



# Landesseniorenbeirat Mecklenburg-Vorpommern e.V.



**LSB M-V**

Landesseniorenbeirat M-V e.V., Perleberger Straße 22, 19063 Schwerin, ☎: 0385/ 5557970, Fax: 0385/5558961

Landtag Mecklenburg-Vorpommern  
Ausschuss für Soziales, Integration  
und Gleichstellung  
Herr Torsten Koplin  
Lennèstrasse 1  
19053 Schwerin

Schwerin, 22.05.2018

**Stellungnahme in der Anhörungsreihe „Jung sein in Mecklenburg-Vorpommern“  
zum Thema „Übergangmanagement Schule, Bildung und Beruf“  
Anhörung des Sozialausschusses am 23. Mai 2018**

Sehr geehrter Vorsitzender Herr Koplin,

in der Anlage erhalten Sie den beantworteten Fragen- und Sachverständigenkatalog des Landesseniorenbeirats M-V e. V. für die Anhörung des Sozialausschusses zum Thema „Übergangmanagement Schule, Bildung und Beruf“.

Mit freundlichen Grüßen

Bernd Rosenheinrich

## Fragenkatalog

zur öffentlichen Anhörung des Sozialausschusses am 23. Mai 2018

### Übergangmanagement Schule, Bildung und Beruf

im Rahmen der Reihe "Jung sein in Mecklenburg-Vorpommern"  
(Stand: 17. April 2018)

Knapp 25% der Jugendlichen brachen 2017 in Deutschland die Ausbildung ab. In Jahren mit einem hohen Angebot an Ausbildungsplätzen entspricht dies dem Durchschnitt. In Jahren mit einer schwachen Nachfrage an Azubis liegt die Quote bei ca. 20%. Daraus lässt sich schließen, dass in Jahren mit einem hohen Ausbildungsangebot Azubis eher die Ausbildungsstelle wechseln und sich somit umorientieren. Die Gründe der Azubis können hierbei vielfältig sein wie z.B. innerbetriebliche Konflikte, ungünstige Arbeitsbedingungen, falsche Berufsvorstellungen usw. Betriebe kündigen den Azubis aufgrund mangelnder Leistungen und fehlender Motivation. Eine genaue Statistik wird darüber jedoch nicht geführt.\*) Wenn man etwas ändern will, bedarf es einer gründlichen Analyse.

Fast ¼ aller Jugendlichen brechen ihre Ausbildung ab. Diese recht hohe Quote zu reduzieren sollte eines der Hauptziele sein.

\*) S.75; 2.6.12 Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch; Ausbildungsbericht 2017 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung

### Grundsatz, Rahmenbedingungen

1. *Wie ist aus Ihrer Sicht der Übergang von der Schule bzw. Hochschule in den Beruf zu gestalten, um noch mehr jungen Menschen eine gute berufliche Perspektive in Mecklenburg-Vorpommern zu bieten und Chancengerechtigkeit sicherzustellen?*

Zu differenzieren ist vorab generell zwischen Schulen und Hochschulen. Das Alter der Schüler ist in der Regel unter 18 Jahren. Bei Haupt- und Realschülern beträgt das Alter ca. 16 Jahre. Es sind somit Teenager oder junge Erwachsene. Diese haben die reinen Schulfächer abgeschlossen inklusive eines kurzen Praktikums. Dieses Praktikum wird oftmals nach der Erreichbarkeit ausgewählt. Sich in dieser Phase des Lebens für einen Beruf zu entscheiden, der viele Jahre lang ausgeübt werden soll, ist schwer, da es an Praxis im Beruf und Erfahrung fehlt. Zwar wissen die Schüler was z.B. ein KFZ Mechatroniker macht und finden dies ggf. auch interessant, die Frage die sich dann jeder stellen muss ist, ob er diesen Job wirklich 40h pro Woche ausüben möchte. Für einen Teenager eine schwere Entscheidung. Deshalb sollte die Schule in diesem Falle vielfältiger und praxisorientierter die Schüler vorbereiten. Dies könnte in Form von längeren Praktika, die auch in verschiedenen Jobs ausgeübt werden sollten, erfolgen. Studenten einer Hochschule sind i.d.R. älter als 18 Jahre oder haben bereits eine Ausbildung abgeschlossen. Somit verfügen Sie über mehr Erfahrung und haben klarere Vorstellungen einer beruflichen Entwicklung. Umorientierungen können auch noch während des Studiums erfolgen. Aus diesem Grund beziehen sich die Antworten vorrangig auf normale Schulen.

Folgende Vorschläge könnten dabei berücksichtigt werden:

- **Mehr Praktika**, ggf. ein Schulfach, dass aktiv bei der Berufswahl hilft / unterstützt. Aktive Einbindung von z.B. IHK, HWK und ähnlichen Organisationen.

- **KMU´s (Kleine und Mittelständische Unternehmen) attraktiver für neue Arbeitnehmer machen** -ggf. einfache Förderprogramme für KMU´s bereitstellen, die den Mittelstand für junge Menschen attraktiver machen.
- **Zeit Dinge auszuprobieren** -Jugendliche die sich unsicher sind, was sie werden wollen, mehr Zeit geben sich zu orientieren und auszuprobieren.
- **Aktive Kooperationen mit regionalen Arbeitgebern ausbauen** -Ein positives Image zwischen Schülern /Eltern und Unternehmen schaffen, um somit die Arbeitnehmer von morgen für das Unternehmen zu begeistern (egal wie groß das Unternehmen ist).
- **KMU´s als Arbeitgeber aktiver bewerben** -Große Arbeitgeber haben zahlreiche Möglichkeiten, Mitarbeiter zu finden inkl. einer Personalabteilung (Jobmessen, bekannte und teure Internetportale, Headhunter, Zeitarbeitsfirmen) hier haben es KMU´s deutlich schwerer. Oftmals wird hier neues Personal durch Mund zu Mund Propaganda gesucht und gefunden.
  - Öffentliche Stellenausschreibungen auf den großen Plattformen OZ Jobs, Stepstone usw. wären auch für KMU´s wichtig, die Ressourcen (finanziell, zeitlich und personell sind aber oftmals nicht vorhanden). Portale wie mv4you funktionieren nur schwer für Firmen und Arbeitnehmer, da diese Plattform zu wenig Zulauf generieren (interessierte Arbeitnehmer müssen sich erst umfangreich anmelden und es sind zu wenige aktive Firmen auf dem Portal.
  - Konzentration der Mitarbeitersuche auf wenige große Portale, gerade für KMU´s ggf. mit Unterstützung des Landes (Hilfe beim Einstellen der Anzeige und Auswertung der Bewerbungsbögen, sodass das KMU´s dann im Anschluss „nur“ noch das Bewerbungsgespräch führen muss). Sowie Hilfe für Klein- und Kleinstbetriebe (< 20 Mitarbeiter) bei Jobbörsen o.ä., da diese oftmals gar nicht auf diesen Messen vertreten sind. Auch aktivere Einbindung der IHK´s, HWK´s usw. Diese können den direkten Kontakt zu Betrieben herstellen.
- **Langfristig das Image der Agentur für Arbeit positiver gestalten** - Kooperationen mit der Agentur für Arbeit sind problematisch, da viele Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein negatives Bild von der Agentur haben. Das Klischee, dass die Agentur für Arbeit nur schwer vermittelbare oder arbeitsunwillige Arbeitnehmer vermitteln muss, hält sich in einigen Unternehmen. Hinzu kommt, dass gerade (hoch) qualifizierte Arbeitnehmer i.d.R. nicht über die Agentur vermittelt werden.
- **Lohn** -Das Lohngefälle (alte / neue Bundesländer) ist weniger ausschlaggebend für Berufseinsteiger, vielmehr die Attraktivität (Name & Marktstellung, Produkt / Dienstleistung, Weiterbildungsmöglichkeiten usw.) des Arbeitgebers. **Eine größere Rolle spielt dagegen die Höhe der Ausbildungsvergütung.** Sichert eine attraktive Ausbildungsvergütung Teilhabe am Konsum und eine gewisse Unabhängigkeit vom Geld des Elternhauses
- **Attraktive Städte weiter ausbauen, in den ländlichen Regionen verstärkt ein gutes Schulniveau schaffen** -Große Städte wie Stralsund, Wismar, Greifswald ziehen durch ihre Universitäten und Fachhochschulen seit Jahren viele Junge Menschen an. Hierdurch gewinnen die Städte an jungen und qualifizierten Einwohnern, die dadurch auch attraktiver für Unternehmen werden. In den

ländlichen Regionen hingegen sieht die Situation anders aus. Hier bedarf es eines guten ÖPNV, um an die attraktiven Ausbildungsbetriebe zu kommen. Es könnte hierdurch zu einer ähnlichen Situation wie in Stuttgart oder München kommen, um die sich „Speckgürtel“ gebildet haben (z.B. Rostock – Bad Doberan).

2. *Wie beurteilen Sie die Rahmenbedingungen für den Übergang von der Schule in den Beruf in Mecklenburg-Vorpommern (von der Berufsorientierung über den Berufs- bzw. Studienabschluss bis hin zum Berufseinstieg), insbesondere mit Blick auf die Verteilung der Ausbildungsstandorte, Erreichbarkeit, Ausstattung und welche Maßnahmen sind erforderlich, um insbesondere eine Ausbildung im ländlichen Raum möglich, attraktiv und zukunftssicher zu machen sowie die bestehenden Probleme zu lösen?*

Lange Anfahrtswege im ländlichen Bereich. Für die meisten Ausbildungsberufe müssen Berufsschüler sehr lange Anfahrtswege von einer Stunde und mehr in Kauf nehmen, um zur Berufsschule zu kommen (Problem: Autokosten und geringe Ausbildungsvergütung, Zeitaufwand). So ist dies z.B. im Raum Vorpommern-Greifswald beim Ausbildungsberuf zum Erzieher der Fall. Nähere Berufsschulen könnten genutzt werden, dürfen jedoch nicht besucht werden, da diese regional nicht zuständig sind. Hier sind die Einzugsgebiete besser aufzuteilen, ggf. Fahrkostenerstattung durch staatlichen Zuschuss für ausgewählte Berufe z.B. Pflege o.ä.. Die Erreichbarkeit in Städten sieht deutlich besser aus. **Lösungsvorschlag:** „fliegendes Klassenzimmer“ Denkbar wäre, dass in besonders ländlichen Regionen die Lehrer zu den Schülern kommen und den Unterricht regionaler vor Ort halten z.B. in Räumlichkeiten eines großen Trägers, der dafür eine Aufwandsentschädigung erhält (Blockunterricht wie bisher, Lehrer bilden eine Fahrgemeinschaft zum einen Träger)

Kleinliches Verhalten der Verantwortlichen zur Durchsetzung der regional zuständigen Bildungseinrichtung. Nicht der kürzeste Schulweg ist entscheidend, sondern der Zwang zum Besuch der landkreiseigenen Bildungseinrichtung:

**Beispiel:** Besuch des Wirtschaftsgymnasiums für Schüler aus dem Umland von Schwerin

Fahrzeit mit dem Zug:            nach Schwerin 20 Minuten  
   nach Parchim 40 Minuten

Der Landkreis fordert den Besuch der Einrichtung in Parchim. Eine Kostenübernahme für Schwerin erfolgt nicht.

3. *Was braucht insbesondere der ländliche Raum in Mecklenburg-Vorpommern, um für junge Fachkräfte attraktiv zu sein und eine Bindewirkung für sie zu entwickeln?*

Der ländliche Raum braucht selbst **Perspektiven**. Ohne bezahlbare Wohnungen, Kindertagesstätten, ärztliche Versorgung, Einkaufsmöglichkeiten, kulturelle Einrichtungen (Disco) und einen guten ÖPNV werden junge Menschen nicht im ländlichen Raum verbleiben. Weiterhin sind erforderlich eine gute Ausbildung, Übernahmemöglichkeiten und Weiterbildungsmöglichkeiten. Dies können vor allem KMU's leisten, die vor Ort ihre Arbeit und Leistungen erbringen. Dazu ist eine aktive und einfache Förderung der KMU's und die erforderliche Infrastruktur notwendig.

#### Kampagne für berufliche Bildung

4. *Sollten nach Ihrer Ansicht bestehende Kampagnen für die berufliche Bildung in Mecklenburg-Vorpommern im Hinblick auf anteilige Finanzierung sowie inhaltliche und organisatorische Untersetzung ausgebaut werden, um das*

## *Übergangsmangement Schule/Beruf zu verbessern?*

- a) *Halten Sie es zwecks Breitenwirkung und Akzeptanz für erforderlich, weitere Partner wie z. B. relevante Verbände in die Konzeptionierung einzubinden?*
- b) *Sollten die Zielgruppen für solche bestehenden Kampagnen erweitert werden, etwa um Eltern und Lehrer intensiver als bisher anzusprechen?*
- c) *Sollten diese Kampagnen die sich aus der Digitalisierung ergebenden Karrieremöglichkeiten verstärkt berücksichtigen?*

**Allgemein:** Klare Verantwortlichkeit in den Schulen für die Berufsberatung und Berufslenkung. (z. B. Stellv. des Direktors für Berufsberatung und Berufslenkung)  
- Aktives Einbinden der örtlichen Unternehmen und Handwerksbetriebe

- a) Ja, da Verbände schnell Multiplikatoren sein können (gemeinnützige Vereine, aber auch IHK und HWK usw.)
- b) Eltern haben bei der Entscheidung zur Berufswahl bei Schülern einen großen Einfluss. Aus diesem Grund sind sie unbedingt mit einzubeziehen und über aktuelle Trends und Entwicklungen zu informieren. Eltern sollten an deren Arbeitsplatz über aktuelle Angebote informiert werden, um diese den Kindern mitzuteilen.
- c) Eine Einbindung der Karrieremöglichkeiten durch die Digitalisierung in die Kampagnen ergibt sich aus der Zielgruppe und ist unbedingt erforderlich. Dabei ist eine zielgruppengerechte Ansprache ein wesentlicher Bestandteil des Erfolges eines Projektes.

## Verwaltungsvorschrift "Berufs - und Studienorientierung"

5. *Sollte die Umsetzung der Verwaltungsvorschrift "Berufs- und Studienorientierung an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern" evaluiert werden?*

Dem voraus müsste eine Analyse über die Ergebnisse und der Zweckmäßigkeit gehen. Entspricht die Verwaltungsvorschrift den Erfordernissen des Landes? Offensichtlich nicht, sonst gäbe es keine Probleme in der Ausbildung. Siehe auch die Verfahrensweise zur *regional zuständigen Ausbildungseinrichtung* zum Unmut der Schüler

## Schulabbrecher, Jugendliche ohne Berufsreife

6. *Welche Möglichkeiten bestehen aus Ihrer Sicht, um die Zahl der Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss zu minimieren und welche Möglichkeiten bestehen bzw. können zusätzlich geschaffen werden, um Jugendlichen ohne Berufsreife eine anerkannte Berufsausbildung zu ermöglichen?*

- kleinere wohnortnahe Klassen,
- bessere und individuellere Schülerbetreuung,
- Perspektivlosigkeit bei Schülern durch erreichbare Ziele für die Schüler ersetzen,
- Steigerung des Selbstwertgefühls durch das Setzen realistischer (individueller) Ziele,
- mehr Zeit bei der Schul- und Berufsausbildung einkalkulieren (der Schüler muss seine Stärken finden können)
- Teilabschlüsse ermöglichen und anerkennen.