden Besetzung aufgrund der rückläufigen Bewerberzahlen liege ([Werner et al., 2021a](#), vgl. hierzu auch [Werner et al., 2021b](#)).

Ausbildungsplatzgarantie

Das Konzept einer Ausbildungsplatzumlage knüpft an die aktuell diskutierten Modelle für eine Ausbildungsplatzgarantie auf Bundesebene an. Diese sind jedoch wesentlich breiter aufgestellt und setzen sich unter anderem vor allem mit dem **Übergangssektor** auseinander, der die Passungsprobleme und die Hinführung zu einem anerkannten Berufsabschluss bisher nicht zufriedenstellend lösen kann. So landet deutschlandweit nach wie vor jährlich rund ein Viertel der Neuzugänge im beruflichen Ausbildungssystem im Übergangssektor (vgl. [Euler & Seeber, 2023a, S. 2](#)).

Der Übergangssektor bietet dabei durchaus ein breites Spektrum an Maßnahmen, die auf die Vorbereitung der Ausbildung zielen, ist aber überkomplex und schwer zu durchschauen. Auch wenn seit Jahren, insbesondere auf Ebene der Bundesländer, Maßnahmen ergriffen werden, um den Übergangsbereich transparenter und durchlässiger zu gestalten, gelingt nur rund einem Drittel der Jugendlichen nach 12 Monaten der Übergang aus diesem Sektor in Ausbildung. Nach rund 36 Monaten haben es lediglich 60 Prozent geschafft (vgl. [Euler & Seeber, 2023b, S. 21](#)), während die Zahl der (jungen) Menschen ohne Berufsabschluss weiterhin ansteigt.

Kernelement einer Ausbildungsgarantie ist es, allen jungen Menschen einen Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung zu ermöglichen, im Zweifel zunächst auf außerbetrieblicher oder schulischer Ebene. Konsens besteht darüber, dass bei der Einführung einer Ausbildungsplatzgarantie die *betriebliche Ausbildung der „Königsweg“* bleiben muss ([Burkard et al., 2020, S. 6](#)). Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Betriebe zahlreiche unbesetzte Ausbildungsplätze vorhalten und die duale Ausbildung eine zentrale Quelle der Nachwuchssicherung ist (vgl. [BDA, 2023, S.8](#)). Auch die Bundesregierung sieht die Bereitstellung

(zusätzlicher) außerbetrieblicher Ausbildungsplätze als „Ultima Ratio“, die nur dort in Betracht kommt, wo trotz intensiver Bemühungen (und dem Einsatz ausbildungsfördernder Maßnahmen) kein betrieblicher Ausbildungsplatz aufgenommen werden konnte ([BMAS, 2022b, S.6](#)). Der Vorrang der betrieblichen Ausbildung bedeutet dabei auch, dass die Einführung der Ausbildungsgarantie keine Verlagerung von der betrieblichen zur schulischen Ausbildung zur Folge haben darf ([Burkard et al., 2020, S.6](#)).

De facto bedeutet die Einführung einer Ausbildungsgarantie gleichwohl die **subsidiäre Schaffung staatlich geförderter Ausbildungsstellen**, sofern regional kein quantitativ (und qualitativ) hinreichend betriebliches Angebot besteht ([Euler/Seeber, 2023b, S. 35](#)). Der Vorrang der betrieblichen Ausbildung bedeutet dabei klar, dass von der staatlichen Förderung von Ausbildungsstellen *all die Berufe ausgeschlossen sind, für die in der entsprechenden Region ein deutliches Angebot an offenen Ausbildungsstellen besteht, die nicht besetzt werden können* ([Euler/Seeber, 2023b: 48](#)). Hier sind also weitere Maßnahmen notwendig, die dazu geeignet sind, unversorgte Bewerber*innen und freie Ausbildungsplätze besser zusammenzuführen.

Die Weiterentwicklung der Angebote zur **Berufsorientierung** stellt hierfür einen wesentlichen Schlüssel dar. So sieht der Entwurf für ein Weiterbildungsgesetz des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) bei der Implementierung einer Ausbildungsgarantie die Einführung einer neuen Praktikumsinitiative über §48a SGB III („Berufsorientierungspraktikum“) für nicht abschließend orientierte Jugendliche nach Vollendung der Vollzeitschulpflicht vor ([BMAS, 2022a](#)). Auch das Instrument der Einstiegsqualifizierung (EQ), das sich für viele Zielgruppen als betriebsnahes Instrument bewährt hat, soll mehr Flexibilität erhalten. Dies könnte zu einer wieder verstärkten Inanspruchnahme beitragen (vgl. [BDA, 2023, S.7f.](#)).

Schließlich kommt den **Jugendberufsagenturen** eine wichtige Rolle zu. Sie bieten Beratung zu allen Fragen am Übergang Schule - Beruf und unterstützen durch passgenaue Angebote Orientierungsprozesse junger Menschen. Darüber hinaus können Jugendberufsagenturen - also ein abgestimmtes Handeln der verschiedenen Rechtskreise - über geeignete Instrumente „Hürden“ bei der Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses überwinden helfen.

2. Eckdaten zur Situation am Berliner Ausbildungsmarkt

Der Blick auf **betriebliche** Ausbildungsplätze allein reicht nicht aus, um den **gesamten Ausbildungsmarkt in Berlin** zu erfassen. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit enthält die betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätze nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO). Dort nicht erfasst werden sowohl landesrechtlich geregelte Berufe wie die im Gesundheits- oder Sozialwesen als auch beamtenrechtliche Laufbahnen. Auch die vollzeitschulischen Angebote in BBiG-Berufen der Oberstufenzentren (OSZ) sind nicht berücksichtigt.

Die folgende Tabelle veranschaulicht, wie viele **Einnümdungen in das erste Ausbildungsjahr** zum Ausbildungsbeginn September 2021 insgesamt erfolgten:

Schuljahr 2021/2022 Land Berlin	1. Ausbildungsjahr.
Einmündungen in betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungen nach BBiG, HWO	13.923
weitere Einmündungen	
Fachberufe des Gesundheitswesens (Pflege, Physiotherapie, Assistenzberufe im medizinischen/Gesundheitsbereich u.a.) ¹	3.926
Mehrjährige Berufsfachschule mit Berufsabschluss (BBiG, unterschiedliche Assistenzberufe wie Biologisch-technische Assistenz oder Sozialassistenten) ²	5.364
Fachschulen mit Berufsabschluss (Erziehung, Heilerziehungspflege, Fremdsprachenkorrespondenz u.a.) ³	1.665
Öffentlich-rechtliche Laufbahnen im Landesdienst (Ausbildung von Beamtinnen und Beamten) geschätzt**, mehr als	1.500
Öffentlich-rechtliche Laufbahnen im Bundesdienst (Ausbildung von Beamtinnen und Beamten) geschätzt**, mehr als	500
zusammen	12.955
Einmündungen insgesamt	26.878

Tabelle 1: Übersicht Ausbildungseinmündungen Schuljahr 2021/2022 (eigene Berechnung)

*ohne Ausbildungen, die berufsbegleitend in Teilzeit erfolgen, wie z.B. im Berufsbild Erzieher*in

**anhand statistischer Daten sehr niedrig geschätzte Zahlen, Bundesbeamte sind bundesweit einsetzbar, weshalb keine Zahlen untergliedert nach Bundesländern vorliegen

Der Ausbildungsmarkt ist also wesentlich größer als in der BA-Statistik ausgewiesen. Er wird von den spezifischen Komponenten der **Berliner Wirtschaftsstruktur** geprägt, die sich in einigen Merkmalen wesentlich vom restlichen Bundesgebiet unterscheidet:

„Während der Dienstleistungssektor in Berlin überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze bietet, ist der Anteil des Produzierenden Gewerbes (Bergbau, Energie, Wasser, Abfall; Verarbeitendes Gewerbe sowie Baugewerbe) an den sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur halb so groß wie im bundesweiten Durchschnitt (vgl. Tabelle 2).“ (Frei et al., 2022, S.8).

Nicht zuletzt durch die Bundesministerien, ihren nachgeordneten Behörden und der Ansiedlung von bundesweiten Sozialversicherungsträgern im Land Berlin sind überdurchschnittlich viele Arbeits- und Ausbildungsplätze in der öffentlichen Verwaltung vorzufinden.

Die folgende Tabelle gibt zu den Relationen einen Überblick:

¹ Siehe „Statistischer Bericht Ausbildungsstätten für Fachberufe des Gesundheitswesens im Land Berlin Schuljahr 2021/22

https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/ac4d5fc2bf8dde84/b1ca8dd72bc9/SB_B02-06-00_2021j01_BE.pdf

² Siehe <https://www.berlin.de/sen/bildung/schule/bildungsstatistik/>

³ Ebenda. Eigene Berechnung

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

Branche	Verteilung der Betriebe		Verteilung der Beschäftigten	
	Berlin	Deutschland	Berlin	Deutschland
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	4	8	7	18
Baugewerbe	9	11	4	6
Handel, Reparatur (ohne Einzelhandel)*	5	8	3	6
Einzelhandel	9	11	8	8
Verkehr und Lagerei	3	4	4	5
Information und Kommunikation	7	3	7	3
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe	9	7	5	4
Freiberufl., wiss. u. techn. Dienstleistungen	17	11	8	7
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7	5	7	7
Erziehung und Unterricht*	3	3	9	4
Gesundheits- und Sozialwesen	11	11	13	15
Personenbezog. Dienstleist. (ohne HoGa)*	6	5	3	2
Organisationen ohne Erwerbszweck*	3	2	3	2
Restliche	7	11	19	13
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Tabelle 2 Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Berlin und im Bundesdurchschnitt 1 (Quelle: [Frei et al., 2022, S. 9](#))

In 2022 waren insgesamt rund 90 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten⁴ mit Arbeitsort Berlin im Dienstleistungssektor tätig, im Bundesdurchschnitt sind es jedoch nur rund 72 Prozent. Der Dienstleistungssektor wird weiter wachsen, Berlin hatte in 2022 hier bundesweit die höchste Zuwachsrate (Frei et al., 2022). Dies ist nicht nur auf die Erholung nach der Coronapandemie zurückzuführen, sondern hängt auch mit einem generellen Wachstum bestimmter Sektoren und Regionen zusammen. So gehört Berlin nach einer aktuellen Studie bundesweit zu einer der Regionen mit den höchsten Wachstumsraten sowohl bei Bevölkerung als auch dem Fachkräftebedarf. Mit dem Wachstum bestimmter Branchen wie dem IT-Bereich und den medizinischen Gesundheitsberufen wird sich auch der Ausbildungsmarkt weiter verändern (vgl. [BMAS, 2023](#)).

Die **Unternehmensgröße** prägt ebenso den Berliner Ausbildungsmarkt. Der Anteil an Kleinstbetrieben, die häufig nicht die Voraussetzungen für eine betriebliche Ausbildung erfüllen, liegt mit 74 Prozent über dem bundesweiten Durchschnitt von 67 Prozent.

„Während nahezu jeder Betrieb mit 250 oder mehr Beschäftigten über die Voraussetzungen verfügt, selbst auszubilden, trifft dies nur für eine Minderheit der Kleinstbetriebe zu (29 Prozent). Bei mehr als zwei Drittel der Kleinstbetriebe (71 Prozent) fehlen die entsprechenden Ausbildungsvoraussetzungen

⁴ Ohne Beamte und Beamtinnen, Selbständige und Berufs- und Zeitsoldaten.

und so muss der potenzielle Bedarf an qualifiziertem Personal auf alternativen Wegen gedeckt werden“ (Frei et al., 2022S.42). Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen macht sich die Größe des Unternehmens ebenfalls bemerkbar: Umso kleiner der Betrieb, umso schwieriger die Besetzung.

Aus dem Betriebspanel 2021 geht hervor, dass 45 Prozent der Unternehmen mindestens einen der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten (mit steigender Tendenz um Vorjahr) (Frei et al., 2022, S. 46).

Mit Blick auf die Gruppe der **Ausbildungsplatzbewerber*innen** zeigen sich im Bundesdurchschnitt ebenfalls zum Teil relevante Unterschiede. So liegt der Anteil an Ausländer*innen in Berlin bei 24 Prozent, im Bundesdurchschnitt sind es nur 19 Prozent. Auch beim Lebensalter zeigen sich signifikante Abweichungen: So sind Ausbildungsplatzbewerber*innen im Schnitt um einige Jahre älter, was auf eine längere Verweildauer in schulischen Angeboten oder im Übergangssektor schließen lässt. Entsprechend ist auch der Anteil der sogenannten Altbewerber*innen mit 45 Prozent höher als der Bundesdurchschnitt mit 39 Prozent (vgl. BA, 2022, S. 23).

Hinzu kommen besondere soziale Merkmale einer Großstadt wie ein hoher Anteil an jungen Menschen mit Migrationsgeschichte oder überproportional viele Familien, die von Armut bedroht sind. Diese Gruppen benötigen ggf. zusätzliche Unterstützung bei der Berufsorientierung und der Begleitung in den Berufseinstieg.

Soziodemografische Daten für die Gruppe der **unversorgten** Ausbildungsplatzbewerber*innen für das Land Berlin liegen nicht vor, hier geben bundesweite Daten wichtige Hinweise: Sie sind meist älter, haben keinen oder einen niedrigen Schulabschluss, unter ihnen ist ein hoher Anteil an Altbewerber*innen und ein überdurchschnittlicher Anteil ausländischer Jugendlicher; vielfach liegt eine Schwerbehinderung vor (Bundesagentur für Arbeit, 2022). Es ist jedoch auch anzunehmen, dass in dieser Kategorie zum Beispiel nach wie vor Schulabgänger*innen als ausbildungsplatzsuchend erfasst sind, die sich aber nur kurzfristig für den Bezug von Transferleistungen (z.B. Kindergeld) als suchend gemeldet und später nicht wieder abgemeldet haben.

Insofern empfiehlt sich eine genauere Betrachtung dieser statistischen Größe, insbesondere da gleichzeitig Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Dadurch könnten gezielte und individuelle Unterstützungsangebote besser ansetzen.

Diese **Passungsprobleme** am Berliner Ausbildungsmarkt sind nicht ungewöhnlich. Aufgrund der sinkenden Schulabgänger*innenzahlen können bundesweit mit steigender Tendenz Ausbildungsplätze nicht mehr besetzt werden. Dies kann dazu führen, dass Unternehmen zunehmend auf die Meldung freier Ausbildungsplätze bei der Arbeitsagentur verzichten, weil sie den Eindruck gewonnen haben, darüber keine*n passenden Bewerber*innen mehr finden zu können. Sie verschieben ihre Ausbildungsaktivitäten auf das nächste Ausbildungsjahr oder wenden sich neuen Rekrutierungsstrategien zu, beispielsweise der Werbung in sozialen

Medien oder face to face Aktionen (z.B. Ausbildungsmessen oder regionalen/branchenbezogenen Netzwerkformaten).

Auch eine Umfrage der IHK-Berlin zeigte bereits in 2019, dass 33 Prozent der befragten Unternehmen nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnten (n=223, IHK 2019). (Von den befragten Unternehmen hatten rund 80 Prozent weniger als 200 Beschäftigte, davon wiederum rund 35 Prozent weniger als 20 Beschäftigte.) Der Bausektor war zum Erhebungszeitpunkt von diesem negativen Trend besonders stark betroffen. Rund 34 Prozent der Befragten gaben an, freie Ausbildungsplätze nie bei der Agentur für Arbeit zu melden, rund 19 Prozent, dies nur hin und wieder zu tun. Umso kleiner der Betrieb, umso weniger wurden freie Ausbildungsplätze angezeigt. Als Gründe hierfür wurden an erster Stelle andere Rekrutierungswege angeführt, an zweiter Stelle unpassende Vermittlungsvorschläge. Mehr als 30 Prozent der befragten Unternehmen zeigten sich offen, grundsätzlich auch leistungsschwächere junge Menschen auszubilden, rund 36 Prozent boten betriebsinterne Nachhilfeangebote an und rund 18 Prozent nutzten ausbildungsbegleitende Hilfen. Nur rund 31 Prozent der Befragten gaben an, dass es in ihrem Betrieb nicht möglich sei, Leistungsschwächere zu fördern und zu integrieren. (IHK Berlin, 2019)

Um sich der Frage zu nähern, warum Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können und gleichzeitig Bewerber*innen unversorgt bleiben, sollen die Daten zum Verhältnis Berufswunsch und unbesetzte Ausbildungsstellen im Land Berlin näher betrachtet werden.

In der folgenden Tabelle 3 sind die Daten für ausgewählte Berufe nach dem Verhältnis Bewerber*innen, angebotene Berufsausbildungsstellen, unversorgte Bewerber*innen und unbesetzte Berufsausbildungsstellen aufgeführt. Sie sind der Statistik der Bundesagentur für Arbeit entnommen, die dafür ein webbasiertes interaktives Auswertungstool anbietet ([Ausbildungsmarkt - Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de/ausbildungsmarkt)). In ihrer Gesamtheit ergeben die Daten das Verhältnis Ausbildungsplatzbewerber*innen und angebotene Berufsausbildungsstellen für das Land Berlin. Die Berufe sind bundesweit einheitlichen Kategorien zugeordnet, zweistellige Nummern stehen dabei für übergeordnete Berufskategorien und geben Gesamtzahlen für diese Kategorie wieder.

Bei den Daten zu den Bewerber*innen ist zu berücksichtigen, dass statistisch immer nur der „Erstwunsch“ erfasst werden kann. Es ist also durchaus üblich, dass sich die jungen Menschen für einen anderen Berufsweg entscheiden. Dies könnte teilweise die „Bewegungen“ in den Daten zwischen Bewerber*innen und Unversorgten erklären, die rein rechnerisch nicht zusammenpassen. Beispiel: Im Berufsbild „Kraftfahrzeugtechnik“ waren (Stand: September 2022) insgesamt 1.250 Bewerber*innen erfasst. Demgegenüber standen nur 290 angebotene Ausbildungsstellen. Letztendlich unversorgt blieben jedoch nur 170 Bewerber*innen, 20 Ausbildungsstellen konnten sogar nicht besetzt werden.

Auch die Daten zu den angebotenen und unbesetzten Berufsausbildungsstellen gehen „rechnerisch“ nicht auf. Dies könnte unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass die Stellen durch nicht im Land Berlin gemeldete Bewerber*innen besetzt werden oder aber die

Unternehmen aufgrund mangelnder Bewerbungen ihre freien Ausbildungsstellen zurückziehen. Beispiel: Im Berufsfeld „Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau“ standen im September 2022 300 Ausbildungsstellen nur 190 Bewerber*innen gegenüber; 20 Bewerber*innen blieben unversorgt, dennoch wurden nur 20 Ausbildungsstellen als unbesetzt zurückgemeldet.

Kategorie-Nummer	Berufsbereiche	Bewerber*innen	Ausbildungsstellen	unversorgte Bewerber*innen	unbesetzte Ausbdgs.-stellen
	Insgesamt	20.900	16.100	3.140	1.500
223	Holzbe- und verarbeitung	560	170	70	10
24	Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	190	300	20	20
2521	Kraftfahrzeugtechnik	1.250	290	170	20
26	Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	1.110	1.200	140	130
29	Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	520	540	70	40
32	Hoch- und Tiefbauberufe	320	520	50	50
3214	Berufe in der Dachdeckerei	80	120	20	20
3220	Berufe im Tiefbau	20	60	0	10
33	(Innen-)Ausbauberufe	540	380	80	40
3321	Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten	300	180	50	20
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	600	630	100	50
3421	Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	420	380	80	20
43	Informatik- und andere IKT-Berufe	1.090	740	200	150
433	IT-Netzwerk-,Koord.,-Adminstr.,-Orga.	10	60	0	40
62	Verkaufsberufe	3.030	3.110	490	160
63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättengewerbe	880	920	110	20
6312	Sport-, Fitnesskaufleute, Sportmanager	210	50	30	0
6330	Berufe im Gastronomieservice	150	310	20	10
714	Büro- und Sekretariat	1.280	940	190	50
73	Berufe in Recht und Verwaltung	980	1130	130	390
7320	Berufe in der öffentlichen Verwaltung	480	390	70	30
7321	Berufe Sozialverwaltung, -versicherung	200	470	20	330
811	Arzt- und Praxishilfe	2.020	1.030	290	90
823	Körperpflege	920	120	190	20
8231	Friseurgewerbe	670	100	150	20

Tabelle 3 Statistik der Arbeitsagentur, Ausbildungsmarkt Land Berlin, September 2022

In der Gesamtbetrachtung dieser Daten zeigt sich, dass in vielen Berufsbildern - auch bei „Bewerberüberhang“ - Ausbildungsstellen nicht besetzt werden können. Gleichzeitig wird deutlich, dass allein aufgrund dieser Daten keine linearen Ableitungen für einzelne Berufe oder Bewerber*innengruppen möglich sind.

Für gezielte Maßnahmen erscheint deshalb eine genauere Analyse konkreter Einzelfälle sinnvoll, um herauszufiltern, welche Ursachen für die oben beschriebenen rechnerischen Abweichungen vorliegen. Was waren beispielsweise Beweggründe der Betriebe für die Ablehnung von Bewerber*innen, warum blieben Bewerber*innen unversorgt trotz eines quantitativen Überangebots?

In einem weiteren Schritt könnten die Daten stärker regional betrachtet werden, um beispielsweise für Beratungsaktivitäten der Jugendberufsagentur auf bezirklicher Ebene oder des Arbeitgeberservices wichtige Hinweise zu erhalten.

3. Angebotsstrukturen im Übergangssektor im Land Berlin

Der Übergangsbereich im Land Berlin ist nach wie vor groß: So mündeten im Jahr 2020 rund 6.000 Schulabgänger*innen in die außerbetrieblichen und schulischen Maßnahmen des Übergangssektors. Dagegen begannen nur rund 3.000 Schulabgänger*innen nach der 10. Klasse eine betriebliche Ausbildung (vgl. UVB, 2021).

Berlin verfügt seit vielen Jahren über eine differenzierte Angebotsstruktur und vielfältige Trägerkonstellationen. Bereits in den 1980er Jahren war Berlin zu Zeiten hoher Jugendarbeitslosigkeit innovativer Vorreiter bei der Schaffung von sozialpädagogisch begleiteten Berufsausbildungsmaßnahmen, um auch jungen Menschen mit Startschwierigkeiten eine Chance auf eine Ausbildung einzuräumen.⁵

Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über die wichtigsten Angebote im Übergangsbereich und ihre Umsetzungsformen. Die Kofinanzierung vieler Förderinstrumente im Land Berlin erfolgt über den Europäischen Sozialfonds Plus. Aufgrund des verspäteten Starts der neuen Förderperiode 2021-2027 laufen zum Teil noch aktuelle Projektaufrufe, so dass in einzelnen Fällen nur der Planungsstand dargestellt werden kann.

3.1. Angebote der Jugendberufshilfe nach § 13 Abs. 2 SGB VIII

Die Angebote der Jugendberufshilfe richten sich an junge Menschen, die zum Ausgleich sozialer Benachteiligungen oder zur Überwindung individueller Beeinträchtigungen in erhöhtem Maße auf Unterstützung angewiesen sind.

⁵ Daraus entwickelte sich später das bundesweite sogenannte Benachteiligtenprogramm, das nach einer Modellphase in das Regelinstrument der außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE, heute im SGB III verankert) überführt wurde.

Jugendberufshilfe umfasst in Berlin fünf Angebotsformen, die durch die Berliner Bezirksjugendämter nach vorheriger Feststellung des individuellen Hilfebedarfs finanziert werden. Die Umsetzung erfolgt durch freie Träger der Jugendhilfe nach § 75 SGB VIII. Im Einzelnen zählen dazu:

- Ambulante sozialpädagogische Begleitung und Betreuung
- Sozialpädagogisch begleitete Berufsorientierung
- Sozialpädagogisch begleitete Berufsvorbereitung einschließlich Qualifizierung (schätzungsweise rund 1.000 Plätze jährlich)
- Sozialpädagogisch begleitete Berufsausbildung als außerbetriebliches Angebot oder in Kooperation mit Betrieben (schätzungsweise rund 500 Plätze jährlich)
- Sozialpädagogisch begleitete Wohnformen nach § 13 Abs. 3 SGB VIII
(siehe dazu auch [Jugendberufshilfe - Berlin.de](http://Jugendberufshilfe-Berlin.de))

Eine Übersicht über die einzelnen Angebote bei den freien Trägern findet sich in der „**Angebotsmatrix zur Berliner Jugendberufshilfe**“, die aus einer Unterarbeitsgruppe der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) „Berufliche Integration junger Menschen“ als Excel-Datei entstanden ist und regelmäßig aktualisiert wird (siehe dazu [Jugendberufshilfe - Fachinformationen - Berlin.de](http://Jugendberufshilfe-Fachinformationen-Berlin.de)).

3.2. Relevante Förderinstrumente des SGB III - Arbeitsförderung

Im Dritten Abschnitt „Berufswahl und Berufsausbildung“ des SGB III werden in den §§ 48-80b verschiedene Förderinstrumente aufgeführt, die durch die Bundesagentur für Arbeit und in Verbindung mit SGB II durch die Jobcenter umgesetzt werden können. Dies erfolgt meist über Vergabeverfahren oder, wenn das Land an der Kofinanzierung beteiligt ist, durch Zuwendungen. Die Durchführung liegt bei nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung)⁶ zugelassenen Bildungsträgern.

Folgende Instrumente sind an dieser Stelle für das Land Berlin besonders relevant:

Berufsorientierung nach § 48 SGB III:

Die Umsetzung erfolgt mit Kofinanzierung der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und in enger Abstimmung mit der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie als **Berliner Programm vertiefte Berufsorientierung (BVBO 4you)**.

Das Programm richtet sich an Schüler*innen an Integrierten Sekundarschulen, Gemeinschaftsschulen, Gymnasien und Förderschulen in der Jahrgangsstufe 7 bis Sekundarstufe II (ohne Oberstufenzentren) und unterstützt bei der Entwicklung ihrer Berufswahlkompetenzen.

⁶ Siehe auch: <https://www.arbeitsagentur.de/institutionen/bildungstraeger/akkreditierung-zulassung>

Die Umsetzung erfolgt durch Bildungsträger und in Kooperation mit den BSO-Teams und Tandems (BSO-Koordination Schule und Berufsberatung der Agentur für Arbeit).

Weitere Infos finden sich unter: [Berliner Programm vertiefte Berufsorientierung \(BVBO\) | zgs consult GmbH \(zgs-consult.de\)](#)

Berufseinstiegsbegleitung nach § 49 SGB III:

Dieses Instrument ermöglicht eine individuelle und frühzeitige Unterstützung von förderbedürftigen Schüler*innen bereits ab der 9. Klasse bei Berufswahl und -einstieg und setzt eine Beteiligung Dritter von mindestens 50 Prozent an der Finanzierung voraus. Da das Bundesprogramm ausgelaufen ist, kommt es aktuell in Berlin nur noch vereinzelt auf Bezirksebene zur Anwendung. Da bisher Alternativangebote auf Landesebene nicht existierten, entstand für diese Zielgruppe eine relevante Lücke. Im Rahmen der neuen ESF Plus-Förderperiode ist jedoch ein neues Programm vorgesehen (siehe dazu Kapitel 3.7).

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) nach § 51 SGB III, § 117 (1) SGB III:

Diese Maßnahmen dienen zur Orientierung bei der Berufswahl, werden sozialpädagogisch begleitet und bieten auch die Möglichkeit, den Schulabschluss nachzuholen. Die Dauer soll in der Regel auf maximal 10 Monate begrenzt sein. Die Umsetzung erfolgt durch Bildungsträger. In Berlin werden jährlich schätzungsweise rund 1.000 Plätze angeboten.

Einstiegsqualifizierung (EQ) nach § 54a SGB III:

Hier erhalten Betriebe einen Zuschuss zur Praktikumsvergütung für junge Menschen mit individuellen Vermittlungshürden bis zu einer Dauer von 12 Monaten. Dieses praxisnahe Instrument wird verhältnismäßig gering genutzt, in Berlin werden jährlich rund 200 Praktika bezuschusst.

Assistierte Ausbildung (AsA flex) nach §§ 74, 75, 75a SGB III:

Hierbei handelt es sich um verschiedene Begleitangebote durch Dritte für Ausbildungsplatzsuchende, Auszubildende und Arbeitgeber, um den Einstieg und die Umsetzung der betrieblichen Ausbildungsphase zu unterstützen. Das Instrument kann auch für die Einstiegsqualifizierung genutzt werden. Arbeitgeber müssen sich bei Bedarf an den Arbeitgeberservice der BA wenden. Das bisherige Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) wurde hier subsumiert.

Außerbetriebliche Berufsausbildung nach § 76 SGB III:

Mit diesem Instrument kann die BA außerbetriebliche Ausbildungsplätze für junge Menschen mit besonderem Förderbedarf finanzieren. Die Umsetzung erfolgt durch Bildungsträger. Jährlich werden in Berlin rund 200 Plätze angeboten.

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III:

Schließlich können auch Aktivierungshilfen zum Einsatz kommen, die dazu geeignet sind, an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranzuführen und der Feststellung, Verringerung oder

Beseitigung von Vermittlungshemmnissen dienen. Die Umsetzung erfolgt in der Regel durch Träger auf örtlicher Ebene über Bildungsgutscheine der BA.

3.3. Relevante Förderinstrumente des SGB II - Bürgergeld, Grundsicherung für Arbeitsuchende

Das SGB II regelt die Grundsicherung für Arbeitssuchende, dabei wird von Bedarfsgemeinschaften gesprochen, d.h. Menschen leben mit anderen zusammen und übernehmen eine wechselseitige Verantwortung füreinander. Zur Bedarfsgemeinschaft zählen auch die Kinder, die im Haushalt leben und jünger als 25 Jahre sind. Das Einkommen einzelner Mitglieder wird auf das Einkommen einer Bedarfsgemeinschaft angerechnet, um den Fördersatz zu bestimmen. Dies führte bis Ende 2022 dazu, dass ein großer Anteil der Ausbildungsvergütung von Auszubildenden in Bedarfsgemeinschaften auf den Fördersatz angerechnet wurde. Mit dem Bürgergeld wurde der **Freibetrag für Auszubildende** erheblich erhöht, um einen zusätzlichen Anreiz zum Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu schaffen.

Leistungsberechtigte nach dem SGB II können, wie oben bereits erwähnt, auch die Förderinstrumente des SGB III in Anspruch nehmen. Die Kostenverteilung wird in diesen Fällen durch die Leistungsträger untereinander geregelt.

Im SGB II stehen weitere Regelinstrumente zur Verfügung, die den besonderen Förderungsbedarfen gerecht werden sollen. Für den Übergang von der Schule in den Beruf sind insbesondere einige der unter § 16 SGB II „Leistungen zur Eingliederung“ genannten Instrumente relevant:

„Förderung schwer zu erreichender junger Menschen“ nach § 16 h SGB II

Das Instrument lässt viel Spielraum, um niedrigschwellige (z.B. aufsuchende) Betreuungs- und Unterstützungsleistungen für junge Menschen (U25), die von den Regelangeboten nicht mehr erreicht werden, umzusetzen (siehe dazu auch Reinhardt u.a.). Dies erfolgt in Berlin über die Ebene der Jobcenter in den Bezirken durch freie Träger. Zum Teil werden die Projekte durch ESF-Mittel des Landes kofinanziert. Eine Übersicht über die aktuellen Projektvorhaben in Berlin findet sich nicht. Im Rahmen der neuen ESF Plus-Förderperiode ist ein landesweites Programm vorgesehen (siehe Kapitel 3.7).

3.4. Programme der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Ausbildung in Sicht (AIS)

Das Programm fördert Qualifizierungsmaßnahmen für nicht ausbildungsreife junge Menschen, insbesondere mit Migrationsgeschichte, unter anderem durch:

- a) Nachholen Schulabschluss/Erlangung Ausbildungsreife,
- b) Entwicklung Vorstellung beruflicher Möglichkeiten,
- c) Verbesserung Deutschkenntnisse,

d) Finden eines Ausbildungsplatzes

Zielgruppe sind Jugendliche bis max. 27 Jahre, die keine aktive Förderung nach SGB II, SGB III oder SGB VIII erhalten und sich nicht in Maßnahmen der schulischen Berufsvorbereitung befinden. Weitere Informationen unter [Ausbildung in Sicht \(AiS\) | zgs consult GmbH \(zgs-consult.de\)](#). Jährlich stehen geschätzt rund 500 Plätze zur Verfügung, die Umsetzung erfolgt durch Bildungsträger. Die Fortsetzung des Programms erfolgt (vermutlich) als Förderinstrument 10 des ESF Plus-Förderprogramms „Fachkräftesichernde Qualifizierung zum Nachholen des MSA“ (siehe dazu <https://www.ibb.de/de/foerderprogramme/fachkraeftesichernde-qualifizierung-zum-nachholen-des-msa.html>).

Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP)

Das Programm ist ein Angebot für unversorgte junge Menschen, die noch keine Berufsausbildung abgeschlossen und sich bisher erfolglos um einen Ausbildungsplatz bemüht haben.

Hauptbestandteil ist die Organisation der Ausbildung als außerbetriebliche, aber betriebsnahe Verbund-/Kooperationsausbildung, die von einem Bildungsdienstleister gemeinsam mit einem Kooperationsbetrieb auf Basis des BBiG bzw. der HWO durchgeführt wird (Lernorte: Berufsschule, Bildungsdienstleister, Kooperationsbetrieb); ein Wechsel in betriebliche Ausbildung ist möglich. Das Angebot besteht für 29 Berufsbilder (Stand: August 2022). Jährlich stehen geschätzt rund 500 Plätze zur Verfügung.

Im Rahmen des Berliner Ausbildungsplatzprogramms 2019 wurde mit der „**Ausbildung junger Erwachsener (AjE)**“ auch ein spezifisches Angebot für ältere Zielgruppen zwischen 25 und 45 Jahren umgesetzt, die in Form einer abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung gestaltet ist. Das Programm endet spätestens 2024, inwieweit eine Fortsetzung erfolgen wird, ist bisher nicht ersichtlich. Weitere Informationen finden sich unter [Berliner Ausbildungsplatzprogramm \(BAPP\) | zgs consult GmbH \(zgs-consult.de\)](#).

Berufsbezogene Sprachförderung für Geflüchtete

Das Instrument richtet sich an junge, neu zugewanderte Menschen einschließlich Roma und Geflüchtete. Gefördert werden Projekte, die neben Sprachkursen eine Beratung und Qualifizierung zur Erleichterung der Arbeitsmarktintegration anbieten. Über betriebliche Praktika werden erste Kontakte zu potentiellen Ausbildungsbetrieben und Arbeitgebern hergestellt. Weitere Informationen finden sich unter [Berufsbezogene Sprachförderung für Geflüchtete | zgs consult GmbH \(zgs-consult.de\)](#).

Förderung der beruflichen Orientierung und Qualifizierung von Migranten*innen

Ziel ist eine bessere berufliche Orientierung für Schülerinnen und Schüler mit Migrationsgeschichte in den Jahrgangsstufen 7 bis 10 und in den Willkommensklassen der beruflichen Schulen als auch die Unterstützung beim Übergang von der Schule in eine Ausbildung.

Die Umsetzung erfolgt durch freie Träger. Weitere Informationen finden sich unter [Förderung der beruflichen Orientierung und Qualifizierung von Migranten/innen | zgs consult GmbH \(zgs-consult.de\)](#).

Landesprogramm Mentoring

In festgelegten Berufsfeldern wird bei Bedarf Auszubildenden eine Mentorin oder ein Mentor zur Seite gestellt, um Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren. Die Umsetzung erfolgt in Projekten bei freien Trägern. Weitere Informationen finden sich unter [Landesprogramm Mentoring | zgs consult GmbH \(zgs-consult.de\)](#).

3.5. Schulische Angebote der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Die schulischen Angebote im Land Berlin sind sehr breit gefächert. Neben den öffentlichen Schulen existieren viele private Schulträger, die unterschiedliche Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung und -ausbildung anbieten. Für den Kontext der Studie wird der Fokus auf den Bereich der Berufsvorbereitung und der vollzeitschulischen Ausbildung in den mehrjährigen Berufsfachschulen der Oberstufenzentren (OSZ) gelegt.

IBA – Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung

Zentrales Angebot der Berufsvorbereitung ist IBA. Es handelt sich dabei um ein einjähriges, vollschulisches Angebot mit integrierten Praktikumsphasen (mindestens 2x4 Wochen).

In IBA werden berufsfeldübergreifende und berufsfeldbezogene Kompetenzen vermittelt und die Schüler*innen individuell durch Bildungsbegleiter*innen (z.B. bei der Vor- und Nachbereitung/Durchführung der Praktika) unterstützt. Die Bildungsbegleitung wird durch den ESF Plus kofinanziert und durch freie Träger umgesetzt.⁷ Teilnehmende können auch die Berufsbildungsreife (BBR), die erweiterte Berufsbildungsreife (eBBR) und den Mittleren Schulabschluss (MSA) erwerben. Zu einem geringen Anteil wird IBA auch an Schulen in privater Trägerschaft umgesetzt. Zusätzlich gibt es noch **IBA-Teilzeit (TZ)** (ehem. BQL-TZ) gem. § 29 (3) SchulG, hier kann der Schulabschluss nur durch eine externe Prüfung nachgeholt werden. Für nicht mehr schulpflichtige ausländische jungen Menschen, die bisher nur über eingeschränkte Deutschkenntnisse verfügen, sind darüber hinaus auch an den OSZ **Willkommensklassen** eingerichtet.

Für das Schuljahr 2021/22 (Stand: 01. Oktober 2021) liegen folgende Zahlen vor:

IBA Vollzeit an öffentlichen Schulen	3.936
IBA Vollzeit an privaten Schulen	188
insgesamt	4.124
IBA TZ an öffentlichen Schulen	64

⁷ Siehe dazu auch den aktuellen Förderaufruf unter: [projektaufruf-foerderinstrument-5-i-1.-aufruf-zur-einreichung-von-antraegen-i-antragsfrist-vom-10.03.2023-03.04.2023.pdf \(ibb.de\)](#); INSTRUMENT 5: Zielgruppenspezifische Bildungsbegleitung in der Integrierten Berufsausbildungsvorbereitung (IBA) (Teilinstrument der Jugendberufsagentur)

Willkommensklassen an öffentlichen Schulen	1.109
--	-------

Tabelle 4 Schüler*innenzahlen in IBA (<https://www.berlin.de/sen/bildung/schule/bildungsstatistik/>)

Berliner Ausbildungsmodell (BAM)

Das Berliner Ausbildungsmodell ist ein einjähriges dualisiertes Berufsfachschulangebot für ausbildungsreife/ausbildungsentschiedene Jugendliche aus Berlin, die trotz Bewerbungen keinen Ausbildungsplatz im Wunschberuf bekommen haben. Durch enge Kooperation mit Betrieben und eine kontinuierliche Bildungsbegleitung soll der Wechsel in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis unterstützt werden. Das Angebot umfasst die gleichen theoretischen und praktischen Inhalte wie im ersten Jahr der dualen Ausbildung. Bei erfolgreichem Wechsel in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis kann das BAM-Jahr ganz oder teilweise als Ausbildungszeit anerkannt werden. Wird trotz erfolgreichem Abschluss des BAM-Jahres kein Wechsel in die duale Ausbildung erreicht, kann die Ausbildung im Berliner Ausbildungsprogramm (BAPP) fortgesetzt werden.

Im Schuljahr 2021/22 wurden sieben Berufe im BAM angeboten, eine Ausweitung auf weitere Berufsfelder ist vorgesehen. Besetzt sind zum Zeitpunkt 01.10.2021 insgesamt 111 Plätze.

Weitere Informationen finden sich unter [Duale Ausbildung - Berlin.de](https://www.berlin.de/sen/bildung/schule/bildungsstatistik/)

Mehrjährige Berufsfachschulen an den Oberstufenzentren (OSZ)

Berlin verfügt über ein breites Angebot an mehrjährigen Berufsfachschulen in öffentlicher Trägerschaft (OSZ). Sie „führen direkt zu einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz mit anschließender Kammerprüfung (z. B. Berufsfachschule für Bauhandwerker, Berufsfachschule für Textil- und Modenäher). Daneben gibt es weitere anerkannte Ausbildungsberufe, die ausschließlich an Berufsfachschulen erlernt werden können und zu einem staatlichen Berufsabschluss führen (z. B. Berufsfachschule für technische Assistenten, Berufsfachschule für kaufmännische Assistenten) ([Berufsfachschule - Berlin.de](https://www.berlin.de/sen/bildung/schule/bildungsstatistik/)).

Eine Besonderheit stellt das OSZ Bautechnik I dar, da es – als Vertretung für das Land Berlin - als Ausbildungsbetrieb nach BBiG fungiert. Insgesamt gibt es jährlich rund 450 Auszubildende, die eine reguläre Ausbildungsvergütung erhalten. Das OSZ ist damit der größte Ausbilder im Berliner Baugewerbe (siehe dazu auch Drucksache 19/14366 Abgeordnetenhaus Berlin).

Wie bereits in Kapitel 2 dargelegt, sind im Schuljahr 2021/22 insgesamt 5.364 Auszubildende in das erste Ausbildungsjahr eingemündet. Insgesamt werden 50 Berufe ausgebildet. Weitere Infos unter [Bildungsstatistik - Berlin.de](https://www.berlin.de/sen/bildung/schule/bildungsstatistik/).

3.6. Jugendberufsagentur Berlin

Die Jugendberufsagentur Berlin (JBA Berlin) orientiert sich an dem bundesweiten Modell der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit (Agentur für Arbeit, Jobcenter und Jugendamt) und versteht sich als Anlauf- und Beratungsstelle für **alle** jungen Menschen, die am Übergang von der Schule in den Beruf stehen. In allen Berliner Bezirken gibt es regionale Anlaufstellen, die sich in der Regel in Räumlichkeiten der Bundesagentur für Arbeit befinden, jedoch

möglichst jugendgerecht platziert und ausgestaltet sind. Wesentliches Kernstück einer JBA ist das abgestimmte Vorgehen zwischen Berufsberatung, Jugendhilfe und den U25-Teams der Jobcenter, so dass dem jungen Menschen möglichst schnell und bedarfsgerecht Unterstützung angeboten werden kann. Dazu zählt neben der Beratung eine – soweit erforderlich – passgenaue Auswahl begleitender Förderangebote. Die Zusammenarbeit in der JBA soll darüber hinaus mehr Transparenz und Steuerung am Übergangsgeschehen ermöglichen. Anders als zum Beispiel in Hamburg werden über die JBA Berlin keine Unternehmen adressiert. Hier fungiert auf direktem Weg der Arbeitgeberservice als Ansprechpartner. Sozialpartner und Kammern sind nur über den Landesbeirat eingebunden. (Siehe auch [Jugendberufsagentur Berlin - Berlin.de](https://www.jugendberufsagentur-berlin.de))⁸.

3.7. Weitere Förderinstrumente im Rahmen des ESF Plus 2021-2027

Im Rahmen der neuen ESF Plus-Förderperiode 2021 – 2027 sind weitere Förderinstrumente am Übergang vorgesehen.

- Das Förderinstrument 6 als Teilinstrument der Jugendberufsagentur sieht eine „Bildungsbegleitung in SEK I“ vor und knüpft an das Instrument der Berufseinstiegsbegleitung an (s.o.).
„Im Rahmen des Teilinstruments Bildungsbegleitung SEK I sollen Jugendliche an Schulen mit besonders hohen Quoten von Schulabgängerinnen und -abgängern ohne Schulabschluss gefördert werden. Die Jugendlichen sollen ab Klassenstufe 9 individuell und in Kleingruppen in ihrer Berufsorientierung sozialpädagogisch unterstützt werden. Dazu zählt insbesondere die gezielte Wahl eines betrieblichen Praktikums aber auch die Fokussierung auf die Bedeutung schulischer Leistungen für den weiteren Lebensweg“ (siehe [https://www.ibb.de/media/dokumente/foerderprogramme/arbeitsmarktfoerderung/fi-6/projektaufruf-foerderinstrument-6-i-1.-aufruf-zur-einreichung-von-antraegen-i-antragsfrist-vom-13.03.2023-03.04.2023-\(pdf\).pdf](https://www.ibb.de/media/dokumente/foerderprogramme/arbeitsmarktfoerderung/fi-6/projektaufruf-foerderinstrument-6-i-1.-aufruf-zur-einreichung-von-antraegen-i-antragsfrist-vom-13.03.2023-03.04.2023-(pdf).pdf)).
- Mit dem Förderinstrument 7 „Brücken bauen“ als Teilinstrument der Jugendberufsagentur sollen schwer erreichbare junge Menschen, die über die bestehenden Förderstrukturen und Regelsysteme nicht erreicht werden, stabilisiert werden, indem Hilfestellungen für akute Problemlagen angeboten werden. Die Kofinanzierung erfolgt über § 16 h SGB II (siehe dazu <https://www.ibb.de/media/dokumente/foerderprogramme/arbeitsmarktfoerderung/fi-10/projektaufruf-foerderinstrument-10-i-1.-aufruf-zur-einreichung-von-antraegen-i-antragsfrist-vom-06.03.2023-12.04.2023.pdf>).
- Das Förderinstrument 8 „Förderlücken schließen“ (Teilinstrument der Jugendberufsagentur) richtet sich an Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung. „Die Projekte des Teilinstruments Förderlücken schließen sollen junge Menschen fördern, die

⁸ Die Jugendberufsagentur Berlin wurde von Beginn an evaluiert, die Berichte dazu finden sich im Literaturverzeichnis.

durch Regelangebote der Jugendberufsagentur Berlin bisher nicht erreicht werden. Das Teilinstrument ergänzt die anderen Teilinstrumente (Nr. 5, 6, 7 und 9) des gemeinsamen Förderinstruments Jugendberufsagentur daher flexibel. Entsprechende Bedarfe („Förderlücken“) werden durch die Gremien der Jugendberufsagentur Berlin identifiziert und im Rahmen des jeweiligen Projektauftrags kommuniziert. Die Projekte können durch finanzielle Mittel der an der Jugendberufsagentur Berlin beteiligten Rechtskreise (SGB II, SGB III, SGB VIII, Schulgesetzgebung) kofinanziert werden“ (siehe Förderrichtlinie unter <https://www.berlin.de/sen/wirtschaft/gruenden-und-foerdern/europaeische-strukturfonds/esf-foerderperiode-2021-2027/informationen-fuer-projekttraeger/artikel.1215894.php>).

- Als Förderinstrument 9 ist ein Programm „Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen“ als Teilinstrument der Jugendberufsagentur vorgesehen.
„Dieses Förderinstrument dient zur Durchführung von Maßnahmen zur Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen junger Menschen und alternativer Qualifizierungswege für die, die bereits die Ausbildung abgebrochen haben. Darüber hinaus bietet es Beratungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten von Ausbilder:innen - vorbehaltlich des Vorliegens der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen im Land Berlin und der Genehmigung des ESF+-Programms durch die Kommission“
(siehe <https://www.ibb.de/de/foerderprogramme/vermeidung-von-ausbildungsabbruechen.html>).

3.8. BSO Teams und BSO Tandems

Zur besseren Koordinierung der Berufs- und Studienorientierung (BSO) wurden an den integrierten Sekundarschulen die sogenannten BSO-Teams geschaffen. Sie setzen sich zusammen aus einer Lehrkraft der jeweiligen Schule (Koordinator/in für die BSO), einer Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit und einer Lehrkraft der beruflichen Schule. An den Gymnasien und den Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt bilden eine Lehrkraft der jeweiligen Schule und eine Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit zusammen das BSO Tandem.

Zu ihren Aufgaben zählen unter anderem die Weiterentwicklung der schuleigenen BSO-Konzepte, aber vor allem die individuelle Beratung der Schüler*innen und ihrer Bezugspersonen zu den beruflichen Perspektiven der Schüler*innen. Dabei arbeiten sie eng mit der JBA zusammen (siehe auch [LaKo BSO 9-2016 \(bo-berlin.info\)](#)).

3.9. Partner Schule Wirtschaft (PSW)

Partner Schule Wirtschaft (PSW) ist eine Landesagentur der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie und fungiert als Service- und Koordinierungsstelle für Berufliche Orientierung in Berlin. Ihre Arbeit ist schwerpunktmäßig als Unterstützung für die Schulen und ihre Lehrer*innen ausgerichtet. Sie wird aber auch zunehmend als Netzwerkakteur auf

bezirklicher Ebene nachgefragt. Es erfolgt eine enge Kooperation mit den Berliner Wirtschaftsorganisationen, der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg und SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland (siehe auch [Partner Schule Wirtschaft: Über uns \(bo-berlin.info\)](http://bo-berlin.info)).

3.10. Für Unternehmen: Verbundberatung für die duale Ausbildung

Der Verein zur Förderung der beruflichen Bildung e.V. (Mitglieder: Industrie und Handelskammer zu Berlin, Handwerkskammer Berlin, Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg, Verband der Freien Berufe in Berlin e.V.) ist Träger eines Beratungsprojektes, das Berliner Unternehmen bei der Verbundausbildung unterstützt.

Die Verbundausbildung kommt insbesondere für die Unternehmen in Frage, die im Unternehmen nicht alle Kompetenzen entsprechend der Ausbildungsordnung für den jeweiligen Beruf selbst vermitteln. Sie können sich dafür mit anderen Unternehmen und/oder Dienstleistern zusammenschließen in Form verschiedener Modelle (siehe dazu auch [BMBF - Verbundausbildung - vier Modelle für die Zukunft](#)). Die Verbundberatung wird durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert. Weitere Informationen finden sich unter [Verbundberatung für die duale Berufsausbildung | Home \(verbundberatung-berlin.de\)](http://verbundberatung-berlin.de).

3.11. Für Unternehmen: Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin

Flankierend zur oben genannten Verbundausbildung steht ein Förderprogramm zur Verfügung, das über die Handwerkskammer Berlin umgesetzt wird, aber allen Wirtschaftsbranchen offensteht. Die finanziellen Mittel werden von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Soziales zur Verfügung gestellt.

Finanzielle Unterstützung wird für folgende Bereiche gewährt:

- Verbundausbildung (mit anderen Betrieben, freien Trägern, schulischen/hochschulischen Einrichtungen)
- Prüfungsvorbereitung
- Ausbildung in sog. Splitterberufen (Berufsschulbesuch außerhalb Berlins)
- Ausbildung bestimmter Zielgruppen (Benachteiligte, frauenatypische Berufe, Alleinerziehende, Übernahme aus Insolvenzbetrieben/Betriebsstillegungen)
- Arbeitsmarktintegration Geflüchteter

Weitere Informationen finden sich unter: [Zuschüsse vom Land Berlin für Unternehmen - Handwerkskammer Berlin \(hwk-berlin.de\)](http://hwk-berlin.de).

3.12. Angebote der Wirtschaftsverbände

Die verschiedenen Branchenverbände und Innungen haben für „ihre“ Berufe und Unternehmen in den letzten Jahren zahlreiche Unterstützungsaktivitäten für das Ausbildungsmarketing und für die Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung entwickelt. Vieles steht davon inzwischen digital im Internet und auf Lernportalen zur Verfügung, Social-Media-Kanäle werden bedient und verschiedenste Praktika- und Eventformate umgesetzt. Auch die

Unterstützung bei Nachhilfebedarfen, Prüfungsvorbereitung und branchenbezogene Qualitätssiegel werden angeboten. Viele Branchenverbände und Innungen haben auf ihren Webseiten eigene Ausbildungsplatzbörsen eingerichtet. Sie initiieren oder beteiligen sich an Aktivitäten zur Integration von geflüchteten jungen Menschen. Es gibt Jugendbotschafter*innen, die Kontakte zu Schulen vermitteln und Unterrichtsmappen zum Einsatz an allgemeinbildenden Schulen erarbeiten. Auch branchenspezifische „Kompetenztests“ werden angeboten. Info-Trucks fahren zu Schulen, Betrieben und Messen. In der Bauindustrie und im Sanitär-Heizung-Klima Handwerk werden in überbetrieblichen Ausbildungszentren spezifische Angebote zur Berufsvorbereitung und ausbildungsbegleitende Stützmaßnahmen umgesetzt. Schließlich beteiligten sie sich an verschiedenen Modellvorhaben zur Ansprache zum Beispiel junger Frauen in MINT -Berufen oder zur Ausbildung junger Menschen ohne oder nur geringen Schulabschlüssen. Ein aktueller Überblick findet sich hier: [Betriebliche Ausbildung 2022 \(uvb-online.de\)](https://uvb-online.de).

3.13. Angebote der Kammern

Auch die Kammern bieten ihren Unternehmen vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten an. Für Auszubildende gibt es seit Jahren eigene Lehrstellenbörsen und Eventformate.

Das Handwerk hat mit seiner bundesweiten Imagekampagne im TV, auf großflächigen Plakaten, online und in sozialen Medien für viel Aufmerksamkeit gesorgt.

Die IHK Berlin hat gerade eine eigene Ausbildungsplatzoffensive gestartet mit dem Ziel, mehr betriebliche Praktika zu ermöglichen, die Berufsorientierung zu stärken, das Ausbildungsmatching zu erleichtern, ein Ideen- und Produktlabor (Digital Education Lab) einzurichten und Betriebe bei der Wiederaufnahme von Ausbildungsaktivitäten zu unterstützen. Mit dem neuen Ausbildungsplatzportal ausbildung.berlin wird das gesamte Ausbildungsangebot der Berliner Wirtschaft einschließlich der Pflegeberufe und des Berliner Umlandes vorgehalten.

3.14. Zwischenfazit

Die hier in Kapitel 3 genannten Förderinstrumente und Angebote für junge Menschen und Unternehmen im Land Berlin sind die Wesentlichen. Aber sie sind in keiner Weise vollständig.⁹

Ganz ausgeklammert wurden die Leistungen des Bundesteilhabegesetzes (SGB IX) und die Leistungen zur „Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben“ nach §§ 112ff. SGB III und § 16 Abs. 1 Satz 3 SGB II.

Ebenso wenig wurde auf weitere Förderungen auf Landes- oder bezirklicher Ebene Bezug genommen, wie das Berliner Modell „Berliner Beratung zu Bildung und Beruf“ ([Berliner Modell](#)

⁹ Auch sind sich die Autor*innen dieser Studie nicht sicher, ob sie die neuen Förderinstrumente des ESF Plus als mögliche Fortsetzung vorhandener Programme richtig zugeordnet haben.

- [Berlin.de](#)), die neuen Ansätze zur Lernortkooperation in der dualen Ausbildung „Berliner Standards für Lernortkooperation“ ([Duale Ausbildung - Berlin.de](#), der Projektverbund „ARRIVO BERLIN – die Ausbildungsinitiative für Geflüchtete“ ([ARRIVO BERLIN - Ihr Weg in eine berufliche Zukunft | ARRIVO BERLIN \(arrivo-berlin.de\)](#) oder das Beratungsnetzwerk Queraufstieg für Studienabbrecher*innen ([Studienabbruch oder Studienzweifel: Wie geht's weiter? - Beratungsnetzwerk Queraufstieg](#)).

Auch auf die Benennung von geförderten Vorhaben aus Bundesprogrammen wie zur Sprachförderung, Passgenauen Besetzung, Migrationsberatung und anderen wurde verzichtet.

Die Zusammenschau zeigt, dass im Land Berlin ein breites Spektrum an innovativen und inzwischen bewährten Strukturen und Angeboten vorhanden ist. In seiner Gesamtheit kommt der Übergangsbereich einer wie in Kapitel 1 beschriebenen Ausbildungsgarantie sehr nahe. Mit den neuen vorgesehenen ESF Plus-Förderinstrumenten sollen insbesondere die schwer erreichbaren jungen Menschen zukünftig besser erreicht werden können.

Die Angebote je nach Leistungsträger und Zuständigkeit zeigen jedoch auch viele Dopplungen auf. Eine Überprüfung der Angebote auf mögliche Parallelstrukturen kann Hinweise für Optimierungspotenziale geben.

Zunächst ist es als positiv anzusehen, dass sich die Jugendberufsagentur als „Marke“ und einheitliche Anlaufstelle, unter der sich die Rechtskreise untereinander abstimmen, etablieren konnte, so dass sich ihr Bekanntheitsgrad und ihre Reichweite weiter steigern kann.

Die BSO-Teams bzw. -Tandems nehmen in dieser Gemengelage eine wichtige Schlüsselrolle in den Schulen ein und stellen für die Lehrkräfte eine wesentliche Entlastung im Prozess der Berufs- und Studienorientierung dar.

Die Angebote zur Berufsvorbereitung und Berufsausbildung an den Oberstufenzentren sind ein wichtiger Baustein, um allen jungen Menschen eine berufliche Perspektive anbieten zu können, sollten aber aufgrund veränderter Bedarfslagen kontinuierlich überprüft, weiterentwickelt bzw. angepasst werden

Schließlich stärken die vielseitigen Angebote und Sensibilisierungsaktivitäten der Wirtschaftsverbände und Kammern die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen und stellen zusätzliche Informations- und Begleitinstrumente für die jungen Menschen dar.

Besonderer Handlungsbedarf zeigt sich in der Sicherung und Weiterentwicklung individueller Ansätze: einerseits der individuellen (sozial-)pädagogischen Begleitung von jungen Menschen mit besonderen Unterstützungsbedarfen, hier sind weitere Maßnahmen vorgesehen, deren Ausgestaltung noch nicht eingeschätzt werden kann (siehe dazu Kapitel 3.7.). Andererseits werden zur Besetzung aller Ausbildungsplätze mehr individuelle Matching-Prozesse auf lokaler Ebene benötigt. Dies kann vor allem durch mehr Unterstützung über Netzwerkaktivitäten zwischen Schulen, Begleitstrukturen und Betrieben geleistet werden. Hier wurden bewährte Angebote reduziert, neue Angebote aus der ESF Plus-Richtlinie sind nicht erkennbar. Nicht zuletzt fehlen Formate und Informationsmedien, die zu einer besseren Transparenz des Übergangsgeschehens beitragen können.

4. Optimierungspotenziale

4.1. Überprüfung des Angebots vollzeitschulischer Berufsausbildungen an den OSZ

Wie im Kapitel 3 bereits ausgeführt, werden auch in solchen Berufen vollzeitschulische Ausbildungen an den OSZ angeboten, in denen zunehmend betriebliche Ausbildungsplätze nicht mehr besetzt werden können. Dies trifft insbesondere auf Berufe im Baubereich und im Bereich Sanitär-Heizung-Klima (SHK) zu. Hier ist zu prüfen, ob diese nicht sukzessive abgebaut werden können. Die dadurch frei werdenden Personal- und Sachressourcen können für die Ausweitung der IBA-Angebote und des BAM-Modellversuchs genutzt werden (siehe unten).

4.2. Weiterentwicklung von IBA zu „IBA dual“

Die Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (IBA) dient der beruflichen Orientierung und Berufswahlentscheidung und bietet gleichzeitig die Option, den eigenen Schulabschluss nachzuholen oder zu verbessern. Die Idee **IBA dual** meint an dieser Stelle die Eröffnung einer Wahl zwischen schulischen und berufsbezogenen Angeboten.

So haben im Schuljahr 2020/21 insgesamt 2.432 (46 Prozent) Schüler*innen IBA mit einem besseren Schulabschluss verlassen. Weitere 1.761 (33 Prozent) Schüler*innen haben jedoch keinen neuen Abschluss erzielt und 1.150 (22 Prozent) haben sogar vorzeitig abgebrochen.

5.3.1 Schulabgänger/-innen an beruflichen Schulen nach Schulzweigen im Schuljahr 2020/21

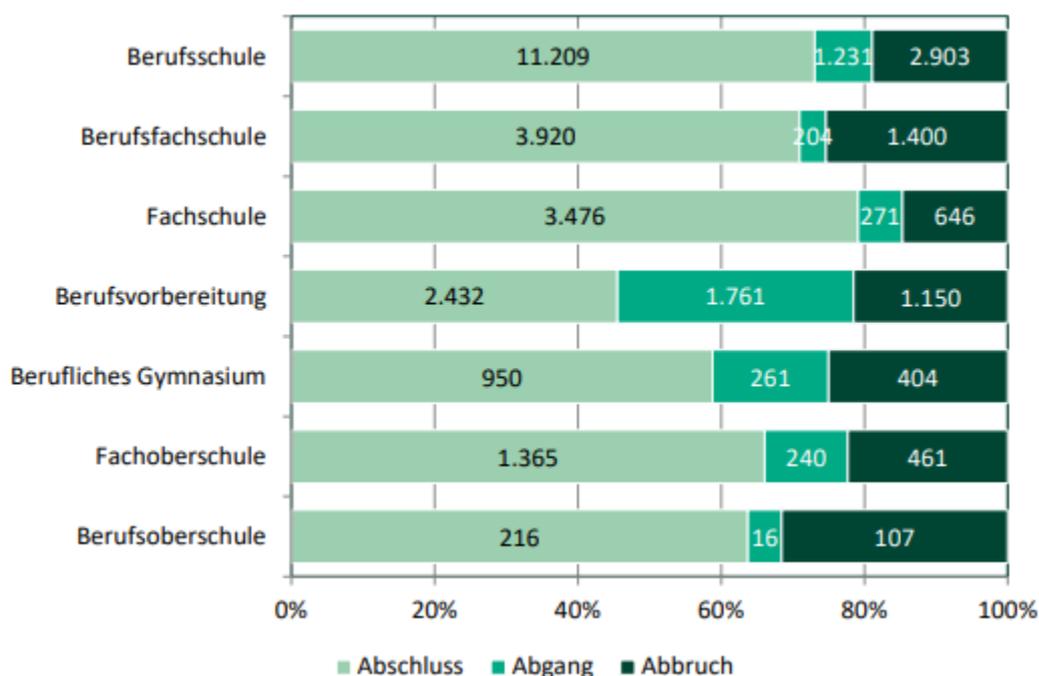


Abb. 1: Schulabgänger*innen 2020/2021 (<https://www.berlin.de/sen/bildung/schule/bildungsstatistik/>)

Angesichts dieser Zahlen scheint es sinnvoll, in IBA nicht nur auf schulische Abschlüsse zu fokussieren, sondern das Angebot an berufspraktischen Phasen in den OSZ und an

betrieblichen Praktika auszuweiten, um die berufliche Orientierung und Berufswahlentscheidung zu stärken und damit mehr verlässliche und stabile Einmündungen in betriebliche Ausbildungen zu schaffen. Mit dieser Weiterentwicklung können auch über IBA „schulmüde“ junge Menschen besser angesprochen werden, die sonst vielleicht eher abbrechen würden (siehe dazu die hohen Abbruchzahlen in Abbildung 1). Mit Unterstützung der Bildungsbegleiter*innen können die jungen Menschen in einer Einführungsphase von sechs Wochen selbst wählen, welche Variante sie gehen möchten: a) Verbesserung Schulabschluss oder b) vorrangig praktische Phasen in den Werkstätten der OSZ und in Betrieben.

Sollte sich zeigen, dass der Berufswunsch an dem OSZ nicht abbildbar ist, sollte auch ein Schulwechsel möglich gemacht werden.

Um besser gewährleisten zu können, dass IBA tatsächlich auch mangels eines geeigneten Ausbildungsplatzes von den Schüler*innen besucht wird, sollten die Anmeldefristen auf einen späteren Zeitpunkt des Jahres festgelegt werden, wenn die Bewerbungsprozesse um Ausbildungsplätze weitestgehend abgeschlossen sind.

Die aktuelle Förderung der IBA Bildungsbegleitung über freie Träger läuft bis zum 16.02.2025. Änderungen am IBA-Konzept könnten zügig vorbereitet werden.

4.3. Ausbau des Berliner Ausbildungsmodell BAM

Mit dem Berliner Ausbildungsmodell (BAM) wurde im Rahmen eines Schulmodellversuchs ein weiteres Angebot geschaffen, das sich verstärkt an junge Menschen mit sozialpädagogischem Begleitbedarf wendet. Die Anzahl der Ausbildungsberufe wurde von zunächst drei Berufen an vier OSZ im Schuljahr 2017/18 auf sechs Berufe an sechs OSZ (2020/21) erhöht. Im Schuljahr 2022/2023 werden acht Berufe angeboten (z.B. Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement, Kauffrau/Kaufmann für Groß- und Außenhandel, Friseur/in, Fachkraft für Lagerlogistik, Tourismuskauffrau/-kaufmann).

Insgesamt sind von den 372 Teilnehmenden im Berichtszeitraum (Schuljahre 2017/18 – 2020/21) 191 Jugendliche (52 Prozent) in eine Ausbildung übergegangen (24 Prozent haben nicht bestanden und 25 Prozent sind in andere Übergänge, außer Ausbildung, eingemündet). Die Evaluationsdaten belegen, dass das BAM-Modell erfolgreich ist und „schwierige Fälle“ in gemeinsamer Arbeit von Lehrkräften, Bildungsbegleiter*innen, JBA-Berater*innen und betrieblichen Ausbilder*innen gut in betriebliche Ausbildungsverhältnisse integriert werden können. In Protokollen wird berichtet, wie sich die Beteiligten von der Leistungssteigerung und Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden beeindruckt zeigten (aus einem Interview mit dem BAM-Beiratsmitglied Thoralf Marks (UVB) am 9.2.2023).

Die vorgesehene Ausweitung auf weitere Berufsbilder ist deshalb ausdrücklich zu begrüßen. Das Angebot wird von jungen Menschen gut angenommen und sollte mit seinen Vorteilen und Möglichkeiten noch stärker über die BSO-Teams, die JBA und ihre Netzwerkpartner beworben werden, da bisher nicht ausreichend Vermittlungen vorliegen, um alle Plätze besetzen zu können.

Um die für die Ausweitung der Berufe erforderlichen Personalressourcen an den OSZ zu sichern, könnten, wie oben beschrieben, mehrjährige vollzeitschulische Ausbildungsgänge an den Berufsfachschulen in den Berufsbildern, in denen betriebliche Ausbildungsplätze nicht mehr ausreichend besetzt werden können, sukzessive abgebaut werden.

4.4. Praxisnahe Einstiege in die Berufswahlfindung als Alternative zu schulisch orientierten Angeboten ausbauen

Viele junge Menschen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verbinden schulische Angebote mit negativen Erfahrungen. Oder sie sehen darin für sich keine sinnvolle Perspektive mehr und möchten einfach nicht mehr „beschult“ werden. Wenn sie für sich noch keine klare Berufsperspektive gefunden haben, meiden sie auch nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule weitere schulische Angebote wie IBA oder brechen vorzeitig ab.

Um auch diese Zielgruppen besser erreichen zu können, sollten – neben **IBA dual**, wie oben beschrieben – bewährte, stark an der betrieblichen Praxis ausgerichtete Angebote ausgeweitet und **als gleichwertige Alternative zu schulischen Berufsvorbereitungsangeboten** stärker beworben werden. Die oben beschriebenen Berufseinstiegsbegleiter*innen (oder vergleichbares pädagogisches Personal) könnten hier schon frühzeitig in den Abgangsklassen für diese Alternativen motivieren und damit nahtlose Übergänge zur Berufsorientierung auch für schwer erreichbare Zielgruppen eröffnen.

Im Einzelnen zählen zu diesen Angeboten insbesondere:

- Das Landesprogramm „Ausbildung in Sicht“ (s.o.)
- Das Konzept „Joblinge“ (<https://www.joblinge.de/>) und vergleichbare Angebote. Hier können praktische Erfahrungen im Arbeitsalltag und damit Selbstvertrauen gewonnen werden.
- Die Einstiegsqualifizierung (EQ) – vergütete Praktikaphasen in Betrieben im Vorfeld von Ausbildungsverhältnissen (s.o.).

4.5. Jede und jeder hat eine zweite und dritte Chance! – Offensive Ansprache der Altbewerber*innen und langzeitarbeitslosen jungen Menschen

Obwohl die Statistik zeigt, dass in der Gruppe der Unversorgten viele junge Menschen älter als 20 Jahre sind und wiederholt als Altbewerber*innen eine Ausbildungsstelle suchen, ist der Duktus der Angebote überwiegend auf die Gruppe der Schulabgänger*innen ausgerichtet. Es braucht eigene Strategien und Kampagnen, die diese Zielgruppe stärker ansprechen und neuen Mut machen, ggf. auch mit modifizierten Angeboten, die auf ihre Lebensbedingungen eingehen, wie eigene Wohnung und Familienstand.

Programme wie „Qualifizierung vor Beschäftigung“ (Übersicht auf der [Webseite](#) der zgs consult GmbH) sollten ausgeweitet werden. Beschäftigungsangebote in Verbindung mit

Qualifizierungsperspektiven sollten - auch wenn die jungen Menschen der Zielgruppe „U 25 Jahre“ angehören - kein Tabu darstellen.

4.6. Rahmenbedingungen für Matching-Prozesse verbessern

Wichtige Grundsteine für eine Verbesserung sind bereits gelegt:

- Mit der **JBA** verfügt das Land Berlin über eine flächendeckende, rechtskreisübergreifende Struktur, um junge Menschen am Übergang in allen Fragen intensiv zu beraten und zu begleiten.
- Über die **BSO-Teams und Tandems** an den Schulen konnte die individuelle Beratung zur beruflichen Orientierung an den Schulen gestärkt werden.
- Mit **Partner Schule Wirtschaft (PSW)** ist seit 2002 eine Service- und Koordinierungsstelle für berufliche Orientierung in Berlin geschaffen, die als Schnittstelle zwischen Schulen und Wirtschaft agiert.
- Wirtschaftsverbände, Kammern haben **weitere branchenoffene als auch -spezifische Begleitangebote** geschaffen.
- Der **Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit** hat seine Leistungen zur Unterstützung bei der Ausbildung weiter optimiert.

Was fehlt also noch?

- Anders als beispielsweise in Hamburg, dort stellt das [Info-Portal der JBA Hamburg](#) auch eine eigene Informationsseite für Unternehmen bereit, versteht sich die JBA Berlin nicht als Ansprechpartner für Unternehmen. Gemeinsame Aktivitäten von JBA und Arbeitgeberservice sind nicht standardisiert und nach außen hin nicht sichtbar, könnten aber noch stärker dabei helfen, Passungsprobleme vor Ort gemeinsam zu lösen. Auch in den Gremien der JBA Berlin, wie der Planungsgruppe zur Steuerung der Angebote oder die regionalen Koordinierungsausschüsse, sind Vertreter*innen der Wirtschaft maximal als Gäste eingebunden. Eine verbindliche Verankerung erfolgt nur über den Landesbeirat der JBA.
Sowohl zur Steuerung als auch als vertrauensbildende Brücke in die Unternehmen hinein sollten hier weitere Schritte zur **Einbindung der Wirtschaft in die Arbeitsabläufe der JBA** vorgenommen werden.
- Für optimierte Matchingprozesse zwischen Ausbildungsbetrieben und Ausbildungsplatzsuchenden wird immer Raum für persönliches Kennenlernen benötigt. Dies ist besonders für Ausbildungsplatzsuchende mit ungünstigen Startbedingungen wichtig, um persönlich überzeugen, aber auch Hemmschwellen abbauen zu können. Hier konnten in der Vergangenheit das „**Projekt Netzwerk Regionale Ausbildungsverbände**“ und das „**Berliner Netzwerk für Ausbildung (BNA)**“, beide finanziert aus

Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und des ESF, wichtige Vernetzungsarbeit auf regionaler Ebene zwischen Betrieben und Schulen leisten. Die Förderung wird nun eingestellt und die **entstehenden Lücken** sollten schnellstens wieder geschlossen werden. Die durch PSW initiierten „**Netzwerke vor Ort**“ bilden dafür einen ersten Anfang und sollten weiter gestärkt werden.

- Um mehr junge Menschen zu erreichen, die häufig Vorbehalte gegenüber „staatlichen Amtsstrukturen“ haben und die Beratungsangebote der JBA nicht (mehr) annehmen, sollten durch die JBA mehr Beratungsangebote auch außerhalb der JBA- Örtlichkeiten gewährleistet werden, beispielsweise durch feste Sprechzeiten in Räumlichkeiten freier Träger oder öffentlichen Räumen wie Einkaufszentren (Beispiel Jobpoint. <https://www.jobpoint-berlin.de/>). Dies ist eine sinnvolle Ergänzung zu den bereits vorhandenen Ansätzen zur aufsuchenden Jugendsozialarbeit.
- Die Abgrenzung zwischen den in Kapitel 3 beschriebenen Angeboten ist zum Teil unscharf. Diese unterscheiden sich in ihrer Ausgestaltung häufig mehr aufgrund der Rahmenbedingungen der zugrunde liegenden Finanzierungsinstrumente als nach Zielgruppe oder Zielsetzung. Auch können sich bei vielen Angeboten die jungen Menschen **direkt** an die umsetzenden Träger wenden, wie beispielsweise bei „Ausbildung in Sicht“ (Landesprogramm) oder den Aktivierungshilfen nach § 45 SGB III, so dass das Risiko besteht, dass sie eher zufällig eine für sie ungeeignete Maßnahme beginnen, statt direkt in eine betriebliche Ausbildung ggf. mit Begleitstrukturen einzumünden. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, **alle Angebote systematisch hinsichtlich ihrer Passgenauigkeit und Wirkung zu evaluieren**. Nur so kann eine optimierte Steuerung, Verzahnung der Bildungs- und Beratungsangebote und ein angemessener Ressourceneinsatz im Übergangsbereich erfolgen.

4.7. Perspektivwechsel: Informationsmedien aus Sicht der jungen Menschen

Junge Menschen informieren sich heute immer mehr über das Internet. Laut der 18. Shell-Studie von 2019 suchen 71 Prozent der Jugendlichen mindestens einmal täglich online nach Informationen (allgemeiner Art, für Schule, Ausbildung oder Beruf oder über Politik und Gesellschaft (vgl. hierzu die Zusammenfassung der Autor*innen der Studie ([Albert et al., 2019](#))).

Viele Webseiten in Berlin informieren bereits über Angebote zum Berufseinstieg, in der Regel werden aber nur einzelne Aspekte und eigene Angebote beworben. Es fehlt ein Portal, das jungen Menschen einen Überblick über ihre vielfältigen Optionen im Land Berlin eröffnet, damit sie sich umfassend orientieren und ihre Wahlchancen besser erkennen können.

Ein modernes webbasiertes und adressatengerechtes Informationssystem erscheint deshalb empfehlenswert, um als Verweissystem vorhandene Portale und die verschiedenen Angebote des Landes, der Bundesagentur für Arbeit, der Kammern und der Sozialpartner miteinander

in Verbindung zu bringen. Dies wäre nicht nur eine wichtige Orientierung und Entscheidungshilfe für die jungen Menschen, sondern könnte auch den Beratungsakteuren als wichtige Hilfestellung im Beratungsprozess dienen.

Die folgende Skizzierung verdeutlicht den Informationsbedarf.

Auf dem Weg zum Berufsabschluss – welche Optionen stehen mir offen, wo finde ich Informationen und Ansprechpartner?

- ❖ *JBA als zentrale Anlaufstelle – was kann ich erwarten?*
- ❖ *BSO-Teams/Tandems an den Schulen – was kann ich erwarten, wann muss ich sie einbinden?*
- ❖ *Direkteinstieg in eine duale oder schulische Ausbildung – wo finde ich Informationen zu den Berufen, wie finde ich einen Ausbildungsplatz?*
- ❖ *Angebote an den OSZ*
- ❖ *Angebote der Arbeitsagenturen und Jobcenter*
- ❖ *Welche Landesprogramme gibt es, die für mich passend sein könnten?*
- ❖ *Bei Startschwierigkeiten: Beratungs- und Projektangebote*
- ❖ *Reinschnuppern über Praktika*
- ❖ *Welche Unterstützung finde ich bei Problemen während der Ausbildung?*
- ❖ *Welche alternativen Wege zur Studienberechtigung gibt es?*
- ❖ *Wie kann ich meine Deutschkenntnisse noch verbessern?*
- ❖ *Was verdiene ich in der Ausbildung? Wie bzw. wann bekomme ich SchülerBAfÖG? Muss ich Schulgeld zahlen?*
- ❖ *...*

4.8. Beratungsschecks zur Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung

In der Vergangenheit sind viele Beratungskonzepte, Materialien und Werkzeuge zur Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildungsqualität entstanden.

Hier nur einige Beispiele¹⁰:

- Checklisten für Ausbildungsrahmenpläne

¹⁰ Hilfreiche Materialien und weiterführende Angebote finden sich u.a. hier:

- In einer Broschüre der UVB „Ausbildung: Vom Traum zum Beruf – Verbände und Innungen in Berlin und Brandenburg arbeiten für den Fachkräftenachwuchs“ finden sich bereits zahlreiche Webangebote der Branchenverbände (UVB, 2022)
- Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales fördert das Projekt Ausbildungsqualität, dessen Materialien unter ausbildungsqualitaet-berlin.de im Netz zu finden sind und das weitere Beratung anbietet.
- Bei der Deutschen Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET), angesiedelt beim Bundesinstitut für Berufsbildung, gibt es unter anderem eine ausführliche Zusammenstellung von Tools, generiert aus bundesweiten Modellversuchen (www.deqa-vet.de/de/daqavet_91366.php)

- Handhabung des digitalen Berichtsheftes
- Pädagogische Tools zum Feedback, Mitarbeitendengesprächen und Teambuilding bei Auszubildenden
- Digitale Lernmedien: Fachinhalte, digitale Kompetenzen, Zusatzqualifikationen, Nachhaltigkeit, berufsbezogenes Deutsch

Um diese auch in der betrieblichen Praxis anzuwenden, benötigen die Betriebe in der Regel punktuelle Unterstützung durch Dritte. Hier kann ein Beratungsprogramm aufgebaut werden. Möglich ist beispielsweise die Finanzierung von „Beratungschecks“ bis zu einer bestimmten Zahl von Beratungstagen. Die interessierten Betriebe müssen sich finanziell anteilig an den Beratungshonoraren beteiligen. Die Auswahl der Berater*innen kann über eine Datenbank erfolgen, in der sich Berater*innen registrieren lassen, die vorher ein Akkreditierungsverfahren durchlaufen haben und ggf. auf bestimmte Branchen spezialisiert sind. Als Beispiel kann hier das Programm „unternehmensWert Mensch“, ab 2023 INQA-Coaching, angeführt werden, das seit vielen Jahren von Berliner Betrieben für Beratungsbedarfe genutzt wird.¹¹

¹¹ Siehe <https://www.unternehmens-wert-mensch.de/startseite/>

5. Schlusswort

Das Land Berlin hat im Übergangsbereich Schule – Beruf umfangreiche, aber auch komplexe Strukturen geschaffen. Die Vielfalt der Angebote erschwert nach wie vor die Transparenz, so dass eine passgenaue Zuweisung in geeignete Maßnahmen gefährdet ist.

Die Jugendberufsagentur, die BSO-Teams/-Tandems an den Schulen und der Arbeitgeberservice sind etablierte Anlauf- und Beratungsstellen geworden, deren Zielsetzung und Potenzial für Dritte einschätzbar sind.

Die Ausbildungsprogramme BAPP (Berliner Ausbildungsplatzprogramm), BAM (Berliner Ausbildungsmodell) und die Ausbildungsprojekte nach dem SGB VIII richten sich an ausbildungsbereite junge Menschen, die einen besonderen pädagogischen Begleitbedarf haben. Alle drei Programme haben zum Ziel, möglichst noch während der regulären Ausbildungszeit in betriebliche Ausbildungsverhältnisse zu überführen. In den mehrjährigen Berufsfachschulen, die ebenfalls in BBiG Berufen ausbilden, gibt es diese Orientierung nicht.

Mit der Zielsetzung der Motivierung, Berufsvorbereitung und ggf. Verbesserung des Schulabschlusses existieren verschiedene Programmansätze nebeneinander: IBA (Integrierte Berufsausbildung), AiS (Ausbildung in Sicht), Fördermaßnahmen nach den SGB und andere mehr. Die konzeptionelle Ausgestaltung richtet sich vorrangig nach den fördertechnischen und organisationalen Rahmenbedingungen der zuständigen Stellen, die Spezifik der angesprochenen Zielgruppen und der besondere pädagogische Ansatz sind dagegen nicht immer deutlich zu unterscheiden.

Die zusätzlich vorgesehenen Förderinstrumente für schwer erreichbare Zielgruppen in der neuen ESF Plus-Förderperiode sind grundsätzlich in ihrer Zielsetzung zu begrüßen, jedoch wirken sie zunächst sehr kleinteilig und sind auf den ersten Blick kaum von bereits vorhandenen Angeboten abzugrenzen.

Alle umsetzenden Träger der genannten Angebote erheben nach jeweils spezifischen Vorgaben wichtige Output- und Outcome-Indikatoren. Neben den Verbleibsdaten sind beispielsweise bei den ESF Plus geförderten Maßnahmen Vorgaben zur Messung von Kompetenzfortschritten einzuhalten.¹² Daraus ergeben sich zwei Schlussfolgerungen: Zunächst wäre anhand dieser Daten zu analysieren, welche Faktoren und Angebote für welche Zielgruppen einen erfolgreichen Übergang in eine nachhaltige berufliche Perspektive eröffnen. Zweitens müsste daraus abgeleitet werden, ob einzelne Programme zu einem gemeinsamen Ansatz

¹² Siehe dazu beispielhaft die Projektauswahlkriterien unter <https://www.berlin.de/sen/wirtschaft/gruenden-und-foerdern/europaeische-strukturfonds/esf-foerderperiode-2021-2027/informationen-fuer-projekttraeger/artikel.1215867.php>,

zusammengeführt werden können, um Ressourcen besser zu bündeln und sich auf die „wirksamsten“ Angebote konzentrieren zu können.

Schließlich sollten schnelle, begleitete Übergänge in reguläre betriebliche Ausbildungsverhältnisse oder zumindest betriebliche Praktika wie die Einstiegsqualifizierung ein wichtiges Qualitätskriterium bei der Projektauswahl und Angebotsgestaltung bleiben. Diese Ansätze sollten noch stärker ausgeweitet und durch Mindeststandards abgesichert werden.

Spätestens an dieser Stelle zeigt sich, dass die Wirtschaftsakteure als Bindeglied zwischen den Betrieben und den Schul- und Trägerstrukturen noch stärker in die Gestaltung und Steuerung des Übergangsgeschehens einbezogen werden sollten. Sie können bei Besetzungsproblemen zu den Begleitangeboten am Übergang breit informieren und andererseits wichtige Hinweise zur bedarfsgerechten Weiterentwicklung der Angebote geben. Aktivitäten für branchenspezifische Qualitätssiegel guter Ausbildung können ausgeweitet werden, um die Qualität und damit Attraktivität betrieblicher Ausbildung zu stärken.

Aber auch mit weiteren Optimierungen kann der Übergangsbereich junge Menschen mit ihren individuellen Bildungs- und Entwicklungsbedarfen nur dort „abholen“, wo sie nach Abschluss ihrer schulischen Laufbahn angekommen sind.

Das System Schule legt den Grundstein für Bildungsgerechtigkeit und ist ein wichtiger Sozialisationsort für positiv erlebbare Lernprozesse und die Übernahme von Eigenverantwortung. Mehr Investitionen in den frühkindlichen und schulischen Bildungsprozess - wie zusätzliche pädagogische Fachkräfte als Bildungsprozessbegleiter*innen und Entlastung für die Lehrkräfte - könnten viele dieser Anstrengungen am Übergang entbehrlich machen.

6. Literatur- und Quellenverzeichnis

Abgeordnetenhaus Berlin (2023). Drucksache 19/14 366. Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Katharina Günther-Wünsch (CDU) vom 20.12.2022 zum Thema: Außerbetriebliche Ausbildung als Konkurrenz zur dualen Ausbildung und Antwort vom 03.01.2023. <https://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/19/SchrAnfr/S19-14366.pdf>

Albert, M., Hurrelmann, K., & Quenzel, G. (2019). Zusammenfassung. 18. Shell Jugendstudie. Jugend 2019. Deutsche Shell Holding GmbH. https://www.shell.de/about-us/initiatives/shell-youth-study/_jcr_content/root/main/containersection-0/simple/simple/call_to_action/links/item0.stream/1642665739154/4a002dff58a7a9540cb9e83ee0a37a0ed8a0fd55/shell-youth-study-summary-2019-de.pdf

Barkholz, S./Düz, F./Fischer, M./Foller, M./Gaylor, C./Kohl, M./Kretschmer, S./Reglin, Th.. Leitfaden "Qualität der betrieblichen Berufsausbildung", hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (2014). <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/leitfaden-qualitaet-der-betrieblichen-berufsausbildung-hrsg-v-bundesinstitut-fuer-berufsbildung/>

BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) (2023). Weiterbildungsförderung einfacher und nicht komplizierter machen – Bildungs(teil)zeit aus Steuermitteln finanzieren. Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit (Weiterbildungsgesetz) v. 13.01.2023. https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2023/01/bda-arbeitgeber-stellungnahme-referentenentwurf-weiterbildungsgesetz-2023_01_13.pdf

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2022a) Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen differenziert nach Ländern 2020 bis 2022 https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_2022_tab016_1land.pdf

BIBB /Bundesinstitut für Berufsbildung) (2022b) Rangliste 2022 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen im Arbeitsagenturbezirk Berlin. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_2022_tab067_2be.pdf

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2022a). Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit (Referentenentwurf v. 16.12.2022). https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-weiterbildungsfoerdungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=2

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2022b). Gesamtkonzept zur Ausbildungsgarantie. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/gesamtkonzept-zur-ausbildungsgarantie.pdf?__blob=publicationFile&v=3

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (Hrsg.) (2023). Langfristprojektion des Fachkräftebedarfs in Deutschland, 2021-2040. Szenario „Fortschrittliche Arbeitswelt“ (Annahmensetzung nach dem Koalitionsvertrag von 2021. Forschungsbericht 617.

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-617-langfristprojektion-des-fachkraeftebedarfs.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Bosch., G., Dietrich, H., Nagel, B., Wedemeier, J., Werner, D. & Wieland, C. (2022). *Abschlussbericht der Expertenkommission zur Einführung eines umlagefinanzierten Landesausbildungsfonds in der Freien Hansestadt Bremen*. Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa (Hrsg.). <https://www.bremen-innovativ.de/wp-content/uploads/2022/06/2022-06-08-Abschlussbericht-Expertenkommission-Ausbildungsfoerderungsfonds.pdf>

Bundesagentur für Arbeit (2022). *Situation am Arbeitsmarkt. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, Oktober 2022*. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Situation-Ausbildungsmarkt21-22.pdf?__blob=publicationFile

Bundesagentur für Arbeit (2023a). *Der Ausbildungsmarkt. Land Berlin. Berichtsjahr 2022/2023, Januar 2023*.

Bundesagentur für Arbeit (2023b) *Interaktive Statistik Ausbildungsmarkt* <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Ausbildungsmarkt/Ausbildungsmarkt-Nav.html>

Burkard, C., Euler, D., Härle, N., & Severing, E. (2020). *Alle Jugendlichen in Ausbildung bringen – wie geht das? Bedingungen und Gestaltung ergänzender, öffentlich geförderter Ausbildung*. Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.). https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/2020_2_AlleJugendlichenAusbildung.pdf

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (2023). *Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit vom 13.01.2023*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-dgb.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa (2022). *Vorlage für die Sitzung des Senats am 08. November 2022. „Eckpunkte zur Einführung einer Ausbildungsumlage für einen Ausbildungsunterstützungsfonds in der Freien Hansestadt Bremen“ In der Senatssitzung am 08.11.2022 beschlossene Fassung*. https://www.rathaus.bremen.de/sixcms/media.php/13/topProzent2025_20221108_Einfuehrung_Ausbildungsumlage.pdf

Euler, D., & Seeber, S. (2023a). *Ausbildungsgarantie. Instrument zur Fachkräftesicherung und gesellschaftlichen Integration junger Menschen*. *FES Impuls*. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.). <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19971.pdf>

Euler, D., & Seeber, S. (2023b). *Ausbildungsgarantie. Ein Instrument zur Fachkräftesicherung und gesellschaftlichen Integration junger Menschen*. *FES diskurs*. <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19972-20230209.pdf>

Feichtenbeiner, R./Weber, H./Hantsch, R. (2020). *Gestaltung nachhaltiger Lernorte. Leitfaden für ausbildende Unternehmen auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit. Praxishilfe.* <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/gestaltung-nachhaltiger-lernorte-leitfaden-fuer-ausbildende-unternehmen-auf-dem-weg-zu-mehr-nachhalt/>

Frei, M., Kriwoluzky, S., Putzing, M., & Wittbrodt, L. (2022). *Betriebspanel Berlin 2021. Ergebnisse der 26. Befragungswelle.* Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hrsg.). https://digital.zlb.de/viewer/metadata/15771661_2021_26/1/LOG_0003/

Hannemann, Hartmut (2023). *Berufsbildung in Berlin.* *Die Berliner Bildungszeitschrift – bbz*, 01/23, 34-37.

HWK Berlin (Handwerkskammer Berlin) (2022). *Aufruf zur Woche der Ausbildung vom 14. März bis 18. März 2022. Pressemitteilung vom 15.03.2022.* <https://www.hwk-berlin.de/artikel/aufruf-zur-woche-der-ausbildung-vom-14-maerz-bis-18-maerz-2022-91,161,500.html>;

HWK Bremen (Handwerkskammer Bremen), Handelskammer Bremen – IHK für Bremen und Bremerhaven, Unternehmensverbände im Lande Bremen e.V. (2022). *Duale Ausbildung im Land Bremen stärken – mit sinnvollen Maßnahmen, statt eines umlagefinanzierten Ausbildungsfonds.* https://handelskammer-magazin.de/wp-content/uploads/2022/09/Positionspapier_HK_HWK_UVHB_Duale_Ausbildung_staerken_19.09.2022.pdf

IHK Berlin (Industrie- und Handelskammer Berlin) (2019). *Aus- und Weiterbildungsumfrage 2018*, unveröffentlicht

IHK Berlin (Industrie- und Handelskammer Berlin), HWK Berlin (Handwerkskammer Berlin), VFB (Verband Freie Berufe Berlin), & UVB (Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg) (2019). *Stellungnahme zum Entwurf: Verordnung zur Einführung der Integrierten Berufsausbildungsvorbereitung in Berlin.* https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/schule/Schulkultur/mitwirkung/mitwirkungsgremien_in_berlin/2020_Protokolle_Beschluesse/B2_LSB_LSB_IHK_IHK_BBS_komplett.pdf

IHK Berlin (Industrie- und Handelskammer Berlin) (2022). *IHK-Vollversammlung beschließt Ausbildungsoffensive: Berliner Wirtschaft investiert 2,8 Mio EUR in berufliche Bildung. Pressemitteilung vom 15.01.2022.* <https://www.ihk.de/berlin/presse/presseinfo/pm-2022-01-15-vollversammlung-beschliesst-ausbildungsoffensive-5394346>

Kretschmer., S., Kiepenheuer-Drechsler, B., Steinbach, M. & Bunzel, D. (2017). *Erster Zwischenbericht der Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin, Rote Nummer 0325 (Berichtszeitraum 01.06.2016 – 31.12.2016).* <https://www.parlament-berlin.de/adosservice/18/Haupt/vorgang/h18-0325-v.pdf>

Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). *Verbundausbildung – vier Modelle für die Zukunft JOBSTARTER PRAXIS – Band 6* (2011). https://www.bmbf.de/Shared-Docs/Publikationen/de/bmbf/versteckt/24256_Jobstarter_Praxis_Band_6.pdf?__blob=publicationFile&v=2

- Reinhardt, F., Green, S., Nitschke, K. (2021). *Die Förderung schwer zu erreichender junger Menschen nach §16h SGB II, Erfahrungen aus Sachsen-Anhalt* <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/die-foerderung-schwer-zu-erreichender-junger-menschen-nach-16h-sgb-ii-erfahrungen-aus-sachsen-anhal/>
- Schütze, N., & Krüger, P. (2011). „Meine Chance – ich starte durch“. Ein Projekt der Deutschen Telekom zur Integration benachteiligter Jugendlicher“. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)*, 02/2011, 20-21. <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/6622>
- Senatskanzlei (2018): *Sonderkommission Ausbildungsplatzsituation beschließt Qualitätsoffensive zur Stärkung betrieblicher Praktika*. Pressemitteilung vom 16.05.2018. <https://www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2018/pressemitteilung.701999.php>
- SenBJF (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie). *BLICKPUNKT SCHULE BE- RICHT. Schuljahr 2021/2022*. <https://www.berlin.de/sen/bildung/schule/bildungsstatistik/>
- SenIAS (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales), SenBJF (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie), DGB Berlin-Brandenburg, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, Handwerkskammer Berlin, Industrie- und Handelskammer Berlin, Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UFB) (2021). *In Berlin gemeinsam für die Berufliche Bildung. Zweite gemeinsame Erklärung zur Sicherung der Beruflichen Bildung im Land Berlin*. <https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/5266762/12918917fecb76a30b7b81cefd8cf3d/zweite-gemeinsame-erklaerung-data.pdf>
- SenIAS (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales) (2022a). *Berliner Ausbildungsplatzumlage: Senatorin Kipping stellt Eckpunkte vor*. Pressemitteilung vom 21.12.2022. <https://www.berlin.de/sen/ias/presse/pressemitteilungen/2022/pressemitteilung.1277623.php>
- SenWiEnBe (Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe. *Gründungen*. <https://www.berlin.de/sen/wirtschaft/konjunktur-und-statistik/wirtschaftsdaten/gruendungen/>
- UVB (Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg) (2021): *Ausbildung in Berlin: Mehr Auswahl als gedacht*. *UVB Kompakt 2/2021*. https://www.uvb-online.de/de/system/files/downloads_und_vorschaubilder/2021_08_30_ausbildung_kompakt.pdf
- UVB (Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg) (Hrsg.) (2022): *Ausbildung: Vom Traum zum Beruf*. https://www.uvb-online.de/de/system/files/downloads_und_vorschaubilder/betriebliche_ausbildung_2022_komprimiert_0.pdf
- Werner, W., Risius, P., & Jansen, A. (2021a). *Ausbildungsumlage: Regulierung am Problem vorbei*. *IW-Kurzbericht 69/2021*. Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) (Hrsg.). https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2021/IW-Kurzbericht_2021-Ausbildungsumlage.pdf
- Werner, W., Risius, P., & Jansen, A. (2021b). *Neue Wege oder Irrwege für den Ausbildungs- markt? Wie die Parteien Ausbildungsangebot und -nachfrage erhöhen wollen: Eine kritische Bewertung der Parteiprogramme durch das IW*. *IW-Policy Paper 21/21*. Institut der Deutschen

Wirtschaft (IW) (Hrsg.). https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/policy_papers/PDF/2021/IW-Policy-Paper_2021_Neue-Wege-f%C3%BCr-den-Ausbildungsmarkt.pdf

Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht

Anastasio, S. et al. (2020). *Studienabbrecher/innen als Zielgruppe der Beratung und Öffentlichkeitsarbeit. Beiträge aus dem Projekt „Queraufstieg Berlin“* f-bb-online 03/2020 <https://www.f-bb.de/de/unsere-arbeit/publikationen/studienabbrecherinnen-als-zielgruppe-der-beratung-und-oeffentlichkeitsarbeit-beitraege-aus-dem-proje/>

Green, S., Holthusen, L., Kestner, S., Kiepenheuer-Drechsler, B. (2021). *Abschlussbericht: Evaluation der Jugendberufsagenturen in Schleswig-Holstein.* f-bb-Bericht https://www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/EJS/20210122_Abschlussbericht_Evaluation_JBA_SH_ueberarbeitet_final.pdf

Keper, J. (2022). *Handlungsempfehlung und Argumentationshilfe für eine gelingende Zusammenarbeit im Regionalen Übergangmanagement auf Basis der Rechtsänderungen durch Art. 1 des KJSG mit Wirkung vom 10. Juni 2021. Grundlagen der Zusammenarbeit zwischen der Kinder- und Jugendhilfe und anderen öffentlichen Stellen, insbesondere Sozialleistungsträgern.* f-bb-online 01/22 <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/handlungsempfehlung-und-argumentationshilfe-fuer-eine-gelingende-zusammenarbeit-im-regionalen-uebergan/>

Kestner, S., Kiepenheuer-Drechsler, B. (2020). *Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin. Abschlussbericht.* f-bb-Bericht 2020 <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/evaluierung-der-jugendberufsagentur-berlin-abschlussbericht/>

Krings, U./Baderschneider, A./Eberhardt, C./Adacker, M. (2021) *JOBSTARTER-Zeitung – Bilanz aus dem Süden* <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/jobstarter-zeitung-bilanz-aus-dem-sueden/>

Münder, J. (2020). *Arbeitshilfe zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit zwischen den Akteuren des SGB II, III und VIII zur beruflichen Förderung junger Menschen.* f-bb-online 01/20 https://www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/RUEM/200227_Final_Arbeitshilfe_Muender.pdf