

WEGE INS BERUFSLEBEN

WIRKUNGSVOLLE ANSÄTZE DER ZIVILGESELLSCHAFT
ZUR FÖRDERUNG VON MENSCHEN MIT
MIGRATIONSHINTERGRUND UND VON FRAUEN



Gefördert durch

NEW SKILLS AT WORK
JPMORGAN CHASE & CO.

PHINEO 
damit Engagement wirkt

Impressum

1. Auflage, September 2015

© PHINEO gAG

Herausgeber

Dr. Andreas Rickert

AutorInnen

Dr. Andreas Schmidt

Charlotte Buttkus

Bettina Kurz

Kontakt

PHINEO gemeinnützige AG

Anna-Louisa-Karsch-Straße 2

10178 Berlin

Tel. +49.30.52 00 65-400

Fax +49.30.52 00 65-403

info@phineo.org

www.phineo.org

Für inhaltliche Fragen zu
dieser Expertise steht Ihnen
gerne zur Verfügung

Dr. Philipp Hoelscher

philipp.hoelscher@phineo.org

Grafik, Layout

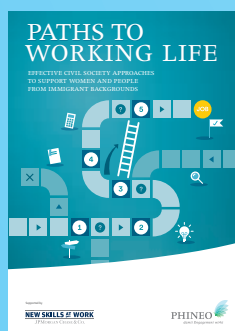
Frohe Zukunft Export

www.frohezukunftexport.de

Druck

DBM Druckhaus Berlin-Mitte GmbH

Diese Publikation ist auch in
englischer Sprache erhältlich:



www.phineo.org/publikationen

Förderpartner dieser Expertise

Über New Skills at Work

Im Rahmen der mehrjährigen globalen Initiative New Skills at Work identifiziert JPMorgan Chase Strategien und fördert Maßnahmen, mit denen die Qualifizierung benachteiligter Gruppen für die Arbeitswelt verbessert werden sollen. Mit dem Ziel einer engeren Vernetzung von Arbeitsmarktpolitik und -praxis, Arbeitsmarktnachfrage und Qualifikationen sowie ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, und somit letztendlich einer Stärkung der globalen Volkswirtschaften, finanziert die Stiftung Forschung, fördert konkrete Projekte und bringt EntscheidungsträgerInnen aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Bildung sowie gemeinnützige Organisationen zusammen.

Über JPMorgan Chase

JPMorgan Chase & Co (NYSE: JPM) ist ein weltweit führendes Finanzdienstleistungsunternehmen, das in mehr als 100 Ländern weltweit für seine Kunden aktiv ist. Die Bank ist führend im Investment Banking, der Vermögensverwaltung, im Private Banking, im Beteiligungsgeschäft, bei Depot- und Transaktions-Serviceleistungen sowie bei Finanzdienstleistungen für Konsumenten. Das Unternehmen und seine Stiftung investieren jedes Jahr rund 200 Millionen US-Dollar in gemeinnützige Initiativen weltweit, fördern starkes Mitarbeiterengagement und bringen ihre Ressourcen und Stärken, ein weltweites Netzwerk, Expertise und Zugang zu Kapital ein. In Deutschland arbeitet die JPMorgan Chase Stiftung mit gemeinnützigen Partnern zusammen, die unter anderem junge Menschen beim Übergang in das Berufsleben unterstützen und ihnen die notwendigen Fähigkeiten vermitteln.

Diese Studie wurde finanziell unterstützt durch die JPMorgan Chase Stiftung. Die hier ausgedruckten Ansichten sind die der Autoren/ Autorinnen und entsprechen nicht zwingendermaßen denen von JPMorgan Chase & Co oder der JPMorgan Chase Stiftung.

➔ www.jpmorganchase.com

WEGE INS BERUFSLEBEN

Wirkungsvolle Ansätze der Zivilgesellschaft zur
Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund
und von Frauen



© Bundesagentur für Arbeit

Trotz der relativ guten Arbeitsmarktlage hat der deutsche Arbeitsmarkt ein erhebliches Nachwuchsproblem. Dies lässt sich an drei Fakten belegen:

- ▶ Rund 50.000 Jugendliche verlassen immer noch jährlich die allgemeinbildenden Schulen ohne Abschluss.
- ▶ Jugendliche – ohne Hochschulberechtigung – beginnen im Durchschnitt ihre Ausbildung erst im Alter von fast 20 Jahren.
- ▶ Immer noch starten 13 Prozent eines Jahrgangs ohne berufliche Qualifikation ins Berufsleben.

Der Arbeitsmarkt fordert Fachkräfte. Wer keine berufliche Ausbildung vorweisen kann, hat ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden oder arbeitslos zu bleiben. Die Arbeitslosenquote Gelernter liegt bei fünf, die der Ungelernten bei 20 Prozent. Was ist zu tun?

Ein Schulabschluss sollte für jede Schülerin und jeden Schüler der Normalfall sein, gerade auch für Jugendliche mit Migrationsgeschichte. Berufswahlunterricht muss in beiden Abschlussklassen fester Bestandteil des Curriculums sein, gemeinsam angeboten von Berufsberatung und Schule, verbunden mit der intensiven Vor- und Nachbereitung von Betriebspraktika.

250.000 Plätze in einem Übergangssystem zwischen Schule und Ausbildung haben nach den geburtenstarken Jahrgängen ihre Berechtigung verloren. Umsteuerung von der

Ausbildungsvorbereitung zur Ausbildungsbegleitung ist gefordert.

Die angebotenen Förderinstrumente für Schule, Übergang und Ausbildung einschließlich der beauftragten Akteure sind zahlreich. Die Kunst besteht darin, jedem/r Jugendlichen gezielt die Unterstützung anzubieten, die er/sie braucht, um seine Ausbildung erfolgreich zu beenden. Jugendberufsagenturen werden zukünftig gemeinsam mit Eltern und Lehrern helfen, für jeden Jugendlichen den richtigen Weg und das passende Instrument zu finden. Alleinerziehende und Teilzeitausbildung sind weitere Themen mit erheblichem Potenzial. Allein von 600.000 Alleinerziehenden im Transferbezug hat die Hälfte keine Ausbildung. Nicht nur AbiturientInnen sollten einen garantierten Anspruch auf einen Studienplatz haben, sondern jedem/r SchulabgängerIn steht ein Recht auf eine berufliche Erstausbildung zu, die seinen/ihren Interessen, Neigungen und seinem/ihrer Talent entspricht. Wenn der Markt bei schlechter Konjunktur oder in bestimmten Regionen dies nicht schafft, ist staatliche Ersatzvornahme gefordert.

Nicht alles kann und muss der Staat richten. Ehrenamtliche Patenschaften zeigen beispielsweise im Projekt Joblinge, dass zivilgesellschaftliches Engagement in Form individueller Unterstützung auch bei Jugendlichen aus schwierigen sozialen Verhältnissen die Integrationschancen erheblich steigert.

Für viele Eltern ist das Abitur der Führerschein für ein gelingendes Berufsleben. Nicht zuletzt deshalb muss auch die Duale Ausbildung Wege zum Hochschulzugang öffnen.

Heinrich Alt

Ehemaliger Vorstand Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit

VORWORT



© PHINEO

Wir haben mit der vorliegenden Expertise daher ein Bild gezeichnet, zusammengesetzt aus zahlreichen Projektbeschreibungen mit ganz verschiedenen Förderinstrumentarien, die beispielhaft zeigen, wo Förderung wirksam ansetzen kann. Durch die systematisierte Zusammenstellung vorbildhafter Projekte der Zivilgesellschaft entsteht in ihrer Gesamtbetrachtung ein Bild wirkungsvollen Handelns.

Deutschland gilt vielen wirtschaftlich als Musterland in Europa, seine Jugendarbeitslosigkeitquote ist die geringste der Europäischen Union, sein System der dualen Ausbildung ein wichtiger Standortfaktor. Gleichzeitig bleiben jährlich viele betriebliche Ausbildungsstellen unbesetzt und tausende BewerberInnen unversorgt und ohne Anschlussperspektive. Daher besteht dringender Handlungsbedarf, denn gescheiterte Übergänge in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind folgenreich, für die Bildungsbiografie der Betroffenen ebenso wie für die Entwicklung unserer Gesellschaft.

Aber was ist konkret erforderlich, um die Chancen auf einen gelungenen Übergang zu verbessern? Unsere Situationsanalyse zeigt: Der Förderbereich der Übergangsmaßnahmen präsentiert sich unübersichtlich – manche sprechen von einem „Maßnahmen-Dschungel“ – und seine Entwicklungen und Verläufe werden sehr unterschiedlich interpretiert. Bei unserer Recherche mit Fokus auf Mädchen/Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund wurde deutlich, dass es keine pauschale oder allgemeingültige Antwort auf die Frage nach wirksamen Fördermaßnahmen gibt, da diese immer am individuellen Bedarf und dem persönlichen Potenzial der Betroffenen ausgerichtet sein müssen.

Wir hoffen, dass dieses Bild – bunt, aber doch mit klaren Konturen – die Leserinnen und Leser davon überzeugt, dass Förderbedarf besteht, sie inspiriert, damit das Engagement wächst, und auch Orientierung gibt, damit wirksame Ansätze nachhaltig Unterstützung erfahren.

Die New Skills at Work Initiative von JPMorgan Chase zielt darauf ab, pragmatische und evidenzbasierte Lösungen ins Leben zu rufen, die dazu beitragen, die Voraussetzungen für ein integratives Wachstum zu schaffen. Solche Lösungen haben wir in der vorliegenden Expertise identifiziert und wir freuen uns, diese gemeinsam mit der New Skills at Work Initiative in Deutschland zu veröffentlichen.

Dr. Andreas Rickert

Vorstandsvorsitzender PHINEO gAG

INHALTSVERZEICHNIS

Grußwort	2
Vorwort	3
A EINLEITUNG	6
B METHODISCHES VORGEHEN	8
C AUSGANGSLAGE	12
I. Zentrale Herausforderungen	12
1. Mangel an Fachkräften trotz vieler Ausbildungssuchender	12
2. Strukturelle Nachteile für Menschen mit Migrationshintergrund und Frauen	13
II. Gelingensbedingungen für wirkungsvolle Lösungsansätze	14
1. Gezielte Hilfsmaßnahmen an System-Übergängen ansetzen	14
2. Ausbildungssuchende nicht als Problem, sondern als Teil der Lösung sehen	15
D BETEILIGTE AKTEURE UND DIE ROLLE DER ZIVILGESELLSCHAFT	17
I. Die beteiligten Akteure	17
II. Die Rolle gemeinnütziger Akteure	20
III. Zusammenwirken der Akteure	22
E WIRKUNGSVOLLE ANSÄTZE	25
I. Fördermaßnahmen im Vor- und Grundschulalter	26
1. Bedarfs- und Ressourcenlage	26
2. Beispielhafte Handlungsansätze der Zivilgesellschaft	27
a) Förderung für Familien mit Migrationshintergrund	28
b) Förderansätze für Mädchen	30
II. Fördermaßnahmen zum Ende der Schulzeit	32
1. Bedarfs- und Ressourcenlage	32
a) Gefährdeter Schulabschluss	32
b) Mangelnde Berufsorientierung	33
2. Beispielhafte Handlungsansätze der Zivilgesellschaft	36
a) Orientierung und Motivation für den Berufseinstieg	36
b) Unterstützung für SchulabgängerInnen mit Migrationshintergrund	39
c) Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen	42



III. Fördermaßnahmen im Übergang Schule–Beruf	44
1. Bedarfs- und Ressourcenlage	44
2. Beispielhafte Handlungsansätze der Zivilgesellschaft	45
a) Fördermaßnahmen für Jugendliche mit Migrationshintergrund	46
b) Unterstützungsmaßnahmen für junge Frauen	50
IV. Fördermaßnahmen während der Ausbildung und zum Berufseinstieg	53
1. Bedarfs- und Ressourcenlage	53
2. Beispielhafte Handlungsansätze der Zivilgesellschaft	53
a) Unterstützung für Auszubildende mit Migrationshintergrund	53
b) Fördermaßnahmen für junge Frauen	56
V. Berufsübergänge im weiteren Berufsleben	58
1. Bedarfs- und Ressourcenlage	58
2. Beispielhafte Handlungsansätze der Zivilgesellschaft	59
a) Berufliche Weiterentwicklung: Förderung von Menschen ohne qualifizierte Ausbildung	59
b) Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und Anpassungsqualifizierung	62
c) Beruflicher Wiedereinstieg für Frauen nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung	63
F ZUSAMMENFASSUNG	66
Verweise	69
ANHANG	
1 ÜBERSICHT DER PRAXISBEISPIELE	75
2 WEITERFÜHRENDE LITERATUR	95

Für jeden Menschen sind eine gute Ausbildung und eine erfüllende Arbeitsstelle, die der beruflichen Qualifikation entspricht, Schlüsselfaktoren für ein gelungenes Leben. Gleichzeitig bilden diese eine wichtige Basis für die gesamtgesellschaftliche Entwicklung. Denn gescheiterte Übergänge in Ausbildung und Arbeit sind – für die Betroffenen ebenso wie für die Gesellschaft – teuer und folgenreich, nicht nur im Hinblick auf die direkten Kosten der vielen (Berufsvorbereitungs-)Maßnahmen im Übergangssystem, die auf mehrere Milliarden Euro jährlich geschätzt werden, sondern auch mit Blick auf die hohen indirekten (Folge-)Kosten von Arbeitslosigkeit (etwa durch Sozialleistungen und entgangene Steuerzahlungen). Daher liegt die Frage nahe:

Was ist erforderlich, um die Chancen für einen gelungenen Übergang in den Arbeitsmarkt zu verbessern?

Die vorliegende Expertise geht dieser Frage mit Blick auf die Rolle der Zivilgesellschaft nach. Sie identifiziert drängende Probleme (Teil C), nennt die handelnden Akteure (Teil D) und zeigt praktische Handlungsansätze, die nachweislich wirken (Teil E). Die Darstellung erfolgt entlang der Schlüsselstellen der Bildungsbiografie:

- ▶ Frühe Weichenstellung im Vor- und Grundschulalter (E I.)
- ▶ Schulabschluss und Berufsorientierung (E II.)
- ▶ Übergang in Ausbildung (E III.)
- ▶ Ausbildungsabschluss und Übergang in Arbeit (E IV.)
- ▶ Berufsübergänge im weiteren Berufsleben (E V.)

Die Expertise schließt mit einer Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse (Teil F) und einer Übersicht der Praxisbeispiele (Anhang 1).

Im Fokus der Expertise stehen Projekte, die darauf abzielen, die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund sowie von Mädchen und Frauen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern. Diese – für den Arbeitsmarkt höchst relevanten – Zielgruppen sehen sich erheblichen Schwierigkeiten gegenüber, verfügen aber auch über besonderes Potenzial, das aktiviert werden kann.

Durch Befähigungs- und (Nach-)Qualifizierungsmaßnahmen, die gezielt an den Stärken der Betroffenen ansetzen, können die Übergänge in den Beruf gemeistert und das Fachpersonal von morgen ausgebildet werden. Zivilgesellschaftliche Projekte, die nachweislich wirken, erkennen diese Potenziale und fördern sie gezielt. Damit dies gelingt, ist eine bedarfs- und ressourcenorientierte Perspektive Voraussetzung. Im Ergebnis lassen sich folgende Anforderungen an wirkungsvolle Handlungsansätze entlang der Schlüsselstellen der Bildungsbiografie festhalten:

1

Im Vor- und Grundschulalter

- ▶ Kinder in Familien mit Migrationshintergrund haben bessere Startchancen, wenn Familien und Kindertagesstätten als Lernorte gestärkt werden.
- ▶ Jugendliche mit Migrationshintergrund schaffen den Anschluss an Realschule und Gymnasium, wenn sprachliche und soziale Kompetenzen ganzheitlich gefördert werden.

2

Zum Ende der Schulzeit

- ▶ Durch praxisnahe Unterrichtsformen starten auch abschlussgefährdete Jugendliche mit Schulabschluss in die Ausbildungssuche.
- ▶ Zielgerichtete Informationen und passgenaue Begleitung geben Jugendlichen Orientierung in der schwierigen Berufswahlphase – auch in Richtung geschlechtsuntypischer Berufe.

3

Im Übergangsbereich zur Ausbildung

- ▶ Angebote, die neben fachlicher Qualifikation den Erwerb sozialer Schlüsselkompetenzen im Blick haben, ebnen den Weg in den Ausbildungsbetrieb.
- ▶ Mit individuellem Coaching und Kontakt zu lokalen Unternehmen gelingt die optimale Passung zwischen Auszubildungssuchender/m und Lehrstelle.
- ▶ Zeitflexible Ausbildungsmodelle bieten auch jungen Müttern eine Perspektive.

4

Während der Ausbildung bis zum Berufseinstieg

- ▶ Ein Schlüssel zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung liegt im frühzeitigen Erkennen und Vermitteln bei Konflikten im Ausbildungsalltag.
- ▶ Mit individueller Unterstützung von Jugendlichen/r und Betrieb gelingt auch der Berufsübergang nach Abschluss der Ausbildung.

5

Im weiteren Berufsleben

- ▶ Wiedereinstiegshilfen eröffnen Frauen nach der Familienphase (neue) Karrierewege.
- ▶ Hilfen bei der Anerkennung ihrer Abschlüsse und eventuelle Anpassungsfortbildungen erschließen die Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund für den deutschen Arbeitsmarkt.

B METHODISCHES VORGEHEN

Ziel der Expertise ist es, anhand von Praxisbeispielen zu zeigen, wie die Zivilgesellschaft konkret dazu beitragen kann, Übergänge ins Ausbildungs- und Berufsleben zu ermöglichen. Der Fokus liegt dabei auf den Zielgruppen Menschen mit Migrationshintergrund sowie Mädchen und Frauen. Die Bedarfs- und Ressourcenlage der Zielgruppen wurden in den relevanten Abschnitten der Bildungsbiografie recherchiert. Dabei wurden die spezifischen Benachteiligungen ebenso wie die Potenziale der Betroffenen herausgearbeitet, an denen die zivilgesellschaftlichen Maßnahmen sinnvollerweise ansetzen müssen. Dazu wurden einschlägige Studien, Berichte und Fachliteraturbeiträge herangezogen.

Ausgehend von der jeweiligen Bedarfs- und Ressourcenlage wurden beispielhafte Handlungsansätze identifiziert, die nachweislich wirken und praktisch zeigen, wie das ungenutzte Potenzial der betrachteten Zielgruppen erkannt, gefördert und ausgeschöpft werden kann. Identifiziert wurden die Praxisbeispiele, von denen einige das „Wirkt-Siegel“ tragen (siehe Kasten), über einen Methodenmix aus Internetrecherche, ExpertInnen-Interviews und qualitativer Analyse von PHINEO-internen und öffentlich verfügbaren Informationsmaterialien. Eingeflossen sind die Erfahrungen und die inhaltliche Expertise aus der Analyse von gemeinnützigen Organisationen in über zehn Themenfeldern sozialen Handelns.

Insgesamt werden über 50 Praxisbeispiele an den entsprechenden Stellen im Text genannt. Dabei werden einige Projekte knapp dargestellt, während zum Teil weitere Projekte genannt werden, um die Bandbreite der Handlungsansätze zu verdeutlichen. Eine ausführlichere Darstellung aller Projekte findet sich in der Übersicht über die Praxisbeispiele in Anhang 1.

Das Wirkt-Siegel

PHINEO vergibt seit 2010 ein Spendensiegel, das Wirkt-Siegel. Das Wirkt-Siegel erhalten gemeinnützige Organisationen nach einer eingehenden Analyse ihres Wirkungspotenzials. Ausgezeichnet werden gemeinnützige Organisationen, die besonders wirkungsvoll zur Lösung eines konkreten gesellschaftlichen Problems beitragen. Analysiert wurden in der Vergangenheit unter anderem Organisationen aus den Themenbereichen Berufsvorbereitung, Gesundheit, Integration oder Kampf gegen Kinderarmut. Weitere Informationen zum Wirkt-Siegel und zum PHINEO-Analyseverfahren finden Sie unter [↗ www.phineo.org](http://www.phineo.org)



Zu zentralen Themen der Expertise wurden Interviews mit folgenden ExpertInnen geführt:

Matthias Anbuhl Abteilungsleiter Bildungspolitik und Bildungsarbeit beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB),

André Grabinski wissenschaftlicher Mitarbeiter der Servicestelle Bildungsketten beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB),

Claudia Hilse Bereichsleitung Übergang Schule–Beruf in der Kommunalen Koordinierungsstelle REGE mbH, Bielefeld,

Tabea Schlimbach wissenschaftliche Referentin beim Deutschen Jugendinstitut (DJI) im Forschungsschwerpunkt Übergänge im Jugendalter und

Eva Viehoff Koordinatorin im Team des Projekts „GenderKompetent.NRW“.

Herausforderungen auf dem Weg ins Berufsleben

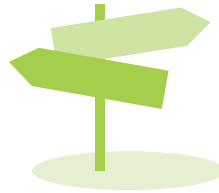


18%

Im Vor- und Grundschulalter

Die **Bildungsbeteiligungsquote** von Kleinkindern mit Migrationshintergrund ist um **18 Prozent niedriger** als die Quote von Kindern ohne Migrationshintergrund (17 % gegenüber 35 % der unter 3-Jährigen).

SchülerInnen mit Migrationshintergrund verlassen die Schule **überproportional häufig** in Richtung **Haupt- und Sonderschule**.



470.000



Zum Ende der Schulzeit

470.000 junge Menschen haben **keinen Schulabschluss** (lt. Mikrozensus 2011) und damit geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

2/3 der SchülerInnen haben **keine konkrete Vorstellung** für ihre berufliche Zukunft.

37.000

Im Übergangsbereich zur Ausbildung

1/3 aller SchulabsolventInnen ohne Studienberechtigung schafft es **nicht direkt in eine Ausbildung**.

37.000 Lehrstellen blieben 2014 **unbesetzt**

2 Mio. junge Menschen **hatten 2012 keinen Berufsabschluss**



130.000



Während der Ausbildung bis zum Berufseinstieg

12 % aller Ausbildungen werden **vorzeitig abgebrochen**.

130.000 Personen meldeten sich 2013 nach abgeschlossener Ausbildung **arbeitslos**.



58%

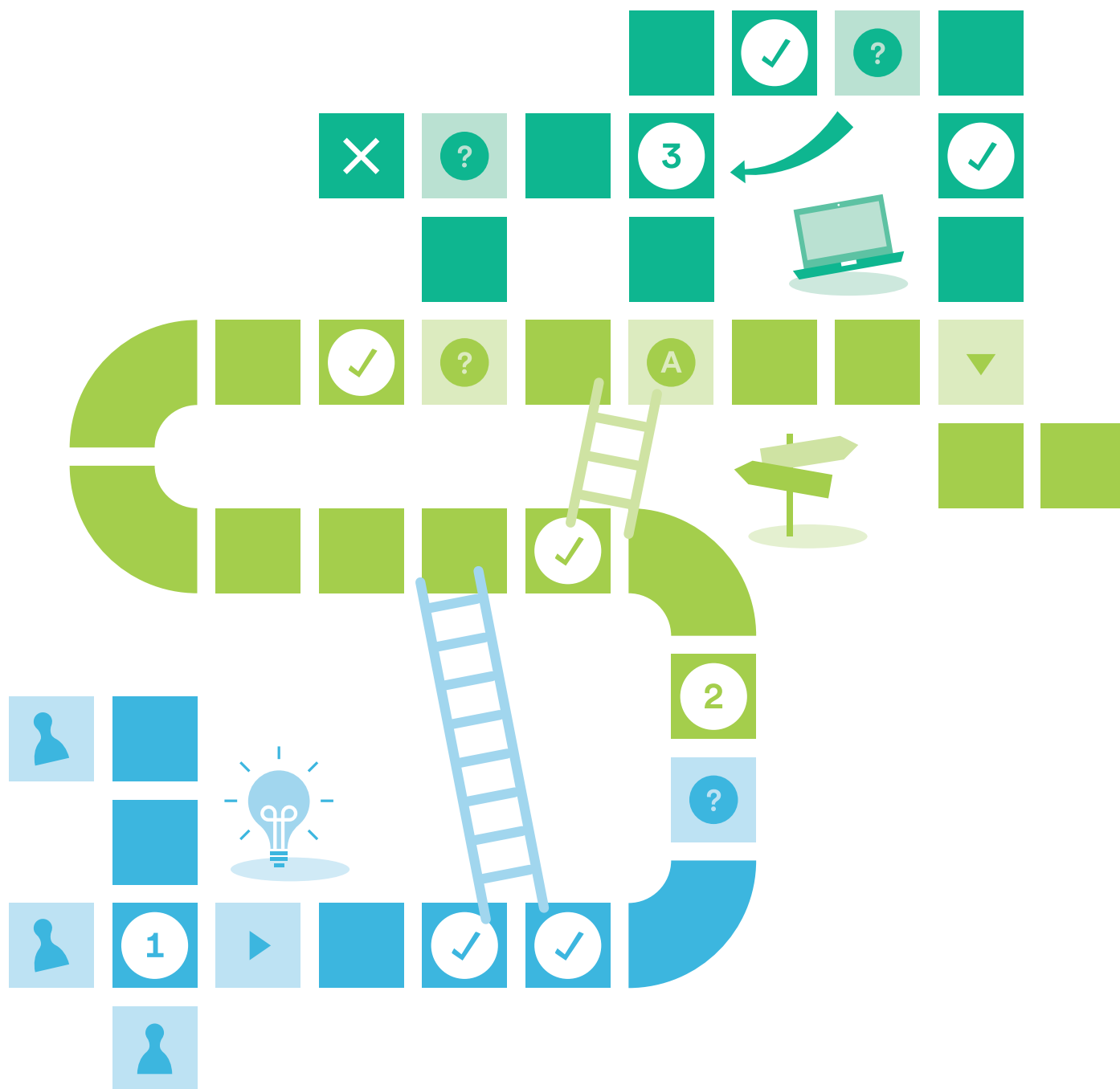
Im weiteren Berufsleben

58 % aller berufstätigen **Frauen** arbeiten in **Teilzeit**.

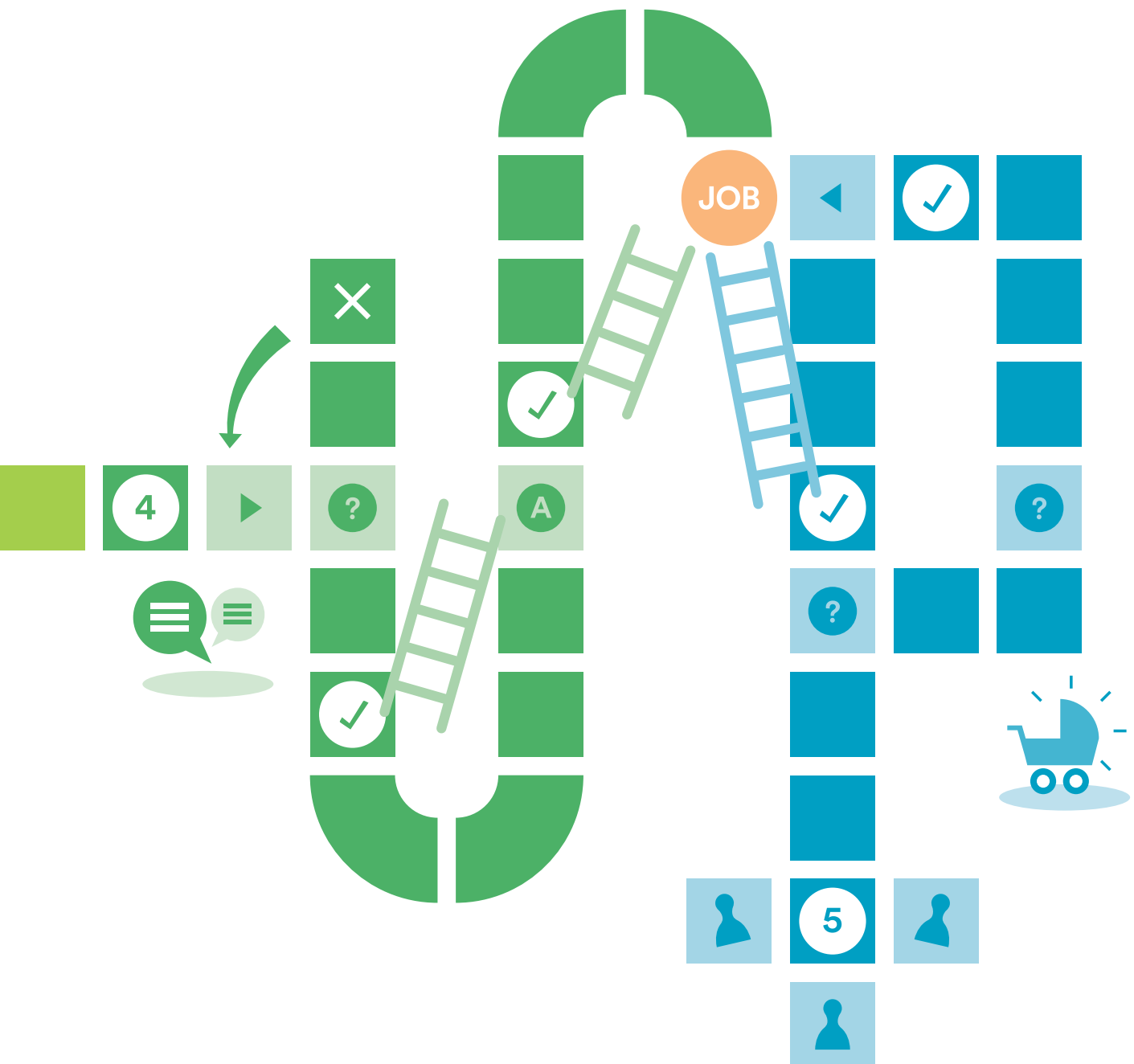
3 Mio. Menschen leben in Deutschland mit einem **ausländischen Berufsabschluss**. Davon werden nicht alle anerkannt.





Wege ins Berufsleben





- | | | |
|---|--|---|
| <p>1 Im Vor- und Grundschulalter</p> <p>✓ Kinder haben bessere Startchancen, wenn Familien und Kindertagesstätten als Lernorte gestärkt werden.</p> <p>✓ Werden sprachliche und soziale Kompetenzen ganzheitlich gefördert, gelingt der Anschluss auch an Realschule und Gymnasium.</p> | <p>2 Zum Ende der Schulzeit</p> <p>✓ Mit geeigneter Unterstützung und praxisnahen Unterrichtsformen starten auch abschlussgefährdete Jugendliche mit Schulabschluss in die Ausbildungssuche.</p> <p>✓ Zielgerichtete Informationen und passgenaue Begleitung geben jungen Erwachsenen Orientierung in der schwierigen Berufswahlphase.</p> | <p>3 Im Übergangsbereich zur Ausbildung</p> <p>✓ Angebote, die neben fachlicher Qualifikation den Erwerb sozialer Schlüsselkompetenzen im Blick haben, ebnen den Weg in den Ausbildungsbetrieb.</p> <p>✓ Mit individuellem Coaching und Kontakt zu lokalen Unternehmen gelingt die optimale Passung zwischen Ausbildungssuchender/m und Lehrstelle.</p> |
|---|--|---|





4 Während der Ausbildung bis zum Berufseinstieg 

 Ein Schlüssel zum erfolgreichen Abschluss liegt im frühzeitigen Erkennen und Vermitteln bei Konflikten im Ausbildungsalltag ...







 ... sowie in der individuellen Unterstützung von Jugendlichen/r und Betrieb bei Abschluss und Berufsübergang.

5 Im weiteren Berufsleben 

 Zeitflexible Ausbildungsmodelle und Wiedereinstiegshilfen nach der Familienphase eröffnen (neue) Karrierewege.

 Hilfen bei der Anerkennung von Abschlüssen und eventuelle Anpassungsfortbildungen erschließen die Kompetenzen für den deutschen Arbeitsmarkt.

Legende

-  Start
-  Phasen 1–5
-  Ansätze
-  Entscheidungen
-  Abschluss
-  Abbruch

I. Zentrale Herausforderungen

1. Mangel an Fachkräften trotz vieler Ausbildungssuchender

Es wird ein Mangel an Fachkräften beklagt ...

Gesamtgesellschaftlich führen der demografischer Wandel (durch weniger SchulabgängerInnen und alternde Belegschaften) sowie eine (prognostizierte) fatale Kombination aus nachlassender Bereitschaft zu einer Ausbildung (Trend zur Höherqualifizierung) und mangelnder Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen zu einem Mangel an Fachkräften.¹ Nach einer Prognose des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BIBB) fehlen 2030 eine Million Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung.² Dem dualen Bildungssystem werden im oberen Bereich die gut qualifizierten Auszubildenden entzogen, weil sich immer mehr von ihnen für ein Studium entscheiden, im unteren Bereich gibt es ein Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage. Rekrutierungsschwierigkeiten wird es zukünftig vor allem in Berufsbereichen geben, die einen mittleren Qualifikationsabschluss erfordern.³

... obwohl gleichzeitig viele Lehrstellen unbesetzt bleiben ...

Auf dem deutschen Ausbildungsmarkt wurde zum Stichtag 30. September 2014 folgende Bilanz gezogen: Die Anzahl der Jugendlichen mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen war mit 522.200 (davon ca. 500.000 in regulären Ausbildungsbetrieben) leicht rückläufig.⁴ Gleichzeitig blieben 37.100 betriebliche Ausbildungsstellen unbesetzt. Mit dieser Zahl wurde ein im langjährigen Vergleich neuer Höchststand erreicht.⁵ Zum 30. September 2014 lag die Anzahl unversorgter BewerberInnen ohne Anschlussperspektive bei rund 20.900.⁶

... und viele Ausbildungssuchende keinen Ausbildungsplatz finden.

Eine beachtliche Anzahl Jugendlicher wird auch 2015 bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz leer ausgehen, darunter insbesondere solche mit Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss. Denn Ausbildungslosigkeit hängt sehr stark mit den erreichten Schulabschlüssen zusammen. Von den Personen, die über keinen Schulabschluss verfügen, sind 63 Prozent ohne Berufsabschluss, von denjenigen mit Hauptschulabschluss sind es 32 Prozent. Insgesamt bleiben somit über zwei Millionen junge Menschen ohne einen Berufsabschluss.⁷

Fazit: Wir haben es in Deutschland mit einem Passungsproblem zu tun.

Die derzeitige Situation in der Berufsausbildung ist von einer mangelnden Passgenauigkeit zwischen Angebots- und Nachfragesituation geprägt, sowohl bei gesamtgesellschaftlicher als auch bei individueller Betrachtung der Lage:

- ▶ Gesamtgesellschaftlich sinkt die Jugendarbeitslosigkeit. Gleichwohl ist die Lage auf dem Ausbildungsmarkt vor allem für Jugendliche ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss immer noch gleichbleibend angespannt.

-
- ▶ Auch bei individueller Betrachtung liegt ein Widerspruch darin, dass auf der einen Seite Unternehmen Fachkräfte dringend suchen und ausbilden wollen, aber keine für sie geeigneten KandidatInnen finden bzw. deren fehlende Ausbildungsreife bemängeln. Auf der anderen Seite bleiben jedes Jahr mehrere zehntausend „ausbildungswillige“ SchulabgängerInnen ohne Ausbildungsplatz.

2. Strukturelle Nachteile für Menschen mit Migrationshintergrund und für Frauen

Menschen mit Migrationshintergrund sind ebenso wie Mädchen und Frauen auf ihrem Weg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt strukturell benachteiligt.

Migrationshintergrund ist gleichbedeutend mit Benachteiligung am Ausbildungsmarkt.

Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund – dies sind derzeit 28 Prozent der 15- bis 20-Jährigen in Deutschland⁸ – sind in allen Phasen ihrer Bildungsbiografie mit Benachteiligungen konfrontiert:

- ▶ Die **Schule** verlassen sie häufiger ohne Abschluss als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Auch haben Jugendliche mit Migrationshintergrund überproportional niedrigere Schulabschlüsse.⁹
- ▶ Der Übergang von der Schule in eine **Berufsausbildung** hat sich für Jugendliche mit Migrationshintergrund in den vergangenen Jahrzehnten zunehmend als Barriere erwiesen. Die Befunde der Berufsbildungsforschung zeigen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund gegenüber Jugendlichen ohne Migrationshintergrund deutlich schlechtere Chancen haben, einen Ausbildungsplatz im dualen System zu bekommen – und zwar selbst dann, wenn Faktoren wie Schulnoten, Abschlüsse, Elternhaus oder das Bewerbungsverhalten berücksichtigt werden.¹⁰ So liegt die Quote der AusbildungsanfängerInnen mit Migrationshintergrund bei 29 Prozent gegenüber 44 Prozent bei deutschen Jugendlichen, die eine Ausbildung anstreben.¹¹
- ▶ Im **Berufsalltag** sind Fälle von Diskriminierung wegen der Herkunft von ArbeitnehmerInnen immer wieder anzutreffen.

Mädchen und Frauen sind – immer noch – in ihren Karrierechancen beeinträchtigt.

Obgleich Mädchen und Frauen seit Jahren als die Gewinnerinnen des Bildungssystems verstanden werden können – sie scheitern seltener in der Schule, haben oft die besseren Schulabschlüsse und ihr Anteil im Übergangssystem ist geringer – sind sie mit spezifischen Benachteiligungen konfrontiert.

- ▶ In ihrer **Ausbildungs- und Berufswahl** werden Mädchen/Frauen immer noch maßgeblich von geschlechtsspezifischen Rollenklischees bestimmt, die ihre individuellen Karrierechancen mindern und an der Bedarfslage der deutschen Wirtschaft vorbeigehen.¹²

-
- ▶ Im **Ausbildungssystem** sind vor allem alleinerziehende junge Frauen benachteiligt. Dies ist eine erhebliche Anzahl. Denn in Deutschland lebt heute schon mehr als jedes sechste Kind in einer alleinerziehenden Familie. Bei nur einem Elternteil aufzuwachsen, ist für 2,2 Millionen Kinder Normalität.¹³
 - ▶ Auf dem **Arbeitsmarkt** sind Frauen heute zwar häufiger vertreten als früher, sie sind aber zunehmend von Nachteilen wie Teilzeit- oder geringfügiger Beschäftigung sowie niedrigeren Stundenlöhnen betroffen.¹⁴ Insgesamt haben Frauen schlechtere Chancen und erhalten eine geringere Vergütung als Männer mit vergleichbarer Qualifikation, Tätigkeit und Leistung.
 - ▶ Mütter mit **Migrationshintergrund** sind deutlich seltener erwerbstätig als andere. Dabei haben viele von ihnen den konkreten Wunsch, einer Berufstätigkeit nachzugehen.¹⁵ Sie fühlen sich besser in die Gesellschaft eingebunden, wenn sie erwerbstätig sind. Davon profitieren die Frauen selbst, aber auch ihre Familien und ganz besonders ihre Kinder.¹⁶

Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich auf Menschen mit Migrationshintergrund und Mädchen / Frauen, die speziellen Unterstützungsbedarf in den Übergangphasen haben und deren Potenziale (weiterhin) nicht hinreichend erschlossen sind.

Hinweis: Wenn in den Kapiteln E I. bis IV. allgemein von „Jugendlichen“ bzw. „jungen Erwachsenen“ gesprochen wird, ist zu berücksichtigen, dass die Altersspanne bei der Thematik sehr weit reicht: Im Fokus der Fördermaßnahmen für den Übergang Schule – Beruf stehen Jugendliche im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, bei Maßnahmen der Nachqualifizierung bzw. der Aufstiegsfortbildung reicht die Altersspanne von 20 bis zu 35 Jahren. Und beim Thema der beruflichen Weiterentwicklung und Wiedereinstiege (Kapitel E V.) ist das Alter der betroffenen Personen nach oben offen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Teilnahmekancen der Erwerbstätigen an Weiterbildungsmaßnahmen weniger von ihrem Alter als von ihrem Bildungshintergrund abhängen.

II. Gelingensbedingungen für wirkungsvolle Lösungsansätze

1. Gezielte Hilfsmaßnahmen an System-Übergängen ansetzen

Es gibt eine hohe Anzahl von Ausbildungssuchenden ...

Die individuellen Ursachen für die Ausbildungslosigkeit sind schlechte Bildungsvoraussetzungen und besondere Lebensumstände auf Seiten der Betroffenen. Entscheidende Faktoren sind daneben vor allem auch die sozialen und motivationalen Voraussetzungen, die Unterstützung durch das Elternhaus und eine längerfristige betriebliche Anbindung bereits während der Schulzeit.¹⁷ Dagegen spielt ein fehlendes Interesse der Jugendlichen an einer vollqualifizierenden Berufsausbildung kaum eine Rolle. Fast alle haben nach einem Ausbildungsplatz gesucht. 2014 wurden 810.500 „ausbildungsinteressierte“ Personen gezählt.¹⁸ Ein gutes Drittel davon hat sogar einmal eine Berufsausbildung begonnen, diese aber nicht erfolgreich abgeschlossen. Doch gilt auch in diesen Fällen, dass vor allem Auszubildende mit niedriger schulischer Vorbildung in der Gefahr sind, ihre Ausbildung vorzeitig abzubrechen.¹⁹

... die gezielte Hilfe an den Übergangsstellen benötigen.

In der Bildungsbiografie gibt es Übergangsstellen, die für den weiteren Lebensweg der Kinder und Jugendlichen entscheidende Akzente setzen. Ein Scheitern am Ende der Schulzeit, ein Abbruch der Ausbildung oder ein Verlust des Arbeitsplatzes nach dem Berufseinstieg sind biografische Zäsuren mit erheblicher (persönlicher) Folgewirkung für die Betroffenen, die nur schwierig wieder „auszubügeln“ sind. Daher ist es entscheidend, den Jugendlichen von vornherein bei den Übergängen zu helfen. Solche biografischen Schlüsselpassagen bestehen vor allem bei einem Wechsel zwischen Systemen wie etwa beim Eintritt in das Schulsystem, zwischen Schul- und Ausbildungssystem und schließlich beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und nach biografischen Brüchen.

Solche Wechsel konfrontieren die Jugendlichen mit ungewohnten Strukturen, neuen Rollen und Anforderungen, die sie zur Umorientierung und Bewährung herausfordern. Die zum Teil schwierigen Adaptionsprozesse erfordern ein breites Spektrum an neuen fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen, die die Jugendlichen erst erwerben müssen. Insofern sind die Übergänge ein „Nadelöhr für gesellschaftlichen Erfolg“, aber auch Stationen des Scheiterns. Viele können dabei auf Unterstützung in ihrem persönlichen Umfeld zählen. Andere sind auf Hilfe von außen angewiesen. Diese Hilfe sollte gezielt an den Übergangsstellen ansetzen.

2. Ausbildungssuchende nicht als Problem, sondern als Teil der Lösung sehen

Die Verantwortung für Übergangsprobleme im Ausbildungsmarkt wird je nach politischer Interessenlage hin- und hergeschoben. Sie wird von den einen bei den Jugendlichen gesucht, die (angeblich) nicht ausbildungsbereit oder -geeignet sind, von den anderen bei den Betrieben, die sich (angeblich) zu wenig in der Ausbildung der Jugendlichen engagieren.

- ▶ So beklagen Betriebe laut einer nicht repräsentativen Online-Befragung von mehr als 15.000 Industrie- und Handelsunternehmen (DIHK 2013) als größte Hemmnisse bei der Besetzung eines Ausbildungsplatzes „mangelnde Ausbildungsreife“ (75 Prozent) und fehlende Berufsorientierung der Bewerber (53 Prozent).
- ▶ Umgekehrt werden den Betrieben überhöhte Anforderungen, mangelnde Professionalität bei der Nachwuchssicherung, niedrige Vergütungen in bestimmten Ausbildungsberufen und fehlende Ausbildungsqualität vorgeworfen.

Übergangsprobleme werden zumeist auf fehlende Ausbildungsreife zurückgeführt ...

Von Medien, Wirtschaft und Politik wird das Passungsproblem oft darauf reduziert, einer zunehmenden Anzahl dieser Jugendlichen fehle die erforderliche „Ausbildungsreife“, so dass sie den Anforderungen einer beruflichen Ausbildung (noch) nicht gerecht würden. Obwohl über Ausbildungsreife viel diskutiert wird, gibt es dafür keine allgemein gültige Definition.²⁰

In der Regel wird der Begriff ausschließlich negativ definiert als

- ▶ zu geringe schulische Basiskenntnisse,
- ▶ mangelhaftes Arbeits- und Sozialverhalten und
- ▶ eine fehlende Berufswahlreife, d.h. die Fähigkeit, die eigenen Bedürfnisse und Fähigkeiten zu kennen und diese mit Anforderungen von Berufen in Beziehung setzen zu können.²¹

... jedoch ergeben sich Chancen auf gelingende Übergänge nur durch Perspektivwechsel.

Trotz aller Schwierigkeiten in der wichtigen Übergangsphase zeigen die Jugendlichen in Deutschland eine positive Grundeinstellung: Gut 60 Prozent der SchülerInnen freuen sich auf die Zeit nach der Schule. Für die überwiegende Mehrheit (87 Prozent) ist es besonders wichtig, einen Beruf zu haben, der ihnen Spaß macht; dies ist sogar mehr SchülerInnen wichtig als ein gutes Einkommen und ein sicherer Arbeitsplatz.²² Jugendliche sollten entsprechend nicht (nur) als Problem, sondern (vorrangig) als Teil der Lösung gesehen werden!

Die betrieblichen Rekrutierungsverfahren und die staatlichen Fördermaßnahmen sollten also nicht vorrangig nur die Schwächen, sondern vor allem die Stärken der Jugendlichen erkennen und fördern. Denn hier liegt erhebliches Potenzial. So zeigen Modellversuche mit leistungsschwachen Jugendlichen (zum Beispiel Berufsstarterklassen in Niedersachsen mit Hauptschulabschluss), die üblicherweise im Auswahlprozess von Unternehmen benachteiligt sind, dass es im persönlichen Kontakt gelingen kann, sie als Individuen wahrzunehmen und ihre Potenziale zu erkennen.²³

Gleiches gilt auch im späteren Berufsleben. Hier sind gezielte Hilfen bei Neuorientierung und Anpassungsqualifizierung gefragt, damit nach familienbedingter Auszeit, Zuwanderung aus dem Ausland oder anderen Brüchen in der Erwerbsbiografie ein (Wieder-)Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt gelingt. Denn hier sind erhebliche Potenziale, fachliche Kompetenzen und (berufliche) Erfahrungen vorhanden, die für den Arbeitsmarkt durch einen Perspektivwechsel erschlossen werden können.

Bevor in Teil E wirkungsvolle Handlungsansätze der Zivilgesellschaft dargestellt werden, die gezielt die Potenziale von Menschen in Übergangssituationen fördern, sollen zunächst die Akteure dargestellt werden, die im Themenfeld tätig sind.

D BETEILIGTE AKTEURE UND DIE ROLLE DER ZIVILGESELLSCHAFT

An den Unterstützungsmaßnahmen in der wichtigen Phase des Übergangs in das Berufsleben ist eine Vielzahl von Akteuren beteiligt. Neben staatlichen und zivilgesellschaftlichen Trägern sind Unternehmen aktiv involviert, ob als Ausbildungsbetriebe oder mit ihrem gesellschaftlichen Förderengagement, ebenso wie Schulen (allgemeinbildende und Berufsschulen). Aber auch die privaten Netze aus Familien und Ehrenamtliche sind als wichtige Beteiligte in das Gesamtbild einzubeziehen. Im Folgenden wird kurz umrissen, welche Akteure beteiligt sind (I.), welche Rollen gemeinnützige Akteure übernehmen (II.) und wie diese mit anderen Akteuren zusammenwirken (III.).

I. Die beteiligten Akteure

Während der Staat überwiegend Förderprogramme initiiert und finanziert...

Beim Übergangsmanagement nehmen die **staatlichen Akteure** überwiegend die Rolle von Auftraggebern ein, indem sie

- ▶ (Modell-)Programme initiieren und deren Durchführung ausschreiben,
- ▶ Förderprogramme und -maßnahmen finanzieren (Hauptfinanziers der Förderprogramme im Übergangssystem sind Bund, Länder, Kommunen, Europäischer Sozialfonds)²⁴, und
- ▶ durch politische Entscheidungen rechtliche Rahmenbedingungen schaffen.

Darüber hinaus erbringen staatliche Akteure, namentlich die (lokalen) **Agenturen für Arbeit / Jobcenter**, Sozialleistungen im Zusammenhang mit Arbeitsvermittlung, Arbeitsförderung und Berufswahl.

... werden mit der Umsetzung vielfach zivilgesellschaftliche Organisationen beauftragt.

In der Regel übernehmen **zivilgesellschaftliche Organisationen** (zumeist gemeinnützige Vereine und gGmbHs) als Dienstleister die Umsetzung der Förderprogramme. Sie verleihen den Angeboten ihr individuelles konzeptionelles Gesicht, gestalten in direkter Zusammenarbeit mit den Beteiligten vor Ort die Maßnahmen aus und sind in Kooperation mit anderen Projektträgern an der Gestaltung einer lokalen Gesamtarchitektur beteiligt. Sie sind damit oft die Schnittstelle im Gemeinschaftsengagement von Wirtschaft, Kommune und Zivilgesellschaft.

Mit ihren Unterstützungsmaßnahmen für hilfsbedürftige Menschen beim Übergang in Ausbildung und Arbeit orientieren sie sich am konkreten Bedarf vor Ort und setzen dazu vielfach an den im folgenden Kapitel geschilderten Übergangsschwellen der Bildungsbiografie an (s. dazu das Schaubild S. 25). Im „dualen System“ sind sie selbst Träger von Einrichtungen der beruflichen Ausbildung oder stellen eine wichtige Ergänzung für die Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe dar.

Gemeinnützige Akteure können die Arbeit der Schulen sinnvoll ergänzen ...

Die (Regel-)Schulen und ihre **Lehrkräfte** spielen eine entscheidende Rolle für einen erfolgreichen (direkten) Übergang der SchülerInnen in ein Ausbildungsverhältnis, insbesondere in der wichtigen Berufsorientierungsphase. Von den SchülerInnen, die sich mehr Unterstützung bei der Ausbildungs- und Berufswahl wünschen, fordern 81 Prozent diese Hilfe von der Schule und ihren LehrerInnen.²⁵ Schulintegrierte Angebote sind nach wie vor stark durch die Arbeit der Schulen selbst und der öffentlichen Träger geprägt. Jedoch sind viele Schulen mit der Aufgabe, passende Berufsorientierungsmaßnahmen anzubieten, überfordert. Hier können zivilgesellschaftliche Organisationen wirksame Unterstützung bieten.

... und sollten auch die Kooperation mit Ausbildungsbetrieben suchen.

Nicht nur das Finden einer Ausbildungsstelle ist schwierig, sondern auch das Durchhalten und Beenden einer Ausbildung. Daher ist auch eine intensive Zusammenarbeit zwischen **Ausbildungsbetrieben** und zivilgesellschaftliche Akteuren von höchster Bedeutung. Insbesondere für die Risikogruppen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund und alleinerziehenden Frauen sollte das duale System um einen Ort zusätzlicher Unterstützung ergänzt werden. An dieser Stelle kann sich die Zivilgesellschaft engagieren, um die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie zu gewährleisten oder um vorzeitige Ausbildungsabbrüche zu verhindern. Auch die **Kammern** sind hier wichtige Partner bei der Erprobung bedarfsgerechter Ausbildungsbedingungen für Auszubildende und Betriebe.

Unternehmen leisten wertvolle Unterstützung bei der Projektarbeit ...

Viele ortsansässige **Unternehmen** können eine breite Palette von Hilfsmaßnahmen bieten. Diese beginnen bereits frühzeitig während der Schulzeit in der Berufsorientierungsphase, in der Betriebe zum Beispiel Praktikumsplätze für SchülerInnen zur Verfügung stellen und über Ausbildungsmöglichkeiten informieren können.²⁶

... jedoch wird ihre Rolle als Träger ehrenamtlichen Engagements noch verkannt.

Von den SchülerInnen, die sich mehr Unterstützung bei der Ausbildungs- und Berufswahl wünschen, sehen 35 Prozent auch die Unternehmen in der Pflicht.²⁷ Sie sehen Unternehmen vor allem als potentielle Ausbildungsanbieter und Arbeitgeber. Dies verkennt aber ihre Möglichkeiten, denn Unternehmen sind gleichzeitig auch wichtige ehrenamtliche Übergangspartner. Diese Rolle ist unter dem Stichwort Corporate Citizenship mittlerweile zu einem (zunehmend) wichtigen Thema geworden. Beispielsweise können lokale Unternehmen den Übergang in Arbeit auch fördern, indem sie ihre Mitarbeitenden als MentorInnen für die Jugendlichen gewinnen. Es können beispielsweise auch erfahrene Mitarbeitende der Personalabteilung einen Vortrag oder Workshop für die Jugendlichen in Ergänzung zu ihrem Bewerbungstraining halten.

Insgesamt sind die Potenziale ehrenamtlicher Unterstützung noch lange nicht ausgeschöpft.

Ohne ehrenamtliche Arbeit ist das Übergangsmanagement nicht sinnvoll durchzuführen. Ein in seiner Bedeutung stark wachsendes Engagementfeld für **Ehrenamtliche** zur Unterstützung für Menschen auf ihrem Weg in das Arbeitsleben ist das der intensiven Betreuung durch Mentoring. Die Palette reicht von der individuellen Übergangsbegleitung zu Ausbildungs- und Betriebspatenschaften. Ehrenamtliche werden aber beispielsweise auch als TrainerInnen für Kommunikations- oder Präsentationstrainings beziehungsweise in der Leitung beruflicher Praxisprojekte eingesetzt. Es ist zu erwarten, dass bei Angeboten mit hohem personalisiertem und informellem Begleitungs- und Förderungsaufwand dieser Bereich als Engagementfeld weiter an Bedeutung gewinnen wird.

In der Berufsbildungsphase sind Eltern wichtige Begleiter ...

Bisher wird viel zu wenig berücksichtigt, dass der Bildungserfolg von Kindern ganz entscheidend von der **Familie** beeinflusst wird. Der großen Mehrheit aller **Eltern** (gerade auch der Eltern mit Migrationshintergrund) liegt sehr viel am Lern- und Schulerfolg ihrer Kinder und sie möchten sie gerne in ihrem Bildungs- und Berufsorientierungsprozess unterstützen.

- ▶ Knapp zwei Drittel der Eltern empfinden es als selbstverständlich, sich bei der Berufsorientierung ihrer Kinder einzubringen, auch wenn sie ihren Einfluss auf die Berufswahl als eher gering einschätzen.
- ▶ 75 Prozent der SchülerInnen wünschen sich die Unterstützung ihres Vaters, 85 Prozent die Hilfe der Mutter.
- ▶ Fast alle SchülerInnen (91 Prozent) werden von ihren Eltern wenigstens etwas unterstützt.²⁸

... und sollten daher aktiv in Fördermaßnahmen einbezogen werden.

Eltern sind wichtige Bezugspersonen der Jugendlichen in der Übergangsphase, allerdings auch oft überfordert. Wirkungsvolle Förderprojekte sollten Eltern daher aktiv in die Fördermaßnahmen einbeziehen, damit ihre Unterstützung jedenfalls nicht an fehlendem Wissen oder Können scheitert. Wie wichtig die elterliche Unterstützung ist, zeigt sich daran, dass sich diejenigen SchülerInnen, die von ihren Eltern intensiv unterstützt werden, besser über Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten informiert fühlen, ihnen die Berufswahl leichter fällt und sie häufiger konkrete Vorstellungen darüber haben, was sie beruflich machen möchten.²⁹ Gleichzeitig wünschen sich SchülerInnen aus bildungsfernen Elternhäusern sowie diejenigen, die nur bei einem Elternteil leben, häufiger mehr Hilfe bei der Berufsorientierung.³⁰

II. Die Rolle gemeinnütziger Akteure

Gemeinnützige Träger zeigen als Akteure im Übergangssystem eine wachsende Präsenz. Wohlfahrtsverbände, gemeinnützige Vereine und gGmbHs, kirchliche Einrichtungen und private Förderer setzen sich mit einer Fülle von Konzeptionen für junge Menschen ein und begleiten sie auf dem schwierigen Weg in das Erwerbsleben.

Gemeinnützige Akteure sind auf verschiedenen Ebenen aktiv.

Wohlfahrtsverbände und große Vereine³¹ erbringen einen erheblichen Anteil an sozialstaatlichen und informellen Versorgungsleistungen, der zum großen Teil aus öffentlichen Haushalten stammt. Ihr Rollenbild generiert sich aus ihren multiplen Funktionen auf verschiedenen organisatorischen Ebenen. Sie fungieren als Anwälte für die Schwächeren der Gesellschaft, als Träger sozialer Dienste und Einrichtungen, als einer der größten Arbeitgeber in Deutschland, als Unternehmer, als Förderer ehrenamtlichen Engagements und als sozialpolitisch wirksame Qualitätsmanager und -entwickler.

Hauptanliegen von Wohlfahrtsverbänden, die benachteiligte Menschen beim Berufsübergang unterstützen, sind Ausbildungsvorbereitung, Ausbildungsbegleitung, Außerbetriebliche Ausbildung, Berufsorientierung, berufliche Integration und Freiwilliges Engagement. Vor Ort kennen die lokal eingebundenen Einrichtungen großer Träger und kleiner Vereine die Strukturen und haben unmittelbaren Zugang zu den Menschen, an die ihre Angebote gerichtet sind. Neben ihrer Rolle als soziale Dienstleister sind sie auch Bildner sozialen Kapitals. So vielfältig die Gründungsmotivation für Vereine und gGmbHs ist, so breit gefächert ist auch das inhaltliche Leistungsspektrum der lokal tätigen Organisationen, auch im Übergangsbereich.

Eine verlässliche Zählung oder Schätzung der Anzahl zivilgesellschaftlicher Hilfsprojekte für einen erfolgreichen Berufsübergang ist nicht bekannt.

Stiftungen wirken als Förderer gesellschaftlicher Innovation und regionaler Entwicklung.

Stiftungen fungieren oft als stützende Säulen vor allem für kreative Initiativen, für die (noch) kein öffentlicher Raum geschaffen werden konnte. Sie können jenseits politischer Leitlinien, Zuständigkeiten und Etats unmittelbar auf akute, auch unbequeme gesellschaftliche Fragen reagieren und Impulse für Modernisierungen geben. Eine wichtige Aufgabe ist die Initiierung innovativer Projekte mit Modellcharakter. Teilweise wird dann die Transformation erfolgreicher Projekte auf einen größeren Maßstab in Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Verbänden und politischen Vertretern realisiert. Stiftungen unterstützen des Weiteren Forschungsprojekte und Netzwerkbildungen, leisten Beratung als unabhängige Experten und ermöglichen wirksamen Projekten den finanziellen Spielraum, den sie benötigen, da die Finanzierung durch staatliche Auftraggeber in der Regel sehr knapp kalkuliert ist. Ziel der Stiftungsarbeit ist dagegen nicht eine Entlastung der (staatlichen) Berufsbildungsverantwortlichen von ihren Kernaufgaben und der Regelförderung. Stiftungen nehmen bereits heute eine große Bandbreite an Aufgaben im Themenbereich dieser Expertise wahr (vgl. Abb. S. 21, Stiftungsengagement im Übergang zwischen Schule und Beruf).

Stiftungsengagement im Übergang zwischen Schule und Beruf

Beispielhafte Stiftungsaufgaben

Stiftungen können als Bindeglied zwischen lokalen Unternehmen und Kommunen fungieren.



Stiftungen können gesellschafts-politische Anstöße geben.



Stiftungen können sich als Innovationsträger der Gesellschaft engagieren.



Stiftungen können kreativ passgenaue Förderkonzepte entwickeln und verbreiten.



Stiftungen können Menschen fördern, die durch klassische Berufshilfeangebote nicht (mehr) erreicht werden.



Stiftungen können zur lokalen Stärkung der Stadtgesellschaft beitragen.



Unternehmensnahe Stiftungen können spezielle Themenbereiche des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts fördern.



Stiftungen können Einzelpersonen gezielt fördern, zum Beispiel durch Stipendien.



Beispielhafte Stiftungsmaßnahmen

Die Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG hat zusammen mit der internationalen Managementberatung The Boston Consulting Group die Initiative Joblinge gegründet. An den Joblinge gAGs können sich Unternehmen, Kommunen, Stiftungen und Privatpersonen als Aktionäre beteiligen.

Die Bertelsmann Stiftung hat eine Unternehmensbefragung zur Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durchgeführt und daraus Empfehlungen für Wirtschaft und Politik abgeleitet.

Die Benckiser Stiftung Zukunft hat über ihre Tochtergesellschaft JUVAT gGmbH den ersten Social Impact Bond geschaffen, der in Deutschland benachteiligte Jugendliche in Ausbildung oder Arbeit bringt.

Die JPMorgan Chase Foundation hat die Entwicklung eines Konzepts (JobAct) gefördert, das theaterpädagogische Methoden und Biografiearbeit mit kreativen und klassischen Verfahren des Bewerbungsmanagements verbindet (Projektfabrik). Künftig will die Stiftung in Deutschland auch Nachqualifizierung und den beruflichen Wiedereinstieg fördern.

Die HIT Stiftung fördert vor allem Angebote und Methoden, die Jugendliche nachweislich effektiver als herkömmliche Methoden fördern oder ein bisher ungelöstes Problem bearbeiten.

Die Stiftung Polytechnische Gesellschaft Frankfurt am Main fördert den Bildungszugang von Kindern aus Zuwandererfamilien. Die Bürgerstiftung Hamburg fördert durch verschiedene Projekte den (Aus-)Bildungszugang (z. B. Jobbrücke – Coaching für den Weg ins Berufsleben).

Die Deutsche Telekom Stiftung beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der MINT Nachwuchs-Förderung. (Unter den zehn Berufen mit den größten Engpässen hinsichtlich qualifizierten Personals befinden sich fünf MINT-Berufe.)

Durch die START Stiftung als Projekt der Hertie Stiftung werden Jugendliche aus Zuwandererfamilien unterstützt. Und die Robert Bosch Stiftung unterstützt mit ihrem Stipendienprogramm Talent im Land begabte SchülerInnen, die aufgrund ihrer sozialen Herkunft Hürden auf ihrem Weg zum Abitur oder zur Fachhochschulreife zu überwinden haben.

III. Zusammenwirken der Akteure

Erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt als gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Um die vorhandenen Potenziale für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nutzen zu können, müssen alle gesellschaftlichen Kräfte zusammenarbeiten und zu den Übergangshilfen in den Beruf sowie zum Abbau von herkunfts- und geschlechtsspezifischen Hürden beitragen. Denn es handelt sich um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, von deren Gelingen alle profitieren: Eine solide ausgebildete nachwachsende Generation ist auch eine wichtige Basis für die gesamtgesellschaftliche Entwicklung.

Auch aus volkswirtschaftlicher Sicht besteht Handlungsbedarf.

Nicht nur die direkten Kosten des Übergangssystems und der vielen Berufsvorbereitungsprogramme für den Staat sind immens (je nach Schätzung jährlich zwischen 4,3 Milliarden Euro³² und sechs bis sieben Milliarden Euro³³), sondern auch die indirekten Kosten der Jugendarbeitslosigkeit. Anstatt Einnahmen aus ungeförderter, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu erhalten, entstehen Kosten für Sozialhilfe, staatlich geförderte Beschäftigung sowie Folgekosten aufgrund einer höheren Anfälligkeit für Drogenmissbrauch, Kriminalität oder Krankheit. Würde es gelingen, die Zahl junger Menschen ohne Ausbildungsabschluss zu halbieren, würden die öffentlichen Haushalte – hochgerechnet auf die nächsten zehn Jahre – Folgekosten von insgesamt 15 Milliarden Euro sparen, so eine Studie der Bertelsmann Stiftung.³⁴ Trotz guter Konjunktur bleibt die Jugendarbeitslosigkeit also auch in Deutschland ein Thema, das für die gesamte Gesellschaft von Bedeutung ist.

Dies gilt speziell auch für die Verbesserung der Qualifikationen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund: Durch eine bloße Halbierung der Qualifikationsunterschiede zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen könnten zusätzliche Einnahmen im Jahr 2020 von jährlich sechs Milliarden Euro entstehen.³⁵

Wirkungsvolle Unterstützung in den Übergangsphasen erfordert Kooperation.

Die Unterstützung von jungen Menschen beim Übergang zwischen Bildungs- und Ausbildungssystemen bis hin zum Berufseinstieg ist nicht von einer Institution allein zu leisten, sondern in hohem Maße auf **Kooperation** angewiesen. Dies ist jedoch angesichts der Vielfalt der beteiligten Akteure (und ihrer teils unterschiedlichen Interessen und Perspektiven) nicht einfach.

Insbesondere im Übergangmanagement ist eine Koordinierungsstelle entscheidend.

Die lokalen Hilfsstrukturen im Übergangssystem sind oft nur schwer durchschaubar und dementsprechend wenig aufeinander abgestimmt. Erforderlich wäre eine zentrale **Koordinierungsstelle** vor Ort für die angebotenen Unterstützungsmaßnahmen und die beteiligten Partner. Die Agenturen für Arbeit beziehungsweise Jobcenter können dies zumeist nicht leisten.



Kommunale Koordinierung im Übergang Schule–Beruf

Auszüge aus einem Gespräch mit Claudia Hilse,

Bereichsleitung Übergang Schule–Beruf in der Kommunalen Koordinierungsstelle REGE mbH, Bielefeld

Die REGE ist eine städtische (gemeinnützige) GmbH, die in der Stadt Bielefeld die Aktivitäten im Übergang Schule–Beruf koordiniert und dazu als „Koordinierungsstelle“ mit lokalen Unternehmen und verschiedenen freien Trägern zusammenarbeitet. Sie kann zum Teil selbst Mittel aus dem Budget der kommunalen Jugend- und Berufshilfe an freie Träger vergeben, bewahrt aber vor allem den Überblick über die Maßnahmen und Bedarfe im Übergang Schule–Beruf. Es wird ein jährliches Bildungsmonitoring durchgeführt, auf dessen Grundlage der Bedarf an Berufsvorbereitungsmaßnahmen an Schulen und der Bildungsweg der Jugendlichen verfolgt werden kann.

Eine wichtige Funktion der REGE als „Kommunale Koordinierungsstelle“ besteht darin, Impulse zu setzen sowohl zur Qualitätsverbesserung laufender Maßnahmen als auch zur Entwicklung neuer (Gemeinschafts-) Aktionen. Als Beispiel hierfür lässt sich der Aktionsplan zu einer Ausbildungsoffensive nennen, der jüngst von der REGE initiiert wurde.

Für solche gemeinsame Aktionen sind immer wieder Abstimmungen zwischen Kommune, Wirtschaft, den arbeitsmarktpolitischen Akteuren und zivilgesellschaftlichen Trägern nötig. Dazu ist die „Kommunale Koordinierungsstelle“ besonders geeignet, denn sie hat den Auftrag, Abstimmungsprozesse

zwischen unterschiedlichen Akteuren zu moderieren und zu gemeinsamen Ergebnissen für die Stadt Bielefeld zu führen.

Die Zusammenarbeit mit den in der Region ansässigen (Förder-)Stiftungen ist Teil der Koordinierungsaufgabe. Dabei wäre wünschenswert, wenn nicht nur innovative Fördermaßnahmen eine Anschubfinanzierung erhielten, sondern für wichtige Unterstützungsmaßnahmen auch eine längerfristige Finanzierung ermöglicht würde. Denkbar wäre dies beispielsweise für eine intensivere Unterstützung der individuellen Berufsorientierung an Gymnasien, aktuell aber insbesondere auch bei der beruflichen Orientierung und Beratung von jungen Flüchtlingen.

Die „Kommunale Koordinierungsstelle“ in Bielefeld gibt es erst seit 2012, aber es ist schon jetzt erkennbar, dass hierdurch das regionale Unterstützungssystem im Übergang Schule–Beruf verbessert wird. Lose Stränge können aufgenommen und verbunden werden. Zur Erfolgsmessung wird zunächst die Umsetzung der geplanten Maßnahmen (Output) festgestellt. Aber die tatsächlichen Veränderungen (Outcome) sind schwieriger zu messen, da ein kausaler Zusammenhang z. B. zwischen einer Berufsvorbereitungsmaßnahme und einer späteren erfolgreichen Ausbildung desselben Jugendlichen nur langfristig feststellbar ist. Jedoch hat die REGE eigene Ziele formuliert, die sie laufend überprüft.

Mancherorts übernehmen zivilgesellschaftliche Träger die Schnittstellenaufgabe, allerdings nur im Rahmen ihres satzungsgemäßen Förderauftrags und nicht flächendeckend. Daher wird bereits seit längerer Zeit von Praxis und Wissenschaft einstimmig die Forderung erhoben, eine zuverlässige Koordinations-, Steuerungs- und Verantwortungsebene für die Vorbereitung und Gewährleistung des Übergangs von der Schule in den Beruf zu schaffen. Dazu hat es auch schon bundesweit Modellprojekte gegeben.³⁶ In einer Umfrage des BIBB und der Bertelsmann Stiftung sprachen sich ExpertInnen überwiegend (69 Prozent) dafür aus, die Übergangsprozesse in kommunaler Verantwortung zu koordinieren.³⁷ Die bisher erprobten Modelle gelungener kommunaler Koordinierung sind aber im Detail unterschiedlich und werden (noch) nicht flächendeckend eingesetzt. Es wenden sich längst nicht alle Kommunen mit demselben Engagement diesem Handlungsfeld zu. Jedoch hat mittlerweile vielerorts ein politischer Umdenkungsprozess begonnen und es wurden entsprechende Maßnahmen mit den lokalen Akteuren beschlossen und eingeleitet.

Beispielsweise führt Nordrhein-Westfalen (NRW) derzeit Kommunale Koordinierungsstellen ein, die die Aktivitäten im Übergang Schule–Beruf für alle SchülerInnen ab der Klasse 8 bündeln und steuern sollen.³⁸ Mittlerweile sind in allen Kreisen und kreisfreien Städten in NRW solche Kommunale Koordinierungsstellen zumindest eingerichtet und haben ihre Arbeit aufgenommen. Das „neue“ Übergangssystem in NRW soll bis Ende 2018/19 vollständig ausgebaut sein.

E WIRKUNGSVOLLE ANSÄTZE

Wirkungsvolle Fördermaßnahmen für den Übergang Schule–Beruf setzen nicht erst an, wenn SchulabgängerInnen keine Ausbildung oder Berufstätigkeit finden, sondern bereits früher und in allen wichtigen Phasen der Bildungsbiografie, vornehmlich an den Weichenstellungen

- ▶ im Vor- und Grundschulalter (**unter I**) und
- ▶ zum Ende der Schulzeit (**unter II**),
- ▶ beim Übergang in die Ausbildung (**unter III**),
- ▶ zum Ausbildungsabschluss im Übergang in Arbeit (**unter IV**) und
- ▶ auch noch in späteren Situationen des Berufslebens (**unter V**).

Wirkungsvolle Übergangshilfen



Abb. 1: Übergangshilfen entlang der Bildungsbiografie

Für jede der genannten Übergangsstellen wird im Folgenden untersucht und anhand von Beispielfällen belegt, wie es den zivilgesellschaftlichen Akteuren gelingen kann, die Potenziale insbesondere von Menschen mit Migrationshintergrund und von Frauen / Mädchen in den Übergangsphasen zum Beruf zu entdecken und zu fördern.

I. Fördermaßnahmen im Vor- und Grundschulalter

Die Weichen für einen (erfolgreichen) Berufseinstieg werden bereits in der Schule gestellt. Wenn Kinder und Jugendliche erst einmal den Punkt erreicht haben, an dem sie Schule nur noch als Resignationsort wahrnehmen und im Wesentlichen mit Scheitern assoziieren, sind ihre Chancen für einen gelingenden Übergang in Ausbildung und Beruf nur noch gering. Daher sollten Fördermaßnahmen frühzeitig die kindlichen Ressourcen aktivieren, um sie auf das Schulsystem vorzubereiten.

1. Bedarfs- und Ressourcenlage

Es bestehen gravierende Bildungsungleichheiten zwischen Familien in Deutschland.

Der aktuelle Bildungsbericht zeigt auf, dass Bildungsungleichheiten im Bereich der Frühen Bildung bestehen³⁹ – dies gilt insbesondere für Familien mit Migrationshintergrund und ihre Kinder. So liegt die **Bildungsbeteiligungsquote** von Kindern mit Migrationshintergrund in Tageseinrichtungen um 18 Prozentpunkte niedriger als die Quote der gleichaltrigen Kinder ohne Migrationshintergrund.⁴⁰ Auch das durchschnittliche **Einstiegsalter** in eine außerfamiliäre Betreuung liegt für Kinder mit Migrationshintergrund deutlich höher als bei Kindern aus bildungsnahen Elternhäusern ohne Migrationshintergrund.⁴¹ Und auch bei der Teilnahme an **non-formalen Bildungsangeboten** (wie Sportvereinen, Musikschulen etc.) sind Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund benachteiligt.⁴² Daher kommt der Bildungsbericht zu dem Schluss, dass die Angebote dahin gehend besser werden müssen, dass sie Kindern mit ungünstigen Voraussetzungen eine entsprechend hohe Qualität der Betreuung und Förderung bieten.⁴³

Frühe Bildung verbessert die Arbeitsmarktchancen deutlich.

Frühe Lernerfahrungen wirken sich langfristig auf die Bildungsmotivation und Entwicklungschancen von Kindern aus. So lässt sich auch in Studien ein direkter Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme Früher Bildung und dem späteren Bildungsabschluss beziehungsweise der Erwerbstätigkeit belegen. Werden Kinder schon vor Schulbeginn angemessen unterstützt, schneiden sie später in der Schule besser ab, haben als Erwachsene bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt und erzielen höhere Einkommen.⁴⁴

Förderbedarf besteht in Bildungseinrichtungen im Elementarbereich ...

Der Besuch von Kindertageseinrichtungen ist eine wichtige Voraussetzung, um durch die Förderung aller Kinder frühzeitig herkunftsbedingte Unterschiede abzubauen. Aufgrund einer selektiven Nutzung von Früher Bildung werden aber nicht alle benachteiligten Kinder erreicht. Daher müssen die Anstrengungen verstärkt werden, die Angebote durch Kindertageseinrichtungen so zu gestalten, dass sie alle Eltern ansprechen und keine gegenteiligen Anreize schaffen, die Frühe Bildung nicht zu nutzen.⁴⁵

Für die Bildungs- und Betreuungssituation in den Kindertageseinrichtungen hat das pädagogische Personal eine besondere Bedeutung. Ein ausreichendes Angebot an qualifizierten Fachkräften stellt die Grundvoraussetzung für die Bereitstellung der erforderlichen Anzahl an Betreuungsangeboten für alle Altersgruppen und die Umsetzung des Bildungs- und Förderauftrags der Kindertagesbetreuung dar.⁴⁶ Vor dem Hintergrund der bereits in den ersten Lebensjahren heterogenen Bildungs- und Betreuungsbiografien gewinnt für die pädagogischen Fachkräfte die Aufgabe an Bedeutung, die unterschiedlichen inner- und außerfamilialen Erfahrungen der Kinder beim Übergang in die Kindertagesbetreuung aufzugreifen und entsprechende individuelle Förderangebote zu unterbreiten.⁴⁷ Dabei brauchen die ErzieherInnen Unterstützung.

... ebenso müssen Eltern in die frühkindliche Bildungsförderung einbezogen werden.

Die Gestaltung der gemeinsamen Zeit in der Familie entscheidet wesentlich über das Ausmaß an Bildungserfahrungen, die Kinder in der Familie machen. Eltern-Kind-Aktivitäten, wie etwa das Vorlesen von Büchern, das gemeinsame Basteln oder Singen, schaffen Anlässe für Kinder, musikalische oder ästhetische Erfahrungen zu machen und narrative Welten kennenzulernen.⁴⁸ Das kindliche Lernen geschieht dabei üblicherweise beiläufig im Alltag (informelles Lernen). Einige Eltern brauchen dabei Unterstützung durch fachkundige Anleitung.

Förderbedarf besteht nicht nur für die Bildung der Kinder im Hinblick auf einen späteren Schulerfolg, sondern auch für eine frühe(re) Berufsorientierung. Um zum Beispiel die sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) besser besetzen zu können, muss frühzeitig der kindliche Forschungsgeist geweckt werden. Und um zum Beispiel mehr Frauen für geschlechtsuntypische Berufe zu gewinnen, muss das Verständnis der Geschlechterrollen frühzeitig hinterfragt werden. Die Weichen hierfür werden bereits im Kindergarten gestellt.

2. Beispielhafte Handlungsansätze der Zivilgesellschaft

Gelungene Förderprojekte haben erkannt, dass ihre Maßnahmen nicht erst einsetzen sollten, wenn Schulabschluss und Eintritt in die berufliche Bildung kurz bevorstehen, sondern möglichst schon (viel) frühzeitiger.⁴⁹ Denn es ist immer aufwändiger, Fehlentwicklungen der frühen Lebensphasen nachträglich zu korrigieren, als gleich am Anfang der Bildungsbiografie vorsorgend Fehlentwicklungen zu vermeiden. Dazu legen Forschungsergebnisse ebenso wie Praxiserfahrungen nahe, bereits in vorschulischen und schulischen Bildungsinstitutionen insbesondere Risikogruppen frühzeitig zu fördern und dabei die Entwicklung von persönlichen und Social Skills stärker als bisher zu betonen.⁵⁰

Die im Folgenden genannten Fördermaßnahmen zielen darauf ab, durch Frühe Bildung die Chancen der Kinder auf einen guten Schulabschluss zu verbessern, der wiederum die Chancen auf einen gelungenen Berufseinstieg signifikant erhöht. Sie setzen an den Bildungsübergängen an, sowohl im Übergang zur Grundschule als auch im Übergang zur weiterführenden Schule.



Abb. 2: Übergangshilfen im Vor- und Grundschulalter

a) Förderung für Familien mit Migrationshintergrund

Eine hohe Bildungsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund ist eine wichtige Grundlage für deren Integration, da gesellschaftliche Teilhabe und beruflicher Erfolg maßgeblich durch eine qualifizierte Ausbildung beeinflusst werden.⁵¹ Daher sind Maßnahmen sinnvoll, die ihnen ein höheres Bildungsniveau ermöglichen.

Auf dem Bildungsweg vieler Menschen mit Migrationshintergrund sind Sprachschwierigkeiten prägend. Damit ein Kind in der Schule dem Unterricht folgen kann, ist es entscheidend, dass es die deutsche Sprache versteht und spricht. Da die ersten Lebensjahre entscheidend für die sprachliche Entwicklung sind, sollten Fördermaßnahmen hier ansetzen, aber sich nicht darauf beschränken. Wichtig ist eine umfassende Förderung der kognitiven, sozialen und emotionalen Entwicklungsfähigkeiten der Kinder.

Familien als Bildungs- und Lernort stärken

Die Familie ist als Rahmen für das Aufwachsen von Kindern nach wie vor der erste und wichtigste Ort der Erziehung, Bildung und Wertevermittlung. Daher sollten Förderprojekte bei den Eltern ansetzen. Dies gilt insbesondere für Familien mit Migrationshintergrund, da diese seltener beziehungsweise später außerfamiliale Bildungsangebote für ihre Kinder nutzen.⁵² In den im Folgenden genannten Projekten werden Familien als Bildungs- und Lernort gestärkt,

Fortschritte der Kinder regelmäßig erfasst und ausgewertet. Die Programme haben eine wissenschaftliche Fundierung. Es lässt sich belegen, dass sich die Teilnahme positiv auf den (späteren) Schulerfolg der Kinder auswirkt.

PRAXISBEISPIEL ELTERN-AG



Die **ELTERN-AG** (der MAPP-Empowerment gGmbH) ist ein von MentorInnen moderierter 20-wöchiger Elternkurs à zwei Stunden mit 8–12 Teilnehmenden und einer anschließenden Selbsthilfephase. Die Treffen zielen auf junge Eltern beziehungsweise Familien in belastenden Lebenssituationen (viele mit Migrationshintergrund) ab, um indirekt die Lebensumstände der Kinder zu verbessern. [↗ www.eltern-ag.de](http://www.eltern-ag.de)

WEITERE PRAXISBEISPIELE



- ▶ **PAT Mit Eltern lernen** der PAT gGmbH [↗ www.pat-mitelternlernen.org](http://www.pat-mitelternlernen.org)
- ▶ **Opstapje** und **HIPPY** des IMPULS Deutschland Stiftung e. V.
[↗ www.impuls-familienbildung.de](http://www.impuls-familienbildung.de)

→ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 75/76)

Bildungs-Kompetenzen der ErzieherInnen in Kitas verbessern

Förderansätze dürfen sich nicht nur auf Eltern beschränken, sondern sollten auch die Situation in Kindertagesstätten verbessern helfen. Dies setzt eine fundierte Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte voraus. Beispielsweise gibt es für eine Sprachbildungsarbeit verschiedene (öffentlich finanzierte) Qualifizierungsinitiativen zur Kompetenzförderung wie „Sprachliche Bildung und Förderung für Kinder unter Drei“, „Frühstart“ oder „Rucksack KiTa“. ⁵³ Aber nicht Sprachbildung allein ist wichtig, sondern ein ganzheitlicher Ansatz, der die Persönlichkeitsbildung sozial, emotional und geistig fördert.

PRAXISBEISPIEL KINDERGARTEN PLUS



Das Projekt **Kindergarten plus** der Deutschen Liga für das Kind e. V. ermöglicht eine gezielte Förderung der emotionalen und sozialen Kompetenzen vier- bis fünfjähriger Kinder mit und ohne Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen. Das Programm besteht aus neun Modulen für die Kinder sowie begleitenden Elternmaterialien. Damit wird die soziale, emotionale und geistige Bildung der Kinder gestärkt und gefördert. Die Verbreitung erfolgt durch Fortbildung der ErzieherInnen in den Kindergärten. [↗ www.kindergartenplus.de](http://www.kindergartenplus.de)

WEITERE PRAXISBEISPIELE



- ▶ **Papilio** der Papilio gGmbH [↗ www.papilio.de](http://www.papilio.de)
- ▶ **Schlaumäuse – Kinder entdecken Sprache**, ein Beispiel für Unternehmensengagement der Microsoft Deutschland GmbH [↗ www.schlaumaeuse.de](http://www.schlaumaeuse.de)

→ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 76/77)

Für Übergangshilfen in die weiterführende Schule sorgen

Der Übergang in eine weiterführende Schule ist eine weitere wichtige Schlüsselstelle. Dies gilt insbesondere für Kinder mit Migrationshintergrund. Denn am Ende der Grundschule werden für viele von ihnen die (endgültigen) Weichen für ihre weitere Bildungsbiografie gestellt: SchülerInnen mit Migrationshintergrund verlassen die Grundschule überproportional häufig in Richtung Haupt- oder Sonderschule und bleiben dort bis zum Abschluss.⁵⁴ Daher sind gezielte Übergangshilfen wichtig. Denn es lässt sich feststellen, dass SchülerInnen mit Migrationshintergrund mindestens ebenso häufig eine Empfehlung für das Gymnasium wie Kinder ohne Migrationshintergrund erhalten, wenn sie vergleichbare schulische Leistungen aufweisen.⁵⁵

PRAXISBEISPIEL DEUTSCHSOMMER UND DIESTERWEG-STIPENDIUM



Ein idealtypisches Beispiel für eine gelungene Übergangsförderung sind die Programme **DeutschSommer** und **Diesterweg-Stipendium** der Stiftung Polytechnische Gesellschaft, Frankfurt am Main. Zur Unterstützung beim Übergang in die weiterführenden Schulen setzt der DeutschSommer durch eine intensive und ganzheitliche Förderung der sprachlichen und sozialen Kompetenzen im 3. und 4. Schuljahr an. Das Diesterweg-Stipendium kann darauf mit gezielter Förderung im 4. und 5. Schuljahr aufsetzen.

➔ www.sptg.de/deutschsommer.aspx

➔ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 77)

b) Förderansätze für Mädchen

Im Hinblick auf eine spätere Berufswahl ist eine geschlechtsspezifische Rollenverteilung insbesondere bei naturwissenschaftlichen und technischen Themen stark präsent, die schon im Kindergarten festgestellt werden kann. Unter den zehn beliebtesten Lehrberufen von Mädchen dominieren weiterhin die Verkäuferinnen, Sekretärinnen, Friseurinnen oder Arzthelferinnen. Studien zeigen, dass sich Kinder ab dem dritten Lebensjahr zunehmend mit geschlechtstypischem Spielmaterial beschäftigen. So wählen die Jungen häufiger Konstruktionsspiele, spielen mit Bauklötzen und Fahrzeugen. Mädchen hingegen bevorzugen Rollenspiele und Fantasiespiele mit Puppen.⁵⁶

Geschlechtsspezifische Rollenbilder bei der Berufswahl durchbrechen

Zwar hat es sich die Bundesregierung zum Ziel gesetzt, die tradierten Geschlechterrollen aufzubrechen.⁵⁷ Dennoch sind Frauen in den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) nach wie vor unterrepräsentiert.⁵⁸ Gleichzeitig ist der gesellschaftliche Bedarf an einer weiblichen Beteiligung in MINT gestiegen.⁵⁹ Die unzureichende Anziehungskraft der MINT-Fächer für Frauen kann man heute als eines der größten Handicaps der deutschen Wirtschaft hinsichtlich der Rekrutierung von (Spitzen-)Personal ansehen. Trotz vielfältiger Bemühungen ist eine Verbesserung dieser Lage nicht in Sicht.

Anziehungskraft der MINT-Fächer (auch) für Mädchen frühzeitig verstärken

Daher sollte möglichst schon früh – in Kita und (Grund-)Schule – begonnen werden, ein breites Interessenspektrum bei Kindern zu gewährleisten und dabei das Interesse insbesondere von Mädchen an Naturwissenschaft und Technik zu wecken.

PRAXISBEISPIEL HAUS DER KLEINEN FORSCHER



Die Stiftung **Haus der kleinen Forscher** engagiert sich für die naturwissenschaftliche, mathematische und technische Bildung von Mädchen und Jungen im Kita- und Grundschulalter. Sie setzt bei pädagogischen Fach- und Lehrkräfte an und befähigt diese, den Forschungsgeist der Kinder qualifiziert zu begleiten. Der Fokus liegt darauf, dass Kinder sich im Alltag mit Naturphänomenen sowie mathematischen und technischen Fragestellungen beschäftigen und dazu eigenständig forschen. Das Ziel aller Angebote ist es, das Selbstvertrauen von Mädchen und Jungen zu stärken und ihre Problemlösungskompetenz zu fördern.

➤ www.haus-der-kleinen-forscher.de

WEITERES PRAXISBEISPIEL



► **Natur-Wissen schaffen** der Deutschen Telekom Stiftung

➤ www.telekom-stiftung.de/dts/cms/de/natur-wissen-schaffen

➔ **Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 77/78)**

II. Fördermaßnahmen zum Ende der Schulzeit

Die entscheidenden Weichen für einen gelungenen Berufseinstieg werden in den letzten Schuljahren gestellt. Mit Fördermaßnahmen zum Ende der Schulzeit sollten daher die Potenziale der Jugendlichen gezielt gefördert werden, damit sie den Systemwechsel möglichst direkt meistern.

1. Bedarfs- und Ressourcenlage

Im Hinblick auf einen direkten Übergang von der Schule in den Beruf gibt es für Jugendliche in den letzten Schuljahren vor allem zwei Hürden: das Erreichen des Schulabschlusses zum Einstieg in eine anschließende Berufsausbildung und die nötige Berufsorientierung, um die passende Berufswahl für den/die Jugendliche(n) zu treffen.

a) Gefährdeter Schulabschluss

In ihrer Qualifizierungsinitiative für Deutschland hatten Bund und Länder auf dem Bildungsgipfel in Dresden 2008 das Ziel formuliert, dass alle Jugendlichen einen Schul- und Berufsabschluss schaffen sollten.⁶⁰ Jedoch blieben nach Angabe des Mikrozensus 2011 rund 470.000 junge Menschen zwischen 20 und 34 Jahren (3,2 Prozent) ohne einen schulischen Abschluss.⁶¹

Für Jugendliche ohne Schulabschluss bestehen nur geringe Ausbildungschancen.

Die Arbeitsmarktchancen von formal gering Qualifizierten haben sich dramatisch verschlechtert: Von den rund 470.000 Personen ohne Schulabschluss (siehe oben) sind 87 Prozent ohne formale Berufsqualifikation geblieben.⁶² Im Zeitraum zwischen 1980 und 2010 hat sich in Westdeutschland die Arbeitslosenquote von Erwachsenen ohne Berufsausbildung oder Schulabschluss von 5,9 Prozent auf 19,1 Prozent erhöht.⁶³ Betriebe stellen immer seltener BewerberInnen ohne Schulabschluss als Auszubildende ein.⁶⁴

Wenn es also gelingt, abschlussgefährdeten Jugendliche zu einem Schulabschluss zu verhelfen, der zu einer Ausbildung befähigt, so verbessern sich die Chancen für einen Berufseinstieg erheblich. Mehr Jugendliche mit einem (höheren) Schulabschluss bedeuten

- ▶ weniger Aufwand für die nachsorgenden Maßnahmen des Übergangssystems,
- ▶ weniger unbesetzte Ausbildungsplätze und
- ▶ sinkende Abbruchquoten in der betrieblichen Ausbildung.⁶⁵

Bildungsförderung sollte auf den Erwerb eines formalen Zertifikats setzen ...

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind vor allem formale Abschlüsse gefragt. Auch im internationalen Vergleich zeigt sich, dass in Deutschland der Arbeitsmarkterfolg sehr viel stärker von (formalen) Qualifikationen als von (allgemeinen) Kompetenzen abhängt.⁶⁶ Offenbar reicht es nicht, nur die allgemeinen Kompetenzen gering Qualifizierter zu erhöhen. Entscheidend ist, dass dies in Verbindung mit beruflichen Nachqualifizierungen (und dem Erwerb entsprechender Zertifikate) geschieht.⁶⁷

... aber auch die Erhöhung des allgemeinen Kompetenzniveaus zum Ziel haben.

Gleichzeitig ist es sinnvoll, nicht ausschließlich auf den Erwerb beruflicher Abschlüsse zu achten, da deren Nutzen begrenzt ist. So werden viele HauptschülerInnen oftmals von vornherein von (Ausbildungs-)Betrieben als nicht fähig angesehen, eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren.⁶⁸ Daher muss die Erhöhung des allgemeinen Kompetenzniveaus ebenfalls ein wichtiges Ziel von Qualifizierungsangeboten und -aktivitäten sein. Insbesondere auf Soft Skills der Bewerber legen Unternehmen bei den Auswahlkriterien für künftige Auszubildende großen Wert. Soft Skills kommen besonders zum Tragen, wenn es Jugendlichen gelingt, individuell wahrgenommen zu werden. Fördermaßnahmen sind daher erfolgreich, wenn sie einen intensiven Kontakt zwischen Jugendlichen und Ausbildungsbetrieben herstellen; dazu zählen sozialpädagogisch begleitete Langzeitpraktika.⁶⁹ Fördermaßnahmen sollten also sowohl auf den Erwerb eines formalen Zertifikats setzen als auch die Erhöhung des allgemeinen Kompetenzniveaus zum Ziel haben.⁷⁰

b) Mangelnde Berufsorientierung

An einer fehlenden Berufswahlkompetenz der Jugendlichen scheitert oftmals der direkte Übergang von der Schule in eine Ausbildung. Ein wichtiger Förderansatz besteht daher darin, SchülerInnen während ihrer Schulzeit über ihre Berufs(wahl)möglichkeiten zu informieren und Berufsorientierung zu verschaffen.⁷¹ Wenn der Berufseinstieg nicht direkt gelingt, werden später Maßnahmen zur Herstellung der Ausbildungsfähigkeit erforderlich (unter III.). Diese teuren „Warteschleifen“ können vermieden werden, wenn die Jugendlichen noch innerhalb der Schule stärker unterstützt werden und Orientierung erhalten.

Viele Jugendliche haben keine konkrete Vorstellung ihrer beruflichen Zukunft ...

Zum Ende der Schulzeit hat nur knapp ein Drittel der Schüler eine konkrete Vorstellung zu ihrer beruflichen Zukunft, während 20 Prozent noch gar keine Vorstellung haben.⁷² Darüber hinaus verfügen viele SchülerInnen nur über einen einzigen Berufswunsch (40 Prozent). Bei den konkreten Berufsvorstellungen zeigen sich starke geschlechtsspezifische Orientierungen und eine hohe Konzentration auf beliebte Berufe.⁷³ Besonders schwierig ist die Berufsorientierung für Jugendliche aus Haupt- und Förderschulklassen.⁷⁴

... und beklagen Informationsdefizite bezüglich ihrer beruflichen Möglichkeiten.

Mehr als ein Drittel (35 Prozent) der befragten SchülerInnen beklagt Informationsdefizite. Von diesen fehlen 54 Prozent der SchülerInnen an Sekundarschulen ohne gymnasiale Oberstufe ganz grundlegende Informationen dazu, welche Ausbildungswege es überhaupt gibt. 40 Prozent fühlen sich zu Bewerbungsabläufen nicht ausreichend informiert. Aber auch 62 Prozent der GymnasiastInnen geben an, zu wenig über bestimmte Studiengänge zu wissen.⁷⁵

Auch von Seiten der Unternehmen wird vielfach kritisiert, dass ihre BewerberInnen nicht ausreichend über den angestrebten Ausbildungsberuf informiert sind. Betriebe, die vorrangig Jugendliche mit

Hauptschulabschluss als Auszubildende einstellen, zeigen sich hier am unzufriedensten mit den Vorkenntnissen.⁷⁶ Dabei wäre eine gezielte Vermittlung junger Menschen in Berufsfelder mit Personalmangel (zum Beispiel im MINT-Bereich oder im Gesundheitswesen) sinnvoll.

Orientierungshilfe geben vor allem berufspraktische Erfahrungen ...

In der Phase der Berufsorientierung werden von SchülerInnen vor allem Praktika und Gespräche mit Berufstätigen aus dem angestrebten Berufsfeld als besonders wichtig bewertet. Als hilfreichstes Instrument, um sich beruflich zu orientieren, nennen befragte SchülerInnen das schulisch organisierte Praktikum. Dagegen fallen andere Informationsquellen deutlich ab. Nur ein Drittel derer, die sich im Internet informieren, findet dort gute Informationsangebote. Und lediglich 25 Prozent der SchülerInnen haben sich bisher bei der zuständigen Bundesbehörde, der Agentur für Arbeit, über Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten informiert. Wiederum nur für ein Drittel von ihnen war dies hilfreich.⁷⁷



Prävention statt Reparatur im Übergang Schule–Beruf

Auszüge aus einem Gespräch mit André Grabinski,
Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Servicestelle Bildungsketten beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)

In der schwierigen Übergangsphase von der Schule in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt setzen bislang viele Unterstützungsmaßnahmen erst an, wenn „das Kind schon in den Brunnen gefallen“ ist. Berufsvorbereitung sollte daher frühzeitig beginnen. Der Ansatz der Servicestelle Bildungsketten ist „Prävention statt Reparatur“. Durch frühe Maßnahmen bereits ab der 7./8. Klasse können spätere Reparaturen durch einen verpassten Abschluss oder eine abgebrochene Ausbildung oftmals vermieden werden. Damit kann im Erfolgsfall das Übergangssystem spürbar entlastet werden.

Die Potenziale der Jugendlichen sollten schon in der Schule in den Blick genommen werden, so dass sich ihre Stärken von Beginn an positiv entfalten können. Dazu beginnen die Bildungsketten mit einer Potenzialanalyse,

durch die ihre individuellen Kompetenzen erkannt werden können. Die BerufseinstiegsbegleiterInnen versuchen, die (abschlussgefährdeten) Haupt- und FörderschülerInnen, für die die Einstiegsbegleitung vorrangig vorgesehen ist, insgesamt als Persönlichkeit zu beurteilen und nicht nur nach ihren schulischen Leistungen.

Auch der frühe Kontakt der Jugendlichen mit möglichen Berufsfeldern und BerufspraktikerInnen ist hilfreich und wird von ihnen sehr geschätzt. Denn sie gewinnen dadurch wertvolle praktische Lernerfahrungen und auch schon mal einen „Türöffner“ für den späteren Berufseinstieg. So hat auch die Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung ergeben, dass Jugendliche dadurch besser einschätzen können, was sie wirklich wollen.

... und geeignete Bezugspersonen in der Übergangsphase.

Viele Jugendliche haben wenig Selbstvertrauen und wissen nicht, welche Potenziale in ihnen ruhen. Mehr als jede(r) Vierte macht sich Sorgen, wie es nach der Schule beruflich weitergeht; bei Kindern von Alleinerziehenden ist es sogar fast jede(r) Zweite. Zudem gibt, unabhängig von der besuchten Schulart, fast die Hälfte der SchülerInnen an, dass ihnen die Berufswahl schwer fällt.⁷⁸ In ihrem sozialen Umfeld finden sie selten Motivation und Unterstützung. Zwar werden die Eltern von den meisten Jugendlichen in der wichtigen Phase der Berufsorientierung als die wichtigste Ansprechperson angesehen.⁷⁹ Jedoch sind viele angesichts einer sich rasch wandelnden Berufswelt oft ebenso überfordert wie ihre Kinder.⁸⁰ Zudem können nicht alle Jugendlichen auf konkrete elterliche Hilfen zurückgreifen; dies betrifft insbesondere junge MigrantInnen.⁸¹ So fehlt es vielen SchülerInnen an geeigneten Bezugspersonen, die sie in der schwierigen Übergangsphase am Ende der Schule mit Rat und Tat unterstützen.

Für eine erfolgreiche Prävention ist die Kontinuität der Berufseinstiegsbegleitung über die gesamte Entwicklungsphase wichtig. AnsprechpartnerIn des Jugendlichen sollte – als ein persönlicher Coach – immer dieselbe Person sein. Auch wenn sich diese Kontinuität noch nicht ganz durchgängig gewährleisten lässt, wird daran gearbeitet.

Die Qualität der Berufseinstiegsbegleitung ist ebenfalls ein wichtiges Anliegen: So entwickelte die Servicestelle Seminare für BerufseinstiegsbegleiterInnen, die nun bundesweit und insbesondere für neue Berufseinstiegsbegleiter angeboten werden. Zudem sieht die Servicestelle auf der „Lern- und Arbeitsplattform qualiboXX“ im Internet die Möglichkeit zu einem Informations- und Erfahrungsaustausch vor. Erfahrungsaustausch wird von der Servicestelle aber auch durch größere Veranstaltungen und Austauschformate ermöglicht, zum Beispiel im Zuge einer sogenannten Transferwerkstatt im Jahr 2014 für etwa 150 BerufseinstiegsbegleiterInnen in Bonn. Auf diesem Weg nimmt die Servicestelle

gleichzeitig die wichtige Aufgabe wahr, aus der Praxis Erfahrungen zu sammeln und an Bund und Länder zurückzuspiegeln.

Im Übergang Schule–Beruf wird oft von einem unübersichtlichen Maßnahmen-Dschungel gesprochen. Daher haben sich die Initiatoren der Initiative Bildungsketten, die Bundesministerien für Bildung und Forschung (BMBF) und für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit gemeinsam mit den Ländern zum Ziel gesetzt, „erfolgreiche Förderinstrumente zu einem ganzheitlichen, in sich stimmigen Fördersystem zu verzahnen“. Das heißt konkret, dass Fördermaßnahmen von Bund und Ländern so aufeinander abgestimmt werden, dass Doppelungen vermieden werden und für alle Phasen der Bildungsbiografie von der 7. Klasse bis zum Berufsabschluss aufeinander aufbauende Angebote bestehen. Mit der Bund-Länder-Begleitgruppe ist eine gute Basis gelegt worden, damit als nächster Schritt die abgestimmten Maßnahmen in verbindliche Bund-Länder-Vereinbarungen münden können.

2. Beispielhafte Handlungsansätze der Zivilgesellschaft

Fördermaßnahmen, die in den letzten Schuljahren ansetzen, sollten den Jugendlichen einen direkten Übergang von der Schule in einen Ausbildungsplatz ermöglichen. Dazu gehört, dass Jugendliche mit Lernschwierigkeiten oder sprachlichen Defiziten befähigt werden, die Schule abzuschließen, um dadurch die formalen Voraussetzungen für eine Ausbildung zu schaffen. Darüber hinaus zielen die Fördermaßnahmen für die große Mehrzahl der Jugendlichen darauf ab, sie so weit in ihrer (Berufswahl-)Kompetenz zu stärken, dass sie einen für sie passenden Ausbildungsplatz finden.

Im Folgenden werden zunächst Best-Practice-Beispiele dargestellt, die für Jugendliche – unabhängig von Herkunft und Geschlecht – die Berufsorientierung in den letzten Schuljahren verbessern (a), bevor dann auf die besondere Situation von Menschen mit Migrationshintergrund (b) und Frauen (c) eingegangen wird.

a) Orientierung und Motivation für den Berufseinstieg

Berufliche Orientierung an Schulen verbessern

Für eine gelungene Berufswahl und -ausbildung ist eine intensive Berufsorientierung in der Schule der entscheidende Erfolgsfaktor.⁸² Daher ist es in den Regelschulen für die letzten Schuljahre wichtig, dass auch praktische Lern- und Erprobungselemente in den Unterricht integriert sind. Alle Maßnahmen zur Berufsorientierung sollten in das Curriculum einbezogen und praxisorientiert sein.

PRAXISBEISPIEL BERUFSPARCOURS



Beim **Berufsparcours** des Technikzentrum Minden-Lübbecke e. V. testen Jugendliche berufsbezogene Aufgaben in schulischen Räumen. Ein Parcours beinhaltet üblicherweise Aufgaben aus bis zu 20 Berufen, die von rund 400 SchülerInnen aller Schularten (Klassen 8–13) an einem Vormittag und in drei Gruppen nacheinander absolviert werden. Test- und Übungsaufgaben sowie Materialien und Werkzeuge werden meist von Unternehmen sowie vom Technikzentrum zur Verfügung gestellt und der Parcours unter Mithilfe von Lehrkräften und Eltern durchgeführt.

➤ www.berufsparcours.de

WEITERE PRAXISBEISPIELE



- ▶ **JobMobil** der SJR Betriebs GmbH ➤ www.sjr-pforzheim.de/unsereangebote/schuleberuf/18-jobmobil.html
- ▶ **GROW** des DGBNE e. V. ➤ www.dgbne.de/projekte/unsere-projekte/grow.html

➔ **Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 78/79)**



Abb. 3: Übergangshilfen zum Ende der Schulzeit

Beratung für Schulen im „Angebots-Dschungel“ anbieten

Maßnahmen zur Berufsorientierung sind dann besonders wirkungsvoll, wenn sie auf die Bedarfslage jeder Schule (und ihrer SchülerInnen) individuell zugeschnitten sind. Zivilgesellschaftliche Akteure sollten daher nicht nur Projektarbeit, sondern auch Beratung für Schulen in ihrem Angebot haben.

PRAXISBEISPIEL FACHSTELLE ÜBERGANG SCHULE–BERUF



Die **Fachstelle Übergang Schule–Beruf** des CJD Rhein-Pfalz/Nordbaden berät Schulen dabei, ein individuell passendes Angebot von Maßnahmen zur Berufsorientierung zusammenzustellen und sinnvoll mit dem schulischen Angebot zu verzahnen. Sie begleitet die einzelnen Maßnahmen auch in der Umsetzung. Die Einrichtung hilft Schulen bei ihrer Aufgabe der Berufsorientierung, indem sie mit ihnen passgenaue Konzepte erarbeitet. Bestehende Angebote werden systematisch erhoben und spezifische Bedarfe abgeklärt. Vorhandene Ressourcen der Schulen werden genutzt und mit außerschulischen Angeboten sinnvoll verzahnt.

➔ www.cjd-rhein-pfalz-nordbaden.de/angebote/fachstelle-uebergang-schule-beruf/

➔ **Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 79)**

Abweichung vom familiären Bildungshintergrund ermöglichen

Die elterlichen Vorstellungen über den weiteren Ausbildungsweg ihres Kindes hängen eng mit dem eigenen Bildungshintergrund zusammen: Eltern mit höherer Schulbildung wünschen sich weitaus häufiger, dass ihre Kinder einmal studieren. Eltern aus einfachen Bildungsschichten sprechen sich mit klarer Mehrheit für eine betriebliche Ausbildung aus. Entscheidend ist jedoch, dass eine große Mehrheit der SchülerInnen (81 Prozent) eine andere berufliche Richtung einschlagen möchte als ihre Eltern.⁸³ Hier können Förderprojekte ansetzen und die SchülerInnen informieren, motivieren und begleiten. Wirkungsvolle Berufsorientierung zeigt sich auch daran, dass der Zusammenhang zwischen der sozialen Herkunft von Kindern und ihrem Bildungszugang durchbrochen werden kann.

PRAXISBEISPIEL ARBEITERKIND.DE



Das Projekt **ArbeiterKind.de** der ArbeiterKind.de gUG hilft mit praktischen Informationen zu Studien- und Finanzierungsmöglichkeiten und mit einem deutschlandweiten Netzwerk von 6.000 ehrenamtlichen MentorInnen in 75 lokalen Gruppen, die SchülerInnen aus Familien, in denen noch niemand oder kaum jemand studiert hat, zum Studium ermutigen und sie vom Studieneinstieg bis zum erfolgreichen Studienabschluss unterstützen. ➔ www.arbeiterkind.de

WEITERE PRAXISBEISPIELE



- ▶ **Network For Teaching Entrepreneurship** des NFTE Deutschland e. V. ➔ www.nfte.de
- ▶ **Sommerunternehmer** des Futurepreneur e. V. ➔ www.futurepreneur-ev.de

➔ **Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 79/80)**

b) Unterstützung für SchulabgängerInnen mit Migrationshintergrund

Junge Menschen mit Migrationshintergrund stehen vor besonderen Herausforderungen. Ihnen mangelt es häufig an grundlegenden Voraussetzungen, um das deutsche Bildungssystem mit Erfolg zu durchlaufen. Häufige Ursachen sind fehlende Deutschkenntnisse, ein eingeschränktes Verständnis der – impliziten – Funktionsweisen des deutschen Bildungssystems⁸⁴, fehlende Netzwerke, die bei der Berufswahl nützlich wären und mögliche Berufswege aufzeigen könnten etc. Gleichzeitig geht der Migrationshintergrund häufig faktisch mit einer sozio-ökonomischen Benachteiligung einher.

*Migrationshintergrund erschwert die Suche nach einem Ausbildungsplatz.*⁸⁵

Unter den SchulabgängerInnen, die ohne Ausbildungsplatz bleiben, sind überproportional viele Jugendliche mit Migrationshintergrund. Dies liegt nicht nur daran, dass sie im Hinblick auf Schulabschlüsse im Durchschnitt schlechter abschneiden als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Hinzu kommen Diskriminierungen aufgrund der Herkunft: So führt ein türkischer Name im Vergleich zum deutschen Namen auch bei ansonsten gleichen Ausgangsvoraussetzungen zu deutlich schlechteren Aussichten, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.⁸⁶ SchülerInnen mit Migrationshintergrund haben also im Vergleich mit deutschen BewerberInnen (nach wie vor) schlechtere Aussichten bei ihrer Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz. So mündeten im Verlauf des Vermittlungsjahres 2012 lediglich 29 Prozent der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten BewerberInnen mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung ein, während es bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund immerhin 44 Prozent waren.⁸⁷

Für die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund besteht somit erhebliches Potenzial, um mit gezielten Fördermaßnahmen die unterschiedlichen Chancenverhältnisse zu beseitigen. Damit ist nicht zuletzt auch erhebliches Kostensparpotenzial verbunden: Wie das Institut der Deutschen Wirtschaft in seinem Abschlussbericht zur „Integrationsrendite“ feststellt, können durch eine bloße Halbierung der Qualifikationsunterschiede zwischen Migranten und Nicht-Migranten zusätzliche Einnahmen im Jahr 2020 von jährlich sechs Milliarden Euro entstehen. Stellt man die Kosten den Erträgen gegenüber, so ergibt sich für die öffentliche Hand eine hohe Rendite von zwölf Prozent.⁸⁸

Bildungschancen an Regelschulen durch Lernunterstützung verbessern

Potenziale bestehen zunächst bei SchülerInnen mit Lernschwierigkeiten. Denn der Erfolg bei der Ausbildungssuche hängt relativ stark vom Schulabschluss eines Jugendlichen ab. Je höher dieser ausfällt, desto besser sind normalerweise die Chancen. Daher können gezielte Hilfen für schwache SchülerInnen gerade in den letzten Schuljahren, die zu einer Verbesserung des Schulabschlusses führen, erhebliche Wirkung erzeugen.

PRAXISBEISPIEL TEACH FIRST DEUTSCHLAND



Das Programm **Teach First Deutschland** der Teach First Deutschland gGmbH findet, vermittelt und qualifiziert fachlich und persönlich herausragende Hochschulabsolventen aller Studienrichtungen für einen zweijährigen Vollzeit-Einsatz als Fellows – Lehrkräfte auf Zeit – an Schulen in sozialen Brennpunkten und mit hohem Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund. Derzeit werden 134 Fellows in sechs Bundesländern eingesetzt. In einem dreimonatigen pädagogischen Qualifizierungsprogramm werden sie gezielt auf ihren Einsatz vorbereitet. Sie übernehmen im Unterricht Verantwortung allein, im Teamteaching, in Klassen oder Teilungsgruppen zur Gruppen- und Einzelförderung und bieten etwa Bewerbungstraining, Berufswahlkurse, musische oder handwerkliche Arbeitsgemeinschaften, Sportkurse oder Hausaufgabenbetreuung an. [↗ www.teachfirst.de](http://www.teachfirst.de)

→ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 80)

Individuelle Begabung durch Stipendien fördern

Eine Förderung durch Stipendien kann SchülerInnen mit Migrationshintergrund die Chance eröffnen, den eigenen Interessen nachzugehen, neue Talente zu entdecken, sich auszuprobieren und an der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit zu arbeiten. Gute Stipendienprogramme schaffen darüber hinaus ein Netzwerk, in dem sich die StipendiatInnen gegenseitig motivieren und inspirieren, ihre Erfahrungen und Perspektiven teilen und sich gegenseitig Halt geben.

PRAXISBEISPIEL START STIPENDIUM



Durch ein **START Stipendium** der START Stiftung gGmbH werden begabte und engagierte SchülerInnen mit Migrationshintergrund auf ihrem Weg zur Fachhochschulreife oder zum Abitur unterstützt: finanziell, aber auch durch Seminare, Exkursionen, Vernetzung, Beratung – und in enger Kooperation mit den Eltern. Dabei setzt das Stipendienprojekt zwar bei der schulischen Ausbildung der MigrantInnen an, fördert darüber hinaus aber auch bereits das zukünftige Berufsleben der StipendiatInnen und ihr gesellschaftliches Engagement.

[↗ www.start-stiftung.de/stipendium.html](http://www.start-stiftung.de/stipendium.html)

→ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 81)

Mentoring zum Ende der Schulzeit anbieten

Die Potenziale der SchülerInnen, die aufgrund ihres Migrationshintergrunds benachteiligt sind, können vor allem erkannt und geweckt werden, wenn sie auf dem Weg in den Beruf oder auf die weiterführende Schule persönlich begleitet werden⁸⁹ – nach einem strukturierten Mentoring-Prozess. Ziel der Mentoring-Beziehungen ist es, die SchülerInnen zu unterstützen, ihr individuelles Potenzial zu entfalten und ihre Perspektiven zu erweitern.

PRAXISBEISPIEL ROCK YOUR LIFE!



ROCK YOUR LIFE! der ROCK YOUR LIFE! gGmbH ist ein Mentoringprojekt für den Übergang Schule–Beruf. Dabei werden sozial benachteiligte SchülerInnen aus bildungs- und integrationsfernen Milieus – in der Regel HauptschülerInnen – über ihre letzten zwei Schuljahre von einem dafür ausgebildeten Studierenden begleitet. Ziel ist die Verbesserung der Chancen der SchülerInnen, nach ihrem Abschluss einen Ausbildungsplatz zu bekommen oder eine weiterführende Schule zu besuchen. [↗ https://rockyourlife.de/](https://rockyourlife.de/)

WEITERE PRAXISBEISPIELE



- ▶ **Bildungspaten** der VHS Fürth gGmbH [↗ https://www.vhs-fuerth.de/projekte/bildungspaten-fuerth?JOB_NAME=DisplayPage](https://www.vhs-fuerth.de/projekte/bildungspaten-fuerth?JOB_NAME=DisplayPage)
- ▶ **JUSTAment** des Vereins für internationale Jugendarbeit Frankfurt am Main e. V. [↗ http://www.vij-frankfurt.de/justament.html](http://www.vij-frankfurt.de/justament.html)
- ▶ **ChancenWORK** des **Chancenwerk e. V.** [↗ http://chancenwerk.de/wer-sind-wir/arbeit/chancenwork](http://chancenwerk.de/wer-sind-wir/arbeit/chancenwork)

→ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 81/82)

Mehr Schulabschlüsse durch praxisnahen Unterricht ermöglichen

Mit dem „Normalmodell“ Schule sind viele Jugendliche nicht mehr zu erreichen. Der Schlüssel liegt in einem Angebot, das ihnen durch eine andere Formatierung ihrer Lernzeit einen (neuen) Zugang zum System eröffnet.⁹⁰ Angeboten werden spezielle Unterrichtsformen, die jeweils deutlich stärker marktnah beziehungsweise praxisorientiert ausgerichtet und auf diese Weise besser in der Lage sind, die Potenziale der Jugendlichen zu fördern.

PRAXISBEISPIEL PRODUKTIONSSCHULE ALTONA



Die gemeinnützige **Produktionsschule Altona** gGmbH (PSA) betreibt eine Ganztagschule für 60 Jugendliche, die hier Waren und Dienstleistungen in fünf Werkstätten konzipieren, produzieren und vermarkten. Hinzu kommen bis zu fünf „AuszeitlerInnen“. Hierbei handelt es sich um Jugendliche, die in den Hamburger Stadtteilschulen überhaupt nicht mehr „ankommen“. Neben der praktischen Qualifizierung in den Werkstätten findet allgemeinbildender Unterricht statt, der in die Produktionszusammenhänge eingebunden ist und auf eine Externenprüfung zum ersten allgemeinbildenden Schulabschluss (ehem. Hauptschulabschluss) vorbereitet. Vervollständigt wird das Angebot durch individuelle, ganzheitliche Förderung und Coaching für die Jugendlichen. [↗ http://psa-hamburg.de](http://psa-hamburg.de)

WEITERES PRAXISBEISPIEL



- ▶ **Praxislerngruppen** des CJD Berlin [↗ www.cjd-berlin-brandenburg.de/angebote/berufliche-bildung-gesundheit-und-reha-arbeit-und-beschaeftigung/praxislerngruppen-berlin/](http://www.cjd-berlin-brandenburg.de/angebote/berufliche-bildung-gesundheit-und-reha-arbeit-und-beschaeftigung/praxislerngruppen-berlin/)

→ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 82/83)

c) Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen

Mädchen und junge Frauen sind – mit Blick auf die letzten Schuljahre – keine „Risikozielgruppe“ für den Berufsübergang. Sie haben sogar im Vergleich mit Jungen / Männern weniger Schul(leistungs)probleme und zeigen sich in ihrer Entwicklung reifer.⁹¹ Dennoch sind (spezielle) Fördermaßnahmen für sie sinnvoll, die den Zugang zu geschlechtsuntypischen Berufsbildern erleichtern. Denn die beruflichen Pläne von jungen Männern und Frauen entsprechen (immer noch) weitgehend tradierten Rollenmustern,⁹² die von den Vorstellungen der Eltern im Wesentlichen mitgetragen werden. Ziel sollte es daher sein, allzu starre Geschlechterstereotype aufzuweichen, damit sich nicht bestimmte Karrieretüren für Jungen oder Mädchen schon früh schließen.⁹³

Zugang zu geschlechtsuntypischen Berufsbildern erleichtern

Von Fachkräftengapsen in Unternehmen sind derzeit besonders die sogenannten MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) betroffen. Allein unter den zehn Berufen mit den größten Engpässen befinden sich fünf MINT-Berufe, aber auch im Gesundheitsbereich fehlen Fachkräfte aller Qualifikationen.⁹⁴ Frauen sind insbesondere bei technischen

Geschlechtersensibilität im Übergang Schule–Beruf

Auszüge aus einem Gespräch mit Eva Viehoff,
Koordinatorin im Team „GenderKompetent“ („Geschlechtersensibilität erhöhen – Qualität im Übergang Schule–Beruf sichern“)

Im Prozess der Berufsorientierung an der Schule ist es wichtig, Geschlechterstereotype aufzubrechen, damit Mädchen und Jungen einen möglichst weiten Blick auf die „Welt der Berufe“ erhalten. Dabei geht es nicht einseitig darum, zum Beispiel Mädchen unbedingt in technische Berufe zu bringen, sondern jeden jungen Menschen als Individuum mit seinen besonderen Potenzialen zu betrachten, ohne den Blick durch Stereotype von vornherein einzuschränken.

Dazu muss man sich allerdings zunächst des (nach wie vor großen) Einflusses von Geschlechterstereotypen bewusst sein, die in unserer Gesellschaft immer noch

dominant sind – deutlich sichtbar zum Beispiel in Kleidung und Spielzeug (siehe dazu auch S. 30 unter b). Für Berufsvorbereitungsmaßnahmen ist daher „Gendersensibilität“ (Bewusstmachung) ein wichtiger erster Schritt.

In der Phase der Berufsfelderkundung sollte dann die Möglichkeit eröffnet werden, gezielt auch geschlechtsuntypische Felder zu erkunden, um den (beruflichen) Horizont zu erweitern. Nach einem ersten Hineinschnuppern (zum Beispiel am „Girls‘Day“ oder Boys‘Day)⁹⁵ sollte ein längeres Ausprobieren ermöglicht werden. Für Jugendliche spielen Vorbilder in der Berufsorientierungsphase eine wichtige Rolle, insbesondere für



Studiengängen (wie Elektrotechnik, Maschinenbau, Informationstechnik) immer noch deutlich in der Minderheit. Laut OECD plant von den 15-jährigen Jungen in Deutschland rund jeder Zehnte (9,9 Prozent) eine Karriere in den Ingenieurwissenschaften, bei den Mädchen sind es nur 1,1 Prozent. Zwar wandelt sich das Bild in manchen Fächern: So war laut Statistischem Bundesamt von den Erstsemestern in den Ingenieurwissenschaften 2010 jede Fünfte (22 Prozent) eine Frau. Dieser Wandel geht aber nur langsam voran; daher haben gezielte Berufsorientierungsmaßnahmen in diesem Bereich erhebliches (Wirkungs-)Potenzial.

PRAXISBEISPIEL JUNIOR-INGENIEUR-AKADEMIE



Die **Junior-Ingenieur-Akademie** der Deutschen Telekom Stiftung soll bei SchülerInnen der 8. und 9. Klasse frühzeitig Interesse für technische Berufe und ingenieurwissenschaftliche Karrieren wecken – und zwar als Wahlpflichtfach mit zweijähriger Laufzeit, das fest im Lehrplan der Schule verankert ist. Erworben werden theoretische Grundlagen und praktische Erfahrungen in technischen Themenfeldern wie zum Beispiel Elektro- und Umwelttechnik, Maschinenbau, Werkstoffwissenschaften, Informatik, Medizintechnik oder Lebensmitteltechnologie.

➔ www.telekom-stiftung.de/dts/cms/de/junior-ingenieur-akademie

junge Frauen. So sind Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen (zum Beispiel als Programmiererinnen oder Handwerkerinnen) wichtige Identifikationsfiguren und lebendige Anschauungsbeispiele für das eigene (berufliche) Rollenverständnis.

Um das Interesse von Mädchen / Frauen an technisch-naturwissenschaftlichen Themen zu wecken, gibt es zwei Maxime: möglichst früh und möglichst anwendungsorientiert. Denn für die meisten Mädchen bzw. jungen Frauen ist für ihren Zugang zu Technik und Naturwissenschaft deren praktischer Anwendungsnutzen maßgebend (während Jungen Technik als solche bereits als motivierende Herausforderung empfinden). Dabei sollte schon möglichst früh – in Kita und (Grund-)Schule – begonnen werden, ein breites Interessenspektrum bei Kindern zu gewährleisten. Dazu gehört auch, das Interesse von Mädchen an Naturwissenschaft und Technik zu wecken (siehe dazu die Beispiele auf S. 31).

Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind eine Teilzeit-Ausbildung und Modelle zeitflexibler Kinderbetreuung für alleinerziehende Frauen zwar wichtig (siehe S. 51/52). Jedoch sollte sich die Vereinbarkeitsfrage nicht nur an Frauen richten. Es muss vielmehr ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass sich Männer / Väter und Unternehmen ebenso um die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kümmern. So wäre zum Beispiel konkret anzustreben,

- ▶ dass Unternehmen es Vätern ermöglichen, ohne Karriereknick in Elternzeit zu gehen oder sogar in Teilzeit zu arbeiten, um Frauen eine berufliche Entfaltung zu ermöglichen;
- ▶ dass Väter in stärkerem Maß zur Teilzeitarbeit bereit sind, auch in Führungspositionen,

und so das Missverhältnis des Anteils an Teilzeitarbeit zwischen Frauen und Männern allmählich verschoben wird.



- ▶ **MINT-EC** des Vereins mathematisch-naturwissenschaftlicher Excellence-Center an Schulen e. V.
↗ www.mint-ec.de
- ▶ **Komm, mach MINT** Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen (gefördert durch das BMBF)
↗ www.komm-mach-mint.de
- ▶ **„Mehr Mädchen und Frauen ins Handwerk!“** des Handwerkerinnenhaus Köln e. V.
↗ www.handwerkerinnenhaus.org

→ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 83/84)

III. Fördermaßnahmen im Übergang Schule–Beruf

Jugendliche, die nicht den direkten Übergang aus der Schule in eine Ausbildung schaffen, landen im sogenannten Übergangssystem, das heißt in berufsvorbereitenden Maßnahmen. Sie benötigen gezielte Förderung, um in Ausbildung zu gelangen.

1. Bedarfs- und Ressourcenlage

Ein Großteil der SchulabgängerInnen mündet in das Übergangssystem ein.

Ein Drittel aller SchulabsolventInnen ohne Studienberechtigung schaffen es nicht, direkt in eine Berufsausbildung einzutreten und münden in das Übergangssystem ein.⁹⁶ Von dort werden sie in Folgejahren erneut auf Ausbildungsplatzsuche gehen – als sogenannte AltbewerberInnen. So sind von allen BewerberInnen um eine Ausbildungsstelle mehr als die Hälfte AltbewerberInnen, die das Übergangssystem durchlaufen haben.⁹⁷ Jugendliche mit den ungünstigsten Voraussetzungen sind HauptschulabsolventInnen⁹⁸, viele von ihnen mit Migrationshintergrund und oft aus schwierigen sozialen Verhältnissen, die nur über begrenzte Bildungsressourcen verfügen und die Schule teilweise mit einem bereits angeschlagenen Selbstbild verlassen.⁹⁹ Diese Jugendlichen kommen ohne Hilfe nicht weiter. Sie benötigen Bildungsangebote, die unterhalb einer qualifizierten Berufsausbildung liegen (und noch nicht zu einem anerkannten Ausbildungsabschluss führen), und insbesondere auf eine Verbesserung ihrer individuellen Kompetenz zur Aufnahme einer Ausbildung zielen.

Hier liegen Qualifikationsreserven brach, die nutzbar zu machen sind.

Deutschland kann es sich angesichts des bevorstehenden demografischen Umbruchs nicht leisten, diese Jugendlichen sich selbst zu überlassen. Denn es gilt, alle Qualifikationsreserven nutzbar zu machen.¹⁰⁰

Aus Sicht von ArbeitgeberInnen ist der Mangel an qualifizierten Angestellten das größte Problem. Mehr als jede dritte Firma (36 Prozent) sieht sich nach einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) durch fehlende Fachkräfte in ihrer wirtschaftlichen Entwicklung

gefährdet.¹⁰¹ Aus gewerkschaftlicher Sicht sollten die Betriebe ihr Einstellungsverhalten überdenken und versuchen, die Potenziale von Jugendlichen mit niedrigen Schulabschlüssen zu erkennen.¹⁰² Auch volkswirtschaftlich gesehen besteht Handlungsbedarf: Nicht nur die direkten Kosten des Übergangssystems und der vielen Berufsvorbereitungsprogramme (jährlich 4,3 Milliarden Euro)¹⁰³ für den Staat sind immens, sondern auch die indirekten Kosten. Anstatt Einnahmen aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu erhalten, entstehen Kosten für Sozialhilfe, staatlich geförderte Beschäftigung sowie Folgekosten aufgrund einer höheren Anfälligkeit für Drogenmissbrauch, Kriminalität oder Krankheit. Trotz guter Konjunktur bleibt die Jugendarbeitslosigkeit also auch in Deutschland ein Thema, das für die gesamte Gesellschaft von Bedeutung ist.

2. Beispielhafte Handlungsansätze der Zivilgesellschaft

Zielrichtung der Fördermaßnahmen ist die Herstellung der Ausbildungsreife/-fähigkeit für Jugendliche durch Verbesserung ihrer persönlichen Kompetenzen, um eine Ausbildung beginnen und erfolgreich beenden zu können. Die Maßnahmen zielen also nicht direkt auf den Abschluss einer Ausbildung, sondern auf die Aufnahme einer Ausbildung, aber auch auf eine Berufstätigkeit oder die Rückkehr an die Schule (zum Nachholen eines allgemeinbildenden Schulabschlusses oder an eine weiterführende Schule).



Abb. 4: Hilfen im Übergangssystem

a) Fördermaßnahmen für Jugendliche mit Migrationshintergrund

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind beim Eintritt in die berufliche Bildung im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund mit höheren Risiken konfrontiert.¹⁰⁴ Als ursächlich für die größeren Schwierigkeiten der MigrantInnen am Ausbildungsstellenmarkt werden gesehen:¹⁰⁵

- ▶ schlechtere Schulabschlüsse und Abgangsnoten der Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu solchen ohne Migrationshintergrund,
- ▶ schlechteres Vorbildungspotenzial seitens der Eltern,
- ▶ diskriminierende Selektionsprozesse durch Ausbildungsbetriebe aufgrund von Vorurteilen.

MigrantInnen müssen demnach über bessere Leistungsnachweise verfügen, um sich in den Bewerberketten gegen Jugendliche ohne Migrationshintergrund durchzusetzen.

Ausbildungschancen von Jugendlichen mit niedrigem Bildungsabschluss

Auszüge aus einem Gespräch mit Matthias Anbuhl,

Abteilungsleiter Bildungspolitik und Bildungsarbeit beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB)

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt erscheint paradox: Während die Betriebe über eine wachsende Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze klagen – im Jahr 2014 waren es 37.000 offene Angebote – gelingt fast 260.000 Jugendlichen der Sprung von der Schule in die Ausbildung nicht. Dies betrifft insbesondere Jugendliche mit maximal einem Hauptschulabschluss. Viele Ausbildungsplätze bleiben ihnen faktisch von vornherein verschlossen. Insgesamt wird vor allem im Bereich „Industrie und Handel“ bei zahlreichen Angeboten der mittlere Schulabschluss als Mindestanforderung vorausgesetzt. Dies betrifft nicht nur äußerst anspruchsvolle Ausbildungsberufe – wie zum Beispiel den Produktionstechnologen –, sondern trifft auch auf viele Berufe im Bereich Hotel- und Gastronomie zu. Dieser Befund ist überraschend, da gerade in diesem Bereich die Betriebe seit Jahren eine hohe Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze beklagen. Nicht wenige

Betriebe lassen offenkundig Ausbildungsstellen eher unbesetzt, als dass sie sie mit Jugendlichen mit niedrigem Schulabschluss besetzen. Obwohl Betriebe in der Ausbildung von HauptschulabsolventInnen durchaus gute Erfahrungen machen, sind ihre Chancen im Auswahlprozess schlecht. (Dies zeigt die aktuelle „DGB-Expertise zu den Chancen von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss auf dem Arbeitsmarkt“ vom 26.3.2015.)

Damit sich die Situation signifikant ändern kann, brauchen die Jugendlichen ebenso wie die Unternehmen Unterstützung. Die „Assistierte Ausbildung“ (die seit 1.5.2015 im SGB III verankert ist) nimmt als einziges Programm das gesamte Ausbildungsverhältnis in den Blick und unterstützt Jugendliche ebenso wie Unternehmen (siehe auch S. 55). Daher ist mit diesem Programm die Hoffnung verbunden, dass gerade kleinere Unternehmen wieder für die Ausbildung gewonnen werden und die



Wurde von Jugendlichen mit ausländischen Wurzeln bisher als Risikogruppe gesprochen, erkennen insbesondere Arbeitgeberverbände im Zuge des demografischen Wandels die Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zunehmend als zukünftiges Nachwuchsreservoir.¹⁰⁶ Um die Potenziale zu nutzen, wird unter anderem als entscheidend angesehen:¹⁰⁷

- ▶ eine kontinuierliche individuelle Begleitung der Jugendlichen,
- ▶ eine weit reichende „Verbetrieblichung“ der Fördermaßnahmen mit einer konsequenten Ausrichtung an den Realitäten des Arbeitsmarktes (als Gemeinschaftsengagement von Wirtschaft und Zivilgesellschaft) sowie
- ▶ eine (zumindest lokale) Koordination und Steuerung der Maßnahmen und Akteure im Übergangssystem.

Ausbildungschancen von Jugendlichen mit maximal einem Hauptschulabschluss verbessert werden. Die bundesweite Einführung der Assistenten Ausbildung haben Bund, Länder, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart. Hier haben sich neben den Gewerkschaften auch die Spitzenverbände der Wirtschaft für die bundesweite Einführung dieses Modells eingesetzt.

Die Assistierte Ausbildung wurde modellhaft in Baden-Württemberg entwickelt – und hat dort sehr gute Ergebnisse erbracht. Das neue bundesweite Programm der Bundesagentur für Arbeit zur Assistenten Ausbildung wurde erst 2015 eingeführt. Wirklich verlässliche Ergebnisse zur Wirkung der Assistenten Ausbildung kann man erst 2017/2018 erkennen. Allerdings werden die Akzeptanz des Programms und sein künftiger Erfolg von der Qualität seiner Umsetzung abhängen.

Auch präventive Maßnahmen der Einstiegsbegleitung sind für die Jugendlichen bereits in der Phase der Berufsorientierung sinnvoll, damit sie einen breiten Überblick über die Ausbildungsberufe erhalten und leichter den

passenden Ausbildungsberuf bzw. -betrieb finden. Denn bei der Ausbildungsplatzsuche sind bildungsnahe Familien mit ihren Kontakten und Netzwerken im Vorteil. Daher stehen Schulen und gemeinnützige Projektträger in der Verantwortung, die fehlenden Netzwerkstrukturen bildungsferner Familien zu kompensieren und bei der Suche nach geeigneten Ausbildungs- bzw. Praktikumsplätzen zu helfen.

Mit Blick auf die Zukunft werden die Jugendlichen mit niedrigem Schulabschluss eher nicht vom demografischen Wandel und der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung profitieren; ihre Ausbildungssituation bleibt kritisch, kann sich allenfalls mittelfristig durch ausbildungsbegleitende Hilfen und das Instrument der Assistenten Ausbildung verbessern, wenn dieses flächendeckend qualitativ gut durchgeführt wird. Allerdings reicht dieses Instrumentarium nicht aus; es müssen noch mehr Betriebe zu mehr Ausbildungsbereitschaft motiviert werden. Eventuell kann auch eine kooperative außerbetriebliche Ausbildung hilfreich sein, aber nur in Regionen mit angespanntem Ausbildungsmarkt und in Abstimmung mit den Sozialpartnern vor Ort.

Individuelle Begleitung (Mentoring) im Übergangsprozess ermöglichen

Jugendliche mit Migrationshintergrund erfahren bei der Ausbildungssuche aus ihrem Familien- und Bekanntenkreis emotionalen Rückhalt, aber – verglichen mit jungen NichtmigrantInnen – weniger konkrete Hilfen.¹⁰⁸ Deshalb ist eine Begleitung durch MentorInnen für sie besonders hilfreich. Vielfältige Praxiserfahrungen zeigen übereinstimmend, dass Jugendliche Prozesse der persönlichen Reifung mit Hilfe von Begleitung, Betreuung und Coaching nachholen können.¹⁰⁹ Die Begleitung muss kontinuierlich sein und über episodische Beratung und eine nur punktuelle Kontaktaufnahme hinausgehen; dies gilt insbesondere für Jugendliche mit Integrationsproblemen. Deshalb sollten Mentoring-Systeme zur Begleitung von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt nachhaltig angelegt und möglichst im regionalen Übergangsmanagement etabliert werden. Auf diese Weise kann dafür Sorge getragen werden, dass die Herkunft der Jugendlichen beim Übergang in die Berufsausbildung kein Hindernis mehr darstellt.¹¹⁰

PRAXISBEISPIEL DER PATE



Der Pate ist ein Projekt des Ceno e. V., einem Zentrum zur nachberuflichen Orientierung. Es richtet sich an Jugendliche (vor allem benachteiligte Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund), die sich Begleitung auf dem Weg in den Beruf wünschen, sowie an Menschen im Ruhestand, die sich mit ihrem Erfahrungsreichtum für Jugendliche einsetzen wollen. Die PatInnen arbeiten mit HauptschülerInnen zwischen 16 und 18 Jahren in der zwei- bis vierjährigen Patenschaft gemeinsam an der Erreichung des Ziels, einen Ausbildungsplatz zu finden. Sie beraten und motivieren Jugendliche bei der beruflichen Orientierung und im Bewerbungsprozess, unterstützen diese bei Schwierigkeiten in der Schule und zuhause, helfen bei der Suche nach Praktikums- und Ausbildungsplätzen und begleiten sie während des ersten Ausbildungsjahres. [➔ www.ceno-koeln.de/patenprojekt.html](http://www.ceno-koeln.de/patenprojekt.html)

→ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 84)

Soziale Schlüsselkompetenzen der Jugendlichen gezielt fördern

Wenn Unternehmen über fehlende Ausbildungsreife von Jugendlichen klagen, sind bei genauem Hinsehen zwei Problembereiche gemeint: Zum einen die Klage über fehlende kognitive Kompetenzen, zum anderen werden aber vor allem Defizite im Persönlichkeits- und Verhaltensbereich kritisiert.¹¹¹ Daher sind Förderansätze sinnvoll, die (auch) auf den Verhaltens- und Motivationsbereich der Jugendlichen gerichtet sind.

Von zentraler Bedeutung für die Chance, einen Ausbildungsplatz zu finden, sind Lernmotivation, Sozialkompetenzen und Arbeitstugenden sowie die Anbindung an einen Betrieb, der die individuellen Fähigkeiten und Motivation der BewerberInnen wahrnehmen kann.¹¹² Die große Bedeutung des Arbeits- und Sozialverhaltens kann dadurch erklärt werden, dass die Erwartungen der Betriebe hinsichtlich der schulischen Basiskenntnisse am Ende der 9. Klasse allgemein inzwischen sehr gering zu sein scheinen. Betriebe geben diesen Jugendlichen also auch bei guten Fachnoten nur noch dann eine Chance, wenn sie ein Mindestmaß an Arbeits- und Sozialverhalten vermuten können.¹¹³

PRAXISBEISPIEL WORK FOR YOU



Das Projekt **Work for you** der RheinFlanke gGmbH bietet Jugendlichen Unterstützung im Übergang Schule–Beruf, indem es Sportpädagogik mit außerschulischen Beratungs- und Bildungsangeboten verbindet. Ziel ist es, Jugendliche bei der Suche und Aufnahme von Ausbildungsplätzen zu unterstützen. Jugendliche – insbesondere aus Drittstaaten – werden von den Mitarbeitenden der RheinFlanke in ihrem Sozialraum direkt und niedrigschwellig aufgesucht. Über den Sport, vornehmlich Fußball, werden erste vertrauensvolle Kontakte geknüpft. Durch entsprechende sportpädagogische Angebote wird dieser Kontakt stabilisiert und ausgebaut, so dass verlässliche Beziehungen entstehen. [↗ http://rheinflanke.com/fit-for-job/](http://rheinflanke.com/fit-for-job/)

WEITERE PRAXISBEISPIELE



- ▶ **JobAct** der Projektfabrik gGmbH
[↗ www.projektfabrik.org/index.php/projekte-jobact.html](http://www.projektfabrik.org/index.php/projekte-jobact.html)
- ▶ **Work and Box Company** der Hand in gAG [↗ www.hand-in.de](http://www.hand-in.de)
- ▶ **Kompetenzagentur Köln-Rodenkirchen** des Jugendhilfe Köln e. V.
[↗ www.kompetenzagentur-koeln.de](http://www.kompetenzagentur-koeln.de)

→ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 85/86)

Gemeinschaftsengagement von Wirtschaft und Zivilgesellschaft im Übergangssystem verstärken

Alle Projekte, die Jugendlichen einen Übergang in den Beruf ermöglichen sollen, arbeiten idealerweise eng mit lokalen Unternehmen und Ausbildungsbetrieben zusammen. Bei folgenden Projekten lässt sich ein besonderes Gemeinschaftsengagement von Wirtschaft, Kommune und Zivilgesellschaft erkennen:

PRAXISBEISPIEL JOBLINGE



Das Projekt **Joblinge** wird in lokalen Gesellschaften (gAGs) umgesetzt, an denen sich Unternehmen, Kommunen, Stiftungen oder Privatpersonen als Aktionäre beteiligen. Alle bringen ihr Netzwerk ein. Hierdurch entsteht ein effektives Unterstützungsprogramm. Die Jugendlichen, die im Projekt betreut werden, haben den Sprung von der Schule zur Arbeit nicht geschafft. Sie befinden sich im sogenannten Übergangssystem. Joblinge befähigt diese Jugendlichen, aus den Warteschleifen heraus und an ihr eigentliches Ziel zu kommen: einen betrieblichen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, der ihren Wünschen und Fähigkeiten entspricht. In einem rund sechsmonatigen Programm erlernen sie „on the Job“ wichtige Schlüsselqualifikationen, trainieren soziale Kompetenzen und erarbeiten sich ihren Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. [↗ www.joblinge.de](http://www.joblinge.de)

WEITERES PRAXISBEISPIEL



- ▶ **Perspektiva** der Perspektiva gGmbH [↗ www.perspektiva-fulda.de](http://www.perspektiva-fulda.de)

→ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 86/87)

b) Unterstützungsmaßnahmen für junge Frauen

Im allgemeinbildenden Schulwesen haben Mädchen und junge Frauen aufgeholt.

Junge Frauen erreichen die höheren Schulabschlüsse im Sekundarbereich I und entscheiden sich häufiger als junge Männer für weiterführende Bildungsgänge der Sekundarstufe II sowie für die Einmündung in ein Studium. Demgegenüber ist der Anteil der jungen Männer im Übergangssystem (insbesondere der Jugendlichen mit Migrationshintergrund) gegenüber den Frauen deutlich gestiegen.¹¹⁵ Jedoch können Mädchen und Frauen nicht uneingeschränkt als Gewinnerinnen des Bildungssystems bezeichnet werden. Denn geschlechtstypische Faktoren wie die eingeschränkte Berufswahl von Mädchen und eine relativ niedrige Übergangsquote von jungen Frauen in das duale System der beruflichen Bildung verdeutlichen, dass die historisch tradierten Geschlechterstrukturen im Arbeits- und Berufssystem keineswegs aufgehoben sind.

Bewältigung des Übergangs Schule–Berufsausbildung bei Migrantinnen und Migranten

Auszüge aus einem Gespräch mit Tabea Schlimbach,
*wissenschaftliche Referentin im Deutschen Jugendinstitut (DJI), Forschungsschwerpunkt
Übergänge im Jugendalter*

Jugendliche sind in der schwierigen Übergangsphase von der Schule in die Ausbildung auf Unterstützung angewiesen. Sie wählen ihre potenziellen UnterstützerInnen primär danach aus, ob sie ihnen vertrauen können, sie niedrigschwellig für sie erreichbar sind und ob sie über einschlägige berufliche Erfahrungen und Kenntnisse verfügen.¹¹⁴ Entsprechend sind Eltern die ersten und wichtigsten Ansprechpartner.

In der Öffentlichkeit herrscht im Regelfall eher ein defizitärer Blick auf Eltern mit Zuwanderungshintergrund vor. Tatsächlich sind sie für die berufliche Einmündung ihrer Kinder jedoch genauso engagiert wie einheimische Eltern; sie unternehmen enorme Anstrengungen und bieten ihren

Kindern einen wichtigen emotionalen Rückhalt. Allerdings können sie ihren Kindern vergleichsweise weniger konkrete Orientierungshilfen in der Berufsfindungsphase geben, weil die eigenen Wege für die Jugendlichen weniger anschlussfähig sind und weil sie häufig nicht über eigene Erfahrungen mit dem deutschen (Aus-) Bildungssystem verfügen. Junge Migrantinnen und Migranten heben Dankbarkeit und Respekt gegenüber den Eltern besonders stark hervor. Entsprechend fühlen sie sich elterlichen Vorstellungen tendenziell stärker verpflichtet als ihre Peers ohne Migrationshintergrund. Das kann vor allem dann problematisch werden, wenn diese die eigenen Wege einschränken. So geraten junge muslimische Frauen teilweise in ein

Junge Mütter und alleinerziehende Frauen gelten als Risikogruppen des Übergangssystems.

Besondere Schwierigkeiten ergeben sich insbesondere für Frauen mit Kindern und noch einmal verstärkt für junge Mütter und alleinerziehende junge Frauen, die ohne weiteres zu den Risikogruppen des Übergangssystems gezählt werden können.¹¹⁶ Für sie ergibt sich eine zweifache Barriere für den Einstieg in das Ausbildungs- und Erwerbssystem:

- ▶ Zum einen ist da die schwierige Vereinbarkeit von Kindern und Beruf. Denn die Kinderbetreuung wird in Deutschland nach wie vor im Wesentlichen von den Müttern gestemmt. Stellt sich die massive Doppelbelastung generell für alle Frauen als alltäglich zu bewältigender Balanceakt dar, gilt dieses für junge Mütter und Alleinerziehende in besonderer Weise.

Entscheidungsdilemma zwischen einer eher traditionellen, familienzentrierten Zukunft und beruflichen Plänen. Die meisten Eltern allerdings unterstützen ihre Kinder in ihren individuellen Wünschen.

Die Jugendlichen mit Migrationshintergrund haben ganz überwiegend einen ressourcenorientierten Blick auf ihre Eltern (und ihre Familie) und binden diese entsprechend intensiv in ihre beruflichen Überlegungen ein. Daher sollten migrantische Eltern im Übergangsprozess ihrer Kinder als wirkungsmächtige Akteure mehr als bisher anerkannt und als Ressource in das System der Unterstützungsmaßnahmen besser eingebunden werden.

Eine gute Ergänzung können MentorInnen (PatInnen) bieten, die gleichzeitig Vertrauenspersonen werden und berufliche Expertise einbringen können. Ihre individuelle und kontinuierliche Begleitung ist für Jugendliche mit Migrationshintergrund im Übergangsprozess besonders hilfreich. Denn MentorInnen haben im Vergleich zu Unterstützern der Schulen und Arbeitsagenturen den enormen Vorteil, dass sie die Neigungen und

Fähigkeiten „ihres“ Jugendlichen gut kennen und nicht nur zeitweise, sondern im gesamten Übergangsprozess präsent sind.

Um auf diese wichtige Ressource zugreifen zu können, sollten die Mentoring-Angebote nicht nur punktuell, sondern flächendeckend verfügbar und gegebenenfalls sogar in das Regelangebot der Berufsorientierung integriert sein. So wünschenswert allerdings eine stärkere Verankerung ist, so bedachtsam muss diese ausgestaltet sein. So sind die Freiwilligkeit des Angebots und Mitspracherecht bei der Auswahl der Mentorenperson wichtige Voraussetzungen für die Entwicklung eines tragfähigen Vertrauensverhältnisses. Hilfsmaßnahmen dürfen den Jugendlichen insofern nicht einfach „übergestülpt“ werden.

Am wirksamsten sind Unterstützungsmaßnahmen für junge MigrantInnen, die komplementär zu den Ressourcen der Eltern eingesetzt werden und dabei ergänzend anbieten, was die Eltern nicht leisten können. Insofern sollten Angebote zur Berufsvorbereitung besonders passgenau entwickelt werden.

-
- ▶ Zum anderen lässt sich ein signifikant enger Zusammenhang von früher Mutterschaft und sozioökonomischen Armutslagen belegen. Schwierige Herkunftsfamilien, fehlende Vorbilder, unterbrochene Bildungsverläufe sowie fehlende oder niedrige Ausbildungsabschlüsse gelten als prägende Faktoren für frühe Mutterschaft.

In der Lebensplanung junger Frauen in Deutschland deutet sich aufgrund der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Wandel an: Bildung und Beruf erlangen Priorität auf Kosten des Kinderwunsches. Ausdruck dieser Lebensplanung ist zum einen das Konzept der späten Mutterschaft nach erfolgter beruflicher Etablierung, Partnerwahl und ökonomischer Stabilität und zum anderen der Verzicht auf Mutterschaft, insbesondere von akademisch gebildeten Frauen. Für junge Mütter besteht diese Planungsmöglichkeit jedoch nicht mehr. Sie benötigen in der Berufsausbildung Unterstützung bei der Alltagsgestaltung und im Zeitmanagement.

Teilzeitausbildung ermöglicht die Vereinbarkeit von Ausbildung und Kinderbetreuung.

Seit den 1990er Jahren wurden zeitflexible Ausbildungsmodelle erprobt. Weichenstellend für das Ausbildungssystem war die Ermöglichung der Teilzeitberufsausbildung, die mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes von 2005 eine gesetzliche Grundlage erhalten hat. Damit wurden wesentliche Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von qualifizierter Ausbildung und Kinderbetreuung geschaffen.¹¹⁷ Bereits im Übergangssystem bieten wirksame Projekte jungen Müttern praktische Angebote und eröffnen damit einen Ausweg aus dem Übergangssystem.

PRAXISBEISPIEL FACHBERATUNG TEILZEITAUSBILDUNG



Die **Fachberatung Teilzeitausbildung** von IN VIA Katholische Mädchenarbeit Bezirk Paderborn e. V. ist eine praktische Ausbildungshilfe für junge Mütter. Mit ihrem Projekt unterstützt IN VIA junge Mütter dabei, einen passenden Teilzeitausbildungsplatz mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit zu finden, um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu erleichtern und damit die eigene Existenz sichern zu können. Die individuelle Hilfe berücksichtigt die gesamte Lebenssituation. Auch die Klärung der Kinderbetreuung spielt eine wichtige Rolle. IN VIA unterhält dazu intensive Kooperationsbeziehungen zur regionalen Wirtschaft.

↗ www.invia-paderborn.de/?page_id=214

WEITERES PRAXISBEISPIEL



Teilzeitausbildung für junge Mütter des Vereins zur beruflichen Förderung von Frauen e. V.

↗ www.vbff-ffm.de

→ **Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 89/90)**

Haben junge Mütter das Geflecht an Anforderungen und Belastungen bewältigt, bringen sie vielfältige Ressourcen mit, die für die Entwicklung beruflicher Kompetenzen wirksam werden. Dazu zählen insbesondere Stärken aus ihrer Erziehungsverantwortung wie Empathie, Geduld und Diplomatie sowie Fähigkeiten zur Konfliktlösung und Stressbewältigung in schwierigen und ungeplanten Situationen.

IV. Fördermaßnahmen in der Ausbildung und zum Berufseinstieg

Nicht nur das Finden einer Ausbildungsstelle ist schwierig, sondern auch das Durchhalten und Beenden einer Ausbildung. Dafür benötigen einige Jugendliche Unterstützung, ebenso wie beim anschließenden Übergang von der Ausbildungsstelle in den ersten Arbeitsmarkt.

1. Bedarfs- und Ressourcenlage

Schwierigkeiten können sich sowohl während der Ausbildung als auch im Übergang von der Ausbildung in den Beruf ergeben.

- ▶ Derzeit werden zu viele Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst. Im Jahr 2013 waren es bundesweit etwa 150.000 Ausbildungsverträge. Die Lösungsquote betrug 25 Prozent.¹¹⁸ Zu beachten ist, dass Lösungsquoten keine Abbruchquoten sind. So wird der Anteil der Ausbildungsabbrüche auf circa zwölf Prozent geschätzt.¹¹⁹ Dies hat negative Folgen für den Einzelnen wie für den Arbeitsmarkt. Denn der durchschnittliche wirtschaftliche Verlust eines Unternehmens durch eine Vertragsauflösung beträgt rund 16.000 Euro.¹²⁰ Daher sind Fördermaßnahmen sinnvoll, die den **Abbruch der Ausbildung** verhindern helfen.
- ▶ Der erfolgreiche Abschluss einer Ausbildung ist noch kein Garant für eine (dauerhafte) Erwerbstätigkeit. So meldeten sich 2013 (nach Hochrechnungen) 133.000 Personen nach abgeschlossener (außer-)betrieblicher Ausbildung arbeitslos, was im Verhältnis zur Gesamtzahl der AbsolventInnen einer dualen Ausbildung einer Arbeitslosenquote von 31 Prozent entspricht.¹²¹ **Arbeitslosigkeit** nach einer nicht erfolgten betrieblichen Übernahme ist ein Risikofaktor für den Berufseinstieg und den weiteren Erwerbsverlauf. Daher benötigen Jugendliche Unterstützung beim Durchhalten der Ausbildung ebenso wie beim Übergang von der Ausbildungsstelle in den ersten Arbeitsmarkt.

Die Ursachen für die Schwierigkeiten sind unterschiedlich, daher müssen Hilfen bei der Ausbildung auf die besondere Situation bzw. die Bedürfnisse der (Risiko-)Zielgruppen zugeschnitten sein.

2. Beispielhafte Handlungsansätze der Zivilgesellschaft

Die Fördermaßnahmen richten sich auf den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung und Beginn der Berufstätigkeit, vor allem durch Begleitung der Jugendlichen während der Ausbildung und beim Übergang in den ersten Arbeitsmarkt.

a) Unterstützung für Auszubildende mit Migrationshintergrund

Ausbildungsabbrüche durch präventive Maßnahmen verhindern

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind auf dem Ausbildungsmarkt in mehrfacher Hinsicht benachteiligt: Sie finden seltener einen Ausbildungsplatz, sie machen die Ausbildung häufig in weniger anspruchsvollen Berufen, und überdurchschnittlich viele von ihnen brechen ihre Ausbildung vorzeitig ab.¹²² Ein Ausbildungsabbruch kann jedoch in vielen Fällen verhindert werden, wenn die Probleme rechtzeitig erkannt und angegangen werden. Dies ist besonders wichtig, denn viele AbbrecherInnen finden nur schwer einen neuen Ausbildungsplatz. Und die Betriebe



Abb. 5: Übergangshilfen in der Ausbildung

ziehen sich aufgrund solcher Erfahrungen vielfach aus der Ausbildung zurück. Dies hat auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) erkannt und fördert beispielsweise die Initiative VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen) bis 2018 mit rund 11,5 Millionen Euro.¹²³

PRAXISBEISPIEL PLUS 1



Das Projekt **Plus 1** des Jugendausbildungszentrum JAZ gGmbH leistet notwendige begleitende Hilfen für Jugendlichen und Betriebe. Eine sozialpädagogische Fachkraft unterstützt die Jugendlichen bei der konstruktiven Lösung ihrer Problemlagen, zeigt Strategien zur Selbsthilfe auf und fördert Konflikt- und Kommunikationsfähigkeiten, um einen vorzeitigen Abbruch bei Krisen zu verhindern. Die sozialpädagogische Begleitung ist oft Elternersatz und Brücke zu externen Hilfeanbietern. Außerdem ist das JAZ über den gesamten Ausbildungsverlauf Ansprechpartner für die ausbildenden Unternehmen. [➔ http://www.caritas-ms.de/foerderung-ausbildung/ausbildung-beratung-qualifizierung-von-jugendlichen/beratung/plus-1/](http://www.caritas-ms.de/foerderung-ausbildung/ausbildung-beratung-qualifizierung-von-jugendlichen/beratung/plus-1/)

WEITERE PRAXISBEISPIELE



- ▶ **Ausbildungcoaching** des Kubi e. V. [➔ http://egitim.de/kubi.php4?strLang=deut&SeitenNr=2&AngebotNr=3&Aktiv=Navi02sub](http://egitim.de/kubi.php4?strLang=deut&SeitenNr=2&AngebotNr=3&Aktiv=Navi02sub)
- ▶ **Junge Werkstatt** der Junge Werkstatt Augsburg gGmbH [➔ www.die-junge-werkstatt.de/djw/](http://www.die-junge-werkstatt.de/djw/)

➔ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 87/88)

Persönliche Begleitung für kritische Ausbildungssituationen vorsehen

Unternehmen, die Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden, äußern mehrheitlich den Wunsch nach mehr Unterstützung (58 Prozent) für die Auszubildenden und ihren Betrieb.¹²⁴ Hier bieten Ansätze, die auf eine persönliche Begleitung von Jugendlichen durch qualifizierte Ehrenamtliche setzen, passgenaue Lösungen.

PRAXISBEISPIEL AUSBILDUNGSPATENSCHAFTEN



Im Projekt **Ausbildungspatenschaften** des Paten für Arbeit in Essen e. V. begleiten ehrenamtliche PatInnen junge Menschen von der Berufswahl über den Bewerbungsprozess bis zum Ende der Ausbildung. Sie helfen dabei, Kernkompetenzen weiterzuentwickeln, Konflikte in der Ausbildung zu entschärfen und stärken das Selbstvertrauen und Verantwortungsbewusstsein der Jugendlichen. Haupt- und GesamtschülerInnen der 9. und 10. Klasse werden von ihren LehrerInnen für eine Patenschaft empfohlen. Die PatInnen bauen ein Vertrauensverhältnis zu ihrem Schützling auf und halten Kontakt zu den Eltern und zum Ausbildungsbetrieb, vermitteln bei Konflikten und fördern so Motivation und Durchhaltevermögen. Sie helfen beim Ausbau wichtiger Fähigkeiten wie Pünktlichkeit, Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein.

➤ www.paten-fuer-arbeit-in-essen.de/pages/patenschaft.html

WEITERES PRAXISBEISPIEL



- Speziell für junge Flüchtlinge mit unsicherem Aufenthaltsstatus bietet der Verein **Ausbildung statt Abschiebung** e. V. Unterstützung von der Berufsorientierung bis zur Ausbildung
➤ <http://asa-bonn.org>

➔ **Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 88/89)**

Für Jugendliche, die besondere Hilfen benötigen, ist eine individuelle Begleitung durch eine pädagogische Fachkraft mittlerweile als Assistierte Ausbildung im SGB III verankert (siehe auch Interview S. 46–47). Das am 01. Mai 2015 in Kraft getretene Gesetz soll dazu beitragen, die Kluft zwischen den Anforderungen der Betriebe und den Voraussetzungen der Jugendlichen zu überwinden, indem eine reguläre betriebliche Berufsausbildung durch umfassende Vorbereitungs- und Unterstützungsangebote durch gemeinnützige Träger flankiert wird.¹²⁵ Assistierte Ausbildung ist kein Sonderweg, sondern eine ganz normale betriebliche Ausbildung. Anders als bei außerbetrieblichen Berufsausbildungen verbleibt die Ausbildungsverantwortung bei den Betrieben. Großunternehmen wie etwa die Telekom oder die Bahn AG schulen mittlerweile eigenes Personal für eine Ausbildungsassistenz. Dieses Erfolgsprinzip gilt es auch für kleinere (ressourcenärmere) Betriebe zu ermöglichen, durch die verlässlichen Strukturen eines Regelsystems.¹²⁶

b) Fördermaßnahmen für junge Frauen

Alleinerziehende junge Mütter stellen eine zunehmend große Gruppe dar. Bei nur einem Elternteil aufzuwachsen ist für 2,2 Millionen Kinder Normalität – das sind rund 370.000 Kinder mehr als noch Mitte der 1990er Jahre. Lebte damals nur etwa jedes neunte Kind in einer alleinerziehenden Familie, ist es heute schon mehr als jedes sechste.¹²⁷

Durch Kinderbetreuung den Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt fördern

Offenbar gelingt es bisher nicht in ausreichendem Maß, Alleinerziehende und ihre Kinder passgenau zu unterstützen. Dabei sind die Probleme und Notlagen dieser Familienform seit Jahren bekannt und werden vielfach diskutiert. Daher versuchen einzelne zivilgesellschaftliche Organisationen mit innovativen Geschäftsmodellen, die Kinderbetreuungssituation für alleinerziehende junge Mütter zu verbessern.

PRAXISBEISPIEL KINDERZENTREN KUNTERBUNT



Die **Kinderzentren Kunterbunt** gGmbH ist gemeinnütziger Träger, der mit seinen Einrichtungen vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Blick hat – mit einer Reihe von Zusatzangeboten wie lange Öffnungszeiten und zeitlich flexible Betreuungsangebote. Das Besondere: Die Organisation hat sich auf die Planung und Umsetzung von betrieblicher Kinderbetreuung spezialisiert. Sie konzentriert sich auf Standorte bei großen Firmen, in Gewerbeparks, bei Kliniken, Flughäfen oder Behörden. Zusammen mit den Firmen entwickelt sie betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen, die genau auf die Bedürfnisse der Firma zugeschnitten sind.

➔ www.kinderzentren.de

➔ **Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 89)**

Mehr Teilzeitausbildung für junge Mütter ermöglichen

Teilzeitausbildung ermöglicht es jungen Eltern, die Doppelaufgabe von Familienverantwortung und Berufsausbildung zu meistern. Ohne sie ist vielen jungen Müttern der Übergang von der Schule in eine Ausbildung von vornherein verwehrt. (Deshalb wurden entsprechende Hilfsmaßnahmen bereits im Kapitel III, siehe S. 51, thematisiert). Jedoch ist Teilzeitausbildung anders als Teilzeitarbeit bislang kaum verbreitet. Im Jahr 2009 wurden gerade einmal 796 Teilzeitausbildungsverträge neu abgeschlossen, was 0,14 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entspricht. Teilzeitberufsausbildung integriert Personen in Ausbildung, die ansonsten unqualifiziert ins Berufsleben eintreten würden. Personen ohne Berufsabschluss haben im Lebensverlauf ein hohes Arbeitsmarktrisiko. Dieser Trend ist seit Jahrzehnten ungebrochen und verschärft sich sogar. Trotz der bisher geringen Verbreitung der Teilzeitberufsausbildung ist diese als Segment zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit junger Mütter und Väter daher zielführend.¹²⁸

Gerade angesichts des Rückgangs geeigneter BewerberInnen können Betriebe durch innovative Ausbildungsmodelle junge Menschen für eine Ausbildung gewinnen. Und immer mehr von ihnen wollen in Teilzeit ausbilden: Laut IHK-Unternehmensbarometer 2012 bieten mittlerweile

etwa 30 Prozent der Unternehmen aller Branchen die Möglichkeit der Teilzeitausbildung an oder können sich dies in Zukunft vorstellen. Umfragen belegen, wie wichtig Erwerbstätige die Familienfreundlichkeit ihrer ArbeitgeberInnen sehen.¹²⁹

PRAXISBEISPIEL TEILZEITAUSBILDUNG FÜR JUNGE MÜTTER



Das Projekt **Teilzeitausbildung für junge Mütter** des Vereins zur beruflichen Förderung von Frauen e. V. (VbFF) wird seit 1998 erfolgreich umgesetzt. Der zeitliche und organisatorische Rahmen der Maßnahme ermöglicht es, Ausbildung und Kinderbetreuung miteinander zu vereinbaren. Die Ausbildung findet an drei Lernorten statt: im Ausbildungsbetrieb, in der Berufsschule und im VbFF. Der VbFF ist für die Organisation des gesamten Ablaufs zuständig; er unterstützt bei der Akquise des Ausbildungsbetriebs sowie bei der Organisation der Kinderbetreuung und bietet sozialpädagogische Begleitung und individuellen praxisnahen Unterricht. [↗ www.vbff-ffm.de](http://www.vbff-ffm.de)

WEITERES PRAXISBEISPIEL



- ▶ **Fachberatung Teilzeitausbildung** von IN VIA Katholische Mädchenarbeit Bezirk Paderborn e. V. (s. o., Kapitel III, S. 52) [↗ www.invia-paderborn.de/?page_id=214](http://www.invia-paderborn.de/?page_id=214)

→ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 89/90)

Passgenaue Ausbildungsstellen für Migrantinnen vorsehen

Die Situation in der Berufsausbildung ist für junge Migrantinnen besonders schwierig. Sie müssen zum Teil gravierende Einschränkungen wegen ihres kulturellen oder religiös geprägten Familienhintergrunds in Kauf nehmen.¹³⁰ Für manche Familie ist eine Geschlechtertrennung entscheidende Voraussetzung dafür, dass ihre Tochter überhaupt eine Ausbildung beginnen kann. Vor allem bei der Berufsausbildung sind daher spezielle Förderprojekte für junge Migrantinnen wichtig, die auf ihre besondere Situation eingehen und so zur Chancengleichheit beitragen.

PRAXISBEISPIEL ATELIER LA SILHOUETTE



Das **Atelier la Silhouette** des Vereins Junge Frauen und Beruf e. V. ist ein Ausbildungsbetrieb für junge Migrantinnen, der sich um Frauen (oft mit Erlebnissen von Verfolgung und Flucht) bemüht, die anderswo keine Chance hätten. Der Betrieb ist darauf ausgerichtet, die jungen Frauen sehr individuell zu betreuen und ihre Potenziale auszubauen, fachlich-handwerklich ebenso wie persönlich-charakterlich. In seiner Verzahnung der handwerklichen und sozialpädagogischen Komponente ist das Projekt vorbildlich und modellhaft. [↗ www.la-silhouette.de](http://www.la-silhouette.de)

WEITERES PRAXISBEISPIEL



- ▶ **Ausbildung für junge Migrantinnen** des Vereins zur beruflichen Förderung von Frauen in Frankfurt am Main [↗ https://www.vbff-ffm.de/angebote/angebote-fuer-16-bis-27-jaehrige/berufsausbildung.html](https://www.vbff-ffm.de/angebote/angebote-fuer-16-bis-27-jaehrige/berufsausbildung.html)

→ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 90/91)

V. Übergänge im weiteren Berufsleben

In den vorangegangenen Kapiteln wurden Berufsübergänge dargestellt, bei denen Menschen im Fokus stehen, die den entscheidenden Schritt aus dem Bildungs- und Ausbildungssystem in den Arbeitsmarkt tun. Wir haben gesehen, dass solche Systemwechsel (zwischen Schule – Ausbildung – Beruf) hohe Anforderungen stellen, die viele nur mit Unterstützung bewältigen können. Übersehen wird dabei oft, dass es auch in anderen Phasen der Erwerbsbiografie schwierige Übergänge zu meistern gilt.

1. Bedarfs- und Ressourcenlage

Menschen, die bereits eine berufliche Ausbildung erlangt haben beziehungsweise in einem Beruf tätig sind, geraten leicht aus dem Blick staatlicher und zivilgesellschaftlicher (Berufs-) Fördermaßnahmen. Allerdings lohnt ein näheres Hinschauen: Denn hier liegt erhebliches ungenutztes Arbeitskräftepotenzial, das aktiviert werden kann, wenn Anregung und Unterstützung zu einem **beruflichen Veränderungsprozess** geleistet wird. Dabei geht es zum einen um berufliche Weiterentwicklung. Denn mit Motivation und Unterstützung können sich Menschen ohne qualifizierte Ausbildung durch **Nachqualifizierung** weiterentwickeln. Zum anderen geht es um konkrete Unterstützung bei Brüchen in der Erwerbsbiografie (etwa aufgrund längerer Arbeitslosigkeit oder schwerer Krankheit). Von hoher gesellschaftlicher Relevanz sind in diesem Zusammenhang die Fälle von Aus-/Zuwanderung oder Flucht, bei denen es um die Möglichkeit einer **Anerkennung** für eine im Ausland erworbene Berufsausbildung geht. Nicht minder relevant ist der **Wiedereinstieg** von Frauen in den Beruf nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung.

- ▶ **Berufliche Weiterentwicklung:** Hier liegen erhebliche Potenziale, die durch nachträgliche Qualifizierungsmaßnahmen aktiviert werden können. Denn trotz der Maßnahmen im Übergangmanagement bleiben circa zwei Millionen Menschen im Alter zwischen 20 und 35 Jahren ohne formale Qualifikation.¹³¹ Auch wenn die Zahl derjenigen, die im Übergangssystem hängen geblieben sind, seit 2008 kontinuierlich zurückgegangen ist¹³², gilt es dran zu bleiben und eine attraktive **Nachqualifizierung** zu fördern.
- ▶ **Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse:** In Deutschland leben knapp drei Millionen Menschen mit einem ausländischen Berufsabschluss.¹³³ Allerdings arbeiten viele dieser Fachkräfte in Deutschland nicht im erlernten Beruf und können ihr berufliches Potenzial nicht in vollem Umfang einsetzen. Ein Grund: Ihr Abschluss wird nicht anerkannt. Sie benötigen Beratung und Begleitung durch das **Anerkennungsverfahren** beziehungsweise Maßnahmen der **Anpassungsqualifizierung**, falls für eine erfolgreiche Anerkennung noch Qualifikationslücken festgestellt wurden.
- ▶ **Beruflicher Wiedereinstieg:** In Deutschland arbeiten knapp 58 Prozent aller erwerbstätigen Frauen in Teilzeit – vielfach unfreiwillig.¹³⁴ Ungenutzte Potenziale liegen vor allem bei Frauen, die aus familiären Verpflichtungen nicht oder nur in Teilzeit arbeiten. So arbeiten viele Mütter auch dann mit niedriger Stundenzahl weiter, wenn ihre Kinder intensive

Betreuung nicht mehr benötigen. Dies trifft insbesondere auch auf Mütter mit Migrationshintergrund zu: Viele von ihnen haben den konkreten Wunsch, einer Berufstätigkeit nachzugehen. Sie fühlen sich selbst auch besser in die Gesellschaft eingebunden, wenn sie erwerbstätig sind. Davon profitieren die Frauen, aber ebenso ihre Familien und ganz besonders die Kinder.¹³⁵ Eine Brücke in den Arbeitsmarkt bieten Angebote, die individuelle Stärken erkennen, Karrierewege aufzeigen, passgenau qualifizieren und so einen **Wiedereinstieg** ermöglichen.

2. Beispielhafte Handlungsansätze der Zivilgesellschaft

In den beschriebenen Übergangsphasen der Erwerbsbiografie sind nicht nur die Qualifikation, sondern auch Herkunft und Geschlecht wesentliche Einflussfaktoren für ein Gelingen der beruflichen Veränderungsprozesse. Eine wirksame Förderung muss daher nicht nur Qualifizierungsmaßnahmen bieten, sondern auch die besondere Lage von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und von Frauen nach einer Familienphase berücksichtigen.

a) Berufliche Weiterentwicklung: Förderung von Menschen ohne qualifizierte Ausbildung

Es besteht hohes Nachqualifizierungspotenzial ...

Betrachtet man die Gruppe der 20- bis 35-Jährigen ohne Berufsabschluss, wird das besondere Nachqualifizierungspotenzial deutlich. Über zwei Millionen Menschen in dieser Altersspanne waren 2012 ohne formale Qualifikation.¹³⁶ Besonders betroffen ist (auch hier) die Gruppe der MigrantInnen: Während Deutsche ohne Migrationserfahrung zu knapp 10 Prozent ohne



Abb. 6: Übergangshilfen im weiteren Berufsleben

Berufsabschluss bleiben, ist die Quote bei zugewanderten MigrantInnen mit knapp 30 Prozent dreimal so hoch.¹³⁷ Augenmerk verdient auch die Gruppe der Personen mit niedrigem Bildungsstand: Diese weist eine besonders hohe Arbeitslosenquote auf, nämlich 13 Prozent gegenüber dem Gesamtdurchschnitt von sechs Prozent der Erwerbsbevölkerung in Deutschland in 2011¹³⁸. Erschwerend kommt hinzu, dass die Weiterbildungsbeteiligung bei gering Qualifizierten in Deutschland sehr niedrig ist.

... und viele Betriebe sind bereit, eine Nachqualifizierung zu ermöglichen.

Knapp die Hälfte aller Betriebe in Deutschland (46 Prozent) geht davon aus, dass die Besetzung von Arbeitsstellen mit qualifiziertem Fachpersonal in den kommenden Jahren schwieriger wird. Aus diesem Grund könnte sich etwa jeder fünfte Betrieb vorstellen, jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss nachträglich eine berufliche Qualifizierung zu ermöglichen. Auf alle Unternehmen hochgerechnet, wären somit mehr als 300.000 Betriebe bereit, bei Stellenbesetzungen junge Erwachsene zwischen 20 und 30 Jahren und ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu berücksichtigen. Dies zeigen aktuelle Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).¹³⁹

Nachqualifizierungsangebote sollten sich am Bedarf orientieren ...

Die zwei Millionen der 20- bis 35-Jährigen jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss haben noch mehr als ein halbes Leben Erwerbstätigkeit vor sich. Oder aber mindestens ebenso lange Bedarf an staatlichen Unterstützungsleistungen – wenn sie nicht durch Nachqualifizierung die Chance auf eine nachhaltige Etablierung auf dem Arbeitsmarkt erlangen. Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)¹⁴⁰ gibt es für schlecht ausgebildete Arbeitslose in Deutschland kaum noch Jobs. 45 Prozent der Arbeitslosen in Deutschland sind lediglich für Helfer- und Anlernertätigkeiten ausreichend qualifiziert. Diesem Niveau entsprechen jedoch nur 14 Prozent der Arbeitsplätze. Die Qualifikation vieler Arbeitsloser reicht demnach nicht aus, um den steigenden Anforderungen der Betriebe gerecht zu werden. Für sie müssen passgenaue Angebote zur Nachqualifizierung entwickelt werden, die einen niedrighschwelligigen Einstieg bieten und den Sprachstand berücksichtigen sowie insgesamt auf die Bedürfnisse der Zielgruppe und den Bedarf der Wirtschaft abgestimmt sind (in Zusammenarbeit mit den Innungen/Kammern).

Sie müssen aber mit Angeboten zur Nachqualifizierung überhaupt erst erreicht werden. Denn bezeichnend für viele dieser Menschen ist, dass sie Lernen nicht gewohnt sind, sich nicht auf konventionellem Wege informieren und oft schlechte Bildungserfahrungen gemacht haben. Die Zielgruppe ist erwachsen, hat familiäre Verpflichtungen und ist sozial eingebunden. Sie muss zuerst motiviert und überzeugt werden.

... und die besondere Situation von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte berücksichtigen.

Insbesondere für Erwachsene mit Migrationshintergrund ist berufliche Qualifizierung der Schlüssel zu ihrer Integration. Und auch für die Wirtschaft ist es wichtig, die Vielzahl von Ressourcen, die diese Personengruppe mitbringt, für den deutschen Arbeitsmarkt nutzbar zu machen. Denn MigrantInnen verfügen in der Regel über beruflich relevante Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen, auch wenn sie diese nicht nachweisen und somit im Hinblick auf den Erwerb eines Berufsabschlusses nicht nutzen können. Ihre Kompetenzen in der deutschen Sprache reichen meist entweder nicht aus, um Zugang zu den abschlussorientierten Bildungsangeboten zu finden, oder die bildungssprachlichen Kompetenzen in Deutsch sind nicht ausreichend, um den schriftsprachlich geprägten Weg zum Berufsabschluss erfolgreich zu gehen. Darüber hinaus ist das deutsche Bildungssystem extrem komplex. Die Wege in den Berufsabschluss beispielsweise über eine Umschulung oder Nachqualifizierung sind undurchsichtig. Nicht zuletzt können begrenzte Aufenthaltstitel die Teilnahme an langfristigen Weiterbildungsmaßnahmen verhindern.

So sehen sich MigrantInnen, die einen Berufsabschluss nachholen wollen, mit verschiedenen spezifischen Hindernissen konfrontiert, die sie jedoch mit professioneller Unterstützung überwinden könnten.

PRAXISBEISPIEL QSINOVA



Das Projekt **QSinova** der zukunft im zentrum GmbH zielt darauf ab, die Teilnahme von arbeitslosen, an- und ungelernten MigrantInnen über 25 Jahren an der beruflichen Qualifizierung zu erhöhen und ihre Möglichkeiten zu verbessern, einen Berufsabschluss zu erlangen (durch Beratungsgespräche, Aktionstage in Unternehmen und eine ergebnisoffene Kompetenzfeststellung). Die QSinova Qualifizierungen unterscheiden sich von vorhandenen Angeboten des Fort- und Weiterbildungsmarktes durch die besondere Stellung der integrierten Sprachförderung. Zudem steht den Teilnehmenden ein/e KompetenzentwicklungsbegleiterIn zur Seite, die die Aufgabenbereiche Lernbegleitung, Vermittlungcoaching sowie sozialpädagogische Begleitung abdeckt. [↗ http://www.ziz-berlin.de/QSinova.html](http://www.ziz-berlin.de/QSinova.html)

WEITERES PRAXISBEISPIEL



- ▶ **Nachqualifizierung im Handwerk** der passage gGmbH
[↗ www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/nachqualifizierungimhandwerk.html](http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/nachqualifizierungimhandwerk.html)

→ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 91/92)

b) Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und Anpassungsqualifizierung

Die Anerkennung von Abschlüssen ist der Schlüssel zur Erwerbsintegration ...

Laut einer aktuellen Umfrage¹⁴¹ wird Deutschlands Willkommenskultur von der Bevölkerung wesentlich positiver gesehen als noch vor einigen Jahren. Die meisten Befragten wünschen sich sogar, dass sie noch weiter ausgebaut wird. Als entscheidenden Faktor hierfür sehen sie unter anderem die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. So sprechen sich 76 Prozent für eine schnelle und leichte Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse aus.

In Deutschland leben knapp drei Millionen Menschen mit einem ausländischen Berufsabschluss.¹⁴² Gleichzeitig arbeiten viele dieser Fachkräfte in Deutschland nicht im erlernten Beruf und können ihr berufliches Potenzial nicht in vollem Umfang einsetzen. Nach Schätzungen des BMBF haben rund 285.000 Personen Interesse an einem Anerkennungsverfahren für ihre Auslandsqualifikation.¹⁴³ Viele scheitern bisher an bürokratischen Hürden wie fehlender Anerkennung von Berufsabschlüssen, aber auch an anderen Anforderungsprofilen beziehungsweise an sprachlichen und kulturellen Barrieren. Dabei zeigen Studien, dass die Anerkennung von Abschlüssen eine erhebliche Bedeutung dafür hat, ob MigrantInnen die Erwerbsintegration gelingt. So hat das Institut Arbeit und Qualifikation (Universität Duisburg-Essen) festgestellt, dass Personen mit nicht anerkannten ausländischen Abschlüssen ähnlich schlechte Beschäftigungschancen haben wie Personen, die gar keinen Abschluss haben.¹⁴⁴

... daher sind Anpassungsqualifizierungen für MigrantInnen ohne anerkannten Abschluss wichtig.

Seit 2012 können Personen, die im Ausland erfolgreich eine Ausbildung abgeschlossen haben, ihren Abschluss mit den Anforderungen an diesen Beruf in Deutschland vergleichen lassen. 2013 wurden insgesamt 16.695 Anerkennungsverfahren bearbeitet.¹⁴⁵ Eine teilweise Anerkennung bietet Anknüpfungspunkte für Weiterbildung und ermöglicht ArbeitgeberInnen eine Einschätzung der bereits vorhandenen Qualifikation. 80 Prozent der Betriebe haben nach der repräsentativen Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung keine Bedenken gegenüber einer Beschäftigung von Zugewanderten mit ausländischen Berufsabschlüssen, zwei Drittel sind bereit, ihre Mitarbeitenden konkret beim Verfahren der Anerkennung zu unterstützen.¹⁴⁶

PRAXISBEISPIEL SCHWERINER AUS- UND WEITERBILDUNGSZENTRUM



Das **Schweriner Aus- und Weiterbildungszentrum** bietet Anpassungsqualifizierung im Bereich der dualen Berufe und Vorbereitung auf die Externenprüfung bei negativem Ausgang / negativer Prognose des Anerkennungsverfahrens. Ziel ist es, Menschen mit Migrationshintergrund mit einer Nachqualifizierung zum Berufsabschluss zu verhelfen. Dazu wurde mit anderen Bildungsdienstleistern und Kooperationspartnern ein Nachqualifizierungsnetzwerk aufgebaut. Zentrale Bedingung für den Erfolg sind die individuelle Begleitung und Beratung mit differenzierten Qualifizierungs- und Entwicklungsplänen bis zum erfolgreichen Berufsabschluss und die unternehmens- bzw. wirtschaftsnahe Qualifizierung in Kooperation mit Unternehmen.

➔ <http://www.sazev.de/tueren.html>

WEITERES PRAXISBEISPIEL



- ▶ **Nachqualifizierungsprogramm ProSALAMANDER** an der Universität Duisburg-Essen und an der Universität Regensburg (für akademische Abschlüsse)

➔ <http://www.prosalamander.de/>

→ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 92/93)

c) Beruflicher Wiedereinstieg für Frauen nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung

Auf dem deutschen Arbeitskräftemarkt gibt es enorme ungenutzte Potenziale ...

Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial liegt vor allem bei den sogenannten Unterbeschäftigten (immerhin über drei Millionen Menschen), die sich eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit wünschen, aber auch in der stillen Reserve (von über einer Million Menschen), die grundsätzlich gerne arbeiten würden, aber nicht aktiv nach Arbeit suchen beziehungsweise dem Arbeitsmarkt nicht kurzfristig zur Verfügung stehen (und daher nicht als Erwerbslose erfasst werden).¹⁴⁷

... und gerade bei Frauen könnten die Potenziale besonders gut genutzt werden.

Frauen sind in diesen Gruppen mit ungenutztem Potenzial stark vertreten, vor allem Frauen, die aus familiären Verpflichtungen (beispielsweise wegen der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen) nicht oder nur in Teilzeit arbeiten. Viele von ihnen zählen zur stillen Reserve, aber auch zu den Unterbeschäftigten. Denn immerhin arbeiten knapp 58 Prozent aller erwerbstätigen Frauen in Teilzeit (gegenüber nur gut 20 Prozent der Männer).¹⁴⁸ Viele von ihnen arbeiten auch dann mit niedriger Stundenzahl weiter, wenn ihre Kinder intensive Betreuung nicht mehr benötigen.

Der Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf erfordert spezielle Maßnahmen.

Der Bedarf an qualifizierten Mitarbeitenden nimmt in vielen Branchen zu, so dass sich für Wiedereinsteigerinnen gute Optionen bieten, hier ihre Fähigkeiten (Organisationstalent, Flexibilität, Belastbarkeit) zu entfalten. Der berufliche Wiedereinstieg, zum Beispiel für Frauen nach der Familienpause, ist aber häufig nicht ohne Übergangshilfe zu bewerkstelligen. Denn durch die rasante Weiterentwicklung von Arbeitsinhalten und -technologien wie der Informations- und Kommunikationstechnologie werden sie mit neuen Anforderungen konfrontiert, auf die sie vorbereitet werden müssen – und zwar an den individuellen Bedürfnissen orientiert. Zudem sollten Bewerberinnen während der Maßnahmen und den ersten Wochen nach Arbeitsaufnahme kompetent begleitet werden.

PRAXISBEISPIEL BERUFSORIENTIERUNG FÜR FRAUEN ZUR WIEDEREINGLIEDERUNG IN DEN BERUF



Der Lehrgang **Berufsorientierung für Frauen zur Wiedereingliederung in den Beruf** des FRESKO e. V. wird in Teilzeit durchgeführt und richtet sich an erwerbsfähige Frauen, die längere Zeit nicht berufstätig waren und sich beruflich (neu) orientieren wollen. Durch den Lehrgang werden den Teilnehmerinnen Einblicke in verschiedene Berufsfelder vermittelt und gemeinsam eine tragfähige Bewerbungsstrategie und ein differenzierter Handlungsplan entwickelt. Neben der Orientierung spielt die praktische Erprobung im Rahmen eines Betriebspraktikums eine zentrale Rolle. Ziel ist es, den Frauen individuelle Einstiegsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt aufzuzeigen. [↗ http://fresko.org/alleinerziehende/](http://fresko.org/alleinerziehende/)

WEITERE PRAXISBEISPIELE



- ▶ **Forum Berufsrückkehr** des beramí e. V. in Kooperation mit zwei weiteren Frauenbildungsvereinen [↗ http://fswh.de/gefoerderte-kurse/forum-berufsrueckkehr](http://fswh.de/gefoerderte-kurse/forum-berufsrueckkehr)
- ▶ **Individuelle Heranführungsmaßnahmen** des Zentrums für Ausbildung und berufliche Qualifikation Oberhausen e. V. [↗ http://www.zaq-oberhausen.de/545.html](http://www.zaq-oberhausen.de/545.html)

→ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 93)

Müttern mit Migrationshintergrund Wege in den Beruf eröffnen

Mütter mit Migrationshintergrund sind deutlich seltener sowie in geringeren Stundenumfängen auf dem Arbeitsmarkt aktiv als Mütter ohne Migrationshintergrund.¹⁴⁹ Dies hat nicht nur negative Konsequenzen für die wirtschaftliche Situation der Familien, sondern auch aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive ist es wünschenswert, dass Mütter mit Migrationshintergrund ihr Erwerbspotenzial besser nutzen können. Trotz hoher Erwerbsorientierung und einer steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften gelingt jedoch vielen Müttern mit Migrationshintergrund der Einstieg in die Erwerbstätigkeit nicht. Das betrifft Frauen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen, Frauen mit unterbrochenen Bildungswegen und Frauen ohne Schulabschluss gleichermaßen. Gemeinsam ist ihnen die Migrationserfahrung in der Familie. Diese ist prägend für viele Faktoren, die am Arbeitsmarkt zählen: Dazu gehören sprachliche Voraussetzungen, Hürden beim Zugang zu Kinderbetreuung und nicht zuletzt fehlende Netzwerke für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein Unterstützungsangebot muss der Vielfalt dieser Gruppe gerecht werden.

Anfang 2015 hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) den Startschuss gegeben für das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“. Das Programm setzt sich für bessere Chancen von Müttern mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt ein.¹⁵⁰

PRAXISBEISPIEL MÜTTER MIT MIGRATIONS Hintergrund

Müttern mit Migrationshintergrund möchte der Frankfurter Verein berami e. V. eine berufliche Perspektive eröffnen. Für sie ist der Einstieg in den Arbeitsmarkt oft eine große Herausforderung. Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es um kulturelle Hindernisse, um Sprachschwierigkeiten und um die (Nicht-)Anerkennung von Qualifikationen. Hierbei brauchen sie Unterstützung. In Assessmentwochen wird ein individueller Förderplan für jede Teilnehmerin entwickelt. Auf dieser Basis wird gemeinsam entschieden, welchen Weg die Teilnehmerinnen im Anschluss beschreiten, um ihr Ziel zu erreichen und welche Kompetenzen es hierzu noch auszubauen gilt. Es stehen vier Module mit unterschiedlichen Schwerpunkten zur Verfügung: Deutschförderung, Kompetenzfeststellung und -erweiterung, Ressourcenstärkung und Stärkung der Eigenständigkeit. [➔ www.berami.de](http://www.berami.de)

→ Weitere Informationen finden Sie in der Projektübersicht (S. 94)

Die in Teil E entlang der Bildungsbiografie dargestellten Praxisbeispiele belegen eindrucksvoll, wie es zivilgesellschaftlichen Akteuren gelingt, die Potenziale insbesondere von Menschen mit Migrationshintergrund und von Frauen/ Mädchen in den Übergangsphasen zum Beruf zu entdecken und zu fördern. Es zeigt sich, dass Fördermaßnahmen zielgerichtet ansetzen müssen, um Übergänge ins Berufsleben zu ermöglichen – sowohl situationsgerecht (mit Blick auf die verschiedenen Schlüsselstellen der Bildungsbiografie) als auch bedarfsgerecht (mit Blick auf die besonderen Bedürfnisse der Zielgruppen). Das folgende Kapitel fasst die zentralen Ergebnisse der systematischen Betrachtung von Übergangshilfen gemeinnütziger Akteure in Form von Gelingensbedingungen zusammen.

F ZUSAMMENFASSUNG

Die Expertise ging der Frage nach: **Was ist erforderlich, um die Chancen für einen gelungenen Übergang in den Arbeitsmarkt zu verbessern? Und welchen Beitrag können zivilgesellschaftliche Organisationen dazu leisten?** Betrachtet wurden die übergeordnete Problemlage, die Rolle der beteiligten Akteure und die spezifischen Bedarfs- und Ressourcenlagen von Menschen mit Migrationshintergrund und Frauen an entscheidenden Übergängen der Bildungsbiografie. Im Fokus standen Projekte der zivilgesellschaftlichen Praxis, die darauf zielen, die Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration dieser sehr heterogenen Zielgruppen zu verbessern – und denen dies nachweislich gelingt.

Folgende zentrale Gelingensbedingungen wirkungsvollen Handelns lassen sich ableiten:

- ▶ **Auf den Blickwinkel kommt es an:** Wichtig ist es, eine ressourcenorientierte Perspektive einzunehmen und die vorhandenen **Potenziale** der Menschen im Prozess des Berufsübergangs zu identifizieren. Die erkennbar erfolgreichen zivilgesellschaftlichen Projekte zeigen, dass nachhaltig Effekte nur zu erzielen sind, wenn die Fördermaßnahmen passgenau an den Stärken der Betroffenen ansetzen. Dafür ist ein Perspektivwechsel erforderlich, der sich aber volkswirtschaftlich auszahlen kann: Denn gute Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die Menschen nachhaltig in Arbeit bringen, kosten nicht nur, sie sparen auch viel.
- ▶ **Biografische Übergänge erfordern gezielte Unterstützung:** Auf dem Weg in den Arbeitsmarkt sind verschiedenartige Phasen und damit auch verschiedene **Übergangssituationen** zu unterscheiden. Die Übergänge (Schuleintritt – Schulabschluss – Ausbildungsbeginn – Ausbildungsabschluss – Berufseinstieg) sind mit schwierigen Adaptionsprozessen verbunden und bilden ein Nadelöhr für die weitere erfolgreiche Bildungsbiografie jedes Menschen. Solche Schlüsselpassagen können Stationen des Scheiterns sein, aber – mit etwas Unterstützung – auch gelingen. Effektive Maßnahmen setzen gezielt an solchen Übergangsstellen an.
- ▶ **In der Bildungsbiografie sollten Weichen früh gestellt werden:** Maßnahmen im Übergangssystem sind enorm aufwändig. Durch **präventive Maßnahmen** können mit weit weniger Aufwand große Effekte erzielt und die Arbeitsmarktchancen deutlich erhöht werden. So verbessert Frühe Bildung signifikant die späteren Chancen auf einen besseren Schulabschluss, der wiederum die Chancen auf einen späteren gelungenen Berufseinstieg erhöht. Auch Arbeitsmarktmaßnahmen, die darauf abzielen, Stereotype bei der Berufswahl zu durchbrechen, sollten bereits früh im Kindesalter ansetzen.
- ▶ **Ohne Berufsorientierung keine guten Startvoraussetzungen:** Während der Schulzeit sind intensive Phasen beruflicher Erprobung und Orientierung ein entscheidender Faktor für einen gelungenen Einstieg in Ausbildung und Beruf. Wichtig ist dabei vor allem, **praktische Lern- und Erprobungselemente** in den Schulunterricht zu integrieren. Aber auch eine persönliche Begleitung (Mentoring) außerhalb der Schule gibt wichtige Unterstützung und Motivation in der beruflichen Entwicklungsphase, insbesondere für Jugendliche mit Migrationshintergrund.
- ▶ **Geschlechtersensibilität bei der Berufswahl fördern:** Da die beruflichen Pläne von jungen Frauen und Männern heutzutage immer noch weitgehend tradierten Rollenmustern entsprechen, sollten Berufsorientierungsmaßnahmen (auch) darauf ausgerichtet sein,

geschlechterstereotype Rollenbilder und eine entsprechende Berufswahl zu hinterfragen, damit sich nicht bestimmte Karrieretüren für Jungen oder Mädchen schon früh schließen, zum Beispiel für MINT-Berufe oder im Gesundheitswesen.

- ▶ **Schulabschluss als Sprungbrett in den Beruf:** Für die Berufsaussichten ist es entscheidend, die Chancen für einen erfolgreichen Schulabschluss zu verbessern. Denn es besteht ein klarer Zusammenhang zwischen den Ausbildungsperspektiven und dem Schulabschluss: Die geringsten Chancen haben Jugendliche mit niedrigem oder gar keinem Schulabschluss. Daher sind Maßnahmen zur **Lernunterstützung und Lernmotivation** zum Ende der Schulzeit wichtig.
- ▶ **Schlüsselkompetenzen im Verhaltens- und Sozialbereich machen den Unterschied:** Ein förmlicher Schulabschluss ist für die Ausbildungsstellensuche wichtig, bietet aber noch keine Gewähr für Erfolg. Daher sollten Fördermaßnahmen auch darauf ausgerichtet sein, **soziale Schlüsselkompetenzen** der BewerberInnen zu fördern. Sinnvolle Ansätze für eine individuelle Unterstützung bieten Mentoring-Projekte, aber auch eine Aktivierung des persönlichen Umfelds (Eltern, Bekannte). Entscheidend kann zudem die persönliche Anbindung an einen Betrieb sein (etwa frühzeitig durch Betriebspraktika), damit dieser die individuellen Fähigkeiten und Motivation der/des Jugendlichen überhaupt wahrnehmen kann.
- ▶ **Junge Mütter für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gewinnen:** Für viele Frauen wird die **Vereinbarkeit von Kindern und Beruf** zur unüberwindbaren Barriere für den Einstieg in das Ausbildungs- und Erwerbssystem. Sie benötigen dringend Unterstützung, um Ausbildung beziehungsweise Beruf und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen. Denn die Kinderbetreuung wird in Deutschland nach wie vor im Wesentlichen von den Müttern gestemmt. Einen konkreten Ausweg können (mehr) Teilzeit-Ausbildungsmodelle und zeitflexible Kinderbetreuungsangebote eröffnen.
- ▶ **Krisen während der Ausbildung früh erkennen:** Es werden immer noch zu viele Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst – mit erheblichen Folgen für die betroffenen Jugendlichen, aber ebenso für die Betriebe und den Arbeitsmarkt. Um **Ausbildungsabbrüche** zu vermeiden, bedarf es (präventiver) Maßnahmen, die es – durch laufende fachkundige Begleitung – ermöglichen, Krisensituationen zwischen Auszubildendem/r und Betrieb frühzeitig zu erkennen. Diese müssen dabei sowohl die Jugendlichen wie die Betriebe in den Blick nehmen und die beiderseitigen Konflikt- und Kommunikationsfähigkeiten erhöhen.
- ▶ **Arbeitsmarktchancen durch Nachqualifizierung verbessern:** Erhebliche (Arbeitsmarkt-) Potenziale bestehen auch bei den Gruppen von Menschen, die nur gering qualifiziert sind oder gar keinen Berufsabschluss haben. Sie können durch **Nachqualifizierungsmaßnahmen** aus prekären Lebens- und Arbeitsverhältnissen heraus und in stabile Arbeitsverhältnisse hinein finden, wenn diese einen niedrigschwiligen Einstieg bieten, den Sprachstand berücksichtigen (bei Menschen mit Zuwanderungsgeschichte) und insgesamt auf die Bedürfnisse der Zielgruppe und den Bedarf der Wirtschaft abgestimmt sind.
- ▶ **Berufsabschlüsse aus dem Ausland durch Anpassungsqualifizierung nutzen:** Personen mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen arbeiten in Deutschland oftmals nicht im erlernten Beruf und bleiben weit unter ihren Möglichkeiten. Dabei ist insbesondere für

Menschen mit Zuwanderungsgeschichte die Anerkennung des Berufsabschlusses der Schlüssel zu ihrer (Arbeitsmarkt-)Integration. Um ihre Potenziale zu erschließen, benötigen sie Unterstützung beim Verfahren der **Anerkennung** beziehungsweise bei einer gegebenenfalls erforderlichen **Anpassungsqualifizierung**.

- ▶ **Wiedereinstieg für Frauen nach der Familienphase ermöglichen:** Erhebliches Arbeitskräftepotenzial, das brachliegt, ist bei Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung festzustellen. Könnte der Anteil der Frauen verringert werden, die wegen familiärer Pflichten ihre Arbeitszeit reduzieren, wären nach Schätzungen mehrere hunderttausend Vollzeit Arbeitsplätze zu erschließen. Der **berufliche Wiedereinstieg** nach der Familienphase ist aber nicht so leicht zu bewältigen, insbesondere auch für Mütter mit Migrationshintergrund. Hilfreich sind hierbei Maßnahmen, die individuell auf jede Bewerberin abgestimmt werden.
- ▶ **Migrantinnen für den Arbeitsmarkt gewinnen:** Insgesamt ist es eine lohnende Herausforderung, (mehr) Migrantinnen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Sie sind mit Blick auf eine Berufsausbildung oft in einer schwierigen Situation. Sie müssen zum Teil gravierende Einschränkungen bei der Berufswahl und Berufsausübung aufgrund ihres kulturellen oder religiös geprägten Familienhintergrunds in Kauf nehmen. Daher sind spezielle Förderprojekte wichtig, die auf ihre besondere Situation eingehen und so zur Chancengleichheit beitragen können.

Um die vorhandenen Potenziale der Menschen in so verschiedenartigen Phasen der Bildungsbiografie ausschöpfen zu können, müssen die Unterstützungsmaßnahmen situations- und bedarfsgerecht konzipiert und eingesetzt werden. In dieser Expertise wurden jeweils **Praxisbeispiele** dargestellt, die verdeutlichen, wie die schwierige Übergangssituation konkret bewältigt werden kann, und denen zu wünschen wäre, dass sie noch stärker Schule machen.

Ein vordringliches Thema in diesem Zusammenhang ist die **Finanzierung** der erforderlichen Unterstützungsmaßnahmen. Während sich die anfallenden Kosten der öffentlichen Träger nur schätzen lassen, sind die finanziellen Leistungen privater Träger und Stiftungen gänzlich unbekannt. Auch die Finanzierungsstrukturen im Übergangssystem sind unübersichtlich. Bund, Länder, Kommunen und Europäischer Sozialfonds verfolgen mit ihren Förderprogrammen unterschiedliche Zielsysteme. Dies und die unterschiedlichen Laufzeiten erschweren eine nachhaltige Projektförderung. Wünschenswert wäre mehr Effizienz und Effektivität im Einsatz der finanziellen Mittel durch eine höhere finanzielle Integration der Maßnahmen.¹⁵¹

Abschließend ist festzustellen, dass die Unterstützung von Menschen beim Übergang zwischen Bildungs- und Ausbildungssystemen bis hin zum Berufseinstieg nicht von einer Institution allein zu leisten, sondern in hohem Maße auf **Kooperation** angewiesen ist. Um die vorhandenen Potenziale für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nutzen zu können, müssen daher alle gesellschaftlichen Kräfte zusammenarbeiten und zu den Übergangshilfen in den Beruf sowie zum Abbau von herkunfts- und geschlechtsspezifischen Hürden beitragen. Dies betrifft Staat, Wirtschaft, Familie und Zivilgesellschaft gleichermaßen. Denn es handelt sich um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, von deren Gelingen alle profitieren.

- ¹ Siehe BMBF (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 2015, S. 5 f.
- ² Henry-Huthmacher / Hoffmann (Hrsg.), Duale Ausbildung 2020. 14 Fragen & 14 Antworten, Konrad-Adenauer-Stiftung 2013, Einleitung.
- ³ BiBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 432.
- ⁴ Im Ausbildungsjahr 2013/2014 wurden 522.232 Ausbildungsverträge neu abgeschlossenen, davon 502.091 in regulären Ausbildungsbetrieben: BMBF (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 2015, S. 5 f.
- ⁵ Vgl. BMBF (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 2015, S. 50; BiBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 19. Den höchsten Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen hatte das Handwerk zu verzeichnen.
- ⁶ Vgl. BMBF (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 2015.
- ⁷ Im Jahr 2012 waren 2.042.000 junge Menschen im Alter von 20 bis unter 35 Jahren ohne formale Qualifikation: vgl. BiBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 294 ff.; vgl. dazu auch Protsch, Probleme auf dem Arbeitsmarkt, WZBrief Bildung, Febr. 2014, S. 2.
- ⁸ Etwa 2,4 Mio. Familien mit Migrationshintergrund leben in Deutschland und fast jedes dritte Kind wächst von klein auf mit verschiedenen Sprachen und Kulturen auf: s. BMFSFJ, Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund, 2013, S. 5.
- ⁹ Vgl. BiBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 85, 97.
- ¹⁰ Vgl. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Diskriminierung am Ausbildungsmarkt, 2014, S. 6; vgl. auch DGB (Hrsg.), Ausbildungsreport 2015, S. 52 ff.
- ¹¹ Vgl. BiBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 85 f.
- ¹² Vgl. Sell, Wie verändert man das Berufswahlverhalten junger Menschen? in: Henry-Huthmacher / Hoffmann (Hrsg.), Duale Ausbildung 2020. 14 Fragen & 14 Antworten, Konrad-Adenauer-Stiftung 2013, S. 47–50.
- ¹³ Vgl. Lenze, Alleinerziehende unter Druck, 2014.
- ¹⁴ WZB-Studie „Continuity and Change in the German Labor Market“ 2015 (SORP-Daten, Bezugszeitraum 1984 bis 2010).
- ¹⁵ BMFSFJ, Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund, 2013, S. 5.
- ¹⁶ BMFSFJ, Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund, 2013, S. 5.
- ¹⁷ Vgl. Solga / Baas / Kohlrausch, WZBrief Bildung, Febr. 2012, S. 6.
- ¹⁸ Gesamtzahl aller 2014 institutionell erfassbaren Personen: s. Matthes / Ulrich / Flemming / Granath (BBiG), Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014, S. 2.
- ¹⁹ Krekel / Ulrich, Jugendliche ohne Berufsabschluss, Friedrich Ebert Stiftung, 2009, S. 7.
- ²⁰ Kritisch zum Begriff der „Ausbildungsreife“: Christe / Enggruber / Reisch, Übergänge Schule – Ausbildung, Materialien zum 14. Kinder- und Jugendbericht, 2013, S. 9 f., 44 ff.
- ²¹ Vgl. Solga / Baas / Kohlrausch, WZBrief Bildung, Febr. 2012, S. 2.
- ²² Vodafone-Studie „Schule, und dann?“, 2014.
- ²³ WZB, Protsch / Solga – H. 138, Dez.12.
- ²⁴ Für eine Übersicht der aktuellen Bundes- und Länderprogramme vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Tabelle D1-2 Internet. Bonn 2014. URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_tabelle_D1-2_internet-foerderfaelle-foerdermittel.pdf sowie Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Tabelle D1-2 Internet. Bonn 2015. URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_tabelle-d1.2-2_internet_bundes-laenderprogramme-foerderfaelle-foerdermittel_2015.pdf.
- ²⁵ Studie Vodafone Stiftung „Schule, und dann?“, 2014, Meldung BIBB vom 27.11.14.
- ²⁶ Mahl (DJI), Übergang Schule–Beruf im Landkreis St. Wendel, 2012.
- ²⁷ Studie Vodafone Stiftung „Schule, und dann?“, 2014, Meldung BIBB vom 27.11.14.
- ²⁸ Studie Vodafone Stiftung „Schule, und dann?“, 2014, Meldung BIBB vom 27.11.14.
- ²⁹ Studie Vodafone Stiftung „Schule, und dann?“, 2014, Meldung BIBB vom 27.11.14.
- ³⁰ Studie Vodafone Stiftung „Schule, und dann?“, 2014, Meldung BIBB vom 27.11.14.
- ³¹ Neben den großen Spitzenverbänden der Wohlfahrtspflege gibt es auch andere große freie Träger, beispielhaft mit Schwerpunkt Übergang Schule–Beruf: der Internationale Bund e. V. (IB) und das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands e. V. (CJD).

-
- ³² Klemm, Was kostet eine Ausbildungsgarantie in Deutschland?, Bertelsmann Stiftung, 2012.
- ³³ Die Kosten, die im Handlungsfeld „Übergang“ Jahr für Jahr auf allen Ebenen anfallen, dürften realistisch geschätzt bei sechs bis sieben Milliarden Euro liegen: Krüger-Charlé (IAT Institut Arbeit und Technik), Forschung aktuell: Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Beruf, 2010.
- ³⁴ Allmendinger / Giesecke / Oberschachtsiek (Hrsg., Bertelsmann Stiftung), Unzureichende Bildung: Folgekosten für die öffentlichen Haushalte, 2011.
- ³⁵ Institut der Deutschen Wirtschaft, Abschlussbericht „Integrationsrendite“, 2010.
- ³⁶ Hoffmann, in: Henry-Huthmacher / Hoffmann (Hrsg.), Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss, 2011, S. 99.
- ³⁷ Autorengruppe BIBB / Bertelsmann Stiftung, Reform des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung, Aktuelle Vorschläge im Urteil von Bildungsexperten und Jugendlichen, 2011, S. 20.
- ³⁸ Informationen über das Programm „Kein Abschluss ohne Anschluss“ unter www.keinabschlussohneanschluss.nrw.de.
- ³⁹ Bildung in Deutschland 2014, Bildungsbericht 2014 der „Autorengruppe Bildungsberichterstattung“, S. 66.
- ⁴⁰ Die Feststellung bezieht sich auf 2013. Seit 2009 ist zwar die Bildungsbeteiligung der Kinder mit als auch ohne Migrationshintergrund gestiegen, jedoch hat sich die Differenz zwischen beiden Gruppen seither sogar erhöht; s. Bildung in Deutschland 2014, Bildungsbericht 2014 der „Autorengruppe Bildungsberichterstattung“, S. 56.
- ⁴¹ Für 84 % der Kinder aus bildungsfernen Elternhäusern und für 76 % der Kinder mit Migrationshintergrund sind Kindertageseinrichtungen die erste Betreuungserfahrung außerhalb des Elternhauses, während dies nur für 54 % der Kinder aus bildungsnahen Elternhäusern zutrifft. Das durchschnittliche Einstiegsalter in außerfamiliäre Betreuung variiert zwischen 2,0 Jahren bei Kindern aus bildungsnahen und 2,9 Jahren aus bildungsfernen Elternhäusern, so dass erstere zu größeren Anteilen insgesamt bis zu vier Jahre lang eine Tageseinrichtung besuchen. Ähnliches zeigt sich auch für Kinder mit Migrationshintergrund; s. Bildung in Deutschland 2014, Bildungsbericht 2014 der „Autorengruppe Bildungsberichterstattung“, S. 48.
- ⁴² Angebote der frühkindlichen Musikerziehung werden von Kindern mit Migrationshintergrund seltener besucht. Sie sind zudem seltener in Sportvereinen zu finden als Kinder ohne Migrationshintergrund (65 zu 76 %); s. Bildung in Deutschland 2014, Bildungsbericht 2014 der „Autorengruppe Bildungsberichterstattung“, S. 48 f.
- ⁴³ Bildung in Deutschland 2014, Bildungsbericht 2014 der „Autorengruppe Bildungsberichterstattung“, S. 66.
- ⁴⁴ OECD, Studie „Doing better for families“, 2011.
- ⁴⁵ So weisen Kinder, die Einrichtungen mit einem hohen Anteil an Kindern nicht-deutscher Familiensprache besuchen, vergleichsweise schlechter entwickelte sprachliche Kompetenzen im Deutschen auf. Dieses Ergebnis macht deutlich, dass Einrichtungen mit einem hohen Anteil an Kindern nichtdeutscher Familiensprache einen erhöhten Bedarf an Förderung ihrer Kinder haben: s. Bildung in Deutschland 2014, Bildungsbericht 2014 der „Autorengruppe Bildungsberichterstattung“, S. 61.
- ⁴⁶ Bildung in Deutschland 2014, Bildungsbericht 2014 der „Autorengruppe Bildungsberichterstattung“, S. 57.
- ⁴⁷ Bildung in Deutschland 2014, Bildungsbericht 2014 der „Autorengruppe Bildungsberichterstattung“, S. 48.
- ⁴⁸ Bildung in Deutschland 2014, Bildungsbericht 2014 der „Autorengruppe Bildungsberichterstattung“, S. 47.
- ⁴⁹ Holger Bonin in: Henry-Huthmacher / Hoffmann (Hrsg.), Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss, 2011, S. 35.
- ⁵⁰ E. Hoffmann in: Henry-Huthmacher / Hoffmann (Hrsg.), Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss, 2011, S. 100.
- ⁵¹ Bildung in Deutschland 2014, Bildungsbericht 2014 der „Autorengruppe Bildungsberichterstattung“, S. 38. (2012 besuchen noch 5,4 % der 16- bis unter 30-Jährigen ohne Migrationshintergrund den Sekundarbereich I einer allgemeinbildenden Schule, während es bei den Personen mit Migrationshintergrund 8,4 % sind. 15,8 % der 16- bis unter 30-Jährigen ohne Migrationshintergrund, aber nur 13,7 % der Personen mit Migrationshintergrund sind an einer Hochschule immatrikuliert.)
- ⁵² Bildung in Deutschland 2014, Bildungsbericht 2014 der „Autorengruppe Bildungsberichterstattung“, S. 48/56.
- ⁵³ Hinweise zur „Sprachlichen Bildung und Förderung für Kinder unter Drei“ gibt es unter www.dji.de/index.php?id=1383, zu „Frühstart“ unter www.projekt-fruehstart.de/, zu „Rucksack KiTa“ unter www.kommunale-integrationszentren-nrw.de/rucksack-1.
- ⁵⁴ Bildung in Deutschland 2014, Bildungsbericht 2014 der „Autorengruppe Bildungsberichterstattung“, S. 76: Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund gehen selbst unter Beachtung des jeweiligen sozioökonomischen Status weiterhin seltener an ein Gymnasium und besuchen häufiger Hauptschulen als diejenigen ohne Migrationshintergrund.

- ⁵⁵ Gresch, Migrantenkinder auf dem Weg zum Abitur: Wie kommen die Übergangsempfehlungen nach der Grundschule zustande?, WZBrief Bildung 21, Mai 2012 S. 3.
- ⁵⁶ Blossfeld / Bos / Hannover / Lenzen / Müller-Bölling / Prenzel / Wößmann, Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem, Jahresgutachten 2009 (Hrsg. vbr Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft), 2009, S. 56.
- ⁵⁷ Zur Strategie des „Gender Mainstreaming“ vgl. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=192702.html>.
- ⁵⁸ 2010 entschieden sich nur 15 Prozent aller Studienanfängerinnen für ein Studium im Bereich der Mathematik und Naturwissenschaften, in den Ingenieurwissenschaften waren es nur 9 Prozent: Angaben auf der Website www.komm-mach-mint.de des „Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen“.
- ⁵⁹ Ziegler / Schirner / Schimke / Stoeger, Systemische Mädchenförderung in MINT, Universität Ulm, S. VIII, s. <http://www.psycho.ewf.uni-erlangen.de/mitarbeiter/ziegler/publikationen/Publikation15a.pdf>.
- ⁶⁰ Bundesministerium für Bildung und Forschung, Aufstieg durch Bildung. Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland, 2008.
- ⁶¹ Vgl. BiBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 401. Nach der Studie „Bildungschancen vor Ort“ des Deutschen Caritasverbandes und des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI), 2012, lag 2012 die Quote der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss bei 5,6 Prozent, allerdings mit einer großen regionalen Bandbreite zwischen Salzwedel mit 15,4 % und Mainz mit 1,5 %.
- ⁶² BiBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 401.
- ⁶³ Heisig / Solga, Ohne Abschluss keine Chance, WZBrief Arbeit, Jan. 2015, S. 2.
- ⁶⁴ Mahl (DJI), Übergang Schule–Beruf im Landkreis St. Wendel, 2012.
- ⁶⁵ Bonin, in: Henry-Huthmacher / Hoffmann (Hrsg.), Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss, 2011, S. 32.
- ⁶⁶ Heisig / Solga, Ohne Abschluss keine Chance, WZBrief Arbeit, Jan. 2015, S. 5.
- ⁶⁷ Heisig / Solga, Ohne Abschluss keine Chance, WZBrief Arbeit, Jan. 2015, S. 6.
- ⁶⁸ Vgl. Protsch, Probleme auf dem Arbeitsmarkt, WZBrief Bildung, Febr. 2014, S. 2.
- ⁶⁹ Vgl. Protsch, Probleme auf dem Arbeitsmarkt, WZBrief Bildung, Febr. 2014, S. 5.
- ⁷⁰ WZBrief Arbeit 19, Heisig / Solga, Ohne Abschluss keine Chance, 01/2015.
- ⁷¹ Allerdings ist umstritten, ob und inwieweit Schulen die Aufgabe der Berufsorientierung und der Gestaltung des Übergangs in die Arbeitswelt übernehmen müssen: s. zur Auseinandersetzung Bachmann, in: Henry-Huthmacher / Hoffmann (Hrsg.), Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss, 2011, S. 72 ff.
- ⁷² Studie Vodafone Stiftung „Schule, und dann?“, 2014, Meldung BIBB vom 27.11.14.
- ⁷³ Mahl (DJI), Übergang Schule–Beruf im Landkreis St. Wendel, 2012.
- ⁷⁴ Der größte Teil der Jugendlichen aus Haupt- und Förderschulklassen hat vor, zunächst den Schulbesuch zu verlängern, um einen höheren Bildungsabschluss zu erwerben. Den direkten Einstieg in eine Berufsausbildung verfolgt nur jeder dritte Jugendliche. Gegen Ende des letzten Schuljahres besitzen jedoch nur 17 % der Jugendlichen eine feste Zusage für einen Ausbildungsplatz. Besondere Probleme, eine Ausbildungsstelle zu finden, haben vor allem FörderschülerInnen und AbsolventInnen des BGJ/der BGS sowie Jugendliche mit schlechten Schulleistungen. Auffällig ist, dass BGJ-/BGS-SchülerInnen im Falle einer Nichtrealisierung ihrer Ausbildungspläne keine Ausweichideen besitzen: s. Mahl (DJI), Übergang Schule–Beruf im Landkreis St. Wendel, 2012.
- ⁷⁵ Studie Vodafone Stiftung „Schule, und dann?“, 2014, Meldung BIBB vom 27.11.14.
- ⁷⁶ Mahl (DJI), Übergang Schule–Beruf im Landkreis St. Wendel, 2012.
- ⁷⁷ Studie Vodafone Stiftung „Schule, und dann?“, 2014, Meldung BIBB vom 27.11.14.
- ⁷⁸ Studie Vodafone Stiftung „Schule, und dann?“, 2014, Meldung BIBB vom 27.11.14.
- ⁷⁹ Eltern und andere Familienmitglieder werden als wertvolle, unverzichtbare Ressource für die Bewältigung des Berufseinstiegs wahrgenommen: DJI-Längsschnittstudie „Die Bewältigung des Übergangs Schule. – Berufsausbildung bei Migrantinnen und Migranten im Vergleich zu autochthonen Jugendlichen“, 2015.
- ⁸⁰ Studie Vodafone Stiftung „Schule, und dann?“, 2014, Meldung BIBB vom 27.11.14.
- ⁸¹ Mahl (DJI), Übergang Schule–Beruf im Landkreis St. Wendel, 2012; DJI-Längsschnittstudie „Die Bewältigung des Übergangs Schule–Berufsausbildung bei Migrantinnen und Migranten im Vergleich zu autochthonen Jugendlichen“, 2015.
- ⁸² Bonin, in: Henry-Huthmacher / Hoffmann (Hrsg.), Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss, 2011, S. 35.

-
- ⁸³ Studie Vodafone Stiftung „Schule, und dann?“, 2014, Meldung BIBB vom 27.11.14.
- ⁸⁴ El-Mafaalani, Vom Arbeiterkind zum Akademiker. Über die Mühen des Aufstiegs durch Bildung, Sankt Augustin / Berlin 2014, Hrsg. Henry-Huthmacher, Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.
- ⁸⁵ So das Gesamtergebnis einer Studie der Bertelsmann Stiftung, Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund, 2014; so auch das Fazit in: BiBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 105.
- ⁸⁶ Dies zeigen die Ergebnisse eines bundesweiten quantitativen Korrespondenztests in Ausbildungsbetrieben: vgl. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Diskriminierung am Ausbildungsmarkt, 2014.
- ⁸⁷ Für eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse siehe vor allem: Ursula Beicht, Julia Gei: Bildungsverhalten von Jugendlichen – Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Bonn 2014, S. 78–98; vgl. auch BiBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 85 f.
- ⁸⁸ Institut der Deutschen Wirtschaft, Abschlussbericht „Integrationsrendite“, 2010.
- ⁸⁹ Jugendliche brauchen zeitlich entgrenzte, abrufbereite Unterstützung, beispielsweise durch kontinuierliche persönliche Ansprechperson wie Ausbildungspaten und Mentoren: DJI-Längsschnittstudie „Die Bewältigung des Übergangs Schule–Berufsausbildung bei Migrantinnen und Migranten im Vergleich zu autochthonen Jugendlichen“, 2015.
- ⁹⁰ Siehe Sell, in: Henry-Huthmacher / Hoffmann (Hrsg.), Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss, 2011, S. 53.
- ⁹¹ Mehr als die Hälfte der Mädchen jedes Geburtsjahrgangs erreicht die Hochschulreife – bei den Jungen sind es jedoch nur 41 Prozent. Am anderen Ende der Leistungsskala verlassen 21 Prozent der Jungen die Schule mit höchstens dem Hauptschulabschluss, aber nur 14 Prozent der Mädchen: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hrsg.), Schwach im Abschluss. Warum Jungen in der Bildung hinter Mädchen zurückfallen – und was dagegen zu tun wäre, Studie 2015.
- ⁹² Studie Vodafone Stiftung „Schule, und dann?“, 2014, Meldung BIBB vom 27.11.14.
- ⁹³ So ein (wichtiges) Fazit der Studie des Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hrsg.), Schwach im Abschluss. Warum Jungen in der Bildung hinter Mädchen zurückfallen – und was dagegen zu tun wäre, 2015.
- ⁹⁴ Bußmann / Seyda (Institut der deutschen Wirtschaft), Fachkräfteengpässe in Unternehmen, 2014.
- ⁹⁵ Siehe unter www.girlsday.de; www.boysday.de.
- ⁹⁶ Beicht / Granato, Prekäre Übergänge vermeiden – Potenziale nutzen – Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung, Friedrich Ebert Stiftung, 2011, S. 7.
- ⁹⁷ Angaben für das Jahr 2008: s. Henry-Huthmacher in: Henry-Huthmacher / Hoffmann (Hrsg.), Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss, 2011, S. 11 f.
- ⁹⁸ Mittlerweile machen die Jugendlichen mit Hauptschulabschluss weniger als 30 % aller Jugendlichen im dualen System aus (29,5 % im Jahr 2013): s. dazu Anbuhl, DGB-Expertise zu den Chancen von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss auf dem Ausbildungsmarkt, 2015, S. 11.
- ⁹⁹ Krekel / Ulrich, Jugendliche ohne Berufsabschluss, Friedrich Ebert Stiftung, 2009, S. 7.
- ¹⁰⁰ Beicht / Granato, Prekäre Übergänge vermeiden – Potenziale nutzen – Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung, Friedrich Ebert Stiftung, 2011, S. 8.
- ¹⁰¹ von Borstel, Jede dritte Firma durch Fachkräftemangel gefährdet, Die Welt, 30.01.2014.
- ¹⁰² Siehe dazu Anbuhl, DGB-Expertise zu den Chancen von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss auf dem Ausbildungsmarkt, 2015, S. 11.
- ¹⁰³ Klemm, Was kostet eine Ausbildungsgarantie in Deutschland?, Bertelsmann Stiftung, 2012.
- ¹⁰⁴ BiBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 97.
- ¹⁰⁵ Schmidt, Migrant/-innen im Übergangssystem, in: Granato / Munk / Weiß (Hrsg.), Migration als Chance, 2011, S. 80.
- ¹⁰⁶ So erklärt zum Beispiel der Zentralverband des Deutschen Handwerks, dass aus der Risikogruppe eine Zielgruppe zur Bewältigung des mit dem demografischen Wandel assoziierten Fachkräftemangels werden könnte.
- ¹⁰⁷ Siehe dazu Sell, in: Henry-Huthmacher / Hoffmann (Hrsg.), Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss, 2011, S. 58 f.
- ¹⁰⁸ Beicht / Granato, Prekäre Übergänge vermeiden – Potenziale nutzen – Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung, Friedrich Ebert Stiftung, 2011, S. 7; s. dazu auch das Interview mit Tabea Schlimbach am Ende dieses Kapitels.
- ¹⁰⁹ Hoffmann, in: Henry-Huthmacher / Hoffmann (Hrsg.), Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss, 2011, S. 97.

- ¹¹⁰ Krekel / Ulrich, Jugendliche ohne Berufsabschluss, Friedrich Ebert Stiftung, 2009, S. 8.
- ¹¹¹ Sell, in: Henry-Huthmacher / Hoffmann (Hrsg.), Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss, 2011, S. 16.
- ¹¹² Vgl. Solga / Baas / Kohlrausch, WZBrief Bildung, Febr. 2012, S. 5.
- ¹¹³ Vgl. Solga / Baas / Kohlrausch, WZBrief Bildung, Febr. 2012, S. 5.
- ¹¹⁴ Siehe dazu die qualitative DJI-Längsschnittstudie „Die Bewältigung des Übergangs Schule-Berufsausbildung bei Migrantinnen und Migranten im Vergleich zu autochthonen Jugendlichen“, auf die sich die weiteren Aussagen maßgeblich stützen (www.dji.de/bewaeltigung); siehe auch: Schlimbach, Tabea / Mahl, Franciska / Reißig, Birgit (Hrsg.) (2015): Handlungsstrategien von Migrantinnen und Migranten auf dem Weg in die berufliche Ausbildung. Ein qualitativer Längsschnitt. Halle/München; Lex, Tilly / Schlimbach, Tabea (2015): Berufseinstieg mit Hürden. In: DJI-Impulse. Geschlossene Gesellschaft. Warum der Einstieg in die Ausbildung für viele Jugendliche schwierig ist. Nr. 110, H. 2, S. 13–17.
- ¹¹⁵ Siehe BiBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 265. Laut Friese, Junge Mütter als Risikogruppe im Übergangssystem, in: bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011 (www.bwpat.de/ht2011/ws15/friese_ws15-ht2011.pdf) betrug 2008 der Anteil der jungen Männer im Übergangssystem 56 % gegenüber 44 % der jungen Frauen.
- ¹¹⁶ Friese, Junge Mütter als Risikogruppe im Übergangssystem, in: bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011 (www.bwpat.de/ht2011/ws15/friese_ws15-ht2011.pdf).
- ¹¹⁷ Friese, Junge Mütter als Risikogruppe im Übergangssystem, in: bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011 (www.bwpat.de/ht2011/ws15/friese_ws15-ht2011.pdf).
- ¹¹⁸ BiBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 9.
- ¹¹⁹ So der DIHK-Newsletter 16 vom 16.04.2015. Zum Forschungsstand vgl. auch BMBF (Hrsg.), Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien, Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung, 2009. Danach betrug zwischen 2004 und 2006 die Lösungsquote durchschnittlich 20 %.
- ¹²⁰ Vgl. DIHK-Newsletter 16 vom 16.04.2015.
- ¹²¹ Vgl. BiBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 292. Nach einer Studie des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), 2009, waren ein Fünftel der ehemaligen Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung arbeitslos.
- ¹²² Vgl. Jasper / Richter / Haber / Vogel, Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien, Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung, hrsg. vom BMBF, 2009, S. 11; vgl. dazu auch die aktuelle Studie des DGB (Hrsg.), Ausbildungsreport 2015, S. 52 ff.
- ¹²³ Dadurch sollen von Januar 2015 an bis zu 3.000 Jugendliche pro Jahr eine individuelle Begleitung durch ehrenamtliche AusbildungsbegleiterInnen erhalten. Durchgeführt wird das Projekt vom Senior Experten Service (SES) in Bonn. Dieser sucht und beauftragt einen geeigneten Ausbildungsbegleiter in Wohnortnähe des Jugendlichen. In gemeinsamen Gesprächen vereinbaren die Senior Experten und Jugendlichen Perspektiven und Ziele für die Ausbildungsbegleitung. Gemeinsam finden sie Lösungen für bessere Lernmotivation, zur Förderung von sozialen Kompetenzen und Bewältigung von alltäglichen Problemen. S. dazu die Pressemitteilung vom 27.1.2015, <http://www.bmbf.de/press/3731.php>.
- ¹²⁴ Enggruber / Rützel, Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund, Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, 2014, S. 9.
- ¹²⁵ Siehe hierzu Näheres unter <http://www.bibb.de/de/1301.php>.
- ¹²⁶ Hoffmann, in: Henry-Huthmacher / Hoffmann (Hrsg.), Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss, 2011, S. 98.
- ¹²⁷ Vgl. Lenze, Alleinerziehende unter Druck, 2014.
- ¹²⁸ BMBF (Hrsg.), Teilzeitberufsausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen, 2011.
- ¹²⁹ BMBF, Ausbildung in Teilzeit – ein Gewinn für alle, Jobstarter Praxis Band 7, 2013.
- ¹³⁰ DJI-Längsschnittstudie „Die Bewältigung des Übergangs Schule–Berufsausbildung bei Migrantinnen und Migranten im Vergleich zu autochthonen Jugendlichen“, 2015: Es gibt Berichte von jungen Frauen aus muslimischem Elternhaus, die aufgrund des elterlichen Verbots eines vorehelichen Auszugs den gewünschten Bildungsweg nicht realisieren konnten, während andere Frauen gleicher Ethnie gegenteilige Aspirationen wahrnehmen.
- ¹³¹ BiBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 294.
- ¹³² Von 14,9 % im Jahr 2008 auf 13,1 % im Jahr 2012: siehe Berufsbildungsbericht 2015, Meldung BMBF 15.4.2015.
- ¹³³ Angaben auf dem bq-Portal des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e. V., des ersten umfassenden Informationsangebots zu ausländischen Berufsqualifikationen im Internet, unter <https://www.bq-portal.de/de/seiten/hintergrund-und-ziele>.

-
- ¹³⁴ Nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes waren 14 Prozent der Frauen, die im Jahr 2012 eine Teilzeittätigkeit ausübten, eigentlich auf der Suche nach einer vollen Stelle. Das gilt insbesondere für Frauen, die das 45. Lebensjahr bereits überschritten haben. Hier lag der Anteil mit 17 Prozent noch etwas höher. Am häufigsten waren Frauen im Wirtschaftszweig „Handel, Verkehr und Gastgewerbe“ unfreiwillig in Teilzeit beschäftigt (21 %).
- ¹³⁵ BMFSFJ, Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund, 2013, S. 5.
- ¹³⁶ BiBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 294.
- ¹³⁷ 20- bis 34-jährige Deutsche ohne Migrationserfahrung bleiben zu 9,4 % ohne Berufsabschluss, zugewanderte Migranten zu knapp 29 %: BiBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 298.
- ¹³⁸ Die Unterscheidung nach Bildungsstand erfolgt nach der Klassifikation ISCED – International Standard Classification of Education, vgl. Bundeszentrale für politische Bildung, Die soziale Situation in Deutschland. Ausgewählte Arbeitslosenquoten I, 2013; <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61724/ausgewaehlte-arbeitslosenquoten-i> (18.06.2015).
- ¹³⁹ Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse finden Sie im Internetangebot des BIBB unter www.bibb.de/nachqualifizierung im Beitrag: „Berufliche Nachqualifizierung von zwei Millionen jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss – Welche Bereitschaft gibt es in Betrieben?“ (vom 22.05.2013).
- ¹⁴⁰ <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/deutschland-hat-kaum-noch-jobs-fuer-geringqualifizierte-a-975454.html>; Quelle: Weber / Weber, Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit in: IAB-Kurzbericht 4/2013.
- ¹⁴¹ TNS Emnid-Studie „Willkommenskultur in Deutschland: Entwicklungen und Herausforderungen, Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland“, Bertelsmann Stiftung 2015.
- ¹⁴² So die Angabe auf dem BQ-Portal des BMWi (dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen), vgl. <https://www.bq-portal.de/de/seiten/hintergrund-und-ziele-1>. Die Bevölkerungsstatistik 2008 weist rd. 16 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund aus, davon fast 2,9 Mio. mit beruflichen Auslandsqualifikationen: s. Fohrbeck, Dorothea, Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – das neue Anerkennungsgesetz des Bundes, BiBB BWP 5/2012.
- ¹⁴³ Fohrbeck, Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – das neue Anerkennungsgesetz des Bundes, BiBB BWP 5/2012.
- ¹⁴⁴ Brussig / Dittmar / Knuth: Verschenkte Potenziale: Fehlende Anerkennung von Qualifikationsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG-II-Bezieher/-innen mit Migrationshintergrund, IAQ-Report 2009–08.
- ¹⁴⁵ BiBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 491.
- ¹⁴⁶ BMBF, Potenziale von Zuwanderern bestmöglich nutzen, Pressemitteilung vom 10.06.2015.
- ¹⁴⁷ Statistisches Bundesamt, 2013, Pressemitteilung Nr. 297 vom 05.09.2013.
- ¹⁴⁸ Nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes waren 14 Prozent der Frauen, die im Jahr 2012 eine Teilzeittätigkeit ausübten, eigentlich auf der Suche nach einer vollen Stelle. Das gilt insbesondere für Frauen, die das 45. Lebensjahr bereits überschritten haben. Hier lag der Anteil mit 17 Prozent noch etwas höher. Am häufigsten waren Frauen im Wirtschaftszweig „Handel, Verkehr und Gastgewerbe“ unfreiwillig in Teilzeit beschäftigt (21 %).
- ¹⁴⁹ Zwar gehen 52 % der Migrantinnen mit Kindern einer Erwerbstätigkeit nach, die Erwerbstätigenquote liegt allerdings deutlich unter der Erwerbstätigenquote der Mütter ohne Migrationshintergrund (73 %). Mütter mit Migrationshintergrund sind auch öfter in geringem Stundenumfang von bis zu 15 Stunden pro Woche tätig (28 % gegenüber 18 % der Mütter ohne Migrationshintergrund); noch deutlicher ist der Anteil an Minijobberinnen (29 % der erwerbstätigen Mütter mit Migrationshintergrund gegenüber nur 16 % ohne), s. BMFSFJ (Hrsg.), Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund, 2013, S. 18/24/26.
- ¹⁵⁰ Näheres dazu unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=208670.html>.
- ¹⁵¹ Fast alle befragten ExpertInnen (89 Prozent) einer Umfrage von BIBB und Bertelsmann Stiftung waren der Meinung, dass der Einsatz von finanziellen Mitteln und Personal im Übergangssystem nicht effektiv genug sei. Vgl. Autorengruppe BIBB / Bertelsmann Stiftung, Reform des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung, Aktuelle Vorschläge im Urteil von Bildungsexperten und Jugendlichen, 2011, S. 18.

ANHANG 1

ÜBERSICHT DER PRAXISBEISPIELE

Im Folgenden werden die in den Kapiteln E.I. bis E.V. („Wirkungsvolle Ansätze“) genannten Praxisbeispiele näher dargestellt. Zu jedem Ansatz wird ein ausführliches Beispiel mit Steckbrief beschrieben. Teilweise wird zusätzlich auf weitere Beispiele hingewiesen.

I. Fördermaßnahmen im Vor- und Grundschulalter



Familien als „Bildungs- und Lernort“
frühzeitig stärken

ELTERN-AG



Träger **MAPP-Empowerment gGmbH**
Anschrift **Klausenerstraße 15, 39112 Magdeburg**
Leitung **Janet Thiemann, Prof. Dr. Meinrad Armbruster**
Kontakt **Linda Wolf**
E-Mail **l.wolf@eltern-ag.de**
Telefon **0391.7 27 76 40**
Website **www.eltern-ag.de**

Die **ELTERN-AG** ist ein von MentorInnen moderierter 20-wöchiger Elternkurs à zwei Stunden mit 8–12 Teilnehmenden und einer anschließenden Selbsthilfephase. Die Treffen zielen auf junge Eltern bzw. Familien in belastenden Lebenssituationen ab, um indirekt die Lebensumstände der Kinder zu verbessern.

Das Besondere der ELTERN-AG in Abgrenzung zu anderen Eltern-Kursen:

- ▶ **Homogene Zielgruppe:** Die ELTERN-AG ist speziell auf sozial benachteiligte Personen mit Kindern im Vorschulalter ausgerichtet. In dieser Ausrichtung ist jede ELTERN-AG eine „exklusive“ Gruppe. Die Eltern sind häufig alleinerziehend, langzeitarbeitslos oder haben Migrationshintergrund (mit schwierigen wirtschaftlichen und/oder politischen Verhältnissen im Heimatland). Gerade Mütter und Väter mit Migrationshintergrund sind oft in erheblichem Maße von sozialer Ausgrenzung betroffen, da ihnen die Bildung von nachbarschaftlichen Netzwerken mit anderen Eltern zum

Beispiel aufgrund von sprachlichen Herausforderungen erschwert wird. In der ELTERN-AG lernen sie die anderen Teilnehmenden in einem vertrauten Rahmen kennen. Durch den fokussierten Austausch zum Thema Erziehung hat ELTERN-AG außerdem einen sprachfördernden Charakter, der wiederum die Netzwerkbildung unter den Teilnehmenden fördert. Durch die Homogenität der Zusammensetzung aus sozial Benachteiligten wird das Risiko einer Ausgrenzung aufgrund von Stigmatisierung minimiert (bestätigt durch Evaluation).

- ▶ **Befähigender Ansatz:** Die meisten Elternkurse möchten „helfen“, die ELTERN-AGs eher „befähigen“. In den Gruppen werden Eltern weniger als Rezipienten gesehen (denen fehlendes Know-how vermittelt werden muss), sondern es geht um Empowerment der Eltern. Darauf ist auch die Haltung der MentorInnen ausgerichtet, die sich im Hinblick auf die (verborgenen) Fähigkeiten der Eltern als „Schatzsucher“ sehen.
- ▶ **Alltagstauglichkeit:** Während viele Elternkurse Wissen vermitteln, ist es in der ELTERN-AG vorrangig wichtig, den Alltag der Familien einzubeziehen und zum Gegenstand eines Erfahrungsaustauschs zu machen.
- ▶ **Motivationsförderung:** Eine ELTERN-AG soll schließlich auch Spaß machen, die Eltern können sich selbst Themen wünschen, sie können und sollen die Treffen mitgestalten. Von Seiten der MentorInnen wird Wertschätzung vermittelt, dadurch wird Motivation und Bindung an die Gruppe erzeugt.

WEITERE PRAXISBEISPIELE



PAT – Mit Eltern lernen (PAT gGmbH)

PAT ist ein internationales Programm zur Elternbildung und Unterstützung von Familien in der Zeit von der Schwangerschaft bis zum dritten Lebensjahr. In regelmäßigen Hausbesuchen bespricht ein/e besonders ausgebildete/r TrainerIn die Entwicklung des Kindes mit seinen Eltern. Hierdurch werden vor allem sozial benachteiligte und bildungsferne Familien erreicht. Durch die Trainingsstunden und Gruppentreffen werden ein Empowerment der Eltern, der Aufbau sozialer Kontakte und mehr gemeinsame Eltern-Kind-Aktivitäten bewirkt. ↗ www.pat-mitelternlernen.org

Opstapje / HIPPY (IMPULS Deutschland Stiftung e. V.)

Opstapje ist ein Hausbesuchsprogramm für Familien mit Kindern unter drei Jahren, das sowohl auf die Förderung der ganzheitlichen Entwicklung des Kindes als auch auf die Stärkung der Erziehungskompetenzen der Eltern abzielt. Das zeitlich daran anschließende HIPPY (Home Interaction for Parents and Preschool Youngsters) richtet sich an Familien mit Kindern im Alter zwischen vier Jahren und dem ersten Schuljahr. [➔ www.impuls-familienbildung.de](http://www.impuls-familienbildung.de)



Bildungs-Kompetenzen der ErzieherInnen in Kitas verbessern

KINDERGARTEN PLUS



Träger	Deutsche Liga für das Kind e. V.
Anschrift	Charlottenstraße 65, 10117 Berlin
Leitung	Prof. Dr. Jörg Maywald (Geschäftsführer)
Kontakt	Stella Valentien
Telefon	030.28 59 99 70
E-Mail	info@kindergartenplus.de
Website	www.kindergartenplus.de, www.liga-kind.de

Das Projekt **Kindergarten plus** ermöglicht eine gezielte Förderung der emotionalen und sozialen Kompetenzen vier- bis fünfjähriger Kinder in Kindertageseinrichtungen. Der inklusive Ansatz ermöglicht die Einbeziehung aller Kinder, unabhängig von sozialer, ethnischer oder kultureller Herkunft oder einer etwaigen Behinderung. Das Konzept basiert auf der Erkenntnis, dass die entscheidenden Grundlagen emotionaler Intelligenz im frühen Kindesalter gelegt werden und jedem geistigen Lernschritt ein sozial-emotionaler voraus geht. Aufgrund dieser (auch wissenschaftlich belegten) Erkenntnis werden gezielt Kindergärten in Sozialräumen mit besonderem Entwicklungs- und Förderbedarf für die Teilnahme an dem Programm angesprochen und gewonnen.

Das Programm besteht aus neun Bausteinen (Modulen) für die Kinder sowie begleitenden Elternmaterialien. Damit wird die soziale, emotionale und geistige Bildung der Kinder gestärkt und gefördert. Die Verbreitung erfolgt durch Fortbildung der ErzieherInnen in den Kindergärten.

Was das Projekt überzeugend macht:

- ▶ Der Ansatz einer Schulung von Kindertageseinrichtungen erscheint sehr sinnvoll, weil Eltern oft nicht in der Lage sind, ihren Kindern die nötige Unterstützung zu geben (kompensatorische Funktion).
- ▶ Die Schulung der Kitas ist sehr gut; auch können – anschließend – weitere Schulungen angefragt werden.
- ▶ Das Konzept lässt sich sehr klar anhand seiner Bausteine (Module) nachvollziehen und hat sich mittlerweile in der Praxis gut bewährt, was auch die ungebrochene Nachfrage belegt.
- ▶ Das Konzept überzeugt nicht zuletzt dadurch, dass die gesamte Kindertageseinrichtung ebenso wie die Eltern in die Projektarbeit einbezogen werden, was für eine nachhaltige Wirkung entscheidend ist.

Kindergarten plus wendet sich an alle Kinder der Einrichtung. Der Ansatz ist inklusiv. Auch Kinder mit Migrationshintergrund können selbstverständlich einbezogen werden. Die Flexibilität der Materialien und Methoden ermöglicht eine Anpassung an die jeweilige Kindergruppe. Im Rahmen der Fortbildung erarbeiten die pädagogischen Fachkräfte passende Umsetzungskonzepte für ihre Kindertageseinrichtung. Da die methodischen Anregungen von Kindergarten plus stets Sprache und Handlung verbinden und stark materialbasiert sind, enthält das Programm viele sprachfördernde Anteile. Die Elterninformationen stehen in sieben Sprachen zur Verfügung. Weiteres Elternmaterial (Lieder und Spielanregungen) ist sehr niedrigschwellig angelegt und kommt ohne geschriebenen Text aus. Die pädagogischen Fachkräfte können darüber hinaus mittels eines Einschätzungsbogens zum kindlichen Verhalten (ebenfalls übersetzt) mit Eltern ins Gespräch kommen. Die interne Evaluation der Programmumsetzung ergab, dass der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund, die an Kindergarten plus teilnehmen, mit ca. 30–35 Prozent dem durchschnittlichen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen in Deutschland entspricht.

WEITERE PRAXISBEISPIELE

**Papilio (Papilio gGmbH)**

Einen ähnlichen Ansatz verfolgt Papilio, ein Präventionsprogramm für Kindergärten. Es stärkt die sozial-emotionalen Kompetenzen der Kinder, reduziert damit erste Verhaltensprobleme und beugt Sucht und Gewalt im Jugendalter vor. Um möglichst viele Kinder zu erreichen und die Kinder möglichst nachhaltig zu fördern, geht Papilio den Weg über die ErzieherInnen in den Kindergärten. Sie bekommen im Rahmen einer Fortbildung konkrete Maßnahmen an die Hand, um die Kinder wirkungsvoll zu fördern und ihr eigenes Erziehungsverhalten zu verbessern. [↗ www.papilio.de](http://www.papilio.de)

Schlaumäuse – Kinder entdecken Sprache (Microsoft Deutschland GmbH)

Die Initiative Schlaumäuse unterstützt Kindertagesstätten bei der Förderung der Sprachkompetenz von Vorschulkindern. Eigens dafür wurde eine Lernsoftware entwickelt, mit der Kinder bereits im frühen Alter spielerisch die Welt der Sprache entdecken können. [↗ www.schlaumaeuse.de](http://www.schlaumaeuse.de)

**Für Übergangshilfen in die weiterführende Schule sorgen****DEUTSCHSOMMER / DIESTERWEG-STIPENDIUM**

Träger **Stiftung Polytechnische Gesellschaft Frankfurt am Main**
 Anschrift **Untermainanlage 5, 60329 Frankfurt am Main**
 Leitung **Dr. Roland Kaehlbrandt (Vorstandsvorsitzender)**
 Kontakt **Oliver Beddies (DeutschSommer), Gisela von Auer (Diesterweg-Stipendium)**
 E-Mail **info@sptg.de**
 Telefon **069.78 98 89-0**
 Website **www.sptg.de/deutschsommer.aspx**

Ein Beispiel für eine gelungene Übergangsförderung sind die Programme **DeutschSommer** und **Diesterweg-Stipendium**. Zur Unterstützung beim Übergang in die weiterführenden Schulen setzt der DeutschSommer durch eine intensive und ganzheitliche Förderung der sprachlichen und sozialen Kompetenzen im 3. und 4. Schuljahr an. Das

Diesterweg-Stipendium kann darauf mit gezielter Förderung im 4. und 5. Schuljahr aufsetzen.

Der Ansatz der Stiftung verknüpft die Bereiche Sprachentwicklung und Bildung mit der Einbeziehung der Eltern, von deren Mitarbeit und Unterstützung der Lernerfolg von Kindern und Jugendlichen in unserem Bildungssystem abhängt. Schwerpunktmäßig zugewanderten Familien wird hier ein Einblick in das System gegeben und Mut und Vertrauen vermittelt, sich aktiv einzubringen und damit ihre Kinder auf dem Weg durch die Schule zu unterstützen.

Die Förderangebote sind sehr gut durchdacht, greifen (zeitlich und inhaltlich) passgenau ineinander und binden alle für einen erfolgreichen Beginn des Bildungswegs relevanten Personen ein: zunächst die Kinder (beginnend mit DeutschSommer), dann auch ihre Eltern / Familie (verstärkt im Diesterweg-Stipendium).

**Geschlechtsspezifische Rollenbilder bei der Berufswahl durchbrechen****HAUS DER KLEINEN FORSCHER**

Träger **Stiftung Haus der kleinen Forscher**
 Anschrift **Rungestraße 18, 10179 Berlin**
 Leitung **Michael Fritz (Vorstandsvorsitzender)**
 Kontakt **Claudia Striffler (Bereichsleiterin Kommunikation)**
 E-Mail **info@haus-der-kleinen-forscher.de**
 Telefon **030.27 59 59-0**
 Website **www.haus-der-kleinen-forscher.de**

Die Stiftung **Haus der kleinen Forscher** engagiert sich für die naturwissenschaftliche, mathematische und technische Bildung von Mädchen und Jungen im Kita- und Grundschulalter. Sie setzt dazu bei den pädagogischen Fachkräften an. Sie sind der entscheidende Schlüssel für gute frühe Bildung.

Die Stiftung befähigt pädagogische Fach- und Lehrkräfte, den kindlichen Forschungsgeist qualifiziert zu begleiten. Interne Studienergebnisse weisen auf langfristige personale Wirkungen hin. Mit der Teilnahme am Fortbildungsprogramm der Stiftung sinken die Vorbehalte gegenüber

Naturwissenschaften, Mathematik und Technik bei den pädagogischen Fach- und Lehrkräften deutlich. Im Gegenzug steigen in diesen Bereichen Interesse und Kompetenzzwischen der mehrheitlich weiblichen Fach- und Lehrkräfte. Sie fühlen sich selbst gut gerüstet, um Kinder bei der Auseinandersetzung mit naturwissenschaftlichen, mathematischen und technischen Inhalten zu begleiten.

Die Gründer der Initiative haben die Vision, jede Kita zu einem „Haus der kleinen Forscher“ zu machen. Um die Bildungsinitiative deutschlandweit zu verbreiten, arbeitet die Stiftung mittlerweile eng mit über 230 lokalen Netzwerkpartnern zusammen.

WEITERES PRAXISBEISPIEL



Natur-Wissen schaffen (Deutsche Telekom Stiftung)

Das Projekt Natur-Wissen schaffen unterstützt ErzieherInnen und Eltern dabei, das Verständnis für Zahlen, Natur und Technik im Kindergarten- und Vorschulalter zu fördern. Das Projekt wird bundesweit und in enger Kooperation mit Kindertageseinrichtungen durchgeführt. Unter wissenschaftlicher Leitung werden bestehende Bildungspläne für Kindertageseinrichtungen analysiert, konkrete Handreichungen als Hilfestellungen für die tägliche pädagogische Praxis entwickelt und Dokumentationen zu individuellen Lernfortschritten erstellt. Die erarbeiteten Informationsmaterialien richten sich in erster Linie an ErzieherInnen. Sie eignen sich aber auch, um die elterliche Kompetenz bei der Vermittlung von Naturwissen zu stärken und den Übergang vom Kindergarten in die Grundschule zu erleichtern.

➔ <http://www.telekom-stiftung.de/dts-cms/de/natur-wissen-schaffen>

II. Fördermaßnahmen zum Ende der Schulzeit



Berufliche Orientierung an Schulen verbessern

BERUFSPARCOURS



Träger **Technikzentrum Minden-Lübbecke e. V.**
Anschrift **Fischerstadt 36, 32479 Hille**
Leitung **Karin Ressel (Geschäftsführerin)**
Kontakt **Valeria Casselmann**
Telefon **05703.52 05 10**
E-Mail **info@berufsparcours.de**
Website **www.berufsparcours.de**

In **Berufsparcours** testen Jugendliche berufsbezogene Aufgaben in schulischen Räumen. Ein Parcours beinhaltet üblicherweise Aufgaben aus bis zu 20 Berufen, die von rund 400 Schülern und Schülerinnen aller Schularten (Klassen 8–13) an einem Vormittag und in drei Gruppen nacheinander absolviert werden. Test- und Übungsaufgaben sowie Materialien und Werkzeuge werden meist von Unternehmen sowie vom Technikzentrum zur Verfügung gestellt.

Berufsparcours, bei denen typische Tätigkeiten verschiedener Berufe ausprobiert werden, sind ein effizientes Mittel, um Jugendlichen eine praktische Berufsorientierung zu ermöglichen. Gleichzeitig erhalten teilnehmende Unternehmen die Möglichkeit, potenzielle Nachwuchskräfte bei Arbeitsproben zu beobachten und für sich zu gewinnen. Die Mischung aus haptischem Handeln und unmittelbarem Kontakt stellt im Vergleich zu anderen Angeboten eine sehr kostengünstige Möglichkeit dar, um das Fachkräfteproblem beim Ausbildungsnachwuchs anzugehen.

Der Wirkungsgrad ist enorm. So werden an einem Vormittag zwischen 35 und 80 unmittelbare Kontakte zwischen Jugendlichen und einem Unternehmen hergestellt, im Gegensatz zu fünf bis zehn Kontakten bei Berufsmessen.

Berufsparcours haben einen ganzheitlichen Ansatz, mit dem sie bislang 780.000 Jugendliche und 3.800 Unternehmen in elf Bundesländern erreicht haben.

Berufsparcours haben deutschlandweit ein Alleinstellungsmerkmal, sind effizient, zertifiziert und standardisiert sowie gendersensibel und migrantengerecht. Würde die Berufsorientierung in Deutschland wie beim Berufsparcours haptischer und rationeller angepackt, dann könnte nach Einschätzung des Trägervereins das Nachwuchsproblem im Fachkräftebereich zu etwa 80 bis 90 Prozent gelöst werden.

WEITERE PRAXISBEISPIELE



JobMobil (SJR Betriebs GmbH)

Das JobMobil unterstützt, begleitet und fördert SchülerInnen in Pforzheim und Umgebung bei der Eingliederung in Ausbildung und Beruf. Das JobMobil ist mit einem gut ausgestatteten Transporter und einer Sozialpädagogin vor allem an Schulen tätig. Ziel ist die Stärkung der Sozialkompetenz und die Förderung der Ausbildungsreife. Das Angebot setzt sich aus verschiedenen Bausteinen zusammen, die bedarfsgerecht kombiniert werden können. Bausteine sind: Bewerbungswerkstatt, Sozialtraining, Bewerber-Knigge-Kurs, ein Planspiel zu Bewerbungsgesprächen und das Durchführen von Berufsorientierungstests. Innerhalb des Projekts wird zusätzlich eine Elternberatung angeboten. Angesprochen sind Jugendliche ab 14 Jahren mit Schwerpunkt Hauptschule, aber auch Realschule und Förderschulen.

➔ www.sjr-pforzheim.de/unsereangebote/schuleberuf/18-jobmobil.html

GROW (DGBNE e. V.)

Das Projekt GROW (Folgeprojekt von WALK) will mit besonders förderungsbedürftigen Jugendlichen konkrete Berufsperspektiven entwickeln. Das Projekt setzt dazu bereits frühzeitig, d. h. in der 7. Klasse an. Vermittelt werden berufsrelevante Kompetenzen mit Fokus auf „grüne“ Berufe sowie soziale Kompetenzen durch die konkrete Mit- und Zusammenarbeit an den Lernorten.

➔ www.dgbne.de/projekte/unsere-projekte/grow.html

Fachstelle Übergang Schule–Beruf (CJD Rhein-Pfalz/Nordbaden)

Die Fachstelle berät Schulen dabei, ein individuell passendes Angebot von Maßnahmen zur Berufsorientierung zusammenzustellen und sinnvoll mit dem schulischen Angebot zu verzahnen. Sie begleitet die einzelnen Maßnahmen auch in der Umsetzung. Die Einrichtung hilft Schulen bei ihrer

Aufgabe der Berufsorientierung, indem sie mit ihnen passgenaue Konzepte erarbeitet. Bestehende Angebote werden systematisch erhoben und spezifische Bedarfe abgeklärt. Vorhandene Ressourcen der Schulen werden genutzt und mit außerschulischen Angeboten sinnvoll verzahnt. Dafür kann die Fachstelle auf innovative Aktivitäten der CJD-Standorte zurückgreifen (z. B. Berufswahl-AG, Berufsorientierungscamps, Lerntage im Betrieb). Darüber hinaus werden Materialien zum Thema entwickelt und Möglichkeiten des Fachaustauschs und der Weiterbildung geboten. Übergreifendes Ziel ist es, die Berufswahlkompetenz und Ausbildungsreife in der Regelschule zu verbessern. ➔ <http://www.cjd-rhein-pfalz-nordbaden.de/angebote/fachstelle-uebergang-schule-beruf/>



Abweichung vom familiären Bildungshintergrund ermöglichen

ARBEITERKIND.DE



Träger **ArbeiterKind.de gUG**
 Anschrift **Sophienstraße 21, 10178 Berlin**
 Leitung **Katja Urbatsch (Geschäftsführerin)**
 E-Mail **urbatsch@arbeiterkind.de**
 Telefon **030.68 32 04 30**
 Website **www.arbeiterkind.de**

Das Projekt hilft mit praktischen Informationen zu Studien- und Finanzierungsmöglichkeiten und mit einem deutschlandweiten Netzwerk von 6.000 ehrenamtlichen MentorInnen in 75 lokalen Gruppen, die SchülerInnen aus Familien, in denen noch niemand oder kaum jemand studiert hat, zum Studium zu ermutigen und sie vom Studieneinstieg bis zum erfolgreichen Studienabschluss zu unterstützen.

Die Motivationshilfe ist erforderlich. Denn in Deutschland lässt sich die Wahrscheinlichkeit, ob ein Kind studieren wird, am Bildungsstand der Eltern ablesen. Die MentorInnen stehen SchülerInnen, Studierenden und Eltern vor Ort als AnsprechpartnerIn zur Seite und wirken als Vorbilder. Sie erzählen von ihren eigenen Erfahrungen und gehen in persönlichen Gesprächen (wie auch in Schulvorträgen) auf die Fragen „Warum studieren? Was studieren? Wie finanzieren?“ ein.

WEITERE PRAXISBEISPIELE



Network For Teaching Entrepreneurship (NFTE Deutschland e. V.)

Ziel des Network For Teaching Entrepreneurship ist es, SchülerInnen ein wirtschaftliches Grundverständnis zu vermitteln, ihnen die Scheu vor der Arbeitswelt zu nehmen und sie auf die Ausbildungszeit vorzubereiten. NFTE richtet sich an alle Schulen, verstärkt aber an Haupt- und Realschulen, da hier der Förderbedarf besonders hoch ist. Relativ neu, aber sehr erfolgreich ist die Übertragung auf berufsbildende Schulen. Das Projekt setzt hauptsächlich bei den LehrerInnen an, die in dreitägigen intensiven Schulungen zu „Certified Entrepreneurship Teachers“ ausgebildet werden. Im Anschluss können sie ihre SchülerInnen anleiten, anhand einer eigenen Business-Idee die Gründung eines Unternehmens durchzuspielen. Dabei erlernen sie wirtschaftliche, mathematische und grammatikalische Kenntnisse, aber auch Soft Skills wie Präsentationstechniken, sicheres Auftreten und Selbstvertrauen. [↗ www.nfte.de](http://www.nfte.de)

Sommerunternehmer (Futurepreneur e. V.)

In eine ähnliche Richtung geht das Projekt Sommerunternehmer, das es Jugendlichen – unabhängig von ihrem sozialen Hintergrund – ermöglicht, reale unternehmerische Erfahrungen zu sammeln und jugendlichen Unternehmergeist zu wecken. Jugendliche entscheiden sich freiwillig, während der Sommerferien ihren eigenen Ferienjob zu entwickeln und damit Geld zu verdienen. Die Geschäftsidee entwickeln die 14- bis 19-jährigen SchülerInnen unter professioneller Anleitung auf Basis der eigenen Interessen und Kompetenzen während einer Kick-off Woche. Die Sommerunternehmer erhalten ein kleines Startkapital und werden während der dreieinhalb-wöchigen Projektzeit intensiv begleitet. Sie können sich jederzeit Rat bei Profis holen.

[↗ www.futurepreneur-ev.de](http://www.futurepreneur-ev.de)



Bildungschancen an Regelschulen durch Lernunterstützung verbessern

TEACH FIRST DEUTSCHLAND



Träger	Teach First Deutschland gGmbH
Anschrift	Dessauer Straße 28–29, 10963 Berlin
Leitung	Ulf Matysiak (Geschäftsführer)
Kontakt	Ulf Matysiak
Telefon	030.2 63 97 60 21
E-Mail	ulf.matysiak@teachfirst.de
Website	www.teachfirst.de

Das Programm **Teach First Deutschland** (als Teil eines weltweiten Netzwerks mit ähnlichen Programmen in 36 verschiedenen Ländern) findet, vermittelt und qualifiziert fachlich und persönlich herausragende Hochschulabsolventen aller Studienrichtungen für einen zweijährigen Vollzeit-Einsatz als Fellows – Lehrkräfte auf Zeit – an Schulen in sozialen Brennpunkten und mit hohem Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund.

Derzeit werden 134 Fellows in sechs Bundesländern eingesetzt. In einem dreimonatigen pädagogischen Qualifizierungsprogramm werden sie gezielt auf ihren Einsatz vorbereitet. Sie übernehmen im Unterricht Verantwortung allein, im Teamteaching, in Klassen oder Teilungsgruppen zur Gruppen- und Einzelförderung und bieten etwa Bewerbungstraining, Berufswahlkurse, musische oder handwerkliche Arbeitsgemeinschaften, Sportkurse oder Hausaufgabenbetreuung an. Die Arbeit an den Schulen begleitend, werden sie durch Teach First Deutschland-Trainer kontinuierlich betreut und über die zwei Jahre hinweg weiterqualifiziert. Ziel des Einsatzes ist, die Bildungschancen benachteiligter SchülerInnen und letztendlich ihre gesellschaftliche Teilhabe zu verbessern.

Das Programm zeichnet sich durch einen außerordentlich hohen Qualitätsanspruch an die Auswahl der BewerberInnen, ihre Qualifizierung, das passgenaue Einsatzprofil sowie ihre laufende Betreuung und Weiterqualifizierung während des Einsatzes aus. Die vorhandenen Erfahrungen und Evaluationen stützen grundsätzlich den Nutzen dieses hohen Anspruchs.

Für das Programm ist der Leadership-Ansatz von besonderer Bedeutung: Es werden besonders herausragende

StudienabsolventInnen unterschiedlichster Fachrichtungen ausgewählt, die ein besonderes persönliches Engagement und neue Ideen mit in die Schulen bringen, wovon sowohl die SchülerInnen als auch die Schulen profitieren. Sie können im Gegensatz zu den pädagogischen Fachkräften die Zielgruppe individuell und zusätzlich fördern und schließen damit eine häufige Förderlücke in den Schulen. Dabei wird hoher Wert auf den Beziehungsaufbau zwischen den Fellows und den SchülerInnen gelegt, was besonders für SchülerInnen mit Migrationshintergrund wichtig ist.



Individuelle Begabung durch Stipendien fördern

START STIPENDIUM

Träger **START Stiftung gGmbH**
 Anschrift **Friedrichstraße 34, 60323 Frankfurt am Main**
 Leitung **Andrea Bartl, Robert Hasse (Geschäftsführung)**
 Telefon **069.30 03 88-400**
 E-Mail **info@start-stiftung.de**
 Website **www.start-stiftung.de/stipendium.html**

Durch ein **START Stipendium** werden begabte und engagierte SchülerInnen mit Migrationshintergrund auf ihrem Weg zur Fachhochschulreife oder zum Abitur unterstützt: finanziell, aber auch durch Seminare, Exkursionen, Vernetzung, Beratung – und in enger Kooperation mit den Eltern.

Die START-Stiftung unterstützt SchülerInnen mit Migrationshintergrund bundesweit auf ihrem Weg zur Fachhochschulreife oder zum Abitur durch Stipendien. Dabei setzt das Stipendienprojekt zwar bei der schulischen Ausbildung der MigrantInnen an, fördert darüber hinaus aber auch bereits das zukünftige Berufsleben der StipendiatInnen und ihr gesellschaftliches Engagement. Im Gegenzug müssen diese selbst aktiv zum Gelingen des Stipendiums beitragen; nach Beendigung des Programms können sie im Alumni-Verein organisiert bleiben und ihre Erfahrungen an die aktuellen StipendiatInnen weitergeben.

Das Besondere: Der Ansatz der START-Stiftung torpediert die verbreitete Wahrnehmung des Zusammenhangs von Migrationshintergrund, sozialem Status und sogenannter

Bildungsferne. Die StipendiatInnen werden zu positiven Rollenvorbildern, deren Förderung das Ziel einer ganzheitlichen Integration mit Blick auf die Entwicklung der Gesamtgesellschaft verfolgt. Mit dem Projekt wird auch das (bildungsrelevante) Umfeld der StipendiatInnen, insbesondere Eltern und LehrerInnen, erreicht und einbezogen.



Mentoring zum Ende der Schulzeit ermöglichen

ROCK YOUR LIFE!

Träger **ROCK YOUR LIFE! gGmbH**
 Anschrift **Praterinsel 4, 80538 München**
 Leitung **Lena-Carolina Eber, Philip Ihde**
 Kontakt **Philip Ihde (Geschäftsführer)**
 Telefon **089.45 24 69-101**
 E-Mail **info@rockyourlife.de; ihde@rockyourlife.de**
 Website **https://rockyourlife.de/**

ROCK YOUR LIFE! ist ein Mentoring-Projekt für den Übergang Schule–Beruf. Dabei werden sozial benachteiligte SchülerInnen aus bildungs- und integrationsfernen Milieus – in der Regel HauptschülerInnen, viele mit Migrationshintergrund – über ihre letzten zwei Schuljahre von einem dafür ausgebildeten Studierenden (als „MentorInnen“) begleitet. Ziel ist die Verbesserung der Chancen auf einen Ausbildungsplatz oder den Besuch einer weiterführenden Schule. Die Studierenden organisieren sich dazu in lokalen Vereinen an Hochschulstandorten in Deutschland und der Schweiz. Derzeit existieren über 45 Standorte, die von einer zentralen Geschäftsstelle (ROCK YOUR LIFE! gGmbH) in München koordiniert werden. Das Besondere des Projekts ist:

- ▶ **ROCK YOUR LIFE!** setzt an der richtigen Stelle an: Es konzentriert sich auf eine entscheidende Weichenstellung im Leben von Jugendlichen: den Übergang von der (Haupt-)Schule in den Beruf. An dieser Schlüsselstelle entscheidet sich die Zukunft für die einzelne Person und in Konsequenz auch für die Gesellschaft. Für den deutschen Arbeitsmarkt besteht aktuell dringender Bedarf nach einem Mentoring-Programm wie ROCK YOUR LIFE! – sowohl angesichts des Fachkräftemangels als auch mit Blick auf die enormen Ausgaben für staatliche Übergangshilfen.

- ▶ Das Projekt trifft die Bedürfnisse der Jugendlichen genau: Sie brauchen jemanden, der ihnen hilft, ohne sie zu bevormunden, der sie sie selbst sein lässt, aber trotzdem zum Blick über den Tellerrand ermutigt, jemanden, der Vorbild und Rückhalt zugleich ist. Dazu sind StudentInnen besonders geeignet, weil sie den HauptschülerInnen zwar auf dem Bildungsweg deutlich voraus sind, sich aber mit den gleichen Fragen (Berufswahl, Selbständigkeit üben etc.) beschäftigen.
- ▶ ROCK YOUR LIFE! qualifiziert seine MentorInnen sehr gut. Das ist wichtig, denn das Gelingen hängt entscheidend von der Qualifizierung ab. Sie werden durch Aufbau- und begleitende Seminare kontinuierlich unterstützt und erhalten bei Bedarf auch individuelle Unterstützung. Darüber hinaus werden auch alle SchülerInnen qualifiziert und erhalten unter anderem Berufsorientierungstrainings.
- ▶ Im ROCK YOUR LIFE!-Programm sind Unternehmenskooperationen ein wichtiger Bestandteil. So kann den SchülerInnen nicht nur ein Mentoring, sondern über die Partnerschaften mit der Wirtschaft, die für Unternehmensbesichtigungen, Praktika und Ausbildungsangebote genutzt werden, im besten Fall auch eine konkrete (Berufs-)Perspektive ermöglicht werden.

WEITERE PRAXISBEISPIELE



Bildungspaten (VHS Fürth gGmbH)

Das Projekt Bildungspaten hilft HauptschülerInnen der 8. und 9. Klasse mit geringen Bildungschancen bei Schwierigkeiten, die sie alleine nicht bewältigen können. Von der Suche nach Jobangeboten und dem Verfassen von Bewerbungsschreiben über Hilfe bei der Wohnungssuche und Beratung beim Schuldenabbau bis hin zur Begleitung bei Behördengängen stehen die ehrenamtlichen PatInnen an der Seite ihrer Schützlinge.

➔ https://www.vhs-fuerth.de/projekte/bildungspaten-fuerth?JOB_NAME=DisplayPage

JUSTAment (Verein für internationale Jugendarbeit Frankfurt am Main e. V.)

Das Mentoringprogramm JUSTAment arbeitet mit einem besonderen Mentoring-Ansatz: Ein/e SeniorPartnerIn arbeitet mit einer Gruppe von bis zu fünf SchülerInnen über einen Zeitraum von zwei Jahren zwischen der 7. und 9. Klasse – genau in der Zeit also, in der Berufsentscheidungen bei Haupt- und RealschülerInnen fallen. Pro Klasse kommen so

fünf bis sieben SeniorPartnerInnen zum Einsatz, die mit den SchülerInnen – eine weitere Besonderheit – alle zwei Wochen die regulären Unterrichtsstunden des Schulfachs Arbeitslehre für Workshops wie „Was erwartet der/die ArbeitgeberIn?“ gestalten. ➔ www.vij-frankfurt.de/justament.html

ChancenWORK (IBFS e. V.)

Auszubildende werden von Partnerunternehmen gewonnen und von ChancenWORK zu JobtutorInnen ausgebildet. In ihrer Funktion als JobtutorIn begleiten sie SchülerInnen der Stufen 8 bis 10 im Berufswahlprozess. In verschiedenen Modulen zu Themen wie Berufswahl, Zukunftsplanung, Praktika oder Bewerbungsgespräch ermöglichen die JobtutorInnen auf Peer-Ebene realitätsnahe Einblicke in die Ausbildungs- und Berufswelt. ➔ <http://chancenwerk.de/wer-sind-wir/arbeit/chancenwork>



Mehr Schulabschlüsse durch praxisnahen Unterricht ermöglichen

PRODUKTIONSSCHULE ALTONA



Träger **Produktionsschule Altona gGmbH**
 Anschrift **Leverkusenstraße 13, 22761 Hamburg**
 Leitung **Martin Krinke (Geschäftsführer)**
 Kontakt **Martin Krinke**
 Telefon **040.85 17 70-7**
 E-Mail **mkrinke@psa-hamburg.de**
 Website **<http://psa-hamburg.de>**

Produktionsschulen sind ein in Deutschland noch relativ junges Konzept nach dem Vorbild eines erfolgreichen dänischen Ansatzes. Den Jugendlichen wird ein Mix aus berufspraktischer Arbeit, praxisnaher schulischer Bildung und ergänzenden sozialpädagogischen Aktivitäten geboten. In der Produktionsschule haben sie die Möglichkeit, sich auf den externen Hauptschulabschluss vorzubereiten. Der Schwerpunkt der Maßnahme liegt auf den praktischen Aktivitäten. In Werkstätten arbeiten die Jugendlichen an realen Aufträgen und können Qualifikationsbausteine erwerben. Ergänzt wird das Angebot durch Integrationsmanagement, welches Bewerbungstraining, Vermittlung zu Betrieben, Begleitung in der Ausbildung und gegebenenfalls die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in Zusammenarbeit mit dem Träger der Grundsicherung umfasst.

Die gemeinnützige Produktionsschule Altona gGmbH (PSA) betreibt eine Ganztagschule für 60 Jugendliche, die hier Waren und Dienstleistungen in fünf Werkstätten konzipieren, produzieren und vermarkten. Hinzu kommen bis zu fünf „AuszeitlerInnen“. Hierbei handelt es sich um Jugendliche, die in den Hamburger Stadtteilschulen überhaupt nicht mehr „ankommen“. Neben der praktischen Qualifizierung in den Werkstätten findet allgemeinbildender Unterricht statt, der in die Produktionszusammenhänge eingebunden ist und auf eine Externenprüfung zum ersten allgemeinbildenden Schulabschluss (ehem. Hauptschulabschluss) vorbereitet. Vervollständigt wird das Angebot durch individuelle, ganzheitliche Förderung und Coaching für die Jugendlichen.

Mehr als zwei Drittel der Jugendlichen verfügen über einen Migrationshintergrund. Zurzeit bereitet sich die PSA zusätzlich intensiv auf die Beschulung von (un-)begleiteten Flüchtlingen vor, deren Anzahl in Hamburg stetig wächst.

Die PSA hat niedrige Fehlquoten und Abbruchzahlen bei einer hohen Bewerberzahl: Pro Jahr melden sich vier- bis fünfmal mehr Bewerber als die PSA aufnehmen kann. Über ein Drittel der TeilnehmerInnen konnte nach dem Besuch der PSA direkt in eine Berufsausbildung vermittelt werden – ein gutes Ergebnis. Für nahezu 70 Prozent der TeilnehmerInnen, die die PSA zum Ende des Betriebsjahres 2013/14 verlassen haben, konnte eine sinnvolle Anschlussperspektive geschaffen werden.

WEITERES PRAXISBEISPIEL



Praxislerngruppen (CJD Berlin)

Das CJD Berlin richtet Praxislerngruppen für SchülerInnen der 9. und 10. Klasse ein. Entscheidend sind der Praxisbezug und der gleichzeitige schulintegrative Ansatz. Zentrale Zielsetzungen sind das Erreichen des Schulabschlusses und der Erwerb berufsfachlicher Qualifikationen. Die Jugendlichen haben die Möglichkeit, Betriebspraktika zu absolvieren und werden sozialpädagogisch betreut.

➔ www.cjd-berlin-brandenburg.de/angebote/berufliche-bildung-gesundheit-und-reha-arbeit-und-beschaeftigung/praxislerngruppen-berlin/



Zugang zu geschlechtsuntypischen Berufsbildern erleichtern

JUNIOR-INGENIEUR-AKADEMIE



Träger	Deutsche Telekom Stiftung
Anschrift	Graurheindorfer Straße 153, 53117 Bonn
Leitung	Dr. Ekkehard Winter (Geschäftsführer)
Kontakt	Sandra Heidemann (Projektleiterin)
Telefon	0228.1 81-9 20 12
E-Mail	sandra.heidemann@telekom.de
Website	www.telekom-stiftung.de/dts-cms/de/junior-ingenieur-akademie

Die **Junior-Ingenieur-Akademie** soll bei SchülerInnen der 8. und 9. Klasse frühzeitig Interesse für technische Berufe und ingenieurwissenschaftliche Karrieren wecken – und zwar als Wahlpflichtfach mit zweijähriger Laufzeit, das fest im Lehrplan der Schule verankert ist. Erworben werden theoretische Grundlagen und praktische Erfahrungen in technischen Themenfeldern wie zum Beispiel Elektro- und Umwelttechnik, Maschinenbau, Werkstoffwissenschaften, Informatik, Medizintechnik oder Lebensmitteltechnologie.

Kennzeichnend für das JIA-Konzept sind ein hoher Anteil außerschulischen Lernens, eigenständiges Arbeiten sowie ergänzende Angebote zur Entwicklung der persönlichen Kompetenzen der SchülerInnen (wie Teamtrainings und Präsentationsseminare). Jedes Gymnasium und jede Gesamtschule kann eine Junior-Ingenieur-Akademie einrichten und erhält dabei Unterstützung. Bundesweit hat sich das Modell für Technikbildung bereits an 75 Schulen etabliert. Es basiert immer auf der Kooperation von Schulen mit Hochschulen, wissenschaftlichen Einrichtungen und Unternehmen, die den SchülerInnen die Möglichkeit geben, die im Unterricht erworbenen Kenntnisse praktisch anzuwenden. Partner können zum Beispiel Unternehmen aus der Region, Stadtwerke, Forschungszentren, Universitäten oder Fachhochschulen sein. Durch den Bezug zur Praxis und zur Lebenswirklichkeit junger Menschen bietet die Junior-Ingenieur-Akademie großes Potenzial, Jungen und Mädchen gleichermaßen für Technik und Naturwissenschaften zu begeistern.

WEITERE PRAXISBEISPIELE



MINT-EC (Verein mathematisch-naturwissenschaftlicher Excellence-Center an Schulen e. V.)

Der Verein MINT-EC betreut das größte nationale Schulnetzwerk exzellenter MINT-Schulen (mit über 200 Schulen) in Deutschland. Gemeinsam mit PartnerInnen aus Wirtschaft und Wissenschaft entwickelt der MINT-EC Angebote für die Schulleitungen und Lehrkräfte der Netzwerkschulen, um diese aktiv beim Ausbau des schulischen MINT-Profiles zu unterstützen. Die qualitative Weiterentwicklung der teilnehmenden Schulen ist oberstes Ziel des Vereins, der damit auch zur Sicherung des MINT-Nachwuchses beiträgt. Gegründet wurde der MINT-EC 1999 auf Initiative der Wirtschaft. [↗ www.mint-ec.de](http://www.mint-ec.de)

Komm, mach MINT (Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen)

Der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen Komm, mach MINT verfolgt gemeinsam mit PartnerInnen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Sozialpartnern und Medien das Ziel, junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge zu begeistern sowie Hochschulabsolventinnen für Berufskarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft zu gewinnen. Die „Komm, mach MINT“-Broschüren geben Einblick in den Ausbildungs-, Studien- und Berufsalltag von MINT-Frauen. Das Informationsportal bietet einen bundesweiten Überblick über das breite Spektrum von Orientierungsangeboten mit Experimentiertagen, Schülerinnenlaboren, Mentoring-Programmen u. a. Aktionen, um die MINT-Berufe praxisnah kennenzulernen und technische Kompetenzen zu erproben. [↗ www.komm-mach-mint.de](http://www.komm-mach-mint.de)

Handwerkerinnenhaus Köln e. V.

Im Handwerkerinnenhaus Köln lernen Mädchen und Frauen – von Fachfrauen angeleitet – mit verschiedenen Werkzeugen und Werkstoffen umzugehen. Das geschlechtsspezifische, präventive Angebot zur Förderung der Interessen und Neigungen vorrangig in handwerklich-technischen Berufsfeldern richtet sich an fünf bis sechs Schülerinnen ab Klasse 8 mit und ohne Migrationshintergrund. Das intensive Angebot findet ergänzend zum Schulunterricht im Nachmittagsbereich sowie teilweise an Wochenenden und in den Ferien statt. Im Zentrum des Projektes steht die konkrete Auseinandersetzung mit einer individuellen Berufs- und Lebensplanung. [↗ www.handwerkerinnenhaus.org](http://www.handwerkerinnenhaus.org)

III. Fördermaßnahmen im Übergang Schule–Beruf



Individuelle Begleitung im Übergangsprozess ermöglichen

DER PATE



Träger **Ceno e. V.**
Anschrift **Gebrüder-Coblenz-Straße 10, 50679 Köln**
Kontakt **Melanie Demor**
Telefon **0221.80 08 37-0**
E-Mail **ceno@ceno-koeln.de**
Website **www.ceno-koeln.de/patenprojekt.html**

Der Ceno e. V. ist ein Zentrum zur nachberuflichen Orientierung; in seinem Rahmen wird das Projekt **Der Pate** durchgeführt. Es richtet sich an Jugendliche (vor allem benachteiligte Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund), die sich Begleitung auf dem Weg in den Beruf wünschen, sowie an Menschen im Ruhestand, die sich mit ihrem Erfahrungsreichtum als Pate für Jugendliche einsetzen wollen.

Die PatInnen arbeiten mit HauptschülerInnen zwischen 16 und 18 Jahren in der zwei- bis vierjährigen Patenschaft gemeinsam an der Erreichung des Ziels, einen Ausbildungsplatz zu finden. Sie beraten und motivieren die Jugendlichen bei der beruflichen Orientierung und im Bewerbungsprozess, unterstützen sie bei Schwierigkeiten in der Schule und zuhause, helfen bei der Suche nach Praktikums- und Ausbildungsplätzen und begleiten sie während des ersten Ausbildungsjahres. Sie sind AnsprechpartnerIn für alle Belange des täglichen Lebens. Gemeinsam mit den Jugendlichen arbeiten sie an einer tragfähigen beruflichen Perspektive und unterstützen die Stärkung persönlicher Kompetenzen.

Die Besonderheit(en) des Projekts:

- ▶ Die Jugendlichen bewerben sich um eine Patenschaft und zeigen so, dass sie sich eine Zukunftsperspektive erarbeiten wollen.
- ▶ Wichtige Qualitätsmerkmale des Projekts sind die Ausbildung und kontinuierliche Supervision der PatInnen.

- ▶ Ein besonderer Fokus liegt auf der nachhaltigen Förderung der Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.
- ▶ Die Erfolgsquote liegt bei knapp 80 Prozent: 30 Prozent der Patenkinder besuchten weiterführende Schulen, fast 50 Prozent unterschrieben während der Patenschaft einen Ausbildungsvertrag. Die Patenschaft war bei manchen Ausbildungsbetrieben ausschlaggebend, den Jugendlichen eine Chance zu geben.



Soziale Schlüsselkompetenzen der Jugendlichen gezielt fördern

WORK FOR YOU



Träger	RheinFlanke gGmbH
Anschrift	Koelhoffstraße 2 a, 50676 Köln
Leitung	Christoph Bex, Sebastian Koerber (Geschäftsführung)
Kontakt	Sebastian Koerber
Telefon	0221.34 09 13 94
E-Mail	sebastian.koerber@rheinflanke.de
Website	http://rheinflanke.com/fit-for-job/

Das Projekt **Work for you** bietet Jugendlichen an sieben Standorten in der Region Köln und seit 2015 auch in Berlin Unterstützung im Übergang Schule–Beruf. Dabei verbindet es Sportpädagogik mit außerschulischen Beratungs- und Bildungsangeboten. Ziel ist es, Jugendliche bei der Suche und Aufnahme von Ausbildungsplätzen zu unterstützen. Jugendliche – insbesondere aus Drittstaaten – werden von den Mitarbeitenden der RheinFlanke in ihrem Sozialraum direkt und niedrigschwellig aufgesucht. Über den Sport, vornehmlich Fußball, werden erste vertrauensvolle Kontakte geknüpft. Durch entsprechende sportpädagogische Angebote wird dieser Kontakt stabilisiert und ausgebaut, so dass verlässliche Beziehungen zwischen den Jugendlichen und den Mitarbeitenden der RheinFlanke entstehen. Dieser wichtige enge Bezug fehlt in den meisten gängigen Ausbildungsmaßnahmen und unterscheidet Work for you von diesen. Die vertrauensvolle Beziehung wird dazu genutzt, den Jugendlichen als Partner gegenüber zu treten und diese individuell zu fördern und Hilfestellung zu leisten. Neben praktischer Hilfe im Bereich Bewerbung und Unterstützung bei der

Ausbildungsplatzsuche hat die RheinFlanke die Möglichkeit, auf dem Spielfeld unbewusst die Sozial- und Schlüsselkompetenzen zu fördern, welche zu der nötigen Ausbildungsreife führen. Gemeinsame Erlebnis- und Bildungsaktivitäten wie Trainingslager und RheinFlanke-Cup ergänzen die aufsuchende Arbeit in den einzelnen Standorten. Sie finden an externen Orten statt und fördern so die Mobilitätserfahrung.

Das Projekt zeichnet sich insbesondere durch die enge Verbindung von aufsuchender Jugendsozialarbeit mit außerschulischen Beratungs- und Bildungsangeboten aus. Der Vertrauensaufbau, der über sportpädagogische Maßnahmen eingeleitet und forciert wird, schafft so die Basis dafür, benachteiligte Jugendliche überhaupt erst an weitere Angebote und Maßnahmen heranzuführen. Die gute Vernetzung zwischen allen Standorten und der RheinFlanke-Zentrale ermöglicht ein individuell abgestimmtes und persönliches Förderprogramm. Das Programm steht grundsätzlich allen jungen Menschen offen, die es in den Brennpunkten der Großstädte gut erreichen kann. Gerade der Sport mit seiner kulturübergreifenden Strahlkraft ist dabei ein wirksamer Hebel, jungen Menschen aus allen Kulturen durch „Work for you“ eine Orientierung zu geben. Aktuell wird die interkulturelle Ausrichtung auf Jugendliche ausgeweitet, die die Projektmitarbeitenden in Flüchtlingsunterkünften kennen lernen und betreuen.

WEITERE PRAXISBEISPIELE



JobAct (Projektfabrik gGmbH)

Das Projekt verbindet theaterpädagogische Methoden und Biografiearbeit mit kreativen und klassischen Verfahren des Bewerbungsmanagements. Arbeitslose Jugendliche erarbeiten gemeinsam mit lokalen Unternehmen unter professioneller Leitung ein Theaterstück (lernen dabei Durchhaltevermögen, Eigenständigkeit, Fantasieentfaltung). Betriebspraktika und ein Coaching runden die Vorgehensweise innerhalb des Projektes ab. Die Projektfabrik kann auf Erfolge verweisen: 32 Prozent ihrer Teilnehmer konnten in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden und 65 Prozent in eine sinnvolle Abschlussperspektive (betriebliche oder schulische Weiterbildung).

➤ www.projektfabrik.org/index.php/projekte-jobact.html

Work and Box Company (Hand in gAG)

Die Work and Box Company belegt eine Nische im Bereich Berufsvorbereitung; sie betreibt eines der wenigen Projekte, die straffällige Jugendliche auf einem Weg aus der Gewalt begleiten. Vermittlungserfolge sind angesichts der multiplen Problemlagen der Zielgruppe besonders schwierig. Dennoch gelingt es dem Projekt, jugendliche Mehrfachstraftäter erfolgreich in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt zu integrieren. Im Rahmen einer einjährigen Maßnahme lernen die jungen Männer, ihre Lebensumstände zu stabilisieren und eine berufliche Perspektive aufzubauen. Arbeiten und Boxen bilden die Eckpfeiler des Angebots, wobei es beim Boxen um die Stärkung sozialer und persönlicher Kompetenzen geht (Respekt, Selbstkontrolle). Gleichzeitig erlernen die jungen Männer Grundfertigkeiten in verschiedenen Handwerksbereichen, die sie in Betriebspraktika vertiefen. [↗ www.hand-in.de](http://www.hand-in.de)

Kompetenzagentur Köln-Rodenkirchen (Jugendhilfe Köln e. V.)

Entsprechend der Gesamtkonzeption des Bundesprogramms versteht sich die Kompetenzagentur Köln-Rodenkirchen als Lotsin und Vermittlerin in Beruf und Gesellschaft. Zum einen arbeitet sie an der Etablierung eines lokalen Netzwerks aller Akteure im Übergang. Ziel ist es, Transparenz über die Angebote herzustellen und die Prozesse der beruflichen Integration zu systematisieren und zu optimieren. Zum anderen leistet sie ganz konkrete Unterstützung für Jugendliche. Dazu gehört Beratung mit dem Ziel der besseren und selbständigeren Nutzbarkeit vorhandener Hilfen sowie bei Bedarf umfassendes Case Management.

[↗ www.kompetenzagentur-koeln.de](http://www.kompetenzagentur-koeln.de)



Gemeinschaftsengagement von Wirtschaft und Zivilgesellschaft im Übergangssystem verstärken

JOBLINGE



Träger **Joblinge e. V. (JOBLINGE-Dachorganisation)**
Anschrift **Ludwigstraße 21, 80539 München**
Leitung **Ulrike Garanin (Vorstand)**
Kontakt **Christina Schinz (Marketing und Kommunikation)**
Telefon **089.23 17-56 61**
E-Mail **kontakt@joblinge.de**
Website **www.joblinge.de**

Das Projekt **Joblinge** wird in lokalen Gesellschaften (gAGs) umgesetzt, an denen sich Unternehmen, Kommunen, Stiftungen oder Privatpersonen als Aktionäre beteiligen. Alle bringt ihr Netzwerk ein. Hierdurch entsteht ein effektives Unterstützungsprogramm. Die Initiative ist als Social-Franchise organisiert und derzeit in bundesweit vierzehn Städten und Regionen aktiv; weitere Standorte sind in Planung.

Die Jugendlichen, die im Projekt betreut werden, haben den Sprung von der Schule zur Arbeit nicht geschafft, befinden sich im sogenannten Übergangssystem zwischen Schule und Beruf, auf Bewerbungen erhalten sie aufgrund mangelnder formaler Qualifikationen Absagen, in Praktika und Qualifizierungsprogrammen stecken sie in Warteschleifen. Aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse gelten die Jugendlichen als schwer oder nicht vermittelbar: Von den bisher über 2.900 Joblingen haben mehr als 60 Prozent einen Migrationshintergrund, sind mehr als 70 Prozent Mitglied einer Hartz-IV-Bedarfsgemeinschaft und verfügen knapp 60 Prozent höchstens über einen Hauptschulabschluss oder gar keinen Schulabschluss. Die TeilnehmerInnen sind im Schnitt über 20 Jahre alt und befinden sich seit zwei bis drei Jahren im Übergangssystem.

Joblinge befähigt diese Jugendlichen, aus den Warteschleifen heraus und an ihr eigentliches Ziel zu kommen: einen betrieblichen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, der ihren Wünschen und Fähigkeiten entspricht. In einem rund sechsmonatigen Programm (das in Schritten von der Aufnahme- über eine Orientierungsphase zu einer Praxis- und schließlich Probephase verläuft) erlernen sie „on the Job“ wichtige Schlüsselqualifikationen, trainieren soziale Kompetenzen und erarbeiten sich ihren Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Um die Nachhaltigkeit für Jugendliche und Unternehmen zu sichern, bleibt im Rahmen der Ausbildungsbegleitung eine feste Ansprechperson für beide Seiten erhalten.

Folgende Besonderheiten bestimmen das JOBLINGE-Konzept:

- ▶ Praxis von Beginn an,
- ▶ 1:1-Betreuung (Mentoring) und
- ▶ enge Einbindung von Unternehmen.

Zum JOBLINGE-Programm gehören auch kreative Projekte und das Kultur- und Sportprogramm, das gemeinsam mit vielen Künstlern, Museen, Theatern, Hochschulen und

Sportvereinen umgesetzt wird. Die Auseinandersetzung mit Kultur und Sport spielt eine wichtige Rolle dabei, verantwortungsbewusste und starke Persönlichkeiten hervorzubringen, die sich nachhaltig sozial integrieren und am gesellschaftlichen Leben teilhaben. Insbesondere für Jugendliche mit Migrationshintergrund ist es nicht immer einfach, sich zwischen den Kulturen zu bewegen und zurechtzufinden. Sie versuchen, die Werte ihrer eigenen Kultur bzw. der ihrer Familie zu wahren und sich zeitgleich an die Werte anzupassen, die in unserer Gesellschaft wichtig sind. Dieser Spagat besteht für viele der Jugendlichen, unabhängig davon, ob sie bereits in Deutschland geboren sind und welche Kultur ihnen selbst vertrauter ist. Viele JOBLINGE-Mitarbeitende und auch viele MentorInnen und TrainerInnen haben selber Migrationshintergrund und können daher Herausforderungen, die im privaten Umfeld, aber vor allem auch im Arbeitsleben auftreten können, sehr gut nachempfinden und Orientierung geben.

An den Joblinge-Standorten, die schon länger laufen, lassen sich gute Erfolge belegen. Das Programm zeigt hohe Vermittlungsquoten und wirkt nachhaltig. So gelingt 68 Prozent der TeilnehmerInnen am Programm die Aufnahme in ungeforderte Ausbildung oder Arbeit. Und circa 80 Prozent der TeilnehmerInnen sind auch nach sechs Monaten weiterhin in Ausbildung.

WEITERES PRAXISBEISPIEL



Perspektiva (Perspektiva gGmbH)

Das Projekt konzentriert sich auf Jugendliche mit Sonder- schul- oder schwachem Hauptschulabschluss, die auf sich allein gestellt keinen Arbeitsplatz bekommen. Es fördert sie schrittweise nach ihren Fähigkeiten und Interessen (in einem Drei-Phasen-Modell), qualifiziert sie gemeinsam mit Unternehmen für eine dauerhafte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, unterstützt sie in ihrem Bemühen, eine eigene Lebensperspektive zu entwickeln – in der Arbeitswelt und in der privaten Welt. Perspektiva setzt durch Praktika schon in der Schule an (insbesondere Lernhilfe-Schule) und bietet so eine frühe Brücke für individuell erfüllbare Arbeitsaufgaben. Bei Perspektiva engagieren sich etwa 90 Unternehmer (davon 70 als Gesellschafter), die den Jugendlichen Arbeitsplätze zur Verfügung stellen und soziales Engagement übernehmen. Das Projekt ist lokal auf Fulda konzentriert.

➔ www.perspektiva-fulda.de

IV. Fördermaßnahmen in der Ausbildung



Ausbildungsabbrüche durch präventive Maßnahmen verhindern

PLUS 1



Träger	Jugendausbildungszentrum JAZ gGmbH
Anschrift	Kinderhauser Straße 112, 48147 Münster
Leitung	Michael Hartleif, Thomas Schlickum (Geschäftsführung)
Kontakt	Marion Berghaus
Telefon:	0251.6 09 44-0
E-Mail	info@jaz-muenster.de
Website	http://www.caritas-ms.de/foerderung-ausbildung-ausbildung-beratung-qualifizierung-von-jugendlichen/beratung/plus-1/

Das innovative Projekt **Plus 1** des Jugendausbildungszentrum JAZ gGmbH leistet notwendige begleitende Hilfen für Jugendliche und Betriebe. Eine sozialpädagogische Fachkraft unterstützt die Jugendlichen bei der konstruktiven Lösung ihrer Problemlagen, zeigt Strategien zur Selbsthilfe auf und fördert Konflikt- und Kommunikationsfähigkeiten, um einen vorzeitigen Abbruch bei Krisen zu verhindern. Die sozialpädagogische Begleitung ist oft Elternersatz und Brücke zu externen Hilfeanbietern. Außerdem ist das JAZ über den gesamten Ausbildungsverlauf Ansprechpartner für die ausbildenden Unternehmen.

Jugendliche mit Migrationshintergrund gehören ausdrücklich zur Zielgruppe des Projekts. Denn die Sprachdefizite und dadurch bedingte schulische Probleme stellen ein zusätzliches Vermittlungshemmnis dar, so dass ihre Unterstützung durch das Projekt bei der Ausbildungsplatzsuche und beim erfolgreichen Durchlaufen einer Ausbildung besonders sinnvoll ist.

Seit Projektbeginn 2001 konnten 70 junge Menschen in Ausbildung vermittelt und unterstützt werden. 65 Prozent von denen, die die Maßnahme beendet haben, haben die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Die intensive sozialpädagogische Betreuung ermutigt die meisten Teilnehmenden trotz auftretender Probleme zum Weitermachen.

Plus 1 wird in enger Kooperation mit der Initiative plus 1 e. V. durchgeführt. Diese aus der Idee eines Münsteraner Unternehmers geborene Initiative akquiriert Ausbildungsbetriebe und unterstützt sie mit einem Zuschuss zur Ausbildungsvergütung, wenn sie einen zusätzlichen Platz für benachteiligte Jugendliche schaffen.

WEITERE PRAXISBEISPIELE



Ausbildungscoaching (Kubi e. V.)

Das Ausbildungscoaching verfolgt das Ziel der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen durch eine sehr intensive Einzelfall-Betreuung. Das Projekt versteht sich als Begleiter und Förderer in der Entwicklung der jungen Menschen, um deren Lern- und Lebensplanung zu unterstützen und ihnen eine Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das Projektteam arbeitet fallorientiert und hat einen präventiven (möglichst frühzeitige Unterstützung), intervenierenden (konfliktlösende Begleitung der jungen Erwachsenen in der Ausbildungssituation) und einen fördernden Ansatz (Lernhilfe, Sprachförderung in der deutschen Fachsprache und Förderung von Schlüsselkompetenzen).

➔ <http://egitim.de/kubi.php4?strLang=deut&SeitenNr=2&AngebotNr=3&Aktiv=Navi02sub>

Junge Werkstatt (Junge Werkstatt Augsburg gGmbH)

In der Jungen Werkstatt werden arbeitslose Jugendliche zum/r FacharbeiterIn ausgebildet. Sie können aus verschiedenen Berufsfeldern wählen: Damenschneiderei, Garten-Landschaftsbau, Metallbau, MalerIn / LackiererIn, Tischlerei. Arbeitseinsätze finden unter realen Bedingungen (Arbeitszeit, Realaufträge) in den betriebseigenen Werkstätten und auf Baustellen statt. Die Auszubildenden werden in Berufsschulen unterrichtet und zusätzlich in der Einrichtung auf die praktische Prüfung vorbereitet. Neben der Ausbildung gibt es auch die Möglichkeit einer elfmonatigen beruflichen Einstiegsqualifizierung (BEQ), deren Arbeitsstrukturen sich zu großen Teilen mit denen der Ausbildungsmaßnahme decken. Hier werden fachspezifische praktische und theoretische Grundkenntnisse sowie primäre Arbeitstugenden vermittelt.

➔ www.die-junge-werkstatt.de/djw/



Persönliche Begleitung für kritische Ausbildungssituationen vorsehen

AUSBILDUNGSPATENSCHAFTEN



Träger **Paten für Arbeit in Essen e. V.**
Anschrift **Hollestraße 3, 45127 Essen**
Leitung **Wolfgang Weber (Vorstand)**
Kontakt **Reinhart Harms (Projektleiter)**
Telefon **0201.88-8 80 25**
E-Mail **reinhart.harms@gmx.de;**
info@patenfuerarbeit.essen.de
Website **www.paten-fuer-arbeit-in-essen.de/pages/patenschaft.html**

Im Projekt **Ausbildungspatenschaften** begleiten ehrenamtliche PatInnen junge Menschen von der Berufswahl über den Bewerbungsprozess bis zum Ende der Ausbildung. Sie helfen dabei, Kernkompetenzen weiterzuentwickeln, Konflikte in der Ausbildung zu entschärfen und stärken das Selbstvertrauen und Verantwortungsbewusstsein der Jugendlichen. Haupt- und Gesamtschüler der 9. und 10. Klasse werden von ihren LehrerInnen für eine Patenschaft empfohlen. Die PatInnen bauen ein Vertrauensverhältnis zu ihrem Schützling auf und halten Kontakt zu den Eltern und zum Ausbildungsbetrieb, vermitteln bei Konflikten und fördern so Motivation und Durchhaltevermögen. Sie helfen beim Ausbau wichtiger Fähigkeiten wie Pünktlichkeit, Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein.

Der Evaluationsbericht zum Projekt führt die erfolgreich beendeten Ausbildungen maßgeblich auf die Patenschaft zurück, denn „Motivationstiefpunkte können durch Interventionen der PatInnen überwunden werden, Konflikte zwischen Ausbildern und Jugendlichen werden meistens entschärft. Dadurch wird insgesamt eine für diese Klientel völlig untypisch niedrige Abbrecherquote erreicht“.

Der Verein ist eine gemeinsame Initiative von Verbänden, Gewerkschaften, Kirchen, öffentlichen Trägern, der Stadt Essen sowie engagierten BürgerInnen. Er verfolgt das Ziel, Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Berufseinstieg und mangelnden familialen Ressourcen dabei zu unterstützen, erfolgreich in das Berufsleben einzumünden. Sein Angebotsrepertoire umfasst die Förderung zusätzlicher

Ausbildungsplätze durch Zuschüsse, Bewerbungshilfen in Schulklassen sowie schwerpunktmäßig das Projekt „Ausbildungspatenschaften“.

WEITERES PRAXISBEISPIEL



Ausbildung statt Abschiebung e. V.

Speziell für junge Flüchtlinge mit unsicherem Aufenthaltsstatus bietet der Verein Angebote der Berufsorientierung bis zur Ausbildung. In der Orientierungsphase geht es darum, welche Ausbildungen das deutsche Bildungssystem überhaupt bietet und welche zu Interessen und Fähigkeiten passen. Die Arbeit an Bewerbungsunterlagen und die Suche nach Praktikums- oder Ausbildungsplätzen schließen sich daran an. Ziel ist, dass die Jugendlichen unterschiedliche Berufsbilder und Betriebe kennenlernen. AusbilderInnen und UnternehmerInnen dienen dabei als Vorbilder und helfen bei der beruflichen Orientierung. Praktika sind oft das Ergebnis dieser Begegnungen. Zwölf ehrenamtliche PatInnen helfen den Auszubildenden in der Berufsschule, bei Problemen mit ArbeitgeberInnen und Behörden sowie in alltäglichen Lebenssituationen. [↗ http://asa-bonn.org](http://asa-bonn.org)



Durch Kinderbetreuung den Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ermöglichen

KINDERZENTREN KUNTERBUNT



Träger Kinderzentren Kunterbunt gGmbH
Anschrift Rietterstraße 29, 90419 Nürnberg
Leitung Björn Czinczoll (Gründer und Geschäftsführer)
Telefon 0911.4 70 50 81-0
E-Mail info@kinderzentren.de
Website: www.kinderzentren.de

Kinderzentren Kunterbunt ist ein (gemeinnütziger) Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen, die vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Blick haben. Das heißt: Sie schaffen Kinderbetreuungsplätze, die den Bedürfnissen berufstätiger Eltern gerecht werden, vor allem mit einer Reihe von Zusatzangeboten wie lange tägliche Öffnungszeiten, durchgehende ganzjährige Öffnung, zeitlich flexible Betreuungsangebote und arbeitsplatznahe Standorte.

Das Besondere: Die Organisation hat sich auf die Planung und Umsetzung von betrieblicher Kinderbetreuung an arbeitsplatznahen Standorten spezialisiert. Sie konzentriert sich auf Standorte bei großen Firmen, in Gewerbeparks, bei Kliniken, Flughäfen oder Behörden. Zusammen mit den Firmen entwickelt sie betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen, die genau auf die Bedürfnisse der Firma zugeschnitten sind. Dabei übernimmt sie nahezu die gesamte Projektabwicklung.

Die Kinderzentren befinden sich in zahlreichen Städten Deutschlands. In allen Einrichtungen werden Kinder durch erfahrene ErzieherInnen betreut und gefördert. Sie arbeiten nach dem situationsorientierten Ansatz und entwickeln ihr Betreuungskonzept stetig weiter.



Mehr Teilzeitausbildung für junge Mütter ermöglichen

TEILZEITAUSBILDUNG FÜR JUNGE MÜTTER



Träger Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e. V.
Anschrift Walter-Kolb-Straße 1–7, 60594 Frankfurt/Sachsenhausen
Leitung Kerstin Einecke (Geschäftsführerin)
Kontakt Elke Bischoff
Telefon 069.79 50 99-33
E-Mail e.bischoff@vbff-ffm.de
Website www.vbff-ffm.de

Das Projekt **Teilzeitausbildung für junge Mütter** des Vereins zur beruflichen Förderung von Frauen e. V. wird seit 1998 erfolgreich umgesetzt. Der zeitliche und organisatorische Rahmen der Maßnahme ermöglicht es, Ausbildung und Kinderbetreuung miteinander zu vereinbaren. Die Ausbildung findet an drei Lernorten statt: im Ausbildungsbetrieb, in der Berufsschule und im VbFF. Der VbFF ist für die Organisation des gesamten Ablaufs zuständig; er unterstützt bei der Akquise des Ausbildungsbetriebs sowie bei der Organisation der Kinderbetreuung und bietet sozialpädagogische Begleitung und individuellen praxisnahen Unterricht. Beinahe alle der Frauen, die sich zur Prüfung angemeldet haben, bestehen diese.

Nach Abschluss der Ausbildung gestaltet sich der Verbleib der Teilnehmerinnen wie folgt: 65 Prozent finden Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt, 19 Prozent sind arbeitssuchend, neun Prozent sind erneut in Elternzeit und fünf Prozent besuchen eine weiterführende Schule. Von zwei Prozent ist der Verbleib nicht bekannt.

Die guten Erfolgsquoten wiegen noch schwerer angesichts des Bildungshintergrunds der meisten Teilnehmerinnen (die Mehrheit verfügt über einen Hauptschulabschluss). Neben der wirkungsvollen beruflichen Integration sind weitere Veränderungen bei den Teilnehmerinnen festzustellen:

- ▶ Stolz auf den eigenen Erfolg,
- ▶ finanzielle Unabhängigkeit für sich und die eigenen Kinder,
- ▶ eine Steigerung des Selbstwertgefühls und der Anerkennung des sozialen Umfelds,
- ▶ positive Verhaltensveränderungen teilnehmender junger Mütter in Bezug auf Kommunikation, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Verbindlichkeit, Verantwortungsbewusstsein.

Die jungen Mütter sehen die sozialpädagogische Unterstützung durch die Projektmitarbeiterinnen und die angebotenen Seminare und den Stützunterricht sowie die Prüfungsvorbereitung als wesentliche Voraussetzung ihres Ausbildungserfolges.

WEITERES PRAXISBEISPIEL



Fachberatung Teilzeitausbildung (IN VIA Katholische Mädchenarbeit Bezirk Paderborn e. V.)

Die Fachberatung Teilzeitausbildung ist eine praktische Ausbildungshilfe für junge Mütter, die seit fast 60 Jahren im Bereich der Jugend- und Frauenberufshilfe tätig ist. Mit ihrem Projekt unterstützt IN VIA junge Mütter dabei, einen passenden Teilzeitausbildungsplatz mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit zu finden, um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu erleichtern und damit die eigene Existenz sichern zu können. Die individuelle Hilfe, die auch sozialpädagogische Betreuung beinhaltet, berücksichtigt die gesamte Lebenssituation der jungen Eltern. Auch die Klärung der Kinderbetreuung spielt eine wichtige Rolle. IN VIA unterhält dazu intensive Kooperationsbeziehungen zur regionalen Wirtschaft.

➔ www.invia-paderborn.de/?page_id=214



Passgenaue Ausbildungsstellen für Migrantinnen vorsehen

ATELIER LA SILHOUETTE



Träger **Verein Junge Frauen und Beruf e. V.**
Anschrift **Atelier La Silhouette, Pariser Straße 13, 81667 München**
Leitung **Barbara Hemauer-Volk**
Telefon **089.4 47 01 03**
E-Mail **info@la-silhouette.de**
Website **www.la-silhouette.de**

Das **Atelier la Silhouette** ist ein Ausbildungsbetrieb für junge Migrantinnen, der sich um Frauen (oft mit Erlebnissen von Verfolgung und Flucht) bemüht, die anderswo keine Chance hätten. Der Betrieb ist darauf ausgerichtet, die jungen Frauen sehr individuell zu betreuen und ihre Potenziale auszubauen, fachlich-handwerklich ebenso wie persönlich-charakterlich. In seiner Verzahnung der handwerklichen und sozialpädagogischen Komponente ist das Projekt vorbildlich und modellhaft:

- ▶ An die handwerkliche Qualität der Arbeit und den zu erreichenden Abschluss im Schneiderhandwerk stellt das Atelier erkennbar hohe Ansprüche; die Auszubildenden werden stark gefordert. Sie erlangen dabei aber nicht nur handwerkliche Fähigkeiten, sondern auch ein selbstbewusstes Auftreten und erfahren Wertschätzung von außen.
- ▶ Die sozialpädagogische Betreuung verfolgt einen individuellen, ganzheitlichen, auf die Bedürfnisse der einzelnen jungen Frau abgestimmten Ansatz (Beratung, therapeutische Gespräche, Elternarbeit, gemeinsame Unternehmungen).

Die intensive persönliche Betreuung wirkt: Seit der Gründung haben 94 Prozent der Auszubildenden die Ausbildung beendet, was angesichts der prekären Situationen, in denen sich die jungen Frauen befinden, beeindruckend ist. Nach der Ausbildung legen nahezu alle erfolgreich die Gesellinnenprüfung ab, viele bekommen im Anschluss eine Stelle. Entsprechend begehrt sind die Ausbildungsplätze. Zur Ausbildung gehört auch die Stärkung der Persönlichkeit und des Selbstwertgefühls. Viele Frauen verlassen das

Atelier in einer guten psychosozialen Verfassung, haben gelernt, einen eigenen Haushalt zu führen und selbstbestimmt zu leben. Viele Frauen bleiben auch nach Ausbildungsende in Kontakt mit dem Verein.

WEITERES PRAXISBEISPIEL



Ausbildung für junge Migrantinnen (Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e. V., Frankfurt am Main)

In dem Ausbildungsprojekt werden die spezifischen Potenziale junger Migrantinnen (wie Mehrsprachigkeit, interkulturelle und Sozialkompetenz) gefördert. Gleichzeitig werden sie auch darin unterstützt, an ihren Defiziten zu arbeiten. Die Erstausbildung findet in einem Lernortverbund zwischen Verein, Betrieb und Berufsschule statt. Sie umfasst fachpraktischen Unterricht, Stützunterricht, Kommunikations-/Konflikttraining und weitere Trainingsmaßnahmen sowie eine Studienfahrt. Dabei ist die Vermittlung von Wissen eng verzahnt mit einer sozialpädagogischen Begleitung der jungen Migrantinnen, um ihren individuellen Bedarfen Rechnung zu tragen. Das Team des VbFF begleitet die Migrantinnen während der gesamten Ausbildung und steht ihnen bei Schwierigkeiten zur Seite. Darüber hinaus hilft der Verein mit EDV- und Deutsch-Trainings sowie bei den Prüfungsvorbereitungen. Auch nach Abschluss der Ausbildung unterstützt der Verein bei der Übernahme in die Betriebe.

➔ www.vbff-ffm.de/angebote/angebote-fuer-16-bis-27-jaehrige/berufsausbildung.html

V. Übergänge im weiteren Berufsleben



Nachqualifizierung für Menschen mit niedrigem Bildungsstand ermöglichen

QSINOVA – QUALIFIZIERUNG-SPRACHE-INTEGRATION



Träger **zukunft im zentrum GmbH**
 Anschrift **Rungestraße 19, 10179 Berlin**
 Leitung **Thomas Kieneke (Geschäftsführer)**
 Telefon **030.27 87 33-0**
 E-Mail: **office@ziz-berlin.de**
 Website **<http://www.ziz-berlin.de/QSInova.html>**

Seit 2010 koordiniert die zukunft im zentrum GmbH das Modellprojekt **QSInova – Qualifizierung-Sprache-Integration**. QSInova zielt darauf ab, die Teilnahme von arbeitslosen, an- und ungelernten MigrantInnen über 25 Jahren an der beruflichen Qualifizierung zu erhöhen und ihre Möglichkeiten zu verbessern, einen Berufsabschluss zu erlangen.

- ▶ Beratungsgespräche: InteressentInnen der Zielgruppe werden über mögliche Wege zum Erwerb eines Berufsabschlusses beraten und auf einen passenden Qualifizierungsweg geführt. Bei QSInova versteht sich Beratung als persönliche Begleitung bis zur gelebten Umsetzung des individuellen Berufswunsches. In der Beratung wird auch die Teilnahme an einer vorgestellten Kompetenzfeststellung besprochen. Für ein Sprachniveau B1 sind in einer Auswahl von Berufen Qualifizierungen mit integrierter Sprachförderung und persönlicher Begleitung möglich.
- ▶ Aktionstag im Unternehmen: Für die definierte Zielgruppe finden monatlich branchenspezifische Aktionstage statt. Im persönlichen Austausch und im betrieblichen Umfeld lernen InteressentInnen die Anforderungen der jeweiligen Berufe kennen.
- ▶ Kompetenzfeststellung: Die ergebnisoffene Kompetenzfeststellung dauert zehn Tage. Sie dient der beruflichen Zielfindung und der Ermittlung sozialer, fachlicher und persönlicher Kompetenzen (unter anderem eine Sprachstandfeststellung nach GER). Zudem beinhaltet das Verfahren ein fachliches Einschätzungsgespräch mit AusbilderInnen

für QSInova-Berufe. Die Teilnehmenden erhalten eine detaillierte personenbezogene Ergebnisdokumentation, die leicht verständlich und nachvollziehbar ist (KomPass-PLUS). Die Dokumentation liefert alle notwendigen Informationen für eine nachhaltige Förderplanung.

Die QSInova Qualifizierungen unterscheiden sich von vorhandenen Angeboten des Fort- und Weiterbildungsmarktes durch die besondere Stellung der integrierten Sprachförderung, die als Teil der berufsspezifischen Qualifizierung umgesetzt wird. Zudem steht den Teilnehmenden ein/e KompetenzentwicklungsbegleiterIn zur Seite, die die Aufgabenbereiche Lernbegleitung, Vermittlungcoaching sowie sozialpädagogische Begleitung abdeckt.

Die Qualifizierungsangebote sind zeitlich in Module von zwei bis zu sechs Monaten gegliedert, die aufeinander aufbauend absolviert werden können. Das Konzept von QSInova ermöglicht daher sowohl den Erwerb von Teilqualifikationen als auch den des Berufsabschlusses in maximal 24 Monaten.

WEITERES PRAXISBEISPIEL



Nachqualifizierung im Handwerk (passage gGmbH)

Das Projekt Nachqualifizierung im Handwerk bietet Nachqualifizierung für Menschen über 25 Jahre, die keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss haben. Aufgrund ihres Alters ist es für diese Arbeitssuchenden schwer, eine Erstausbildung mit ihren Lebensverhältnissen in Einklang zu bringen. In Deutsch kommunizieren zu können, ist jedoch unbedingte Voraussetzung für einen Platz in der hiesigen Arbeitswelt. Für das Projekt Nachqualifizierung im Handwerk werden Fachkurse mit Lern- und Sprachförderung verzahnt. Die Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch engagiert sich im Rahmen des bundesweiten Netzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ) für die nachhaltige berufliche Weiterbildung und Integration von MigrantInnen.

➔ <http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/nachqualifizierungimhandwerk.html>



Durch Anpassungsqualifizierung die Anerkennung ausländischer Abschlüsse ermöglichen

INTEGRATION DURCH QUALIFIZIERUNG MECKLENBURG-VORPOMMERN



Träger Schweriner Aus- und Weiterbildungszentrum e. V.
Anschrift Ziegeleiweg 7, 19057 Schwerin
Leitung Gerd Poloski (Geschäftsführer)
Telefon 0385.4 80 20
E-Mail info@sazev.de
Website <http://www.sazev.de/tueren.html>

Der Verein Schweriner Aus- und Weiterbildungszentrum e. V. ist in das regionale Netzwerk **Integration durch Qualifizierung (IQ) Mecklenburg-Vorpommern** eingebunden und engagiert sich ab 2015 im Handlungsschwerpunkt Konzeptionierung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext zum Anerkennungsgesetz. Hierzu bietet es Anpassungsqualifizierung im Bereich der dualen Berufe und Vorbereitung auf die Externenprüfung bei negativem Ausgang / negativer Prognose des Anerkennungsverfahrens.

Ziel ist es, Menschen mit Migrationshintergrund und ohne anerkannten Berufsabschluss mit spezifischem Förderbedarf mit einer Nachqualifizierung zum Berufsabschluss zu verhelfen. Dies betrifft schwerpunktmäßig die dualen Berufszweige. Dazu wurde mit anderen Bildungsdienstleistern und Kooperationspartnern aus Mecklenburg-Vorpommern ein Nachqualifizierungsnetzwerk aufgebaut. Es werden modulare Angebote entwickelt und in Kooperation mit den Unternehmen umgesetzt, die die TeilnehmerInnen individuell auf die Externenprüfung vorbereiten. Zentrale Bedingung für den Erfolg sind die individuelle Begleitung und Beratung mit differenzierten Qualifizierungs- und Entwicklungsplänen bis zum erfolgreichen Berufsabschluss und die unternehmens- bzw. wirtschaftsnahe Qualifizierung.

WEITERES PRAXISBEISPIEL



Nachqualifizierungsprogramm ProSALAMANDER

(Universität Duisburg-Essen / Universität Regensburg)

Das Nachqualifizierungsprogramm ProSALAMANDER bietet MigrantInnen mit ausländischem Hochschulabschluss die

Möglichkeit, sich in etwa 12 bis 18 Monaten in bestimmten Fächern weiterzubilden, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern und schließlich einen deutschen Hochschulabschluss (Bachelor oder Master) zu erwerben. Für alle Programm-TeilnehmerInnen wird individuell festgestellt, welche der bereits im Erststudium absolvierten Leistungen angerechnet werden können und in welchen Bereichen an den Universitäten Duisburg-Essen oder Regensburg Studienleistungen nachgeholt werden müssen. Das Studienprogramm ProSALAMANDER verfolgt einen Drei-Säulen-Ansatz, der neben der fachlichen Nachqualifizierung auch die sprachliche Studierfähigkeit sowie die Arbeitsfähigkeit in akademischen Berufen in den Blick nimmt. Die Studierenden werden vor Ort individuell beraten und durch MentorInnen unterstützt.

➤ <http://www.prosalamander.de/>



Wiedereinstieg von Frauen / Müttern in den Beruf ermöglichen

BERUFSORIENTIERUNG FÜR FRAUEN ZUR WIEDEREINGLIEDERUNG IN DEN BERUF



Träger **FRESKO e. V.**
 Anschrift **Rheinstraße 36, 65185 Wiesbaden**
 Leitung **Klaus Wilhelm Ring (1. Vorsitzender)**
 Telefon **0611.40 80 74-0**
 E-Mail **info@fresko.org**
 Website **<http://fresko.org/alleinerziehende/>**

Der Lehrgang **Berufsorientierung für Frauen zur Wiedereingliederung in den Beruf** des FRESKO e. V. wird in Teilzeit durchgeführt und richtet sich an erwerbsfähige Frauen, die längere Zeit nicht berufstätig waren und sich beruflich (neu) orientieren wollen. Durch den Lehrgang werden den Teilnehmerinnen Einblicke in verschiedene Berufsfelder vermittelt und gemeinsam eine tragfähige Bewerbungsstrategie und ein differenzierter Handlungsplan entwickelt. Neben der Orientierung spielt die praktische Erprobung im Rahmen eines Betriebspraktikums eine zentrale Rolle. Ziel ist es, den Frauen individuelle Einstiegsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt aufzuzeigen.

Der Lehrgang hat eine Dauer von 13 Wochen mit täglichen Unterrichtszeiten (vier Stunden vormittags). Zu Beginn findet eine Orientierungsphase statt mit Unterricht und Workshops im Umfang von acht Wochen. Daran schließt sich eine vierwöchige Praktikumsphase an, für die gemeinsam mit den Teilnehmerinnen auf ihre Profile zugeschnittene Praktikumsbetriebe in Wiesbaden akquiriert werden. Abgeschlossen wird der Lehrgang mit einer einwöchigen Nachbereitungsphase.

Alle Unterrichtsinhalte haben die individuelle berufliche Orientierung der Teilnehmerinnen zum Ziel. FRESKO e. V. unterstützt sie dabei, Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erstellung eigener Bewerbungsunterlagen aufzubauen, einschließlich Anwenderkenntnissen in gängigen PC-Programmen. Außerdem werden Themen wie Bewerbungsgespräche, Kommunikation und Körpersprache, Zeugnisse, Zeitmanagement und Work-Life-Balance sowie Arbeitsverträge und Arbeitsrecht behandelt.

WEITERE PRAXISBEISPIELE



Forum Berufsrückkehr (beramí e. V.)

Zusammen mit zwei weiteren Frankfurter Frauenbildungsträgern betreibt der beramí e. V. das Forum Berufsrückkehr. Das Forum richtet sich an alle Frauen, die nach der Familienphase wieder zurück in den Beruf wollen, und bietet individuelle Beratung sowie konkrete Angebote und Trainings, um den Wiedereinstieg in den Beruf erfolgreich zu gestalten. Im Anschluss an die Qualifizierung leistet es Unterstützung durch gezielte Einzel- und Gruppencoachings bei der Einmündung in den ersten Arbeitsmarkt.

➤ <http://fswh.de/gefoerderte-kurse/forum-berufsrueckkehr>

Individuelle Heranführungsmaßnahmen (ZAQ Oberhausen e. V.)

Für langzeitarbeitslose Alleinerziehende über 25 Jahre, die über das Jobcenter vermittelt werden, bietet das Zentrum für Ausbildung und berufliche Qualifikation Oberhausen e. V. (ZAQ) individuelle Heranführungsmaßnahmen wie Berufsorientierung, Ressourcentraining (Einsatz von Handlungskompetenzen) und Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kinderbetreuungsangebote und tatkräftige Hilfestellungen). ➤ <http://www.zaq-oberhausen.de/545.html>

Einstieg in den Arbeitsmarkt für Mütter mit Migrationshintergrund (berami e. V.)

Müttern mit Migrationshintergrund möchte der Frankfurter Verein berami e. V. eine berufliche Perspektive eröffnen. Denn sie sind deutlich seltener erwerbstätig als andere. Dabei haben viele von ihnen den konkreten Wunsch, einer Berufstätigkeit nachzugehen. Mütter mit Migrationshintergrund fühlen sich selbst auch besser in die Gesellschaft eingebunden, wenn sie erwerbstätig sind. Davon profitieren die Frauen, aber ebenso ihre Familien und ganz besonders die Kinder. Allerdings ist der Einstieg in den Arbeitsmarkt für Mütter mit Migrationshintergrund oft eine große Herausforderung. Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es um kulturelle Hindernisse, um Sprachschwierigkeiten und um die (Nicht-)Anerkennung von Qualifikationen. Hierbei brauchen sie Unterstützung. In Assessmentwochen wird ein individueller Förderplan für jede Teilnehmerin entwickelt. Auf dieser Basis wird gemeinsam entschieden, welchen Weg die Teilnehmerin im Anschluss beschreitet, um ihr Ziel zu erreichen und welche Kompetenzen es hierzu noch auszubauen gilt. Es stehen vier Module mit unterschiedlichen Schwerpunkten zur Verfügung: Deutschförderung, Kompetenzfeststellung und -erweiterung, Ressourcenstärkung und Stärkung der Eigenständigkeit. ➔ <http://www.berami.de>

ANHANG 2

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Im Folgenden wird eine Auswahl wissenschaftlicher Studien und Fachbeiträge aufgeführt, die weiterführende Informationen zum Thema „Wege in den Beruf“ enthalten.

Wissenschaftliche Studien

- ▶ Anger / Erdmann / Plünnecke / Riesen (Institut der Deutschen Wirtschaft), Abschlussbericht „Integrationsrendite“, 2010.
- ▶ Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hrsg.), Schwach im Abschluss. Warum Jungen in der Bildung hinter Mädchen zurückfallen – und was dagegen zu tun wäre, Studie 2015.
- ▶ Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund, 2014.
- ▶ Bildung in Deutschland 2014, Bildungsbericht 2014 der „Autorengruppe Bildungsbericht-erstattung“.
- ▶ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 2015.
- ▶ Brady / Biegert / Vitols (Wissenschaftszentrum Berlin), Continuity and Change in the German Labor Market, 2015.
- ▶ Bundeszentrale für politische Bildung, Bevölkerung ohne Schul- bzw. Berufsabschluss, 2014.
- ▶ Bußmann / Seyda (Institut der deutschen Wirtschaft), Fachkräfteengpässe in Unternehmen, 2014.
- ▶ Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Hrsg.), Ausbildungsreport 2015.
- ▶ Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.), Die Bewältigung des Übergangs Schule–Berufsausbildung bei Migrantinnen und Migranten im Vergleich zu autochthonen Jugendlichen, 2015.
- ▶ Enggruber / Rützel (Bertelsmann Stiftung), Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund, 2014.
- ▶ Matthes / Ulrich / Flemming / Granath (Bundesinstitut für Berufsbildung), Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014, 2014.
- ▶ Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Diskriminierung am Ausbildungsmarkt, 2014.
- ▶ TNS Emnid (Hrsg. Bertelsmann Stiftung), Willkommenskultur in Deutschland: Entwicklungen und Herausforderungen, Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland, 2015.
- ▶ Vodafone Stiftung (Hrsg.), Schule, und dann?, 2014.

Fachbeiträge

- ▶ Allmendinger / Giesecke / Oberschachtsiek (Hrsg. Bertelsmann Stiftung), Unzureichende Bildung: Folgekosten für die öffentlichen Haushalte, 2011.
- ▶ Anbuhl, Kein Anschluss mit diesem Abschluss? DGB-Expertise zu den Chancen von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss auf dem Ausbildungsmarkt, 2015.
- ▶ Anbuhl, In der Warteschleife. DGB-Expertise zur Struktur und Entwicklung des Übergangsbereichs, 2012.
- ▶ Beicht / Granato (Hrsg. Friedrich Ebert Stiftung), Prekäre Übergänge vermeiden – Potenziale nutzen – Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung, 2011.
- ▶ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Teilzeitberufsausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen, 2011.
- ▶ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) Stiftungen im Kontext beruflicher Aus- und Weiterbildung – Status quo, Entwicklungen und innovative Ansätze, 2009.

- ▶ Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Integration mit Zukunft: Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund (Analysen und Praxisberichte), 2013.
- ▶ Brussig/Dittmar/Knuth, Verschenkte Potenziale: Fehlende Anerkennung von Qualifikationsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG-II-Bezieher/-innen mit Migrationshintergrund, IAQ-Report 2009-08.
- ▶ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2015.
- ▶ Bundesinstitut für Berufsbildung (Autorengruppe) / Bertelsmann Stiftung, Reform des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung, Aktuelle Vorschläge im Urteil von Bildungsexperten und Jugendlichen, 2011.
- ▶ Christe (Hrsg. Friedrich Ebert Stiftung), Notwendig, aber reformbedürftig! Die vorberufliche Bildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund, WISO Diskurs 2011.
- ▶ Christe / Enggruber / Reisch (Deutsches Jugendinstitut), Übergänge Schule – Ausbildung – Berufsvorbereitung – Beruf bzw. Alternativen, Materialien zum 14. Kinder- und Jugendbericht, 2013.
- ▶ El-Mafaalani, Vom Arbeiterkind zum Akademiker. Über die Mühen des Aufstiegs durch Bildung, Sankt Augustin / Berlin 2014.
- ▶ Gresch (Wissenschaftszentrum Berlin), Migrantenkinder auf dem Weg zum Abitur: Wie kommen die Übergangsempfehlungen nach der Grundschule zustande?, WZBrief Bildung, Mai 2012.
- ▶ Granato / Munk / Weiß (Hrsg.), Migration als Chance, 2011.
- ▶ Heisig / Solga (Wissenschaftszentrum Berlin), Ohne Abschluss keine Chance, WZBrief Arbeit, Januar 2015.
- ▶ Henry-Huthmacher / Hoffmann (Hrsg.), Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss, 2011.
- ▶ Henry-Huthmacher / Hoffmann (Hrsg.), Duale Ausbildung 2020. 14 Fragen & 14 Antworten, Konrad-Adenauer-Stiftung 2013.
- ▶ Jasper / Richter / Haber / Vogel (Hrsg. Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien, Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung, 2009.
- ▶ Klemm (Hrsg. Bertelsmann Stiftung), Was kostet eine Ausbildungsgarantie in Deutschland?, 2012.
- ▶ Krekel / Ulrich (Hrsg. Friedrich Ebert Stiftung), Jugendliche ohne Berufsabschluss, 2009.
- ▶ Krüger-Charlé (IAT Institut Arbeit und Technik), Forschung aktuell: Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Beruf, 2010.
- ▶ Lenze, Alleinerziehende unter Druck, 2014.
- ▶ Lippegaus-Grünau / Mahl / Stolz (Deutsches Jugendinstitut), Berufsorientierung – Programme und Projekte von Bund und Ländern, Kommunen und Stiftungen im Überblick, 2010.
- ▶ Protsch (Wissenschaftszentrum Berlin), Probleme auf dem Arbeitsmarkt, WZBrief Bildung, Februar 2014.
- ▶ Reißig / Schreiber (Hrsg.), Jugendliche mit Migrationshintergrund im Übergang Schule – Berufsausbildung (Deutsches Jugendinstitut Reihe: Perspektive Berufsabschluss), 2011.
- ▶ Solga / Baas / Kohlrausch (Wissenschaftszentrum Berlin), Mangelnde Ausbildungsreife – Hemmnis bei der Lehrstellensuche von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss? WZBrief Bildung, Februar 2012.



Diese und weitere Publikationen von PHINEO können Sie unter folgendem Link kostenlos als PDF herunterladen:
[↗ www.phineo.org/publikationen](http://www.phineo.org/publikationen)

Diese Publikation wird klimaneutral auf Recyclingpapier gedruckt.



ClimatePartner^o
klimaneutral

Druck | ID 53160-1511-1010

GUTES NOCH BESSER TUN – DAFÜR SETZT SICH PHINEO EIN.

PHINEO ist ein gemeinnütziges Analyse- und Beratungshaus für wirkungsvolles gesellschaftliches Engagement. Ziel ist es, die Zivilgesellschaft zu stärken. Mit Wirkungsanalysen, einem kostenfreien Spendensiegel,

Publikationen, Workshops und Beratung unterstützt PHINEO gemeinnützige Organisationen und InvestorInnen wie Stiftungen oder Unternehmen dabei, sich noch erfolgreicher zu engagieren. www.phineo.org

PHINEO IST EIN BÜNDNIS STARKER PARTNERINNEN

HauptgesellschafterInnen



GesellschafterInnen



Ideelle GesellschafterInnen



Strategische PartnerInnen

- CSI – Centrum für soziale Investitionen und Innovationen
- Deutscher Spendenrat
- Stiftung Charité

Förderin

- Warth & Klein Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
-