

**BERUFSORIENTIERUNG
FÜR SCHÜLER:INNEN**



**AUSBILDUNG
(K)EIN
THEMA!**

Vortrag zum DTI Unternehmer-Frühstück am 19.03.2023
Prof. Dr. Franz Egle und Gizem Weber (DTI)

ARBEIT OHNE ENDE, ABER KEINE LEUTE!“

1. Einführung	1
2. Die Nachfrageseite am Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt	2
2.1 Der Fach- und Arbeitskräftemangel	2
2.2 Die unbesetzten Berufsausbildungsstellen	2
2.3 Die Engpass-Berufe	3
3. Die Angebotsseite am Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt	3
3.1 Die schulische Vorbildung der Auszubildenden	3
3.2 Die besonderen Zielgruppen	3
3.3 Abgeschlossene Ausbildungsverträge.....	4
4. Der Handlungsbedarf	4
5. Das Projekt „Ausbildung (k)ein Thema!“	6

1. Einführung

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Gäste, liebe Mitglieder,

gemeinsam frühstücken und sich angeregt über das Thema „ARBEIT OHNE ENDE, ABER KEINE LEUTE!“ auszutauschen. Das ist das Motto unserer heutigen Veranstaltung, zu der das DTI - zusammen mit dem Verband Türkischer Unternehmer Rhein-Neckar (**TID**) und dem **Mannheimer Morgen / HaasMedia** GmbH – SIE eingeladen haben. Vielen Dank für Ihr zahlreiches Kommen. Genießen Sie das Frühstück und das Programm.

Bei der Vorbereitung dieser Veranstaltung haben wir nach einem Thema gesucht, welches sowohl die Unternehmer:innen anspricht als auch verbunden ist mit unseren **BILDUNGSAKTIVITÄTEN**, die Sie auf dem Roll-up sehen können. Diese umfassen sowohl die Sprachbildung, die Demokratiebildung und insbesondere die **Berufsorientierung** für unsere

Hauptzielgruppe: **Jugendliche mit Migrationsbiografie**. Das sind in Mannheim schon fast die Hälfte der jeweiligen Jahrgänge. Wir sind dann schnell bei der Frage angelangt:

Wie schaffen wir eine stärkere Besetzung von beruflichen Ausbildungsstellen in Engpassberufe durch Schulabgänger:innen in der Migrationsstadt Mannheim?

Aus der **Arbeitsmarkt- und Berufsforschung** – wo ich ursprünglich herkomme - möchte ich ein paar aktuelle und –leider auch - alarmierende Aussagen zur Situation auf dem Ausbildungsmarkt in den Raum stellen, ohne sie zu bewerten oder zu hinterfragen¹: Beim Arbeits- und Ausbildungsmarkt können wir – wie bei jedem Markt - eine **Angebots-** und eine **Nachfrageseite** unterscheiden. Ziel ist immer der Ausgleich von Angebot und Nachfrage, also das Zustandekommen von Arbeits- und Ausbildungsverträgen. Beginnen wir mit der Nachfrageseite:

2. Die Nachfrageseite am Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt

2.1 Der Fach- und Arbeitskräftemangel

Der FACH- UND ARBEITSKRÄFTEMANGEL ist mittlerweile so gravierend und für jeden spürbar, dass der Ruf nach umfassenden Anstrengungen zur Gewinnung von Nachwuchskräften - auch aus Nicht-EU- Ländern - unüberhörbar ist. Es geht um mehrere 100.000 fehlende Fachkräfte pro Jahr. Darin spiegelt sich ein „Engpass“ wider, der sich zunehmend negativ auf die Wirtschaft und den Wohlstand der Bevölkerung auswirkt. Nicht wenige Unternehmen haben bereits deshalb ihr Unternehmen schließen müssen, was die Problematik noch verschärft. Aktuell (Stand 02/2023) gibt es nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) **778.000 gemeldete** offene Stellen. Da die Meldequote nur bei gut 40 % liegt, können wir derzeit mit **zwei Mio. offenen Stellen** ausgehen.

2.2 Die unbesetzten Berufsausbildungsstellen

Die (gemeldeten) unbesetzten Berufsausbildungsstellen sind von 20.000 (2010) auf über 63.000 (2021) gestiegen, also um das Dreifache! Nach **Detlef Scheele**, dem Ex-Chef der BA, macht die Kluft zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt mittlerweile sogar 120.000 Plätze aus, das heißt: **Jede 5. Lehrstelle bleibt unbesetzt.**

Christian Löffler, Schulleiter der FLS, hat in seinem Statement in der Ihnen vorliegenden Broschüre zu Recht darauf hingewiesen, wenn er schreibt: „**Im aktuellen Ausbildungsjahr**

¹ Die Bertelsmann-Stiftung (ZEIT ONLINE vom 07.02.2023 – Parvin Sadigh); Bundesinstitut für berufliche Bildung (bibb), der Bundesagentur für Arbeit und dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

sind alleine in Baden-Württemberg 11.300 Ausbildungsplätze unbesetzt geblieben. Ein neuer Höchststand. Projekte wie „Ausbildung (k)ein Thema“ liefern einen wichtigen Beitrag, um insbesondere für die dringend benötigten Engpassberufe wieder mehr Auszubildende zu finden“. Genau darum geht es uns!

2.3 Die Engpass-Berufe

ENGPASS-BERUFSGRUPPEN mit hohem Anteil an **unbesetzten Ausbildungsstellen** (2021 > 30 %) sind:

- **Fachverkäufer:innen** im Lebensmittelhandwerk (45 %)
- **Restaurantfachkräfte** (45 %) | **Fleischer:in** (43 %) | **Klempner:in** (39 %)
- Fachkraft für **Kurier-, Express- und Post-DL** (37 %)
- **Beton- und Stahlbeton-Fachkräfte** (34 %) | **Steinmetz-/Steinbildhauer:in** (32 %)
- Fachkraft für **Möbel-, Küchen- und Umzugsservice** (31 %)

Auf der anderen Seite gibt es auch Berufe mit einem **hohen Anteil an erfolglosen Ausbildungsplatz-Nachfragern** (2021 > 30 %) wie z.B.: **Tierpfleger:in (45 %)**; **Gestalter:in für visuelles Marketing (44 %)**; **Mediengestalter:in Bild+Ton (43 %)**.

Allein schon an dieser Gegenüberstellung ist die „**Mismatch-Problematik**“ gut zu erkennen. Aber es kommt noch schlimmer, wenn wir die Angebotsseite (Bewerber:innen) betrachten:

3. Die Angebotsseite am Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt

3.1 Die schulische Vorbildung der Auszubildenden

Laut Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) hat sich der Anteil der **Auszubildenden mit Hauptschulabschluss** in den letzten 10 Jahren **von 1/3 auf 1/4 verringert**. Gleichzeitig ist der Anteil der **Aus-zubildenden mit Studienberechtigung von rd. 20 % auf rd. 30 % gestiegen**. Das ist im Prinzip ja positiv, wenn es nicht so wäre, dass die Schulabgänger:innen mit Studienberechtigung sehr selten sich für die sog. „Engpassberufe“ entscheiden, obwohl ihre Berufs-, Einkommens- und Existenzgründungschancen gerade dort sehr hoch wären. Hier kommen u.a. die Eltern ins Spiel (mehr später).

3.2 Die besonderen Zielgruppen

Besondere Zielgruppen sind:

- Zum einen gibt es ca. **630.000 junge Menschen** in Deutschland, die **weder eine Ausbildung machen, noch arbeiten, noch studieren sie**. Das sind fast **zehn Prozent** aller 15- bis 24-Jährigen, und zwar hauptsächlich solche mit Hauptschulabschluss oder keinem Abschluss.
- Und zum anderen gibt es eine große Gruppe von **Jugendlichen mit Migrationsbiografie** (ca. 40 %). Ihr Potenzial wird nur unzureichend ausgeschöpft, da sie – nach dem Berufsbildungsbericht - messbar schlechtere Chancen haben, eine adäquate Ausbildungsstelle zu finden. Das liegt sicherlich zum Teil an der Sprache;

schlechtere Chancen hätten sie aber nach dem BIBB-Bericht selbst bei gleichen Schulnoten.

3.3 Abgeschlossene Ausbildungsverträge

Die Zahl der **abgeschlossenen Berufsausbildungsverträge** (nach BBiG/HwO) – also die zentrale Voraussetzung für die Entstehung von Nachwuchsfachkräften – lag 2021 bei ca. 440.000. In 2010 waren es noch 510.000. Das ist ein **Rückgang von 15 %**. Hinzu kommt: Im Jahr 2020 wurden nach den Ergebnissen der Berufsbildungsstatistik bundesweit insgesamt 137.784 Ausbildungsverträge **vorzeitig gelöst**. Damit lag die **Vertragslösungsquote** der dualen Berufsausbildung bei **25 %**.

Ein **Rückgang der Ausbildungsverträge um 15 %** und eine **Abbruchquote von 25 %** sind zwei gravierende Indikatoren dafür, dass im System der beruflichen Bildung nicht alles gut funktioniert. Hier gibt es offensichtlich einen **dringenden Handlungsbedarf** bei

- der **Berufsorientierung** an den Schulen (mehr „consulting“, weniger „counseling“),
- der **Schulverwaltung** (weniger Bürokratie, mehr Öffnung und Mut zu unkonventionellen Lösungen) und auch bei der
- **Generation Z** (Jahrgänge ab 1995) was Ansprüche und Belastbarkeit betrifft.

Jetzt hierzu noch ein Zitat eines Gastronomie-Unternehmers aus Mannheim. Er schrieb mir folgende Zeilen, wohl adressiert an die anwesenden Politiker:innen:

„Wir bilden Köche aus und haben derzeit 2 Hürden:

- *Ein ausbildungswilliger Senegalese, der in der Pfalz in einem Auffanglager wohnen muss und der in der Justus von Liebig Schule nach bestandem Hauptschulabschluss seine mittlere Reife macht, wartet schon seit mehr als zwei Jahren auf eine Erlaubnis, seine Ausbildung bei uns beginnen zu dürfen. Ausbildungsvertrag und Wohnraum sind zugesagt, die Arbeitsgenehmigung wird dennoch nicht erteilt.*
- *Die zweite Hürde: Auszubildende in Mannheim müssen ab dem zweiten Lehrjahr in die Berufsfachschule nach Calw – Mehraufwand durch Reise- und Unterkunftskosten. Auszubildende in Rheinland-Pfalz besuchen die Berufsfachschule in Ludwigshafen. Dazu ist zu bemerken, dass sich die Abschlussprüfung in den beiden Bundesländern deutlich unterscheiden. Wo ist dabei die gelebte Metropolregion?“*

4. Der Handlungsbedarf

Die Aufgabe ist offensichtlich riesig, insbesondere in unserer Migrationsstadt Mannheim. Wir sollten uns darauf konzentrieren, das Ausbildungsproblem schrittweise zu lösen, indem wir zunächst den „harten Kern“ der unversorgten migrantischen Jugendlichen auf der einen Seite und den „harten Kern“ der unbesetzten Engpass-Ausbildungsstellen auf der anderen Seite besser und schneller zusammenführen. Hierfür ist sicherlich noch mehr **Förderung** nötig, aber auch eine **echte moralische Verpflichtung, keinen Jugendlichen zurückzulassen**. Auch das Image von Engpassberufen kann und sollte gesteigert werden.

Wir sollten auch die **Eltern der migrantischen Jugendlichen** stärker einbeziehen, z.B. bei einem „Eltern-Unternehmer-Frühstück“. Es ist häufig so, dass die Eltern sich wenig um Schule und Ausbildung kümmern, weil sie auch das deutsche Berufsbildungssystem nicht kennen und das als primäre Aufgabe der Lehrerschaft, des **Öğretmen**, ansehen. Wir sollten ihnen vermitteln, dass Jugendliche mit Migrationsbiografie im Vergleich zu ihren deutschen Kumpels häufiger das GEN „Existenzgründung“ in sich tragen. Dies wäre eine Chance, sie für eine Berufsausbildung in Engpassberufen zu gewinnen. Denn ohne Ausbildung und Fachkräfte-Know-how ist es schwer, den Traum einer eigenen Firma zu realisieren. Diesen Traum hat z.B. **Sahin** (15), der eine technische Ausbildung machen möchte (siehe Spotlight), aber sein Vater sieht ihn eher als zukünftiger Chefarzt.

Wir rufen daher zu einer ‚**konzertierten Ausbildungsaktion**‘ auf, ausbildungsfähige Jugendliche aus Migrationsfamilien in Engpass-berufe zu vermitteln und begrüßen es, wenn viel mehr Akteure an einem Strang ziehen als bisher: Stadt Mannheim, Arbeitsagentur /Jobcenter/Berufsberatung, Schulen und Schulamt, IHK und HWK, aber auch Vereine, Bildungsträger und außerschulische Organisationen. Bei allen sollte es jedoch nicht um „Konkurrenz“, sondern um „Kooperation“ gehen. Im Vordergrund sollten Ausbildungsverträge sein und nicht die Sicherung der eigenen tradierten Strukturen.

Unsere DTI-Expertise liegt genau an der Nahtstelle zwischen Schulen und Unternehmen. Wir haben 2019 mit dem **Projekt „Ausbildung (K)ein Thema“** zusammen mit der **Johannes Kepler Gemeinschaftsschule** begonnen und setzen es jetzt mit der **Marie-Curie-Realschule** fort. Gerne würden wir mit Ihrer Unterstützung das Projekt auf weitere Schulen ausdehnen. Dazu wollen wir neue Ideen zu innovativen Konzepten weiterentwickeln, wie z.B. das Konzept der „**Spotlights/Kurzprofile**“ und der „**Steckbriefe**“ von **HaasMedia/MM**, die Sie beispielhaft auf den Seiten 12 und 13 der Broschüre und der Tischvorlage finden.

Gerade die „Spotlights“ stellen kurz und bündig die besonderen Merkmale wie in einer „Schlagzeile“ heraus: **WER BIN ICH, WAS KANN ICH, WAS WILL ICH?** Diese Infos gewinnen wir durch persönliche Interviews mit Schüler:Innen. Sie sind keine Standard-Formulierungen. So werden Unternehmer neugierig und möchte mit dem Jugendlichen ins Gespräch kommen. Derzeit läuft wieder eine Befragungsaktion von Schüler:innen an der MCR-Schule, unterstützt von der Schulleitung, Herrn **Tzschaschel** und Herrn **Bayrakli**...So kommen wir weiter.

Jugendliche ticken anders als wir. Sie nutzen **TIK-TOK**, viele von uns eher nicht. Aber DTI kann z.B. neue Technologie aus der Künstlichen Intelligenz (z.B. über **Chat GPT**) für die Problemlösung am Ausbildungsmarkt nutzen. Zum Beispiel könnten wir versuchen, schwer verständliche Ausbildungsstellen-Ausschreibungen mit dem Textgenerierungsprogramm GPT in die Sprache der Jugendlichen zu transformieren. Gerade hierzu haben wir mindestens einen Experten am Tisch: **Bülent Gültekin** vom Ausbildungspark-Verlag Offenbach.

Mit entsprechender **Förderung und Netzwerk-Unterstützung** kann aus unserer Initiative ein erfolgreicher lokaler Beitrag zur Lösung der Ausbildungsprobleme von Jugendlichen mit Migrationsbiografie und des Fachkräftemangels in Engpassberufen werden. So interpretiere ich auch die diversen Statements in der Ihnen vorliegenden Broschüre. **Arbeiten wir also gemeinsam mit Tatkraft und Herzblut an dieser zivilgesellschaftlichen Zukunftsaufgabe!**

5. Kernkonzept „Ausbildung (k)ein Thema!“

Methoden

Horizontale Information und Beratung (Peer-to-Peer-Beratung ohne Hierarchie und großen Altersunterschied)

Ziele

Konkret leistet „Ausbildung: (K)ein Thema!“ folgendes:

- Junge Erwachsene, die aktuell Auszubildende in teilnehmenden Unternehmen sind, informieren Jugendliche in ihrer (Jugend-)Sprache „auf Augenhöhe“ und geben ihnen Orientierung.
- Die schulische Berufsorientierung wird durch authentische Einblicke in die Berufs- und Arbeitswelt vor Ort in den Unternehmen bereichert.
- Jugendliche lernen so alltagsnah Ausbildungsmöglichkeiten kennen, finden in den Auszubildenden Ansprechpersonen für ihre Fragen und können ihre Interessen mit dem Arbeitsalltag der Auszubildenden abgleichen.
- Unternehmen und Azubis entwickeln und erproben mit ihrem Beitrag zur Berufsorientierung von Schüler:innen gesellschaftliches Engagement.
- Auszubildende entdecken und entwickeln als Botschafter:innen ihres Betriebs soziale Kompetenzen und identifizieren sich mit ihrem Beruf und Betrieb. Unternehmen und Schulen wertschätzen dieses Engagement. Engagierte Azubis gewinnen Ansehen im Betrieb und in der Schule.
- Für Schulen erweitert sich das Spektrum der Kooperationsbetriebe, da sich auch kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) sowie Familienunternehmen engagieren (können).
- Bildungspartnerschaften zwischen Schulen und Betrieben erhalten neue Impulse.
- „Mitmachen Ehrensache“, eine Bildungsaktion in Mannheim, koordiniert vom DTI unter der Schirmherrschaft von Ministerpräsident Winfried Kretschmann und Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz, unterstützt die Initiative und fördert frühzeitige Kontakte von Schüler:innen zu Unternehmen für einen guten Zweck.

Ablauf

Je Veranstaltung sind 2 bis 4 Azubis (Frauen und Männer, mit und ohne Migrationsgeschichte) im Gespräch mit ca. 10 bis 20 Schüler:innen.

Die Veranstaltung findet an der Schule im Klassenzimmer statt. Es nehmen entweder Schüler:innen einer Klasse teil oder besonders interessierte Schüler:innen aus mehreren Klassen.

Die Azubis werden direkt vor dem Unterrichtsbesuch, am Tag der Veranstaltung, ca. 1 Stunde von der Projektkoordination des DTI gecoacht und konkret auf ihre Aufgabe vorbereitet. Ziel und Konzept der Veranstaltung wurden schon im Vorfeld erläutert, als um die Mitarbeit der Azubis und Betriebe geworben wurde.

Die Veranstaltung in der Klasse dauert 1-2 Schulstunden. Die Azubis berichten zunächst von ihrem Weg in Richtung Ausbildung und Beruf und ihren Erfahrungen im Betrieb. Anschließend stellen die Schüler:innen ihre Fragen, die zumeist in der Klasse vorbereitet wurden.

Inhaltlich beziehen sich die Gespräche auf die individuellen biografischen Erfahrungen der Azubis bei ihrer Berufswahl, bei der Ausbildungsplatzsuche und den Bewerbungen, auf ihr Ankommen im Betrieb und die neue Situation in der Ausbildung, auf den Azubi-Alltag im Betrieb. Dazu gehören das Verhalten gegenüber Kollegen:innen und Vorgesetzten, Erfolgserlebnisse, Anforderungen, Probleme und Hilfestellungen. Hinzu kommen Informationen zum Ausbildungsberuf und Ausbildungsbetrieb, die allerdings nicht im Vordergrund stehen. Die Lehrkraft und die Projektkoordinatorin sind während der Veranstaltung anwesend, gestalten den Beginn und den Abschluss und moderieren bei Bedarf.

Detaillierte Informationen zum Ausbildungsberuf und -betrieb werden in einem Anschlusstermin im Rahmen eines Betriebsbesuchs der Schüler:innen angeschlossen. Hier übernimmt die/der Auszubildende die Rolle der Expertin/des Experten für den Betrieb, zeigt Räumlichkeiten und technische Einrichtungen und erläutert berufliche Anforderungen, Aufgaben und Karrierewege.

Die Schüler:innen füllen nach jeder Veranstaltung einen kurzen Feedback-Fragebogen aus. Dieser dient zur Reflexion für die Schüler:innen und als Grundlage für das anschließende Feedbackgespräch zwischen Azubis, der Lehrkraft und Projektkoordinatorin. Die Azubis erhalten für ihr Engagement ein Zertifikat mit dem Dank des Deutsch-Türkischen Instituts für Arbeit und Bildung e.V.

Am Ende des Schuljahres planen die Kooperationspartner eine Veranstaltung mit Schüler:innen, deren Eltern und den Vertretern der Betriebe, bei der die Ergebnisse des Projektes vorgestellt werden.

Erweiterung 1 – „Jugendliche zu den Unternehmen bringen“: Spotlights

„Spotlights“ sind kurze, anonymisierte und somit diskriminierungsfreie Profile von Jugendlichen auf Ausbildungsplatzsuche, die den teilnehmenden Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. Sie stellen kurz und bündig die besonderen Merkmale der Person wie in einer „Schlagzeile“ heraus: WER BIN ICH, WAS KANN ICH, WAS WILL ICH? Diese Infos gewinnen wir durch persönliche Interviews mit Schüler:Innen. Sie sind keine Standard-Formulierungen, sondern frei vorgetragene berufsspezifische Merkmalsausprägungen (wie z.B. „Ich bin Frühaufsteher“ oder „ich bin schwindelfrei“). Derzeit läuft eine Befragungsaktion von Schüler:innen an der Marie-Curie-Realschule, in der wir für die Profile relevante Aussagen zusammentragen.

Erweiterung 2 – „Die Unternehmen zu den Jugendlichen bringen“ – Social-Media-Clips zu Engpassberufen

Die Generation Z: Etwa seit 2000 geboren: Die wirtschaftlichen und beruflichen Bedingungen sind so günstig wie lange nicht mehr, der Leistungsdruck schwächt sich ab, beruflich werden die jungen Leute heftig umworben. Eine selbstbewusste und wieder entscheidungsfreudige junge Generation wächst heran, die abgeklärt **digital** unterwegs ist und sich politisch interessiert und einmischt. Die enge Elternbindung bleibt.