

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bundesvorstand

Oktober 2010

DGB Positionspapier

Weniger ist Mehr – Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Abteilung:
Bildungspolitik und
Bildungsarbeit

Verantwortlich:
Ingrid Sehrbrock

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Postanschrift:
Postfach 11 03 72
10833 Berlin

Telefon 030-240 60-647
Telefax 030-240 60-410
e-mail
hermann.nehls@dgb.de

Weniger ist Mehr – Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf

Ausgangslage:

Eine gute Ausbildung ist die beste Voraussetzung, um sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können. Wer eine gute Berufsausbildung abgeschlossen hat, wird seltener arbeitslos und kann sich auch im weiteren Lebensverlauf besser auf neue Anforderungen einstellen bzw. sich aktiv weiterbilden. Deshalb unterstützt der DGB die Forderung nach einem „Grundrecht auf Ausbildung“.

Deutschland wird in Zukunft einen steigenden Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften haben. Bereits heute klagen einzelne Branchen über einen akuten Fachkräftemangel. Auch deshalb muss allen Jugendlichen die Möglichkeit eröffnet werden, ihre Potenziale zu entwickeln. Niemand darf von der Schule in die Arbeitslosigkeit gehen. Diesem Anspruch wird die Situation im deutschen Berufsbildungssystem derzeit nicht gerecht.

Viele Jugendliche sind nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule auf Maßnahmen außerhalb der dualen Ausbildung angewiesen. Dies ist vor allem auf die großen Probleme der vergangenen Jahre zurückzuführen, ein ausreichendes vollqualifizierendes Berufsbildungsangebot bereitzustellen. Die Länder werden ihrem Bildungsauftrag nicht gerecht, wenn immer noch ca. 65.000 junge Menschen pro Jahr die Schule ohne Abschluss verlassen. Ein fehlender Schulabschluss ist ein großer Nachteil bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Auch hinsichtlich der Berufsorientierung gibt es Nachholbedarf.

Eine frühzeitige Beratung und Orientierung als Standardangebot in Schulen in Kooperation mit Betrieben und Trägern von Ausbildungsangeboten ist aus Sicht der Schülerinnen und Schüler, die Hilfe bei der Berufswahl brauchen, dringend erforderlich.

Während Bundesregierung und Arbeitgeber Jahr für Jahr eine gute Versorgung auf dem Ausbildungsmarkt verkünden, liegt die Zahl der Jugendlichen ohne Berufsabschluss in der Altersgruppe 20 bis 29 Jahre konstant hoch bei rund 1,5 Millionen

Menschen. Jedes Jahr münden rund 397.000 Jugendliche in das so genannte „Übergangssystem“ ein. Die Hälfte der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss und mehr als drei Viertel derjenigen ohne Hauptschulabschluss erreichen kein voll qualifizierendes Ausbildungsverhältnis und absolvieren Übergangsmaßnahmen wie beispielsweise ein Berufsvorbereitungsjahr und ein Berufsgrundbildungsjahr.

Der Übergang von der Schule in den Beruf mit einer Fülle unterschiedlicher Maßnahmen für diverse Zielgruppen ist nicht nur für Jugendliche zu einem überkomplexen und intransparenten Prozess geworden. Auch die Trägerstrukturen für Orientierungsangebote (Land, Kommunen, Arbeitslosenversicherung, Hartz IV-System etc.) sind vielfältig, die Finanzierungsströme verworren.

Ein tragfähiges, auf Langfristigkeit abgestelltes Gesamtkonzept ist nicht zu erkennen. Ein nicht unerheblicher Teil der Übergangsmaßnahmen ist nicht anschlussfähig und wird auf dem Arbeitsmarkt nicht akzeptiert. Über die Jahre hat ein Ansehensverlust von Berufsvorbereitungsmaßnahmen eingesetzt. Die Folge: Eine Stigmatisierung der Jugendlichen durch „Maßnahmekarrieren“, die die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz weiter sinken lassen.

Darüber hinaus wird das Gelernte nicht in der Berufsausbildung anerkannt: Zwar zeigen die Zahlen des Berufsbildungsberichts 2010, dass es vielen Jugendlichen nach einer oder mehreren Berufsvorbereitungsmaßnahmen gelingt, einen Ausbildungsplatz anzutreten. Nichtsdestotrotz ist der Übergang Schule Beruf für viele Jugendliche eine Zeitvergeudung in Warteschleifen.

Der Übergang in die Berufsausbildung ist eine entscheidende Weichenstellung auch für die geschlechtsspezifische Unterteilung des Arbeitsmarktes. Denn junge Frauen sind zwar mit ca. 40 % in der dualen Ausbildung vertreten, können aber deutlich häufiger ihre Berufswünsche im dualen System nicht verwirklichen. Trotz vieler kleiner Fortschritte gestaltet sich das Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer immer noch vorwiegend nach alten Rollenbildern und stereotypen Zuschreibungen an die jeweiligen Berufe und erweist sich damit als absolut hartnäckig gegenüber Veränderungen. Frauen sind stärker auf wenige Ausbildungsberufe konzentriert als junge Männer.

Neun Handlungsvorschläge für den Übergang Schule Beruf

- **Berufsorientierung** und **individuelle Berufswegeplanung** in den allgemeinbildenden Schulen in Kooperation mit Betrieben müssen zum Standardangebot werden
- **Bundesagentur für Arbeit** muss zentrale Rolle bei der **Berufsberatung** einnehmen
- Berufsvorbereitung **als Einstieg in Ausbildung**
- Regionales Übergangsmanagement **stärken**
- **Zwei-Klassensystem in der Ausbildungsvermittlung** überwinden
- **Qualität von Maßnahmen und Programmen** evaluieren
- **Übergänge** klarer strukturieren
- **Pädagogisches Personal** professionalisieren
- **Rolle der Gewerkschaften** und von Betriebs- und Personalräten stärken

1. Berufsorientierung und individuelle Berufswegeplanung in den allgemeinbildenden Schulen in Kooperation mit Betrieben müssen zum Standardangebot werden

Die Berufsorientierung muss sich am individuellen Bedarf der einzelnen Jugendlichen orientieren. Die Jugendlichen sollen sich frühzeitig mit ihren Kompetenzen, beruflichen Plänen und ihren Chancen in der Berufs- und Arbeitswelt auseinandersetzen. Nur wer sich frühzeitig mit der Frage der beruflichen Zukunft und der individuellen Möglichkeiten auseinandersetzt, Erfahrungen sammelt und die Berufswelt erlebt, kann überhaupt eine fundierte Wahl treffen. Untersuchungen belegen, dass dort, wo eine systematische Orientierung auf den Übergang Schule Beruf stattfindet, die Vermittlung Jugendlicher nach der Schule wesentlich erfolgreicher ist.

Die Wahl der richtigen Berufsausbildung bzw. des richtigen Bildungsweges (Studium) ist für jede Schulabgängerin und für jeden Schulabgänger eine Entscheidung mit großer Tragweite. Die Erfahrungen, die die Jugendlichen am Anfang ihrer Berufsbiografie machen, sind für die Entwicklung ihrer Grundeinstellung zu Ausbildung und Arbeit und ihrer Bereitschaft und Fähigkeit zum Weiterlernen im Berufsleben von großer Bedeutung.

Berufsorientierung soll Schülerinnen und Schüler frühzeitig darin unterstützen, ihre individuellen Interessen und Stärken zu erkennen, eigene berufliche Ziele zu entwickeln, sich zielgerichtet und realitätsbezogen mit den Strukturen, Entwicklungstendenzen, Anforderungen der Lebens- und Arbeitswelt sowie den Bedingungen ihres Wandels auseinander zu setzen und den Übergang in die Arbeitswelt erfolgreich zu gestalten.

Oft ist die Berufswahl junger Menschen von Klischees bzw. Nicht-Wissen über die Inhalte verschiedener Berufe, vor allem neuer Berufsbilder, geprägt. Insofern kommt einer geschlechtergerechten Berufsorientierung, dem Hinterfragen von Stereotypen und der Beschreibung bzw. Darstellung einzelner Berufe besondere Bedeutung zu. Eine geschlechtersensible Perspektive aller Akteurinnen und Akteure in der Berufsorientierung ist absolut notwendig. Diese muss früh einsetzen.

Die Umstellung bzw. Neuausrichtung der Materialien, die in der Berufsorientierung zum Einsatz kommen, müssen geschlechtergerecht sein. Dazu zählen die ausgewogene Gestaltung der Publikationen mit Fotos junger Frauen und Männer in „untypischen Berufen“ genau so wie eine geschlechtergerechte Schreibweise. Die Fachkräfte der Berufsorientierung und Ausbildungsvermittlung müssen über Gender-Kompetenz verfügen.

In außerschulischen Lernsituationen (z.B. Praxislerntage, Erkundungen) sollen Schülerinnen und Schüler Einblick in die Arbeitswelt gewinnen. Die Schule muss hierzu in festen Kooperationen mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteuren wie Eltern, Berufsberatung, berufliche Schulen, Unternehmen, Vereinen, Jugendsozialarbeit, Hochschulen, usw. zusammenarbeiten. Schülerinnen und Schüler haben dadurch die Möglichkeit, ihr Kompetenzprofil und ihre individuellen Berufs- und Lebensentwürfe zu entwickeln. Zur Entwicklung einer nachhaltigen Berufsorientierung sollen die Schulen ihre Maßnahmen und Konzepte mit der Bundesagentur für Arbeit koordinieren.

Aufbauend auf der allgemeinen Berufsorientierung im Unterricht sollten die Schulen die Möglichkeiten der vertieften Berufsorientierung intensiv nutzen, so dass mit steigendem Alter der Berufswunsch klarer herausgearbeitet wird. Da Bildung und Berufsorientierung gesamtgesellschaftliche Aufgaben sind, ist es nicht sachgerecht, dass die Beitragszahler der Arbeitslosenversicherung die Kosten tragen. Des-

halb muss die Finanzierung der Berufsorientierung mittelfristig komplett von den für Bildung zuständigen Bundesländern übernommen werden.

Die individuelle Berufswegeplanung, als Intensivierung der Berufsorientierung, muss fest in der Schule verankert werden. Sie soll gemeinsam mit einer umfangreichen Beratung und Begleitung der Berufswahl ein Pflichtangebot in allen allgemeinbildenden Schulen sein und spätestens in der 7. Klasse beginnen. Dies muss stärker in der Lehreraus- und -fortbildung berücksichtigt werden. Die Schule sollte Stärken testen und Methoden anwenden, die zu fundierten Entscheidungen führen. Die bisherigen Defizite in der schulischen Berufsorientierung haben dazu geführt, dass es notwendig war, flächendeckende Strukturen über eine Mitfinanzierung der Arbeitslosenversicherung anzubieten.

Individuelle Berufswegeplanung ist ein kontinuierlicher Prozess, der nicht an einzelnen Bildungsabschnitten endet. Mit Hilfe von Projekten, Initiativen und Kooperationen mit externen Partnern soll das Interesse an der Berufs- und Arbeitswelt und der eigenen beruflichen Perspektive geweckt werden. Die Umsetzung der individuellen Berufswegeplanung erfordert eine zuverlässige Zusammenarbeit unterschiedlicher gesellschaftlicher Akteure wie Schule, Eltern, Berufsberatung, berufliche Schulen, Unternehmen, Verbände, Kammern, Vereine, Jugendsozialarbeit und Hochschulen. Die Schule muss hierbei eine „Lotsenfunktion“ haben. Sie organisiert die Zusammenarbeit und stimmt die einzelnen Maßnahmen mit den beteiligten Akteuren ab.

Eine gute individuelle Berufswegeplanung darf nicht nur vom Engagement der einzelnen Lehrerin bzw. des einzelnen Lehrers abhängen. Die Kultusministerkonferenz (KMK) ist aufgefordert, individuelle Berufswegeplanung verstärkt in Curricula und in der Lehreraus- und -fortbildung zu verankern.

Jugendliche sollen in die Lage versetzt werden, eine qualifizierte Entscheidung zu treffen. Sie sollen Handlungskompetenz erwerben, um sich reflektiert den Anforderungen der heutigen Berufswelt stellen zu können. Damit Schülerinnen und Schüler einen Einblick in die Arbeitswelt bekommen, bietet sich eine Lernortverlagerung an. Es geht dabei um gemeinsames Lernen im Betrieb, nicht um bloße Anwesenheitspraktika.

2. Bundesagentur für Arbeit muss zentrale Rolle bei der Berufsberatung einnehmen

Die Beratung in allen Phasen der Bildungskarriere muss ausgebaut werden. Daran hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) einen wichtigen Anteil, auch wenn sie nicht einzig verantwortlich sein kann. Die Berufsberatung durch die BA darf nicht schematisch an „Kudentypen“ ausgerichtet werden. Im Zentrum einer ergebnisoffenen und sanktionsfreien Beratung muss das Individuum mit seinen Wünschen und Möglichkeiten stehen. Die mangelnde Qualität der Beratung in der BA muss als Schwachstelle im bisherigen Reformprozess gesehen werden.

Die BA ist aufgefordert, Beratung einen höheren Stellenwert in ihrer Geschäftspolitik zu geben. Dazu gehört eine ständige Weiterbildung der Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte, auch im Hinblick auf eine sich permanent ändernde Arbeits- und Berufswelt. Zum Beispiel verfügt mittlerweile ein Viertel der Jugendlichen im ausbildungsfähigen Alter (15 bis 25 Jahre) über einen Migrationshintergrund. Deshalb müssen die Vermittler/innen in den Arbeitsagenturen auf die sehr heterogene Gruppe der jungen Menschen mit Migrationshintergrund besser vorbereitet werden. Kompetenzen im Umgang mit anderen Kulturen und eine Handhabe, wie insbesondere mit tradierten Geschlechterrollen umzugehen ist, welche eindeutige Ausbildungs- und Vermittlungshemmnisse bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund darstellen, sind dafür notwendig.

3. Berufsvorbereitung als Einstieg in Ausbildung

Allen Jugendlichen in Berufsvorbereitung muss ein Anschluss in Ausbildung eröffnet werden. Die Länder und die allgemeinbildenden Schulen müssen ihrer Pflicht zur Vermittlung von berufsqualifizierenden Abschlüssen endlich gerecht werden. Die Zahl der Schulabbrecher muss mit verbindlichen Vorgaben drastisch reduziert werden.

Berufsvorbereitende Maßnahmen müssen von ihren Inhalten her so ausgestaltet werden, dass sie ausbildungsrelevante Kompetenzen vermitteln, die dann auch auf die nachfolgende Berufsausbildung angerechnet werden können.

Das Problem der Anrechnung zeigt sich bspw. beim Instrument der Einstiegsqualifizierung (EQ). Die Einstiegsqualifizierung ist ein von der Arbeitslosenversicherung geförder-tes 6- bis 12-monatiges Praktikum, durch das die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe erhöht werden soll. Die Anrechnung auf eine mögliche anschließende Ausbildung wird häufig mit Verweis auf fehlende schriftliche Nachweise und fehlenden Berufsschulbesuch abgelehnt. Die BA muss deshalb bei der Vermittlung von Einstiegsqualifizierungen an Unternehmen auf eine Bescheinigung über Qualifizierungsinhalte und auf den Berufsschulbesuch bestehen.

Der Lernort Betrieb muss in den Mittelpunkt der Berufsvorbereitung gestellt werden. Hierfür ist eine enge Kooperation zwischen Betrieben und den jeweiligen Bildungsinstitutionen notwendig. Kooperationsvereinbarungen zwischen Trägern und Betrieben sollen die Dualisierung der Berufsvorbereitung fördern.

Auch hier eröffnet sich ein Handlungsfeld für geschlechtergerechte Arbeit. Jungen Frauen und Männern muss eine reelle Möglichkeiten gegeben werden, sich und ihre Fähigkeiten am besten in verschiedenen auch „untypischen“ Berufsfeldern auszuprobieren. Betriebliche Realitäten, die durch die Dominanz eines Geschlechtes geprägt sind verschrecken junge Frauen wie auch junge Männer oft. Hier muss gegen gesteuert werden.

Für Jugendliche, die nicht im ersten Anlauf einen Ausbildungsplatz bekommen haben, können Tarifverträge die Möglichkeit eröffnen, eine betriebliche Ausbildungsvorbereitungsphase zu vereinbaren. Der Arbeitgeberverband METALL NRW und die IG Metall haben mit dem Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit (TV FAF) beispielsweise einen neuen Weg in die Berufsausbildung eröffnet.

Über die weitgehende Integration in die Belegschaft des Betriebes und in den betrieblichen Arbeitsprozess soll die Motivation zur Ausbildung gestärkt und durch gezielte Förderung (z. B. Abbau schulischer Defizite, Aufbau sozialer Kompetenz, sozialpädagogische Begleitung) die Ausbildungsfähigkeit erhöht werden. Die betriebliche Praxis steht hier im Mittelpunkt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten am Ende der Fördermaßnahme in ein anerkanntes Berufsausbildungsverhältnis übernommen werden können.

Die Tarifvertragsparteien sind aufgefordert, tarifliche Vereinbarungen für eine stärkere betriebliche Ausbildungsvorbereitung zu treffen. Es gilt: Je mehr betriebliche Anteile in der Berufsvorbereitung vorhanden sind, umso mehr Akzeptanz findet sie bei betrieblichen Entscheidungsträgern.

4. Regionales Übergangsmanagement stärken

Ausbildungsmärkte sind oft regionale Märkte. Das bedeutet, dass den lokalen Akteuren für die Gestaltung des Übergangs Schule Beruf eine herausragende Rolle zukommt. Für die Jugendlichen entscheidet sich vor Ort, ob der Einstieg und die Integration in das Berufsleben gelingen.

Die berufliche Förderung junger Menschen ist bisher zersplittert in Aufgaben, die über die allgemeine Schulbildung wahrgenommen werden, sowie die in verschiedenen Sozialgesetzbüchern kodifizierten Regelungen der Arbeitsförderung, des Hartz IV-Systems und der Kinder- und Jugendhilfe. Eine wirkliche Vernetzung und ein stringentes Zusammenarbeiten der einzelnen Akteure auf lokaler Ebene ist bisher die Ausnahme. Der Gesetzgeber hat in den letzten Jahren weitere überflüssige Schnittstellen durch die Einführung des Hartz IV-Systems geschaffen. Je nach Einkommen des Elternhaushalts werden Jugendliche entweder durch die Arbeitslosenversicherung oder das Hartz IV-System betreut, teilweise auch durch beide Systeme. Diese Schnittstellen müssen soweit es geht abgeschafft werden.

Notwendig sind klare Zuständigkeiten für jeden beteiligten staatlichen Akteur, der Abbau überflüssiger Verwaltungsschnittstellen und eine Form institutionalisierter Zusammenarbeit der Arbeitsverwaltung mit den Trägern der Jugendhilfe (insbesondere Jugendberufshilfe). Dies kann in Form einer Jugendkonferenz oder auch räumlich konzentriert in einem so genannten Jugendhaus (Bsp. Bielefeld) geschehen, wo Aufgaben der Arbeitsförderung, der Bildungspolitik und der Jugendhilfe integriert werden.

5. Zwei-Klassen-System in der Ausbildungsvermittlung überwinden

Berufsorientierung, Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung sollten stärker als ein einheitlicher, aufeinander aufbauender Prozess verstanden werden. Von daher sollten die Zuständigkeiten möglichst nicht zersplittert werden. So sollte für die Ausbildungsvermittlung aller Jugendlicher (also auch der Hartz IV-Empfänger) ausschließlich die Arbeitslosenversicherung zuständig sein. Dies ist die logische Folge der vorher ebenfalls

wesentlich durch die BA vorgenommenen Berufsorientierung und Berufsberatung. Auch die berufsvorbereitenden Maßnahmen werden bisher von der BA durchgeführt und finanziert.

Damit könnte das bestehende Zwei-Klassen-System bei der Betreuung von ausbildungssuchenden Jugendlichen überwunden werden. Im Ergebnis werden Kinder und Jugendliche unterschiedlich behandelt von verschiedenen staatlichen Stellen je nach Einkommenssituation ihrer Eltern. Jugendliche, die aufgrund der Bedürftigkeit ihrer Familien Hartz IV benötigen, sind bisher bei der Ausbildungssuche benachteiligt. Sie können in Ein-Euro-Jobs abgeschoben werden oder bekommen Druck, aufgrund der Bedürftigkeit ihrer Familie so schnell wie möglich Geld zu verdienen - auf Kosten weiterführender Schulabschlüsse oder einer (Wunsch)Ausbildung.

Die Landesausschüsse für Berufsbildung sind aufgefordert, die Vernetzung der Akteure vor Ort zu unterstützen, indem entsprechende Initiativen der Landesregierungen entwickelt und notwendige Rahmenbedingungen (Klärung von Verantwortlichkeiten, finanzielle Unterstützung, Best Practice Beispiele, etc) gefördert werden.

6. Den Übergang Schule Beruf klarer strukturieren

Der Übergang Schule Beruf ist für viele Jugendliche zu einem intransparenten Dschungel geworden: Die Trägerstrukturen (Land, Kommunen, BA, Hartz-IV-System etc.) sind vielfältig. Ein nicht unerheblicher Teil der Übergangsmaßnahmen weist nur wenig Anschlussfähigkeit und Arbeitsmarktakzeptanz im Vergleich zu einer traditionellen Berufsausbildung auf. Der Erfolg dieser Maßnahmen ist zweifelhaft.

Hinzu kommt, dass auch Arbeitsgelegenheiten, sogenannte Ein-Euro-Jobs, bei unter 25Jährigen viel zu häufig eingesetzt werden. Ein-Euro-Jobs wirken kontraproduktiv, da sie die Chancen der Jugendlichen auf reguläre Ausbildung oder Beschäftigung oftmals verschlechtern. Ein - Euro - Jobs verhindern weiterführende Abschlüsse oder eine frühzeitige Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Jugendliche werden dennoch überproportional in Ein-Euro-Jobs vermittelt, da laut SGB II arbeitslose Jugendliche sofort ein Angebot erhalten müssen und so als untergebracht gelten. Sie zählen dann nicht als arbeitslos. Ganz besonders bedenklich ist diese Praxis, wenn junge Menschen noch nicht einmal einen Berufsabschluss erworben haben. Deshalb muss im SGB II eine rechtliche Klarstellung erfolgen, dass junge Menschen ohne Berufsabschluss vorrangig in Ausbildung zu vermitteln sind.

In berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sind zu viele Jugendliche „geparkt“, denen nichts fehlt außer einem Ausbildungsplatz. Orientiert am Hamburger Ausbildungsmodell schlägt der DGB vor, den Übergang Schule Beruf nach folgendem Muster klarer zu strukturieren:

Jugendliche müssen nach erfolglosen Bewerbungen um einen dualen Ausbildungsplatz die Möglichkeit erhalten, in einer Berufsfachschule ein erstes Ausbildungsjahr zu absolvieren. Abgeschlossen wird ein Bildungsvertrag, ohne Ausbildungsvergütung, doch mit anderweitiger Förderung nach individuellen Voraussetzungen. Nach dem ersten Ausbildungsjahr in einer Berufsfachschule wird der erreichte Ausbildungsstand dokumentiert. Entweder wechseln die Jugendlichen dann in eine duale Ausbildung, wobei die Anrechnung durch die Betriebe zu sichern ist. Oder sie setzen mit garantierter Anrechnung ihre Ausbildung im Rahmen öffentlich geförderter Ausbildung bei Trägern fort, die sie dann in das zweite und dritte Ausbildungsjahr übernehmen und einen regulären Ausbildungsvertrag abschließen. In allen Maßnahmen muss ein hoher Anteil an betrieblicher Praxis verankert sein, um die Akzeptanz unter den Akteuren zu erhöhen.

Die Landesausschüsse für Berufsbildung sind aufgefordert, diesen Vorschlag zu diskutieren und für die jeweiligen Bundesländer zu konkretisieren.

7. Qualität von Maßnahmen und Programmen evaluieren

Es existieren kaum Qualitätsstandards bei Aktionen, Programmen, Projekten und Maßnahmen. Effizienz und Kohärenz der Fördermaßnahmen erfordern Qualitätssicherung. Bei der Durchsetzung von Qualitätsstandards muss mehr Verbindlichkeit erreicht werden. Qualitätsstandards sollten Aussagen enthalten zur

- Pädagogischen Haltung der Verantwortlichen (Subjektorientierung, umfassender Kompetenzansatz, Partizipation, Gender-Kompetenz);
- Einbindung der Angebote (Einbindung in ein systematisches Gesamtkonzept, Kooperation, Abstimmung im regionalen Übergangsmanagement);
- Kompetenzfeststellung und –entwicklung der jungen Menschen;
- Anforderungen aus Arbeitswelt und Gesellschaft (Kenntnisse über Berufe und Bildungswege, konkrete Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen wie Entgelte und Arbeitszeiten, Bedingungen und Anforderungen der Gesellschaft).

Die Bundesregierung ist aufgefordert, die Empfehlungen des Europäischen Parlaments zur Entwicklung eines europäischen Qualitätsrahmens für Berufsbildung (EQARF) auch mit Blick auf individuelle Berufswegeplanung und Berufsberatung umzusetzen und entsprechende Vorgaben zu formulieren.

8. Pädagogisches Personal professionalisieren

Notwendig ist eine Verzahnung der Akteure an den jeweiligen Schnittstellen Schule/Beruf/Arbeitsleben, um durch eine Begleitung in den Phasen des Übergangs Stärken gezielt zu fördern und Schwächen sofort zu erkennen, um gezielt sozialpädagogische Begleitung anzubieten. Durch den Einsatz von Mentoren oder einer diesbezüglichen Qualifizierung der vorhandenen Akteure an den Schnittstellen für diese Funktion wird auch eine Nachhaltigkeit im gesamten Bildungsprozess gesichert.

Die Qualifizierungsschwerpunkte für das Bildungspersonal ergeben sich aus der jeweiligen Institution und den damit einhergehenden Schnittstellen. Der DGB fordert die Aus-, Fort- und Weiterbildung für das Bildungspersonal, das als zentraler Akteur in einem regionalen Übergangsmanagement tätig ist. Dazu gehören insbesondere folgende Personengruppen:

- die Lehrkräfte in allgemein bildenden Schulen,
- die Lehrkräfte an den beruflichen Schulen,
- die Sozialpädagoginnen und -pädagogen,
- die Ausbilderinnen und Ausbilder (auch die in Praktikumsbetrieben) und
- die Weiterbildungsberater (Personalentwickler).
- ehrenamtliche Akteure (Lehrer/innen und Ausbilder/innen in Ruhestand)

In den beruflichen Schulen und in den ausbildenden Betrieben muss das Bildungspersonal in einem Übergangszeitraum Kontakt mit der vorgelagerten Schule aufnehmen, um auf vorhandene Stärken und Schwächen frühzeitig reagieren zu können. Jeder Auszubildende, bei dem das Lernziel gefährdet erscheint, muss einen individuell angepassten Einstieg in eine Ausbildung erhalten. Bei Bedarf muss eine sozialpädagogische Begleitung zur Verfügung stehen. Besteht eine Notwendigkeit, sollten individuellen Förderpläne erstellt, sowie berufsbegleitende Hilfen in An-

spruch genommen werden. Am Ende der Ausbildung sollte der Übergang in den Beruf vom verantwortlichen Ausbilder begleitet werden.

Bei einem erfolgten Berufseinstieg muss von Beginn an bis zur vollständigen Integration in die Arbeitswelt Jugendlichen eine intensive Begleitung und Betreuung zur Seite stehen. Diese Mentoren sollten in der zweiten Betreuungsphase Kontakt mit den verantwortlichen Ausbildern pflegen. Fachliche Defizite, persönliche Probleme mit Kollegen oder Vorgesetzten, die bei einem Berufseinstieg auftreten, sollten gemeinsam besprochen werden, Hilfen werden diesbezüglich angeboten. Es werden Berufskarrieren aufgezeigt und Hilfsmittel zur Identifikation des Qualifikationsbedarfs der zu Betreuenden zur Verfügung gestellt.

9. Rolle der Gewerkschaften und von Betriebs- und Personalräten stärken

Als direkte Kooperationspartner der Vorhaben werden die Gewerkschaften nur punktuell genannt. Sie sind allenfalls in verschiedenen Gremien mit vertreten. Gewerkschaften müssen sich auf regionaler Ebene sichtbar in den Prozess Übergang Schule Beruf einbringen. So könnten beispielweise im Berufsbildungsausschuss oder im Landesausschuss für Berufsbildung Rahmenbedingungen für ein regionales Übergangsmanagement beschlossen werden. Betriebs- und Personalräte können sich dafür einsetzen, dass sich deren Betriebe und Verwaltungen als Kooperationspartner beim Übergang Schule Beruf beteiligen.