

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

**Ausschuss für
Bürgerschaftliches Engagement**

21. Sitzung
30. November 2015

Beginn: 16.36 Uhr
Schluss: 18.41 Uhr
Vorsitz: Dr. Susanna Kahlefeld (GRÜNE)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Beschlussprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 2 der Tagesordnung

Aktuelle Berichte aus den Senatsverwaltungen

Siehe Inhaltsprotokoll.

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Wir kommen nun zu

Punkt 3 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs

[0009](#)

**Förderung der Integration in Arbeit und Ausbildung
durch ehrenamtliche Berufslotsen**

BuergEn

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

Zu diesem Tagesordnungspunkt ist eine Anhörung vorgesehen. Wird ein Wortprotokoll gewünscht? – Das ist der Fall. Möchte jemand den Besprechungsbedarf begründen? – Bitte, Herr Lehmann!

Rainer-Michael Lehmann (SPD): Ich mache es kurz: Wir haben dieses Thema deshalb auf die heutige Tagesordnung gesetzt, weil das auch ein Teil unserer Koalitionsvereinbarung ist. Dort haben wir uns auf die Fahnen geschrieben, die Integration durch Verbesserungen gerade auch im Ausbildungs- und Berufsbereich zu fördern. Da sind natürlich ehrenamtliche Berufslotsinnen und -lotsen sehr wichtig, die – wie ich gelernt habe – auch Mentorinnen und Mentoren heißen und diese wesentliche Aufgabe verrichten. Das wollten wir uns heute einmal anhören, und deshalb haben wir dieses Thema auf die Tagesordnung gesetzt. – Danke!

Dr. Susanna Kahlefeld (GRÜNE): Vielen Dank! – Hinter uns sehen wir schon die Präsentation von Frau Pampel, und Herr Oeter hat auch eine Präsentation vorbereitet. Ich schlage vor, dass wir mit Ihnen, Frau Pampel, beginnen. – Bitte, Sie haben das Wort!

Jana Pampel (SPI Consult; Beraterin Landesprogramm Mentoring): Vielen Dank, für die Einladung und die Möglichkeit, Ihnen das Landesprogramm Mentoring vorzustellen! Ich bin Jana Pampel von der SPI Consult. Mir sind fünf bis zehn Minuten Redezeit zur Verfügung gestellt worden; vielleicht nutze ich die zehn Minuten, wenn es recht ist.



Ausbildungserfolg sichern – Abbrüche vermeiden Das Landesprogramm Mentoring



21. Sitzung des Ausschusses
für Bürgerschaftliches Engagement
am 30.11.2015

Jana Pampel, SPI Consult GmbH

Das Landesprogramm Mentoring wird im Rahmen des Programms **BerlinArbeit** der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert.



Ich möchte kurz etwas zur Ausgangslage sagen, dann die Programmgenese beschreiben und danach einen spezifischen Blick auf die Ehrenamtlichen werfen, also auf die Frage, wer unsere Mentorinnen und Mentoren sind. Im Anschluss daran werde ich einige Zwischenergebnisse aus der Programmentwicklung präsentieren, um abschließend die Rahmenbedingungen für das Ehrenamt zusammenzufassen.

Der Ausgangspunkt für das Landesprogramm Mentoring, warum das aus dem Haus der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen initiiert worden ist, ist die sehr hohe Anzahl von Ausbildungsabbrüchen. Wir haben hier eine Zahl für 2012 – das sind die offiziellen, frischesten Zahlen, die es gibt –, und da sind es 33,3 Prozent. Das heißt, jeder dritte Auszubildende löst seinen Ausbildungsvertrag vorzeitig auf. Das sind nicht immer Abbrüche, sondern zum Teil ist es auch ein Wechsel des Ausbildungsbetriebs; dennoch ist das eine zu hohe Zahl. Uns ist allen klar, was das bedeutet, sowohl für den jungen Menschen selbst, der danach möglicherweise im Nichts landet und keine Anschlussperspektive hat, als auch für die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen.

1. Ausgangslage: Zu hohe Quote vorzeitiger Vertragslösungen

In Berlin ist die Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge überdurchschnittlich hoch:

- 2012: ca. 33,3% (Angaben des BiBB, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014)

→ Kosten in den Unternehmen, eine geringere Auslastung der Ausbildungskapazität, Brüche in den Berufsbiographien sind die Folge

„Durch verstärkte Mentoring-Angebote sowohl am Übergang Schule-Beruf als auch während der Ausbildung sollen Jugendliche bei ihrer Berufswahlentscheidung und bei eventuellen Problemen im Betrieb unterstützt werden, um die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu reduzieren. Dafür stehen im Doppelhaushalt 2012/2013 und in der Finanzplanung jährlich zusätzlich 1 Mio. € zur Verfügung. Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen soll von fast 27 % im Jahr 2010 auf unter 23% im Jahr 2016 gesenkt werden (...).“ aus: **BerlinArbeit**, S. 14

Das Landesprogramm Mentoring wird im Rahmen des Programms **BerlinArbeit** der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert.



Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen



Deshalb ist das Landesprogramm Mentoring auch als ein Teil von „Berlin-Arbeit“ aufgenommen und initiiert worden, mit dem Ziel, die Anzahl der Ausbildungsabbrüche zu senken.

Ein paar Sätze zum Programmansatz – Sie haben es schon angesprochen –, zu den Lotsen, den Mentoren: Bei uns sind es Mentorinnen und Mentoren, das heißt Menschen, die sich ehrenamtlich bereiterklären, einen in der Regel etwas jüngeren, auch weniger lebenserfahrenen Menschen ehrenamtlich zu begleiten, ihm die eigenen Netzwerke, das eigene Know-how zur Verfügung zu stellen und ihn in einer Eins-zu-eins-Beziehung ein Stück mitzunehmen.

2. Vom Modell zur Regelstruktur – Programmansatz



Eine (berufs)erfahrene und meist ältere Person (Mentor_in) bietet einer jüngeren Person (Mentee) hierarchieübergreifend Unterstützung, Beratung, Zugang zu Netzwerken und informellen Informationen und begleitet sie so für einen Zeitraum in ihrem (beruflichen) Werdegang.

Im Unterschied zu Coaching basiert Mentoring in der Regel auf *ehrenamtlichem Engagement*, ist persönlicher und die erworbenen und praktizierten Erfahrungen stehen im Mittelpunkt. Mentoring kann jedoch auch Coaching-Prozesse beinhalten, welche stärker auf die konkrete, fachliche Problemlösung ausgerichtet sind.

Die klassische Form des Mentoring ist die *one-to-one Beziehung zwischen Mentor_in und Mentee*, häufig auch Tandem genannt.

Das Mentorat ist eine Beziehung zwischen Personen, die sich im Lauf verschiedener Lebensabschnitte bilden kann, meistens während Umbruch- und Übergangsphasen. Es steht für eine Zusammenarbeit von zwei Personen, in der mindestens ein junger Erwachsener und ein reiferer Erwachsener mitwirken.

Vgl. Jan Ehlers/Nikolas Kruse

Das Landesprogramm Mentoring wird im Rahmen des Programms **BerlinArbeit** der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert.

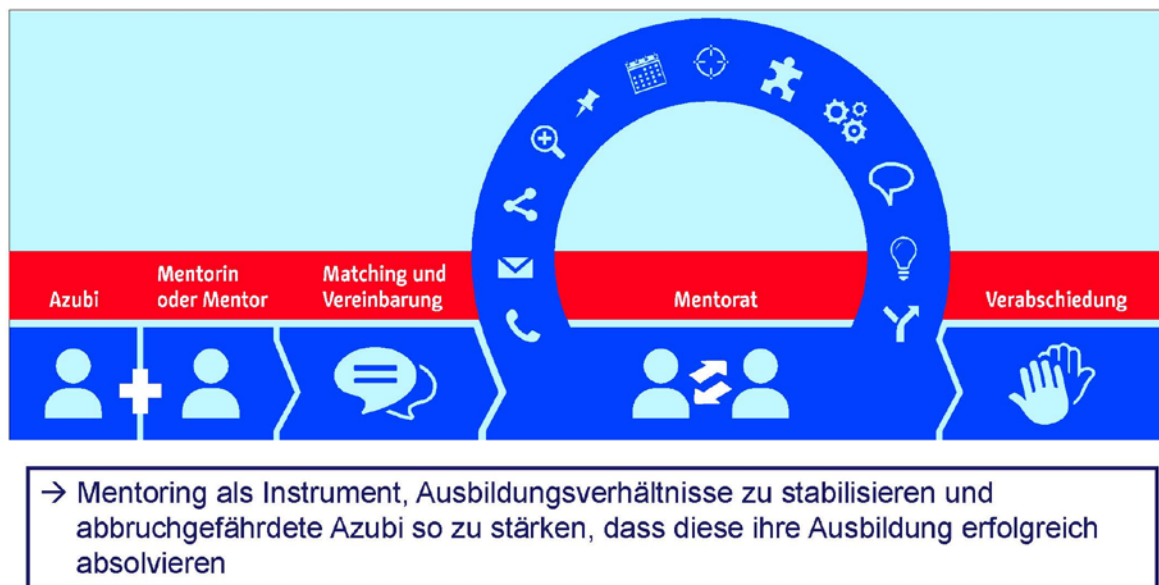


Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen



Anhand dieses Bildes wird das etwas deutlicher. Die Mentees sind die Menschen, die begleitet werden, die Auszubildenden in einer dualen Berufsausbildung, die mit einem Mentor, einer Mentorin zusammenkommen und ein Tandem bilden.

2. Vom Modell zur Regelstruktur – Programmansatz



Das Landesprogramm Mentoring wird im Rahmen des Programms **BerlinArbeit** der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert.



Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen

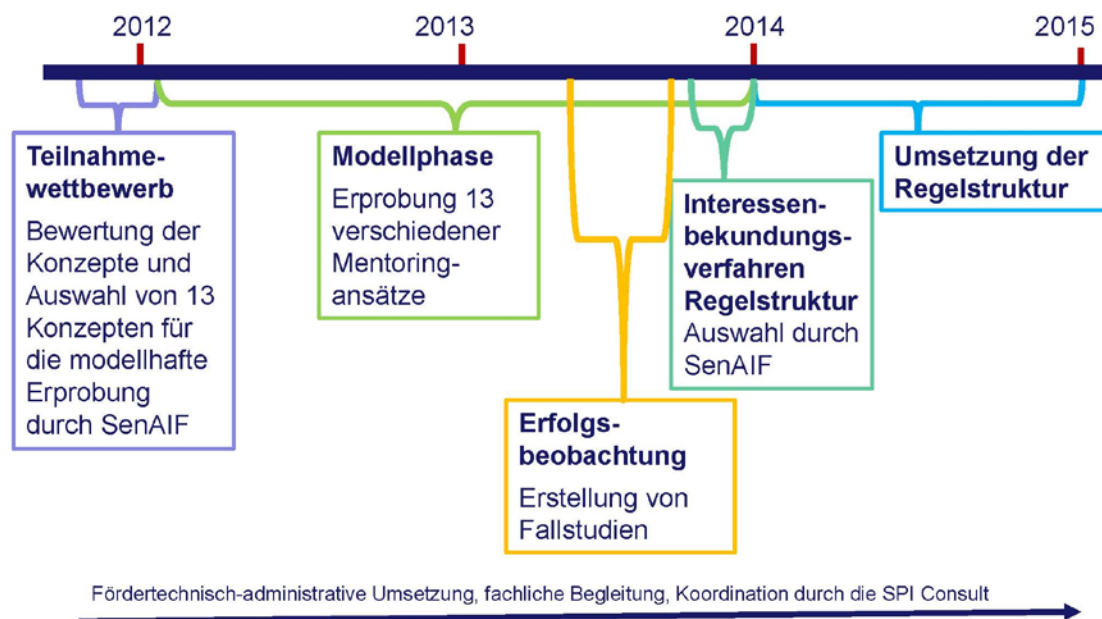


Entscheidend dafür ist der Prozess des Matchings, dass die Richtigen zueinander finden. Das kann tatsächlich auch ein Kontakt sein, der längerfristig gilt.

Das sind keine professionell arbeitenden Menschen, das sind keine sozial Arbeitenden, auch wenn sie das möglicherweise in ihrem privaten oder dienstlichen Umfeld sind. Hier übernehmen sie tatsächlich eine Aufgabe außerhalb ihrer Berufstätigkeit.

Das Programm ist Ende 2012 zunächst mit einem Teilnahmewettbewerb gestartet, der ausgeschrieben worden ist, bei dem völlig unterschiedliche Modellansätze eingereicht werden konnten. Es ging zunächst um eine modellhafte Erprobung ganz verschiedener Ansätze. Insgesamt sind dann in den Jahren 2013 und 2014 13 Projekte umgesetzt worden, und die Erfahrungen aus dieser Modellphase wurden ausgewertet, auch in Form einer Erfolgsbeobachtung, die vor allen Dingen auch die Anforderungen an die Strukturen formuliert hat.

2. Vom Modell zur Regelstruktur – Programmgenese



Das Landesprogramm Mentoring wird im Rahmen des Programms **BerlinArbeit** der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert



Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen



Im Ergebnis dieser Modellphase ist letztlich eine Regelstruktur etabliert worden. Auch dafür gab es wieder ein Interessenbekundungsverfahren und eine sehr viel konkretere Ausrichtung – und zwar anhand der Erfahrungen, die gemacht worden sind –, welche Aufgaben die Mentoringprojekte zu erbringen haben.

Die Regelstruktur ist jetzt auf die Zielgruppe in fünf Berufsbereichen fokussiert worden. Die Senatsverwaltung hat sich genau die Berufsbereiche herausgesucht, in denen die Abbruchquoten besonders hoch sind. Nehmen wir als Beispiel den Koch: Jeder zweite Koch bricht seine Ausbildung vorzeitig ab. 45 Prozent aller Hotelfachfrauen und -männer brechen ihre Ausbildung vorzeitig ab. Wir haben hier also den Bereich Hotel, Gastronomie und Tourismus als einen zentralen Berufsbereich.

2. Vom Modell zur Regelstruktur – Programmgenese REGELSTRUKTUR



- **Zielgruppe** sind Jugendliche mit abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG bzw. HwO, die sich in einer betrieblichen dualen Ausbildung in einem Berliner Unternehmen befinden in den Branchen
 - Hotel/Gastronomie/Tourismus
 - Baugewerbe
 - Schutz und Sicherheit
 - Dienstleistungen
 - Gesundheit
- Die **Qualifizierung der Mentor_innen** erfolgt zentral **auf Landesebene** (5 Themen, je 4 Std.)
 1. Rolle des Mentors/der Mentorin
 2. Gesprächsführung
 3. Rechte und Pflichten eines Azubi
 4. Die Lebenswelt Jugendlicher
 5. Interkulturelle Kompetenz
- Das Programm vollzieht die **IKÖ**.
- Das Programm wird mit einer **Dachmarke** in der Öffentlichkeit präsentiert und ist über eine **Website** erreichbar: www.azubi-mentoring-berlin.de.

Das Landesprogramm Mentoring wird im Rahmen des Programms **BerlinArbeit** der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert.



Beim Baugewerbe haben wir ähnliche Zahlen. In der Branche für Schutz und Sicherheit – das sind im Wesentlichen zwei Berufsbilder – brechen 46 Prozent der Jugendlichen ihre Ausbildung ab. Die Branche der Dienstleistungen, wie zum Beispiel die Friseure und Friseurinnen, weist bundesweit 44 Prozent an vorzeitigen Abbrüchen auf; hinzu kommt noch der Gesundheitsbereich.

Die Zielgruppe sind in der Regel die Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung, die einen eingetragenen Ausbildungsvertrag in genau diesen Berufen haben.

Was ist auch noch anders in der Regelstruktur? – Wir haben aus den Erfahrungen in der Modellphase eine Qualifizierung entworfen, die die Ehrenamtlichen auf ihre Tätigkeit vorbereitet. Wir haben fünf Themen identifiziert, von denen wir meinen, dass das die Themen sind, die maßgeblich sind, um dafür gewappnet zu sein, tatsächlich als Mentor/ Mentorin tätig zu sein. Das ist natürlich einerseits eine Frage der Rolle und auch der Grenzen eines Mentorats. Andererseits sind es Fragen zu Grundlagen der Gesprächsführung, der Kritikgespräche – wie

sende ich Botschaften? Und drittens ist es der gesamte Rechtsbereich, also die Rechte und Pflichten eines Auszubildenden. Das muss jemand, der Auszubildende begleitet, natürlich wissen. Zentral ist auch die Lebenswelt der Jugendlichen. Wie Sie nachher sehen werden, sind unsere Mentoren durchaus schon etwas älter. Und fünftens – das ist auch eine Entwicklung aus dem Programm: Wir sind als Programm ausgewählt worden, um auch die interkulturelle Öffnung anhand eines Programms zu entwickeln. Wir haben hierzu ein Basismodul interkulturelle Kompetenz für Mentorinnen und Mentoren entwickelt, weil wir sagen: In dieser Stadt brauchen wir Mentorinnen und Mentoren, die auf ganz unterschiedliche Menschen reagieren und sich adäquat verhalten können.

Was kommt zur Regelstruktur noch dazu? – Das Programm vollzieht die interkulturelle Öffnung in Form der Qualifizierung, aber nicht nur – dazu komme ich nachher noch mal. Ich kann dabei vielleicht noch auf die bunten Flyer und Postkarten verweisen, die ich vorhin auf Ihre Plätze gelegt habe. Das Programm ist im Auftrag der Senatsverwaltung als Dachmarke etabliert worden. Wir wollten für die unterschiedlichen Zielgruppen, die wir ansprechen – also die Menschen, die ehrenamtlich tätig werden wollen, genauso wie die Auszubildenden wie auch Unternehmensvertreter, die vielleicht eine Unterstützung für ihre Azubis suchen –, verschiedene Materialien entwickeln. Schätzen Sie es selbst ein; ich finde, sie sind recht gut gelungen.

Das Programm ist auch unter einer Website erreichbar. Es ist uns gelungen, unter berlin.de eine Seite zu verankern, die über einen selbstsprechenden Namen anwählbar ist, also über www.azubi-mentoring-berlin.de, wo wir Informationen sowohl für Azubis, für Unternehmen als auch für potenzielle Mentorinnen und Mentoren bereithalten.

In der Regelstruktur haben wir – ich habe vorhin von 13 Projekten gesprochen, wir sind jetzt bei acht Projekten – einen Schwerpunkt im Bereich Dienstleistungen sowie Hotel und Gastronomie. Die Folie zeigt die Projektträger, die ich Ihnen kurz aufgeführt habe, damit Sie davon Kenntnis haben.

2. Vom Modell zur Regelstruktur – Programmgenese REGELSTRUKTUR



Berufsbereich/ Branche	Projektträger
Dienstleistungen	bildungsmarkt vulkan gmbh Unionhilfswerk Sozialeinrichtungen gGmbH Meslek Evi - Berufsförderung Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V.
Hotel/ Gastronomie/ Tourismus	kiezküchen gmbh FrauenComputerZentrumBerlin e.V.
Baugewerbe	Berufsförderungswerk der Fachgemeinschaft Bau Berlin und Brandenburg gGmbH
Schutz und Sicherheit	TeachCom Edutainment gGmbH
Gesundheit	Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V.

Das Landesprogramm Mentoring wird im Rahmen des Programms **BerlinArbeit** der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert.



Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen



Jetzt ein spezifischer Blick – damit bin ich schon beim dritten Teil – auf die Mentorinnen und Mentoren.

3. Ein spezifischer Blick auf die ehrenamtlichen Mentor_innen



Die Mentor_innen

- unterstützen die Auszubildenden bei
 - der Erfüllung betrieblicher und berufsschulischer Anforderungen
 - der Entwicklung dafür notwendiger Schlüsselqualifikationen
 - der Bewältigung der Lebenssituation, sofern diese den Ausbildungserfolg gefährdet.
- sind zu 52,8% weiblich
- haben zu 60% ein Studium abgeschlossen, zu nahezu 37 % eine Berufsausbildung
- sind zwischen 19 und 79 Jahren alt
- sind zu 48,3% Angestellte/leitende Angestellte, zu knapp 16% Studierende und nahezu 14% befinden sich im Ruhestand

Erhebungen 2013/2014

In der Modellphase unterstützen 447 Mentor_innen 661 Mentees.

In der Regelstruktur Stand 30.11.2015 unterstützen 332 Mentor_innen 431 Mentees.

Das Landesprogramm Mentoring wird im Rahmen des Programms **BerlinArbeit** der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert.



Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen



Was tun die eigentlich? – Sie unterstützen die Auszubildenden darin, den Ausbildungsanforderungen besser gerecht zu werden. Das können vielfältige Dinge sein. Das kann sein, dass jemand Unterstützung braucht, den Tag zu strukturieren, Termine einzuhalten etc. Es kann aber auch sein, dass jemand noch mal den Dreisatz besprechen möchte, weil er da eine ganz aktuelle Situation in der Berufsschule hat, die er noch mal aufarbeiten will. Das kann auch sein, dass jemand eine Stabilisierung braucht, wenn es darum geht, dass mal jemand tatsächlich zuhört, der möglicherweise im Elternhaus nicht mehr so zur Verfügung steht. Das heißt, wir haben im Mentoringprogramm letztendlich eine Facette von unterschiedlichen Problemlagen, und die Lebenssituation selbst und Probleme in der Lebenssituation darf man nicht unterschätzen, denn genau die können auch zu Ausbildungsabbrüchen führen. Das war die erste Antwort darauf, was die Mentorinnen machen.

Das Zweite: Wer sind sie eigentlich?

4. (Zwischen-)Ergebnisse



Die Mentees

- sind zu 53,5% männlich, knapp 43% haben einen Migrationshintergrund
- haben zu 39% einen MSA, zu ca. 46% einen (einf./erw.) Hauptschulabschluss
- absolvieren eine Berufsausbildung in 80 verschiedenen Berufen

Die Mentor_innen

- sind zu 52,8% weiblich
- haben zu 60% ein Studium abgeschlossen, zu nahezu 37 % eine Berufsausbildung
- sind zwischen 19 und 79 Jahren alt
- sind zu 48,3% Angestellte/leitende Angestellte, zu knapp 16% Studierende und nahezu 14% befinden sich im Ruhestand

Die Ausbildungsunternehmen

- sind in versch. Branchen tätig, am häufigsten in Handwerk, Tourismus, Dienstleistungen, Handel, Gesundheitswirtschaft
- sind zu knapp 30% Kleinbetriebe (10-49 MA), zu knapp 28% Mittlere Betriebe (50 – 249 MA), zu 24,4% Großbetriebe (250MA+)

Quelle: Erhebungen Modellphase

Das Landesprogramm Mentoring wird im Rahmen des Programms **BerlinArbeit** der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert.



Wir haben aus der Modellphase, also aus den Jahren 2013/2014, ein paar Daten zusammengetragen: Sie sind zu 52,8 Prozent weiblich. Sie haben zu 60 Prozent ein Studium abgeschlossen, fast 37 Prozent haben eine Berufsausbildung. Sie sind zwischen 19 und 79 Jahren alt. Da sehen Sie, wie breit die Spanne ist. Jetzt werden Sie sich fragen: Wer von ihnen ist eigentlich 19 Jahre alt? – Wir haben ein Projekt, welches mit Studierenden arbeitet, das heißt, da sind die Mentorinnen die Studierenden, in dem Falle sogar des Lehramtes, und sie sind die Jüngsten bei uns im Programm. – Zu 48,3 Prozent, also fast zur Hälfte, sind die Mentor/-innen leitende Angestellte. Auch hier haben wir wieder die Studierenden. Nur wenige – im Verhältnis wenige – befinden sich tatsächlich auch im Ruhestand.

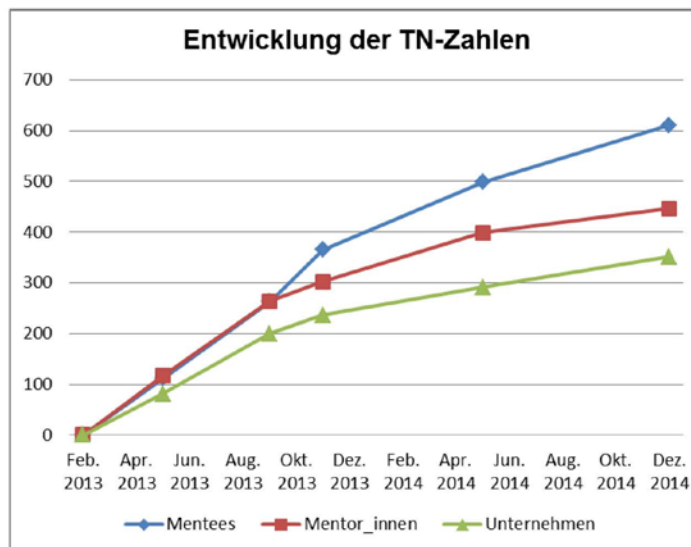
Jetzt noch ein paar aktuelle Zahlen. In der Modellphase unterstützten, muss ich eigentlich sagen, 447 Mentor/-innen 661 Mentees. In der Regelstruktur aktuell, also im Jahr 2015 – das sind kumulierte Zahlen in dem letzten Absatz –, sind es mit Stand heute 332 Mentor/-innen, die 431 Mentees begleiten.

Und damit bin ich bei den Zwischenergebnissen und dem vierten Punkt. Hier haben wir ein Diagramm, das die Entwicklung der Teilnehmerzahlen zeigt.

4. (Zwischen-)Ergebnisse



In der Modellphase wurden im Landesprogramm Mentoring insgesamt 611 Mentees aus 352 Ausbildungsunternehmen von 447 Mentor_innen begleitet.



Quelle: Erhebungen Modellphase

Das Landesprogramm Mentoring wird im Rahmen des Programms **BerlinArbeit** der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert.



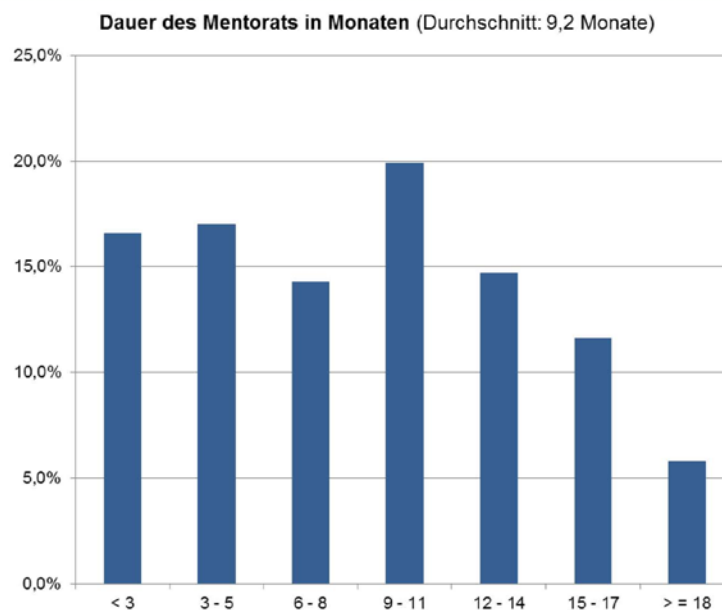
Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen



Daran kann man ganz gut sehen, dass solche Projekte auch einen gewissen Vorlauf brauchen, um tatsächlich bestimmte Ansprachewege zu gehen und dass dann die Zahl der Beteiligten auch kontinuierlich steigt.

Ich komme zu einer interessanten Frage: Wie lange dauert eigentlich ein Mentorat? –, denn das wirft auch einen Blick auf die ehrenamtlich Tätigen. – Im Durchschnitt sind es 9,2 Monate, in denen ein Mentor, eine Mentorin einen Mentee begleitet. Das wird in der Regel eröffnet durch ein Erstgespräch unter Moderation der Projektleitung. Ich hatte vorhin schon mal das Matching angesprochen, das ist – zumindest für ein Mentorat – der wichtigste Ausgangspunkt, dass die Projektleitung sehr genau schaut, wer braucht hier Unterstützung, und wer kann diese jeweils möglichst passgenau geben.

4. (Zwischen-)Ergebnisse



Quelle: Erhebungen Modellphase

Das Landesprogramm Mentoring wird im Rahmen des Programms **BerlinArbeit** der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert.

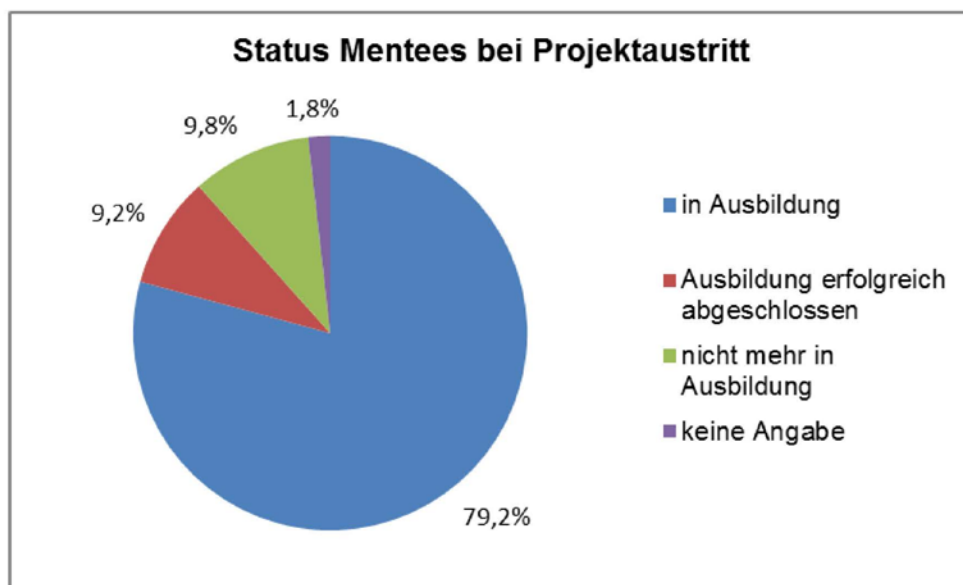


Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen



Zu den Zwischenergebnissen aus der Modellphase können wir Folgendes sagen: Der Status der Mentees bei Projektaustritt, das kann also zum Ausbildungsende sein oder auch im Verlauf, je nachdem, wie die Bedarfslage ist, ist so, dass sich knapp 80 Prozent noch in einer Ausbildung befinden. Das, finde ich, ist ein positives Ergebnis. 9,2 Prozent hat die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und ist damit aus dem Programm ausgetreten. Wir haben dennoch noch 9,8 Prozent, die die Ausbildung abbrechen, das heißt, es gibt Situationen, wo Ausbildungen dennoch beendet werden.

4. (Zwischen-)Ergebnisse



Quelle: Erhebungen Modellphase

Das Landesprogramm Mentoring wird im Rahmen des Programms **BerlinArbeit** der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert.



Ich komme zu meiner letzten Folie und fasse noch mal kurz die Rahmenbedingungen für das Ehrenamt zusammen, die im Mentoringprogramm bereitgestellt worden sind.

5. Rahmebenbedingungen für das Ehrenamt im Mentoringprogramm



- eine **Qualifizierung**, die auf das Ehrenamt vorbereitet → Teilnahmezertifikat
- verbindliche und verlässliche **Begleitstruktur auf Projektebene**
 - kontinuierliche Ansprechpersonen auf der Projektebene
 - regelmäßige Austauschtreffen der Mentor_innen auf Projektebene
 - Coaching/Supervision zur IKÖ auf Projektebene
- Bereithaltung einer **Anerkennungsstruktur** für Mentorinnen und Mentoren (Ehrenamtsvergütung und/oder z.B. Ermöglichung der Teilnahme an Kultur-/Sportveranstaltungen, Nutzung der Berliner Freiwilligen- bzw. der Ehrenamts-card)
- einheitliches und ansprechendes **öffentliches Erscheinungsbild des Programms**, das unterschiedlichen Zielgruppen gerecht wird (Mantelflyer mit Einlegeflyern, Visitenakten für Mentor_innen, Postkarten für Jugendliche)

Das Landesprogramm Mentoring wird im Rahmen des Programms **BerlinArbeit** der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert.



Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen



Da ist zum einen die Qualifizierung, die uns wichtig ist, und von der wir ausgehen, dass sie die Mentor/-innen angemessen vorbereitet. Sie wird in ganz unterschiedlichen Zeitformaten angeboten, zum Teil als Kompaktseminar am Wochenende, zum Teil abends über mehrere Wochen hinweg. Wir haben als Zweites eine verlässliche Begleitstruktur auf Projektebene. Sie haben die Flyer gesehen. Den Mantelflyer haben einige von Ihnen vorhin aufgeblättert, da finden Sie genau die Informationen zu den einzelnen Projekten wieder, das heißt, wir haben hier die Ansprechpersonen, die jederzeit erreichbar sein müssen für die Mentoren und Mentorinnen. Wenn eine Mentorin, ein Mentor eine Frage hat, wo er nicht weiterkommt und vielleicht auch Unterstützungsbedarf hat, den er so einzeln gar nicht gewährleisten kann, dann muss da, das ist unsere Erfahrung, jemand ansprechbar sein. Die Projekte organisieren regelmäßige Austauschtreffen, die in der Regel monatlich stattfinden. Auch das ist ein wichtiger Baustein im Programm. Über das Programm – ich hatte vorhin die interkulturelle Öffnung angesprochen – wird eine Supervision, ein Coaching auf Projektebene bereitgestellt, was sich konkret mit dem Thema Interkulturalität befasst. Der dritte Punkt, der über das Programm bereitgestellt wird, ist eine Anerkennungsstruktur für Mentoren und Mentorinnen. Das liegt in der Entscheidung der Projekte, welche Varianten sie hier wählen. Einige nutzen die Ehrenamtsvergütung, einige sagen, wir organisieren Veranstaltungen; wir laden durchaus auch mal zu einem Theaterbesuch oder zu einer Sportveranstaltung ein, um das ehrenamtliche Engagement zu würdigen. Einige nutzen die Berliner Freiwilligen- und Ehrenamts-card. Das ist natürlich auch wichtig für dieses Programm, dass die Berliner Strukturen sich hier abbilden.

Als letzten Gedanken in dem Zusammenhang von mir aus: Dieses Erscheinungsbild, das wir über die Dachmarke hergestellt haben, sorgt ein Stück dafür, dass ein Mentor bzw. eine Mentorin weiß: In welchem Rahmen bewege ich mich; das Programm ist viel größer als ich mit meiner Eins-zu-eins-Beziehung. Ich glaube, auch das stärkt die Mentorinnen und Mentoren, und deshalb habe ich das an der Stelle auch aufgeführt. Wir haben auch Postkarten – Sie haben sie gerade in der Hand – für die Auszubildenden, weil wir ganz unterschiedliche Kanäle nutzen.

Das wollte ich erst einmal als Input geben. Ich stehe für jegliche Fragen zur Verfügung. Vielen Dank!

Dr. Susanna Kahlefeld (GRÜNE): Vielen Dank an Sie! – Herr Oeter, wollen Sie gleich anschließen?

Michael Oeter (IHK Potsdam, Berater Mentorenprogramm): Sehr geehrte Frau Staatssekretärin! Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren! Ich bin Michael Oeter und arbeite als Projektleiter bei der Industrie- und Handelskammer, in den letzten sieben Jahren im Bereich des externen Ausbildungsmanagements, wo wir die Einbindung eines Mentorenprogramms mitaufgebaut haben – seitdem die Fördermittel für das Projekt gestrichen wurden, im letzten Jahr dann hausfinanziert. Wir führen die Arbeit mit Mentoren fort und unterstützen die Unternehmen beim eigenständigen Aufbau dieser Systeme.



Geschäftsbereich Bildung

Kooperationen mit Mentoren im Ausbildungs Management (AM) der Industrie- und Handelskammer (IHK) Potsdam.

Ich möchte Ihnen vorstellen, wie wir an die Dinge herangegangen sind. Als Erstes gab es die Idee, dass wir eben auch mit Mentoren bei uns eine Unterstützung leisten können, dass wir das Fachwissen der Mentoren an die Berufseinsteiger weitergeben können, um somit, wie auch in Ihrem Bereich, zu verhindern, dass Ausbildungsabbrüche stattfinden. Wir haben mal eine Analyse der Ausbildungsabbrüche vorgenommen und festgestellt, dass alle, die einen Abbruch erlitten haben, um es mal so zu nennen, später in einem weiteren Ausbildungsvertrag registriert waren. Es ist also nicht so, dass alle Auszubildenden dann verloren gehen, viele orientieren sich noch um und haben andere Möglichkeiten, die sie dann erschließen. Bei uns ist es auch so, dass nicht nur das Weitergeben des Fachwissens im Mittelpunkt steht, sondern auch die Unterstützung im Lebensalltag, um zu verhindern, dass diese Dinge zum Ausbildungsabbruch führen. Der Mentor bzw. die Mentorin, die dort den Einsatz finden, sind in erster Linie Lebensberater und versuchen, das dann fachlich zu untersetzen.

IHK Potsdam

Ausbildungs Management

Idee

- Mentoren geben ihr Fachwissen an Berufseinsteiger weiter.
- Sie unterstützen mit ihren Erfahrungswerten bei Problemen im Lebensalltag.
- Durch eine Netzerkennung mit Berufsschule und Unternehmen wird eine zielgerichtete Förderung organisiert.
- Ziel ist die Beseitigung von Defiziten im Basiswissen der Azubis und die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen.


Stand: Oktober 2015

2

Geschäftsbereich Bildung

Weiterhin ist es notwendig, dass eine Netzerkennung stattfindet. Wir hatten Anfragen von Mentoren, die mit dem Ziel gekommen sind, dass sie halt ihre 40 Prozent vom ehemaligen Nettoverdienst jetzt in der Rente durch das Mentorenprogramm auffüllen könnten. Wir hatten auch Ingenieure, die junge Ingenieure ausbilden wollten, die also das Fachwissen so massiv weitergeben wollten, dass sie ihre eigene Erfüllung aus dem eigenen Arbeitsleben widergespiegelt sehen wollten. An der Stelle haben wir sehr viel Wert auf Qualität gelegt, dass das nur in dem Rahmen umgesetzt wird, wie die Notwendigkeit gegeben ist und wie es sich auch praktikabel umsetzen lässt. Das bedeutet, es gab eine enge Zusammenarbeit mit Berufsschu-

len und Unternehmen, wo man einmal in der Berufsschule den Leistungsstand abfragen konnte, um den Anspruch festzustellen: Was müssen die Jugendlichen tatsächlich beherrschen, damit sie ihre Defizite beseitigen können und auch erfolgreich ihren Beruf abschließen können? –, und man gleichzeitig im Unternehmen schauen konnte, wie die Umsetzung dieses Wissens aussieht und wie sich das praktikabel ansetzen lässt. Im Nachhinein hat sich herausgestellt, dass es notwendig ist, die Mentoren diesbezüglich zu schulen, sodass man speziell für den Azubi im jeweiligen Unternehmen eine individuelle Unterweisung organisieren konnte. Die Basis, wie gesagt, ist die Beseitigung der Defizite, sodass die Mindestanforderungen erfüllt werden, die Prüfungen erfolgreich abgeschlossen werden können und durch diese Unterstützung gleichzeitig gute Fachkräfte in den Unternehmen herangebildet werden.

**IHK** Potsdam

Ausbildungs Management

Umsetzung

- Gewinnung von Mentoren im Ehrenamt.
- Finanzierung der Aufwandsentschädigung für Mentoren.
- Parallele Nutzung von AbH, 500€ Modell der IHK Potsdam und dem Einsatz der Mentoren.
- Gewinnung von Jugendlichen zur Teilnahme an der Zusammenarbeit mit Mentoren.
- Schaffung von Rahmenbedingungen zur praktischen Durchführung.

Geschäftsbereich Bildung

Stand: Oktober 2015

3



In der Umsetzung stellte sich heraus, dass wir viele Mentoren für das Programm im Ehrenamt gewinnen müssen, um das flächendeckend anbieten zu können. Erstaunlicherweise waren die Angebote von Mentoren dann sehr schnell und sehr umfangreich vorhanden, aber wie gesagt, spontan über die komplette Bandbreite, sodass man sehen musste, wer für wen geeignet ist. Wir sind eine Flächenregion, das bedeutet, dass Aufwand entsteht, dass Fahrkosten entstehen und wir sehen mussten, wie man diese Kosten abfangen kann. Wir hatten das Glück, dass wir das über ESF und Landesmittel im Bereich des externen Ausbildungsmanagements mitfinanzieren konnten. Wir konnten auch einen geringfügigen Stundenlohn für die Mentoren zahlen, sodass eine Anerkennung da war. Das ist mit einer Arbeit und einem Verdienst nicht zu vergleichen, aber zumindest war es eine Anerkennung, und man musste dort nichts zusetzen.

Dann gibt es parallel noch andere Angebote, u.a. die ausbildungsbegleitenden Hilfen der Arbeitsagenturen. In den Fällen, wo wir keine Mentoren finden konnten, die speziell diese Probleme vor Ort lösen konnten, weil entweder die Fahrtkosten zu hoch waren, weil man aus anderen Städten hätte anreisen müssen, oder weil in dem Fachbereich halt niemand vor Ort war, haben wir natürlich dieses Modell empfohlen, wobei das nicht so intensiv ist wie ein Mentorenprogramm. Zugleich gibt es das 500-Euro-Modell von der IHK zur Basisqualifikation, wo Unternehmer mit den 500 Euro bei ihren Auszubildenden Schuldefizite beseitigen lassen können. Die IHK hat dazu 1 000 Förderfälle beschlossen, die umgesetzt werden können. Zurzeit liegen wir ungefähr bei 150. Bis die 1 000 erfüllt sind, wird das Programm weitergeführt.

Dann mussten auch die passenden Jugendlichen gewonnen werden. Viele Jugendliche haben Leistungsdefizite, wollen sich aber auch nicht helfen lassen, das heißt, man muss sie dafür aufschließen, sich mit den Mentoren auseinanderzusetzen, sich entsprechend schulen zu lassen und einen Zugewinn für sich selbst zu sehen. Das muss natürlich dann auch immer in dem Rahmen passen, wie das Angebot mit den Mentoren zur Verfügung steht. Das ist ein komplizierter Prozess. Bei den Jugendlichen war es eigentlich komplizierter, sie für diese Arbeit aufzuschließen als bei den Mentoren.

Als Nächstes ging es um die Schaffung von Rahmenbedingungen. Dadurch, dass das alles in die Breite gezogen ist bei uns von der Fläche her und wenig Angebote partiell anliegen, ist es so, dass man immer sehen muss, wie die Räumlichkeiten gestaltet sind, wo man das umsetzen kann. Schlussendlich lief es darauf hinaus, dass wir versucht haben, das immer in den Unternehmen selbst anzusiedeln, sodass die Jugendlichen in ihrer gewohnten Umgebung sind und der Arbeitsausfall für sie nicht so extrem ist, dass sie keine weiten Anreisewege und somit nicht noch zusätzlichen Ausfall in der Ausbildungszeit haben.

Zu den Erfahrungswerten: Die Partnerfindung im Abstimmungsprozess ist sehr zeitaufwendig, und das bedeutet, dass wir hier bei den partiellen Lösungen irgendwann – resigniert möchte ich nicht sagen –, aber auf die staatlichen Angebote zurückgegriffen haben wie abH, weil man hier feststellen konnte, dass sich das sehr viel schneller organisieren lässt. Man hat kürzere Wege und dadurch schnellere Erfolge.



Erfahrungswerte

- Partnerfindung (Mentor/-in & Azubi) ist zeitaufwendig.
- Lösungen für Aufwandsentschädigung sind meist befristet.
- Rationell ist der Einsatz von Vorruheständlern oder Rentnern die aus dem eigenen Unternehmen kommen.
- Organisation von Schulungen für Mentoren.
- Beteiligung am Bundesprogramm des Senior Expert Service.
- Organisation der Mentorenarbeit als Hilfe zur Selbsthilfe.

Geschäftsbereich Bildung

Stand: Oktober 2015

4

Zu den Aufwandsentschädigungen: Die Fördermittel, die uns zur Verfügung standen, waren immer nur jährlich bestimmt, das heißt, man konnte keine Handlungssicherheit für das Folgejahr ableiten und sicher sein, dass die Mentoren, die bereits gewonnen wurden, auch in den Folgejahren wieder einsetzbar sind, wenn die Fahrtkosten halt zu den Rahmenbedingungen zur Verfügung stehen mussten. Da war es immer eine Zitterpartie: Können wir das weiterführen? Wird es Bestandteil der nächsten Förderperiode sein, sodass wir das dann umsetzen können?

Was sich als rationell erwiesen hat, ist der Einsatz von Vorruheständlern oder Rentnern aus den eigenen Unternehmen. Hier besteht der Vorteil, dass dieser Personenkreis das Unternehmen und die Mitarbeiter im Unternehmen sehr gut kennt und somit auch die betrieblichen Abläufe in der fachlichen Umsetzung besser beschreiben kann. Dieser Personenkreis ist am besten in der Lage, den Jugendlichen das so beizubringen, wie es nachher auch betrieblich umgesetzt werden muss.

Die Schulung für die Mentoren verlief dann dergestalt, dass wir ihnen die Rahmenbedingungen beibringen oder nahelegen wollten. Irgendwann haben wir festgestellt, dass sich das verzettelt, weil die Mentoren nicht alle gleichzeitig zur Verfügung stehen, sie einen unterschiedlichen Input haben und wir das auch wieder über die Fläche regeln mussten mit verschiedenen Terminen. In der letztendlichen Konsequenz haben wir uns entschieden, Workshops für Ausbilder durchzuführen und unterrichten die Ausbilder in der Nutzung von Mentorenprogrammen, sodass sie wissen, wie sie mit den Mentoren die Dinge im Unternehmen selbständig organisieren können, um so ein Mentorenprogramm dann eigenständig aufzubauen, sozusagen als Hilfe zur Selbsthilfe, sodass das Unternehmen alles, was an Rüstzeug notwendig ist, um den Auszubildenden erfolgreich an sein Ausbildungsziel zu bringen, in Eigenorganisation umsetzen kann. Das bedeutet natürlich, dass wir auch nicht Hunderte Unternehmen betreuen. Wir geben immer den Anstoß dazu, geben den Input für die eigene Umsetzung und kümmern uns im Anschluss um die nächsten Unternehmen, die hier der Hilfe bedürfen und versuchen, diese Idee des Mentorings dort bei der Ausbildung mit zu platzieren.

Zudem hat sich inzwischen das Bundesprogramm des Senior Expert Service herauskristallisiert. Wir bieten den Unternehmen verstärkt an, dass sie das nutzen können. Den Mentoren, die das umsetzen, wird eine Monatspauschale in Höhe von 50 Euro gezahlt. Für die Fälle, die sich betrieblich nicht lösen lassen, organisiert man Mentoren, um für die speziellen Jugendlichen, die keine Versorgung durch die Firma haben, auch eine Versorgung zu schaffen. – Das war es von meiner Seite. Vielen Dank!



Ausbildungs Management

Kontakt

Michael Oeter und Ingo Raether

Tel. 0331 2786-433/416 Fax: 0331 2786-511

E-Mail: michael.oeter@ihk-potsdam.de oder
oam@ihk-potsdam.de

Ausbildungsmanagement
Industrie- und Handelskammer Potsdam
14467 Potsdam, Breite Straße 2 a-c

Geschäftsbereich Bildung

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Vielen Dank, Herr Oeter! – Ich habe schon vier Personen auf der Liste, die Fragen stellen wollen, zuerst Notker Schweikhardt – bitte!

Notker Schweikhardt (GRÜNE): Vielen Dank! – Vielen Dank für die Ausführungen! Das finde ich total spannend. Vorab eine Frage: Wäre es vielleicht möglich, dass wir die Präsentation haben könnten? – [Michael Oeter: Ja, selbstverständlich!] – Das wäre super.

Sie hatten das staatliche Programm erwähnt. Ich glaube, das ist ein augenfälliges Beispiel dafür, wie dieses Engagement vor Ort weitergehen und mehr in die Tiefe gehen kann. Mich beeindruckt auch der Aspekt Hilfe zur Selbsthilfe, dass man die Firmen ermutigt, da mehr zu tun, weil bei einer Abbrecherquote – ich weiß nicht, ob die in Brandenburg auch so hoch ist – oder Wechselquote von einem Drittel, finde ich, ist das eine ganz wichtige Frage. Sie, Frau Pampel, hatten die Qualifizierung angesprochen, die Evaluation und die Rückkopplung und das nicht nur im Hinblick auf die Mentoren, sondern auch im Hinblick auf die Ausbildungsgänge, denn: Wenn ich einen Ausbildungsgang habe und die Hälfte springt ab, dann stimmt da im Zweifel auch etwas an dem Ausbildungsprogramm nicht, bzw. es matcht nicht die Erwartungen, die die Jugendlichen an diesen Beruf haben. Ich glaube, da kann man auch sehr viel vonseiten der IHK oder denjenigen lernen, die die Ausbildungsgänge gestalten. Mich würde interessieren, ob es Interesse gibt an den Ergebnissen Ihres Programms, ob es Interesse an der Evaluation gibt.

Was mich gewundert hat, ist, dass so wenig Selbständige dabei sind. Eigentlich sind viele Selbständige Meister etc. Das verblüfft mich jetzt. Könnten Sie das ein bisschen näher erläutern? – Zu dem Volumen: Sie hatten über Zahlen gesprochen. Gibt es da ausreichende Töpfe, braucht es da mehr? Was würden Sie sich an Unterstützung wünschen? Oder läuft das alles ganz gut so?

Die regelmäßigen Treffen: Führen die auch dazu, dass sich so eine Art Netzwerk der Mentorinnen und Mentoren bildet? Das fände ich auch wieder ganz spannend, weil das vielleicht auch in der langfristigen Planbarkeit eine ganz gute Stütze sein könnte, wo man ein bisschen belastbarer darauf zugreifen könnte und auf verschiedene Qualifikationen trifft.

Dann noch eine Frage, was die Anerkennungskultur angeht. Wir erarbeiten in einem Beirat gerade eine neue Ehrenamtskarte. Ich bin sehr an den Erfahrungen interessiert, die Sie machen, was da besonders gut ankommt, was die Firmen gut finden, was die Mentor/-innen gut finden, aber das kann man vielleicht auch bilateral besprechen, wenn das hier zu weit führt. – Vielen Dank!

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Vielen Dank! – Herr Morlang!

Alexander Morlang (PIRATEN): Erst mal vielen Dank für die Ausführungen! Es freut mich, dass wir ein Projekt mit derartig hohem gesellschaftlichem Nutzen hier zu Gast haben. Jeder Auszubildende, der hinten runterfällt, belastet unsere Sozial- und Sicherungssysteme ja über viele Jahrzehnte. – Nichtsdestotrotz habe ich ein paar Fragen. Wie ist denn jetzt die Veränderung der Abbruchquote in Zahlen? Sie sagten, Sie haben ein Potenzial einer Verbesserung der Abbruchquote von 33 auf 23 Prozent ermittelt. Wie viel des Potenzials haben Sie erreicht, wenn das Ihr selbstgewähltes Ziel ist – oder wer auch immer dieses Ziel gewählt hat?

Wann haben Sie vor, die Top Level Domain .berlin zu nutzen? Oder gibt es einen Grund, dass Sie die nicht benutzen? Ich weiß, das hat mit dem Ehrenamt nicht viel zu tun, aber wir sind hier das Abgeordnetenhaus, und wenn jemand nicht die Berliner Top Level Domain nutzt, dann muss man wenigstens fragen können.

Gibt es eine Zusammenarbeit zwischen den Berufsleuten und den Jugendämtern oder den Jugendberufsagenturen? Falls nicht, wird das geplant? Und wenn es diese gibt, wie ist sie ausgestaltet? – Das war es schon. Vielen lieben Dank!

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Vielen Dank! – Herr Krüger, bitte!

Joachim Krüger (CDU): Herzlichen Dank für Ihre Vorträge! Ich sage einmal vorneweg: Das Thema interessiert mich nicht nur von der generellen politischen Seite her, sondern auch deshalb, weil ich mehrere Jahrzehnte u.a. mit dem Facharbeitslehrer an Schulen befasst war und das Vergnügen hatte, hier im Land Berlin junge Leute auf die Berufswahl vorzubereiten, was nicht immer einfach war. Ich komme in dem Zusammenhang gleich mal zu meiner ersten Frage. Wenn ich Sie recht verstanden habe, Frau Pampel, dann haben Sie in erster Linie den Ansatz, jungen Leuten, die in ihrer Ausbildung gefährdet sind, Unterstützung zu geben. Wäre es nicht an manchen Stellen unter Umständen sogar sinnvoller, im Sinne von Prävention vorher anzusetzen? Das heißt: Welche Chancen haben Ihre Mentoren bzw. Ihre Berufsleuten, bereits bei Jugendlichen tätig zu werden, bei denen sich im letzten schulischen Ausbildungsjahr schon abzeichnet, dass es mit dem Übergang sehr schwierig wird? Und in dem Zusammenhang würde mich interessieren: Gibt es Überlegungen oder vielleicht sogar schon aktive Ansätze, mit den Jugendberufsagenturen hier in Berlin zusammenzuarbeiten, die im Augenblick im Werden sind? Eigentlich zeigt sich ja sehr schnell, dass hier ein gemeinsames Feld besteht, was beackert werden muss.

Meine Vorstellung war es eigentlich immer, dass man vonseiten der Betriebe noch stärker davon ausgeht, die Jugendlichen nicht nur zu kritisieren, was sie alles nicht können, sondern sie dort abzuholen, wo sie stehen, und insofern interessiert mich natürlich auch noch mal etwas intensiver – und da bin ich schon gleich bei Ihrem Vortrag –, wie die Betriebe im Einzelnen darauf reagieren. Wenn ich es recht verstanden habe, hatten Sie gesagt, dass solch eine Mentorentätigkeit durchaus auch während der Arbeitszeit passieren kann. Haben die Unternehmen ein tatsächliches Interesse, dass mit der Hilfe von außen Defizite ausgeglichen werden? Wie werden diese Mentoren im Betrieb angenommen? Sind es in erster Linie die Betriebe, die Ihnen ältere Mitarbeiter, die nicht mehr tätig sind, nennen und sagen, die könnten da doch eigentlich zugreifen? Oder ist es umgekehrt, dass Menschen zu Ihnen kommen, die sagen, ich habe dort und dort gearbeitet und könnte da oder zumindest im gleichen Berufsgebiet vielleicht eine Verbindung herstellen? Wichtig ist für mich aber vor allem der Ansatz der Prävention, wie man das untereinander organisieren kann.

Ich darf daran erinnern, dass wir in Berlin im ehrenamtlichen Bereich schon einmal Vorläufe gehabt haben – das liegt schon wieder längere Zeit zurück –, wo etwa Mitglieder der Mittelstandsvereinigung der CDU so etwas organisiert haben, dass ältere Arbeitnehmer, die selbst einen Betrieb hatten, ausgestiegen sind und junge Leute an die Hand genommen haben. Das hat sich auf Dauer aber nicht gehalten, insofern würde mich interessieren: Wie schätzen Sie die Arbeit, die Sie jetzt machen – und wir haben ja gehört, dass sie ganz unterschiedlich finanziert ist –, wie schätzen Sie das von der Dauerhaftigkeit her ein? Was brauchen Sie, damit

das etwas verstetigt werden kann? Wo sind da vielleicht noch Punkte, wo man auch von der politischen Seite her helfen kann? – Schönen Dank!

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Vielen Dank, Herr Krüger! – Frau Radziwill!

Ülker Radziwill (SPD): Vielen Dank für Ihre bisherigen Ausführungen, die uns sehr interessieren und auch sehr spannend sind! Ich möchte mit einer Frage an Herrn Oeter anfangen. Sehr schön, dass die IHK Potsdam hier ein – aus meiner Sicht – sehr sinnvolles und sehr gutes Programm anbietet. Ich würde mir wünschen, dass Sie das vielleicht auch an die IHK Berlin herantragen. Ich weiß nicht, ob da Gespräche laufen oder ob sie ähnliche Programme anbietet. Ich sitze leider nicht im Wirtschaftsausschuss, wo ich das direkt fragen könnte, aber Sie sind hier, vielleicht gibt es da Gespräche, und Sie können uns das mitteilen.

Dann möchte ich von Ihnen wissen: Inwieweit können Sie auch von Menschen Unterstützung bekommen, die in Unternehmen arbeiten und aktiv im Leben sind? Ist das anstrengend? Dauert es länger, einen solchen Mentor, eine solche Mentorin zu gewinnen? Wie sehen Ihre Erfahrungen aus, jemanden dazu zu bringen, als Mentor oder Mentorin tätig zu werden, der vielleicht schon in einem Unternehmen tätig ist – und ich denke eher in Richtung Klein- und Kleinstunternehmen? Wie ist da Ihre Erfahrung?

Dann möchte ich einige Fragen an Frau Pampel stellen. Auch Ihnen vielen Dank für Ihre vielen interessanten Hinweise und auch für die Darstellung der Statistik. Dass ein Drittel der Jugendlichen die Ausbildung abbricht, kann uns nicht zufriedenstellen, und dass man dagegen etwas machen muss, war auch erklärtes Ziel der Koalition. Überwiegend sind es, glaube ich, Menschen mit Migrationshintergrund, die die Ausbildung abbrechen. Könnten Sie uns noch mal zu der jeweiligen Herkunft der Jugendlichen Auskunft geben? Mich würde aber auch die jeweilige Herkunft der Mentoren und Mentorinnen interessieren. Ich kann mir vorstellen, dass Positivbeispiele auch da sehr gut sein können.

Meine nächste Frage: Der Senat hatte sich meines Wissens in der Vergangenheit immer dafür eingesetzt, dass sich Mitarbeiter/-innen, die aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden, ehrenamtlich engagieren. Inwieweit können Sie aus dem Pool derer, die schon über Jahre Erfahrung haben oder hatten, die auch über Netzwerke verfügen, Mentoren und Mentorinnen gewinnen? Also auch an Sie die Frage: Ist es schwieriger, die Mentees zu bekommen, oder ist es schwieriger, die Mentoren und Mentorinnen zu bekommen? Das habe ich noch nicht ganz nachvollziehen können.

Von meinen drei Vorrednern und Vorrednerinnen wurde das mit der Jugendberufsagentur schon angedeutet. Ich gehe davon aus, dass das ein ergänzendes Angebot ist und hier keinerlei Konkurrenz besteht – es sind ja auch unterschiedliche Aufgabenfelder –, und Sie Ihr Projekt so organisieren, dass es da sicherlich eine Form von Kommunikation geben wird. Und deswegen die Frage: Wie sehen Sie die Perspektive?

Letzte Frage, abschließend an Sie beide: Wir haben jetzt sehr viele jüngere geflüchtete Menschen in der Stadt, die auch eine Perspektive brauchen. Inwieweit können Sie aus den vorhandenen Erfahrungen vielleicht schon vorausblicken und uns mitteilen, wie man die Erfahrungen, die Sie gemacht haben, auch in Bezug auf die geflüchteten jungen Menschen einsetzen kann, bei denen wir nicht immer wissen, welchen Schulabschluss sie haben, welche Berufsan-

fänge sie unternommen haben. Nicht überall existieren vielleicht auch die schriftlichen Informationen dazu, die man benötigt. Können Sie schon Erfahrungen in diese Richtung transportieren, haben Sie sich dazu Gedanken gemacht? Das wäre, glaube ich, ein Punkt, den wir hier noch einmal gemeinsam beraten könnten. – Vielen Dank!

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Vielen Dank! – Frau Platta!

Marion Platta (LINKE): Es bleiben nicht mehr sehr viele Fragen übrig. Was mich aber noch besonders interessiert, ist, ob Sie analysiert haben, welche Gründe jeweils für ein Abbrechen der Ausbildung vorliegen. Oftmals ist es ja so, dass man vielleicht auch den falschen Ausbildungsberuf gewählt hat. Spielt das überhaupt eine Rolle, wie die jungen Menschen zu dieser Ausbildung gekommen sind?

Dann würde mich noch interessieren: Sie haben eine schöne Grafik über die Länge der Begleitung der Auszubildenden durch die Mentoren gezeigt. Wie viele Auszubildende stecken denn jeweils hinter z. B. einer Begleitung von drei Monaten oder eben auch einer Begleitung von anderthalb Jahren? Wie ist da die Spanne? Sie sagten, neun Monate wären das Mittel. Mich würde interessieren, warum bestimmte Auszubildende nur drei Monate brauchen, um festzustellen: Ja, das ist es, das waren gerade die richtigen fünf, sechs Stunden, die ich begleitet wurde –, und warum es bei anderen länger dauert, über Jahre hinaus.

Gibt es eine Statistik darüber, zum Beispiel wie lange die jungen Leute nach abgeschlossener Berufsausbildung im Beruf tätig sind, oder spielt das keine Rolle für die Mentoren zu wissen, ob ihre Begleitung langfristig Wirkung hatte?

Wenn dieses Bundesprogramm Senior Expert Service greift – Sie haben es offensichtlich in Brandenburg schon gut praktiziert –, gibt es auch einen Austausch zwischen den jeweiligen Ausbildungsbetrieben für die Nutzung solcher externen Programme auf Bundes- und Landesebene? Wie werden die Ausbildungsbetriebe in diese Programme einbezogen, auch für die Entwicklung solcher Programme?

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Vielen Dank! – Alle Fraktionen haben die Möglichkeit gehabt, Fragen zu stellen. Jetzt sollen Sie die Möglichkeit bekommen zu antworten. Sollen wir das in umgekehrter Reihenfolge machen? Herr Oeter! Möchten Sie beginnen, oder einigen Sie sich untereinander?

Jana Pampel (SPI Consult; Beraterin Landesprogramm Mentoring): Ich darf anfangen, denn ich habe angeblich den Heimvorteil, und ich habe, glaube ich, auch die meisten Fragen abbekommen. Ich versuche es chronologisch.

Herr Schweikhardt! Die Selbstständigen – ich habe eben nachgeschaut – sind zu 10,7 Prozent vertreten. Sie haben gefragt, ob die regelmäßigen Treffen der Mentorinnen und Mentoren auch den Effekt haben, dass Netzwerke gebildet werden. Natürlich, genau das ist der Fall, weil wir wissen, dass sich die Mentorinnen und Mentoren auch als Kolleginnen und Kollegen verstehen und dann möglicherweise ohne die Projektleitung bestimmte Fragen untereinander klären können. Wir beobachten, dass die Qualifizierung, die in der Regel als Gruppe über diese fünf Module absolviert wird, in jedem Fall schon ein Stück Netzwerkbildung darstellt.

Sie haben nach der Verlässlichkeit des Finanzvolumens gefragt – was braucht es für das Programm? – Das war auf der Folie zu sehen. Zurzeit steht ein Volumen von ungefähr 1 Million Euro pro Jahr zur Verfügung, und ich denke, das ist ein gutes Maß. Es braucht aber auch verlässliche Strukturen für die Mentorinnen und Mentoren. Wir bewegen uns im Ausbildungsrhythmus nicht in Haushalts-, sondern in Ausbildungsjahren, die in der Regel im September beginnen. Längerfristige Perspektiven zuzulassen, ist für solche Programme dienlich. – Das waren, glaube ich, Ihre Fragen. Ich hoffe, ich habe keine ausgelassen.

Herr Morlang! Sie haben gefragt, woher die Zielzahlen kommen. Die Zielzahlen sind nicht selbst aus dem Programm heraus entwickelt, sondern über „Berlin-Arbeit“ formuliert und auch fixiert worden. Sie fragten, welche Ergebnisse erzielt worden seien. Ich habe vorhin gesagt, die aktuellsten Zahlen, die es öffentlich verfügbar zu Ausbildungsabbrüchen gibt, sind die aus 2012. Der Datenreport des BiBB, des Berufsbildungsinstituts, der für 2014 herausgegeben worden ist, bezieht sich auf die Zahlen aus 2012. Das heißt, wir haben noch keine vergleichbaren Daten und müssen an der Stelle abwarten.

Sie haben gesagt, wir wären nicht unter www.berlin.de. – [Alexander Morlang (PIRATEN): .berlin!] – Ah, das war Ihr Anliegen, alles klar! Gut, dann kann ich das anders einordnen, denn wir haben die Website www.azubi-mentoring-berlin.de, und die führt automatisch zu www.berlin.de und ist da eine Unterseite.

Sie haben nach der Kooperation mit Jugendämtern gefragt. Es ist eher eine Aufgabe, die den Projektleitungen obliegt, Strukturen zu schaffen und mit den Jugendämtern zu kooperieren, denn wir müssen im Ehrenamt immer sehr genau schauen, welche Fälle tatsächlich von ehrenamtlich tätigen Mentorinnen und Mentoren begleitet werden können. Wir müssen auch mitbekommen, wann es Unterstützungsbedarfe gibt, die ein Mentor, eine Mentorin nicht bedienen kann. Genau für den Fall braucht es die Kooperation mit dem Jugendamt. Das ist ganz wichtig.

Es sind mehrere Fragen zur Kooperation mit der Jugendberufsagentur gestellt worden, die ich gern am Schluss beantworten würde.

Herr Krüger! Sie haben gefragt, inwiefern ein Präventionsansatz verfolgt wird und ob es nicht manchmal zu spät ist, ob es noch Sinn macht, dem Jugendlichen, wenn er schon gefährdet ist, abubrechen, einen Mentor oder eine Mentorin anzubieten. Wir verfolgen mit dem Programm durchaus einen präventiven Ansatz. Letztendlich ist auch das die Verantwortung der Projektleitungen, über die Netzwerkkontakte, die sie herstellen, etwa zu den berufsbildenden Schulen, möglichst langfristig erste Anzeichen so zu deuten, dass dem Auszubildenden noch rechtzeitig ein entsprechendes Mentorat angeboten wird. Das ist eine ganz schwierige Aufgabe, aber das ist ursächlich die Funktion der Projektleitungen, genau diesen Moment abzufassen. Deshalb betreiben nicht nur die Mentorinnen und Mentoren, sondern auch die Projektleitungen sehr viel Netzwerkarbeit, um das Angebot letztendlich in Unternehmensnetzwerken zu präsentieren, um es auch über Begegnungsstätten für Jugendliche zu platzieren. Deshalb übrigens auch die Postkarten, die man vom Layout her durchaus auch mal in den Klubs verteilen kann, um auf dieses Angebot aufmerksam zu machen, in der Hoffnung, dass der Jugendliche rechtzeitig genau diese Karte zieht und dieses Angebot nutzt.

Sie haben auch nach der Kooperation mit der Jugendberufsagentur und der Dauerhaftigkeit gefragt. Hier erinnere ich an das, was ich eben in Bezug auf die Fragen von Herrn Schweikhardt gesagt habe: Die Langfristigkeit, die Dauerhaftigkeit, die Verstetigung von solchen Programmen ist wichtig.

Frau Radziwill! Sie haben mich nach dem Migrationsanteil gefragt. Ich habe die aktuellen Zahlen aus 2015: Von den 431 Mentees haben 202 einen Migrationshintergrund. Das finde ich eine hervorragende Zahl, denn die ist deutlich besser als in der Modellphase. Wir wissen alle, dass diese Auszubildende sehr viel seltener in die duale betriebliche Ausbildung münden, und sie sind umgekehrt sehr wahrscheinlich sehr viel häufiger von Ausbildungsabbrüchen betroffen. Dazu gibt es keine statistischen Zahlen, denn das Berufsbildungsinstitut erhebt nur die Ausländerinnen und Ausländer; bei denen ist der Anteil sehr, sehr hoch. Insofern können wir nur schlussfolgern, dass vermutlich auch der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund sehr hoch ist. Insofern können wir sehr froh sein, dass wir mit jedem zweiten Mentee jemanden mit Migrationshintergrund im Programm haben. Ein bisschen Potenzial haben wir noch bei den Mentorinnen und Mentoren. Von den 332 Mentorinnen und Mentoren haben momentan 46 einen Migrationshintergrund. Hier haben wir ein Potenzial. Als letzten Baustein der Dachmarke haben wir gerade einen Kurzfilm für das Programm entwickelt. Wir haben mehrere O-Töne von Mentorinnen und Mentoren im Film, um auch über dieses Medium dafür zu werben, Mentor, Mentorin zu sein.

Sie haben mich gefragt, ob es schwieriger ist, die Mentees oder die Mentor/-innen zu bekommen. Ich möchte das nicht entscheiden. Das Schwierigste ist tatsächlich, beide zueinander zu bringen und beide zum richtigen Zeitpunkt zu haben. Jemand, der als Auszubildender Unterstützungsbedarf hat, will, dass ihm sehr schnell geholfen wird, und umgekehrt, jemand, der ehrenamtlich tätig sein möchte, möchte das auch sehr bald. Der hat Kontakt zu dem Projekt aufgenommen und will ehrenamtlich tätig werden. Das Entscheidende ist, dass der richtige Mentee und der richtige Mentor, die richtige Mentorin als Tandem zusammengeführt werden. Das hängt mit Chemie zusammen, das ist in Teilen auch nicht berechenbar. Natürlich lassen sich bei den Erstgesprächen, die die Projektleitungen führen, einige Aspekte und Erwartungen formulieren, aber bei mir ist das kein Entweder-Oder für die beiden Seiten – also wer leichter zu kriegen ist –, sondern eher die Frage, wie gut und sinnvoll die beiden miteinander zu ver-

binden sind. Es finden Erstgespräche statt, in der Regel moderiert durch die Projektleitung, und danach treffen sich die beiden allein. Es gibt manchmal auch die Situation, dass ein Mentee sagt: Das ist doch nicht der Mentor, den ich wollte. – Das müssen wir den Jugendlichen zugestehen, genauso wie den Mentorinnen und Mentoren.

Sie haben nach den geflüchteten Menschen und nach der Übertragbarkeit des Ansatzes auf diese gefragt: Wir haben die ersten Mentees im Programm, die Auszubildende sind und eine Fluchterfahrung mitbringen. Ich kann das jetzt, ehrlich gesagt, nicht quantifizieren, aber ich weiß, dass es welche gibt. Wir stellen fest, dass es hier noch andere Unterstützungsbedarfe gibt, und die Frage ist, ob man möglicherweise im Programm langfristig einen Zusatz dafür denken kann. Wir nehmen ein großes Interesse der Willkommensklassen an den Oberstufenzentren in Bezug auf das Landesprogramm Mentoring wahr, das wir bisher so nicht bedienen können, weil wir uns mit dem Programm ausschließlich an Auszubildende wenden. Das wäre aber langfristig fortzuschreiben, das könnte man weiterentwickeln, um diese Brücke in Ausbildung vielleicht für genau diese Jugendlichen zu ebnen.

Frau Platta! Sie haben gefragt, warum die Dauer der Mentorate so unterschiedlich ist. Das ist so, weil einerseits die Unterstützungsbedarfe sehr unterschiedlich sind. Es ist auch so, dass manche ein Mentorat, eine Unterstützung in Vorbereitung zum Beispiel auf eine Prüfungssituation suchen. Dann wünschen sie sich ganz konkret einen Mentor oder eine Mentorin, der/die aus dem gleichen Fach kommt und bestimmte Aufgaben mit wiederholen kann. Dann dauert die Begleitung vielleicht nur ein Vierteljahr. Wir haben umgekehrt Situationen, dass Jugendliche längerfristig eine Unterstützung brauchen, weil sie vielleicht ihren Alltag, ihr Leben strukturieren müssen, weil sie Geldfragen klären müssen, also Dinge, die sich nicht in zwei bis sechs Treffen absolvieren lassen, sondern einer längerfristigen Begleitung bedürfen. Deshalb ist es so unterschiedlich. Sie haben nach den Zahlen gefragt, wie viele sich dahinter verbergen. Das müsste man umrechnen. Wir beziehen uns in dieser Grafik auf eine Zahl von ca. 400 Mentoraten. Ich kann mit der Powerpoint-Präsentation gerne auch die realen Zahlen nachliefern. Das im Kopf zu rechnen, ist gerade ein bisschen schwierig. – Ich glaube, das waren die Fragen an mich, soweit ich sie mitgeschrieben habe. Ich hoffe, ich habe nichts vergessen.

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Vielen Dank! – Herr Oeter!

Michael Oeter (IHK Potsdam; Berater Mentorenprogramm): Ich habe mir zu den einzelnen Fragen leider die Namen nicht aufgeschrieben. Deswegen bitte ich Sie um Entschuldigung, wenn ich Sie nicht persönlich ansprechen kann. Ich versuche, die Fragen kompakt zu beantworten.

Das Projekt, das ich bei der IHK aufbauen konnte, arbeitet sehr viel vielschichtiger. Das heißt, wir sind auch präventiv tätig, führen mit ca. 1 000 Schülern jedes Jahr Workshops durch, in denen wir Berufe und Branchen vorstellen und versuchen, die Berufsfindung einzugrenzen, sodass die Zahl der Ausbildungsabbrüche schon im Vorfeld vermindert wird. Wir sprechen auch über Rahmenbedingungen zur Ausbildung selbst, sodass die Jugendlichen in der Lage sind, einschätzen zu können, ob der Weg, den sie gehen wollen, ihren Wünschen entspricht. Das Gleiche machen wir mit einem Test. Wir haben mit anderen IHK zusammen den IHK-Bewerbercheck entwickelt, womit wir das anwendungsbereite Basiswissen von Schülern testen. Wir gehen damit in Schulen und testen jedes Jahr ca. 1 000 Schüler, mitunter ganze Klas-

senstufen in einzelnen Schulen, und führen mit den Schülern im Anschluss Auswertungsgespräche durch, in denen wir aufzeigen, welche beruflichen Möglichkeiten mit den Ergebnissen optimal wären, gleichen das mit den Berufswünschen der Schüler ab und sprechen eine Empfehlung aus. Wenn jemand in Mathematik und Informatik eine Vier auf dem Zeugnis hat und sein Leistungspotenzial im Test auch sehr niedrig ist, kann er selbstverständlich Informatiker werden, aber das wird ein harter Weg. Wir zeigen das dem Jugendlichen auf, dass er seine Entscheidung noch mal überdenken sollte und er eventuell doch einen anderen Weg, wo er mehr Kompetenzen oder Möglichkeiten hat, einschlagen sollte.

Zur Frage, wie das mit den Mentoren funktioniert: Vorrangig ist es so, dass wir Vorruhestandler oder Rentner haben, die gerade im Renteneintritt sind, denen man den Arbeitsplatz durch die Rente quasi weggenommen hat, die noch ein Beschäftigungsfeld suchen, geistig auf der Höhe sind und die gerne jungen Menschen helfen wollen, um ihr Wissen weiterzugeben, eine verantwortungsvolle Aufgabe zu haben und Hilfe leisten zu können. Das ist die größte Zielgruppe. Es ist eher ganz selten der Fall, dass jemand, der noch im Arbeitsleben steht, tätig wird. Dass jemand neben dem Stress auf der Arbeit, neben Familie und eigenen Dingen dann noch Zeit und Nerven hat, jemanden zu unterstützen und aufzubauen, ist wirklich sehr selten. Der überwiegende Teil sind Vorruhestandler und Rentner, die hier tätig werden.

Sie sprachen die Zusammenarbeit der einzelnen IHK an. Selbstverständlich gibt es eine gute Zusammenarbeit zwischen den Industrie- und Handelskammern. Wir sind in Berlin auf verschiedenen Messen vertreten, so beispielsweise bei der Vocation vor Ort. Mit den Arbeitsagenturen arbeiten wir auch sehr intensiv zusammen. Sie sehen mich jedes Jahr in der Sonnenallee stehen, wenn die Nachvermittlungsaktionen stattfinden, wo wir den Jugendlichen aus Berlin, die in ihrem Wunschberuf keinen Arbeitsbildungsplatz finden – gerade in den technischen Berufen ist es so, dass das Angebot im Land Brandenburg größer ist –, Möglichkeiten aufzeigen, dass man diese Ausbildung zwei, drei S-Bahnstationen weiter aufnehmen kann. Im Gegenzug haben wir sehr viele Pendler aus dem Land Brandenburg, die in Berlin ihre Ausbildung aufnehmen. Hier ist es so, dass wir aufgrund der gemeinsamen Lehrstellenbörse, bei der auch die IHK Berlin integriert ist, jedes Jahr über 40 000 Ausbildungsplätze im Angebot haben, und wir zeigen den Jugendlichen im Potsdamer Bereich, wenn wir keine Ausbildungsplätze haben, die Berliner Möglichkeiten auf. Diesbezüglich gibt es gar keine Grenzen mehr.

Die IHK Berlin hat ein anderes System; sie arbeitet mit dem Programm „Passgenaue Besetzung“, mit dem sie die Jugendlichen direkt in einer Art Matching an die Unternehmer vermittelt. Im Vorfeld wird eine Potenzialanalyse erstellt, es wird ein Profiling der Ausbildungsplätze durchgeführt, und im Matchingprozess werden die Jugendlichen passgenau an die entsprechenden Unternehmen vermittelt. Dieses Programm haben wir nicht, wir haben das Ausbildungsmanagement und arbeiten hier auf anderer Ebene.

Von den Aufgaben her ist es so, dass wir sehr viel in Gymnasien unterwegs sind. Der Anteil an Gymnasiasten in Ausbildung liegt bei der IHK Potsdam bei 33 Prozent. Der Durchschnitt für das Land Brandenburg liegt bei 25 Prozent. Wir sind dort sehr intensiv tätig, was uns eine Luxussituation verschafft, was die Ausbildungsabbrüche und Probleme während der Ausbildung betrifft. Die treten da nicht so verstärkt auf. Die Abbrecherquote liegt bei uns bei ca. 20 Prozent.

Sie fragten, wie es mit den Flüchtlingen aussieht. Wir haben zum Jahresanfang eine Call-Aktion bei 4 000 Unternehmen durchgeführt, die die Ausbildungsberechtigung besitzen. Wir haben erfragt, wie hoch die Bereitschaft ist, Flüchtlinge in Ausbildung und in Arbeit aufzunehmen. 135 Firmen haben sich für die Ausbildung bereit erklärt, und 175 Firmen haben die Aufnahme von Flüchtlingen in Arbeit bekundet. Das war aber erst mal eine erste Abfrage, das heißt, es gibt dazu immer Rahmenbedingungen. Das muss natürlich individuell im Einzelfall geklärt werden, denn viele erwarten deutschsprachige Kenntnisse im Businessbereich, sodass man die Leute kurzfristig einsetzen kann, und zusätzlich Fachkenntnisse aus dem Arbeitsfeld. Das wäre für die Unternehmen die optimale Situation. Die liegt natürlich nicht vor, und hier muss man einen Abgleich vornehmen, wer da ist, wer wohin möchte und wo es am besten passt.

Sie sprachen den Austausch an, was das SES-Programm betrifft. Mein Projekt besteht aus zwei Personen, und wir können das natürlich nicht flächendeckend bei den 77 000 Mitgliedsunternehmen einbringen. Wir arbeiten hier Hand in Hand mit den Ausbildungsberatern im Haus, und immer, wenn eine Eignung zur Ausbildung ausgesprochen wird oder ein Vertrag zur Eintragung vorliegt, ist es so, dass die Ausbildungsberater das Programm bei ihren zu betreuenden Unternehmen vorstellen und dem Unternehmen somit das Rüstzeug an die Hand geben, dass sie das eigenständig organisieren können, was eingangs als Hilfe zur Selbsthilfe bezeichnet war. Das heißt, wir geben die Informationen, leiten die Ansprechpartner und die Kontaktdaten weiter, und die Unternehmer stellen den Kontakt selbst her. Deswegen kann ich Ihnen keine Zahl bieten, wie viel genau registriert sind, weil das bei uns nicht meldepflichtig ist. Wir wollen, dass es funktioniert, und wir sehen anhand der eingetragenen Ausbildungsverhältnisse und der Abbrecherquote, ob es erfolgreich ist oder nicht. Darauf können wir mit den 20 Prozent in unserer Luxussituation stolz sein. – Ich hoffe, ich habe jetzt alle Fragen beantwortet. Ansonsten fragen Sie mich bitte noch mal.

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Vielen Dank! – Jetzt würde ich dem Senat die Möglichkeit zur Stellungnahme geben. Ich bedanke mich ganz herzlich bei Frau Zauner, der Leiterin des Referats Berufliche Qualifizierung und Berufsbildungspolitik der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, dass sie zu diesem Tagesordnungspunkt anwesend ist. – Bitte!

Margrit Zauner (SenArbFrau): Das Landesprogramm Mentoring ordnet sich für das Land Berlin in eine Vielzahl von Aktivitäten ein. Das ist nur ein Baustein, der den Fokus auf das bürgerschaftliche Engagement legt. Für das Thema der Berufsorientierung haben wir mit dem Landeskonzzept Berufs- und Studienorientierung im Land Berlin mittlerweile eine strukturierte Form gefunden, dass für die Zeit der Schule auch die Frage der beruflichen Orientierung, auch mit dem Element der qualifizierten Vierstufigkeit und einem organisierteren systematischen Zugang aller Schülerinnen und Schüler der allgemeinbildenden Schule mehr Wissen darüber da ist, welche Stärken und welche Potenziale im Ausbildungsbereichen gegeben sind. Das muss man jeweils mit dazu denken. Im Rahmen der Verstärkung der Aktivitäten zur Berufsschule haben wir im Bereich der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft durch die BSO-Teams, die an den Schulen gemeinsam mit den Beratungsfachkräften der Bundesagentur für Arbeit etabliert sind, ab diesem Schuljahr in der allgemeinbildenden Schule eine andere Personalressource gefunden, und zwar für diesen Prozess, bevor die Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag abschließen.

Als Senatsverwaltung für Arbeit interessiert uns vor allem auch die Frage, wie wir die Ausbildungsbereitschaft von Jugendlichen unterstützen können. Auch dafür gibt es eine Vielzahl von Angeboten. Wir haben mit der Richtlinienförderung des Landes Berlin auch Angebote für Unternehmen und die Möglichkeit der finanziellen Unterstützung, wenn diese sich zum Beispiel entscheiden, einen Jugendlichen mit schwachen schulischen Voraussetzungen, also bis hin zur Berufsbildungsreife oder schlechter, auszubilden. Wir haben im Rahmen von Verbundausbildungsangeboten die Möglichkeit, dass einzelne Unternehmen entsprechende Unterstützung bekommen. Wir haben durch die Bundesagentur für Arbeit für die ausbildungsbegleitenden Hilfen Angebote für die Unternehmen. Da ist das Land Berlin im Vergleich zum Land Brandenburg sicherlich etwas einfacher organisiert, zumal sich die Senatsverwaltung für Bildung und die Bundesagentur für Arbeit dahingehend verständigt haben, dass die ausbildungsbegleitenden Hilfen an den beruflichen Schulen angesiedelt sind, also dass es von daher auch eine Nähe zum Berufsschulunterricht gibt.

Natürlich ist das alles – Vermeidung und Prävention von Abbrüchen – in das Zielsystem der Jugendberufsagentur Berlin integriert, die wir jetzt aufbauen. Das ist ein Element, und das Landesprogramm Mentoring ist ein ganz wesentlicher Teil, der für Jugendliche, die einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben und bei denen es immer noch mal zu Problemen kommt, ein gezieltes Angebot bietet, und zwar ergänzend zu allen anderen Dingen. Wir haben, so Sie denn als Parlamentarierinnen und Parlamentarier dem Haushaltsplan für die Jahre 2016/2017 zustimmen, im Einzelplan 09, Kapitel 0940, für die Jahre 2016/2017 jeweils 1 Million Euro eingestellt, um die erforderlichen Unterstützungsstrukturen für die Mentorate herzustellen, damit am Ende das, was Frau Pampel beschrieben hat, funktioniert, dass sich die Jugendlichen und der Mentor, die Mentorin zum richtigen Zeitpunkt in diesem Bereich treffen und sich die ehrenamtlich tätigen Mentor/-innen auf das konzentrieren können, was ihr Part in dem Bereich ist, nämlich die Pflege der Beziehung zu dem Jugendlichen, und sie sich nicht um den gesamten Rest kümmern müssen. Das ist unser Part, weshalb wir das Programm auch bereitstellen. Ich hoffe, dass ich damit in der Kürze der Zeit weitgehend alle erforderlichen Fragen einordnen konnte.

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Vielen Dank, Frau Zauner! – Ich habe noch vier Wortmeldungen auf der Liste, zunächst – Notker Schweikhardt!

Notker Schweikhardt (GRÜNE): Ich hatte noch eine Frage nach der Rückkopplung. Inwieweit haben die Unternehmen ein Interesse daran zu erfahren, welche Erkenntnisse die Mentor/innen haben, was die Motivation der Jugendlichen betrifft, die Ausbildung abzubrechen? Gibt es da Lerneffekte, Mitnahmeeffekte?

Dann noch zwei kurze Fragen – bei der einen dachte ich, sie würde automatisch von den Piraten kommen –, und zwar die nach den Klickzahlen, inwieweit das Onlineangebot angenommen wird und ob Sie damit zufrieden sind.

Sie hatten die Schwerpunktbereiche genannt, in denen das Programm momentan angesetzt wird. Gib es da noch Erweiterungsbedarf? Sehen Sie noch andere Berufsfelder, auf die man das noch ausdehnen müsste? – Vielen Dank!

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Herr Morlang!

Alexander Morlang (PIRATEN): Ich habe die Zahlen auf die Schnelle nicht gefunden, deswegen frage ich danach. Sie beschränken sich auf einige Branchen, auf die Problembranchen. Wenn man sich das anguckt, sind das alle Branchen, in denen man eigentlich nicht arbeiten möchte, wenn man nicht muss – zumindest, wenn man etwas anders machen kann. Wie viel Prozent der Problemfälle können Sie eigentlich behandeln? Wir haben 18 000 Abbrecher im Jahr. Sie haben 350 Leute. Ich weiß nicht, wie viele Abbrecher Sie in Ihren Problembranchen haben, und daraus resultiert die Frage, wie viele Mentoren Sie bräuchten, um die Problembranchen so weit abzudecken, dass Sie für jeden Problemfall einen haben?

Ich hatte es nicht ganz verstanden, wahrscheinlich habe ich nicht hinreichend zugehört: Bemühen sich die Unternehmen auch um die Mentoren, wenn es brenzlich wird? – [Jana Pampel (SPI Consult; Beraterin Landesprogramm Mentoring): Ja!] – Das tun sie, danke!

Wenn Sie das jetzt so weit hochskalieren, dass Sie theoretisch für jeden Abbrecher einen Mentor hätten: Wie würden Sie dann an die Gesamtzahl der Problemfälle herankommen? Gibt es dafür Konzepte, oder ist die Frage völlig blödsinnig? Oder sagen wir so: Ist die Frage ein Ergebnis des mangelnden Verständnisses? – Danke! Das war es.

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Vielen Dank! – Herr Krüger!

Joachim Krüger (CDU): Ich versuche, es ganz kurz zu machen. Ich will noch mal bei diesem Übergang zwischen der Schule und der Berufswelt ansetzen. Wir haben jetzt immer wieder von der Berufsschule gesprochen, aber es gibt ja nun genau diesen Bereich der 9. und 10. Klasse, vor allen Dingen der 10. Klasse, wo sich viele Weichen stellen. Ich möchte an die Betriebspraktika, manche nennen sie Berufspraktika, erinnern. Hier ist es nach wie vor nicht so einfach, genügend Betriebe in der Zahl und auch mit größerem Interesse der Einzelnen, die vor Ort tätig sind, zu finden, um jungen Menschen die Chance zu geben, in die tagtägliche Arbeit reinzuschnuppern und sich diese für zwei oder drei Wochen angucken zu können.

Mich würde bei dem ganzen Feld, was in Berlin getan wird – nachdem, was wir von der IHK Potsdam gehört haben –, interessieren, wie eng die Kontakte zur IHK in Berlin sind, gerade auch im Zusammenhang mit den Jugendberufsagenturen. Können wir davon ausgehen, dass auch von dieser Ecke die Betriebe noch ein Stückchen mehr aufgeschlossen werden? In dem Zusammenhang interessiert mich die Frage: Wir haben jetzt über junge Menschen, über Tutores – oder wie wir sie nennen wollen – mit Migrationshintergrund gesprochen. Wie sieht es mit Unternehmen aus und Unternehmensleitungen, etwa türkische Unternehmen? Wir haben ja viele in der Stadt. Wie ist da die Aufgeschlossenheit? Können Sie sagen, dass Sie durchaus schon einen guten Anteil haben, wenn es darum geht, solchen Jugendlichen zu helfen? Das müssen ja nicht immer Jugendliche mit türkischem Hintergrund sein. Das könnten vielleicht auch Jugendliche sein, die sich in einen solchen Betrieb begeben, die eigentlich sonst mit Migration nichts zu tun haben. Da würden mich sehr Ihre Erfahrungen interessieren.

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Vielen Dank! – Frau Platta!

Marion Platta (LINKE): Mir hat die Antwort auf meine Frage nach dem Verhältnis der Mentoren zu ihren Auszubildenden gefehlt, wenn die Ausbildung vorbei ist. Gibt es für die Mentoren überhaupt eine Möglichkeit, nach Abschluss der Lehre, ein Jahr später noch mal zu erfahren, wie wertvoll diese Tätigkeit oder auch Patenschaft während der Ausbildung gewesen

ist, denn der Besprechungspunkt heißt ja: Integration in Arbeit und Ausbildung. – Arbeit scheint offensichtlich bei den ehrenamtlichen Berufsleuten eine Rolle zu spielen. Das ist die Wiederholung meiner Frage.

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Vielen Dank! – Frau Radziwill!

Ülker Radziwill (SPD): Ich habe noch zwei Fragen, einmal geht es um die Netzwerke. Die Mentorinnen und Mentoren bringen ja Netzwerke mit. Frau Pampel! Sie hatten das in Ihrer Antwort dargestellt: Von 431 Teilnehmerinnen und Teilnehmern hat rund die Hälfte einen Migrationshintergrund. Häufig ist es so, dass gerade Familien mit Migrationshintergrund nicht über dieselben Netzwerke verfügen wie langjährig hier Lebende. Die Mentoren sollen den Jugendlichen mit den Netzwerken neue Möglichkeiten eröffnen. Ich glaube, unter dem Aspekten ist auch die Frage von Herrn Krüger zu bewerten: Teilweise ist es so, dass Unternehmer und Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund, gerade kleinere Betriebe, nicht immer in Gänze über diese Netzwerke verfügen. Deswegen ist es wichtig, bei der Auswahl der Mentoren und Mentorinnen genau darauf zu achten, welchen Zugang die Mentees mit dem jeweiligen Mentor zu den Netzwerken bekommen. Das wäre für mich eine wichtige Fragestellung. Daher meine Frage: Nach welchen Kriterien suchen Sie Ihre Mentoren und Mentorinnen aus? Natürlich wäre es wünschenswert, wenn auch viele mit Migrationshintergrund und Selbstständige dabei sein könnten, aber häufig stelle ich die Problematik fest, dass die nicht immer über diese Erfahrungswerte oder Netzwerke verfügen. Das ist der eine Punkt.

Der andere Punkt: Frau Pampel, Sie hatten in Ihrer Antwort auch gesagt, dass es eine große Zustimmung bei den Willkommensklassen an den OSZ gibt. Könnten Sie das noch mal ausführen? Gibt es da eine größere Zahl von Anfragen, und wir können sie nicht bedienen, weil die Platzzahl und die Mittel begrenzt sind? Ich würde auch an die Senatsverwaltung die Frage weitergeben, ob es in der Hinsicht neue Überlegungen gibt, zu denen wir hier schon einmal etwas von Ihnen erfahren könnten. Ich finde es sehr spannend, dass es dort großes Interesse gibt, und würde gern noch herausarbeiten, inwieweit wir dabei unterstützen und helfen können.

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Vielen Dank! – Frau Pampel!

Jana Pampel (SPI Consult; Beraterin Landesprogramm Mentoring): Vielen Dank für die erneuten Nachfragen! – Herr Schweikhardt! Sie fragten nach der Motivation von Unternehmen. Die Eintrittswege in das Programm sind sehr unterschiedlich. Mitunter gibt es Unternehmen, die bei mir anrufen und sagen: Wir haben zwei Azubis, bei denen brauchen wir Unterstützung. – Das ist der eine Weg. Es gibt aber auch den Weg, dass Mentees zum Programm finden, ohne dass sie wollen, dass ihre Ausbilder und ihr Unternehmen davon Kenntnis haben. Das muss ich an der Stelle noch mal betonen, weil es eben eine ganz persönliche Unterstützung ist, auf die sich jemand freiwillig, auch als Mentee, einlässt und die möglicherweise mit dem Ausbilder im Unternehmen nicht kommuniziert ist. Wir nehmen wahr, dass die Projektleiter und Projektleiterinnen das Thema in Unternehmensnetzwerke setzen, auf Bezirksebene z. B. oder in verschiedenen Branchen, und wir merken, dass das den Effekt hat, dass die Ausbildungsqualität nach vorne rutscht, dass auch die Frage des Umgangs mit unterschiedlichen Zielgruppen in der Ausbildung und der Angemessenheit von Reaktionen auf unterschiedliche Menschen in der Ausbildung dadurch einen Multiplikatorfaktor bekommt. Wir überlegen sogar – ich habe ja vorhin von diesem Basismodul für die interkulturelle Kompetenz gesprochen, das wir entwickelt haben –, ob es langfristig nicht eine Möglichkeit gibt, dieses Basismodul, das wir für Mentorinnen und Mentoren entwickelt haben, darüber hinaus auch dem Ausbildungspersonal anzubieten, um über solche Wege auch da eine interkulturelle Öffnung zu erzielen. Ich weiß nicht, ob das gelingt, aber das ist ein längerfristiges Ziel für das Programm.

Sie haben nach Klickzahlen gefragt. Die haben wir aktuell noch nicht erhoben. Die Seite oder die Unterseite ist erst mit der Freischaltung der neuen Website des Bereichs Arbeit online gegangen, und das war Ende September. Die werden wir erheben, aber die Frage kann ich aktuell nicht beantworten.

Herr Morlang! Sie haben gefragt: Sind bisher Schwerpunktbereiche von der Senatsarbeitsverwaltung benannt worden, auf die sich das Programm fokussiert? – Mit dem Dienstleistungsbereich ist z. B. ein Bereich dabei, wo man doch ganz gut tätig werden kann. Da habe ich eine andere Einschätzung als Sie. Nicht für jeden Jugendlichen, der die Ausbildung abbricht, wäre ein Mentorat die richtige Lösung – meiner Einschätzung nach. Bei einigen ist der Unterstützungsbedarf zu erheblich, der wäre über ehrenamtlich tätige Mentoren überhaupt nicht zu bedienen. Die brauchen ganz andere Strukturen. Bei einigen ist es so, dass der Ausbildungsberuf vielleicht nicht der richtige war und sie sich umorientieren. Insofern finde ich die Frage des flächendeckenden Bereitstellens eine schwierige. Ich denke, wir haben mit dem Programm erst mal etwas bereitgestellt, was für die Branchen jetzt gesetzt ist. Dass man das weiterdenken kann für weitere Branchen, ist ganz klar. Der Logistikbereich z. B. wäre ein Bereich. Ich glaube, jeder zweite Berufskraftfahrer bricht ab, und gleichzeitig sucht die Branche viel Nachwuchs, weil sie solche Schwierigkeiten haben. Das müsste man längerfristig entwickeln, wie hier das Programm erweitert werden könnte.

Herr Krüger! Sie haben mich nach Klein- und migrantischen Unternehmen gefragt, auch nach dem Übergang von der Schule in die Ausbildung. Für den Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Ausbildung gibt es unterschiedliche Programme kleineren Formats. Auf der Bezirksebene gibt es die zum Teil. Das Programm hier wendet sich ausschließlich an Auszubildende, also an Jugendliche, die es bereits geschafft haben. Wir versuchen, auf ganz

unterschiedlichen Wegen auch die Unternehmen zu erreichen, und wir hatten auch z. B. Bestrebungen, das Programm in der Community der türkischen Unternehmerinnen und Unternehmer vorzustellen und da einfach präsent zu sein. Das tun wir, um da eine Öffentlichkeit herzustellen und deutlich zu machen: Das ist ein Netzwerk oder ein Programm, das ihr nutzen könnt.

Frau Platta! Sie hatten mich gefragt: Wie ist das Verhältnis zu den Mentorinnen und Mentoren, nachdem der Jugendliche seine Ausbildung erfolgreich beendet hat? – Das erheben wir bisher nicht im Programm. Es ist ja nicht so, dass das Mentorat immer nur dadurch beendet wird, dass der Auszubildende seine Ausbildung abgeschlossen hat, sondern es kann auch so sein, dass er sagt: Okay, wir sind jetzt ein Stück des Wegs gemeinsam gegangen. Das Ziel, das wir gemeinsam formuliert hatten, ist erreicht, und deshalb beenden wir das Mentorat jetzt. – Das ist nicht immer automatisch an das Ende der Ausbildung gebunden. Wie gesagt, die statistischen Daten erheben wir so nicht. Gleichzeitig denke ich, dass viele Mentorinnen und Mentoren auch nach dem Austritt aus dem Programm weiter in Kontakt bleiben und da einfach nachfragen, wie der Start ist. Aber statistische Daten dazu haben wir nicht.

Frau Radziwill! Sie haben nach den Netzwerken gefragt, die die Mentorinnen und Mentoren bilden, und danach, wie man die nutzen kann. Die Netzwerke sind z. T. so tragfähig, dass sie für Auszubildende, die ihre Ausbildung in dem Unternehmen abbrechen – weil dort vielleicht die Chemie nicht stimmt, weil sie bestimmten Anforderungen, die der Unternehmer gestellt hatte, nicht gerecht geworden sind, nicht gerecht werden konnten –, teilweise eine Fortführung der Ausbildung in einem anderen Unternehmen ermöglichen. So weit geht das mit den Mentorinnen und Mentoren. Die sind da unglaublich engagiert.

Wie wählen wir die Mentorinnen und Mentoren aus? – Das obliegt den Projekten, den Projektleiterinnen und -leitern. Wichtig ist das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis, weil ja die Auszubildenden klassischerweise unter 18 Jahren sind. Ansonsten ist es die Frage der Motivation, die sie mitbringen, und auch eine Frage der Erwartung, die sie haben. Also die formale Qualifikation ist es nicht.

Das Interesse an Willkommensklassen hatte ich vorhin erwähnt. Ich glaube, es gibt inzwischen etwas mehr als 50 Willkommensklassen an den OSZ in der Stadt, und es sind 28 OSZ, die die anbieten. Wir nehmen wahr, dass bei unseren Projektleiterinnen und -leitern gefragt wird: Können wir dieses Angebot nicht auch für die geflüchteten Menschen aus den Willkommensklassen nutzen? – Bisher ist diese Öffnung ja noch nicht vollzogen. Bisher muss jemand erst diesen Schritt in die Ausbildung gemacht haben, und dann hat er Zugang zum Programm. Sicher könnte man das langfristig, wenn das die Entscheidung des Senats ist, genau für diese Zielgruppe erweitern und dann tatsächlich auch die nochmals zusätzlichen Unterstützungsbedarfe mitdenken.

Ich hatte vorhin die Frage nach der Jugendberufsagentur unterschlagen, das habe ich erst gemerkt, als ich geendet hatte. Wir gehen jetzt schon diesen Weg – Frau Zauner, Sie haben gesagt, dass es zunächst auch eine Frage der Kommunikation ist –, dass wir dieses Angebot bei den Modellbezirken, bei denen sich jetzt die Jugendberufsagenturen etablieren, transparent machen. Es ist aus unserer Sicht der erste Schritt, dass die wissen, es gibt so eine Unterstützungsmöglichkeit, und wenn jemand in Ausbildung eingemündet ist, kann er diese nutzen. Das Zweite wäre noch – man könnte das ja weiterdenken –, dass es langfristig zu gemeinsa-

men Fallbesprechungen in Jugendberufsagenturen kommt. Auch dann könnte natürlich der Mentor/die Mentorin einbezogen werden, der/die den Jugendlichen vielleicht genau in solchen Situationen auch stärken kann. Ich glaube, so weit kann man das denken. – Ich hoffe, ich habe diesmal alle Fragen beantworten, die mir gestellt wurden. Danke!

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Herzlichen Dank, Frau Pampel! – Herr Oeter!

Michael Oeter (IHK Potsdam; Berater Mentorenprogramm): Herr Schweikhardt! Sie sprachen den Austausch der Unternehmer an. Wir haben neben unserem Haupthaus in verschiedenen Landkreisen Regionalcenter, und dort finden regelmäßig Unternehmerstammtische statt, wo man natürlich nicht ausschließlich das Ausbildungsproblem oder die Möglichkeiten am Ausbildungsmarkt bespricht, sondern alle Dinge, die die Unternehmer bewegen. U. a. ist das Thema Ausbildung aber auch ein Kernthema, das dort immer besprochen wird, und auch die Information wie die Nutzung von SES wird dort angeregt und auch mit vorgestellt. Dann führen wir die Ausbilderworkshops durch. Wir hatten gerade heute einen bei uns im Haus, und in den nächsten zwei Tagen finden wieder zwei statt, wo wir die Ausbildungsverantwortlichen der Unternehmen zusammenholen. Wir haben Diplompsychologen, die diese Veranstaltung organisieren und leiten, wo die Teilnehmer einmal psychologisches Rüstzeug an die Hand bekommen, um die Probleme in der Ausbildung besser erkennen und ihnen besser entgegenwirken zu können, und gleichzeitig ein Erfahrungsaustausch angeregt wird über die Möglichkeiten – best practice –, was man im Unternehmen erfolgreich umsetzen kann, sodass die Unternehmer sich untereinander austauschen über die Dinge, die die einzelnen Unternehmen ausgetestet haben, und somit einen Zugewinn haben.

Herr Krüger! Sie sprachen die Zusammenarbeit der Berufsagenturen und der IHK an. Für die IHK Berlin kann ich keine Aussagen treffen, aber ich gehe davon aus, dass die in gleicher Qualität arbeiten, wie es bei uns im Haus der Fall ist. Wir arbeiten sehr intensiv mit den Arbeitsagenturen zusammen, organisieren gemeinsame Veranstaltungen. Wir haben Elternveranstaltungen, wo die Arbeitsagentur einlädt und wir von der IHK als Dozent zugegen sind, um dort Möglichkeiten aufzuzeigen. Wir führen Last-Minute-Lehrstellenbörsen durch, in großem Maßstab auch mit der Berliner Arbeitsagentur. Es ist so, dass die Arbeitsagentur über die Angaben der Jugendlichen, die noch auf der Suche sind, verfügt. Wir haben ja keine Jugendlichen, die wir vermitteln können, wir haben die Unternehmer, und schon diese beiden Faktoren führen dazu, dass wir eine gute Zusammenarbeit pflegen müssen, weil wir die Ausbildungsplätze für unsere Unternehmer besetzen wollen. Wir haben in jedem Jahr eine steigende Zahl von unbesetzten Ausbildungsplätzen, sodass wir die Zusammenarbeit suchen und versuchen, alle Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchen, zu unterstützen. Wir gehen auch so weit: Wenn ein Jugendlicher einen speziellen Berufswunsch hat und wir sehen, dass er dafür am besten geeignet ist und diese Daten von der Arbeitsagentur zugearbeitet werden, sprechen wir auch zielgerichtet Unternehmen an und versuchen, denjenigen dort unterzubringen. Also da gibt es eine sehr gute Verzahnung.

Frau Radziwill! Sie hatten gefragt, wie es mit der Auswahl der Mentoren ist. Wir favorisieren die Variante, dass man die Vorruheständler oder Rentner aus dem eigenen Unternehmen verwenden sollte, weil die den Fachbereich kennen, weil die den Abgleich mit den Mitarbeitern im Haus auf der Emotionsebene umsetzen können, weil die Nähe da ist, man die betrieblichen Abläufe genau kennt und auch den Anspruch, der speziell an die Ausbildung im Unternehmen erhoben wird, umsetzen kann. Das Unternehmen entscheidet, ob derjenige dafür geeignet ist,

zu vermitteln und auch die Bandbreite widerzuspiegeln, die notwendig ist, damit es für beide Parteien ein Zugewinn wird, für den Auszubildenden und das Unternehmen. Da haben wir als IHK keine Steuerungsfunktion.

Allgemein wollte ich noch mal die Aufnahme der jugendlichen Flüchtlinge in Ausbildung ansprechen. Da ist es besonders wichtig, dass eine entsprechende Willkommenskultur gestaltet wird, dass man nicht abstrakt sagt: Hier ist ein Ausbildungsplatz, hier ist ein Jugendlicher, und jetzt muss das funktionieren. – Auch hier wird mit den Netzwerken vor Ort gearbeitet, sodass eine Betreuung stattfindet, die die Unterstützung im täglichen Lebensablauf mit organisiert, den Weg zur Bank, die Suche nach und das Einrichten der Wohnung. Das können wir als IHK natürlich nicht leisten, dazu muss jemand vor Ort sein. Wir arbeiten mit den Netzwerken vor Ort zusammen und stellen Verknüpfungen zu den Unternehmen her, damit sie das vor Ort eigenständig regeln können und wissen, welche Möglichkeiten bestehen. – Ich hoffe auch, dass ich jetzt alle Fragen beantworten konnte. Ansonsten stellen Sie bitte noch welche!

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Vielen Dank, Herr Oeter! – Frau Zauner, Sie wollten noch mal Stellung nehmen. – Bitte sehr!

Margrit Zauner (SenArbIntFrau): Ich wollte noch ergänzen zu der Frage der Vereinbarungskultur. Wir haben im Bereich der Berufsbildung, in dem wir uns hier bewegen, auch im Land Berlin eine gut gewachsene und strukturierte Vereinbarungskultur. Wir haben die regelmäßigen Beratungen im Landesausschuss für Berufsbildung, wo die Beauftragten der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der obersten Landesbehörden sich aktuell auf der operativen Ebene sehr stark austauschen. Wir haben in Berlin aber schon in den Siebziger- oder Achtzigerjahren – ganz sicher weiß ich es nicht, aber jedenfalls schon deutlich länger als 25 Jahre – das Instrument der Sonderkommission Ausbildungsplätze und Fachkräfteentwicklung unter dem Vorsitz des Regierenden Bürgermeisters eingeführt. Wir haben in diesem Jahr unter dem Vorsitz des Regierenden Bürgermeisters Michael Müller am 6. Mai eine weitere Berliner Vereinbarung geschlossen, eine Fortsetzung, wo auch das Thema Praktika dabei ist. Wir haben zudem verschiedene andere Punkte. Beteiligt an der Sonderkommission sind die relevanten Mitglieder des Senats, also der Regierende Bürgermeister, die Senatorin für Bildung, Jugend und Wissenschaft, die Senatorin für Wirtschaft und die Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen in ihrer Rolle als für Berufsbildung zuständiges Mitglied, die das auch in ihrer Verwaltung vorbereitet. Dazu kommen die Präsidenten und Präsidentinnen – so sie eine Präsidentin haben – der Industrie- und Handelskammer zu Berlin, der Handwerkskammer zu Berlin und der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg und die Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften, also des DGB und der Einzelgewerkschaften, und außerdem die Spitze der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, sodass man den Kreis hat, denn natürlich ist die IHK ein wichtiger, aber nicht der einzige Player in dem Bereich.

Wir haben in dem Bereich auch aufgesetzt auf das, was auf Bundesebene in der Allianz für Aus- und Weiterbildung beschlossen wurde, auch zum Thema Praktika. Und dieser vergleichbare, auf Bundesebene hochgezogene, ergänzt noch um die jeweiligen Fachministerkonferenzen und Ähnliches, hat gesagt, dass die Wirtschaft sich bundesweit bereiterklärt hat, 100 000 Praktikaplätze bereitzustellen. Für Berlin haben wir verabredet, das unter dem Stichwort Berufs- und Studienorientierung systematisch durchzuführen. Ich darf zitieren:

Hierzu ist es erforderlich, das von den Partnern erarbeitete und mitgetragene „Landeskonzept Berufs- und Studienorientierung“ zügig in allen weiterführenden Schulen umzusetzen und die erforderliche Zahl von Plätzen für berufsorientierte Betriebsbegegnung und Praktika in der Wirtschaft anzubieten.

Das haben die Spitzen der Wirtschaft mitgetragen. Es gibt natürlich immer noch die Frage: Wie kann man das in jedem Einzelfall machen? Aber ganz wichtig ist, dass es hier ein Spitzencommitment gibt, das auch zu machen.

Wir haben noch weitere Punkte dazu vereinbart. Wir haben an der Stelle erstmalig festgelegt, dass die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplatzangebote gesteigert wird. Aber bei den Praktika macht es auch Sinn, dass man, wenn man eine Zahl reinschreibt, diese Zahl am Ende auch überprüft und richtig bewertet. Alle Partnerinnen und Partner waren der Meinung: Da brauchen wir noch ein bisschen, um da nicht in Diskussionen über die Zahl zu kommen, sondern uns ist es wichtig, dass wir am Ende im Bereich der allgemeinbildenden Schule mehr Angebote haben und dass IHK, HWK, Unternehmensverbände, aber auch die Gewerkschaften sagen: Wir wollen da gemeinsam unseren Part machen. – Ich glaube, das ist auch eine Kultur im Land Berlin, die über Jahre gewachsen ist und unter Herrn Müller jetzt jeweils spezifiziert wurde. Im nächsten Frühjahr – wann auch immer die nächste Sonderkommission tagen wird – werden sicherlich auch die Spitzen gucken: Was haben wir bisher erreicht? Wo hat es besonders gehakt? Was ist jeweils noch zu tun? – Aber ich glaube, dass – um auch diese Frage zu beantworten – eine enge und gute Zusammenarbeit mit den Partnerinnen und Partnern der Wirtschaft und der Sozialpartner an verschiedenen Orten, wo das auch stattfindet, auf der Spitzenebene, auf der operativen Ebene, auch genau das Erfolgsgeheimnis ist, um insgesamt in dem Bereich weiterzukommen.

Vorsitzende Dr. Susanna Kahlefeld: Vielen Dank, Frau Zauner! – Damit sind wir am Ende dieses Tagesordnungspunkts. Ich schlage vor, dass wir ihn vertagen, bis uns das Wortprotokoll vorliegt, damit wir noch eine Auswertung machen können. Oder sollen wir es abschließen? Wie sehen Sie das? – Sie haben schon genickt. Gut, dann ist es wie üblich vertagt, bis uns das Wortprotokoll vorliegt.

Vielen Dank noch mal an Frau Pampel und Herrn Oeter, dass Sie da waren! – [Allgemeiner Beifall] – Wir haben noch einen Tagesordnungspunkt abzuhandeln, aber Sie sind selbstverständlich jetzt frei.

Punkt 4 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Charta Bildung.Engagiert – Ein Impulspapier des
Landesnetzwerks Bürgerengagement Berlin**
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)

[0032](#)
BuergEn

Hierzu: Auswertung der Anhörung in der 20. Sitzung

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 5 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.