

Chancengleichheit und berufliche Bildung

1. Haben Sie einleitend Anregungen, die Sie uns für die Arbeit der Enquete-kommission geben möchten?

Das Jugendberufshaus Dortmund agiert seit 2015 als Jugendberufsagentur, in der die Träger des SGB II, III und VIII (Jugendberufshilfe) eng abgestimmt als kommunale Akteure zentrale Ansprechstelle für alle Dortmunder jungen Menschen sind, die sich am Übergang Schule – Arbeitswelt befinden. Das Jugendberufshaus ist zentraler Netzwerk- und Schnittstellenpartner in der Akteurslandschaft am Bildungs- und Arbeitsmarkt.

Die in diesem Fragenkanon behandelten Einschätzungen hat das Jugendberufshaus Dortmund in seinem [jährlichen Integrationsprogramm](#) schon regelmäßig aufgenommen und als strategische operative Arbeitsschwerpunkte behandelt.

In der volatilen Welt gilt es, mutig in der Veränderung zu sein – analog mag hier der Vergleich: „Ursachen bekämpfen, statt Symptome kurieren“ herhalten.

2. Wie gelingen durch Praxiskontakte, Berufsorientierung und Berufsvorbereitung die Übergänge aus der Schule in berufliche Bildung inhaltlich und organisatorisch besser als bislang?

Organisatorisch

- Kommunalen Konsens, wie eine strukturierte, effiziente Berufsorientierung gemeinsam gestaltet werden kann
- Schaffen einer Verantwortungsgemeinschaft aller relevanten Akteure am regionalen Ausbildungsmarkt, z. B. strategische Ausrichtung der Aktivitäten der Jugendberufsagentur (in Dortmund Zusammenarbeit des Jobcenters, der Agentur für Arbeit und der Jugendhilfe im Jugendberufshaus Dortmund), Einbindung der Kammern (insbesondere IHK und HWK), abgestimmtes Vorgehen zusammen mit dem Regionalen Bildungsbüro (Fachbereich Schule) sowie aller Schulen und Schulformen inkl. der Hochschulen, die junge Menschen in den Übergang Schule – Arbeitswelt begleiten.

Inhaltlich

- Im jeweiligen schulischen Curriculum sind optionale und verpflichtende Phasen des Praxiserwerbs vorhanden.
- In der Praxis der Umsetzung fehlt es häufig an zwei relevanten Parametern:
 - Die vorgesehenen Praktika sind nicht attraktiv für die Unternehmen
 - Der Schule fehlt eine personelle Infrastruktur, die sich dieser matching- und abstimmungs- sowie betreuungsintensiven Arbeit widmen kann

An diesen Hebeln gilt es zu arbeiten.

Die von den SuS zu absolvierenden angebotenen Praxisphasen reichen von der Berufsfelderkundung als Tagesveranstaltung bis hin zu Langzeitpraktika in Teilzeit über ein komplettes Schuljahr. Die verschiedenen Praktika haben auch unterschiedliche Ziele und Nutzen für die Zielgruppen und müssen je nach Altersgruppe der SuS und individuellem Entwicklungsprozess in der BO zielgerichtet eingesetzt werden.

Viele Schulen haben ein spezifisches Unterstützernetzwerk am Übergang Schule – Arbeitswelt in ihrem System verankert, das unterschiedlich stark ausgeprägt ist, aber regelmäßig gut miteinander arbeitet. Neben den schulischen Akteuren wie Beratungslehrer:innen, Klassenlehrer:innen, StuBo und Schulsozialarbeiter:innen sind dies auch Dritte, wie z. B. die Berufsberatung der Agentur für Arbeit, Projektmitarbeitende aus öffentlich finanzierten Unterstützungsangeboten oder auch kommunale Mitarbeitende.

Hier können Synergien genutzt werden, indem der Berufsorientierungsprozess konkret gestrafft wird, Redundanzen vermieden werden und so personelle Ressourcen genutzt werden können, die aufwändige Unterstützung der SuS in Bezug auf den Erwerb von Praxiserfahrungen zu begleiten.

Idealerweise gelingt es, an jeder Schule eine (oder mehrere) hauptamtliche Lehrkraft zu gewinnen, die im Fokus ihrer Arbeit diese schulspezifischen Prozesse steuert und koordiniert.

Noch besser wäre darüber hinaus die Installation eines festen Unterrichtsfachs. Damit würde die Berufsorientierung in alle Schulformen integriert werden und bekäme eine andere Wertigkeit. Die Lehrkräfte befreit man zudem von dem Gefühl, das Thema „on top“ bewegen zu müssen. Praxiserfahrungen in der Zusammenarbeit mit Dortmunder Schulen zeigen, dass dies teilweise schon ab Klasse 5 gelingen kann. Berufliche Informationen, Wertevermittlung und berufliche Orientierung können so fest verankert werden und wird durch alle Akteure als wichtig und elementar in der schulischen Laufbahn wahrgenommen.

3. Wie lässt sich der in NRW relativ große und ineffiziente Übergangssektor so reformieren, dass der Übergang in Ausbildung schneller und erfolgreicher gelingt?

Viele Jugendliche entscheiden sich nach dem Besuch der allgemeinbildenden Schule für einen weiteren schulischen Weg am Berufskolleg. Diese SuS stehen kurzfristig dem Ausbildungsmarkt nicht zur Verfügung. Wir beobachten daher, dass es immens wichtig ist, diese Jugendlichen mit guter Berufsorientierung und einer chancenorientierten unterstützenden Beratung zu erreichen, um diese Potenziale insbesondere dem dualen Ausbildungsmarkt zugänglich zu machen.

Die These, dass dieser „relativ groß und ineffizient“ ist, muss überprüft werden.

Im Kern ist es wichtig, dass die Übergänge aus den allgemeinbildenden Schulformen in vollzeitschulische Bildungsgänge gut koordiniert sind. Die Erfahrung zeigt, dass die Berufsorientierung der Klassen 8-10 bei denjenigen SuS nahezu wirkungslos ist (war), wenn diese nach Abgang aus der allgemeinbildenden Schulform am Berufskolleg ankommen.

Ist der Wunsch nach dem weiterführenden Schulbesuch bei den SuS bereits in der Mittelstufe verankert, lässt sich dieser selten auflösen, selbst bei guten Chancen am dualen Ausbildungsmarkt. Der Wunsch nach einem höheren oder besseren Schulabschluss hat sich bei vielen SuS – insbesondere in den Haupt- und Realschulzweigen – stark manifestiert.

An dieser Stelle muss am Berufskolleg zum Beginn des Schuljahres ein System initiiert und etabliert werden, um diese Potenziale frühzeitig zu identifizieren, aufzufangen und eng zu begleiten. Ziel ist es, die (schnelle und bewusste) Aufnahme einer dualen Ausbildung zu unterstützen.

Als positives Beispiel sei das Dortmunder Projekt „Potenziale ausschöpfen“ aus dem Jahr 2022 genannt, das die Ausbildungsmarktakeure in Dortmund unter Federführung des Regionalen Bildungsbüros der Stadt Dortmund im Auftrag des Schulministeriums und der Regionaldirektion der BA umgesetzt haben. Kern dieses Projektes war, dass die Akteure des Jugendberufshauses Dortmund bestimmte Bildungsgänge, in denen mutmaßlich viele Ausbildungsinteressent:innen aus marktlichen Gründen aufgenommen wurden, in einem engen aktivierenden Kontakt chancenorientiert fortlaufend beraten und unterstützt wurden, um so eine schnelle Ausbildungsaufnahme auch außerhalb der typischen Eintrittstermine im Sommer zu erreichen.

Darüber hinaus ist es wichtig, dass auch die Unterstützergemeinschaft am jeweiligen Berufskolleg gut miteinander harmoniert und abgestimmt agiert. Neben den rein schulischen Akteuren sind dies die Berufsberatung der Agentur für Arbeit, eventuelle Projektmitarbeitende aus regionalen Projekten, die Übergangslotsen, die seit 2024 den beruflichen Übergang unterstützen, aber auch die in vielen Regionen vorhandenen Berufseinstiegsbegleiter:innen, die die Jugendlichen nach dem Wechsel an das Berufskolleg begleiten.

Ebenfalls hilfreich könnten die Erkenntnisse der aktuellen repräsentativen Befragung junger Menschen durch die Bertelsmann Stiftung sein, die besagen, dass gerade bei hoher Schulbildung die größten Schwierigkeiten zu bestehen scheinen, sich angesichts der Vielzahl von Informationen zur Berufsorientierung zurechtzufinden. Reiz- und Informationsflut führt hier regelmäßig zu Desinteresse, und das Thema Berufswahl wird in die Zukunft geschoben.

Aus systemischer Sicht wären strukturelle Veränderungen der Rahmenbedingungen notwendig, um eine Trendwende zu erreichen. Nicht zu unterschätzen ist der Fakt, dass sich junge Menschen am Berufskolleg im Alter zwischen 17 und 19 Jahren meist noch in einer finalen pubertären Phase befinden, die die Konzentration auf fokussierte berufliche Anschlussplanungen häufig nicht im Vordergrund stehen lässt.

4. Wie lassen sich beim Übergang aus der Schule Fehlanreize zum Wechsel in den Übergangssektor mit vollzeitschulischen Angeboten anstelle des Wechsels in betriebliche Ausbildung verringern?

In den Jahren eines unausgewogenen Ausbildungsstellenmarktes wurde seit mindestens den 2000er Jahren das vollzeitschulische Angebot an den Berufskollegs sehr attraktiv und niedrighschwellig für SuS ausgebaut. Diese Phase zieht sich trotz einer Bedarfsumkehr am dualen Ausbildungsmarkt und sich einem stark manifestierenden Fachkräftebedarf bis heute hin.

Bei jungen Menschen wie auch deren Eltern und Erziehungsberechtigten hat sich der Mangel an Ausbildungsperspektiven in ein Verhalten kanalisiert, das eine möglichst lange Verweilzeit im System Schule mit der Perspektive auf einen möglichst hohen und guten Schulabschluss zum Ziel hat. Nicht zu unterschätzen ist, dass sich dieses Verhalten auch im System Schule selbst wie auch im Unterstützersystem verankert hat. Die Auflösung solcher geübten und tradierten Verhaltensmuster ist ein laufender Prozess.

Zudem beobachten wir, dass minderjährige Schulabsolvent:innen auch eine geringe Attraktivität für einstellende Unternehmen und Arbeitgebende besitzen, hier seien beispielsweise Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes genannt, aber auch fehlende Skills, wie z. B. ein PKW-Führerschein.

In der seit Jahren laufenden Rentendiskussion um längere Lebenserwerbszeiten bzw. angesichts einer zunehmenden grundsätzlichen Verunsicherung im Hinblick auf das Rentensystem fällt es jungen Menschen nicht schwer, eine Motivation zu entwickeln, den Eintritt in das Erwerbsleben auf die Zeit nach einer weiteren Schulbesuchszeit zu verschieben. Diese gesellschaftliche Entwicklung ist schwerlich aufzulösen.

Auf der anderen Seite muss die Wirtschaft, d. h. die ausbildenden Unternehmen und Arbeitgebende sowie deren Interessenvertretungen, den Wandel vom Nachfrage- zum Angebotsmarkt nutzen, um attraktiv für die begehrten Talente zu sein. Auch hier gilt es, tradierte Verhaltensweisen aufzubrechen.

Dazu gehört nicht nur ein quantitatives Angebot an dualen Ausbildungsplätzen auch die Rahmen- und Arbeitsbedingungen müssen geschaffen werden gemäß den Anforderungen hin zu mehr Individualität, sodass die Zielgruppe – die Generation Z – angesprochen wird.

5. Durch welche flankierenden Maßnahmen lässt sich der Anteil der Ausbildungsverhältnisse verringern, die ohne erfolgreiche Prüfung beendet werden und bestenfalls in unqualifizierte Beschäftigung münden?

Eine gezielte Betrachtung ist hier zwingend erforderlich. Nicht jedes Ausbildungsverhältnis, welches gelöst wird, mündet zwangsläufig in unqualifizierte Beschäftigung. Es stellt sich also die Frage: Wie viele Auszubildende wechseln schlicht den Ausbildungsberuf oder -betrieb und wie viele scheiden vollständig aus dem Ausbildungssystem aus?

Jugendliche ohne deutschen Pass ebenso wie junge Menschen mit niedrigem Schulabschluss sind häufiger betroffen. Auch verschiedene Berufe sind unterschiedlich betroffen. Hohe Lösungsquoten finden sich in einigen Handwerksberufen oder einfachen Dienstleistungsberufen wie beispielsweise im Reinigungssektor. An diesen Erkenntnissen müssen sich die Lösungsansätze orientieren - Unterstützungsangebote wie die assistierte Ausbildung (AsA flex), coachende Nachbetreuung oder Sprachkurse für Auszubildende sind gezielte Maßnahmen. Bei den Ausbildungsbetrieben sind es oftmals Kleinbetriebe, die schon strukturell nicht so viel Ressourcen in Ausbildung und Auszubildende investieren können wie große Unternehmen. Dies müsste kompensiert werden können, beispielsweise durch Zusammenschlüsse.

Etwas genereller betrachtet ist es schlicht die richtige Berufswahl, die Abbrüchen gezielt entgegenwirkt – das mag banal klingen. Je weiter entfernt aber die Wahl des Ausbildungsplatzes vom eigentlichen Wunschberuf ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass am Ende keine erfolgreiche Prüfung steht.

Ein Lösungsansatz wäre eine strukturell zur Verfügung stehende coachende Ausbildungsbegleitung für junge Menschen (aber auch Unternehmen), die losgelöst von öffentlich finanzierten Förderprodukten allen Interessierten zur Verfügung steht.

6. Wie lässt sich die Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung in beide Richtungen besser gewährleisten?

Aus Sicht einer unterstützenden Beratungsinstitution wie dem Jugendberufshaus Dortmund ist die rechtliche Bewertung des Status quo positiv. Faktisch ist keine Bildung eine Einbahnstraße oder eine Sackgasse, im Gegenteil: Berufliche Karrieren lassen sich auf einer ausreichenden Bildungsmotivation absolut flexibel miteinander kombinieren und aufbauen.

Der relevante Hebel ist die differenzierte und chancenorientierte Information durch alle am Bildungsmarkt beteiligten Partner:innen, insbesondere aber auch durch die wichtigsten Ansprechpartner:innen der jungen Menschen, die Lehrkräfte sowie auch durch das direkte soziale Umfeld im familiären Kreis.

Hier liegt die Herausforderung, die es zu bewältigen gilt: Das bundesdeutsche aber auch besonders landesweite Bildungssystem ist absolut heterogen und mitunter intransparent, sodass es selbst Beratungsfachkräften im Kontext der beruflichen Orientierung nur unter höchstem zeitlichem Aufwand möglich ist, alle Facetten und Chancen aktuell zu kennen. Besonders schwer tun sich hier öffentlich finanzierte Bildungsanbieter, die unterstützend junge Menschen begleiten. Ihnen gelingt es aufgrund sehr diverser eigener Bildungsvoraussetzungen und dem Fehlen des strukturierten Zugangs zu Informationen nur sehr schwer, immer den aktuellen chancenorientierten Sachstand vorzuhalten und zu vermitteln. Oft wird das dort eingesetzte Personal befristet ohne langfristige Perspektive oder auf Honorarbasis eingesetzt. Hieraus ist leicht abzuleiten, dass das Aufschließen der Zielgruppe, die absolut kompetente Begleitung der jungen Menschen und Unternehmen häufig nicht in der Intensität und Qualität geschieht, der es bedarf.

Des Weiteren beobachten wir im Kontext Schule aber speziell auch bei Eltern/Erziehungsberechtigten häufig objektive als auch subjektive Gründe, die es verhindern, dass ein Interesse/Engagement an beruflichen Bildungsthemen gelebt wird. Dies gilt häufig dann, wenn das eigene Vorstellungsvermögen für diverse Bildungsverläufe und Bildungsstrategien fehlt und persönlich nicht erlebt wurde, aber auch gerade im Elternhaus, wenn Bildungsferne vorliegt.

7. Wie kann eine ergebnisoffene „Berufliche Orientierung“ in Schulen mit Sekundarstufe II gewährleistet werden, sodass alle Bildungs- und Karrierewege ergebnisoffenen im individuellen Entscheidungsprozess berücksichtigt werden?

In NRW wird der Referenzprozess „Kein Abschluss ohne Anschluss (KAOA)“ durch das System Schule als auch übergreifend die lebensbegleitende Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (LBBvE) ab der Jahrgangsstufe 8 umgesetzt. Es ergibt sich aus dem Ansatz, dass berufliche Orientierung selbstverständlich immer auch themen- als auch berufsbezogen ist, jedoch ist auch die Ergebnisoffenheit in allen Schritten durch alle Unterstützer:innen immer gewährleistet.

So spielen bei der individuellen Berufswegplanung immer die Haltung, der individuelle Informationsstand sowie die Neigungen und die Eignung der jungen Menschen eine große Rolle.

Aber auch eine individuelle Chancenorientierung ist in heutiger Zeit sehr wohl marktorientiert und relevant. Gleichwohl beobachten wir insbesondere an Schulformen mit einer Sekundarstufe II, dass – je nach Profil der Schule – das Thema Studium, egal ob praxisintegriert oder hochschulisch, einen sehr großen Stellenwert und eine attraktive Lobby besitzt. Dies wird zumeist durch Elternhäuser und Lehrkräfte unterstützt. Zudem stellen selbstverständlich das Unterstützernetzwerk, insbesondere auch die LBBvE wie auch entsprechende Kooperationspartner:innen in ihrem Fokus hier Informationen für junge Menschen mit Studienberechtigung zur Verfügung.

Der sich wandelnde duale Ausbildungsmarkt und die Durchlässigkeit des Ausbildungssystems wirken jedoch mittlerweile auch für junge Abiturient:innen attraktiv, sodass wir insbesondere an den Gymnasien, an denen außerhochschulische Bildung lange nicht zum Zielbereich gehörte, beobachten, dass duale Ausbildungs- und Studiengänge mehr in das Blickfeld gelangen.

8. Wie lassen sich die Potentiale der Berufsbildung für die Integration von Zugewanderten und Geflüchteten besser nutzen?

Zugewanderte und Geflüchtete sind noch weit entfernt von Chancengleichheit. Wir beobachten – flächendeckend – unterschiedliche Herausforderungen:

- Sprache (ob Deutsch als Fremdsprache oder Anforderungen durch komplexe Fachsprache),
- das Bildungsniveau bzw. die Schulabschlüsse als Zugangsvoraussetzung bei den Ausbildungsbetrieben,
- die Umsetzbarkeit der Ausbildungserfordernisse im Lebensalltag (Kinder/ Geschwister/Pflege),
- Anerkennung informell erworbener Kompetenzen,
- Diskriminierungserfahrungen,
- sonderpädagogische Förderbedarfe (und die damit einhergehenden Stigmatisierungen) sowie
- Behinderungen/Traumatisierungen.

An diesen Herausforderungen gilt es anzusetzen, beispielsweise durch konsequente und durchgehende Sprachförderung, die bereits in der KiTa beginnt, alternative Anerkennungswege bereits vorhandener Kompetenzen, etc.

9. Wie kann das duale Ausbildungssystem gegenüber Migranten, denen das System nicht bekannt ist, besser vermittelt werden? Wie kann die Erreichbarkeit dieses Milieus gesichert werden? Welche Rolle spielen dabei die Eltern bzw. die Familie?

Die Eltern bzw. die Familie spielen eine ganz wesentliche Rolle bei der Berufswahlentscheidung – was wissenschaftliche Studien immer wieder belegen und wir vor Ort in Dortmund durch die Arbeit der Ausbildungsakquisiteure praxisnah gespiegelt bekommen. Sie sind entsprechend der Schlüssel im Hinblick auf die Bekanntmachung des Bildungssystems.

Tatsächlich wird diese Gruppe auch oft nicht über Schule erreicht. Hier wären Netzwerkpartner:innen, die Teil der Communities sind und mit den betreffenden Personen kultursensibel und auf Augenhöhe in die Kommunikation gehen, eine wichtige Brücke. Auf diesem Weg würde auch die sprachliche Hürde genommen werden. In Teilbereichen gelingt dies unserem Netzwerkpartner, der UBV Servicestelle. Im Fokus der Dortmunder Nordstadt werden Unternehmen wie auch Bürger:innen angesprochen, die Netzwerkpartner:innen werden beteiligt und Expertisen geteilt. Die Servicestelle wirkt integrierend und gleichberechtigt ansprechend. Im Sozialraum wird die Unterstützung angenommen und zeigt große Erfolge.

10. Welche konkreten Konsequenzen sollten im Landesrecht gezogen werden, wenn die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung verfassungsrechtlich oder einzelgesetzlich als grundsätzliche Zielbestimmung verankert wird? Durch welche sozial- und bildungspolitischen Maßnahmen müssten diese begleitet sein?

Notwendige landesrechtliche Konsequenzen sind wir nicht in der Lage zu benennen.

Gesetzlich verankerte Gleichwertigkeit muss ihre Übersetzung finden, um nicht als „Papiertiger“ zu enden. Flankierende Maßnahmen zur Herstellung von allgemeiner Chancengleichheit könnten die Brücke bauen.

11. Bewirken gute Beispiele – wie z. B. gelebte und natürliche Rollenvorbilder, die Schulen besuchen, sowie schulische Exkursionen zu Betrieben – mehr als die reine Verankerung in der Verfassung?

Diese Frage ist eindeutig mit Ja zu beantworten, denn eine reine verfassungsrechtliche Verankerung wird vermutlich ein Papiertiger bleiben und keine praxisorientierte Umsetzung erfahren. Doch man muss sich dessen bewusst sein, dass auch Rollenvorbilder und schulische Exkursionen nicht der Gamechanger sind, weil dies in Teilen schon praktiziert wird – ohne eine signifikante Steigerung des Ansehens beruflicher Bildung.

Wir haben es mit einer gesamtgesellschaftlichen Handlungsfrage zu tun, bei der es weiterer Stellschrauben bedarf. Auch hier spielen die Überzeugungen der Familien und Eltern wieder eine wesentliche Rolle. Diese werden durch die benannten Aktivitäten jedoch nicht erreicht. Oftmals scheitert der junge Mensch, der in der Schule „Feuer gefangen“ hat, an der geringschätzigen Reaktion zu Hause. Diese Erfahrungen erleben wir im Dortmunder Jugendberufshaus sehr regelmäßig.

Unterstützende Beratung und Begleitung durch familienexterne Akteure erreicht oftmals nur die jungen Menschen, deren Weg es zu begleiten gilt. Wir erfahren häufig von zweifelnden Eltern/Erziehungsberechtigten und Familienangehörigen, die es dann letztendlich mit ihrem Einfluss schaffen, den jungen Menschen vom gewählten Weg abzuhalten.

12. Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten bildungspolitischen Hebel für mehr Chancengleichheit? Bitte priorisieren Sie.

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der sozialen Herkunft und des Bildungserfolges. Wichtige bildungspolitische Hebel für mehr Chancengleichheit sind daher Investitionen in eine qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung und schulische Bildung, ein gutes Übergangsmanagement und eine enge Verzahnung zwischen Schule und Arbeitswelt.

Durch geeignete Angebote (gezielte Förderprogramme) sollte möglichst frühzeitig die Entwicklung eines Kindes gestärkt und die Chancengleichheit im Bereich der Bildung gefördert werden. Der Zugang zu den Bildungsangeboten sollte barrierefrei sein. Das Bildungssystem sollte jedem Kind und jedem jungen Menschen kostenfrei zur Verfügung gestellt und die Nutzung verbindlich gemacht werden: verpflichtende KiTa-Teilnahme und garantierte Plätze, Ganztagsgrundschulen, komplett über die Bildungseinrichtungen zur Verfügung gestellte Lehrmittel. Die Förderung der Sprachkompetenz sollte sich bei Bedarf als roter Faden durch alle Bildungsangebote ziehen, um die Bildungsteilhabe zu ermöglichen. Ein breiterer Einsatz von Teilqualifikationen für diejenigen, denen es nicht gelingt, eine Vollausbildung am Stück zu absolvieren, wäre wünschenswert.

Darüber hinaus müssen die Möglichkeiten zur individuellen Betreuung und Begleitung junger Menschen systematisch und flächendeckend ausgeweitet werden, um diejenigen aufzufangen, denen eine Ausbildungsaufnahme nicht aus eigener Kraft gelingt. Standardangebote in Gruppenformaten haben sich überlebt und erreichen die Klientel kaum noch, so dass auf der anderen Seite personelle Ressourcen nicht zielgerichtet eingesetzt werden.

13. Welche Best-Practice-Beispiele sind Ihnen bekannt, welche die Gleichwertigkeit und Chancengerechtigkeit im beruflichen Ausbildungssystem fördern?

Die Angebote der Jugendberufshilfe sind hinsichtlich der beruflichen Eingliederung von sozial benachteiligten jungen Menschen Bestandteil der Förderung einer Chancengleichheit im Ausbildungssystem. Gemäß § 13 SGB VIII bietet die Jugendberufshilfe/Jugendsozialarbeit jungen Menschen, die zum Ausgleich sozialer Benachteiligungen oder zur Überwindung individueller Beeinträchtigungen in erhöhtem Maße auf Unterstützung angewiesen sind, sozialpädagogische Hilfen an.

Die Jugendberufshilfe unterstützt junge Menschen bei der schulischen und beruflichen Ausbildung, der Eingliederung in die Arbeitswelt und der sozialen Integration. Sie bietet mit ihrem Leistungsspektrum sozialpädagogische Angebote für sozial benachteiligte Jugendliche am Übergang von der Schule in Ausbildung und Arbeit. Drittmittelgeförderte – mittlerweile etablierte – Projekte ergänzen in Dortmund das Angebotsspektrum der Jugendberufshilfe.

Projektbeispiele:

- **JUGEND STÄRKEN** Brücken in die Eigenständigkeit (JUST BEst) – umgesetzt in den Projekten JUST-Tat & Rat, JUST @ home und JUST Get Ready!:
Die Projekte werden im Rahmen des Programms Jugend Stärken Brücken in die Eigenständigkeit durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und durch die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert. Sie richten sich an junge Menschen im Alter zwischen 14 und 26 Jahren, die vom lokalen Hilfe-/Unterstützungssystem entkoppelt bzw. von Entkopplung bedroht sind.

Insbesondere Wohnungslose und Careleaver erhalten kurzfristig verfügbare konkrete Hilfen in prekären Lebenslagen in Form eines Casemanagements (z.B. Unterstützung bei der Wohnungssuche und Wohnraumsicherung, Wohntraining, Durchsetzung der Leistungsansprüche, Übergangsmanagement, Peer-to-Peer Beratung). Ziele sind u.a. eine selbstbestimmte Lebensführung und sichere Wohnverhältnisse.

- **JOBWINNER:** In diesem Programm erfahren entkoppelte junge Menschen im Alter zwischen 16 bis unter 27 Jahren – insbesondere prekär lebende Neuzugewanderte und von Wohnungslosigkeit Bedrohte und Betroffene – einen beschäftigungsorientierten niederschweligen Ansatz. Mit den Instrumenten der aufsuchenden Beratung, aktiven Unterstützung, der Möglichkeit einer (mindest-)entlohnten geringfügigen Beschäftigung, den Aufbau einer Tagesstruktur sowie dem Andocken an die sozialen Regelsysteme wird die Integration in die Arbeitswelt und die gesellschaftliche Teilhabe sowie berufliche Bildung unterstützt.

14. Wie können die Aufstiegschancen und Perspektiven einer beruflichen Ausbildung besser in der Gesellschaft kommuniziert werden? Mit welcher Strategie kann mehr Wertschätzung in der Gesellschaft bewirkt werden?

Die Perspektiven und Aufstiegschancen in der dualen Ausbildung müssen gesamtgesellschaftlich im Rahmen einer qualifizierten, gebündelten und zielgerichteten „Gesamtstrategie Öffentlichkeitsarbeit“ kommuniziert werden. Ein entsprechendes positives Werte- und Markenbewusstsein „(duale) Ausbildung“ muss aufgebaut werden (Berufswahlorientierungsangebote, Elternberatungen, Aufklärungskampagnen, Nutzung von aktuellen und relevanten Kanälen/Medien etc.). Die Attraktivität der dualen Ausbildung (u. a. Qualifizierungsangebote, Aus- und Weiterbildungsangebote, Aufstiegsmöglichkeiten, Anerkennung der Leistungen der Auszubildenden und Begabtenförderungen/Exzellenzinitiativen) muss in der Gesellschaft als dauerhafter Prozess vermittelt werden.

Das Motto sollte lauten: Überzeugung durch Erfolg.

Vorhandene Ansätze der positiven Wahrnehmung der beruflichen Ausbildung sollten für die Gesellschaft sichtbar und erlebbar gemacht werden. Das bedeutet, die Ausbildung insgesamt in allen gesellschaftlichen Bereichen positiver zu bewerten und die positive Haltung stringent zu kommunizieren. Die mit der dualen Ausbildung verbundenen Leistungen der Auszubildenden sollten wahrgenommen, kommuniziert und „anerkannt/ gefeiert“ werden. Die Wertschätzung der beruflichen Ausbildung bildet sich mit dem Vorhandensein der gesellschaftlichen Akzeptanz und Würdigung der Ausbildung. Eine Vorteilsübersetzung in der Gesellschaft ist hilfreich. Die Wertschätzung der dualen Ausbildung innerhalb der Gesellschaft und die Anerkennung der Leistungen der Auszubildenden in den Betrieben ist bei diesem Stärkungsprozess unerlässlich. Beide Stränge sind erforderlich, um das zum Teil wenig attraktive Image der Ausbildung zu verändern. Wertschätzung am Arbeitsplatz muss in den Betrieben vorgelebt werden. Leistung muss wahrgenommen und kommuniziert werden. Ausbildungsstabilisierende Angebote und Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung müssen in den Betrieben bekannt sein und positiv unterstützt werden, aktuell erleben wir, dass solche Angebote als Makel gesehen werden.

Eine Kultur der Wertschätzung bindet Mitarbeitende an Unternehmen und stärkt im Umkehrschluss die Betriebe, wirkt sich auf Haltungen aus und kann den gesamtgesellschaftlichen Wert der Ausbildung positiv verändern.

15. Welche Herausforderungen beschäftigen Sie gerade am meisten? Welche Lösungen zeichnen sich ab bzw. bewähren sich?

Jungen Menschen begegnen wir in unserer täglichen Arbeit vorrangig am Bildungsort Schule als auch im Kontext unserer Beratungsstrukturen in unseren Büro- oder Sozialräumen. Schlechter als in der Vergangenheit gelingt es uns heute, diese jungen Menschen an Beratungs- und Unterstützungsstrukturen anzubinden und kontinuierlich zu begleiten. Wir erleben nicht nur bei SuS einen Absentismus, der junge Menschen aus unterschiedlichsten Gründen vom Schulbesuch abhält. Junge Menschen besuchen Beratungs- und Orientierungsangebote oftmals nicht freiwillig, sondern nur auf dringende Empfehlung. Termine – egal ob persönliche Beratungsgespräche, telefonische oder digitale (Video)-Termine – werden in rund der Hälfte der Fälle nicht wahrgenommen. Angebotene trägergestützte Unterstützungsangebote werden von jungen Menschen häufig mit hohen Fehlzeiten abgebrochen und ohne Erfolg beendet.

Obwohl das Jugendberufshaus Dortmund jedes Jahr Kontakt zu rund 25.000 jungen Menschen zwischen 15 und 25 Jahren hat, entfernt sich die angesprochene Generation von den Unterstützungsstrukturen. Dem begegnen wir mit einer attraktiven, jugendgerechten Ansprache und individuellen Lösungsansätzen, um den jungen Menschen den Mehrwert darzulegen, sich mit der eigenen beruflichen Zukunft auseinanderzusetzen.

Aus einer der letzten Jugendkonferenzen in Dortmund, die den Titel „Du fehlst!“ trug, ist als ein Ergebnis eine kommunale Gesamtstrategie zum [Thema Schulabsentismus](#) entstanden, die handelnden Akteuren Hilfestellung gibt, absente SuS wieder anzubinden.

Der Fachkräftebedarf ist mittlerweile allgegenwärtig. Waren es vor einigen Jahren noch die Wirtschaft und die Arbeitgebenden, die den jungen Menschen quantitativ zu wenig (Aus)Bildungsmöglichkeiten zur Verfügung stellten, hat sich die Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften stark erhöht. Gleichzeitig sind komplexe Anforderungen gestiegen, sodass heute einer hohen Arbeitskräftenachfrage eine Generation gegenübersteht, die häufig diese Anforderungen nicht erfüllt. Hier muss kreativ und lösungsorientiert ein kontinuierliches Unterstützungsangebot geschaffen werden, das Nachfrage und Angebot zusammenführt. Tradierte Matchingprozesse, dass sich auf ausgeschriebene und vorhandene Angebote initiativ beworben wird, funktionieren bei einem Überangebot nicht mehr.

Wir beobachten, dass junge Menschen eine Verunsicherung verspüren, genau das „Richtige“ zu tun, auf der anderen Seite Arbeitgebende nicht (mehr) die Sprache der jungen Menschen sprechen und die potenziellen Fachkräfte nicht erreichen. Das kommunale Unterstützernetzwerk der Dortmunder [Akteursgemeinschaft „Übergang Schule – Arbeitswelt“](#) hat diese Herausforderung als strukturelles Dilemma erkannt und bündelt alle zur Verfügung stehenden Ressourcen, um abgebenden und aufnehmenden Partnern am Ausbildungsmarkt individuelle Hilfestellung anzubieten.

Drei Bausteine gilt es kontinuierlich auszubauen und Nachfragenden sowie Anbietenden zur Verfügung zu stellen:

- Look around – Bildungswege und berufliche Orientierung müssen nahbar, transparent und verständlich sein. Jungen Menschen als auch Arbeitgebenden sowie weiterführenden Schulen und Hochschulen muss klar sein, mit welchen Chancen sie auf welches Potenzial treffen.
- Explore – Der absolute Hebel sind Praxiserfahrungen. In beruflichen Orientierungs- oder auch Stellenbesetzungsprozessen müssen sich die Akteure kennenlernen, das eigene Potenzial ausloten können und im Dschungel der Möglichkeiten Erfahrungen sammeln. Dies findet zwar häufig statt, jedoch nicht mit der Effektivität und Effizienz, die notwendig ist. Anmeldungen zu weiterführenden Schulformen, Starts von Hochschulstudiengängen, betriebliche und schulische Ausbildungsaufnahmen wie auch Arbeitsaufnahmen sind überproportional häufig von Misserfolgen begleitet. Dies schafft auf allen Seiten schlechte Erlebnisse und Abbrüche; individuelle Karriereverläufe erleben ein Scheitern.
- Onboarding – Der Arbeitgebermarkt hat sich zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt. Der Kampf der Wirtschaft (und Institutionen) um Potenziale und Talente ist im vollen Gange. Die junge Generation weiß, dass sie begehrt ist und am Arbeitsmarkt benötigt wird. Diese Situation fordert Bildungseinrichtungen und Arbeitgebende gleichermaßen. Sie müssen attraktiv sein, qualifizierte Bildung anbieten und die jungen Menschen „abholen“.

Diese drei Elemente der beruflichen Orientierung und des Ankommens in der Arbeitswelt gilt es zu begleiten. Dieser Aufgabe stellt sich die Dortmunder Akteursgemeinschaft am Übergang Schule – Arbeitswelt im umfassenden Konzept des „Supports“. Als Bindeglied zwischen dem Arbeitskräfteangebot und der diversen Nachfrage beim Einstieg in die Arbeitswelt soll jedem jungen Menschen und jedem Anbietenden von (Aus)Bildung diejenige Unterstützung zuteilwerden, die benötigt wird, um einen Weg in die Arbeitswelt zu finden.

16. Besonders in Handwerksberufen sind Frauen stark unterrepräsentiert. Welche Berufe haben sich als praxistauglich erwiesen, dieser Unterrepräsentation entgegenzuwirken?

Eine wesentliche Voraussetzung ist das Aufweichen bestehender Geschlechtermodelle und Geschlechterrollen in unserer Gesellschaft. Die Berufswahl junger Menschen ist auch weiterhin stark von geschlechterspezifischen Berufswünschen geprägt. Die Berufswünsche werden durch stereotype Rollenbilder vermittelt, die immer noch fest in unseren Strukturen verankert sind. Die geschlechterspezifischen Rollen werden von Eltern, Bezugspersonen, Erzieher:innen, Lehrkräften vermittelt.

Die Rollenmuster sind in unserer Gesellschaft immer noch verankert und finden sich auch in Kinderbüchern, Spielzeugen, Schulbüchern wieder. Kinder übernehmen diese Rollen, und Rollenmuster entstehen. Sie prägen unser Denken und Handeln und führen letztendlich auch zu geschlechtsspezifischen Berufswahlentscheidungen. Das Aufbrechen der tradierten Rollenmuster in unserer Gesellschaft braucht eine zielgerichtete Bündelung von Interventionen (Eltern/Bezugspersonen, Systeme der frühkindlichen/kindlichen Erziehung, Bildungssysteme, Betriebe). Rollenmuster müssen bewusst gemacht werden, um zielgerichtete Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Handwerksbetriebe sollten sich mit den tradierten Rollenmustern auseinandersetzen und sich im Rahmen der Diversität auf die Bedarfe des weiblichen Geschlechtes einstellen. Das Handwerk sollte sich gezielt für Schülerinnen öffnen und Praktika (auch außerhalb des Girlsdays) ermöglichen. Die Schaffung von positiven Vorbildern von Frauen in männlich dominierten Berufen kann diesen Öffnungsprozess beschleunigen und die Sichtbarkeit von Frauen in diesen Bereichen erhöhen. Bei diesem Prozess sollten aktuelle Social-Media-Kanäle genutzt werden.

Ziel sollte sein, junge Frauen für die handwerklichen Berufe zu begeistern und sie von den Vorteilen der entsprechenden Berufswahl zu überzeugen (Zukunftssicherheit, Aufstiegsmöglichkeiten, Verdienstmöglichkeiten etc.). Dies kann u.a. durch öffentliche Kampagnen, die um mehr Frauen im Handwerk werben, erreicht werden. Dabei ist es wichtig, den Bezug zum Leben der jungen Frau herzustellen und den Handwerksberuf mit den Interessen/Lebensrealitäten junger Frauen zu verbinden. Mentoring-Programme (Nutzung von positiven Vorbildern) können den Prozess wirksam unterstützen. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollten Handwerksbetriebe auch Teilzeitausbildungen ermöglichen.

An diesem Punkt wird sehr deutlich, dass eine isolierte Betrachtung oder gar Steuerung unrealistisch ist. Betrachtet man die aktuelle Entwicklung der jungen Frauengeneration zurück zu tradierten Rollenbildern (oft erklärt durch gesamtgesellschaftliche Verunsicherung und Krisen wie Krieg, Klima, etc.), offenbart sich Begrenztheit unseres Einflussbereichs.

17. Welche Bedingungen/Ressourcen werden benötigt, damit Praktika (oder ähnlich angeleitete Ausbildungssituationen) sinnvoll begleitet werden können und so ihre tatsächliche Wirksamkeit entfalten?

Zur optimalen Entfaltung der Wirksamkeit von Praktika bedarf es der engen Kooperation zwischen den Systemen der Bildung, Ausbildung und anderen Akteur:innen im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. So können Standards für Praktika weiterentwickelt und an die Bedarfe der jungen Menschen angepasst werden. Im Rahmen der Dortmunder Fokuskonferenz wurde beispielsweise von den teilnehmenden Schüler:innen der Wunsch nach einer Datenbank für Praktikumsplätze und Informationen rund um das Thema Praktikum geäußert.

Die Praktika-Formate sind heterogen und benötigen individualisierte Rahmenbedingungen. Sie unterscheiden sich grob in Pflichtpraktika (Schule, Berufsfachschulen, Studium) und freiwillige Praktika. Die Praktika haben eine unterschiedliche zeitliche Dauer.

Praktika richten sich an junge Menschen, die sich in verschiedenen Alters- und Entwicklungsstufen befinden. Eine wirkungsvolle Begleitung der Praktika bindet in den Organisationssystemen (z. B.: Schule, Betrieb) Sach- und Personalressourcen für die Vorbereitungs-, Durchführungs- und Nachbereitungsphase von Praktika.

Praxisanleiter müssen geschult/fortgebildet werden, da dies zur Qualitätssteigerung von Praktika beiträgt. Die Anleiter:innentätigkeit sollte im Betrieb/Unternehmen wertgeschätzt werden, da die Anforderungen herausfordernd sind.

Praktika sind wichtige und nicht zu unterschätzende Elemente der Berufswahlorientierungs- und Berufsfindungsprozesse junger Menschen. Sie sollten daher auch einen hohen Stellenwert einnehmen. Bereits in der Vorbereitungsphase eines Praktikums setzen sich junge Menschen mit Unterstützung ihrer Lehrkräfte, der Eltern und oder anderer Akteur:innen im Übergang Schule – Arbeitswelt mit beruflichen Interessen, Bedürfnissen, Fähigkeiten und Stärken auseinander. Der Prozess fördert im Idealfall bereits die Eigenreflexion und Persönlichkeitsentwicklung.

Junge Menschen erhalten durch Praktika einen Einblick in die Arbeitswelt und in den Arbeitsalltag. Wünsche und Erwartungen können junge Menschen durch ein Praktikum an die Realitäten der Arbeitswelt anpassen. Sie erwerben während eines Praktikums berufliche Fähigkeiten und Fertigkeiten. Ihre Soft Skills werden gestärkt.

Die Nachbereitungsphase bietet nochmals allen Beteiligten die Möglichkeit zur Reflexion des Praktikums. Das Unternehmen kann über das Praktikum hinaus Kontakt zum jungen Menschen halten und gewinnt auf diesem Weg geeignete Auszubildende/ Studienabsolvent:innen. Der Fachkräftebedarf kann auf diesem Weg strategisch abgemildert werden.

Netzwerke, die für die berufliche Weiterentwicklung förderlich sind, können bereits durch Praktika aufgebaut werden. Weiterhin wirken sich Praktika im Lebenslauf positiv aus. Durch ein Feedback der jungen Menschen zum Praktikum kann auch das Unternehmen die Rahmenbedingungen im Sinne einer positiven Wirksamkeit von Praktika anpassen.

18. Wie können Jugendliche erreicht werden, die im Übergangssystem waren und dort verloren gehen?

Das Übergangssystem steht für die Bündelung der unterschiedlichsten Angebote, die sich an junge Menschen im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt richten. Die Zielgruppe, die damit verbundenen Bedarfe der jungen Menschen und die Ziele der Angebote sind absolut heterogen.

Wenn der Übergang gut gelingt, sind nachgehende und aufwendige „Reparaturarbeiten“ nicht oder nur noch in einem geringen Umfang notwendig. Ein hochfunktionales Übergangssystem sichert jungen Menschen nahtlose, bedarfsgerechte und zielgerichtete Anschlüsse. Voraussetzung ist, dass sich die Institutionen/Träger im Übergang als eine Verantwortungsgemeinschaft verstehen und entsprechend systematisch interinstitutionell kooperieren.

Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt gestaltet sich insbesondere für benachteiligte junge Menschen problematisch. Diese Zielgruppe weist oftmals multiple Problemlagen auf und verfügt über eingeschränkte Ressourcen. Der Hauptfokus sollte daher auf eine gelingende Gestaltung der Übergänge gelegt werden. Es ist von besonderer Relevanz, jungen Menschen insbesondere in der sensiblen Zeit der Übergänge/Umbrüche bedarfsgerechte Unterstützung anzubieten.

Übergänge sind von der Verantwortungsgemeinschaft mit dem jungen Menschen zu planen und zielorientiert zu begleiten, sodass die Weiterführung der Prozesse des abgehenden Systems gesichert werden (z. B.: „warme Übergaben“, Kooperationsbüro, gemeinsame Fallkonferenzen, Fallbesprechungen, Übergangslotsen). Die Übergänge sollten systematisiert von den Systemen eingeleitet und strukturell verankert werden.

Sollten junge Menschen, die im Übergang verloren gegangen sind, wieder erreicht werden, ist dies in der Regel mit einem erhöhten Ressourcenaufwand verbunden.

Junge Menschen mit multiplen Problemen benötigen neben den laufenden personenbezogenen Bedarfen insbesondere im Übergang Unterstützung bei der Koordination der unterschiedlichen Hilfen und den damit verbundenen administrativen Anforderungen (z. B.: Antragstellungen bei Behörden). Die Angebote sollten möglichst niederschwellig, lebenswelt- und ressourcenorientiert sowie gut miteinander vernetzt sein. Wirksamkeitssteigernd sind in der Beratung eine partizipative, wertschätzende und akzeptierende Grundhaltung, Zielorientierung, Fehlertoleranz und Feedback-Kultur der Beratungsfachkraft.

Voraussetzungen für zielgerichtete personenbezogene Interventionen ist die Sicherstellung einer trägerübergreifenden datenschutzkonformen Datenübermittlung. Ein weiterer Ansatz ist die niederschwellige und aufsuchende Arbeit mit Zielgruppen im Sozialräumen, um sie für weitergehende Hilfen aufzuschließen und/oder sie in bestehende Regelsysteme zu reintegrieren.