

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

**der Abgeordneten Klara Schedlich, Tonka Wojahn und Christoph Wapler
(GRÜNE)**

vom 16. Oktober 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 17. Oktober 2025)

zum Thema:

Stand der Ausbildungsplatzumlage (Oktober 2025)

und **Antwort** vom 6. November 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 10. November 2025)

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Frau Abgeordnete Klara Schedlich, Frau Abgeordnete Tonka Wojahn und Herrn
Abgeordneten Christoph Wapler (GRÜNE)

über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/24 152
vom 16. Oktober 2025
über Stand der Ausbildungsplatzumlage (Oktober 2025)

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Abgeordneten: Das Abgeordnetenhaus Berlin befindet sich in der Beratung zur Errichtung eines Ausbildungsförderungsfonds (umgangssprachlich Ausbildungsplatzumlage). Um diese Beratung ordentlich begleiten zu können,

fragen wir den Senat:

1. Wie haben sich die vorläufigen Ausbildungszahlen 2025 im Vergleich zu den Ausbildungsjahren 2023 und 2024 entwickelt? Wann ist die Veröffentlichung der offiziellen Zahlen für das Jahr 2025 geplant?

Zu 1.: Soweit mit „vorläufige Ausbildungszahlen 2025“ die amtliche Berufsbildungsstatistik gemäß der §§ 87 und 88 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) für das Berichtsjahr 2025 gemeint ist, so liegen diese noch nicht vor. Stichtag der amtlichen Berufsbildungsstatistik ist der 31.12.2025. Mit einer Veröffentlichung der amtlichen Berufsbildungsstatistik ist voraussichtlich im Sommer 2026 zu rechnen.

Soweit mit der Frage nach den „vorläufigen Ausbildungszahlen 2025“ auf die Erfolgsmessung im Rahmen des Bündnisses für Ausbildung abgezielt wird, so ist mitzuteilen, dass

- a) die Zahlen der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2025 voraussichtlich Mitte Dezember veröffentlicht werden bzw.
- b) die Abfrage bei den zuständigen Stellen der Berufsbildung gem. §§ 71ff. BBiG hinsichtlich der Zahl der aktiven betrieblichen Ausbildungsverträge über alle Ausbildungsjahre hinweg zum Stichtag 31.12.2025 im Februar 2026 stattfindet.

Die Ausbildungsmarktbilanz der Bundesagentur für Arbeit, das heißt, die Darstellung von Angebot und Nachfrage am Berliner Ausbildungsmarkt für den Berichtszeitraum 01.10.2024 bis 30.09.2025 wurde am 30.10.2025 veröffentlicht und ist öffentlich abrufbar.

2. Wie haben sich die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze und die Anzahl der Ausbildungsbetriebe unmittelbar vor und nach der Einführung der branchenspezifischen Umlagen im Bauhauptgewerbe und im Schornsteinfegerhandwerk entwickelt?

3. Wie hoch ist der zu zahlende Anteil der Bruttolohnsumme im Bauhauptgewerbe und im Schornsteinfegerhandwerk?

Zu 2. und 3.: Die Fragen betreffen (zum Teil) Sachverhalte, die der Senat nicht aus eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Im Sinne einer sachgerechten Antwort hat er daher die Sozialkasse des Bauhauptgewerbes Berlin sowie die Ausbildungskostenausgleichskasse im Schornsteinfegerhandwerk um Auskunft gebeten, die von dort in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurde. Sie wird nachfolgend wiedergegeben.

Im Bauhauptgewerbe hat sich nach Auskunft der SOKA-BAU Berlin die Zahl der Auszubildenden, die Ausbildungsquote (Prozentualer Anteil aller Auszubildenden an der Zahl aller Beschäftigten der für die SOKA-BAU beitragspflichtigen Betriebe) sowie die Ausbildungsbetriebsquote (Prozentualer Anteil der ausbildenden Betriebe an allen für die SOKA-BAU beitragspflichtigen Betriebe) zwischen 1950 und 2020 wie folgt entwickelt:

Jahr¹	Zahl der Azubis in Tausend	Ausbildungsquote in %	Ausbildungsbetriebsquote in %
1950 ²	93,9	10,3	
1960	52,5	3,5	
1970	28,2	1,8	
1975	35,6	2,9	
1980	67,9	5,4	
1985	68,9	6,7	
1991	64,7	5,4	
1995	99,2	8,1	37 (1996)
2000	62,0	7,3	35
2005	37,1	6,5	25
2010	36,0	6,2	22
2015	36,4	5,6	20
2020	41,4	5,3	20 (2019)

Die SOKA-BAU Berlin weist darauf hin, dass dies bundesweite Zahlen sind, da ansonsten kein schlüssiger Vergleich im Sinne der Fragestellung vorgenommen werden kann.

Hintergrund ist nach Auskunft der SOKA-BAU Berlin, dass gesonderte Zahlen für Berlin zum Teil nicht (mehr) vollständig vorliegen, sodass die hier genannten Zahlen die einzig wirkliche valide Statistik darstellen.

Nach Gründung der Ausbildungskostenausgleichskasse im Schornsteinfegerhandwerk 2013 hat laut Auskunft der AKS die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse deutlich zugenommen und konnte bis 2018 auf einem hohen Niveau gehalten werden.

Der Einbruch der Anzahl der Ausbildungsverhältnisse 2019 bis 2024 konnte u.a. durch die Unterstützung der Ausbildungsbetriebe durch die AKS sehr moderat gehalten werden. Im Jahr 2025 lässt sich ein deutlicher Zuwachs an neuen Auszubildenden verzeichnen. Laut Auskunft der AKS wird sie Anfang 2026 voraussichtlich über 1.900 Ausbildungsverhältnisse registriert haben. Die Entwicklung der bundesweiten Zahl der Auszubildenden seit 2013 stellt sich wie folgt dar.

Jahr	Zahl der Auszubildenden
2013	2.061
2014	1.876
2015	2.154

¹ Bis 1991 nur Westdeutschland

² Für die Jahre 1950 und 1960 nur gewerbliche Auszubildende

2016	2.133
2017	2.092
2018	1.894
2019	1.756
2020	1.719
2021	1.532
2022	1.602
2023	1.579
2024	1.548
2025	1.780

Aufgrund des Tarifvertrages über das Verfahren für die Berufsbildung im Berliner Baugewerbe haben Berliner Arbeitgeber im Bauhauptgewerbe zur Aufbringung der Mittel für die Ausbildungskostenerstattung einen Beitrag in Höhe von 1,65 % der Bruttolohnsumme an die SOKA-BAU abzuführen. Dieser Beitrag ist seit 2003 stabil. Der Beitrag ist Teil des Gesamtbeitrages im Sinne von § 15 Absatz 3 des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV). Im übrigen Bundesgebiet liegt der Beitrag aktuell bei 1,9 % der Bruttolohnsumme.

Entsprechend dem Tarifvertrag über die Förderung der beruflichen Ausbildung im Schornsteinfegerhandwerk hat jeder Schornsteinfegerbetrieb ab dem 01.01.2024 kalenderjährlich einen Beitrag in Höhe von 4,5 % der Summe der im letzten Kalenderjahr entrichteten Bruttolöhne aller in seinem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu leisten, ausgenommen hiervon sind die Bruttoarbeitslöhne für Büroarbeitskräfte sowie die Ausbildungsvergütungen und die Summe der Bruttolöhne, die den Betrag von 150.000 Euro überschreitet. Der Mindestbeitrag beträgt 450 Euro pro Kalenderjahr und gilt für Betriebe ohne Arbeitnehmer bzw. Betriebe mit nur geringer Bruttolohnsumme.

4. Welche Verbände und Organisationen wurden bei der Erarbeitung des Gesetzes zur Errichtung des Ausbildungsförderungsfonds einbezogen? Welche Rückmeldungen sind eingegangen?

Zu 4.: Es wurden im Erarbeitungsprozess, der im Übrigen schon 2022 mit der Entwicklung und Veröffentlichung eines grundlegenden Eckpunktepapiers begann, insbesondere die Stakeholder der Beruflichen Bildung einbezogen. Hierbei sind primär die Spaltenorganisationen der Sozialpartner, der Deutsche Gewerkschaftsbund (Bezirk Berlin-Brandenburg) bzw. die Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg zu nennen, aber auch die Industrie- und Handelskammer zu Berlin, die Handwerkskammer Berlin, Fach- und

Berufsverbände, wie zum Beispiel die Fachgemeinschaft Bau, die Innung SHK Berlin bzw. der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband Berlin. Weiterhin wurden Institutionen einbezogen, in deren Verantwortungsbereich die Durchführung tarifvertraglicher Umlagesysteme liegt, zum Beispiel die Berliner Sozialkasse des Bauhauptgewerbes sowie die Schornsteinfegerinnung. Außerdem wurde der Austausch mit der Pflegeverwaltung bzw. dem Landesamt für Gesundheit und Soziales gesucht, die die Durchführung des Pflegeausbildungsfonds im Land Berlin fachlich und administrativ verantworten.

Die grundsätzlichen Positionen der Wirtschafts- und Sozialpartner im Hinblick auf eine Ausbildungsplatzumlage sind allseits bekannt und auch öffentlich abrufbar. Wesentliche Aspekte, die in den Gesprächen geäußert wurden und auch in den Erarbeitungsprozess einflossen, waren aber:

- Ein noch zu schaffendes System einer Ausbildungsplatzumlage sollte so einfach wie möglich gestaltet werden und einen unverhältnismäßigen administrativen Aufwand vermeiden.
- Vor diesem Hintergrund wurde insbesondere von der Bildung geschlossener branchenspezifischer Insellösungen abgeraten, sondern eine allgemeine branchenübergreifende Lösung präferiert, die, soweit möglich, branchenspezifische Aspekte berücksichtigen sollte.
- Eine 1:1-Übernahme der Grundprinzipien des Pflegeausbildungsfonds wurde aufgrund wesentlicher Unterschiede zum System der dualen Berufsausbildung gem. BBiG/HwO als nicht sinnvoll erachtet.
- Es wurde demgegenüber angeregt, die Grundprinzipien tarifvertraglicher Umlagesysteme zu berücksichtigen.
- Insbesondere die Vertreterinnen und Vertreter von Branchen mit tarifvertraglich geregeltem Umlagesystem adressierten sehr deutlich die Erwartung, dass diese vom Geltungsbereich einer gesetzlichen Ausbildungsplatzumlage ausgenommen sind.
- Es wurde angeregt, dass eine Förderung nach pauschalen Werten der Kosten der Ausbildung erfolgen sollte und hierbei die Ausarbeitungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Hilfe genommen werden könnten.³
- Es wurde das Anliegen adressiert, die Wirtschafts- und Sozialpartner in geeigneter Form bei der Durchführung einer Ausbildungsplatzumlage beratend mit einzubeziehen.

³ Zum Beispiel der BIBB-Report zu Kosten und Nutzen der Ausbildung aus betrieblicher Sicht - <https://www.bibb.de/de/11060.php>

- Es wurde die Erwartung adressiert, dass die administrativen Kosten zur Durchführung einer Ausbildungsplatzumlage nicht aus deren Mitteln finanziert werden sollen, sondern durch den Senat von Berlin getragen werden.

5. Welche Senatsverwaltungen haben im Vorfeld der Erarbeitung des Gesetzesentwurfes mit wem Gespräche geführt? Bitte alle Lobbyistenanfragen an die Sen ASGIVA und andere Senatsverwaltungen zum Thema auflisten.

Zu 5.: Die Mitglieder des Senats von Berlin, die Staatssekretärinnen und Staatssekretäre sowie die einzelnen Fachabteilungen pflegen in jeder Wahlperiode im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung Kontakte mit einer Vielzahl von Akteurinnen und Akteuren aller gesellschaftlichen Gruppen. Dies schließt Kontakte ein, die aktuelle Gesetzentwürfe zum Thema haben.

Unter diesen ständigen Austausch fallen Gespräche und auch Kommunikation in anderen Formen (schriftlich, elektronisch, telefonisch). Diese Gespräche bzw. Anfragen dazu haben nicht, wie die Fragestellung andeutet, typischerweise einen lobbyistisch geprägten Hintergrund.

Es ist weder rechtlich geboten noch im Sinne einer effizienten und ressourcenschonenden öffentlichen Verwaltung leistbar, die hier abgefragten Informationen und Daten (z. B. sämtliche Anfragen, Sitzungen und Gesprächstermine samt Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie Gesprächsinhalten) vollständig zu erfassen oder entsprechende Dokumentationen darüber zu erstellen oder zu pflegen.

Parlamentarische Kontrolle von Regierung und Verwaltung verwirklicht den Grundsatz der Gewaltenteilung. Die Gewaltenteilung stellt aber nicht nur den Grund, sondern auch die Grenze der parlamentarischen Kontrolle dar. Parlamentarische Kontrolle ist politische Kontrolle, nicht administrative Überkontrolle, wie das Bundesverfassungsgericht schon mehrmals zutreffend festgestellt hat.

Die Grenze zur administrativen Überkontrolle ist bei der Fragestellung nach Auflistung „aller Lobbyistenanfragen an die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA) und anderer Senatsverwaltungen zum Thema“ angesichts des damit einhergehenden Umfangs und der Detailtiefe aus Sicht des Senats von Berlin erreicht. Der Senat von Berlin geht vielmehr davon aus, dass dem

Informationsbedürfnis der Fragestellerinnen bzw. des Fragestellers im Sinne einer politischen Kontrolle durch die Antwort zu 4. Genüge getan ist.

6. Welche Lehren konnten für die Ausgestaltung und Umsetzung des Berliner Ausbildungsförderungsfonds aus den Erfahrungen im Land Bremen mit dem dortigen Ausbildungsfonds gezogen werden? Welche Lehren davon wurden bzw. werden konkret ins Gesetz sowie bei der Gestaltung der Rechtsverordnung einfließen?

7. Welcher Austausch besteht zum derzeitigen Zeitpunkt mit dem Bundesland Bremen zum Thema Ausbildungsförderungsfonds? Mit welchen Bremer Institutionen steht der Berliner Senat außerdem zum Thema im Austausch?

Zu 6. und 7.: Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung tauscht sich regelmäßig auf Fach- und Leitungsebene mit dem Bremer Arbeitsressorts zu Fragen eines Ausbildungsförderungsfonds aus. Des Weiteren werden die Ausführungen Bremer Institutionen, z. B. der Arbeitnehmerkammer Bremen oder der Handelskammer Bremen, im Rahmen von Veranstaltungen bzw. öffentlichen Austauschformaten aufmerksam zur Kenntnis genommen und im Hinblick auf Handlungserfordernisse für das Vorhaben eines umlagefinanzierten Ausbildungsförderungsfonds im Land Berlin analysiert. Außerdem werden die beim Verwaltungsgericht Bremen bzw. dem Oberverwaltungsgericht Bremen anhängigen Verfahren beobachtet und gerichtliche Entscheidungen, soweit vorliegend, daraufhin analysiert, ob und welche Hinweise sich daraus für die Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse in Berlin ergeben.

Bei den Austauschen mit dem Bremer Arbeitsressort stehen vor allem praktische Durchführungsfragen eines Ausbildungsförderungsfonds im Mittelpunkt. Dies betrifft insbesondere die schlüssige Identifizierung der von einer Ausbildungsplatzumlage betroffenen Arbeitgeber im Zuge des Verfahrensaufbaus bzw. die Klärung von Schnittstellen zu anderen Meldeverfahren zur unbürokratischen Ermittlung von Bruttolohnsummen etc., zum Beispiel bei den Steuerbehörden oder dem elektronischen Arbeitgebermeldeverfahren zur Sozialversicherung. Handlungsleitendes Ziel ist hierbei die Vereinfachung des Verwaltungsverfahrens und die Verringerung bürokratischer Lasten bei den von einer Ausbildungsplatzumlage umfassten Arbeitgebern. Weiterhin wird eruiert, ob und inwieweit die Möglichkeit der Übernahme des Bremer Fachverfahrens unter Anpassung auf die Berliner Konzeption besteht. Die Erkenntnisse aus diesen Austauschen fließen in den weiteren Arbeitsprozess zur Errichtung eines Ausbildungsförderungsfonds im Land Berlin ein.

Aktuell wird weiterhin demnächst eine Entscheidung des Oberverwaltungsgerichtes Bremen zu einem Normenkontrollverfahren gem. § 47 Absatz 1 Nr. 2 VwGO zur Überprüfung der Verordnung zur Durchführung des Ausbildungsunterstützungsfondsgesetzes im Land Bremen erwartet, die nach Einschätzung des Senats weitere Erkenntnisse zu Durchführungsfragen eines Ausbildungsförderungsfonds im Land Berlin liefern wird.

8. Existiert derzeit senatsseitig eine Roadmap zur Einführung und Implementierung des Ausbildungsförderungsfonds für das Land Berlin? Welche Ziele und Zwischenziele sind dort vorgesehen?

Zu 8.: Die weiteren Arbeitsschritte zur Errichtung eines Ausbildungsförderungsfonds ergeben sich nach dem gegenwärtigen Stand des Gesetzgebungsverfahrens aus § 13 des Entwurfs über ein Ausbildungsförderungsfondsgesetz. Danach soll das Gesetz vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 am Tag nach seiner Verkündung in Kraft treten. Die Auskunftspflichten der Arbeitgeber gem. § 5 des Gesetzentwurfs sollen gem. § 13 Absatz 2 des Gesetzentwurfs zum 01.01.2027 in Kraft treten. Die Festsetzung und Erhebung der Berufsausbildungssicherungsabgabe gem. § 6 des Gesetzentwurfs bzw. die Festsetzung und Zuweisung des Ausbildungskostenausgleichs gem. § 7 des Gesetzentwurfs sollen gem. § 13 Absatz 3 des Gesetzentwurfs am 1. Januar 2028 in Kraft treten.
Das heißt, vorbehaltlich der erforderlichen Beschlüsse des Abgeordnetenhauses von Berlin über das Haushaltsgesetz 2026/2027 bzw. das Ausbildungsförderungsfondsgesetz Berlin sind seitens der SenASGIVA folgende Arbeitsschritte derzeit geplant:

2026:

- Markterkundung und Ausschreibung für einen geeigneten Dienstleister sowie Aufbau der Berliner Ausbildungskasse
- Schlüssige Identifikation der von einer Ausbildungsplatzumlage erfassten Arbeitgeber
- Berufung des Beirates gem. § 4 des Gesetzentwurfs
- Erarbeitung einer Durchführungsverordnung bzw. Ausführungs vorschriften

2027:

- Umsetzung der Auskunftspflichten der Arbeitgeber gem. § 5 des Gesetzentwurfs
- Bestimmung des Ausbildungskostenausgleichs sowie der prozentualen Höhe der Berufsausbildungssicherungsabgabe durch eine Eckwerteverordnung

9. Auf Basis welcher Datengrundlage wird der Ausbildungsunterstützungsfonds erhoben? Wie sieht der Prozess der Meldung konkret aus? Wie wird die Meldepflicht kontrolliert und wie wird bei fehlender fehlender/fehlerhaften Meldung die Schätzung umgesetzt? Welche Mechanismen gibt es im Falle von Ordnungswidrigkeiten?

Zu 9.: Die Berechnungsgrundlagen für die prozentuale Höhe der Berufsausbildungssicherungsabgabe ergeben sich aus § 6 Absatz 2 des Gesetzentwurfs. Der Prozess der Meldung wird, vorbehaltlich des erforderlichen Gesetzesbeschlusses durch das Abgeordnetenhaus von Berlin, in einer noch zu erlassenden Durchführungsverordnung konkretisiert. Der Umfang der Auskunftspflichten ist grundsätzlich in § 5 des Gesetzentwurfs geregelt. Es wird, analog zum Land Bremen, angestrebt, dass die Meldungen der auskunftspflichtigen Arbeitgeber mittels eines digitalen Systems erfolgen sollen, wobei Ausnahmen im Einzelfall möglich sein können.

Zur Schätzung der Arbeitnehmerbruttolohnsumme können insbesondere die in den Vorjahren übermittelte Arbeitnehmerbruttolohnsumme, Gehalts- und Tarifsteigerungen oder -kürzungen und Expansion des Unternehmens berücksichtigt werden. Wie schon zu Frage 7 ausgeführt, wird außerdem derzeit geprüft, welche Möglichkeiten bestehen, Schnittstellen zu anderen Meldeverfahren zur unbürokratischen Ermittlung von Bruttolohnsummen etc. zu schaffen, zum Beispiel bei den Steuerbehörden oder dem elektronischen Arbeitgebermeldeverfahren zur Sozialversicherung. Nach Kenntnis der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung haben die mit der Durchführung von tarifvertraglichen Umlagesystemen betrauten Ausbildungs- bzw. Sozialkassen entsprechende Schnittstellen. Ziel dieser Schnittstellen ist, die darüber ermittelten Werte in eine gegebenenfalls erforderliche Schätzung der Arbeitnehmerbruttolohnsumme mit einfließen zu lassen.

10. In den letzten Wochen wurden in der Presse Zahlen genannt welche Zahlungen das landeseigene Unternehmen BVG in einen Ausbildungsförderfonds leisten müsste. Auf Grundlage der aktuellen Ausbildungszahlen der BVG, von welchen Aus- und Einzahlungen geht der Senat für die BVG aus?

Zu 10.: Je nach Szenario bei angenommenen Höhen des Ausbildungskostenausgleichs zwischen 2.250 Euro und 14.000 Euro lässt sich auf Grundlage eigener Berechnungen und unter Zuhilfenahme der Daten des BVG-Geschäftsberichtes 2024 für die BVG ein positiver Saldo zwischen 400.000 und 1,5 Millionen Euro prognostizieren. Das heißt, in jedem Szenario wären nach aktueller Einschätzung des Senats die Zuflüsse an die BVG aus einem Ausbildungsförderungsfonds höher als deren Einzahlungen in diesen Fonds. Detaillierte

Berechnungsergebnisse wurden der BVG durch die SenASGIVA mit Schreiben vom 29.09.2025 bzw. der für Betriebe zuständigen Senatsverwaltung mit Schreiben vom 18.10.2025 im Wege der kollegialen und vertraulichen Zusammenarbeit übermittelt.

11. Stand der Senat in Kontakt mit der IHK bezüglich des bereitgestellten Rechner „zur möglicher Belastungen durch sog. Ausbildungsplatzumlage“ und wenn ja, wie wurde der Austausch konkret geführt?

12. Wie bewertet der Senat als zuständige Rechtsaufsichtsbehörde den bereitgestellten Rechners der IHK, der in seiner ursprünglich Version, die im Gesetzentwurf möglichen Maximalwerte der Berufsausbildungssicherungsabgabe und Minimalwerte des potenziell auszuzahlenden Ausbildungskostenausgleich annahm?

13. Hat der Senat die IHK diesbezüglich angesprochen und um Klärung gebeten?

Zu 11. bis 13.: Zuständig für die Ausübung der Aufsicht über die Industrie- und Handelskammer zu Berlin (IHK Berlin) ist lediglich das für den Geschäftsbereich Wirtschaft zuständige Mitglied des Senats (vgl. § 1 Abs. 1 IHKG Bln).

Die Rechtsaufsicht sieht beim in Frage stehenden Umlagerechner der IHK Berlin keinen genehmigungspflichtigen Tatbestand des § 11 Abs. 2 IHKG Bund.

Aufgabe einer IHK ist unter anderem das Gesamtinteresse der ihnen zugehörigen Gewerbetreibenden ihres Bezirks, einschließlich der Gesamtverantwortung der gewerblichen Wirtschaft, die auch Ziele einer nachhaltigen Entwicklung umfassen kann, auf regionaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene wahrzunehmen (§ 1 Abs. 1 S. 1 Ziff. 1 IHKG Bund). Sie hat das Recht, zu den im Gesamtinteresse der ihnen zugehörigen Gewerbetreibenden liegenden wirtschaftspolitischen Angelegenheiten ihres Bezirks in behördlichen oder gerichtlichen Verfahren sowie gegenüber der Öffentlichkeit Stellung zu nehmen (§ 1 Abs. 1 S. 2 Ziff. 2 IHKG Bund).

Die IHK Berlin ist dem Wunsch ihrer Mitglieder gefolgt, die mögliche Umlage greifbarer zu machen. Zunächst auf Basis der existierenden Ausbildungsumlage des Landes Bremen, mit Vorliegen eines Berliner Gesetzesentwurfs auf dessen Basis. Sie hat zu jedem Punkt angegeben, was die Rechengrundlage ist und auf mögliche Reduzierungen hingewiesen, die aber schlicht noch nicht bezifferbar sind. Zudem ruft sie bei genau diesem Online-Rechner dazu auf, weitere Ausbildungsplätze zu schaffen. Die Rechtsaufsicht wertet die „möglichen Maximalwerte“ gerade als einen Weg, Unternehmen zu verdeutlichen, dass die Schaffung von Ausbildungsplätzen für sie auch unter diesem Aspekt vorteilhaft ist.

Die Rechtsaufsicht hat das Thema mit der IHK Berlin erörtert.

Es ist allerdings auch festzustellen, dass bei näherer Betrachtung die im IHK-Umlagerechner gesetzten Annahmen nicht stimmig sind. Die dort pauschal angesetzte Höhe der Berufsausbildungssicherungsabgabe von 0,5 % der individuellen Bruttolohnsumme ist im Verhältnis zur angesetzten Höhe des Ausbildungskostenausgleichs (50 % der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung) zu hochausgewiesen. Bei der im Umlagerechner angenommenen Höhe des Ausbildungskostenausgleichs müsste die Berufsausbildungssicherungsabgabe vielmehr 0,24 % der individuellen Bruttolohnsumme betragen. In der Folge dürfte der Umlagerechner der IHK Berlin daher keine realistischen Ergebnisse über mögliche Be- und Entlastungen von Unternehmen darstellen.

14. Welche konkreten Instrumente zur Verbesserung der Ausbildungszahlen wurden im Bündnis für Ausbildung besprochen und wie ist der jeweilige aktuelle Umsetzungsstand? Bitte detailliert nach Maßnahmen auflisten.

15. Kann der Senat zum jetzigen Zeitpunkt eine Aussage über die Effizienz der Maßnahmen machen? Wie viele Plätze wurden durch welche Maßnahme erzeugt oder welche Maßnahme hat wie zur Steigerung der Ausbildungsqualität beigetragen? Wie bewertet der Senat die Wirkung des Ausbildungsbündnisses?

Zu 14. und 15.: Hinsichtlich der vereinbarten Instrumente zur Verbesserung der Ausbildungszahlen wird auf den in der Bündnissitzung am 04.12.2023 verabredeten Maßnahmenkatalog in Anlage 1 verwiesen.

Eine detaillierte Darstellung des Umsetzungsstandes jeder Maßnahme ist angesichts der Tatsache, dass es sich um einen laufenden und noch nicht abgeschlossenen Prozess handelt, nicht möglich. Zum Umsetzungsstand wird auf die in den Bündnissitzungen am 18.10.2024 bzw. 26.05.2025 besprochenen Zwischenberichte in den Anlagen 2 und 3 verwiesen. In der Bündnissitzung am 05.12.2025 soll der dritte Zwischenbericht vorgestellt werden.

Eine einzelne Zuordnung, wie viele Ausbildungsplätze durch welche Maßnahme geschaffen wurden, ist ebenso nicht möglich. Die Maßnahmen sind in ihrer Gesamtheit zu betrachten, wie sie zur Erreichung des übergeordneten Ziels des Bündnisses für Ausbildung (2.000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsverträge bis Ende 2025) beitragen.

Aus Sicht des Senats von Berlin entfalten die im Bündnis für Ausbildung verabredeten Maßnahmen ihre Wirkung. Es lässt sich ein positiver Trend bei den Ausbildungsvertragszahlen für das Berichtsjahr 2024 im Vergleich zum Berichtsjahr 2023

feststellen. Ein weiteres Indiz ist nach Bewertung des Senats von Berlin, dass ausweislich der Berufsbildungsstatistik 2024 die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen im Vergleich zu 2023 zurückgegangen ist.

Es ist vorgesehen, dass mit Abschluss des Bündnisses für Ausbildung 2026 eine abschließende Bewertung der Maßnahmen vorgenommen werden soll. Zielsetzung dieser Analyse soll sein, Maßnahmen und Instrumente zu identifizieren, die sich als besonders geeignet erwiesen haben, die verschiedenen Problemlagen der beruflichen Bildung in Berlin zielgerichtet anzugehen.

Berlin, den 06. November 2025

In Vertretung

Max Landero

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung



Anlage: Maßnahmenkatalog zu den Handlungsfeldern des Bündnisses für Ausbildung

Zur Umsetzung der Handlungsbedarfe verabreden die Bündnispartner folgende Maßnahmen in den jeweiligen Handlungsfeldern:

Handlungsfeld 1: Ausbildungsplatzangebot erhöhen und sichtbar machen

1. Ansprache aktiver Ausbildungsbetriebe

Die TOP 50 der größten Arbeitgeber Berlins werden mit dem Ziel, die Unternehmen zur Erhöhung ihres Ausbildungsplatzangebots zu motivieren, direkt angesprochen und fortlaufend begleitet. Die Bündnispartner verständigen sich darauf, dafür insbesondere auch exklusive Unternehmensbesuche auf Spitzenebene durchzuführen.

- Verantwortlichkeit: Senat, IHK, HWK, UVB, DGB

2. Ausbildungsplatzangebote landeseigener Betriebe

Die landeseigenen Betriebe werden in ihren Vorhaben (wie z.B. dem BVG-Ausbildungscampus) unterstützt, um das Ausbildungsplatzangebot deutlich zu erhöhen.

- Verantwortlichkeit: SenWiEnBe

3. Ansprache neuer Ausbildungsbetriebe

Qualifiziertes Ausbildungspersonal und Ausbildungsbefähigung sind eine grundlegende Voraussetzung, um duale Ausbildung im Betrieb durchführen zu können. Dafür werden die Unternehmen durch eine systematische und passgenaue Beratung zur Ausbildungsbefähigung und Qualifizierung von neuem Ausbildungspersonal unterstützt.

- Verantwortlichkeit: Zuständige Stellen der Berufsbildung gem. BBiG und HwO in Berlin (federführend); alle anderen Partner flankierend

4. Werbung für Schülerpraktika

Um bisher nicht in der dualen Ausbildung engagierte Betriebe zu motivieren, zusätzliche duale Ausbildungsplätze zu schaffen, werden diese verstärkt auf Schülerpraktika, das Berliner Ausbildungsmodell (BAM) und die Einstiegsqualifizierung (EQ) als Instrumente und Möglichkeiten zum niedrigschwelligen Einstieg in Ausbildungsaktivitäten hingewiesen sowie dafür sensibilisiert und beraten.



- Verantwortlichkeit: Zuständige Stellen der Berufsbildung gem. BBiG und HwO in Berlin (federführend); Bundesagentur für Arbeit in Berlin, SenASGIVA, SenBJF, SenWiEnBe (flankierend)

5. Ansprache von KMUs und Start-ups

Bei Unternehmensgesprächen mit Kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU) und im Startup-Bereich wird dafür geworben, das Ausbildungsengagement zu erhöhen. Die Themen Ausbildung und Fachkräfte werden als regelmäßige Schwerpunktthemen bei Unternehmensbesuchen gesetzt.

- Verantwortlichkeit: SenWiEnBe (federführend); IHK, HWK, SIBB e.V., Senat (flankierend)

6. People & Culture Festival

Zur Unterstützung des Nachwuchs- und Fachkräftebedarfs in der Kreativwirtschaft fördert die Senatsverwaltung für Wirtschaft das People&Culture-Festival. Durch Informationen und Matchmaking-Veranstaltungen werden Unternehmen mit neuen Mitarbeitenden und Auszubildenden in Verbindung gebracht.

- Verantwortlichkeit: SenWiEnBe

7. Ansprache ehemaliger Ausbildungsbetriebe

Es wird eine fortlaufende, breite Telefonansprache ehemaliger Ausbildungsbetriebe durchgeführt. Ziel der Ansprache ist, aktuelle Herausforderungen bei der Bereitstellung von Ausbildungsangeboten zu eruieren und Betriebe für die Ausbildung zu reaktivieren.

- Verantwortlichkeit: Zuständige Stellen der Berufsbildung gem. BBiG und HwO in Berlin

8. Vermittlungs- und Beratungsangebote für Unternehmen

Eine erfolgreiche Reaktivierung setzt in der Folge voraus, dass Unternehmen sowie Bewerberinnen und Bewerber durch beidseitige Beratung und Unterstützung auch zusammenfinden. Dafür soll die Ansprache der Unternehmen mit weitergehenden Vermittlungs-, Beratungs- und Unterstützungsangeboten der verschiedenen Akteurinnen und Akteure der Berufsbildung in Berlin verbunden werden.



- Verantwortlichkeit: Zuständige Stellen der Berufsbildung gem. BBiG und HwO in Berlin, Bundesagentur für Arbeit in Berlin (federführend); SenASGIVA, SenWiEnBe (flankierend)

9. Anreizmechanismen und Fördermöglichkeiten zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots

Über das Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP) sowie die Richtlinienförderung wird die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Land Berlin gefördert.

- Verantwortlichkeit: SenASGIVA

Unternehmen im Land Berlin werden über die bestehenden Fördermöglichkeiten und deren Inanspruchnahme verstärkt und besser informiert.

- Verantwortlichkeit: Alle Bündnispartner

10. Öffentlichkeitsarbeit

Die Bündnispartner sehen in einer öffentlichen Wertschätzung von dualer Ausbildung sowie einem positiven Image von Ausbildung in der Öffentlichkeit adäquate Anreize zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots. Analog z.B. zum Brandenburger Ausbildungspreis werden öffentlichkeitswirksame Formen der Anerkennung für Betriebe/Branchen/Gewerke in Bezug auf Ausbildungsqualität und -attraktivität, Innovation sowie für die Erhöhung der Ausbildungsquote entwickelt.

- Verantwortlichkeit: Alle Bündnispartner

11. Dialog der Sozialpartner

Der DGB wird den Dialog mit den Sozialpartnern zu tariflichen Umlagesystemen intensivieren.

- Verantwortlichkeit: DGB

12. Verbesserung der Meldung offener Ausbildungsplätze

Es wird darauf hingewirkt, dass Unternehmen ihre offenen Ausbildungsplätze verstärkt an die Bundesagentur für Arbeit in Berlin melden.

- Verantwortlichkeit: Zuständige Stellen der Berufsbildung gem. BBiG und HwO in Berlin (federführend); UVB, SenASGIVA, SenWiEnBe (flankierend)



13. Sichtbarkeit von Stellenangeboten

Die Möglichkeit der Meldung von Ausbildungsstellen wird für Unternehmen so einfach wie möglich gestaltet. Damit ist auch das Ziel verbunden, die angebotenen Stellen adäquat sichtbar zu machen.

- Verantwortlichkeit: Bundesagentur für Arbeit in Berlin

14. Ausbildungsmarketing

Die Bündnispartner und insbesondere die zuständigen Stellen der Berufsbildung unterstützen und beraten verstärkt die Betriebe in ihrem Verantwortungsbereich bei deren Ausbildungsmarketing durch entsprechende Instrumente und Maßnahmen (z.B. Podcasts, Workshops und elektronische Systeme wie „Connectoor“). Bei der Unterstützung und Beratung wird ein besonderer Fokus auf eine adäquate Ansprache in den von jungen Menschen genutzten Medien gelegt. Alle Bündnispartner begleiten diese Unterstützungsarbeit für die Unternehmen durch einen Austausch über Best-Practice-Beispiele.

- Verantwortlichkeit: Zuständige Stellen der Berufsbildung gem. BBiG und HwO

15. Berufsorientierung an Schulen

Die SenBJF informiert die Schulen und BO-Teams über Ausbildungsplatz- und Berufsorientierungsangebote und empfiehlt den Schulen, diese Angebote über schulische Kommunikationsmedien wie z.B. Lernmanagementsysteme, IServ, digitale Stundenpläne etc. zu bewerben.

- Verantwortlichkeit: SenBJF

Handlungsfeld 2: Übergänge in Ausbildung verbessern und vorhandene Ausbildungsplätze besetzen

16. Verstärkung praxisnahe Berufsorientierung durch Praktika

Es werden fortlaufend attraktive Praktikumsplätze für Schülerinnen und Schüler sowie im Übergangsbereich (z.B. für das Berliner Ausbildungsmodell, die Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung und das 11. Pflichtschuljahr) eingeworben.

- Verantwortlichkeit: Zuständige Stellen der Berufsbildung gem. BBiG und HwO in Berlin, UVB



17. Praktikumswoche

Das gemeinsame und bewährte Projekt Praktikumswoche wird fortgeführt.

- Verantwortlichkeit: Alle Bündnispartner

18. Betriebspraktika

Um für die Ausweitung von Betriebspraktika den institutionellen Rahmen zu schaffen, wird die verbindliche Durchführung von Betriebspraktika in den Jahrgangsstufen 9 und 10 in allen Schularten im Landeskonzept Berufliche Orientierung verankert.

- Verantwortlichkeit: SenBJF

19. Ansprache von ausbildungsinteressierten Jugendlichen - Berufsorientierungsaktionen

Dezentrale Aktionen in allen Schularten und die Präsenz auf Veranstaltungen, Berufsmessen und -börsen werden verstärkt. Formate wie das Karrieremobil, der Talente Check Berlin oder der Komm-auf-Tour-Erlebnisparkours werden genutzt und weiterentwickelt, um Jugendlichen ihre Stärken entdecken zu lassen und ihnen Orientierungshilfen für Praktika zu geben.

- Verantwortlichkeit: Alle Bündnispartner

20. Ausbildungsmessen

Es werden gezielte Ausbildungsmessen und Veranstaltungsformate in Branchen bzw. Berufsfeldern mit dem größten Bewerberinteresse bzw. den meisten offenen Ausbildungsplätzen durchgeführt. Auch in den Berliner Bezirken werden Ausbildungsmessen angeboten.

- Verantwortlichkeit: Alle Bündnispartner

21. Berufsorientierung in landeseigenen Betrieben

Die landeseigenen Betriebe werden in ihren Vorhaben für eine verbesserte Berufsorientierung durch Schulkooperationen und Teilnahmen an Ausbildungsmessen unterstützt.

- Verantwortlichkeit: SenWiEnBe



22. SCHULEWIRTSCHAFT, MINT Net und Ausbildungsbrochüre

Die Websites SCHULEWIRTSCHAFT und Mint-Netz Berlin Brandenburg der UVB werden weiterentwickelt und durch die Bündnispartner beworben. Die Ausbildungsbrochüre der UVB zu Ausbildungsberufen, Angeboten zur Berufsorientierung und Ansprechpartnern bei den UVB-Mitgliedern, Verbänden und Innungen wird aktualisiert und beworben.

- Verantwortlichkeit: UVB

23. Peer-to-Peer-Angebote

In Berlin haben die IHK, die HWK, die Wirtschafts- und Sozialpartner sowie der Senat mit den von ihm geförderten Projektträgern erfolgreiche Formate der Peer-to-Peer-Kommunikation und der Information von Ausbildungsinteressierten entwickelt. Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter, Schulpatinnen und Schulpaten, Azubis beim Karrieremobil oder die Projekttage der DGB-Jugend leisten wichtige Beiträge zu einer an den Interessen potentieller Auszubildenden ausgerichteten Berufsorientierung. Projekte wie girlsatec oder die Mobile Bauwerkstatt demonstrieren Ausbildungsinhalte zielgruppengerecht und auf eine an den Interessen der Jugendlichen orientierte Art und Weise. Mit dem Ziel des Angebots passgenauer Praktikums- und Ausbildungsangebote werden diese und weitere Formate fortgeführt und weiterentwickelt.

- Verantwortlichkeit: Senat, IHK, HWK, UVB, DGB

24. Ausbildungsallianz

Die Ausbildungsallianz wird in allen vier Phasen („Woche der Ausbildung“, „Nicht ohne Ausbildung in die Ferien“, „Jetzt aber los: Chance nutzen“ sowie „Nachvermittlung“) durch abgestimmte Beiträge der Bundesagentur für Arbeit in Berlin berlinalweit auf jährlich über 20 Messen, Börsen, Speed-Datings sowie individuellen Hausformaten umgesetzt.

In jeder allgemeinbildenden Schule werden jeweils in Klasse 8, Klasse 9 und Klasse 10 mindestens eine BO-Veranstaltung und regelmäßige Schulsprechstunden garantiert.

- Verantwortlichkeit: Bundesagentur für Arbeit in Berlin

25. Optimierung der Übergänge

Die Erkenntnisse der Studie „Fachliche Impulse zur Optimierung des Berliner Übergangssektors Schule-Beruf“ des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) werden ausgewertet und bei den Überlegungen zur Verbesserung des Übergangsgeschehens berücksichtigt. SenBJF und SenASGIVA werden dabei einbezogen.



- Verantwortlichkeit: UVB

26. Elftes Pflichtschuljahr

Die stufenweise Einführung des 11. Pflichtschuljahrs ab dem Schuljahr 2024/2025 für Jugendliche, die nach Beendigung der allgemeinen Schulpflicht in kein Ausbildungsverhältnis übergehen, findet unter aktiver Einbindung der Stakeholder der beruflichen Bildung statt.

- Verantwortlichkeit: SenBJF

27. Übergangsberatung

Die Bündnispartner haben das Ziel, dass es (insbesondere im Kontext des 11. Pflichtschuljahres) künftig eine verpflichtende und dokumentierte Beratung beim Übergang gibt. Die Voraussetzungen dafür werden geprüft.

- Verantwortlichkeit: SenBJF (Prüfung); BO-Teams an den allgemeinbildenden Schulen (Umsetzung)

28. Berufsorientierung ab Klasse 5

Die Berufsorientierung wird in allen Schularten ab Klasse 5 konzeptionell gestärkt. Die Teams der Berufs- und Studienorientierung (BO-Teams und -Tandems) werden über gezielte Qualifizierungen gestärkt.

- Verantwortlichkeit: SenBJF

29. Berliner Ausbildungsmodell

Das Berliner Ausbildungsmodell (BAM), das Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz im Wunschberuf eine Chance auf eine duale Ausbildung eröffnet, wird zum Schuljahr 2024/25 vom Schulversuch in die Regelform überführt.

- Verantwortlichkeit: SenBJF

30. Berufsorientierung der Bundesagentur

Die Bundesagentur für Arbeit in Berlin ist Partnerin, um das System der Berufsorientierung in Berlin weiterzuentwickeln und zu systematisieren.

- Verantwortlichkeit: Bundesagentur für Arbeit in Berlin



31. Passgenaue Besetzung und Einstiegsqualifizierung

Betriebe werden durch das Projekt „Passgenaue Besetzung“ der IHK Berlin und eine verstärkte Bewerbung und Beratung zur Nutzung des Instruments Einstiegsqualifizierung unterstützt. Ausbildungsinteressierte Jugendliche werden durch (Online-) Bewerbungstrainings verstärkt unterstützt.

- Verantwortlichkeit: IHK

32. Passgenaue Vermittlung zur Verhinderung der Jugendarbeitslosigkeit

Die passgenaue Vermittlung von Jugendlichen in eine Berufsausbildung ist ein wichtiger Beitrag zur Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit. Die Bundesagentur für Arbeit in Berlin macht dafür jedem jungen Menschen ein Angebot für Ausbildung oder Arbeit. Vor oder spätestens bei Arbeitslosmeldung wird ein passendes Arbeits- oder Ausbildungsangebot mit intensiver Integrationsbegleitung unterbreitet. Länger arbeitslose Jugendliche werden ganzheitlich und gegebenenfalls aufsuchend betreut. Dazu werden Kooperationen mit Freizeiteinrichtungen, Sozialarbeit und Kiezstrukturen eingegangen.

- Verantwortlichkeit: Bundesagentur für Arbeit in Berlin

33. Vertiefte Berufsorientierung

Im Rahmen des Berliner Programms vertiefte Berufsorientierung (BVBO 4you) als größte flankierende Maßnahme beruflicher Orientierung in Berlin werden Schülerinnen und Schülern sowie den Schulen ergänzend und zusätzlich zu anderen Angeboten der Berufs- und Studienorientierung in den allgemeinbildenden Schulen flexibel und bedarfsorientiert Qualifizierungsangebote in Form von vier Modulen gemacht.

- Verantwortlichkeit: SenASGIVA

34. Berufsorientierung in den Bezirken

Regionale Aktivitäten und Netzwerkstrukturen der beruflichen Orientierung in den Berliner Bezirken werden gefördert. Die Verzahnung mit anderen berlinweiten Maßnahmen, wie z.B. der Praktikumswoche, wird ausgebaut.

- Verantwortlichkeit: SenASGIVA

35. Ausbildungsförderung in Klimaberufen



Projekte wie die Klimawerkstatt werden gefördert, um Auszubildenden in einem gewerkeübergreifenden Ansatz Klimaberufe vorzustellen und sie für eine Ausbildung in diesen Branchen zu motivieren. Die Förderung der Klimaakademie der Schornsteinfeger-Innung ist in Prüfung.

- Verantwortlichkeit: SenWiEnBe

36. Ausbildungsförderung im Hotel- und Gastronomiebereich

Speziell im Bereich Hotellerie und Gastronomie werden Projekte zur Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung (u.a. Gönn-dir-Gastro-Projekt) gefördert.

~~Für das Projekt „Hoga-Campus“ Die SenWEB unterstützt den DEHOGA wird eine Konzeptions- und Umsetzungsstudie beauftragt bei der Projektierung des „Hoga-Campus“~~ mit dem Ziel einer zügigen Umsetzung zur Schaffung eines integrierten Ausbildungscampus.

- Verantwortlichkeit: SenWiEnBe

Handlungsfeld 3: Barrieren abbauen und zielgruppengerechte Angebote entwickeln

37. Begleitung für Jugendliche mit ungünstigen Startbedingungen

Die UVB haben die Joblinge gAG Berlin mit einem zweijährigen Pilotprojekt #chancen.nutzen - Ausbildung für Jugendliche mit ungünstigen Startbedingungen aus Berliner Brennpunktschulen beauftragt, um insgesamt 140 Schülerinnen und Schüler auf ihrem Weg ins Berufsleben zielgerichtet unterstützen zu können. Intensive Begleitungs- und Coachingangebote verbessern die Übergänge deutlich.

- Verantwortlichkeit: UVB

38. Ganzheitliche Betreuung im BAPP

Die SenASGIVA wird im Rahmen der Weiterentwicklung des BAPP ab 2024 ein neues Modul **Ganzheitliche Betreuung** einführen. Im Vordergrund der ganzheitlichen Begleitung stehen zuerst die Identifizierung von individuellen Handlungs- und Unterstützungsbedarfen und anschließend der Unterbreitung zielgruppenspezifischer und passgenauer Unterstützungsangebote.

- Verantwortlichkeit: SenASGIVA

39. Nachholen des MSA



Die SenASGIVA wird über das ESF+-Förderinstrument 10 „Fachkräftesichernde Qualifizierung zum Nachholen des MSA“ (FQ MSA) besonders benachteiligten jungen Erwachsenen bis 30 Jahre mit erfüllter Schulpflicht fördern. Das Instrument hat den Zweck, den Zugang zur beruflichen Bildung zu verbessern.

- Verantwortlichkeit: SenASGIVA

40. ARRIVO – Ausbildung für Geflüchtete

Die SenASGIVA wird mit dem Projekt Arrivo geflüchteten Menschen eine bessere berufliche Perspektive eröffnen und ihre Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu fördern sowie eine verbesserte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen.

- Verantwortlichkeit: SenASGIVA

41. Ausbildung für Geflüchtete in landeseigenen Betrieben

Die landeseigenen Betriebe werden in ihren Projekten für eine verbesserte Berufsorientierung und bei der Ausbildungsplatzsuche von Geflüchteten unterstützt.

- Verantwortlichkeit: SenWiEnBe

Handlungsfeld 4: Rahmenbedingungen von Ausbildung verbessern

42. Unterstützung von Unternehmen

Die IHK wird ihre Maßnahmen zur Unterstützung der Unternehmen bei der Qualitätssicherung am Lernort Betrieb prüfen und bei Bedarf zielgerecht anpassen.

Die IHK wird ihre Maßnahmen zur Vermeidung von Vertragslösungen (z.B. im Rahmen der Ausbildungsberatung und Schlichtungsarbeit) prüfen und bei Bedarf zielgerecht anpassen.

- Verantwortlichkeit: IHK

43. Beschwerde- und Beratungsmöglichkeit für Azubis

IHK und HWK richten neue niedrigschwellige Online-Kanäle für anonyme Beschwerden und zur Beratung von Azubis ein. Der DGB wird die Bewerbung seines Beratungsprojektes „Dr. Azubi“ intensivieren.

- Verantwortlichkeit: IHK, HWK, DGB



44. Cluster von Unterstützungsbedarfen

Die zuständigen Stellen erarbeiten gemeinsam Cluster von Unterstützungsbedarfen bei den Unternehmen und entwickeln daraus Beratungs- und Unterstützungsangebote.

- Verantwortlichkeit: Zuständige Stellen der Berufsbildung gem. BBiG und HwO

45. Beratung und Unterstützung an Oberstufenzentren und beruflichen Schulen

An allen beruflichen Schulen und Oberstufenzentren gibt es multiprofessionelle schulinterne Beratungs- und Unterstützungsteams (Schulsozialarbeit, Inklusionskoordinationen, Bildungsbegleitung, Beratungslehrkräfte etc.) zur Förderung und Unterstützung der Auszubildenden. Auszubildende in der dualen betrieblichen Berufsausbildung mit Flucht- und Migrationshintergrund haben darüber hinaus die Möglichkeit, zusätzlich an Berufssprachkursen teilzunehmen.

- Verantwortlichkeit: SenBJF

46. Übersicht über tarifliche Ausbildungsvergütungen und Ausbildungsbedingungen

Der DGB wird auf Grundlage der Daten des WSI-Tarifarchivs eine Übersicht zu tarifvertraglich geregelten Ausbildungsbedingungen in Berlin erstellen. Es wird vorgeschlagen, eine Übersicht über Ausbildungsvergütungen für Berlin-Brandenburg auf Basis des gemeinsamen Tarifregisters zu erstellen.

- Verantwortlichkeit: DGB

47. Förderung der Wohnsituation von Auszubildenden

SenASGIVA prüft die Möglichkeit der Errichtung eines Azubiwerkes, um zum einen die Versorgung von Auszubildenden mit Wohnraum zu verbessern und zum anderen die Beteiligungsstrukturen sowie die Interessenvertretung von Auszubildenden zu stärken.

- Verantwortlichkeit: SenASGIVA



Erster Zwischenbericht zur Umsetzung der verabredeten Maßnahmen im Bündnis für Ausbildung

In der zweiten Sitzung des Bündnisses für Ausbildung am 4. Dezember 2023 vereinbarten die Bündnispartner zur Erreichung des Bündnisziels „2.000 zusätzliche Ausbildungsplätze in Gestalt unterschriebener Ausbildungsverträge“ ein Handlungsprogramm mit vier Handlungsfeldern, die jeweils durch Handlungsbedarfe konkretisiert wurden. Diese vier Handlungsfelder des Bündnisses wurden mit insgesamt 47 Maßnahmen unterstellt.

Der nachfolgende Zwischenbericht orientiert sich strukturell an diesem Handlungsprogramm und den darin formulierten Handlungsbedarfen. Der Bericht hat nicht den Anspruch, eine maßnahmengenaue Darstellung zu liefern. Ziel der Berichterstattung ist vielmehr eine Zusammenfassung bestimmter Maßnahmen zu größeren Berichtspunkten. Es sollen ausgewählte Highlights aufgrund ihres besonderen Erfolgs, ihrer Aktualität oder anderer besonderer Relevanz exemplarisch hervorgehoben werden.

Der Zwischenbericht gibt den Stand der Maßnahmenumsetzung zum 15. September 2024 wieder.

Handlungsfeld 1: Ausbildungsplatzangebot erhöhen und sichtbar machen

1. Maßnahmencluster „Ansprache von Ausbildungsbetrieben“ (Maßnahmen 1, 3, 5 und 7)

Im Berichtszeitraum fand durch alle Bündnispartner eine intensive Ansprache aktiver und ehemaliger Ausbildungsbetriebe sowie noch nicht ausbildender Betriebe statt bzw. ist in konkreter Planung. Es wurden Unternehmensbesuche durchgeführt. Beispielsweise wurden durch die Industrie- und Handelskammer zu Berlin (IHK Berlin) bislang 15 der TOP 50 der größten Arbeitgeber Berlins mit dem Ziel besucht, diese zur Erhöhung ihres Ausbildungsplatzangebots zu motivieren. Die Ausbildungsberaterinnen und -berater der Handwerkskammer Berlin (HWK Berlin) führten bereits über 190 Erstausbildungsberatungsgespräche und über 60 Wiederholungsbesuche in noch nicht ausbildenden Betrieben vor Ort durch und informierten u.a. über die Unterstützungsangebote der HWK Berlin. Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe (SenWiEnBe) konzentriert sich darauf, insbesondere Startups und Scaleups bei der Nachwuchsgewinnung durch Ausbildung zu unterstützen.

Die IHK Berlin hat ein neues Team von bislang 9 Mitarbeitenden aufgebaut, um Praktikumsplätze und Ausbildungsplätze zu entwickeln, Unternehmen beim Matching mit Auszubildenden zu unterstützen. Im ersten Schritt wird der Fokus auf die Branchen Handel, Gastronomie, Dienstleistung und Logistik gelegt, um dort die Unternehmen bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze zu unterstützen. Ziel der Maßnahme ist es, das Angebot an Ausbildungs- und Praktikumsplätzen zu erhöhen.



Im Rahmen der Maßnahme 1 im Handlungsfeld 1 („Ausbildungsplatzangebot erhöhen und sichtbar machen“) stellte Senatorin Günther-Wunsch ihre Sommertour ganz unter das Motto „Themenwoche Berufliche Orientierung“. Im Mittelpunkt der Themenwoche standen Besuche von gemeinsam mit den Partnerinnen und Partnern durchgeführten Projekten wie dem Klimacamp oder der Praktikumswoche.

*Auf betrieblicher Ebene setzen sich Gewerkschaften und Interessenvertretungen der Arbeitnehmer*innen im Rahmen der Mitbestimmungsorgane (Aufsichtsräte, Betriebsräte, Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen) aktiv dafür ein, den jeweiligen Fachkräftebedarf durch eine Steigerung der Ausbildungstätigkeit zu decken.*

2. Maßnahmencluster „Unterstützungs- und Fördermaßnahmen“ (Maßnahmen 2, 8, 9, 11)

Alle Bündnispartner haben ihre bereits bestehenden Unterstützungs- und Beratungsangebote für Unternehmen fortgesetzt, intensiviert und teilweise neu aufgestellt. Betriebe wurden verstärkt über die vorhandenen Angebote informiert.

Im Rahmen ihres Regelgeschäfts förderte die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA) über das Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP) sowie die Richtlinienförderung auch 2024 die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Land Berlin. Zum 31.08.2024 waren im BAPP 448 Plätze besetzt. Weiterhin gab es bis zum 31.08.2024 insgesamt 953 bewilligte Anträge im Rahmen der Richtlinien-Förderung.

Die Berliner landeseigenen Betriebe tragen aktiv zu einer Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes bei und werden hierbei durch die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe unterstützt. Die Berliner Wasserbetriebe (BWB), die Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) und die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) konnten in den vergangenen Monaten zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen und bestehende Ausbildungsplätze besetzen. Durch neu eröffnete Ausbildungsstätten, wie etwa den neuen Digitalcampus der BWB oder den BVG-AusbildungsCampus wurden moderne Räumlichkeiten in Betrieb genommen, in denen nun Zukunftsberefe gelehrt werden. Unterstützt durch die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe haben die landeseigenen Betriebe die Bewerbung von eigenen Ausbildungsplätzen verstärkt und niedrigschwellige zielgruppengerechte Angebote geschaffen, um sich über die Ausbildung in den Betrieben zu informieren. Ein Beispiel ist der im April 2024 geöffnete BVG-Job-Store, eine temporäre Anlaufstelle in der Mall of Berlin, in der sich Interessierte über Ausbildungsplätze und Berufe bei der BVG informieren konnten.



Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe hat die Agentur Foundry Berlin GmbH mit der Umsetzung von zwei Informationskampagnen und die Öffentlichkeitsarbeit zum Masterplan Solarcity beauftragt. Mit der im Sommer 2024 gestarteten Kampagne "Leuchtende Zukunft" werden junge Menschen adressiert. Sie werden auf Karrierechancen im Solarhandwerk - Elektriker:in, Anlagenmechaniker:in SHK und Dachdecker:in - aufmerksam gemacht. Auf der Solarcity-Website (<https://www.berlin.de/solarcity/ausbildung-beruf/ausbildung/>) sind der Kampagnenfilm und Informationen zu den einzelnen Berufen zu finden. Darüber hinaus waren im öffentlichen Raum, im öffentlichen Nahverkehr und in anderen Einrichtungen, wie etwa Fitnessstudios, Plakate zu sehen. Es liefen Werbespots im Radio und es wurden Postkarten verteilt. Die Social-Media-Kanäle wurden intensiv zielgruppengerecht bespielt. Alle weiterführenden Schulen erhielten Plakate und Postkarten, um diese in der Berufsorientierung zu nutzen. Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie informierte alle Berufsorientierungsteams in den weiterführenden Schulen über die Kampagne.

Die IHK Berlin hat ein Serviceangebot zur Verringerung der Lösungsquote von bestehenden Ausbildungsverträgen entwickelt. Es beinhaltet einen Mix aus digitalen und analogen Formaten von Workshops und Seminaren zur Begleitung in der Probezeit bis hin zu individuellen Beratungsangeboten, Mediationsgesprächen sowie Beratung bei psychosozialen Problemen. Die Beratung erfolgt abhängig vom Inhalt durch die Ausbildungsberatung bei ausbildungsspezifischen Themen oder durch die Joblinge, wenn es um Mediation oder psychosoziale Problemlagen geht. Des Weiteren werden unterschiedliche Workshoptreihen in digitaler und analoger Form für Ausbilder und Auszubildende angeboten. Hierfür werden 6000 neue Azubis und 2500 Ausbildungsunternehmen angeschrieben. Das Ziel dieser Maßnahme ist es, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren.

Das BAPP wurde mit Beginn des Ausbildungsjahres 2024 neu ausgerichtet und findet nun in drei Phasen statt: Zu Beginn findet eine dreimonatige Einstiegsphase statt, welche zum 01.09.2024 das erste Mal startete. Darauf folgt die Ausbildungsphase als Hauptbestandteil. Am Ende findet eine Übergangsphase statt, die dazu dient, den Übergang nach dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss im BAPP-Kompakt! in die Berufstätigkeit zu begleiten. Das Programm ist so gestaltet, dass junge Menschen aus der sog. Einstiegsphase auch in eine duale Ausbildung einmünden können, und ist auf eine ganzheitliche Begleitung junger Menschen ausgerichtet.



3. Maßnahmencluster Information, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit (Maßnahmen 4, 6, 10, 14, 15)

Alle Bündnispartner haben intensive Öffentlichkeitsarbeit und Werbung insbesondere für Schülerpraktika betrieben.

Zur Steigerung der öffentlichen Wertschätzung von dualer Ausbildung sowie einem positiven Image von Ausbildung insgesamt haben IHK Berlin und HWK Berlin erneut Zertifizierungen im Rahmen von Ausbildungssiegeln für exzellente Ausbildungsqualität vorgenommen.

Die zuständigen Stellen der Berufsbildung in Berlin unterstützen Betriebe bei ihrem Ausbildungsmarketing. Es wurden unter anderem Veranstaltungen und Webinare für Ausbildungsbetriebe durchgeführt (IHK Berlin und HWK Berlin), Newsletter über Ausbildungsplatz- und Berufsorientierungsangebote erstellt und den Betrieben Material zur Verfügung gestellt.

Die IHK Berlin hat auch in diesem Jahr zusammen mit den Partnern (Bundesagentur für Arbeit in Berlin, SenASGIVA, SenBJF, SenWiEnBe und der HWK Berlin) die Praktikumswoche erfolgreich durchgeführt. Ziel der Maßnahme ist es, durch einen niedrigschwlligen Zugang zu einem Praktikumsunternehmen Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit zu geben an einem Tag einen Beruf kennen zu lernen und auch verschiedene Praktika hintereinander zu durchlaufen. Die Unternehmen können potenzielle Auszubildende finden und bei Interesse auch längere Praktika anbieten.

Die Bundesagentur für Arbeit in Berlin hat die verschiedenen Angebote und Veranstaltungen durch Presse- und Öffentlichkeitsarbeit intensiv begleitet und insgesamt 20 Presse- sowie 32 Social-Media-Aktionen in Berlin rund um das Thema berufliche Ausbildung von März bis September 2024 durchgeführt. Ziel der Pressearbeit war es, die Attraktivität dualer Ausbildung aufzuzeigen und ein positives Image von Berufsausbildung zu schärfen.

Die Betriebe im Bereich der Handwerkskammer Berlin wurden insbesondere für eine Teilnahme an der Praktikumswoche im Sommer 2024 sowie allgemein für die Durchführung von Schülerpraktika angesprochen. Es wurden 212 Schülerpraktika und 88 Praktika im FÖJ eingeworben. Für dieses Jahr ist die Vergabe des Qualitätssiegels für exzellente Ausbildung im Handwerk an mind. 7 Betriebe vorgesehen.



Der DGB verfolgt den Ansatz, die Werbung für duale Ausbildung allgemein mit spezifischen Anforderungen des strukturellen Wandels zu verbinden. Dafür hat der DGB das im Rahmen des Runden Tisches Energie- und Klimaberufe entwickelte Vorhaben einer Aktionswoche #TraumberufKlima- u.a. über das Arbeit-und-Leben-Projekt eduKlima – federführend umgesetzt.

Die UVB haben mit ihren Mitgliedern und zusammen mit den anderen Berliner Wirtschaftsorganisationen ein Aktionsprogramm zur Sichtbarmachung latenter bzw. zusätzlich möglicher betrieblicher Ausbildungsangebote entwickelt. Durch Meldung bei den Agenturen für Arbeit soll ein größeres Angebot für die Vermittlung zur Verfügung stehen. Dies Ziel wird durch systematische Thematisierung in der Gremienarbeit wie auch individuelle Ansprache der Unternehmen verfolgt. Auch auf Unterstützungsangebote für Betriebe wird kontinuierlich hingewiesen.

4. Maßnahmencluster Stellenmeldung (Maßnahmen 12 und 13)

Im Rahmen der Unternehmensbesuche sowie der Informations- und Beratungsarbeit insbesondere der zuständigen Stellen für die Berufsbildung wurden Unternehmen fortlaufend für die Meldung offener Ausbildungsplätze bei der Bundesagentur für Arbeit in Berlin (BA) sensibilisiert.

Die bei der SenASGIVA verortete zuständige Stelle der grünen Berufe hat u.a. alle aktiven Ausbildungsstätten per E-Mail abgefragt, welche Stellen sie als offen gemeldet haben und dies mit einer Erfolgskontrolle verknüpft (z.B. Warum haben sie ggf. offene Stellen nicht an die BA gemeldet?).

Der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband Berlin (DEHOGA) unterstützt Betriebe über sein System Connectoor und ermöglicht eine unkomplizierte Stellenmeldung mit geringem Aufwand.

Handlungsfeld 2: Übergänge in Ausbildung verbessern und vorhandene Ausbildungsplätze besetzen

1. Maßnahmencluster Betriebspraktika (Maßnahmen 16, 17, 18)

Zur Verstärkung einer praxisnahen Berufsorientierung mittels Betriebspraktika haben vor allem IHK Berlin und HWK Berlin nachdrückliche Aktivitäten entfaltet. Die HWK Berlin hat wiederholt Betriebe angesprochen und Praktika eingeworben (s.o. Seite 3).

Die IHK Berlin hat die Plattform praktikum.berlin aufgebaut. Die Vorstellung und Einbeziehung der Stakeholder und Partner ist erfolgt. Die Abstimmung der Marketingaktivitäten der Partner läuft und die Ansprache der Unternehmen erfolgt im dritten und vierten Quartal 2024.

Zur Ausweitung von Betriebspraktika bzw. zur verbindlichen Durchführung von Betriebspraktika in den Jahrgangsstufen 9 und 10 im Rahmen des Landeskonzepts Berufliche Orientierung hat die AG Praktika bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF) ihre Arbeit abgeschlossen und Empfehlungen zur Umsetzung formuliert. Beginn der Umsetzung ist das Schuljahr 2025/26.



2. Maßnahmencluster BO-Aktionen, BO-Maßnahmen, Ansprache (Maßnahmen 19, 20, 22, 23, 24, 33, 34)

Insbesondere die IHK Berlin, die HWK Berlin sowie die BA haben an Ausbildungsmessen als Aussteller oder Partner, Durchführung von Informationsveranstaltungen für Betriebe bzw. Schulveranstaltungen teilgenommen.

Informationsplattformen (z.B. die Websites SCHULEWIRTSCHAFT und Mint-Netz Berlin Brandenburg der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg) werden weiterentwickelt und Broschüren/Materialien aktualisiert.

Im Rahmen ihres Regelgeschäftes hat die SenASGIVA insbesondere die beiden großen BO-Maßnahmen „Komm auf Tour“ sowie die „Berliner Vertiefte Berufsorientierung“ (BVBO) umgesetzt: „Komm auf Tour“ hat über 7.000 Schülerinnen und Schüler von Integrierten Sekundarschulen, Gymnasien sowie Schulen mit Förderschwerpunkt erreicht. An BVBO haben gut 57.000 Schülerinnen und Schüler teilgenommen. Die Bedarfsmeldung für das laufende Schuljahr 2024/2025 ist im Vergleich zum Vorjahr um ca. 5.000 gestiegen. Die SenASGIVA ko-finanziert außerdem bezirkliche BO-Maßnahmen (z.B. Ausbildungsmessen) und steht in einem regelmäßigen Austausch mit den Bezirken.

Peer-to-Peer-Ansätze, wie z.B. die Ausbildungsbotschafter, werden fortgesetzt und weiterentwickelt. Die Zahl der erreichten Schülerinnen und Schüler im von der SenASGIVA geförderten Projekt „girlsatec“ betrug im abgelaufenen Schuljahr 2.269, davon 1347 junge Frauen und Mädchen. Der Freiwilligenpool der Ausbildungsbotschafter der IHK Berlin wird sukzessive weiterentwickelt. Die Anzahl der erreichten Schulen wurde im Vergleich zum Vorjahr um 14 gesteigert.

Die BA hat die "Woche der Ausbildung" durchgeführt (u.a. Digitale Elternabende, Verleihung Ausbildungszertifikate, Betriebsbesuche sowie eine Bewerbermesse für ukrainische Geflüchtete) sowie zahlreiche Aktivitäten zu "Nicht ohne Ausbildung in die Ferien" entfaltet (unter anderen Pressemitteilungen, Öffentlichkeitsarbeit zu den Berliner Praktikumswochen, Durchführung der Messe "Nicht ohne Ausbildung in die Ferien" am 9. Juli, die BZ-Lehrstellenaktion und BiZ-Veranstaltungen).

*Attraktive Ausbildungsbedingungen werden auch durch attraktive Ausbildungsvergütungen geschaffen. Die Kenntnis über Ausbildungsbedingungen allerdings bei vielen Bewerber*innen gering. Mit einer Übersicht tariflicher Ausbildungsvergütungen ab 1.000,00 Euro im ersten Ausbildungsjahr wird der DGB einen Beitrag zur besseren Orientierung von Jugendlichen leisten.*



Die SenBJF gibt regelmäßige Newsletter heraus, in denen alle Maßnahmen zur BO gebündelt sind. Zielgruppe der Newsletter sind die BO Teams in den Berliner Schulen. Im Schuljahr 2023/24 hat die SenBJF insgesamt 11 Newsletter herausgegeben. Das spiegelt auch das reichhaltige Angebote an BO-Maßnahmen aller Partnerinnen und Partner wieder. Auch für dieses Schuljahr plant die SenBJF mit rund 10 Newslettern. Dadurch sind die Schulen und die Akteurinnen und Akteure, welche im Bereich der BO arbeiten immer bestens und aktuell über sämtliche Maßnahme im Bereich der BO informiert.

*Darüber hinaus setzen sich Gewerkschaften im Rahmen sozialpartnerschaftlicher Institutionen, wie der SOKA BAU (Berlin), zum einen für eine qualitativ hochwertige Ausbildung ein und zum anderen für neue Wege zur verbesserten Ansprache von Schüler*innen im Rahmen der Berufsorientierung ein. Mit dem Modellprojekt „Mobile Bauwerkstatt“ trägt die SOKA BAU der Analyse Rechnung, dass eine frühzeitige Ansprache von Kindern und Jugendlichen in der Sekundarstufe 1 notwendig ist, um sie für Berufsbilder des Bauhauptgewerbes zu interessieren. Im Fokus liegen dabei praktische, tätigkeitsorientierte Projekte mit konkretem Nutzen für die Stadtgesellschaft. Die Mobile Bauwerkstatt hat in doppeltem Sinne Modellcharakter. Die hohe Nachfrage seitens der allgemeinbildenden Schulen spricht für den Erfolg dieser Methode der Berufsorientierung. Zum anderen steht es für das Potenzial tariflicher Umlagesysteme, die die finanzielle Basis für innovative, bedarfsoorientierte Wege der Berufsorientierung bieten. Mit der Veranstaltung am 06.09.2024 im „Luftschloss Tempelhofer Feld“, das von Auszubildenden und Schüler*innen gebaut wurde, wurde dieser Modellcharakter und das Potenzial für andere Wirtschaftsbereiche dargestellt und erörtert.*

Im Juli 2024 haben die UVB an ihrer Partnerschule, der Walter-Gropius-Schule in Neukölln, mittlerweile zum zehnten Mal eine Bewerbungswoche mit individuellen Bewerbungsgesprächen für den gesamten 9. Jahrgang und einem Berufstag mit Berufsbildern aus 6 verschiedenen Branchen durchgeführt. Die UVB-Ausbildungsbroschüre erscheint derzeit in ihrer 5. aktualisierten Auflage mit Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten, Angeboten zur Berufsorientierung und Ansprechpartnern aus über 40 Innungen und Verbänden aus Berlin und Brandenburg. Die Online-Variante der Broschüre wird weiter kontinuierlich aktualisiert und ausgebaut. Im September 2024 hat die UVB zusammen mit dem IfT - wie auch im Vorjahr - eine Vocation mit dem Fokus auf Berufe der Metall- und Elektroindustrie gestaltet. Damit werden Berufs- bzw. Brancheninformationen für die Jugendlichen und das Lehrpersonal transportiert sowie Kontakte in Ausbildungsbetriebe hergestellt.



3. Maßnahmencluster Weiterentwicklung des Übergangssystems (Maßnahmen 25, 26, 27, 28, 29, 30)

Die SenBJF hat die Voraussetzungen zur Weiterentwicklung des Übergangssystems im Land Berlin geschaffen, z.B. die Überführung des Berliner Ausbildungsmodells (BAM) in die Regelform, die Verbesserung der Übergangsberatung oder die Berufsorientierung ab Klassenstufe 5. Die BA wirkt bei der Gestaltung der Systematisierung der Berufsorientierung mit. Die Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB) bringen in den Begleitgremien die Erkenntnisse der Studie „Fachliche Impulse zur Optimierung des Berliner Übergangssektors Schule-Beruf“ des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) ein.

Die Einführung des 11. Pflichtschuljahrs liegt im Zeitplan. Das geänderte Schulgesetz sowie die Sek 1 VO sind mittlerweile in Kraft getreten und die verpflichtende Anschlussberatung und -dokumentation gemäß der Empfehlung der Arbeitsbündnisse wurden mit Verordnungsänderungsentwurf (Sek I-VO) auf den Weg gebracht.

4. Maßnahmencluster Passgenaue Vermittlung (Maßnahmen 31, 32)

Die IHK Berlin hat das Portfolio der Passgenauen Besetzung erweitert. Die Beratung steht mittlerweile allen IHK-Ausbildungsbetrieben zur Verfügung, nicht mehr nur KMUs. Aktuell wird die direkte Beratung vor Ort in den Räumlichkeiten einer Agentur für Arbeit pilotiert. Zudem fokussiert die Beratung auf Jugendliche in den Abgangsjahrgängen (u.a. mit Bewerbungstrainings), um so unmittelbar zur Verbesserung der Vermittlung in Ausbildung beizutragen.

Die BA arbeitet an der verlässlichen Umsetzung der Berliner Initiative gegen Jugendarbeitslosigkeit. Ein wesentlicher Bestandteil ist dabei auch die passgenaue Vermittlung in Ausbildung.

5. Maßnahmencluster Förderung in Branchen und Berufsfeldern (Maßnahmen 21, 35, 36)

Die landeseigenen Betriebe in Berlin haben sich in Form von Schulkooperationen, der Teilnahme an Messen und Schulveranstaltungen, der Durchführung von Berufsinformationstagen in ihren Ausbildungszentren oder auch der Teilnahme technischer Auszubildenden am Ausbildungsbotschafterprogramm der IHK aktiv in die berufliche Orientierung im Land Berlin eingebracht.

Die SenWiEnBe trägt zu einer Förderung von Ausbildung im Land Berlin bei, unter anderem bei der beruflichen Orientierung, in den Klimaberufen und in der Gastronomie. Unter anderem finanzierte sie das Klima-Camp, das vom 26. bis 30.08.2024 von der SHK-Innung durchgeführt wurde. Auch das Projekt Klimawerkstatt Berlin wird von der SenWiEnBe mit einer Zuwendung unterstützt. Im Hotel- und Gastronomiebereich wird das Gönn-dir-Gastro-Projekt unterstützt. Es ist zudem geplant, das Projekt „HOGA-Campus“ zu unterstützen.



Handlungsfeld 3: Barrieren abbauen und zielgruppengerechte Angebote entwickeln

Die SenASGIVA fördert vielfältige Projekte zur Verbesserung der Ausbildungssituation von benachteiligten Personengruppen: Zum Instrument „Nachholen des MSA“ liegen bisher Rückmeldungen zu 26 von 33 Kursen des Durchlaufs 2023/24 vor. In diesen Kursen haben 72% der TN eine Qualifizierung (MSA, eBBR, BBR oder qualifizierte TN-Bescheinigung) erreicht. Insgesamt ist zu erwarten, dass der Ergebnisindikator von 65% erreicht wird. Mit Stichtag 30.06.2024 wurden in ausbildungsvorbereitenden Projekten der Ausbildungsinitiative ARRIVO 280 Teilnehmende registriert, in ausbildungsstabilisierenden Projekten 74 Teilnehmende.

Die landeseigenen Betriebe werden durch die SenWiEnBe in ihren Projekten für eine verbesserte Berufsorientierung und bei der Ausbildungsplatzsuche von Geflüchteten unterstützt.

Die Kooperation zwischen den UVB (und dem VME) und der Joblinge gAG Berlin - #chancen.nutzen - Ausbildung für Jugendliche mit ungünstigen Startbedingungen - geht mittlerweile in das zweite Projektjahr. Hiermit werden insgesamt 140 Jugendliche auf ihrem Weg ins Berufsleben zielgerichtet unterstützt. Schülerinnen und Schüler aus dem zehnten Jahrgang, vorwiegend aus Berliner Brennpunktschulen, werden bei der Berufswahl und dem Weg in eine Ausbildung intensiv beraten und betreut.

Handlungsfeld 4: Rahmenbedingungen von Ausbildung verbessern

1. Maßnahmencluster Beratung und Unterstützung (Maßnahmen 42, 43, 44, 45, 46)

Die IHK Berlin hat ein neues Serviceangebot aufgebaut. Es beinhaltet einen Mix aus digitalen und analogen Formaten von Workshops bis hin zu individuellen Beratungsangeboten, Mediationsgesprächen sowie Beratung bei psychosozialen Problemen. Es wurde ein Beschwerdekanal eingerichtet und mit dem Serviceangebot zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen verknüpft.

Schulische multiprofessionelle Beratungs- und Unterstützungsangebote wurden durch die SenBJF an allen beruflichen Schulen und Oberstufenzentren regelhaft installiert. Neben innerschulischer Beratung gibt es weitere flankierende Instrumente, Angebote und Netzwerke, die mit dem schulischen System verknüpft sind. In den Schulen sind die Ansprechpersonen für alle am Schulleben Beteiligten auffindbar.



Die Handwerkskammer Berlin richtet eine WhatsApp Kontaktmöglichkeit ein, unter der die Azubis niedrigschwellig Kontakt mit Beraterinnen und Beratern aufnehmen können. Zur Kommunikation dieser neuen Kontaktmöglichkeit wurden Plakate (DIN 3 und 4) und Postkarten gedruckt. Diese wurden an den Berufsschulen (OSZ) aufgehängt bzw. ausgelegt. Zudem besuchen die Ausbildungsbegleiterinnen und -begleiter der Handwerkskammer die OSZs und stellen dort ihr Beratungsangebot nochmals persönlich vor. Zudem intensivieren sie das Netzwerk mit den Beratungslehrkräften und den Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeitern, um den Azubis notwendige Unterstützungen anbieten zu können. Hierzu finden regelmäßige Austauschrunden statt.

Am 31. Mai 2024 fand bei der Handwerkskammer Berlin der erste Kompetenztag mit 20 Azubis aus dem Elektrohandwerk statt. Nach einem 4-stündigen Workshop war das Ergebnis, dass 50% der Teilnehmenden einen Unterstützungsbedarf haben z.B. Mathe, Lesen/Schreiben, Sprache etc. Daraufhin hat die Azubiakademie der Handwerkskammer ihr Unterstützungsangebot erweitert, indem mehr Sprachangebote u.a. in Kooperation mit Volkshochschulen ins Programm aufgenommen wurden.

2. Maßnahmencluster Azubiwohnen (Maßnahme 47)

Die Beauftragung eines Dienstleisters zur Durchführung einer Machbarkeitsstudie zur Wohnsituation von Auszubildenden in Berlin und die Möglichkeit zur Verbesserung dieser u. a. durch die Gründung eines Auszubildendenwerks ist aktuell in der Ausschreibung. Die Senatorin hat sich vor Ort über das Azubiwerk München informiert.



Zweiter Zwischenbericht zur Umsetzung der verabredeten Maßnahmen im Bündnis für Ausbildung

In der zweiten Sitzung des Bündnisses für Ausbildung am 4. Dezember 2023 vereinbarten die Bündnispartner zur Erreichung des Bündnisziels „2.000 zusätzliche Ausbildungsplätze in Gestalt unterschiedener Ausbildungsverträge“ ein Handlungsprogramm mit vier Handlungsfeldern, die jeweils durch Handlungsbedarfe konkretisiert wurden. Diese vier Handlungsfelder des Bündnisses wurden mit insgesamt 47 Maßnahmen unterstellt.

Der nachfolgende Zwischenbericht orientiert sich strukturell an diesem Handlungsprogramm und den darin formulierten Handlungsbedarfen. Der Bericht hat nicht den Anspruch, eine maßnahmengenaue Darstellung zu liefern. Ziel der Berichterstattung ist vielmehr eine Zusammenfassung bestimmter Maßnahmen zu größeren Berichtspunkten. Es sollen ausgewählte Highlights aufgrund ihres besonderen Erfolgs, ihrer Aktualität oder anderer besonderer Relevanz exemplarisch hervorgehoben werden.

Der Zwischenbericht gibt den Stand der Maßnahmenumsetzung zum 31. März 2025 wieder.

Handlungsfeld 1: Ausbildungsplatzangebot erhöhen und sichtbar machen

1. Maßnahmencluster „Ansprache von Ausbildungsbetrieben“ (Maßnahmen 1, 3, 5 und 7)

Im Berichtszeitraum seit Verabschiedung des Handlungsprogrammes fand durch alle Bündnispartner eine intensive Ansprache aktiver und ehemaliger Ausbildungsbetriebe sowie noch nicht ausbildender Betriebe statt bzw. ist in konkreter Planung. Es wurden Unternehmensbesuche durchgeführt. Beispielsweise wurden durch die Industrie- und Handelskammer zu Berlin (IHK Berlin) bislang 37 der TOP 50 der größten Arbeitgeber Berlins mit dem Ziel besucht, diese zur Erhöhung ihres Ausbildungsplatzangebots zu motivieren.

Die Ausbildungsberaterinnen und -berater der Handwerkskammer Berlin (HWK Berlin) führten bereits über 315 Erstausbildungsberatungsgespräche und über 120 Wiederholungsbesuche in noch nicht ausbildenden Betrieben vor Ort durch und informierten u.a. über die Unterstützungsangebote der HWK Berlin.

Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe (SenWiEnBe) konzentriert sich darauf, insbesondere Startups und Scaleups bei der Nachwuchsgewinnung durch Ausbildung zu unterstützen und fortlaufend zu sensibilisieren. Zwischen Anfang September 2024 bis März 2025 hat die Senatorin für Wirtschaft ca. 48 Unternehmen besucht und für den Ausbau des Berliner Ausbildungsplatzangebots geworben.

Das im letzten Zwischenbericht hervorgehobene neue Team der IHK bietet Unternehmen gezielte Services rund um die Ausbildung an, führt Matchingveranstaltungen durch und nimmt an Schulmessen sowie anderen BO-Veranstaltungen teil bzw. organisiert diese.



*Die Gewerkschaften werben über ihre Vertreter*innen in mitbestimmten Unternehmen für den Auf- und Ausbau von Ausbildungsplätzen, gute Ausbildungsbedingungen und Übernahmeperspektiven. Angesichts steigender Lebenshaltungskosten gewinnt eine attraktive Ausbildungsvergütung für immer mehr Bewerber*innen an Bedeutung. In zahlreichen Tarifverhandlungen konnten zuletzt signifikante Verbesserungen für Auszubildende vereinbart werden. Für den Ausbildungsstart 2025 wird derzeit eine Übersicht tariflicher Ausbildungsvergütungen mit mindestens 1.000,00 Euro im ersten Ausbildungsjahr erarbeitet. Die Übersicht entspricht dem häufig von Jugendlichen geäußerten Wunsch nach mehr Informationen über Ausbildungsbedingungen.*

2. Maßnahmencluster „Unterstützungs- und Fördermaßnahmen“ (Maßnahmen 2, 8, 9, 11)

Alle Bündnispartner haben ihre bereits bestehenden Unterstützungs- und Beratungsangebote für Unternehmen fortgesetzt, intensiviert und teilweise neu aufgestellt. Betriebe wurden verstärkt über die vorhandenen Angebote informiert.

Die Berliner landeseigenen Betriebe tragen aktiv zu einer Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes bei und werden hierbei durch die SenWiEnBe unterstützt.

Das neue Serviceangebot der IHK zur Verringerung der Lösungsquote von bestehenden Ausbildungsverträgen befindet sich in der Umsetzung und wird verstetigt. Es bestehend aus einem Mix an digitalen und analogen Formaten von Workshops und Seminaren zur Begleitung in der Probezeit bis hin zu individuellen Beratungsangeboten, Mediationsgesprächen sowie Beratung bei psychosozialen Problemen.

Die HWK führt in 2025 diverse Workshopangebote für Betriebe zum Azubimarketing und zur Verbesserung der Ausbildungsqualität durch. Es werden neben Präsenzveranstaltungen auch mehrere Onlineveranstaltungen zu Ausbildungsthemen stattfinden, damit Betriebe flexibel teilnehmen können. Die Azubiakademie bietet diverse Workshops für Auszubildende an, z.B. zum Thema Abbau von Prüfungsangst. Bei Lernschwierigkeiten und anderen Problemen stehen unterstützende Angebote zur Verfügung.

Im Rahmen ihres Regelgeschäfts förderte die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA) über das Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP) sowie die Richtlinienförderung auch 2025 die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Land Berlin. Zum 31.03.2025 waren im BAPP 313 Plätze besetzt. Weiterhin gab es mit Stand 31.03.2025 insgesamt 1.134 bewilligte Anträge im Rahmen der Richtlinien-Förderung.



Die Richtlinienförderung wird aktuell überarbeitet. Das Land Berlin stellt mit diesem Förderprogramm seit 1979 Fördermittel für Berliner Unternehmen zur Stärkung der Betrieblichen Ausbildung zur Verfügung. Im Rahmen der Überarbeitung soll unter anderem die Verbundausbildung von Betrieben mit anderen Betrieben, überbetrieblichen Berufsbildungsstätten, freien Trägern, schulischen oder hochschulischen Einrichtungen (Verbundpartner) weiter gestärkt werden. Ein entsprechender Entwurf wird nun in das Mitzeichnungsverfahren des Senates von Berlin gegeben. Der Landesausschuss für Berufsbildung Berlin hat zum Entwurf eine zustimmende Stellungnahme verabschiedet und zum Ausdruck gebracht, dass er es für unerlässlich hält, das Programm zu erhalten und stetig weiterzuentwickeln.

In den letzten Monaten gelang es den Berliner landeseigenen Betrieben, den Berliner Wasserbetrieben (BWB), den Berliner Stadtreinigungsbetrieben (BSR) und den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG), die eigenen Ausbildungsbereiche mit Unterstützung der SenWiEnBe auszubauen, indem neue Ausbildungsplätze geschaffen und bestehende Plätze durch gezielte Maßnahmen erfolgreich besetzt wurden.

So beschloss die BVG im letzten Jahr, alle Auszubildenden nach erfolgreichem Absolvieren der Berufsausbildung unbefristet zu übernehmen. Eine zu diesem Zwecke gestaltete Candidate Journey geht aktuell in die Umsetzung. Auch die Gestaltung der Ausbildung bei der BVG konnte durch die Einführung der professionellen Ausbildungssoftware eCademy an die Zielgruppe der Auszubildenden weiter angepasst werden. Außerdem erhalten alle Auszubildenden mobile Endgeräte, die es ihnen ermöglichen, ergänzende Wege zur Wissenserlangung zu beschreiten. Im September 2024 haben 180 Auszubildende ihre Ausbildung bei der BVG begonnen.

Am 4. Juni 2024 konnte die etablierte Bindungsveranstaltung „Tag der Ausbildung“ erneut dafür sorgen, dass die ausgewählten jungen Talente ihre Entscheidung für die BWB festigen. 2024 war es eine ganz besondere Kombi-Veranstaltung, da die Wasserbetriebe mit der feierlichen Eröffnung des AQUA.Campus, den ersten Bauabschnitt des Aus- und Weiterbildungscampus für digitales Lernen in der Fischerstraße, zusammen mit Senatorin Giffey, einweihen konnten. Das historische Pumpwerk ist nun der neue Ort für digitale Ausbildung. Zum Ausbildungsstart im September 2024 konnten insgesamt 83 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung bei den BWB starten.



Die Azubiakademie der HWK Berlin erweitert ihr Angebot zur Unterstützung während der Ausbildung. 2024 gab es 1.200 Teilnahmen von Azubis an 300 Einzelkursen. Neu ist, dass Azubis in einem Check-in und mit einer Diagnostik ihren Sprachstand testen können. Im Anschluss erhalten sie ein individuelles Sprachförderangebot, welches zu ihrem Sprachstand und ihrer Sprachentwicklung passt. 2025 wurden zudem Angebote zur Demokratiebildung ins Programm der Azubiakademie aufgenommen, die ebenfalls von Azubis rege besucht werden.

Die gemeinsamen Aktivitäten der Jugendberufsagentur Berlin, welche weiter intensiviert wurden, sind aktuell in der Gewinnung von Bewerber:innen zu erkennen. Die Anzahl derer, welche die Berufsberatung der Jugendberufsagenturen in Anspruch nehmen, steigt weiter an. Aktuell sind statistisch 469 mehr Bewerber:innen als im Vorjahr registriert und 1.370 mehr als im Vorvorjahr (Bundesagentur für Arbeit, Datenstand April 2025).

3. Maßnahmencluster Information, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit (Maßnahmen 4, 6, 10, 14, 15)

Alle Bündnispartner betreiben weiterhin intensive Öffentlichkeitsarbeit und Werbung insbesondere für Schülerpraktika.

Zur Steigerung der öffentlichen Wertschätzung von dualer Ausbildung sowie einem positiven Image von Ausbildung insgesamt haben IHK Berlin und HWK Berlin erneut Zertifizierungen im Rahmen von Ausbildungssiegeln für exzellente Ausbildungsqualität vorgenommen. Bei der IHK Berlin wurden 2024 insgesamt 8 Erst-Zertifizierungen und 13 Re-Zertifizierungen vorgenommen. In 2025 sind es bislang 5 Erst-Zertifizierungen und 12 Re-Zertifizierungen.

Die zuständigen Stellen der Berufsbildung in Berlin unterstützen Betriebe bei ihrem Ausbildungsmarketing. Es wurden unter anderem Veranstaltungen und Webinare für Ausbildungsbetriebe durchgeführt (IHK Berlin und HWK Berlin), Newsletter über Ausbildungsplatz- und Berufsorientierungsangebote erstellt und den Betrieben Material zur Verfügung gestellt.

Zum zweiten Mal wird durch die HWK Berlin das Siegel für exzellente Ausbildung an sechs Handwerksbetriebe in Berlin übergeben. Diese sechs Betriebe haben im Jahr 2024 ein Auditverfahren durchlaufen und dabei nachgewiesen, dass sie sich besonders für eine qualitative Ausbildung engagieren. Die Qualitätskriterien und auch der Rahmen des Auditverfahrens sind auf den Internetseiten der Handwerkskammer veröffentlicht.



Auch 2024 und 2025 gibt es bei der HWK Berlin ein interessantes kostenloses Workshop-Programm für Ausbilder*innen und Gesellen*innen, die in er Ausbildung tätig sind. Themen sind neben der Durchführung einer guten Ausbildung insbesondere auch ein zielführendes Azubimarketing und das ‚Onboarding‘ von neuen Azubis im Betrieb. Im März 2025 wurden alle Ausbildungsbetriebe angeschrieben, um die Unterstützungsangebote der Handwerkskammer rund um das Thema Ausbildung vorzustellen. Im April 2025 findet der nächste Ausbilder*innenabend statt, an dem sich die Ausbilder*innen zu einem zielgruppenspezifischen Azubimarketing und der Ansprache von Schüler*innen informieren und austauschen können.

Die SenWiEnBe engagiert sich aktiv in der Öffentlichkeitsarbeit, um die Attraktivität der dualen Ausbildung in Berlin zu stärken und gezielt für berufliche Ausbildungswege zu werben. Im Rahmen des Masterplans Solarcity warb die Kampagne „Leuchtende Zukunft“ bis Ende November 2024 berlinweit für Solarberufe. Mit einer crossmedialen Ansprache - u.a. über Bahnhofs- und Fitnessstudio-Werbung, Wildplakatierung, Radiospots sowie über eine starke Social-Media-Präsenz - wurden gezielt junge Menschen erreicht. Die beworbenen Ausbildungsberufe verzeichnen weiterhin steigendes Interesse. Auf der reichweitenstarken Jugendkonferenz TINCON Berlin vom 26. bis 28. Mai 2025 wird erstmals ein wirtschaftsbildender Programmteil angeboten, der durch die SenWiEnBe gefördert wird. Im Fokus steht hierbei auch das Thema Ausbildung, das zielgruppengerecht in verschiedenen Formaten vermittelt wird, um das Interesse an dieser beruflichen Perspektive zu stärken.

Der Regierende Bürgermeister hat auf seinen Social Media Accounts Videos von jungen Auszubildenden bei der Arbeit in Berliner Betrieben veröffentlicht. Diese Videos wurden von der Senatskanzlei produziert mit dem Ziel, junge Menschen für Ausbildungsberufe in Berlin zu begeistern und zu zeigen, dass eine Ausbildung eine attraktive und zukunftsorientierte Karriereoption ist. Die Zielgruppe sind Jugendliche im Alter von 16-25 Jahren, die vor der Entscheidung stehen, welchen beruflichen Weg sie einschlagen sollen.

Die Veranstaltungen "Berlins Beste im Handwerk" und "Bundespreis für Handwerk in der Denkmalpflege 2024" haben erfolgreich stattgefunden. Die begleitende Berichterstattung auf Social Media hat die Wertschätzung für das Handwerk nochmals deutlich gemacht.

Darüber hinaus hat die „73. Deutsche Meisterschaft im Handwerk der Gebäudereiniger“ im Roten Rathaus stattgefunden mit einer anschließenden festlichen Siegerehrung, zu der der Regierende Bürgermeister eine Laudatio gehalten hat. Auch diese Veranstaltung hatte eine sehr positive Medienresonanz. Veranstaltungen wie diese tragen dazu bei, die Sichtbarkeit des Ausbildungsberufes zu stärken.



4. Maßnahmencluster Stellenmeldung (Maßnahmen 12 und 13)

Im Rahmen der Unternehmensbesuche sowie der Informations- und Beratungsarbeit insbesondere der zuständigen Stellen für die Berufsbildung wurden Unternehmen fortlaufend für die Meldung offener Ausbildungsplätze bei der Bundesagentur für Arbeit in Berlin (BA) sensibilisiert.

Die bei der SenASGIVA verortete zuständige Stelle der grünen Berufe hat u.a. alle aktiven Ausbildungsstätten per E-Mail abgefragt, welche Stellen sie als offen gemeldet haben und dies mit einer Erfolgskontrolle verknüpft (z.B. Warum haben sie ggf. offene Stellen nicht an die BA gemeldet?).

Der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband Berlin (DEHOGA) unterstützt weiterhin Betriebe über sein System Connectoor und ermöglicht eine unkomplizierte Stellenmeldung mit geringem Aufwand.

Unternehmen können ohne Registrierung ihre Ausbildungsstellen bei der Bundesagentur für Arbeit melden. Darüber hinaus können Unternehmen, die über die technischen Voraussetzungen verfügen oder diese schaffen, den Import von Stellenangebotsdaten direkt aus dem IT-System des Unternehmens in die Datenbank der BA übertragen.

Handlungsfeld 2: Übergänge in Ausbildung verbessern und vorhandene Ausbildungsplätze besetzen

1. Maßnahmencluster Betriebspraktika (Maßnahmen 16, 17, 18)

Zur Verstärkung einer praxisnahen Berufsorientierung mittels Betriebspraktika haben vor allem IHK Berlin und HWK Berlin nachdrückliche Aktivitäten entfaltet. Die HWK Berlin plant ab März 2025 eine verstärkte Einwerbung von Praktikumsplätzen.

Die Plattform praktikum.berlin steht mittlerweile und die ersten Unternehmen haben ihre Angebote veröffentlicht. Die Akquirierung weiterer Unternehmen läuft aktiv. Marketingaktivitäten sind mit den Partnern abgestimmt und im Gang befindlich.

Zur Ausweitung von Betriebspraktika bzw. zur verbindlichen Durchführung von Betriebspraktika in den Jahrgangsstufen 9 und 10 im Rahmen des Landeskonzepts Berufliche Orientierung hat die AG Praktika bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF) ihre Arbeit abgeschlossen und Empfehlungen zur Umsetzung formuliert. Beginn der Umsetzung ist das Schuljahr 2025/26.

2. Maßnahmencluster BO-Aktionen, BO-Maßnahmen, Ansprache (Maßnahmen 19, 20, 22, 23, 24, 33, 34)

Insbesondere die IHK Berlin, die HWK Berlin sowie die BA haben an Ausbildungsmessen als Aussteller oder Partner teilgenommen und Informationsveranstaltungen für Betriebe bzw. Schulveranstaltungen durchgeführt.



Informationsplattformen (z.B. die Websites SCHULEWIRTSCHAFT und Mint-Netz Berlin Brandenburg der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg) werden weiterentwickelt und Broschüren/Materialien aktualisiert.

Im Rahmen ihres Regelgeschäftes setzt die SenASGIVA insbesondere die beiden großen BO-Maßnahmen „Komm auf Tour“ sowie die „Berliner Vertiefte Berufsorientierung“ (BVBO) um: „Komm auf Tour“ hat im Jahr 2024 insgesamt 14.868 Schülerinnen und Schüler von Integrierten Sekundarschulen, Gymnasien sowie Schulen mit Förderschwerpunkt erreicht. Mit Stand 31.03.2025 wurden in 2025 bis jetzt 2.287 Schülerinnen und Schüler erreicht. An BVBO haben im Schuljahr 2023/2024 insgesamt 57.368 Schülerinnen und Schüler teilgenommen. Die Anmeldezahlen für das laufende Schuljahr 2024/2025 sind im Vergleich zum Vorjahr um ca. 10.000 auf derzeit 78.645 (Stand: 31.12.2024) gestiegen. Die SenASGIVA ko-finanziert außerdem bezirkliche BO-Maßnahmen (z.B. Ausbildungsmessen) und steht in einem regelmäßigen Austausch mit den Bezirken.

Peer-to-Peer-Ansätze, wie z.B. die Ausbildungsbotschafter, werden fortgesetzt und weiterentwickelt. Die von der SenASGIVA geförderte BAUWERKstatt bot Schülerinnen und Schülern im Jahr 2024 sowohl die Mitarbeit an den sogenannten „Realbaustellen“ als auch Tagesworkshops am Standort in der Malzfabrik an. Im Projektjahr 2024 stieg die Teilnehmendenzahl auf 491, mit insgesamt 1.848 Besuchen der BAUWERKstatt.

Die BA setzt auch in 2025 alle vier Phasen der Ausbildungsallianz um. Vom 24. bis 28. März 2025 beteiligten sich alle Agenturen an der "Woche der Ausbildung 2025" (u.a. Digitale Elternabende, Verleihung Ausbildungszertifikate, Betriebsbesuche). Es fanden mehrere Veranstaltungen "Wege in die Ausbildung" für die Zielgruppe "Jugendliche mit Fluchthintergrund" aus den 8 sicheren Herkunftsländern, sowie der Ukraine mit Sprachstatus A2 und B1 statt. Derzeit finden vorbereitende Aktivitäten zur Durchführung der zweiten Welle "Nicht ohne Ausbildung in die Ferien" statt, bei denen zahlreiche Aktivitäten geplant sind, unter anderem die Messe "Nicht ohne Ausbildung in die Ferien" am 7.7.25, die Vorbereitung der Berliner Praktikumswoche, Informationsveranstaltungen von und mit Unternehmen sowie die traditionelle Durchführung der BZ-Lehrstellenaktion der Berliner Arbeitsagenturen im Juli 2025

Für eine praxisnahe Berufsorientierung auf Augenhöhe schult die IHK Berlin seit Anfang 2024 erfolgreich Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschafter und matcht diese mit Berliner Schulen. Bislang fanden 170 Einsätze an 59 Schulen und 17 weiteren Institutionen mit ca. 4.770 erreichten Schülerinnen und Schülern statt. Zusätzlich zu den analogen Vor-Ort-Terminen stehen inzwischen auch 4 Videos mit einer Handreichung für Lehrkräfte zur Verfügung.



Die IHK Berlin stellt Berliner BO-Koordinatoren von 300 weiterführenden Schulen und OSZ zu jedem neuen Schulhalbjahr neue Berufsorientierungs-Kits zur Verfügung. Zudem organisiert sie das Berufsorientierungs-Projekt BOOM (Berufsorientierung organisiert und modular), das als Fortsetzung des Pilotprojekts an der Willy-Brandt-Teamschule und in Zusammenarbeit mit der SenBJF, gelingende Berufsorientierung in die Breite weiterer Schulen trägt. Nicht zuletzt setzt sich die IHK Berlin für Praktika ein und hat, gemeinsam mit allen beteiligten Partnern, rund 2.800 Praktikumstage im Rahmen der Berliner Praktikumswochen angeboten. Diese werden in diesem Jahr zum dritten Mal durchgeführt werden. Hier sind alle Partner erneut gefragt, eine möglichst große Vielfalt an Institutionen und Unternehmen für die Plattform einzuwerben.

Es lohnt sich, gute Ausbildungs- und Unternehmensbeispiele zu zeigen, um junge Menschen zu erreichen und Unternehmen mit ihrem Engagement in Sachen Ausbildung zu würdigen. Mit der Bilanz des Ausbildungsmarktes der Bundesagentur für Arbeit in Berlin Ende Oktober 2024 für das Land Berlin wurde der Besuch des Unternehmens Beumer und Lutum GmbH gut von den Medien und in den sozialen Medien aufgenommen.

*In Fortführung des 2022 im Rahmen des Runden Tisches Klimarelevante Berufe begonnenen Dialogs mit Jugendorganisationen, v.a. azubis4future und BUND-Jugend zur Verknüpfung von schulischen Klimaschutzprojekten und Berufsorientierung hat der DGB in Kooperation mit Arbeit und Leben das BO-Projekt „eduKlima“ entwickelt. Projektpartner sind 7 Integrierte Sekundarschulen, 2 Oberstufenzentren sowie 17 Betriebe und Kooperationspartner. Projektziel ist, Jugendlichen der 9. und 10. Klassen von Integrierten Sekundarschulen praxisorientierte Einblicke in Berufsbilder aus dem Bereich der Klima- und Energieberufe zu vermitteln. Im Schuljahr 2023/2024 wurden ca. 500 Schüler*innen über schulische Projekttage und außerschulische Workshops erreicht.*

3. Maßnahmencluster Weiterentwicklung des Übergangssystems (Maßnahmen 25, 26, 27, 28, 29, 30)

Die SenBJF hat die Voraussetzungen zur Weiterentwicklung des Übergangssystems im Land Berlin geschaffen, z.B. die Überführung des Berliner Ausbildungsmodells (BAM) in die Regelform, die Verbesserung der Übergangsberatung oder die Berufsorientierung ab Klassenstufe 5. Die BA wirkt bei der Gestaltung der Systematisierung der Berufsorientierung mit. Die UVB bringen in den Begleitgremien die Erkenntnisse der Studie „Fachliche Impulse zur Optimierung des Berliner Übergangssektors Schule-Beruf“ des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) ein.



Berlin führt das 11. Pflichtschuljahr ein. Damit soll erreicht werden, dass alle Schülerinnen und Schüler ab dem Schuljahr 2025/2026 nach der Jahrgangsstufe 10 eine klare Anschlussperspektive haben. Die Ausgestaltung des 11. Pflichtschuljahrs ist konsequent auf die Ziele funktionaler Anschluss für jeden Jugendlichen und damit einhergehend einer Effizienzsteigerung des Übergangssystems ausgerichtet. Es bietet erstmalig die Chance, relevante Übergangsdaten zu generieren, um den Übergang zu monitoren. Als wesentliche flankierende Maßnahmen des 11. Pflichtschuljahrs wurde in einem ersten Schritt die berufliche Orientierung in der Sekundarstufe I in allen Schularten verbindlicher gestaltet. Durch die verpflichtende Anschlussberatung können Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufe 10 nicht mehr abtauchen und sich einer Beratung entziehen. Ankerschulen (Oberstufenzentren), die eng mit Integrierten Sekundarschulen, Gemeinschaftsschulen und Gymnasien zusammenarbeiten, bieten ab dem kommenden Schuljahr einen praxisorientierten Bildungsgang an (IBA Praxis), der für alle Schülerinnen und Schüler ohne Anschluss verpflichtend ist. Aus den bisherigen Erfahrungen mit BAM und IBA wissen wir, dass eine enge individuelle Begleitung der jungen Menschen durch Bildungsbegleitung, verzahnt mit dem schulischen Angebot erfolgreich ist, um junge Menschen in Ausbildung zu bringen. Im nächsten Schritt werden ab dem kommenden Schuljahr die im Koav festgeschriebene Maßnahmen, an den allgemeinbildenden weiterführenden Schulen zwei Pflichtpraktika einzuführen sowie die Ausweitung des WAT-Unterrichts, umgesetzt.

4. Maßnahmencluster Passgenaue Vermittlung (Maßnahmen 31, 32)

Die IHK Berlin hat das Portfolio der Passgenauen Besetzung erweitert. Die Beratung steht mittlerweile allen IHK-Ausbildungsbetrieben zur Verfügung, nicht mehr nur KMUs. Zudem fokussiert die Beratung auf Jugendliche in den Abgangsjahrgängen (u.a. mit Bewerbungstrainings), um so unmittelbar zur Verbesserung der Vermittlung in Ausbildung beizutragen. Die Vermittlung der Passgenauen Besetzung findet fortlaufend statt.

Die BA arbeitet an der Umsetzung der Berliner Initiative gegen Jugendarbeitslosigkeit. Ein wesentlicher Bestandteil ist dabei auch die passgenaue Vermittlung in Ausbildung. Ziel ist es, jedem jungen Menschen ein passendes Ausbildungs- oder Arbeitsangebot zu unterbreiten - möglichst vor oder spätestens bei der Arbeitslosmeldung - und ihn durch eine intensive Integrationsbegleitung zu unterstützen

5. Maßnahmencluster Förderung in Branchen und Berufsfeldern (Maßnahmen 21, 35, 36)

Die landeseigenen Betriebe in Berlin haben sich in Form von Schulkooperationen, der Teilnahme an Messen und Schulveranstaltungen, der Durchführung von Berufsinformationstag in ihren Ausbildungszentren oder auch der Teilnahme technischer Auszubildenden am Ausbildungsbotschafterprogramm der IHK aktiv in die berufliche Orientierung im Land Berlin eingebracht.



Die SenWiEnBe trägt zu einer Förderung von Ausbildung im Land Berlin bei, unter anderem bei der beruflichen Orientierung in den Klimaberufen und in der Gastronomie. Das Projekt „Gönn dir Gastro“ wurde 2024 erfolgreich durchgeführt. Mithilfe der Neustartmittel wurde die Berlin Food Week in 2025 erneut mit Begleitformat "Gönn dir Gastro" beauftragt. Zur Projektierung des HOGA Campus für 2024 wurde die Zuwendung ausgereicht. Der HOGA Campus hat eine Erlaubnis auf vorfristigen Maßnahmebeginn erteilt bekommen, die Projektierung in 2025 fortzuführen.

Handlungsfeld 3: Barrieren abbauen und zielgruppengerechte Angebote entwickeln

Die SenASGIVA fördert vielfältige Projekte zur Verbesserung der Ausbildungssituation von benachteiligten Personengruppen: Im Rahmen des Instruments „Nachholen des MSA werden aktuell 27 Maßnahmen im laufenden Schuljahr umgesetzt. Derzeit sind 694 Teilnehmende in den Maßnahmen (Stand 04.04.2025). Neue Projekte für 2025/2026 befinden sich in Prüfung. In allen Teilprojekten von ARRIVO wurden 2024 insgesamt 811 Teilnehmende registriert. Davon konnten 263 Personen in Ausbildung, Anstellung, Einstiegsqualifizierung, Nachqualifizierung etc. vermittelt werden. Beim ARRIVO Servicebüro für Unternehmen fanden 2024 insgesamt 243 Unternehmensberatungen statt.

Die landeseigenen Betriebe werden durch die SenWiEnBe in ihren Projekten für eine verbesserte Berufsorientierung und bei der Ausbildungsplatzsuche von Geflüchteten unterstützt. Die Berliner Wasserbetriebe bieten jährlich ca. 12 Plätze in ihrem Einstiegsqualifizierungsprogramm Horizonte an. Das Programm richtet sich explizit auch an Geflüchtete. Nach erfolgreichem Start im Januar 2025 mit 13 Teilnehmer:innen (davon zwei Frauen), begannen die diesjährigen Praktikas im Rahmen des Programms im März 2025 auf den unterschiedlichen Betriebsstellen der Berliner Wasserbetriebe.

Das Projekt #chancen.nutzen in Kooperation zwischen den UVB (und dem VME) und der Joblinje gAG Berlin wurde erfolgreich abgeschlossen. Projektaufgabe war, Jugendliche mit ungünstigen Startbedingungen aus Berliner Brennpunktschulen auf dem Weg in eine Ausbildung intensiv zu beraten und zu coachen. Ziele neben der Begleitung chancenbenachteiligter Jugendlicher waren die Erprobung geeigneter Unterstützungs- bzw. Coachingformate, die Etablierung förderlicher Rahmenbedingungen und Netzwerke z.B. mit Unternehmen sowie die Pilotierung von organisatorisch-curricularer Implementierung in den Schulalltag.

Insgesamt wurden 290 junge Menschen an 5 Partnerschulen in unterschiedlichem Maße erreicht. 97 Schülerinnen und Schüler wurden in duale Ausbildung vermittelt, 83 in weitere schulische Bildungsgänge, 90 Jugendliche sind im derzeitigen Schuljahr weiterhin in Betreuung und Vermittlung.

Das Projekt wurde bis 2026 verlängert.

Handlungsfeld 4: Rahmenbedingungen von Ausbildung verbessern



1. Maßnahmencluster Beratung und Unterstützung (Maßnahmen 42, 43, 44, 45, 46)

Die IHK Berlin hat ein neues Serviceangebot zur Verringerung der Lösungsquote von bestehenden Ausbildungsverträgen aufgebaut. Es beinhaltet einen Mix aus digitalen und analogen Formaten von Workshops bis hin zu individuellen Beratungsangeboten, Mediationsgesprächen sowie Beratung bei psychosozialen Problemen. Es wurde ein Beschwerdekanal eingerichtet und mit dem Serviceangebot zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen verknüpft.

Schulische multiprofessionelle Beratungs- und Unterstützungsangebote wurden durch die SenBJF an allen beruflichen Schulen und Oberstufenzentren regelhaft installiert. Neben innerschulischer Beratung gibt es weitere flankierende Instrumente, Angebote und Netzwerke, die mit dem schulischen System verknüpft sind. In den Schulen sind die Ansprechpersonen für alle am Schulleben Beteiligten auffindbar.

2. Maßnahmencluster Azubiwohnen (Maßnahme 47)

Die Beauftragung eines Dienstleisters zur Durchführung einer Machbarkeitsstudie zur Wohnsituation von Auszubildenden in Berlin und die Möglichkeit zur Verbesserung dieser u. a. durch die Gründung eines Auszubildendenwerks ist erfolgt.

Minor - Wissenschaft Gesellschaft wurde mit der Machbarkeitsstudie beauftragt, die Wohnsituation von Auszubildenden in Berlin zu analysieren und Ansätze zur Verbesserung zu erarbeiten. Seit der Kick-off-Veranstaltung im Dezember wurde eine Bestandsanalyse durchgeführt, einschließlich einer Befragung von fast 3.000 Auszubildenden. Am 31.03.2025 wurden die zentralen Ergebnisse dieses ersten Arbeitspakets vorgestellt und diskutiert.
