

**Dieter Dohmen, Martin Pätzold**

## **Ausbildungsoffensive im Land Berlin zum Erfolg führen: Weitere Anstrengungen können helfen**

**FiBS-Policy paper Nr. 2**

**Berlin, August 2023**

**ENHANCING LIFELONG LEARNING FOR ALL**

**[www.fibs.eu](http://www.fibs.eu)**



**Forschungsinstitut für  
Bildungs- und Sozialökonomie**

Research Institute for the Economics  
of Education and Social Affairs

Michaelkirchstr. 17/18  
D- 10179 Berlin  
Tel.: +49 (0)30 8471223-0  
Fax: +49 (0)30 8471223-29

Ihr Ansprechpartner:  
Dr. Dieter Dohmen  
E-Mail: [d.dohmen@fibs.eu](mailto:d.dohmen@fibs.eu)  
[www.fibs.eu](http://www.fibs.eu)

## Vorwort

Das neue Ausbildungsjahr beginnt in diesen Tagen, und die Bundesagentur für Arbeit meldet, wieder einmal, bundesweit mehr angebotene und unbesetzte Ausbildungsstellen als Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber. In Berlin ist jedoch alles anders: Hier gibt es zu wenige Ausbildungsplätze für zu viele Bewerberinnen und Bewerber.

Dies ist kurz- wie mittelfristig dramatisch: Im gesamten Bundesgebiet, wie auch in Berlin, stehen ein demografischer Wandel und eine grundlegende Transformation der Wirtschaft bevor. Bundesweit wird erwartet, dass es 700.000 zusätzliche Fachkräfte brauche, um die Transformation in Richtung Klimaneutralität zu bewältigen, und das bei kleiner werdenden Altersjahrgängen. Gleichzeitig braucht es hunderttausende weitere Fachkräfte in Kitas, Schulen, Krankenhäusern, Pflegeheimen etc.

Wir stehen also vor einer echten Herausforderung! Niemand hat bisher ein Konzept vorgelegt, wie das gehen soll. Das gesamte Ausbildungssystem, inkl. der Hochschulen, ist weder in Berlin noch bundesweit in der Lage, den Fachkräftebedarf auch nur ansatzweise zu decken – die viel propagierte Zuwanderung mag vielleicht in Berlin gelingen, allerdings auch hier vor allem bei den Hoch- und Höchstqualifizierten. Weniger aber in der beruflichen Bildung.

Dies vor Augen habend, muss das politische Ziel darin bestehen, möglichst viele Jugendliche in qualifizierende Ausbildung zu bringen. Daran hapert es! Selbst wenn es gelänge, die Zahl der Ausbildungsplätze in Berlin um 2.000 oder 3.000 zu erhöhen – was ein großes Unterfangen wäre – würde es nicht ausreichen, um alle Jugendlichen mit einem Ausbildungsplatz zu versorgen!

In Berlin begannen 2022 6.800 Jugendliche eine Maßnahme im Übergangssektor, knapp 10% der 15- bis 24-Jährigen waren sog. NEETs (Not in Employment, Education or Training), das wären über 30.000! Kurzum: Ein ganzer Altersjahrgang könnte prinzipiell in Ausbildung gebracht werden – zumindest theoretisch.

Auch wenn berufliche Ausbildung eine Aufgabe der Betriebe ist, so sind qualifizierte Fachkräfte – auch – Aufgabe öffentlicher Infrastrukturpolitik! Finden die Unternehmen keine Fachkräfte, werden sie zwangsläufig woanders hingehen müssen, mit ungünstigen Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Berlin.

Es braucht daher Konzepte, wie es gelingen kann, alle Ausbildungsplätze zu besetzen und weitere zu schaffen. Wir präsentieren drei Ansatzpunkte:

## Berufsorientierung, Ausbildungsmarketing und Co

Der erfolgreiche Abschluss eines Ausbildungsvertrags setzt voraus, dass Jugendliche und Betriebe sich finden und gemeinsam ein gutes Grundgefühl füreinander entwickeln. Dieses „gute Grundgefühl“ setzt voraus, dass es zwischen beiden Gruppen passt – die Voraussetzungen werden auf beiden Ebenen schwieriger.

In der Zuspitzung treffen die Generationen Babyboomer und X, also die über 45-Jährigen, auf die vielbeschworene Generation Z, die unter 25-Jährigen. Letztere kennen die Welt nur digital, das Smartphone ist Mittelpunkt des täglichen Lebens, 24/7 online, sie sind auf anderen Kanälen unterwegs als Babyboomer und Generation X, schnell, teils nur konsumierend, bisweilen selbst gestaltend. Oft in Deutsch, teilweise aber auch in einer anderen (Mutter-) Sprache. Über die Hälfte

der nicht versorgten Gruppe Jugendlicher dürfte einen Migrationshintergrund haben; meist hat die praktische Ausbildung in den Herkunfts- oder Heimatländern der Eltern keinen guten Ruf. Manche Berufe sind dort Anlernausbildungen.

Demgegenüber sind Babyboomer und Generation X ganz überwiegend Deutsch sozialisiert, kennen die Welt auch noch analog – und denken vielfach noch analog, und vor allem ihrem Alter entsprechend. D.h. Jugenderfahrungen sind weitgehend verdrängt worden; die aktuelle Lebenswelt bestimmt nahezu alles. Eigene Erfahrungen mit der Jugendgeneration gibt es allenfalls über eigene Kinder, manchmal auch die eigenen Azubis.

Auch wenn Mittlere und Großbetriebe bisweilen klagen, sind es insbesondere die kleinen und Kleinstunternehmen, die die größten Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen haben. Sie haben die schwierigste Ausgangsposition, aus unterschiedlichen Gründen.

In der Praxis tun sich auch die einschlägigen Organisationen, die eigentlich dafür zuständig wären, sehr schwer, die Realitäten, in denen kleine und Kleinstunternehmen operieren, zu verstehen. Was es heißt, dass der oder die Inhaberin fast alle Aufgaben selbst erledigt und die Besetzung von Ausbildungsstellen nur eine unter vielen Aufgaben ist, und das Tagesgeschäft mit seinen sehr vielfältigen Aufgaben absolut dominiert, wird oft nicht verstanden.

Gleiches gilt für die andere Seite: Jugendliche im Alter von 16 oder auch 18 Jahren haben altersgemäß wenig vorzuweisen, Zeugnisse sind oft das einzige Dokument, das etwas aussagen könnte. Allerdings werden Zeugnisse nicht auf Basis der Anforderungen des Arbeitsmarktes, sondern auf Basis schulischer Anforderungen – anhand der Positionierung im Klassenverband – formuliert. Mindeststandards gibt es im Schulsystem nicht. Mit anderen Worten: Es verlassen auch viele Jugendliche die Schule mit einem Abschlusszeugnis, obwohl ihre Kompetenzen in Deutsch, in Lesen und Schreiben, oder in Mathe dem Anspruch an den „erfolgreichen Abschluss“ nicht begründen können. Aber: Viele von Ihnen haben Kompetenzen, die sie einbringen könnten – die aber nirgends dokumentiert sind. Und: Kompetenzen für bestimmte Aufgaben zu definieren, ist für Arbeitgeber keine leichte Aufgabe.

Berufsorientierung wird meist von Erwachsenen organisiert und umgesetzt, Zielgruppe für die Zustimmung sind nicht die Jugendlichen, sondern andere Erwachsene, die mit dem Thema betraut sind, dazu denken. Kurzum: Es passt nicht zusammen. Daher ist es keine Überraschung, dass sich die Situation in den vergangenen Jahren nicht verbessert, sondern eher noch verschlechtert hat. Es braucht daher neue Ansätze. Es braucht nach unserer Einschätzung eine zweiseitige Plattform, die Jugendliche und Betriebe gleichermaßen adressiert und die gesamte Bandbreite der Schritte zum Ausbildungsplatz bzw. zum/zur Auszubildenden abdeckt. Also, für die Jugendlichen alles von der Berufsorientierung (wann immer sie beginnt) über Kompetenzchecks, Coaching & Bewerbung bis hin zu Unterstützung während der Ausbildung (z.B. bei der Nachhilfe). Und für die Betriebe praktische Unterstützung beim Ausbildungsmarketing, Kompetenzprofilung, bis in die Ausbildung hinein (z.B. Nachhilfe etc.). Wir sind der festen Überzeugung, dass die Umsetzung dieser Plattform von und mit Jugendlichen gemeinsam mehr Erfolg verspricht als andere, meist punktuelle Ansätze. Die Entwicklung und der Betrieb dieser Plattform könnte sogar als Ausbildungsbetrieb realisiert werden, und somit Jugendlichen neben Praktika auch qualifizierte Ausbildung in verschiedenen Ausbildungsberufen bieten.

## Ansprache von Eltern ohne Deutschkenntnisse

Wir leben in Deutschland und naturgemäß sind alle Dokumente vorrangig auf Deutsch formuliert, die Umgangssprache ist Deutsch, Anträge gar im Verwaltungs- bzw. Juristendeutsch. Wenn die allermeisten Deutschen mit Juristendeutsch schon Schwierigkeiten haben, gilt dies für Menschen, bei denen Deutsch nicht die Herkunftssprache ist, noch viel mehr.

Dazu kommt, dass eine praxisorientierte Ausbildung in den Herkunftsländern allenfalls die dritte Wahl ist, nach Studium und schulischer Ausbildung. Das folgende Zitat der Direktorin des Lette-Vereins Petra Madyda in Bildung.Table vom 10.5.2023 bringt es auf den Punkt: „Eine gute Berufsorientierung, auch mit Ansprache der Eltern, ist hier besonders wichtig.“ Die Stiftung Lette-Verein richtete 2015/16 eine Willkommensklasse für geflüchtete Frauen aus Syrien, dem Irak, Iran und Afghanistan ein. Sprachkurse und die Integration seien gut gelaufen. Grandios gescheitert sei jedoch der Plan, die Frauen in eine Ausbildung zur Hauswirtschafterin, heute Assistentin für Ernährung und Versorgung, zu übernehmen.

„Aus den Familien hieß es: Du machst doch keine Ausbildung, um Kochen, Nähen und Putzen zu lernen, das kannst du doch bereits“, berichtet Madyda. Duale Dienstleistungsberufe, die in den Herkunftsländern Anlernberufe sind, waren schlecht angesehen, so Madydas Erfahrung. Stattdessen sollte es, wenn schon kein Medizinstudium, dann zumindest eine schulische Ausbildung etwa zur pharmazeutisch-kaufmännischen Assistentin sein – „Hauptsache etwas im weißen Kittel“.

Um dies zu ändern, und die Besonderheiten und Stärken der dualen Ausbildung in Deutschland besser an die Eltern mit Zuwanderungserfahrung zu bringen, braucht es ein Portal, das Informationen für Eltern gebündelt und in unterschiedlichen Muttersprachen aufbereitet, sie bei konkreten Fragen in dieser Sprache berät. Und so die Lücke zwischen den Welten schließt.

## Dritte qualifizierende Ausbildungssäule

Selbst, wenn es gelänge, dass Ausbildungsplatzangebot auszuweiten, wird es mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht ausreichen, um alle jungen Menschen qualifizieren zu können. Dies ist aber nötig, um den zukünftigen Fachkräftemangel möglichst gering zu halten, und insbesondere auch diejenigen zu adressieren, die zusätzliche Lernunterstützung benötigen. Es braucht daher eine weitere, dritte Säule, um zusätzliche Ausbildungskapazitäten zu schaffen und Jugendliche mit besonderen Herausforderungen in geeigneter Form zu einem Abschluss zu bringen. Diese dritte Säule muss eine praxis- und abschlussorientierte Weiterentwicklung über- oder außerbetrieblicher Bildungsangebote sein, die es vereinzelt bereits gibt. D.h., die Jugendlichen erhalten, wie im Betrieb, eine mindestens dreitägige praktische Ausbildung, angeleitet von Praktikerinnen und Praktikern am konkreten Beispiel in der Werkstatt, idealerweise – soweit wie möglich – eingebunden in normale Arbeitsabläufe, sowie zwei Tage klassischen Berufsschulunterricht, allerdings mit einer stärker ausgerichteten individuellen Lernunterstützung. In Berlin gibt es u.a. mit den OSZ einen Ansatz in diese Richtung, der jedoch qualitativ und praxisorientiert weiter auszubauen und zu stärken ist. Auch andere Beispiele überbetrieblicher Ausbildungszentren gibt es.

In allen diesen Fällen muss die hochwertige, praxisnahe Ausbildung auf dem aktuellen Stand der Technik bzw. Berufspraxis stattfinden, d.h. Maschinen und Werkstätten müssen den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen, daran hapert es oft. Die Geräte sind veraltet, die Lernmethoden ebenfalls und die Jugendlichen nachher am Arbeitsmarkt nicht oder nur begrenzt einsetzbar.

Zielgruppe sollten insbesondere Jugendliche sein, die am „normalen“ Ausbildungsmarkt (noch) nicht oder nur schwer vermittelbar sind. D.h. es geht nicht um Konkurrenz zur dualen Ausbildung, sondern um die Ergänzung, um weitere Zielgruppen zu erreichen. Selbst wenn alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden könnten, blieben zu viele Jugendliche ohne Ausbildungschance. Ziel sollte auch sein, dass Jugendliche nach einiger Zeit in „normale, duale“ Ausbildungsverhältnisse überwechseln können.

### Fazit

Diese drei Ansätze für mehr besetzte Ausbildungsplätze und zusätzliche Ausbildungschancen sollten besser finanziert werden. Dann hätten Unternehmen und Wirtschaft mehr Fachkräfte für die Transformation und den demografischen Wandel, die öffentliche Hand und Sozialversicherungen höhere Einnahmen und geringe Sozialausgaben. Eine Win-win-Situation für alle!

Dr. Dieter Dohmen ist Unternehmer, Forscher und Berater. Er ist Inhaber und Direktor des FiBS Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie ([www.fibs.eu](http://www.fibs.eu)) sowie Geschäftsführender Gesellschafter der Elternhotline gGmbH ([www.elternhotline.de](http://www.elternhotline.de)).

Prof. Dr. Martin Pätzold ist Mitglied des Berliner Abgeordnetenhauses und Sprecher für Arbeitsmarktpolitik der CDU-Fraktion.

## ENHANCING LIFELONG LEARNING FOR ALL

---

Research Institute · Consulting · Think Tank  
Germany · Europe · Worldwide

[www.fibs.eu](http://www.fibs.eu)

FIBS, Michaelkirchstr. 17/18, D-10179 Berlin, Germany  
Tel: +49 (0)30 8471 223-0 · Fax: +49 (0)30 8471 223-29