

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

20. Sitzung
8. Juni 2023

Beginn: 09.00 Uhr
Schluss: 12.05 Uhr
Vorsitz: Lars Düsterhöft (SPD)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Beschlussprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 2 der Tagesordnung

Verfahrensregeln des Ausschusses

Siehe Inhaltsprotokoll.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Wir kommen zu

Punkt 3 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs

Aktueller Stand und Zukunft des Ausbildungsmarktes

(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der
SPD)

[0075](#)

ArbSoz

Hierzu: Anhörung

Zu diesem Punkt stehen uns aus der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung Frau Zauner und Frau Bagusch-Sauermann für Fragen zur Verfügung. Herzlich willkommen!

Ich begrüße als Anzuhörende vor Ort in alphabetischer Reihenfolge zunächst Herrn Heiko Glawe, Abteilungsleiter Haushalt und Finanzpolitik, berufliche Bildungspolitik und Verkehrspolitik vom DBG Bezirk Berlin-Brandenburg. Schön, dass Sie mal wieder da sind, ein gern gesehener Gast! Ich begrüße ebenfalls Frau Kerstin Josupeit-Metzner von der Verbundberatung duale Berufsausbildung Berlin, Verein zur Förderung der beruflichen Bildung Berlin e. V. Schön, dass Sie da sind! Ich begrüße Frau Sophie Krug von Nidda, DIPF Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation. Auch schön, dass Sie da sind! Ich begrüße ebenso Herrn Jan Pörksen, Geschäftsführer Bildung und Beruf der Industrie- und Handelskammer zu Berlin. Auch sehr schön, dass Sie den Weg zu uns gefunden haben und das schöne Wetter draußen nicht vorziehen!

Sie sind darauf hingewiesen worden, dass diese Sitzung live auf der Website des Abgeordnetenhauses gestreamt wird und dass eine Aufzeichnung ebenfalls auf der Website aufzurufen sein wird. Darf ich hierzu feststellen, dass auch Sie mit dem Vorgehen, insbesondere mit den Liveübertragungen und den Bild- und Tonaufnahmen, einverstanden sind? – Das ist der Fall. Ich gehe davon aus, dass die Anfertigung eines Wortprotokolls gewünscht wird. – Dazu wird genickt. Das ist sehr schön, dann machen wir das so.

Die Begründung des Besprechungsbedarfs erfolgt durch die Fraktion der CDU oder der SPD. Wer möchte? – Bitte schön, Herr Meyer!

Sven Meyer (SPD): Vielen Dank! – Die Ausbildung ist jedes Jahr, würde ich sagen, ein typisches Thema. Das Ausbildungsjahr steht uns wieder bevor, und wir haben nach wie vor zahlreiche Herausforderungen hier in Berlin, was die Ausbildung angeht. Wir sind noch immer ganz hinten, was die Ausbildungsplätze angeht. Wir haben in Berlin eine sehr hohe Abbrecherquote. Man hört immer wieder von Unternehmen, dass sie nicht ausbilden oder sehr vorsichtig sind, da ihnen nach der Ausbildung die Mitarbeiterinnen abgeworben werden. Es ist eine große Herausforderung, gerade Menschen mit begrenzten oder eingeschränkten Deutschkenntnissen eine Ausbildungsperspektive zu geben. Gerade junge Menschen beispielsweise mit BBR-Abschluss haben große Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsmarkt, da die Erwartungen und die Einstiegshürden sehr hoch liegen und teilweise höher werden. Viele Ausbildungsgänge werden zusammengelegt, und damit werden auch Ausbildungen vom Niveau immer höher und schwieriger. Das sind unglaubliche Herausforderungen für die Menschen dieser Stadt, aber es sind auch große Herausforderungen für die Wirtschaft, insbesondere auch

für den Mittelstand, denn sie brauchen Menschen, sie brauchen Fachkräfte für die Zukunft. Wir müssen hier heute wieder diskutieren, wie wir ein Paket zusammenbekommen und welche Stellen verändert werden müssen, damit wir den Menschen und auch der Wirtschaft und dem Mittelstand eine Zukunft geben. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Meyer! – Dann kommen wir auch schon zu den Stellungnahmen der Anzuhörenden. Danach folgt eine Runde, in der die Mitglieder des Ausschusses Fragen stellen können. Im Anschluss haben Sie dann wie gewohnt die Chance, auf die Fragen einzugehen. Wir haben vorgeschlagen, dass das in alphabetischer Reihenfolge gemacht wird. Ist das in Ordnung? – Dann, Herr Glawe, fangen Sie auch schon an!

Heiko Glawe (DGB Berlin-Brandenburg): So viel Harmonie am Morgen! Da lohnt es sich doch, der Sonne fernzubleiben! – Ganz herzlichen Dank für die Einladung! In der Tat: same procedure as every year. Wir befinden uns in der Phase des letzten Quartals vor Beginn des neuen Ausbildungsjahrs.

Aktueller Stand des Ausbildungsmarktes



„Ausbildungsmarkt

In Berlin haben sich seit dem 1. Oktober 2022 insgesamt 16.885 Jugendliche ausbildungssuchend gemeldet. Die Betriebe haben aktuell 14.442 Ausbildungsstellen zu besetzen. Das sind im Vergleich zum Mai letzten Jahres 400 Ausbildungsstellen mehr und 23 Jugendliche weniger.“

Agentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg vom 31.05.2023

Es ist sicherlich zu früh, die Entwicklung des Ausbildungsmarkts in Berlin zum jetzigen Zeitpunkt zu bewerten, aber die aktuellen Zahlen geben – trotz der leicht positiven Tendenz – wenig Hoffnung, dass sich die Ausbildungssituation in Berlin in diesem Jahr grundsätzlich verbessern wird. Damit bliebe Berlin im bundesweiten Vergleich weiterhin Schlusslicht, zum Leidwesen zahlreicher Jugendlicher, die gerne eine betriebliche Ausbildung machen würden.

Heiko Glawe, DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg

2

Zum einen haben wir am 31. Mai von der Agentur für Arbeit die aktuellen Zahlen gesagt bekommen. Ich muss Ihnen allerdings ganz klar sagen, dass es sich dabei um einen Zwischenstand, eine Wasserstandsmeldung, handelt. Zumindest kann man, denke ich, aber an den Zahlen schon sehen, dass sich die Ausgangslage gegenüber den letzten Jahren nicht grundlegend verändert hat. Es gibt leichte Zuwächse, aber wir sind noch nicht wieder auf dem Niveau von vor Corona.

Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge leicht erholt, aber weiter unter Vor-Corona-Niveau



Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge Berlin (Stichtag: 30.09.)

	2019	2020	2021	2022
Berlin (insges.)	15.981	13.716	14.427	14.709
Berlin (be- triebl.)	15.981	12.831	13.248	13.863

Quelle: Bundesinstitut für Berufliche Bildung

Heiko Glawe, DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg

3

Der Zeitpunkt dieser Anhörung ist vielleicht auch deswegen günstig, weil im Mai auch der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung mit der Bilanz des vergangenen Ausbildungsjahres erschienen ist. Darin zeigt sich in der Tat, dass wir zwar seit 2020, seit dem großen Einbruch der Ausbildungszahlen, einen langsamen Zuwachs haben, aber leider noch nicht auf dem Stand von 2019 sind. Das ist aus unserer Sicht durchaus etwas erstaunlich, wenn man sich die Dynamik der Fachkräftedebatte anschaut.

Ausbildungsbilanz 2022



BIBB-Datenreport

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023 wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegeben. Er enthält umfassende Informationen und Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung ..

[Datenreport / Datenreport 2023 \(bibb.de\)](https://www.bibb.de/Datenreport/Datenreport-2023)



Heiko Glawe, DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg

4

Die Daten für das vergangene Ausbildungsjahr liegen jetzt vor. Da bestätigt sich in der Tat das, was Herr Meyer eben schon angeführt hat: dass Berlin ausbildungstechnisch leider eher auf dem Stand von Hertha BSC als von Union Berlin ist. Deswegen glauben wir nach wie vor, dass es einen akuten Handlungsbedarf gibt.

Angebotsquote in Berlin weit unter Durchschnitt



Angebote je 100 institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte (AQI*)			
Jahr	Bund	Berlin	Ostdeutschland
2019	73,5	58,0	71,3
2020	72,8	56,1	72,1
2021	75,8	55,8	74,3
2022	77,8	57,6	75,5

*Die Angebotsquote zugunsten der Ausbildungsinteressierten (AQI) bildet sicherlich den geeignetsten Ansatz, um auf Basis amtlicher Daten jahresaktuell die Ausbildungsmarktverhältnisse für ausbildungsinteressierte Jugendliche abzuschätzen und diese mit den Vorjahreswerten bzw. mit anderen Regionen zu vergleichen."
<https://www.bibb.de/de/4367.php>

Heiko Glawe, DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg 5

Neben den absoluten Zahlen ist es auch wichtig zu sehen, dass die Angebotsquote in Berlin, auch im Vergleich zu Ostdeutschland und gegenüber dem Bund, sehr niedrig ist und dass sich zeigt, was wir in den letzten Jahren immer wieder erlebt haben: dass Berlin trotz seiner in den letzten Jahren, gerade vor Corona, hervorragenden wirtschaftlichen Entwicklung im Bereich der Ausbildung nicht entsprechend nachziehen konnte.

Langfristige Entwicklung der Ausbildung (absolut)



Anzahl der Auszubildenden im langfristigen Trend

Bundesland	2002	2012	2021
Berlin	59.184	44.682	36.429
Brandenburg	52.782	30.045	26.259

Quelle: BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023, S.1

Vor allem macht uns Sorge, dass bei allen Aussagen zur Stabilisierung, die es momentan im Ausbildungsbereich gibt, wir vor allem langfristig einen dramatischen Einbruch haben. Ich habe es hier noch mal aufgeführt: 2002 hatten wir fast 60 000 Auszubildende in Berlin, 2021 lagen wir bei 36 000, jetzt sind wir vielleicht bei 37 000. Ich glaube, das muss man immer im Blick behalten, wenn man über Fachkräftesicherung redet.

Langfristige Entwicklung der Ausbildung (prozentual)



Bundesland	Ausbildungsbetriebs- quote		Ausbildungsquote	
	2012	2021	2012	2021
Berlin	13,0	11,0	4,0	3,1
Brandenburg	14,7	14,7	4,2	3,8
Bund	21,2	19,1	5,5	4,7

Quelle: BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023, S.4-5

Ähnliches zeigt sich bei der Ausbildungsbetriebsquote und bei der Ausbildungsquote; auch dort ist Berlin Hertha und nicht Union. Wenn man sich das bei der Ausbildungsquote noch

mal anguckt: Zumindest nach dem, was wir aus verschiedenen Branchen hören, ist eine nachhaltige Ausbildungsquote ungefähr bei 5 Prozent. Wir liegen bei 3,1 Prozent.

Erfolgsmodell solidarische Ausbildungsumlage

- Trotz vieler Klagen über fehlende Fachkräfte bilden in Berlin deutlich weniger Betriebe aus, als im Bundesdurchschnitt oder auch im Vergleich zum Durchschnitt der ostdeutschen Länder.
- Ziel der Koalition, dauerhaft Schaffung von mindestens 2000 zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen bis zum 30. April 2025 ist ehrgeizig, das wären (Basis vor Corona) ca. 18.000 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2024/2025.
- Nur wenige Branchen und Gewerke erreichen nachhaltige Ausbildungsquoten (5-6%), im Unterschied zu Branchen und Gewerke mit einer solidarischen Ausbildungsumlage (auf allgemeinverbindlicher, tarifvertraglicher Grundlage).
- Solidarische Ausbildungsumlage ist kein Allheilmittel, aber sie wirkt! Sie trägt offensichtlich dazu bei, die Attraktivität und die Qualität der Ausbildung und damit den Fachkräftebedarf ausbildungsseitig zu sichern.
- Der DGB begrüßt daher die Ankündigung der Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, die im Koalitionsvertrag vereinbarte Erarbeitung eines Gesetzentwurfs zügig umzusetzen.

Heiko Glawe, DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg 8

Damit komme ich dann auch schon zu einem Punkt, auf den einige vielleicht schon gewartet haben, nämlich dazu, warum wir eigentlich für die Ausbildungsumlage sind. Die Branchen und Gewerke, die eine Ausbildungsumlage haben, haben in der Regel eine nachhaltige Ausbildungsquote. Die Anhörung im Januar hat seitens der beiden vorgestellten Beispiele sehr deutlich gemacht, dass die Ausbildungsumlage wirkt und dass sich offensichtlich auch die Unternehmen, die sich in den jeweiligen Bereichen daran beteiligen, keineswegs von einer Zwangsabgabe betroffen fühlen, sondern dass sie im Gegenteil die Vorteile sehen. Allerdings muss man auch deutlich sagen, dort reden wir über tarifliche Regelungen, und das ist auch etwas, was wir befürworten.

Um es zum Abschluss zu bringen, unsere wesentlichen Punkte: Wir haben das Problem, dass zu wenige Betriebe in Berlin ausbilden, vor allem im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, selbst im Vergleich zu anderen ostdeutschen Bundesländern. Das Ziel der Koalition, bis 30. April 2025 dauerhaft 2 000 zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen, ist vor dem Hintergrund der Entwicklung der letzten Jahre sehr ehrgeizig. Das hieße nach unserer Auffassung, dass wir, wenn wir von der Zeit vor Corona ausgehen, als wir ungefähr 16 000 Ausbildungsplätze hatten, von ungefähr 18 000 Ausbildungsplätzen sprechen, die 2025 realisiert sein müssten, und zwar neu abgeschlossene Ausbildungsverträge.

Ich hatte eben gerade gesagt, dass nur wenige Branchen und Gewerke nachhaltige Ausbildungsquoten erreichen, im Unterschied zu den Branchen und Gewerken, die eine solidarische Ausbildungsumlage auf allgemeinverbindlicher tarifvertraglicher Grundlage haben. Um es noch mal ganz deutlich zu machen: Die solidarische Ausbildungsumlage ist kein Allheilmittel, aber sie wirkt. Sie trägt offensichtlich dazu bei, die Attraktivität und Qualität der Ausbildung und damit den Fachkräftebedarf ausbildungsseitig zu sichern. Deswegen begrüßt der

DGB ausdrücklich die Ankündigung der Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung – das ist übrigens viel mehr, als in meiner Tätigkeitsbeschreibung steht –, dass die im Koalitionsvertrag vereinbarte Erarbeitung eines Gesetzesentwurfes zügig umgesetzt wird. Ich ergänze an dieser Stelle, dass durch die Diskussion, die wir im vergangenen Jahr hatten, die gelegentlich etwas emotional, letztendlich aber sehr sachlich geführt wurde und genau das herausgearbeitet hat, nämlich dass es Unternehmen, Branchen und Innungen gibt, die eine Umlage haben und damit offensichtlich zufrieden sind, wir auch DGB-seitig nicht abwarten werden, sondern uns weiter darum bemühen werden, im Dialog mit interessierten Brancheninnungen möglicherweise weitere Umlagemodelle auf tarifvertraglicher Basis anzugehen.

Deswegen möchte ich an dieser Stelle abschließend noch mal sagen: Einerseits haben wir die Zahlen, die dafür sprechen, dass wir weiterhin einen großen Handlungsdruck haben. Es sind aber auch noch andere, aus unserer Sicht mindestens genauso wichtige Argumente, die für eine Umlage sprechen, nämlich unter anderem die Qualität der Ausbildung. – Damit möchte ich es hierbei belassen und danke für die Einladung.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Glawe! – Sie haben eben den Vergleich mit dem Fußball gebracht, das haben Sie ebenso gemacht: Sie hatten jetzt fünf Minuten und eine gewisse Nachspielzeit. Sehr gut gemacht! – Frau Josupeit-Metzner, Sie dürfen auch gerne Ihre fünf Minuten nutzen und uns einiges mit auf den Weg geben.

Kerstin Josupeit-Metzner (Verbundberatung für die duale Berufsausbildung Berlin): Sehr gerne! Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Frau Senatorin! Sehr geehrte Frau Staatssekretärin! Sehr geehrte Abgeordnete und andere Gäste! Ich verfolge diesen Ausschuss schon, seit ich das Projekt 2014 aufgebaut habe, immer wenn es um den Ausbildungsmarkt geht und weiß, dass immer mal wieder der Service der Verbundberatung oder auch das Verbundbüro erwähnt wurden. Darüber habe ich mich immer gefreut und freue mich sehr, dass ich heute mal persönlich hier sein darf.

Wie gerade erwähnt, sind wir – wir, das sind meine drei Kolleginnen und ich – 2014 gestartet im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit – ich benutze das jetzt einfach mal so, ohne die vielen anderen Begrifflichkeiten dazu, denn das ist natürlich unser wesentliches Feld – mit dem Träger, IHK, Handwerkskammer, Verband der freien Berufe und Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg, im VfBB, der ja auch schon lange auf dem Berliner Ausbildungsmarkt aktiv ist.

Einige Zahlen möchte ich Ihnen gleich nennen: Wir hatten bis 31. Dezember 2022 circa 11 800 Kontakte zu Unternehmen, Innungen und Verbänden. Circa 1 760 Ausbildungsverhältnisse wurden seitdem von uns initiiert beziehungsweise begleitet, weil manche schon begonnen haben und die Ausbildungsbetriebe dann feststellten, sie brauchen doch Unterstützung im Rahmen der Qualitätssicherung der Ausbildung. Nachweislich unserer Statistiken haben die Kontakte dazu geführt, dass circa 335 Unternehmen erstmalig in Ausbildung beziehungsweise mit einem neuen Ausbildungsberuf gestartet sind, weil häufig in den Unternehmen nicht klar ist: Den einen Beruf können sie ausbilden, und den anderen müssten sie in Verbundausbildung ausbilden. Das ist im Kopf nicht drin, und wenn wir ihnen dann sagen: Natürlich können Sie noch einen weiteren Ausbildungsplatz mit neuen Ausbildungsberufen schaffen –, dann kommen wir da, salopp gesprochen, ganz schnell ins Geschäft. Wir setzen zusätzlich eine gewisse Dunkelziffer an, weil wir vermuten, dass Unternehmen mittels der Verbundausbildung, also des Marketings, das wir ja ganz intensiv betreiben, durchaus auch neue Ausbildungsverträge schließen, ohne uns einzubinden, weil sie das selbstständig machen.

Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen aller Wirtschaftsbereiche können von unserem Angebot ganz konkret profitieren, wobei wir da grundsätzlich keinen Beschränkungen unterworfen sind; Ausbildungsplätze großer Unternehmen sind uns natürlich genauso viel wert. Angesprochen sind sowohl Betriebe mit Tradition als auch junge Unternehmen, wie wir sie eher im Handwerk bezeichnen, oder Start-ups, wie sie eher im IHK-Slang bezeichnet werden, wenn es um die Ausbildung in einem der circa 330 dualen Ausbildungsberufe geht. Voraussetzung ist, dass sie auf unseren Service zugreifen können und sich dafür entscheiden, ihren Fachkräftenachwuchs in Partnerschaft mit einem anderen Unternehmen oder Dienstleister auszubilden. Dies kann einerseits notwendig werden, wenn nicht alle Kompetenzen im Unternehmen selbst vermittelt werden können. Das trifft auf stark spezialisierte Unternehmen oder sehr komplexe Ausbildungsberufe mit Wahlqualifikation zu, wo vielleicht eine Wahlqualifikation in diesem Unternehmen nicht abgedeckt werden kann. Dabei kann Verbundausbildung in allen Phasen einer dualen Ausbildung angewendet werden von der praktischen Grundbildung – da haben wir die technisch-gewerblichen Berufe, die beispielsweise beim ABB oder anderen großen Ausbildungsdienstleistern dann vertraglich abgesichert werden – bis hin zur Prüfungsvorbereitung, die aus unserer Sicht ein immer größeres Gewicht im Rahmen der Verbundausbildung gewinnt, weil die Unternehmen Wert darauf legen, dass am Ende der Ausbildung noch mal was richtig Gutes für die Azubis passiert, dass sie noch mal aus dem Betrieb rausgenommen und in eine Prüfungsvorbereitung gegeben werden.

Im Sinne einer stärkeren Vermarktung ihrer dualen Ausbildungsangebote können Unternehmen potenziellen Bewerbern auch den Erwerb digitaler berufsbezogener oder berufsübergreifender Kompetenzen anbieten. Es ist ein Zeichen von Marketing im Kampf um die Bewerberinnen und Bewerber, vielleicht Studienaussteiger und so weiter, dass man da vonseiten der Betriebe noch mal was on top packt, was man selber nicht ausbilden kann, dann aber durch einen betrieblichen oder anderen Dienstleistungspartner ausbilden lässt.

Verbundausbildung kann im Vorfeld der Ausbildung geplant oder auch als Instrument der Förderung und Bindung zu einem späteren Zeitpunkt in die Ausbildung integriert werden. Da sind die Betriebe frei. Dieses Modell Verbundausbildung – Sie merken schon – hat so viele Möglichkeiten, Ausbildung qualitätsvoll und attraktiv zu gestalten, und das ist einfach in der Landschaft, also in den Unternehmen, aber auch bei Multiplikatoren, noch nicht so bekannt, wie es sinnvoll wäre.

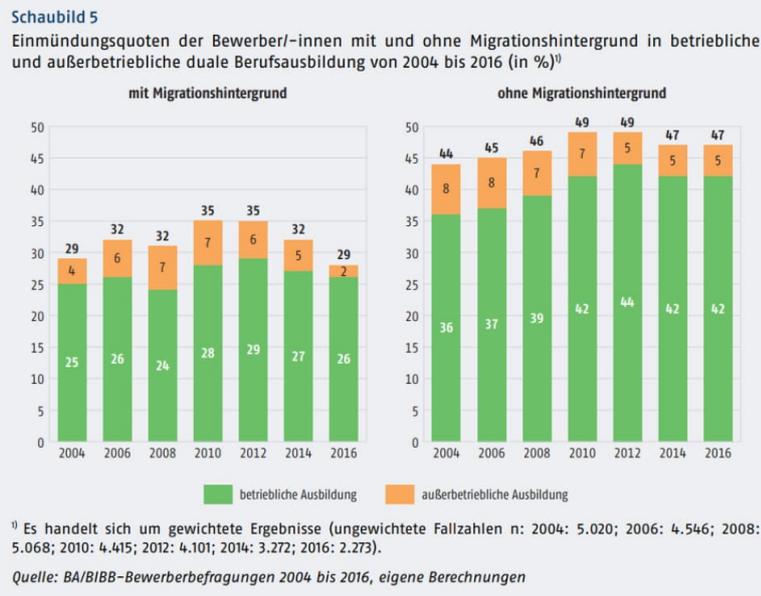
Wir als Team unterstützen bei der Schaffung klassischer Ausbildungsverbände innerhalb der Berufsgruppen. Dabei greifen wir, wie ich gerade gesagt habe, in einigen Branchen auf bereits etablierte Modelle zurück, zum Beispiel bei den technisch-gewerblichen Berufen, oder wir entwickeln dem Bedarf der Ausbildungsbetriebe entsprechend auch neue Verbundmodelle. Das ergibt sich aus der Trägerschaft, wie ich schon sagte, durch die vier Institutionen. Das versetzt uns als Projektmitarbeiterinnen in die Lage, auch branchen- und berufsübergreifende Verbände zu schaffen, also kreative Partnerschaften innerhalb der Ausbildung einzugehen, wenn diese dem Ausbildungsziel dienen – logischerweise. Ich nenne mal einige Beispiele: So werden Verbundverträge von IHK-Ausbildungsbetrieben mit dem Bildungs- und Technologiezentrum oder mit Innungen des Handwerks abgeschlossen. Wir nutzen auch überregionale Verbundmöglichkeiten, wenn wir hier in Berlin nicht fündig werden für unsere Unternehmen, beispielsweise mit dem Ausbildungszentrum Teltow. Kaufmännische oder IHK-Auszubildende speziell verbringen einen Teil ihrer Ausbildungszeit für den Inhalt Buchhaltung in einem Unternehmen der freien Berufe. Das heißt also – ich verwende auch gern den Begriff Cross-over –, dass wir wirklich gucken: Wo gibt es welche Partnerschaftsmöglichkeiten, die dem Ausbildungsziel dienen? –, und machen es möglich, dann auch einen Ausbildungsplatz zu besetzen. Steuerberatungskanzleien werden miteingebunden. Das ist wirklich eine ganz intensive Betreuung, die wir da für die Betriebe leisten. Eine enge Abstimmung mit den Ausbildungsabteilungen der Kammern beziehungsweise SenASGIVA für die grünen Berufe hinsichtlich der beruflichen Inhalte ist dabei unabdingbar, das ist klar, denn die Hoheit darüber liegt letztendlich bei den Kammern und den zuständigen Stellen, auch um den Anforderungen für die finanzielle Förderung der Verbände, die der Senat bereits seit Jahren zur Verfügung stellt, gerecht zu werden.

Kurz zusammengefasst unser Angebot an die Unternehmen: Finden von geeigneten Verbundpartnern, Vertragsgestaltung zwischen den Verbundpartnern begleiten und das Fördermittelmanagement sowohl für die Verbundausbildung als auch bei Vorliegen bestimmter personenbezogener Förderkriterien an die Unternehmen kommunizieren. Unser Service ist also ganz klar auf die Unternehmen ausgerichtet und nicht auf Berufsorientierung oder gar die Vermittlung von Auszubildenden oder Bewerbern. Das obliegt unseren Netzwerkpartnern, den Agenturen für Arbeit und so weiter. Darüber hinaus: Marketing bei Messen, Veranstaltungen und so weiter. – Alles andere gern auf Ihre Fragen hin.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, auch für die ein bisschen ausgereizten fünf Minuten! – Frau Krug von Nidda, mal sehen, ob Sie die Punktlandung hinkriegen! Wir schauen auf die Uhr.

Sophie Krug von Nidda (DIPF): Vielen Dank für die Einladung! – Ich möchte jetzt einen Blick auf Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte in betrieblichen Auswahlverfahren werfen und ein paar Befunde aus unserem explorativen Forschungsprojekt vorstellen, wo wir Auswahlmechanismen in betrieblichen Auswahlverfahren von Ausbildungsbetrieben untersucht haben.

Übergang von der Schule in die duale Ausbildung



Quelle: Beicht, Ursula (2017): Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004. BIBB: Bonn.

8. Juni 2023, Ausschuss für Arbeit und Soziales

2

Sie wissen wahrscheinlich alle, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund seltener nach der Schule in eine duale Ausbildung einmünden als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Auch der aktuelle Berufsbildungsbericht – er wurde ja schon erwähnt – stellt noch mal heraus, dass, obwohl Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte gleiche Schulabschlüsse und gleiche Leistungskriterien vorweisen, sie trotzdem Nachteile beim Zugang zu beruflicher Ausbildung im dualen System haben.

Übergang von der Schule in die duale Ausbildung



„Seit vielen Jahren zeigen empirische Erhebungen zum Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung (z. B. BIBB-Übergangsstudien, BA/BIBB-Bewerberbefragungen) schlechtere Chancen für junge Menschen mit Migrationshintergrund. Der Grund hierfür liegt jedoch nicht allein in ihren häufig geringeren schulischen Qualifikationen. Vielmehr zeigen sich auch bei gleichen Schulabschlüssen und unter Berücksichtigung vielfältiger weiterer Einflussgrößen Nachteile beim Zugang zu beruflicher Ausbildung. Die Ergebnisse zeigen darüber hinaus, dass es große Unterschiede nach Herkunftsregionen gibt. So ist es insbesondere für junge Menschen mit türkischer oder arabischer Herkunft erheblich schwerer, einen Ausbildungsplatz zu finden.“

(BMBF, Berufsbildungsbericht 2023, S. 90)

- ❖ Welche Rolle spielen betriebliche Auswahlverfahren für die Einmündungschancen von Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte?

Dargestellt werden Ergebnisse eines explorativen Forschungsprojektes zu betrieblichen Einstellungsmechanismen auf Grundlage von 596 Betriebs-Bewerbungs-Dyaden (446 Bewerber*innen und 345 Betriebe aus Niedersachsen) und 10 problemzentrierten Interviews mit Personalverantwortlichen in Ausbildungsbetrieben, die in ganz Deutschland aktiv sind. Für Informationen zu methodischen Aspekten vgl. Söhn, J. (2020) und Krug von Nidda, S., Söhn, J. (2022).

8. Juni 2023, Ausschuss für Arbeit und Soziales

3

Deswegen haben wir uns in dem Forschungsprojekt angeschaut, welche Rolle dabei eigentlich die betrieblichen Auswahlverfahren spielen. Da gibt es natürlich viele Erklärungsmechanismen, und wir haben jetzt den Fokus auf die Auswahlmechanismen in den Ausbildungsbetrieben gelegt. Dazu wurden sowohl Betriebe befragt und Personalverantwortliche in tiefergehenden Interviews befragt als auch Daten von Jugendlichen, die in die Ausbildung eingemündet sind, ausgewertet.

Betriebliche Auswahlkriterien



Abbildung 4: Selektionskriterien für die Einstellungsentscheidung



Quelle: Krug von Nidda, Sophie; Söhn, Janina (2022): Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Benachteiligung in betrieblichen Rekrutierungsprozessen vermeiden - Anregungen für Personalverantwortliche. Working Paper, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

8. Juni 2023, Ausschuss für Arbeit und Soziales

4

Aus der Betriebsbefragung, welche Kriterien die Betriebe anlegen, wenn sie Auszubildende auswählen, haben sich diese als sehr relevant erwiesen – Sie sehen, welche ganz oben stehen –: Zuverlässigkeit, Motivation, Teampassung. Das ist nicht überraschend. Aber für Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte haben sich vor allen Dingen zwei Kriterien in den Auswahlverfahren als sehr relevant erwiesen, und zwar die Teampassung und das sprachliche Ausdrucksvermögen. Auf diese beiden Kriterien möchte ich jetzt noch mal kurz eingehen.

Auswahlkriterium: Teampassung



- In Betrieben, die viel Wert auf Teampassung im Auswahlverfahren legen, haben Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz als Jugendliche ohne Einwanderungsgeschichte.
- Passung ins horizontale und vertikale Sozialgefüge innerhalb des Betriebs wird angezweifelt.
- Vermeidung des potenziellen Risikos einer Störung der eingespielten betrieblichen Ordnung
- Teampassung als betriebliches Kosten-Nutzen-Kalkül
- Betriebliche Normalitätserwartungen und Passungszuschreibungen als Hürden für Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte in Auswahlverfahren

In Betrieben, die viel Wert auf Teampassung in den Auswahlverfahren legen, hatten Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Das heißt, in den Auswahlverfahren wird eigentlich die Passung dieser Jugendlichen in das horizontale und vertikale Sozialgefüge innerhalb des Betriebs angezweifelt, beziehungsweise sie werden als ein potenzielles Risiko, eine potenzielle Störung der eingespielten betrieblichen Sozialordnung wahrgenommen. Das heißt, sie scheitern dann in den Auswahlverfahren nicht an Leistungskriterien, sondern an dem Zweifel an ihrer Passung in das betriebliche Sozialgefüge und an den betrieblichen Normalitätserwartungen und Passungszuschreibungen. Diese werden dann zur Hürde für diese Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte.

Regionale Einbettung des Betriebs



Passung zur regionalen Bevölkerungsstruktur als potenzielle Kunden

„Kopftuchträgerinnen haben es auch sehr schwer. Da weiß ich aus Erfahrung, dass man schaut, in welchem Bezirk die sich bewirbt oder allgemein, dass man sagt, ja, in dieser Region sind ja ganz viele mit Migrationshintergrund, da fällt es nicht so auf, als jetzt vielleicht in einer anderen Region, wo vielleicht die Reichen wohnen. Da können wir dann keine reinsetzen, die ein Kopftuch trägt.“ (Interview 1)

Ausbildungschancen variieren je nach antizipierter Kundschaft und deren angenommenen Einstellungen (zur regionalen Einbettung vgl. auch Scherr u. a. 2015).

Quelle: Krug von Nidda, Sophie; Söhn, Janina (2022): Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Benachteiligung in betrieblichen Rekrutierungsprozessen vermeiden - Anregungen für Personalverantwortliche. Working Paper, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

8. Juni 2023, Ausschuss für Arbeit und Soziales

6

Allerdings bezieht sich das nicht nur auf die Teampassung, also die Passung zu der bestehenden Belegschaft im Betrieb, sondern ein wichtiges Kriterium, das aus den Interviews herausgearbeitet wurde, ist auch die Passung zur regionalen Einbettung des Betriebs, also zu potenziellen Kunden des Betriebs zum Beispiel. Das bedeutet, dass die Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte auch regional sehr variieren. Ich habe mal das obige Zitat aus einem Interview mitgebracht; hier werden die regionale Einbettung des Betriebs und die Einstellung potenzieller Kunden also schon im Auswahlverfahren für Auszubildende antizipiert.

Auswahlkriterium: sprachliche Kompetenzen



- In Betrieben, die viel Wert auf sprachliche Kompetenzen im Auswahlverfahren legen (insbesondere Betriebe im Dienstleistungsbereich), haben Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte die gleichen Chancen auf einen Ausbildungsplatz wie Jugendliche ohne Einwanderungsgeschichte. In anderen Ausbildungsbetrieben sind die Einstellungschancen geringer.
- Eine Erklärung dafür kann sein, dass diese Betriebe die Sprachkompetenzen besonders testen, während andere Betriebe ihre Entscheidung auf Grundlage ihrer Annahmen über die sprachlichen Kompetenzen von Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte fällen (vgl. Söhn 2020, S. 15).
- Betriebe, die Erfahrungen mit Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte gemacht haben, berichten selten von sprachlichen Problemen während der Ausbildung (vgl. Enggruber & Rützel 2015).
- Für die Einstellung von Geflüchteten erweisen sich die deutschen Sprachkenntnisse in den Interviews als wichtiges Einstellungskriterium, ohne welches der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung unwahrscheinlich und das Risiko hoher Kosten für den Betrieb zu groß erscheint.

Ein weiteres wichtiges Kriterium waren die sprachlichen Kompetenzen. Dort hat sich aber gezeigt, dass Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte, die in Deutschland ja trotzdem ihren Schulabschluss gemacht haben, in Betrieben, die sehr viel Wert auf sprachliche Kompetenzen legen, keinerlei Nachteile erfahren haben. Also dort kamen die Betriebe zu dem Schluss, dass die sprachlichen Kompetenzen sich nicht unterscheiden. Das bestätigen auch andere Studien, die sagen, dass selten von sprachbezogenen Problemen während der Ausbildung berichtet wird. Allerdings gilt dies natürlich nicht für die Einstellung von Geflüchteten, wo sich in den Interviews gezeigt hat, dass die deutschen Sprachkenntnisse ein sehr wichtiges Einstellungskriterium sind, weil die Betriebe ansonsten eben das erfolgreiche Bestehen, den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung als gefährdet und das Risiko sehen, dass dort zu hohe Kosten im Betrieb entstehen und gerade in kleinen Unternehmen auch nicht die Kapazitäten da sind, um dort ausreichend zu unterstützen.

Handlungsimplicationen



- Qualifizierung und Sensibilisierung für die Heterogenität der Auszubildenden und unintendierte Diskriminierungsprozesse in betrieblichen Auswahlverfahren
- „Klebeeffekte“ (vgl. Baas u. a. 2011) durch persönliches Kennenlernen und gemeinsames Arbeiten (Probearbeit, Praktika, EQJ)
- enge Zusammenarbeit von Schulen, Ausbildungsbetrieben und Berufsberatungen → individuelle Lösungen

- ❖ Potenziale an ausbildungsinteressierten Jugendlichen ausschöpfen, um Fachkräfte zu sichern und gesellschaftliche Teilhabe durch einen Ausbildungsabschluss ermöglichen

Was wir aus dem Projekt als Handlungsimplicationen mitgenommen haben, ist vor allen Dingen, dass eine weitere Qualifizierung und auch Sensibilisierung für die Heterogenität von Auszubildenden und auch für unintendierte Diskriminierungsprozesse in Auswahlverfahren stattfinden muss, dass gerade Maßnahmen, die auf den persönlichen Kontakt zwischen Jugendlichen und Ausbildungsbetrieben abzielen, sogenannte Klebeeffekte erzielen können, also dort Chancen dieser Jugendlichen erhöht werden können, dass sie ihr Potenzial im Betrieb zeigen können, und dass eine enge Zusammenarbeit von Schulen, Ausbildungsbetrieben und Berufsberatungen zu individuellen Lösungen für die Übergänge dieser Jugendlichen beitragen kann und so dann die Potenziale an ausbildungsinteressierten Jugendlichen zur Fachkräftesicherung ausgeschöpft werden können und auch diesen Jugendlichen gesellschaftliche Teilhabe durch einen vollqualifizierenden Berufsabschluss ermöglicht wird. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank für diesen sehr spannenden Input auch an Sie! – Herr Pörksen!

Jan Pörksen (IHK Berlin): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Frau Senatorin! Sehr geehrte Abgeordnete! Vielen Dank für die Einladung zur Anhörung heute! Wenn man in solchen Runden spricht – und da ist es letztendlich auch egal, ob es der DGB, die IHK, die Verbundberatung oder die Parteien sind –, merkt man immer, dass wir alle eigentlich genau das gleiche Ziel haben. Wir wollen die duale Ausbildung stärken, weil wir wissen, dass sie ein ganz wichtiges Fundament ist, egal ob in Berlin oder deutschlandweit. Insofern ist es auch nicht verwunderlich, dass wir als IHK und auch als Wirtschaft überhaupt keine Schwierigkei-

ten damit haben, wenn wir sagen: Wir wollen 2 000 zusätzliche Plätze schaffen. – Die sind bitter nötig, und zwar unabhängig von der Zahl. Ob es 1 000 oder 2 000 sind, wir merken ja, egal in welchem Bereich, der Fachkräftemangel schlägt gerade überall zu und wird spürbar.

Die Ausbildungsumlage – auch das überrascht Sie jetzt nicht – lehnen wir weiterhin ab. Das hat für uns relativ einfache Gründe. Erstens glauben wir, dass die Diskussion um die Ausbildungsumlage derzeit auch ein Stück weit von den wirklichen Herausforderungen, die vor uns liegen, ablenkt. Zweitens: Wenn wir mit Unternehmerinnen und Unternehmern sprechen, dann gibt es im Grunde die, die schon sehr viel ausbilden und sehr engagiert sind und uns das Feedback geben, dass sie, selbst wenn sie eine finanzielle Unterstützung bekommen würden, dadurch nicht mehr ausbilden würden, weil sie schon heute ihre Plätze kaum besetzt bekommen. Und wenn wir mit den Unternehmerinnen und Unternehmern sprechen, die bisher nicht ausbilden und die das aus Überzeugung tun, weil sie vielleicht die finanziellen Voraussetzungen nicht haben oder weil sie gar nicht so weit in die Zukunft gucken können – was gerade bei Start-ups immer wieder der Fall ist, dass die uns sagen: Wir haben gar keinen Dreijahreshorizont, das heißt, wir können uns auf dieses Thema nicht einlassen –, dann sagen die uns, dass sie durch eine Ausbildungsumlage, durch eine Unterstützung oder vielleicht eine Strafzahlung auch nicht mehr Ausbildungsplätze schaffen würden. Es wird allerdings bei einem Instrument – unabhängig davon, wie man das gestaltet – relativ klar große Mitnahmeeffekte geben. Es wird die Unternehmen belohnen, die heute schon weniger Probleme haben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, also eher größere und marktstarke. Insofern würden wir gern die Diskussion um die Ausbildungsumlage – und dafür haben wir jetzt mindestens zwei Jahre Zeit – ein Stück hinlenken zu tatsächlichen Maßnahmen, die wir gemeinsam umsetzen wollen.

Die Herausforderungen für die Unternehmen sind relativ offensichtlich: Zwei bis drei Ausbildungsstellen pro Unternehmen können derzeit pro Durchgang nicht besetzt werden. Es gibt keine geeigneten Bewerbungen. Das sagen über 70 Prozent der Unternehmen. Ein Drittel der Unternehmen – das muss man sich mal vorstellen – bekommt überhaupt keine Bewerbungen mehr auf ihre Ausbildungsplätze. Jetzt könnte man sagen: Dann sollen sie besseres Marketing machen, besser in den Schulen auftreten. – Genau! Das ist etwas, wo wir auf jeden Fall ansetzen können. Viele Unternehmen haben da mit Sicherheit noch Nachholbedarf. Aber es gibt auch – und das merken wir immer wieder – den Nichtantritt von Ausbildungen, das heißt, Auszubildende, die vier oder fünf Verträge unterschreiben und dann am Ende nur einen annehmen. Auch das ist für viele Unternehmen – Stichwort Planungssicherheit – eine immer größere Herausforderung.

Auf der anderen Seite sehen wir potenzielle Azubis – Herr Meyer hat das vorhin gesagt –, die Ausbildungsplätze suchen und keine finden, aus welchen Gründen auch immer. Wir sehen immer noch die Folgen der Coronapandemie, wo wir große Lücken in der Berufsorientierung hatten und es keine Möglichkeiten gab, praktische Erfahrungen zu sammeln. Es geht um viele Schülerjobs, die es nicht gab, Betriebspraktika, die es nicht gab, Beraterinnen und Berater der Jugendberufsagenturen, die nicht mit den Schülerinnen und Schülern arbeiten konnten, und das merkt man natürlich jetzt. Zudem haben wir – auch das muss ich Ihnen nicht erzählen – einen Lehrermangel gerade in den WAT-Fächern, wo unglaublich viel Unterricht ausfällt, wo wir sehr große Klassen haben, wo die Werkräume nicht mehr genutzt werden können, weil die einfach nicht auf über 30 Schülerinnen und Schüler ausgelegt sind. Auch das führt natürlich nicht zu Praxisnähe und verbessert die Situation gerade überhaupt nicht.

Wir stehen also vor großen Herausforderungen. Deshalb sind für uns folgende Dinge essenziell: erstens, die Pläne aus dem Koalitionsvertrag, gerade die Stärkung der Schulqualität, möglichst schnell umzusetzen, standardisierte Vergleichsarbeiten, flächendeckender verpflichtender WAT-Unterricht. Wir haben gestern wieder diskutiert bei „Partner Schule Wirtschaft“, dass es eine große Herausforderung sein wird, das auch für die Gymnasien flächendeckend einzuführen. Wir müssen es den Jugendlichen ermöglichen – und das ist in meine Augen der wichtigste Punkt –, viele praktische Erfahrungen zu sammeln. Dafür braucht es auch neue Ideen, es braucht neue Wege und natürlich auch die Unternehmen, die Praktikumstage und Praktika anbieten; dafür braucht es Plattformen, wo gerade die Jugendlichen, die vielleicht nicht über Vitamin B einfach mal einen Praktikumsplatz links oder rechts bekommen, sondern da etwas benachteiligt sind, die Möglichkeit haben, Praxiserfahrung nicht in einem Betrieb zu sammeln, an dem man zufällig vorbeigelaufen ist, weil er um die Ecke ist, sondern in einem, der ihren Interessen und Stärken entspricht. Wir dürfen aber auch die Schulabgängerinnen – und das merken wir auch immer wieder – nicht verlieren. Das heißt, wir merken, dass viele Schülerinnen und Schüler nach der 10. Klasse einfach weg sind, dass wir nicht wissen, was sie tun. Dafür kann ein anschlussorientiertes 11. Pflichtschuljahr ein Ansatz sein – auch das ist ja im Koalitionsvertrag festgehalten –, damit wir möglichst alle weiterhin erreichen.

Abschließend noch zwei, drei Sätze zur Berliner Wirtschaft und dazu, was gerade passiert. Wir nehmen die Situation nicht erst seit der Diskussion um die Ausbildungsumlage extrem ernst, weil es letztendlich für die Unternehmen darum geht, ihren Fortbestand zu sichern. Deswegen ist es auch nicht verwunderlich, dass die IHK-Vollversammlung im letzten Jahr relativ pragmatisch 3 Millionen Euro für eine Ausbildungsinitiative zur Verfügung gestellt hat, dass die IHK-Organisationen insgesamt – die Handwerker sind da schon etwas länger unterwegs – mehrere Millionen für Ausbildungskampagnen zur Verfügung stellen, um auf das Thema aufmerksam zu machen, dass wir gemeinsam mit den Verwaltungen, aber auch mit den anderen Partnern, die sich täglich um die Ausbildung bemühen, Dinge wie die Praktikumswoche jetzt erstmals in Berlin umsetzen. Vielleicht mal der aktuelle Stand: Wir haben gerade die ersten 1 000 Praktikumstage im Sommer vermittelt. Das heißt, es läuft gut an. Wir haben aber noch 3 000 Praktikumstage, die von Unternehmen angeboten werden, die noch nicht angenommen worden sind. Also wenn Sie Kontakte zu Schulen in Ihren Bezirken haben, dann gerne dafür noch mal Werbung machen! Das ist wirklich eine tolle Möglichkeit, innerhalb von fünf Tagen fünf Berufe kennenzulernen. Wir haben die Ausbildungsbotschafter, die jetzt in die Schulen gehen und da viel mehr machen. Wir haben das Matching-Portal ausbildung.berlin gemeinsam geschaffen, wo wir erstmals für die Jugendlichen einen relativ guten Überblick über das Gesamtangebot von Ausbildungen herstellen können. Wir haben das Digital Education Lab, wo digitale Bildungsinnovationen entstehen können, im Ludwig-Erhard-Haus geschaffen, das gerade eröffnet und mit vielen Sozialunternehmen und EdTechs zusammen ein Stück Innovation in Schule bringen möchte, und wir haben vor inzwischen, glaube ich, zwei Jahren den „Talente Check“ eröffnet, wirklich ein Vorzeigeprojekt in Deutschland. Zehntausend Schülerinnen und Schüler sind da schon durchgegangen und haben Berufsorientierung etwas anders erlebt. Diese Projekte haben wir alle nicht alleine gemacht, sondern gemeinsam mit den Verwaltungen, mit der Bundesagentur, mit der Handwerkskammer, mit den UVB und anderen. Das ist in unseren Augen genau der richtige Weg, um auch zukünftig tatsächlich was zu bewegen. Deswegen würden wir uns freuen, wenn Sie alle mit uns gemeinsam kreative Ideen suchen – wie gesagt, die Herausforderungen sind, glaube ich, auf beiden Seiten klar –, und dann werden wir auch zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen

können. Fatal wäre es, wenn wir das Potenzial, das wir in Berlin haben, nicht nutzen würden. Deswegen: Alle Berufe auch sichtbar machen! – Ich sehe schon, meine Zeit ist um. Insofern ganz herzlichen Dank, dass ich hier sein durfte, und jetzt freue ich mich auf die Fragen.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! Auch schön, dass Sie da sind! – Ein bisschen sind wir über die Zeit hinausgegangen. Ich bitte zu entschuldigen, dass ich so ein bisschen drängele. Das ist nicht böse gemeint und keine Abwertung Ihrer Statements. Sie sind uns tatsächlich sehr wichtig. – Frau Senatorin, Sie haben das Wort!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Vielen Dank auch an die Sachverständigen für die sehr wichtigen Inputs. Ich möchte Ihnen sagen, dass auch wir als Land Berlin das übergeordnete Ziel verfolgen, jungen Menschen Zukunftsperspektiven zu bieten und natürlich auch berufliche Teilhabe zu schaffen. Das ist eine der zentralen Voraussetzungen, die wir als neuer Senat auch in die Richtlinien der Regierungspolitik aufgenommen haben.

Leider ist es so, dass der Berliner Ausbildungsmarkt seit einigen Jahren in einer Schieflage ist, das heißt, Angebot und Nachfrage passen hier strukturell nicht zusammen. In unserem Nachbarbundesland sieht das anders aus, da funktioniert es viel besser. Deswegen haben wir in den Richtlinien der Regierungspolitik festgehalten, dass wir ein Bündnis für Ausbildung starten werden. Das werden wir zum Beginn des Ausbildungsjahres machen, um dieses übergeordnete Ziel zu erreichen. Ich möchte auch noch mal betonen, dass wir hier alle in der gemeinsamen Verantwortung sind. Herr Pörksen hat verschiedene Akteure genannt; alle Akteure haben hier eine Verantwortung, und wir müssen gucken, dass wir gemeinsam diesen Weg gehen können.

Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt – ich fand den Input von Frau Krug von Nidda sehr wichtig – ist kein neues Phänomen. Das ist uns als Senatsverwaltung sehr bewusst, und deshalb werden wir dieses Thema auch angehen. Die Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt, die von der Justizverwaltung zu uns gewechselt ist, ist, was diese Sachen angeht, auch sehr dahinter. Deshalb werden wir in der Senatsverwaltung gemeinsam mit der Abteilung Arbeit und der Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt hier noch mal schauen, was die Ansatzpunkte sind, um diese Diskriminierung aufzuheben.

Ich habe in meiner neuen Funktion als Senatorin einen Betrieb besucht, der auch ausbildet. Die Zahlen für Berlin sind ja erschreckend, auch im Bundesdurchschnitt liegen wir hier weit unter der Quote der Betriebe, die ausbilden. Bundesweit bilden 20 Prozent der Betriebe aus, in Berlin sind es etwas über 10 Prozent. Wir müssen einen besonderen Blick darauf werfen, wer wie davon profitiert. Die Idee einer Ausbildungsplatzumlage ist eigentlich, für einen solidarischen Ausgleich zu sorgen, weil auch Betriebe, die nicht ausbilden, davon profitieren. Ich würde das auch gar nicht so negativ sehen, Herr Pörksen. Ich glaube, Betriebe, die nicht die Möglichkeiten haben, sind schon froh, wenn andere Betriebe ausbilden und sie davon profitieren können – auch diese Gespräche führen wir –, sie sagen: Wir sind gerne bereit, diese Umlage zu zahlen, wenn andere Betriebe ausbilden und wir davon profitieren. – Aber all das werden wir in dem Bündnis für Ausbildung besprechen. Konkret sind die Zahlen, was die Umsetzung angeht, ja auch in den Richtlinien genannt.

Ich würde gern noch das Wort an meine Fachebene geben, an Frau Zauner zum Themenschwerpunkt sprachliche Kompetenzen. Wir haben ja in Berlin auch viele gute Erfahrungen gemacht, und vielleicht kann Frau Zauner sagen, was hier eher die Hürden sind, weshalb Auszubildende nicht weiterkommen. Gerne kann auch Frau Bagusch-Sauermann zu den Aufqualifizierungen ergänzen, wenn sie möchte. – Danke schön!

Margit Zauner (SenASGIVA): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Herzlichen Dank! Frau Krug von Nidda hat ja auf das Thema Sprache als Hindernis hingewiesen. Wir haben festgestellt – alle, die mit uns gemeinsam auch im Rahmen von Arrivo seit 2015 sehr eng mit den Wirtschaftspartnern begleitet haben, wie wir ganz viele Jugendliche in Ausbildungsverhältnisse gebracht haben, häufig mit sehr engagierten Ausbildungsbetrieben, die sich teilweise auch in den letzten Jahren materialisiert haben, wenn die besten Auszubildenden gekürt wurden, was ich immer sehr schön fand –, dass zumindest für eine Teilgruppe die sprachliche Hürde gar nicht im Ausbildungsbetrieb, gerade bei Teilen der Geflüchteten, sondern eher in der Berufsschule lag, sodass man da noch mal entsprechende Dinge dazusetzen musste. Von daher war ich mir nicht ganz sicher, ob jetzt die Befunde von Frau Krug von Nidda in der Praxis – – Vielleicht können die einen oder anderen aus der Praxis noch mal was dazu sagen. Aber ich habe an dem Nicken von Herrn Pörksen gesehen, dass er diese Einschätzung teilt. – Danke!

Kirsten Bagusch-Sauermann (SenASGIVA): Zum Punkt Qualifizierung – vielen Dank, Frau Senatorin! –: Natürlich muss der Übergang Schule-Beruf funktionieren. Das heißt, die Qualifizierung der jungen Menschen ist zwingende Voraussetzung, und da sind wir ja gemeinsam mit der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie auch dran. Das Landesberufsorientierungskonzept ist ja so weit schon erstellt und wird noch in weitere Diskussionen auf Senatsebene gehen. Insofern legen wir darauf auch einen Fokus und gucken, dass nachher die jeweilige Qualifizierung der jungen Menschen auch gut auf den Weg gebracht wird.

Natürlich stehen wir hier auch vor Herausforderungen, Herr Pörksen hat es auch gesagt: Die Coronapandemie hat hier ein Stück weit die Situation herbeigeführt, dass wir bei der Berufsorientierung ganz viel Engagement zeigen mussten, damit es uns auch in dieser Zeit gelang. Aber auch hierzu waren im Rahmen der Taskforce Ausbildung immens in der Diskussion, haben geguckt, dass auch hier durch die BSO-Teams, die es in den Schulen ja schon gibt, eine gute Berufsorientierung in den Schulen erfolgt – so gut es eben ging in dieser Zeit –, und das wurde uns auch stets von der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, die ja hier ein wesentlicher Partner ist, bestätigt. Also insofern ist es eine wichtige Voraussetzung, und auch dazu sind wir im Gespräch mit allen Partnern. – Danke!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Gut! Vielen Dank für den Input! – Jetzt sind die Abgeordneten gefragt. Wir kommen zur Aussprache, und Herr Pätzold hat das Wort!

Dr. Martin Pätzold (CDU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Vielen Dank an die Anzuhörenden für ihre Beiträge, die ja sehr vielschichtig waren. Ich würde gern mit Ihnen beginnen, Herr Glawe. Sie haben ja sehr umfassend dargestellt und auch dargestellt, was wir als Koalition uns gemeinsam, wie Sie es gesagt haben, als ehrgeizige Ziele in dem Bereich gesetzt haben. Das ist etwas, wo wir einen Schwerpunkt sehen und was wir ganz bewusst auch heute hier im Ausschuss als erste Anhörung formuliert haben, damit wir es miteinander diskutieren können. Sie haben beschrieben, dass Sie weiterhin im Dialog sind, auch über branchenspezifische

sche Lösungen. Es ist ja immer besser, wenn Sie sich in den Branchen einigen und wir nicht etwas gesetzlich regeln müssen, sondern es auf freiwilliger Basis passiert. Da würde mich interessieren, ob es da vielleicht konkrete Entwicklungen, konkrete Gespräche, konkrete Absprachen in einzelnen Branchen gibt, sodass dort zeitnah zu einer Umsetzung zu kommen ist, oder wo Sie diese Potenziale sehen und welche Unterstützung auch wir seitens der Politik dort leisten könnten.

Zweitens, Herr Pörksen, haben Sie die Sicht der Wirtschaft, der IHK beschrieben. Sie wissen, dass das mir und uns sehr wichtig ist. Sie haben auch die Erwartungen beschrieben, was den Koalitionsvertrag angeht. Könnten Sie noch mal aus Ihrer Sicht darstellen: Was wären vielleicht ganz konkret ein, zwei, drei Schritte – Sie haben es ja sehr umfassend formuliert –, wo Sie aus Sicht der IHK den Wunsch hätten, dass wir das Ziel 2 000 zusätzliche Ausbildungsplätze dann auch gemeinsam hinkommen können und die nächste Regulierung nicht vornehmen müssen?

Dann hat Frau Senatorin unser Berliner Bündnis für Ausbildung beschrieben. Da würde mich von allen Anzuhörenden interessieren, ob Sie da jeweils zwei Punkte nennen könnten, wo Sie sagen, das würden Sie sich jetzt von diesem Berliner Bündnis für Ausbildung wünschen. Es soll ja sehr umfassend aufgestellt sein. Ich weiß, dass die Senatorin das mit sehr viel Einsatz, Ehrgeiz und Engagement vorantreiben will und wird, und wir haben natürlich auch als Ausschuss die Verantwortung, hier zu unterstützen.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Frau Auricht!

Jeannette Auricht (AfD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Vielen Dank an die Anzuhörenden! Ich habe auch ein paar Fragen. Ich fange mal mit Herrn Glawe an. Sie haben ja gesagt, dass wir mehr Ausbildungssuchende als Plätze, jedenfalls gemeldete freie Plätze haben. Gibt es auch Zahlen, wie viele Plätze gar nicht zur Ausbildung gemeldet werden? Es gibt ja sicherlich viele Betriebe, die ihre Ausbildungsplätze nicht melden. Oder ist das ein schwarzes Loch, wo man nicht genau weiß, wie viele da sozusagen im Dunkeln ruhen?

Dann haben Sie auch gesagt, dass die Ausbildungsquote – ich weiß jetzt nicht genau, 2007 hatten wir 13 Prozent, jetzt nur noch 3,1 Prozent – sehr gesunken ist. Haben Sie da auch vergleichbare Zahlen, in welchem Maße die Akademisierung gestiegen ist, wie viele junge Menschen sich in der gleichen Zeit für ein Studium entschieden haben?

Sie haben auch erläutert, dass Sie sehr für die Ausbildungsumlage sind. Wir sehen das eher kritisch, wir würden eher auf eine freiwillige Lösung in den verschiedenen Branchen setzen. Wir haben ja auch schon einige Branchen hier im Ausschuss dazu angehört, bei denen das ganz gut funktioniert. Trotzdem würde mich interessieren: Klar, die Anzahl von Ausbildungsplätzen würde eventuell steigen, aber könnten Sie noch mal erklären, warum auch die Qualität der Ausbildung dann steigen würde? Das ist mir noch nicht so ganz klar.

Dann habe ich eine Frage an Frau Josupeit-Metzner. Die Zahlen sind ja schon beeindruckend: 11 800 Kontakte, haben Sie gesagt, 1 760 Plätze, die Sie vermittelt haben, wenn ich das richtig verstanden habe. Haben Sie auch Zahlen über die Abschlüsse und Abbrecherquoten bei den vermittelten Ausbildungsplätzen? Das würde mich interessieren. Dann würde ich auch

gern wissen: Was glauben Sie, welche Auswirkungen auf Ihre Arbeit diese Ausbildungsplatzumlage hat?

Mich würde auch noch interessieren, ob man da mehr in die Tiefe gegangen ist, warum viele Betriebe in Berlin nicht ausbilden. Ich glaube, dass die Gründe da sehr vielschichtig sind und eine Ausbildungsplatzumlage nicht unbedingt hilfreich ist, aber die verschiedenen Gründe würden mich noch mal interessieren. Vielleicht können die Anzuhörenden oder auch die Senatsverwaltung dazu noch etwas sagen. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Herr Valgolio, Sie sind an der Reihe!

Damiano Valgolio (LINKE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Vielen Dank auch von meiner Seite an die Anzuhörenden! Das Problem ist klar, denke ich, Herr Glawe hat ja die Zahlen genannt: Es fehlen massiv betriebliche Ausbildungsplätze. Die Frage ist: Was kann man da machen? Wie kann man das ändern? – Eine interessante Lösung ist sicherlich die Verbundausbildung. Deswegen haben wir Frau Josupeit-Metzner eingeladen. Es ist also nicht so, dass die Linken immer nur den DGB einladen und über die Umlage sprechen wollen, sondern es ist natürlich so, dass auch die Verbundausbildung da eine große Hilfe sein kann, gerade für kleinere Betriebe, wie Sie es dargestellt haben, die nicht in der Lage sind, das komplette Ausbildungsprogramm bei sich im Betrieb abzubilden. Meine Frage an Sie, Frau Josupeit-Metzner, ist, ob Sie noch mal genauer erklären können, wie Sie da den passenden Mitausbilder finden. Wie läuft das? Ist das so wie eine Partnerbörse? Da meldet sich ein Betrieb, der sagt: Wir wollen ausbilden, aber uns fehlt die und die Maschine –, und dann suchen Sie ein anderes Unternehmen, das die Maschine hat? Oder wie funktioniert das konkret? Wie muss man sich das vorstellen? Wie kann da vielleicht auch seitens der Politik noch geholfen werden, und wo schleift es im Moment noch? Ich weiß, dass es viele, auch kleinere Betriebe gibt, die zwar ausbilden wollen, sich aber bisher noch nicht entschließen konnten, bei der Verbundausbildung mitzumachen. Was ist Ihre Einschätzung, wo es da bei den Betrieben schleift? Sie hatten gesagt: Unkenntnis. Scheuen sie die Kosten, oder finden sie keine geeigneten Bewerber? Also was kann man da machen, um vielleicht noch mehr Betriebe anzuhalten, sich zumindest an der Verbundausbildung zu beteiligen, insbesondere – dritte Frage – in der wichtigen Branche der sogenannten Klimaberufe, also Heizung, Klima, Sanitär, die ja massiv Probleme hat, junge Leute zu finden, aber extrem wichtig ist für eine klimaneutrale Umrüstung der Heizungen und so weiter, also eine ganz wichtige Zukunftsbranche. Deswegen meine Frage, ob Sie ein bisschen mehr dazu sagen können, wie man der Branche helfen könnte, stärker auf die Verbundausbildung zu setzen. Das wäre super.

Dann möchte ich logischerweise noch was zum großen Thema Ausbildungsplatzumlage fragen. Das ist ja so ein bisschen der Elefant hier im Raum, über den alle reden. Dass wir als Linke für die Umlage sind, ist kein Geheimnis. In den Branchen, die Sie schon angeführt haben – Baugewerbe, Schornsteinfegergewerbe –, zeigt sich, dass dadurch innerhalb kürzester Zeit die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze massiv gesteigert werden konnte. Deswegen sind wir dafür. In der neuen Koalition ist zumindest ein Koalitionspartner dagegen, die CDU ganz offen, bei der SPD hört man immer unterschiedliche Sachen, je nachdem, mit wem man redet, und im Koalitionsvertrag steht deswegen, dass jetzt zumindest für zwei Jahre die Umlage nicht kommt. Da würde ich Sie, Herr Glawe, gern fragen, wie der DGB das einschätzt, dass jetzt zwei Jahre lang die Umlage auf Eis liegt und nicht kommt.

Frau Senatorin, Sie haben dargestellt, dass Sie es richtig finden, die Umlage einzuführen. Das begrüße ich natürlich sehr, aber Sie haben auch dargestellt, was dazu im Koalitionsvertrag vereinbart ist – das ist auch von den Anzuhörenden angesprochen worden –, nämlich dass die Umlage nicht kommt, wenn 2 000 zusätzliche Ausbildungsplätze – da ist die Formulierung nicht so ganz klar – geschaffen werden bis April 2025, glaube ich, also in zwei Jahren. Vielleicht können Sie noch mal genauer erläutern, was mit dieser Formulierung gemeint ist. Die DGB-Vorsitzende, Frau Karger, hat ja kritisiert, dass damit möglicherweise gemeint sein könnte, dass die Unternehmen einfach nur 2 000 zusätzliche freie Stellen an die Bundesagentur für Arbeit melden müssen. Mich würde interessieren, ob das genügen würde, um dieses Kriterium im Koalitionsvertrag zu erfüllen, und dann auch, was die Bezugsgröße ist, also 2 000 zusätzliche Ausbildungsplätze im Vergleich zu was? Herr Glawe hat jetzt vom Vor-Corona-Stand geredet. Möglicherweise ist damit auch nur der jetzige Stand oder April 2023 gemeint. Also was ist die Ausgangsbasis für diese 2 000 zusätzlichen Plätze, und was ist damit genau gemeint? Wann liegt ein zusätzlicher Platz in dem Sinne vor? Es wäre gut, wenn wir da Klarheit schaffen könnten. – Danke!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Herr Wapler ist der Nächste.

Christoph Wapler (GRÜNE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Ich glaube, bei diesem Riesenthema Ausbildung stehen wir vor mindestens drei großen Herausforderungen; einmal, über Ausbildung soziale Teilhabe zu sichern. Wir brauchen Auszubildende für die sozial-ökologische Transformation, gerade in Berufen, die für Klimaneutralität und Klimaschutz wichtig sind, und wir haben es mit einem unglaublichen demografischen Wandel zu tun, der tatsächlich sehr groß ist im Vergleich zu dem, was wir bislang an Anstrengungen leisten. Der Kollege Meyer hat das in seiner Begründung schon ziemlich gut zusammengefasst. Wir haben in Berlin eine veritable Ausbildungskrise. Die haben wir schon seit vielen Jahren. Zusätzlich wird jetzt auch der Fachkräftemangel in den klimarelevanten Berufen zu einem gesellschaftlichen Problem. Es ist klar, nirgendwo bilden Unternehmen weniger aus. Ich will gar nicht auf dieses Hertha-Bashing eingehen, aber die rote Laterne, die wir da offensichtlich seit Jahren tragen, müssen wir unbedingt loswerden.

Deshalb richten sich meine ersten Fragen an den Senat. Eine Maßnahme, die wir 2021 vereinbart haben, war die Einrichtung eines Runden Tisches klimarelevante Berufe. Da würde mich interessieren: Wann geht das weiter? Wann können wir da mit Ergebnissen rechnen? Das andere war ganz klar der Elefant, die Ausbildungsumlage. Dazu hat Herr Valgolio schon das Nötige gefragt. Was dann 2 000 Stellen sind, würde mich tatsächlich auch interessieren. Herr Pörksen hat so schön gesagt: Wir haben ja jetzt zwei Jahre Zeit. – Mit Verlaub: Nein, die haben wir nicht. Ich erinnere mich, der nunmehrige Vorsitzende hat in einer der vergangenen Ausschusssitzungen dazu gesagt: Wir wollen das nicht nach hinten schieben –, aber de facto machen wir im Moment genau das. Deswegen würde mich interessieren, was die nächsten konkreten Schritte bei der Umlage sind, die kein Allheilmittel ist, da stimme ich ausdrücklich zu, und die auch nicht das ganze große Thema Berufsorientierung verdecken soll. Das wäre die nächste Frage an den Senat: Gibt es ein neues Berufsorientierungskonzept? Können Sie vielleicht zwei, drei konkrete Punkte nennen, was Sie jetzt anders und vor allem besser machen wollen?

Im Handwerk ist der Fachkräftemangel besonders ausgeprägt. Es gibt unglaubliche Altersstrukturen, etwa im Bereich Gebäudetechnik, wo der demografische Wandel gleich in den

nächsten Jahren massiv zuschlagen wird. Wie gesagt, das wird sich unglaublich auf die sozial-ökologische Transformation auswirken. Dabei ist das Ausbildungsplatzangebot im Handwerk, glaube ich, im Gesamtvergleich weniger stark zurückgegangen. Deshalb ist im Handwerk das Bewusstsein sowohl für Berufsorientierung als auch für Fachkräftesicherung schon vorhanden. Ich glaube, wir sind uns einig: Es kann nicht nur um den Senat und das Land Berlin gehen, sondern die Unternehmen müssen auch selbst was tun für die Aktivierung und Gewinnung von Fachkräften. Dazu gehören solche Dinge wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wir müssen auch was tun gegen die hohen Abbrecherinnenquoten in den Ausbildungsverhältnissen, und viele Betriebe haben einen großen Nachholbedarf bei Geschlechtergerechtigkeit, Antidiskriminierung und Diversity. Deshalb bin ich froh, dass heute Frau Krug von Nidda da ist und uns ein paar Erläuterungen dazu gegeben hat.

Anschließend habe ich noch Fragen an die Anzuhörenden. Vielleicht können Sie noch mal die wesentlichen Ursachen darstellen, warum Auszubildende mit Migrationshintergrund weniger leicht einen Ausbildungsplatz finden als Menschen ohne Migrationshintergrund, wie die Unterrepräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund zu erklären ist. Was können die Unternehmen konkret tun, um ihre Auswahlprozesse diskriminierungsfrei zu gestalten?

Von Frau Josupeit-Metzner würde mich bei der Verbundberatung noch interessieren: Wo sehen Sie die größten Hemmnisse für Unternehmen, solche Verbundpartnerschaften einzugehen? Sie haben kleinere Unternehmen angesprochen. Wie könnte man auch größere Unternehmen aktivieren, solche Verbünde einzugehen? Geht das vielleicht auch im ganzen Bereich Qualifizierung und Weiterbildung? Könnten Sie dazu noch ein paar Punkte nennen?

Zu Herrn Glawe: Ich glaube, über die Bewertung der Entwicklung der Zahl der Ausbildungsverhältnisse sind wir uns einig. Vielleicht auch an den DGB die Frage: Was kann getan werden, um mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund in Ausbildung zu bringen? Und die Frage nach den hohen Abbrecherinnenquoten: Was muss getan werden, damit weniger Ausbildungsverhältnisse gelöst werden? Vielleicht wissen Sie das: Es gibt in Bremen – da sind wir wieder beim Elefanten – einen solidarischen Ausbildungsfonds. Vielleicht können Sie sagen, wie so die ersten Erfahrungen dort sind oder gegen welche Widerstände dieser Fonds durchgesetzt worden ist. In Verbindung mit einer großen Fachkräftestudie, die Bremen gemacht hat: Auch das ist etwas, was wir im Land Berlin noch vor uns haben, wo wir uns tatsächlich mal ressortübergreifend – das müsste dann auch aus diesem Ausschuss rausgehen – die politischen und strategischen Rahmenbedingungen anschauen müssen, um diese wirklich grauenhafte Ausbildungslage hier im Land Berlin zu überwinden. – So viel von mir. Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Wapler! – Frau Wojahn, Sie sind die Nächste!

Tonka Wojahn (GRÜNE): Vielen Dank auch von mir an die Sachverständigen für ihren Input und vielen Dank auch für die Setzung dieses so aktuellen Themas gleich in der ersten Sitzung dieses Ausschusses! Wir sehen, dass Berlin nach wie vor Schlusslicht bei den Ausbildungsquoten ist, und in dieser Hinsicht ist schon einiges gesagt worden. Deswegen komme ich gleich zu meinen Fragen, zuerst an den Senat zu dem im Koalitionsvertrag vereinbarten Bündnis. Nun gibt es diese Gespräche mit den Unternehmen und den verschiedenen Akteurinnen durch die anderen Senatorinnen bereits seit den letzten Jahren. Diese Gespräche wur-

den sehr ausführlich und intensiv geführt. Mich würde interessieren: Was wird dieses Bündnis jetzt unterscheiden von den Gesprächen, die damals geführt worden sind, und welche konkreten Forderungen wird dieses Bündnis an die Unternehmen seitens der Politik, seitens der Senatsverwaltung setzen? Ich möchte nochmals betonen: Die Voraussetzung für die Nichteinführung des Gesetzes für die Ausbildungsumlage waren 2 000 Ausbildungsplätze. Wir haben jetzt von Herrn Pörksen gehört, dass wir 3 000 unbesetzte Plätze haben. Da möchte ich genauer nachfragen – wie mein Kollege von den Linken –, wie da das Verhältnis ist.

An den Senat habe ich eine weitere Frage bezüglich der Berufsschulorientierung. Wir wissen, dass wir einen großen Lehrerinnenmangel in den Schulen haben. Wie verhält es sich mit dem Mangel an den Berufsschulen? Welche konkreten Maßnahmen werden von der Senatsverwaltung ergriffen, um diesen Mangel zu beheben beziehungsweise ihm vorzubeugen? Bei der Berufsschulorientierung – verschiedene Studien sagen das – sind für die Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung bildungsbereichsübergreifenden Beratungen ganz wichtig. Wir haben schon eine solche Struktur mit der Jugendberufsagentur. Mich würde interessieren: Wie ist das das Matching zwischen Schule und Beruf in der Beratung durch die Bundesagentur? Funktioniert diese bereichsübergreifende Beratung gut, und wie ist das Verhältnis zwischen Aufsuchenden und der Vermittlung in die Beratung?

An Herrn Glawe habe ich eine Frage zur Ausbildungsumlage. Vielleicht müssen wir nicht nach Bremen gehen, sondern hier gucken, wie erfolgreich bereits bestehende ähnliche Struktur im Bauwesen sind. Das haben Sie schon angedeutet. Wir wissen aus den Gesprächen, die die frühere Senatsverwaltung für Arbeit mit Unternehmen geführt hat, dass viele Kleinstunternehmen, von denen wir hier in Berlin viele haben, nun Sorge haben, dass sie diese Umlage nicht bewerkstelligen können. Welche Maßnahmen können hier ergriffen werden, um ihnen diese Ängste zu nehmen?

An Frau Josupeit-Metzner habe ich wie mein Kollege die Frage: Wie verhält es sich mit neuen Ausbildungsberufen? Inwieweit findet in den Betrieben jetzt eine Transformation oder ein Umsteigen hin zu Klimaberufen statt? Kommen neue Betriebe dazu? Sie haben gesagt, es gibt jetzt neue Ausbildungsbetriebe. Bewegen sie sich in diesen Klimaberufen? Wie verhält es sich mit den Auszubildenden? Gibt es da genug Auszubildende, oder ist das ein Problem?

An Herrn Pörksen habe ich die Frage: In welchen Branchen sind diese 3 000 unbesetzten Stellen, von denen Sie gesprochen haben? Wie ist die Bereitschaft aus Sicht der IHK, auf diese neuen Berufe einzugehen? – Sie haben auch gesagt, viele Unternehmen bilden nicht aus, weil sie keine Planungssicherheit haben. Nun gibt es ja verschiedene Förderprogramme, und neu sind auch die sogenannten Klimaschutzverträge mit beträchtlichen Fördermitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft gestartet. Wie ist die Bereitschaft der Unternehmen, dieses wahrzunehmen? Durch die Förderprogramme und deren Langfristigkeit ist da schon eine gewisse Planungssicherheit gegeben.

An Herr Pörksen genauso wie an Frau Krug von Nidda: Das war jetzt sehr interessant zu hören. Sehr viele Faktoren haben wir bei Menschen mit Flucht- und Migrationsgeschichte immer vorausgesetzt, ob das die Sprachförderung ist, ob es die schulischen Qualifikationen sind, und jetzt bekommen wir nicht nur von dieser Studie des Leibniz-Instituts, sondern auch von anderen Studien nochmals vorgeführt, dass es enorme Probleme gibt, dass sehr viele subjektive Faktoren eine Rolle spielen bei der Besetzung der Ausbildungsplätze und dass die Diversi-

ty ein sehr wichtiges Thema, ein großes Problem ist. Meine Frage ist: Wie sehen Sie die Notwendigkeit, in die Unternehmenskultur einzugreifen? Frau Senatorin hat gesagt, sie werde sich daran setzen, und es gebe verschiedene bereits existierende Programme. Wie werden diese auch im neuen Haushalt verfestigt? Wie wird das ausgebaut? Wie bereit sind die ausbildenden Betriebe, auf eine Veränderung, eine Transformation der Unternehmenskultur in ihren eigenen Betrieben einzugehen, damit nicht so eine Art Profiling maßgebend ist für die Besetzung der Plätze, sondern tatsächliche Qualifikationen und die Bereitschaft der Jugendlichen, teilzunehmen an der Ausbildung?

Noch eine Frage zum Thema Inklusion: Inwiefern wird das Thema Inklusion eine Rolle spielen bei dem Bündnis für Ausbildung, das jetzt ins Leben gerufen werden soll, und wie werden die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderung an der Ausbildung verbessert? – Danke!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: So, liebe Anzuhörende! Wenn Sie denken, das waren schon viele Fragen – wir haben noch mehr. Drei Abgeordnete haben wir noch, und dann sind Sie wieder dran. – Bitte schön!

Franziska Brychey (LINKE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Wir haben ja klar gehört, dass in den letzten zehn Jahren die Anzahl der Ausbildungsplätze in Berlin um 6 Prozent insgesamt gesunken ist und wir hier ein Missverhältnis oder ein schwieriges Verhältnis zwischen der schulischen und der dualen Ausbildung haben. Im Bereich der dualen Ausbildung sind die Plätze um 22 Prozent gesunken und im Bereich der schulischen Ausbildung um 17 Prozent gestiegen. Deswegen möchte ich den Senat fragen: Wie sieht es aktuell mit der Richtlinienförderung aus? Wie sieht es dort mit der Ausschöpfung aus, und was ist hier für den Haushalt vorgesehen, den wir ja nach der Sommerpause diskutieren werden?

Dann wollte ich auch noch mal nach den regionalen Ausbildungsbündnissen fragen, weil die sich ja nicht gut entwickelt hatten, und wir wissen, dass viele junge Menschen gerne in ihrem gewohnten Umfeld einen Ausbildungsplatz suchen. Wie finden hier die lokalen Kooperationen statt?

An die IHK: Herr Pörksen, Sie hatten ja so ein bisschen ausgeführt, dass es Betriebe gibt, die gar keine Bewerbungen erhalten oder eben Bewerbungen, wo sie sagen, das passt nicht. Deswegen wollte ich noch mal nach dem Punkt Diversität fragen. Wir haben ja in der Schülerinnen- und Schülerschaft eine steigende Diversität, mehr junge Menschen, die noch einen Spracherwerb nachholen müssen oder eben auch einen Förderbedarf mitbringen. Was kann man hier tun, um auch jungen Menschen ohne Abitur eine Chance zu geben? Ich weiß, dass die HWK auch viele Geflüchtete aufgenommen hat, die zum Beispiel gar keinen Abschluss haben, und gesagt hat: Wenn das gut funktioniert im Betrieb, kümmern wir uns um die Berufsschule, machen noch mal Fachsprache, berufssprachliche Kurse, schauen noch mal, wie wir es mit Nachhilfe hinbekommen, den schulischen Teil zu absolvieren, aber in der Praxis funktioniert es sehr gut. – Es gibt zum Beispiel auch Arrivo, die da unterstützen. Für diese junge Generation, die da ist und wo auch viele durchaus eine Motivation, aber eben nicht die entsprechenden Schulnoten mitbringen, ist es natürlich wichtig, die Betriebe und diese Gruppen zusammenzubringen. Meine Frage ist: Wie funktioniert das bei IHK und HWK? –, falls Sie das wissen.

Dann haben Sie gesagt: Berlin und Brandenburg zusammen denken. – Der DGB ist so organisiert, die Arbeitsagentur denkt Berlin und Brandenburg schon zusammen. Wir haben ja etliche

Hemmnisse, gerade was Wohnen und Mobilität für junge Menschen anbelangt, wo es oft so ist, dass man sich nicht über gewisse Bezirks- oder Landesgrenzen traut. Welche Möglichkeiten hätte man hier, vielleicht auch diese Landesgrenzen ein bisschen besser zu überwinden? Denn in Brandenburg gibt es noch Plätze, die wir dringend benötigen würden. Wie kann man hier die Zusammenarbeit stärken?

Dann wollte ich den Senat noch mal nach der Berufsorientierung fragen. Das Konzept liegt ja jetzt schon seit einem Jahr vor, und ich wollte noch mal nach dem Zeitplan fragen, also warum hier die Akteurinnen und Akteure nicht zusammenkommen, um dieses Konzept zu verabschieden. Wie ist der Stand, und wann können wir damit rechnen, dass es dann auch hier im Ausschuss diskutiert wird? Was sind die Eckpunkte, die jetzt neu dazugekommen sind? Die JBA haben wir jetzt hier nicht sitzen, und da ist auch so ein bisschen die Frage: Muss man hier im Haushalt vielleicht auch noch mal verstärken? Wir wissen, die JBA besteht aus unterschiedlichen Teilen, und es ist auch sehr wichtig, die Beraterinnen und Berater für Berufsschulen noch mal zu stärken, weil das so ein bisschen ein Nadelöhr ist. Deswegen die Frage zur JBA: Gibt es hier Vorsorge, um die Jugendberufsagentur zu stärken, und gibt es hier schon Ideen, damit wir das ausbauen können? Diese Elternarbeit, die auch in dem LBB-Konzept angedacht worden ist, also dass die JBA auch die Eltern anspricht, war ja ein zentraler Punkt, der durch Corona dann nicht so umgesetzt werden konnte. Es ist natürlich wichtig, dass man da auch mit allen Akteuren an einem Strang zieht.

Praktikumsqualität: Der Regierende Bürgermeister hat damals mit der Soko „Ausbildungsplätze“ diese Eckpunkte zur Praktikumsqualität aufgestellt. Da wollte ich fragen, wie der Stand der Umsetzung ist. Da sollte es auch darum gehen, mit den Partnern gemeinsam ins Gespräch zu gehen, wie wir die Praktikumsqualität verstärken können, weil es zentral ist, wenn ein gutes Praktikum besteht, dass man dann leichter in Ausbildung findet, und da sollte es bei der Soko „Ausbildungsplätze“ angedockt sein, das auch zu evaluieren.

Die IHK wollte ich zur Vermittlung fragen: „Runter von der Couch“ ist ein Projekt, das Sie gemeinsam in vielen Bezirken anbieten. Die HWK hat dieses Ausbildungsmobil. Was ist jetzt vor dem Ausbildungsstart geplant, um junge Menschen anzusprechen und für eine Ausbildung zu motivieren?

Frau Josupeit-Metzner wollte ich fragen: Wie hat sich die Anzahl der Betriebe entwickelt, und wie sind Sie in der Verbundberatung personell aufgestellt? Können Sie die Anfragen, die es gibt, bewältigen, oder gibt es hier einen Finanzierungsbedarf?

Frau Krug von Nidda wollte ich fragen: Wir haben das Projekt „Berlin braucht dich!“, wo es die Landesbetriebe in einem Pilotprojekt ermöglichen, dass junge Menschen dort ein Praktikum durchlaufen und dann einen Ausbildungsplatz bekommen können. 16 Landesbetriebe gehen hier voran und sagen: Wir beteiligen uns und wollen unsere Ausbildungsplätze in diesem Pilotprojekt vergeben. – Deswegen wollte ich fragen, ob Sie dieses Projekt „Berlin braucht dich!“ kennen und ob Sie dazu eine Einschätzung haben.

Den Senat wollte ich fragen, ob private Betriebe auch in die Verantwortung genommen werden, sich genauso an so einem Pilotvorhaben zu beteiligen. Die Landesbetriebe gehen immer voran, das wissen wir, auch mit der Reservierungsquote, aber wir wollen es natürlich auch für die Privaten.

Eine letzte Frage: Wir haben bisher immer mal wieder ein neues Bündnis gemacht, jetzt das Bündnis für Ausbildung. Mit dem sogenannten Wohnungsbündnis hatten wir nicht so viele gute Erfahrungen. Ehrlich gesagt wurde nach der Verabschiedung der Erklärung leider keine neue Wohnung geschaffen und deswegen die Frage: Wir haben die Soko „Ausbildungsplätze“ beim Regierenden Bürgermeister, wir haben den Landesausschuss Berufliche Bildung, wir haben Branchengespräche, die die Senatorin durchführt. Was ist das Neue an dem Bündnis für Ausbildung? – Danke!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Herr Meyer!

Sven Meyer (SPD): Sehr vieles wurde schon gesagt. Ich versuche nicht, mich kurz zu halten, das bringt nichts, aber ich versuche zumindest die Fragen, die schon gestellt worden sind, zu umgehen.

Als Erstes an die IHK, an die ich mich aber anschließend gleich noch mal wende: Wie sehen Sie die Situation gerade in der Wirtschaft? Wenn das so weitergeht wie aktuell mit der Ausbildung, wie dramatisch schätzen Sie das ein? – Alle Gespräche, die ich führe, muss ich ganz ehrlich sagen, sind teilweise hochdramatisch, dass der Mittelstand sagt: Wenn das so weitergeht, können wir den Laden hier dichtmachen. Wenn das so weitergeht, fallen ganze Branchen weg. Wenn es so weitergeht, dann fällt tatsächlich ein Teil unserer Wirtschaft weg, weil

wir es nicht mehr betreiben können. – Von daher meine Frage an Sie, ganz offen und ehrlich: Wie dramatisch ist die Situation? – Das bedeutet für uns: Wie müssen wir hier arbeiten? Wie sehr drängt die Zeit? Wie lange können wir warten, und wie sehr müssen wir gegebenenfalls neue Instrumente ausprobieren, damit uns der Laden hier nicht zusammenbricht? Das ist eine ehrliche, wirklich offene Frage an Sie, denn ich glaube, daran hängt alles. Alles, was ich aus der Wirtschaft höre, ist: Es ist unglaublich dramatisch. – Wir haben es gerade erlebt: Herr Heil rennt durch die Welt und versucht, Leute zu bekommen. Er rennt rum, und jeder, der nicht weglaufen kann, wird gefühlt eingefangen. Von daher diese Frage, denn ich glaube, daran hängt wirklich alles.

Herr Glawe, schön, dass Sie da sind! Auch von mir herzlich willkommen! Die Frage wurde, glaube ich, schon gestellt, aber nichtsdestotrotz zur Qualität und zur Ausbildungsplatzumlage: Wir reden immer über Zahlen, ich rede aber gern über die Qualität, denn ich glaube, da hängt viel dran. Wie kann man sie steigern, insbesondere, und das ist für mich unglaublich wichtig, können gegebenenfalls auch Abbrecherquoten gesenkt werden? – Ich glaube, mehr Menschen backen können wir alle nicht. Der demografische Wandel kommt wie er kommt, und mit denen, die wir haben, müssen wir so sorgsam wie möglich umgehen. Wir dürfen keine Azubis verlieren; ich glaube, das ist uns allen klar. Von daher die Frage: Wie können wir dort die Qualität steigern? Wie können wir es schaffen, die Unternehmen so weit zu unterstützen – und darum geht es letztendlich, dass wir Unternehmen unterstützen –, dass sie ihre Azubis nicht verlieren? Wie ist da vielleicht die Erfahrung in anderen Bereichen, wo wir diese Ausbildungsplatzumlage als ein Instrument – vielleicht ist es ein zentrales, das müssten Sie mir sagen, wie Sie das sehen – tatsächlich sehen?

Eine Frage an die Verbundberatung Berlin zu Ihren Erfahrungen mit den Unternehmen, die nicht ausbilden: Warum bilden sie nicht aus? Warum zögern sie? Welche Erfahrungen machen Sie dort? Wie kann man die Unternehmen noch unterstützen? Was ist der Hintergrund? Allerdings auch dort angebunden: Wie wichtig ist eigentlich bei dem ganzen Instrument die Förderung vom Land Berlin? Welche Rolle spielt das?

Da möchte ich gern zu Herrn Pörksen zurückgehen: Sie hatten gesagt, dass Geld keine Rolle spielt. Eigentlich meinten Sie: Wenn man den Unternehmen mehr Geld geben würde, beispielsweise über eine Ausbildungsplatzumlage, würde es eigentlich gar keinen Anreiz geben. – Habe ich Sie da richtig verstanden? Das würde bedeuten, dass wir verdammt viel Geld sparen können, denn das Land Berlin gibt eine ganze Menge Geld in die Ausbildung. Wenn das tatsächlich bedeutet, dass das Ganze völlig für die Katz ist – wir brauchen das gar nicht zu geben, denn den Unternehmen bringt das nichts –, würde es für die Haushaltsverhandlungen ganz spannend werden. Wenn es das aber nicht bedeutet, weil Sie durchaus Geld brauchen – ich muss ganz ehrlich sagen, ich habe bei den Diskussionen, beispielsweise um die Coronaprämien, gehört, dass sie sehr gut gewirkt haben, dass sie Unternehmen gestützt haben –, dann würde es bedeuten, dass tatsächlich die finanzielle Förderung von Ausbildung auch eine große Rolle spielt. Wir müssten natürlich darüber sprechen, wie man diese Förderung solidarisch auf gute Beine stellt, dann es geht darum, Unternehmen zu fördern.

Da möchte ich gern noch einen Punkt rangeben, wo ich persönlich gestehen muss: Ich habe sehr viel mit der IHK zu tun. Ich treffe mich immer sehr gern mit Ihnen, habe auch demnächst wieder Termine, und ich mache das wirklich sehr gern. Das ist gar nicht ironisch gemeint. Es gibt aber einen Punkt, der mich immer ein bisschen triggert. Ich muss gestehen, das ist mir

jetzt schon wieder passiert: Sie haben eine ganze Menge erzählt, was man verändern muss, aber nichts davon in Ausbildung. Das ist eigentlich wieder alles im Vorfeld, schulisch, Berufsorientierung und so weiter. Da frage ich mich tatsächlich: Welche Punkte haben Sie in Ausbildung, was dort geändert werden muss? Denn einen Punkt haben wir einfach, und da kommen wir nicht drumherum, das haben Sie auch erzählt: Wir haben eine ganze Menge Jugendlicher, die aus welchen Gründen auch immer nicht die Qualifikation haben, die die Unternehmen haben wollen. Die haben wir aber, und das ist Goldstaub. Das ist auch für Unternehmen Goldstaub. Die Frage ist einfach: Wie können wir den Unternehmen helfen? Was muss passieren, damit man diese Menschen in den Arbeitsmarkt, in Ausbildung integriert? Da habe ich die Frage, und darum geht es: Wir sind, glaube ich, beide im Ziel völlig einer Meinung. Es geht darum, die Ausbildung zu stärken und die Unternehmen zu stärken, die Menschen hier zu stärken. Deswegen die Frage konkret: Was für Instrumente könnten in der Ausbildung eine Rolle spielen, durchaus auch Unterstützungsmaßnahmen? Ich glaube, das spielt eine große Rolle, Stichwort Sprachförderung, zusätzliche Qualifikation und so weiter. Eines muss man auch sagen: Die Anforderungen für Ausbildung sind teilweise immens gestiegen. Wenn man sich vorstellt, wie das vor zehn, fünfzehn Jahren war: Viele Ausbildungsgänge wurden zusammengelegt, wo teilweise die Ausbilder Nachholbedarf hatten, um überhaupt zu verstehen, was die Ausbildung ist. Ich komme selbst aus der Pflege; da wurden gerade wieder drei Ausbildungsgänge zusammengelegt. Das ist richtig immens, die Anforderungen steigen. Von daher können und dürfen wir keine Menschen zurücklassen.

Zudem, das Thema hatten wir auch eben, haben wir jede Menge Menschen aus anderen Ländern, die auch Goldstaub sind. Auch hier ist die Frage: Wie können wir sie integrieren? Welche Maßnahmen können wir machen? Was muss dort wirklich in der Ausbildung passieren? Welche Instrumente brauchen wir zusätzlich, welche Förderung der Unternehmen? – Da sind wir teilweise wieder bei der Ausbildungsplatzumlage, die ich jetzt nicht erwähnt habe.

Dann noch an den Senat kurze Fragen: Wir haben ein paar Instrumente in den Koalitionsvertrag reingeschrieben, wie zum Beispiel – das wurde jetzt ein paarmal erwähnt – Sprachförderung. Wir haben ausbildungsbegleitende Sprachförderung im Koalitionsvertrag drin. Wie ist da Ihre Einschätzung, für wie wichtig sehen Sie das an, und wie ist da der Stand der Dinge? Welche weiteren Werkzeuginstrumente überlegen Sie gegebenenfalls? Ich weiß, der Runde Tisch kommt erst noch, aber vielleicht haben Sie schon Ideen, das tatsächlich reinzubringen.

Ein Punkt ist mir auch noch besonders wichtig, da geht es nämlich um die Abbrecherquoten, die immens hoch sind. Ich glaube, das können wir uns nicht leisten, und, ganz ehrlich, das können sich auch die Unternehmen nicht leisten. Es kostet die Unternehmen wahnsinnig viel Geld, wenn die Leute abbrechen. Die verlieren nicht nur einen Azubi, sie verlieren letztendlich ganze Jahre, die sie in den Azubi reingesteckt haben. Da muss ich aus den ganzen Gesprächen mit Azubis ehrlich sagen: Ja, auch Betriebe haben teilweise ihren Teil beigetragen. Es gibt nun mal auch schlechte Betriebe, das muss man einfach so sagen. Die IHK hat hier eine Aufsichtspflicht. Wir wollen für Auszubildende eine Beschwerde- und Beratungsstelle einrichten. Wie sieht die IHK das? Welche Rolle kann die IHK dabei vielleicht spielen? An den Senat: Wie weit ist der Senat dort in den Planungen beziehungsweise wo ordnet er dieses Instrument bei sich ein? – Dabei möchte ich es gern erst mal belassen. Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank für das kurze Statement! – Frau Atli!

Sebahat Atli (SPD): Ganz lieben Dank, lieber Herr Vorsitzender! – Erst einmal vielen Dank an alle Anzuhörenden für Ihr Kommen und Ihren Input hier! Sehr interessante Beiträge hatten Sie. Ich habe eine konkrete Frage an Frau Krug von Nidda, und zwar haben Sie eine Studie durchgeführt, und da wäre meine Frage, ob Sie konkrete Angaben dahingehend machen konnten, welche Branchen spezifisch mit Diskriminierung sehr stark in den Vordergrund gerückt waren. Gibt es Angaben, die in der Pflege anders sind als im Handwerk oder in der IT-Branche? Hatten Sie Ihren Fokus darauf?

Für unseren Ausschuss als Anregung: Ich würde es stark befürworten, wenn wir uns zu dieser Thematik noch mal einen Extratermin setzen und dazu vertieft eine Anhörung machen, um herauszufinden, welche Schwierigkeiten gerade beim Zugang zu Ausbildung junge Menschen mit Migrationshintergrund und Einwanderungsgeschichte und auch aus bildungsschwächeren Familien erfahren; für sie ist der Zugang ja auch erschwert, wenn sie sich nicht gut ausdrücken und in den Auswahlgesprächen nicht überzeugen können. Hätten Sie dahingehend noch ein paar Ergänzungen? Das würde mich sehr freuen. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen lieben Dank, Frau Atli! – Das waren haufenweise Fragen. Sie haben jetzt die Chance, so viele wie möglich davon zu beantworten. Ich würde vorschlagen, dass wir das in umgekehrter Reihenfolge machen, und Herr Pörksen hat das Wort, wenn das in Ordnung ist.

Jan Pörksen (IHK Berlin): Sehr gern! Das ist tatsächlich herausfordernd; mein Papier wäre gleich aufgebraucht gewesen. Ich versuche mal, auch in der richtigen Reihenfolge zu antworten. Herr Pätzold, Sie hatten gefragt, welche zwei bis drei Punkte aus dem Koalitionsvertrag die wichtigsten sind. Ich hatte es vorhin schon gesagt: Berufsorientierung in allen Schulformen ist tatsächlich ein ganz wesentlicher Schlüssel. Verpflichtende Berufspraktika sind für uns ebenso wichtig, das hatte ich auch schon gesagt. Die Praxiserfahrung ist in unseren Augen wirklich der Schlüssel zu einer guten Berufsorientierung und damit auch zu einer geringen Abbrecherquote. Es sind ganz viele Themen, die man damit lösen kann zu einem besseren Matching. Der dritte Punkt ist, dass wir die Dinge gemeinsam umsetzen und wirklich gemeinsam unterwegs sind.

Dann hatte Frau Auricht die Frage – ich weiß gar nicht, ob Sie an mich gerichtet war oder nicht –, wie viel Prozent ihre Plätze nicht melden. Das haben wir gerade mit einer aktuellen Umfrage erfragt. Es sind 25 Prozent, die ihre Plätze bei der Bundesagentur gar nicht melden. Ein Teil, da weiß ich aber die aktuelle Prozentzahl nicht, meldet nur einen Teil der Plätze.

Herr Wapler hatte gesagt, zwei Jahre Zeit: Natürlich haben wir nicht zwei Jahre Zeit, das ist vollkommen klar. Ich hatte schon ausgeführt, dass gerade die Wirtschaft zusammen mit den Partnern schon längst unterwegs ist. Das war eher bezogen auf die nächsten zwei Jahre und auf das, was wir gemeinsam vorhaben, in den nächsten zwei Jahren weiterzuentwickeln. Da starten wir längst nicht bei null.

Dann war immer wieder die Frage, mehr Jugendliche in Ausbildung zu bringen, gerade die mit Migrationshintergrund. Das kam von unterschiedlichen Seiten; vielleicht versuche ich, das gesammelt zu beantworten. Für uns sind da mehrere Dinge essenziell, einmal: Wie kommt man überhaupt an die Jugendlichen heran? – Das ist schon etwas, wo wir ganz große Schwierigkeiten haben. Da versucht man mit Social-Media-Kampagnen etwas zu bewirken.

Wenn man sich das dann genauer anguckt, stellt man fest, dass viele dieser Dinge keine wirkliche Wirkung zeigen. Das, was Wirkung zeigt, ist, Auge zu Auge mit den Leuten zu sprechen. Da hilft es aber auch nicht, wenn ich als 45-Jähriger in eine Schule gehe und versuche, mit einem 16-jährigen Jungen oder mit einem 16-jährigen Mädchen zu sprechen, das mich im Zweifel überhaupt nicht versteht, sondern wir brauchen auf der einen Seite diese Peer-to-Peer-Gespräche. Dafür gibt es Ausbildungsbotschafter, die jetzt wirklich sehr erfolgreich angelaufen sind, wo viele Unternehmen bereit sind, ihre Azubis in die Schulen zu schicken. Das sind genau die, auf die die hören. Das sind auch viele Azubis, die einen Migrationshintergrund haben, die da in die Schule gehen. Insofern ist das in unseren Augen ein ganz wichtiger Schlüssel, um überhaupt an die jungen Menschen heranzukommen.

Das Zweite, auch das wissen wir, ist Aufklärungsarbeit bei den Eltern. Es gibt eine ganze Reihe an Aktivitäten, zum Beispiel Elternabende gerade in den migrantischen Communities durchzuführen, auch in unterschiedlichen Sprachen. Das ist ein ganz wichtiger Schlüssel, weil, das stellen wir immer wieder fest, in bestimmten Bereichen ein unglaubliches Informationsdefizit da ist. Ich brauche Ihnen das nicht zu erzählen; die duale Ausbildung gibt es in vielen Ländern nicht. Das heißt, viele, die hier sind oder hierherkommen, kennen das ganze duale Ausbildungssystem nicht. Die wissen gar nicht, was für Chancen es für ihre Kinder eigentlich gibt. Deswegen sagen die: Für meine Kinder geht nur ein Studium oder direkt ein Job als Weg.

Dann war die Frage – ich glaube, von Frau Wojahn, ich weiß es aber nicht mehr genau –: In welcher Branche können Plätze nicht besetzt werden? Da empfehle ich ein Gespräch mit Gerd Woweries vom ABB, das als größtes Verbundberatungsunternehmen die gewerblich-technischen Berufe betreut und in dem mehrere Hundert Berliner Unternehmen als Verbundpartner sind und das mit diesen Unternehmen zusammen ausbildet. Was der erzählt, wie die Situation sich bei wirklich namhaften Unternehmen verschlechtert hat, was die Besetzung von Ausbildungsplätzen angeht, ist wirklich sehr dramatisch. Natürlich kennen wir auch die Situation im Dienstleistungsbereich, in der Gastronomie, wo die Wirtschaft sehr große Schwierigkeiten hat, die Ausbildungsplätze zu besetzen.

Dann kam immer wieder die Frage nach der Unternehmenskultur, wie wir die Unternehmenskultur verändern können und ob wir da rangehen sollten. Ich finde es immer relativ schwer, von den Unternehmen zu sprechen oder: Wir müssen die Unternehmenskultur verändern –, denn es sind ganz viele Unternehmen längst, schon seit Jahren, unterwegs und machen wirklich – das hatte, glaube ich, Frau Zauner vorhin gesagt – exzellente Arbeit, gerade weil sie wissen, dass ihr Potenzial in Bereichen ist, wo wir Jugendliche mit Lernschwäche haben, wo wir Jugendliche haben, die besonders viel Aufmerksamkeit brauchen. Diese Unternehmen haben natürlich schon längst ihre Unternehmenskultur komplett angepasst. Nichtsdestotrotz, da bin ich total bei Ihnen, wird es viele Unternehmen geben, die noch einen ganz schönen Weg vor sich haben und sich noch weiter anpassen müssen. Natürlich muss es auch für diese Unternehmen Angebote geben, dass wir diese Unternehmen versuchen zu überzeugen. Wenn man sich aber die Zahlen, anguckt – ich habe gestern bei einer Veranstaltung gehört, dass in den Kitas inzwischen 60 Prozent der Kinder Migrationshintergrund haben –, dann wissen die Unternehmen, dass sie in Zukunft gar keine andere Chance mehr haben, als sich da zu öffnen. Das heißt, ein Unternehmen, das sich bis heute nicht geöffnet hat, wird in Zukunft gar keine Fachkräfte mehr finden, wenn es sich nicht öffnet. Insofern bin ich sehr optimistisch, dass die aus reinem Selbstschutz heraus ihre Unternehmenskultur anpassen werden und anpassen müs-

sen. Aber ich bin total bei Ihnen: Es gibt sicherlich Unternehmen, die noch nicht so weit sind, aber zumindest von den Unternehmen, mit den ich unterwegs bin – das sind viele Ausbildungsunternehmen, das ist auch klar –, sind die meisten wirklich schon sehr weit, und für die ist das kein Thema.

Dann war die Frage: Was machen eigentlich die Unternehmen? – Jedes dritte Unternehmen bietet inzwischen im Unternehmen Nachhilfe für die Jugendlichen an. Fast jedes zweite Unternehmen stellt inzwischen bewusst Schülerinnen und Schüler ein, die eine Lernschwäche haben. Auch da sind Unternehmen also unterwegs, aber ich will nicht sagen, dass nicht noch mehr geht. Natürlich kann man immer mehr Angebote machen.

Dann war das Thema Couch-Tour: Was ist eigentlich für dieses Jahr geplant? – Es ist eine ganze Reihe an Messen geplant, Karriere Kick, Last-Minute-Börse. Es ist übrigens immer ein spannender Moment, wenn wir gemeinsam mit der Regionaldirektion jeden Jugendlichen einladen, der bis dato keinen Ausbildungsplatz hatte und dann feststellen – das war leider in den letzten Jahren immer so –, dass maximal 10 bis 15 Prozent der eingeladenen Jugendlichen dann auch zu der Messe kommen, wo wirklich viele Unternehmen stehen und noch Ausbildungsplätze für dieses Ausbildungsjahr haben. Ich hoffe, dass es dieses Jahr besser wird, bin aber, ehrlich gesagt, an der Stelle wenig optimistisch. Das hat aber wieder damit zu tun: Wie erreichen wir die Jugendlichen? Sind sie weg? Machen sie eigentlich etwas anderes?

Was ist noch geplant? – Azubibotschafter hatte ich schon erwähnt, die Praktikumswoche hatte ich auch erwähnt. Wir sind bei einer ganzen Reihe von Elternabenden. Die passgenaue Besetzung ist sehr aktiv und hat eine ganze Reihe an Formaten, die noch vor, aber auch nach den Sommerferien kommen. Wir sind zunehmend mit Teach First in Kontakt, um dort die Strukturen noch besser zu nutzen.

Herr Meyer, ich sollte ganz ehrlich sagen, wie die Situation in der Wirtschaft ist und wie sich die Fachkräftesituation im Allgemeinen darstellt. – Sie kennen die Zahlen: Uns fehlen bis 2030 300 000 Fachkräfte allein in Berlin. Das kann eigentlich gar nicht viel dramatischer sein. Insofern: Nein, wir haben überhaupt keine Zeit. Wir müssen eine ganze Reihe an Maßnahmen ergreifen. Dazu gehört natürlich, dass wir das Potenzial nutzen, das wir in der dualen Ausbildung sehen. Dazu gehört natürlich auch das Thema Fachkräfteeinwanderung. Es ist vollkommen klar, dass wir da weiter aktiv sein müssen, weitere Erleichterungen schaffen müssen. Es gibt Branchen, da merken wir es heute schon, eigentlich schon in den letzten Wochen, Monaten, Jahren. Wenn wir in die Gastronomie schauen, sehen wir, wie viele gastronomische Betriebe ihre Türen schließen müssen, manche komplett, manche für bestimmte Tage, weil sie nicht genug Fachkräfte haben. Das merkt man an bestimmten Stellen sofort. Wir hatten das Thema Klimaberufe. Wer heute eine Solaranlage auf sein Dach schrauben lassen möchte, hat zwar einen guten Willen, aber bis er einen Handwerksbetrieb findet, der das dann auch macht – das ist fast schon Glückssache. Es ist an ganz vielen Stellen dramatisch, und wir werden die Transformation nicht hinbekommen, wenn wir nicht die Fachkräfte haben. Da ist duale Ausbildung ein Hebel, aber auch nicht der alleinige Hebel, das ist vollkommen klar, sondern da brauchen wir an vielen Stellen viele, vielleicht auch kreative Lösungen.

Dann hatten Sie noch gesagt, Geld spielt keine Rolle. – Selbstverständlich spielt für Unternehmen Geld immer eine Rolle, das ist vollkommen klar. Ich wollte damit zum Anreiz einer Belohnung, wenn man ausbildet, sagen wollte: Wenn man sich anguckt, was eine Ausbildung

ungefähr kostet: Man rechnet, dass eine Ausbildung das Unternehmen ungefähr 70 000 Euro kostet, um einen Azubi drei Jahre auszubilden. Dann ist der Anreiz im Verhältnis zu dem, was man investiert, nicht so groß, dass das der entscheidende Punkt ist, wo ich sage: Deswegen bilde ich aus. – Das war meine Aussage. Nichtsdestotrotz können natürlich Förderprogramme ohne Frage in bestimmten Branchen ein sehr hilfreiches Instrument sein, aber gerade da, wo ich keine Azubis finde, macht es relativ wenig Sinn. Die Unternehmen bezahlen heute schon mehr, als sie bezahlen müssten. Das müssten sie nicht tun. Da geben sie bewusst mehr Geld aus, um Azubis zu finden. Gerade in diesen Branchen wird man keinen Azubi mehr finden. Wenn ich das Beispiel ABB nehme und die Berufe, die dort ausgebildet werden, dann wird das nicht dazu führen, dass dort mehr Auszubildende anfangen können.

Dann war noch das Thema Beschwerdestelle; das wäre zumindest auf meiner Liste der letzte Punkt. Wir haben die Ausbildungsberater der IHK Berlin, die jeden Tag in den Unternehmen unterwegs sind und sehr viel mit Azubis sprechen und im Grunde täglich als Ansprechpartner zur Verfügung stehen und die, ich würde sagen, 95 Prozent der auftretenden Schwierigkeiten sehr gut zusammen mit dem Ausbilder und dem Azubi lösen können. Wir haben zudem eine Schlichtungsstelle in der IHK Berlin, die im letzten Jahr gut 60 Schlichtungsverhandlungen hatte. Das ist eine zwingende Bedingung, bevor ich vor das Arbeitsgericht gehe, wenn ich mit einem Azubi in Streit gerate. Auch da konnte die Hälfte der Fälle gelöst werden. Das heißt nicht immer, dass der Azubi geblieben ist, aber das heißt zumindest, dass man eine gemeinschaftliche Lösung gefunden hat. Insofern braucht es aus unserer Sicht keine zusätzliche Beschwerdestelle, weil wir hier die Strukturen schon aufgebaut haben. – Ich hoffe, ich habe alle Fragen beantwortet, die an mich gestellt wurden.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Frau Krug von Nidda, Sie sind dran!

Sophie Krug von Nidda (DIPF): Vielen Dank! – Ich fange mit der ersten Frage an: Warum finden Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte weniger leicht einen Ausbildungsplatz, und was können Unternehmen da tun? – Natürlich gibt es viele Gründe, die schon vor der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz da mitreinspielen. Mein Vorredner hat auch gerade die Informationsdefizite und Kontakte in die Schulen angesprochen. Das wird alles schon gemacht, aber das sind nicht nur Gründe, die vorher liegen, sondern auch die Auswahlprozesse in den Betrieben selbst. Vor allen Dingen, dass Jugendliche, die nicht den Normalitätserwartungen im Betrieb entsprechen, als Risiko wahrgenommen werden und vor allen Dingen die Befürchtung von zusätzlichen Kapazitäten, die geschaffen werden müssen, zusätzlicher Unterstützung, die geleistet werden muss und zusätzlichen Kosten im Unternehmen führen dazu, dass diese Jugendlichen nicht eingestellt werden. Dahingehend ist aus unserer Sicht, aus der Forschung, eine Sensibilisierung von Personalverantwortlichen unabdingbar, um für die Potenziale von Diversity zu sensibilisieren, und auch eine Qualifizierung der Personalverantwortlichen und der Ausbilderinnen und Ausbilder im Hinblick auf die gestiegene Heterogenität von Auszubildenden und von den Bewerberinnen und Bewerbern.

Es wurde schon gesagt: Der Kontakt zwischen Betrieben und Jugendlichen ist sehr wichtig, weil sich in Studien zeigt, dass viele Betriebe, die Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte eingestellt haben, eigentlich positive Erfahrungen machen und sich die Befürchtungen im Großteil nicht bestätigen. Um diese Potenziale von Jugendlichen schon im ersten Kontakt mit Betrieben zu zeigen, sollten Maßnahmen darauf hinführen, diese Kontakte zu stärken.

Weitere Punkte, die Unternehmen umsetzen können, sind Bewerbungsverfahren, die anonymisiert sind, wo zumindest nicht im ersten Schritt solche Merkmale wie eine Einwanderungsgeschichte ersichtlich sind. Außerdem hat sich in unseren Interviews gezeigt, dass der Austausch und die Kooperation zwischen den Unternehmen große Vorteile hervorbringt, um diese Befürchtungen abzubauen. Es sollten aber auch Kapazitäten geschaffen werden, um zum Beispiel Sprachkurse in Unternehmen anzubieten. Außerdem ist ein wichtiger Punkt, der auch in anderen Forschungsarbeiten gezeigt wurde, dass ein strukturierter Auswahlprozess, der sich nicht nur auf das Bauchgefühl einer Person verlässt, dazu führt, dass die Einstellungschancen besser werden. Natürlich ist es aber unabdingbar, Unternehmenskulturen zu verändern – das gilt nicht nur für Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte, sondern zum Beispiel auch für Geschlechtergleichheit, weil wir immer noch sehr geschlechtsspezifische Berufsstrukturen haben –, überhaupt in dieser Hinsicht Unternehmenskulturen zu verändern, mehr Diversity zuzulassen.

Das Programm „Berlin braucht dich!“ ist mir natürlich bekannt. Ich finde es ein sehr wichtiges Programm, weil es genau die Punkte in den Vordergrund rückt, Betriebsbegegnungen zu fördern und in den Auswahlverfahren dafür zu sensibilisieren und auch Berufsorientierung zu fördern.

Berufsorientierung wurde auch schon mehrfach genannt. Das sehe ich auch als einen sehr wichtigen Punkt, der gestärkt werden muss, gerade auch im Hinblick auf Abbrecherquoten, um diese zu verringern.

Ich würde es natürlich sehr begrüßen, das Thema Diskriminierung weiterhin auf der Tagesordnung zu sehen, kann aber keine branchenspezifischen Angaben aus unserem Forschungsprojekt dazu machen. Dazu waren die Daten nicht geeignet. Was wir sehen konnten, war in den drei Sektoren Dienstleistungsbereich, Industrie und Handwerk, zu einzelnen Branchen können wir aber keine Aussagen machen. Viele Unternehmen im Dienstleistungsbereich haben schon vergleichsweise hohe Anteile mit Auszubildenden mit Einwanderungsgeschichte. Gerade diese Unternehmen sehen dann zum Beispiel weniger Probleme bei den Sprachkompetenzen und Stellen, weiterhin Jugendliche mit Migrationshintergrund einzustellen, obwohl genau in diesen Branchen, in den Dienstleistungsberufen, die Sprache besonders wichtig ist. Oft sind es auch verschiedene Faktoren, die den Übergang in die Ausbildung beeinflussen. Sie haben zum Beispiel von bildungsbenachteiligten Jugendlichen gesprochen. Es sind oft auch Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte und niedrigen Schulabschlüssen, die dann auf dem Ausbildungsmarkt besondere Schwierigkeiten haben, Ausbildungsstellen zu finden. Deswegen würde ich es sehr begrüßen, dieses Thema weiterhin zu diskutieren und auf diese verschiedenen Verknüpfungen dabei zu achten, wie sich Diskriminierung und Benachteiligung durch verschiedene Merkmale verstärkt. – Ich glaube, das war erst mal alles, was an mich gerichtet war.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Frau Josupeit-Metzner, bitte!

Kerstin Josupeit-Metzner (Verbundberatung für die duale Ausbildung Berlin): Dann ergreife ich das Wort! – Ich hatte schon überlegt, an welcher Stelle ich meinen wichtigen Punkt unterbringen kann und bin deshalb auch Herrn Pätzold dankbar für die Frage nach den zwei Wünschen. Sie können sich vorstellen, die Weiterführung unseres Projektes liegt mir natürlich am Herzen. Wir haben wieder eine Laufzeit bis Ende dieses Jahres. Deshalb hoffe ich, auch in dieser Runde noch mal dafür werben zu können, dass wir das weiterführen können. Ich habe, wie gesagt, meine drei Kolleginnen von Anfang an an meiner Seite. Wir haben große Netzwerke aufgebaut, und es ist schon etwas Besonderes, dass man in einem Projekt so lange zusammenarbeitet. Ich hoffe, dass wir die Projektverlängerung für nächstes Jahr oder sogar für zwei Jahre wieder bekommen. Das ist ein Wunsch.

Woran wir ständig arbeiten mit der Arbeitsverwaltung, mit den Mitarbeiterinnen von Frau Zauner, ist der Austausch bezüglich der Optimierung der Richtlinienförderung. Das wollen wir weiterführen. Das läuft großartig. Wir bekommen von vielen Unternehmen immer wieder die Rückmeldung: Ach, so etwas gibt es in Berlin? – Das ist unfassbar. Das gibt es bundesweit nicht. Unternehmen, die tatsächlich bundesweit aktiv sind, sagen immer: Wie bekommen wir das für unseren anderen Standort hin? – Ich sage: Da kann ich Ihnen jetzt nicht weiterhelfen. Hier in Berlin gibt es diese Möglichkeit, und wir arbeiten gemeinsam an der Optimierung.

Frau Auricht fragte nach der Abbrecherquote. – Das verfolgen wir nicht, indem wir Zahlen erheben. Unser Gefühl sagt aber, dass gerade Unternehmen, die sich dieses Modell der Verbundausbildung auferlegen, auch besonders viel Engagement bei der Betreuung ihrer Auszubildenden zeigen. Sie könnten den Ausbildungsplatz ja auch leer lassen, aber sie sagen: Nein,

wir wollen den Auszubildenden. Wir wollen die zukünftige Fachkraft. Deshalb nehmen wir dieses Modell, um quasi dafür zu sorgen. – Da ist dann auch die Abbrecherquote nicht so groß. Wir hören das dann immer, wenn wir hinterher fragen: Ist der nächste Auszubildende da? –, was bei kleinen Unternehmen nicht laufend passiert, sondern die warten ab. Der Auszubildende ist durch, sie haben auch nicht so viel Ausbildungskapazitäten, und wenn dann der nächste Ausbildungsturnus für einen zwei-, drei- oder dreieinhalbjährigen Beruf ansteht, dann fragen wir: Haben Sie wieder einen neuen Auszubildenden gefunden, und wie lief es mit dem anderen? – Eigentlich läuft es da gut, und ich höre nicht von hohen Abbrecherquoten.

Der Einfluss der Ausbildungsumlage auf unsere Arbeit: Darauf kann ich auch keine Antwort geben, weil wir Basisarbeit machen. Wir sind mit den großen Entscheidungsträgern gar nicht in Kontakt, sondern mit den Ausbildungsverantwortlichen, den Ausbildungsleitern. Es geht darum, die Ausbildung praktisch umzusetzen, und da werden solche Gespräche nicht geführt.

Herr Valgolio fragte nach dem Verfahren. – Es gibt ganz unterschiedliche Varianten. Unternehmen, die von uns erfahren, auf welchen Wegen auch immer, rufen uns an und sagen: Wir möchten gerne einen Auszubildenden einstellen, sagen Sie uns mal, wie das geht. – Dann geht die Abfrage los: Haben Sie sich denn bei der IHK oder bei der Handwerkskammer schon gemeldet und die Ausbildungsberechtigung erteilen lassen? – Dort liegt ja quasi die Hoheit darüber: Bekommt ein Betrieb die volle Ausbildungsberechtigung oder nur eine teilweise Ausbildungsberechtigung mit der Auflage, einen Kooperationspartner hinzuzuziehen? – Das ist die eine Variante, dass die Unternehmen direkt auf uns zukommen oder wir sie aufschließen im Rahmen unserer Marketingaktionen und die Verantwortlichen sich dann wundern: Ach, das geht auch? – Dann zäumen wir das Pferd von der Seite auf. Oder die Ausbildungsberaterinnen oder Ausbildungsberater der Kammern ziehen uns hinzu, weil sie ein Unternehmen gerade besucht haben oder schon wissen, dass es ein sehr spezialisiertes Unternehmen ist, und nehmen uns dann gleich mit, damit wir quasi Synergien direkt vor Ort schaffen und sagen: Okay, das sind die Inhalte, und dafür werden Verbundpartner gebraucht.

Und dann gehen wir tatsächlich auf die Suche. Dann schauen wir: Gibt es Unternehmen in der Branche, die da etwas anbieten können? Zum Beispiel haben wir im Bereich Logistik die Spezialisierung: Da haben wir Luft, da haben wir Schiene, und da haben wir Straße und See. Die Azubis müssen zwei Wahlqualifikationen abdecken. Die Unternehmen sind spezialisiert, also brauchen sie für die zweite Wahlqualifikation einen Verbundpartner. Da ist es dann relativ klar, dass wir in der Branche in Berlin oder gegebenenfalls im Brandenburger Umland nach geeigneten Partnern suchen, manchmal sogar auch weiter weg, gerade wenn es um See geht. Es gab schon Kooperationen mit Hamburg oder Bremen, weil dort die Unternehmenskooperation an sich schon bestanden hat.

Wir haben das dann vertraglich – das ist der zweite Punkt – festgehalten, dass es eben nicht nur per Handschlag so ein bisschen vage vereinbart wird, sondern alle an dieser Ausbildungs-kooperation Beteiligten auch Bescheid wissen: Um welche Ausbildungsinhalte aus der Verordnung, die wir haben, geht es hier tatsächlich? In welchem Zeitraum? Wer ist der verantwortliche Ausbilder in dem Partnerunternehmen? – und so weiter.

Das Gleiche gilt auch, wenn wir beispielsweise zu Dienstleistern vermitteln, weil es keine betrieblichen Partner auf dem Markt gibt, oder der Betrieb sagt: Ich habe hier vielleicht einen schwierigen Kandidaten. – Auch das haben wir, um mal die Bandbreite der Auszubildenden

darzustellen. Es geht um einen zweijährigen Beruf zum Maschinen- und Anlagenführer, und der Azubi würde in einem anderen, fremden Unternehmen zu viel Betreuungsbedarf brauchen. Dafür haben wir dann die Dienstleister, die sagen: Gut, dann nehmen wir den in die Verbundausbildung für diese bestimmten Inhalte und passen aber auch auf, dass das Drumherum läuft. Wenn der Azubi nicht im eigenen Betrieb ist, dann kann man schlecht überprüfen, ob er tatsächlich in die Schule geht oder ob er nicht irgendwie abhandenkommt. Da können wir glücklicherweise auch die Strukturen von den Dienstleistern mitnutzen und legen sie denen besonders ans Herz, damit sie uns nicht verlorengehen im Rahmen der Abbrecherquote.

Des Weiteren haben wir einen Onlinemarktplatz zum Thema Verbundausbildung aufgebaut, wo Unternehmen ihre Angebote eintragen und die von jedermann abgerufen werden können. Sie wissen aber: Solange es persönliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner gibt, werden die eben genutzt. Das ist in Ordnung. Wir vermarkten das immer wieder und sagen: Da gibt es auch diese Möglichkeit –, aber im Augenblick wird dieser Marktplatz quasi von uns gefüttert, aber noch nicht so sehr genutzt.

Energie- und Klimaberufe: Da sind wir – das habe ich gerade herausgesucht – 2021 beim Runden Tisch Verbundausbildung Energiewende eingebunden worden. Da hatten wir Unternehmen und Dienstleister mit am Tisch, die ihren Beitrag zu dem Thema geleistet haben und die vielfach auf unser Netzwerk zurückgehen, weil wir sagen: Wir brauchen diesen Input zum Thema Verbundausbildung. Was brauchen die Unternehmen? Was brauchen die Dienstleister? Können die Unternehmen sich stärker austauschen? Da waren wir dabei und auch jetzt beim Thementisch Kompetenzbasierte Angebote des Runden Tisches Energie- und Klimaberufe 2022/2023, wo wir auch mit Herrn Glawe in ständigem Austausch sind. Die Federführung liegt, glaube ich, bei der IHK und Handwerkskammer; jedenfalls gibt es da auch einen ständigen Austausch.

Herr Wapler fragte nach Hemmnissen bei kleinen und größeren Unternehmen. – Wir spüren schon auch einen Fachkräftemangel quasi bei den Auszubildenden. Wir haben eine Fluktuation leider auch in den Personalabteilungen, sodass wir häufig, auch bei größeren Unternehmen, immer wieder die Verbundausbildung erklären müssen; wofür ist das gut? Die blättern in ihren Unterlagen und sagen: Oh, der Azubi war dort und dort. Können Sie mir das noch mal erklären? – Da haben wir eher das Problem bei den größeren Unternehmen. Bei den kleineren Unternehmen, die quasi kontinuierlich ausbilden, wo die Quote des Wechsels der Fachkräfte nicht so groß ist, läuft das eigentlich besser. Was wir natürlich ständig versuchen, ist, Strukturen zu festigen, damit wir uns da herausziehen können, damit wir wieder Kapazitäten haben, um andere Betriebe aufzuschließen oder neue Aktionen anzugehen.

Die Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung ist mir auch ein ganz besonderes Anliegen, gerade wenn wir an neue Technologien denken, weil auch bei Fachkräften der Nachholbedarf da ist. Wie soll eine Fachkraft mit Nachholbedarf dann dem Azubi die neuen Technologien vermitteln? Da haben wir unter anderem eine Aktion durchgeführt, und das würde ich noch sehr viel mehr ausbauen, zum Thema 3D-Druck, gemeinsam mit der Handwerkskammer Berlin, einem Start-up im Thema 3D-Druck, additive Fertigung. Es saß beispielsweise ein Zahn-technikmeister mit seiner Auszubildenden dort vor Ort, es saß ein ausgebildeter technischer Produktdesigner da und von anderen Firmen auch technische Produktdesignazubis. Solche Synergien noch stärker auszubauen, daran arbeiten wir.

Das Thema Klimaberufe wurde noch mal von Frau Wojahn genannt. – Ich hatte gesagt, wie wir da eingebunden sind. Wir sind in engem Austausch mit den Innungen. Das ist wieder dieser Vorteil, den wir haben, auf der einen Seite mit der IHK und Unternehmen, andererseits auch mit den Handwerksbetrieben, aber da vor allem mit den Innungen SHK, Dachdecker, Elektro. Wir versuchen da, gemeinsam etwas auf den Weg zu bringen, aber dort laufen im Handwerk schon ganz andere Aktionen mit der Klimawerkstatt und so weiter.

Herr Meyer fragte nach der Richtlinienförderung. – Da möchte ich ausdrücklich noch mal hervorheben, dass das ein sehr gutes Mittel ist. Frau Brychcy hatte auch danach gefragt. Wir optimieren weiter. Wie es im Haushalt mit dem Ausschöpfen aussieht, kann ich nicht sagen, aber ich habe bisher noch nie gehört, dass einem Unternehmen gesagt wurde: Sie bekommen diese Förderung nicht, weil das Geld ausgeschöpft ist.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Mit Blick auf die Uhr: Herr Glawe und danach die Senatsverwaltung!

Heiko Glawe (DGB Berlin-Brandenburg): Vielen Dank! – Erlauben Sie mir dennoch vorab: Ich wollte kein Hertha-Bashing betreiben – auch wenn es ein Charlottenburger Abgeordneter ist, der da natürlich sensibel reagiert –, sondern: Genauso wie wir die Ausbildung stärken wollen, wollen wir natürlich auch den Wiederaufstieg von Hertha BSC.

Das Zweite ist – Sie hatten es vorab gesagt –: Ich hatte schon öfter das Vergnügen und die Ehre, in diesem Ausschuss tätig zu sein. Ich finde es sehr erfrischend und für die Diskussion auch notwendig, dass wir heute auch noch mal speziell über die migrantische Perspektive reden, weil – das ist auch schon von Herrn Pörksen gesagt worden – 60 Prozent in den Kitas und mittlerweile auch über 50 Prozent der Schülerinnen und Schüler, glaube ich, einen Migrationshintergrund haben. Genau das, was Sie gesagt haben, kann ich, können wir nur unterstreichen, das heißt, wir haben es mit Eltern zu tun, die möglicherweise dieses von vielen zu Recht als Besonderheit herausgestellte deutsche Ausbildungssystem mit der dualen Ausbildung nicht kennen. Deswegen ist es wichtig, da auch im Rahmen der Berufsorientierung noch mal zu überlegen: Brauchen wir da möglicherweise auch noch mal andere Akzente?

Herr Meyer hat darauf hingewiesen, dass der Bundesarbeitsminister – ich glaube, er fliegt, er läuft nicht nach Brasilien – versucht, und nicht nur er, sondern dass es ein Ziel ist, auch im Ausland Fachkräfte anzuwerben. Wir haben momentan gleichzeitig die Debatte um das Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Wir sagen ganz klar: Die ausländischen Fachkräfte sind schon hier. Das Herkunftsland, aus dem die meisten Kinder an Berliner Schulen kommen, ist momentan Syrien. Ich glaube, es sind ungefähr 12 000 syrische Kinder. Wenn die aus der Schule kommen, sprechen sie wahrscheinlich besser Deutsch als jemand, der in Indonesien einen 14-tägigen Sprachkurs beim Goethe-Institut gemacht hat, und haben gleichzeitig auch noch mal ganz andere Kenntnisse über das Land. Ich will das ausdrücklich nicht gegeneinanderstellen, ich will nur sagen, es ist manchmal etwas skurril, wenn man den Eindruck hat, nach Pakistan soll abgeschoben werden und aus Usbekistan wird angeworben. Deswegen finde ich es sehr wichtig und richtig, dass wir diese Debatte hier auch führen und sie für mich als alten Ausschusshasen mittlerweile auch belebend ist.

Zur Umlage kam eine ganze Reihe von Fragen. Herr Valgolio hat es gesagt: Da muss man tatsächlich ein bisschen in die Historie gehen. Wie ist denn die erste Umlage entstanden? –

Die erste Umlage ist dadurch entstanden, dass die kleinen und mittleren Betriebe der Bauwirtschaft Anfang der Siebzigerjahre gesehen haben: Sie bilden aus, und danach werden ihnen die Fachkräfte abgeworben. Dann haben sie gesagt: Wir sind nicht mehr bereit, allein die Ausbildung für andere zu finanzieren. Die Branche hat einen Fachkräftebedarf, und dann soll sich bitteschön die Branche auch daran beteiligen. – Das heißt, es ist wirklich im originären Interesse der kleinen und mittelständischen Unternehmen, weil sie sonst die Ausbildungskosten alleine tragen und sich möglicherweise herausziehen. Es ist ja das Paradoxe, dass wir quasi mehr Fachkräfte brauchen, aber weniger ausgebildet wird, weil die Konkurrenz um Fachkräfte dann auch entsprechend groß ist. Deswegen fand ich es im Übrigen auch noch mal sehr erhellend als in der Ausschusssitzung im Januar der Obermeister der Schornsteinfegerinnung das vorgestellt hat, die erst 2010 oder 2011 ihre Umlage beschlossen hat, im Übrigen als Innung und im Übrigen auch offensichtlich als deutlich frühere Reaktion auf den absehbaren Fachkräftemangel auch in ihrer Branche. Dazu kam dann auch noch mal die Novellierung der Handwerksordnung in den Nullerjahren, die offensichtlich auch dazu geführt hat, dass in ihrem Bereich die Anzahl der Ausbildungen zurückgegangen ist und sie gegengesteuert haben. Sie haben gegengesteuert, indem sie die Umlage eingeführt haben.

Natürlich ist – das haben wir mehrfach gesagt – die Umlage kein Allheilmittel, und zum anderen führt sie natürlich auch in den Branchen nicht dazu, dass die Ausbildungszahlen immer weiter nach oben steigen, sondern es wird nach Bedarf ausgebildet. Wenn wir aber sagen, ungefähr 5 Prozent ist eine nachhaltige Ausbildungsquote, und wir sind in Berlin bei 3,1 Prozent, dann reden wir, wenn wir das hochrechnen, nicht über 2 000 zusätzliche Ausbildungsplätze, sondern über 8 000, wenn wir von 3,1 auf 5 Prozent kämen. Da kann ich Herrn Pörksen gar nicht folgen. Ich finde, wenn wir darüber reden, wie wir den Fachkräftemangel von Ausbildungsseite her in den Griff bekommen wollen, dann können wir jetzt nicht zwei Jahre dieses Thema Ausbildungsumlage beiseiteschieben und über andere Instrumente reden, weil wir über diese Instrumente seit zehn oder 20 Jahren geredet haben. Um noch mal zum Fußball zurückzukommen: Ich habe das Gefühl, wir starten eine Ausbildungsoffensive nach der anderen, aber kommen nie über die Mittellinie. Deswegen braucht es dann Instrumente, die sich tatsächlich bewährt haben, und das ist in den Bereichen, die sie haben, der Fall.

Herr Pätzold hat gefragt: Was kann man im Bereich Tarifliche tun? – Das ist im Übrigen genau so ein Beispiel. Die tariflichen Modelle, die es bereits gibt, hätte man wunderbar im SHK-Bereich machen können oder auch im Elektrobereich und in vielen anderen Bereichen auch. Die Umlage, wie sie bisher gedacht wird, schließt bestehende Umlagemodelle aus. Ich gehe davon aus, dass das auch weiterhin der Fall ist: Wenn es eine gesetzliche Umlage in Berlin gäbe, dann würden tarifliche Modelle davon ausgenommen sein. Die könnten weiter existieren. – So ist bisher der Stand der Verabredungen. Der damalige Staatssekretär hat beim letzten Mal gesagt: Wenn es denn mehr Tarifliche gäbe, dann würde er das durchaus begrüßen, denn das ist der Punkt. Es geht darum, dass dieses Instrument, das funktioniert, zur Anwendung kommt, und wenn es denn gelingt, über entsprechende tarifvertragliche Lösungen dieses Instrument zu erweitern, sind wir ausdrücklich dafür. Das ist auch die Position des DGB. Das ist sozusagen unser Prä. Insofern, wenn Sie mich fragen, was die Politik dazu tun kann: Werben Sie für Tarifbindungen!

Zu den zwei Punkten für das Bündnis für Ausbildungen: Das eine habe ich, glaube ich, gerade ausgeführt: Uns wäre es in der Tat sehr wichtig, dass auch im Bündnis für Ausbildung über die Umlage geredet wird und vielleicht auch noch mal unter dem Aspekt: Welche Instrumente

funktionieren denn? – Und dann will ich zu der Frage zur Qualität kommen. Spannend war im letzten Jahr, dass von vielen Seiten gesagt wurde: Der Baulehrhof ist doch ganz toll –, und zwar nicht nur von Innungen mit Umlage, sondern auch von anderen. Die haben quasi in zwei Sätzen gesagt: Die Ausbildungsumlage wollen wir nicht, und der Baulehrhof ist ganz toll. – Dann haben wir im Laufe der Diskussion gesagt: Der Baulehrhof wird aber aus der Umlage finanziert. Deswegen gibt es den, und deswegen ist die Qualität da auch so gut, weil die Tarifpartner sagen: Was brauchen wir denn beispielsweise, um Ausbildungsabbruchquoten zu senken? Was brauchen wir gegebenenfalls, um Migranten den Einstieg zu erleichtern? – Ich habe mit der Kammer ein Gespräch zu Inklusion geführt, da habe ich nach der Bauwirtschaft gefragt. Da haben sie gesagt: Inklusionsberatung brauchen alle, nur die Bauwirtschaft nicht, denn die haben den Baulehrhof. – Ich will den jetzt auch nicht zum Paradies erklären, da gibt es sicherlich auch Probleme, aber ich finde, dieses Beispiel macht deutlich, erstens, warum eine Ausbildungsumlage offensichtlich zu mehr Qualität führt, und, zweitens, dass man vielleicht noch mal darüber nachdenkt und auch deutlicher machen muss, was tatsächlich eine Umlage beinhaltet und warum sie letztendlich im Interesse von Unternehmen, und zwar gerade auch kleinen und mittleren Unternehmen, ist.

Dann gab es noch die Frage zur Beschwerdestelle. – Ja, das ist Aufgabe der Kammern. Im DGB-Ausbildungsreport wird aber regelmäßig jährlich erhoben, wo Auszubildende Auskunft darüber geben, wie es ihnen in der Ausbildung geht, und ich sage es mal freundlich: Da haben wir nicht den Eindruck, dass alle Probleme, die im Ausbildungsreport genannt werden, durch die zuständigen Stellen behoben werden können. Deswegen sind wir da sehr wohl der Auffassung, dass es auch, ähnlich wie in München, eine Stelle geben sollte. Dort ist es mit einem Ausbildungswerk gekoppelt, das nicht nur den dringend notwendigen Wohnraum zur Verfügung stellt, sondern auch Beratungen, ähnlich wie Studierendenwerke, anbietet. Das ist unsere Position dazu.

Last but not least noch mal zu der Frage der Qualität in Bezug auf klimarelevante Berufe. – Es gibt den Runden Tisch Klimarelevante Berufe mit den verschiedenen Thementischen; zu einem müsste ich demnächst mal, weil ich ihn selber leite. Es ist wichtig, darüber zu reden, weil mehrfach gesagt wurde: Was bedeutet Fachkräftemangel für die Wirtschaft? – Es ist nicht nur die Wirtschaft, es sind wir alle. Wenn man auf eine Solarzelle demnächst so lange wartet wie früher auf einen Trabi, dann wird das nichts mit dem Klimaschutz. Herr Wapler hat schon mal darauf hingewiesen: Die Arbeitnehmerkammer – die sind nicht gegendert – in Bremen hat 2021 eine Studie zum Fachkräftebedarf in den klimarelevanten Berufen in Auftrag gegeben. Die ist, glaube ich, von Prognos erstellt worden. Die ist durchaus sehr interessant. Es war erschreckend, wie hoch der Bedarf ist, und ich glaube, das ein Stück weit zu monitoren, wäre durchaus sinnvoll. – Ich glaube, die Nachspielzeit ist um. Richtig? – Wir sind schon in der Verlängerung! Ich hoffe, ich habe alle Fragen beantwortet. Wenn nicht, gerne im Anschluss.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Glawe! – Mit Blick auf die Uhr – das sage ich jetzt noch einmal, denn haben heute noch einen weiteren Tagesordnungspunkt, den wir auch noch besprechen wollen –, Frau Senatorin, bitte!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Sehr geehrte Abgeordnete! Anhand der vielen Fragen und des Austausches erkennt man, wie wichtig die Debatte um die berufliche Bildung, um den Ausbildungsmarkt in Berlin ist. Die Lage ist dra-

matisch. Sie haben es über die Medien mitbekommen, Bundesarbeitsminister Heil ist in Brasilien unterwegs und wirbt für Pflegekräfte in Deutschland. Das heißt, wir müssen hier alle an einem Tisch Pragmatismus zeigen und auch bei der Ausbildungsplatzumlage Pragmatismus zeigen. Es gibt Branchen, die hier erwähnt wurden, wo das schon seit über 40 Jahren praktiziert wird. Es geht uns darum, für Berlin, für die jungen Menschen in Berlin Perspektiven aufzuzeigen. Wir sehen, dass die Ausbildungsquote mit 3 Prozent in Berlin sehr niedrig ist; auf Bundesebene ist sie über 5 Prozent. Wir sehen in Berlin, dass die Ausbildungsverträge um ein Drittel gesunken sind. Für mich ist unverständlich, dass bei dem Fachkräftemangel, den wir haben – Herr Pörksen hat die Zahlen genannt –, diese Zahlen im Vergleich zu anderen Bundesländern und zum Bundesdurchschnitt so divergieren. Deshalb ist es richtig und wichtig, dass wir in diesem Senat das Bündnis für Ausbildung ausrufen werden zum Start des Ausbildungsjahres in diesem Jahr. Ich werde – 11.30 Uhr haben wir es, wir haben noch zwei Tagesordnungspunkte, wenn ich es richtig überblicke – ganz schnell die Fragen beantworten.

Es kam die Frage auf, was der Passus zur Umlage in den Richtlinien der Regierungspolitik zu bedeuten hätte; das sei etwas interpretierbar und so weiter. – Unser Ziel ist es, junge Menschen in Ausbildung zu bringen. Dafür starten wir das Bündnis. Parallel werden wir an einem Gesetzentwurf zur Umsetzung einer Umlage arbeiten. Sofern das Ziel, diese jungen Menschen in Ausbildungsverträge gebracht zu haben, im Frühjahr 2025 nicht erreicht wird, wird in einem parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren im Sommer 2025 diese Umlage umgesetzt. Natürlich kann es nicht sein, dass Unternehmen einfach 2 000 Plätze melden, sondern es geht hier um Ausbildungsverträge, also dass die jungen Menschen untergebracht werden, dass die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage mindestens geschlossen wird. Wir kennen aus verschiedenen Untersuchungen, dass wir hier immer mehr Angebot als Nachfrage brauchen, damit das Matching funktioniert, und daran werden wir gemeinsam arbeiten. Es ist auch klar, was nur die Bezugsgröße sein kann, das kann nämlich nur eine Zahl sein, die nicht verzerrt ist, und das ist das Basisjahr 2019, vor der Pandemie. Wir arbeiten gerade mit der Senatsverwaltung für Wirtschaft an der Konzeptaufstellung. Wir werden gemeinsam mit dem Regierenden dieses Bündnis im September – es gibt noch kein genaues Datum, keinen genauen Tag – starten und dann mit allen Akteurinnen und Akteuren zusammen dafür sorgen, dass wir die Ziele, die wir uns gesetzt haben, erreichen werden.

Es wurden auch viele Fragen gestellt, die nicht in meiner Zuständigkeit liegen, sondern in der Zuständigkeit der Bildungsministerin. Wir haben hier natürlich Überschneidungen, wie zum Beispiel bei der Berufsorientierung. Da liegt die Federführung bei meiner Kollegin Katharina Günther-Wünsch. Es wurde die Frage nach dem Landeskonzept für Berufsorientierung gestellt. Die Vorarbeiten haben dazu stattgefunden, und man ist eigentlich fast fertig. Es gab dabei einen umfassenden Beteiligungsprozess. Man möchte das Landeskonzept zum nächsten Schuljahr, also in diesem Jahr, umgesetzt haben. Dazu ist eine Senatsvorlage notwendig, und daran wird gerade gearbeitet. – Es gab eine Frage nach der Fachkräftestrategie. Die würde ich unter Top 4 erwähnen.

Dann gab es noch die Frage: Was unterscheidet das Bündnis für Ausbildung von der bisherigen Soko, die es schon länger gibt? – Es ist natürlich ein politisches Commitment, dass es ein sehr wichtiges Thema, ein drängendes Thema ist, aber es hat eine andere inhaltliche Ausrichtung, nämlich eine Umlage herbeizuführen. Das hatte die Soko nicht so im Fokus. Darüber hinaus beteiligen wir hier die Wissenschaft. Wir sind mit Micha Klapp in der Konzepterarbeitung, aber sind auch für eine paritätische Besetzung dieses Gremiums. Das sind die Unterschiede zur bisherigen Soko.

Teilhabechancen für Menschen mit Behinderungen wurden angesprochen. Wir haben im Bundesrat mit unserer Unterstützung aus Berlin das Bundesgesetz inklusiver Arbeitsmarkt umgesetzt. Hier gibt es auch eine Ausgleichsabgabe, die verdoppelt wird, damit wir mehr Teilhabechancen für Menschen mit Behinderungen fördern. Das will ich jetzt nicht vertiefen. Das ist, glaube ich, ein Thema für sich, das wir in einer der nächsten Ausschusssitzungen gern behandeln können, wenn Sie möchten.

Ich möchte das Wort noch für zwei Punkte an Frau Zauner geben, das sind die klimarelevanten Berufe – zum Runden Tisch gab es da eine Fragestellung – und zur Richtlinienförderung.

Und zum Karrieretag: Meine Staatssekretärin, Micha Klapp, war da gestern in Friedrichshain-Kreuzberg unterwegs. Dazu würde ich ihr gern noch das Wort geben. – Danke!

Margit Zauner (SenASGIVA): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Es gab eine Frage zum Runden Tisch Energie- und Klimaberufe. Wir haben nach der letzten Soko dazu einen umfangreichen Beteiligungsprozess aufgesetzt, denn wir werden keine Probleme lösen, indem wir uns hinsetzen und Papier vollschreiben; deswegen wollten wir alle Beteiligten mitbekommen. Wir haben dazu ein Modell mit einer Kerngruppe, wo vor allen Dingen neben denen, die immer in der beruflichen Bildung unterwegs sind, auch die für Umwelt zuständige Verwaltung an relevanter Stelle mit eingebunden war. Wir haben einvernehmlich Themenfelder gebildet, wo zu einzelnen Themen die Spezialistinnen und Spezialisten zusammen sind. Der Arbeitsprozess: Die haben unterschiedlich intensiv getagt, hatten zum Beispiel in einer Arbeitsgruppe etwas gemacht, wo es um die Frage ging: Wie bringen wir jungen Menschen besser solche Berufe nahe? –, zum Beispiel auch unter Hinzuziehung derjenigen, die es angeht, nämlich der jungen Menschen, getreu dem Motto: Der Köder muss dem Fisch schmecken und nicht dem Angler oder der Anglerin.

Die Planungen sind so, dass wir jetzt die Ergebnisse zusammenführen und deswegen nach der Sommerpause über die Ergebnisse, die bisher erreicht wurden, berichten können und dann entschieden werden muss, wie und in welcher Arbeitsformation man damit umgeht. Denn die

Tatsache, dass wir in dem Bereich mehr machen müssen, ist, glaube ich, unstreitig. Man kann höchstens überlegen, in welcher Form man das macht. Da sind wir sowohl mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern als auch mit den relevanten Verwaltungen dabei. Wir haben dank der Kolleginnen und Kollegen in der für Umwelt zuständigen Verwaltung auch schöne neue Kooperationen mit zwei Workshops gehabt, einmal einer von zwei Innungen und einer, wo wir mit dabei waren. Bei den Berliner Energietagen zum Thema Fachkräfte waren wir mit dabei und haben sehr schöne Synergieeffekte erzielt, indem einerseits Unternehmen Beratungsangebote bekommen haben, sodass das tatsächlich schon – wie das immer so ist: Mühsam ernährt sich das fachliche kleine Eichhörnchen, aber immerhin – vorankommt.

Das Zweite war die Fragen zur Richtlinienförderung. Sie alle kennen die Richtlinienförderung, oder Sie werden sie spätestens im Rahmen der Haushaltsberatungen kennenlernen. Das heißt eigentlich Verwaltungsvorschrift über die Förderung von betrieblichen Ausbildungsplätzen, hat verschiedenste Fördertatbestände, ist Mitte der Achtzigerjahre entstanden zur Förderung von Ausbildungsplätzen für junge Frauen in damals noch als atypisch angesehenen Berufen, hat immer wieder eine Veränderung und Weiterentwicklung gehabt und fördert verschiedene Tatsachen, wie wenn jemand Geigenbauerin oder etwas anderes werden will, den Berufsschulunterricht in Mittenwald bezahlt bekommt oder über betriebliche Ausbildungsstätten gefördert wird wie auch die Verbundförderung oder auch wenn Ausbildungsbetriebe sich entscheiden, zum Beispiel Jugendliche mit sehr schlechten schulischen Voraussetzungen, junge Frauen in atypischen Berufen oder auch Geflüchtete einzustellen. Die erhalten entsprechender Förderleistungen und die Verbundausbildung. Ich habe meine Kollegin eben noch mal um den Stand heute gebeten: Mit einem Vorbehalt haben wir jetzt schon über 2 000 Förderfälle und haben bis dato eine Ausschöpfung von 5,2 Millionen Euro. Bisher haben wir, wenn es entsprechende Mehrbedarfe gab, auch immer im Rahmen der Haushaltswirtschaft verstärkt, aber ich glaube, das ist im Rahmen der Haushaltsberatungen von Ihnen intensiver zu diskutieren. – Danke!

Staatssekretärin Micha Klapp (SenASGIVA): Ich möchte die Gelegenheit nutzen, um zum gestrigen Karrieretag des Bezirksamtes Friedrichshain-Kreuzberg etwas zu sagen. Es ist wunderbar, dass mir hier die Gelegenheit gegeben wird, denn das als bezirkliches Angebot wahrzunehmen, trifft das Feld, das jetzt von zwei Abgeordneten besonders angesprochen wurde, nämlich von Ihnen, liebe Frau Wojahn, und auch von Ihnen, Frau Abgeordnete Brychcy, das sich um die Fragen der beruflichen Orientierung und Bildung dreht. Ich möchte den Karrieretag deswegen noch mal erwähnen, weil gestern sehr eindrucksvoll war – Herr Pörksen, Sie haben die Peer-to-Peer-Ansprache angesprochen –, wie die große Frage, wie von Ihnen beschrieben: Wie kommt man eigentlich an die Jugendlichen heran? –, sehr geschickt und auch sehr gut gelöst werden kann. Ich habe vor Ort kreative Lösungen sehen können, die wir jetzt auch für das Bündnis für Ausbildung brauchen, um uns nicht immer um die gleichen Dinge zu drehen und die gleichen Argumente entgegenzuhalten, um gemeinsam etwas kreatives Gutes voranzubringen, um der Qualität der Ausbildung nicht nur den Namen, sondern auch den Inhalt zu geben.

Ich will auch sagen: Es kam wirklich eine Reihe an wichtigen Fragen von Ihnen, aber aufgrund der Zeit ist es nicht möglich, sie alle zu beantworten. Ich weiß, dass Ihnen alles, was sich um die Frage der Jugendberufsagentur dreht, entsprechende Weiterentwicklungen und Bedarfe, sehr am Herzen liegt. Die Senatorin hat schon gesagt, dass wir hier nicht allein zuständig sind, aber dass man hier auf unsere Anregung hin gern noch einen weiteren Anhö-

rungstermin machen kann, um sich das im Einzelnen anzuschauen, denn es ist sehr breit, was an wichtigen Inhalten von Ihnen in unsere Richtung gegeben wurde. Ich glaube, da lohnt es sich auf jeden Fall, tiefer einzusteigen. Das wäre auch unser Anliegen.

Am Ende möchte ich sagen, dass die Frage, die Unternehmenskultur zu verändern und anzupassen, eine Notwendigkeit ist, die mehr als auf der Hand liegt. Das haben wir von allen gehört, die in der heutigen Anhörung vortragen durften. Trotz allem bedeutet die Unternehmenskultur anzupassen nicht gleichzeitig, dass das auch wirklich diskriminierungsfrei gestaltet wird. Deswegen finde ich es wichtig, gerade die Idee, das Thema Antidiskriminierung, Diskriminierung, Zugang zur Ausbildung, Zugang zum Arbeitsmarkt, noch einmal besonders zu betonen. Wir sind natürlich sehr erfreut, dass das hier in den Reihen der Abgeordneten als ein gesonderter Anhörungstermin stattfinden wird und natürlich auch die Kombination, die die Senatorin vorgetragen hat, nämlich die Bereiche Antidiskriminierung, Vielfalt und Arbeitsmarkt zusammenzudenken und das in Form dieser neuen Arbeitsstruktur, die gerade geschaffen wird, um hier eine Anknüpfung zum Beispiel an die Bundesantidiskriminierungsstelle zu haben, die sich selbstverständlich auch mit den Fragen der Arbeitsmarktintegration und dem Zugang zum Arbeitsmarkt durch eine diskriminierungsfreie Brille befasst.

Schließlich, weil ich dafür mit den tollen Kolleginnen und Kollegen aus der Senatsverwaltung verantwortlich bin: Wir sind hier heute so vielseitig vertreten, damit wir alles, was hier beigebracht wird und auch die wichtigen Fragen, die von Ihnen gestellt worden sind, Herr Pätzold – immer wieder die Frage: Was sind denn die drei wichtigsten Punkte? Was brauchen wir denn, um wirklich voranzukommen und nicht ewig das Gleiche zu diskutieren? –, mitnehmen können, und wir sind froh, das im Wortprotokoll noch mal nachsehen zu können. Dass das Bündnis für Ausbildung auf jeden Fall etwas Weitergehendes, anderes, aber mit Blick auf bestehende Strukturen auch eine Überarbeitung sein soll, ist klar. Lassen Sie sich einfach überraschen! Wir wollen da nichts vorwegnehmen, aber es wird auf jeden Fall mit Ihrer Hilfe und gerade mit Unterstützung der Wirtschaft hoffentlich mehr bieten und einen großen Beitrag dazu leisten, die Unternehmenskultur tatsächlich so zu verändern, dass die Ausbildung qualitativ wertvoller wird und sich sehr viele Jugendliche für diese entscheiden und auch bis zum Ende dabei bleiben.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank für die Ausführungen! – Eigentlich wären wir jetzt am Ende, aber Herr Valgolio hat sich noch mal ganz kurz gemeldet.

Damiano Valgolio (LINKE): Es tut mir wirklich leid! Ich mache es auch ganz kurz. Ich muss nur zu diesen 2 000 Stellen noch mal nachfragen, weil es da auf das Detail ankommt. Sie haben gesagt, Frau Senatorin, 2 000 zusätzliche, abgeschlossene Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorcoronajahr 2019 – das ist das Kriterium des Koalitionsvertrages? – Sehr gut! Das finde ich gut. Ich hoffe, das sieht der Koalitionspartner auch so. Meine Frage ist: Wir wissen, wie viele Ausbildungsverträge 2019 abgeschlossen worden sind, vor Corona; das hat auch Herr Glawe gesagt, 16 000 ungefähr. Aber im April 2025 wissen wir aber nicht, wie viele im Ausbildungsjahr 2025 abgeschlossen werden, denn die werden meistens erst im Sommer/Herbst abgeschlossen. Wie will man das vergleichen?

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Bitte!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Da haben Sie recht. Mit dieser Fragestellung beschäftigen wir uns auch. Wir werden einen guten Weg finden, um uns die Statistiken auch von der Bundesebene heraus anzuschauen und sind im Austausch mit dem Landesstatistikamt.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Gut! Dann sind wir jetzt aber wirklich am Schluss der Anhörung. Ich möchte den Anzuhörenden herzlich danken für Ihre Zeit, die Sie sich genommen haben, für Ihre Statements, für das Beantworten der Fragen, für das Eingehen auf die Statements und für Ihre Expertise! Haben Sie noch einen schönen Tag! Ich stelle fest, dass der Besprechungspunkt vertagt wird. Sobald das Wortprotokoll zu dieser Anhörung vorliegt, werden wir es als Ausschuss auswerten.

Punkt 4 der Tagesordnung

- | | | |
|----|---|--------------------------------|
| a) | Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
Schwerpunkte in der Arbeitsmarktpolitik
(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der SPD) | 0076
ArbSoz |
| b) | Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
Das Beste für Berlin – Richtlinien der Regierungspolitik im Bereich Arbeit
(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der SPD) | 0077
ArbSoz |

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 5 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.

* * * * *