



Textdokumentation
zur Veröffentlichung im Internet
über das öffentliche Fachgespräch
in der 6. Sitzung des
Ausschuss für Arbeit, Soziales und Integration
am 16. November 2016
in Magdeburg, Landtagsgebäude

Tagesordnung:

Seite:

Ausbildungsabbrüche in Sachsen-Anhalt reduzieren

Antrag Fraktion DIE LINKE - **Drs. 7/383**

Fachgespräch

3

Anwesende:

Ausschussmitglieder:

Abg. Ulrich Siegmund, Vorsitzender	AfD
Abg. Bernhard Bönisch	CDU
Abg. Angela Gorr	CDU
Abg. Tobias Krull	CDU
Abg. Florian Philipp (i. V. d. Abg. Jens Kolze)	CDU
Abg. Oliver Kirchner	AfD
Abg. Marcus Spiegelberg	AfD
Abg. Monika Hohmann	DIE LINKE
Abg. Dagmar Zoschke	DIE LINKE
Abg. Dr. Verena Späthe	SPD
Abg. Andreas Steppuhn	SPD
Abg. Wolfgang Aldag (i. V. d. Abg. Cornelia Lüddemann)	GRÜNE

Ferner nehmen die Abg. Hannes Loth (AfD), Doreen Hildebrandt (DIE LINKE) und Thomas Lippmann (DIE LINKE) an der Sitzung teil.

Von der Landesregierung:

vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration:

Ministerin Petra Grimm-Benne
Staatssekretärin Susi Möbbeck

Textdokumentation:

Stenografischer Dienst

Vorsitzender Ulrich Siegmund eröffnet den öffentlichen Teil um 9:47 Uhr.

Zur Tagesordnung:

Ausbildungsabbrüche in Sachsen-Anhalt reduzieren

Antrag Fraktion DIE LINKE - **Drs. 7/383**

Der Ausschuss hat sich in der vierten Sitzung am 19. Oktober 2016 darauf verständigt, zu diesem Thema ein Fachgespräch in öffentlicher Sitzung durchzuführen.

Vorsitzender Ulrich Siegmund: Dieser Tagesordnungspunkt wird aufgrund eines Antrages, den die AfD-Fraktion in der letzten Sitzung gestellt hat, in öffentlicher Sitzung behandelt, weil sie der Meinung ist, dass zu diesem Thema Transparenz in der Öffentlichkeit hergestellt werden soll.

Die Einladungen zu dem heutigen Fachgespräch wurden fristgemäß zugestellt. Nach der Herausgabe der Einladung wurden noch die IG Bau, Agrar und Umwelt Sachsen-Anhalt und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eingeladen. Diese Institutionen befinden sich nicht auf der Einladungsliste, weil sie kurzfristig eingeladen worden sind.

Für das Fachgespräch hat der Ausschuss ungefähr zwei Stunden eingeplant. Deshalb schlage ich eine Redezeit von ungefähr fünf Minuten für die Eingangsstatements vor. Danach besteht die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen.

Der Geschäftsführer des Instituts für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH, Halle/Saale: Zunächst ist festzustellen, dass es bei dem Thema begriffliche Unschärfen gibt. Der Begriff „Ausbildungsabbrüche“ ist nicht ganz richtig definiert. Eigentlich müsste man von Vertragslösungsquoten reden. Die Bezeichnung „Ausbildungsabbrüche“ ergibt ein falsches Bild. Realistischer ist es zum Beispiel beim Studienabbruch. Dort ist die Definition klar, nämlich der Austritt aus dem Hochschulsystem. Ausbildungsabbrüche als solche sind nicht gleichbedeutend mit dem Austritt aus dem Berufsbildungssystem.

Der Forschungsstand in diesem Bereich ist generell kritisch zu bewerten. Es gibt insbesondere deskriptive Beschreibungen, die teilweise stark auf die Auszubildenden konzentriert sind. Das Verhalten nach der Vertragslösung ist mit Schätzungen erfasst worden. Es fehlen aber insbesondere multivariate Analysen zu Determinanten des Vertragslösungsrisikos. Auch die Kollegen des IAB schreiben in ihrer Studie, dass die Statistik keine Erklärungsmuster oder Erklärungsansätze für die Ursachen von Vertragslösungen bietet.

Wenn man sich die Entwicklung von Jugendlichen nach der Vertragslösung anschaut, dann ist auf der Bundesebene festzustellen, dass die Vertragslösung nicht automatisch ein Beleg für das Scheitern im beruflichen Werdegang ist. Die Vertragslösung kann

auch ein Element einer Suchbewegung sein. Glückliche Berufskarrieren nach einer Neuorientierung sind keine Ausnahme, sondern durchaus zu verzeichnen. Es gibt auch Analogien zu Suchbewegungen von jungen Leuten, die die Endentscheidung über eine berufliche Karriere weit hinausschieben, indem sie beispielsweise ein soziales Jahr oder Ähnliches absolvieren.

Interessant ist eine Zahl, die aber wieder nur für die bundesdeutsche Ebene gilt. Die Vertragslösungsquote beträgt etwa 20 bis 25 %. Die eigentliche Abbruchquote beläuft sich auf etwa 16 bis 17 %. Ein ganz erheblicher Teil der jungen Leute wechselt die berufliche Ausbildung, das heißt, er beginnt eine neue Ausbildung und scheidet nicht aus dem System aus. Interessant ist in dem Zusammenhang ist auch, dass etwa 30 % derjenigen, die einen zweiten Anlauf wagen, auch diesen Vertrag lösen. Das heißt, 70 % der Betroffenen bleiben im System.

Es ist festzustellen, dass ganz unterschiedliche Gründe für die Vertragslösung genannt werden, je nachdem, wer befragt wird. Auszubildende bzw. ehemalige Auszubildende formulieren ganz unterschiedliche Ursachen. Meistens wird der jeweils anderen Seite die Schuld - wenn ich es so nennen darf - zugeschoben. Das Problem besteht darin, dass es keine multivariaten Studien gibt, die das wirklich untersetzen können.

Ursachen, die statistisch belegbar sind, sind niedrige Schulabschlüsse, Migrationshintergrund und auch das Geschlecht. Durchschnittlich brechen Frauen häufiger eine Ausbildung ab als Männer. Aber es sind keine linearen Zuschreibungen möglich.

Ich nehme einmal das Beispiel der Frauen. Die höhere Abbrecherquote bei Frauen kann auch bedeuten, dass Frauen in stärkerem Maße Entscheidungen treffen und an einer Ausbildung, die sie als weniger sinnvoll ansehen, nicht festhalten. Es ist also einfach nicht möglich, eine Zuschreibung vorzunehmen.

Von den Auszubildenden sind als Gründe für die Ausbildungsabbrüche in den bundesweiten Untersuchungen zum Beispiel das Betriebsklima, Konflikte mit Kollegen, fehlende Kommunikation, Mobbing, Routinetätigkeiten, Zeit- und Leistungsdruck, ausbildungsfremde Aufgaben, aber auch häufige und unbezahlte Überstunden genannt worden.

Auf der Ebene der Unternehmen sind objektive Faktoren die Betriebsgröße und Tätigkeiten, die mit bestimmten Anforderungen wie Schichtdienst verbunden sind, geringes Einkommen und die Attraktivität des Berufsbildes. Als subjektive Faktoren werden schlechtes Betriebsklima, aber auch Einzelkonflikte zwischen Personen in kleinbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen genannt.

Die Unternehmen nennen bei Befragungen als Gründe für Vertragslösungen insbesondere unzureichende betriebliche und schulische Leistungen, unentschuldigte Fehlzeiten, Unpünktlichkeit, fehlende Motivation und falsche Berufsvorstellungen. Es ist zu

vermuten, dass auch Konflikte aufkommen, weil unterschiedliche Generationen aufeinandertreffen. Das heißt, die Jugendlichen, die der Generation „Zero“ angehören, haben andere Vorstellungen von der Berufswelt als die Ausbilder und die Betriebsmitarbeiter, die älteren Generationen angehören.

Welche Maßnahmen zur Verringerung der Zahl der Ausbildungsabbrüche sind sinnvoll? - Zum einen sollten die Maßnahmen auf allen Ebenen, also bei den Jugendlichen, den Betrieben, der Ausbildungsqualität und dem Umgang mit Konflikten ansetzen. Eine einseitige Orientierung ist also nicht sinnvoll.

Die Attraktivitätssteigerung der dualen Berufsausbildung hat natürlich eine große Bedeutung. Das betrifft auch einzelne Berufe. Unterstützungsmaßnahmen für Jugendliche mit schwierigen Startbedingungen, wie es sie in Sachsen-Anhalt gibt, oder Unterstützung für Betriebe mit schwierigen Ausbildungsbedingungen sind unbedingt hilfreich.

Die Verbesserung der schulischen Voraussetzungen und der Berufsorientierung wird interessanterweise bei Befragungen von Jugendlichen nicht immer an erster Stelle genannt. Man hat also nicht automatisch eine Verbindung hergestellt, die lautet, ich habe unzureichende schulische Voraussetzungen und deshalb die Ausbildung abgebrochen.

In dem Zusammenhang ist auch auf eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahr 2012 zu verweisen, die den Begriff der Ausbildungsreife und die damit verbundenen Diskussionen, die mit Zuschreibungen an die Jugendlichen verbunden sind, generell infrage stellt.

Kurzes Fazit: Eine Vertragslösung ist nicht mit einem Ausbildungsabbruch gleichzusetzen. Oftmals gibt es eine Weiterführung. Eine Vertragslösung kann auch eine positive Wirkung im Prozess der beruflichen Verortung haben. Die Schwerpunkte für Vertragslösungen in Sachsen-Anhalt entsprechen dem bundesdeutschen Bild. Eindeutige Zusammenhänge von Ursachen und Wirkungen sind nicht identifizierbar. Dafür fehlen bestimmte Arten von Studien.

Die Betriebe und die Auszubildenden bewerten die Ursachen für die Vertragslösungen gegensätzlich und eine selbstbewusste Generation „Zero“, die über ihre Ausbildungschancen Bescheid weiß, trifft auf traditionelle Strukturen, was durchaus konfliktrichtig ist.

Abg. Oliver Kirchner (AfD): In welcher Phase werden die Ausbildungen erfahrungsgemäß abgebrochen und in welchen Branchen also im Handwerk, im Handel usw. gibt es überproportional viele Ausbildungsabbrüche?

Der Geschäftsführer des Instituts für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH, Halle/Saale: Die Phasen der Abbrüche sind zu unterscheiden. Ein Teil der

Abbrüche erfolgt bereits, bevor die Ausbildung überhaupt begonnen hat. Das heißt, abgeschlossene Ausbildungsverträge werden nicht eingelöst; Stichwort „Mehrfachverträge“. Des Weiteren gibt es einen relativ hohen Anteil, die ihren Vertrag schon im ersten Ausbildungsjahr lösen. Darüber hinaus gibt es Vertragsauflösungen, die insbesondere mit Prüfungen etc. verbunden sind. Das Ausbildungsverhältnis ist ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis.

Die Schwerpunktbranchen sind bundesweit die gleichen. Kleinbetriebe haben höhere Vertragslösungsquoten als Großbetriebe. Die Industrie mit gut bezahlten Ausbildungsberufen hat geringere Vertragslösungsquoten. Relativ hohe Vertragslösungsquoten gibt es in Teilen des Handwerks, soweit ich weiß. Aber die Frage können die Vertreter der Kammern bestimmt viel besser beantworten als ich. Im Gastwirtschaftsgewerbe gibt es ebenfalls hohe Abbruchquoten.

Abg. Andreas Steppuhn (SPD): Welche Rolle spielen aus Ihrer Sicht geringe Ausbildungsvergütungen bzw. schlechte Einkommensperspektiven nach der Ausbildung oder unattraktive Arbeitsbedingungen bei Ausbildungsabbrüchen?

Der Geschäftsführer des Instituts für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH, Halle/Saale: In den Studien, die ich gelesen habe, sind diese Gründe genannt worden. Ein relativ geringes Einkommen, das man im späteren Berufsleben zu erwarten hat, ist ein durchaus relevanter Grund für Ausbildungsabbrüche. Daneben tragen auch eine starke Beanspruchung in der Ausbildung durch Wochenendarbeit, Schichtdienst usw. zu einer hohen Abbruchquote bei. Aber ich muss immer wieder sagen, dass es nicht möglich ist, hier eindeutige Zuschreibungen vorzunehmen. Es ist leicht, einen statistischen Zusammenhang zu konstruieren; der ist aber nicht belegbar.

Abg. Monika Hohmann (DIE LINKE): Sie haben das gerade mit dem letzten Satz noch einmal bekräftigt. Ich hatte bei Ihrer Schuldzuweisung herausgehört, dass Sie den Jugendlichen mehr oder weniger die Schuld zuweisen. Habe ich das falsch verstanden?

Der Geschäftsführer des Instituts für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH, Halle/Saale: Nein, es ist keinesfalls so. Ich sage es noch einmal ganz deutlich: Je nachdem, wen man fragt, bekommt man unterschiedliche Antworten. Die Unternehmen sehen die Schuld in erster Linie bei den Jugendlichen. Die Jugendlichen sehen die Schuld in erster Linie bei den Unternehmen. Da es dazu keine Studien gibt - jedenfalls habe ich keine gefunden -, scheint es so zu sein, dass diese Frage nicht eindeutig beantwortet werden kann.

Vorsitzender Ulrich Siegmund: Sie vertreten auch den BVMW?

Der Geschäftsführer des Instituts für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH, Halle/Saale: Der Bundesverband mittelständische Wirtschaft hat mich gebeten, ein Statement zu verlesen. Das werde ich gleich tun.

Vorsitzender Ulrich Siegmund: Zuvor habe ich eine Frage. Sie sagten, dass die Unternehmen oftmals kritisieren, dass die Jugendlichen alltägliche Tugenden wie Pflichtbewusstsein, Pünktlichkeit und Fleiß nicht beherrschen. Haben Sie die Erfahrung gemacht, dass das in den Schulen nicht mehr ausreichend gelehrt wird oder sehen Sie das anders?

Der Geschäftsführer des Instituts für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH, Halle/Saale: Nein, diese Erfahrungen habe ich nicht gemacht. Ich kenne die Diskussion natürlich. Seit vielen Jahren wird behauptet, dass bestimmte Pflichtwerte in den Schulen vernachlässigt werden. Ich kann diese Beobachtung nicht teilen. Ich teile generell nicht die Meinung, dass sich die Leistungen der jungen Menschen tendenziell immer weiter verschlechtern. Das stimmt auch aus wissenschaftlicher Sicht nicht.

Ich sage ausdrücklich, dass das folgende Statement des Bundesverbandes mittelständische Wirtschaft nicht in allen Punkten meine Position widerspiegelt. Ich bin gestern vom Landesbeauftragten für Politik und Leiter der Wirtschaftsregion Sachsen-Anhalt Süd gebeten worden, Ihnen die folgende Stellungnahme zu übermitteln.

Der BVMW Sachsen-Anhalt ist mit seinen 1 050 Mitgliedsunternehmen der größte frei organisierte Verband. Er agiert parteineutral und branchenübergreifend vor allen Dingen für die Belange der kleinen und mittleren Unternehmen. Mit seinen elf Geschäftsstellen sind die Kreisgeschäftsführer ständig vor Ort in den Unternehmen, um diese miteinander zu vernetzen und um als Dienstleister für Investoren und bei Personaltransfers sowie bei der Ausbildung zur Fachkräftesicherung zu kooperieren.

Nach der Meinung des BVMW ist der Hauptgrund für die hohe Ausbildungsabbruchsquote in Sachsen-Anhalt von 33,5 % nicht das schlechte Betriebsklima und Konflikte zwischen Ausbildern und Auszubildenden, sondern die Vorbereitung der Schüler auf ihr zukünftiges Berufsleben. Hier ist es notwendig, schon während der Schulzeit eine kontinuierliche Heranführung an das Berufsleben mit Fachunterricht in den Schulen sowie Betriebspraktika in den Unternehmen in das gesetzliche Schulsystem zu integrieren.

Die bisherigen Bildungsmessen, die zweimal pro Jahr stattfinden, reichen keineswegs aus. Das besagen die Erkenntnisse aus den Unternehmen. Nur ein Beispiel zeigt das positive Herangehen für Schüler an den Arbeitsmarkt. In der vor zwölf Jahren gegründeten Wirtschaftsakademie Herzog-August-Stiftung in Weißenfels werden Schüler zweimal pro Woche nach dem Unterricht in der Schulwerkstatt durch Lehr- und Ausbildungspersonal freiwillig nach ihren Interessen motiviert.

Die Unternehmerinnen und Unternehmer stehen dem Unterricht in der Produktion aufgeschlossen gegenüber. Sie bringen auf diese Weise schon vor der Einstellung von Auszubildenden Engagement ein, um danach keinen Abbruch der Ausbildung in Kauf nehmen zu müssen.

Weitere Projekte zur Fachkräftesicherung sind unter Beteiligung des BVMW mit den Schulen und Institutionen in Sachsen-Anhalt initiiert worden. Der BVMW ist bereit, sich bei der Neustrukturierung, die zu einer verbesserten Ausbildung unserer jungen Menschen führen soll, zu integrieren.

Vorsitzender Ulrich Siegmund: Ein wichtiger Hinweis: Das Fachgespräch dient dazu, ein möglichst breites Spektrum an Erfahrungen und Meinungen aus der Praxis einzuholen. Wenn es also andere Meinungen zu den Statements der Vorredner gibt, kann dies selbstverständlich erwähnt werden.

Abg. Dagmar Zoschke (DIE LINKE): Wenn ich die Stellungnahme, die verlesen wurde, richtig verstanden habe, hat der Bundesverband mittelständische Wirtschaft unter anderem kundgetan, dass er mit seinen Mitgliedern weiter an der Vorbereitung der jungen Menschen auf die künftigen Berufe mitwirken will. Wenn ein Verbandsvertreter anwesend wäre, hätte ich ihn gefragt, wie diese Mitwirkung zukünftig aussehen wird.

Ich bitte darum, dem Bundesverband mittelständische Wirtschaft die folgende Frage zur schriftlichen Beantwortung zu übermitteln, weil die Antwort alle Ausschussmitglieder interessieren dürfte: Welche Teile übernimmt der Bundesverband mittelständische Wirtschaft, was die Vorbereitung junger Menschen auf ihren zukünftigen Beruf betrifft und wie können an dieser Stelle der Bundesverband/die Wirtschaft und die Politik zusammenarbeiten, um dieses Ziel zu erreichen?

Abg. Dr. Verena Späthe (SPD): Ich möchte die Frage erweitern. Ich möchte wissen, ob und, wenn ja, was der BVMW bisher zur Reduzierung der Zahl der Ausbildungsabbrüche getan hat und, wenn nein, warum nicht?

Abg. Tobias Krull (CDU): Es geht sicherlich nicht darum, was der Verband leisten kann, sondern darum, was seine Mitgliedsunternehmen leisten können.

Ich hätte vielleicht auch die eine oder andere Nachfrage zu den Ausführungen. An erster Stelle steht diese Schuldverschiebung. Jetzt wird die Schuld wieder bei der Schule gesucht. Das finde ich vielleicht ein bisschen zu kurz gegriffen, weil die Schule natürlich auch, aber nicht nur der Berufsorientierung dienen soll.

Dr. Sigrun Trognitz, Vertreterin des Allgemeinen Arbeitgeberverbandes der Wirtschaft für Sachsen-Anhalt e. V.: Ich habe mich nicht darauf vorbereitet, ein Statement zu halten. Ich kann Ihnen das schriftlich nachreichen.

Ich möchte ein paar grundsätzliche Ausführungen zu der Thematik von Problemen zwischen den Ausbildungsbetrieben und den Auszubildenden machen. Wir würden früher ansetzen wollen; denn für uns ist es außerordentlich wichtig, dass die Schüler bereits in den Schulen auf die Realität in den Unternehmen vorbereitet werden.

Manchmal erleben die Auszubildenden in den Unternehmen einen regelrechten Realitätsschock. Sie sind auf das wahre Leben nicht genügend vorbereitet. Das heißt für uns, dass in der Schule mit den unterschiedlichsten Formen, über die hier im Land bereits diskutiert worden ist, anzusetzen ist mit Betriebspraktika und dergleichen mehr. Der AVW will die Betriebe dazu bringen, dass sie sich noch mehr für die Schüler öffnen, indem sie zum Beispiel einen Tag der offenen Tür, Betriebspraktika oder andere Maßnahmen anbieten.

Mich hat an dem Antrag der Fraktion DIE LINKE verwundert, warum das Präventionsprogramm zur Verringerung der Ausbildungsabbrüche, das es im Land gibt, nicht im Antrag verankert ist. Dieses Programm ist eine solide Basis, auf die man aufsetzen könnte, um das Programm noch zu erweitern. Wir müssen schließlich nicht ganz von vorn anfangen. Ich lege großen Wert darauf, dass man wenigstens den Bezug zu diesem Präventionsprogramm herstellt.

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass es Probleme zwischen den Unternehmen und den Auszubildenden gibt. Allerdings sollte man den Schülern zum Beispiel auch von Anfang an sagen, welche Entgelte im gewählten Beruf erzielbar sind. Man sollte den Schülern hinsichtlich der Rahmenbedingungen eine realitätsnahe Orientierung geben. Ich habe in den Gesprächen, die ich in Sachsen-Anhalt geführt habe, wahrgenommen, dass es nicht allein um das Entgelt geht. Es gibt viel mehr Faktoren, die für junge Leute eine Rolle spielen, wenn sie die Entscheidung treffen, in diesem Land zu bleiben.

Abg. Doreen Hildebrandt (DIE LINKE): Es geht mir nicht darum. Die Berufsorientierung beginnt in den Sekundarschulen in der Klasse 7. Für die Schüler wird viel gemacht. Zu der Aussage, dass zwei Messen pro Jahr stattfinden, kann ich sagen, dass allein in Magdeburg sieben Messen stattfinden, die von unterschiedlichen Verbänden ausgerichtet werden. Auf der Seite der Jugendlichen wird eine ganze Menge getan, auch mit dem Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ oder mit den Berufseinstiegsbegleitern. Das ist kein Thema und das kritisieren wir auch nicht.

Der Antrag kam zustande, weil immer nur auf der Seite der Jugendlichen nach Ansatzpunkten gesucht und auf die Qualität der Ausbildung in den Betrieben einschließlich der Ausbildungsvergütung, der Arbeitszeit, der Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes bei den über 18-Jährigen überhaupt nicht geachtet wird.

Früher war man froh, wenn ein Betrieb einen Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt hat, unter welchen Bedingungen auch immer, weil nicht genügend Ausbildungsplätze vorhanden waren. Jetzt hat sich das Ganze gewandelt, sodass man auch einmal schauen sollte, welche Qualität die Betriebe anbieten. Die berufsvorbereitenden Maßnahmen für die Schüler sind im Wesentlichen in Ordnung.

Dr. Sigrun Trognitz: Ihnen ist aber hoffentlich klar, dass wir die Beobachtung, die Sie beschreiben, nicht verallgemeinern können. Man müsste branchenbezogen in diese Thematik einsteigen. Man müsste in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße evaluieren, wo es Probleme gibt. Ich möchte eine Verallgemeinerung, wie sie eben hier erläutert worden ist, zurückweisen.

Abg. Doreen Hildebrandt (DIE LINKE): Ich habe das in meiner Einbringungsrede auch begründet. Natürlich mache ich einen Unterschied zwischen dem Friseurhandwerk, in dem die Abbrecherquote in Sachsen-Anhalt bei 66 % liegt, und der Ausbildung zu Kaufmännern für Bürokommunikation, wo es ganz anders aussieht. Das ist überhaupt kein Thema.

Der Hintergrund ist, man muss die Betriebe, die eine gute Ausbildung anbieten - davon gibt es viele im Land - vor den „schwarzen Schafen“ schützen, weil ansonsten der Ruf einer ganzen Branche ruiniert wird. Es heißt ja nicht, in einem bestimmten Hotel darf ich als Hotelfachfrau nur putzen, sondern es heißt, werde bloß nicht Hotelfachfrau. Damit finden auch die guten Betriebe keine potenziellen Fachkräfte mehr. Deswegen muss es zu einem Umdenken kommen.

Abg. Oliver Kirchner (AfD): Sie hatten vorhin von einem Realitätsschock gesprochen. Was bezeichnen Sie als Realitätsschock bei den jungen Menschen, wenn sie in das Berufsleben einsteigen?

Dr. Sigrun Trognitz: Die Reaktionen sind die Ausbildungsabbrüche oder die Umorientierung vielleicht auch über die Landesgrenze hinaus, was nicht in unserem Sinn ist. Man verlässt unter Umständen Sachsen-Anhalt, weil man im Unternehmen mitbekommt, dass dieses oder jenes nicht funktioniert. Dass das aber in Unternehmen in anderen Bundesländern auch nicht funktioniert, ist zum Zeitpunkt der Entscheidung nicht bekannt.

Um das ganz klar zu sagen: Wir sollten um jeden Auszubildenden kämpfen und versuchen, ihn im Land zu behalten. Denn die Unternehmen haben einen dringenden Bedarf, der allein wegen des demografischen Wandels schon jetzt nicht mehr gedeckt werden kann. Wir müssten eigentlich noch junge Leute nach Sachsen-Anhalt holen. Vielleicht ist das auch ein Impuls, den Sie sich mit annehmen könnten, nämlich die

Überlegung, wie wir mehr junge Leute in unser Land bekommen. Denn der Bestand, den wir haben, reicht zukünftig nicht mehr aus.

Abg. Tobias Krull (CDU): Sie sprachen Möglichkeiten wie Praktika und den Tag der offenen Tür an. Wissen Sie, wie viele Ihrer Mitgliedsunternehmen Praktika und Tage der offenen Tür anbieten? Gibt es Rückmeldungen dazu, wie stark die Angebote nachgefragt werden?

Dr. Sigrun Trognitz: Zu der ersten Frage muss ich sagen, dass das von Region zu Region unterschiedlich ist. In der Harzregion gibt es beispielsweise sehr enge Kontakte zwischen Unternehmen und Schulen. Hier gehen Schulklassen oder einzelne Schüler in die Unternehmen. In Magdeburg sieht das in Abhängigkeit von den Schulen ganz anders aus.

Ich würde sagen, dass sich bisher vielleicht 25 bis 30 % der Unternehmen für diese Thematik geöffnet haben. Wir wünschen uns mehr Engagement und unterstützen das. Natürlich ist es aber für ein Unternehmen mit fünf Beschäftigten schwierig, Praktikanten zu betreuen und sie sozusagen einen Tag lang an die Hand zu nehmen. Hier komme ich auf die im Land leider vorhandene Wirtschaftsstruktur zurück. Bei 80 bis 90 % der im Land ansässigen Betriebe handelt es sich um kleine und Kleinstunternehmen. Da stellt man sich die Frage, was wir eigentlich erwarten können.

Bei den Praktika haben wir ein Problem, das nicht nur die Schüler, sondern auch die Studenten betrifft. Die Unternehmen bieten Praktikumsplätze an und diese Angebote erreichen die Schüler und Studenten nicht. Der AVW als Arbeitgeberverband hat die Universitäten, Fachhochschulen und Schulen häufig angeschrieben und sie gebeten, den Studenten und Schülern die Teilnahme an den vom Arbeitgeberverband initiierten Veranstaltungen zu empfehlen, weil sie so direkt mit Unternehmen in Kontakt kommen, Netzwerke aufbauen und sehen können, wie Unternehmen ticken.

Aber die Adressaten sind wahrscheinlich nicht erreichbar. Der Hochschullehrer fühlt sich heutzutage nicht dafür verantwortlich, die Information an seine Studenten weiterzugeben. Darin sehen wir ein gewisses Problem.

Abg. Andreas Steppuhn (SPD): Das Fachgespräch wird durchgeführt, weil wir wissen, dass es viele Gründe für Ausbildungsabbrüche gibt. Die Zahlen des IAB zu den Ausbildungsabbrüchen sind von Einigen zumindest angezweifelt worden. Die Aufgabe der Politik und der Landesregierung ist es, gegebenenfalls Rückschlüsse zu ziehen, was man verändern kann.

Wenn die Sozialpartner gute Tarifverträge abschließen, dann hat man vielleicht eine Lösung für bestimmte Probleme. Aber wir wollen erfahren, warum in einigen Branchen

die Zahl der Ausbildungsabbrüche sehr hoch ist. Natürlich muss man deshalb auch über die Branchen reden.

Es ist richtig, dass jeder Ausbildungsabbrecher eigentlich einer zu viel ist. Sicherlich kann man mehr Menschen ins Land holen. Aber ich glaube, es ist auch wichtig, den Menschen im Land eine Perspektive zu geben, das heißt, ihnen einen guten Ausbildungsplatz und eine gute Ausbildung anzubieten, dann kommt die Perspektive von allein. Deshalb bitte ich Sie, darauf einzugehen, was die Sozialpartner und die Arbeitgeberverbände tun können, um die Attraktivität von Ausbildungsplätzen zu verbessern.

Dr. Sigrun Trognitz: Ich hatte in meinen Ausführungen schon einige Ansätze genannt. Wir versuchen, die Unternehmen weiter zu motivieren, sich zu öffnen, auf die Ausbildung und auf die Bildungsträger Einfluss zu nehmen. Vielleicht sollten die Ausbildungsgänge zukünftig auch anders strukturiert werden. Ich denke, dass das mit in Ihren Verantwortungsbereich fällt.

Es gibt Unternehmen, in denen Schichtarbeit notwendig ist. Die Auszubildenden müssen sich darüber im Klaren sein, ob sie das leisten können. Ich kann zum Beispiel nicht verstehen, dass jemand von vornherein sagt, Schichtarbeit komme für ihn nicht infrage. Ich wünsche mir schon, dass die Jugendlichen über ein bisschen mehr Härte und Einsicht verfügen und bestimmte betriebliche Belange nicht von vornherein ablehnen.

Abg. Dagmar Zoschke (DIE LINKE): Sie schildern, dass die Angebote der Unternehmen nicht bei den Adressaten dort ankommen. Wo kommen die Angebote denn tatsächlich an?

Die zweite Frage ist eher rhetorischer Natur. Sie sprachen von einem Realitätsschock, dem die jungen Menschen ausgesetzt sind, wenn sie in die Unternehmen kommen. Mir ist oft gesagt worden, dass die Unternehmer einen Realitätsschock erleiden, wenn die jungen Menschen in die Unternehmen kommen. Sehen Sie den auch?

Dr. Sigrun Trognitz: Ja, den sehe ich auch. - Zur ersten Frage. Wenn wir zum Beispiel Praktikumsplätze für Universitäten und Hochschulen anbieten, dann kommen sie bei den Hochschullehrern an und bleiben dort wahrscheinlich liegen. Ich kann Ihnen nichts anderes dazu sagen. Ähnlich ist es bei den Lehrern. Das wird einfach nicht weitergegeben; diese Beobachtung haben wir gemacht.

Abg. Monika Hohmann (DIE LINKE): Sie sprachen davon, dass in der Harzregion ein gutes Verhältnis zwischen den Auszubildenden und den Firmen besteht. Laut Aussage des dortigen Arbeitsamtes hat der Landkreis Harz mit 36 % die höchste Abbrecherquote in Sachsen-Anhalt zu verzeichnen. Man kann also nicht unbedingt schlussfolgern, dass man weniger Ausbildungsabbrüche hat, wenn genügend Praktikumsplätze bereitgestellt werden. Ich denke vielmehr, dass wir auf beiden Seiten schauen müssen.

Sie tragen aus der Arbeitgeberperspektive vor; das ist logisch. Aber ich denke, dass man auch die Perspektive der Jugendlichen berücksichtigen muss. In den Flächenlandkreisen sind die Jugendlichen auf Bus und Bahn angewiesen, um zum Ausbildungsort bzw. zur Berufsschule zu kommen. Wenn dann die Ausbildungsvergütung gerade einmal dafür reicht, die Fahrtkosten zu bezahlen, dann ist das nicht lukrativ. Wenn Sie sagen, darüber hätte er sich vorher informieren können, dann empfinde ich das als ein bisschen weit hergeholt. Ich wünsche mir, dass insbesondere in den Flächenlandkreisen die Arbeitgeber die Auszubildenden diesbezüglich unterstützen.

Dr. Sigrun Trognitz: Für mich ist es nicht nachvollziehbar, dass ein Auszubildender, der in Thale einen Ausbildungsplatz angeboten bekommt und in Aschersleben wohnt, diese Entfernung nicht bewältigen kann und den Ausbildungsplatz deshalb ablehnt. So etwas haben wir nicht nur bei dieser Entfernung, sondern leider auch an anderen Stellen. Dann muss man eben Überlegungen dazu anstellen.

Eine Mitarbeiterin der Agentur für Arbeit Oschersleben: Meine Darlegungen beziehen sich ausschließlich auf die Region Oschersleben. Sie sind also nicht repräsentativ für Sachsen-Anhalt oder für andere Agenturbezirke.

Auch in der Region Oschersleben gibt es vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen. Ein kleiner Anteil an Auszubildenden muss Ausbildungsverträge lösen, weil sie mehrere abgeschlossen haben, um sich den besten aussuchen zu können. Als Berater sage ich, das ist legitim.

Die erste Welle an Ausbildungsabbrüchen ist oftmals schon 14 Tage nach dem Ausbildungsbeginn zu verzeichnen, weil der eine oder andere dann feststellt, dass er nicht zurechtkommt. Der größte Anteil der Ausbildungsabbrüche ist zum jetzigen Zeitpunkt zu verzeichnen, also kurz vor dem Ablauf der Probezeit. Dann sagt der eine oder andere Auszubildende oder der eine oder andere Betrieb, ich möchte das nicht mehr.

Die Jugendlichen, die zu mir in die Beratung kommen, sind nicht diejenigen, die ihren Wechsel oder die Vertragslösung vorbereitet haben, sondern es sind diejenigen, die in Not sind. Diese Jugendlichen geben in den Beratungsgesprächen unter anderem an - Stichwort „Realitätsschock“ -, dass sie sich im Vorfeld der Ausbildung nicht darüber im Klaren waren, was auf sie zukommt.

Das Arbeitsleben ist ganz anders als das Schulleben. Der Unterricht endete um 13 oder 14 Uhr. Die Arbeitszeit endet erst um 16 Uhr. Hinzu kommt - das wurde schon gesagt -, dass sie unter Umständen öffentliche Verkehrsmittel nutzen müssen. Das öffentliche Personennahverkehrssystem ist nicht gut. Die Jugendlichen müssen oft Anfahrtswege von anderthalb Stunden in Kauf nehmen, weil sie mehrfach umsteigen müssen, bis sie ihre Ausbildungsstätten erreichen.

Ein weiterer Grund sind belastende Situationen in den Betrieben zwischen den Auszubildenden und Mitarbeitern, weil die Erwartungshaltung der Kollegen gegenüber den Auszubildenden oftmals zu hoch ist. Die Auszubildenden sind in der Regel 16 Jahre alt, wenn sie in die Betriebe kommen, das heißt, sie sind fast noch Kinder. Die erwachsenen und gestandenen Mitarbeiter in den Firmen gehen davon aus, dass sie schon etwas mehr leisten müssten. Das können sie aber nicht, weil sie erst 16 Jahre alt sind.

Häufig klagen die Jugendlichen über das Betriebsklima. Sie fühlen sich als Auszubildende nicht angenommen, an die Seite gestellt und teilweise gemobbt. Es macht mich auch ein bisschen traurig, dass ich immer wieder feststellen muss, dass die Auszubildenden die Ansprechpartner, die für ihre Ausbildung verantwortlich sind, nicht kennen.

Darüber hinaus gibt es einen gewissen Zeitdruck; man kann nicht mehr so vor sich hin bummeln, wie man es gern möchte. Viele Auszubildende haben auch falsche Vorstellungen von dem Beruf. An dieser Stelle muss man sagen, wenn sie vor der Ausbildung ein Praktikum gemacht hätten, hätten sie gewusst, worauf sie sich einlassen.

Natürlich habe ich auch Kontakt zu den Betrieben. Dort wird auf Faktoren hingewiesen, die schon genannt worden sind, nämlich unzureichende Motivation der Jugendlichen, Fehlzeiten, Unpünktlichkeit und das Fehlen der Grundtugenden und fehlende Sozialkompetenz. Für mich ist das Ergebnis der Gespräche mit beiden Seiten, dass es notwendig ist, dass beide Seiten eine gewisse Konfliktfähigkeit erlernen müssen.

Die Betriebe müssten sich den Jugendlichen zuwenden, sie altersgerecht ansprechen, sie sozusagen von der Schule abholen und hin zur Arbeitswelt führen und eine intensive Vorbereitung auf den Beruf betreiben, damit die Jugendlichen wissen, worauf sie sich einlassen. Letztlich sollte auch die Qualität der Ausbildung überprüft werden.

In den Betrieben benötigt man eine zielorientierte und altersgerechte Motivation. Zum Beispiel sollte es regelmäßige und zielorientierte Gespräche, in denen geklärt wird, wo man steht, wo man hinkommen will und was dazu noch fehlt, inklusive Lob und Anerkennung.

Ich wünsche mir eine intensivere Zusammenarbeit zwischen den Betrieben und den jeweiligen Kammern. Oft wissen die Jugendlichen nicht, wer die für ihre Ausbildung zuständige Stelle ist. Wenn ich sie frage, wer in Vertretung der zuständigen Stelle den Ausbildungsvertrag unterschrieben hat, können sie darauf keine Antwort geben. Sie fragen sogar, was eine zuständige Stelle ist? Deshalb sollte es aus meiner Sicht zukünftig eine etwas intensivere und vertrauensvollere Zusammenarbeit zwischen den Kammern, den Betrieben und den Betriebsangehörigen und den Auszubildenden, geben.

Abg. Oliver Kirchner (AfD): Sie sagten, dass ein nicht unerheblicher Teil der Auszubildenden die Ausbildung bereits nach 14 Tagen abbricht. Mich interessiert, welche Gründe die Jugendlichen dafür angeben?

Eine Mitarbeiterin der Agentur für Arbeit Oschersleben: In vielen Fällen bekommen die Jugendlichen wirklich eine Art Situationsschock, weil die Anbindung an die öffentlichen Verkehrsmittel vor dem Ausbildungsbeginn nicht geprüft wurde, sodass die Jugendlichen nicht wissen, ob sie die Ausbildungsstätte überhaupt erreichen. Dann sagen die Jugendlichen aber auch, dass sie sich unter dem Beruf etwas ganz anderes vorgestellt haben. In diesem Zeitraum liegt es weniger an den Betrieben.

Abg. Andreas Steppuhn (SPD): Gibt es Auszubildende, die zum Beispiel die hohen Fahrtkosten mit öffentlichen Verkehrsmitteln zum Ausbildungsplatz scheuen, und könnten verbilligte Fahrpreise für öffentliche Verkehrsmittel zur Erhöhung der Mobilität beitragen?

Eine Mitarbeiterin der Agentur für Arbeit Oschersleben: Trotz der Ermäßigungen, die es jetzt schon gibt, sind die Fahrpreise erheblich. Eine Monatskarte für eine kurze Verbindung, etwa von Halberstadt nach Magdeburg, kostet mehr als 100 €, wobei die Kosten für Fahrten innerhalb der Städte noch gar nicht eingerechnet sind. Bei einer Ausbildungsvergütung von 200 oder 300 € im Monat machen die Fahrtkosten einen erheblichen Anteil aus.

Aber noch problematischer als die Höhe der Fahrtkosten ist, dass die öffentlichen Verkehrsmittel nicht aufeinander abgestimmt sind. Wenn ein 16-jähriger junger Mensch, der in Oschersleben wohnt, einen Ausbildungsplatz in Braunschweig hat, muss er von Oschersleben nach Magdeburg und von Magdeburg nach Braunschweig fahren. Sie können sich vorstellen, wie lange derjenige unterwegs ist, wenn er die Entfernung morgens und abends zurücklegen muss. Es gibt die Möglichkeit, umzuziehen. Aber die Entfernungen zwischen der Wohn- und der Ausbildungsstätte stellen schon Hürden für die jungen Leute dar.

Abg. Dagmar Zoschke (DIE LINKE): Ich habe jetzt von Ihnen zum zweiten Mal gehört, dass sowohl die Unternehmen als auch die Auszubildenden Konfliktbewältigung erlernen sollten. Können Sie mir sagen, wer ihnen das beibringen soll und wie das ablaufen könnte?

Eine Mitarbeiterin der Agentur für Arbeit Oschersleben: Ich glaube nicht, dass ich die richtige Ansprechpartnerin dafür bin. Ich denke, dass die zuständige Stelle den Beteiligten das erforderliche Handwerkszeug an die Hand geben könnte.

Katrin Skirlo, die Vertreterin der DGB-Jugend beim DGB-Bezirk Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt: Ich bin in der DGB-Jugend Sachsen-Anhalt für die berufliche Bildung, die Bildung und für den Jugendbereich zuständig. Ich kenne viele der Anwesenden und wir diskutieren über dieses Thema schon seit mehr als zehn Jahren in den verschiedenen Ausschüssen auf der Landesebene und auch in den Kammern. Wir blicken aus der Jugendsicht auf den Ausbildungsmarkt. Wir fragen, wie sehen das die Auszubildenden, die sich in der Ausbildung befinden? Wie nehmen die jungen Menschen die Ausbildung wahr und wie gehen sie mit Ausbildungsabbrüchen um?

In den zurückliegenden Jahren wurde der Quantität die größte Bedeutung beigemessen. Wir hatten nicht genügend Ausbildungsplätze. Es ging also darum, Ausbildungsplätze zu schaffen, damit wir den Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anbieten konnten und sie eine Lebens- und Arbeitsperspektive bekamen. Die Lage hat sich verändert. Wenn wir uns die Zahlen anschauen, stellen wir fest, dass wir ein ausgewogenes Verhältnis haben. Das heißt aber noch nicht, dass alles gut ist, sondern es liegt noch ziemlich viel im Argen.

Die DGB-Jugend streitet auch für Qualität in der Ausbildung. Das muss man sich genauer anschauen. Das geschieht in den Ausschüssen. Seit mehr als zehn Jahren gibt es den Ausbildungsreport, in dessen Rahmen die Jugendlichen dazu befragt werden, wie sie ihre Ausbildung sehen, wie es ihnen in der Ausbildung geht und wie sie dieses Thema wahrnehmen.

Zu den Ausbildungsabbrüchen wurde schon viel gesagt. Wir müssen sehen, wie der Betrieb das sieht. Der sieht das natürlich anders als der Jugendliche, der eine Ausbildung abbricht, und dessen Umfeld. Für mich sind das immer individuelle Entscheidungen. Wir müssen deshalb wirklich jeden einzelnen Fall betrachten. Es wird nicht möglich sein, das Thema pauschal abzuhandeln und zu sagen, an dieser oder jener Stelle muss man etwas tun.

Den Ausbildungsreport gibt es seit mehr als zehn Jahren. Es ist festzustellen, dass etwa 70 % der befragten Jugendlichen mit ihrer Ausbildung zufrieden sind. Es ist positiv zu bewerten, wenn Jugendliche das sagen. Das zeigt, dass in der Ausbildung vieles zu funktionieren scheint.

Aber wir müssen uns die Branchen und die Regionen genau anschauen. Vorhin wurde gesagt, dass Mädchen ihre Ausbildungen häufiger abbrechen als Jungen. Das hat nicht nur etwas mit Entscheidungsfreudigkeit oder mit Entschlossenheit bei jungen Frauen und Mädchen zu tun, sondern man muss auch sehen, welche Berufe junge Frauen und Mädchen ergreifen. Es gibt immer noch die sogenannten Top-ten-Berufe, die junge Menschen ergreifen. Junge Menschen in den 25 attraktivsten Ausbildungsberufen befragen wir zu ihrer aktuellen Situation.

Wir müssen feststellen, dass es Ausbildungsbetriebe und Branchen gibt, in denen es gut läuft. Dort haben Betriebe eine eigene Einrichtung, in der die Ausbildung stattfindet, dort werden zum Beispiel ausbildungsbegleitende Hilfen usw. angeboten. In diesen Betrieben wird man kaum Jugendliche finden, die ihre Ausbildung abbrechen, weil sie jegliche Unterstützung vom Unternehmen und von der Berufsschule als dem zweiten Lernort erhalten.

Aber es gibt auch die sogenannten schwarzen Schafe. Der Beruf des Industriemechanikers gehört zu den Top-ten-Berufen. Dort ist die Zahl der Ausbildungsabbrüche gering. Im Dehoga-Bereich, also in den Gaststätten, und im Lebensmittelhandel sind vor allem junge Frauen zu finden. Dort ist die Qualität der Ausbildung sicherlich schon gesteigert worden, aber sie ist noch lange nicht gut. Dort gibt es weiterhin Probleme. Die Jugendlichen nehmen das so wahr. Ich denke, dass wir die Probleme an den Stellen gemeinschaftlich anpacken müssen.

Ich habe bereits gesagt, dass 70 % der Jugendlichen mit ihrer Ausbildung zufrieden sind. Aber etwa 30 % der Auszubildenden sind es nicht. Sie kennen beispielsweise ihren Ausbildungsplan nicht. Das heißt, die Jugendlichen wissen nicht, was sie in der Ausbildung lernen müssen, um letztlich die Prüfung ablegen zu können. Auch da gibt es eine große Unwissenheit. Man sollte eigentlich davon ausgehen, dass die Jugendlichen mit der Unterzeichnung ihres Ausbildungsvertrages den Ausbildungsplan ausgehändigt bekommen. Das scheint aber nicht die Realität zu sein.

Einige Jugendliche haben angegeben, dass sie Überstunden machen müssen. Das ist nicht in allen Betrieben, aber in manchen der Fall. Das trägt dazu bei, dass Jugendliche unzufrieden sind.

Eine Vorrednerin hat es schon gesagt, dass die Jugendlichen nicht immer einen unmittelbaren Ansprechpartner oder Ausbildungspersonal haben. Ich nenne einmal ein Beispiel, das meine Kollegen immer schildern, wenn sie in Bäckereien gehen. Dort müssen die Auszubildenden den Verkauf allein übernehmen und haben niemanden, der sie unterstützt. Das ist für einige Jugendliche wirklich ein Problem. So kommt Unzufriedenheit zustande und es lastet eine große Verantwortung auf ihnen.

Nicht umsonst haben wir in diesem Jahr eine gesonderte Auswertung zu den psychischen Belastungen im Ausbildungsbereich gemacht. Ein Viertel der Auszubildenden hat im Ausbildungsreport angegeben, dass sie sich durch die Arbeitszeiten, durch die Aufgabenfülle und - das verwundert schon - durch ständige Erreichbarkeit belastet fühlen. Dazu habe ich keine praktischen Beispiele. Die Frage nach der ständigen Erreichbarkeit war dabei und ist auch beantwortet worden. Auch das belastet die Jugendlichen teilweise schon während der Ausbildung.

Ein Thema, dem sich insbesondere die IG BAU widmet, sind die Fahrtkosten. Das ist für die Jugendlichen vor allem im ländlichen Raum ein Problem. Sachsen-Anhalt ist ein ländlich geprägter Raum. Das ist nicht nur im Freizeitbereich ein Problem, sondern auch im Ausbildungsbereich. Das Land hat eine Fahrtkostenrichtlinie, über die man einen Zuschuss zu den Fahrtkosten für den Besuch von Landesfachklassen bzw. von überregionalen Fachklassen und für die Unterbringung im Internat beantragen kann, sofern dies bei einer Blockbeschulung notwendig ist.

Im Landesausschuss ist darüber diskutiert worden. Gemeinsam mit den Arbeitnehmern, den Arbeitgebern und den Lehrern ist eine Empfehlung abgegeben worden, die in der Fahrtkostenrichtlinie enthaltenen Sätze anzuheben oder das zu berücksichtigende Einkommen anzupassen. Wir warten noch auf die Antwort auf die Empfehlung. Ich denke, an dieser Stelle kann man etwas für die Jugendlichen tun.

Wie gesagt, die Gründe für Ausbildungsabbrüche bei Jugendlichen sind vielschichtig. Insofern wäre es hilfreich, die Gründe individuell zu betrachten. Wir haben auch schon Studienabbrecher danach gefragt, wann Jugendliche bekanntgeben, dass es nicht mehr funktioniert und dass die Ausbildung abbrechen. Im Ergebnis wird deutlich, dass sie dies immer erst kund tun, wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen ist.

Um Frühwarnmechanismen in Gang zu setzen, braucht man ein niedrigschwelliges Angebot, an das man sich wenden kann. Das können die Ausbildungsberater bei den Kammern, ein Ansprechpartner in der Schule oder die Gewerkschaften sein, bei denen man anzeigen kann, dass etwas nicht stimmt. Wir sollten aber noch einmal gemeinsam schauen, wie uns das besser gelingen kann.

Abg. Tobias Krull (CDU): Welche Rolle spielen die Jugend- und Auszubildendenvertretungen bei der Thematik?

Katrin Skirlo: Sie sind ein beratendes Mitglied und eine Hilfestellung für die Auszubildenden. Sie beraten, wie es vorgesehen ist, wenn es um Ausbildung geht. Es sind Jugendliche, die sich selbst in der Ausbildung befinden oder diese gerade abgeschlossen haben. Wir können sagen, dass es in Betrieben, in denen es Jugend- und Auszubildendenvertretungen bzw. Betriebs- oder Personalräte gibt, weniger Probleme mit der Qualität in der Ausbildung gibt. Denn dort haben wir Mitsprachemöglichkeiten und können etwas bewirken.

Abg. Oliver Kirchner (AfD): Sie haben vorhin erwähnt, dass 25 % der befragten Auszubildenden angegeben haben, dass sie sich durch die Aufgabenfülle belastet fühlen. Was bedeutet das? Was geben die Jugendlichen konkret an?

Katrin Skirlo: Das war eine Frage in dem Ausbildungsreport. Dabei wurde nicht konkret gefragt. Aber sie sind anscheinend mit dem, was sie zu erledigen haben, überfor-

dert. Ich kann es leider nicht konkretisieren. Dafür müsste ich noch einmal hineinschauen. Ich kann die Frage und die dazu gehörenden Unterfragen gern nachreichen.

Abg. Andreas Steppuhn (SPD): Wie viele junge Menschen brechen aus der Sicht der DGB-Jugend ihre Ausbildung ab, weil sie zum Beispiel mit der Ausbildungsvergütung bzw. mit dem später zu erzielenden Einkommen unzufrieden sind, etwa im Friseurhandwerk? Kann man diese Größenordnung irgendwie einschätzen?

Sie haben auch das Thema der Mobilität angesprochen. Wäre es hilfreich, wenn es wie in anderen Bundesländern ein verbilligtes Auszubildendenticket für den öffentlichen Personennahverkehr oder andere Fahrtvergünstigungen geben würde, nicht nur für die Fahrt zu den Berufsschulen, sondern auch für die Fahrten zum Ausbildungsplatz?

Katrin Skirlo: Das fordert auch die DGB-Jugend bundesweit. Wir können uns ein kostenfreies ÖPNV-Ticket in Anlehnung an die Schülertickets vorstellen. Das wäre eine Möglichkeit nicht nur die Mobilität in Bezug auf die Ausbildung zu verbessern, sondern auch die Jugendlichen zu gesellschaftlicher Beteiligung zu motivieren. Dazu gehört auch außerschulisches Engagement und Engagement außerhalb der Ausbildung in Form von Mitarbeit in Vereinen, Initiativen und Verbänden. Ein kostenfreies ÖPNV-Ticket wäre aus der Sicht der DGB-Jugend der ganz große Wurf. Der kleine Wurf wäre die Überarbeitung der Fahrkostenrichtlinie des Landes.

Zur ersten Frage liegen mir leider keine Zahlen vor. Aber natürlich spielt auch die Bezahlung für viele Jugendliche eine Rolle. Jugendliche, die denselben Beruf erlernen, treffen sich in der Berufsschule und stellen fest, dass man im Handwerksbereich weniger Ausbildungsvergütung erhält als im Industriebereich. Die Jugendliche werden wahrscheinlich mutiger werden, mehr einzufordern. Mit Zahlen kann ich Ihnen das nicht belegen. Aber es spielt eine Rolle.

Aber alle anderen Faktoren spielen ebenso eine Rolle. Viele Jugendliche sagen, dass sie nach dem Studienabschluss im Land bleiben wollen. Aber sie werden auch mehr einfordern. Da sind wir an ihrer Seite. Gute Arbeit und gute Ausbildung muss sich auch beim Gehalt und bei der Ausbildungsvergütung widerspiegeln.

Abg. Bernhard Bönisch (CDU): Sie hatten vorhin einige Sachverhalte aufgeführt, die die Auszubildenden als belastend empfunden haben. Sind die Belastungen als unangemessen belastend im Sinne einer Überlastung oder als anstrengend im Sinne einer Herausforderung beschrieben worden? Denn die meisten Sachverhalte, die Sie aufgeführt haben, sind eigentlich normal. Zum Beispiel halte ich ein gewisses Maß an Überstunden für akzeptabel, solange sie nicht zur Regel werden.

Katrin Skirlo: Bleiben wir beim Beispiel Überstunden. Die Frage lautete: Mit welcher Regelmäßigkeit werden Überstunden geleistet? Dazu haben 60 % der Jugendlichen

angegeben, dass sie keine Überstunden machen müssen. 40 % der Auszubildenden gaben an, dass sie Überstunden machen müssen. Von den Jugendlichen, die Überstunden machen müssen, gab die Mehrheit an, dass sie ein bis fünf Überstunden pro Woche machen müssen. 15 % gaben an, dass sie sechs bis zehn Überstunden pro Woche machen müssen. Der Belastungsgrad durch diese Überstunden unterliegt sicherlich der individuellen Wahrnehmung.

Abg. Bernhard Bönisch (CDU): Die Frage ist noch nicht ausreichend beantwortet worden. Sie hatten mehrere Sachverhalte angeführt, die als belastend beschrieben worden sind. Ist diese Belastung zu verstehen als eine Belastung über Gebühr oder als belastend, aber zu ertragen?

Katrin Skirlo: Ich meine, dass sich die Jugendlichen durch diese Faktoren schon belastet fühlen, und zwar mit der Tendenz „über Gebühr“. Wenn es dramatisch wird, dann denken die Auszubildenden über einen Ausbildungsabbruch nach.

Wenn die Jugendlichen sagen, sie empfinden das als belastend, ist das für mich schon ein deutliches Warnzeichen. Aber die Frage, wie Belastung empfunden wird, unterliegt der individuellen Einschätzung. Das nimmt jeder anders wahr. Diese speziellen Details werden aber nicht erfragt. In dem Fragebogen geht es nur um eine allgemeine Einschätzung. Ich habe den Fragebogen in einem Exemplar mitgebracht und kann ihn sowie den kompletten Report dem Ausschuss zur Verfügung stellen.

Abg. Bernhard Bönisch (CDU): Ich möchte das noch einmal erläutern. Ein Kfz-Meister aus Halle hat mir gesagt, dass ein Auszubildender, mit dem er eigentlich sehr zufrieden war, eines Tages einen erheblichen Fehler gemacht hat. Daraufhin hat er ihn angebrüllt. Der Auszubildende ist heulend hinaus gelaufen und am nächsten Morgen kam seine Mutter und hat gesagt, ihr Sohn werde nicht mehr kommen, weil er das Anbrüllen als völlig unangemessen und unzulässig empfunden habe.

Ich habe auch mit Lehrern darüber gesprochen. Sie haben sich auch darüber beklagt, dass die Autorität des Lehrers in der Schule deutlich gelitten hat. Früher hieß es auch von den Eltern, der Lehrer habe immer Recht. Heute ist das nicht mehr so. Es werden sogar Zensuren beklagt. Die Lehrerinnen und Lehrer haben häufig den Eindruck, dass sie gar keine Rechte mehr haben. Viele fühlen sich von den Schülern nicht mehr ernst genommen. Meiner Meinung nach ist es ein Problem, dass die Schüler nicht mehr hart genug aus der Schule kommen, um dem Berufsleben gewachsen zu sein. Würden Sie als DGB-Jugend-Verantwortliche diese Aussagen unterstützen oder verneinen?

Katrin Skirlo: Es heißt ständig, die Jugend ist nicht dies, nicht das und nicht jenes.

Abg. Bernhard Bönisch (CDU): Das ist möglicherweise nicht die Schuld der Jugendlichen. In den USA nehmen beispielsweise an den Veranstaltungen zum Studienbeginn grundsätzlich mehr Eltern als Schüler teil. Ich frage mich, ob die Schüler richtig auf das Berufsleben vorbereitet werden. Es ist nicht deren Schuld, wenn sie falsch vorbereitet worden sind. Meine Frage lautet: Werden die Schüler aus Ihrer Sicht ausreichend auf das Berufsleben vorbereitet?

Katrin Skirlo: Das ist auch wieder individuell zu sehen und davon abhängig, wie jeder Einzelne damit umgeht. Ich denke, dass wir schon viele Systeme in der Schule haben. Es gibt die Berufsorientierung und Praktika. In Sachsen-Anhalt wurde eine ähnliche Regelung auch für die Gymnasien verabschiedet, die aber noch mehr mit Leben gefüllt werden muss, um Jugendliche auf das Leben und auf das Berufsleben vorzubereiten.

Ich denke schon, dass sie vorbereitet sind. Es sind aber junge Menschen. Sie sind zum Teil erst 16 Jahre alt, wenn sie in eine Berufsausbildung gehen. Wir können nicht die Maßstäbe von Erwachsenen, die über Lebenserfahrung verfügen, bei jungen Menschen anlegen und erwarten, dass alles funktioniert, wenn sie in die Unternehmen kommen. Wir können nicht ständig versuchen, aus Kindern oder Jugendlichen Erwachsene zu machen; das sind sie nicht. Wir müssen sie nehmen, wie sie sind, und sie abholen und ihnen helfen.

Abg. Florian Philipp (CDU): Ich habe neben all den Bauchgefühlen, über die wir jetzt diskutiert haben, eine konkrete Maßnahme herausgehört. Wir haben eingangs gehört, dass es viele Ursachen für Ausbildungsabbrüche gibt, dass aber eine Kausalität zwischen den einzelnen Ereignissen recht schwierig darzustellen ist. Deshalb stellen wir gerade Mutmaßungen an.

Aber ein konkreter Punkt ist immer wieder angesprochen worden, nämlich der ÖPNV. Bevor im Parlament Anträge gestellt werden, die die Schaffung eines kostenlosen ÖPNV für Auszubildende zum Ziel haben, möchte ich wissen, wie viele Ausbildungsabbrüche auf die Situation im ÖPNV zurückzuführen sind und welche Auswirkungen es auf die Abbrecherquote hätte, wenn wir einen kostenlosen ÖPNV anbieten würden.

Wir haben im Land eine hohe Abbrecherquote. Man muss jetzt überlegen, was man machen kann, damit sie sinkt. Wir sollten keine Maßnahmen entwickeln, die keinen Effekt haben. Deshalb lautet meine Frage: Können Sie anhand einer prozentualen Angabe sagen, wie viele Ausbildungsverträge wegen zu hoher Fahrtkosten gekündigt worden sind?

Katrin Skirlo: Das ist wieder das Problem der Datenlage. Wir haben heute viele Gründe für Ausbildungsabbrüche gehört. Es wird aber nicht erfasst, weshalb jemand seine Ausbildung abbricht. Der zuständigen Kammer wird nur mitgeteilt, dass das Ausbil-

dungsverhältnis wieder ausgetragen werden soll. Ich habe eben die Vertreter der Kammern angeschaut; sie haben mit dem Kopf geschüttelt. Wir können es nicht einschätzen. Es gibt leider nur Mutmaßungen.

Bei uns kommen immer nur Einzelbeispiele an. Im ersten Ausbildungsjahr werden die Auszubildenden gemeinsam beschult. Im zweiten und dritten Lehrjahr erfolgt die Spezialisierung; dafür müssen weitere Wege bewältigt werden. Dann funktioniert es nicht mehr.

Ich erinnere mich, dass vor etwa fünf Jahren acht Jugendliche ihre Ausbildung zum Koch abgebrochen haben, weil sie es selbst weder mit der Unterstützung durch die Eltern noch mit der Inanspruchnahme der Fahrtkostenerstattung, die damals noch anders strukturiert war als heute, geschafft haben, die Ausbildung fortzusetzen. Sie hätten quasi einmal quer durch das Land fahren müssen. Da sie jünger als 18 Jahre waren, waren sie auf den ÖPNV angewiesen. Eine Internatsunterbringung war auch nicht mehr möglich. Diese Einzelfälle haben wir immer.

Wir haben aber auch viele Jugendliche, die weite Strecken zur Berufsschule fahren und beinahe ihre gesamte Ausbildungsvergütung einsetzen, um die Fahrtkosten oder die Kosten der Internatsunterbringung zu bezahlen. Oftmals benötigen sie finanzielle Unterstützung von den Eltern oder anderen Verwandten, weil die Ausbildungsvergütung knapp oberhalb der Anrechnungsgrenze liegt - zu den anrechnungsfähigen Einkommen gehört zum Beispiel auch das Kindergeld -, aber eben nicht ausreicht, um die Fahrtkosten zu decken. Aber ich habe leider keine Zahlen dazu.

Abg. Florian Phillip (CDU): Sie haben jetzt von acht Fällen gesprochen. Im Land müssen aber wirkungsvolle Effekte gegen Ausbildungsabbrüche initiiert werden. Deswegen warne ich davor, über den ÖPNV zu diskutieren, wenn wir nicht belegen können, dass eine Vielzahl von Ausbildungsabbrüchen auf die Situation im ÖPNV zurückzuführen ist. Wir hätten eine andere Diskussionsgrundlage, wenn nachweisbar wäre, dass 40 % der Ausbildungsabbrüche auf den ÖPNV zurückzuführen sind.

Katrin Skirlo: Wir werden das Thema in einer der nächsten Sitzungen des Landesausschusses Berufsausbildung auf der Tagesordnung haben, weil wir entsprechende Empfehlungen herausgegeben haben. Wir werden auch noch einmal untersuchen, wie viele Mittel vorhanden sind und wie viele Mittel abfließen, sodass man auch dafür noch einmal einen Blick bekommt.

Abg. Thomas Lippmann (DIE LINKE): Ich nehme die Diskussion zur Schnittstelle zwischen Schule und Berufsausbildung als Anregung für den Ausschuss für Bildung und Kultur mit. Es ist sicherlich sinnvoll, auch dort darüber noch einmal zu diskutieren.

Ich will mit meiner Frage den Versuch einer Dimensionsabschätzung unternehmen. Wir haben heute unterschiedliche Sachverhalte gehört und kennen einige Fakten. Wir haben aber nicht genug empirische Untersuchungen. Deshalb ist meine erste Frage, ob sich die Datenlage verbessern lässt.

Die folgenden Fragen richten sich auch an die nächsten Redner. Wir haben gehört, dass es offensichtlich ein Art Sockelabbruchquote gibt, weil die Jugendlichen mehrere Ausbildungsverträge abgeschlossen haben, sich in der Suchphase befinden oder feststellen, dass sie sich den falschen Beruf ausgesucht haben.

Dem Ausbildungsreport zufolge liegt die Ausbildungsabbruchquote in Sachsen-Anhalt etwas über 33 %. In Baden-Württemberg liegt sie bei etwas über 21 %. Meine Frage lautet, wie hoch die sogenannte Sockelabbruchquote ist, die sich nicht vermeiden lässt. Denn dies zeigt auch, inwieweit die Dinge im Ausbildungsbereich in Ordnung sind. Wir müssen die Dinge nicht dramatischer machen, als sie sind, sondern wir müssen uns auf die Bereiche konzentrieren, in denen die Probleme offensichtlich sind.

Abg. Doreen Hildebrandt (DIE LINKE): Ich komme noch einmal auf die Kosten für den ÖPNV zurück. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat eine Studie veröffentlicht, die sich mit den Gründen der vorzeitigen Vertragslösungen befasst. Als Hauptgrund wurde ein schlechtes Betriebsklima genannt. Als zweithäufigster Grund für Ausbildungsabbrüche wurden Konflikte zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbilder angegeben. An dritter Stelle stehen gesundheitliche Gründe. Als vierthäufigster Grund sind falsche Vorstellungen vom Beruf und als fünfhäufigster Grund Qualitätsmängel in der Ausbildung genannt worden.

Es folgen Gründe wie das Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten und Alltagskonflikte, beispielsweise Schwierigkeiten, die entstehen, wenn man in der Familie der Einzige ist, der morgens aufstehen muss. Erst danach kommt die schlechte Erreichbarkeit des Betriebes als Grund für einen Ausbildungsabbruch.

Sicherlich wünschen wir uns einen besseren ÖPNV. Und sicherlich ist die Fahrtrichtlinie auch überarbeitungsbedürftig. Man findet sie noch nicht einmal im Internet. Aber dieser Punkt gehört nicht zu den Hauptgründen für Ausbildungsabbrüche. Ich finde es positiv, wenn wir mehrere Hebel ansetzen und eruieren, was das Land tun kann. Aber die Verbesserung des ÖPNV ist nicht das Allheilmittel, um die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu verringern.

Wenn wir die Belastbarkeit der Jugendlichen betrachten, müssen wir tatsächlich die Einzelfälle betrachten. Die Verwunderung des Kfz-Meisters ist nachvollziehbar. Aber wo ziehen wir die Grenze? Ein Jugendlicher erzählte mir, dass er von seiner Bäckermeisterin mit einem Backblech durch die Backstube gejagt wurde. Es ist für mich nachvollziehbar, dass er da nicht mehr hin wollte.

Es gibt aber auch andere Belastungen. Eine sehr gute Realschülerin, die einen Notendurchschnitt von 1,2 erreicht hat, hat eine Ausbildung zur Kauffrau für Spedition und Logistik angefangen und wurde ein halbes Jahr lang gut ausgebildet. Dann ging die Mitarbeiterin, die sie ausgebildet hatte, in Elternzeit. Die Auszubildende musste die Arbeit übernehmen, hatte damit auch die gesamte Verantwortung und fühlte sich dadurch überlastet. Es gibt tatsächlich auch eine psychische Belastung.

Katrin Skirlo: Es geht nicht um die Erreichbarkeit der Betriebe, sondern eher um eine wohnortnahe Beschulung. Die Berufsschulen sind einfach zu weit entfernt. An einigen Standorten sind Berufsschulklassen zusammengelegt worden, damit überhaupt eine Klasse zustande kommt. Deshalb müssen die Jugendlichen im zweiten oder dritten Ausbildungsjahr größere Entfernungen bewältigen.

In der Empfehlung ging es nicht um die Entfernungen zwischen den Wohnstätten und den Betrieben. Uns ging es hauptsächlich um zumutbare Entfernung zur Berufsschule als dem zweiten Lernort, der zur Ausbildung gehört. Ich gebe zu, dass das nicht der Hauptgrund ist. Aber es sind dazu viele individuelle Fälle beschrieben worden. Es ist ein Thema, das angegangen werden muss.

Wir stehen dafür, auch weiterhin auf die Qualität der Ausbildung zu achten. Dafür gibt es gute Beispiele. Es gibt viel Unterstützung, zum Beispiel die assistierte Ausbildung, zahlreiche andere Modelle und auch das Präventionsprogramm des Landes. Aber ich glaube, dass das Thema „Steigerung der Qualität in der Berufsausbildung“ ein Dauerthema sein wird.

Dr. Sigrun Trognitz: Ich möchte noch etwas zu der im Rahmen der Studie erhobenen Belastungen sagen. Sie veröffentlichen eine Studie zu Belastungen und wenn es Nachfragen zu den einzelnen Kriterien gibt, weichen Sie immer auf die individuelle Betrachtung aus. Insofern interessiert mich, ob diese Studie überhaupt repräsentativ ist. Am Rande möchte ich anmerken, dass Belastungen auch positiver Art sein können. Dieser Punkt wird total ausgeblendet. Ich empfehle Ihnen, künftig zwischen Belastungen und Beanspruchungen zu unterscheiden.

Katrin Skirlo: Die Studie ist repräsentativ. Wir führen die Untersuchung seit elf Jahren durch. Im Jahr 2016 ist die elfte Studie veröffentlicht worden. Wir befragen bundesweit Auszubildende. In diesem Jahr sind wieder nahezu 14 000 Auszubildende in den 25 attraktivsten Ausbildungsberufen befragt worden. Wir haben generelle Fragen gestellt, die die Ausbildung betreffen. In jedem Jahr wird ein Schwerpunktthema gesetzt. In diesem Jahr ist das Schwerpunktthema psychische Belastungen gesetzt worden. Der entsprechende Baustein bestand aus fünf Fragen, die ausgewertet worden sind.

Abg. Angela Gorr (CDU): Ich möchte noch einmal darauf aufmerksam machen, dass wir bisher wirklich sehr fundierte Informationen bekommen haben. Das Thema sollte auch im Bildungsausschuss behandelt werden, der sich mit den Berufsschulen befasst.

Heike Ullrich, Vertreterin des Bildungswerks der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e. V.: Ich bin Berufseinstiegsbegleiterin an einer Schule und arbeite direkt mit den Schülern. Die Berufseinstiegsbegleitung (BerEb) ist für die Hauptschüler konzipiert worden. Die Betreuung beginnt in der Schule und setzt sich danach in der Ausbildung fort.

Mir ist aufgefallen, dass die Berufsorientierung in der Schule relativ gut funktioniert. Die Schüler absolvieren in der 8. und 9. Klasse ihre Praktika. In der 7. Klasse wird das Projekt Brafo - Berufswahl richtig angehen, frühzeitig orientieren - durchgeführt. Darüber hinaus gibt es den Girls-Day und den Boys-Day sowie den Tag der Berufe. Für die Hauptschüler gibt es speziell das Projekt BerEb. Es werden auch verschiedene Berufsmessen durchgeführt, die die Schüler besuchen können.

Im Zusammenhang mit den Praktika besteht auch das Problem der erheblichen Entfernungen zwischen Wohn- und Arbeitsstätte, das schon oft angesprochen wurde. Es kann passieren, dass der Bereich, in dem die Schüler ihre Praktika absolvieren können, eingeschränkt ist, weil die Jugendlichen den Praktikumsort nicht oder nicht rechtzeitig zum Arbeitsbeginn erreichen können. Das ist ein häufig vorkommendes Problem. Ich habe selbst schon Schüler zu ihrem Praktikum gefahren. Aber ich kann das nicht ständig machen.

Wenn die Schüler dann einen Ausbildungsplatz in einem großen Unternehmen bekommen haben, in dem es einen Ausbildungsleiter gibt, der sie direkt betreut, ist alles in Ordnung. In diesen Fällen kann ich mit dem Ausbildungsleiter Kontakt aufnehmen und den Auszubildenden helfen.

Wenn die Schüler in kleinen und mittelständischen Unternehmen eine Ausbildung absolvieren, werden sie häufiger als Arbeitnehmer angesehen. Sie werden mit auf Montage genommen oder sind anderweitig unterwegs, sodass ich sie schlecht erreichen kann. Des Weiteren ist festzustellen, dass nicht nach einem Lehrplan ausgebildet werden. Sie müssen die Tätigkeiten durchführen, die gerade anfallen.

Es ist häufig auch schwierig, überhaupt einen Kontakt mit kleinen Firmen herzustellen, um die Probleme mit dem Arbeitgebern besprechen zu können. Der Kontakt findet dann meistens in den Berufsschulen statt. Wenn ich weiß, dass einige Auszubildende zum Beispiel freitags in der Berufsschule sind, fahre ich dorthin, um sie zu erreichen, weil an den anderen Wochentagen kein Kontakt mit mir zustande kommt.

Abg. Oliver Kirchner (AfD): Vielleicht kann die Frage, die ich vorhin gestellt habe, jetzt beantwortet werden. Ihre Vorrednerin sprach davon, dass die Aufgabenfülle den

Auszubildenden eigentlich zu viel ist. Wissen Sie, welche Belastungen in der Lehrzeit auftreten können?

Heike Ullrich: Der Einstieg in das Berufsleben ist für einige Schüler schon ein Problem. In der Schule hatten sie bis mittags Unterricht. In der Ausbildung müssen sie einen Achtstundentag bewältigen. Auch wenn sie acht Stunden lang relativ einfache Arbeiten verrichten sollen, zum Beispiel den Hof fegen oder kopieren, kommen die Auszubildenden zum Teil schon an ihre Grenzen.

Sie werden gleich in die Arbeitsprozesse eingebunden und müssen Tätigkeiten durchführen, die sonst Mitarbeiter erledigen, die jahrelange Berufserfahrung haben. Damit stoßen sie an ihre Grenzen, weil die Aufgaben nicht konkret auf sie zugeschnitten werden und sie keine Vorbereitung haben, sondern diese Tätigkeiten ad hoc übernehmen müssen. Das ist häufig schon eine Belastung.

Dr. Sigrun Trognitz: Sie vertreten das Bildungswerk der Wirtschaft und sind damit eigentlich eine Vertretung der Unternehmen. Welche positiven Reflexionen können Sie aus den Unternehmen, die ausbilden, vortragen? Bisher haben Sie nur die Perspektive der Auszubildenden beleuchtet.

Heike Ullrich: Meine Aufgabe ist die Betreuung der Auszubildenden. Wenn die Firmen groß genug sind, sodass sie eine konkrete Ausbildungsstelle und einen Ausbildungsleiter haben, dann funktioniert es. Dann bekommen die Auszubildenden ihre Aufgaben. Sie werden vielleicht in der hausinternen Werkstatt mitbeschäftigt. Aber sobald die Auszubildenden als Arbeitnehmer oder Hilfskraft angesehen werden, gibt es Probleme.

Abg. Oliver Kirchner (AfD): Sie sagten eben, dass es Schüler gibt, die acht Stunden lang den Hof fegen müssen. Sind Ihnen Firmen bekannt, die so etwas tun?

Heike Ullrich: Ja, ich hatte eine Abbrecherin, die gesagt hat, sie schaffe es nicht mehr; es sei ihr einfach zu viel. Sie wurde in sämtliche Tätigkeiten mit eingebunden. Das war im Gastronomiebereich.

Abg. Monika Hohmann (DIE LINKE): Es gibt Schüler, die den Hof fegen müssen, natürlich.

Heike Ullrich: Nein, im Gastronomiebereich werden die Auszubildenden bei Veranstaltungen mit eingebunden und müssen mithelfen. Sie sind dann auch acht Stunden oder länger tätig.

Abg. Dagmar Zoschke (DIE LINKE): Wie schätzen Sie die Bereitschaft bei kleinen und mittelständischen Unternehmen ein, Berufsausbildung durchzuführen und dafür

einen Mitarbeiter zu qualifizieren, der die Auszubildenden während der Ausbildung begleitet? Wie bereiten Sie die Ausbilder in den Unternehmen auf ihre Aufgabe vor? Begleiten Sie die Lehrmeister in den einzelnen Unternehmen?

Heike Ullrich: Wir sind eher für die Schüler da. Wir versuchen, eine Brücke zu bauen, wenn es Probleme gibt. Aber wir nehmen den Lehrmeister sozusagen nicht an die Hand.

Die Berufsausbildung ist ein Kostenfaktor. Die Frage ist, ob es sich das Unternehmen leisten kann, einen Mitarbeiter direkt für die Ausbildung abzustellen. Ich glaube, dass die Unternehmen einen Ausbilder haben möchten, der die Schüler ordentlich qualifiziert. Das wäre auch für sie selbst von Nutzen. Aber sie haben manchmal nicht die finanzielle Kapazität.

Abg. Dagmar Zoschke (DIE LINKE): Wie hoch ist die Bereitschaft der kleinen Unternehmen, tatsächlich eine Ausbildung anzubieten? Es ist klar, dass sie Praktikumsplätze anbieten. Aber gibt es Unternehmen, die sagen, der Praktikant gefällt mir, den möchte ich behalten, ich habe bisher noch nicht ausgebildet, würde das aber gern tun? Ist die Bereitschaft vorhanden oder eher weniger?

Heike Ullrich: Eher weniger; es gibt einige Unternehmen, die einen Praktikanten gern ausbilden würden. Aber das ist eher selten.

Eine Vertreterin der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau: Es fällt mir schwer, innerhalb von fünf Minuten alles zu sagen, was mich umtreibt. Zu der Frage nach der Abbrecherquote ist zu sagen, dass es sich um die Quote der aufgelösten Ausbildungsverhältnisse handelt. Es gibt - das findet man auch in dieser Studie - einen Zusammenhang zwischen der Arbeitsmarkt- und Ausbildungsplatzsituation und der Abbrecherquote. Je besser die Arbeitsmarktsituation ist, umso höher wird die Quote. Darüber muss man sich nicht wundern, weil es einfacher ist, ein Ausbildungsverhältnis zu lösen, wenn die Chance vorhanden ist, etwas anderes zu finden.

Es ist auch schon gesagt worden, dass viele junge Leute mehrere Ausbildungsverträge unterschreiben. Einige rufen vor dem 1. August an und sagen ab; dann können die Verträge im Verzeichnis der IHK gelöscht werden und zählen nicht als Abbruch. Alle Verträge, die nach dem 1. August gelöst werden, werden als Ausbildungsabbruch gewertet, auch wenn der Jugendliche nicht einen Tag im Unternehmen gewesen ist. Dadurch erhöht sich die Abbruchquote.

Auf die Methode zur Berechnung der Abbrecherquote werde ich nicht weiter eingehen. Sie wissen, dass es sich um ein Schichtenmodell handelt. Dabei werden die Quoten der Abbrecher in Bezug auf die Gesamtzahl der Auszubildenden im jeweiligen Lehrjahr ermittelt und aufaddiert. Die gängige Übersetzung, dass eine Abbrecherquote 30 %

bedeutet, dass beinahe jeder dritte Auszubildende seine Ausbildung abbricht, ist falsch. Das findet man aber regelmäßig sowohl in der Presse als auch in der Politik. Ich möchte Sie dringend davor warnen, diese Angabe zu verwenden, weil es sich um eine falsche Interpretation handelt.

Damit Sie ein Gefühl für das tatsächliche Geschehen bekommen, nenne ich Ihnen ein paar Zahlen. Wir haben derzeit etwa 3 700 Neueintragungen. Bisher sind 371 Ausbildungsverhältnisse wieder aufgelöst worden. Wir wissen, dass davon 158 Auszubildende ihre Ausbildung nicht angetreten haben.

Zu der Frage, wie sich die jungen Leute für einen Beruf entscheiden. Die Industrie- und Handelskammern haben in allen neuen Bundesländern eine Umfrage durchgeführt. Im Ergebnis hat sich gezeigt, dass 80 % der Jugendlichen, die im letzten Lehrjahr ihre Ausbildung begonnen haben, haben einen Ausbildungsplatz in ihrem Wunschberuf erhalten.

Trotzdem gibt Jugendliche, die feststellen, dass es dann doch nicht ihr Wunschberuf ist. Beispielhaft ist der Beruf des Kochs. In den Kochshows im Fernsehen wird eben nicht gezeigt, dass man als Koch Gemüse putzen muss, dass man in die Kühlräume gehen und dann wieder in der heißen Küche stehen muss, dass man schwere Gegenstände tragen muss usw. An so etwas denken jungen Menschen nicht. Das ist der oftmals beschriebene Realitätsschock. Deswegen ist es günstig, dass die jungen Menschen ein Praktikum absolvieren.

Ich war nicht davon begeistert, dass Sie sich bei der Formulierung des Antrags nur auf die IAB-Studie aus dem Jahr 2016 bezogen haben. Die Zahl der Ausbildungsabbrüche macht uns schon Sorgen. Deshalb haben die Kammern im Jahr 2014 mit den gleichen Wissenschaftlern, die an der IAB-Studie beteiligt waren, die vollständigen Kohorten der Jahre 2008 und 2011 untersuchen lassen. Es wurde festgestellt, dass tatsächlich Ausbildungsverträge wegen der langen Fahrtzeiten aufgelöst worden sind. Aber, wie schon gesagt wurde, gibt es Zusammenhänge, die aber oftmals nicht allein wirken, sondern zumeist gibt es mehrere Gründe.

Frauen lösen Ausbildungsverhältnisse häufiger als Männer, das wurde schon gesagt. Bei Schulabgängern mit schlechteren Abschlüssen ist die Quote höher als bei Schulabgängern mit besseren Abschlüssen. Dies gilt erstaunlicherweise nicht für Männer ohne Hauptschulabschluss. Sie lösen ein Ausbildungsverhältnis nicht so oft wie Männer mit Hauptschulabschluss. Die Bundesagentur für Arbeit erklärt dieses Phänomen mit der Einstiegsqualifizierung, die viele Jugendliche ohne Schulabschluss absolvieren. Sie werden mit diesem Instrument so gut begleitet, dass sie ihre Ausbildungen erfolgreich abschließen. Man kann diese Korrelation aber nicht eindimensional sehen, sondern man muss genauer hinschauen.

Ich möchte, dass wir alle Gründe betrachten. Deshalb ist diese Studie nicht so geeignet, weil dazu Jugendliche in den Berufsschulen befragt worden sind, warum sie die Ausbildung abgebrochen haben. Aber nur 20 % der Befragten hatten eine Ausbildung abgebrochen. Die anderen 80 % sind nach Gründen gefragt worden, die zu einen Ausbildungsabbruch führen könnten. Diese Ergebnisse sind mit Vorsicht zu betrachten.

Die Ausbildungsqualität ist für uns selbstverständlich ein Thema. Natürlich gibt es Mechanismen für den Fall, dass es Probleme gibt. Wenn sich ein Jugendlicher an seinen Ausbildungsberater wendet und sagt, ich habe ein Problem, dann gibt es klassischerweise zwei Varianten.

Zum einen wird mit dem Jugendlichen gesprochen. Dabei versucht man zu klären, welche Dinge, die der Auszubildende beklagt, berechtigt sind, weil sie etwa nicht den Gesetzen entsprechen, und welche Pflichten er hat. Zum Stichwort „Belastbarkeit“ wird geklärt, welche Tätigkeiten zur Ausbildungsordnung gehören und vermittelt werden müssen. Es geht darum zu klären, was von einem Auszubildenden erwartet werden kann und was nicht.

Einige Auszubildende möchten nicht, dass direkt mit ihrem Ausbildungsunternehmen ein Gespräch stattfindet. Das müssen wir auch berücksichtigen. Gleichwohl wird aber der Ausbildungsberater der IHK kurze Zeit später einen ganz normalen Betriebsbesuch durchführen. Die bessere Lösung besteht natürlich darin, mit dem Ausbilder und dem Ausbildungsunternehmen ein Gespräch zu führen.

Es gibt zum anderen aber auch Fälle, in denen sich die Ausbildungsunternehmen an die Ausbildungsberater wenden und über Probleme mit den Jugendlichen berichten. Dann passiert genau das Gleiche. Die Aussage, die Unternehmen werden nur einmal vor der Erteilung der Ausbildungsberechtigung auf ihre Ausbildungseignung geprüft, entspricht nicht der Realität.

Ansonsten kann ich mich den Ausführungen des Vertreters des isw hinsichtlich der Vertragslösungen anschließen. Man muss sauber zwischen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen unterscheiden. Bisher sind alle Untersuchungen so verlaufen, dass man keine direkten kausalen Zusammenhänge erkennen kann. Wir wissen aber, dass die jungen Leute, die im dualen Ausbildungssystem sind, in der Regel im dualen Ausbildungssystem bleiben.

Bei manchen Jugendlichen gibt es ein Time-Leck. Sie müssen schlicht und ergreifend begleitet werden. Dafür haben wir Instrumente wie die Einstiegsqualifizierung, die Begleitung in den Schulen oder die assistierte Ausbildung, die den Vorteil hat, dass damit auch Hilfe für die Ausbildungsunternehmen verbunden sind.

Was will die IHK? - Wir haben in diesem Jahr einen regionalen Aktionsplan „Berufliche Bildung 2025“ beschlossen. Das erste Handlungsfeld ist, die Qualität und Attraktivität

der beruflichen Bildung zu sichern und zu stärken. Darin heißt es auch, dass die angebotenen Ausbilderworkshops verbessert werden sollen. Man sagt also, es ist gut, wenn sich die Ausbilder besser auf die Jugendlichen einstellen können, die heutzutage anders sind als früher gewesen sind.

Man muss auch sagen, dass die Ausbildungsunternehmen jetzt andere Jugendliche haben. Die Jugendlichen weisen deutlich schwächere Leistungen auf. Das liegt aber nicht daran, dass sie in Summe schwächere Leistungen hätten. Vielmehr gab es in Sachsen-Anhalt vor zehn Jahren 35 000 Schulabgänger; jetzt sind es noch 16 000.

Deshalb sind jetzt Jugendliche im dualen Ausbildungssystem, die dort vorher nicht waren. Diese Jugendlichen kommen zum Teil mit Zeugnissen, die nicht akzeptabel sind. Die würde man eigentlich nicht einstellen. Es gibt aber die Möglichkeit der Einstiegsqualifizierung. Der Jugendliche absolviert im Unternehmen ein Praktikum und lernt dort, dass er etwas kann und macht dann im Nachgang weiter. Diese Instrumente brauchen wir.

Abg. Doreen Hildebrandt (DIE LINKE): Wie oft sind Ihre Ausbildungsstellenberater in den Unternehmen, um die Qualität der laufenden Ausbildungen zu überprüfen?

Eine Vertreterin der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau: Pro Jahr werden zwischen 180 und 200 neue Ausbildungsberechtigungen erteilt. Die Zahl der dokumentierten Betriebsbesuche beläuft sich auf 1 000 bis 1 200. Es gibt jährlich etwa 5 000 Kontakten zu den Ausbildungsunternehmen.

Abg. Doreen Hildebrandt (DIE LINKE): Warum wollen die Jugendlichen nicht, dass der Betrieb erfährt, dass sie sich bei den Ausbildungsberatern beschwert haben?

Eine Vertreterin der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau: Dafür gibt es unterschiedliche Gründe. Einer wurde vorhin schon einmal genannt, nämlich eine mangelhafte Konfliktfähigkeit. Manchmal wenden sich die Jugendlichen an die Ausbildungsberater, um das Problem einfach nur los zu werden. Man will es eingeordnet bekommen und vielleicht auch Lösungsvarianten angeboten bekommen, ohne gleich eine Konfrontation zu suchen. Das kann völlig unterschiedliche Gründe haben.

Ein Grund kann sein, dass die Auszubildenden nach dem Gespräch feststellen, dass der Ausbilder Recht hat. In den seltensten Fällen lässt sich die Schuld überwiegend einer Seite zurechnen. Meistens sind beide Seiten gleichermaßen daran beteiligt. Deshalb muss man einfach miteinander reden. Dafür müssen Mechanismen gefunden werden. Ich rede jetzt nicht von den Fällen, in denen es nachvollziehbare Gründe gibt und in denen die IHK eine Auflage erteilen muss. Es ist aber nicht der Normalfall, dass Auflagen erteilt werden müssen.

Abg. Doreen Hildebrandt (DIE LINKE): Wie viele Ausbildungsberechtigungen wurden von der IHK Halle-Dessau im letzten Jahr entzogen?

Eine Vertreterin der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau: Es sind keine Ausbildungsberechtigungen entzogen worden. Es gab schon Fälle, in denen die Ausbildungsberechtigungen nicht de jure, sondern de facto entzogen worden sind, und zwar insofern, dass wir das Ausbildungsverhältnis nicht eingetragen haben, weil die Ausbildungsvoraussetzungen nicht erfüllt waren. Daraufhin wurde die IHK verklagt und hat das Verfahren gewonnen. Das gibt es, aber selten. Im Normalfall versuchen wir, die Probleme durch Moderation zu lösen.

Abg. Doreen Hildebrandt (DIE LINKE): Ich habe mich über Ihre Planung sehr gefreut. Beabsichtigen sie, die Vorbildung für die AdA-Prüfung zu ändern, also sozusagen die Latte für diejenigen, die Ausbilder der Ausbilder sein dürfen, wieder ein bisschen höher zu hängen?

Eine Vertreterin der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau: Das ist ja nun eine gesetzliche Vorgabe. Die Voraussetzungen kann die IHK nicht ändern.

Es ist im positiven Sinne festzustellen, dass in den letzten Jahren immer etwa 600 Personen eine Ausbildungsberechtigung hatten. Jährlich werden etwa 170 bis 200 neue Ausbildungsberechtigungen erteilt. Dadurch konnten Renteneintritte usw. kompensiert werden.

Aber die Ausbildereignung erwirbt man nicht nur auf diesem Weg. Jeder Meister verfügt über eine Ausbildungsberechtigung. Auch in der Hochschule Anhalt kann die Ausbildungsberechtigung erworben werden. Das heißt, die Zahl derjenigen, die im IHK-Bereich Halle-Dessau eine Ausbildungsberechtigung erworben haben, geht in den vierstelligen Bereich. Es gibt genügend Unternehmen, die dafür sorgen, dass nicht nur ein Ausbilder vorhanden ist, sondern dass jeder, der mit Auszubildenden zu tun hat, eine Ausbildungsberechtigung hat.

Abg. Hannes Loth (AfD): Ich bin Ausbilder und weiß aus der Praxis, dass es immer verschiedene Konfliktpotenziale gibt. Wir haben vorhin darüber gesprochen, dass die Lehrlinge lange Anreisezeiten zu den Schulen haben. Das gilt auch für die betreuenden Lehrer, die alle Betriebe besuchen müssen, zum Teil landesweit. Gerade im Bereich der Landwirtschaft liegen die Ausbildungsbetriebe weit verteilt. Insofern stellt sich die Frage, ob man nicht mehrere Beauftragte bzw. regionale Betreuer engagieren kann, die für eine ortsnahe Betreuung der Jugendlichen verantwortlich sind und die mit dem Betrieb in Kontakt stehen, sodass eine bessere Kommunikation möglich wird.

Weiterhin möchte ich sagen, dass auch ich als Ausbilder Praktika für wichtig halte, weil ich dort einen jungen Menschen kennenlerne, ihn einschätzen kann und ihm dann sagen kann, bei uns bist du gut aufgehoben. Dann klappt das auch.

Jeder Ausbildungsabbruch, aus welchen Gründen auch immer, ist für mich als Verantwortlicher ein Fehlschlag, den ich zu verantworten habe und weniger der Lehrling. Darüber sollte man sich vielleicht auch einmal Gedanken machen.

Eine Vertreterin der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau: Die Lösung eines Ausbildungsvertrages ist immer für beide Seiten ein Problem, insbesondere für die Ausbildungsunternehmen, weil sie zunächst in Vorleistung gegangen sind. Sie kümmern sich zum Beispiel um die Ausbildung der Ausbilder. Dabei entstehen auch Kosten. Auch eine Ausbildung verursacht Kosten. Wenn sie dann abgebrochen wird, dann ist das problematisch, auch für den jungen Menschen. Der Idealfall wäre schon, wenn alle, die mit Auszubildenden zu tun haben, die Ausbildungsberechtigung hätten. Das wäre die Königsdisziplin.

Zum Thema wohnortnahe Ausbildung und Beschulung. Diese Diskussion treibt uns schon seit Jahren um. Aufgrund des demografischen Wandels ist die Zahl der Schulabgänger und damit auch der Schüler in den berufsbildenden Schulen erheblich zurückgegangen. Das Schulgesetz ist deutlich älter als die derzeit zu beobachtenden Entwicklungen.

Im Schulgesetz heißt es, dass die Schüler in ihrem Landkreis zu beschulen sind. Das führt zu obskuren Verhältnissen an berufsbildenden Schulen. Beispielsweise fährt der Auszubildende aus Zerbst nach Dessau-Roßlau, um dort umzusteigen und die berufsbildende Schule in Bitterfeld zu besuchen. Andere fahren aus dem Norden des Saalekreises durch Halle, um dann im Süden des Saalekreises beschult zu werden. Mein Kollege aus Magdeburg kann Ihnen Beispiele aus der Börde nennen.

Hier besteht dringender Handlungsbedarf, was das Schulgesetz angeht. Denn zwischenzeitlich hat sich der Zuschnitt der Landkreise verändert. Wir fordern seit Jahren - mit dem Wort „wir“ meine ich die Gewerkschaften, die Kammern und die anderen Mitglieder des Landesausschusses für Berufsbildung -, eine Analyse zur Beschulung an den berufsbildenden Schulen durchzuführen.

Denn mittlerweile gibt es viele Mischklassen, Landesfachklassen und Regionalfachklassen. Es kann niemand mehr mit Sicherheit sagen, ob die Beschulung der jungen Leute, die in Landesfachklassen oder in Regionalfachklassen sind, wirklich in der Nähe der ausbildenden Unternehmen stattfindet. Wie viele Schüler müssen zu weit fahren, weil es diese Landkreisregelung gibt?

Diese Forderung richten wir seit drei oder vier Jahren an die zuständigen Ministerien. Der Landesausschuss für Berufsbildung hat eine entsprechende Empfehlung beschlossen und noch keine abschließende Antwort bekommen. Da würde ich mir Unterstützung wünschen.

Der Geschäftsführer für den Bereich der Berufsbildung der Industrie- und Handelskammer Magdeburg: Der Antrag zielt stark auf das Thema Vertragsabbrüche. Aber ich habe vorhin von Ihnen gehört, dass eigentlich das Thema „Qualität der Berufsausbildung“ der Aufhänger ist, an dem man auch das Thema der Vertragsabbrüche festmachen kann. Hier gibt es sicherlich Schnittmengen. Aber beide Themen sind an dieser Stelle nicht ganz identisch.

Deshalb werde ich versuchen, das Thema „Qualität der Ausbildung“ mit in den Blick zu nehmen. Denn ich denke, dass wir, wenn wir die duale Ausbildung attraktiv und interessant gestalten und sie als eine echte Lebens- und berufliche Perspektive für junge Leute darstellen, einen anderen Personenkreis in die duale Ausbildung kriegen. Dann kommen Jugendliche in die duale Ausbildung, die wir dort auch einmal gern hätten. Ich möchte das an einigen Beispielen erläutern.

Wenn 50 % der Schüler ein Gymnasium besuchen und studieren, dann spiegelt das nicht unbedingt das wider, was in der Wirtschaft im Land als Arbeitsplätze da sind. Es ist auch festzustellen, dass Jugendliche Gymnasien besuchen, die wir gern in der Berufsausbildung hätten.

Es muss uns insgesamt gelingen, die Ausbildungsleistungen der Unternehmen und der Berufsschulen, die wir alle unterstützen, darzustellen. Hier genügt ein Blick auf die Ergebnisse der Berufsausbildung, die die Industrie- und Handelskammern bundesweit statistisch vergleichen; das kann jeder im Internet einsehen. Dabei steht Sachsen-Anhalt nicht schlecht da.

Auch in diesem Jahr kamen einige der Bundessieger, also der bundesweit Besten in ihren Berufen, aus Sachsen-Anhalt. Hinter diesen Ergebnissen steckt Ausbildungsleistung, die wir auch anerkennen sollten und müssen. Kürzlich fand eine Auszeichnungsveranstaltung statt, auf der die besten Unternehmen geehrt worden sind. Es ist schade, dass über so etwas in der Presse des Landes nicht mehr berichtet wird. Ich denke, es sollte ein Klima geschaffen werden, das die duale Ausbildung anerkennt. Das führt auch dazu, dass langfristig Ausbildungsabbrüche verhindert werden, weil die Bewerber gleich den richtigen Beruf wählen und die richtige Perspektive für sich finden können.

Welchen Beitrag leistet die IHK zur Qualitätssicherung? Die Kammern verfügen über Ausbildungsberater. Die Vertreterin der IHK Halle-Dessau hat schon über ihre Kammer berichtet. Es gibt angemeldete Besuche zur Qualitätssicherung. Es werden aber auch

Besuche in den Ausbildungsunternehmen durchgeführt, wenn sich dort Probleme abzeichnen.

Statistisch gesehen wird jeder Betrieb während der Ausbildungszeit von drei oder dreieinhalb Jahren einmal von einem Ausbildungsberater besucht, sodass jeder Auszubildende und jeder Ausbilder während der Ausbildung mindestens einmal im Rahmen der Qualitätssicherung aufgesucht wird. Die Besuche werden in den Kammern ausgewertet.

Zunehmend werden von der Industrie- und Handelskammer Ausbilderarbeitskreise organisiert. Die Ausbilderarbeitskreise erfreuen sich einer großen Resonanz. Hier werden auch neue Themen erörtert, beispielsweise das Thema „Umgang mit Drogen“. Das ist ein großes Thema in der Ausbildung, weil es schon zu Ausbildungsabbrüchen geführt hat. Deshalb dürfen wir das Thema nicht aus den Augen verlieren. Wir versuchen, den Ausbildern Plattformen für den Erfahrungsaustausch anbieten.

Es ist schon viel über die Berufsschulen gesagt worden. Ich denke, dass wir das Thema deshalb nicht noch einmal vertiefen müssen. Es ist danach gefragt worden, wie viele Ausbildungsverhältnisse wegen der langen Fahrtzeiten zu den Berufsschulen abgebrochen wurden. Ich denke, es gibt auch einen großen Anteil von Ausbildungsverträgen, die wegen der Umstände, die mit der Ausbildung verbunden sind, gar nicht zustande gekommen sind. Die Betroffenen suchen sich eine andere Ausbildung, die ihnen auf den ersten Blick vielleicht etwas einfacher erscheint, obwohl sie in dem anderen Beruf vielleicht besser aufgehoben wären oder dort ihre Perspektive gefunden hätten.

Wenn Sie sich alle Berufsschüler wegdenken, die früh auf dem Magdeburger Hauptbahnhof umsteigen, dann wäre es dort wesentlich leerer. Die Zahl der Berufsschüler, die mit dem ÖPNV durch das Land fahren müssen, ist sehr hoch, weil die Regelungen im Schulgesetz älter sind als die jetzigen Landkreisgrenzen und weil sie den Auswirkungen des demografischen Wandels nicht mehr entsprechen.

Das Land Sachsen-Anhalt hat keine bilateralen Vereinbarungen mit dem Bundesland Niedersachsen zum Austausch von Auszubildenden zur Beschulung abgeschlossen. Solche Vereinbarungen sind mit Thüringen und Sachsen und zum Teil mit dem Land Brandenburg abgeschlossen worden. Aber gerade der Kammerbezirk Magdeburg grenzt insbesondere im dünn besiedelten nördlichen Bereich der Altmark an das Land Niedersachsen, wo auch ortsnahe Berufsschulen vorhanden sind. Von Oebisfelde aus kann man praktisch zur nächsten Berufsschule nach Niedersachsen herübergucken. Aber die Berufsschüler müssen nach Oschersleben fahren. Diese Dinge sollte man detailliert betrachten, um Berufsausbildung attraktiv zu machen und den einen oder anderen Abbruch zu vermeiden.

Ich werde jetzt einmal Maßnahmen wie die EQJ, die Praktika und andere Dinge, die wir vorhalten, ausblenden. Ich denke, es gibt eine ganze Menge an Maßnahmen. Manchmal habe ich auch den Eindruck, dass das Angebot an Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und zur Berufsorientierung teilweise an den Schulen zu Unübersichtlichkeit und Verunsicherung führen kann.

Volker Becherer, der Vertreter der Handwerkskammer Halle an der Saale: Ich möchte das Thema mit meinen Ausführungen ein bisschen zusammenfassen. An der IAB-Studie, aus der schon zitiert worden ist, haben die Handwerkskammern in Suhl und in Halle sowie die IHK Halle-Dessau mitgewirkt. Diese Studie ist in den Jahren 2011 und 2012 entstanden. In ihr sind die Gründe für die Ausbildungsabbrüche, die aufseiten des Betriebes und aufseiten des Lehrlings vorliegen können, gut dargestellt worden. Ich denke, dass man das nicht noch einmal vortragen muss.

Eine ähnliche Studie hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) angefertigt. Damit beschäftigt sich der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT) in seinen Jahresrunden, an der alle für die berufliche Bildung Verantwortlichen in den Kammern teilnehmen. Ich bin in der Handwerkskammer Halle für die berufliche Bildung zuständig, also für die Ausbildung der Meister und der Gesellen sowie für das Führen der Lehrlingsrolle etc.

Der DHKT schaut auch, wie es in den Ländern aussieht. Dazu hat das BiBB am 11. April 2013 in Berlin eine Studie vorgestellt, in der es auch um das Schichtenmodell geht, das sowohl ich als auch die Vertreterin der IHK Halle-Dessau nicht so gut finden, weil die einzelnen Lehrjahre zur Berechnungsgrundlage erhoben worden sind.

Das Problem stellt sich bei der Handwerkskammer Halle ähnlich dar. Zum 31. Dezember 2015 waren 3 447 Ausbildungsverträge eingetragen; davon sind 703 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst worden. Auf die Definition des Begriffs der vorzeitigen Lösung sind die Vorredner schon umfangreich eingegangen.

Das bedeutet, dass im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2015 im ersten Lehrjahr 226, im zweiten Lehrjahr 276, im dritten Lehrjahr 168 und im vierten Lehrjahr 33 Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst worden sind. Die Quote der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge beläuft sich insgesamt auf knapp 18 %. Das ist ein ganz anderes Ergebnis als das, was bei der Anwendung des Schichtenmodells, bei dem alles gewertet und gewichtet wird, errechnet wurde.

Wir haben für den Zeitraum 2008 bis 2011 ermittelt, wo die Lehrlinge geblieben sind, die ihre Ausbildungsverhältnisse gelöst haben. Zum Beispiel führen Betriebsumfirmierungen zu einer Auflösung und zu einem Neuabschluss der Ausbildungsverträge. Das trifft auch auf Wohnortwechsel und ähnliche Ereignisse zu, die auch in der IAB-Studie mit erfasst worden sind. Es gibt eine Fülle von Gründen, die zu einer vorzeitigen Lösung führen können. Deshalb muss man sich die Gründe sehr genau anschauen.

Bis zum Jahr 2008 haben große Kohorten die Schulen verlassen. Damals waren zum Glück die Bildungsträger beteiligt. Wir hatten auch Betriebe, die über Bedarf ausgebildet haben. Es gab bis zum Jahr 2008 auch ein Landesprogramm, mit dem zusätzliche Mittel bereitgestellt wurden, damit die Jugendlichen - ich erinnere daran, dass damals pro Jahrgang 38 000 Schüler auf den Ausbildungsmarkt kamen, jetzt sind es noch 16 400 - eine Ausbildung beginnen konnten.

Die Dimension, die damals vorhanden war, hat die Betriebe ein bisschen verwöhnt. Es kamen in der Regel nur Jugendliche mit guten Schulnoten, weil die Jugendlichen mit schlechten Schulnoten, also die, denen ein Begleiter zur Seite gestellt wurde, bei den Trägern untergebracht waren. Dadurch wurde in den Betrieben ein hohes Niveau erreicht. Heute nehmen wir natürlich alle Jugendlichen, weil wir jeden brauchen. Es fehlen sogar noch Jugendliche. Dadurch entsteht vielleicht bei manchem Betrieb der Eindruck, dass die Leistungen der Jugendlichen nicht mehr so gut sind. Es sind aber einfach junge Menschen, die anders geworden sind.

Im Handwerk gibt es neben der Berufsschule auch eine überbetriebliche Ausbildung. Die überbetriebliche Ausbildung findet statt, um den Betrieben Erleichterungen zu verschaffen. Zum Beispiel müssen alle Auszubildenden im Tischlerhandwerk einen Maschinenlehrgang absolvieren. Den kann man nur in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte, die die Handwerkskammern betreiben, als Bestandteil der dualen Ausbildung vorhalten. Ähnlich ist es im Kfz-Gewerbe. Ein Kfz-Mechatroniker muss alle Pkw-Typen kennen und die Testgeräte bedienen können.

Wir müssen aber auch das Klientel sehen, das wir im Handwerk haben. 53 % der Auszubildenden im Handwerk sind Sekundarschulabsolventen, 30 % Hauptschulabsolventen und etwas mehr als 10 % Abiturienten. Seit dem Jahr 2005 hat die Zahl der im Handwerk tätigen Abiturienten um 5 % zugenommen. Vorher lag der Anteil der Gymnasiasten im Handwerk bei durchschnittlich 5 %, die vornehmlich Berufe wie Zahntechniker, Hörgeräteakustiker und Augenoptiker erlernt haben. Inzwischen ist der Anteil der Abiturienten im Handwerk auf 10 % gestiegen, weil nicht alle Abiturienten ein Studium aufnehmen. Hinzu kommen etwa 6 % ohne Hauptschulabschluss. Diese Jugendlichen sind teilweise bei Trägern und teilweise in Betrieben tätig.

In den vergangenen Jahren haben wir sowohl mit dem Wirtschaftsministerium als auch mit dem Sozialministerium und auch im Landesausschuss für Berufsbildung nach Möglichkeiten zur Reduzierung der Ausbildungsabbrüche gesucht. Wir haben viele Maßnahmen, die zum Teil schon angesprochen worden sind. Das Programm Coach wird vom Land gefördert. Der Bund fördert das Projekt „Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften“. Mit dem Programm zur passgenauen Besetzung von Arbeitsplätzen sollen die Betriebe und die Lehrlinge zusammenge-

bracht werden. Die Förderung wird aus dem ESF und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gewährt.

Das Ministerin für Arbeit, Soziales und Integration des Landes fördert die assistierte Ausbildung zur Begleitung schwieriger Jugendlicher. Wir kümmern uns also immer um schwierige Fälle. Die Berufseinstiegsbegleitung ist von einer der Vorrednerinnen bereits genannt worden. Ich selbst habe zwei Berufseinstiegsbegleiter, die den Übergang von der Schule in den Betrieb begleiten. Inzwischen ist in Sachsen-Anhalt das Programm „Regionales Übergangsmanagement“ gestartet. Damit soll ebenfalls die Schnittstelle zwischen Schule und Beruf verbessert werden.

Wir haben uns mit der IHK abgestimmt. Die IHK beginnen mit der Berufsvorbereitung bereits im Kindergartenalter. Für das Handwerk ist das Projekt „Aktion modernes Handwerk“ (AmH) entwickelt worden, mit dem Handwerksbetriebe in Kindertagesstätten für Handwerksberufe werben.

Die IHK fühlt sich dafür verantwortlich, in Kindertagesstätten in quantitativer und qualitativer Hinsicht Technikwissen zu vermitteln. Die Handwerkskammer Halle hat diese Aufgabe für die Lehrerinnen und Lehrer in der Grundschule übernommen. Seit dem Jahr 2011 müssen in der Sekundarschule Pflichtpraktika absolviert werden, die als Berufsorientierung für die Sekundarschüler dienen. Dafür sind wir sehr dankbar.

Wir sind froh, dass in diesem Jahr auch eine Berufsorientierung für das Gymnasium eingeführt worden ist. Das Vorhaben ist bisher daran gescheitert, dass das Geld für den Check nicht bereitgestellt werden kann. Das Projekt befindet sich noch in der Planung. In zwei Jahren wird es wohl soweit sein. Derzeit können wir den Check der Leistung des Schülers nicht durchführen, weil das nicht bezahlbar ist. Ich bedauere das, weil damit das ganze Projekt still steht.

Der Landtag hat dem Vorhaben jetzt auch mit Ihrer Unterstützung zugestimmt. Aber die vorgesehene flächendeckende Einführung war noch nicht möglich. Dort ist für die 9. und 10. Klassen ein Betriebspraktikum vorgesehen. Dazu haben wir Praktikumsbörsen und Lehrstellenbörsen eingerichtet. Mit ihnen wollen wir bei der Bedienung solcher Praktika mithelfen.

Ich möchte noch auf eines hinweisen, das bisher nicht genannt worden ist. Es geht um die Berufswahlsiegel, deren Umsetzung sich in Sachsen-Anhalt in diesem Jahr zum zehnten Mal jährt. Ich bin über die regionalen Netzwerke, die zwischen den Betrieben und Schulen entstanden sind, erfreut. Manche haben schon das zweite Testat. Der Hauptträger ist das Unternehmen QFC. Das Projekt wurde mittlerweile flächendeckend in Sachsen-Anhalt eingeführt. Es ist erstaunlich, was die Schulen und die Betriebe initiieren, um eine Berufsorientierung zu haben.

Das ist der richtige Weg. Denn auf Berufsfindungsmessen - in Halle findet mit der Messe „Chance“ eine der größten regionalen Messen statt - ist immer noch Folgendes zu beobachten: Der Samstag ist der Tag, an dem in erster Linie Eltern oder Großeltern kommen. Dann stehen die Großeltern mit dem Enkel vor uns, der nicht weiß, was er machen kann und will. Die Ausbildungsberater stehen dann mit den entsprechenden Materialien beratend zur Seite. Aber es ist schon erschreckend, dass manch einer, der die 10. Klasse besucht, im Januar noch nicht weiß, welchen Beruf er sich überhaupt vorstellen kann.

Ich glaube, dass die Berufsorientierung ein gesamtgesellschaftliches Problem ist. Man muss dabei auch die Eltern an die Hand nehmen, so wie es bei der Berufseinstiegsbegleitung geschieht, weil es teilweise schwierige Fälle gibt. Wir sind in der Region Eisleben-Sangerhausen unterwegs. Wir müssen wirklich die Eltern und die Schüler an die Hand nehmen. Wir müssen für die Berufsorientierung Kümmerer schaffen. Wir dürfen das nicht vergessen und wir müssen jeden Einzelnen abholen, der ohne Berufsorientierung ausgleiten könnte.

Abg. Doreen Hildebrandt (DIE LINKE): Das Folgende ist nicht gegen Sie gerichtet. Das könnte ich wahrscheinlich alle Gäste fragen, die etwas mit den Betrieben zu tun haben und bemängeln, dass in dieser Studie die Abbrecherzahlen addiert worden sind. Was ist Ihnen denn lieber: ein Jugendlicher, der am Ende der Probezeit die Reißleine zieht, weil er merkt, dass die Ausbildung nichts für ihn ist, oder ein Jugendlicher, der seine Ausbildung mit Not absolviert und dann die Prüfung nicht besteht, weil die Ausbildung nicht genug Qualität hatte, weil er nicht genug lernen wollte oder die Zeit dafür durch die Überstunden nicht hatte?

Volker Becherer: Das, was Sie erzählen, dürfte gar nicht passieren, weil es so viele Mittel und Wege, wie die ausbildungsbegleitenden Hilfen, gibt. Die Betriebe wissen oftmals nicht, dass es solche Hilfen gibt. Wir begleiten das, wir werben auch in der Deutschen Handwerkszeitung, unserem Organ, dafür. Trotzdem sagen immer noch Betriebe, dass sie davon noch nie etwas gehört haben.

Auch die Arbeitsagenturen bieten Hilfen an. Unsere Ausbildungsberater und die anderen Hilfskümmerer informieren die Beteiligten vor Ort über das Programm zur passgenauen Besetzung von Arbeitsplätzen. Es kann eigentlich nicht passieren, dass einer erst zum Schluss der Ausbildung merkt, dass er es nicht schafft.

Wir schulen unsere Ausbildungsbetriebe auch. Erst in der vergangenen Woche fand wieder ein Treffen von Vertretern der Ausbildungsbetriebe bei uns in der Handwerkskammer statt. Im Teil 4 ihrer Ausbildung erhalten die zukünftigen Meister Pädagogikunterricht. Auch das ist für mich ein Qualitätsparameter für die Ausbildung. Dort werden sie über die ausbildungsbegleitenden Hilfen oder die Einstiegsqualifizierung informiert.

Bei all diesen Maßnahmen, die auch von den Arbeitsagenturen unterstützt werden, dürften eigentlich solche Abbrüche nicht möglich sein. Wir haben bei den Prüfungen eine Durchfallquote von 18 %. Aber die erste und die zweite Wiederholungsprüfung bestehen dann dennoch viele. Zum Gesamtergebnis kann ich nichts sagen. Es wäre interessant, zu wissen, wie viele Auszubildende ihre Ausbildung letztlich erfolgreich abschließen.

Mir ist letztlich keine der beiden Varianten lieber. Vielmehr ist für mich wichtig, dass vor der Ausbildung ein Praktikum absolviert wird. Das ist für mich die Grundlage für eine Berufsentscheidung. Man sollte zum Beispiel vor der Ausbildung mit Öl oder Haarpflegemitteln in Kontakt gekommen sein, damit man weiß, ob man in Lage ist, den gewählten Beruf auszuüben.

Eine Vertreterin der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau: Mir ging es um die Beantwortung der Frage. Ich finde, dass die Frage klar beantwortet worden ist mit der Schlussfolgerung, dass vorzeitige Vertragslösungen in der Regel nicht zu einem Ausbildungsabbruch führen. Darüber waren wir uns einig. Die Korrektur einer schlechten Berufs- oder Betriebswahl kann langfristig aber auch zu stabileren Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnissen führen.

Mir ist es also lieber, wenn es in der Probezeit zum Ausbildungsabbruch kommt. Dafür ist vom Gesetzgeber gemacht worden, damit sich beide Seiten schnell voneinander trennen können, weil es immer einmal Probleme geben kann. Dann soll es während der Probezeit passieren. Natürlich wäre es schöner, wenn alle sofort ihren Idealberuf und ihren idealen Betrieb finden würden und es immer unproblematisch laufen würde.

Wir haben aber gehört, wie viele Einflussfaktoren es gibt. Mir ist ein Schrecken mit Ende und ein Neubeginn lieber. Dadurch wird sich die Abbrecherquote zwar erhöhen, aber wir haben zum Schluss jemanden, der die Prüfungen besteht und den Beruf mit Freude ausübt.

Kevin Kaiser, Vertreter der Handwerkskammer Magdeburg: Nachdem die beiden Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammer aus dem Süden des Landes schon viel mitgeteilt und auch viele Zahlen vorgetragen haben, möchte ich dazu nicht mehr viel beitragen.

Aber eine Zahl habe ich Ihnen noch mitgebracht. Sie ist relativ aktuell und für unseren Kammerbezirk, also für den Norden Sachsen-Anhalts, repräsentativ. Am 31. Oktober 2016 gab es 1 551 neu gegründete Berufsausbildungsverträge. Das ist eine Steigerung um 5 % im Vergleich zum Vorjahr. Das heißt, dass wir auch in diesem Jahr wieder eine leicht steigende Zahl an neuen Berufsausbildungsverträgen haben werden. Am 31. Oktober 2016 gab es ca. 150 wieder aufgelöste Ausbildungsverträge, also 10 %.

Wir hatten zu diesem Zeitpunkt 30 Schulabgänger, die ihre Ausbildung nicht angetreten haben.

Die Handwerkskammer Magdeburg hat natürlich auch verschiedene Maßnahmen initiiert. Wir haben sogar eine Berufsorientierungsmesse ins Leben gerufen, die Messe „Handwerk4you“, die im Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer stattfindet. Ich lade Sie ein, sich das im nächsten Jahr anzuschauen. Es gibt auch die große Imagekampagne des Handwerks. Diese Imagekampagne hat nicht nur eine positive Wirkung auf unser Image, sondern zielt auch darauf ab, die jungen Menschen für das Handwerk zu motivieren. Wir glauben, dass uns das relativ gut gelingt.

Unser Ziel ist es, vor allen Dingen junge Menschen in den Regionen für Berufe im Handwerk zu sensibilisieren. Wenn eine Bundeskampagne initiiert wird, besteht die Herausforderung darin, sie in die Tiefe zu tragen, also in die ländlichen Regionen. Die Handwerkskammern sind dafür zuständig, das mit eigenen Aktionen zu untersetzen. Ich denke, dass an den Zahlen erkennbar ist, dass die Handwerksberufe einen Imagewandel in positiverer Richtung erfahren haben.

Es gibt verschiedene Bildungsprojekte. Davon sind auch schon viele genannt worden, zum Beispiel die assistierte Ausbildung. Von den Kammern wird das Projekt zur passgenauen Besetzung von Arbeitsplätzen umgesetzt. Das tun auch die im Land tätigen Bildungsträger.

Wir haben auch eine Inklusionsberatung. Das Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ wird durch die Kammern koordiniert. Der Schwerpunkt der Handwerkskammer Magdeburg besteht darin, ab November 2016 ein sogenanntes Coaching zu initiieren. Neben der sozialpädagogischen Betreuung, die in dem Projekt assistierte Ausbildung stattfindet, soll ein externer Coach auf die Ausbildung Einfluss nehmen können, die sowohl in den in den Industrie- und Handelskammern als auch in den in den Handwerkskammer organisierten Betrieben stattfinden.

Allerdings müssen die Betriebe ihre Bedarfe erkennen und signalisieren, dass sie Hilfen benötigen. Wir haben Beratungsbereiche, die auch darauf Einfluss nehmen können. Es gilt, dieses neue Themenfeld, also das Coaching, voranzutreiben. Ich glaube, dass wir schon im nächsten Jahr erste Fallzahlen nennen können.

Zum Abschluss kann ich den Ausführungen der Vertreter der Kammern nur zustimmen. Das trifft auch auf die Zahlen zu, die hier genannt worden sind. Ich muss aber noch einmal etwas zum Themenbereich „Qualität in der Ausbildung“ sagen. Die Handwerkskammer versucht, ihre Mitgliedsbetriebe zur Teilnahme an Schulungen zu bewegen.

Wir können das nur versuchen, weil die Betriebe mit der Erfüllung ihrer Aufträge beschäftigt sind. Versuchen Sie derzeitig einmal, einen Handwerker für eine Dienstleis-

tung zu bekommen. Es kann sein, dass Sie einige Tage oder Wochen darauf warten müssen. Wir haben hochkonjunkturelle Lagen. Das heißt, dass sich die Betriebe nicht um die Workshop-Angebote reißen, weil sie in ihrem ureigenem Geschäft stecken.

Nichtsdestotrotz werden die Kammern und auch die Handwerkskammer Magdeburg beim Thema „Qualität in der Ausbildung“ nicht nachlassen und weiterhin verschiedene Workshops und runde Tische für Ausbilder anbieten.

Wir haben Workshops, in denen auch Gesellen mitwirken. Sie müssen berücksichtigen, dass auch die Gesellen an der Ausbildung mitarbeiten. Das sollte man nicht außer Acht lassen. Am 18. November 2016 findet wieder unsere Ausbildungsreihe „Ausbildung konkret“ statt, in der wir die Betriebe in kleinen Workshops mit einer Dauer von etwa 90 Minuten über vier verschiedene Themen informieren wollen. Wir werden sie aber auch im Dialog beraten.

Dabei geht es vor allen Dingen um Lernschwierigkeiten in der Ausbildung und um die Rolle der Ausbilder als Erzieher, wenn das Verhalten zum Problem wird. Ein weiteres wichtiges Thema sind die Praktika und natürlich auch die Problematik des Suchens, Findens und Bindens der Lehrlinge. Das sind Aspekte, die sie von den Vorrednern schon gehört haben. Aber Sie sehen, dass die Bandbreite hinsichtlich der Qualität in der Ausbildung von den Kammern sehr gut abgedeckt wird und in Zukunft auch immer stärker vorangetrieben wird.

Abg. Andreas Steppuhn (SPD): Im Handwerk befinden sich auch Branchen wie das Baugewerbe, das Dachdeckerhandwerk und das Steinmetzhandwerk, für die es Tarifverträge gibt, die die Finanzierung und die Qualität der Ausbildung bis hin zur überbetrieblichen Ausbildung regeln. Ist feststellbar, dass es in den Bereichen, für die die Sozialpartner Vereinbarungen abgeschlossen haben, weniger Ausbildungsabbrüche gibt als in Branchen, für die es keine derartigen Vereinbarungen gibt?

Kevin Kaiser: Sicherlich kann man feststellen, in welchen Branchen mehr oder weniger abgebrochen wird. Das kann man anhand der statistischen Zahlen machen. Das wurde vielleicht auch schon genannt. Das ist durchaus darstellbar.

Abg. Andreas Steppuhn (SPD): Vielleicht kann man eine Antwort auf die Frage nachliefern, ob es erkennbare statistische Unterschiede gibt? Ich möchte wissen, ob es in Branchen, in denen Tarifverträge zum Beispiel die Qualität und die Finanzierung der Ausbildung regeln, zu weniger Ausbildungsabbrüchen kommt als in Branchen, für die keine Tarifverträge existieren. Die Frage müssen Sie nicht heute beantworten. Aber das sollte man einmal nachliefern.

Kevin Kaiser: Nein, das kann ich so im Detail nicht sagen.

Abg. Doreen Hildebrandt (DIE LINKE): Ich habe vorhin die Vertreter der Industrie- und Handelskammern gefragt und frage Sie auch, ob es in Ihrem Kammerbezirk Betriebe gibt, denen Sie die Ausbildungsberechtigung entziehen mussten? Gab es bei Ihnen Lehrverträge, die Sie nicht eingetragen haben und, wenn ja, aus welchen Gründen?

Kevin Kaiser: Meines Wissens ist in den letzten Jahren keine Ausbildungsberechtigung entzogen worden. Bei uns sieht es also ähnlich aus wie bei den Industrie- und Handelskammern. Trotzdem werden bestimmte Dinge an uns herangetragen. Wir versuchen dann, diese vor allem in der Moderation zu klären. Ich denke, dass uns das immer ganz gut gelingt, weil wir in den Kontrollprozessen immer wieder nachschauen, dass die Probleme minimiert bzw. beseitigt worden sind.

Wenn Ausbildungsverträge fehlerhaft sind oder bestimmte Bestandteile fehlen, müssen wir entweder rückfragen oder wir können den Berufsausbildungsvertrag nicht eintragen. Aber ich vermute, dass Ihre Frage in eine andere Richtung geht. Das kann ich so nicht sagen. Es sind dann rein formale Gründe, aus denen wir einen Ausbildungsvertrag nicht eintragen.

Abg. Doreen Hildebrandt (DIE LINKE): Ich will nur ganz kurz nachhaken. Mir liegt ein konkreter Fall vor. Die Vergütung für einen Metallbauer sollte im ersten Lehrjahr weniger als 300 € betragen. Das halte ich schon für sittenwidrig. Steuern die zuständigen Stellen da ein bisschen nach und sagen, Leute, so geht es nicht?

Kevin Kaiser: Alle Ausbildungsvergütungen, die mindestens 80 % der tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütung betragen, sind für uns rechtmäßig. Alle Berufsausbildungsverträge, bei denen die Vergütung darunter liegt, werden nicht eingetragen.

Eine Vertreterin der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau: Es waren genau die Fälle, in denen die Ausbildungsvergütung unter 80 % der tariflichen Ausbildungsvergütung lag. Deshalb haben wir die Eintragung verweigert. Die Betriebe haben die Eintragung deshalb eingeklagt. Die Anwendung dieser 80%-Regelung ist Usus in der Kammerlandschaft. Insofern gibt es eine Korrelation zur Ausbildungsvergütung. Es ist ein Unterschied, ob jemand monatlich 800 € oder 300 € hat. Das liegt in der Tarifautonomie begründet.

Dr. Hendrik Voß, der Vertreter des Zentralverbandes des deutschen Handwerks: Es ist vieles schon gesagt worden. Ich möchte meine zentralen Botschaften aber trotzdem noch einmal benennen. Ich möchte auf drei Punkte eingehen.

Zunächst auch von uns aus der dringende Appell, die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen nicht mit einer Abbruchquote und schon gar nicht mit einer Abbrecherquote zu bezeichnen. Deshalb müssen wir sehr genau differenzieren.

Eine Frage wurde meines Erachtens noch nicht richtig beantwortet, nämlich die Frage, ob man aus der bisher vorliegenden Statistik ungefähr herausfiltern kann, hinter wie vielen vorzeitig gelösten Verträgen tatsächlich Ausbildungsabbrüche stehen. Sowohl vom BiBB als auch vom IAB, deren Studien hier vielfach zitiert wurden, gibt es eine ungefähre Angabe. Die Quote liegt bei 50 %. Das heißt, dass die eine Hälfte der Quote für Sachsen-Anhalt hiermit beschrieben sein dürfte.

Es gibt also einen sehr hohen Anteil an Vertragslösungen, den wir einfach nicht vermeiden können. Es gibt auch einen hohen Anteil an Vertragslösungen, die nicht problematisch sind. Darauf wurde schon mehrfach hingewiesen. An dieser Stelle muss auch noch darauf hingewiesen werden, dass wir keine Verlaufsdaten haben. Das heißt, um die die Frage, ob sich Zusammenhänge zwischen bestimmten Punkten, wie das Vorhandensein von Tarifverträgen, auf das Lösungsverhalten auswirken, beantworten zu können, fehlt uns einfach das Datenmaterial.

Klar ist jedoch - ich glaube, das ist auch schon erwähnt worden -, dass in Zeiten, in denen durch den Bewerbermangel eine Situation entstanden ist, in der die Betriebe händeringend nach Jugendlichen suchen, wie es jetzt bundesweit der Fall ist, die Lösungsquote automatisch steigt. Das melden uns die Vermittler. Denn die Jugendlichen haben dann mehr Auswahl und sagen, ich probiere das einmal und wenn das nicht klappt, suche ich mir einen passenderen Betrieb.

Gleichwohl bedeuten Vertragslösungen und darunter auch der Anteil der tatsächlichen Ausbildungsabbrüche, dass wir insbesondere zwei Probleme haben, die wir gemeinsam angehen müssen. Das ist der Appell, den ich an dieser Stelle noch einmal an Sie richten muss. Die beiden Themen wurden schon angesprochen. Ich werde versuchen, sie aus meiner Sicht ein bisschen zu strukturieren und aus der Sicht der Bundesebene zu erläutern.

Die Berufsorientierung ist ganz entscheidend. Sie sollte flächendeckend für alle Schulen vorgehalten werden. Hier stehen die Kammern - da spreche ich jetzt nicht nur für die Handwerkskammern, sondern auch für die Industrie- und Handelskammern - selbstverständlich zur Verfügung und sind dazu bereit.

Gleichwohl muss man aber bedenken, dass gerade die Ausbildungsberater nicht den originären Auftrag haben, die Berufsorientierung durchzuführen, sondern dass sie eher für die Ausbildung zuständig sind. Sie sind aber auch in der Berufsorientierung aktiv. In den Kammerbezirken gibt es aber viele Schulen und Schularten. Die alle zu bedienen, ist schwierig und stellt eine große Herausforderung dar.

Es gibt viele Akteure, die auf diesem Feld aktiv sind. Deshalb kann ich verstehen, dass immer mehr Lehrer, die für die Berufsorientierung zuständig sind, vor der Herausforderung stehen, das Ganze zu koordinieren. Es kommen zum Beispiel die Arbeitsagentur, die Handwerkskammer und die IHK, es kommen einzelne Gewerke wie der Dachdeckerinnungsverband möchte Berufsorientierung machen. Darüber hinaus gibt es Veranstaltungen, Messen und dergleichen mehr. Das Angebot ist also sehr vielfältig und flächendeckend. Eine geordnete Struktur oder ein gemeinsames koordiniertes Vorgehen wäre hier sicherlich sehr hilfreich.

Der Punkt, an dem das Handwerk als großer Wirtschaftsbereich selbst aktiv werden muss, soll und auch werden wird, ist, dass wir alles tun müssen, was in unserer Macht steht, um die erforderliche Ausbildungsqualität in den Betrieben sicherzustellen. Sie wissen, dass es die Ausbildungsberatung gibt. Aber die Ausbildungsberater können erst aktiv werden, wenn ihnen die Probleme zugetragen worden sind. Sie können nicht flächendeckend und regelmäßig bei jedem Ausbildungsvertrag nachhaken.

Aber es gibt Lösungen für diese Herausforderung. Unter der Federführung der Handwerkskammer Hannover wurde auf der Bundesebene das Projekt „primaAQ“ erarbeitet. Die Abkürzung steht für „prima Ausbildungsqualität“. Dabei gehen wir mit der Ausbildungsberatung in die Betriebe und informieren uns über den Sachstand, über die Verbesserungspotenziale und über die Ausbildungsqualität. Am Ende findet dann eine Art Qualitätsaudit und eine Zertifizierung für qualitativ hochwertige Ausbildungsbetriebe statt. Wir versuchen, diese Idee in die Breite zu tragen, damit die Ausbildungsqualität flächendeckend und präventiv erhöht werden kann.

Darüber hinaus gibt es viele verschiedene Aktivitäten in den Regionen. Es wurde auch schon angesprochen, dass es eine Berufsorientierung insbesondere für die Eltern und für die Großeltern gibt. Aber entscheidend ist, dass wir die eigentliche Zielgruppe vernünftig und angemessen informieren.

Das Projekt zur passgenauen Besetzung ist auch schon angesprochen worden. Darüber hinaus gibt es die Seniorexperten, das Projekt VerA. Dort werden Experten, die sich oft schon im Ruhestand befinden, bei Problemfällen eingebunden. Sie suchen dann nach individuellen Lösungen.

Es gibt auch eine sogenannte aufsuchende Beratung bei Risikoverträgen. Viele erfahrene Ausbildungsberater wissen, dass es beim Vorhandensein von bestimmten Indikatoren eine höhere Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Problemen gibt. Die Ausbildungsberatung hat sich das Ziel gesetzt, dort stärker präventive Beratung zu betreiben.

Ich komme zum letzten Punkt, der mir in der Vorbereitung auf das heutige Fachgespräch aufgefallen ist. Eine Kammer ist auf die Idee gekommen, allen neuen Lehrlin-

gen eine Lehrlings-App zur Verfügung zu stellen, mit der zum Beispiel ein direkter Kontakt zur Ausbildungsberatung hergestellt werden kann.

Eine der Vorrednerinnen sagte, dass die Jugendlichen oft nicht wissen, was eine zuständige Stelle ist und welche Stelle für sie zuständig ist. Aber viele Kammern haben aufgrund der Tatsache, dass sie verpflichtet sind, den Ausbildungsvertrag einzutragen, einen direkten Kontakt zu allen Auszubildenden. Sie können die Auszubildenden flächendeckend informieren und ihnen sagen, dass sie nicht zu lange warten und nachfragen sollen, wenn es Probleme gibt.

Vorsitzender Ulrich Siegmund: Im Landkreis Stendal, der mehr als 120 000 Einwohner hat, gibt es nur vier Maurerlehrlinge. Daran zeigt sich der Verfall der Beliebtheit des deutschen Handwerks bei jungen Menschen. Was sind Ihrer Meinung nach die Ursachen dafür und was kann man tun, um diesen Prozess ein bisschen umzukehren?

Dr. Hendrik Voß: Es gibt in ganz Deutschland und auch international einen Trend zur Akademisierung. Das ist uns allen klar. Wir haben einmal kurz und knapp die wichtigsten Argumente aufbereitet, die gegen diese Entwicklung sprechen.

Die Arbeitslosenquote bei Meistern oder Technikern ist geringer als die von Akademikern. Die Einstiegsgehälter sind in vielen Gewerken höher als die Einstiegsgehälter von Architekten und Rechtswissenschaftlern mit Bachelorabschluss. Es gibt schon Argumente, die für das Handwerk sprechen.

Es wurde darauf hingewiesen, dass man teilweise lange warten muss, wenn man qualitativ hochwertige Dienstleistungen im Handwerk haben möchte. Wenn ich dann die Rechnung sehe, müsste ich meinem Kind eigentlich automatisch sagen, werde Sanitärinstallateur oder Tischler oder Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker. Das ist ein langer Prozess, aber wir sind daran. Wir sind auch auf der politischen Ebene daran und mit unserer Imagekampagne aktiv.

Vielleicht noch eine Seitenbemerkung im Hinblick auf das heutige Thema. Im Rahmen der Imagekampagne werden wir insbesondere im nächsten Jahr, aber auch in den folgenden Jahren, verstärkt die Botschaft an die jungen Menschen senden, wenn du dich dafür interessiert, komm einfach vorbei und probiere es einmal aus.

Das Entscheidende - das wurde heute schon mehrfach angesprochen - sind die praktischen Erfahrungen. Ohne dass ich einen Betrieb eine oder zwei Wochen lang von innen gesehen habe, brauche ich keine Ausbildung anzufangen. Das läuft oftmals unterhalb des Radars. Das heißt, es gibt auch keine Praktikumsbörsen oder so etwas Ähnliches. Vielmehr gehen die zukünftigen Maurer in ihrer Region in einen Betrieb und sagen, ich will ein paar Tage mitarbeiten. Wenn man feststellt, dass es passt, wird ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen.

Aber die größte Baustelle, die wir zurzeit im Bereich der beruflichen Bildung im Handwerk haben, besteht darin, dass wir die Attraktivität und die Karrierewege aufzeigen müssen. Es gibt einen erfreulichen Trend. Wir stellen fest, dass die Hochschulen ihre Standards in der Regel nicht verändern. Das heißt, dass wir eine höhere Studienaussteigerquote haben. Wir sprechen auch nicht von Studienabbrechern aus dem gleichen Grund, weshalb wir hier auch nicht von Ausbildungsabbrechern sprechen.

Wir empfangen die Studienaussteiger mit offenen Armen. Die meisten Studienabbrecher sagen, wenn ich das vorher gewusst hätte, wäre ich direkt gekommen, weil wir den jungen Menschen schon berufliche Karriereperspektiven bieten können. Das ist ein langwieriger Prozess. Wichtig ist, wir müssen uns um die Problemfälle kümmern. Wir müssen dabei aber auch die Hochwertigkeit und die Gleichwertigkeit der Ausbildung im Blick haben.

Wir müssen auch klar sagen, dass die berufliche Bildung kein Sammelbecken für diejenigen ist, die es nicht an die Hochschule schaffen. Wir müssen vielmehr deutlich machen, dass das Handwerk durchaus attraktive Karrierewege bietet und dass es auch Betriebe gibt, die qualitativ hochwertig ausbilden.

Vorsitzender Ulrich Siegmund: Es gibt keine Fragen mehr. - Vielen Dank. Ich gehe davon aus, dass wir die Entscheidung über die weitere Vorgehensweise in der nächsten Sitzung treffen; denn wir würden das Fachgespräch gern erst einmal auswerten.

Schluss des öffentlichen Teils der Sitzung: 12:17 Uhr.

