

Schleswig Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/2966

handwerk Schleswig-Holstein e.V. Gablenzstraße 9 24114 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Europaausschuss
Herrn Vorsitzenden Peter Lehnert
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Per Email: europaausschuss@landtag.ltsh.de

Vereinigung der Fachverbände
und Kreishandwerkerschaften
Gablenzstraße 9
24114 Kiel
Fon 0431.98179-0
Fax 0431.98179-22
info@handwerk.sh
www.handwerk.sh

Amtsgericht Kiel VR 1502 KI

02. Juni 2014

**Stellungnahme zum Antrag „Europäische Solidarität notwendig –
Jugendarbeitslosigkeit in der EU gemeinsam bekämpfen“ DS 18/1430
sowie Änderungsantrag DS 18/1588**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir danken Ihnen für Ihr Schreiben vom 16. April 2014 und nehmen gerne
zu den von Ihnen gestellten Fragen Stellung. Vorab möchten wir jedoch
Folgendes anmerken:

Die Jugendarbeitslosigkeit in vielen Ländern Europas hat mittlerweile eine
erschreckende Dimension angenommen. Insbesondere die Jugend in den
südeuropäischen Ländern leidet unter der wirtschaftlichen Situation und
der damit verbundenen Perspektivlosigkeit. Dieser zu begegnen, erfordert
eine gemeinsame europäische Kraftanstrengung. Das Handwerk in
Schleswig-Holstein ist auch vor dem Hintergrund des eigenen künftigen
Fachkräftebedarfs gerne bereit, seinen Beitrag zur Bekämpfung der
Jugendarbeitslosigkeit in Europa zu leisten.

Allerdings ist unseres Erachtens nicht nur die aktuelle wirtschaftliche
Situation für die hohe Jugendarbeitslosigkeit verantwortlich, sondern auch
ein Ausbildungssystem, welches offensichtlich nicht in der Lage ist, die
Bedürfnisse der Wirtschaft vor Ort zu erfüllen. Im Gegensatz zum
deutschen Ausbildungssystem sind die Ausbildungssysteme in den
Problemländern durch eine hohe Akademisierung, vollzeitschulische
Ausbildungsgänge und ein mangelndes bzw. nichtvorhandenes System der
Beruflichen Bildung geprägt.

Gemeinsam für das Handwerk

Fachverbände

LI Augentoptikerhandwerk
LIV Bäcker-Handwerk
Baugewerbeverband
LI Boots- und Schiffbauer-Handwerk
LIV Dachdecker-Handwerk
LIV Elektro-Handwerke
Fleischerverband
LIV Friseur-Handwerk u. Kosmetiker
LI Gebäudereiniger Nord
Glaser-Innung
Fachinnung f. Kälte- u. Klimatechnik
LI Karosserie- u. Fahrzeugbautechnik
LI Konditoren-Handwerk
Verband des Kfz-Gewerbes e.V.
LIV LandBau Technik Nord
LIV Maler- und Lackierer-Handwerk
Metallgewerbeverband Nord
Orthopädie-Schuhtechnik S-H e.V.
Orthopädie-Technik Nord
LI Parkett- u. Fußbodentechnik
LIV Raumausstatter- u. Sattler-Handwerk
Fachverband Sanitär-Heizung-Klima
LI Steinmetz- u. Steinbildhauer-Handwerk
Fachverband Tischler Nord
Zahntechniker-Innung HH/S-H

Kreishandwerkerschaften

KH Flensburg-Stadt u. Land
KH Herzogtum Lauenburg
KH Kiel
KH Mittelholstein
KH Nordfriesland-Nord
KH Nordfriesland-Süd
KH Ostholstein/Plö n
KH Rendsburg-Eckernförde
KH Schleswig
KH Stormarn
KH Westholstein

Partner

Sparkassen- und Giroverband für
Schleswig-Holstein
Volksbanken und Raiffeisenbanken in
Schleswig-Holstein
Signal Iduna Gruppe
IKK Nord

Das Duale Berufsausbildungssystem in Deutschland hat jedoch gerade in den Krisenjahren 2009/2010 bewiesen, dass es zum einen robust und zum anderen unabhängig von der gesamtwirtschaftlichen Situation in der Lage ist, Jugendlichen eine umfassende berufliche Perspektive zu bieten.

Wir halten es daher für angebracht, neben dem Angebot an Jugendliche, eine Berufsausbildung in Deutschland zu absolvieren, die Problemländer beim Aufbau eines leistungsstarken Dualen Ausbildungswesens zu unterstützen. Gleichzeitig gilt es aber auch, das Duale Ausbildungssystem in Deutschland weiter zu stärken und nicht durch eine weitere Liberalisierung von Berufszugängen, wie sie von Seiten der EU immer wieder gefordert wird, zu schwächen. Eine solche Schwächung würde gerade im Handwerk die Ausbildungsbereitschaft erheblich reduzieren.

Dieses vorausgestellt möchten wir wie folgt zu den Fragen Stellung nehmen:

Welche Rahmenbedingungen halten Sie für erforderlich, damit sowohl Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch die Auszubildenden von grenzüberschreitenden Ausbildungsprojekten profitieren können?

Damit Arbeitgeber und Auszubildende von einer grenzüberschreitenden Ausbildung profitieren können, bedarf es einer intensiven Betreuung beider Akteure vor und während der Ausbildung. Es muss sichergestellt werden, dass der künftige Auszubildende bereits über Sprachkenntnisse verfügt, die ihm einen guten Start in Deutschland ermöglichen. Ferner sollten Kenntnisse über das deutsche Berufsausbildungssystem vorhanden sein, um zum einen keine falschen Erwartungen zu erzeugen und zum anderen um keine Enttäuschungen zu erzeugen.

Für die Betriebe bedarf es klare Regelungen für die Anwerbung und Beschäftigung ausländischer Auszubildender und bürokratische Anforderungen sollten so niedrig wie möglich sein.

Wie bewerten Sie grundsätzlich die Bemühungen, junge Europäer aus Gebieten mit hoher Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland eine Ausbildung zu ermöglichen?

Dieses Anliegen wird grundsätzlich von uns begrüßt. Es kann zum einen dazu dienen, den künftigen Fachkräftebedarf der Betriebe zu sichern. Zum anderen kann es auch zu einer besseren Vernetzung und einem besseren gegenseitigen Verständnis in Europa beitragen. Gerade der zweite Punkt ist

aus unserer Sicht wichtig, da gerade unter Jugendlichen das Verständnis und Begeisterung für die Europäische Idee zunehmend geringer wird.

Allerdings darf bei der Debatte um die Anwerbung von Jugendlichen auch nicht übersehen werden, dass die Abwanderung in den Heimatländern mittelfristig zu weiteren sozio-ökonomischen Problemen führen kann, da vermutlich zunächst die leistungsstarken und flexiblen Jugendlichen als erstes bereit sind, ihre Heimat zu verlassen und es nicht sicher ist, dass diese nach erfolgreicher Ausbildung in ihr Heimatland zurückkehren werden, sofern sich die ökonomische Situation dort nicht verbessert und sich in Deutschland nicht verschlechtert.

Darüber hinaus darf auch nicht die wachsende Zahl der einheimischen Jugendlichen aus den Augen verloren werden, die aus den verschiedensten Gründen noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Vor dem Hintergrund welcher Anreize würden Sie es erwägen, junge Arbeitnehmer aus beispielsweise Spanien oder Griechenland für Ihr Unternehmen anzuwerben? Was hält Sie bislang davon ab?

Für die überwiegende Zahl der Betriebe stellte sich bisher nicht die Frage, ausländische Jugendliche für eine Ausbildung anzuwerben. Daher bedarf es zunächst einer umfassenden Aufklärung durch die verantwortlichen Stellen, in welchen Rahmen eine solche Anwerbung geschehen kann. Weitere Voraussetzung ist jedoch, dass insbesondere die Berufsschulen und die Einrichtungen der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung auf die „neuen“ Auszubildenden vorbereitet sind und zum Beispiel zusätzliche Sprachkurse (Fachbegriffe) anbieten.

Betriebe, die sich für die Anwerbung interessieren, sollten eine umfassende Unterstützung in Form eines festen Ansprechpartners erhalten, der sie vor und während der Anwerbung sowie während der Ausbildung begleitet und bei allen auftretenden Problemen unterstützt.

Welche Barrieren würden Ihrer Meinung nach auftreten, sobald Sie sich in ein solches Anwerbungsverfahren begeben?

Da bisher nur wenige praktische Erfahrungen mit der Anwerbung ausländischer Jugendlicher im Handwerk vorliegen, ist es schwierig, konkrete Barrieren zu benennen. Allerdings wird hier seitens unserer Mitglieder immer wieder auf unzureichende Sprachkenntnisse sowie

interkulturelle Unterschiede und die fehlende soziale Einbindung verwiesen.

Welche Kosten entstehen den Betrieben und wie wird der Nutzen eingeschätzt? Wie attraktiv ist eine Auszubildende/ein Auszubildender, die/der nach der Ausbildung nach Spanien zurückkehrt?

Die Kosten für die Ausbildung eines ausländischen Jugendlichen sind sicherlich zunächst höher als die Kosten für die Ausbildung eines einheimischen Jugendlichen, wobei sich dieses nicht auf die Kosten für die Ausbildungsvergütung, Prüfungsgebühren oder ÜLU-Gebühren bezieht. Vielmehr fallen höhere Kosten bei der Auswahl sowie bei der Integration des Auszubildenden in den Betrieb und in das Umfeld an. Diese Kosten werden aber seitens der Betriebe in Kauf genommen, sofern sie sich bewusst für die Ausbildung ausländischer Jugendlicher entschieden haben.

Sicherlich ist es für den Ausbildungsbetrieb nicht attraktiv, wenn der Auszubildende unmittelbar nach der Gesellenprüfung den Betrieb verlässt und in sein Heimatland zurückkehrt. Aber dieses Risiko besteht grundsätzlich immer unabhängig davon, ob der Betreffende aus dem Ausland stammt oder nicht. Das Handwerk kennt dieses Phänomen seit vielen Jahren. Ausgelernte Gesellen verlassen das Handwerk und hoffen darauf, in der Industrie mehr zu verdienen. Trotzdem bildet das Handwerk nach wie vor überdurchschnittlich viel aus.

Darüber hinaus kann eine Rückkehr des Auszubildenden in sein Heimatland auch Chancen für den Betrieb beinhalten. Die Rückkehr kann im Rahmen einer längerfristigen Strategie genutzt werden, um Kontakte in das Ausland aufzubauen und sich neue Märkte zu erschließen.

Wo sehen Sie konkrete Probleme in der Umsetzung bei der Ausbildung von jungen Europäern?

Konkrete Probleme bei der Ausbildung werden von uns weniger in der praktischen Ausbildung gesehen. Mit Hilfe von „Händen und Füßen“ und einer großen Bereitschaft und Motivation des Betriebsinhabers sowie der weiteren Mitarbeiter lassen sich viele Herausforderungen in der praktischen Ausbildung lösen.

Schwieriger hingegen, und dies zeigen bereits die ersten Erfahrungen im Lübecker Raum, gestaltet sich die theoretischer Ausbildung, da die

Auszubildenden noch nicht über die erforderlichen Sprachkenntnisse verfügen, um dem Berufsschulunterricht folgen zu können. Hier müssen zusätzliche Sprachkurse bereits im Heimatland und seitens der Berufsschulen angeboten werden.

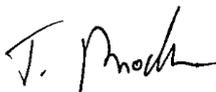
Auch bei der Unterbringung und der Freizeitgestaltung bedarf es einer umfassenden Unterstützung der Auszubildenden. Diese kann jedoch nicht immer und ausschließlich durch den Betriebsinhaber angeboten und sichergestellt werden. Auch hier sollte es einen festen Ansprechpartner für die Betriebe und die Auszubildenden geben.

Wie beurteilen Sie die Chancen auf einen Erfolg der Ausbildung? Wovon wird dieses maßgeblich abhängen?

Der Erfolg der Ausbildung hängt unseres Erachtens maßgebend davon ab, inwieweit beide Seiten bereit sind, sich auf die besondere Situation einzulassen. Dem Betrieb muss klar sein, dass von ihm deutlich mehr soziale und berufliche Kompetenz und Engagement erbracht werden muss, damit der Auszubildende die Ausbildung erfolgreich abschließen kann. Dies bedeutet, dass insbesondere der gesamte Betrieb (Inhaber und Mitarbeiter) bereit sein muss, den Auszubildenden auch außerhalb der Ausbildung „zu betreuen“. Der Auszubildende muss die Ausbildung als eine große Chance und ein besonderes Angebot begreifen. Er muss über eine ausreichende Flexibilität sowie über großes Interesse und Engagement verfügen. Insbesondere muss er jedoch bereit sein, die deutsche Sprache schnell und umfassend zu erlernen.

Für Rückfragen oder weiteren Erläuterungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Tim Brockmann
Geschäftsführer