

KLEINE ANFRAGE

der Abgeordneten Barbara Becker-Hornickel, Gruppe der FDP

Ausbildung – Herkunft schlägt Leistung

und

ANTWORT

der Landesregierung

Vorbemerkung

Die Hauptakteure in der Wirtschaft sind die Unternehmen. Diese haben im Rahmen der gesetzlichen Regelungen die unternehmerische Freiheit zu entscheiden, wen sie zur Besetzung von Berufsausbildungsstellen für geeignet halten bzw. wie sie mit Bewerbungen auf Ausbildungsstellen umgehen. Wenngleich ein individuelles Fehlverhalten im Einzelfall grundsätzlich nicht ausgeschlossen werden kann, hält die Landesregierung den in der Präambel zu der Kleinen Anfrage formulierten Generalverdacht, dass Jugendlichen mit Migrationshintergrund der Zugang zur Ausbildung erschwert wird, der insbesondere mit dem Titel der Kleinen Anfrage „Herkunft schlägt Leistung“ zum Ausdruck kommt, für problematisch.

Ob die Studie, die bislang nur in englischer Sprache verfügbar ist und deren fachliche Textrezeption deshalb erschwert ist, auf Mecklenburg-Vorpommern pauschal übertragbar ist, ist infrage zu stellen.

Die Sicherung von Fachkräften ist eine der zentralen Herausforderungen für Mecklenburg-Vorpommern. Insbesondere das Handwerk und viele mittelständische Betriebe beklagen seit Jahren einen wachsenden Nachwuchsmangel. Dies zeigen auch die aktuellen Ergebnisse einer am 29. Juli 2025 veröffentlichten Studie der Universität Siegen (abrufbar unter: http://ekkehardkoehler.de/wpcontent/uploads/2025/07/DP_Hiring-Discrimination_28JUL2025.pdf), die erstmals systematisch belegen, dass die Chancen junger Menschen auf einen Ausbildungsplatz maßgeblich von ihrer vermuteten Herkunft abhängen. Die Untersuchung zeigt, dass Bewerberinnen und Bewerber mit nicht deutsch klingenden Namen deutlich seltener eine Rückmeldung von Betrieben erhalten als solche mit deutsch klingenden Namen, selbst dann, wenn sie bessere schulische Leistungen oder zusätzliches Engagement vorweisen können. Die Studienautorinnen und -autoren warnen ausdrücklich vor den Folgen dieser Entwicklung. Wir können es uns weder wirtschaftlich noch gesellschaftlich leisten, vorhandene Potenziale zu vergeuden. Die Ergebnisse legen nahe, dass auch in Mecklenburg-Vorpommern strukturelle Hürden bestehen könnten, die Jugendlichen mit Migrationsgeschichte den Zugang zur Ausbildung erschweren.

1. Wie hat sich der Fachkräftemangel im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern seit 2020 entwickelt (bitte Entwicklung in jährlichen Zahlen benennen)?
 - a) Welche Strategien sind seitens der Landesregierung geplant, um die Chancen von Bewerbern mit Migrationshintergrund auf Ausbildungsplätze zu verbessern?
 - b) Wie beeinflussen regionale Diskriminierungspraktiken die Fachkräftesituation im Kontext der Nachwuchsknappheit im Mittelstand von Mecklenburg-Vorpommern?

Der Bestand von Arbeitslosen und der Abgang in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt sowie Zugang, Bestand, Abgang und durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit (in Tagen) von gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen im Aggregat „Handwerksberufe“ auf Basis der Klassifikation der Berufe 2010 (Zielberuf der KldB 2010) sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Es handelt sich um kumulierte Jahreswerte bei Zugang und Abgang sowie um Jahresdurchschnittswerte beim Bestand. Im Abgang errechnet sich die Vakanzzeit aus der Differenz zwischen dem tatsächlichen Zeitpunkt der Löschung des Stellenangebotes (z. B. wegen Abganges der Stelle infolge Besetzung) und dem bei der Veröffentlichung des Stellenangebotes genannten frühestmöglichen Besetzungstermin.

Kennzahl		Berichts- jahr	insge- samt	darunter	
				Handwerks- berufe	keine Angabe ¹⁾
			1	2	3
Bestand Arbeitslose		2020	63.850	4.068	1.159
		2021	62.410	3.775	976
		2022	59.571	3.419	1.899
		2023	63.191	3.689	2.426
		2024	64.944	3.733	1.581
Abgang Arbeitslose in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt		2020	45.192	4.855	750
		2021	45.345	4.522	576
		2022	40.520	3.698	794
		2023	42.103	3.886	876
		2024	42.835	3.709	1.122
sozial- versicherungs- pflichtige Arbeitsstellen	Zugang	2020	40.106	6.880	-
		2021	45.161	6.700	-
		2022	41.266	5.525	-
		2023	35.878	5.179	-
		2024	32.958	4.535	-
	Bestand	2020	15.343	3.637	-
		2021	16.873	3.603	-
		2022	19.370	3.965	-
		2023	17.758	3.615	-
		2024	15.964	3.405	-
	Abgang	2020	42.554	7.612	-
		2021	41.576	6.193	-
		2022	40.623	5.479	-
		2023	37.618	5.491	-
		2024	34.387	4.739	-
	durchschnittliche abgeschlossene Vakanzeit (in Tagen)	2020	124	178	-
		2021	116	173	-
		2022	143	210	-
		2023	157	233	-
		2024	166	249	-
Arbeitslose-Arbeitsstellen-Relation		2020	4,2	1,1	-
		2021	3,7	1,0	-
		2022	3,1	0,9	-
		2023	3,6	1,0	-
		2024	4,1	1,1	-

Quelle der Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Anmerkung:

Der Anteil der Fälle ohne Angabe ist bei der Interpretation – insbesondere bei Vergleichen zwischen Regionen – zu berücksichtigen. Je höher dieser Anteil, desto stärker können die übrigen Merkmalsausprägungen unterzeichnet sein. Da die Unterzeichnung nicht gleichmäßig verteilt sein muss, kann es zu Verzerrungen kommen.

Zu a)

In Mecklenburg-Vorpommern gibt es zahlreiche Angebote, um die Integration von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu verbessern.

Zunächst leisten die Jugendmigrationsdienste im Land durch individuelle Beratung oder im Rahmen von Gruppen- und Bildungsangeboten Unterstützung bei Fragen am Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf.

Die Fachkräfte-Service-Zentrale Mecklenburg-Vorpommern unterstützt die Gewinnung von Fachkräften und von Auszubildenden aus Drittstaaten. Die künftigen Auszubildenden und internationale Fachkräfte sowie Unternehmen aus Mecklenburg-Vorpommern werden im gesamten Zuwanderungsprozess bis hin zur sozialen und betrieblichen Integration begleitet und unterstützt.

Es ist daher zu erwarten, dass die Personen, die in eine Ausbildung einmünden wollen, durch die Unterstützungsangebote dies auch tun werden. Da die Fachkräfte-Service-Zentrale Mecklenburg-Vorpommern erst jüngst ihre Arbeit aufnahm, liegen bislang nur begrenzte Erfahrungen vor.

Die landesweit tätigen „IntegrationsFachDienste Migration“ unterstützen die sich in Mecklenburg-Vorpommern aufhaltenden Personen mit Einwanderungsgeschichte bei ihrer Integration in Erwerbstätigkeit, in Einzelfällen auch bei der Integration in Ausbildung (wenn die zu beratende Person nicht mehr in den Verantwortungsbereich der Jugendmigrationsdienste fällt).

Das „IQ Netzwerk Mecklenburg-Vorpommern“ (gefördert im Rahmen des Bundes-Förderprogramms IQ – Integration durch Qualifizierung) arbeitet an der Zielsetzung, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu verbessern. Im Fokus steht die Anerkennung von Berufsabschlüssen und eventuell notwendige ergänzende Qualifikationen. Der Fokus liegt nicht im Bereich der Ausbildung. Im Rahmen der neuen Förderperiode sind jedoch auch Projekte im Rahmen der betrieblichen interkulturellen Integration möglich.

Die „KAUSA-Landesstelle“ Mecklenburg-Vorpommern (gefördert durch den Bund im Rahmen der Initiative Bildungsketten) unterstützt junge Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund sowie Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern auf dem Weg zur erfolgreichen Integration durch Ausbildung.

Zu b)

Der Landesregierung liegen keine Hinweise auf regionale Diskriminierungspraktiken vor.

2. Welchen konkreten Einfluss hat der Nachwuchsmangel auf die wirtschaftliche Entwicklung des Handwerks und der mittelständischen Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern in den letzten fünf Jahren (bitte wirtschaftliche Kennzahlen von 2020 bis 2025 und spezifische Auswirkungen benennen)?
- a) Wie haben sich die unbesetzten Ausbildungsstellen im Handwerk und Mittelstand in Mecklenburg-Vorpommern von 2020 bis 2025 entwickelt?
 - b) Welche Maßnahmen wurden seit 2025 eingeführt, um die regionale Diskrepanz bei den Ausbildungsmöglichkeiten im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern zu adressieren?
 - c) Welche strukturellen Veränderungen wurden seit 2020 im Ausbildungssystem von Mecklenburg-Vorpommern implementiert, um den Fachkräftemangel zu mildern, insbesondere im Hinblick auf das Handwerk und den Mittelstand?

Der Landesregierung liegen keine wirtschaftlichen Kennzahlen für den Zeitraum 2020 bis 2025 zum konkreten Einfluss des Nachwuchsmangels auf die wirtschaftliche Entwicklung des Handwerkes und der mittelständischen Betriebe vor.

Zu a)

Gemeldete unbesetzte Berufsausbildungsstellen im Aggregat „Handwerksberufe“ auf Basis der Klassifikation der Berufe 2010 (Zielberuf der KldB 2010), Mecklenburg-Vorpommern (Gebietsstand Juli 2025) werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Das Berichtsjahr in der Ausbildungsmarktstatistik umfasst den Zeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September des Folgejahres; die Angaben für den Monat Juli 2025 sind ein Zwischenstand, der sich erfahrungsgemäß bis zum Ende des Berichtsjahres durch verstärkte Stellenbesetzungsaktivitäten der relevanten Akteure reduziert.

Beruf (Zielberuf KldB 2010)	2020	2021	2022	2023	2024	Juli 2025
	1	2	3	4	5	6
insgesamt	1.609	1.641	1.542	1.431	1.189	3.150
darunter: Handwerksberufe	486	496	485	477	428	1.000

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Anmerkung:

Mit der statistischen Aufbereitung im Juni 2022 wurden die Daten zu den gemeldeten Berufsausbildungsstellen ab dem Berichtsjahr 2006/2007 revidiert. Vor der rückwirkenden Korrektur wurde ihre Zahl etwas zu gering ausgewiesen. Weitere Informationen enthalten die Methodischen Hinweise und der Methodenbericht „Revision der Statistik über Berufsausbildungsstellen 2022“ im Internetangebot der BA-Statistik.

Zu b)

Die Landesregierung hat die 2024 begonnene Initiative zur Unterstützung von Schülerpraktika im Handwerk mit der Praktikumsprämie auch im Jahr 2025 fortgesetzt, um das Interesse an einer Ausbildung im Handwerk zu adressieren. Die berufliche Orientierung von Kindern und Jugendlichen ist ein wesentlicher Baustein zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der Zukunft. Schülerinnen und Schüler sollen in den Sommerferien bis zu drei Wochen Erfahrungen in Handwerksbetrieben des Landes sammeln können. Mit einer Prämie von 120 Euro pro Woche unterstützt das Land Mecklenburg-Vorpommern diese freiwilligen Schülerpraktika im Handwerk. Vorbehaltlich der Zustimmung durch den Haushaltsgesetzgeber werden auch 2026 und 2027 hierfür Landesmittel bereitgestellt.

Zu c)

Das Ausbildungssystem in Mecklenburg-Vorpommern ist im Bereich der beruflichen Bildung wesentlich durch das bundesweit geltende Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die einschlägigen Teile der Handwerksordnung geprägt. Zwei Rechtsänderungen tragen dazu bei, die Verfügbarkeit von Fachkräften, das heißt von Arbeitskräften mit einem anerkannten beruflichen Abschluss, zu verbessern:

Mit der Novelle des BBiG im Jahr 2020 (§§ 53a ff. BBiG) wurden die in der Praxis bereits bestehenden drei Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung gesetzlich verankert und für jede der Stufen eine einheitliche Abschlussbezeichnung etabliert:

1. Fortbildungsstufe: Geprüfter Berufsspezialist und Geprüfte Berufsspezialistin,
2. Fortbildungsstufe: Bachelor Professional, z. B. Meister und Fachwirte,
3. Fortbildungsstufe: Master Professional, z. B. IHK-Betriebswirte und Berufspädagogen.

Die drei Fortbildungsstufen sind den Ebenen 5 bis 7 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) zugeordnet. Die höherqualifizierende Berufsbildung steht dabei gleichwertig neben der Hochschulbildung. Dem DQR zugeordnete Abschlüsse der zweiten Fortbildungsstufe sind gleichwertig zu akademischen Bachelorabschlüssen und die Abschlüsse der dritten Fortbildungsstufe stehen auf einer Ebene mit den akademischen Masterabschlüssen.

Mit der Novelle des BBiG im Jahr 2024 (§ 1 Absatz 6 sowie §§ 50b ff. BBiG) wurde gesetzlich verankert, dass jede Person für sich die individuelle berufliche Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufs feststellen lassen kann. Die Feststellung erfolgt unabhängig davon, ob die berufliche Handlungsfähigkeit durch Berufsbildung erworben wurde. Ist die berufliche Handlungsfähigkeit überwiegend oder vollständig mit der für die Ausübung des anerkannten Ausbildungsberufs erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit vergleichbar, wird dies bescheinigt.

3. In welchem Umfang tragen diskriminierungsfreie Zugänge zu Ausbildungsplätzen zur Verringerung des Fachkräftemangels in Mecklenburg-Vorpommern bei?
- a) Wie wirkt sich die zunehmende Bedeutung regionaler Bildungsangebote auf die Attraktivität von Ausbildungsplätzen in Mecklenburg-Vorpommern aus?
 - b) Welche Anstrengungen werden unternommen, um der Sicherung von Fachkräften durch lokal ausgerichtete Bildungsmaßnahmen gerecht zu werden?

Die Fragen 3, a) und b) werden zusammenhängend beantwortet.

Diskriminierungsfreie Zugänge zu Ausbildungsplätzen tragen wesentlich zur Verringerung des Fachkräftemangels bei. Ihre Besetzung verbessert die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Mecklenburg-Vorpommern. Auf die Antwort zu Frage 4, Teilfrage 2 wird verwiesen.

Die beruflichen Schulen verzeichneten bis in die Mitte der 2010er-Jahre einen starken Rückgang der Schülerzahlen (seit 1999 von rd. 70.500 um fast 60 Prozent über 53.600 im Jahr 2008). Innerhalb dieses Prozesses hat die Weiterentwicklung der beruflichen Schulen von ehemals eigenständigen Standorten hin zu Beruflichen Bildungszentren mit Neben- oder Außenstellen zu einer Stabilisierung des Gesamtsystems beigetragen. Das Bildungsangebot wurde dabei in Bezug auf die regionale Verfügbarkeit insgesamt zwar reduziert, die Breite an Ausbildungsmöglichkeiten dabei aber weitestgehend erhalten (u. a. durch eine Erhöhung bei den Landesfachklassen).

Mobilitätskonzepte zur Sicherstellung der Erreichbarkeit der beruflichen Schulen werden durch die Landkreise und kreisfreien Städte verantwortet.

Das Schulgesetz regelt zudem, dass auch eine angemessene Anzahl an Wohnheimplätzen für Auszubildende durch den Schulträger vorgehalten werden müssen.

Regionale Bildungsangebote stärken das lokale Ausbildungsökosystem und die Ausbildungsattraktivität: Betriebe und Auszubildende profitieren von kurzen Wegen, enger Zusammenarbeit mit beruflicher Schule, Ausbildungsbetrieb und dritten Lernorten (überbetriebliche Bildungszentren). Das erhöht die Sichtbarkeit von Ausbildungsmöglichkeiten in der Region. Die Auszubildenden haben eine bessere Perspektive nach dem Abschluss der Ausbildung, damit bleibt der Fachkräftenachwuchs in der Region und eine Abwanderung in größere Ballungsräume wird reduziert.

Die Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) im Handwerk ist eine lokal ausgerichtete Bildungsmaßnahme, die eine wichtige Rolle bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses in den Regionen spielt. Organisiert wird die ÜLU von den beiden Handwerkskammern im Land, sodass die vermittelten Inhalte praxisnah und auf die Bedürfnisse der lokalen Wirtschaft abgestimmt sind. Vor diesem Hintergrund wird die ÜLU seit Jahren kontinuierlich vom Wirtschaftsministerium unterstützt und aus dem Europäischen Sozialfonds Plus gefördert. Die mit der ÜLU entstehenden Kosten werden gemeinschaftlich von Bund, Ländern und Handwerksunternehmen getragen.

Zusammen mit alternativen Unterrichtsmethoden sowie dem Ausbau digitaler Strukturen wird die Attraktivität der beruflichen Bildung in gemeinsamer Verantwortung von Land und Kommunen somit dauerhaft gestärkt und weiterentwickelt.

4. In welchem Ausmaß unterscheidet sich die Wahrscheinlichkeit, einen Ausbildungsplatz im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern zu erhalten, wenn die Bewerber aus unterschiedlichen vermeintlichen Herkunftsländern stammen?

Welcher Anteil an Ausbildungsplätzen im Handwerk und im Mittelstand in Mecklenburg-Vorpommern wird in den Jahren 2020 bis 2025 mit Bewerbern mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Bewerbern ohne Migrationshintergrund besetzt (bitte die prozentualen Anteile aufschlüsseln sowie die zeitliche Entwicklung benennen)?

Die Fragen werden zusammenhängend beantwortet.

Zur Frage, in welchem Ausmaß sich die Wahrscheinlichkeit, einen Ausbildungsplatz im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern zu erhalten, unterscheidet, wenn die Bewerber aus unterschiedlichen vermeintlichen Herkunftsländern stammen, liegen der Landesregierung keine Daten, Fakten und Erkenntnisse vor.

Die folgende Tabelle zeigt Angaben zu sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden am Arbeitsort nach ausgewählten Merkmalen zum Stand 30. Juni des jeweiligen Jahres.

Berufsaggregat der Klassifikation der Berufe 2010	Betriebsgröße	insgesamt				
		2020	2021	2022	2023	2024
insgesamt	insgesamt	21.430	21.435	21.771	22.035	22.848
	in KMU ¹⁾	16.242	15.960	16.371	16.580	16.981
Handwerksberufe	insgesamt	5.488	5.501	5.615	5.604	5.665
	in KMU ¹⁾	4.858	4.925	5.113	5.055	5.130

Berufsaggregat der Klassifikation der Berufe 2010	Betriebsgröße	darunter: Ausländer				
		2020	2021	2022	2023	2024
insgesamt	insgesamt	1.242	1.528	1.768	1.853	2.211
	in KMU ¹⁾	1.050	1.230	1.379	1.470	1.708
Handwerksberufe	insgesamt	290	278	250	214	224
	in KMU ¹⁾	281	266	235	193	206

Berufsaggregat der Klassifikation der Berufe 2010	Betriebsgröße	Anteil Ausländer an insgesamt (in Prozent)				
		2020	2021	2022	2023	2024
insgesamt	insgesamt	5,8	7,1	8,1	8,4	9,7
	in KMU ¹⁾	6,5	7,7	8,4	8,9	10,1
Handwerksberufe	insgesamt	5,3	5,1	4,5	3,8	4,0
	in KMU ¹⁾	5,8	5,4	4,6	3,8	4,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Anmerkung:

¹⁾ kleine und mittlere Betriebe, in Betrieben mit 1 bis unter 250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

5. Inwieweit haben bestehende Förderprogramme zur Unterstützung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Mecklenburg-Vorpommern seit 2020 zur Erhöhung ihrer Ausbildungsbeteiligung beigetragen (bitte evaluierte Programme und deren Ergebnisse darstellen)?
- a) Welche speziellen Ausbildungsinitiativen oder Programme sind derzeit in Entwicklung, um die Integrationsbarrieren für Jugendliche mit Migrationshintergrund im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern zu verringern?
 - b) Wie hat sich die Anzahl der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Mecklenburg-Vorpommern, die eine handwerkliche Ausbildung anstreben, seit 2020 verändert (bitte jährliche Zahlen angeben und nach Staatsangehörigkeit aufschlüsseln)?
 - c) Inwieweit sind Diskriminierungserfahrungen von Bewerbern auf Ausbildungsplätze im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern dokumentiert worden?

Hierzu liegen der Landesregierung keine Daten, Fakten und Erkenntnisse vor.

Zu a)

Die beruflichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern halten Angebote für Jugendliche mit Migrationshintergrund vor, die das Ziel verfolgen, eine Anschlussfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erlangen.

Der Bildungsgang Berufsvorbereitungsjahr für Ausländer und Aussiedler (BVJA) wird an elf beruflichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern angeboten. Hier können berufsschulpflichtige jugendliche Schülerinnen und Schüler nicht deutscher Herkunftssprache aufgenommen werden, die über keine ausreichenden Sprachkenntnisse verfügen, um dem Unterricht in einer Regelklasse einer beruflichen Schulart folgen zu können, und die sich somit noch in keinem Berufsausbildungsverhältnis befinden. Der Bildungsgang dient im ersten Ausbildungsjahr dem Spracherwerb im Hinblick auf die Förderung zur Berufsbefähigung.

Im zweiten Jahr des Bildungsganges BVJA wird der Erwerb der Berufsreife bei jenen Jugendlichen angestrebt, die im Herkunftsland kein schulisches Abschlusszeugnis erhalten haben. Im Rahmen des zweiten BVJA-Jahres finden Betriebspraktika von mindestens sechs Wochen Dauer statt. Mit Unterstützung und Begleitung der Lehrkräfte der beruflichen Schulen werden Kontakte zu regional ansässigen Unternehmen (z. B. im Handwerk) geknüpft, um einerseits den Jugendlichen Einblicke in Wirtschaftsbereiche und Tätigkeitsfelder zu ermöglichen und andererseits den Unternehmen die Chance zu geben, die Schülerinnen oder Schüler kennenzulernen und gegebenenfalls vorhandene Barrieren und Vorbehalte abzubauen. Für ein möglichst breites Angebot an Praktika sind die beruflichen Schulen in einem regionalen Netzwerk mit den Unternehmen verbunden. In diesem Rahmen tragen die gemeinsamen Anstrengungen von beruflichen Schulen und Wirtschaftsunternehmen auch dazu bei, Integrationsbarrieren zu verringern.

Zu b)

Die Angaben zu Bewerberinnen und Bewerbern für Berufsausbildungsstellen im Aggregat „Handwerksberufe“ auf Basis der Klassifikation der Berufe 2010 (Zielberuf der KldB 2010) nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten (Auswahl der Staatsangehörigkeit mit fünf und mehr Bewerberinnen und Bewerbern im Juli 2025) sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt; Angaben nach dem Alter, z. B. Jugendliche, liegen nicht vor.

Das Berichtsjahr in der Ausbildungsmarktstatistik umfasst den Zeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September des Folgejahres; die Angaben für den Monat Juli 2025 sind ein Zwischenstand, der bis zum Ende des Berichtsjahres fortgeschrieben wird.

Beruf (Zielberuf KldB 2010)	Staatsangehörigkeit	2020	2021	2022	2023	2024	Juli 2025
		1	2	3	4	5	6
insgesamt	insgesamt	7.198	6.505	6.138	6.251	6.263	6.183
	davon Deutschland	6.817	6.106	5.754	5.867	5.787	5.540
	davon mit anderer Staats- angehörigkeit	381	399	384	384	476	643
	darunter:						
	121 Albanien	6	4	*	*	*	6
	125 Bulgarien	*	6	7	5	7	7
	130 Kroatien	3	*	3	*	*	6
	134 Griechenland	5	3	*	*	*	5
	152 Polen	30	49	40	42	42	44
	154 Rumänien	5	5	6	8	10	11
	160 Russische Föderation	14	20	21	13	17	26
	163 Türkei	5	6	7	12	5	18
	166 Ukraine	26	15	25	35	65	162
	422 Armenien	12	12	3	8	13	11
	423 Afghanistan	33	30	41	36	57	89
	438 Irak	4	5	10	12	15	14
	439 Islamische Republik Iran	14	11	8	11	20	19
	475 Arabische Republik Syrien	139	133	121	105	129	134
	keine Angabe/Sonstiges	17	19	21	26	21	21
Hand- werks- berufe	insgesamt	1.999	1.908	1.781	1.797	1.905	1.849
	davon Deutschland	1.846	1.741	1.628	1.660	1.731	1.628
	davon mit anderer Staats- angehörigkeit	153	167	153	137	174	221
	darunter:						
	121 Albanien	*	*	-	-	-	*
	125 Bulgarien	-	*	*	-	-	*
	130 Kroatien	-	-	-	*	*	*
	134 Griechenland	*	*	*	-	-	4
	152 Polen	16	22	18	10	10	15
	154 Rumänien	*	*	*	3	7	5

Beruf (Zielberuf KldB 2010)	Staatsangehörigkeit	2020	2021	2022	2023	2024	Juli 2025
		1	2	3	4	5	6
	160 Russische Föderation	6	5	10	7	9	12
	163 Türkei	*	5	*	*	*	6
	166 Ukraine	7	6	8	13	13	35
	422 Armenien	3	3	*	3	3	*
	423 Afghanistan	15	15	22	15	23	34
	438 Irak	4	3	4	5	6	6
	439 Islamische Republik Iran	10	7	3	*	8	7
	475 Arabische Republik Syrien	63	68	55	44	60	58
	keine Angabe/Sonstiges	4	8	6	9	8	10

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die folgende Tabelle stellt die Angaben für die Jugendlichen dar. Als Jugendliche werden die unter 20-Jährigen verstanden. Einzelne Angaben für das Handwerk und zur Staatsangehörigkeit für die Jugendlichen liegen nicht vor.

Das Berichtsjahr in der Ausbildungsmarktstatistik umfasst den Zeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September des Folgejahres; die Angaben für den Monat Juli 2025 sind ein Zwischenstand, der bis zum Ende des Berichtsjahres fortgeschrieben wird.

ausländische Bewerberinnen und Bewerber	2020	2021	2022	2023	2024	Juli 2025
insgesamt	381	399	384	384	476	643
darunter unter 20 Jahre	167	167	199	215	265	403

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Zu c)

Hierzu liegen der Landesregierung keine Daten, Fakten und Erkenntnisse vor. Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass die berufliche Ausbildung, etwa im Handwerk, gemäß dem grundgesetzlich verankerten Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz diskriminierungsfrei zu erfolgen hat. Jeder Bewerber und jede Bewerberin unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung hat grundsätzlich dieselbe Chance auf einen Ausbildungsplatz. Für die Ausbildungsbetriebe ist die Ausbildungsreife und -eignung das entscheidende Kriterium.

6. Welche speziellen Herausforderungen bestehen hinsichtlich der Rekrutierung von Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern für kleine und mittelständische Unternehmen im Vergleich zu großen Unternehmen, insbesondere im Hinblick auf die Attraktivität ihrer Angebote für Jugendliche mit diversen kulturellen Hintergründen?
- a) Welche Schlüsselerkenntnisse lassen sich aus den bisherigen Initiativen der Landesregierung zur Fachkräftesicherung im Handwerk ziehen, insbesondere im Hinblick auf die Unterstützung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (bitte Ergebnisse und spezifische Maßnahmen seit 2020 benennen)?
 - b) In welchem Umfang plant die Landesregierung, neue Strategien zur Bekämpfung des Nachwuchsmangels im Mittelstand zu implementieren?
 - c) Welche Elemente dieser Strategien zielen spezifisch auf die Reduzierung von Diskriminierung bei der Ausbildungsplatzvergabe ab (bitte geplante Maßnahmen beschreiben)?

Der Landesregierung liegen keine Informationen dahingehend vor, dass es sich um grundsätzlich andere Herausforderungen handelt. Im Bereich der Gewinnung von Auszubildenden aus dem Ausland und deren Integration im Unternehmen stehen allenfalls den großen Unternehmen in der Regel größere personelle Kapazitäten zur Verfügung (z. B. durch eigene Personalabteilungen), dies zu begleiten. Die Integration kann durch eine höhere Anzahl an Mitarbeitenden oft leichter umgesetzt werden (beispielsweise, weil spezielle und/oder sprachlich geschulte Ansprechpersonen vorhanden sind). Größere Unternehmen beschäftigen teilweise auch mehr als einen Auszubildenden aus dem jeweiligen Herkunftsland, was die betriebliche wie soziale Integration und die Chancen eines Verbleibens im Unternehmen fördert. Weiterhin befinden sich große Unternehmen häufig in der Nähe migrantischer Communitys. Es kann somit vermutet werden, dass sie bereits aufgrund der örtlichen Lage als attraktiver angesehen werden.

Zu a)

Nach den aus der Migrationsberatung vorliegenden Informationen lassen sich beispielsweise folgende Maßnahmen als sinnvoll verallgemeinern:

- Integrationspaten im Unternehmen,
- die Bereitstellung von Wohnraum durch das Unternehmen,
- mehr als einen Auszubildenden aus dem Herkunftsland einstellen,
- die Nähe zur jeweiligen migrantischen Community hilft,
- eine Willkommenskultur im Unternehmen unterstützt insbesondere den Verbleib im Unternehmen.

Zu b)

Die Partner des Zukunftsbündnisses haben im April 2024 die Aufstellung einer Fachkräfte-zuwanderungsstrategie beschlossen. Der erste Entwurf wird aktuell durch die Ressorts der Landesregierung sowie die Partner des Zukunftsbündnisses bewertet. Diese Fachkräfte-zuwanderungsstrategie enthält einen umfassenden Katalog an Maßnahmen sowie einen Unternehmensleitfaden zur Erwerbsmigration.

Daneben dient die Fachkräfte-Service-Zentrale Mecklenburg-Vorpommern dazu, gerade kleinen und mittelständischen Unternehmen ein umfassendes und qualitativ hochwertiges sowie kostenfreies Unterstützungs- und Begleitangebot zur Verfügung zu stellen, um Erfahrungen bei der Erwerbsmigration mit Unterstützung sammeln zu können.

Zudem wurde Anfang des Jahres 2025 eine Rahmenvereinbarung (Memorandum of Understanding) mit der Republik Kirgisistan zur fairen Erwerbsmigration von Auszubildenden und Fachkräften unterschrieben. Diese wird durch aktuell in Vorbereitung befindliche Maßnahmen perspektivisch mehr und mehr mit konkreten unternehmerischen Aktivitäten umgesetzt.

Zu c)

Die bestehenden gesetzlichen Regelungen wie z. B. die des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gelten bundesweit.

7. Wie hat sich die räumliche Verteilung von Ausbildungsplätzen im Handwerk und Mittelstand in Mecklenburg-Vorpommern seit 2020 entwickelt?
 - a) Welche Hauptfaktoren tragen zu der Diskriminierung aufgrund der vermuteten Herkunft im Bewerbungsprozess um Ausbildungsplätze in Mecklenburg-Vorpommern bei?
 - b) In welchem Maße trägt die derzeitige Informations- und Beratungsinfrastruktur zur Unterstützung junger Menschen mit Migrationshintergrund bei der Suche nach Ausbildungsplätzen im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern bei?
 - c) Welche Auswirkungen haben institutionelle Rahmenbedingungen und mögliche gesetzliche Maßnahmen auf die Reduzierung von Diskriminierung im Zugang zu Ausbildungsplätzen in Mecklenburg-Vorpommern seit 2020?

Die durch sozialversicherungspflichtig beschäftigte Auszubildende (Azubis) besetzten Ausbildungsplätze verteilen sich wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt, mit Stand 30. Juni des jeweiligen Jahres.

Die Zeile „Azubis Mecklenburg-Vorpommern“ gibt die absolute Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden als Referenzgröße an (entspricht 100 Prozent). Darunter folgen die jeweiligen Anteile in Prozent. Für die Bezeichnung der Landkreise und kreisfreien Städte wurden die bekannten Abkürzungen verwendet.

Berufsaggregat der Klassifikation der Berufe 2010	Betriebsgröße	Kreis (Arbeitsort)	2020	2021	2022	2023	2024
insgesamt	insgesamt	Azubis Mecklenburg-Vorpommern	21.430	21.435	21.771	22.035	22.848
		HRO	18 %	18 %	17 %	16 %	16 %
		SN	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %
		MSE	16 %	16 %	16 %	16 %	16 %
		LRO	11 %	12 %	11 %	12 %	12 %
		VR	13 %	13 %	13 %	13 %	14 %
		NWM	8 %	8 %	8 %	8 %	7 %
		VG	14 %	15 %	15 %	15 %	15 %
		LUP	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %
	in KMU ¹⁾	Azubis Mecklenburg-Vorpommern	16.242	15.960	16.371	16.580	16.981
		HRO	14 %	14 %	13 %	13 %	13 %
		SN	9 %	8 %	8 %	8 %	8 %
		MSE	17 %	17 %	17 %	18 %	18 %
		LRO	13 %	13 %	13 %	14 %	14 %
		VR	14 %	14 %	15 %	15 %	15 %
		NWM	9 %	9 %	9 %	9 %	8 %
		VG	13 %	13 %	14 %	14 %	14 %
		LUP	11 %	11 %	11 %	10 %	11 %
Handwerksberufe	insgesamt	Azubis Mecklenburg-Vorpommern	5.488	5.501	5.615	5.604	5.665
		HRO	15 %	15 %	14 %	14 %	14 %
		SN	10 %	8 %	8 %	9 %	8 %
		MSE	17 %	17 %	18 %	17 %	17 %
		LRO	11 %	13 %	13 %	14 %	14 %
		VR	11 %	12 %	12 %	12 %	12 %
		NWM	11 %	11 %	10 %	10 %	10 %
		VG	14 %	14 %	13 %	14 %	14 %
		LUP	12 %	11 %	11 %	11 %	11 %
	in KMU ¹⁾	Azubis Mecklenburg-Vorpommern	4.858	4.925	5.113	5.055	5.130
		HRO	12 %	13 %	12 %	12 %	12 %
		SN	10 %	9 %	8 %	9 %	8 %
		MSE	18 %	18 %	19 %	19 %	18 %
		LRO	13 %	14 %	14 %	15 %	15 %
		VR	12 %	13 %	13 %	13 %	13 %
		NWM	10 %	10 %	11 %	10 %	10 %
		VG	12 %	12 %	12 %	13 %	13 %
		LUP	12 %	12 %	12 %	11 %	12 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Anmerkung:

- ¹⁾ kleine und mittlere Betriebe, in Betrieben mit 1 bis unter 250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Zu a)

Der Landesregierung liegen keine Kenntnisse vor.

Zu b)

Auf die Antwort zu Frage 1 a) wird verwiesen.

Zu c)

Die Tätigkeit der zuständigen Stellen nach Berufsbildungsgesetz (Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern) sowie die gesetzlichen Regelungen leisten hier einen wirkungsvollen Beitrag.

8. Wie hat sich die Rolle der allgemeinbildenden Schulen in Mecklenburg-Vorpommern seit dem Jahr 2020 verändert, um Jugendliche besser auf eine berufliche Ausbildung vorzubereiten (bitte Änderungen im Lehrplan und spezifische Programme benennen)?
- a) Welche spezifischen Bildungsinitiativen wurden in den allgemeinbildenden Schulen von Mecklenburg-Vorpommern entwickelt, um die Übergangsquote von Schülern mit Migrationshintergrund in das duale Ausbildungssystem zu verbessern (bitte Beispiele und Wirkung auf die Übergangsquote nennen)?
 - b) Welche Maßnahmen ergreifen allgemeinbildende Schulen in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2025, um Diskriminierungserfahrungen von Schülern mit Migrationshintergrund frühzeitig zu erkennen und zu adressieren (bitte bestehende Programme und deren Auswirkungen benennen)?
 - c) Welches Ausmaß an Unterstützung wird seitens der Landesregierung und der Bildungseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern bereitgestellt, um die systematische Diskriminierung aufgrund vermuteter Herkunft bei der Ausbildungsplatzvergabe zu verringern (bitte spezifische Initiativen und deren Inhalte benennen)?

Seit dem Jahr 2020 hat sich die Rolle der allgemeinbildenden Schulen in Mecklenburg-Vorpommern im Bereich der Beruflichen Orientierung maßgeblich weiterentwickelt, um Jugendliche besser auf eine berufliche Ausbildung vorzubereiten.

Gemäß § 7 des Schulgesetzes besteht das Ziel der Beruflichen Orientierung darin, die Schülerinnen und Schüler bei der Entwicklung ihrer individuellen Berufs- und Studienwahlkompetenz kontinuierlich zu unterstützen. Dies geschieht in altersangemessenen, aufeinander aufbauenden Phasen in den Sekundarbereichen I und II. Die Entwicklung der Berufswahlkompetenzen wird durch die Vermittlung der erforderlichen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen im Unterricht in allen Unterrichtsfächern gewährleistet. In den Bildungsgängen der Regionalen Schule sollen insbesondere in den Jahrgangsstufen 8 bis 10 verstärkt berufsbezogene Unterrichtsinhalte angeboten werden. Das Schülerbetriebspraktikum ist obligatorischer Bestandteil der schulischen Berufs- und Studienorientierung und somit Bestandteil des Unterrichtes.

Zum Schuljahr 2025/2026 tritt die neue Verordnung über die Stundentafeln an den allgemeinbildenden Schulen in Kraft. Einer der inhaltlichen Schwerpunkte, der mit der neuen Stundentafelverordnung umgesetzt wird, ist die Stärkung der Beruflichen Orientierung in allen Schularten.

Für Schülerinnen und Schüler der Regionalen Schule findet in der Jahrgangsstufe 9 ein verbindlicher Praxislerntag statt. Zur Ausgestaltung dieses Praxislertages steht für das Fach Arbeit-Wirtschaft-Technik/Berufliche Orientierung eine zusätzliche Stunde bereit.

In der Jahrgangsstufe 10 wird Berufliche Orientierung in der Einführungsphase verbindlich mit einer Stunde unterrichtet.

Im gymnasialen Bildungsgang sind Berufsfelder akademischer und beruflicher Bildung gleichrangig zu präsentieren. Dabei sind die vielfältigen Karrieremöglichkeiten der beruflichen Ausbildungsgänge und der regionale Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu erläutern.

Die neue Rahmenplangeneration weist Berufliche Orientierung als Querschnittsthema aus. Das heißt, dass die Berufliche Orientierung innerhalb der verbindlich zu vermittelnden Inhalte in die Unterrichtsplanung zu implementieren ist. Fachliche Leitfunktion für die Berufliche Orientierung in den allgemeinbildenden Schulen übernimmt das Fach Arbeit-Wirtschaft-Technik/Berufliche Orientierung, dessen Rahmenplan 2023 überarbeitet wurde und zentrale Inhalte der Berufswahlkompetenz adressiert.

Die Verwaltungsvorschrift „Berufliche Orientierung an öffentlichen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ (2025) und das Konzept zur Beruflichen Orientierung „Alle werden gebraucht! – Schulische Berufliche Orientierung für einen guten Übergang in Ausbildung und Beruf in Mecklenburg-Vorpommern“ (2025) regeln die weitere inhaltliche Ausgestaltung der Beruflichen Orientierung. Hier werden Maßnahmen gebündelt und Qualitätsstandards für den gesamten Orientierungsprozess gesetzt.

Berufliche Orientierung erfolgt fachübergreifend und fächerverbindend unter Berücksichtigung eines Potenzial- und Schulentwicklungsverfahrens. Hierzu gehören u. a. verbindliche Standardelemente wie Potenzialanalysen, Praxistage, Praktika und Zukunftsgespräche, die Entwicklung individueller Berufsorientierungsportfolios („Mission ICH“), die enge Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit sowie mit regionalen Betrieben, Kammern und Kommunen.

Praxislernen ist Bestandteil des gesamten Fachunterrichtes. Im Fachunterricht sind in verschiedenen Angebotsformen vielfältige Berufsbilder vorzustellen.

Berufsberaterinnen und Berufsberater sowie Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschafter sollen in den Unterricht einbezogen werden.

Mit diesen Änderungen und Programmen ist die schulische Berufliche Orientierung breiter, verbindlicher und praxisnäher ausgestaltet, um allen Schülerinnen und Schülern den erfolgreichen Übergang in eine berufliche Ausbildung oder ein Studium zu ermöglichen.

Zu a)

In Mecklenburg-Vorpommern bestehen verschiedene Bildungsinitiativen, die auch für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund Übergänge in das duale Ausbildungssystem unterstützen. Das Berufsvorbereitungsjahr für Ausländer und Aussiedler (BVJA) wird an elf beruflichen Schulen angeboten. Es dient dem Spracherwerb, der Beruflichen Orientierung sowie im zweiten Jahr dem Erwerb der Berufsreife und wird durch Betriebspraktika ergänzt.

Sprachförderung, Praktika und individuelle Begleitung erleichtern den Zugang von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in das duale Ausbildungssystem.

In den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen werden Schülerinnen und Schüler nicht deutscher Herkunft, in Abhängigkeit der jeweiligen Vorkenntnisse, in Vorklassen und/ oder mit einer DaZ-Förderung (intensiv oder begleitend) beim Erwerb der deutschen Sprache unterstützt. Darüber hinaus hält die Allgemeinbildende Digitale Landesschule DaZ-Förderkurse vor. Schließlich fördert auch die Teilnahme am bundesweiten Programm der Kultusministerkonferenz zur Erlangung des Deutschen Sprachdiploms (DSD und DSD Pro) den Spracherwerb.

Im Rahmen des Startchancen-Programms haben Schulen die Möglichkeit, durch Interkulturelle Coaches das Lernen und das schulische und außerschulische Zusammenleben zu stärken.

Zu b)

Allgemeinbildende Schulen in Mecklenburg-Vorpommern verfügen über Strukturen und Programme, um Diskriminierung frühzeitig zu erkennen und zu adressieren. Die Schulsozialarbeit und Beratungslehrkräfte sind zentrale Anlaufstellen für betroffene Schülerinnen und Schüler. Viele Schulen beteiligen sich am Programm „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage (SOR-SMC)“ und setzen damit ein sichtbares Zeichen gegen Diskriminierung. Demokratiepädagogische Projekte sowie interkulturelle Schulentwicklung tragen zur Sensibilisierung und Prävention bei. Die enge Zusammenarbeit mit Jugendmigrationsdiensten und IntegrationsFachDiensten Migration bietet spezifische Unterstützung für Schülerinnen und Schüler mit Einwanderungsgeschichte. Diese Maßnahmen schaffen niedrigschwellige Möglichkeiten zur Meldung und Bearbeitung von Diskriminierungserfahrungen und tragen dazu bei, Vorbehalte abzubauen sowie Chancengleichheit im Zugang zur Ausbildung zu fördern.

Der Zentrale Fachbereich für Diagnostik und Schulpsychologie (ZDS) ist bei Notfällen einer der ersten Ansprechpartner für die Schulen. Hier gilt die Verwaltungsvorschrift für den Umgang mit Notfällen an den öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Zu c)

Mecklenburg-Vorpommern bietet ein vielseitiges Beratungs- und Informationsnetzwerk an. Auch die frühzeitige und schnelle Anerkennung von bereits absolvierten Schuljahren und Abschlüssen soll die Hemmnisse bei der Ausbildungsplatzvergabe verringern.

Die KAUSA-Landesstelle Mecklenburg-Vorpommern unterstützt junge Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund sowie Unternehmen auf dem Weg in eine erfolgreiche Ausbildung. Eine weitere Anlaufstelle sind die IntegrationsFachDienste Migration Mittleres Mecklenburg und Vorpommern-Rügen (IFDM). Hier werden Migrantinnen und Migranten bei der sprachlichen und beruflichen Qualifizierung unterstützt. Der Landesfrauenrat Mecklenburg-Vorpommern mit seiner AG „Migrantinnen“ befasst sich u. a. mit dem Thema des erschwerten Zuganges von Frauen mit Migration.

9. Wie ist die Zusammenarbeit zwischen regionalen Unternehmen und Bildungseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern organisiert, um den Übergang von der Schule zur Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu verbessern (bitte Initiativen und Kooperationsformen erläutern)?
Inwieweit haben politische Strategien in Mecklenburg-Vorpommern seit 2020 dazu beigetragen, die Attraktivität des Ausbildungsplatzangebotes insbesondere für junge Menschen mit Migrationshintergrund zu erhöhen?

Wie bereits in der Antwort zu Frage 5 a) dargestellt, werden regionale Netzwerke zwischen beruflichen Schulen und Unternehmen gebildet, um den Austausch und die Zusammenarbeit zu organisieren.

Praktika (z. B. im Rahmen des Berufsvorbereitungsjahres) werden durch die Lehrkräfte der beruflichen Schulen vorbereitet, begleitet und im Nachgang ausgewertet. Hier findet eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen Lehrkräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Unternehmen statt. Diese Netzwerke werden auch genutzt, um Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund in Kontakt mit möglichen Ausbildungsbetrieben zu bringen und somit den Zugang zu einer beruflichen Ausbildung zu erleichtern. Diesbezüglich finden unterschiedliche Formate Anwendung wie z. B. Informationsveranstaltungen in den beruflichen Schulen, bei denen Unternehmen ihre Ausbildungsangebote vorstellen, Unterrichtsbesuche bei lokal ansässigen Unternehmen oder regionale Ausbildungsmessen, bei denen Schülerinnen und Schüler mit verschiedenen Unternehmen in Kontakt treten und sich über verschiedene Berufsfelder und Ausbildungsmöglichkeiten informieren können.

Die beruflichen Schulen arbeiten grundsätzlich – auch mit dem Ziel, den Übergang in den Beruf für die Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu verbessern – neben den Ausbildungsbetrieben eng mit der Bundesagentur für Arbeit, mit anderen regionalen Berufsbildungsakteuren (wie den allgemeinbildenden Schulen, überbetrieblichen Berufsbildungsstätten, Jugendberufsagenturen und Kammern) zusammen.