AUSBILDUNGSREPORT BIELEFELD 2022

Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH
Herforder Straße 73 · 33602 Bielefeld · 0521 9622 – 0 · koko@rege-mbh.de · www.rege-mbh.de

WEGE Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH
Goldstraße 16 – 18 · 33602 Bielefeld · 0521 55 76 60 – 0 · info@wege-bielefeld.de · www.wege-bielefeld.de

EINLEITUNG

Die Stadt Bielefeld ist ein attraktiver Lebensmittelpunkt für viele junge Menschen und ein dynamischer und innovativer Wirtschaftsstandort mit einem gesunden Branchenmix. Auf dieser Basis ist unsere Stadtgesellschaft für die Zukunft gut aufgestellt.

Damit das auch zukünftig so bleibt, braucht die Stadt qualifizierte Nachwuchskräfte, die wissen, wie man Solaranlagen auf unseren Dächern montiert, die digitale Prozesse steuern können und dafür sorgen, dass Menschen keine Sorge davor haben müssen, als Pflegefall nicht unterstützt zu werden.

Für alle diese Tätigkeiten ist die duale und schulische Ausbildung von zentraler Bedeutung. Mit ihr starten viele junge Menschen in ein erfolgreiches Berufsleben. Für Unternehmen und Einrichtungen ist sie der erste Baustein einer guten Nachwuchsförderung. Auch deshalb hat die OECD 2021 die Bedeutung des deutschen Ausbildungsmodells im internationalen Wettbewerbsvergleich noch einmal besonders hervorgehoben.

Während der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen und dem Studium in der Stadt Bielefeld seit Jahren auf hohem Niveau liegt, ist aber die Zahl der Interessent*innen für Ausbildungsberufe gerade in der Pandemie noch einmal deutlich zurückgegangen.

Nicht alle Jugendlichen in unserer Stadt haben zudem gleich gute Zugänge zur Ausbildung. Erwartungen von jungen Menschen und Betrieben sind nicht immer deckungsgleich und einige Wachstumsbranchen haben bereits heute Probleme, Nachwuchs zu finden.

Vor diesem Hintergrund hat der Rat der Stadt Bielefeld die Verwaltung beauftragt, gemeinsam mit der WEGE mbH und der REGE mbH sowie den handelnden Akteur*innen aus Wirtschaft, Handel, Gewerkschaften und Gesellschaft einen jährlich vorzulegenden Bielefelder Ausbildungsreport zu erstellen.

Ziel des Bielefelder Ausbildungsreports ist es, eine Informations- und Entscheidungsgrundlage für die Weiterentwicklung der Ausbildung in der Stadt Bielefeld zu liefern und insbesondere die duale Ausbildung zu stärken – als Beitrag zur Teilhabe junger Menschen und zur Unterstützung der heimischen Ausbildungsbetriebe. Die Ergebnisse des Bielefelder Ausbildungsreports dienen somit als Basis für die Umsetzung des Ausbildungspakts, der mit einer Vielfalt von Maßnahmen die Ausbildungssituation in der Stadt Bielefeld verbessern will.

Mit dem Bielefelder Ausbildungsreport 2022 liegt nun erstmalig eine umfassende Analyse der Ausbildungssituation in der Stadt Bielefeld vor. Dieser erste Ausbildungsreport ist als Einstieg und ausführlicher Auftakt gedacht, der allen Interessierten einen Überblick über die Entwicklungen der Ausbildung und mögliche Handlungsbedarfe geben will. Berichte mit einem jeweiligen Schwerpunktthema sollen sich in den nächsten Jahren anschließen.

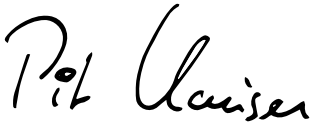
Zukunftsprognosen lassen sich in der aktuellen Situation – sowohl im Hinblick auf die Entwicklung des Coronavirus wie auch auf den Krieg in der Ukraine – nur unter Vorbehalten erstellen. Trends sind aufgrund der Pandemielage schwerer erkennbar, an manchen Stellen war eine gute Datenlage nicht verfügbar.

Der erste Bielefelder Ausbildungsreport 2022 beschränkt sich deshalb bei den Zukunftsprognosen auf die Formulierung von Empfehlungen zur Stärkung der Ausbildung in der Stadt Bielefeld, die Sie am Schluss des Berichts noch einmal zusammengefasst finden.

Die Erstellung dieses Berichts wäre nicht möglich gewesen ohne das starke Netzwerk zur Förderung der Ausbildung, das in unserer Stadt seit vielen Jahren – unter anderem im Jugendbeirat – gut zusammenarbeitet und immer wieder Impulse für weitere Entwicklungen gibt. Bedanken möchten wir uns deshalb bei den Kammern, Unternehmen und den Gewerkschaften, bildungspolitischen Akteur*innen und der Jugendberufsagentur Bielefeld für ihre konstruktive Unterstützung.

Mein besonderer Dank gilt an dieser Stelle der REGE mbH und der WEGE mbH, die einen richtungsweisenden ersten Ausbildungsreport erstellt haben, in den neben ihrer eigenen Expertise auch relevante Studien, statistische Quellen und Interviews mit regionalen Akteur*innen eingeflossen sind.

Wir wünschen dem ersten Bielefelder Ausbildungsreport viele Nutzer*innen, möchten mit ihm Diskussionen und Entwicklungen vertiefen und hoffen, damit auch die Perspektiven für eine erfolgreiche Nachwuchsförderung in unserer Stadt zu verbessern.



Pit Clausen
Oberbürgermeister der Stadt Bielefeld

INHALT

I. DIE AUSBILDUNGSSITUATION IN DER STADT BIELEFELD

1. Bildungsabschlüsse der Schüler*innen bei Verlassen der Regelschule **Seite 07**

2. Übergänge aus Schule und Berufskolleg **Seite 11**

2.1 Übergänge nach Verlassen der Sekundarstufe I Seite 11

2.1.1 Übergänge von Sekundarstufe I in duale Ausbildung Seite 12

2.1.2 Übergänge von Sekundarstufe I in schulische Ausbildungsgänge Seite 16

2.2 Übergänge nach Verlassen der Sekundarstufe II aus Gymnasien und Gesamtschulen Seite 16

2.3 Übergänge nach Verlassen der Berufskollegs Seite 17

3. Einmündung in Ausbildung **Seite 21**

3.1 Jugendliche auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz Seite 21

3.1.1 Entwicklung der Zahl der Bewerber*innen für eine Ausbildung Seite 21

3.1.2 Schulabschluss und Schulform der Bewerber*innen für eine Ausbildung Seite 22

3.1.3 Altersstruktur der Bewerber*innen für eine Ausbildung Seite 24

3.1.4 Aktivitäten zur Suche nach einem Ausbildungsplatz Seite 26

3.1.5 Verbleib der gemeldeten Bewerber*innen für einen Ausbildungsplatz Seite 26

3.2 Ausbildungsplatzangebot in der Stadt Seite 28

3.2.1 Gemeldete Berufsausbildungsstellen Seite 28

3.2.2 Abgeschlossene Berufsausbildungsverträge Seite 32

II. POTENZIALANALYSE FÜR DIE STADT BIELEFELD

1. Berufswünsche der Jugendlichen **Seite 35**

1.1 Berufswünsche im Bundestrend Seite 35

1.2 Ausbildungswünsche von Jugendlichen aus der Stadt Bielefeld Seite 36

1.3 Berufswünsche der Bewerber*innen für eine Ausbildung Seite 37

2. Ausbildungsreife und Eignung der Jugendlichen **Seite 40**

2.1 Ausbildungsreife von Jugendlichen Seite 40

2.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsreife Seite 42

3. Die Ausbildungssituation aus Sicht der Jugendlichen **Seite 45**

3.1 Berufswahl Seite 45

3.2 Qualität der Ausbildung Seite 46

3.3 Rahmenbedingungen der Ausbildung Seite 48

4. Ausbildungspotenziale der Wirtschaft **Seite 50**

4.1 Industrie und Handel Seite 52

4.2 Handwerk Seite 54

5. Darstellung der Nachwuchsentwicklung in ausgewählten Branchen **Seite 59**

5.1 Maschinenbau Seite 59

5.2. IT Seite 61

5.3 Gesundheitswirtschaft Seite 62

5.4 Klimaberufe Seite 64

5.5 Einzelhandel Seite 65

6. Megatrends im Kontext der Nachwuchsentwicklung **Seite 69**

6.1 Digitalisierung Seite 69

6.2 Ökologischer Umbau Seite 70

6.3 Generation Z Seite 72

III. ZENTRALE ERGEBNISSE UND EMPFEHLUNGEN Seite 74

Literatur **Seite 77**

Danksagungen **Seite 78**

I. DIE AUSBILDUNGS-SITUATION IN DER STADT BIELEFELD

1.

1. BILDUNGSABSCHLÜSSE DER SCHÜLER*INNEN BEIM VERLASSEN DER REGELSCHULE

In Bielefeld verlassen pro Jahr ca. 4.000 Jugendliche die allgemeinbildenden öffentlichen und privaten Schulen. Die Zahl der Absolvent*innen ist aufgrund der demografischen Entwicklung in den letzten Jahren leicht rückläufig. Den stärksten Jahrgang gab es im Vergleich im Schuljahr 2016/2017 mit 4.344 Absolvent*innen. Im Schuljahr 2020/21 waren es nur noch 3.930 Absolvent*innen. Auch im Land NRW ist die Zahl der Absolvent*innen insgesamt rückläufig, mit einem kleinen Anstieg in der Stadt Bielefeld und dem Land im Schuljahr 2019/2020.

Analysiert man die erreichten Abschlüsse, so sind die Quoten in Bielefeld seit dem Schuljahr 2016/2017 nahezu konstant geblieben. Verglichen mit dem Land NRW fällt die Zahl der Absolvent*innen, die die Schule in der Stadt Bielefeld mit einem Hauptschulabschluss verlassen, deutlich geringer aus (Bielefeld 12 %, NRW 16 %).

Beim Erwerb des mittleren Schulabschlusses (Bielefeld: 38 %, NRW: 36 %) und der Fachhochschulreife (Bielefeld: 5 %, NRW: 4 %) liegt die Stadt Bielefeld leicht über dem Landesschnitt.

Damit zeigt sich im Hinblick auf das Qualifikationsniveau in der Stadt Bielefeld eine vergleichsweise gute Position für die Gewinnung von Nachwuchskräften für Unternehmen.

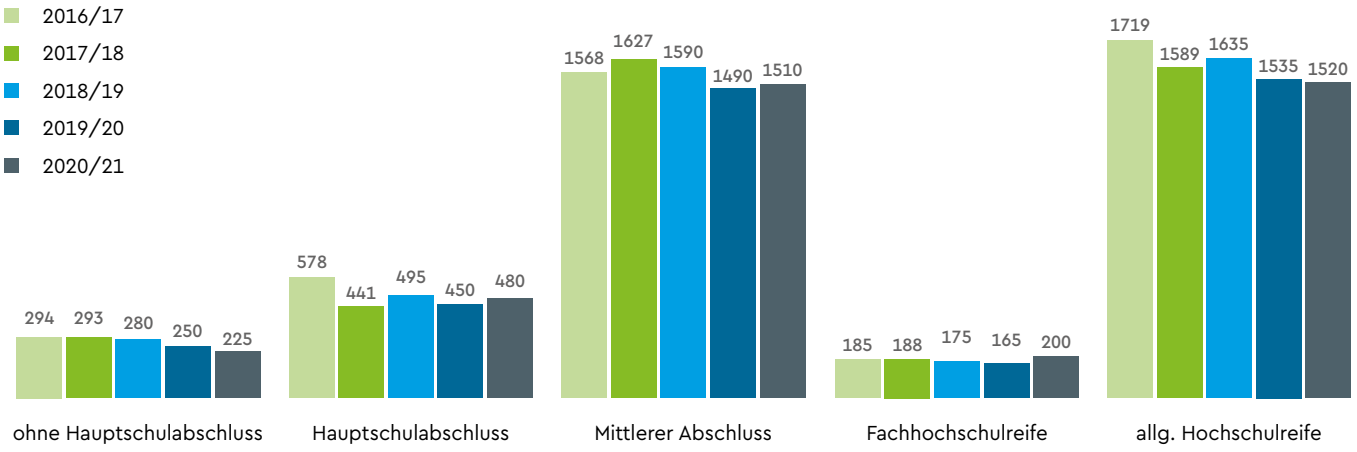
Absolvent*innen Bielefeld – allgemeinbildende Schulen im 5-Jahresvergleich

Jahr	2016/17	in %	2017/18	in %	2018/19	in %	2019/20	in %	2020/21	in %
Ohne Hauptschulabschluss	294	7 %	293	7 %	280	7 %	250	6 %	225	6 %
Hauptschulabschluss	578	13 %	441	11 %	495	12 %	450	12 %	480	12 %
Mittlerer Schulabschluss	1568	36 %	1627	39 %	1590	38 %	1490	38 %	1510	38 %
Fachhochschulreife	185	4 %	188	5 %	175	4 %	165	4 %	200	5 %
Allgemeine Hochschulreife	1719	40 %	1589	38 %	1635	39 %	1535	39 %	1520	39 %
Insgesamt	4344	100 %	4138	100 %	4170	100 %	3895	100 %	3930	100 %

Quelle: IT.NRW, Stand April 2022, eigene Auswertung

In der Stadt Bielefeld wird es zukünftig eine solide Basis von jungen Menschen geben, die die Qualifikationen für den Beginn einer Ausbildung erworben haben.

Stadt Bielefeld – Bildungsabschlüsse an allgemeinbildenden Schulen im 5-Jahresvergleich



Quelle: IT.NRW, Stand April 2022, eigene Auswertung

Betrachtet man den Bildungserfolg der Bielefelder Jugendlichen unter geschlechtsspezifischen Aspekten, so zeigt sich insbesondere bei den niedrigsten Bildungsabschlüssen eine deutliche Differenz der Geschlechter.

61 % der Schüler*innen, die mit einem Hauptschulabschluss die Schule verlassen, sind männlich. Diese Quote entspricht auch dem NRW-Landesschnitt. Bei den Jugendlichen, die keinen Hauptschulabschluss erreicht haben, ist die Zahl der jungen Männer mit 58 % ebenfalls hoch. In Bielefeld finden sich aber im Vergleich zum Land NRW auch mehr junge Frauen ohne Hauptschulabschluss (Bielefeld 42 %, NRW 38 %). Deutlich mehr junge Männer als Frauen verlassen die Schule mit einem niedrigeren Bildungsabschluss.

Die Verteilung bei den mittleren Bildungsabschlüssen ist geschlechtsspezifisch nahezu ausgeglichen und hat sich in den letzten 5 Jahren nicht verändert.

Leicht überdurchschnittlich ist mit 55 % die Zahl der jungen Frauen, die in der Stadt Bielefeld und dem Land NRW die allgemeine Hochschulreife erwerben. Aufgeholt haben junge Frauen in den letzten 4 Jahren beim Erwerb der Fachhochschulreife. Ihre Zahl bei dieser Form des Schulabschlusses liegt in der Stadt Bielefeld bei 50 % (NRW 47 %).

Absolvent*innen im 5-Jahresvergleich nach Geschlecht für Bielefeld und NRW, w=weiblich

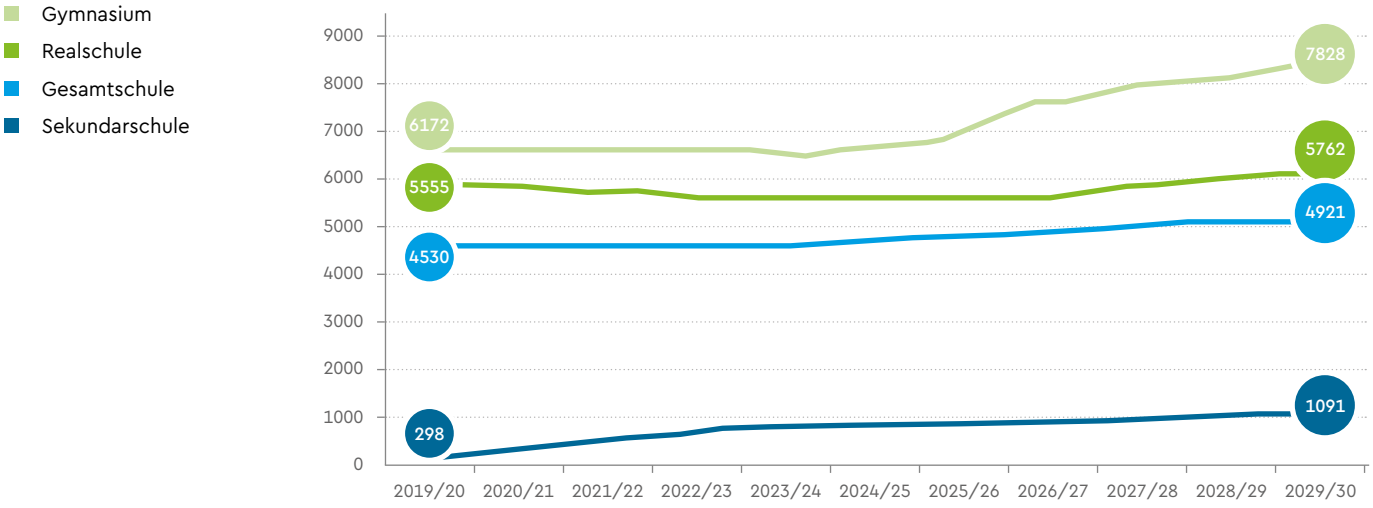
Jahr	2016/17	2016/17	2017/18	2017/18	2018/19	2018/19	2019/20	2019/20	2020/21	2020/21
Abschluss nach Geschlecht	BI	NRW	BI	NRW	BI	NRW	BI	NRW	BI	NRW
w ohne Hauptschulabschluss	39 %	39 %	44 %	38 %	39 %	39 %	38 %	38 %	42 %	38 %
w Hauptschulabschluss	40 %	41 %	43 %	40 %	42 %	40 %	38 %	40 %	39 %	40 %
w Mittlerer Schulabschluss	49 %	48 %	48 %	48 %	46 %	48 %	47 %	48 %	48 %	48 %
w Fachhochschulreife	50 %	48 %	52 %	48 %	46 %	48 %	45 %	47 %	50 %	47 %
w Allgemeine Hochschulreife	55 %	55 %	55 %	55 %	55 %	55 %	54 %	55 %	54 %	55 %
gesamt weiblich	**2144**	**96952**	**2072**	**92526**	**2020**	**92810**	**1870**	**88220**	**1925**	**89940**
gesamt männlich	**2200**	**100283**	**2066**	**96672**	**2150**	**96345**	**2020**	**91575**	**2005**	**93660**
Insgesamt	**4344**	**197235**	**4138**	**189198**	**4170**	**189155**	**3895**	**179795**	**3930**	**183600**

Quelle: IT.NRW, eigene Auswertungen 2022

Die Schullandschaft in der Stadt Bielefeld ist mit der Schließung aller Hauptschulen und der Neugründung von Sekundarschulen umfassenden Veränderungen unterworfen. Neue Standorte und Betreuung der Schüler*innen durch Ausbau des Ganztags können Bildungsungleichheiten abbauen und Schulerfolge verbessern[1].

Die Prognosen der Schulentwicklungszahlen für die städtischen Schulen in Bielefeld bis zum Schuljahr 2029/2030 zeigen, dass das Gymnasium aktuell unter den allgemeinbildenden weiterführenden Schulen die am häufigsten besuchte Schulform in der Stadt ist und hier auch in der Zukunft die größten Zuwächse an Schüler*innen zu erwarten sind. Leichte Zuwächse werden auch für die Zahl der Schüler*innen an Realschulen und Gesamtschulen prognostiziert. Die Sekundarschulen als neu eingeführte Schulform befinden sich in Bielefeld seit dem Schuljahr 2018/2019 im Aufbau.

Entwicklungen und Prognose der Schüler*innenzahlen für Bielefeld bis 2030



Quelle: Ganzheitlicher Schulentwicklungsplan 2020–2030, Amt für Schule der Stadt Bielefeld, 2021

Betrachtet man die prognostizierten Entwicklungen der Bildungsabschlüsse, so wird es für die Stadt Bielefeld zukünftig eine solide Basis von jungen Menschen geben, die die Qualifikationen für den Beginn einer Ausbildung erworben haben.

Im Hinblick auf das Potenzial an Schüler*innen von spezifischen Schulformen, die sich für eine duale oder schulische Ausbildung interessieren, besteht allerdings – das wird in den nächsten Kapiteln noch deutlich werden – Handlungsbedarf

[1] *vgl. Ganzheitlicher Schulentwicklungsplan 2020–2030, Amt für Schule der Stadt Bielefeld, 2021*

2.

2. ÜBERGÄNGE AUS SCHULE UND BERUFSKOLLEG

2.1 Übergänge nach Verlassen der Sekundarstufe I

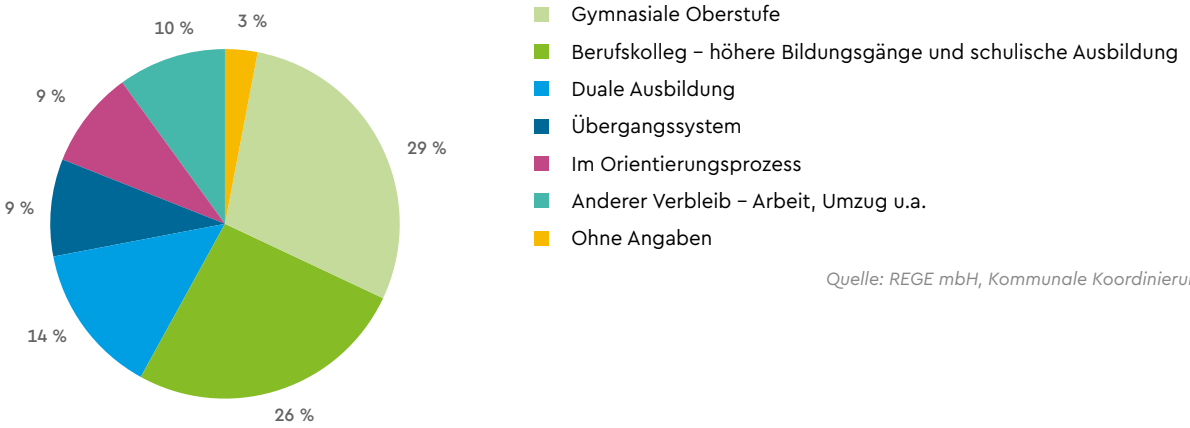
Das Ende der Sekundarstufe I markiert für Schüler*innen einen ersten und wichtigen Bildungsübergang auf dem Weg in den Beruf. Auf diesen Übergang werden die Jugendlichen im Rahmen des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss" ab der Klasse 8 mit Angeboten zur Berufsorientierung vorbereitet. Wichtige Kernelemente sind dabei die Reflexion der eigenen Stärken und Talente (Potenzialanalyse) und das Erleben von möglichst vielfältigen Praxiserfahrungen im Rahmen von Berufsfelderkundungen, Praktika und Praxiskursen.

Die Berufsberatung der Agentur für Arbeit begleitet diesen Prozess an allen Schulen mit Beratungsangeboten und hält zudem Fördermaßnahmen und Vermittlungsangebote vor. Schüler*innen in Bedarfsgemeinschaften des SGB II werden zusätzlich durch die Berater*innen des Jobcenters bei der Berufsorientierung unterstützt und in passende Angebote der Jugendberufsagentur verwiesen. Benachteiligte Schüler*innen von Haupt- und Gesamtschulen erhalten in der Stadt Bielefeld über die Jugendberufshilfe zudem Unterstützung durch das Übergangsmanagement der REGE mbH.

Die Kommunale Koordinierung der REGE mbH führt jährlich vor Beginn der Sommerferien eine Verbleibsabfrage an allen Bielefelder Regelschulen durch. Im Fokus stehen die Schulabgänger*innen und die Erfassung ihrer Übergänge aus der Sekundarstufe I in die weiteren berufsbiografischen Werdegänge. Nachfolgend wird die Verbleibstatistik aus dem Schuljahr 2020/2021 näher aufgeführt und sofern es die Datenlage ermöglicht, mit dem Landes- oder Bundesdurchschnitt verglichen.

Obwohl der dualen Ausbildung im gesamten Berufsorientierungsprozess eine große Rolle zukommt, ist sie für Schüler*innen aus der Stadt Bielefeld nur noch eine von zahlreichen Möglichkeiten nach dem Verlassen der Regelschule. Nur eine Minderheit von Jugendlichen beginnt direkt im Anschluss an die Sekundarstufe I eine duale Ausbildung.

Stadt Bielefeld: Übergänge Abgangsjahr 2020/2021
Haupt-, Förder-, Gesamt- und Realschüler*innen



Quelle: REGE mbH, Kommunale Koordinierung 2021

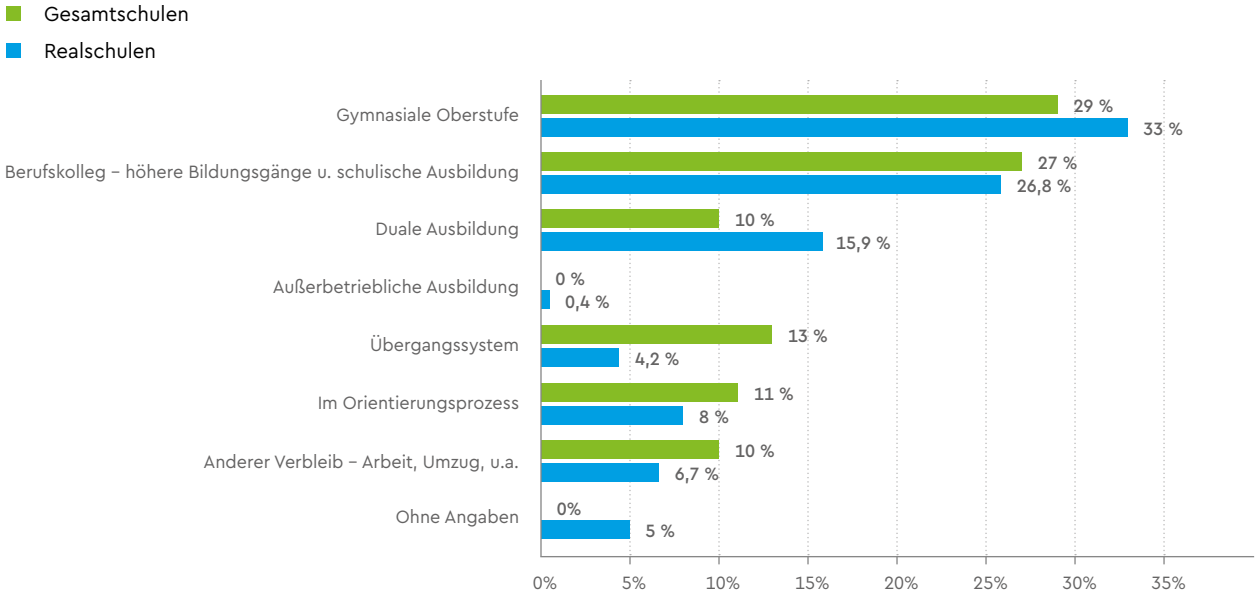
14 % der Schüler*innen beginnen direkt nach Verlassen der ausgewerteten allgemeinbildenden Schulen eine duale Ausbildung.

Ein Drittel der Jugendlichen befindet sich nach dem Verlassen der Regelschule aus unterschiedlichen Gründen im Übergangssystem oder im Orientierungsprozess, sodass sich an die Sekundarstufe I häufig berufsorientierende Maßnahmen anschließen werden.

Über die Hälfte der Schüler*innen wählt nach der Sekundarstufe I den Weg in höhere Bildungsabschlüsse und schulische Ausbildung – fast ein Drittel plant die Einmündung in die Gymnasiale Oberstufe, 26 % den Übergang in ein Berufskolleg.

Im Verhältnis zu den Schüler*innen, die eine duale Ausbildung beginnen, lässt sich bei der Mehrheit der Jugendlichen daraus noch eine unklare, nicht gefestigte Berufsorientierung oder ein deutlicher Wunsch zum Erwerb höherer Bildungsabschlüsse erkennen. Besonders ausgeprägt ist der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen bei Schüler*innen von Realschulen (50 %) und Gesamtschulen (46 %).

Stadt Bielefeld: Übergänge Abgangsjahr 2020/2021
Gesamt- und Realschüler*innen



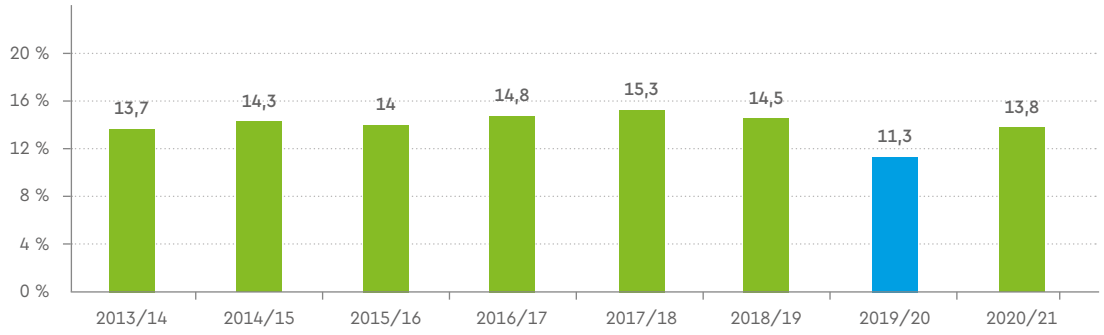
Quelle: REGE mbH, Kommunale Koordinierung, 2021

2.1.1 Übergänge von der Sekundarstufe I in duale Ausbildung

Die Auswertung des Schuljahres 2021/2022 bestätigt eine Entwicklung, die sich mit geringen Abweichungen und Schwankungen im Rahmen der Pandemie bereits über mehrere Jahre verfestigt hat.

Zwar konnte der Abwärtstrend der dualen Ausbildung mit der Bielefelder Ausbildungsoffensive 2014 – 2017 gestoppt werden, seitdem hat sich der direkte Übergang von der Sekundarstufe I in duale Ausbildung aber auf niedrigem Niveau konsolidiert.

Stadt Bielefeld: Übergänge in duale Ausbildung Abgangsjahr 2014 bis 2021
Haupt-, Förder-, Gesamt- und Realschüler*innen

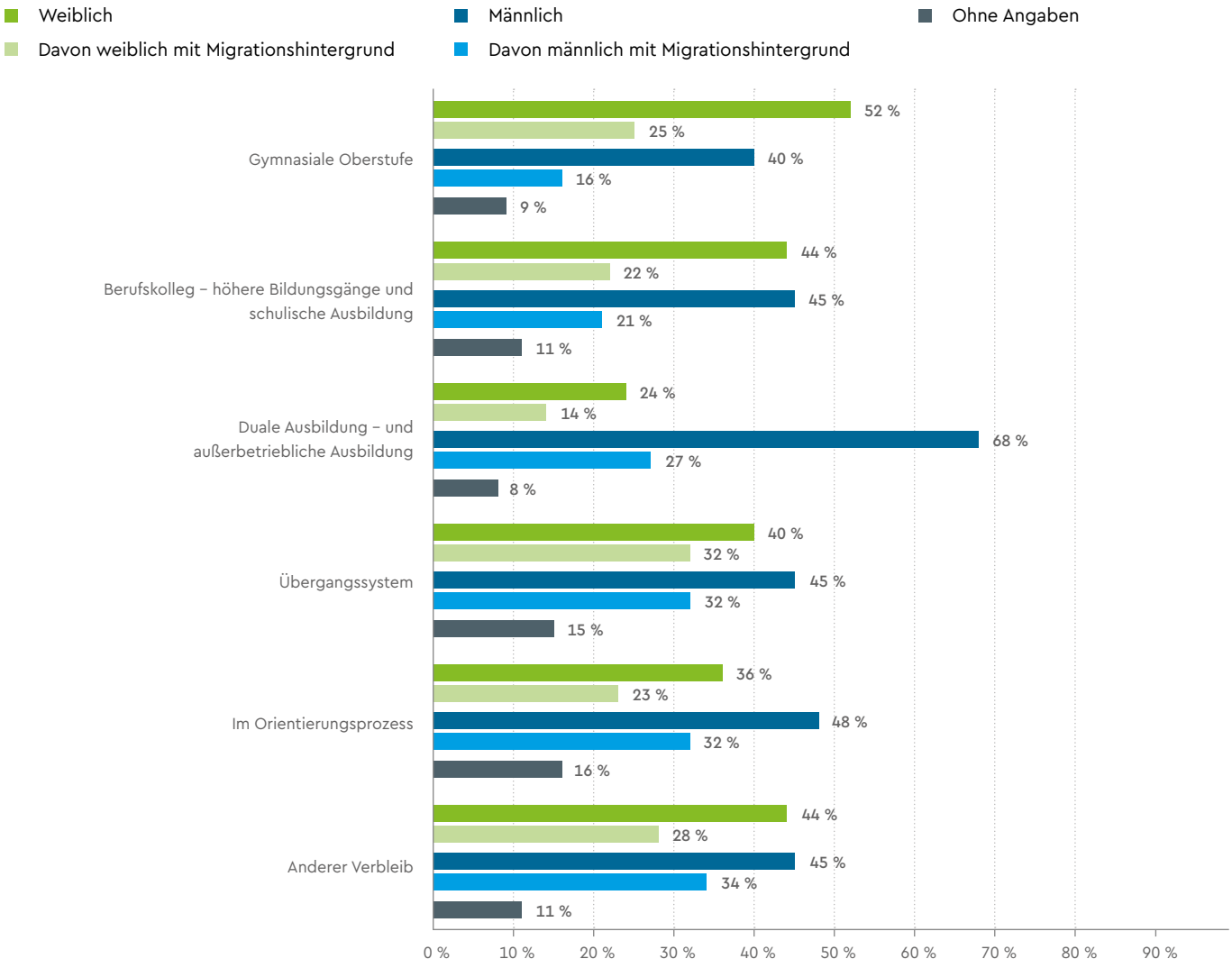


Quelle: REGE mbH, Kommunale Koordinierung, 2021

Deutlich erkennbar ist in der Grafik der Knick in der dualen Ausbildung 2019/2020, der durch die Corona-Pandemie verursacht wurde. Obwohl im nachfolgenden Schuljahr 2020/2021 bis zu 70 % der betrieblichen Praktika nicht realisiert werden konnten[1], stieg mit dem höheren Ausbildungsplatzangebot auch die Zahl der Jugendlichen, die direkt nach der Regelschule eine duale Ausbildung begannen, wieder an. Im Vergleich zu den Jahren vor Corona besteht allerdings weiterhin Aufholbedarf.

[1] *Befragung Kommunale Koordinierung Stadt Bielefeld, 2021*

Stadt Bielefeld: Übergänge nach Geschlecht und Migrationshintergrund Abgangsjahr 2020/2021
Haupt-, Förder-, Gesamt- und Realschüler*innen



Quelle: REGE mbH, Kommunale Koordinierung, 2021

Fragt man danach, welche Jugendlichen aktuell direkt nach der Sekundarstufe I in eine duale Ausbildung einmünden, so ergeben sich insbesondere unter Berücksichtigung der Kategorien Geschlecht und Migrationshintergrund unterschiedliche Zugänge in Unternehmen.

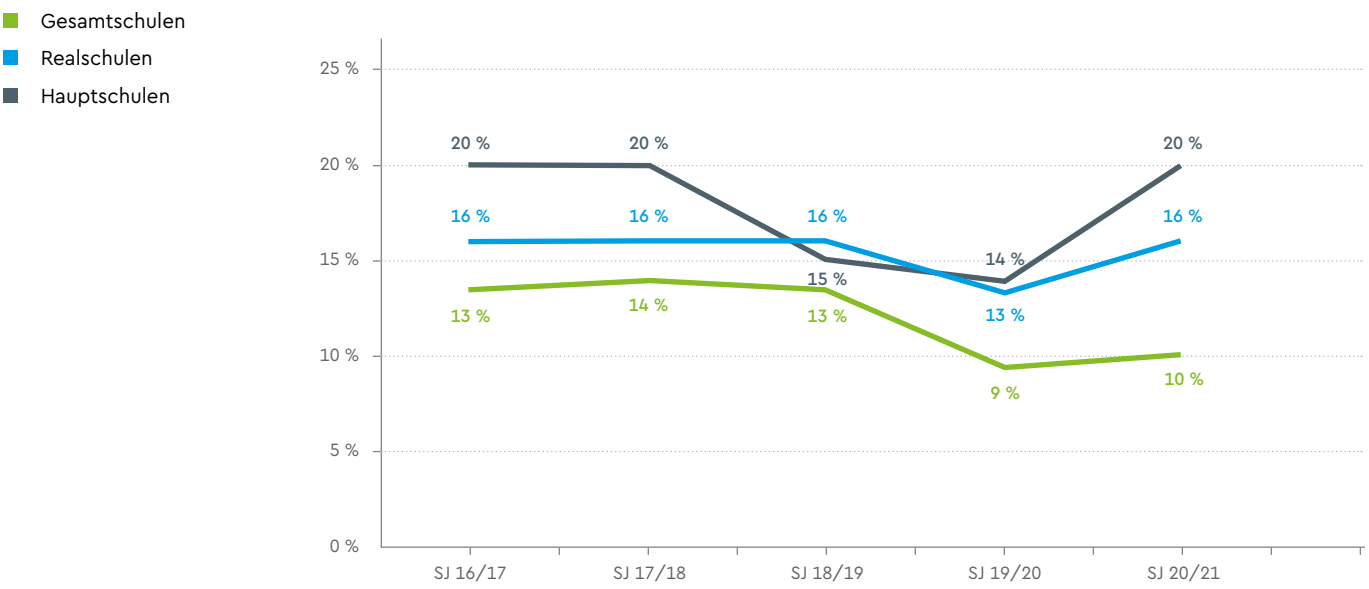
Der Beginn einer dualen Ausbildung direkt nach Verlassen der Regelschule ist in der Stadt Bielefeld immer noch überwiegend ein attraktiver Bildungsweg vor allem für junge Männer (68 % der Abgänger*innen). Die meisten Ausbildungsverträge unterzeichnen dabei Schüler ohne Migrationshintergrund. Männliche Jugendliche mit Migrationshintergrund sind in der Ausbildung deutlich unterrepräsentiert, finden sich aber überproportional im Übergangssystem und in Orientierungsprozessen wieder.

Nur 24 % der Jugendlichen aus der Stadt Bielefeld, die direkt nach der Sekundarstufe I eine duale Ausbildung beginnen, sind weiblich.

Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass sich viele der dualen Ausbildungsberufe in männlich dominierten Berufsfeldern finden. Auf Bundesebene sind nur 27 % aller Auszubildenden im dualen System weiblich.[2]

[2] *Berufsbildungsbericht 2021, BIBB*

Stadt Bielefeld: Übergänge in duale Ausbildung der letzten 5 Jahre
Haupt-, Gesamt- und Realschulen



Quelle: REGE mbH, Kommunale Koordinierung, 2021

In der Auswertung im Zeitverlauf zeigen sich noch einmal die heterogenen Entwicklungen nach Schulformen. Auch wenn die Werte nicht gravierend auseinanderliegen, so verbergen sich hinter ihnen doch ganz unterschiedliche Problemstellungen:

- Für Jugendliche von Hauptschulen ist die duale Ausbildung häufig eine der attraktivsten Optionen für den weiteren Bildungsweg. Sie haben aber im Wettbewerb mit anderen Schulformen deutliche Nachteile gegenüber anderen Jugendlichen und benötigen intensivere Begleitung im Prozess.

- Für Schüler*innen von Realschulen ist die duale Ausbildung häufig nur die zweite oder dritte Priorität bei der Berufswahl, obwohl gerade sie oftmals gute Chancen auf einen direkten Übergang in Ausbildung haben.

- An den Gesamtschulen ist das ohnehin schon geringe Interesse an einer dualen Ausbildung im Rahmen der Pandemie noch einmal weiter gesunken. Eine Ausnahme bilden hier die Schüler*innen, die aufgrund von erhöhtem Unterstützungsbedarf am Projekt Übergangsmanagement der REGE mbH teilnehmen.

Fragt man nach Entwicklungspotenzialen für die Stärkung der dualen Ausbildung von Jugendlichen aus den Bielefelder Regelschulen, so können diese einerseits in Maßnahmen zur zielorientierten Ansprache insbesondere der Jugendlichen liegen, die in der dualen Ausbildung bislang unterrepräsentiert sind: junge Männer mit Migrationshintergrund und junge Frauen.

Andererseits kann es sinnvoll sein, die Attraktivität der dualen Ausbildung in Realschulen und Gesamtschulen noch stärker zu verankern und dafür konkrete Maßnahmen, auch gemeinsam mit der Wirtschaft, auf den Weg zu bringen.

2.1.2 Übergänge von der Sekundarstufe I in schulische Ausbildungsgänge

Im Schuljahr 2020/2021 sind aus den Regelschulen der Stadt Bielefeld 123 Jugendliche in eine schulische Ausbildung eingemündet.[3]

Die Mehrzahl der Schüler*innen, die in eine schulische Ausbildung einmünden, ist, wie schon in den Vorjahren, weiblich (77 %). Allerdings liegt die Zahl der jungen Männer, die eine schulische Ausbildung beginnen, mit 23 % über dem Landesschnitt von NRW (18 %).[3]

Die Kommunale Koordinierung der REGE mbH hat bis zum Schuljahr 2018/2019 selbst noch detailliertere Erhebungen zur Einmündung von Schüler*innen aus der Sekundarstufe I in schulische Ausbildungsgänge durchführen können. Die letztmalige Auswertung von 2019 zeigt, dass vor der Pandemie 12 % der Jugendlichen (221) aus der Stadt Bielefeld (ohne Gymnasien) direkt in eine schulische Ausbildung eingemündet sind. Der Anteil der Jugendlichen von Hauptschulen (16,9 %) und Realschulen (14,4 %) war überdurchschnittlich, deutlich weniger Schüler*innen von Gesamtschulen (7,8 %) nahmen eine schulische Ausbildung auf.

Junge Frauen wählten mit 60 % besonders häufig den Weg in eine schulische Ausbildung, allerdings waren junge Frauen mit Migrationshintergrund der jungen Frauen nur unterproportional vertreten. Mit 11 % wurden für junge Männer mit Migrationshintergrund die geringsten Übergänge in schulische Ausbildungsgänge verzeichnet.

2.2 Übergänge nach Verlassen der Sekundarstufe II aus Gymnasien und Gesamtschulen

2017 hat das SOKO-Institut gemeinsam mit der Kommunalen Koordinierung knapp 1.000 Auszubildende, die gerade ihre Ausbildung begonnen hatten, an den Bielefelder Berufskollegs nach ihrem Weg zur Ausbildung befragt.

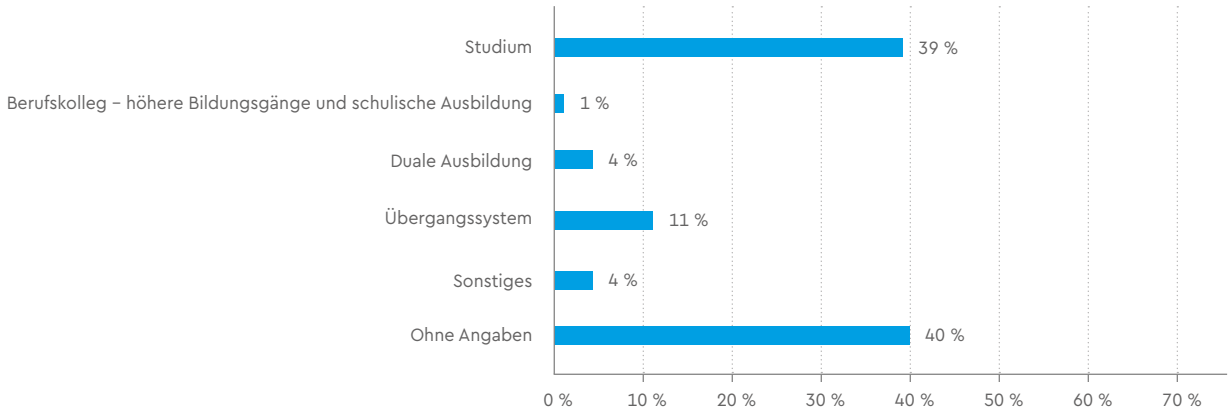
Besonders interessant war in diesem Zusammenhang die vergleichsweise hohe Anzahl von 43 % der Auszubildenden, die die Fachhochschulreife oder das Abitur erworben hatten.[4]

Daten zu den direkten Übergängen aus der Sekundarstufe II sind aktuell allerdings nicht vollständig verfügbar. Die Kommunale Koordinierung hat deshalb in den Jahren 2020 und 2021 im Auftrag der Stadt Bielefeld zur besseren Einschätzung der Auswirkungen der Pandemie in Kooperation mit den Gesamtschulen und Gymnasien eigene Erhebungen durchgeführt. Ziel war es, festzustellen, welchen Übergang junge Menschen nach dem Abitur wählen und an welchen Schnittstellen ggf. weiterer Unterstützungsbedarf besteht.

Auch bei Schulabgänger*innen nach der SEK II sind offenbar viele berufliche Planungen zum Ende der Schullaufbahn noch nicht abgeschlossen.

[3] IT.NRW, 2022; [4] SOKO-Institut / REGE mbH, Erfolgsfaktoren beim Übergang in die berufliche Ausbildung, 2017

Stadt Bielefeld: Übergänge aus der Sekundarstufe II
Abgangsjahr 2020/2021 Gymnasien und Gesamtschulen



Quelle: REGE mbH, Kommunale Koordinierung, 2021

Die Daten, die von den Schulen zur Verfügung gestellt werden konnten, machen vor allem deutlich, dass offenbar selbst bei Schulabgänger*innen nach der SEK II viele berufliche Planungen zum Ende der Schullaufbahn nicht bekannt oder noch nicht abgeschlossen sind.

Für 40 % der Schüler*innen konnten die Schulen zum Befragungszeitraum im Juni 2021 keine Angaben machen. Für 39 % der Jugendlichen stand bereits fest, dass sie ein Studium aufnehmen würden. Nur ein sehr kleiner Prozentsatz von 4 % plante direkt nach der Sekundarstufe II eine duale Ausbildung.

Sowohl für die Nachwuchsförderung im Rahmen der dualen Ausbildung wie auch für die Frage nach erfolgreichen Übergängen in das Studium oder andere Planungen, wäre es perspektivisch wünschenswert, die Pläne dieser Jugendlichen zukünftig genauer einschätzen zu können.

2.3 Übergänge nach Verlassen der Berufskollegs

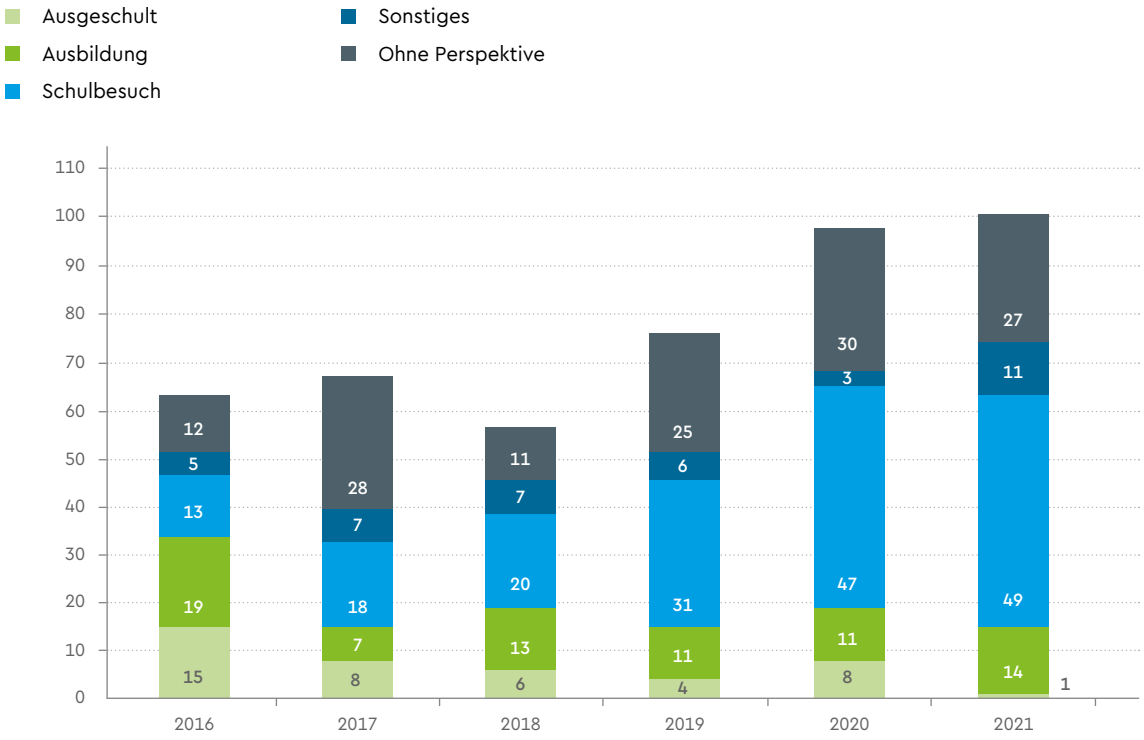
Für die Stadt Bielefeld liegen keine umfassenden Datenerhebungen vor, die den Übergang aus den Berufskollegs in Ausbildung dokumentieren. Deshalb werden an dieser Stelle einige Daten benannt, die Hinweise auf das Potenzial von Auszubildenden an den Berufskollegs geben können.

Hierbei stehen im Fokus neben den Jugendlichen, die in eine duale oder schulische Ausbildung eingemündet sind, insbesondere die jungen Menschen, die eine Berufsfachschulklasse am Berufskolleg besuchen. Die einjährige Berufsfachschulklasse Typ 1 führt zu einer fachrichtungsbezogenen beruflichen Grundbildung. Die Berufsfachschulklasse Typ 2, in die Schüler*innen mit einem Hauptschulabschluss nach Klasse 10 aufgenommen werden, vermittelt berufliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten.

Seit dem Schuljahr 2020/2021 werden Schüler*innen der SEK II aus Berufskollegs, Gymnasien und Gesamtschulen im Rahmen des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss" einmal jährlich zu ihren Berufswünschen befragt.

Von den Schüler*innen, die im Schuljahr 2020/2021 an den einjährigen Bildungsgängen der Berufskollegs teilgenommen haben, planten zum Befragungszeitraum 45 % den Übergang in eine Ausbildung. Nur 6 % von ihnen hatten zu dem frühen Befragungszeitpunkt im Frühjahr 2021 bereits einen Ausbildungsvertrag unterschrieben.

Stadt Bielefeld: Berufsperspektiven aus den Berufsfachschulklassen am Carl-Severing Berufskolleg Wirtschaft und Verwaltung 2020/2021

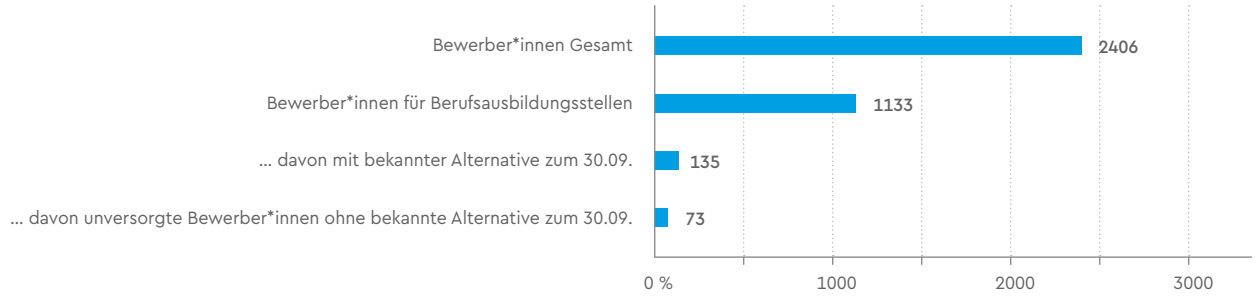


Quelle: Carl-Severing-Berufskolleg Wirtschaft und Verwaltung, 2022

Dieses Verhältnis von Ausbildungswünschen und erfolgreichen Übergängen aus den Berufsfachschulklassen Typ 1 und Typ 2 spiegelt sich auch in einer internen Auswertung des Carl-Severing-Berufskollegs für Wirtschaft und Verwaltung aus 2021 wieder. Sie zeigt, dass nur ein kleinerer Teil der Jugendlichen, die die Berufsfachschule verlassen, direkt in eine Ausbildung einmünden. Ein deutlich größerer Teil schließt einen weiteren Schulbesuch an oder verlässt das Berufskolleg ohne Perspektive.

Zudem kamen in der Stadt Bielefeld fast 50 % der Jugendlichen, die im September 2021 noch auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz waren, von berufsbildenden Schulen.

Stadt Bielefeld: Bewerber*innen für eine duale Ausbildung aus den berufsbildenden Schulen

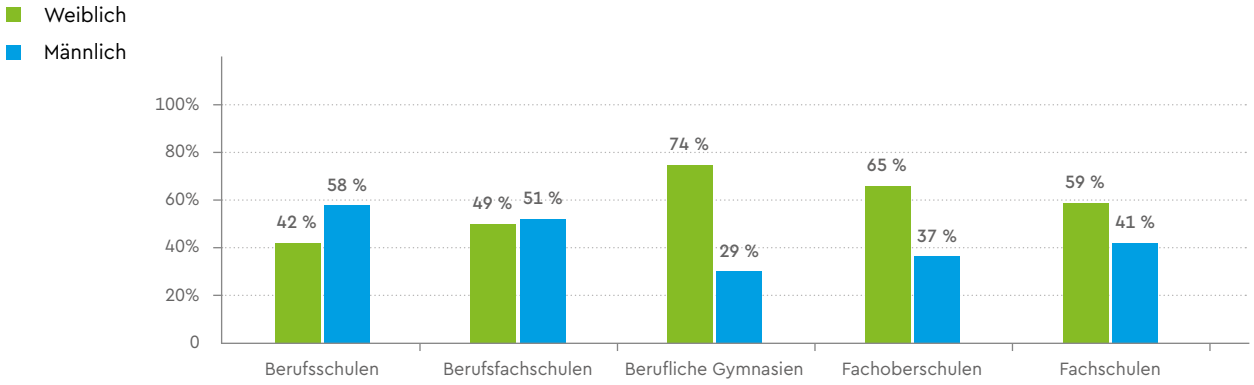


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021

Betrachtet man die Zahl der Jugendlichen, die ihr Bildungsziel am Berufskolleg erfolgreich erreicht haben, so setzen sich die geschlechtsspezifischen Schwerpunkte, die sich bereits beim Übergang der Sekundarstufe I gezeigt hatten, fort:

- Die Berufsfachschulen Typ I und Typ II schließen junge Frauen und junge Männer mit nahezu gleichem Bildungserfolg ab.
- Jungen Frauen gelingt der erfolgreiche Abschluss der Sekundarstufe II an einem Berufskolleg (berufliches Gymnasium, Fachoberschule) in deutlich höherem Maße als jungen Männern.
- Männliche Jugendliche schließen erwartungsgemäß wesentlich häufiger eine duale, weibliche Jugendliche eine schulische Ausbildung ab.

Stadt Bielefeld: Bildungsziel am Berufskolleg erreicht
Abgangsjahr 2019/2020



Quelle: IT.NRW, 2022, eigene grafische Darstellung, enthält Rundungsdifferenzen

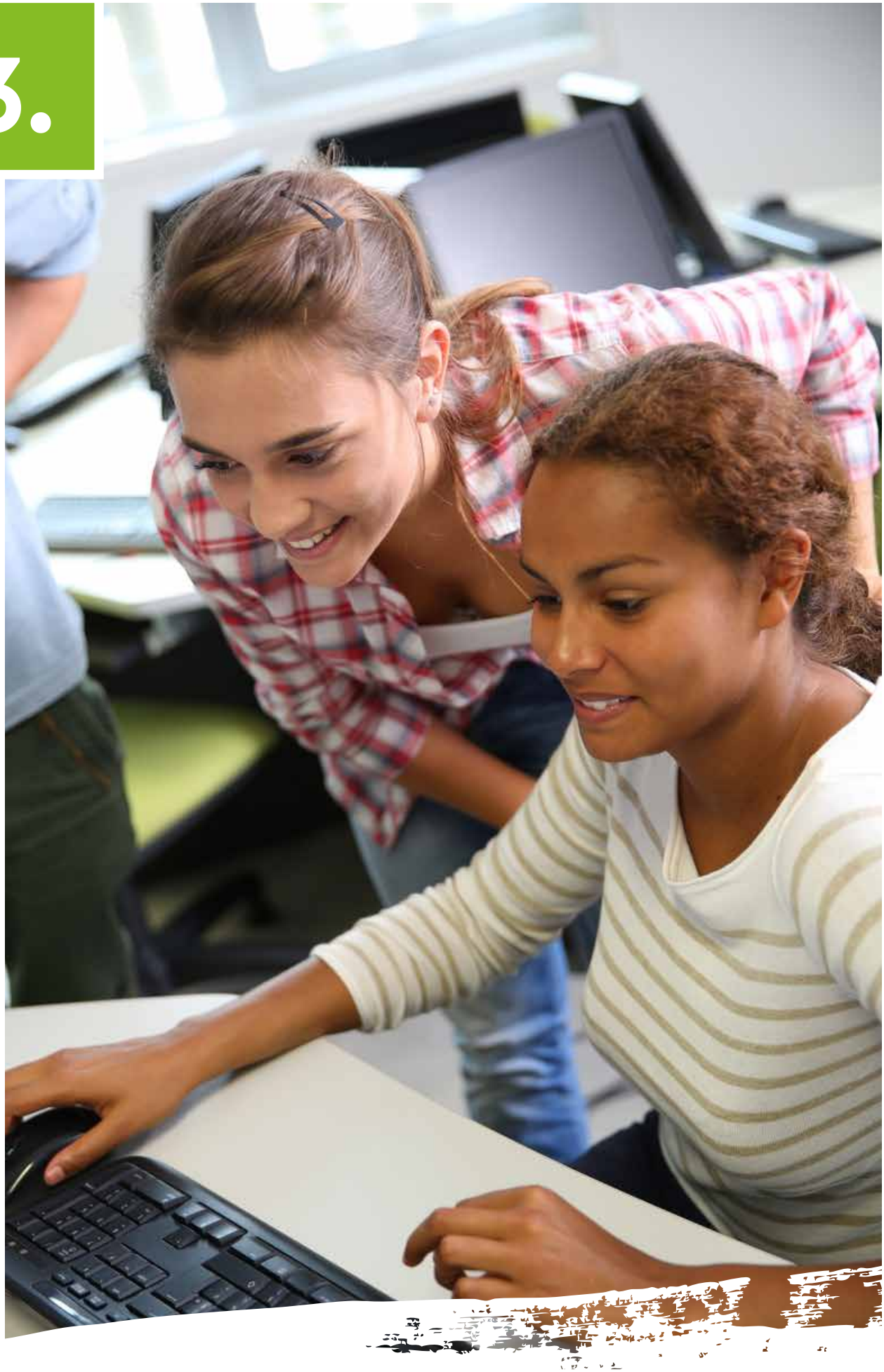
Die Partner*innen der Jugendberufsagentur Bielefeld haben ihre Aktivitäten an den Bielefelder Berufskollegs in den letzten Jahren noch einmal erhöht.

Seit 2018 bietet die Jugendberufshilfe der REGE mbH in Kooperation mit der Walter-Blüchert-Stiftung berufliche Unterstützung für Jugendliche aus Berufsfachschulklassen an. 2019 wurde die Berufsberatung der Agentur für Arbeit für diese Zielgruppe personell verstärkt. Seit dem Beginn der Pandemie werden in der Jugendberufsagentur Bielefeld auch digitale Kanäle zur Berufsberatung verstärkt genutzt und vor allem 2021 die Kapazität der benötigten Fördermaßnahmen erhöht. Das Jobcenter Arbeitplus ist seit 2022 an zwei Berufskollegs beratend aktiv. 2022 wurde sie Förderung zudem noch einmal über das Landesprogramm „Übergangsbegleitung" ausgebaut.

Als wichtige Schwelle des Übergangs von der Schule in weiterführende Perspektiven sollten die Berufskollegs zukünftig stärker in den Fokus der beruflichen Orientierung rücken und mit Maßnahmen zur erfolgreichen Übergangsgestaltung unterstützt werden.

Um noch zielgerichteter tätig werden zu können, wäre es dazu auch sinnvoll, auf eine umfassendere Datenlage für die Stadt Bielefeld zurückgreifen zu können.

3.



3. EINMÜNDUNG IN AUSBILDUNG

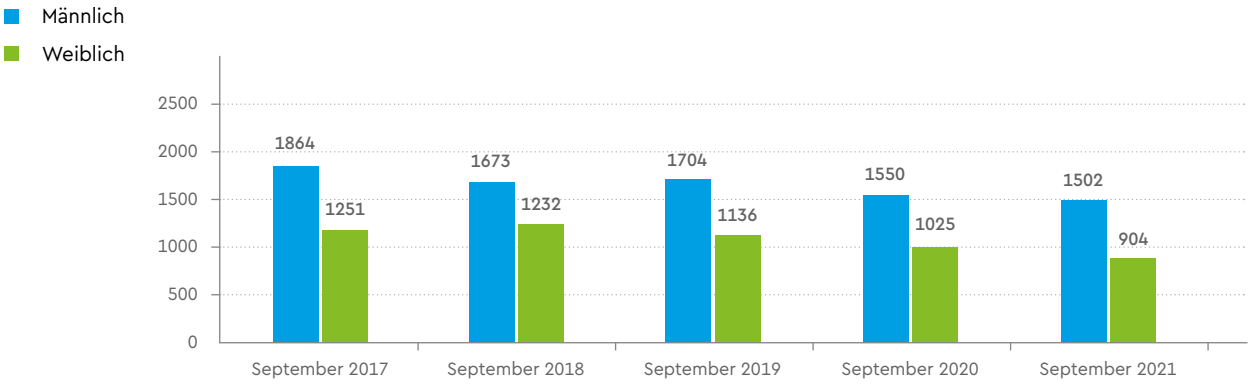
Nach dem Verlassen der Schule oder des Berufskollegs gibt es nur wenige Möglichkeiten, den Bildungsweg junger Bielefelder*innen weiter zu verfolgen. Umso interessanter für Auswertungen und Prognosen sind deshalb diejenigen Jugendlichen, die bei der Agentur für Arbeit als Bewerber*innen für einen Ausbildungsplatz gemeldet sind oder im Rahmen der Beratung im Jobcenter als Bewerber*in geführt werden.

Sie bilden nicht alle Jugendlichen auf der Suche nach einem Übergang in Ausbildung ab, geben aber einen guten Überblick über das Profil der Jugendlichen, die sich danach auf der Suche befinden.

3.1 Jugendliche auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz

3.1.1 Entwicklung der Zahl der Bewerber*innen für eine Ausbildung

Stadt Bielefeld:
Bewerber*innen nach Geschlecht 2017 bis 2021



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021

Die Zahl der jungen Menschen, die sich in Bielefeld für eine Ausbildung interessieren, hat in den letzten 5 Jahren abgenommen und ist mit Ausbruch der Corona-Pandemie noch einmal deutlich abgesunken (-6,6 %). Junge Männer melden sich auch in der Langzeitbetrachtung häufiger ausbildungsplatzsuchend als junge Frauen. Der Anteil der jungen Frauen, die sich insgesamt für eine Ausbildung interessieren, liegt allerdings höher als beim direkten Übergang aus der Regelschule (27 %). Auffällig ist der starke Rückgang der weiblichen Bewerberinnen im Jahr 2021 auf 37 %.

Stadt Bielefeld:
Bewerber*innen im Vergleich 2017 bis 2021

Berichtsmonat	Bielefeld	Veränderung in %	NRW	Veränderung in %	Bund	Veränderung in %
September 2017	3120		136970		547820	
September 2018	2910	-7 %	133800	-2 %	535620	-2 %
September 2019	2840	-2 %	128510	-4 %	511800	-4 %
September 2020	2580	-9 %	115640	-10 %	472980	-8 %
September 2021	2410	-7 %	107530	-7 %	433540	-8 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021

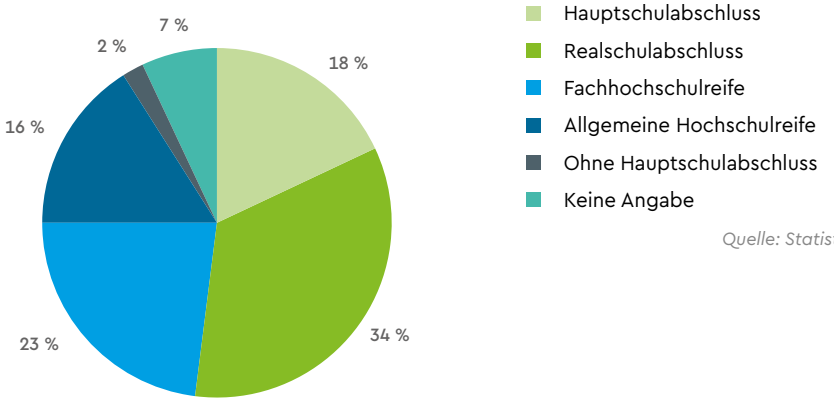
Das abnehmende Ausbildungsinteresse von Jugendlichen im Kontext der Pandemie hat nach Berichten aus der Praxis heterogene Ursachen. So konnten viele Betriebspraktika nicht durchgeführt werden, zahlreiche berufsorientierende Praxisangebote mussten abgesagt werden und wurden durch Ersatzformate im digitalen Raum ersetzt. Die Zeiten des home schooling zeigten bei den Jugendlichen oftmals auch Auswirkungen auf ihre Motivation und die Weiterentwicklung ihrer sozialen Kompetenzen. Zumindest im ersten Jahr der Pandemie waren zudem die Zugänge zu digitalen Angeboten abhängig von den sozioökonomischen Lebensbedingungen der Jugendlichen – und damit zum Teil nur eingeschränkt möglich.

Die Rückgänge in der Stadt Bielefeld liegen auf dem Niveau der Entwicklung auf Bundes- und Landesebene. Befürchtungen, dass das Interesse an Ausbildung im Rahmen der Pandemie überproportional einbrechen würde, haben sich für 2021 nicht bewahrheitet.

Aktuell haben die Meldungen von Ausbildungsinteressierten aber noch nicht das Niveau vor der Pandemie erreicht, sodass für die Stadt Bielefeld weiterhin Handlungsbedarf für die zukünftigen Ausbildungsjahre besteht.

3.1.2 Schulabschluss und Schulform der Bewerber*innen für eine Ausbildung

Stadt Bielefeld:
Bewerber*innen nach Schulabschluss gesamt 2021

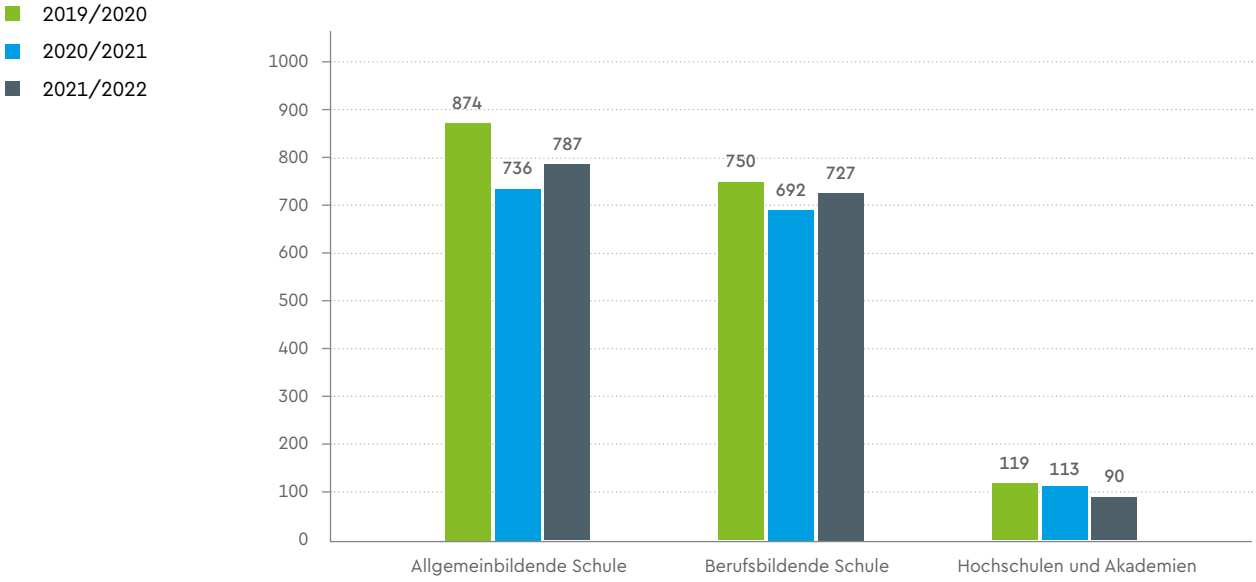


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2021

Das Interesse, eine Ausbildung zu beginnen, ist zwar direkt nach Verlassen der Regelschule nur bei einer Minderheit der Jugendlichen ausgeprägt, es nimmt aber bis zum 24. Lebensjahr weiter zu. Dabei ist die Zahl der Bewerber*innen mit einem höheren Bildungsabschluss mit 39 % besonders hoch.

Dies kann für Unternehmen einen Vorteil bei der Auswahl von Bewerber*innen darstellen, führt aber zugleich dazu, dass Jugendliche mit einem mittleren Bildungsabschluss im Wettbewerb geringere Chancen auf einen Übergang in Ausbildung aufweisen können.

Stadt Bielefeld:
Bewerber*innen nach besuchter Schule 2020 bis 2022



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, März 2022

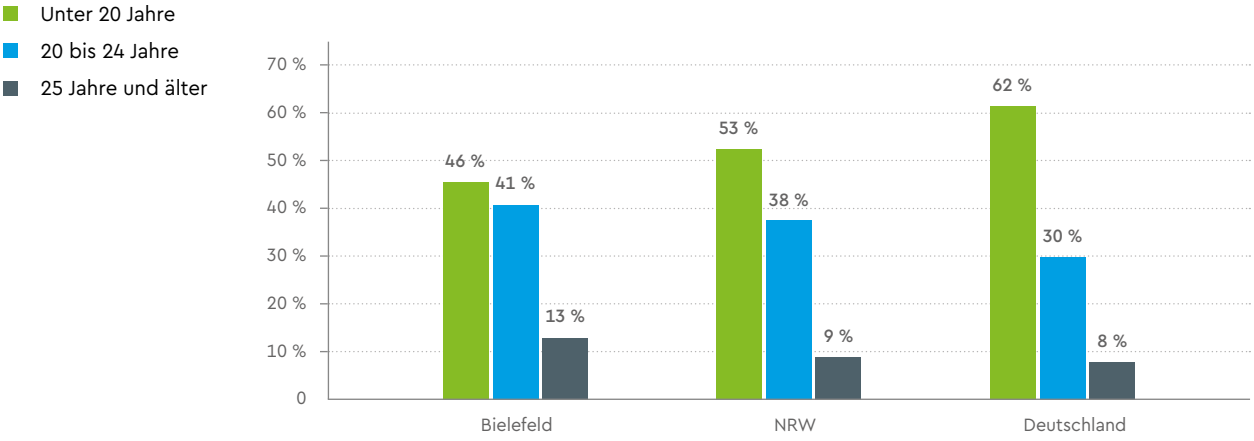
Aktuell kann ein Aufwärtstrend beim Interesse an einer Ausbildung beobachtet werden. Nachdem es in 2020 und 2021 den deutlichsten Rückgang von Bewerber*innen der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schule gab, ist hier im Jahr 2022 der größte Anstieg zu verzeichnen. Die Anzahl der Bewerber*innen von Hochschulen und Akademien hat sich entgegen der sonst steigenden Bewerber*innenzahlen verringert.

Das Interesse, eine Ausbildung zu beginnen, ist zwar direkt nach Verlassen der Regelschule nur bei einer Minderheit der Jugendlichen ausgeprägt, es nimmt aber bis zum 24. Lebensjahr weiter zu.

3.1.3 Altersstruktur der Bewerber*innen für eine Ausbildung

In der Stadt Bielefeld befinden sich im Vergleich zu Land und Bund überproportional viele Jugendliche zwischen 20 und 24 Jahren auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Im Land NRW lag 2019 das Eintrittsalter in die Berufsausbildung bei 20,5 Jahren, auf Bundesebene bei 20,0 Jahren.[1]

Stadt Bielefeld:
Gemeldete Bewerber*innen für Ausbildung nach Alter 2021

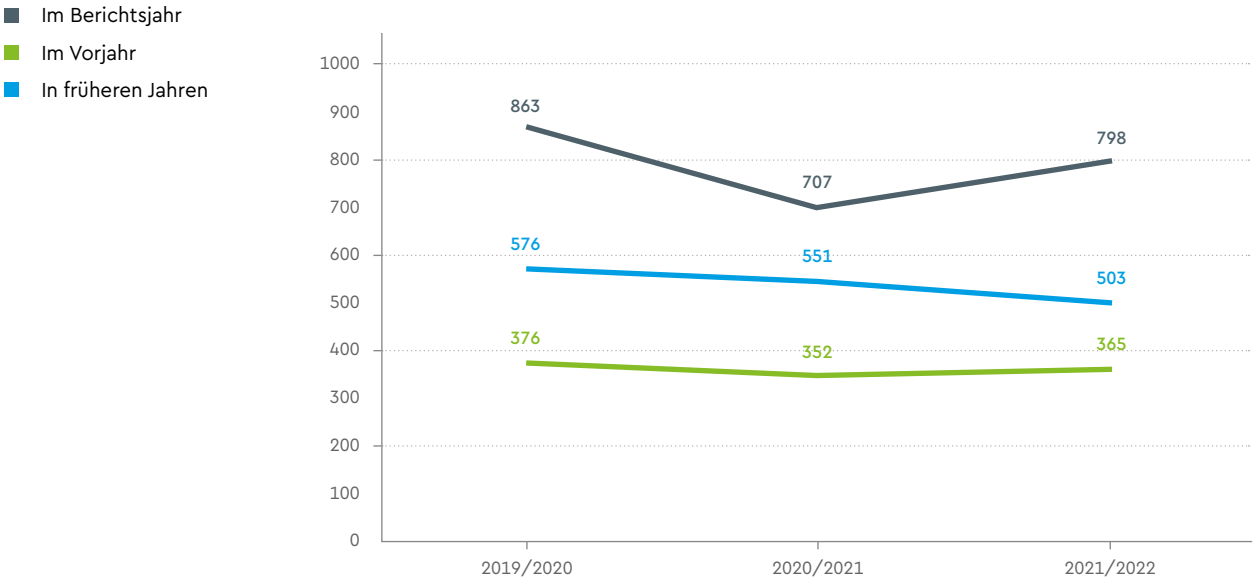


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2021

Zudem ist seit Beginn der Corona-Pandemie die Zahl der Jugendlichen, die längere Zeit auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, deutlich gestiegen. So waren im März 2022 51,5 % der Bewerber*innen aus vorherigen Berichtsjahren weiterhin ausbildungssuchend. Dieser Wert ist deutlich höher als der Bundesdurchschnitt mit aktuell 42,7 %.

[1] *Quelle: BIBB Berufsbildungsbericht 2021, S. 162 f.*

Stadt Bielefeld:
Gemeldete Bewerber*innen für Ausbildung nach Schulabgangsjahr 2020 bis 2022



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, März 2022

Die umfassendsten Ergebnisse, die für die Stadt Bielefeld zur Suche nach einem Ausbildungsplatz vorliegen, stammen aus 2017.[2] Sie zeigen, dass der späte Einstieg in eine Ausbildung – mit zahlreichen Zwischenstationen auf dem Weg dorthin – von jungen Auszubildenden in der Vergangenheit selbst als positiv und sinnhaft eingeschätzt wurde.

Anstelle eines Übergangs in Ausbildung an den klassischen Bildungsübergängen aus der Sekundarstufe I und Sekundarstufe II ergeben sich so im biografischen Bildungsverlauf der jungen Menschen zahlreiche Anschlussmöglichkeiten zum Übergang in eine Ausbildung.

Diese Übergänge müssen im höheren Alter aber deutlich selbstorganisierter erfolgen, als dies noch bis zum Abschluss der Regelschule oder des Berufskollegs der Fall ist. Deutlich bessere Chancen im Kontext eines einfachen Übergangs in Ausbildung haben deshalb Jugendliche, deren Eltern über berufliche Netzwerke und gute Kenntnisse des deutschen Bildungssystems verfügen.[3]

Die Jugendberufsagentur Bielefeld, Beratungsstellen und weitere Akteur*innen stehen im Kontext dieser Entwicklung vor der Herausforderung, an sehr heterogenen Formen von Übergängen im Bewusstsein der Jugendlichen präsent bleiben zu müssen, um ihnen zielgerichtet helfen zu können.

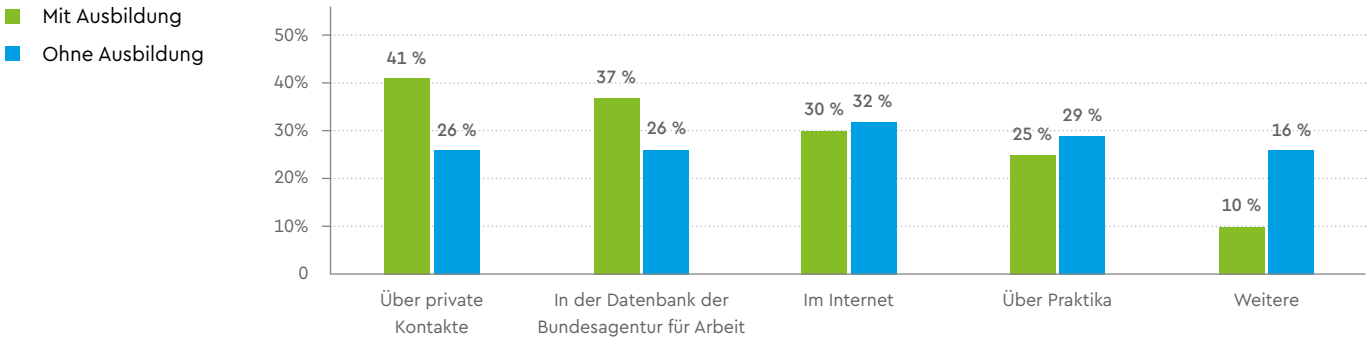
Anstelle eines Übergangs in Ausbildung aus der Sekundarstufe I und Sekundarstufe II ergeben sich im biografischen Bildungsverlauf der jungen Menschen zahlreiche Anschlussmöglichkeiten zum Übergang in eine Ausbildung.

[2] *Erfolgsfaktoren beim Übergang in die berufliche Ausbildung, SOKO-Institut / REGE mbH, 2017;* [3] *ebenda*

3.1.4 Aktivitäten zur Suche nach einem Ausbildungsplatz

In 2017 wurden die Jugendlichen auch dazu befragt, mit welchen eigenen Aktivitäten sie versucht haben, einen Ausbildungsplatz zu finden. Verglichen wurden die Anstrengungen der jungen Auszubildenden mit denjenigen, die sich bisher erfolglos um eine Ausbildung bemüht hatten.

Stadt Bielefeld: Wie haben Sie nach einem Ausbildungsplatz gesucht?
(Mehrfachnennungen)

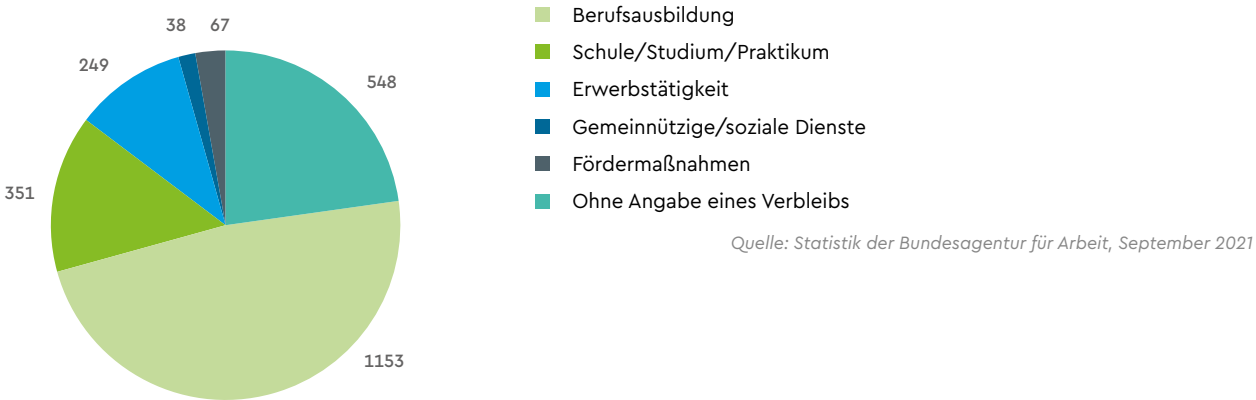


Quelle: SOKO-Institut / REGE mbH, Erfolgsfaktoren beim Übergang in die berufliche Ausbildung, 2017

Bei der Suche nach einer Ausbildung nannten die jungen Auszubildenden private Kontakte an erster Stelle, direkt gefolgt von den Angeboten zur Berufsorientierung der Agentur für Arbeit. Zusätzlich versuchten die Jugendlichen über eigene Recherchen im Internet und Praktika ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu verbessern.

3.1.5 Verbleib der gemeldeten Bewerber*innen für einen Ausbildungsplatz

Stadt Bielefeld:
Bewerber*innen Berufsausbildungsstellen nach der Art des Verbleibs 2021



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2021

Von knapp 50 % der Jugendlichen, die sich für eine Ausbildung interessierten, erhält die Agentur für Arbeit die Rückmeldung, dass ein Ausbildungsvertrag unterzeichnet wurde. Damit liegt der erfolgreiche Übergang von Bewerber*innen in Ausbildung leicht über dem Landeswert von NRW (45 %). Dies kann u.a. an der gemeinsamen Erfassung der Ausbildungen zwischen Agentur für Arbeit und Jobcenter sowie an der inhaltlichen Zusammenarbeit von SGB II, SGB III und SGB VIII im Rahmen der Jugendberufsagentur liegen.

15 % der Jugendlichen entscheiden sich für einen weiteren Schulbesuch oder ein Studium, 10 % für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Von 23 % ist der weitere Verbleib nicht bekannt.

Bei der Suche nach einer Ausbildung nannten junge Auszubildende private Kontakte an erster Stelle, gefolgt von den Angeboten der Agentur für Arbeit.

3.2 Ausbildungsplatzangebot in der Stadt Bielefeld
3.2.1 Gemeldete Berufsausbildungsstellen

Die Pandemie hat beim Ausbildungsplatzangebot der Stadt Bielefeld deutliche Spuren hinterlassen. Unternehmen mussten ihr Ausbildungsplatzangebot aussetzen oder reduzieren, in Aussicht gestellte Ausbildungsverträge wurden zum Teil aufgrund der wirtschaftlichen Lage zurückgezogen.

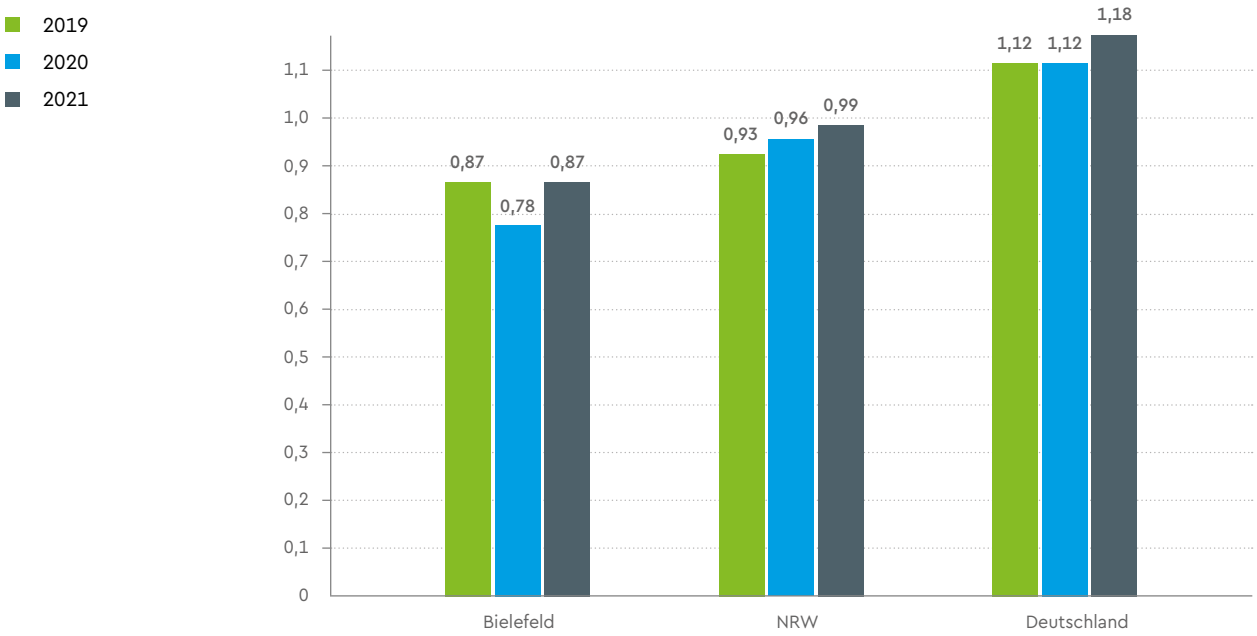
Stadt Bielefeld:
Gemeldete Berufsausbildungsstellen im Vergleich 2017 bis 2021

Berichtsmonat	Bielefeld	Veränderung in %	NRW	Veränderung in %	Bund	Veränderung in %
September 2017	2320		110240		544910	
September 2018	2360	2 %	115810	5 %	565330	4 %
September 2019	2470	5 %	119930	4 %	571980	1 %
September 2020	2020	-18 %	110570	-8 %	530270	-7 %
September 2021	2100	4 %	106770	-3 %	511230	-4 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2021

In 2021 war auch eine deutliche Zurückhaltung von Bewerber*innen spürbar, sich bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter Arbeitplus ausbildungsplatzsuchend zu melden. So war im Juni 2021 im Vergleich zum Juni 2019 die Zahl der bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Bewerber*innen bei wenig veränderten Schulentlasszahlen von 1.005 auf 707 gesunken. Insbesondere Jugendliche mit Benachteiligungen, so die Rückmeldungen der Jugendberufshilfe und des Jobcenters Arbeitplus, hatten in dieser Situation zudem deutlich geringere Chancen auf den Abschluss eines Ausbildungsvertrags.

Stadt Bielefeld:
Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber*innen 2019 bis 2021



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2021

In den 3 zurückliegenden Jahren lag die Relation zwischen unbesetzten Ausbildungsstellen und unversorgten Bewerber*innen weiterhin unter dem Landes- und Bundesschnitt. Auf 100 junge Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchten, kamen in 2021 in der Stadt Bielefeld 87 Ausbildungsplätze (ANR 0,87).

Dabei zeigt der Trend nach einem Rückgang im Zuge der Pandemie in 2020 wieder nach oben. In der Langzeitbetrachtung hat sich die Situation in Bielefeld durch die Initiierung zahlreicher Maßnahmen zudem bereits deutlich verbessert: in 2014 standen 100 ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen nur 64 unbesetzte Ausbildungsplätze gegenüber.

Während die Zahl der unversorgten Bewerber*innen scheinbar abnahm, wuchs trotz der wirtschaftlich angespannten Lage in der Pandemie die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen weiter an. Die Gründe für die dahinterliegenden Probleme sind vielfältig und haben sich, wie andere Entwicklungen auch, in den letzten Jahren noch einmal stärker herauskristallisiert. Mangelnde fachliche Eingangsqualifikation oder nicht passende persönliche Kompetenzen für den Wunschberuf sind hier wichtige Faktoren. Aber auch die fehlende Transparenz und schwierige Orientierung für Jugendliche aufgrund der großen Zahl neuer oder seltener Berufe und einer hohen Informationsflut spielen eine entscheidende Rolle. Eine weitere Herausforderung ist der Wettbewerb zwischen der beruflichen und der akademischen Ausbildung, wobei der Trend aktuell noch immer stark vom Wunsch zur Akademisierung geprägt ist.

Befragungen der Schulen durch die Kommunale Koordinierung und die Erfahrungen der Jugendberufsagentur zeigen, dass das Fehlen von individuellen Erfahrungen mit Berufen, insbesondere in Unternehmen – etwa im Rahmen von Berufsfelderkundungstagen und Praktika, aber auch bei Berufsmessen und anderen Berufsorientierungsformaten - bei den Schüler*innen eine deutliche Distanz zu Unternehmen erzeugt hat, die nur partiell durch digitale Angebote abgefangen werden konnte.

Die Entwicklung befindet sich aktuell aber wieder auf einem positiven Weg. So konnte mit Stand März 2022 die überwiegende Zahl der Schulen im Schuljahr 2021/2022 für fast alle Schüler*innen Praktika in Unternehmen realisieren. Der Ausbildungskonsens NRW hat in diesem Kontext zudem das Angebot von Praktika unter dem Motto „Praktikum jetzt!" prioritär auf die Agenda der Berufsorientierung gesetzt.

Gemeldete Bewerber*innen und Berufsausbildungsstellen

Gemeldete Bewerber*innen	März 22	Veränderung gegenüber Vorjahr in %
Bielefeld	1687	4,3 %
NRW	78931	-3,2 %
Deutschland	313401	-2,9 %

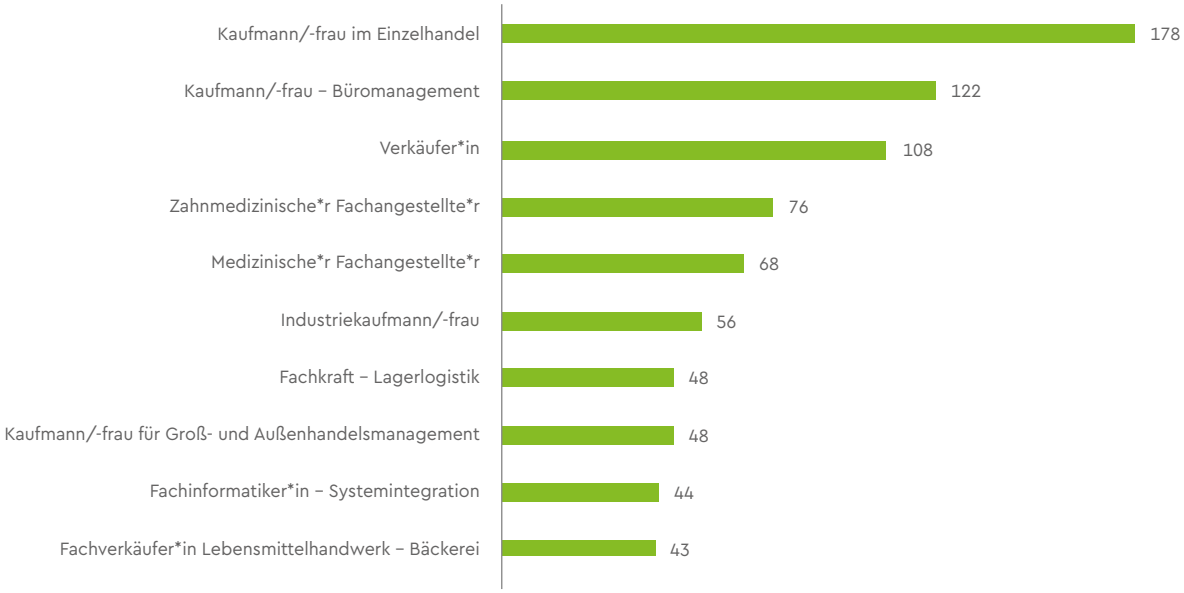
Gemeldete Berufsausbildungsstellen	März 22	Veränderung gegenüber Vorjahr in %
Bielefeld	1699	4,6 %
NRW	91055	7,4 %
Deutschland	443207	6,7 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, März 2022

Bis März 2022 hatte sich zudem auch die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen und der ausbildungsinteressierten Bewerber*innen wieder erhöht. Zum ersten Quartal gab es 1.687 bei der Agentur für Arbeit und beim Jobcenter gemeldete Bewerber*innen für Ausbildungsstellen. Das sind 4,3 % mehr als im Vorjahr entgegen dem bundesweiten Trend.

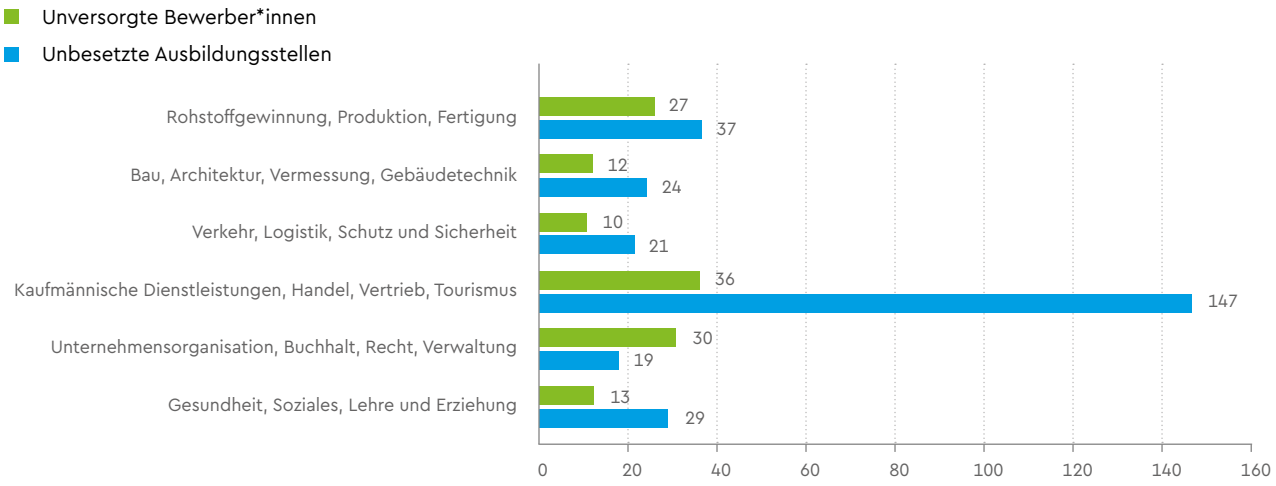
Demgegenüber stehen 1.699 bei der Agentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsstellen, ein Plus von 4,6 %.

Stadt Bielefeld: Top 10 – Berufe der gemeldeten Berufsausbildungsstellen 2021



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2021

Stadt Bielefeld:
Unbesetzte Ausbildungsstellen und unversorgte Bewerber*innen nach Berufsbereichen 2021



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2021

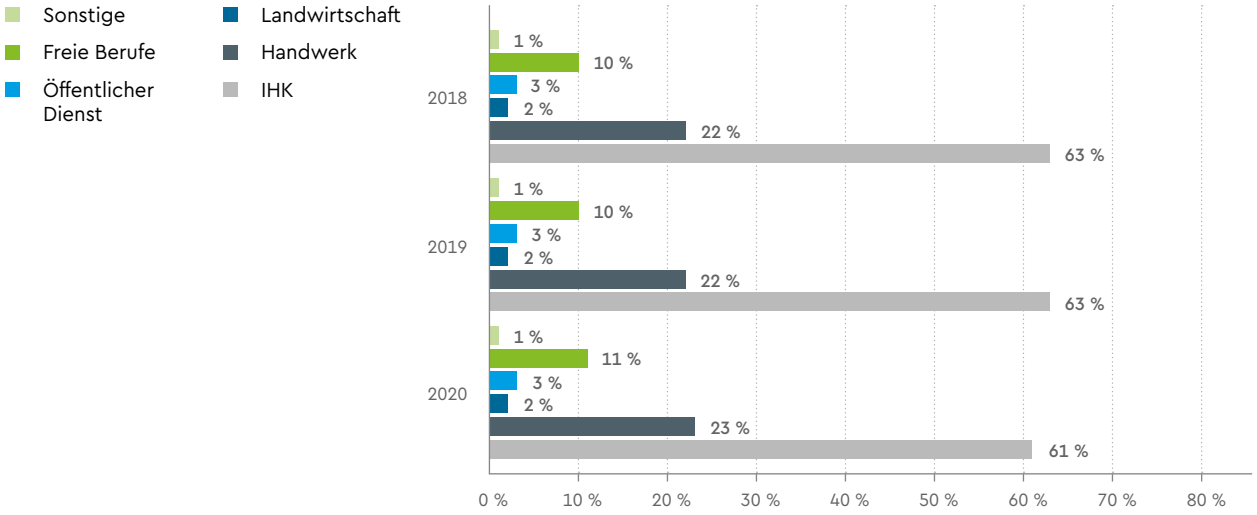
Die Relation zwischen angebotenen und benötigten Ausbildungsplätzen ist für sich betrachtet wenig aussagefähig. Denn die Bedarfe von Unternehmen und Einrichtungen sind nicht automatisch kongruent mit den Berufswünschen und Berufsvorstellungen von Jugendlichen. Dies betrifft nicht nur den häufig benannten Bereich der Gesundheitswirtschaft, sondern auch den gewerblich-technischen Bereich, insbesondere aber auch den Dienstleistungssektor in Bielefeld.

Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2021 gab es ein deutliches Plus an unbesetzten Ausbildungsstellen in den Bereichen Produktion und Fertigung sowie Gesundheit und Soziales.

Im Dienstleistungsbereich zeigt sich am deutlichsten die Problematik des Matching zwischen Berufswünschen und angebotenen Ausbildungsplätzen. Denn gerade auf dem Sektor der kaufmännischen Dienstleistung und des Handels, der von jungen Menschen bei der Berufswahl sehr favorisiert wird, blieb auch der höchste Anteil von Stellen unbesetzt, was sicherlich auch auf eine geringere Eignung von interessierten Jugendlichen zurückgeführt werden kann.

3.2.2 Abgeschlossene Berufsausbildungsverträge

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Bereichen – Bielefeld im Vergleich 2018 bis 2020



Quelle: IT.NRW, Düsseldorf, April 2022, eigene Auswertung

Stadt Bielefeld: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Bereichen

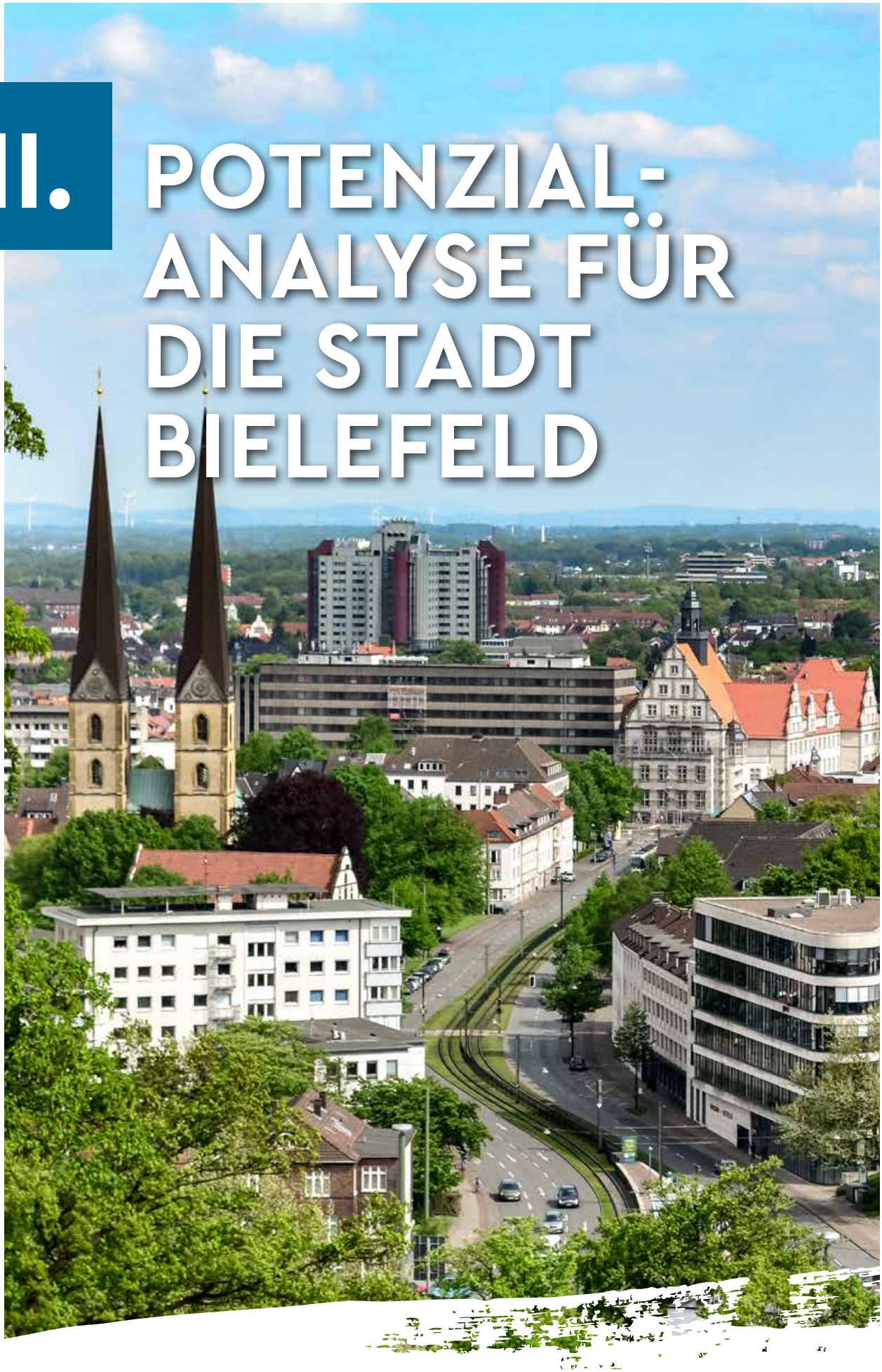
Jahr	gesamt	IHK		Handwerk		Landwirtschaft		Öffentlicher Dienst		Freie Berufe		Sonstige	
2018	2457	1548	63 %	543	22 %	39	2 %	63	3 %	246	10 %	18	1 %
2019	2472	1551	63 %	546	22 %	39	2 %	63	3 %	252	10 %	21	1 %
2020	2193	1338	61 %	495	23 %	45	2 %	60	3 %	237	11 %	18	1 %

Quelle: IT.NRW, Düsseldorf, April 2022, eigene Auswertung

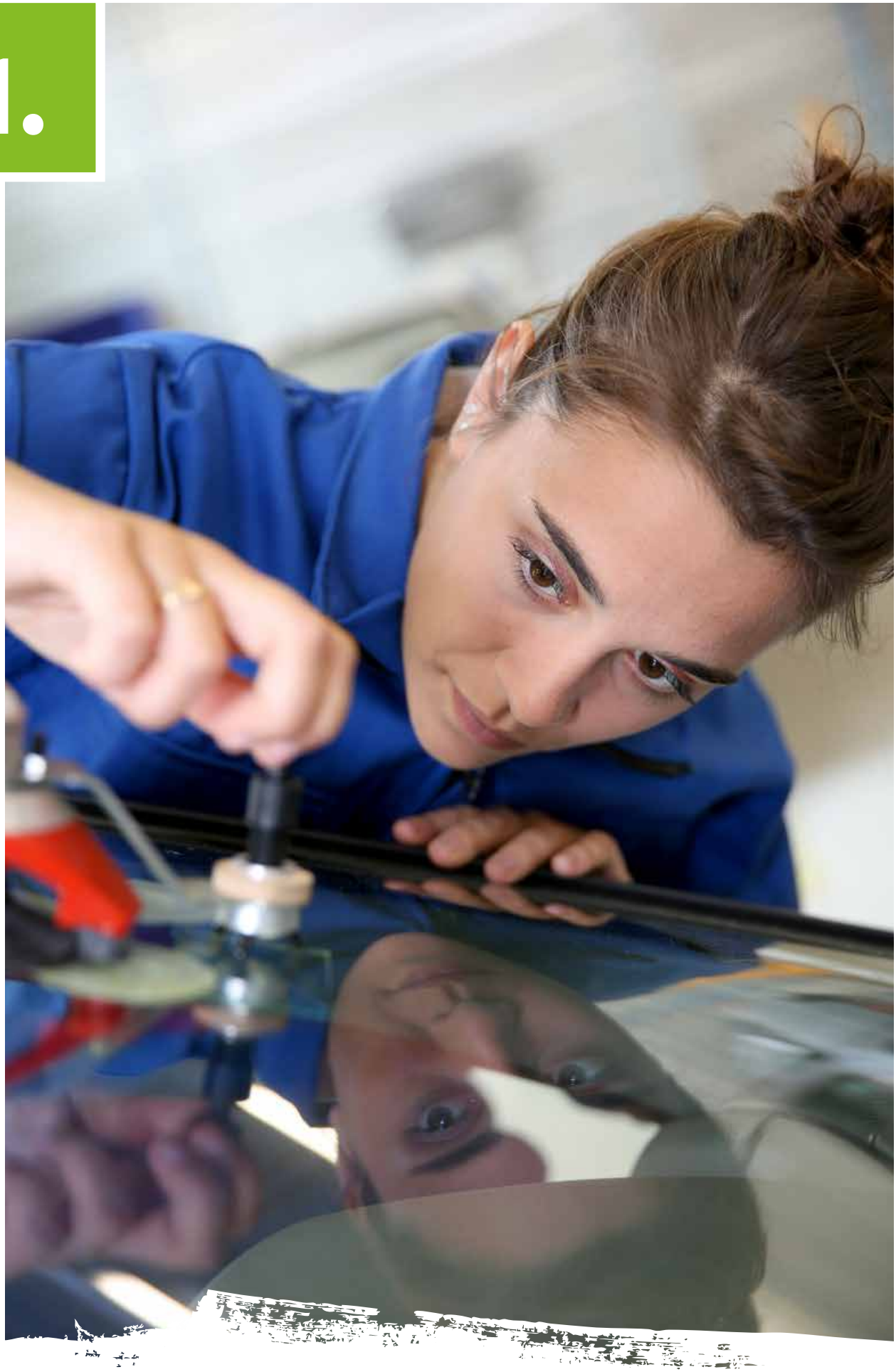
Die höchste Zahl von Ausbildungsverträgen in der Stadt Bielefeld wird analog zu den starken Wirtschaftsbranchen der Stadt in Industrie und Handel abgeschlossen. Gefolgt werden sie vom Handwerk und den freien Berufen.

Über die drei wichtigsten Bereiche hinweg waren im Jahr 2020 Rückgänge der eingetragenen Ausbildungsverträge zu verzeichnen. Am stärksten ausgeprägt waren diese Rückgänge auf dem Sektor Industrie und Handel. Im Handwerk kam es im ersten Jahr der Pandemie zu einem deutlichen Rückgang der Ausbildungsverträge. Dem gegenüber blieben die im Rahmen des öffentlichen Dienstes abgeschlossenen Ausbildungsverträge weitgehend konstant.

II. POTENZIAL-ANALYSE FÜR DIE STADT BIELEFELD



1.



1. BERUFSWÜNSCHE DER JUGENDLICHEN

1.1 Berufswünsche im Bundestrend

Berufswünsche von jungen Menschen entwickeln sich nicht im luftleeren Raum. Ihre Entwicklung speist sich aus unterschiedlichen Erfahrungen, aus persönlichen Vorbildern und gesellschaftlichen Anregungen, aus dem Erleben eigener Kompetenzen und den Möglichkeiten, diese weiter zu entwickeln.

Berufswünsche sind zudem nicht linear und eindimensional, sondern – gerade in der ersten Phase der beruflichen Orientierung – oft radikalen Veränderungen oder Neubewertungen unterworfen. Ein Traumberuf, der im Rahmen der Potenzialanalyse in Klasse 8 ganz konkret erschien, kann bis zum Erreichen der 10. Klasse schon längst ganz anderen beruflichen Zielen gewichen sein – und in der Sekundarstufe II noch einmal eine neue Richtung einschlagen.

Die Berufswünsche der Jugendlichen aus Deutschland, die im Rahmen der Pisa-Studie 2018 von der OECD erhoben wurden, zeigen, dass junge Frauen und junge Männer immer noch sehr unterschiedliche Berufe favorisieren. Auf der Wunschliste der jungen Männer findet sich nur ein Care-Beruf unter den Top Ten. Junge Frauen nennen nur einen Beruf aus dem MINT-Spektrum unter den ersten 10 Berufswünschen.

Die 10 beliebtesten Berufswünsche von 15-jährigen im Jahr 2018 in Deutschland

Jungen		Mädchen
Informatiker	1	Lehrerin
Maschinenbauer	2	Ärztin
Kfz-Mechatroniker	3	Erzieherin
Polizist	4	Psychologin
Lehrer	5	Krankenschwester
Wissenschaftler	6	Architektin
Arzt	7	Polizistin
Ingenieur	8	Büroangestellte
Architekt	9	Designerin
Profisportler	10	Juristin

Quelle: OECD, Pisa-Studie 2018

Die Mehrheit der Traumberufe der Jugendlichen sind zudem keine Ausbildungsberufe. Für 7 der 10 beliebtesten Berufswünsche der jungen Männer und 6 der jungen Frauen ist ein Studium erforderlich. Die Mehrzahl der gewünschten Berufe beim Einstieg in die Phase der Berufsorientierung liegt somit im akademischen Feld.

Laut der PISA-Studie laufen insgesamt 45 % der durch die Jugendlichen aus Deutschland genann-

ten Wunschberufe Gefahr, in den nächsten 10 bis 15 Jahren automatisiert zu werden. Jugendliche aus begünstigten Verhältnissen nennen weniger Wunschberufe (37 %) mit hohem Risiko als Jugendliche aus benachteiligten Verhältnissen (41 %). Jungen nennen mehr Wunschberufe, die im digitalen Wandel starken Veränderungen ausgesetzt sind (41 %) als Mädchen (38 %).[1]

1.2. Ausbildungswünsche von Jugendlichen aus der Stadt Bielefeld

Ergebnisse zu den Berufsplanungen der Jugendlichen aus der Stadt Bielefeld liegen vor allem durch die Befragung vor, die im Rahmen des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss" jährlich von den Schulen zu den Berufswünschen der Jugendlichen erhoben werden.

Schüler*innen, die voraussichtlich nach der Sekundarstufe I die Schule verlassen werden, nehmen im 2. Halbjahr der 9. Klasse verpflichtend an einer Online-Befragung zu den Eckdaten der Anschlussvereinbarung (EckO) teil. Zu diesem Zeitpunkt haben sie im Rahmen der Berufsorientierung bereits eine Potenzialanalyse ihrer Stärken und Fähigkeiten, mehrere Praxiserfahrungen im Rahmen von Berufsfelderkundungen sowie meist mindestens ein Betriebspraktikum absolviert.

An der Auswertung der Schulen der Sekundarstufe I im Schuljahr 2020/2021 haben sich in Bielefeld 1.470 Schüler*innen aus allen Schulformen beteiligt. 32 % der Schüler*innen gaben an, im Anschluss an die Schule das Ziel „Berufliche Ausbildung" zu haben. Dieser Prozentsatz liegt deutlich höher als die Zahl der Jugendlichen, die ein Jahr später die Schule mit einer Einmündung in Ausbildung verlassen werden (siehe Kapitel I.2). Am Ende der Klasse 9 planen mit 44 % auch noch vergleichsweise viele junge Frauen, eine Ausbildung aufzunehmen.

Stadt Bielefeld: Schulbefragung EckO
Schuljahr 2020/2021

Angaben/Wünsche	gesamt	%
Antworten gesamt	1470	100 %
davon wünschen eine berufliche Ausbildung	471	32 %

Quelle: MAGS NRW, Befragung EcKO, 2020/21

Als Ausbildungswünsche der Jugendlichen am Ende der Klasse 9 wurden insbesondere Erzieher*in, medizinische Fachangestellte, Automobilkaufleute, Mechatroniker*in und Altenpflege genannt. Die anderen Berufe waren in der Nennung breit gestreut. Schüler*innen, die noch keinen konkreten Ausbildungswunsch hatten, nannten als gewünschte Bereiche Gesundheit, Soziales/Pädagogik, Wirtschaft/Verwaltung und IT/Computer.

Eine zweite Erhebung zu den Berufswünschen der Jugendlichen wird in den Schulen der Sekundarstufe II (Berufskollegs, Gesamtschulen, Gymnasien) zu Beginn der Sekundarstufe II durchgeführt. Im Fokus stehen im Rahmen der Sondererhebung „Kumulierte Ausbildungswünsche regional" (KARL) dabei Jugendliche, die sich noch auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz befinden und bisher unversorgt geblieben sind.

Im Schuljahr 2021/22 haben sich 1.455 Schüler*innen aus Bielefeld an der Abfrage beteiligt. 40 % (584) von ihnen gaben an, gern eine Beratung zum Thema Ausbildung in Anspruch nehmen zu wollen.

[1] *OECD, Pisa-Studie, 2018*

Stadt Bielefeld: TOP 10 Ausbildungswünsche Sondererhebung KARL Schuljahr 2021/2022

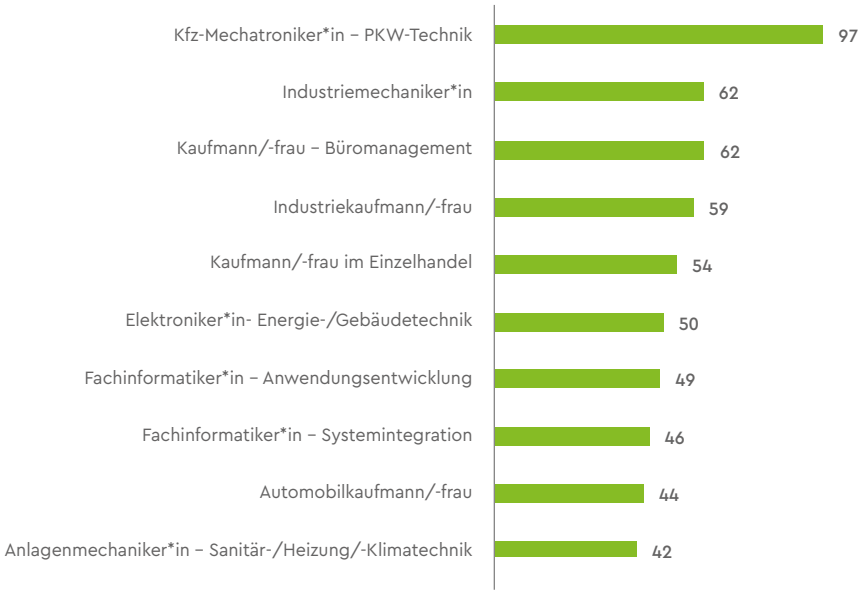
Ausbildungswunsch	Nennungen
Automobilkaufleute	53
Immobilienkaufleute	53
Medizinische Fachangestellte	48
Bankkaufleute	47
Kaufleute für Büromanagement	40
Erzieher*in	31
Tischler*in	23
Zahnmedizinische Fachangestellte	19
Einzelhandelskaufleute	19
Elektroniker*in Energie- und Gebäudetechnik	19

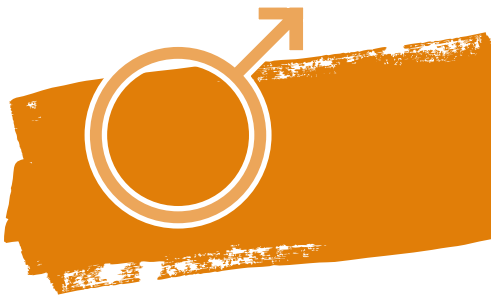
Quelle: MAGS NRW, KARL, 2021/2022

Die genannten Berufswünsche decken sich mit geringfügigen Verschiebungen mit den Angaben der Wunschberufe, die von der Berufsberatung der Agentur für Arbeit erhoben werden.

1.3 Berufswünsche der Bewerber*innen für eine Ausbildung

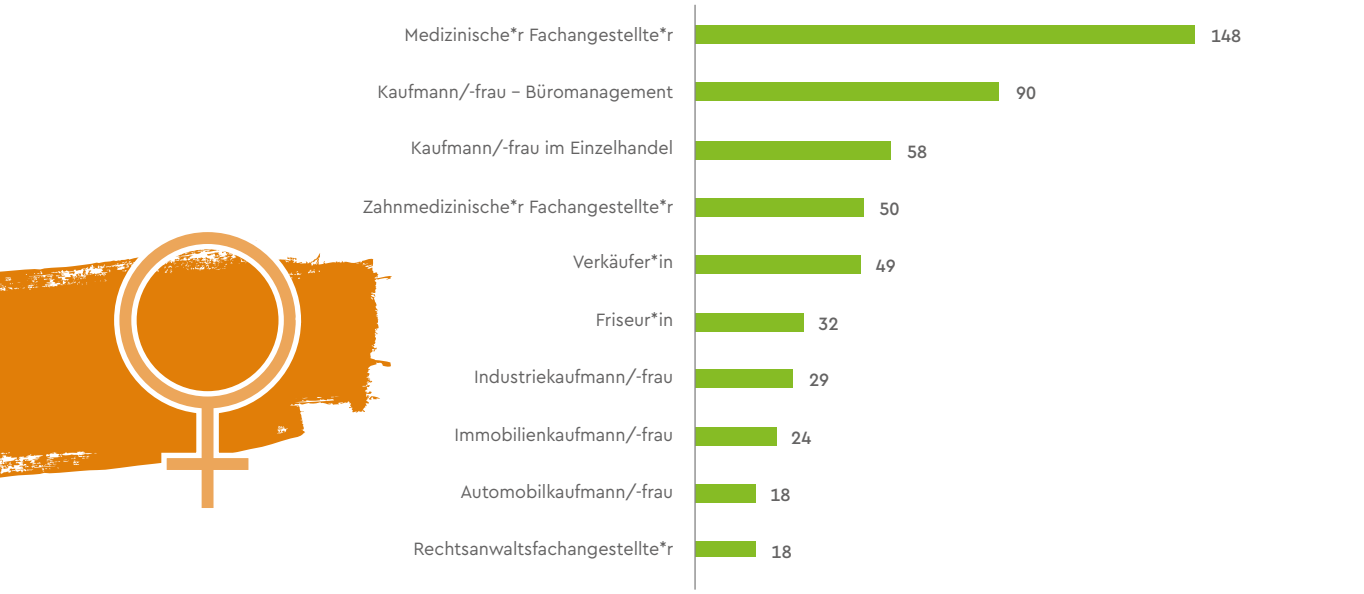
Top 10 – Berufe der gemeldeten Bewerber in Bielefeld 2021





Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2021

Top 10 – Berufe der gemeldeten Bewerberinnen in Bielefeld 2021



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2021

Wie schon bei den Schulbefragungen deutlich geworden ist, orientieren sich die Berufswünsche der Bewerber*innen an bekannten Berufen und im Alltag erlebbaren Berufsfeldern. Dabei folgen die Berufswünsche der Bewerber*innen aus der Stadt Bielefeld mit geringfügigen Abweichungen den Wünschen junger Ausbildungsplatzsuchender aus ganz Deutschland.

Auf Platz eins liegt bei jungen Männern der Kfz-Mechatroniker, bei den jungen Frauen die medizinische Fachangestellte. Damit folgen junge Frauen und Männer in ihren Berufswünschen in der Mehrheit weiterhin geschlechtsspezifischen Zuschreibungen von Berufsfeldern.[2] Allerdings zeigen sich im Rahmen der Entwicklung der letzten Jahre auch Veränderungen: junge Männer orientieren sich zunehmend in den Dienstleistungsbereich, Berufe in der IT, die bei ihrer Entstehung noch für junge Frauen interessant waren, sind rein männliche Wunschberufe.

Der Handlungsbedarf, der im Rahmen des Handlungskonzepts für die Stadt Bielefeld erarbeitet wurde, bleibt so weiterhin bestehen. Besonders vordringlich im Hinblick auf die Branchenstruktur in Bielefeld bleibt die Entwicklung eines größeren Interesses von jungen Männern für Berufsfelder aus der Gesundheitswirtschaft, für junge Frauen für die Berufsfelder in MINT und Handwerk.

Für die Zukunft scheint es zudem dringend erforderlich, neue, interessante Berufsfelder in den Fokus der Jugendlichen zu rücken und ihnen Alternativen zu Berufen anzubieten, die vom Strukturwandel betroffen sind.

Dies gilt einerseits im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung ganzer Berufsbereiche, andererseits aber auch für neu entstehende Ausbildungsberufe im Zuge der Entwicklung ökologischer Nachhaltigkeitsstrategien.

[2] *vgl. Handlungskonzept Geschlechtersensible Berufsorientierung in Bielefeld, REGE, 2021*

2.

2. AUSBILDUNGSREIFE UND EIGNUNG DER JUGENDLICHEN

2.1 Ausbildungsreife von Jugendlichen

Immer wieder wird von Unternehmen berichtet, dass Jugendliche nach Verlassen der Schule nicht über die nötige Ausbildungsreife verfügen. Trotz der intensiven Berufsorientierung im Rahmen des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss" bereite die Schule die Jugendlichen nicht genügend auf das Arbeitsleben vor.

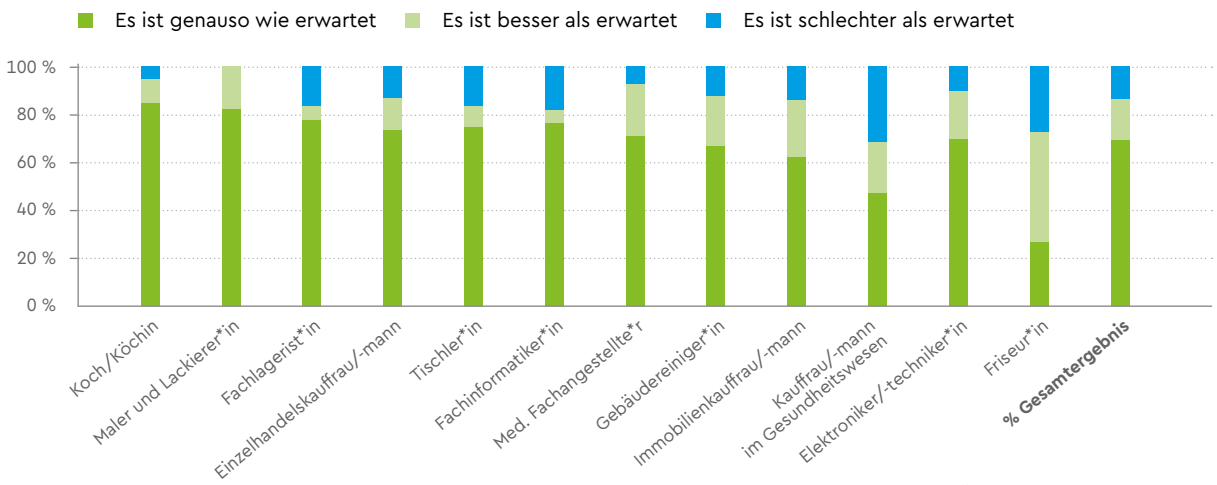
Besonders bemängelt werden das Fehlen von notwendigen fachlichen Kenntnissen in Mathematik, Deutsch und Englisch. Im Kontext der Schlüsselqualifikationen werden Defizite insbesondere bei der Leistungsbereitschaft, der Disziplin und der Belastbarkeit der Auszubildenden konstatiert.[1]

Doch welche Kompetenzen und Kenntnisse werden für einen erfolgreichen Übergang in eine Ausbildung benötigt? Was kann von Schulabgänger*innen erwartet werden, wenn sie eine Berufsausbildung aufnehmen wollen? 2005 hat der Lenkungsausschuss des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland Kriterien entwickelt, die bei der Definition der Ausbildungsreife unterstützen sollen. Gemeinsam mit Expert*innen der Bundesagentur für Arbeit, des BIBB, der Wirtschaft und Schulen wurden in der Folgezeit Merkmale beschrieben, die in einem Kriterienkatalog zusammengefasst wurden. Als wichtigste Kriterien werden dort schulische Basiskenntnisse, psychologische Leistungsmerkmale, physische Merkmale, psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit sowie Berufswahlreife genannt.[2]

Für die Stadt Bielefeld liegen aktuell keine spezifischen Daten über den Stand der Ausbildungsreife der Schüler*innen im Übergang von der Schule in den Beruf vor. Stellt man die Rückmeldungen von Unternehmen den Selbsteinschätzungen von jungen Auszubildenden gegenüber, so wird eine deutliche Diskrepanz in der Einschätzung sichtbar.

Die in 2017 vom SOKO-Institut und der REGE mbH durchgeführte Befragung von fast 1.000 Auszubildenden zeigt, dass die überwiegende Mehrzahl die eigenen Erwartungen an den Beruf in der Ausbildung bestätigt fand.

Stadt Bielefeld: Inwieweit entspricht Ihre jetzige Erfahrung in Ihrem Ausbildungsberuf Ihren Erwartungen?

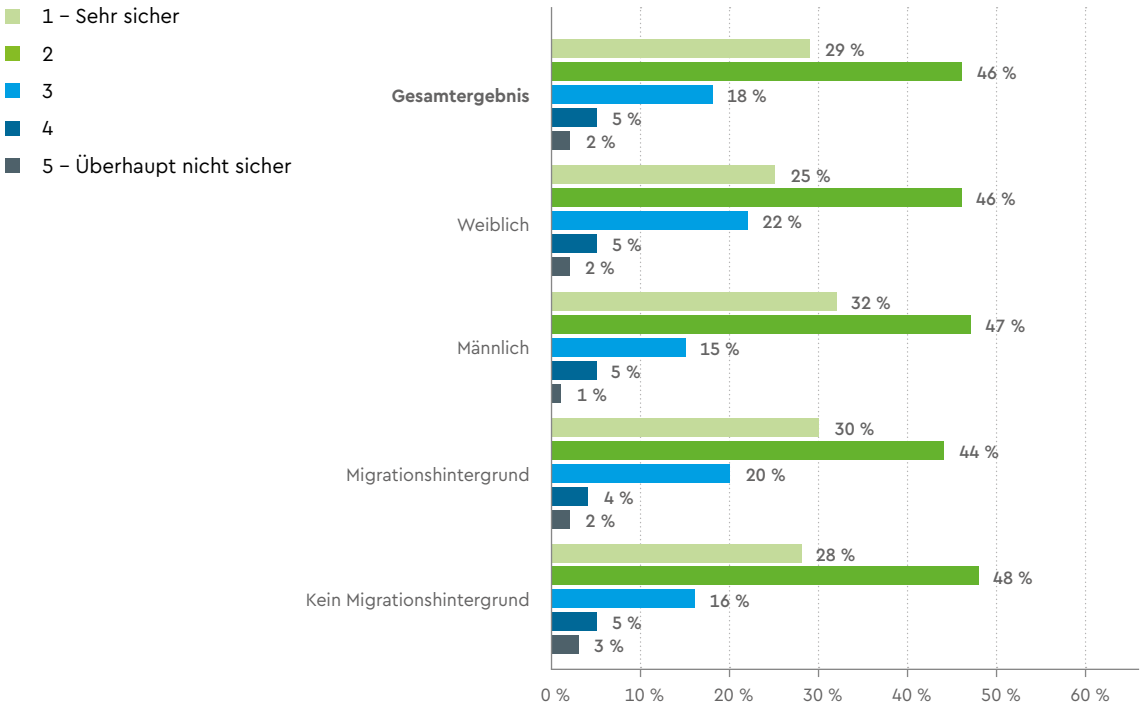


Quelle: SOKO-Institut / REGE mbH, Erfolgsfaktoren beim Übergang in die berufliche Ausbildung, 2017

[1] *Konrad-Adenauer-Stiftung, Ausbildungsreife und Studierfähigkeit, 2016, S. 21 ;* [2] *Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, Bundesagentur für Arbeit, 2009*

Die Mehrheit der Jugendlichen war sich zudem sicher, dass der gewählte Ausbildungsberuf den eigenen Fähigkeiten und Stärken entspricht. Hier verfügten junge Männer ohne Migrationshintergrund über die höchste positive Selbsteinschätzung, junge Frauen über die niedrigsten Werte.

Stadt Bielefeld: Wie sicher sind Sie, dass der angestrebte Beruf Ihren Stärken und Fähigkeiten entspricht?



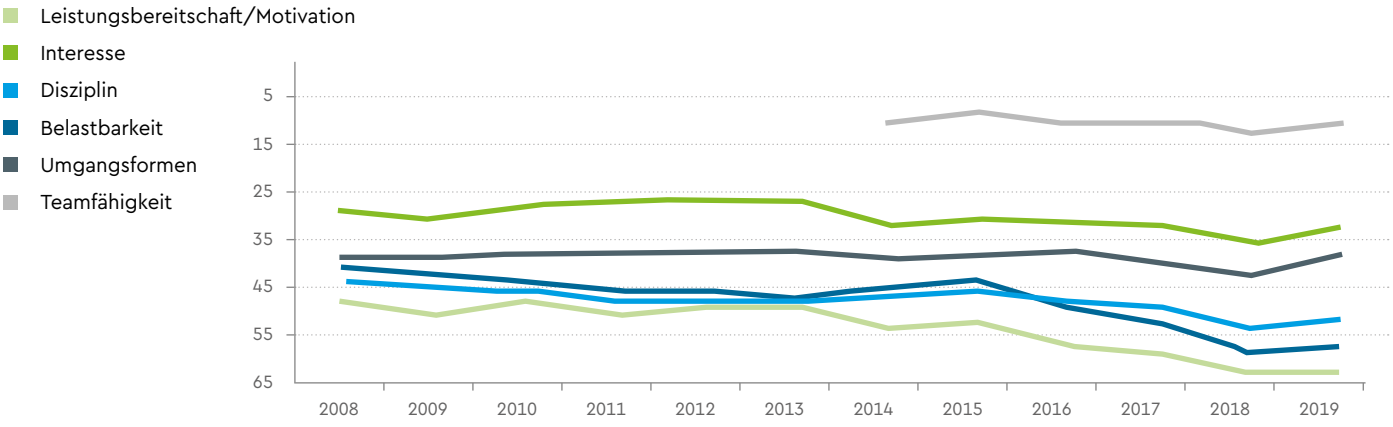
Quelle: SOKO-Institut / REGE mbH, Erfolgsfaktoren beim Übergang in die berufliche Ausbildung, 2017

Diese Einschätzungen werden auch durch den aktuellen DGB-Ausbildungsreport für das Land Nordrhein-Westfalen bestätigt. Dort gaben über 70 % der Jugendlichen an, dass ihr Ausbildungsberuf im Prozess der Berufswahl ihr Wunschberuf (30,8 %) oder einer von mehreren interessanten Berufen (39,5 %) war.[3] Demgegenüber nennen Unternehmen auf die Frage, welche Rahmenbedingungen ihnen das Ausbilden erleichtern könnte, realistischere Berufsvorstellungen (47 %) und eine bessere Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb (37 %) an erster Stelle.[4] Die Ergebnisse der bundesweiten Langzeitbefragung des DIHK, die auch für die Stadt Bielefeld aufschlussreich sind, zeigen zudem im Hinblick auf die Schlüsselqualifikationen junger Auszubildender deutliche Bewertungstrends.

Die Mehrheit der Jugendlichen war sich sicher, dass der gewählte Ausbildungsberuf den eigenen Fähigkeiten und Stärken entspricht.

[3] *NRW DGB, Ausbildungsreport NRW, 2020;* [4] *DIHK, Online Unternehmensbefragung, 2019*

Mängel bei den Sozialkompetenzen von Schulabgängern durch Ausbildungsbetriebe
(in %, Mehrfachnennungen möglich, Antwortende 12136)



© DIHK / Ausbildungsumfrage (DIHK- Online Unternehmensbefragung 2019)

Auffällig ist, dass die befragten Unternehmen bis ca. 2018 in fast allen Bereichen eine Verschlechterung in den Sozialkompetenzen wahrgenommen haben. Überdurchschnittlich hoch ausgeprägt sind die Defizite bei der Leistungsbereitschaft und Motivation sowie bei der Belastbarkeit der Auszubildenden. Erfreulicherweise ist aber ab 2019 in vielen Punkten eine Verbesserung der Bewertungen festzustellen, die auch bei der Feststellung der Ausbildungsreife durch die Beratung und Ausbildungsvermittlung der Jugendberufsagentur bestätigt wird.

Die Bewertungen im Kontext der Auswirkungen der Pandemie gilt es hierbei noch abzuwarten.

2.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsreife

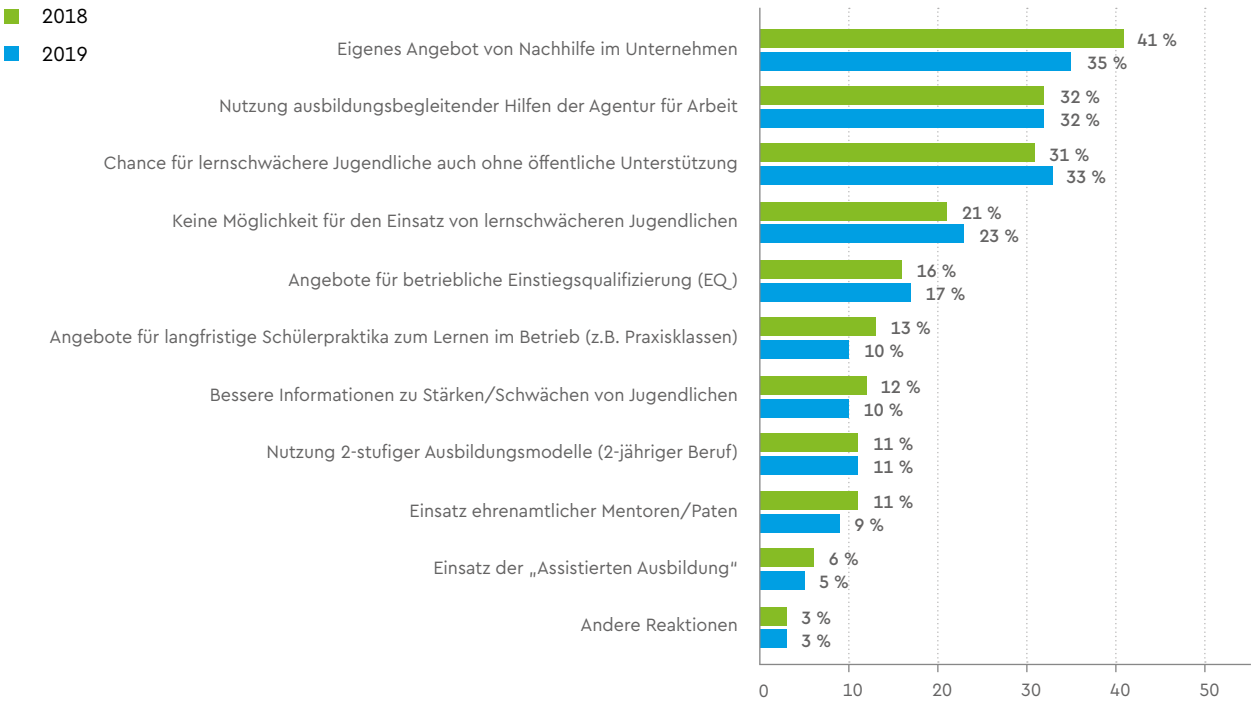
Mit der Einführung des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss" ist eine standardisierte Berufsorientierung mit zahlreichen Praxiselementen für alle Schulen in Nordrhein-Westfalen seit 2013 verbindlich.

Die Kommunale Koordinierung für die Stadt Bielefeld hat einen Schwerpunkt ihrer Arbeit auf die Ausweitung von Praxiserfahrungen im Rahmen der Berufsorientierung gelegt und wird dabei eng vom Jugendbeirat der Stadt Bielefeld begleitet.

Neben den eintägigen Berufsfelderkundungen liegt der Fokus vor allem auf mehrwöchigen und mehrfachen Praktika und ergänzenden Praxisangeboten. Gleichzeitig erhalten Unternehmen auch Unterstützung bei der Entwicklung von gut umsetzbaren Angeboten zur Berufsorientierung. Im Rahmen der Bielefelder Ausbildungsoffensive konnte die IHK die Partnerschaften Schule – Wirtschaft deutlich steigern, 2021 lag die Zahl der Unternehmen, die eine Partnerschule unterstützen bei 61.

All diese Maßnahmen haben einen doppelten Effekt: sie wirken unklaren Berufsvorstellungen von Jugendlichen entgegen und geben den Betrieben zugleich die Möglichkeit, die Entwicklung der Ausbildungsreife von Jugendlichen zu unterstützen und realistisch einzuschätzen.

Wie reagieren Sie auf mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgänger*innen?
(in %, Mehrfachantworten möglich)



© DIHK / Ausbildungsumfrage (DIHK-Online Unternehmensbefragung 2019)

Viele Betriebe haben inzwischen bestehende Angebote der Agentur für Arbeit – wie „AsA" (vormals: Ausbildungsbegleitende Hilfen) oder die Einstiegsqualifizierung aufgegriffen, Formate der Berufsorientierung für ihr Unternehmen weiterentwickelt oder eigene Nachhilfeformate auf den Weg gebracht. Die Kammern halten zur Unterstützung eine Vielzahl von Angeboten für Betriebe vor.

Für die Stadt Bielefeld unterstützt die Jugendberufsagentur Bielefeld mit dem „Ausbildungsbonusheft" gemeinsam mit den Kammern diesen Prozess. Im „Ausbildungsbonusheft" finden sich alle Angebote zur Unterstützung der Ausbildung in kompakter Form mit konkreten Ansprechpartner*innen für Unternehmen. Darüber hinaus sind zahlreiche Maßnahmen und Aktivitäten im Verbund der Jugendberufsagentur initiiert worden, wie beispielsweise Projekte für schwer erreichbare Jugendliche und gemeinsame Veranstaltungen mit Arbeitgeber*innen, um Jugendliche für Ausbildung zu begeistern.

Die bisherigen Strategien, die in der Stadt Bielefeld zur Verbesserung der Ausbildungsreife eingeschlagen wurden, haben sich bewährt und sollten auch im Hinblick auf das sinkende Interesse von Jugendlichen an der dualen Ausbildung fortgeführt werden. Eine kontinuierliche Erweiterung um Maßnahmen, die die Ausbildungseignung von Jugendlichen verbessern und Unternehmen die Aufnahme von jungen Menschen auch mit Ausbildungseignungsdefiziten ermöglichen, wird im Rahmen des Bielefelder Ausbildungsversprechens umgesetzt.

Dass diese Strategie eine sinnvolle Investition in eine zukünftige starke Fachkräftebasis für die Stadt ist, bestätigt auch die aktuelle Studie der OECD.[5] Sie zeigt, dass sich in Deutschland zwischen dem 15. und dem 27. Lebensjahr u.a. die Lesekompetenz von Jugendlichen auf einen internationalen Spitzenplatz verbessert und sich das Leistungsniveau von jungen Menschen aus sozialökonomisch ungünstigen Verhältnissen dem anderer junger Menschen angleicht. Als entscheidender Grund für diese Erfolge wird in der Studie vor allem das System der dualen Ausbildung genannt, das formale, informelle und nichtformale Lernmöglichkeiten kombiniert und jungen Menschen so kontinuierlichen Zugang zu Bildung und Entwicklung ermöglicht.

[5] *https://blog.oecd-berlin.de/lebenslanges-lernen-deutschland-steht-gut-da*

3.

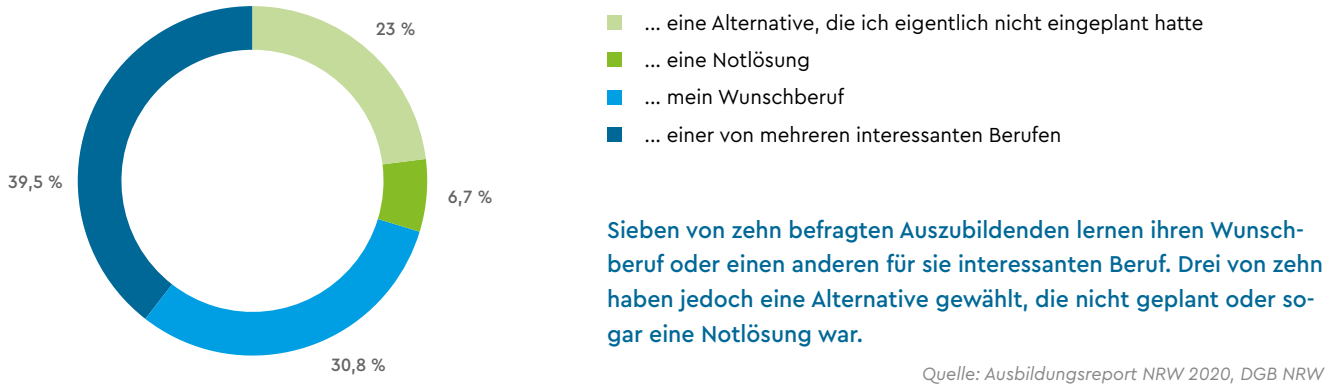
3. DIE AUSBILDUNGSSITUATION AUS SICHT DER JUGENDLICHEN

Für die Stadt Bielefeld liegen neben der bereits mehrfach genannten SOKO-Studie aus 2017 keine regionalen Ergebnisse zur Beurteilung der Ausbildungssituation aus Sicht der Auszubildenden vor. Der DGB NRW veröffentlicht aber – in der Regel jährlich – einen Ausbildungsreport für das Land NRW, in den auch Rückmeldungen von jungen Auszubildenden aus der Stadt Bielefeld einfließen und dessen Ergebnisse auch in Teilen auf die regionale Ebene übertragbar sind.[1]

3.1 Berufswahl

Die letzte Befragung, die im Jahr 2019 und 2020 durchgeführt wurde, zeigt, dass die Mehrheit der Jugendlichen mit ihrer Berufswahl zufrieden oder sehr zufrieden war. Über 70 % der antwortenden Auszubildenden erlernten ihren Wunschberuf oder einen ihrer möglichen Wunschberufe. Nur für knapp 7 % war der Ausbildungsberuf eine Notlösung.

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl …
Basis: n=5376 antwortende Auszubildende aus NRW



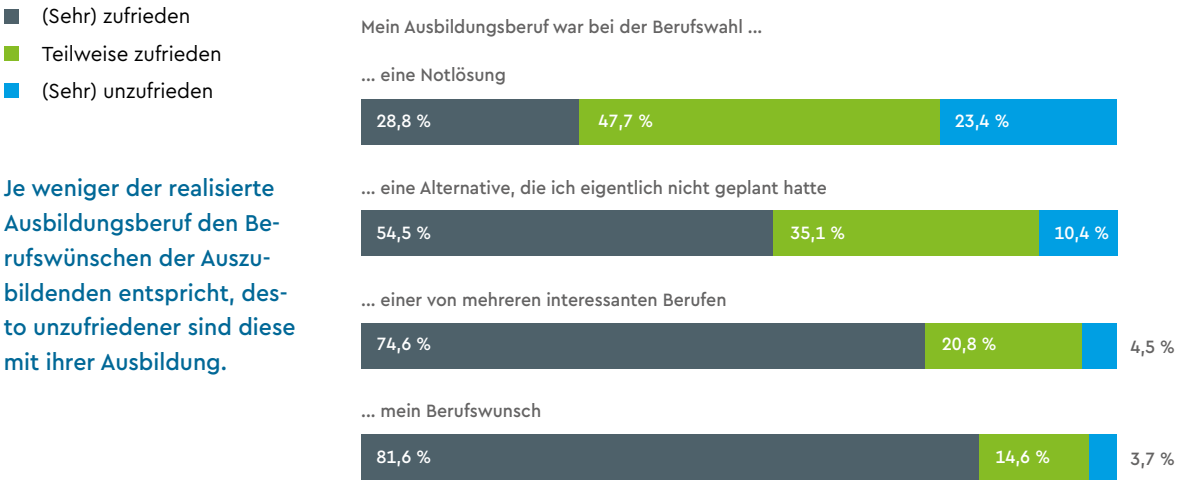
Sieben von zehn befragten Auszubildenden lernen ihren Wunschberuf oder einen anderen für sie interessanten Beruf. Drei von zehn haben jedoch eine Alternative gewählt, die nicht geplant oder sogar eine Notlösung war.

Quelle: Ausbildungsreport NRW 2020, DGB NRW

Allerdings erlernten deutlich mehr junge Männer (33 %) als junge Frauen (26 %) ihren Wunschberuf.[2] Dies war auch schon im Rahmen der Erhebung für die Stadt Bielefeld in 2017 deutlich geworden. Weibliche Jugendliche mussten stattdessen häufiger auf Alternativen ausweichen. Sie fanden sich zudem überproportional in Berufen mit niedrigerer Ausbildungsvergütung und schlechter beurteilten Arbeitsbedingungen wieder. Der DGB fordert deshalb, insbesondere die Attraktivität der dualen Ausbildung – auch im Hinblick auf die gesamte Fachkräfteentwicklung – für junge Frauen wieder zu erhöhen.

[1] *Ausbildungsreport NRW 2020, DGB NRW;* [2] *vgl. Handlungskonzept Geschlechtersensible Berufsorientierung in Bielefeld, REGE, 2021*

Zufriedenheit mit der Ausbildung und Berufswunsch
Basis: n=5290 antwortende Auszubildende aus NRW



Je weniger der realisierte Ausbildungsberuf den Berufswünschen der Auszubildenden entspricht, desto unzufriedener sind diese mit ihrer Ausbildung.

Quelle: Ausbildungsreport NRW 2020, DGB NRW

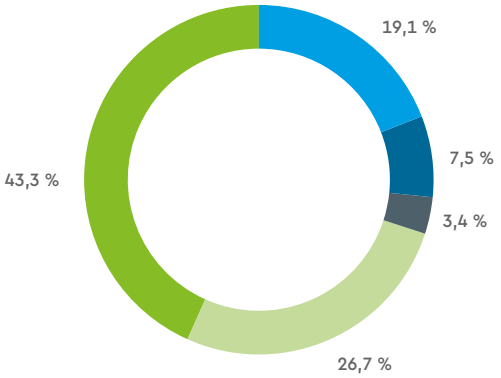
In der Befragung zeigte sich zudem ein direkter Zusammenhang zwischen dem Berufswunsch und der Zufriedenheit mit der eigenen Ausbildungssituation: diejenigen Jugendlichen, die ihren Wunschberuf erlernten, waren mit ihrer Ausbildung zu 81,5 % sehr zufrieden, die Jugendlichen, für die der Ausbildungsberuf eine Notlösung darstellte, nur zu 28,8 %.

Die selbst getroffene Berufswahl war auch ein wichtiger Faktor bei der Frage nach den geplanten Perspektiven nach der Ausbildung. Hier plante eine große Mehrheit von 81 % der Auszubildenden, die einen Platz in ihrem Wunschberuf gefunden hatte, dort auch weiterhin zu arbeiten. Bei den Auszubildenden, für die der Ausbildungsberuf eine ungeplante Alternative war, waren es immerhin noch 48 %, bei den Jugendlichen, für die die Berufswahl eine Notlösung darstellte, lag die Quote nur bei 32 %.

Deutlich wird an diesen Ergebnissen, wie wichtig eine gute Berufsorientierung ist, die insbesondere auch interessante Alternativen zum Wunschberuf aufweist und den jungen Menschen Wege in Berufsfelder ebnet.

3.2 Qualität der Ausbildung

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb
Basis: n=5358 antwortende Auszubildende aus NRW



Fast 11 Prozent der Auszubildenden sind mit der Qualität ihrer Ausbildung im Betrieb nicht zufrieden.

Quelle: Ausbildungsreport NRW 2020, DGB NRW

Die Qualität der Ausbildung wurde von den Jugendlichen überwiegend gut (43,3 %) oder sehr gut (26,7 %) bewertet. Knapp 11 % der Auszubildenden bewerteten ihre Ausbildung mit ausreichend oder mangelhaft. Dabei spielte auch die Betriebsgröße eine Rolle: Auszubildende in Kleinst- und Großunternehmen und waren zufriedener als diejenigen aus Betrieben mittlerer Größe.

Auch die Ausbilder*innen wurden in der Mehrheit positiv beurteilt. 69 % der Auszubildenden fühlten sich häufig oder immer gut von ihnen betreut.

Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb in Nordrhein-Westfalen nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

- Industriemechaniker*in
- Mechatroniker*in
- Bankkaufmann/frau
- Verwaltungsfachangestellte*r

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

- Anlagenmechaniker*in
- Fachinformatiker*in
- KFZ-Mechatroniker*in
- Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
- Steuerfachangestellte*r
- Fachlagerist*in
- Zerspanungsmechaniker*in
- Verkäufer*in
- Medizinische*r Fachangestellte*r
- Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel
- Hotelfachmann/frau

Berufe mit mittleren Bewertungen

- Maler*in und Lackierer*in
- Tischler*in
- Kaufmann/frau im Einzelhandel
- Elektroniker*in
- Friseur*in
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Elektroniker*in für Betriebstechnik
- Kaufmann/frau für Büromanagement
- Industriekaufmann/frau
- Koch/Köchin

Quelle: Ausbildungsreport NRW 2020, DGB NRW

In der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung war mit dem/r Industriemechaniker*in auch ein Beruf aus den Top Ten der Bielefelder Jugendlichen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz vertreten. Mittlere Bewertungen auf Landesebene erhielten z. B. die regionalen Wunschberufe Kaufmann/frau im Einzelhandel, Friseur*in, Industriekaufmann/frau und Kaufmann/frau für Büromanagement. Unter den zehn am meisten gewünschten Berufen finden sich aber auch eine ganze Reihe von Ausbildungen mit den schlechtesten Bewertungen durch die Auszubildenden: hier sind insbesondere die Kfz-Mechatroniker*in, die medizinische und zahnmedizinische Fachangestellte sowie die Fachinformatiker*in zu nennen.

3.3 Rahmenbedingungen der Ausbildung

Die Ausbildungsvergütung kann für junge Menschen einen wichtigen Anreiz für den Beginn einer Ausbildung darstellen. Hier spielt vor allem der Wunsch nach einem selbständigen Leben eine entscheidende Rolle. Von der Ausbildungsvergütung konnten 2020 laut eigenen Angaben aber nur 39 % sehr gut oder gut leben. 30 % wurden zusätzlich von ihren Eltern unterstützt, 9 % erhielten ergänzend staatliche Leistungen.

Probleme wurden insbesondere auch bei der Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs benannt. 35 % der Auszubildenden aus NRW konnten ihr Unternehmen weniger gut oder gar nicht mit dem ÖPNV erreichen, 20 % hatten Probleme beim Weg zur Berufsschule mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Je länger die Fahrtzeit zum Betrieb war, umso größer war zudem auch der Anteil der Auszubildenden, die nach der Arbeit Schwierigkeiten hatten, sich in der Freizeit zu erholen.

2020 wussten 55 % der Jugendlichen im dritten oder vierten Ausbildungsjahr aus NRW zum Zeitpunkt der Befragung[3] noch nicht, ob ihr Unternehmen sie nach der Ausbildung übernehmen würde. Für die Generation Z sind Stabilität und Kontinuität besonders wichtig. Dazu zählt, das zeigte schon die regionale SOKO-Studie aus 2017, auch die Möglichkeit einer Übernahme durch den Betrieb nach Beendigung der Ausbildung. Anzunehmen ist, dass dieser Wunsch sich aufgrund der unsicherer werdenden allgemeinen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen perspektivisch noch verstärken wird.

[3] *September 2019 – Anfang 2020*

4.

4. AUSBILDUNGSPOTENZIALE DER WIRTSCHAFT

Um ein umfassendes Bild über die Ausbildungssituation in Bielefeld zeichnen zu können, wurden Expert*innengespräche mit der IHK Ostwestfalen und der Handwerkskammer OWL sowie Branchenvertreter*innen (vgl. Kapitel 5) geführt. Beide Kammern stellten ihre Daten zum Ausbildungsmarkt für die Erarbeitung des Ausbildungsreports Bielefeld zur Verfügung.

In Bielefeld wurden bis zum 31.12.2021 bei der IHK Ostwestfalen 1.338 sowie bei der Handwerkskammer OWL 548 neu eingetragene Ausbildungsverhältnisse registriert. Damit zeigt sich bei beiden Kammern eine positive Entwicklung.

Im Bereich Industrie und Handel konnte die Zahl der neu eingetragenen Ausbildungsverhältnisse 2021 im Vergleich zum Vorjahr gehalten und im Handwerk sogar gesteigert werden. Das Niveau der vor-Corona-Jahre konnte in Industrie und Handel noch nicht wieder erreicht werden – im Handwerk jedoch gab es aufgrund der steigenden Bautätigkeit 2021 mehr Auszubildende als vor der Pandemie.[1]

Die großen gesellschaftlichen Veränderungen durch die Digitalisierung und durch die ökologische Transformation verändern die Berufsbilder. Das zeigt sich in vielen Neuordnungen der Ausbildungsberufe und in den Anpassungen der Ausbildungsordnungen.

Die Digitalisierung bringt deutliche Veränderungen in den Berufsbildern und hinsichtlich der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Starke Veränderungen sind insbesondere im Bereich des Einzelhandels zu beobachten: während die Zahl der Ausbildungsverhältnisse im klassischen Beruf der Kaufleute im Einzelhandel deutlich zurückgeht, wächst die Zahl der Ausbildungsverhältnisse für E-Commerce-Kaufleute stark an. Die großen Einzelhandelsunternehmen stellen sich divers auf und betreiben eigene Onlineshops.

Auch wurden die IT-Berufe aufgrund der Anpassungsbedarfe neu geordnet. So gibt es beispielsweise seit August 2020 den Beruf des Kaufmanns/der Kauffrau für Systemmanagement, der die Ausbildung zu IT-Systemkaufleuten ersetzt. Als Expert*innen für den Vertrieb von IT-Dienstleistungen kümmern sich diese neben dem Vermarkten von IT-Dienstleistungen um die Administration und das Management von IT-Systemen. Im Baubereich vereint der neue Beruf des Gebäudesystemintegrators Elektro- mit Sanitär- und Klimaberufen. Im KFZ-Bereich wurde der Beruf der KFZ-Mechaniker*in zur KFZ-Mechatroniker*in weiterentwickelt.

Generell spielt die Digitalisierung in allen Berufen eine wichtige Rolle. Beispielsweise arbeiten auch die Handwerksbetriebe in der Gebäudetechnik mit modernster Technik (3-D-Druck, Roboter etc.). Auch sind die Prozesse in den Unternehmen meist komplett digital. So sollen perspektivisch Baustellen vom Entwerfen und Planen über den Bau und Betrieb bis hin zum Abriss eines Bauwerks mit der Methode des Building Information Modeling komplett virtuell abgebildet und organisiert werden, was wiederum die betriebliche und schulische Ausbildung prägt.

Auch die Themen des ökologischen Umbaus haben Einfluss auf alle Ausbildungsberufe. Nachhaltigkeit ist seit drei Jahren fest in der Ausbildungsordnung verankert, so dass diese entsprechend der technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen kontinuierlich angepasst werden. Beispielsweise haben Entwicklungen im Baugewerbe wie die energetische Gebäudesanierung oder der Einsatz von Photovoltaik bei Neubau und Bestandssanierung Einfluss auf die jeweiligen Ausbildungsordnungen der hiervon direkt betroffenen Berufe.

Auch erlauben die Ausbildungsordnungen der Berufe das Subsummieren von Spezialthemen wie z.B. Ressourceneffizienz, so dass diese Themen in zahlreiche der bestehenden Ausbildungsordnungen gut integriert werden können. Hinzu kommt, dass die Auszubildenden in der betrieblichen Ausbildung automatisch mit den Themen konfrontiert werden, da der Weg zur Klimaneutralität für die Unternehmen zentraler Bestandteil ihres Wirkens ist.

[1] *Vgl. 5.4 Klimaberufe, Tabelle: Veränderung der Zahl der Bewerber*innen im Bereich Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik 25,4%*

Die stark gestiegene Bautätigkeit im Kontext des Ziels der Klimaneutralität hat dazu geführt, dass im Bauhandwerk (Bau und Baunebengewerke) 2021 die Nachfrage nach Bewerber*innen nicht gedeckt werden konnte (vgl. Kap. 5.4). Dabei ist die Ausbildung für Handwerksbetriebe auch mit Blick auf die Betriebsnachfolge extrem wichtig.

Eine besondere Herausforderung für die duale Ausbildung stellt der demografische Wandel dar. Dieser hat den Ausbildungsmarkt komplett gedreht: Während früher die Unternehmen aus den zahlreichen Bewerber*innen die für sie passenden auswählen konnten, müssen sich Ausbildungsbetriebe heute attraktiv darstellen, um junge Menschen gewinnen zu können. So bieten Unternehmen den Bewerber*innen häufig eine technische Ausstattung an, ermöglichen Verantwortungsübernahme, etablieren Onboarding-Prozesse oder ermöglichen Auslandsaufenthalte. Kleine Firmen punkten oft durch die persönliche Nähe.

Der seit einigen Jahren zu beobachtende Akademisierungstrend verschärft die Situation am Ausbildungsmarkt. Durch diese sich überlagernden Effekte wird es für Unternehmen immer schwieriger, Ausbildungsplätze zu besetzen.

Diese Herausforderung wird durch die Pandemie verstärkt und erschwert, da durch Corona die Kennenlernmöglichkeiten und das Erleben der Berufe stark eingeschränkt waren. Es fanden keine Messen statt, Praktika wurden meist nur als Online-Praktika angeboten, Schulbesuche, bei denen sich Unternehmen in den Schulen vorstellen konnten, entfielen weitestgehend. Somit war das Werben für die Berufsbilder nur sehr begrenzt digital möglich, was wiederum die Orientierung zwischen 320 Ausbildungsberufen und ca. 20.000 Studiengängen für die Jugendlichen deutlich erschwert hat. Auch haben einige Berufe durch die Wirkungen der Coronapandemie starke Rückgänge zu verzeichnen. So ging beispielsweise die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe im Friseurhandwerk zurück, da coronabedingte finanzielle Ausfälle zu kompensieren waren und die vorgegebene Personenzahl je nach Fläche möglichst umsatzstark genutzt wurde.

Gleichzeitig wurde aber durch Corona auch deutlich, wie wertvoll und wichtig systemrelevante Berufe sind. Dieses Bewusstsein gekoppelt mit den Werten der Generation Z, denen die Bedeutung und die Wertschätzung ihrer Arbeit, die Sicherheit und räumliche Nähe bei der Berufswahl wichtiger sind als vorangegangenen Generationen, eröffnet neue Chancen für die berufliche Bildung. Mit eigenen Händen die Klimawende mitgestalten zu können oder durch das eigene Tun systemrelevante Aufgaben zu erfüllen, hat massive, positive Effekte auf junge Menschen. Der Sinn in der Arbeit ist ein wesentlicher Entscheidungsgrund für die Berufswahl und hat an Bedeutung zugenommen.

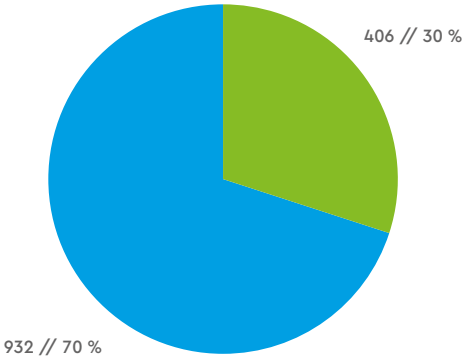
Hinsichtlich der Akademisierung muss beim Werben für die berufliche Bildung stärker deutlich werden, wie vielfältig die Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Rahmen der beruflichen Bildung sind. Beispielsweise die Gleichstellung des akademischen Bachelors mit dem Bachelor Professional ist noch längst nicht allgemein bekannt. Hier ist eine stärkere Kommunikation erforderlich.

4.1 Industrie und Handel

Bei den bei der IHK eingetragenen Ausbildungsverhältnissen in Industrie und Handel überwiegen die kaufmännischen Berufe: 70 % aller neu eingetragenen IHK-Ausbildungsverhältnisse umfassen kaufmännische Berufe.

Neu eingetragene IHK-Ausbildungsverhältnisse in Bielefeld 2021

- Kaufmännische Berufe
- Gewerblich-technische Berufe

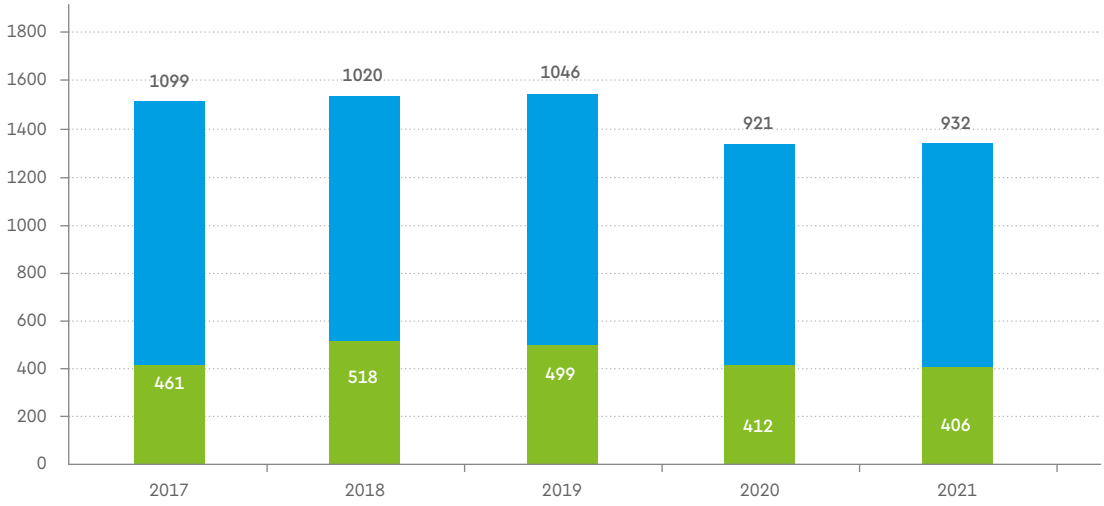


Die rückläufige Zahl der Ausbildungsverträge verdeutlicht, wie wichtig das Erleben der Berufe in Präsenz für die Berufswahl ist: Trotz aller Anstrengungen, bei den Jugendlichen mit digitalen Angeboten für die Möglichkeiten der beruflichen Ausbildung zu werben, konnten die Absolvent*innen der Schulen nicht adäquat erreicht werden.

Quelle: IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, 2021

Neue eingetragene IHK-Ausbildungsverhältnisse in Bielefeld 2017 bis 2021

- Kaufmännische Berufe
- Gewerblich-technische Berufe



Quelle: IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, 2021

Die beliebtesten Ausbildungsberufe unter den neu eingetragenen IHK-Ausbildungsverhältnissen waren Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement, Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, Fachinformatiker/in sowie Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement. Noch im Vorjahr zählte der Beruf Verkäufer*in zu den Top 5 Ausbildungsberufen. Hier ging die Zahl der Ausbildungsverträge um 14,1 % zurück.

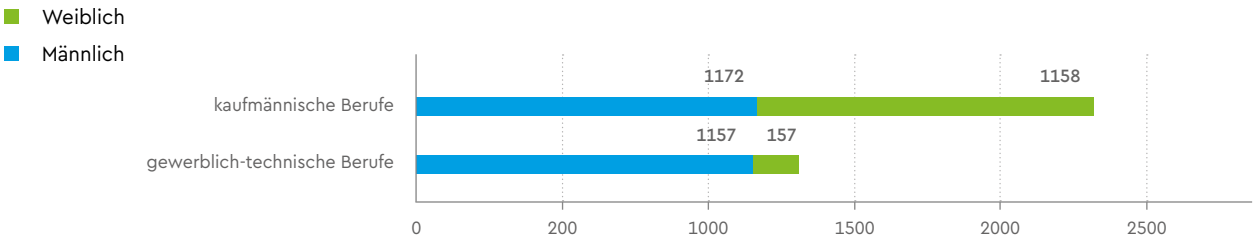
Neu eingetragene IHK-Ausbildungsverhältnisse ausgewählter Ausbildungsberufe im Vorjahresvergleich Stadt Bielefeld

Ausbildungsberuf	31.12.2020	31.12.2021	Entwicklung (%)
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	112	119	6,3 %
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	101	109	7,9 %
Fachinformatiker*in	84	100	19,0 %
Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement	72	84	16,7 %
Industriekaufmann/-kauffrau	78	82	5,1 %
Verkäufer*in	92	79	-14,1 %
Fachkraft für Lagerlogistik	49	50	2,0 %
Fachlagerist*in	17	33	94,1 %
Immobilienkaufmann/-kauffrau	29	31	6,9 %
Kaufmann/Kauffrau für Versicherung und Finanzen	37	31	-16,2 %

Quelle: IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, 2020/21

Insgesamt gibt es aktuell in Bielefeld 3.644 eingetragene IHK-Ausbildungsverhältnisse, davon 1.314 im gewerblich-technischen Bereich und 2.330 im kaufmännischen Bereich. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden liegt im kaufmännischen Bereich bei ca. 50 %, in gewerblich-technischen Berufen sind lediglich 12 % der Auszubildenden weiblich.

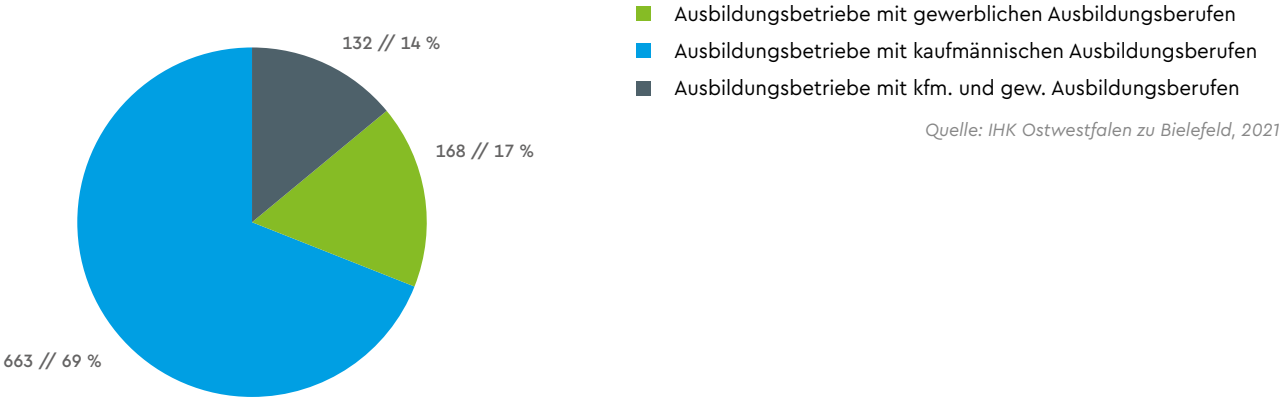
Insgesamt eingetragene IHK-Ausbildungsverhältnisse in Bielefeld 2021



Quelle: IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, 2021

Bei der IHK sind insgesamt 963 Ausbildungsbetriebe eingetragen: 168 mit gewerblichen Ausbildungsberufen, 663 mit kaufmännischen Ausbildungsberufen und 132 Ausbildungsbetriebe mit kaufmännischen und gewerblichen Ausbildungsberufen.

IHK-Ausbildungsbetriebe in Bielefeld 2021



Quelle: IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, 2021

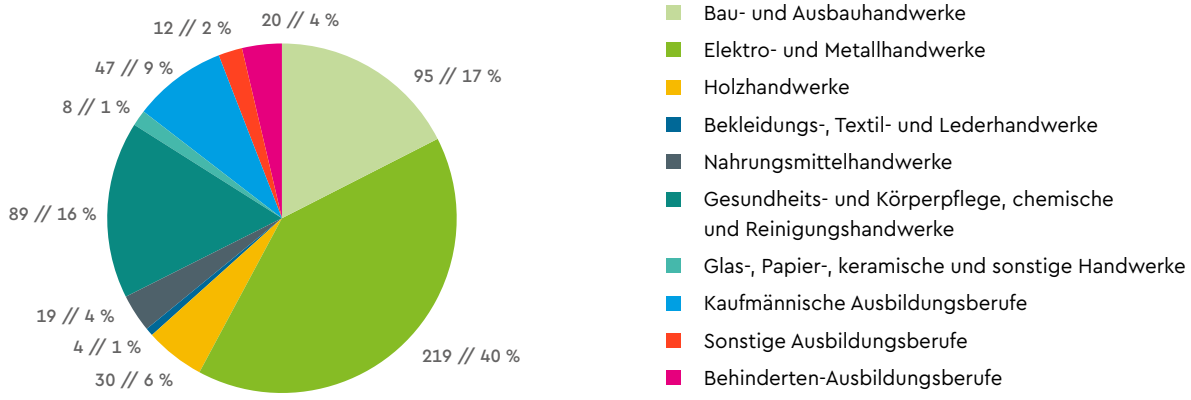
4.2 Handwerk

Die Wertschätzung des Bauhandwerks hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Die steigende Bautätigkeit in Verbindung mit zahlreichen Projekten im Kontext des ökologischen Umbaus lassen sichere Arbeitsplätze mit guten Verdienstmöglichkeiten und erfüllenden Aufgaben erwarten.

In anderen Bereichen wie beispielsweise im Bereich des Friseur- oder Lebensmittelhandwerk war die Entwicklung in den letzten Jahren schwieriger. Im Friseurbereich, noch immer einer der Top 5-Berufe in Bielefeld, wurden dennoch 2021 wieder mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen als 2020. Im Lebensmittelhandwerk ist schon seit einiger Zeit aufgrund eher schwieriger Arbeitsbedingungen ein Rückgang am Ausbildungsmarkt zu beobachten. Auch im Bereich Kfz – noch die Nummer 1 unter den Top-Berufen – zeigt sich eine rückläufige Tendenz. Erklärungsansätze für diese Entwicklung liegen u.a. in der Unsicherheit der Kfz-Betriebe, die mit der Umstellung auf die E-Mobilität verbunden ist.

Die so wirksame Berufsorientierung konnte während der Pandemie nur sehr eingeschränkt stattfinden und hatte zur Folge, dass sich weniger jungen Menschen für eine Ausbildung interessierten.

Neu eingetragene HWK-Ausbildungsverhältnisse in Bielefeld 2021



Quelle: HWK Ostwestfalen-Lippe, 2021

Neu eingetragene HWK-Ausbildungsverhältnisse in Bielefeld 2019 bis 2021

Ausbildungsberuf	2019	2020	2021
Bau- und Ausbauhandwerke	73	86	95
Elektro- und Metallhandwerke	212	203	219
Holzhandwerke	22	25	30
Bekleidungs-, Textil- und Lederhandwerke	9	7	4
Nahrungsmittelhandwerke	18	18	19
Gesundheits- & Körperpflege-, chemische & Reinigungshandwerke	97	86	89
Glas-, Papier-, keramische und sonstige Handwerke	8	8	8
Handwerkliche Ausbildungsberufe zusammen	439	433	464
Kaufmännische Ausbildungsberufe zusammen	64	55	47
Sonstige Ausbildungsberufe zusammen	14	13	12
Behinderten-Ausbildungsberufe zusammen	14	7	20
Gesamt	**531**	**508**	**543**

Quelle: HWK Ostwestfalen-Lippe, 2019–2021

Die beliebtesten Ausbildungsberufe unter den neu eingetragenen HWK-Ausbildungsverhältnissen waren Kraftfahrzeugmechatroniker*in, Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Elektroniker*in Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik, Friseur*in sowie Tischler*in und Maler*in bzw. Lackierer*in Fachrichtung Gestaltung und Instandhaltung.

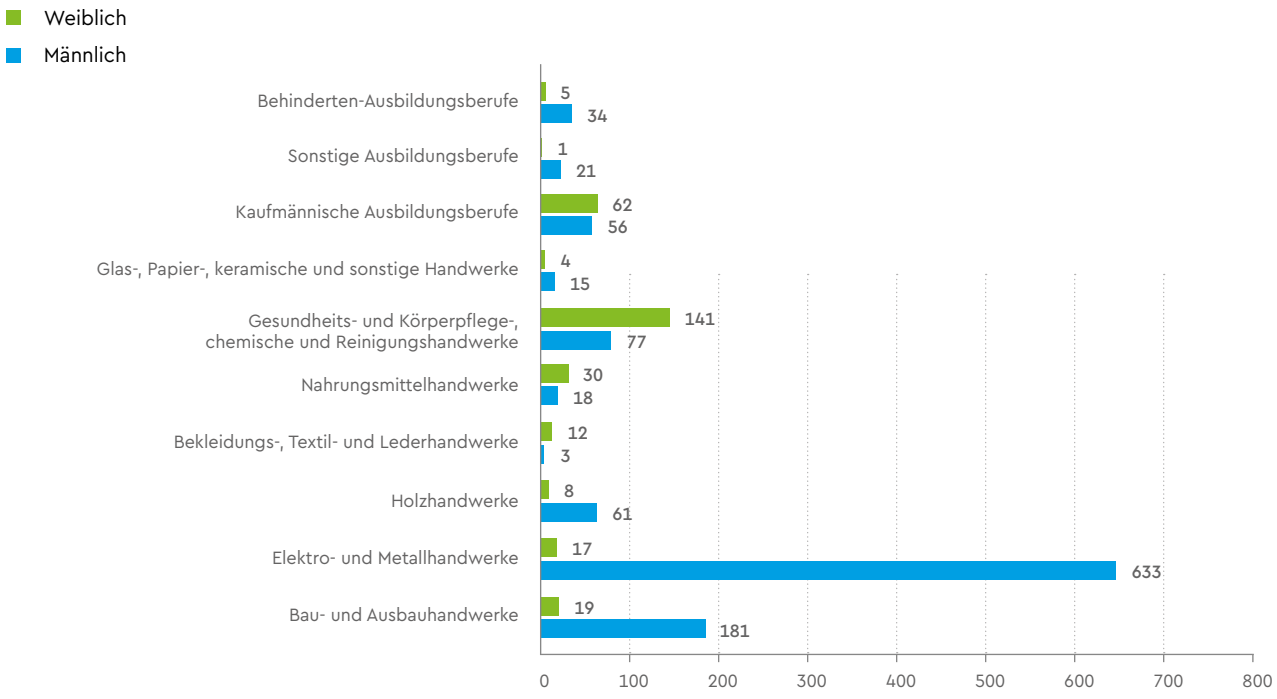
Neu eingetragene HWK-Ausbildungsverhältnisse ausgewählter Ausbildungsberufe im Vorjahresvergleich Stadt Bielefeld

Ausbildungsberuf	31.12.2020	31.12.2021	Entwicklung (%)
Kraftfahrzeugmechatroniker*in	71	66	-7 %
Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	47	60	28 %
Elektroniker*in Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	58	59	2 %
Friseur*in	41	43	5 %
Tischler*in	24	29	21 %
Maler*in und Lackierer*in Fachrichtung Gestaltung und Instandhaltung	25	29	16 %
Zimmerer/Zimmerin	17	21	24 %
Automobilkaufmann/frau	14	16	14 %
Zahntechniker*in	13	14	8 %
Bäckerei	18	14	-22 %

Quelle: HWK Ostwestfalen-Lippe, 2020/21

Bei den Ausbildungsverhältnissen im Handwerk dominieren männliche Auszubildende. Lediglich 21 % der Auszubildenden sind weiblich oder divers. Bei den kaufmännischen Ausbildungsberufen, bei den Gesundheits- und Körperpflege-, chemischen und Reinigungshandwerken sowie im Bereich des Bekleidungs- und Textil- und Lederhandwerks überwiegen die Frauen (inkl. Diverse).

Insgesamt eingetragene HWK-Ausbildungsverhältnisse in Bielefeld 2021



Quelle: HWK Ostwestfalen-Lippe, 2021

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse im Bestand der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe in Bielefeld insgesamt liegt recht stabil bei ca. 1.400 Auszubildenden, wenngleich durch Corona im Jahr 2021 ein leichter Rückgang um 4 % aufgrund der geringeren Zahl neu eingetragener Ausbildungsverhältnisse im Coronajahr 2020 zu verzeichnen ist.

Zahl der HWK-Ausbildungsverhältnisse insgesamt in Bielefeld 2017 bis 2021

Ausbildungsberufe	2017	2018	2019	2020	2021
Bau- und Ausbauhandwerke	178	186	188	196	200
Elektro- und Metallhandwerke	617	636	645	654	650
Holzhandwerke	64	71	65	71	69
Bekleidungs-, Textil- und Lederhandwerke	26	23	26	26	15
Nahrungsmittelhandwerke	51	57	50	55	48
Gesundheits- und Körperpflege-, chemische und Reinigungshandwerke	241	213	223	231	218
Glas-, Papier-, keramische und sonstige Handwerke	14	15	16	19	19
Handwerkliche Ausbildungsberufe zusammen	1191	1201	1213	1252	1219
Kaufmännische Ausbildungsberufe zusammen	166	153	150	149	118
Sonstige Ausbildungsberufe zusammen	26	28	27	26	22
Behinderten-Ausbildungsberufe zusammen	42	34	31	27	39
Insgesamt	**1425**	**1416**	**1421**	**1454**	**1398**

Quelle: HWK Ostwestfalen-Lippe, 2017–2021

5.

5. DARSTELLUNG DER NACHWUCHS-ENTWICKLUNG IN AUSGEWÄHLTEN BRANCHEN

Zur Darstellung der Nachwuchsentwicklung in ausgewählten Branchen wurden Expert*innengespräche mit Vertreterinnen und Vertretern dieser Branche geführt. Darüber hinaus wurden Daten der Bundesagentur für Arbeit genutzt, um die Ausbildungssituation in der jeweiligen Branche zu skizzieren.

Die Expertinnen und Experten wurden danach gefragt, welche Trends sie derzeit am Ausbildungsmarkt für ihre Branche erkennen, wie sie die Folgen der Pandemie bewerten, welche Bedeutung sie dem Thema Nachhaltigkeit und Klimawende zuweisen und wie die Digitalisierung weiterhin die Ausbildung verändern bzw. beeinflussen wird. Die Expert*innengespräche wurden mit folgenden Unternehmen und Einrichtungen geführt:

- Maschinenbau: experiMINT und Bisontec
- IT-Wirtschaft: BIKONET und Diamant Software
- Gesundheitswirtschaft: Zentrum für Innovation in der Gesundheitswirtschaft OWL
- Klimaberufe: Handwerkskammer OWL
- Einzelhandel: Handelsverband OWL und IHK Ostwestfalen

5.1 Maschinenbau

Im MINT-Bereich und damit auch für Ausbildungsinteressierte im Bereich Maschinenbau bietet experiMINT in Kooperation mit der Kommunalen Koordinierung ein zusätzliches Angebot zur vertieften Berufs- und Studienorientierung für Jugendliche und arbeitet intensiv mit weiterführenden Schulen ab Klasse 7 zusammen. Hier wurde sehr deutlich, dass während der Coronapandemie viele Angebote ausschließlich online stattfinden konnten und die Teilnehmer*innenzahlen durch die fehlenden Kontaktmöglichkeiten zu den Schulen deutlich gesunken sind. Perspektivisch werden hybride Formate angestrebt.

Diese rückläufige Beteiligung wirkte sich auch auf die Bewerbungssituation bei den Unternehmen aus, so dass Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze mitunter keine Bewerbungen erhielten.

Eine wesentliche Ursache für die extrem geringen Bewerbungszahlen wird in der Pandemie gesehen: Die verpflichtenden Schulpraktika und die unterschiedlichen Möglichkeiten direkter, persönlicher Ansprache sind zum Werben für die Berufsbilder von zentraler Bedeutung. „Das empathische ‚Mit-Menschen-an-Dingen-arbeiten' fehlt einfach aktuell sehr!" Wenn die Berufe lediglich virtuell präsentiert werden können, so springt der Funke nicht in dem Maße über. Das Werben für die Berufsbilder erfordert Präsenz.

Die Nachhaltigkeit des Unternehmens ist für viele Bewerber*innen ein wichtiges Entscheidungskriterium. Hier wird beim Unternehmensbesuch von den Jugendlichen durchaus wahrgenommen, inwieweit Mülltrennung erfolgt, Plastikbecher Verwendung finden oder soziales Engagement sichtbar wird.

Digitalisierung durchdringt auch die Ausbildungsberufe im Bereich Maschinenbau. Dabei werden digitale Kompetenzen meist ‚on-the-job' gelernt. Generell geht der Trend zu hochwertigen Ausbildungsberufen, bei denen das Programmieren von Maschinen oder der Erwerb von Wissen im Bereich Elektronik eine große Rolle spielen. So wurde beispielsweise der Ausbildungsberuf des/der Industriemechaniker*in weiterentwickelt: Heute lernen Zerspanungsmechaniker*innen neben dem Umgang mit Zerspanungsmaschinen vorwiegend deren Programmierung. Zusätzlich gibt es den

Beruf der Teilzurichter*innen, deren Ausbildungsinhalte stärker auf Zerspanungsprozesse ausgerichtet sind.

Aus Unternehmenssicht sollte stärker darauf geachtet werden, dass die Ausbildung Grundlagen in den Berufsbildern vermittelt und eine Spezialisierung erst später im Rahmen beruflicher Weiterbildung erfolgt. In diesem Zusammenhang sollte auch stärker kommuniziert werden, dass die berufliche Ausbildung die gleichen Karrierechancen eröffnet wie der Weg über ein Studium: Der Bachelor Professional, der nach der dualen Berufsausbildung durch eine Qualifizierung zum/r Fachwirt*in, Betriebswirt*in oder Techniker*in erworben werden kann, ist dem Bachelor, der nach Abitur oder Fachabitur und Hochschulstudium erworben wird, gleichgestellt.

Der beschriebene Mangel an Bewerber*innen spiegelt sich allerdings in dem Umfang nicht in den Daten der Bundesagentur für Arbeit wieder. Im gesamten Berufsbereich Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung kamen 2021 in Bielefeld 632 Bewerber*innen auf 406 Berufsausbildungsstellen. 37 Stellen blieben unbesetzt, 27 Bewerber*innen blieben unversorgt. Im Vergleich zum Vorjahr ging die Zahl der Stellen um 8,1 % zurück, die Zahl der Bewerber*innen ging um 8,3 % zurück.

In den Berufsgruppen Metallerzeugung, Mechatronik/Automatisierungstechnik und Elektrotechnik gab es weniger Bewerber*innen als Stellen. In der Metallbearbeitung ging die Zahl der Bewerber*innen um 34,9 % zurück.

Im Maschinenbau (einschließlich Betriebstechnik) gab es 101 Bewerber*innen für 31 Ausbildungsstellen. Dabei lag der Rückgang bei den Bewerber*innen bei 22,9 %, die Zahl der Ausbildungsstellen war um 35,4 % geringer als im Vorjahr.

Im Vergleich zum Landes- und Bundesdurchschnitt gab es in Bielefeld im Berufsbereich Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung weniger gemeldete Berufsausbildungsstellen je Bewerber*in. Während in NRW 0,94 und in Deutschland 1,20 Berufsausbildungsstellen je Bewerber*in angeboten wurden, gab es in Bielefeld lediglich 0,64 Stellen je Bewerber*in.

Bewerber*innen und Stellen in ausgewählten Berufsgruppen in Bielefeld 2021

Berufsbereich / Berufsgruppe	Bewerberinnen und Bewerber				Berufsausbildungsstellen			
	Insgesamt		darunter unversorgt		Insgesamt		darunter unbesetzt	
	Anzahl	Veränd. zum VJ in %	Anzahl	Veränd. zum VJ in %	Anzahl	Veränd. zum VJ in %	Anzahl	Veränd. zum VJ in %
Bielefeld, alle Berufe	**2406**	**-6,6 %**	**153**	**-8,9 %**	**2095**	**3,8 %**	**282**	**15,1 %**
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	632	-8,3 %	27	-30,8 %	406	-8,1 %	37	-5,1 %
Metallerzeugung	-	-	-	-	3	50 %	-	-100 %
Metallbearbeitung	41	-34,9 %	-	-100 %	19	-	*	*
Metalloberflächenbehandlung	*	*	-	-	-	-100 %	-	-
Metallbau und Schweißtechnik	20	11,1 %	-	-	14	7,7 %	*	*
Feinwerk- und Werkzeugtechnik	11	10 %	-	-100 %	11	22,2 %	-	-
Maschinenbau- und Betriebstechnik	101	-22,9 %	3	-57,1 %	31	-35,4 %	*	*
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechnik	136	11,5 %	5	-28,6 %	43	-14 %	4	100 %
Mechatronik und Automatisierungstechnik	30	-25 %	*	*	34	-8,1 %	*	*
Elektrotechnik	26	23,8 %	4	100 %	34	100 %	*	*
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	38	-2,6 %	*	*	24	-31,4 %	*	*
Technische Produktionsplanung,-steuerung	*	*	-	-100 %	-	-	-	-

*- keine Bewerber*innen/Stellen ; * keine Angabe möglich; .x Veränderungswert >250%*

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021

5.2 IT

Im IT-Bereich hat sich der Ausbildungsmarkt positiv entwickelt. Die IT-Branche zählt zu den Gewinnern während der Coronazeit. Die Umsätze sind stark angewachsen, die Bearbeitung der Projekte ließ sich auch während des Lockdowns gut mit Homeoffice-Lösungen umsetzen.

Es haben sich viele Bewerber*innen auf die ausgeschriebenen Stellen beworben. Allerdings gab es eher wenige geeignete Kandidat*innen. Aber auch während der Coronapandemie konnten die Plätze gut besetzt werden. Neue Chance bestehen durch Remote Work.

Auch im IT-Bereich wurden gute Erfahrungen im Ausbildungsmarketing mit Praktika gemacht. Die Unternehmen bieten individuelle, offene Karriereberatungen für junge Talente, ermöglichen Stipendien (beispielsweise über den Studienfonds OWL) und schätzen die Auszubildenden in gleichem Maße wie die dualen Studierenden.

Ein hoher Anteil der Bewerber*innen hat zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits ein Abitur oder Fachabitur oder ist dabei, dieses zu erwerben. Insbesondere die Bewerber*innen mit Fachabitur zum Informationstechnischen Assistenten oder die Absolvent*innen des Wirtschaftsgymnasiums mit Schwerpunkt Informatik wissen häufig bereits genau, wie sie sich ihre Ausbildung vorstellen und wo sie in der IT-Welt hinmöchten. Die schulische Vorbildung, in die auch lange Praktika involviert sind, stellt eine hervorragende Orientierungsphase dar.

Gerade mit Blick auf die Besonderheiten der Generation Z wird seitens der Unternehmen Wert daraufgelegt, die Auszubildenden gut in die Teams zu integrieren und als Team Auszubildende in sich zu stärken. Ein wertschätzendes Miteinander, bei dem die Eigenverantwortung und das Empowerment der Auszubildenden gestärkt werden, gewinnt zunehmend an Bedeutung.

IT-Berufe sind untrennbar mit der Digitalisierung verbunden. Daher wurden alle IT-Berufe komplett neu strukturiert.

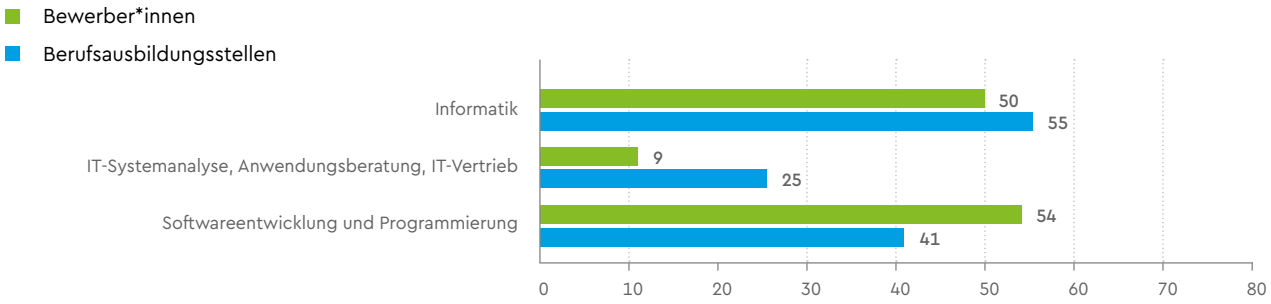
Die Nachhaltigkeitskompetenz zu stärken, klimaneutral zu werden, ist auch in der IT-Branche zentrales Anliegen der Unternehmen. Ökologische Aspekte werden als Wert an sich geschätzt. Die Unternehmen sind hier in unterschiedlichen Projekten aktiv und binden ihre Auszubildenden aktiv ein. Beispiele hierfür sind u.a. das Beziehen von Ökostrom, Projekte zum Pflanzen von Bäumen, Bewirtschaften von Bienen und eigene Honigherstellung – durchaus Projekte, die inhaltlich losgelöst vom eigentlichen unternehmerischen Schwerpunkt sind. Die Perspektiven der Nachhaltigkeit stets einzubeziehen und immer wieder kritisch zu hinterfragen, ist im Bereich der Ausbildung genauso wichtig wie im generellen Unternehmensalltag.

Dieses starke Wachstum am Ausbildungsmarkt spiegeln auch die Daten der Bundesagentur für Arbeit wider. Im gesamten Berufsbereich „Naturwissenschaft, Geografie, Informatik" kamen 2021 in Bielefeld 131 Bewerber*innen auf 137 Berufsausbildungsstellen. 16 Bewerber*innen blieben unversorgt. Im Vergleich zum Vorjahr wuchs die Zahl der Stellen um 23,4 % an, die Zahl der Bewerber*innen wuchs um 3,1 %.

In den Berufsgruppen IT-Systemanalyse, Anwenderberatung, IT-Vertrieb sowie Softwareentwicklung und Programmierung entwickelt sich der Markt rasant und zeigte sowohl bei den Bewerber*innen wie auch bei den ausgeschriebenen Ausbildungsstellen deutliche Zuwächse.

Im Vergleich zum Landes- und Bundesdurchschnitt gab es in Bielefeld mehr Stellen je Bewerber*in: Während in NRW im Durchschnitt 0,87 und im Bundesdurchschnitt 0,85 Berufsausbildungsstellen je Bewerber*in angeboten wurden, gab es in Bielefeld 1,05 Berufsausbildungsstellen je Bewerber*in.

Bewerber*innen und Stellen in ausgewählten Berufsgruppen 2021 – Bereich IT



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021

5.3 Gesundheitswirtschaft

Bei der Beschreibung der Ausbildungssituation am Gesundheitsmarkt wird auf die Pflegeberufe fokussiert. Die Pflegeberufe sind in ganz Deutschland Mangelberufe. Ausbildung ist hier ein sehr wichtiger Baustein, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, der auf allen Qualifikationsniveaus akut ist.

Die Ausbildung in der Pflege wurde neu strukturiert: Die früheren Ausbildungsberufe Kinderkrankenpflege, Fachkrankenpflege und Altenpflege wurden zur generalistischen Pflegeausbildung zusammengefasst.

Die Coronapandemie stellt für die in der Pflege Tätigen eine enorme Belastung dar. Gleichzeitig scheint die Pandemie aber dafür Sorge zu tragen, dass Gesundheitsberufe durch ihre hohe Relevanz für die Aufrechterhaltung unserer Gesellschaft und unseres Zusammenlebens an Attraktivität gewinnen und stärker in das Bewusstsein der Menschen kommen. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen steigt.

Die großen gesellschaftlichen Trends wie Digitalisierung und ökologische Transformation verändern auch das Berufsfeld Pflege gravierend. So sind die Gesundheitswirtschaft im Allgemeinen und die Pflege im Besonderen Zukunftsbereiche, die hochgradig spannende Arbeitsmöglichkeiten mit Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten bieten und deren Berufe eine Gewährleistungsfunktion für die Gesellschaft insgesamt haben: Gesundheitsberufe sorgen dafür, dass Gesellschaft und Wirtschaft funktionieren!

Dennoch ist die Gewinnung der jungen Menschen für die Pflegeberufe eine besondere Herausforderung. Zu der bereits erwähnten schwierigen Situation durch die Coronapandemie, die das Werben für die Berufe durch die starken Einschränkungen von Präsenzveranstaltungen und Praktika deutlich erschwert, kommt im Bereich der Pflegeberufe der Wettbewerb zu anderen Berufsfeldern insbesondere im MINT-Bereich. Hier zeichnet sich ein Ungleichgewicht der Aktivitäten zu Lasten des Gesundheitsbereichs ab. Die bestehenden Projekte und Initiativen zum Bewerben der Gesundheits-/Pflegeberufe sollten intensiviert werden, um dem gesellschaftlichen Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft Rechnung zu tragen.
Mit Projekten wie beispielsweise digitalen Praktika zur Arbeit oder zur Ausbildung in der Altenpflege oder dem Projekt „Berufsklappe", bei dem Peergroups von Jugendlichen Imagevideos zu ihrem Praxiseinsatz produzieren, um für die Berufsbilder zu werben, entstanden während der Coronapandemie punktuell gute Ansätze, die aber intensiviert und flächendeckend ausgebaut werden sollten. Die Arbeitgeberseite sollte mehr Interesse bei den Jugendlichen wecken, mehr werben und mehr Anreize schaffen. Hierfür sind mögliche Spielräume auszuloten.

Auf die vielen positiven Veränderungen im Berufsfeld Pflege reagieren die Einrichtungen mit Personalentwicklungsprogrammen, Zusatzausbildungen und individuellen Anreizen, um die Attraktivität des Berufsfeldes weiter zu erhöhen. Diese sollten ausgebaut werden. In den letzten Jahren wurden die bereits bestehenden Aktivitäten zur Berufsorientierung im Rahmen von „Kein Abschluss ohne Anschluss" mit dem Bielefelder Care Day und den Projekt Pflegebotschafter*innen ausgeweitet. Sie sollten weiter ausgebaut werden, um die Karriere- und Entfaltungsmöglichkeiten sichtbar zu machen, gezielte Kampagnen zu initiieren und die Kontakte zu Schulen zu intensivieren. Im Bereich der Pflege zeigt sich das gleiche Phänomen wie im Ausbildungsmarkt insgesamt: Die Menschen müssen vor Ort angesprochen und gewonnen werden, in diese Berufe zu gehen. Das benötigt Gelegenheiten, Ausstattung und Ressourcen.

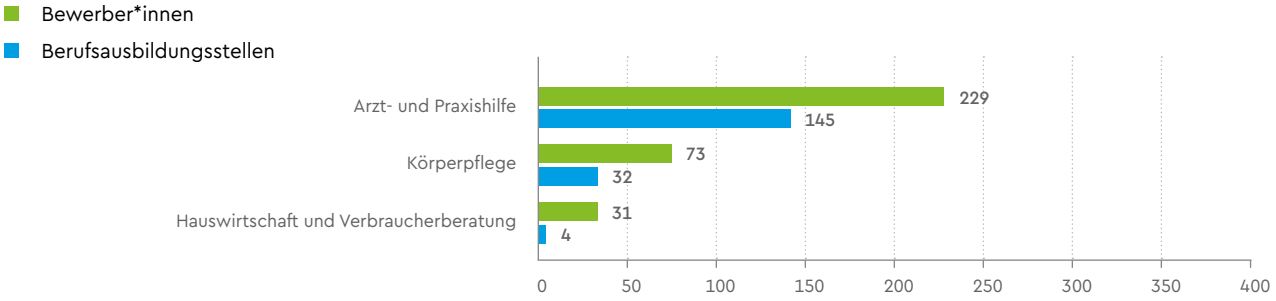
Schulen des Gesundheitswesens Stadt Bielefeld und NRW – Neuaufnahmen

Schuljahr	Region	Insgesamt	männlich	%	weiblich	%
Gesundheit	NRW	9230	2655	29 %	6575	71 %
Pflege	NRW	14457	3576	25 %	10881	75 %
2020/21	**NRW**	**23687**	**6231**	**26 %**	**17456**	**74 %**
Gesundheit	Bielefeld	165	30	18 %	135	82 %
Pflege	Bielefeld	387	87	22 %	300	78 %
2020/21	**Bielefeld**	**552**	**117**	**20 %**	**440**	**80 %**
Ab 2021 wird die Pflegeausbildung gesondert ausgewiesen.						
2019/20	NRW	20915	5355	26 %	15565	74 %
2019/20	Bielefeld	480	100	21 %	385	79 %
2018/19	NRW	18835	4727	25 %	14108	75 %
2018/19	Bielefeld	466	100	21 %	366	79 %

Quelle: IT NRW, 2022, die Werte für das Schuljahr 2020/2021 wurden mit der Statistik zur Pflegeausbildung aggregiert

Betrachtet man die neu abgeschlossenen Verträge für das Gesundheitswesen so wird deutlich, dass der größte Teil junger Menschen eine Ausbildung im Bereich Pflege beginnt. In den letzten Jahren sind in der Stadt Bielefeld zahlreiche Anstrengungen unternommen worden, um das Interesse junger Menschen an einer Tätigkeit auf dem Gesundheitssektor zu verstärken. Erfreulicherweise hat die Zahl der Auszubildenden seit dem Beginn des Ausbildungsjahrs 2018 von 466 auf 552 Jugendliche (+18 %) zugenommen. Nach wie vor bleiben aber Gesundheit und Pflege frauendominierte Branchen. Nach einem leichten Anstieg männlicher Auszubildender in den letzten Jahren ist ihre Zahl im ersten Jahr der Pandemie wieder gesunken.

Bewerber*innen und Stellen in ausgewählten Berufsgruppen 2021 – Bereich Gesundheit



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021

Ein deutlicher Überhang an Bewerber*innen zu den angebotenen Berufsausbildungsstellen zeigt sich im Bereich der dualen Ausbildung insbesondere für den Bereich der Arzt- und Praxishilfe. Diese Berufe gehören seit Jahrzehnten zu den beliebtesten Berufswünschen von Frauen.

5.4 Klimaberufe

Die Klimaberufe umfassen ein breites Spektrum von Berufen, bei denen Einfluss auf die Umwelt genommen und ein entscheidender Beitrag zur Klimaneutralität geleistet werden kann: Erneuerbare Energien, Umwelttechnische Berufe, Grüne Berufe, Elektromobilität, Nachhaltigkeit im kaufmännischen Bereich, umweltgerechtes Verpacken etc. Im Zusammenhang mit dem Ausbildungsreport Bielefeld wird der Schwerpunkt auf die Berufe im Bereich Handwerk und Gebäudetechnik gelegt.

Der Schutz von Klima und Umwelt ist für Jugendliche wichtig wie nie. Duale Ausbildungsberufe eröffnen vielfältige Möglichkeiten, um die Klimawende mit eigenen Händen mitzugestalten.

Während der Coronapandemie stieg die Bautätigkeit weiter an, bot sichere Arbeitsplätze und gute Verdienstmöglichkeiten. Mit den im Juni 2021 gesetzten Klimazielen für Deutschland wurden die Weichen für eine Stärkung des Ausbaus der erneuerbaren Energien und der energetischen Gebäudesanierung gestellt. Die hiermit induzierten Effekte sind auch im Ausbildungsbereich deutlich spürbar: So ist die Zahl der Bewerber*innen im Bereich Energietechnik um 22,4 % im Vergleich zum Vorjahr auf 93 angestiegen, im Bereich Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik sogar um 25,4 % auf 148 Bewerber*innen. Die Zahl der Ausbildungsstellen stieg hier ebenfalls um 11,9 % auf 141 Ausbildungsplätze, während im Bereich Energietechnik die Zahl der Ausbildungsplätze um 16,5 % auf 71 Plätze zurückging.

In den meisten Berufsgruppen war die Zahl der Bewerber*innen geringer als die Zahl der Ausbildungsplätze. Lediglich in den Bereichen Energietechnik und Maler*in, Stuckateur*in, Bauwerksabdeckung und Bautenschutz gab es mehr als eine Bewerberin bzw. einen Bewerber je Stelle: Im Bereich Energietechnik bewarben sich in der Stadt Bielefeld 93 Jugendliche auf 71 Ausbildungsplätze und im Bereich Maler*in, Stuckateur*in, Bauwerksabdeckung und Bautenschutz gab es 43 Bewerber*innen für 14 Ausbildungsstellen. In dieser Berufsgruppe ist die Zahl der Bewerber*innen im Vergleich zum Vorjahr um 138,9 % gestiegen, während die Zahl der Berufsausbildungsplätze im Vergleich zum Vorjahr um 12,5 % zurückging.

Während im Bereich Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik im Bundesdurchschnitt 1,55 und in NRW 1,15 Berufsausbildungsstellen je Bewerber*in bzw. angeboten wurden, gab es in Bielefeld lediglich 0,95 Stellen je Bewerber*in. Ein ähnliches Bild zeigt sich im Bereich der Energietechnik: Hier gab es in Bielefeld 0,76 Stellen je Bewerber*in, in NRW 1,15 und im Bundesdurchschnitt 1,50 Berufsausbildungsstellen je Bewerber*innen.

Bewerber*innen und Stellen in ausgewählten Berufsgruppen in Bielefeld 2021

Berufsbereich / Berufsgruppe	Bewerberinnen und Bewerber				Berufsausbildungsstellen			
	Insgesamt		darunter unversorgt		Insgesamt		darunter unbesetzt	
	Anzahl	Veränd. zum VJ in %	Anzahl	Veränd. zum VJ in %	Anzahl	Veränd. zum VJ in %	Anzahl	Veränd. zum VJ in %
Bielefeld, alle Berufe	**2406**	**-6,6 %**	**153**	**-8,9 %**	**2095**	**3,8 %**	**282**	**15,1 %**
Energietechnik	93	22,4 %	3	200 %	71	-16,5 %	*	*
Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	148	25,4 %	12	71,4 %	141	11,9 %	24	-7,7 %
Bauplanung und -überwachung, Architektur	-	-	-	-	5	.x	-	-
Vermessung und Kartografie	*	*	-	-	*	*	-	-
Hochbau	25	4,2 %	*	*	40	33,3 %	10	-
Tiefbau	*	*	-	-	*	*	-	-100 %
Bodenverlegung	10	-	*	*	6	100 %	3	200 %
Maler, Stuckateur, Bauwerksabdichter, Bautenschutz	43	138,9 %	5	-	14	-12,5 %	3	200 %
Aus-, Trockenbau, Iso.Zimmer.Glas.Roll.bau	9	12,5 %	*	*	10	100 %	*	*
Gebäudetechnik	-	-	-	-	-	-	-	-
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	44	12,8 %	*	*	49	-5,8 %	5	-50 %
Ver- und Entsorgung	9	-10 %	-	-	13	-7,1 %	*	*

*- keine Bewerber*innen/Stellen ; * keine Angabe möglich; .x Veränderungswert >250%*

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021

5.5 Einzelhandel

Der Einzelhandel war extrem stark durch die Coronapandemie und die damit verbundenen Regelungen betroffen. Während im Distanz- bzw. Onlinehandel die Umsätze in 2020 um 22 % und im Lebensmitteleinzelhandel um 12 % stiegen, waren im stationären Nonfood-Fachhandel starke Umsatzeinbrüche zu verzeichnen. Die Unterschiede zwischen den Handelszweigen waren gravierend. Viele Fachkräfte haben sich umorientiert und es ist schwer, diese zurück zu gewinnen. Das trifft auch auf den Bereich der Gastronomie zu. Hier sind zahlreiche Lieferdienste entstanden, während die Umsätze in der Gastronomie aufgrund des Lockdowns weggebrochen waren. Die Pandemie hat den bereits bestehenden Strukturwandel enorm verstärkt. Veränderungen, die in den kommenden zehn Jahren zu erwarten waren, fanden innerhalb von drei Jahren statt.[1] Doch mit Blick nach vorn geht man davon aus, dass die Belebung der Bielefelder Innenstadt wieder zunehmen wird. Wie auch in den anderen Branchen wird im Einzelhandel die Kommunikation von Ausbildungsmöglichkeiten als zentraler Erfolgsfaktor für die Gewinnung von Schüler*innen für Berufe im Handel gesehen. Vor Corona agierte der Handelsverband als Organisator der „Handelswelt" im Rahmen der von der REGE mbH zusammen mit den Carl-Severing-Berufskollegs organisierten „Berufsinfomationsbörse Bielefeld. Dort präsentierten sich jährlich fünf bis sieben Einzelhandelsunternehmen vor den Ausbildungsinteressierten. Die Handelswelt war eine gut besuchte Großveranstaltung mit vielen Interessierten. Seit Corona gab es keine derartige Aktivität mehr. Aktuell wird die im September 2022 von der REGE mbH geplante „Bielefelder Nacht der Beruf"' als neues, kostenfreies, hybrides

[1] *https://www.handelsjournal.de/coronakrise-beschleunigt-strukturwandel-im-handel.html*

Format vorbereitet, um möglichst viele Unternehmen einzubinden und möglichst viele Schüler*innen zu erreichen.

Ein deutlich größerer Teil der Auszubildenden als in anderen Berufsbereichen kommt im Einzelhandel aus den Real- und Hauptschulen. Auch hier wurden mit Schülerpraktika gute Erfahrungen gemacht, um Eignung und Interesse für das Berufsfeld seitens der Schüler*innen zu testen. Praktikumsplätze stellen zudem eine gute Möglichkeit dar, um insbesondere Absolvent*innen von Haupt- und Förderschulen einen Einstieg in den Ausbildungsmarkt zu erleichtern.

Mit Blick auf die Generation Z zeigt sich auch im Bereich der Handelsberufe, dass es wichtig ist, den Auszubildenden spannende Aufgaben anzubieten, Verantwortung zu übertragen und wertschätzend miteinander umzugehen.

So wird beispielsweise häufig das Knowhow der Digital Natives geschätzt, wenn es um Digitalisierungsthemen der Unternehmen geht: die Pflege der Website, der Social-Media-Kanäle, das Digitalisieren von Unternehmensprozessen oder die Begleitung von E-Commerce-Aktivitäten. Auch erhöht die Digitalisierung die Anforderung an die Expertise der Verkäufer*innen, da die Kunden meist bereits gut informiert in das Geschäft kommen.

Das Thema Nachhaltigkeit tangiert den Einzelhandel auf unterschiedlichen Ebenen: Produktseitig geht es um transparente Produktionsabläufe sowie um die Art der Produkte: Fair Trade-, Bio-, WWF- u.a Label werden von den Kunden nachgefragt, Eigenmarken, die fair produziert werden, gewinnen an Bedeutung, neue Produktsegmente insbesondere aus dem Bereich vegetarischer oder veganer Lebensmittel drängen in den Markt, Verpackungsfragen gewinnen an Relevanz. Ein weiteres für den Handel sehr wichtiges Thema ist der Energieverbrauch in den Geschäften, der als Kostenfaktor durchaus an Bedeutung zunimmt: Beleuchtung, ggf. Kühlung von Produkten spielen hier eine große Rolle und begegnen den Auszubildenden in ihrem Arbeitsalltag oder bei Projekten im Rahmen ihrer Ausbildung.

Im Berufsbereich Kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus gab es insgesamt 466 Bewerber*innen und damit 14,0 % weniger als im Vorjahr. Diese trafen auf 582 Berufsausbildungsstellen und damit 15,7 % mehr als im Vorjahr. Obwohl der Beruf des/r Verkäufer*in noch immer zu den Top 5 Berufen in Bielefeld zählt, ist hier der stärkste Rückgang seitens der Bewerber*innen zu verzeichnen: 2021 bewarben sich 214 junge Menschen und damit 17,2 % weniger als im Vorjahr. Bei den Berufsausbildungsstellen war die Entwicklung gegenläufig: hier wurden 292 Stellen angeboten und damit 16,3 % mehr als im Vorjahr.

Damit standen in Bielefeld im Berufsbereich Kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus 1,25 gemeldete Berufsausbildungsstellen je Bewerber*in zur Verfügung, in NRW 1,23 und im bundesweiten Durchschnitt 1,51. Für die Verkäufer*innen (ohne Produktspezialisierung) lag dieses Verhältnis in Bielefeld bei 1,36, in NRW bei 1,11 und in Deutschland bei 1,29. Hier reicht die Zahl der Bewerber*innen nicht aus, um den Bedarf der Unternehmen zu decken.

Bewerber*innen und Stellen in ausgewählten Berufsgruppen in Bielefeld 2021

Berufsbereich / Berufsgruppe	Bewerberinnen und Bewerber				Berufsausbildungsstellen			
	Insgesamt		darunter unversorgt		Insgesamt		darunter unbesetzt	
	Anzahl	Veränd. zum VJ in %	Anzahl	Veränd. zum VJ in %	Anzahl	Veränd. zum VJ in %	Anzahl	Veränd. zum VJ in %
Bielefeld, alle Berufe	**2406**	**-6,6 %**	**153**	**-8,9 %**	**2095**	**3,8 %**	**282**	**15,1 %**
Kaufmännische Dienstlungen, Handel, Vertrieb, Tourismus	466	-14 %	36	-12,2 %	582	15,7 %	147	93,4 %
Einkauf und Vertrieb	10	-	3	200 %	*	*	-	-
Handel	49	-15,5 %	3	-40 %	113	20,2 %	10	66,7 %
Immobilienwirtschaft, Facility-Management	44	4,8 %	9	200 %	16	14,3 %	*	*
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	214	-17,1 %	11	-42,1 %	292	16,3 %	92	162,9 %
Verkauf Bekleidung, Elektro, KFZ, Hartwaren	62	-4,6 %	4	-20 %	26	52,9 %	-	-100 %
Verkauf von Lebensmitteln	10	-	-	-	64	12,3 %	20	-13 %
Verkauf Drogerie-, Apothekenüblichewaren, Sanitäts-, Medizinbedarf	16	-15,8 %	*	*	11	22,2 %	*	*
Buch-Kunst-Antiquitäten-, Musikfachhandel	*	*	-	-	-	-	-	-
Tourismus und Sport	26	-16,1 %	*	*	13	30 %	*	*
Hotellerie	14	-12,5 %	-	-100 %	10	-23,1 %	4	.x
Gastronomie	13	18,2 %	*	*	29	-3,3 %	16	100 %
Veranstaltungsservice, -management	*	*	*	*	*	*	-	-

*- keine Bewerber*innen/Stellen ; * keine Angabe möglich; .x Veränderungswert >250%*

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021

Laut IHK-Ausbildungsstatistik stiegen die aus der Bewerbungsphase hervorgegangenen Ausbildungsverhältnisse in den Bereichen Groß-/Außenhandelskaufmann/-frau um 13,7 %, Einzelhandelskaufmann/-frau um 6,9 % und E-Commerce-Kaufmann/-frau sogar um 62,5 % an, während die neu eingetragenen Ausbildungsverhältnisse bei Verkäufer*innen um 13,2 % im Verhältnis zum Vorjahr zurückgingen.

6.

6. MEGATRENDS IM KONTEXT DER NACHWUCHSENTWICKLUNG

Wie beschrieben ist in Bielefeld die Zahl der Bewerber*innen am Ausbildungsmarkt wie in NRW und Deutschland insgesamt weiter rückläufig. Die Ursachen hierfür liegen einerseits am demografischen Wandel, andererseits hat die Pandemie diese bereits seit Jahren vorhersehbare Entwicklung zusätzlich verschärft. Darüber hinaus bewirken jedoch weitere gravierende Trends Veränderungen im Bereich der Ausbildung, auf die im Folgenden kurz eingegangen wird: (1) die Digitalisierung, welche die Anpassungen und Erneuerungen beruflicher Qualifizierungswege erfordert, (2) der ökologische Umbau der Gesellschaft, welcher neue Bedarfe in den Branchen und damit neue Anforderungen an die zukünftigen Beschäftigten mit sich bringt sowie (3) das Verhalten der Generation Z, der Nachwuchskräfte von morgen, die als digital Natives 2.0 bereits im Kindesalter mit der digitalen Informationsflut konfrontiert wurden und mit den neuen Technologien aufgewachsen sind.

6.1 Digitalisierung

Der digitale Wandel verändert unsere Arbeitswelt permanent, führt zu neuen Geschäftsmodellen und smarten Technologien. In immer stärkerem Maße führt der Einsatz künstlicher Intelligenz dazu, Maschinen zu befähigen, Prozesse zu erkennen, zu handeln und aus den Ergebnissen zu lernen. Dieser Wandel wirkt sich auf alle Branchen und Wirtschaftsbereiche aus. Ob in der Industrie, in Handel und Handwerk, Landwirtschaft, wirtschaftsnahen Dienstleistung, im Gesundheitsbereich oder in der Pflege – überall müssen die Beschäftigten die in ihrem beruflichen Kontext genutzten Technologien beherrschen und kompetent anwenden können.

So muss die Ausbildung methodisch und didaktisch weiterentwickelt werden, damit die Auszubildenden die nötigen Kompetenzen bereits von Anfang an erwerben. Digitale Kompetenzen wie beispielsweise der Umgang mit berufs- bzw. fachspezifischer Software, angemessene digitale Kommunikations- und Medienkompetenz, grundlegende Kenntnisse zu Datensicherheit und Datenschutz, ein Denken in komplexen Zusammenhängen und das Verständnis für die Analyse und Verarbeitung großer Mengen von Prozessdaten nehmen weiter an Bedeutung zu.[1]

Jedoch verändern sich nicht nur die vermittelten Inhalte, sondern auch die verwendeten Methoden und die didaktische Gestaltung der Ausbildung: selbstgesteuerte Lernprozesse gewinnen an Bedeutung, die durch digitale Lehrangebote unterstützt werden. So halten beispielsweise Wissensbibliotheken, Wikis und Online-Foren, Learning-on-the-Job, modular aufgebaute Lernangebote oder auch Lernvideos und Podcasts, Lern- und Planspiele zu modellhaften Arbeitsprozessen sowie interaktives webbasiertes Lernen Einzug in die berufliche Ausbildung, um die Verzahnung von Lernen und Arbeiten im dualen System weiter auszubauen. Der Einsatz von digitalen Berichtsheften, Lernprogrammen, Onlinetests oder auch Lern-Management-Systeme setzen sich nach und nach in der dualen Ausbildung durch.

Hierfür sind sowohl in den Ausbildungsbetrieben, in den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren, als auch in den Berufsschulen die bestmöglichen Voraussetzungen zu schaffen: Die digitale Ausstattung sowie die Anpassung der Lehr-/Lernprozesse sind zu gewährleisten, der Einsatz neuer digitaler Lernmethoden in der beruflichen Bildung sollte weiter gefördert werden. Hierzu sind Ausbilder*innen

[1] *Kataloge zu digitalen Kompetenzen wurden von der Kultusministerkonferenz (2017) und der Europäischen Kommission (Carretero et al., 2017) definiert. Diese sind beispielsweise auch in der neuen Berufsbildposition Nr. 5 im Bereich der Metall- und Elektroberufe zu finden (Gesamtmetall et al., 2017, 2018).*

sowie Berufsschullehrer*innen zu sensibilisieren und bei der Umsetzung neuer Konzepte zu unterstützen.

Digitalisierung der Ausbildung umfasst demnach sowohl die Inhalte und Methoden der Ausbildung als auch die digitale Affinität der Ausbilder*innen. Eine 2020 veröffentlichte Studie des BMBF[2] belegt, dass

- sich insbesondere diejenigen Unternehmen mit der Digitalisierung ihrer Ausbildung beschäftigen, die selbst digitale Technologien im Unternehmen nutzen,
- der Anteil der Unternehmen, die sich mit der Digitalisierung ihrer Ausbildung befassen, im Dienstleistungsbereich (insbesondere im Bereich unternehmensnaher Dienstleistungen) höher als in der Industrie und im Bau ist,
- kleine und mittlere Unternehmen sich seltener bzw. weniger intensiv mit der Digitalisierung der Ausbildung beschäftigen als große Unternehmen.

Insbesondere durch die schnelle Umstellung zu Online-Angeboten sind in den vergangenen zwei Jahren zahlreiche innovative Konzepte entstanden und umgesetzt worden. Es gilt sicherzustellen, dass die betriebliche Ausbildung systematisch an die Veränderungen angepasst wird, die sich aufgrund der Digitalisierung in den Unternehmen und Einrichtungen ergeben. Dabei müssen alle für die Ausbildung relevanten digitalen Kompetenzen vermittelt und die zur Verfügung stehenden Lernmedien sinnvoll eingesetzt werden.

Die o.a. Studie besagt jedoch, dass vor der Corona-Pandemie lediglich knapp vier von zehn Unternehmen die Digitalisierung der Ausbildung strategisch verfolgten. Ein konzeptionell-strategisches Fördern der Digitalisierung der Ausbildung, sowohl mit Blick auf die Vermittlung aller für die Ausbildung relevanten digitalen Kompetenzen als auch hinsichtlich der sinnvollen Nutzung der zur Verfügung stehenden Lernmedien könnte somit ein attraktiver Hebel zur weiteren Verbesserung der Ausbildungssituation sein.

6.2 Ökologischer Umbau

Die ökologische Transformation hin zu Klimaneutralität erfordert gewaltige Anstrengungen von allen Beteiligten. Doch dieses Handeln ist in Anbetracht der bereits vielerorts spürbaren Erwärmung alternativlos.

„Green Economy" steht für kohlenstoffarm, ressourceneffizient und sozialverträglich. Der Umbau unserer Wirtschaft hin zu einer ökologisch-sozialen Marktwirtschaft ist ein wesentlicher Meilenstein auf dem Weg zu einer nachhaltigen Entwicklung unserer Gesellschaft. Dabei ist Umweltschutz nicht generell lediglich Kostenfaktor, sondern bietet vielmehr große Chancen für mehr Wirtschaftswachstum, eine Erhöhung des Wohlstandes und soziale Gerechtigkeit.

Im Fokus stehen hierbei insbesondere Umweltindustrien und -technologien wie beispielsweise umweltfreundliche Energieerzeugung, Energieeffizienz, nachhaltige Mobilität, nachhaltige Land- und Wasserwirtschaft, Abfall- und Kreislaufwirtschaft. Die Transformation bezieht sich jedoch auf die gesamte Wirtschaft und somit auf den Arbeitsmarkt insgesamt.

Im Kontext der „Green Economy" haben sich „grüne" Berufe etabliert, die den Wandel zum nachhaltigen Wirtschaften in besonderer Weise stärken. Hierzu zählen beispielsweise Green Building Manager, Energieberater*innen, Umweltgutachter*innen oder auch Techniker*innen für Umweltschutztechnik.[3] Doch auch der Gebäudetechniker, der eine Photovoltaikanlage installiert oder die Mechatronikerin, die sich mit Elektrofahrzeugen beschäftigt, gehören zu diesen „grünen Berufen". Es geht demnach vielmehr um die Umgestaltung aller Arbeitsplätze und somit um die Veränderung

[2] *Risius, P., Dr. Seyda, S. (2020): Ausbildungsunternehmen 4.0 – Digitalisierung der betrieblichen Ausbildung, BMBF, Studie 1/2020.*
[3] *Bokermann, C. (2021): Grüne Berufe (https://www.mein-bielefelder.de/magazin/gruene-berufe/)*

von Arbeitsinhalten, die zu neuen Qualifikationsprofilen führen. Eine „grüne Wirtschaft" erfordert demnach „green skills".

Bereits 2011 haben die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) und das European Centre for the Development of Vocation Training (CEDEFOP) "Skills for Green Jobs" zusammengestellt. Hierzu zählen beispielsweise[4]

- Innovationskompetenz, um auf Herausforderungen adäquat reagieren zu können,
- Beratungskompetenz, um Verbraucher*innen umweltfreundliche Lösungen und Technologien erläutern zu können,
- unternehmerische Fähigkeiten und Fertigkeiten, um die Potenziale innovativer, umweltfreundlicher Technologien zu erkennen und nutzen zu können,
- das Umweltbewusstsein sowie die Bereitschaft, sich mit nachhaltiger Entwicklung auseinanderzusetzen.

Jeder Ausbildungsberuf weist demnach direkt oder indirekt Bezüge zum Thema Energie- und Ressourceneffizienz auf. Somit müssen bereits die Auszubildenden adäquat qualifiziert werden, die Bezüge ihres Berufes zu Umweltschutz und Ressourceneffizienz zu erkennen und ihr Handeln nachhaltig zu gestalten. Die Förderung von Energie- und Ressourceneffizienz ist daher eine wichtige Säule der Berufsbildung.

Der ökologische Umbau wird die Fachkräftebedarfe insgesamt verändern. Zentralen Einfluss auf die Veränderung der Bedarfe haben neben den Unternehmen selbst, die ihre Produkte und Prozesse den Erfordernissen der Klimaneutralität anpassen, insbesondere die politischen Entscheidungen auf Bundes- und Landesebene sowie vor Ort, deren politischen Maßnahmen zum Klimaschutz konkrete Nachfragen nach Produkten und Dienstleistungen auslösen. So wurden im „Handlungsprogramm Klimaschutz" der Stadt Bielefeld[5] Handlungsfelder und Ziele festgelegt, deren Umsetzung Investitionen in unterschiedlichen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft erfordern:

- in den Ausbau erneuerbarer Energien und Kraft-Wärme-Kopplung, in das Installieren von Photovoltaik-/Solarthermieanlagen, in den Ausbau von Nah- und Fernwärme
- in die Umgestaltung der Verkehrsinfrastruktur und damit verbundene Attraktivitätssteigerungen, in ein klimaverträgliches Lieferverkehrskonzept
- in energetische Gebäudesanierungen und Quartiersentwicklungen
- in die Nutzung erneuerbarer Energien sowie in die Förderung der Kreislaufwirtschaft zur Senkung des CO_2-Ausstoßes im gewerblichen Sektor
- in Marketingaktivitäten für Kooperationen aus OWL
- in Handlungsempfehlungen und Angebote zur Reduktion des Energie- und Ressourcenverbrauches sowie der Gesamtabfallmenge in Wirtschaft und Gesellschaft
- für Kommunikation, Informationen und Bildungsangebote zum Nutzen von klima- und gesundheitsbewusstem Verhalten

Die hiermit verbundenen potenziellen Fachkräftebedarfe beeinflussen auch die Angebote der beruflichen Ausbildung. Aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Wirkungen werden die bereits oben beschriebenen Ansätze verstärkt zum Tragen kommen: (a) Fördern der Integration von Umweltqualifikationen in bestehenden Ausbildungsgängen und (b) Aufbau von Qualifizierungsprofilen für eigenständige Umweltberufe.

[4] *https://www.umwelt-im-unterricht.de/hintergrund/berufe-in-der-nachhaltigen-wirtschaft-gruene-kompetenzen/*
[5] *https://www.bielefeld.de/sites/default/files/datei/2020/Handlungsprogramm_Klima_bis%202050.pdf*

6.3 Generation Z

Die jetzigen und kommenden Auszubildenden gehören zur Generation Z: zu den um die Jahrtausendwende geborenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Sie sind im Zeitalter von Smartphone und Social Media aufgewachsen. Sie werden als „Digital Natives 2.0" bezeichnet und können die digitale Informationsflut tendenziell besser verarbeiten als ihre Vorgänger*innen.

Virtuelle und reale Welt verschmelzen, indem soziale Netzwerke, WhatsApp, Blogs und Foren in das tägliche Leben fließend eingebunden werden und via Smartphone jederzeit zugänglich sind. Virtuelle Kontakte werden oft gleichwertig zu persönlichen Kontakten gepflegt. Inhalte werden im Netz geteilt, Informationen aus dem Netz bezogen. Online-Diskussion, Austausch und Interaktion sind Teil des Alltags. Es wird mehr verglichen und mehr hinterfragt als in früheren Generationen. Dabei fehlt jedoch oftmals die kritische Auseinandersetzung mit den Quellen. Ein Generationenmix kann gegenseitig Vorteile bringen: Die ältere Generation kann der Generation Z kritisches Denken auf Augenhöhe vermitteln – diese kann ihre Kreativität bei der Entwicklung neuer Ideen und Technologien einbringen.

Die Generation Z ist selbstbewusst und geht neugierig und offen auf ihr Arbeitsleben zu. Sie sucht einen Mix aus Arbeit und Freizeit. Studien zeigen[6], dass nicht die Höhe des Gehaltes und der Status ausschlaggebend sind für die Generation Z. Vielmehr spielen Selbstverwirklichung, Spaß am Beruf, gutes Arbeitsklima und passendes Arbeitsumfeld eine Rolle.

Analog zur Generation Y lässt sich eine fehlende emotionale Bindung zum Unternehmen beobachten. Motivation ist demnach anderweitig zu fördern, beispielsweise durch interessante Projekte, wechselnde Herausforderungen, gute Entwicklungsmöglichkeiten und ergebnisorientierte Führung. Auch flexible Arbeitszeiten, Rücksicht auf die Work-Life-Balance und leistungsorientierte Vergütung gelten auch für die „Digital Natives" als attraktivitätssteigernd. Dabei schätzt die Generation Z feste Strukturen, eine klare Trennung von Arbeit und Privatleben und wünscht ausdrücklich ein Feedback auf ihre Arbeit. Führungskräfte sollten auf Augenhöhe agieren und sich als Coaches oder Mentoren verstehen, die die Ideen der jungen Teammitglieder ernst nehmen. Auch betriebliches Gesundheitsmanagement, beispielsweise Zusatzversicherungen, Fitness-, Sport- und Ernährungsangebote sind ihr wichtig.[7]

Aufgrund des sich weiter zuspitzenden Fachkräftemangels insbesondere in den MINT- und Gesundheitsberufen hat die Generation Z eine starke Verhandlungsposition und kann sich ihre Arbeitgeber aussuchen. Daher wählen sie neue Wege der Kontaktaufnahme und der Ansprache. Wichtig sind dabei vor allem geeignete Bewerbungsprozesse, bei denen die Kandidat*innen zu Gesprächen eingeladen werden, die ein tatsächliches Interesse am Unternehmen und an der zukünftigen Tätigkeit haben.

Die digitale und grüne Transformation erfordert ebenso wie die Sicherstellung der Gesundheitsversorgung große Anstrengungen, um ausreichend junge Menschen als Nachwuchskräfte zu gewinnen.

[6] Prof. Christian Scholz (2014): Generation Z: Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt; Kring, W., Hurrelmann, K. (2019): Die Generation Z erfolgreich gewinnen, führen, binden;

[7] Prof. Swetlana Franken (2021): Herausforderung HR: Wie gewinne und halte ich die Generationen Y und Z?, https://www.das-kommt-aus-bielefeld.de/herausforderung-hr-wie-gewinne-und-halte-ich-die-generationen-y-und-z/

III. ZENTRALE ERGEBNISSE UND EMPFEHLUNGEN

III. ZENTRALE ERGEBNISSE UND EMPFEHLUNGEN

Der vorliegende Ausbildungsreport führt erstmalig die uns verfügbaren Informations- und Datenquellen zur Ausbildungssituation in Bielefeld zusammen. Er schafft damit die Grundlage, um die regionalen Herausforderungen und Chancen für die Ausbildung möglichst differenziert darzustellen. Auch lassen sich aus dem Ausbildungsreport mögliche Handlungsoptionen ableiten, um die zukünftige Ausbildung in unserer Stadt zu befördern und zu stärken.

Nicht alle Aspekte einer Ausbildung konnten aufgrund fehlender lokaler Daten aufgegriffen werden, dennoch zeigen sich zusammenfassend folgende Ergebnisse:

1. In der Stadt Bielefeld gibt es aufgrund weiterhin hoher Schulabgangszahlen bis zum Jahr 2030 eine gute Basis von jungen Menschen, für die eine duale und schulische Ausbildung grundsätzlich in Frage kommen kann.

2. In Zukunft wird es wichtig sein, die Attraktivität und Vorteile einer Ausbildung noch stärker an allen allgemeinbildenden Schulen, insbesondere auch Realschulen und Gymnasien zu vermitteln – hier sind die höchsten Zuwächse an Schüler*innen zu erwarten. Für benachteiligte Schüler*innen sollten die bestehenden Angebote fortgesetzt werden, um ihnen den Weg in die Ausbildung zu erleichtern.

3. Die Berufsorientierung in Kooperation mit Unternehmen und Kammern ist ein wichtiger Schlüssel, um das Interesse von Jugendlichen für eine Ausbildung zu wecken. Für die Umsetzung ist das Engagement von möglichst vielen Betrieben schon in der Schule und durch die Bereitstellung von lebendigen Praxiserfahrungen unbedingt erforderlich.

4. Um das Interesse junger Frauen an einer Ausbildung zu steigern, sollten weitere Berufsfelder für Jugendliche unabhängig vom Geschlecht geöffnet, die Übergänge in Wunschberufe von jungen Frauen erhöht und die Arbeitsbedingungen in den Berufsfeldern angeglichen werden[1].

[1] *Das Handlungskonzept „Geschlechtersensibler Übergang Schule-Beruf in der Stadt Bielefeld", das von Expert*innen gemeinsam erarbeitet wurde, gibt hier zahlreiche Empfehlungen.*

5. Jugendliche mit Migrationshintergrund oder aus bildungsferneren Familien sind ein großes Potenzial für die Nachwuchsentwicklung der Stadt. Da sie häufig länger für ihren erfolgreichen Weg in Ausbildung und Beruf brauchen, ist es notwendig, Unterstützungsangebote zielgerichtet entlang der Bildungskette einzusetzen, auch um ihnen ggf. frühere Übergänge zu ermöglichen.

6. Nur eine geringere Zahl von jungen Menschen in unserer Stadt wechselt nach dem mittleren Bildungsabschluss direkt von der Schule in eine Ausbildung. In den letzten Jahrzehnten haben sich stattdessen Übergangskorridore an verschiedenen Schnittstellen der Biografie von jungen Menschen entwickelt. Beratungs- und Unterstützungsangebote sollten Jugendliche deshalb kontinuierlich im Bildungsverlauf bis zum 25. Lebensjahr begleiten.

7. Ein großes Potenzial für eine Ausbildung findet sich zurzeit an den Bielefelder Berufskollegs. Viele Jugendliche, die die Berufsfachschule eines Berufskollegs abgeschlossen haben, befinden sich noch in einer beruflichen Findungsphase oder auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Es scheint deshalb notwendig, die berufsorientierenden Unterstützungsangebote an den Berufskollegs weiter deutlich auszubauen.

8. Die qualifikatorischen Herausforderungen der digitalen und grünen Transformation bringen deutliche Veränderungen in den Berufsbildern mit sich – und verändern auch die Nachfrage in den Ausbildungsfeldern. So zeigen junge Menschen zunehmend Interesse an den sogenannten Klimaberufen (mit Schwerpunkt Handwerk) wie auch an IT-Ausbildungsberufen. Es ist sinnvoll, diese Berufsbilder noch bekannter zu machen und Jugendlichen vermehrt Praxiserfahrungen in den genannten Bereichen zu ermöglichen.

9. Das Image von systemrelevanten Berufen hat sich in Folge der Corona-Pandemie verbessert. Gesundheitsberufe, die einen besonderen Sinn in der Arbeit bieten, gewinnen bei der Berufswahl an Bedeutung. Diese Entwicklung sollte aufgegriffen werden, um mehr junge Menschen für Gesundheit und Pflege zu begeistern. Empfohlen wird der Aufbau von verzahnten Angeboten entlang der Bildungskette wie es für MINT-Berufe bereits praktiziert wird.

10. In den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen zeigt sich zwar zur Zeit ein mehrheitlich deutlicher Überhang von Bewerber*innen im Verhältnis zu den bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellen, da aber in diesen Berufsfeldern ein abnehmendes Interesse erwartet wird, sollten hier die präventiven Anstrengungen zur Nachwuchsförderung fortgesetzt werden – auch mit Fokus auf eine Öffnung für bisher unterrepräsentierte Gruppen von Jugendlichen.

Die Stadt Bielefeld, das lässt sich abschließend sicher feststellen, befindet sich beim Thema Ausbildungsentwicklung auf einem guten Weg. Die Ausbildungszahlen konnten von 2014 – 2019 gesteigert werden. Nach einem sehr deutlichen Rückgang im ersten Jahr der Pandemie steigt erfreulicherweise seit Ende 2021 die Zahl der Ausbildungsverträge und angebotenen Praktika wieder an.

In Bielefeld wird das Thema Ausbildung zudem immer wieder im Verbund der für Ausbildung zuständigen Partner*innen proaktiv vorangebracht. Hierzu gehören insbesondere die Bielefelder Ausbildungsoffensive und das Bielefelder Ausbildungsplatzversprechen, aber auch die Ausbildungsplattformen der IHK und HWK. Die Kommunale Koordinierung der REGE mbH, die Jugendberufsagentur Bielefeld und die Kammern haben hier einen Schwerpunkt ihrer Arbeit.

So konnten sich in der Stadt eine lange Kontinuität, große Expertise und sehr tragfähige Kooperationsbeziehungen zur Stärkung der Ausbildung entwickeln, die insbesondere vom Jugendbeirat der Stadt Bielefeld eng begleitet werden. Für die Zukunft wird es wichtig sein, diese gute Vernetzung und die bereits bestehenden Aktivitäten fortzusetzen.

Vor dem Hintergrund der vorliegenden Analyse und den prognostizierten Entwicklungen ist es aber dringend geboten, auch neue Aktivitäten anzustoßen, um die Potenziale von Jugendlichen und die Nachwuchsbedarfe von Unternehmen zusammen zu bringen.

Mit dem vorliegenden Bielefelder Ausbildungsreport wollen die REGE mbH und die WEGE mbH einen informativen Überblick über die Entwicklung und Entwicklungsmöglichkeiten der Ausbildung in der Stadt Bielefeld geben.

Für die nachfolgenden Jahre ist geplant, den Bielefelder Ausbildungsreport in einer komprimierteren Fassung zur Verfügung zu stellen. Zugleich soll ein Schwerpunkthema, etwa

- Erziehung und Pflege
- Klima- und Handwerk
- Digitalisierung

in den besonderen Fokus der Analyse gesetzt werden, um so noch einmal vertiefte Erkenntnisse zu gewinnen.

Der Bielefelder Ausbildungsreport lebt von der Diskussion der vorgeschlagenen Maßnahmen und Hinweise auf neue Impulse und Ideen. Wir freuen uns deshalb, wenn Sie das vorliegenden Dokument für Ihre Arbeit nutzen und uns dazu ein Feedback geben.

LITERATUR

Bokermann, C. (2021): *Grüne Berufe.* (online) https://www.mein-bielefelder.de/magazin/gruene-berufe/ (Zugegriffen: 26.04.2022).

Bundesagentur für Arbeit (2009): *Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife.* Marketing. (online verfügbar)

Bundesagentur für Arbeit (2022): *Statistik der Bundesagentur für Arbeit.* Daten zum Ausbildungsstellenmarkt. (online verfügbar)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2021): *Berufsbildungsbericht 2021.* Bonn. (online verfügbar)

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (2022): *Berufe in der nachhaltigen Wirtschaft: „Grüne" Kompetenzen.* (online) https://www.umwelt-im-unterricht.de/hintergrund/berufe-in-der-nachhaltigen-wirtschaft-gruene-kompetenzen/ (Zugegriffen: 26.04.2022).

Carretero, S. et al. (2017): *DigComp 2.1 The Digital Competence Framework for Citizens With eight proficiency levels and examples of use. European Commission – Joint Research Centre. Luxemburg.* (online verfügbar)

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (2019): *Ausbildung 2019. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung.* Berlin. (online verfügbar)

DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2020): *Ausbildungsreport NRW 2020.* Düsseldorf. (online verfügbar)

Franken, S. (2021): *Herausforderung HR: Wie gewinne und halte ich die Generationen Y und Z?* (online) https://www.das-kommt-aus-bielefeld.de/herausforderung-hr-wie-gewinne-und-halte-ich-die-generationen-y-und-z/ (Zugegriffen: 26.04.2022).

Gesamtmetall (Hrsg.) 2018: *Die Modernisierung der industriellen Metall- und Elektroberufe 2018.* Berlin. (online verfügbar)

Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld (2022): *Daten zum Ausbildungsmarkt.* (gesonderte Datenaufbereitung)

Henry-Huthmacher, C.; Hoffmann, E. (2016): *Ausbildungsreife und Studierfähigkeit.* Sankt Augustin/Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung e.V., S. 21. (online verfügbar)

Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld (2022): *Daten zur beruflichen Bildung.* (gesonderte Datenaufbereitung).

Kultusministerkonferenz (Hrsg.) 2017: *Bildung in der digitalen Welt. Strategie der Kultusministerkonferenz.* Berlin. (online verfügbar)

Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2022). Düsseldorf.

OECD (2019): *PISA 2018 Ergebnisse* (Band I-III). PISA.

OECD Berlin Centre (2022): *Lebenslanges Lernen: Deutschland steht gut da.* (online) https://blog.oecd-berlin.de/lebenslanges-lernen-deutschland-steht-gut-da (Zugegriffen: 26.04.2022).

REGE mbH, Kommunale Koordinierung (2021): *Befragung zur Praktikumssituation während der Corona-Pandemie.* Eigene Erhebung. Bielefeld.

REGE mbH, Kommunale Koordinierung (Hrsg.) (2021): *Handlungskonzept Geschlechtersensible Berufsorientierung in Bielefeld.* Bielefeld. (online verfügbar)

Risius, P.; Dr. Seyda, S. (2020): *Ausbildungsunternehmen 4.0 – Digitalisierung der betrieblichen Ausbildung.* BMBF-Studie 1/2020. Köln.

Scholz, C. (2014): *Generation Z: Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt.* In: Kring, W., Hurrelmann, K. (Hrsg.) (2019): Die Generation Z erfolgreich gewinnen, führen, binden. Herne: NWB Verlag.

SOKO Institut GmbH; REGE mbH (Hrsg.) (2017): *Befragung an Bielefelder Berufskollegs „Erfolgsfaktoren junger Menschen beim Übergang in die Ausbildung".* Bielefeld.

Stadt Bielefeld (2018): *Handlungsprogramm Klimaschutz.* (online) https://www.bielefeld.de/sites/default/files/datei/2020/Handlungsprogramm_Klima_bis%202050.pdf (Zugegriffen: 26.04.2022).

Stadt Bielefeld, Amt für Schule (2021): *Ganzheitlicher Schulentwicklungsplan 2020–2030.* Bielefeld. (online verfügbar)

DANKE

Der Bielefelder Ausbildungsreport 2022 wurde von der REGE mbH und der WEGE mbH gemeinsam erstellt. Wir bedanken uns für ihre Unterstützung und Expertise bei den nachfolgenden Institutionen und Unternehmen:

Agentur für Arbeit Bielefeld

Apothekerkammer Westfalen-Lippe

Ärztekammer Westfalen-Lippe

BiKoNet

BISONtec GmbH

Deutscher Gewerkschaftsbund OWL

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Diamant Software GmbH

experiMINT e.V.

Handelsverband Ostwestfalen-Lippe

Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe

Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld

IT.NRW

Jobcenter Arbeitplus in Bielefeld

Landwirtschaftskammer NRW

Stadt Bielefeld, Amt für Schule

Steuerberaterkammer Westfalen-Lippe

Zahnärztekammer Westfalen-Lippe

Zentrum für Innovation in der Gesundheitswirtschaft e.V.

IMPRESSUM

Herausgeber
REGE – Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH
www.rege-mbh.de

WEGE Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH
www.wege-bielefeld.de

Konzeption:
Claudia Hilse

Texte:
Dr. Ute Niermann, Claudia Hilse, Regina Ester

Mitarbeit:
Stephanie Hartlieb, Luise Papendorf, Oliver Wittler

Redaktion:
Klaus Siegeroth, Brigitte Meier, Claudia Hilse

Fotos
AdobeStock.com, REGE mbH, Stadt Bielefeld

Gestaltung & Produktion
kundn werbung, Orzeszek Tappe GbR
www.kundn-werbung.de

Gedruckt auf 100% Recyclingpapier | Blauer Engel | FSC

Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH
Herforder Straße 73 · 33602 Bielefeld · 0521 9622 – 0
koko@rege-mbh.de · www.rege-mbh.de

WEGE Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH
Goldstraße 16 – 18 · 33602 Bielefeld · 0521 55 76 60 – 0
info@wege-bielefeld.de · www.wege-bielefeld.de

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union

Kofinanziert von der Europäischen Union

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen