

dreizehn

ZEITSCHRIFT FÜR JUGENDSOZIALARBEIT

NR. 29 • Mai 2023 • HERAUSGEGEBEN V. KOOPERATIONSVERBUND JUGENDSOZIALARBEIT



AUSBILDUNG GARANTIIERT

Verdrängt die Ausbildungsgarantie betriebliche Ausbildungsplätze?
Die Ausbildungsgarantie inklusiv gestalten
Ausbildungsreife – ein umstrittenes Konzept

Liebe Leser_innen,

mit dem „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ soll die „Ausbildungsgarantie“ auch in Deutschland wahr werden. Diese DREIZEHN mit dem Titel „Ausbildung garantiert“ beschäftigt sich mit der geplanten Ausbildungsgarantie, die mit einem Referat_innenentwurf im Dezember 2022 eingeleitet und einem Kabinettsentwurf Ende März 2023 weitergedacht wurde. Da der Redaktionsschluss dieser Dreizehn genau in den März fiel, konnten nicht mehr alle Autor_innen auf die Entwicklung im Kabinettsentwurf eingehen.

Es gibt viele Möglichkeiten, wie eine Ausbildungsgarantie aussehen kann. Die meisten Autor_innen sind sich einig, dass sie inklusiv und niedrigschwellig sein sollte. Sie soll das Ziel haben, allen jungen Menschen den Zugang zu einer qualifizierten beruflichen Ausbildung zu verschaffen. In der Rubrik Analyse geht es also vor allem um die Wichtigkeit der Berufsorientierung, Inklusion, Finanzierung einer Ausbildungsgarantie und Etablierung derer auf dem Markt. Zum Gespräch hat die Dreizehn Ursula Bylinski getroffen, die Mitglied in der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ (2018–2021) war. Das Interview können Sie ab Seite 23 lesen. In den weiteren Artikel geht es um Praxisberichte aus dem Übergang Schule–Beruf, das Thema Ausbildungsreife und noch einmal die Berufsorientierung, diesmal mit einem Praxisbericht aus einer freien Werkstatt.

Eine erfolgreiche Ausbildung ist der Schlüssel für die Teilhabe am Arbeitsleben und damit für die gesellschaftliche Integration und die eigenständige Lebensführung. Daher hoffen wir, diese Ausgabe ist für Sie genauso spannend wie für die Redaktion.

Wir wünschen eine angenehme Lektüre.

Ihr

Tom Urig

Sprecher des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit und Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit e. V.



jugendsozialarbeit.de



Inhalt

ANALYSE

Ausbildung für alle Plädoyer für eine inklusiv ausgestaltete Ausbildungsgarantie	Ruth Enggruber & Andreas Oehme 4
Verdrängt die Ausbildungsgarantie betriebliche Ausbildungsplätze?	Olaf Rother..... 8
Ausbildung belohnen Vorschläge zu einem Unterstützungsfonds in Bremen	Gerhard Bosch..... 13
Orientiert oder orientierungslos? Berufsorientierungsinstrumente der BA für junge Menschen im Übergang in eine Berufsausbildung	Dr. M. Tuan Nguyen 17
IM GESPRÄCH: mit Prof. Dr. Ursula Bylinski	Barbara Klamt..... 23

KONTRAPUNKT

Ausbildungsgarantie wirkt gegen Ausbildungslosigkeit – wenn sie gut gemacht ist.	Evelyn Räder..... 28
Die „Ausbildungsgarantie“ als „Chancengarantie“ ausgestalten, Förderinstrumente weiter optimieren	Dr. Lena Behmenburg..... 31

VOR ORT

Der Papierkram erschlägt einen	Josefine Janert..... 34
--------------------------------	-------------------------

PRAXIS KONKRET

Berufsorientierung meets MakerSpace: die Freie Werkstatt als Win-win-Projekt	Von Florian Hinken & Christian Köpper 37
Die Ausbildungsgarantie inklusiv gestalten	Mareike Krebs & Susanne Nowak..... 41
Das Hamburger Ausbildungsmodell	Rainer Schulz..... 46

KOMMENTAR

Ausbildungsreife – ein umstrittenes Konzept	Lisa Steinberg..... 48
---	------------------------

NACHLESE

Gleichbehandlung aller Geflüchteten!	Dr. Talibe Süzen, Jochen Kramer, José Torrejón, Walter Weissgärber..... 52
--------------------------------------	---

MEDIENTIPP

#HealthForYouth: ein Ohr für junge Menschen 54
---	----------

Impressum 55



Analyse

AUSBILDUNG FÜR ALLE –

*Plädoyer für eine inklusiv ausgestaltete
Ausbildungsgarantie*

VON RUTH ENGRUBER UND ANDREAS OEHME

Eine Ausbildungsgarantie ist nur in einem inklusiv gestalteten Ausbildungssystem umsetzbar. Für diese These spricht die aktuelle Situation am Ausbildungsmarkt, in der unbesetzte Ausbildungsstellen in Betrieben vielen jungen Menschen ohne Ausbildungsplatz gegenüberstehen, das Durchschnittsalter bei Ausbildungsbeginn bei etwa 20 Jahren liegt und viele – insbesondere jene mit einer Behinderung oder nur mit einem Hauptschulabschluss oder keinem Schulabschluss – ohne einen Berufsabschluss bleiben.

Gründe für ein inklusiv ausgestaltetes Ausbildungssystem

Trotz aller bildungspolitischen Bemühungen in den letzten Jahrzehnten verfügten 2020 in Deutschland 15,5 Prozent der jungen Menschen im Alter zwischen 20 und 34 Jahren über keinen Berufsabschluss.¹ Viele dieser rund 2,33 Millionen Menschen ohne berufliche Qualifikation haben den inzwischen hoch differenzierten, kaum noch durchsichtigen Übergangssektor zwischen Schule und Beruf durchlaufen, der zwar auf eine Ausbildung vorbereiten soll, selbst aber keine Abschlüsse ermöglicht. Sie bleiben lange oder für immer ohne eine anerkannte berufliche Qualifikation, mit weitreichenden Folgen für ihre gesellschaftliche Teilhabe.

Neben diesem Sondersystem für Benachteiligte im Übergang Schule–Beruf existiert – fest etabliert – jenes für Menschen mit einer Beeinträchtigung. Dieses ist in sich weitgehend geschlossen und wird im Wesentlichen von Förderschulen, Bildungsträgern, Berufsbildungswerken (BBW) und Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) gebildet. Nach wie vor beträgt die Übergangsquote aus WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt weniger als 1 %, d. h. es ist statistisch unwahrscheinlich, diese Werkstätten wieder zu verlassen. Deshalb steht deren Legitimität in besonderer Weise in Frage.² Die Zahl der Werkstattbeschäftigten steigt nach wie vor an (auf derzeit über 320 000³). Der Zugang zu beiden Sondersystemen ist in dem Sinne exklusiv, dass er nur über eine negative, in der Regel stigmatisierende Kategorisierung – als sozial benachteiligt, nicht ausbildungsreif, behindert – erfolgt. Mithin werden die üblicherweise für einen Ausbildungszugang geltenden Kategorien, wie die Schulleistung oder fachliche Eignung, außer Kraft gesetzt und durch persönliche Zuschreibungen ersetzt, die ein Stigma verleihen, das oft benachteiligend wirkt.

Deutschland hat die UN-Behindertenrechtskonvention 2009 (UN-BRK) ratifiziert und sich verpflichtet, ein inklusives Bildungssystem, einen inklusiven Zugang zur Teilhabe am Arbeitsmarkt und einen inklusiven Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Für die UN-BRK zentral ist das in Artikel 2 bestimmte Diskriminierungsverbot, d. h., es soll niemand aufgrund von persönlichen Merkmalen gegenüber anderen benachteiligt oder von Teilhabe ausgeschlossen werden. Kategorien zu verwenden, die diese Diskriminierung zur Folge haben, ist laut BRK nicht zulässig. Das gilt besonders dann, wenn die Kategorisierung eine Zuweisung in Sondermaßnahmen bzw. Sondersysteme nach sich zieht, die nur geringere Teilhabechancen ermöglichen – wie jene im Übergang Schule–Beruf. Um allen Menschen den Zugang zu Regelsystemen zu ermöglichen, haben die Staaten nach Artikel 2 UN-BRK „angemessene Vorkehrungen“ zu treffen.

Mit einer inklusiv ausgestalteten Ausbildungsgarantie könnten diesen Vorgaben aus der BRK auf die Berufsausbildung angewendet werden: Ungeachtet möglicher Benachteiligungen oder Beeinträchtigungen würden alle ausbildungsinteressierten jungen Menschen einen diskriminierungsfreien Zugang zur Berufsausbildung erhalten und darin mit flexibel anpassbaren Ausbildungsregelungen sowie der konsequenten Integration von individualisierten Hilfeleistungen in das Regelsystem unterstützt. Insbesondere hier erhält die Jugendsozialarbeit ihre zentrale Bedeutung im Rahmen eines inklusiven Ausbildungssystems, das sich nicht nur auf die duale, sondern auch auf vollzeitschulische sowie hochschulische Ausbildung bezieht und voraussetzt, dass fehlende betriebliche Ausbildungsplätze durch staatlich geförderte außerbetriebliche ersetzt werden.

Pluralisiertes Ausbildungssystem als Bedingung für eine inklusiv gestaltete Ausbildungsgarantie

Das heutige Ausbildungssystem besteht bereits aus verschiedenen Teilbereichen, die mit ungleicher bildungspolitischer Anerkennung nebeneinander bestehen: Neben der betrieblichen dualen Ausbildung existiert nach wie vor die außerbetriebliche Ausbildung, und die Schulberufsausbildung hat sich daneben fest etabliert. Zudem sind auch die Grenzen zur Hochschulbildung fließender geworden, nicht zuletzt durch duale Studiengänge. Dies ist in Zusammenhang mit Inklusion besonders interessant, weil hier kein Parallelsystem für Menschen mit Behinderungen oder Benachteiligungen existiert, aber sehr wohl viele junge Menschen durch die aktuelle Gestaltung des Hochschulsystems vom Studieren abgehalten werden. Die Hochschulen sehen sich deshalb ohnehin mit der Aufgabe konfrontiert, Barrieren abzubauen.

Von dieser Pluralität der Angebote ist unseres Erachtens grundsätzlich auszugehen. Dies betrifft insbesondere die duale betriebliche Berufsausbildung. Denn im Gegensatz zu allen anderen Ausbildungen wird dort der Zugang marktwirtschaftlich gesteuert. Die Betriebe entscheiden also, wie viele Ausbildungsplätze sie anbieten und wen sie als Auszubildende einstellen. 2020 beteiligten sich nur noch 19,4 % der Betriebe an der beruflichen Ausbildung junger Menschen.⁴ Wenn bei einer Ausbildungsgarantie für alle eine Berufsausbildung konjunktur- und strukturunabhängig sichergestellt werden soll, wird eine systematische Schließung regionaler Ausbildungslücken und disparitäten durch öffentlich finanzierte und koordinierte Ausbildungsangebote innerhalb eines inklusiven Systems nötig. Um dabei allen jungen Menschen ihre Berufswahlfrei-

„2020 beteiligten sich nur noch 19,4 % der Betriebe an der beruflichen Ausbildung junger Menschen.“

heit zu garantieren, müssen diese Angebote vielfältig sein. Das heißt, sie sollen ein breites Spektrum an Berufen abbilden und – laut einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 1980 – mit einer Relation von 100 nachfragenden Ausbildungsinteressierten auf 112 angebotene Ausbildungsplätze auch über dem rein zahlenmäßigen Bedarf liegen, weil es immer individuelle und regionale Disparitäten gibt. Diese dürfen mit Blick auf die UN-BRK nicht dazu führen, dass junge Menschen trotz Ausbildungswunsch ‚leer ausgehen‘.

Mit solchen ergänzenden Angeboten sind jedoch keinesfalls solche für am Markt Benachteiligte gemeint. Um Inklusion in der Berufsausbildung systemisch zu verankern und die ungleiche Anerkennung von betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungen und daraus folgende Diskriminierungen zu überwinden, bräuchte es mit Heike Solga eine „gleichberechtigte Pluralisierung von Lernorten“⁵. Entscheidend dafür wäre eine Verpflichtung zur gegenseitigen Anerkennung von an den jeweiligen Lernorten erworbenen Qualifikationen (etwa: Betriebe, weitere Organisationen mit Ausbildungseignung, Berufsschulen, Berufsbildungswerke, Bildungsträger). So verstanden könnten z. B. BBW in einem inklusiven Ausbildungssystem weiterhin eine besonders hochwertige und pädagogisch fundierte Ausbildung für die Jugendlichen anbieten, die damit besser klarkommen als mit einem betrieblichen Ablauf, der gerade pädagogischen Prozessen oft zuwiderläuft; aber diese Ausbildung wäre dann für alle jungen Menschen und nicht nur für jene mit Beeinträchtigungen offen.

Berücksichtigung jugendlicher Bedarfe durch Flexibilisierung der Berufsausbildung und mehr Partizipation

Eine weitere Konsequenz des Inklusionsansatzes bezieht sich auf die Möglichkeiten, entsprechend der individuellen Lebenslage, den individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen lernen zu können. Dazu notwendige Individualisierungsansätze sollten auch in den Ordnungsunterlagen zu den einzelnen Bildungsangeboten fest verankert sein. Im Berufsbildungsgesetz gibt es bereits als „angemessene Vorkehrungen“ im Sinne der UN-BRK (Artikel 2, auch 24 Abs. 5) zu verstehende Regelungen, wie die Teilzeitberufsausbildung, Stufenausbildung, flexible Gestaltung der Prüfungen oder die Möglichkeit zur Verlängerung der Berufsausbildung. Diese sollten zur inklusiven Gestaltung der Berufsausbildung aufgegriffen und ggf. modifiziert werden. Ferner ist im Verständnis der UN-BRK Partizipation in der Ausbildung zu institutionalisieren, sodass junge Menschen bei der Gestaltung der Ausbildung in Berufsschulen und Betrieben

sowie sonstigen Bildungseinrichtungen mitbestimmen können. Dazu braucht es die formale Verankerung dieses Rechtes, aber auch die Unterstützung der jungen Menschen dabei.

Zudem bedarf es einer entsprechenden qualitativ hochwertigen Ausstattung der Lernorte mit einem multidisziplinär zusammengesetzten Personal, Material und baulichen Vorkehrungen, damit möglichst alle Auszubildenden ihre Berufsausbildung erfolgreich abschließen können. Das bezieht sich auch auf die Betriebe. Dabei braucht es zweifellos intelligente Organisationsformen, sodass gezielt nach Bedarf angepasstes Lernmaterial, geschultes pädagogisches Personal etc. herangezogen werden kann. Denkbar ist hier z. B. eine enge Kooperation mit Berufsschulen oder mit Bildungsträgern, sodass ein Kompetenz- und Materialpool entsteht, der diese Aufgaben leisten kann.

Integrierte Hilfen

Als weitere strukturelle Voraussetzungen sind Hilfen im Sinne „angemessener Vorkehrungen“ der UN-BRK als fester Bestandteil des regulären Ausbildungssystems zu institutionalisieren. Integrierte Hilfen werden mit entsprechenden personellen, zeitlichen und räumlichen Ressourcen vor allem in Berufsschulen, Betrieben, Bildungseinrichtungen oder anderen ausbildenden Organisationen fest verankert, wobei sich differenzierte Organisationsformen je nach Größe und Bedarf anbieten. Sie zu institutionalisieren bedeutet, dass sie nicht befristet sind und nicht erst nach aufwendigen Einzelfallentscheidungen bewilligt werden, sondern bei Bedarf flexibel von jungen Menschen genutzt werden können.

Seit Beginn der 1990er Jahre sind „Integrierte Hilfen“⁶ ein ausgearbeitetes und empirisch erforschtes Konzept in der Kinder- und Jugendhilfe. Damals ging es auch darum, sich an den Jugendlichen zu orientieren, mit ihnen in Interaktion zu gehen und so ihre Problemlagen, Sichtweisen, Bedürfnisse und Interessen zu verstehen, um dann die individuell passende Hilfe zu organisieren. Die Konsequenz daraus war – und ist –, spezialisierte Maßnahmen aufzulösen, sie zu integrieren und so ‚Hilfe aus einer Hand‘ anzubieten. Schon damals rückte das multiprofessionelle Arbeiten im Team in den Fokus, um gemeinsam die adäquate Hilfe zu kreieren.

In diesem Sinne ließe sich auch eine Jugendsozialarbeit denken, die im regulären Ausbildungssystem fest verankert ist. Zum besseren Verständnis hilft hier der Blick auf Schulsozialarbeit. Diese ist heute mehr oder weniger fester Bestandteil von Schulen geworden (wenn auch mit ungenügender Finanzierung), die bei individuellem Bedarf von allen Schüler_innen genutzt werden kann. Schulsozialarbeit verfolgt den Auftrag, durch gruppenbezogene oder individuelle Aktivitäten (Gespräche,

Beratung mit Schüler_innen, Lehrer_innen und Eltern, soziale Trainings, soziale Projekte wie Streitschlichter etc.) Konflikte und Probleme zu bearbeiten. Entscheidend dabei ist, dass diese Aktivitäten nicht individuell nach Einzelfallprüfung zugewiesen werden, weder durch eine personengebundene Finanzierung noch durch einen adressat_innengebundenen Auftrag. Schulsozialarbeit ist für alle Schüler_innen da, und sie arbeitet vielfach an den sozialen Verhältnissen in der Schule, aber auch darüber hinaus an sozial benachteiligten Lebenslagen junger Menschen, weil sie häufig in die Schule zurückwirken. Aus ihrer Fachlichkeit heraus können Schulsozialarbeiter_innen vor Ort – vorausgesetzt man lässt sie – flexibel entscheiden, mit wem sie wie welches Thema bearbeiten.

Als zweites Beispiel illustriert die Anregung des Deutschen Vereins aus dem Jahr 2016, wie Jugendsozialarbeit bezogen auf eine inklusiv ausgestaltete Ausbildungsgarantie weiterentwickelt werden könnte: Schulbegleitungen sollten zur Schulassistenten werden, indem die persönliche Zuordnung zu nur einzelnen oder mehreren Schüler_innen aufgehoben wird und nach situativem Bedarf eine „systemische Unterstützung des Lernens und Lebens in einer Klassengemeinschaft/Lerngruppe [erfolgt]. Sie schafft die Rahmenbedingungen, damit alle Kinder und Jugendliche mit Unterstützungsbedarfen in der Klassen- und Schulgemeinschaft am Lernen und Leben teilhaben können“.⁷

Beide Beispiele zeigen, wie die Hilfeleistung fest – mit den Worten des Deutschen Vereins „systemisch“ – in die Bildungsinstitutionen integriert werden können, sodass flexibel am situativen Bedarf orientiert Hilfe geleistet werden kann. Abgesehen davon, dass damit bereits zwei Instrumente vorliegen, die insbesondere in Berufsschulen eingesetzt werden können (und bereits eingesetzt werden, wenn auch in sehr geringem Umfang), lässt sich dieses Prinzip integrierter flexibler Hilfen auf andere Formen übertragen. Ansätze dazu bietet z. B. die Assistierte Ausbildung nach § 130 SGB III, wenn man das Instrument entsprechend reformieren würde.

Die strukturelle Verankerung von integrierten Hilfen muss gezielt durch individuelle Assistenzen ergänzt werden, wo der Unterstützungsbedarf dies erfordert. Vor allem wird es dabei um sehr spezifische individuelle Hilfen (etwa Assistenzen bei komplexeren Beeinträchtigungen, Gebärdendolmetscher_innen etc.) gehen, die quasi eine 1:1-Begleitung erfordern und nicht strukturell vorgehalten werden (können). Entscheidend dabei ist, dass strukturell verankerte Hilfen nicht gegen individuelle Assistenzen „ausgespielt“ und als Sparmodell genutzt werden, sondern der individuelle Unterstützungsbedarf zur diskriminierungsfreien Teilhabe an der Ausbildung das grundsätzliche Maß darstellt. Dies bedeutet nicht nur ein Anrecht auf die entsprechenden Leistungen, sondern auch, dass sich die Leistungen grundsätzlich dadurch legitimieren müssen: Die

diskriminierungsärmere Form der Hilfe muss den Vorrang haben, wenn eine Wahl besteht.

Einrichtung von Ombudsstellen

Erst durch die hier skizzierten strukturellen Veränderungen ließe sich ein diskriminierungsfreies Recht auf Ausbildung im Verständnis der UN-BRK verwirklichen. Dieses käme einer Ausbildungsplatzgarantie gleich, die nicht nur hypothetisch für alle besteht, sondern die sich auch individuell konkret von jedem einzelnen jungen Menschen einfordern lässt. Um diesem individuellen Recht Gewicht zu verleihen, wird in der Expertise des Paritätischen Gesamtverbandes⁸ die Etablierung von Ombudsstellen vorgeschlagen, die solche Ansprüche mit denjenigen jungen Menschen klären sollen, die sich diskriminiert fühlen bzw. keinen Ausbildungsplatz erhalten, der ihnen eine ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechende berufliche Ausbildung und darüber gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht. Damit wäre eine vorgerichtliche Instanz geschaffen, die zwischen individuellen Problemen und strukturellen Bedingungen vermitteln könnte, die unabhängig wäre und so eine glaubhafte, ansprechbare Interessenvertretung darstellen könnte.

Autor_innen:

RUTH ENGRUBER ist Professorin für Erziehungswissenschaften, insbesondere Sozialpädagogik, Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften der Hochschule Düsseldorf.

✉ ruth.enggruber@hs-duesseldorf.de

ANDREAS OEHME ist Professor für Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit an der HAWK Hildesheim.

✉ andreas.oehme@hawk.de

Anmerkungen:

1. BIBB (2022), S. 10.
2. Deutsches Institut für Menschenrechte (2016).
3. <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/wfbm/bagwfbm>
4. BIBB (2022), S. 10.
5. Solga (2009), S. 35.
6. Ausführlicher siehe Arnd/Hekele/Rudolph (1991), Klatetzki (1994) und Wolff (2000).
7. Deutscher Verein (2016), S. 12.
8. Enggruber/Neises/Oehme/Palleit/Schröer/Tillmann (2021).



VERDRÄNGT
DIE AUSBILDUNGSGARANTIE
BETRIEBLICHE
AUSBILDUNGSPLÄTZE?

Die Befürchtung lässt sich entkräften



VON OLAF ROTHER

Dieser Artikel blickt auf die Vorbehalte, die insbesondere vonseiten der Wirtschaft gegen eine Ausbildungsgarantie vorgebracht werden, und zeigt Wege auf, um Falschannahmen zu entkräften. Wichtige Gründe pro Ausbildungsgarantie insbesondere für die arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit werden dargelegt. Warum die Diskussion um eine Ausbildungsgarantie so kontrovers geführt wird, beleuchtet die Überleitung.



Die Krise des Ausbildungsmarktes hört beim „Passungsproblem“ nicht auf

Das Passungsproblem gilt seit vielen Jahren als Ursache für die Krise des Ausbildungsmarktes. Angebot und Nachfrage finden nicht zueinander. Grob lassen sich drei Dimensionen unterscheiden. Die regionale Dimension: In manchen Regionen treffen zu wenige Bewerber_innen auf ein ausreichend großes Ausbildungsplatzangebot – oder umgekehrt. Die qualifikatorische Dimension: Betriebe erwarten Bildungsabschlüsse, über die zu wenige Kandidat_innen in ihrem Bewerber_innen-Pool verfügen. Die umgekehrte Konstellation – viele junge Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung interessieren sich nicht für eine Ausbildung – verlor zuletzt an Relevanz. Das Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) stellt in einer im Januar 2023 veröffentlichten Studie fest, dass die Zahl der Abiturient_innen, die eine duale (oder vollzeitschulische) Ausbildung beginnen, seit 2011 bis 2021 von 35 % auf 47 % anwuchs. Für Hauptschüler_innen verschärft sich die Lage jedoch. Die Anzahl der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss ging zwischen 2011 und 2021 um ein Fünftel zurück (Dohmen/Bayreuther/Sandau 2023). Die berufliche Dimension: Viele junge Menschen interessieren sich für eine kleine Anzahl von Berufen, die (über)regional jedoch nicht in ausreichender Zahl zu Verfügung stehen.

„Angebot und Nachfrage finden nicht zueinander.“

Die Passungsproblematik ist eine gut beforschte und belastbare Erklärung der Situation am Ausbildungsmarkt. Aus Sicht der Jugendsozialarbeit und mit Blick auf ihre Zielgruppe ergibt sich aber ein größeres Problem. Denn wenn es um Ansätze zur Bewältigung der Krise des Ausbildungsmarktes geht, verstellt die Dominanz des Erklärungsansatzes „Passungsproblem“ den Blick auf eine gesamtgesellschaftliche Problematik, für die die Jugendsozialarbeit besonders sensibilisiert ist und ihrerseits auch sensibilisieren muss. Ein Blick in den Berufsbildungsbericht 2022 gibt dazu Aufschluss: „Die absolute Zahl Erwachsener zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss [Anmerkung: dual, vollzeitschulisch oder akademisch; OR] stieg seit dem Jahr 2015 kontinuierlich an (2015: 1,90 Mio.; 2020: 2,33 Mio.)“¹. Die bereits angeführte Studie des FiBS arbeitet die NEET-Quote (also den Anteil der jungen Menschen, die sich nicht in Arbeit, Schule oder Ausbildung befinden) unter den 15- bis 24-Jährigen heraus. Im Jahr 2019 betrug ihre Zahl 492 000, 2021 umfasste diese Gruppe 630 000 Personen in Deutschland.

Die oben skizzierte Situation junger Menschen mit Hauptschulabschluss ist demnach „nur“ die Spitze des Eisbergs. Für die Jugendsozialarbeit ergeben diese Zahlen eine starke Motivation für die Ausbildungsgarantie. Sie muss von einer Ausbildungsgarantie erwarten, insbesondere jene junge Menschen zu erreichen, die zwar ausbildungsinteressiert sind, aber sich mit Blick auf die Arbeitswelt als nicht gebraucht, vielleicht sogar nicht gewünscht wahrnehmen. Ihnen eine Perspektive auf gesellschaftliche und mündige Teilhabe zu ermöglichen und biografische Armutsriskiken zu minimieren, muss erklärtes Ziel einer Ausbildungsgarantie sein.

Ausbildungsgarantie und Ausbildungsmarkt – eine hitzige Debatte

Der Ampel-Koalitionsvertrag von 2021 sieht die Schaffung einer Ausbildungsgarantie vor. Die politischen Ausgangsbedingungen in der amtierenden Bundesregierung können, vorsichtig eingeschätzt, als grundsätzlich günstig gelten. Auf die Güte des im Dezember 2022 veröffentlichten Referent_innenentwurfs des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kann an dieser Stelle nicht eingegangen werden (dazu Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit 2022 und 2023). Der Bund kündigt die Schaffung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten in außerbetrieblichen Einrichtungen an. Dieses Vorgehen hat gute Gründe. Denn „repressive“ Ansätze, die beispielsweise nicht ausbildende Unternehmen mittels einer Abgabe zu stärkerem Ausbildungsengagement forcieren oder Unternehmen die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze auferlegen könnten, sind nur in einem engen rechtlichen Rahmen möglich (Düsseldorff/Rosendahl 2014). Unter den Interessengruppen, die aus der ersten Reihe am politischen Diskurs zur Ausbildungsgarantie teilnehmen – Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Kammern, Innungen –, ist die Ausbildungsgarantie hochumstritten.

„Unter Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Kammern, Innungen ist die Ausbildungsgarantie hochumstritten.“

Während Gewerkschaften eine handfeste Ausbildungsgarantie und zudem eine Abgabe für nicht ausbildende Betriebe zur Teilfinanzierung des Instrumentes fordern (beispielhaft Deutscher

„(...) eine Perspektive auf gesellschaftliche und mündige Teilhabe zu ermöglichen und biografische Armutsrisiken zu minimieren, muss erklärtes Ziel einer Ausbildungsgarantie sein.“

Gewerkschaftsbund 2022), wünscht sich die Wirtschaft eine „Chancengarantie“ (beispielhaft Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. 2022). Die Chancengarantie – schon rein begrifflich nicht widerspruchsfrei – müsse aus ausgeweiteter Berufsorientierung, der Ausweitung betrieblicher Praktika, der Öffnung der Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III) sowie einer besseren Mobilitätsförderung für Auszubildende bestehen. Allenfalls sei eine Öffnung der außerbetrieblichen Ausbildung (§ 76 SGB III) in Regionen mit Bewerber_innenüberhang sinnvoll.

Die starken Unterschiede der hier nur gestreiften Positionen können nicht erstaunen. Denn eine durch die öffentliche Hand ausgesprochene Ausbildungsgarantie steht, zumindest scheinbar, im Widerspruch zum zentralen Organisationsprinzip des dualen Ausbildungssystems. Diesem Prinzip nach ist die Berufsausbildung marktlich organisiert. Bewerber_innen und ausbildende Betriebe finden dank der unsichtbaren Hand des Marktes irgendwie und weitgehend unreguliert zusammen. Öffentliche Hand und Regulierung kommen erst mit dem Unterschreiben eines Ausbildungsvertrages ins Spiel – mit den Kammern als Körperschaften öffentliches Rechtes, den Berufsschulen oder den Angeboten arbeitsweltbezogener Jugendsozialarbeit für Auszubildende mit Förderbedarf. Wer sich mit der Ausbildungsgarantie beschäftigt, findet sich also rasch in einem kontroversen Diskurs wieder. Unabhängig von allen unbestreitbaren Vorteilen des dualen Ausbildungssystems (nah am Betrieb, Praxisbezug, gute Übernahmechancen, passende Qualifizierung) ist das marktgesteuerte System, wie eingangs dargelegt, von zunehmender Dysfunktionalität geprägt und ist grundsätzlich anfällig in Zeiten wirtschaftlicher Krise (Finanzkrise, Corona). Um Argumenten gegen eine Ausbildungsgarantie begegnen zu können, ist es geboten, zentrale Vorbehalte der Wirtschaft zu entkräften.

Wie sich Vorbehalte der Wirtschaft entkräften lassen

Einer sehr abstrakten Befürchtung nach befördert eine Ausbildungsgarantie den Rückzug der Betriebe aus der aktiven Ausbildungstätigkeit. Das ist zumindest der argumentative Kern der einfachen Tatsachenfeststellung, dass die duale Ausbildung in Verantwortung der Betriebe liegt. Das regeln Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung. Wer eine Ausbildungsgarantie wolle, entließe die Betriebe aus der Verantwortung, so die Botschaft im Subtext. Den Sorgen lässt sich aus verschiedenen Perspektiven entgegenwirken:

1 Betrachten wir zunächst eine der wichtigen Positiveigenschaften des dualen Ausbildungswesens und einen zentralen Grund, weshalb Betriebe überhaupt ausbilden. Über die Berufsschulen erlernen Auszubildende beruflich relevante Kenntnisse. Hier wird die berufliche Fachtheorie vermittelt, das ist allgemein bekannt. Häufig gerät aber in Vergessenheit, dass an Berufsschulen auch fachpraktische Kenntnisse erlangt werden. Ein Beispiel: Ein_e angehende_r Zerspanungsmechaniker_in wird in der Berufsschule praktische Erfahrungen an der Drehbank machen, die im Ausbildungsbetrieb vielleicht längst durch die CNC-Fräse in die Ecke der Werkhalle verdrängt oder ganz abgeschafft wurde. In einigen Branchen geschieht fachpraktische Qualifizierung auch an überbetrieblichen Lernorten der Kammern oder der Industrie. Die schulisch vermittelten Fachkenntnisse schaffen berufliches Handlungswissen auf breiter Grundlage. Im (häufigen) Einzelfall sind die berufspraktischen Erfordernisse im Betrieb jedoch andere. Die doppelte Dimension der Kenntnisvermittlung hat bei der Betrachtung der Motive für betriebliche Ausbildungstätigkeit einen hohen Stellenwert. Der Lernort Betrieb steht dabei auch für eine Qualifizierung entsprechend der jeweiligen betrieblichen Erfordernisse. Mit steigender Spezialisierung von Betrieben nimmt die Bedeutung der betrieblichen Fachpraxis im Übrigen tendenziell zu und es verschärft sich für die Betriebe auch der Drahtseilakt, den Anforderungen der Ausbildungspläne zu entsprechen (Ebner 2012), in denen – zurück zum Beispiel – die manuelle Tätigkeit an der Drehbank eben doch noch eine Rolle spielt. Der Vorteil der doppelt vermittelten Fachpraxis gilt grundsätzlich, auch im Gast- und Hotelgewerbe oder kaufmännischen Berufen. Digitalisierung und Technisierung sind nicht die einzigen Motoren zunehmender Spezialisierung von Unternehmen. Fazit: Betriebliche Ausbildung hat den unschlagbaren Vorteil, eine Qualifizierung anhand konkreter betrieblicher Tätigkeitsprofile zu vermitteln. Die Einführung einer Ausbildungsgarantie wird hieran nichts ändern.

2 Wie ist es eigentlich um die Entwicklung der betrieblichen Ausbildungstätigkeit der letzten Jahre bestellt? Die Zahl der ausbildenden Betriebe ist bereits seit Jahren rückläufig. Das Risiko einer noch weiter absinkenden Ausbildungstätigkeit ist deutlich konkreter als die abstrakte Angst vor einem Verdrängungseffekt durch nicht marktlich vermittelte, zusätzliche außerbetriebliche Ausbildung. Die Gründe für den Rückzug von Betrieben aus der Ausbildungstätigkeit können vielfältig sein. Allen voran gelingt es vielen Betrieben nicht mehr, geeignete Bewerber_innen zu finden. Hat ein_e Auszubildende_r falsche Vorstellungen vom Ausbildungsberuf oder dem Ausbildungsbetrieb, kann es zu Vertragslösungen kommen. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2021) wird jeder sechste Ausbildungsvertrag in Deutschland vorzeitig aufgelöst. Es gibt natürlich noch viele weitere Gründe für das erfolglose Besetzen von Ausbildungsplätzen.

Diese negativen Erfahrungen mit Ausbildung möchten gerade Klein- und Kleinstbetriebe in der Regel jedenfalls nicht zwei oder drei Mal machen. Der Berufsbildungsbericht nennt Zahlen zur Ausbildungstätigkeit: Die Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten ist von 15,9 % im Jahr 2009 auf 10,7 % im Jahr 2020 gesunken.

„Wie lange kann die offenkundige Dysfunktionalität des Ausbildungsmarktes noch ausgehalten werden?“

In den Vorjahren erklärte sich dies teilweise durch den Rückgang der Kleinstbetriebe am Gesamtbestand der Betriebe. Der Gesamtbestand an Kleinstbetrieben ging 2020 um 0,4 % zurück, ihr Anteil am Bestand der Ausbildungsbetriebe sank jedoch um 3,4 %. Anders als in den Vorjahren geht die Schrumpfung des Ausbildungsbetriebsbestandes fast ausschließlich auf den Rückgang bei den Kleinstbetrieben zurück.² Die Wirtschaft fordert mehr und bessere Angebote der Berufsorientierung und sieht sich in der Pflicht, mehr Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen. Diese Forderungen sind richtig. An der langfristigen Tendenz einer Abnahme der betrieblichen Ausbildungsquote werden diese Ansätze aber nichts ändern. Es bleibt die Frage, wie lange es sozial-, jugend- und arbeitsmarktpolitisch noch zumutbar ist, dem sukzessiven Abschmelzen des betrieblichen Ausbildungsengagements und der problematischen Situation einer stetig wachsenden Zahl junger Menschen zuzuschauen? Wie lange kann die offenkundige Dysfunktionalität des Ausbildungsmarktes noch ausgehalten werden? Eine Ausbildungsgarantie, das zeigen Erfahrungen beispielsweise in Österreich, vergrößert den Pool an Ausbildungskandidat_innen für Betriebe. Als Instrument ist sie geeignet, um vergleichsweise unmittelbar wirkende, starke Anreize für die Wiederaufnahme oder die Intensivierung des Ausbildungsengagements zu setzen. Betriebe gewinnen den Zugang zu in den beruflichen Grundkompetenzen und den berufsspezifischen Fertigkeiten vorqualifizierten jungen Menschen.

3 Auch aus rein theoretischer, eher betriebswirtschaftlicher Sicht sind Verdrängungseffekte durch die Einführung einer Ausbildungsgarantie unwahrscheinlich. Denn Betriebe bilden aus, wenn sie den langfristigen Nutzen der Ausbildung eigener Fachkräfte erkennen und kurzfristig zu erwarten ist, dass der Nutzen aus der Ausbildung höher liegt als die Kosten der Ausbildungstätigkeit (und der Stellenausschreibung, der Bewerbungs- und Auswahlverfahren usw.). Das Risiko des Trittbrettfahrens besteht bereits im nach Marktprinzipien organisierten dualen Ausbildungssystem.³ Anders gesagt:

Wenn Betriebe es bevorzugen, anstelle eigener Ausbildungstätigkeit anderen Betrieben ausgebildete Fachkräfte abzuluchsen, machen sie dies bereits heute. Die Schaffung einer Ausbildungsgarantie wird hier keinen stärkeren Anreiz schaffen. Auf lange Sicht stellt eine clever mit dem betrieblichen Ausbildungssystem verknüpfte Ausbildungsgarantie keine Gefahr für das betriebliche Ausbildungswesen dar. Sie würde sich vielmehr als Vitalkur erweisen.

Abschließend nähern wir uns wieder stärker dem Terrain an, in dem die Jugendsozialarbeit ihre Expertise hat. Eine Ausbildungsgarantie erhält seitens der Wirtschaftsverbände auch eine Absage, weil befürchtet wird, die durch öffentlich finanzierte „zusätzliche“ Ausbildungsplätze betriebene Qualifizierung ginge an den Bedarfen des Arbeitsmarktes vorbei. Obgleich Arbeitsmärkte tatsächlich recht dynamische Systeme sind, verkennt dieses Argument, dass junge Erwachsene mit einer erfolgreich abgeschlossenen Erstausbildung grundsätzlich deutlich bessere und tragfähigere Chancen auf qualifizierte Beschäftigung haben als jene ohne eine erfolgreiche Erstausbildung.

Autor:

OLAF ROTHER (Diplom-Politologe) ist als Fachreferent für Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und ausbildungsunterstützende Angebote für den Internationalen Bund e. V. tätig.

✉ Olaf.Rother@ib.de

Anmerkungen:

1. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2022 - https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31749_Berufsbildungsbericht_2022.pdf?__blob=publicationFile&v=3, Seite 14.
2. Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2022, Berufsbildungsbericht 2022, Seite 28.
3. Vgl. Bertelsmann Stiftung 2022. Zehn Gelingensbedingungen einer Ausbildungsgarantie. Gütersloh, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Impulspapier_Gelingensbedingungen.pdf, Seite 3.



AUSBILDUNG **BELOHNEN**

Vorschläge zu einem Unterstützungsfonds in Bremen

VON GERHARD BOSCH

1

Schwieriger Ausbildungsmarkt in Bremen

Seit Jahren werden in Bremen zu wenig Ausbildungsplätze für alle Jugendlichen, die eine Ausbildung anstreben, angeboten. Außerdem liegt der Anteil der Beschäftigten zwischen 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung mit 21,8 % weit über dem Bundesdurchschnitt von 14,7 %. Durch den hohen Überschuss von Einpendlern ist die Situation vor allem für Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen prekär. Hinzu kommt, dass insbesondere Klein- und Mittelbetriebe, die noch vor 10 Jahren weit überdurchschnittlich ausgebildet haben, ihre Ausbildung überproportional zurückgefahren haben. Die wichtigsten Gründe dafür sind der wachsende Kostendruck, eine zunehmende Spezialisierung, die eine breite Ausbildung ohne kostenträchtige überbetriebliche Ausbildungsphasen erschwert, mangelnde Ressourcen bei der Anwerbung von Auszubildenden, Bildungsdefizite bei den Jugendlichen, der

Trend zur Akademisierung sowie steigende Ausbildungsanforderungen. Gleichzeitig steigen die Passungsprobleme. Unbesetzten Stellen stehen also nicht vermittelte Bewerber_innen gegenüber.

Sowohl im Interesse der Bremer Wirtschaft, der die Fachkräfte fehlen, als auch im Interesse der nachwachsenden Generation muss das Angebot an Ausbildungsplätzen in Bremen deutlich erhöht werden. Dazu könnte eine Ausbildungsumlage beitragen. In einem Gutachten hat der Bremer Senat die Verfassungsmäßigkeit einer Umlage prüfen lassen. Die Gutachter hielten im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts eine Umlage für zulässig. Sie wiesen allerdings darauf hin, dass eine Umlage „gruppennützig“ verwendet werden muss. Die Mittel dürfen also nur für die in der Verantwortung der Wirtschaft stehende Berufsausbildung und nicht für andere Zwecke, wie etwa die schulische Allgemeinbildung, verwendet werden (Barczak/Pieroth 2021).

Eine vom Bremer Senat im Dezember 2021 einberufene Kommission, der fünf Mitglieder angehörten,¹ sollte Lösungen für die Einführung von Ausbildungsfonds in Bremen entwickeln.

Ende Mai 2022 hat die Kommission ihren Bericht an die Senatorin für Arbeit, Wirtschaft und Europa übergeben. Die Vorschläge der Kommission basieren auf einer Untersuchung des Bremer Ausbildungsmarktes und der vielfältigen Instrumente zur Umsetzung der Bremer Ausbildungsgarantie sowie einer Analyse nationaler und internationaler Erfahrungen mit Ausbildungsfonds.

Erfahrungen mit Ausbildungsfonds

2.1 Die Ausbildungsfonds im Bauhauptgewerbe und in der Pflege

Im Bauhauptgewerbe mit seinen vielen Kleinbetrieben stand die Berufsausbildung Anfang der 1970er Jahre kurz vor dem Kollaps. Die Ausbildungsquote, die Anfang der 1950er Jahre bei über 10 % lag, war bis 1970 auf nur noch 1,8 % gefallen. Viele Betriebe hatten ihre Ausbildung eingestellt, da ihre Fachkräfte abgeworben wurden.

Die Sozialpartner waren sich einig, dass man dieses Problem nur durch eine große Reform mit einer gemeinschaftlichen Finanzierung lösen konnte. 1975 modernisierten sie die noch aus den 1930er Jahren stammenden Berufsbilder und erhöhten die Ausbildungsvergütungen, um mehr Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen. Über eine Umlage wurden den Ausbildungsbetrieben rund 50 % der Ausbildungsvergütungen erstattet sowie die neue überbetriebliche Ausbildung von damals 37 Wochen über die drei Ausbildungsjahre finanziert. In der Folge erholte sich die Ausbildungsquote sehr schnell.²

„1975 modernisierten die Sozialpartner die noch aus den 1930er Jahren stammenden Berufsbilder.“

Die Umlage schwankte je nach Bedarf in den vergangenen Jahrzehnten zwischen 1,6 % und 2,8 % der Bruttolohnsumme. 2021 flossen 439 Millionen Euro an die Sozialkasse Bau in Wiesbaden, die paritätisch von den Sozialpartnern verwaltet wird. 291 Millionen Euro wurden direkt an die Ausbildungsbetriebe zurücküberwiesen; der Rest diente der Finanzierung der überbetrieblichen Ausbildung in den 190 überbetrieblichen Ausbildungsstätten der Bauwirtschaft. Die Umlage ist heute in der Branche, wie auch in anderen Baubranchen (z. B. der Dachdeckerei) mit ähnlichen Regelungen, unumstritten.

Unzureichende Ausbildungszahlen und eine Verbesserung der Ausbildungsqualität waren auch Auslöser der Einführung einer Ausbildungsumlage in der Pflege. Durch die Zusammenführung der drei Pflegeberufe (Krankenpflege, Kinderkrankenpflege sowie Altenpflege) sollte die Ausbildung attraktiver und zukunftsfähiger werden. Für die einzelnen Pflegeeinrichtungen ist das betriebswirtschaftliche Risiko einer Berufsausbildung hoch, da die ausgebildeten Pflegekräfte wegen des hohen Fachkräftemangels jederzeit in eine andere Einrichtung wechseln können.

Mit dem Pflegeberufegesetz von 2020 wurden daher Ausgleichsfonds für die Finanzierung der Pflegeausbildung geschaffen, die länderspezifische Regelungen ablösen. Die Ausgleichsfonds speisen sich aus Beiträgen der Krankenhäuser (Refinanzierung über die Krankenkassen), der Pflegekassen, der Länder und der Pflegeeinrichtungen (Refinanzierung durch Pflegebedürftige). Die Ausgleichsfonds werden auf Länderebene organisiert. In den Bremer Ausgleichsfonds einzahlen müssen (wie in anderen Bundesländern auch) alle ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen (Anteil von 30,2174 % des Gesamtvolumens), alle Krankenhäuser (Anteil 57,2380 %), das Land Bremen (Anteil 8,9446 %) und die Pflegeversicherung (Anteil von 3,6 %).

Durch das Umlageverfahren werden alle Einrichtungen der Branche an den Kosten der Ausbildung beteiligt. Der Ausgleichsfonds finanziert im Unterschied zum Fonds im Bauhauptgewerbe nicht nur Teile der Ausbildungsvergütungen, sondern erstattet sie vollständig. In der Pflege, in der vor nicht allzu langer Zeit noch Schulgeld für eine Ausbildung gezahlt werden musste, werden zudem heute die höchsten Ausbildungsvergütungen gezahlt, die von 1.191 € im ersten bis zu 1.353 € im dritten Ausbildungsjahr reichen. Die Erfolge ließen nicht lange auf sich warten. Allein zwischen 2020 und 2021 stieg die Zahl der Auszubildenden in den Pflegeberufen um 7 %.³

2.2 Der dänische Ausbildungsfonds

Dänemark hat – wie Deutschland – ein national einheitlich organisiertes duales Ausbildungssystem. Zur Finanzierung der dualen Berufsausbildung zahlen alle Unternehmen 2022 für jeden Vollzeitbeschäftigten eine Abgabe von 2.803 Dänischen Kronen (DKK) (376,68 €) an den Ausbildungsfonds. Aus diesen Mitteln werden den Betrieben die Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden für die Tage in der Berufsschule, in denen sie nicht im Ausbildungsbetrieb produktiv tätig sein können, erstattet. 2021 erhielten die Betriebe pro Auszubildenden jährlich im Durchschnitt 39.400 DKK (3.031 €).

Angesichts des Rückgangs der Ausbildungsintensität in vielen Branchen haben sich die Sozialpartner mit der Regierung geeinigt, auch Anreize für zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Mit dem „Ausbildungsplatz-AUB“ (Læreplads-AUB)

„Für jede_n Auszubildende_n in einer dreijährigen Ausbildung erhält ein Unternehmen 7.500 €.“

werden für jeden Beruf jährlich Ausbildungsquoten definiert. Wenn die Unternehmen diese Quote überschreiten, erhalten sie einen Bonus. Wenn sie die Quote nicht erfüllen, müssen sie (2022) für jeden nicht erfüllten Ausbildungspunkt 27.000 DKK (2.077 €) an den Fonds zahlen. Die Grundidee, dass Betriebe, die nicht ausbilden, sich an der Finanzierung der Ausbildung beteiligen, ist in Dänemark wegen des hohen Nutzens sowohl für die Beschäftigten als auch die Wirtschaft völlig unstrittig.

2.3 Wirkungen von Ausbildungsfonds

Man kann sicherlich Schuß (2022) zustimmen, dass sich Verhaltensänderungen der Betriebe nur erzielen lassen, wenn die Umlage auf Dauer gesichert ist, so dass die Unternehmen auch verlässlich kalkulieren können. Für die Pflege konnte er positive Beschäftigungseffekte feststellen, ebenso wie auch Westergaard/Rasmussen (1999) für Dänemark. Eine umfangreiche und einzigartige Literatur zu Wirkungsanalysen von Ausbildungsumlagen finden sich in der US-amerikanischen Bauwirtschaft. Dort gelten die tarifvertraglich vereinbarten Umlagen über Tarifreuegesetze in einigen Staaten für alle öffentlichen Aufträge. Zahlreiche Berechnungen mit Kontrollgruppen zeigen, dass Tarifreuegesetze in der US-amerikanischen Bauwirtschaft nicht nur die Zahl der Ausbildungsplätze, sondern auch die Produktivität der Betriebe erhöht hat. Zudem wurde die Qualität der Ausbildung verbessert. Die Abbruchquoten während der Ausbildung sind in Staaten mit Tarifreuegesetzen geringer als in Staaten ohne Tarifreuegesetzen.⁴



Der Vorschlag der Expertenkommission

Ein wichtiger Ausgangspunkt für die Überlegungen der Expertenkommission war die Information, dass die pandemiebedingten EU-REACT-Mittel für die Finanzierung der zusätzlichen außerbetrieblichen Ausbildung in Bremen von gegenwärtig mehr als 500 Jugendlichen Ende 2023 auslaufen und nicht durch Haushaltsmittel kompensiert werden können. Eine Fortführung erschien allen Kommissionsmitgliedern angesichts des Mangels an Ausbildungsplätzen in Bremen unabdingbar. Dabei sah die Kommission die Wirtschaft in der Verantwortung, auch einen finanziellen Beitrag zum Ausgleich des strukturellen Mangels an betrieblichen Ausbildungsplätzen und zur Unterstützung der Ausbildungsbetriebe zu leisten.

Die Kommission hat daher einstimmig eine Umlage für die Finanzierung der außerbetrieblichen Ausbildung und weiterer Unterstützungsmaßnahmen der Ausbildung beschlossen. Bei einem Finanzierungsbedarf von zwischen sieben bis zwölf Millionen Euro pro Jahr ergibt sich eine sehr überschaubare Umlage in Höhe von 0,086 % bis 0,135 % der Brutto Lohnsumme. Betriebe, die schon in einen Branchenfonds einzahlen, sollten natürlich ausgenommen werden.

Der Fonds soll, wie andere Ausbildungsfonds, über schlanke Entscheidungsstrukturen verfügen. Die Entscheidungen sollen von einem Verwaltungsrat mit Vertreter_innen der Sozialpartner und des Senats getroffen werden.

Die Kommission war sich einig, dass angesichts der erheblichen Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt eine Umlage nur einer von mehreren wichtigen Bausteinen einer Ausbildungsgarantie sein kann. Zu den weiteren Maßnahmen zählen u. a. schulische Weiterentwicklungen, um die Schulabbrecherquote zu verringern, und ausbildungsbegleitende Betreuung und Unterstützung von Jugendlichen mit fehlenden Grundkenntnissen, aber auch die deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Branchen mit einem Bewerber_innenmangel durch die Sozialpartner.

Zwei Kommissionsmitglieder (Prof. Gerhard Bosch, Prof. Bernhard Nagel) schlugen zusätzlich nach dänischem Vorbild eine Kostenentlastung der Ausbildungsbetriebe vor. Jeder Betrieb, der in Bremen ausbildet, soll für jedes Auszubildungsverhältnis einen Ausgleich in Höhe von 2.500 € pro Jahr erhalten. Zur Finanzierung dieser Kostenentlastung der auszubildenden Betriebe soll eine Umlage von 0,222 % der Brutto Lohnsumme erhoben werden.

Eine Umlage in dieser geringen Höhe würde auch keine Abwanderung von Betrieben verursachen. Eher wäre von einer Zuwanderung ausbildungswilliger Betriebe auszugehen, was Bremen nur recht sein kann. Für einen Beschäftigten mit einem Bruttojahresgehalt von 40.000 € wären zwischen 89 und 100 € pro Jahr zu zahlen. Die Hebelwirkung für die Berufsausbildung wäre beachtlich. Für jede_n Auszubildende_n in einer dreijährigen Ausbildung erhält ein Unternehmen 7.500 €. Klein- und Mittelunternehmen profitieren von den Entlastungen besonders. Sie haben ihre Ausbildungsleistung stärker als größere Unternehmen eingeschränkt und brauchen die Mittel zur Kostenentlastung und zur Verbesserung der Ausbildungsqualität, etwa durch zusätzlich überbetriebliche Ausbildungsanteile.



Der Bremer Gesetzentwurf

Der Bremer Senat hat beide Empfehlungen der Expertenkommission aufgenommen. Der Gesetzesentwurf „zur Errichtung eines Ausbildungsunterstützungsfonds im Land Bremen“ (Ausbildungsunterstützungsfondsgesetz – AusbÜFG) vom 31.01.2023 sieht eine Umlage in Höhe von bis zu 0,3 % der Bruttolohnsumme für jede_n Beschäftigte_n vor. Ausgenommen sind Betriebe, die schon in einen Branchenfonds einzahlen. Aus dem Fonds sollen alle Ausbildungsbetriebe für jede_n Auszubildende_n pro Ausbildungsjahr zwischen 1.500 und 2.500 € erhalten. Weitere Mittel sind zur Unterstützung der Betriebe mit besonderem Förderbedarf sowie zur Verbesserung der Passgenauigkeit auf dem Ausbildungsmarkt und zur Qualitätsverbesserung der Ausbildung vorgesehen.

Über die einzelnen Maßnahmen soll ein Verwaltungsrat entscheidet, der das Budget jährlich aufstellt und die Verwendung beschließt. Dem Verwaltungsrat sollen 7 Personen angehören. Drei entfallen auf die Kammern, einschließlich der Arbeitnehmerkammer, zwei auf die Sozialpartner und zwei auf die FH Bremen. Mindestens zwei der Mitglieder sollen unter 35 Jahren und die Hälfte Frauen sein.

Der Fonds soll im Ausbildungsjahr 2024/5 mit einem Budget von 42 Millionen Euro starten. Zum Start des Fonds 2024/2025 soll eine Auszahlung in Höhe von 2.500 € pro Ausbildungsvertrag und Jahr erfolgen. Für das Ausbildungsjahr 2024/2025 soll ein Finanzvolumen von 10 Mio. Euro für Maßnahmen vorgesehen werden. Durch diesen Maßnahmeteil ist gewährleistet, dass die überbetriebliche Ausbildung nicht versorgter Jugendlicher fortgeführt wird.

„Der Fonds soll im Ausbildungsjahr 2024/25 mit einem Budget von 42 Millionen Euro starten.“

Im Gesetzesentwurf heißt es ausdrücklich, dass „durch die Maßnahmen [...] die Erfüllung staatlicher Aufgaben, insbesondere im Bereich der allgemeinen schulischen Bildung, der Berufsschulen sowie der Erwachsenenbildung, nicht ersetzt werden“ darf.⁵ Dies ist nach dem Gutachten von Barczak/Pieroth (2021) auch zwingend geboten, da Mittel aus dem Ausbildungsunterstützungsfonds nicht zur Finanzierung staatlicher Aufgaben eingesetzt werden dürfen.



Ausblick

Der Bremer Gesetzesentwurf war bei Redaktionsschluss in der parlamentarischen Beratung. 20 Wirtschaftsverbände protestierten gegen diese angebliche „Zwangsabgabe“ und die damit verbundene Bürokratie. Ähnlich wie beim Mindestlohn, gegen dessen Einführung die Wirtschaft mit unhaltbaren Argumenten Stimmung gemacht hat, wird sich diese Empörung schnell legen. Ausbildende Betriebe werden ja belohnt und nicht bestraft, wie es oft behauptet wird. Wenn die Ausbildungsbetriebe diese Vorteile einmal kennengelernt haben, werden sie diese nicht missen wollen. Außerdem haben Kammern und Sozialpartner im Verwaltungsrat die Mehrheit. Sie haben es damit selbst in der Hand, unbürokratisch und zügig sinnvolle Unterstützungsmaßnahmen für die Ausbildung zu beschließen. Es wäre fahrlässig, diese Gestaltungschancen für die Zukunft der nachwachsenden Generationen nicht zu nutzen.

Angesichts der jahrelangen bundesweiten Debatte um eine Ausbildungsumlage haben der Bericht der Expertenkommission und der Bremer Gesetzesentwurf eine erhebliche Signalwirkung weit über Bremen hinaus. Beide Vorschläge, die Finanzierung außerbetrieblicher Ausbildung und die Entlastung der Ausbildungsbetriebe, können auch in anderen Bundesländern als zusätzlicher Baustein der Ausbildungsgarantie eingeführt werden.

Autor:

GERHARD BOSCH arbeitet als Senior Professor und Senior Fellow der Hans-Böckler-Stiftung, am Institut Arbeit und Qualifikation in der Universität Duisburg-Essen.

✉ gerhard.bosch@uni-due.de

Anmerkungen:

1. Die Mitglieder waren: Prof. Dr. Gerhard Bosch, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) (Vorsitz); Dr. Hans Dietrich, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB); Prof. Dr. Bernhard Nagel, Universität Kassel; Dr. Jan Wedemeier, Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI); Dirk Werner, Institut der deutschen Wirtschaft (IW); Clemens Wieland, Bertelsmann Stiftung.
2. Vgl. Bosch/Huettenhoff 2022: 247.
3. Vgl. Destatis 2022.
4. Vgl. Azari-Rad et al., 2005.
5. Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa 2023: 3.



Das Literaturverzeichnis finden Sie auf jugendsozialarbeit.de/dreizehn29



ORIENTIERT ODER ORIENTIERUNGSLOS?

Berufsorientierungsinstrumente der BA für junge Menschen im Übergang in eine Berufsausbildung

VON DR. M. TUAN NGUYEN

Was wird beruflich aus mir und wie komme ich zu meinem Wunschberuf? Mit diesen Fragen beschäftigen sich zum einen viele junge Menschen, die sich an der ersten Schwelle in eine Ausbildung befinden. Zum anderen kümmert ein Pool von Unterstützer_innen bestehend aus privaten und staatlichen Stakeholdern wie Unternehmen, Eltern, Schulen und nicht zuletzt die Bundesagentur für Arbeit (BA) als staatlicher Akteur für die Arbeitsmarktintegration mit der Frage, wie junge Menschen eine effektive Hilfestellung bei diesem Übergang bekommen können.

In diesem Artikel soll geklärt werden, welche Bedeutung die Berufsorientierung bei der Ausbildungsfindung für Jugendliche hat und welche Rolle die BA in diesem Prozess spielt.

Seit der modernen Arbeitsgesellschaft zu Beginn des 20. Jahrhunderts gibt es für junge Menschen beim Übergang in den Beruf einen zweifachen Grundsatz, der bis dato gilt. Auf der einen Seite betrachtet man die Berufswahl als einen individuellen und eigenverantwortlichen Prozess, bei dem Heranwachsende das Wissen um ihre eigenen Interessen sowie Fähigkeiten aufbauen, um dann eine adäquate berufliche Perspektive zu entwickeln. Auf der anderen Seite verlangt man von den Jugendlichen eine strategische Haltung, um sich als Subjekte am Arbeitsmarkt zu positionieren und zu agieren. Dabei sollen sie ihre beruflichen Wunsch- und Zielvorstellungen flexibel nach den Notwendigkeiten und Realisierbarkeiten des Ausbildungsmarktes ausrichten (Brüggemann/Rahn (2020), S. 11 f.). Es sind zwei markante und nicht immer kongruente Bezugspunkte. Das Orientieren, um sich selbst und seine individuellen Interessen, Vorstellungen und Fähigkeiten kennenzulernen sowie um sich die Bedarfe und Anforderungen des Beschäftigungssystems und der Gesellschaft vertraut zu machen und denen zu genügen (BIBB (o. J.)).

Warum ist Berufsorientierung erforderlich?

Bei der Berufsorientierung geht es um die Gestaltung des Übergangs von der Schul- in die Arbeitswelt und darum, die Voraussetzungen, Kompetenzen und Interessen der Heranwachsenden mit den fachlichen und überfachlichen Erfordernissen der Unternehmen in Übereinstimmung zu bringen. Im Fokus stehen hierbei die Jugendlichen. Aufgrund des fortschreitenden technischen und gesellschaftlichen Wandels sind Lebensverläufe und Berufsbiografien zunehmend von Neuorientierung und Brüchen markiert. Die Idee des lebenslangen Lernens bekommt immer mehr Gewicht. Somit übernimmt die Berufsorientierung auch die Rolle der Lebensorientierung.

„Somit übernimmt die Berufsorientierung auch die Rolle der Lebensorientierung.“

Sie soll Schüler_innen in die Lage versetzen, sich mit den eigenen Stärken und Schwächen zu befassen, auch im beruflichen Kontext. Aus diesem Grunde zielt das Hauptaugenmerk der Berufsorientierung auf die Persönlichkeitsstärkung der Schüler_innen ab. Es geht darum, die Eigenverantwortung und Selbständigkeit der Jugendlichen zu fördern sowie ihnen die Möglichkeiten zu verdeutlichen und Kompetenzen beizubringen. Beabsichtigt wird, dass die Heranwachsenden dadurch

in der Lage sind, an der Arbeitswelt aktiv teilzunehmen. Die jungen Menschen sollen mehr an Entscheidungsfähigkeit gewinnen und ihre individuelle Berufslaufbahn eigenständig gestalten (Hammer/Ripper/Schenk (2017), S. 13).

Wie ist die Berufsorientierung organisiert?

Neben den Jugendlichen und deren Familien sind auch Schulen, Beratungs- und Vermittlungsdienste der Arbeitsagenturen und viele weitere Partner wie Unternehmen, Träger außerhalb der Schulen an der Berufsorientierung beteiligt. Somit kann sie als die Handlungsweisen von Jugendlichen sowie das Hilfsangebot von verschiedenen Instanzen, das ihnen bei der Berufswahl zur Verfügung steht, verstanden werden (Brüggemann/Rahn (2020), S. 14). In diesem Artikel wird der Fokus insbesondere auf die BA gelegt – einem der Hauptakteure in diesem System.

Den Schulen, die der Landespolitik unterstehen, und Arbeitsagenturen, die der Bundesbehörde BA und somit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unterstehen, kommt eine besondere Rolle zu. Rechtlich sind Schulen und die Arbeitsagenturen vor Ort verpflichtet, in Bezug auf die Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung miteinander zu kooperieren. Das wurde in der Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung zwischen der Kultusministerkonferenz (KMK) und der BA festgelegt. KMK und BA sind sich darin einig, dass allen Jugendlichen ein erfolgreicher Übergang von der allgemeinbildenden und beruflichen Schule in Ausbildung sowie danach in eine qualifizierte Tätigkeit ermöglicht werden muss. Ziel beider Kooperationspartner ist es, einen maßgeblichen Beitrag zu leisten, damit alle Jugendliche Kompetenzen aufbauen, ihre Talente entfalten und am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können.

„Es gilt das gemeinsame Motto, dass kein junger Mensch verloren gehen darf.“

Hierbei gilt das gemeinsame Motto, dass kein junger Mensch verloren gehen darf. Im Kern steht die berufliche Orientierung, die die Förderung der individuellen Kompetenzen der Schüler_innen zur Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf vorsieht (Kultusministerkonferenz und Bundesagentur für Arbeit (2017)).

Was ist die Rolle der BA bei der Berufsorientierung und was bietet sie an?

In § 33 SGB III ist der gesetzliche Auftrag der BA in Bezug auf die Beratung und Berufsorientierung geregelt. Die fachliche Umsetzung wird genauer in der Lebensbegleitenden Berufsberatung erläutert. Darin heißt es, dass die BA die umfassende Aufgabe hat, Auskunft und Rat zu folgenden Themen zu geben:

- zu Fragen der Berufswahl,
- über Berufe mit ihren Anforderungen und Aussichten,
- über die Wege und die Förderung der beruflichen Bildung,
- über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Berufen, Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt insgesamt,
- zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die zunehmend ein wichtiges Entscheidungsmerkmal darstellen.

Die BA ist dabei als Partner rechtskreisunabhängig tätig (BA 2021a).

Die Arbeitsagenturen vor Ort sollen die Dienstleistungen der beruflichen Orientierung und Beratung frühzeitig, regelmäßig, aktiv und niedrigschwellig anbieten. Die Sprechzeiten, berufsorientierende Veranstaltungen und berufliche Beratungsgespräche sollen vorrangig da stattfinden, wo die Zielgruppen sich befinden. Berufsorientierungsveranstaltungen, Sprechzeiten sowie Erst- und Folgeberatungsgespräche sollen deshalb auch außerhalb der Dienststellen durchgeführt werden – nach Bedarf mit und bei Netzwerkpartnern.

Um die Zielgruppen besser zu erreichen, sind externe Orte so zu wählen, dass diese leicht zu erreichen sind und Schwellenängste vermieden werden. Abwesenheiten für Schüler_innen vom Unterricht können durch die Präsenz der Berater_innen vor Ort verringert werden und die schnelle und leichte Erreichbarkeit der Berufsberater_innen erleichtern (BA (2021a)). Die einzelnen Berufsorientierungsmaßnahmen werden in § 48 SGB III geregelt. Der Prozess der beruflichen Orientierung und Beratung beinhaltet die aufeinander abgestimmten und ineinandergreifenden Elemente berufsorientierender Veranstaltungen, Online-Angebote, Erkundungstools, Sprechzeiten, individuelle Erst- und Folgeberatungen und mediale Angebote (BA (2023)). Folgende Elemente stellen die Bausteine von Berufsorientierungsmaßnahmen dar:



- Umfassende Informationen zu Berufsfeldern (allgemein und speziell)
- Interessenerkundung
- Vertiefte Eignungsfeststellung durch Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren
- Strategien zur Berufswahl- und Entscheidungsfindung
- Fachpraktische Erfahrungen durch Einbindung des Lernortes Betrieb/betriebliche Praktika
- Reflexion von Eignung, Neigung und Fähigkeiten zur Verbesserung der Selbsteinschätzung
- Realisierungsstrategien
- Sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung während der Maßnahme (BA (2013))

Die BA beginnt mit dem Prozess der Berufsorientierung in der Regel ab der 7. Klasse. Innerhalb des breiten Spektrums von Instrumenten haben Veranstaltungen, die die Berater_innen in Schulen persönlich durchführen, einen besonders hohen Stellenwert. Hier können die Schüler_innen zu einem frühen Zeitpunkt kontaktiert und sensibilisiert werden (BA (2023)). Die Intention der frühen Phase der Berufsorientierung ab der Klassenstufe zwei Jahre vor dem möglichen Abschluss ist, Schüler_innen zu motivieren und zu befähigen, sich rechtzeitig und aktiv mit der Berufswahl zu beschäftigen, damit nachschulische Orientierungsphasen vermieden oder auch verkürzt werden (BA (2021a)).

Die Berufsorientierungsveranstaltungen werden mit den Partner_innen an den Schulen abgestimmt. Wichtig ist hierbei, dass auf die Verzahnung mit dem Berufsorientierungscurriculum der Schule zu achten ist und die Veranstaltungen bei Bedarf gemeinsam mit Lehrkräften oder weiteren Partner_innen (wie Unternehmensvertreter_innen) durchgeführt werden. Wichtig sind Alter, Entwicklungsstand und körperliche bzw. geistige Fitness (bei Bedarf Einbeziehung von Reha-Expert_innen) der Teilnehmer_innen. Eltern nehmen eine wichtige Rolle im Berufswahlprozess ein, daher sollten die Erziehungsberechtigten in die Veranstaltungen miteinbezogen werden. Schüler_innen werden dazu angeregt, passende Online-Angebote der BA zu nutzen. Dadurch kann die Berufswahlentscheidung durch Selbsterkundungstools flankiert werden (BA (2021b)). Beispielsweise sieht das Konzept der Arbeitsagentur Ingolstadt/Bayern für die Mittelschule mit voraussichtlichem Hauptschulabschluss Folgendes vor:

7. Klasse

Intention: Berufsberatung kennenlernen

Allgemeiner Umfang: 2 Unterrichtsstunden zum Thema Berufsorientierung; vertiefte Berufsorientierung; eine Veranstaltung für Eltern; Beratung auf Anfrage; durchgehende Einbindung von Online-Angeboten

Themenfeld Berufswahlvorbereitung: Berufsberatung – was ist das? – Interesse & Neugier an der Berufswelt wecken, erste Orientierung im Beruf; vertiefte Berufsorientierung, z. B. Schülerpraxiscenter. „Fünf Berufe in fünf Tagen“; Ablauf des Berufswahlprozesses

Themenfeld Elternveranstaltung: Wie begleite ich mein Kind bei seiner Berufswahl? Welche Wege stehen meinem Kind offen? Bewerbung und Stellensuche? Themenelternabende, z. B. Berufseinstiegsbegleitung, Inklusion

8. Klasse

Intention: Aktive Inanspruchnahme der Orientierungsangebote

Allgemeiner Umfang: 2 Unterrichtsstunden zum Thema Berufsorientierung; vertiefte Berufsorientierung; eine Veranstaltung für Eltern; wöchentliches Angebot an der Schule (Beratungen & Sprechstunden); durchgehende Einbindung von Online-Angeboten

Themenfeld Konkretisierung des Berufswahlprozesses: Konkretisierung der Aufgaben der Berufsberatung; Möglichkeiten nach der 9. Klasse; Informationen & Entwicklungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt; Vorstellung der Online-Angebote (z. B. Selbsterkundungstool (SET)); Berufsinformationszentrum (BIZ); Unterstützung bei Praktika; Bewerbungstraining/-fristen; vertiefte Berufsorientierung

Themenfeld Elternveranstaltung: Das Online-Angebot (z. B. SET) im Berufswahlprozess nutzen; beruflichen Interessen, Fähigkeiten und Stärken sowie Erwartungen und Anforderungen der Betriebe; Beratung und Sprechstunden mit und ohne Eltern

9. Klasse

Intention: Übergang durch lebensbegleitende Beratung sicherstellen

Allgemeiner Umfang: 2 Unterrichtsstunden zum Thema Berufsorientierung; vertiefte Berufsorientierung; eine Veranstaltung für Eltern; wöchentliches Angebot an der Schule (Beratungen & Sprechstunden); durchgehende Einbindung von Online-Angeboten

Themenfeld Entscheidungsvorbereitung & -umsetzung: Unterstützung im Bewerbungsprozess; Selbstinformation; Tipps und Tricks bei der Ausbildungssuche; Wie kann es weitergehen, wenn der Plan A nicht klappt? – berufliche Alternativen, Überbrückungsmöglichkeiten; finanzielle Hilfen der Bundesagentur; Rechte und Pflichten nach dem Schulbesuch; weitere Zusammenarbeit mit der Berufsberatung

Themenfeld Elternveranstaltung: Praktische Tipps für eine erfolgreiche Ausbildungsstellensuche; Zusammenarbeit mit Schule und Berufsberatung; Teilnahme z. B. am Elternsprechtag

Tabelle: Konzept Berufsorientierung der Arbeitsagentur Ingolstadt/Bayern 2019/2020 (modifiziert nach BA Arbeitsagentur Ingolstadt (o. J.))

Der außerschulische Prozess der Berufsorientierung mit den entsprechenden Unterstützungsangeboten wird beispielhaft auf der BA-Webseite „Schritt für Schritt zum Wunschberuf“ erkennbar. Am Anfang geht es darum, Stärken und Interessen zu entdecken und entsprechende Berufsfelder und Berufe zu generieren. Die wichtigsten Tools der BA hierbei sind Check-U und der Berufswahltest. Check-U ist ein Online-Erkundungstool, mit dem Jugendliche ihre Interessen und Stärken herausfinden können. Mit dem Berufswahltest – BWT wird die Eignung der Schüler_innen für den Wunschberuf geprüft. Wenn es schon eine grobe berufliche Richtung gibt, dann helfen die Online-Instrumente Planet-Beruf, Berufe TV, BERUFENET und AzubiWelt weiter, um sich vertieft über die Inhalte der Ausbildung zu informieren. Der Gang zum örtlichen Berufsinformationszentrum (BIZ) steht ebenfalls zur Verfügung. Dort gibt es die meisten Informationen auch in Papierform oder sie können über die vor Ort befindlichen Computer abgerufen werden. Vor Ort bekommen die Jugendlichen auch Beratung von Mitarbeiter_innen des BIZ (BA – Schritt für Schritt zum Wunschberuf (o. J.)).

„Am Anfang geht es darum, Stärken und Interessen zu entdecken und entsprechende Berufsfelder und Berufe zu generieren.“

Gilt es nun, sich vor der Entscheidung für einen bestimmten Ausbildungsberuf darin auszuprobieren und danach einen Ausbildungsplatz bei einem Arbeitsgeber zu suchen, bietet die BA eine Jobsuchmaschine mit der Möglichkeit, Praktikumsplätze und Ausbildungsplätze zu recherchieren. Jugendliche mit schwächeren Schulleistungen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, unterstützt die BA, die Zeit bis zum nächsten Ausbildungsjahr gezielt zu nutzen, um sich auf eine Ausbildung vorzubereiten. Zu diesen Instrumenten gehören etwa Berufseinstiegsbegleitung (BerEb), Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB), Aktivierungshilfen für Jüngere, Einstiegsqualifizierung (EQ), Assistierte Ausbildung (AsA) und außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) (BA – Unterstützungen (o. J.)).

Die Aktivitäten der BA zur Berufsorientierung zeugen von inhaltlicher Fülle und regionaler Breite. In den deutschlandweit 150 Arbeitsagenturen und den 600 Niederlassungen werden die Aufgaben der Berufsorientierung für Jugendliche gemeinsam mit den verschiedenen Partnern wie Schulen, Unternehmen und Trägern umgesetzt. Angebote sind für die Teilneh-

mer_innen kostenfrei und an den Bedarfen der Zielgruppen und Partner_innen ausgerichtet. Durch die Anbindung an die Schulen wird ein hoher Grad an Ansprache und Erreichbarkeit bei Jugendlichen und auch Eltern erzielt. Die BA ermöglicht in Zusammenarbeit mit dem Bund, den Ländern und den Kommunen durch die Initiative Bildungsketten einen bundesweiten einheitlichen Standard in der Berufsorientierung (BMBF (o. J.)). Für Jugendliche mit schwachen bis mittleren Schulleistungen sind die Unterstützungsangebote von besonderer Relevanz. Fitzenberger/Hillerich-Sigg/Sprietsma (2020) fanden heraus, dass eine stärkere Unterstützung durch die Berufsberatung zu mehr Bewerbungen auf einen Ausbildungsplatz und vermutlich zu mehr Erfolg bei den Bewerbungen führt. Außerdem ist für viele Haupt- und Realschüler_innen die Berufsberatung von Bedeutung, denn je häufiger und intensiver sie die Leistungen der Berufsberatung aufsuchten, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie ihren Wunschberuf bekommen. Schwarz/Anger/Leber (2020) legten dar, dass je niedriger die besuchte Schulform der Jugendlichen ist, umso wichtiger sind die Schulen und Arbeitsagenturen als bedeutende Informations- und Beratungskanäle beim Berufsorientierungsprozess. In der erwähnten Publikation handelt es sich um Berufsorientierungsveranstaltungen im Klassenverband, persönliche Einzelberatungen durch die Berufsberatung der BA in und außerhalb der Schulen oder auch um digitale Medien und Eignungstests der BA. Die Zustimmungswerte lagen für die Veranstaltungen in den Klassen bei Haupt- und Realschüler_innen bei 75 und 79 Prozentpunkten bei Einzelberatung. Die verschiedenen Informationskanäle in und außerhalb des privaten Umfelds sind für die jungen Ausbildungsplatzsuchenden von hoher Relevanz. Nach Praktika sind Medien sowie die Berufsberatung in den Arbeitsagenturen oder in Berufsinformationszentren (BIZ) wichtige Instrumente (Schwarz/Anger/Leber (2020)). Viele Jugendliche empfinden die Informationen der BA als besonders zuverlässig und glaubwürdig (Hurrelmann/Köcher/Sommer (2019)).

Betriebliche Praxiserfahrungen durch Praktika oder Probearbeiten in Betrieben begünstigen die Entscheidung für einen Ausbildungsberuf (Fitzenberger/Hillerich-Sigg/Sprietsma (2020)). Hier sind Orientierungsangebote außerhalb der Familie vor allem für Jugendliche von Wichtigkeit, die im Elternhaus wenig Hilfestellung bekommen. Einen besonderen Stellenwert hat dieser Aspekt für Jugendliche mit Migrationshintergrund, weil viele Eltern über weniger Kenntnisse der deutschen Sprache und der Ausbildungsmöglichkeiten verfügen. Diese jungen Menschen nutzen daher häufiger Maßnahmen wie Einzelberatungsgespräche, Bewerbungstrainings und andere Informationsquellen, die sie unabhängig von persönlichen Kontakten in Anspruch nehmen können (Schwarz/Anger/Leber (2020)). Doch trotz des breiten Angebots gibt es auch Kritik an den Maßnahmen der BA. Von Wirtschaftsvertreter_innen kommt der Vorwurf, dass die Berufsorientierung bei den Jugendlichen

zu spät beginnt und insbesondere zu wenig praxisorientiert ist. Die hohe Abbruchquote von mehr als 27 Prozent bei Berufsausbildungen hinge auch zum Teil mit der mangelnden Verzahnung zwischen schulischen und praktischen Elementen der Berufsorientierung zusammen (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2021)). Laut Hurrelmann/Köcher/Sommer (2019) haben die klassischen Medien wie Fernsehen, Broschüren, Zeitschriften und die Informationsquellen der BA, aber auch die Beratungsangebote der Arbeitsagenturen/Jobcenter in der Berufsorientierung an Bedeutung verloren. Um sich über die beruflichen Möglichkeiten zu informieren, geben nur 24 Prozent der befragten Jugendlichen an, dass sie sich von Arbeitsagentur/Jobcenter haben beraten lassen – im Vergleich zu 2013 sank dieser Wert um 6 Prozent. Auf den ersten Plätzen rangieren Gespräche mit Eltern (89 Prozent), Gespräche mit Bekannten (77 Prozent) und Recherche im Internet (70 Prozent) (Hurrelmann/Köcher/Sommer (2019)). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung in einer Studie zur Berufsorientierung. Bei der Frage nach den bevorzugten Ansprechpartner_innen belegen die Arbeitsagenturen den letzten Platz und spielen bei den befragten Schüler_innen mit nur 21,7 Prozent eine untergeordnete Rolle. Doch wichtig ist hierbei zu erwähnen, dass Dreiviertel der Teilnehmer_innen an der Studie Gymnasiast_innen waren (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2021)). Auch bei den Untersuchungen von Schwarz/Anger/Leber (2021) ist eine ähnliche Tendenz zu beobachten: Je höher die Bildungsaspiration bzw. der Bildungsabschluss der Jugendlichen ist, um so weniger werden die Instrumente der Berufsorientierung in Anspruch genommen. Ein Grund ist, dass sich leistungsorientierte Schüler_innen inklusive ihrer Eltern eher einen Abschluss mit Hochschulzugang erhoffen und sich nicht von den Instrumenten der Berufsorientierung angesprochen fühlen (Schwarz/Anger/Leber (2021)).

Wenn man sich die Zahlen in Bezug auf die Nachvermittlung von unversorgten Jugendlichen anschaut, befanden sich im „5. Quartal“ noch 63.000 gemeldete Bewerber_innen in der Nachvermittlung aus 2022. Davon waren noch 41 Prozent unversorgt und 7 Prozent, deren Verbleib unklar ist. Der Anteil der Jugendlichen in einer betrieblichen Berufsausbildung lag bei 21 Prozent. Jedoch suchten 9 Prozent (5.900 Bewerber_innen) weiter eine neue Stelle, weil beispielsweise die begonnene Ausbildung nicht ihren Vorstellungen entsprach (Stand Januar 2023) (BA Statistik (2023)).

An diesen Ausführungen wird zum Teil sichtbar, dass die Berufsorientierung noch nicht bei allen Jugendlichen den gewünschten Durchdringungs- und Wirkungsgrad erreicht hat. Aus einem anderen Blickwinkel kann auch die Erreichbarkeit der Arbeitsagenturen kritisch ins Auge gefasst werden. Wenn von Erreichbarkeit der Berufsberatung innerhalb und außerhalb der Schule die Rede ist, muss die Frage gestellt werden, inwieweit die Angebote der BA auch wirklich von allen Ju-

gendlichen niedrigschwellig erreichbar ist. Zum einen sind es die fehlenden Ressourcen in manchen stark frequentierten Agenturbezirken bzw. abgelegenen Regionen im ländlichen Raum, die eine Herausforderung für Jugendliche und Berater_innen darstellen. Zum anderen sind es die Strukturen der Arbeitsagenturen etwa mit den dazugehörigen Öffnungszeiten, Vorgehensweisen und Reglements, die von bestimmten Jugendlichen insbesondere mit schwachem Sozialstatus nicht erreichbar werden (Steinberg (2022)).

Autor:

DR. M. TUAN NGUYEN ist Professor an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Schwerin. Sein Fachgebiet ist die Integration benachteiligter Zielgruppen in den Arbeitsmarkt.

✉ Minh-Tuan.Nguyen@arbeitsagentur.de





IM GESPRÄCH:

MIT PROF. DR. URSULA BYLINSKI

**Ausbildungsgarantie: *Ein Recht* für alle
verwirklichen!**

Prof. Dr. Ursula Bylinski war bis 2021 Professorin an der Fachhochschule Münster und war Mitglied in der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ (2018–2021). Sie traf sich zum Gespräch mit Barbara Klamt, Geschäftsführerin der Evangelischen Jugendsozialarbeit Bayern e. V. Schlagwörter wie niedrigschwellige Bildungszugänge, die Übergangsproblematik und Bildungsvoraussetzungen machten das Gespräch spannend und informativ.

Die aktuelle Diskussion um Ausbildungsgarantie hat schon eine längere Vorgeschichte. Frau Bylinski, Sie waren in Ihrer beruflichen Biografie an vielen Stellen mit den Fragen befasst, die zur Forderung einer Ausbildungsgarantie führten. Nicht zuletzt waren Sie Sachverständige in der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“, die 2018 vom Deutschen Bundestag eingesetzt wurde und 2021 ihren Abschlussbericht vorgelegt hat. Was war die Aufgabe dieses Gremiums?

Die Enquete-Kommission sollte aufzeigen, wo und auf welche Weise die berufliche Aus- und Weiterbildung an die Anforderungen einer digitalen Arbeitswelt angepasst werden muss und wie Stärken des Systems weiter ausgebaut werden können. Ebenso ging es darum, Hürden bzw. Barrieren aufzuzeigen und mögliche Perspektiven zu entwickeln, d. h., auch die Bedeutung von niedrigschwelligen und diskriminierungsfreien Zugängen zu Bildungs- und Qualifizierungsangeboten herauszustellen.

Hatten Sie ein persönliches Anliegen als Sachverständige?

Durch meine Arbeit als Sachverständige wollte ich mit dazu beitragen, Strukturen zu verändern, Konzepte und Strategien zu entwickeln, mit dem Ziel, allen jungen Menschen eine Integration in berufliche Bildungsprozesse zu ermöglichen. Dabei hatte ich insbesondere Jugendliche im Blick, die von Ausgrenzung betroffen oder bedroht sind: eine hochwertige Berufsausbildung stellt m. E. eine Grundlage für kontinuierliche Erwerbsarbeit und gesellschaftliche Teilhabe dar.

Von welcher Problemstellung ist die Enquete-Kommission ausgegangen und in welchem Kontext wurde die Ausbildungsgarantie diskutiert?

Hintergrund für die Diskussion um eine Ausbildungsgarantie war zum einen die Absicht, den Übergang junger Menschen von der allgemeinbildenden Schule in eine Berufsausbildung zu verbessern und zum anderen die immer noch hohe Zahl junger Erwachsener, die ohne Berufsausbildung bleiben, zu reduzieren.

Mögliche Perspektiven wurden kontrovers diskutiert. Hervorgehoben wurde, dass ausschließlich mit betrieblichen Ausbildungsplätzen kein bedarfsgerechtes Angebot an Ausbildung sichergestellt werden kann. Deshalb wurde vorgeschlagen, das erste Ausbildungsjahr in einer außerbetrieblichen Einrichtung zu absolvieren, um dann anschließend mit Anrechnung in eine betriebliche Ausbildung zu wechseln. Dies kann als Win-win-Situation angesehen werden: für die Betriebe, um Fachkräfte zu gewinnen, und für die Jugendlichen, um sinnlose Warteschleifen im Übergangsbereich zu vermeiden und ihnen frühzeitig eine berufliche Perspektive aufzuzeigen.

Es waren ja auch die Sozialpartner vertreten. Gab es da unterschiedliche Positionen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, die sich auch jetzt in der aktuellen Diskussion zum Thema Ausbildungsgarantie wiederfinden?

Von gewerkschaftlicher Seite wurde eine gesetzlich verankerte Ausbildungsgarantie in Anlehnung an die österreichische Ausbildungsgarantie vorgeschlagen, von Arbeitgeberseite wurde Skepsis formuliert. Hier kam das Argument, garantierte Ausbildungsplätze könnten bei den Jugendlichen Illusionen entstehen lassen, eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf aufnehmen zu können. Die Übergangsproblematik wurde eher als eine fehlende Passung zwischen Angebot und Nachfrage betrachtet und eine „ausgewogene Ausbildungsgarantie“ als geeignet angesehen, so wie sie von der Allianz für Aus- und Weiterbildung favorisiert wird. Dabei solle „ausbildungswilligen“ Jugendlichen ein beruflicher Pfad aufgezeigt und seitens der Wirtschaft drei Angebote für eine betriebliche Ausbildung vorgeschlagen werden.

Wurde auch darüber diskutiert, welche Jugendliche als „ausbildungswillig“ angesehen werden und welche Voraussetzungen sie mitbringen sollten für eine Berufsausbildung?

Es gab tatsächlich eine breite Diskussion zum Begriff der „Ausbildungsreife“, die teilweise als Eingangsvoraussetzung in eine Berufsausbildung immer wieder betont wurde. Im Kontext der Digitalisierung wurde sogar vorgeschlagen, den umstrittenen Kriterienkatalog der Bundesagentur für Arbeit zur Ausbildungsreife um digitale Kompetenzen zu erweitern.

„Letztendlich geht es doch darum, dass Jugendliche in ihrem Berufswahlprozess eine passgenaue Berufswahlentscheidung treffen, ...“

Gerade aus berufspädagogischer Perspektive konnte dem entgegengehalten werden, dass die im Kriterienkatalog enthaltenen Fähigkeiten und Kenntnisse – wie auch die Persönlichkeitsentwicklung – als Bestandteil einer Berufsausbildung zu betrachten seien. Erfahrungen mit dem Begriff der Ausbildungsreife zeigen auf, wie sehr damit eine defizitäre Zuschreibung erfolgt, die zur Selektion und Ausgrenzung beiträgt bzw. auch sehr unterschiedlich bei der Einmündung in eine Berufsausbildung zum Tragen kommt, d. h., in Abhängigkeit zur Ausbildungssituation angewandt wird.

Waren denn alternative Konzepte denkbar, die mehr vom jungen Menschen ausgehen? Hier wurde doch bestimmt auch wissenschaftliche Expertise einbezogen?

Viele Mitglieder der Enquete-Kommission befürworteten stattdessen das Modell einer Berufswahlkompetenz. Ja, auch wissenschaftliche Perspektive wurde dazu einbezogen. Es konnte dargelegt werden, dass Berufswahlkompetenz Lern- und Entwicklungsprozesse ins Zentrum stellt und auch die Bedingungen fokussiert, die es Jugendlichen ermöglichen, berufswahlbezogene Anforderungen zu bewältigen. Letztendlich geht es doch darum, dass Jugendliche in ihrem Berufswahlprozess eine passgenaue Berufswahlentscheidung treffen, also eigene Interessen und Fähigkeiten mit den bestehenden Anforderungen und Möglichkeiten ausloten. Im späteren Berufsleben müssen sie sich immer wieder auf neue Gegebenheiten und Anforderungen einstellen können, um in diesen Situationen kompetent zu handeln.

„Es muss darum gehen, individuelle Bildungswege zu unterstützen und jedem bzw. jeder alle Chancen zu eröffnen.“

Die Ausbildungsgarantie fand als Forderung – leider nur mit einem Satz – Einzug in den Koalitionsvertrag „Mehr Fortschritt wagen“. Hat Sie das überrascht? Was haben Sie aus der Enquete-Kommission dort wiedergefunden? Welche Positionen haben sich durchgesetzt?

Ich war sehr gespannt darauf, was die neue Bundesregierung von Forderungen und Handlungsempfehlungen der Enquete-Kommission aufnehmen wird. Tatsächlich ist die Umsetzung einer Ausbildungsgarantie sehr knapp gehalten: Positiv finde ich, dass formuliert wird, allen Jugendlichen einen Zugang zu einer vollqualifizierten Berufsausbildung zu ermöglichen. Auch tarifliche Ausgleichsfonds – als mögliche Finanzierung ebenso in der Enquete-Kommission diskutiert – sind angesprochen. Die außerbetriebliche Berufsausbildung wird eher zum „Ausnahmefall“ – sie soll nur in Regionen mit erheblicher Unterversorgung infrage kommen. Letztendlich bleibt im Koalitionsvertrag doch sehr offen, wie die Ausbildungsgarantie „ausbuchstabiert“ werden soll.

Wenn Sie den aktuell vorliegenden Referent_innenentwurf des BMAS „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der



Ursula Bylinski

Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit“ zum Thema Ausbildungsgarantie betrachten, ist das die „Ausbuchstabierung“ des Koalitionsvertrags?

Die Ausbildungsgarantie soll in einem Maßnahmenbündel – auch in Kombination mit bestehenden Förderangeboten – sichergestellt werden: Favorisiert wird ein Berufsorientierungspraktikum für noch nicht beruflich orientierte Jugendliche, die Einstiegsqualifizierung (EQ), ein Mobilitätzuschuss und die außerbetriebliche Berufsausbildung mit einer Zielgruppenerweiterung um marktbenachteiligte Jugendliche.

Zu befürworten ist sicherlich, eine Ausbildungsgarantie nicht isoliert einzuführen, sondern im Kontext unterschiedlicher Unterstützungsangebote, die den Berufswahlprozess der Jugendlichen begleiten und Angebote im Sinne einer Bildungskette miteinander verknüpfen. Die Erweiterung der Zielgruppe um marktbenachteiligte Jugendliche deutet an, dass der Zugang zu einer Berufsausbildung nicht nur von individuellen und sozialen Faktoren abhängt, sondern von der gegebenen Ausbildungsmarktsituation bestimmt wird. Dies bedeutet für mich aber auch, dass es wenig hilfreich ist, in Merkmalskategorien zu denken bzw. Jugendliche danach einzusortieren. Hier muss es doch darum gehen, individuelle Bildungswege zu unterstützen und jedem bzw. jeder alle Chancen zu eröffnen.

Kann die Einstiegsqualifizierung eine gute Grundlage für eine Berufsausbildung sein und als ein Erfolgsinstrument für eine

gelungene Berufsvorbereitung betrachtet werden? Hat die Enquete-Kommission dies auch aufgegriffen?

Es wundert mich nicht, dass im Referent_innenentwurf die Einstiegsqualifizierung so sehr herausgestellt wird. Von einigen Vertreterinnen bzw. Vertretern der Kommission wurde die Einstiegsqualifizierung tatsächlich als das zielführende Instrument hin zu einer betrieblichen Berufsausbildung betrachtet. Bei dieser Position bleiben jedoch viele Jugendliche ausgeschlossen. Aus der Evaluation der EQ wissen wir, dass eher Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen und besseren Bildungsvoraussetzungen zur Zielgruppe dieses betriebsnahen Förderprogramms gehören. Die Betriebe haben die Möglichkeit, sich die Besten für eine Ausbildung in ihrem Betrieb herauszusuchen – deshalb ist die EQ sicher auch für diese Zielgruppe so erfolgreich.

Was heißt dies für die Gruppe der Jugendlichen mit Berufstartschwierigkeiten – so heißt das doch manchmal.

Sicherlich befürworte ich – vor allem auch aus Inklusionsperspektive – die Eingliederung in Regelstrukturen, d. h. auch in betriebliche Strukturen. Es braucht aber m. E. unbedingt dazu hinführend auch eine Förderung und Unterstützung für diejenigen jungen Menschen mit nicht so guten Ausgangslagen – sei es bezogen auf ihre schulischen Bildungsabschlüsse, ihre Lernvoraussetzungen oder auch möglicher prekärer Lebensverhältnisse. Insofern sind auch niedrigschwellige Bildungsangebote erforderlich, die Jugendliche vorbereitend unterstützen, damit sie perspektivisch in eine betriebliche Berufsausbildung einmünden können.

„Ein Recht auf Ausbildung sollte als ein allgemeiner Bildungsauftrag verstanden werden.“

Es ist auch eine Öffnung der Einstiegsqualifizierung für Menschen mit Behinderung vorgesehen – hier ist eine Einmündung in eine behindertenspezifische Fachpraktiker-Ausbildung beabsichtigt, die ja in der Realität wenig in Betrieben stattfindet. Wurde dies von der Kommission empfohlen?

Die Fachpraktiker_innen-Ausbildung nach den §§ 64 ff. des Berufsbildungsgesetzes wurde sehr kontrovers diskutiert. Einerseits wurde die Fachpraktiker_innen-Ausbildung als eine zielführende, individuell angepasste Ausbildungsform bezeichnet, für Jugendliche geeignet, die wegen Art und Schwere ihrer

Behinderung eine Regelausbildung nicht aufnehmen können. Andererseits wurden diese Sonderausbildungsregelungen vor allem unter den Bedingungen der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt infrage gestellt.

Welche Kritikpunkte gab es?

Eine wichtige Voraussetzung für ein lebensbegleitendes Lernen und um die eigene Qualifikation immer wieder an Veränderungen anzupassen ist der Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit, die in einer vollqualifizierten Berufsausbildung vermittelt wird. Das Reduzieren von Theorie und Komplexität wird diesem Anspruch nicht gerecht. Davon ausgehend wurde eine Neukonzeptionierung der Fachpraktiker_innen-Ausbildung vorgeschlagen.

Wie könnte eine Alternative zur Fachpraktiker_innen-Ausbildung aussehen?

Weiter zu diskutieren wäre eventuell das Konzept einer gestuften Ausbildung oder auch eine betriebsnahe, sozialpädagogisch orientierte Berufsausbildung – immer mit dem Ziel, einen vollwertigen, anerkannten Berufsabschluss zu erreichen.

„Wir erhöhen die Ausbildungsmobilität“, verspricht schon der Koalitionsvertrag, ohne dies weiter auszuführen. Im Referent_innenentwurf finden wir einen Mobilitätzuschuss in Form eines Fahrtkostenzuschusses für eine monatliche Familienheimfahrt. Ist der Entwurf hier nicht viel zu kurz gesprungen?

Ist ein Fahrtkostenzuschuss nicht derzeit schon im Rahmen der Berufsausbildungsbeihilfe möglich? Eine Handlungsempfehlung der Enquete-Kommission war, dass die Länder Mobilitätsangebote machen und bspw. ein Azubi-Ticket anbieten. Meines Erachtens brauchen wir ein sehr viel weitreichenderes Angebot, bspw. Jugendwohnheime, ähnlich wie Studierendenwohnheime. Hier könnte zusätzlich eine individuell abgestimmte Begleitung erfolgen, die die Auszubildenden darin unterstützt, mit ihrem „neuen“ Alltag zurechtzukommen. Auch Freizeitangebote wären denkbar, um die sozialen Kontakte der Auszubildenden untereinander zu unterstützen. In der Kommission wurde auch die Notwendigkeit für Jugendwohnheime formuliert, die als Teil der Jugendsozialarbeit bedarfsgerecht ausgestattet werden sollten.

Die schulischen Ausbildungen finden bisher unter dem Stichwort Ausbildungsgarantie keine Erwähnung, obwohl dort zu Berufen ausgebildet wird, in denen großer Fachkräftemangel herrscht, was der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit in seiner Stellungnahme kritisiert. Wie stehen Sie zu einer Ausbildungsgarantie für schulische Ausbildungen?

Ich meine, der Blick sollte vorrangig auf die Struktur, den Aufbau und die Rahmenbedingungen der schulischen Berufsausbildungen gerichtet sein. Das heißt, wir sollten diskutieren, wo und wie wir die schulischen Berufsausbildungen barrierefrei ausgestalten können. Hier gehört auch dazu, die Eingangsvoraussetzungen zu hinterfragen. Bisher sind es vor allem Schulabschlüsse, die bei der Aufnahme einer schulischen Berufsausbildung zum Tragen kommen. Wäre es nicht auch möglich, andere Aufnahmekriterien zu entwickeln, die jungen Menschen mit geringeren Bildungsvoraussetzungen mehr Chancen einräumen? Auch persönliche Bewerbungsgespräche wären möglich und die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen. Als besonders wichtig sehe ich an, eine schulische Berufsausbildung auch als integrierte Ausbildung im Praxiszusammenhang auszugestalten, und dann muss sie auch vergütet werden!

Eine Ausbildungsgarantie kann meines Erachtens nur greifen, wenn sie gesetzlich verankert wird. Davon wird im aktuellen Referent_innenentwurf nicht gesprochen. Wie stehen Sie dazu und wo müsste die Ausbildungsgarantie verankert werden?

Ja, m. E. braucht es unbedingt eine gesetzliche Verankerung, ähnlich wie in Österreich, wo die Ausbildungsgarantie sowohl im Berufsausbildungsgesetz als auch im Arbeitsmarktservicegesetz verankert ist. In Deutschland ist die Umsetzung einer Ausbildungsgarantie im Rahmen einer außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE) gedacht. Die BaE ist über die Sozialgesetzgebung geregelt und aus dem Topf der Bundesagentur für Arbeit finanziert. Sie ist damit Teil einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, also ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, um auf die Situation des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes mit entsprechenden Maßnahmen zu reagieren – dies darf eine Ausbildungsgarantie nicht sein!

Sondern? Was schlagen Sie alternativ vor?

Ein Recht auf Ausbildung sollte als ein allgemeiner Bildungsauftrag verstanden werden, der im Ordnungsrahmen der beruflichen Bildung verankert ist, d. h. im Berufsbildungsgesetz. Dort haben wir derzeit festgehalten, dass Menschen mit Behinderung in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden sollen. Von dieser Prämisse ausgehend werden Unterstützungs- und Förderangebote gemacht. Das für alle Jugendlichen geltend zu machen, halte ich im Sinne von Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit für geboten.

Fazit zum Schluss: Wie würde für Sie eine Ausbildungsgarantie aussehen, die in Ihren Augen eine passende Antwort auf die echten Bedarfe der jungen Menschen darstellt?

Ausgehend von einem Recht auf Ausbildung sollte allen ausbildungsinteressierten jungen Menschen ein diskriminierungs-

freier Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung ermöglicht werden. Ziel sollte die Einmündung in betriebliche Strukturen sein, auch wenn zunächst eine außerbetriebliche Berufsausbildung aufgenommen wird. Wichtig ist mir, dass auch in außerbetrieblichen Einrichtungen eine duale Berufsausbildung ausgestaltet wird, die eine tariflich vereinbarte Ausbildungsvergütung vorsieht, einen regulären Berufsschulbesuch etc. beinhaltet, und dass in zukunftsträchtigen Berufen und Tätigkeitsfeldern ausgebildet wird. Die Ausbildungsgarantie sollte eingebunden sein in ein kohärentes Unterstützungs- und Fördersystem. Individuell und flexibel ausgerichtete Angebote sollten den Berufswahlprozess der Jugendlichen konstruktiv begleiten. Dabei zeigt eine gesetzlich verankerte Ausbildungsgarantie den jungen Menschen eine klare Perspektive auf.

Vielen Dank für das Interview!

Enquete-Kommission: https://www.bundestag.de/webarchiv/Ausschuesse/ausschuesse19/weitere_gremien/enquete_bb

PROF. DR. URSULA BYLINSKI
ehemals Professorin an der Fachhochschule Münster, mit dem Schwerpunkt Berufspädagogik und Inklusion, jetzt im Ruhestand

Das Interview führte

BARBARA KLAMT, Vorsitzende der LAG Jugendsozialarbeit Bayern, Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaften Jugendsozialarbeit und Geschäftsführung Evangelische Jugendsozialarbeit Bayern e. V.



AUSBILDUNGSGARANTIE WIRKT GEGEN AUSBILDUNGSLOSIGKEIT

– wenn sie gut gemacht ist.

VON EVELYN RÄDER

Jahrgang für Jahrgang bleibt ein zweistelliger Prozentsatz von jungen Menschen ohne Berufsausbildung zurück. Zuletzt hatten 2,33 Millionen Menschen zwischen 20 und 34 keinen Berufsabschluss. Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt – nach dem Einbruch 2020 – liegen weiterhin deutlich hinter dem Vorkrisenniveau. Rund eine halbe Million Jugendliche und junge Erwachsene befindet sich in Maßnahmen des Übergangssystems, die zu keinem Berufsabschluss führen. Da der Markt es offenbar für eine große Gruppe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen trotz aller Anstrengungen nicht regelt, müssen neue Wege beschritten werden.

Mit dem „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“, das am 29. März im Kabinett beschlossen wurde, soll eine „Ausbildungsgarantie“ kommen. Die vorgeschlagenen Regelungen reichen jedoch kaum aus, um die Situation grundlegend zu verändern. Im Kern handelt es sich um einen an enge Voraussetzungen geknüpften Anspruch auf außerbetriebliche Ausbildung (BaE), erweitert auf marktbenachteiligte junge Menschen. Bisher setzt eine BaE eine soziale Benachteiligung voraus.

Die geplante „Ausbildungsgarantie“ umfasst darüber hinaus eine neue Regelung zu Berufsorientierungspraktika für Jugendliche, die die Schulpflicht erfüllt, aber „noch nicht abschließend beruflich orientiert“ sind. Das Praktikum soll mindestens eine Woche und längstens sechs Wochen dauern. Diese durch Fahrtkosten- und Unterkunftskosten geförderte Maßnahme, die ab dem 1. April 2024 gelten soll, wäre als ein erster Schritt in Richtung Arbeitswelt und als betriebsnahe Möglichkeit positiv zu bewerten, müsste aber verlässlich durch Beratung und – soweit notwendig – Anschlussförderung unterstützt werden.

Außerdem soll die Mindestdauer der Einstiegsqualifizierung (EQ) auf vier Monate verkürzt, die Teilzeit-EQ erweitert werden und die EQ auch für Menschen mit Behinderungen möglich sein. Zudem soll ein Mobilitätzuschuss zu Fahrtkosten für Familienheimfahrten von jungen Menschen gewährt werden, wenn sie eine Ausbildung aufnehmen, die außerhalb des üblichen Tagespendelbereiches liegt, und deshalb ein Umzug vom bisherigen Wohnort erforderlich ist.

Zentraler Ansatz der „Ausbildungsgarantie“ ist die Öffnung der außerbetrieblichen Ausbildung ab August 2024 für junge Menschen, „wenn sie in einer Region wohnen, in der die Agenturen für Arbeit unter Einbindung der Sozialpartner eine erhebliche Unterversorgung an Ausbildungsplätzen festgestellt haben“. „., die trotz „hinreichender, nachgewiesener Bewerbungsbemühungen“ keine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen konnten. Zudem müssen die jungen Menschen zuvor Angebote der Berufsberatung wahrgenommen haben und bei ihnen dürfen ungeachtet der Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung auch mit ausbildungsfördernden Leistungen nicht zu erwarten“ sein.

„Noch immer gibt es kaum ein systematisches Management am Übergang zwischen Schule und Beruf.“

Die Erheblichkeit der Unterversorgung setzt nach der Gesetzesbegründung einen regionalen Überhang der Zahl der gemeldeten Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber (mehr als zehn Prozent) gegenüber den gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen voraus. Die Festlegung der Regionen nach dem Gesetzentwurf wirft einige Fragen auf. Neben sozial benachteiligten könnten in diesen Regionen jedenfalls auch marktbenachteiligte jungen Menschen gefördert werden: Ihnen wird laut Begründung des Referent_innenentwurfes eine außerbetriebliches Ausbildungsangebot gemacht. Der Rechtsanspruch wird jedoch durch die Tatbestandsvoraussetzungen erheblich eingeschränkt und gilt nicht bundesweit. Vorgesehen sind auch die Erhöhung der Vermittlungspauschale für Träger solcher Maßnahmen und eine neue Möglichkeit finanzierter Nachbetreuung durch Träger nach dem Übergang aus außerbetrieblicher in betriebliche Berufsausbildung. Das Maßnahmenpaket „Ausbildungsgarantie“ soll von der Bundesagentur für Arbeit (BA) finanziert und administriert werden.

Baustelle Übergang Schule – Ausbildung – Beruf besteht nach wie vor

Eine Ausbildungsgarantie würde eine neue Dynamik in den Übergangsprozess von der Schule in die Ausbildung bringen, allerdings kaum, wenn sie sich in einer Erweiterung der Förderinstrumente des SGB III erschöpft. Schon jetzt stehen mit

der Einstiegsqualifizierung und der „AsA flex“, einer Zusammenführung der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und der Assistenten Ausbildung, gute Instrumente zur Unterstützung von jungen Menschen auf dem Weg zum Ausbildungsabschluss zur Verfügung. Die Erweiterung der Förderlandschaft reicht aber nicht aus, zumal die genannten Instrumente mit geringen Teilnehmer_innenzahlen und bei der AsA flex sogar mit Rückgängen zu kämpfen haben. Eine wirkungsvolle Ausbildungsgarantie setzt vielmehr voraus, dass auch die weiteren Rahmenbedingungen stimmen.

Noch immer gibt es kaum ein systematisches Management am Übergang zwischen Schule und Beruf. Stärkung und Ausbau von Jugendberufsagenturen (JBA), wie im Koalitionsvertrag angekündigt, werden im vorliegenden Referent_innenentwurf nicht aufgegriffen. Der quantitative und qualitative Ausbau der JBA darf aber nicht weiter auf die lange Bank geschoben werden. Er muss einhergehen mit einer stärkeren Fokussierung auf junge Menschen mit Unterstützungsbedarf. Die strukturellen Probleme am Übergang von der Schule in die Ausbildung müssen endlich behoben werden. Die größten Baustellen bleiben eine flächendeckend verlässliche Berufsorientierung, Berufsberatung und Berufsvorbereitung, mehr Transparenz am Übergang von der Schule in den Beruf, die Verbesserung der Mobilität und des Wohnungsangebotes für Auszubildende und die Unterstützung junger Menschen mit schwierigen Startbedingungen.

Bundesländer spielen eine zentrale Rolle für das Gelingen des Überganges von der Schule in die Ausbildung

Die Bundesländer und Schulträger sind sehr wesentlich für das Gelingen des Überganges von der Schule in die Ausbildung. Von ihrem Engagement hängt es ab, ob ein verbindlicher Berufsorientierungsprozess in allen Schularten mit definierten Standards (z. B. zu Praktika, Nutzung von Selbsterkundungstools, Planet-Beruf etc.) in die Curricula aufgenommen wird. Sie können die Schulen anhalten, in Zusammenarbeit mit der örtlichen Berufsberatung schulspezifisch entwickelte Berufsorientierungskonzepte umzusetzen. Unter „Kein Abschluss ohne Anschluss – KAOA“ gehen die Länder Sachsen-Anhalt, Thüringen und Nordrhein-Westfalen mit entsprechenden Vereinbarungen über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung zwischen den Kultusministerien und den Regionaldirektion der BA voran. Dazu gehört auch die verlässliche Zusammenarbeit von Arbeitsagenturen, Jobcentern und Kommunen mit den Schulen.

Dringend ist zudem die landesgesetzliche Absicherung des Schüler_innendatenaustausches. Mit dem § 31a SGB III wurde vor zweieinhalb Jahren eine gesetzliche Grundlage für den Austausch von Schüler_innendaten zwischen Ländern bzw. Schulen und der BA geschaffen. Diese erlaubt den Agenturen für Arbeit, junge Menschen, die bei Beendigung der Schule oder einer vergleichbaren Ersatzmaßnahme keine konkrete berufliche Anschlussperspektive haben, zu kontaktieren und über Angebote der Berufsberatung und Berufsorientierung zu informieren. Die Umsetzung schließt eine wichtige Lücke, um die Erreichbarkeit von jungen Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf zu verbessern. Vor allem benachteiligte junge Menschen können identifiziert und mit dem Verlassen der Schule wirkungsvoll unterstützt werden. Vollumfänglich umgesetzt wurde dies bisher nur in Hamburg und Bremen.

„Ein zentrales Ziel der Ausbildungsgarantie muss sein, dass junge Menschen ein auswahlfähiges Angebot an Berufsausbildungen vorfinden.“

Nicht zuletzt muss die Berufseinstiegsbegleitung (BerEb) wieder flächendeckend in allen Ländern angeboten werden. Nach Auslaufen der ESF-Förderung durch den Bund kann aufgrund der fehlenden Kofinanzierung durch die Länder in neun Bundesländern keine BerEb mehr angeboten werden.

All das gehört auch zu einer Ausbildungsgarantie – nicht nur ein Angebot auf irgendeine außerbetriebliche Ausbildung für eine bestimmte Gruppe von jungen Menschen.

Unternehmen müssen mehr ausbilden – und in einen Zukunftsfonds einzahlen

Darüber hinaus müssen die betriebliche Ausbildung gestärkt und die Unternehmen mehr in die Pflicht genommen werden. Ein zentrales Ziel der Ausbildungsgarantie muss sein, dass junge Menschen ein auswahlfähiges Angebot an Berufsausbildungen vorfinden. Der DGB hat deshalb einen Vorschlag für einen Zukunftsfonds vorgelegt, der durch eine Umlagefinanzierung der Unternehmen gespeist wird. In Bremen hat der Ausbildungsfonds schon die ersten Hürden genommen (siehe Artikel 3, S. 14) Ende Januar legte der Senat den Entwurf eines Gesetzes zur Errichtung eines Ausbildungsunterstützungs-

fonds im Land Bremen vor. In diesen sollen alle Betriebe einzahlen, nicht nur die, die nicht ausbilden. Zum Start des Fonds 2024/2025 soll dann eine Auszahlung in Höhe von 2.500 Euro pro Ausbildungsvertrag und Jahr erfolgen. Außerdem sollen zusätzlich zu den staatlichen und kommunalen Angeboten Unterstützungsmaßnahmen für die Ausbildung in den Betrieben finanziert werden. Darunter fallen u. a. die Förderung der Verbundausbildung und von Ausbildungspartnerschaften und Maßnahmen zur Sicherstellung der Ausbildungsqualität und der Ausbildungsberechtigung von Arbeitgebern.

Mit Zukunftsfonds können Maßnahmen zur Verbesserung des Übergangs wie auch Investitionen in die fachliche Qualität der Ausbildung finanziert werden. Beides käme der Attraktivität der Beruflichen Bildung zugute und würde zu einer faireren Lastenverteilung zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Unternehmen beitragen. Der Zukunftsfonds dient der Unterstützung und der Qualität der Ausbildung und damit allen Betrieben. Zur Ergänzung der geplanten „Ausbildungsgarantie“ und zur klareren Orientierung auf die betriebliche Ausbildung ist der Ausbildungsfonds ein längst fälliger Schritt gegen Ausbildungslosigkeit.

Autorin:

EVELYN RÄDER arbeitet als Leiterin der Abteilung Arbeitsmarktpolitik beim Deutschen Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand.

✉ Evelyn.Raeder@dgb.de



DIE „AUSBILDUNGSGARANTIE“ ALS „CHANCENGARANTIE“

ausgestalten, Förderinstrumente weiter optimieren

VON DR. LENA BEHMENBURG

Die im Koalitionsvertrag genannte „Ausbildungsgarantie“ muss als „Chancengarantie“ verstanden und ausgestaltet werden. Auf dem Ausbildungsmarkt gibt es kein Versorgungs-, sondern ein Matching-Problem. Eine „Ausbildungsgarantie“ mit verstärkter außerbetrieblicher Ausbildung statt einer dualen Berufsausbildung löst dieses Problem nicht. Der Fokus muss auf die berufliche Orientierung sowie auf die Ausbildungsvorbereitung und -unterstützung gelegt werden.



Die duale Ausbildung ist ein Grundpfeiler für die Stärke der deutschen Wirtschaft. Die besondere Qualität des dualen Ausbildungssystems in Deutschland basiert auf seiner Praxisnähe und Beschäftigungsorientierung. Durch die enge Verknüpfung mit der Arbeitswelt bietet die betriebliche Ausbildung einen optimalen Start in den Beruf. Entsprechend niedrig ist die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland. Die NEET-Rate¹ von 15- bis 24-Jährigen lag 2021 in der Europäischen Union im Schnitt bei 10,8 %, in Deutschland hingegen war sie mit 7,5 % deutlich niedriger.² Die duale Ausbildung sichert damit den Unternehmen gut qualifizierte Fachkräfte und den Jugendlichen gute berufliche Chancen.

Die Sicherung des beruflich qualifizierten Fachkräftenachwuchses bleibt in den kommenden Jahren eine der zentralen Herausforderungen für die deutsche Wirtschaft. Um den Ausbildungsmarkt wirkungsvoll zu unterstützen, muss die im Koalitionsvertrag genannte „Ausbildungsgarantie“ deshalb als „Chancengarantie“ verstanden und ausgestaltet werden.

„Es gibt kein Versorgungs-, sondern ein Matching-Problem auf dem Ausbildungsmarkt.“

Die Allianz für Aus- und Weiterbildung hat bereits 2013 vereinbart, dass Jugendliche, die bis Ende September eines Jahres noch keinen Ausbildungsplatz haben, durch die Agenturen für

Arbeit drei Angebote für eine betriebliche Ausbildung erhalten. Diese sogenannte „Chancengarantie“ ist Bestandteil des „Pfads in Ausbildung“.

Er hat das Ziel, jeden ausbildungsinteressierten Menschen frühestmöglich zu einem Berufsabschluss zu führen. Der Pfad in Ausbildung muss beibehalten und weiterentwickelt werden, indem die dabei zum Einsatz kommenden Förderinstrumente weiter optimiert werden.

Die Lage für Jugendliche auf dem Ausbildungsmarkt ist sehr gut. Seit vielen Jahren gibt es deutlich mehr unbesetzte Ausbildungsplätze als unvermittelte Bewerber_innen. Ende des Vermittlungsjahres 2021/22 waren 46.000 mehr Ausbildungsplätze bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldet als suchende Jugendliche. Auf 100 Bewerber_innen kamen 129 gemeldete Plätze. Rund 69.000 Ausbildungsstellen waren bis zum 30. September noch unbesetzt, ihnen standen 23.000 unvermittelte Bewerber_innen gegenüber. Auch die vorhandenen Plätze für eine außerbetriebliche Ausbildung werden regelmäßig nicht ausgeschöpft. Dies zeigt: Es gibt kein Versorgungs-, sondern ein Matching-Problem auf dem Ausbildungsmarkt. Eine „Ausbildungsgarantie“ mit verstärkter außerbetrieblicher Ausbildung statt einer dualen Berufsausbildung, wie sie zum Teil gefordert wird, löst dieses Problem nicht. Im Gegenteil: Sie setzt ein falsches Signal, indem sie einem Rückzug der Jugendlichen auf ein enges Spektrum von Wunschberufen Vorschub leistet, statt sie zu motivieren, sich auf die vielfältigen offenen Plätze in Ausbildungsbetrieben zu bewerben.

„Jugendliche müssen dabei unterstützt werden, ihre Stärken und Interessen mit Hilfe von Kompetenzanalysen kennenzulernen.“

Entscheidend ist jetzt, die tatsächlichen Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt zu bewältigen: Wir brauchen einen deutlichen Schub und noch mehr koordinierte Aktivitäten bei der Berufsorientierung. Junge Menschen brauchen eine frühzeitige praxisnahe Berufsorientierung in der Schule, die ihnen ihre eigenen Stärken und Interessen sowie die vielfältigen und guten Beschäftigungs- und Gestaltungsperspektiven der dualen Ausbildung vor Augen führt. Dazu gehören auch die exzellenten Aufstiegsfortbildungsmöglichkeiten, z. B. zur Meisterin oder zum Fachwirt. Jugendliche müssen dabei unterstützt werden, ihre Stärken und Interessen mit Hilfe von Kompetenzanalysen kennenzulernen. Gleichzeitig müssen sie herausgefordert werden, auf dieser Grundlage ihre Berufsziele zu definieren und sich auf eine nicht zu enge Auswahl dazu passender Berufe zu bewerben. Maßnahmen der Bundesländer bei der Berufsorientierung sind von zentraler Bedeutung. Angebote der Bundesagentur für Arbeit (BA), wie z. B. die Berufsberatung oder das Selbsterkundungstool „CheckU“, spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Auch Betriebspraktika müssen wo immer möglich wieder angeboten und genutzt werden. Hier ist die Wirtschaft selbst in der Pflicht. Nicht zuletzt muss die Rolle der Schulen in der Berufsorientierung und die Qualität der Berufsorientierung weiter gestärkt werden. Das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland bietet hier – auch in Kooperation mit der BA – eine Fülle von Beispielen guter Praxis.

Eine solche stärken- und praxisorientierte Berufsorientierung, die die Stärken der betrieblichen Ausbildung hervorhebt und sichtbar macht, dient u. a. auch dem Ziel, die hohe Zahl der Studienabbrecher_innen zu verringern und diese frühzeitig an die duale Ausbildung heranzuführen. Sie muss auch deshalb Schüler_innen an Gymnasien für die gesamte Bandbreite an Ausbildungsberufen begeistern, insbesondere im MINT-Bereich. Dabei müssen den jeweiligen Talenten und Interessen entsprechende Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Eine fundierte Berufsorientierung von hoher Qualität muss fest im Schulalltag verankert und in direkter Kooperation mit der Wirtschaft und der BA durchgeführt werden. Berufsorientierungsmaßnahmen der Bundesländer in den Schulen sind ebenfalls von zentraler Bedeutung.

Besonders problematisch wären Überlegungen, eine Ausbildungsgarantie mit einem Umlagesystem zu verbinden. Damit wären die Betriebe massiv benachteiligt, die trotz vielfältiger Bemühungen ihre Ausbildungsplätze wegen Bewerbermangels nicht besetzt bekommen und dennoch eine Abgabe zahlen müssten. Dies führt auch zu Fehlanreizen (Ausbildung, obwohl kein Bedarf besteht) und zu einer Schlechterstellung von kleinen Betrieben, die nicht die Kapazitäten haben, um regelmäßig auszubilden. Aktuelle Bestrebungen in Bremen und Berlin, eine Ausbildungsumlage einzuführen, lehnt die BDA daher klar ab.

Für die konkrete Ausgestaltung einer Ausbildungsgarantie lag zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe ein Referent_innenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zum sog. „Weiterbildungsgesetz“ (Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit) vor. Die Einführung eines neuen Berufsorientierungspraktikums für Jugendliche sowie die Flexibilisierung des Instruments der Einstiegsqualifizierung (EQ) sind gute Ansätze. Die Fokussierung der Umsetzung der „Ausbildungsgarantie“ auf die weitere Stärkung der beruflichen Orientierung sowie auf die Ausbildungsvorbereitung und -unterstützung ist richtig. Insbesondere ist auch das Bekenntnis zum Vorrang der betrieblichen Ausbildung wichtig. Die außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) kann nur dann eine Alternative sein, wenn alle Vermittlungsbemühungen in geeignete unbesetzte Ausbildungsplätze im Betrieb erfolglos geblieben sind. Das Angebot von BaE muss zudem den konkreten regionalen Bedarfen entsprechen und sich auf Berufe konzentrieren, in denen eine hohe Arbeitsmarktnachfrage besteht. Dies muss auf regionaler Ebene und unter Einbeziehung der Sozialpartner entschieden werden. Maßgebliches Kriterium bei der Bereitstellung von außerbetrieblicher Ausbildung muss immer das Angebot an unbesetzten Ausbildungsstellen in der Region sein.

Autorin:

DR. LENA BEHMENBURG ist Referatsleiterin für das Referat Berufliche Bildung bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

✉ bildung@arbeitgeber.de

Anmerkungen

1. NEET: Not in Employment, Education or Training.
2. Quelle: Eurostat.



„Der Papierkram erschlägt einen“

VON JOSEFINE JANERT

Rund ein Drittel aller Jugendlichen in Brandenburg bricht die Ausbildung ab. Das Projekt „Türöffner: Zukunft Beruf“ soll das verhindern.

„Wie lautet die Mehrzahl von Stuhl?“ Justyna Sotek stellt die Frage zwanzig jungen Frauen und Männern, die erst seit wenigen Monaten im Land Brandenburg leben. Sie stammt aus Polen und unterrichtet die Zweitsprache Deutsch an der Europaschule Oberstufenzentrum (OSZ) Oder-Spree. Diese hat zwei Standorte nahe der deutsch-polnischen Grenze – in Fürstenwalde / Spree und Eisenhüttenstadt. Das OSZ hat rund 3.000 Schüler_innen und 150 Lehrkräfte. Es ist Lernort für Jugendliche, die in technischen, kaufmännischen und anderen Berufen ausgebildet werden. Außerdem gibt es ein berufliches Gymnasium. Im OSZ lernen auch Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben oder die noch studieren möchten, die Zeit bis dahin aber überbrücken müssen. Denn in Brandenburg gilt für Minderjährige eine Berufsschulpflicht.

Justyna Soteks Schüler_innen sitzen dicht gedrängt im Klassenzimmer in Fürstenwalde. Sie stammen mehrheitlich aus Syrien, Afghanistan und einigen afrikanischen Ländern. Was ist also die Mehrzahl von Stuhl? Ein paar Arme fliegen nach oben. Justyna Sotek winkt einen jungen Mann an die Tafel, auf der schon etliche Pluralformen stehen: Mantel / Mäntel, S-Bahn / S-Bahnen, Mutter / Mütter. Heißt es Stuhlen? Oder Stuhle? So hat es der Schüler eben an die Tafel geschrieben. Ein anderer korrigiert ihn:

Da fehlen noch Striche über dem Buchstaben und die Lehrerin nickt zufrieden.

Diese Schüler_innen lernen am OSZ an der Berufsfachschule berufliche Grundbildung Plus (BFSG Plus). Sie wurde eigens für Migrant_innen eingerichtet, dauert zwei Jahre und soll sie auf eine Ausbildung vorbereiten. Ihre Voraussetzungen sind unterschiedlich: Einige haben in ihrer Heimat ein Abitur gemacht, andere kaum die Schule besucht. Wer aus Afghanistan flieht, durchquert in der Regel Pakistan. Dort bleibt den Geflüchteten der Schulbesuch ganz verwehrt. Auch während der oft monatelangen Flucht nach Deutschland finden sie kaum Zeit zum Lernen.

Damit sie mit diesen Grundlagen trotzdem ihre Ausbildung schaffen, büffeln sie am OSZ Fächer wie Deutsch und Mathe. Außerdem gehört zur BFSG Plus das Lernfeld Berufliche Orientierung. Es vermittelt ihnen einen Überblick über Berufe in Deutschland, welche Voraussetzungen sie dafür mitbringen müssen und was sie mit dem Abschluss auf dem Arbeitsmarkt anfangen können. Idealerweise machen die Schüler_innen während der zwei Jahre Praktika und lernen so ihren künftigen Ausbildungsbetrieb kennen.

„Körperliche Arbeit kommt in ihren Berufswünschen nicht vor, dabei bietet das Handwerk stabile Zukunftsaussichten und ein gutes Einkommen.“

In ihren Heimatländern läuft vieles anders als in Deutschland. „In Ländern wie Syrien und Afghanistan muss man viele Berufe gar nicht erlernen“, sagt die Lehrerin Justyna Sotek in der Pause. Man fängt mit oder ohne Schulabschluss einfach an zu arbeiten. Ilka Schwella-Frankenstein, die stellvertretende Leiterin des OSZ, erzählt, dass es in vielen Ländern als Statussymbol gilt, früh sein eigenes Geld zu verdienen. Sie berichtet auch von Geflüchteten, die mit der Idee nach Deutschland gekommen sind, Medizin zu studieren. „Wenn die Ansprüche der Schüler an ihren künftigen Beruf hoch sind und nicht mit ihren Leistungen übereinstimmen, kann es zu einer Fehlorientierung kommen“, sagt sie.

Auch viele Jugendliche, die in Deutschland geboren wurden, tun sich schwer mit dem Start ins Berufsleben. Einigen fehlt der Überblick über die Unternehmen in ihrer Region – und über die Berufsbilder, die sie dort erlernen können. Körperliche Arbeit kommt in ihren Berufswünschen nicht vor, dabei bietet das Handwerk stabile Zukunftsaussichten und ein gutes Einkommen. „Die Eigeninitiative, selbst etwas zu machen, selbst zu den Unternehmen zu fahren, nach Praktika und Ausbildungsstellen zu fragen, das fällt vielen schwer“, sagt ein 21-jähriger Mann, der in Brandenburg aufgewachsen ist. Er geht auf das berufliche Gymnasium am OSZ, hat zuvor eine Ausbildung abgebrochen und eine weitere beendet. Er will Betriebswirtschaft studieren und ins Finanzgeschäft einsteigen. Er habe viel weniger Schwierigkeiten bei der beruflichen Orientierung gehabt als andere in seinem Alter, erzählt er. Und dennoch: „Der Papierkram erschlägt einen.“ Was Bafög ist, welche Förderprogramme es gibt, das hätten er und viele Gleichaltrige nicht gewusst. Manche kommen mit dem Ausbildungsbetrieb nicht zurecht. Andere haben Eltern, die nicht helfen können, weil sie selbst mit psychosozialen Problemen kämpfen. Wieder andere klagten über Mobbing im Betrieb. Der Schulsozialarbeiter Sebastian Redlich berichtet: „Ich nehme wahr, dass selbst manche Abiturienten nicht wissen, in welche berufliche Richtung sie gehen sollen.“

Redlich, die Mitarbeiter_innen des OSZ und der Agentur für Arbeit können diese Aufgaben allein nicht lösen. Deshalb gibt es seit 2016 in Brandenburg das Projekt „Türöffner: Zukunft Beruf“. Es soll allen Jugendlichen, herkunftsdeutschen und migrantischen, den Start in die Arbeitswelt erleichtern. Es soll ihre Ausbildungsfähigkeit stärken und verhindern, dass sie eine bereits begonnene Ausbildung abbrechen. Bislang haben laut dem Brandenburger Ministerium für Bildung, Jugend und Sport rund 25.000 Schüler_innen an Projekten teilgenommen. Allein für die Laufzeit von 2023 bis 2028 stehen rund 15,8 Mio. Euro zur Verfügung. 9,5 Mio. Euro stammen aus dem Europäischen Sozialfonds, 6,3 Mio. Euro aus Mitteln des Landes Brandenburg.

Die Mittel aus dem „Türöffner“-Topf fließen sowohl in Personal als auch in Sachkosten. Es gibt Zuschüsse zu den Reisekosten, wenn das OSZ etwa Exkursionen in Betriebe der Region plant. Die Schüler_innen lernen dort Berufsbilder und Produktionsab-

läufe kennen. Dank „Türöffner“ finden Beratungen statt, bekommen Jugendliche Bewerbungstrainings, können Abiturient_innen Tests machen, um ihre Stärken und Vorlieben herauszufinden.

Laut Agentur für Arbeit sind in Brandenburg knapp 28.000 Menschen in Ausbildung. Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe, Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe sind bei Männern am beliebtesten. Bei Frauen sind es medizinische Gesundheitsberufe. Der Landkreis Oder-Spree hat mit Eisenhüttenstadt und Fürstenwalde Zentren der Eisen- und Stahlindustrie, des Maschinen- und Anlagenbaus und der Chemieindustrie. Er ist, im Vergleich zu anderen ostdeutschen Regionen, auch dank vieler kleiner und mittelständischer Unternehmen wirtschaftsstark. „Durch meine Tätigkeit in den Prüfungsausschüssen der Industrie- und Handelskammer weiß ich, dass nahezu alle Unternehmen Auszubildende suchen“, sagt Ilka Schwella-Frankenstein. Im Vergleich zu früheren Jahren planen die allermeisten Betriebe auch, die Auszubildenden später zu übernehmen. Trotz dieser an sich guten Voraussetzungen bricht laut dem Brandenburger Ministerium für Bildung, Jugend und Sport rund ein Drittel der Jugendlichen ihre Ausbildung ab.



Auf der einen Seite sind also die Unternehmen, die ausbilden möchten, auf der anderen Seite die Orientierung suchenden Jugendlichen. In der Mitte ist der „Türöffner“. In Brandenburg gibt es für das Projekt vierzehn Koordinierungsstellen, eine davon im Landkreis Oder-Spree. Uwe Schaffranke vom Schulverwaltungsamt hat die Projektkoordinierung übernommen. Mit einer weiteren Mitarbeiterin, der Erzieherin Vanessa Oliveira Marques, und Partnern aus Wirtschaft und Verwaltung organisiert er Bildungsmessen. Mit diesen Partnern hat das Schulverwaltungsamt auch „Startzeit Ausbildung – Beruf – Karriere“ initiiert, ein Internet-Portal, auf dem sich Betriebe und Bildungseinrichtungen der Region präsentieren. Findet man das nicht alles auch auf den Websites der Agentur für Arbeit? „Da laufen Hochglanzvideos, in Nürnberg gedreht“, sagt Schaffranke. „Das spiegelt nicht die Region wider.“ Auf „Startzeit“ würden die Jugendlichen gleich die Ansprechpartner_innen in den Unternehmen finden, könnten

sie anrufen, sich direkt bewerben. Auch ein gedrucktes Magazin namens „Startzeit“ gibt es, Auflage 15.000 Stück. Schaffranke wünscht sich, dass alle Jugendlichen aus der Region ein Exemplar erhalten. Schüler_innen des OSZ hätten die Social-Media-Kampagne für „Startzeit“ mitgestaltet. Auf Facebook läuft zum Beispiel ein Video, in dem ein Agrarunternehmer über seinen Betrieb spricht.

„Präventiv“ ist Uwe Schaffrankes Lieblingswort. Eine Hau-Ruck-Aktion, deren Errungenschaften nach dem Ende des „Türöffner“-Projekts verpuffen, lehnt er ab. Stattdessen solle sich die Bildungslandschaft langfristig so verändern, dass alle Jugendlichen die Ausbildung finden, die zu ihnen passt, und sie auch erfolgreich beenden. Das Oberstufenzentrum Oder-Spree solle als „Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung“ wirken, sagt Schaffranke.



Vanessa Oliveira Marques ist ein Beispiel dafür, wie Integration gelingen kann. Die 27-Jährige stammt aus Brasilien, hat dort zwei Studiengänge angefangen und abgebrochen. In Deutschland wurde ihr brasilianisches Abitur zu einem 10.-Klasse-Abschluss heruntergestuft. Trotzdem ließ sie sich nicht beirren, begann am OSZ Oder-Spree eine Ausbildung zur staatlich anerkannten Sozialassistentin und wechselte dann in die Erzieherinnenausbildung. Nebenbei war sie noch Schulsprecherin. Die Probleme der Jugendlichen kennt Vanessa also aus eigener Erfahrung, gerade der mit Migrationshintergrund. „Für viele richtig gute Berufe gibt es in Brasilien gar keine Ausbildung“, erzählt sie in fehlerfreiem Deutsch. „Da bewirbt man sich, und wenn man nicht gut darin ist, wird man entlassen.“

Da sie längst von den Vorteilen des deutschen Bildungssystems überzeugt ist, steckt Vanessa Oliveira Marques viel Kraft in den „Türöffner“. Sie berät Jugendliche, die mit ihrer Ausbildung unzufrieden sind. „Woran liegt es? Willst du eine andere Ausbildung ausprobieren? Oder hat es damit zu tun, dass du dich ein bisschen mehr anstrengen solltest?“, erzählt sie von den Gesprächen. Mancher Geflüchteten, die Ärztin werden möchte, schlägt sie vor, erst einmal Pflegekraft oder Laborantin zu lernen, ehe sie an ein Medizinstudium denken kann. Und sie telefoniert mit

Betrieben und überzeugt sie, Praktika anzubieten. Denn viele Unternehmer sind eher geneigt, einem Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten, wenn sie erkannt haben, dass er kräftig mit anpackt. Dann sehen sie auch über nicht ganz so gute Deutsch- und Mathekenntnisse hinweg. „Ich habe schon erlebt, dass ein Schüler, der zuvor mäßige Zeugnisse hatte, durch einen Ausbildungsvertrag so motiviert wurde, dass er ein hervorragender Auszubildender wurde“, berichtet Ilka Schwella-Frankenstein von ihren Erfahrungen.

In Vanessa Oliveira Marques' Büro am OSZ in Eisenhüttenstadt sitzt eine Frau aus Malaysia. Die Mittdreißigerin hat ebenso wie Vanessa einen Zick-Zack-Weg hinter sich. Jahrelang arbeitete sie im Import-Export, ohne Ausbildung, wie es in Malaysia üblich ist. In Deutschland angekommen dachte sie zunächst an eine Tätigkeit in einem Hotel, denn dort würden ihr ihre Englischkenntnisse zugutekommen. Als das nichts war, lernte sie über ein Praktikum den Beruf des Elektrikers für Betriebstechnik kennen und begann am OSZ eine Ausbildung. Jetzt ist sie die einzige Frau unter lauter Männern, die auch noch viel jünger sind als sie. Im Unterschied zu diesen würde sie die Ausbildung sehr ernst nehmen, erzählt sie: „Ich möchte einen guten Abschluss erreichen. Deshalb gebe ich mir viel Mühe.“

Ohne Vanessa und das regelmäßige Feedback von ihrem Ausbilder hätte sie die Ausbildung wohl abgebrochen, betont die Frau aus Malaysia. Zu Beginn sei sie unsicher gewesen, ob dieser Männerberuf der richtige für sie sei. Und es prasselte viel zu viel auf sie ein. Nicht nur die Sprache mit den komplizierten bildungsbezogenen Begriffen, das gesamte Bildungssystem habe sie befremdet. „In Malaysia wird Schüler_innen viel vorgegeben“, berichtet sie. In Deutschland werde vorausgesetzt, dass sie selbstständig lernen und ihren Ausbildungsalltag managen. Mittlerweile klappt es gut, und sie werde jedes Jahr ein bisschen besser. Ihr Ausbildungsbetrieb habe es mittlerweile sogar geschafft, eine Damentoilette einzurichten. Das würde sich für das Unternehmen auch lohnen, sagt die Frau aus Malaysia. Denn nach ihr würden jetzt noch andere Frauen in diesen Beruf einsteigen. Die Unterstützung des „Türöffner“-Teams ist ihnen sicher.

Autorin:

JOSEFINE JANERT ist freie Journalistin.

✉ josefine.janert@web.de

Bilder:

S.34 Blick über den Campus OSZ Oder-Spree in Fürstentum

S.35 Auszubildende in der kaufmännischen Ausbildung

S.36 Zukünftige Erzieher beim Herstellen von „Arbeitsmaterial“

BERUFSORIENTIERUNG MEETS MAKERSPACE:

die Freie Werkstatt als Win-win-Projekt

VON FLORIAN HINKEN & CHRISTIAN KÖPPER

Die derzeit breit und heterogen geführte Diskussion zur Ausbildungsgarantie lässt vor dem Hintergrund des weiter steigenden Fachkräftemangels ein Umdenken erkennen. Der Blick wendet sich ab von einer betrieblichen Bedarfsorientierung und richtet sich stärker auf die Ressourcen der jungen Menschen.¹ Dies betrifft ebenso die Berufsorientierung, die als Schlüssel zur Motivation und als Destillator jugendlicher Interessen und Ressourcen eine besondere Rolle hat. Die Einbindung von Start-ups und freien Handwerker_innen in die Berufsorientierung und schulische Praktika kann einen deutlichen Mehrwert für die Berufsorientierung Jugendlicher darstellen, denn: Erfolg versprechender Indikator für einen gelungenen Übergang von der Schule in die Ausbildung ist die kreative Optimierung der eigenen Biografie.² Dies wurde im Projekt Freie Werkstatt erprobt und evaluiert.³ Mit dem Angebot werden aktuelle Diskurse zum Übergang in die Erwerbstätigkeit berührt, wie z. B. die Modernisierungsrealität der Arbeitsgesellschaft, die Lebensbewältigung im Übergang und die Gestaltung solcher Übergänge durch junge Menschen sowie die Gestaltung innovativer Erfahrungsräume zur Ausbildung beruflich relevanter Kompetenzen. Auf innovativen Pfaden wird das Spannungsfeld zwischen aktuellen sozialpolitischen und arbeitsmarktlichen Orientierungen und den Realitäten, in denen junge Menschen sich entwickeln müssen, konstruktiv aufgenommen und entsprechend institutionell kanalisiert.

In diesem Beitrag muss der Ansatz der Freien Werkstatt in einem komprimierten Format dargestellt werden. Zudem werden nur ausgewählte Ergebnisse der Evaluation abgebildet. Im besonderen Fokus stehen exemplarische Porträts jeweils einer teilnehmenden Jugendlichen und eines Projektanbietenden so-

wie Einblicke in die Ergebnisse hinsichtlich der Berufsorientierung und des Beitrags zur Ermöglichung von individuellen Selbstwirksamkeitserfahrungen.⁴

Freie Werkstatt – Leidenschaft wecken, Talente entdecken

Die Freie Werkstatt versteht sich als Making-Angebot. Unter Making kann ein selbstgesteuerter Prozess der Problemlösung und der Aneignung von Kompetenzen mit dem Ziel der Umsetzung eigener Ideen, in der Regel die Herstellung eines Produkts, verstanden werden. Ein MakerSpace stellt die dafür notwendige Infrastruktur und die benötigten Ressourcen zur Verfügung und ermöglicht so das experimentelle Lernen. Zudem stehen Ansprechpartner_innen zur Verfügung, die in Arbeitsprozesse einweisen und im Bedarfsfall unterstützen.⁵ Mit der Freien Werkstatt werden solche innovativen Pfade im Feld der Berufsorientierung beschriftet. Junge Menschen können an realen Arbeitsprojekten von Handwerker_innen, von handwerklich interessierten Laien, Künstler_innen etc. mitarbeiten und so erste Einblicke in „die Arbeitswelt“ erhalten. Die Projektanbietenden erhalten einen kostenlosen Zugang zu einer voll ausgestatteten Werkstatt, in der unterschiedlichste Arbeiten möglich sind und entsprechend individuelle Projektideen umgesetzt werden können. Grundlegende Voraussetzung für die Werkstattnutzung ist der Einbezug Jugendlicher und die gemeinsame Bearbeitung des Arbeitsprojektes. Die jungen Menschen bearbeiten also nicht ein standardisiertes Produkt, sondern sind eingebunden in individuelle, kreative und vor-

allem spannende Handwerksarbeiten. Durch das gemeinsame Entdecken und Erkunden von Wegen, die zur Fertigstellung des Produkts führen, und die unterschiedlichen Zugänge zur Problemlösung werden Möglichkeiten und Räume für derartige Selbstwirksamkeitserfahrungen bereitgestellt, die Jugendlichen oft in regulären Formaten der Berufsorientierung verwehrt bleiben. Gleichzeitig erfolgt eine enge sozialpädagogische Begleitung der jungen Menschen, um sowohl vor und während der Mitarbeit in der Freien Werkstatt als auch hinsichtlich der Erschließung und Festigung der persönlichen und beruflichen Perspektiven zu unterstützen.

Zudem arbeitet die Freie Werkstatt sehr eng mit kooperierenden Schulen zusammen, um – so das angestrebte Ziel – eine Vielzahl junger Menschen, auch über schulische Praktika, erreichen zu können und mit ihnen innovative Pfade der Berufsorientierung zu beschreiten. Im Folgenden sollen ausgewählte Erfahrungen aus dem Projekt präsentiert werden.

Teilnehmende

Die folgende Fallskizze porträtiert die Teilnehmende Bianca: Sie ist 15 Jahre alt und besucht aktuell die achte Klasse einer Hauptschule. Zuvor gab es in ihrer Biografie einige Schulwechsel. Da sie mit Gleichaltrigen nicht gut zurechtkam, ergaben sich oft Schwierigkeiten im sozialen Umgang miteinander, womit Bianca auch die Schulwechsel begründet. Zudem war sie aufgrund der beschriebenen Problematik in der Vergangenheit in zwei verschiedenen Wohngruppen der Kinder- und Jugendhilfe untergebracht. Mittlerweile – so beschreibt sie – kann sie sich in sozialen Kontexten besser steuern, weshalb die beschriebene Problematik nun nicht mehr behindernden Einfluss auf die Gestaltung von Beziehungen zu anderen hat. Aktuell lebt Bianca wieder im elterlichen Haushalt.

„Die Förderung der Begeisterung für handwerkliche Berufe und die Berufsorientierung sind erklärte Ziele des Angebots.“

Das Interesse für handwerkliche Tätigkeiten ist bei ihr im Rahmen des Handarbeitsunterrichts während des Besuchs einer geschlechtsspezifischen Mädchenschule aufgekommen und hat sich durch ein Praktikum gefestigt. Sie beschreibt, in diesem Kontext erstmalig festgestellt zu haben, dass ihr

handwerkliche Tätigkeiten liegen und sie persönliche Erfolge spürt, wenn ein Produkt fertiggestellt ist. Nach der neunten Klasse plant sie die Erlangung des Realschulabschlusses, was aufgrund sehr guter schulischer Leistungen auch gelingen wird. Von ihrer beruflichen Zukunft hat sie bereits klare Vorstellungen. Sie möchte einer Berufstätigkeit nachgehen, die ihrem Bedürfnis nach Bewegung und Aktivität entspricht. Von daher ist eine Tätigkeit im handwerklichen Bereich, insbesondere mit dem Werkstoff Metall, für sie sehr gut vorstellbar. Hinsichtlich der Umsetzung ihrer beruflichen Perspektive hat Bianca Sorgen, dass sie vielleicht nicht den passenden Ausbildungsplatz findet und dass sie sich selbst aufgrund ihres Sozialverhaltens Zugänge versperrt.

Projektanbietende

Die Umsetzung eines solchen Projektes bedarf Persönlichkeiten, deren Intention nicht lediglich in der kostenlosen Werkstattnutzung liegt, sondern im Besonderen ein großes Interesse an der Zusammenarbeit mit den jungen Menschen und die Vision leitend sind, Jugendliche in ihrer individuellen Berufsorientierung zu unterstützen.

Folgend ist stellvertretend die Motivation eines Projektanbietenden dargestellt.

„Also für mich persönlich ist es halt auf jeden Fall gerade auch derzeit, wo ich Student bin, die wirtschaftlichste und gleichzeitig professionellste Methode, wie ich meine handwerklichen Vorhaben umsetzen kann. Ich habe keinen großen Bastelkeller, den ich irgendwie benutzen kann, und die Nutzung der Werkstatt kostet mich halt faktisch nichts, und da ich sowieso im sozialen Bereich ja sowohl hauptberuflich als auch im Studium unterwegs bin, macht es mir dann auch einfach Spaß, das Ganze mit jungen Menschen zusammen umzusetzen und denen auch das Handwerk etwas näherzubringen, weil das liegt mir sehr, sehr am Herzen, denn nach meinen letzten Hausarbeiten, die ich auch da in dem Bereich geschrieben habe, was halt so die Berufsorientierung junger Menschen angeht, sind halt sehr, sehr viele White Collar Jobs⁶ dabei und niemand möchte aber mehr einen Blue Collar⁷ Job machen, obwohl das halt total wichtig ist, denn unsere Handwerker werden älter und letzten Endes brauchen wir Menschen, die Häuser bauen oder mal eine Wasserleitung reparieren. Und dann finde ich es halt schön, wenn ich die Möglichkeit habe, den jungen Menschen halt ganz frei in meinem Projekt verschiedenste Dinge mit an die Hand zu geben und vielleicht kleine Kniffe, von denen sie hoffentlich ihr Leben lang profitieren können.“



Förderung der Begeisterung für das Handwerk

Die Förderung der Begeisterung für handwerkliche Berufe und die Berufsorientierung sind erklärte Ziele des Angebots. Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung konnte rekonstruiert werden, dass junge Menschen vertiefte Einblicke in das Alltägliche der beruflichen Praxis im handwerklichen Bereich erhalten. Allerdings sind die Ergebnisse dahingehend zu konkretisieren, dass nicht ausschließlich die direkte handwerkliche Tätigkeit, sondern genauso auch der soziale Umgang der Beteiligten miteinander in den handwerklichen Kontexten bedeutsam ist, um zu erfahren, wie die „Arbeitswelt funktioniert“. Dies ist sicherlich eine konträre Erfahrung zu dem bisher in institutionellen Settings, vor allem in der Schule Erlebten.

Die Frage, ob es mit der Freien Werkstatt gelingt, Begeisterung für das Handwerk zu entfachen, kann mit einem deutlichen Ja beantwortet werden. Ein eindeutiger Beitrag zur Berufsorientierung kann entsprechend festgestellt werden. Jugendliche schätzen die Teilnahme als wichtige Erfahrung ein, was bei einigen dazu führt, eine berufliche Perspektive in anderen Bereichen jenseits des Handwerks zu sehen.

Selbstwirksamkeitserfahrungen

Die Ergebnisse der Evaluation zeigen sehr deutlich, dass mit der Mitarbeit an den individuellen Arbeitsprojekten ein bedeutender Beitrag zum Erleben von Selbstwirksamkeit verbunden ist, unterschiedliche Einflussfaktoren dieser Erfahrung sind beispielsweise die Beteiligung an der Planung des Fertigungsprozesses, die gemeinsame Problemlösung, das Erleben als wichtiges Mitglied im Fertigungsprozess etc. Das folgende Zitat eines jungen Menschen steht stellvertretend für das Selbstwirksamkeitserleben bei Abschluss eines Arbeitsprojektes.

„Okay, das ist Spaß, und gleichzeitig auch einfach dieses Gefühl, das man am Ende eines Projektes einfach hat, wenn man daran gearbeitet hat und das dann fertig ist, man das Endergebnis einfach sieht, man weiß, man hat es selbst gemacht. Und ich glaube, das ist immer das Schönste (unv.) sind einfach so, dass man glücklich ist, wenn man das endlich fertig hat. Und auch, wenn man so große Teile des Projektes im Prinzip fertig hat. Wenn man jetzt, sage ich mal, man braucht drei große Bausteine, um das Projekt fertig zu machen. Und

man hat einen großen Baustein schon fertig. Dann fühlt man sich schon mal glücklich. Aber dann, beim zweiten (unv.) wird es besser, und beim dritten ist man überglücklich, wenn man das alles zusammenfügen kann.“

Ausblick

Die Motivation junger Menschen wird in jeder Ausbildung und hier vor allem in Anfangs- und Konfliktsituationen auf die Probe gestellt. Positive Erlebnisse und eine Vision späterer Arbeitsergebnisse können hier Resilienzfaktoren bilden, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern. Die Freie Werkstatt konnte hier zeigen, wie wichtig diese positiven praktischen Vorbilder und Erlebnisse für Jugendliche sind.

Eine noch stärkere Einbindung digitaler Ressourcen und die Ausrichtung auf digitale Berufsfelder soll in einem zweiten Projektdurchlauf erprobt werden. Wie können sich U25-Teams der ARGE, Schulen und weitere z. T. lokale Akteure langfristig aufstellen? Wie können wir die Strukturen der Schulpraktika erweitern und was braucht das System Schule dafür von freien Trägern und außerschulischen Akteuren?⁸

Anmerkungen:

1. So auch die Forderung des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit (2022).
2. Steckelberg & Thiessen (2020).
3. Das Projekt „Freie Werkstatt – Leidenschaft wecken, Talente entdecken“ wurde mit Mitteln des ESF und des Landes Niedersachsen im Rahmen des Förderprogramms „Soziale Innovation“ vom Cluster e. V. in Kooperation mit der Cluster Sozialagentur in Hildesheim umgesetzt.
4. Die begleitende Evaluation basiert auf einer Fragebogenerhebung bei den jungen Menschen und auf Leitfadenterviews mit jungen Menschen und Projektanbietenden.
5. Ingold & Maurer (2019).
6. White Collar: Büro oder Geschäftsarbeit.
7. Blue Collar: Körperliche und praktische Arbeit.
8. Diese Fragen treiben uns an! Besuchen Sie das Projekt (<https://freiewerkstatt-hildesheim.de/>) und diskutieren Sie mit uns vor Ort.

Autoren:

PROF. DR. FLORIAN HINKEN, Evangelische Hochschule Berlin

✉ florian.hinken@eh-berlin.de

CHRISTIAN KÖPPER, geschäftsführender Gesellschafter der Cluster Firmengruppe

✉ koepper@cluster-sozialagentur.de





DIE AUSBILDUNGSGARANTIE INKLUSIV GESTALTEN

*Wirksame Praxisansätze zeigen,
in welche Richtung es gehen muss*

VON MAREIKE KREBS UND SUSANNE NOWAK

Junge Menschen sind am Ausbildungsmarkt vielen Exklusionsrisiken ausgesetzt. Wie kann das System beruflicher Bildung inklusiv werden und was kann die Jugendberufshilfe dazu beitragen? Das Projekt „Ausbildung garantiert!?“ hat gut erprobte Praxisansätze analysiert und Kriterien für inklusive Unterstützungsangebote entwickelt. Damit setzt das Projekt wichtige Impulse für eine inklusive Ausbildungsgarantie.

„Nach wie vor beeinflussen familiäre, kulturelle und sozioökonomische Konstellationen in Deutschland den Bildungserfolg junger Menschen.“

Auch wenn inzwischen eine Entspannung im Hinblick auf die Coronapandemie zu verzeichnen ist, so sind deren Auswirkungen für junge Menschen auf dem Ausbildungsmarkt noch deutlich spürbar. Die Suche nach einem passenden Ausbildungsplatz bleibt trotz Fachkräftemangel häufig erfolglos. Dies hat schwerwiegende negative Konsequenzen für die Teilhabechancen einer großen Zahl junger Menschen: Im Jahr 2020 verfügten rund 2,33 Millionen der 20- bis 34-Jährigen über keinen Berufsabschluss (BMBF 2022, S. 95).

Die sogenannten Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt – die Gleichzeitigkeit von unbesetzten Ausbildungsplätzen und unversorgten Ausbildungssuchenden – nehmen seit Jahren zu. Inzwischen trifft eine rückläufige Zahl ausbildungssuchender junger Menschen auf eine nach Corona wieder leicht ansteigende Anzahl offener Ausbildungsstellen. 60.400 junge Menschen waren im September 2022 noch ausbildungssuchend (22.685 Unversorgte, 37.715 mit Alternative), während 68.900 Stellen nicht besetzt werden konnten (Bundesagentur für Arbeit (2022)).

Warum gelingt der Übertritt in Ausbildung nicht?

Vielen jungen Menschen gelingt der Sprung in die Berufsausbildung nicht auf Anhieb. Eine beachtliche Zahl junger Menschen ist zwar an einer Ausbildung interessiert, zählt aber bei der Arbeitsagentur als „nicht ausbildungsreif“ und damit nicht zu den Ausbildungsbewerber_innen. Im Jahr 2021 mündeten 228.100 junge Menschen in das Übergangssystem, das zahlreiche schulische Bildungsgänge und Maßnahmen außerschulischer Träger vorhält. Jugendliche können dort den Hauptschulabschluss nachholen oder Qualifizierungen erwerben, die den Einstieg in Ausbildung befördern sollen. Nachweislich wirken sich Praktika und das Nachholen von Bildungsabschlüssen positiv aus. Jedoch steht das Übergangssystem auch in der Kritik, Zugänge junger Menschen in Ausbildung eher zu entschleunigen als zu befördern. Tatsächlich gelingt zumindest einem Drittel der Jugendlichen nach zwölf Monaten die Aufnahme einer Ausbildung. Nach zwei Jahren ist jede_r Zweite in den Ausbildungsmarkt integriert und nach drei Jahren 60 Prozent (Euler / Seeber (2023), S. 21). Das bedeutet jedoch auch, dass zwei von fünf Teilnehmer_innen an einer oder mehreren Übergangsmaßnahmen auch drei Jahre nach Beenden der Schule nicht in Ausbildung gewechselt sind.

Nach wie vor beeinflussen familiäre, kulturelle und sozioökonomische Konstellationen in Deutschland den Bildungserfolg junger Menschen – und wirken somit auch auf den Übergang von Schule in Ausbildung. Als wesentlicher Exklusionsfaktor gilt vor allem der Schulabschluss, denn dieser ist maßgeblich entscheidend für die Chancen auf dem Ausbildungsmarkt. In

den letzten Jahren gelang es immer weniger Schulabgänger_innen mit Hauptschulabschluss, einen Ausbildungsvertrag zu erlangen (Dohmen et al. (2022), S. 6). Nur 0,1 % der Ausbildungsstellen sind für Menschen ohne Schulabschluss zugänglich, 51,2 % für Hauptschüler_innen (BAG KJS (2022a)).

„Vielen jungen Menschen gelingt der Sprung in die Berufsausbildung nicht auf Anhieb.“

In Kombination mit einem niedrigen Schulabschluss stellt das Geschlecht ein weiteres Exklusionsrisiko dar. Insbesondere die nachschulischen Bildungsverläufe junger Frauen mit oder ohne Hauptschulabschluss sind alarmierend: Mehr als jede vierte ist nach vier Jahren noch ohne Abschluss und befindet sich auch nicht (mehr) in Ausbildung. Bei den jungen Männern ist es jeder fünfte. (vgl. Eckelt / Burkard (2022), S. 23).

Auch die Herkunft ist entscheidend, wenn es um den Zugang junger Menschen in Ausbildung geht. Als Hürden für Menschen mit Migrationshintergrund gelten u. a. mangelnde Systemkenntnis, unzureichende Sprachkenntnisse, aber auch Diskriminierungserfahrungen. Für Menschen mit Fluchterfahrung kommen zusätzlich aufenthaltsrechtliche Einschränkungen hinzu.

Ein beträchtlicher Teil der Schulabgänger_innen mit Migrationshintergrund mündet in Maßnahmen des Übergangsbereichs. Der Anteil junger Menschen mit Migrationshintergrund, die in Ausbildung übergehen, liegt mit 35 % deutlich unter dem Anteil Jugendlicher ohne Migrationshintergrund (54 %). Jugendliche mit Migrationshintergrund beginnen weiterhin zu einem späteren Zeitpunkt eine Berufsausbildung als Gleichaltrige ohne Migrationshintergrund (vgl. Sachverständigenrat für Integration und Migration (2023), S. 23 ff).

Junge Menschen mit Behinderung haben es besonders schwer, auf dem regulären Ausbildungsmarkt Fuß zu fassen. Obwohl mit dem § 61a SGB IX ein Budget für Ausbildung eingeführt wurde, um ihre Chancen im regulären Ausbildungssystem zu verbessern, wechseln diese jungen Menschen mehrheitlich in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (vgl. BAG KJS (2022b), S. 2).

Völlig unzureichend berücksichtigt ist die Situation junger Menschen mit psychischen Belastungen, obwohl diese – auch bedingt durch die Pandemie – zunehmen. Unterbrechungen aufgrund von Klinikaufenthalten führen häufig zum Ausbildungsabbruch, da die Bildungsgänge nicht modularisiert gestaltet sind.

Die beschriebenen Exklusionsrisiken verdeutlichen, dass die Bemühungen um einen inklusiven Ausbildungsmarkt dringend intensiviert werden müssen. Doch was kann die Jugendsozialarbeit dazu beitragen, dass das System beruflicher Bildung inklusiv wird? Diese Frage steht im Mittelpunkt des zweijährigen Projekts „Ausbildung garantiert!?“ von IN VIA Deutschland, das am 1. Juli 2022 gestartet ist. Ziel ist es, erfolgreiche Praxisansätze aus der Jugendsozialarbeit zu analysieren, Gelingensbedingungen herauszuarbeiten und daraus strukturelle Anforderungen an eine inklusive berufliche Bildung abzuleiten. Die Perspektiven der am Ausbildungsmarkt benachteiligten jungen Menschen und der Jugendhilfe stehen dabei im Fokus. Das Projekt wird über die Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) mit Mitteln aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes gefördert.

Inklusionskriterien für Unterstützungsangebote am Übergang Schule–Beruf

Dem Projekt „Ausbildung garantiert!?“ liegt ein weites Inklusionsverständnis zugrunde. Der Ansatz der Inklusion geht davon aus, dass Menschen grundsätzlich verschieden sind und somit Heterogenität der Normalfall ist. Demzufolge ist bei einer umfassenden Inklusion die binäre Unterscheidung zwischen „normalen“ Jugendlichen und jungen Menschen mit „Behinderung“ bzw. „Benachteiligung“ aufgehoben. Die Ursachen für Behinderungen von Bildungsteilhabe sind nicht bei den Lernenden, sondern institutionell verortet. Inklusion wird als Prozess verstanden, in dem Organisationen exkludierende Barrieren abbauen und Strukturen so verändern, dass sie den individuellen Bedürfnissen junger Menschen gerecht werden. In einem inklusiven System beruflicher Bildung stellt Unterstützung eine immanente und selbstverständliche Komponente dar, die nicht nur einer durch defizitorientierte Definitionen stigmatisierten Zielgruppe zukommt (Oehme (2016), S. 48).

Die Jugendsozialarbeit steht dabei vor zwei Herausforderungen: Zum einen muss sie auf politischer Ebene die Selektionsmechanismen des (Aus-)Bildungssystems anmahnen und Vorschläge für dessen inklusive Neugestaltung machen. Zum anderen muss sie dazu beitragen, das bestehende, exkludierend wirkende System mit ihren Angeboten inklusiver zu gestalten. Das beinhaltet auch, die Angebote der Jugendsozialarbeit zu prüfen. Doch welche Kriterien machen ein sozialpädagogisches Angebot am Übergang Schule–Beruf zu einem inklusiven Angebot? Um Antworten auf diese Frage zu finden, wurden im Projekt verschiedene gut erprobte Praxisansätze der Jugendberufshilfe genauer betrachtet. Vertreter_innen von sieben ausgewählten Praxisprojekten sowie ein Experte des Bundesinstituts für berufliche

Bildung (BIBB) folgten der Einladung zu einem Workshop im November 2022. Gemeinsam mit den Projektmitarbeiter_innen arbeiteten sie heraus, welche Prinzipien und Rahmenbedingungen von Angeboten der Jugendberufshilfe maßgeblich zu Inklusion beitragen. Aus den Workshop-Ergebnissen wurden Kriterien abstrahiert, die im Folgenden vorgestellt werden.



Die Inklusionskriterien beschreiben ein Ideal, dem Angebote der Jugendberufshilfe aus Sicht der Projekterkenntnisse möglichst nahekommen sollten:

- **Niedrigschwellige Zugänge**

Das Angebot steht allen jungen Menschen offen, die es in Anspruch nehmen möchten. Es ist weder eine Kategorisierung anhand von Definitionen wie z. B. „Benachteiligung“ nötig, noch muss eine zuweisende Stelle die Teilnahme veranlassen. Das Angebot findet an barrierefrei zugänglichen Orten statt, an denen junge Menschen sich ohnehin aufhalten (zum Beispiel Schule, Ausbildungsbetrieb oder Jugendzentrum).

- **Verlässliche Beziehungen**

Zwischen Jugendlichen und Fachkräften besteht eine vertrauensvolle Beziehung, für deren Aufbau und Pflege genügend Zeit vorgesehen ist. Da die Angebote in regulären Strukturen verortet sind, lernen junge Menschen die Fachkräfte frühzeitig kennen und können bei Unterstützungsbedarf den Kontakt intensivieren. Die Begleitung ist über einen längeren Zeitraum möglich und orientiert sich am Bedarf der jungen Menschen.

- **Flexibilität**

Die inhaltliche und zeitliche Ausgestaltung des Angebots bietet ein hohes Maß an Flexibilität für Fachkräfte und junge Menschen. Die Unterstützung erfolgt anhand der individuellen Bedarfe der Teilnehmenden. Die Fachkräfte kennen die gesetzlichen Möglichkeiten der Flexibilisierung von Ausbildung und unterstützen junge Menschen bei deren Inanspruchnahme (zum Beispiel Ausbildung in Teilzeit, Verlängerung der Ausbildungsdauer auf bis zu fünf Jahre, Nachteilsausgleiche bei Prüfungen).

- **Kompetenzorientierung**

Das Angebot befähigt die jungen Menschen, ihre vielfältigen Potenziale zu erkennen und ihre Stärken zu benennen. Junge Menschen werden als Expert_innen in eigener Sache anerkannt. Sie haben Einfluss auf die Gestaltung des Unterstützungsangebots. Das Angebot bietet ihnen Möglichkeiten, um ihre Erfahrungen mit Peers zu teilen und ihr Wissen an andere weiterzugeben.

- **Nähe zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt**

Das Angebot weist eine große Nähe zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt auf. Es bestehen enge Kooperationen mit Betrieben. Junge Menschen haben vielfältige Möglichkeiten, um Einblicke in den Firmenalltag zu bekommen und betriebliche Erfahrungen zu sammeln.

- **Multiprofessionalität**

In das Angebot sind niedrigschwellige therapeutische bzw. psychologische Hilfen integriert, denn gerade bei (oftmals nicht diagnostizierten) psychischen Beeinträchtigungen oder Erkrankungen ist die Hemmschwelle hoch, sich an Externe zu wenden. Zudem sind die Fachkräfte eng vernetzt mit Fachstellen, wohin sie die jungen Menschen bei Bedarf begleiten.

- **Freiwilligkeit**

Die Teilnahme am Angebot ist freiwillig. Fehlzeiten werden nicht sanktioniert. Dadurch wird ein dauerhafter Kontaktabbruch vermieden.

Forderungen für eine inklusive Ausbildungsgarantie

Der politische Prozess zur Ausbildungsgarantie ist aktuell noch nicht abgeschlossen. Aus Sicht der Jugendsozialarbeit greifen die bisherigen Vorhaben zur Ausbildungsgarantie, die im Referent_innenentwurf für ein Weiterbildungsgesetz vom Dezember 2022 beschrieben sind, deutlich zu kurz (siehe Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (2023)). Im Folgenden sind Vorschläge des Projekts „Ausbildung garantiert!?“ zu einer inklusiven Ausbildungsgarantie beschrieben.

- **Umfassende Berufsorientierung mit sozialpädagogischen Angeboten**

Eine flächendeckende Berufsorientierung muss spätestens in der achten Klasse beginnen und als kontinuierlicher Prozess bis

Praxisbeispiel

Analog und digital für alle jungen Menschen da: Die Beratungsstelle Jugend & Beruf

Wie junge Menschen niedrigschwellig erreicht werden können, zeigt die Beratungsstelle Jugend & Beruf von IN VIA Unna. Jeden Montag ist Sozialpädagogin Ina Hinkmann im offenen Jugendzentrum in Bönen. Für einige Jugendliche, unter anderem mit türkischen Wurzeln, wäre die Hemmschwelle wohl recht groß, eine Beratungsstelle aufzusuchen. Doch mit Ina Hinkmann können sie in ihrem gewohnten Umfeld über schulische Probleme und berufliche Fragen ins Gespräch kommen oder Unterstützung bei der Praktikumssuche bekommen.

Ina Hinkmann berät auch anonym und ortsunabhängig: IN VIA Unna macht mit bei der deutschlandweiten Online-Beratung des Projekts „Go On – Start Up“. Im Live-Chat und in der Mailberatung können Jugendliche sich mit Berater_innen austauschen. Insbesondere Jugendliche mit Migrationserfahrung suchen oft im Netz nach Antworten.

Gerade für Förderschüler_innen ist jedoch Face-to-Face-Kontakt sehr wichtig, da ihnen schriftliche Kommunikation in der Regel schwerfällt. Deshalb wird als weiteres niederschwelliges Angebot einmal pro Woche auch die Stadtbibliothek Bergkamen zum Beratungsort. Die Ausstattung mit Computern und Drucker bietet gute Voraussetzungen, um im Internet nach Ausbildungsberufen zu recherchieren oder Bewerbungsunterlagen zu erstellen.

Die Beratungsstelle Jugend und Beruf steht in Unna seit 2015 allen jungen Menschen zwischen 16 und 27 Jahren offen und wird aus Mitteln des Landes NRW gefördert.

zum Ausbildungsbeginn gestaltet werden. Als Ergänzung zur Berufsberatung der Arbeitsagenturen sind an Schulen sozialpädagogische Angebote vorzuhalten, die junge Menschen bei Bedarf ganzheitlich begleiten und in ihrem Berufsfindungsprozess u. a. durch Begleitung von Praktika unterstützen. Die Finanzierung der Angebote muss langfristig abgesichert sein, um nachhaltige Vernetzungsstrukturen mit relevanten Akteur_innen in Schule, Arbeitsagentur und Jugendsozialarbeit gewährleisten zu können.

● **Individuell gestaltetes Übergang coaching**

Um die oben genannten Berufsorientierungsangebote in der Schule zu ergänzen und den erfolgreichen Übergang in Ausbildung abzusichern, muss ein Übergang coaching etabliert werden, das in den Vorabgangsklassen der weiterführenden Schulen ansetzt und in der Jugendberufshilfe verortet ist. In einem individuellen und bedarfsorientierten Prozess wird gemeinsam mit den jungen Menschen deren berufliche Orientierung herausgearbeitet und ggf. erweitert. Kooperationen mit Betrieben und beruflichen Schulen (u. a. Berufsfachschulen) begünstigen die Ausbildungsanbahnung. Die Zusammenarbeit mit der Berufsberatung garantiert die Anbindung an die Agentur für Arbeit (vgl. KV JSA (2023)).

● **Optimierte Ausbildungsbegleitung**

Die Assistierte Ausbildung (AsA flex) (§§ 74-75a, SGB III) benötigt dringend Rahmenbedingungen, die eine kontinuierliche sozialpädagogische Arbeit mit den jungen Menschen und den Erhalt der Strukturen sowie des Fachpersonals absichern. Pädagogische Arbeit umfasst weitaus mehr, als das aktuelle Stundenkontingent-Modell bei AsA flex abdeckt: Sie besteht aus Beziehungsarbeit, Motivationsarbeit, Netzwerkarbeit, Kontakten und Gesprächen mit Jugendamt, Sozialamt, Akteur_innen des Hilfesystems, Betrieben, Berufsschulen u. a. Diese Vielzahl an pädagogischen Interventionen sind erforderlich, um passgenaue Hilfen für junge Menschen im Rahmen von AsA flex sicherzustellen. Zudem muss die AsA flex bekannter werden, sodass Betriebe auch Bewerber_innen mit schwierigen Voraussetzungen eine Chance geben.

● **Zusätzliches Angebot der „Garantierten Ausbildung“**

Analog zu den Forderungen des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit wird eine „Garantierte Ausbildung“ als zusätzliches inklusives Ausbildungsangebot für alle diejenigen jungen Menschen benötigt, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.

In Abgrenzung zum im SGB III bestehenden Förderinstrument der „Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung“ (BaE) wird die „Garantierte Ausbildung“ als zusätzlich gefördertes Angebot einer trägergestützten Ausbildung realisiert. Sie orientiert sich an den individuellen Bedarfen der jun-

gen Menschen sowie deren Ausbildungs- und Lebenssituation und beinhaltet ein Coachingangebot. Die „Garantierte Ausbildung“ sollte durch ein Bundesförderprogramm umgesetzt werden (vgl. KV JSA (2023)).

● **Mobilität durch Jugendwohnen fördern**

Regionale Passungsprobleme können durch eine erhöhte Mobilität von Auszubildenden gelöst werden. Doch abgesehen von Zuschüssen für Familienheimfahrten brauchen Jugendliche an ihrem Ausbildungsort geeigneten Wohnraum, Kontakte zu Gleichaltrigen und Ansprechpartner_innen bei Problemen. Darum muss das sozialpädagogisch begleitete Jugendwohnen flächendeckend ausgebaut und bestehende Wohnheime barrierefrei umgebaut werden.

Autorinnen:

MAREIKE KREBS arbeitet im Projekt „Ausbildung garantiert?!“ bei IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit im Fachbereich der Jugendsozialarbeit.

✉ Mareike.Krebs@caritas.de

SUSANNE NOWAK arbeitet als Bundesreferentin im IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit im Fachbereich der Jugendsozialarbeit.

✉ Susanne.Nowak@caritas.de



DAS HAMBURGER AUSBILDUNGSMODELL

VON RAINER SCHULZ

Mit der Berufsqualifizierung im Hamburger Ausbildungsmodell mit Ausbildungsgarantie bietet Hamburg jungen Menschen seit 2011 eine verlässliche Brücke in die Ausbildung. Die Berufsqualifizierung war eine der Maßnahmen, die im Zuge der Reform der beruflichen Bildung in Hamburg erfolgreich umgesetzt wurde. Sie hat zum Ziel, Jugendliche zu einer aktiven Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gesellschaft zu befähigen (hierzu gibt es die Drucksache 19/8472 vom 18.01.2011). Die Berufsqualifizierung (BQ) richtet sich in erster Linie an schulpflichtige Jugendliche mit Wohnsitz in Hamburg, die trotz begründeter Berufswahlentscheidung, grundsätzlicher Eignung und mehrfachen Bewerbungsverfahren im jeweiligen Berufsfeld keinen Ausbildungsplatz in einem Betrieb gefunden haben.

Im Schnitt waren in den vergangenen Jahren rund 250 BQ-Plätze in rund 50 angebotenen Berufen belegt. Im Zuge der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Härten auf dem Ausbildungsmarkt hat Hamburg mittels einer Eilverordnung seit dem Schuljahr 2020/21 sowohl die Zahl der BQ-Plätze auf 600 erhöht als auch das Spektrum der Ausbildungsberufe ausgebaut und die Maßnahme auf die Zielgruppe der 18- bis 25-Jährigen erweitert. Zum Stichtag der Schuljahreserhebung 2020 im ersten Jahr der Pandemie besuchten 337 junge Menschen die BQ; bis zum 1. Februar 2021 waren es 393 BQ-Teilnehmer_innen in 67 Ausbildungsberufen. 53 Prozent der Teilnehmer_innen waren minderjährig und aus Stadtteilschulen in die BQ übergegangen. Weitere 37 Prozent waren zwischen 18 und 20 Jahre alt und kamen überwiegend aus Angeboten der Ausbildungsvorbereitung. Diese Daten bestätigen, dass die Berufsqualifizierung während der Pandemie gezielt diejenigen Jugendlichen unterstützte, die durch die Einschränkungen am

Ausbildungsmarkt am stärksten im Übergang Schule–Beruf beeinträchtigt waren.

Ziel des Bildungsganges ist es, Jugendlichen einen zügigen Übergang in die duale Ausbildung zu ermöglichen – auch während des laufenden Schuljahres. Die BQ ist ein Ausbildungsangebot der Schulform Berufsfachschule in Kooperation mit Betrieben und Bildungsträgern. Inhaltlich und zeitlich deckt sie das erste Ausbildungsjahr des jeweiligen Ausbildungsberufes vollständig ab. Es wird dabei ein Vertrag zwischen der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer und der berufsbildenden Schule geschlossen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind statusrechtlich Schülerinnen und Schüler.

Zulassungsvoraussetzung für die Berufsqualifizierung ist die erfolgreiche Bewerbung bei der zuständigen berufsbildenden Schule mit folgenden Unterlagen:

- Bewerbungsschreiben, in dem die Berufswahl begründet wird,
- Lebenslauf,
- Zeugnisse, Zertifikate, Bescheinigungen von Praktika usw.,
- Nachweise über vergebliche Bewerbungen am Ausbildungsmarkt in dem jeweiligen Berufsfeld.

Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen beginnen ihre Ausbildung mit einem mehrwöchigen Unterricht an der jeweils zuständigen berufsbildenden Schule. Anschließend durchlaufen sie unterschiedliche schulische und betriebliche Lernphasen. Die Lehr- und Lerninhalte entsprechen dabei denen des ersten Ausbildungsjahres in der dualen Berufsausbildung. Der theoretische Teil der Ausbildung erfolgt im Rahmen des Berufsschul-

„Die (...) jungen Erwachsenen beginnen ihre Ausbildung mit einem mehrwöchigen Unterricht an der jeweils zuständigen berufsbildenden Schule.“

unterrichts, wobei je nach Lerngruppengröße und Schulorganisation eigene Klassen eingerichtet werden oder der Unterricht in regulären Ausbildungsklassen stattfindet. Die Praxis wird je nach gewähltem Beruf in Betrieben, Unternehmen, Praxen oder Kanzleien vermittelt.

Unterstützend steht den Jugendlichen neben den Lehrkräften eine Ausbildungsbegleiterin oder ein Ausbildungsbegleiter zur Verfügung. Dabei wird beraten, vermittelt und der Übergang nach der Berufsqualifizierung vorbereitet. Die Ausbildungsbegleitung unterstützt auch die Unternehmen und Betriebe bei Fragen oder unerwarteten Schwierigkeiten.

Im Anschluss an die erfolgreich absolvierte Berufsqualifizierung folgt entweder der Übergang in eine duale Berufsausbildung in einem Betrieb oder, sofern kein betrieblicher Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden konnte, greift die Hamburger Ausbildungsgarantie und die Absolventinnen und Absolventen gehen in eine trägergestützte Berufsausbildung mit einem Ausbildungsvertrag über. So sind 2021/22 beispielsweise von 221 erfolgreichen BQ-Absolventinnen und -Absolventen 209 (94,6 Prozent) in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis übergegangen und bei 120 (54,3 Prozent) wurde das BQ-Jahr als erstes Ausbildungsjahr angerechnet.

Die Jugendberufsagentur unterstützt Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 15 bis 25 Jahren auf dem Weg in Ausbildung, Studium und in Arbeit. Hier müssen sie nicht mehr verschiedene Beratungsstellen anlaufen, sondern erhalten viele Angebote unter einem Dach.



Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter helfen individuell je nach Anliegen und Ausgangslage bei Fragen rund um den Übergang von Schule in den Beruf. Zum Beratungsteam gehören Mitarbeiter_innen der Agentur für Arbeit Hamburg, des Jobcenter Hamburg, der Schulbehörde mit dem Hamburger Institut für Berufliche Bildung und der Bezirksämter mit den Teams der Jugendhilfe.

Die Jugendberufsagentur bietet Beratung, Unterstützung und Vermittlung bei der beruflichen Orientierung und Berufsvorbereitung, der Suche nach Ausbildungsplätzen, der Wahl des Studiums, der Wahl geeigneter schulischer Bildungswege, der Bewältigung von Problemen in der Schule und der Bewältigung persönlicher Schwierigkeiten und Notlagen mit den Zielen „Keiner darf verloren gehen!“ und „Jede und jeder wird gebraucht!“.

„Im Jahr 2022 war der Verbleib von 99,8 Prozent der Schulabgängerinnen und Schulabgänger nach der 10. Klasse bekannt und gesichert.“

Grundlegend für die erfolgreiche Arbeit der Jugendberufsagentur ist, dass Schülerinnen und Schüler bereits ab Klasse 8 verlässlich und systematisch beruflich orientiert werden, um am Ende der Jahrgangsstufe 9 eine begründete Berufswahl oder eine Entscheidung über ihren weiteren schulischen Bildungsweg treffen zu können. Dabei und beim Übergangmanagement der Schulabgängerinnen und -abgänger stellen sogenannte BO-Teams sicher, dass keine Schülerin und kein Schüler nach Verlassen der Stadteilschule ohne ein konkretes Anschlussangebot bleibt.

Zum Hintergrund: Der Verbleib der Jugendlichen wird sehr sorgfältig analysiert, damit niemand verloren geht. Im Jahr 2022 war der Verbleib von 99,8 Prozent der Schulabgängerinnen und Schulabgänger nach der 10. Klasse bekannt und gesichert. Der Großteil von ihnen ging direkt in eine Ausbildung, in die Ausbildungsvorbereitung an den berufsbildenden Schulen oder an die Produktionsschulen in freier Trägerschaft. Andere gingen in die Berufsqualifizierung, machten ein freiwilliges soziales Jahr oder gingen in die Beratung bei der Jugendberufsagentur.

Autor:

RAINER SCHULZ ist Staatsrat der Behörde für Schule und Berufsbildung in Hamburg.

✉ pressestelle@bsb.hamburg.de



AUSBILDUNGSREIFE – EIN UMSTRITTENES KONZEPT

VON LISA STEINBERG

In den 1960er Jahren stand „Ausbildungsreife“ eher im Zusammenhang mit der Eignung eines Betriebes, ausbilden zu können. Diese Bedeutung hat sich mit der Zeit verschoben. Im Mittelpunkt steht nun die Befähigung eines jungen Menschen, eine Berufsausbildung aufzunehmen und erfolgreich abzuschließen, unabhängig vom konkreten Ausbildungsberuf (Eberhard (2018)). Der vorliegende Beitrag setzt sich mit dem Konstrukt der Ausbildungsreife auseinander und hinterfragt seine Rolle in der heutigen Diskussion um eine Ausbildungsgarantie.

Ausbildungsreife – was ist das?

Was muss ein junger Mensch können, wenn er_sie eine Ausbildung beginnen möchte? Im Rahmen des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“¹ setzte sich eine Expert_innengruppe mit der Frage auseinander, wie der Begriff der Ausbildungsreife definiert und operationalisiert werden kann. Vertreter_innen des Pakts (zum damaligen Zeitpunkt: Spitzenverbände der Wirtschaft und die Bundesregierung) und darüber hinaus Expert_innen von Betrieben, berufsbildenden Schulen, der Berufsberatung sowie des Psychologischen Dienstes der Bundesagentur für Arbeit (BA) als auch aus der Wissenschaft entwickelten einen Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife² (vgl. Schulte (2018), S. 15). Nach damaligen Aussagen stellte es „ein erstes Arbeitsergebnis dieses Expertenkreises dar“, das „weiterentwicklungsfähig“ ist. „Sein praktischer Nutzen ist abhängig von der breiten Akzeptanz und praktischen Anwendbarkeit“ (BA (2009), S. 7).

Die Ausbildungsreife bezieht sich auf 25 Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit, unabhängig vom eigentlichen Ausbildungsberuf. Die 25 Merkmale mitsamt Kriterien/Indikatoren werden fünf Bereichen zugeordnet:

- schulische Basiskenntnisse (z. B. Rechtschreibung, mathematische Grundkenntnisse, wirtschaftliche Grundkenntnisse)
- psychologische Leistungsmerkmale (z. B. logisches Denken, räumliches Vorstellungsvermögen, Merkfähigkeit)
- physische Merkmale (z. B. Fähigkeit, einen 8-Stunden-Tag körperlich zu bewältigen)
- psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit (z. B. Sorgfalt, Durchhaltevermögen, Frustrationstoleranz, Kritikfähigkeit)
- Berufswahlreife (z. B. Selbsteinschätzungskompetenz, Zuverlässigkeit, Ausbildungsmotivation)

Das Konzept zur Ausbildungsreife ist ein normatives und beschreibt einen wünschenswerten Entwicklungszustand zu einem bestimmten Zeitpunkt im Lebenslauf. Die einzelnen Merkmale sind in Soll-Beschreibungen formuliert. Mit Blick auf die Kritikfähigkeit (psychologische Merkmal) geht es darum, dass der junge Mensch „gegenüber Fehlern anderer angemessene Geduld und Toleranz [zeigt]“ (ebd., S. 46). Beim Merkmal Umgangsformen sollen sich die jungen Menschen „in der jeweiligen Situation angemessen, höflich, respekt- und rücksichtsvoll [verhalten]“ (ebd., S. 54). Die Verhaltensstandards werden als allgemeingültig beschrieben. Die Ausbildungsreife definiert Mindeststandards zur Aufnahme einer Berufsausbildung und grenzt den Bereich von ‚Normalität‘ ein. Junge Menschen mit fehlender Ausbildungsreife gelten als noch nicht bereit für eine Berufsausbildung. Im Fokus steht der Handlungsbedarf mit Blick auf die individuellen Eigenschaften und Defizite. Keine oder niedrige Schulabschlüsse oder abweichendes Verhalten mit Blick auf die Verhaltensstandards können als unreif und defizitär eingeordnet werden (vgl. Thielen/Handelmann (2021), S. 33).

Nicht ausbildungsreif – welche Folgen hat das?

Basierend auf dem gesetzlichen Auftrag (§ 35 Abs. 2 SGB III³) kann die BA nur Personen bei der Vermittlung in Ausbildung unterstützen, die für den gewünschten Ausbildungsberuf geeignet sind. Die BA beurteilt in diesem Zusammenhang somit die Ausbildungsreife der jungen Menschen. Auch wenn Defizite in einzelnen Bereichen attestiert werden, kann der junge Mensch als geeignet eingeschätzt werden, da das Entwicklungspotenzial berücksichtigt wird.

„Die Ausbildungsreife definiert Mindeststandards zur Aufnahme einer Berufsausbildung.“

Unklarheiten kann der Psychologische oder Ärztliche Dienst der Arbeitsagentur die Ausbildungsreife abklären helfen. Gegenwärtig wird zwischen „Ausbildungsreife vorhanden“, „Ausbildungsreife absehbar erreichbar“ und „Ausbildungsreife nicht erreichbar“ unterschieden. Anhand der letzten Kategorie „Ausbildungsreife nicht erreichbar“ wird deutlich, wie Zugänge zur beruflichen Bildung selektiert werden können. Den jungen Menschen wird die Möglichkeit verneint, eine vollqualifizierende betriebliche Ausbildung (zumindest

mit Unterstützung der BA) zu absolvieren (vgl. Thielen/Handelmann (2021), S. 21). Zudem ist der Status Ausbildungsplatzbewerber_in seit 2006 an eine attestierte Ausbildungsreife durch die Bundesagentur für Arbeit geknüpft. Jungen Menschen, die nicht oder noch nicht „ausbildungsreif“ sind,



wird so der direkte Zugang zur Berufsausbildung deutlich erschwert. Ihnen wird in der Regel eine Berufsvorbereitung empfohlen und sie gelangen in ein Angebot des Übergangssystems. Damit erhält das Konstrukt der Ausbildungsreife also eine praktische Relevanz (vgl. Eberhard (2018)).

Viele wissenschaftliche Erhebungen zeigen jedoch, dass, ob junge Menschen einen Ausbildungsplatz erhalten oder in ein Angebot im Übergangsbereich münden, steht nicht im direkten Zusammenhang mit dem Status der Ausbildungsreife. Es können die konjunkturelle Lage am Ausbildungsmarkt oder die soziale Herkunft eine Rolle spielen. So befinden sich auch viele „ausbildungsreife“ junge Menschen im Übergangsbereich, weil sie keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Zudem wird die Bedeutung der Ausbildungsreife für den erfolgreichen Übergang in Ausbildung weiterhin hinterfragt (vgl. u. a. Enggruber (2016), Kohlrausch und Solga (2012)).

Ausbildungsgarantie – ohne Ausbildungsreife?

Der Referent_innenentwurf formuliert zwar eine Ausbildungsgarantie, aber mehr als das Wort ‚Garantie‘ beinhaltet der Entwurf bisher nicht. Jedoch formuliert er zumindest das Vorhaben, „allen jungen Menschen, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, den Zugang zu einer vollqualifizierenden, möglichst betrieblichen Berufsausbildung [zu eröffnen]“ (BMAS (2022), S. 3). Abgesehen von dem Fokus auf die duale Ausbildung (und ein damit eingeschränkteres und eher männlich dominiertes Berufsfeld) ist diese Zielsetzung „allen jungen Menschen“ inklusiv formuliert. Das ist wichtig, da nach wie vor 2,33 Millionen junge Menschen zwischen 20

„Die Diskussion um die Ausbildungsreife ist eine gesamtgesellschaftliche.“

und 34 Jahren keinen formalen Berufsabschluss haben (Stand 2020, Quelle: BMBF (2022), S. 19).

Um sich diesem Ziel anzunähern und die jungen Menschen mit ihren Bedarfen tatsächlich ernst zu nehmen, ist eine ehrliche BA-Ausbildungsmarktstatistik notwendig – und zwar unabhängig vom Status, der ihnen von der BA zuerkannt wird. Jeder Wunsch nach Ausbildung sollte auch in der Ausbildungsmarktstatistik der BA wiedergeben werden. Nur so wird für Akteure am Übergang Schule–Beruf sowie für politisch Verantwortliche sichtbar, an welchen Stellen angepackt und nachgesteuert werden muss.

Fehlende Ausbildungsreife schränkt die Teilhabemöglichkeit in der beruflichen Bildung ein. Sie steht im Spannungsverhältnis zur Chancengerechtigkeit und zu einem inklusiven Berufsbildungssystem. Mit dem Konstrukt der Ausbildungsreife werden junge Menschen eher in ihrer Passung für die Ausbildungsmarktbedingungen gesehen. Im Fokus stehen Handlungsbedarfe mit Blick auf individuelle Eigenschaften und Defizite. Ähnlich wie im Referent_innenentwurf zur Ausbildungsgarantie stehen strukturelle Fragen in Bezug auf die Gestaltung einer inklusiven Berufsausbildung und der Anpassung an die Lebenswelten und Bedarfe der jungen Menschen weniger im Mittelpunkt.

Die Diskussion um die Ausbildungsreife ist eine gesamtgesellschaftliche. Auch aus der Arbeit der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ wurde deutlich, dass weiterhin verschiedenen Positionen zu dem Thema bestehen.⁴ Wenn wir danach fragen, wie reif junge Menschen für eine Berufsausbildung sind, müssen wir uns gleichzeitig auch die Frage stellen, wie reif die Gesellschaft und die Betriebe sind, um berufliche und soziale Integration von allen jungen Menschen zu ermöglichen.

Anmerkungen:

1. Der Pakt wurde 2004 mit dem Ziel gegründet, den Übergang von Jugendlichen in die Ausbildung zu verbessern. Als der Pakt 2014 auslief, schlossen Bund, Länder, Industrie und dieses Mal auch die Gewerkschaften die Allianz für Aus- und Weiterbildung.
2. Die Handreichung unterscheidet die Kategorien „Ausbildungsreife“, „Berufseignung“ und „Vermittelbarkeit“. Die Ausbildungsreife geht der Berufseignung voraus. Für weitere Informationen siehe BA (2009).
3. § 35 Abs. 2 SGB III: „Die Agentur für Arbeit hat durch Vermittlung darauf hinzuwirken, dass Ausbildungssuchende eine Ausbildungsstelle, Arbeitsuchende eine Arbeitsstelle und Arbeitgeber geeignete Auszubildende sowie geeignete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten. Sie hat dabei die

Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ausbildungssuchenden und Arbeitssuchenden sowie die Anforderungen der angebotenen Stellen zu berücksichtigen.“

4. In der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ wurden neben dem Konzept der „Ausbildungsreife“, das Konzept der „Berufswahlkompetenz“ diskutiert. Ein Teil der Kommission will weiterhin am Konzept der Ausbildungsreife festhalten (Deutscher Bundestag (2021), S. 120–122).

Autorin:

LISA STEINBERG, Referentin für berufliche und soziale Integration, BAG EJSA

✉ steinberg@bagejsa.de



Das Literaturverzeichnis finden Sie auf jugendsozialarbeit.de/dreizehn29



Nachlese

GLEICHBEHANDLUNG ALLER GEFLÜCHTETEN!

Über den Umgang mit **geflüchteten Jugendlichen** im JMD

Autor_innen: Die Bundestutor_innen für das JMD-Programm:

DR. TALIBE SÜZEN, JOCHEN KRAMER, JOSÉ TORREJÓN, WALTER WEISSGÄRBER

Geflüchtete Menschen aus der Ukraine haben durch die Massenzustrom-Richtlinie der EU vom 4. März 2022 europaweit Zugang zum Arbeitsmarkt sowie zu Bildung, Sozialversicherung und medizinischer Versorgung bekommen. Diese Situation begrüßen die Bundestutor_innen des JMD-Programms ausdrücklich. Es eröffnet Chancen für diejenigen, die vor dem Krieg fliehen und in einem anderen europäischen Land leben oder auch nur überdauern möchten, bis der Krieg vorbei ist. Mit großer Sorge allerdings ist die Ungleichbehandlung geflüchteter Menschen zu bemerken. In Bezug auf Aufenthaltsrecht, Zugang zu Sozial- und Integrationsleistungen sowie zum

Arbeitsmarkt, insbesondere aber auch in der gesundheitlichen Versorgung haben geflüchtete Menschen aus anderen Ländern sehr viel weniger Möglichkeiten. Während Schutzsuchende aus der Ukraine legal in die Europäische Union und damit nach Deutschland einreisen dürfen, sind Schutzsuchende aus Afghanistan, Syrien, Irak, Somalia und Eritrea gezwungen, illegale – und damit teure und gefährliche – Wege zu nehmen. Und wenn sie in Deutschland angekommen sind, erhalten sie nur Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz.



Es müssen europäische Regelungen gefunden werden, die diese Ungleichbehandlung verändern. Denn Menschen fliehen aus vergleichbaren Gründen, werden jedoch nicht gleich behandelt. Diese Unterscheidung darf es aus Sicht einer menschenrechtlichen Perspektive nicht geben. Alle Schutzsuchenden haben das Recht auf ein faires Verfahren und im Falle der Verfolgung oder Bedrohung muss Schutz gewährt werden.

Was leisten die Jugendmigrationsdienste in dieser Situation der Ungleichbehandlung?

Jugendmigrationsdienste leisten Beratungsarbeit für alle Ratsuchenden, unabhängig vom Herkunftsland und Aufenthaltsstatus. Alle sollten daher folgende Angebote und Maßnahmen erhalten:

- pädagogische individuelle Beratung
- passgenaue Förderung, Begleitung, Qualifizierung sowie Befähigung für die Ausbildung und Beschäftigung
- Begleitung beim Anerkennungsverfahren für die mitgebrachte Qualifikation

Bundestutor_in bedeutet:

Auf Grundlage der Fördergrundsätze für die Arbeit der Jugendmigrationsdienste vertreten die Bundestutor_innen die vier Zentralstellen. Sie sind Ansprechpartner_innen für das BMFSFJ in allen Fragen der Programmsteuerung. Die Fördergrundsätze sind hier zu finden: https://www.jugendmigrationsdienste.de/fileadmin/media/ueberJMD/JMD_Grundsaeetze_01_04_22.pdf

Was leisten Träger der JMD auf Landes- und Bundesebene?

Die Träger machen auf das Thema der Ungleichbehandlung in der Öffentlichkeit aufmerksam und sensibilisieren damit ihr Umfeld. Sie sind „Akteure einer Rechtsdurchsetzung der Ratsuchenden“. Das bedeutet, dass sie denjenigen, die Rat bei den JMD suchen und noch ungleich behandelt werden, helfen ihre Rechte kennenzulernen und von ihnen Gebrauch zu machen. Geflüchteten aus den Kriegs- und Krisengebieten

wie Afghanistan, Syrien, Somalia und Eritrea muss ein faires Asylverfahren offenstehen und ein entsprechender Schutzstatus zu Teil werden.

Zwischen Trägern und Politik ist viel Lobbyarbeit notwendig, um die Probleme zu begreifen und sie anzugehen. Dafür fordern die Träger:

- einen bedingungslosen Zugang zu Bildung, Ausbildung, Arbeit und gesellschaftlicher Teilhabe.
- das sofortige Recht für alle jungen Menschen, eine Beschäftigung aufzunehmen.
- dass alle geflüchteten jungen Menschen Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch erhalten.
- die Abschaffung des Asylbewerberleistungsgesetz.
- ein vereinfachtes und kostenloses Anerkennungsverfahren von ausländischen Abschlüssen. Letzteres auch mit dem Argument, damit dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Die Autor_innen:

DR. TALIBE SÜZEN arbeitet als Referentin bei der Arbeiterwohlfahrt e. V.

JOSÉ TORREJÓN arbeitet als Referent bei der BAG Katholische Jugendsozialarbeit e. V.

JOCHEN KRAMER arbeitet als Referent beim Internationalen Bund.

WALTER WEISSGÄRBER arbeitet als Bereichsleiter für Jugendmigrationsarbeit bei der BAG Evangelische Jugendsozialarbeit e. V.

✉ Weissgaerber@bagejsa.de

MEDIENTIPP



Eine vom DRK geleitete Federführungsgruppe innerhalb des Kooperationsverbunds Jugendsozialarbeit geht mit einem eigenen „Jugendgesundheits-Podcast“ an den Start.

#HealthForYouth: ein Ohr für junge Menschen

Thema der vierteiligen Podcast-Serie: #HealthForYouth – Impulse zur Gesundheitsförderung in der Jugendsozialarbeit“ ist die aktuelle psychosoziale Gesundheitssituation von Jugendlichen.

Denn Jugendliche werden viel zu selten gefragt, wie es ihnen geht und was sie brauchen, um sich wohlfühlen. Und wenn sie Antworten geben, finden diese kaum Gehör. Dies trifft vor allem auf junge Menschen zu, die sich „sozial verschanzt“ haben, gestresst sind, sich belastet fühlen, nicht mehr wissen, wo ihnen der Kopf steht.



Den Podcast
#HealthForYouth
findest du auf Spotify!



Impressum

DREIZEHN
Zeitschrift für Jugendsozialarbeit
Ausgabe 29/2023, 16. Jahrgang
ISSN 1867-0571

Herausgeber:
Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit

(Rechtsträger: Bundesarbeitsgemeinschaft
Evangelische Jugendsozialarbeit e. V.)
Auguststr. 80, 10117 Berlin
Tel.: 030 28 395 312
E-Mail: dreizehn@jugendsozialarbeit.de
Internet: www.jugendsozialarbeit.de

V. i. S. d. P.: Tom Urig, Sprecher des
Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit
und Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemein-
schaft Katholische Jugendsozialarbeit

Redaktion:
Annemarie Blohm

Redaktionsbeirat:
Birgit Beierling, Alexandra Hepp,
Michael Herkendell, Sascha Horn,
Barbara Klamt, Jochen Kramer,

Michael Kroll, Christine Lohn,
Juliane Marquardt, Christian Shukow,
Luise Springer, Dzenana Spohr,
Klaus Theissen, Tom Urig,
Marion von zur Gathen, Angela Werner,
Sven Winter, Anne Wollenhaupt

Beiträge von Autor_innen geben nicht un-
bedingt die Meinung des Kooperationsver-
bundes Jugendsozialarbeit wieder.
Der Nachdruck von Beiträgen, auch aus-
zugsweise, ist nur mit Genehmigung der
Redaktion gestattet.
Unaufgefordert eingesandte Manuskripte
finden nur in Absprache mit der Redaktion
Beachtung.
Gefördert durch das Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
(BMFSFJ).

Satz:
kaora-design.de

Korrekturat:
Tom Seidel – Die Korrigierer

Druck: Druckerei Lokay e. K.

Bildnachweise:

S. 1: zzzdim – stock.adobe.com
S. 4: auremar – stock.adobe.com
S. 8–9: blende11.photo – stock.adobe.com
S. 13: industrieblick – stock.adobe.com
S. 17: encierro – stock.adobe.com
S. 19: VTT Studio – stock.adobe.com
S. 23: morrowlight – stock.adobe.com
S. 25: Ursula Bylinski
S. 28: Siphosethu F/peopleimages.com –
stock.adobe.com
S. 31: motortion – stock.adobe.com
S. 32: M.Dörr & M.Frommherz – stock.
adobe.com
S. 34–36: OSZ Oder-Spree Fürstenwalde
S. 37: Kitreel – stock.adobe.com
S. 39: NaruFoto – stock.adobe.com
S. 41: Monkey Business – stock.adobe.com
S. 43: highwaystarz – stock.adobe.com
S. 46: Yaroslav – stock.adobe.com
S. 47: Esquire – stock.adobe.com
S. 48: Brian – stock.adobe.com
S. 50: Jesus Rodriguez - unsplash.com
S. 52-53: highwaystarz – stock.adobe.com
S. 55: OL – Olaf Schwarzbach

Alle Links im Heft wurden letztmalig am
20. April 2023 geprüft.

Gefördert von:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Die gesetzlichen Grundlagen der Jugendsozialarbeit liefert das Kinder- und Jugendhilfegesetz (§ 13 SGB VIII), das den Anspruch junger Menschen auf angemessene Förderung formuliert.

Im *Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit* haben sich die *Arbeiterwohlfahrt (AWO)*, die *Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJSA)* und die *Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS)*, die *Bundesarbeitsgemeinschaft örtlich regionaler Träger der Jugendsozialarbeit (BAG ÖRT)*, *DER PARITÄTISCHE Gesamtverband (DER PARITÄTISCHE)*, das *Deutsche Rote Kreuz (DRK)* und der *Internationale Bund (IB)* zusammengeschlossen.

Sein Ziel ist es, die gesellschaftliche und politische Teilhabe von benachteiligten Jugendlichen zu verbessern.

KOOPERATIONSVERBUND JUGENDSOZIALARBEIT

Redaktion DREIZEHN

Auguststr. 80, 10117 Berlin

Tel.: 030 28 395 312

dreizehn@jugendsozialarbeit.de

www.jugendsozialarbeit.de



www.blauer-engel.de/uz195

- ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
- emissionsarm gedruckt
- überwiegend aus Altpapier

WK9

Dieses Druckerzeugnis wurde mit dem Blauen Engel ausgezeichnet

