

BER

Berliner Beiträge zur Integration und Migration

Expertise
„Sicherung von Ausbildungserfolg bei
Auszubildenden mit Migrationshintergrund“

Regine Mauruszat

EYÄN

Impressum

Der Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration
BQN Berlin

Potsdamer Straße 65
10785 Berlin

www.bgn-berlin.de

www.bqnet.de

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds (ESF). BQN ist Teil des Förderprogramms Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf(BQF).

Koordination des Bundesprogramms:

Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM)
Projektträger-Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (PT-DLR)

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	
1	Methodisches Vorgehen und empirische Grundlagen der Expertise	1
2	Analyse der Problemlage.....	2
2.1	Sicherung von Ausbildungserfolg und Verhinderung von Ausbildungsabbruch	2
2.1.1	Ausmaß und berufliche Verteilung vorzeitiger Lösungen von	
	Ausbildungsverträgen	3
2.1.2	Ursachen und Hintergründe vorzeitiger Lösung von Ausbildungsverträgen	7
2.2	Jugendliche mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Ausbildung	13
2.2.1	Ausländer in der beruflichen Ausbildung: Ausmaß ihrer Beteiligung an der	
	Ausbildung und Verteilung auf die Berufe	13
2.2.2	Probleme von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der betrieblichen	
	Ausbildung	18
2.3	Vorzeitige Lösungen von Verträgen durch Auszubildende mit	
	Migrationshintergrund	24
3.	Hilfe- und Förderangebote für Jugendliche in der betrieblichen	30
	Ausbildung.....	30
3.1	Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH).....	30
3.2	Ausbildungs- und Konfliktberatung bei diversen Institutionen.....	33
3.3	Hilfe- und Förderangebote an den OSZ.....	36
3.4	Sonstige Hilfen	40
3.4.1	Ausbildungsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund und	
	ihre Eltern (KUMULUS)	40
3.4.2	Weitere Hilfen der Agenturen für Arbeit zur Sicherung von	
	Ausbildungserfolg.....	40
4.	Schlussfolgerungen zum Förderbedarf	41
5.	Empfehlungen für die Arbeit von BQN Berlin.....	44
6.	Anhang	49

VORWORT

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind auf dem Berliner Ausbildungsmarkt in mehrfacher Hinsicht benachteiligt: Sie finden seltener einen Ausbildungsplatz als ihre Altersgenossen deutscher Abstammung; sie machen die Ausbildung häufig in weniger anspruchsvollen Berufen, und überdurchschnittlich viele von ihnen brechen ihre Ausbildung vorzeitig ab.

Dies können wir nicht hinnehmen. Das von mir koordinierte *Berufliche Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten* (BQN Berlin) hat deshalb die vorliegende Studie in Auftrag gegeben, die das Thema Ausbildungsabbruch junger Migranten/innen analysiert und vorhandene Hilfsangebote beschreibt. BQN Berlin verfolgt ein Anliegen: die berufliche Qualifizierung junger Migranten/innen voranzutreiben.

Die deutschen Statistiken bilden die Lebenslage von Migranten/innen zwar nur ungenau ab, doch die Zahlen der Studie zeigen zumindest eine Tendenz auf – und die ist bedrückend. Der Anteil der Jugendlichen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unter den Auszubildenden liegt seit Jahren bei rund 5 Prozent. Und nur 56 Prozent aller Azubis nichtdeutscher Staatsangehörigkeit beendeten im Jahr 2003 ihre Ausbildung erfolgreich, aber 77 Prozent aller Deutschen. Die Folgen sind fatal: Besonders männliche Jugendliche bleiben nach dem Ausbildungsabbruch häufig dauerhaft berufslos.

Die Studie führt viele Gründe für diesen Missstand an. So finden Jugendliche mit Migrationshintergrund nur selten Ausbildungsplätze in ihren Wunschberufen. Nicht selten haben sie große Schwierigkeiten im theoretischen Teil der Ausbildung, weil ihnen Kenntnisse der deutschen Schriftsprache fehlen. Dazu kommt die häufig fehlende Ausbildungserfahrung in den Migrantenfamilien.

Das Unterstützungsangebot für Auszubildende in Berlin ist breit, wie die Expertise weiter ausführt. Es reicht von der sehr erfolgreichen „ausbildungsbegleitenden Hilfe“ der Bundesagentur für Arbeit über Konfliktberatung bis zu Hilfen der Oberstufenzentren. Die Autorin der Studie hat bei diesen Angeboten aber auch große Defizite festgestellt. Beispielsweise werde der eingeplante Unterricht in Deutsch als Zweitsprache in den Oberstufenzentren praktisch kaum erteilt. Zudem hänge es stark von den jeweiligen Beratern/innen ab, inwiefern die besonderen Probleme der Migranten/innen berücksichtigt würden.

BQN Berlin wird in der Expertise deshalb unter anderem geraten, die Weiterentwicklung der Beratungs- und Hilfsangebote voranzutreiben. Wir haben daraufhin die Maßnahme „Verhinderung von Ausbildungsabbruch“ ins Leben gerufen, die modellhaft an einem Oberstufenzentrum durchgeführt wird. So genannte Lerncoaches beraten und begleiten abbruchgefährdete Azubis. Gemeinsam analysieren Lerncoach und Azubi die Ausbildungssituation, überlegen, welche Förderangebote anderer Institutionen genutzt werden können und versuchen, bei Konflikten Lösungen zu finden. Begleitet wird das Vorhaben durch einen Sprachtest und die Beratung des Lehrerkollegiums.

Von der Maßnahme erhofft sich BQN Berlin Erkenntnisse für die Optimierung auch anderer Beratungsangebote. Denn wenn Berlin die Ausbildungssituation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund verbessern will, dann müssen alle relevanten Akteure an einem Strang ziehen.

Günter Piening

Der Beauftragte des Senats von Berlin
für Integration und Migration

Die vorliegende Expertise entstand im Rahmen des Projekts „BQN Berlin“, welches aus dem gleichnamigen Programm: „Kompetenzen fördern – berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert wird. Das Projekt ist angesiedelt beim Beauftragten für Integration und Migration des Senats von Berlin. Die Expertise dient der Vorbereitung des Vorhabens „Sicherung von Ausbildungserfolg“, eines Teilprojekts von BQN Berlin. Ziel der Expertise war es, die Problemlage in Berlin hinsichtlich Gefährdung von Ausbildungserfolg bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu analysieren und die zurzeit vorhandenen Hilfeangebote darzustellen und zu beurteilen. Auf diesen Erkenntnissen beruhend, identifiziert die Expertise Bereiche, in denen Handlungsbedarf zur Verbesserung des Ausbildungserfolgs von Jugendlichen mit Migrationshintergrund besteht, und schlägt Aktivitäten vor, die sinnvoll im Rahmen von BQN umgesetzt werden könnten.

1. Methodisches Vorgehen und empirische Grundlagen der Expertise

Die empirischen Grundlagen der Expertise umfassen zum einen diverser statistisches Datenmaterial, das für die Expertise beschafft und ausgewertet wurde, zum anderen eine Reihe von Experteninterviews.

Veröffentlichte Daten mit Relevanz zum Thema stellen die vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverträgen sowie Daten zur Nationalität der Auszubildenden dar. Beide Indikatoren wurden nach Berufen bzw. Berufsgruppen differenziert ausgewertet (s. 2.1.1 und 2.2.1) und die Ergebnisse einander gegenübergestellt (2.3). Prinzipiell weisen die erhältlichen statistischen Daten die methodische Schwäche auf, dass sie an der Staatsangehörigkeit der Auszubildenden ansetzen. Zunehmend ist jedoch von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, aber deutscher Staatsbürgerschaft im Ausbildungssystem auszugehen. Darüber hinaus wurde bei an der Ausbildung beteiligten Institutionen nach detailliertem Datenmaterial zur Nationalität von Prüfungskandidaten, differenziert nach bestandenen und nicht bestandenen Prüfungen, sowie von vorzeitig aus der Ausbildung Ausscheidenden recherchiert. Die Ergebnisse hierzu sind ebenfalls in den jeweiligen Kapiteln dargestellt.

Die geführten Experteninterviews dienten zum einen der Sammlung von Einschätzungen zu den Ursachen von Ausbildungsabbruch sowie zu den besonderen Problemen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der beruflichen Ausbildung, die zu einer höheren Gefährdung des Ausbildungserfolg im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund führen könnten. Die entsprechenden Kapitel der Expertise (2.1.2 und 2.2.2) beruhen daher in erster Linie auf diesen Gesprächen sowie auf einer ergänzenden Auswertung vorhandener Literatur. Grundsätzlich sind Erkenntnisse zu fehlendem Ausbildungserfolg von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in erster Linie durch eine Kombination der Aussagen zu den beiden Themenkomplexen zu erschließen, da so gut wie kein interviewter Experte direkten Kontakt mit der Gruppe Ausbildungsabbrecher mit Migrationshintergrund hatte. Offensichtlich werden Ausbildungsabbrecher (aller Nationalitäten) durch die Hilfeangebote nicht (ausreichend) erreicht. Hinzu kommt, dass die Anzahl an Jugendlichen mit Migrationshintergrund in

der betrieblichen Ausbildung in den letzten Jahren zurückgegangen ist und daher in manchen Bereichen die Anzahl der betroffenen Jugendlichen zu niedrig erscheint, als dass Experten allgemeine Aussagen zu dieser Gruppe machen können oder wollen. Alle Experten sind sich einig, dass der *Zugang* in die betriebliche Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund zurzeit mit großen und wachsenden Hürden versehen ist.

Zum anderen dienten die geführten Experteninterviews der Beschreibung der augenblicklichen Situation in Bezug auf Hilfs- und Förderangebote. Einbezogen wurden Beratungsstellen für Auszubildende, Träger von ausbildungsbegleitenden Hilfen sowie die Oberstufenzentren (Berufsschulen).¹ Die Auswahl der Gesprächspartner erfolgte in Abstimmung mit dem Projekt BQN. Da bei der Durchführung der Expertengespräche angesichts der Fülle beteiligter Akteure und möglicher Gesprächspartner ein Schwerpunkt auf bestimmte Berufe gesetzt werden musste, erfolgte eine Auswahl aufgrund hoher Lösungsquoten bei gleichzeitig hohem Ausländeranteil. Im Ergebnis wurden in erster Linie Akteure aus dem Bereich Gesundheitsberufe befragt, ergänzend wurde der Beruf Elektroinstallateur (mit Hinblick auf die ausgewogene Berücksichtigung männlicher und weiblicher Auszubildender) einbezogen.

2. Analyse der Problemlage

2.1 Sicherung von Ausbildungserfolg und Verhinderung von Ausbildungsabbruch

Der Abbruch einer Ausbildung im dualen System ist ein in der Forschung und Bildungsberichterstattung gut dokumentiertes Phänomen: Seit der Zunahme vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen (bei gleichzeitiger Verknappung von betrieblichen Ausbildungsplätzen) wurden Untersuchungen zu den Ursachen durchgeführt mit dem Ziel, Ansatzmöglichkeiten für eine Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen zu identifizieren. Die Ursachen von Ausbildungsabbruch können angesichts weitgehend deckungsgleicher Ergebnisse, die von unterschiedlichen Studien zu unterschiedlichen Zeitpunkten mit Hilfe von Befragungen ermittelt wurden,² als relativ gut bekannt angesehen werden.

So kommen alle Studien übereinstimmend zu dem Schluss, dass Ausbildungsabbruch nicht grundsätzlich als negatives Ereignis in der Bildungskarriere eines/r Jugendlichen angesehen werden darf. Im Gegenteil werden viele Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, um eine Ausbildung in einem anderen Beruf, der den Interessen der Jugendlichen oder ihren ursprünglichen Berufswünschen stärker entgegenkommt, neu zu beginnen. Statistisch werden auch diejenigen Fälle als Ausbildungsabbruch erfasst, in denen der Auszubildende nur den Ausbildungsbetrieb wechselt. Viele dieser Jugendlichen schließen letztlich eine Ausbildung ab, so dass die Lösung des Ausbildungsverhältnisses hier nicht zu dauerhafter Berufslosigkeit führt. Im Gegenteil kann eine Beendigung eines bestehenden Ausbildungsverhältnisses bei anschließendem Abschluss eines neuen langfristig für den Ausbildungserfolg sogar eher förderlich sein. Laut der aktuellen Untersuchung des BiBB (BMBF 2003) verbleiben 62% der Abbrecher im Anschluss an den Abbruch im Berufsbildungssystem.

¹ s. Liste der Interviewpartner im Anhang

² aktuelle Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BMBF 2003), Deuer, Ertelt (2001), Hecker (2000), Gellhardt, Kohlmeyer, Theisen (1995)

Als problematisch sind daher hauptsächlich diejenigen Abbrüche anzusehen, bei denen die Jugendlichen ohne eine Anschlussperspektive die Ausbildung abbrechen und danach mit hoher Wahrscheinlichkeit im Status eines/einer Ungelernten verbleiben. Vertragslösungen ohne Anschlussperspektive können auch auf die Initiative des Betriebs hin zustande kommen.³ Ungefähr jede dritte Vertragslösung kommt auf Initiative des Ausbildungsbetriebs zustande (BMBF 2003). Hinzu kommen Beendigungen von Ausbildungsverhältnissen durch den Konkurs der Firma.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Oberziel „Sicherung von Ausbildungserfolg“ nicht mit der Zielsetzung „Fortsetzung aller bestehenden Ausbildungsverträge“ verwechselt werden darf. Stattdessen tritt „Sicherung von Ausbildungserfolg“ ein, wenn

- unreflektierte Ausbildungsabbrüche ohne Anschlussperspektive verhindert werden,
- bei Problemen im Betrieb oder Auflösung des Betriebs Ausbildungsfortsetzungen in anderen Betrieben ermöglicht werden,
- Kündigungen von Seiten der Betriebe aufgrund von Ursachen oder Anlässen, die die Jugendlichen beeinflussen können, verhindert oder vermieden werden,
- die Abschlussprüfung bestanden wird.

2.1.1 Ausmaß und berufliche Verteilung vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen

Die Statistiken zur vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen, die auf den Erhebungen durch die Kammern als Zuständige Stellen für die Ausbildungsverhältnisse beruhen, geben nur den Gesamtumfang an vorzeitigen Lösungen an und enthalten keine Informationen darüber, ob die Jugendlichen nur den Betrieb wechseln; ebenso wenig können die Statistiken erfassen, ob die Initiative zur Auflösung vom Auszubildenden oder vom Betrieb ausging. Im Jahr 2003 wurden in Berlin insgesamt 5.526 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst.

Um die Intensität des Lösungsgeschehens zu beschreiben, werden üblicherweise Lösungsquoten berechnet. Die vorzeitigen Lösungen können hierfür entweder auf die Gesamtzahl aller Auszubildenden oder auf die Zahl der im gleichen Jahr neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse bezogen werden. Die zweite Variante ist vorzuziehen, wenn die Lösungsquoten verschiedener Berufe verglichen werden sollen, da ansonsten die unterschiedliche Dauer der Ausbildungsberufe (zwischen 2 und 3,5 Jahren) zu einer beträchtlichen Verzerrung der Ergebnisse führt. Im Jahr 2003 betrug die so berechnete Lösungsquote für alle Berufe in Berlin 26,2%, d.h. auf vier neu abgeschlossene Verträge kam ein vorzeitig gelöster.⁴ Dies ist ein markanter Rückgang im Vergleich zu den Vorjahren, jedoch kann daraus noch nicht auf einen Trend geschlossen werden.

³ Rechtlich ist eine einseitige Kündigung des Ausbildungsvertrags nur während der dreimonatigen Probezeit erlaubt. Später ist eine Beendigung – von Ausnahmen abgesehen – nur in gegenseitigem Einvernehmen möglich. Jedoch geht in der Praxis die Initiative für die einvernehmliche Beendigung häufig von einer der beiden Seiten aus.

Bezogen auf die Auszubildenden aller Lehrjahre zum Stichtag 31.12.2003 lag die Lösungsquote bei 9,6%.

Eine Analyse der Lösungsquoten nach Berufsgruppen (Tab. 2.1) zeigt,⁵ dass insbesondere einige Berufsgruppen des Baubereichs sowie aus der Gesundheitsversorgung und dem Ernährungsbereich durch außergewöhnlich hohe Lösungsquoten gekennzeichnet sind. Die Analyse einzelner Berufe (Tab. 2.2) bestätigt die beruflichen Schwerpunkte der vorzeitigen Lösungen, weist aber mit den Berufen Elektroinstallateur/in und Metallbauer/in zusätzlich noch weitere Handwerksberufe mit hohen Lösungsquoten aus, hinzu kommt mit den Rechtsanwaltsfachangestellten zusätzlich zur/m Zahnmedizinischen/r Fachangestellten und der/dem Arzthelfer/in ein weiterer Ausbildungsberuf des Ausbildungsbereichs Freie Berufe.

Tab. 2.1: Berufsgruppen mit vorzeitigen Lösungsquoten über 35%, Berlin, 2003

Berufsgruppe	Lösungsquote, in %
Hochbau	50,5
Gesundheit	48,7
Warenkaufleute*	45,6
Backwarenherstellung	42,7
Köche	36,9
Ausbau	35,4
Gartenbau	35,3

* hauptsächlich pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte

⁵ Methodische Anmerkungen: Berufsgruppen wurden analysiert, da in einer Reihe von wichtigen Berufen in den letzten Jahren Neuordnungen stattfanden (z.B. im Bereich Blechkonstruktion) mit der Folge, dass für einzelne Berufe in diesen Bereichen zur Zeit keine sinnvollen Lösungsquoten berechnet werden können (es gibt noch Abbrüche, aber keine Neueintritte mehr). Das BiBB berechnet methodisch genauere Lösungsquoten für alle Ausbildungsberufe, diese wurden jedoch nicht verwendet, da diese nicht für Berufsgruppen berechnet werden (nur für einzelne Berufe). Es wurden nur Berufsgruppen bzw. Ausbildungsberufe mehr mit als 100 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2003 berücksichtigt.

Tab. 2.2: Ausbildungsberufe mit vorzeitigen Lösungsquoten über 35%, Berlin, 2003

Ausbildungsberuf	Lösungsquote, in %
Maurer/in	60,0
Zahnmed.Fachangestellte/r Zahnarthelferin	56,4
Florist/in	55,3
Bäcker/in	51,5
Arzthelfer/in	42,4
Elektroinstallateur/in	38,8
Metallbauer/in	37,2
Koch/Köchin	36,9
Rechtsanwalts-(u. Not.-) Fachangestellte/r	35,2

Quelle: Statistisches Landesamt Berlin, eigene Berechnungen

Während man durch die Analyse der Lösungsquoten zu Aussagen darüber kommt, in welchen Berufen oder Berufsgruppen besonders problematische Bedingungen hinsichtlich vorzeitiger Lösung von Ausbildungsverträgen herrschen, sagt dies doch nichts über die Zahl der betroffenen Jugendlichen aus, da die Ausbildungsintensität in den einzelnen Berufen und Berufsgruppen sehr variiert. Daher geben die Tabellen 2.3 und 2.4 Auskunft über diejenigen Berufsgruppen bzw. Berufe, in denen die absolute Zahl an vorzeitigen Lösungen besonders hoch ist.

Tab 2.3: Berufsgruppen mit über 250 vorzeitigen Lösungen, Berlin, 2003

Berufsgruppe	Anzahl vorzeitige Lösungen
Büro, kaufm. Angestellte	685
Gesundheit	578
Handelskaufleute	539
Hotel und Gaststätten	380
Körperpflege	337
Köche	290

Quelle: Statistisches Landesamt Berlin

Tab. 2.4: Ausbildungsberufe mit über 150 vorzeitigen Lösungen, Berlin, 2003

Ausbildungsberuf	Anzahl vorzeitige Lösungen
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	454
Friseur/in	330
Koch/Köchin	290
Arzthelfer/in	276
Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	273
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	226
Bürokaufmann/-frau	220
Maler/in u. Lackierer/in	179
Elektroinstallateur/in	161
Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhandwerk	157

Quelle: Statistisches Landesamt Berlin

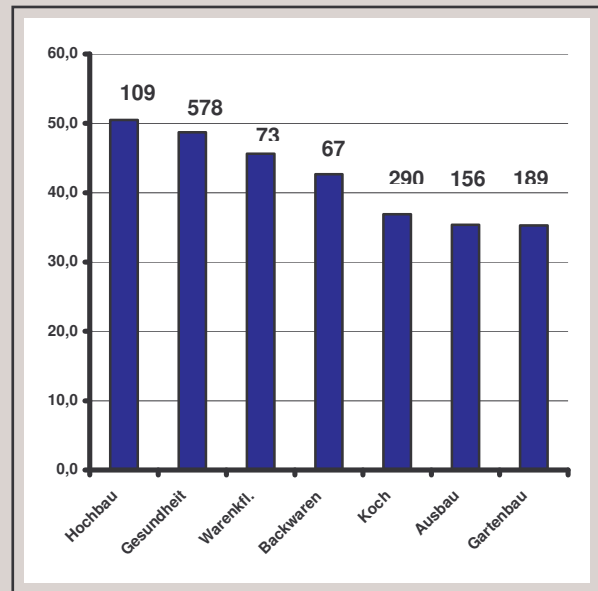
Wie sich zeigt, hat sich die Rangfolge im Vergleich zur Betrachtung der Lösungsquoten verschoben. Da im Einzelhandel und in den Büroberufen zur Zeit in Berlin besonders viel ausgebildet wird, finden sich hier in absoluten Zahlen besonders viele Lösungen, ähnlich im Friseurberuf. Durch hohe Lösungsquote und zugleich auch hohe absolute Zahlen sind dagegen die Gesundheitsberufe gekennzeichnet, wodurch sich das Vertragslösungsgeschehen bei diesen Berufen als besonders alarmierend darstellt. Ähnliches trifft auch auf die Berufe Koch und – wenngleich weniger stark ausgeprägt - Elektroinstallateur/in zu.

Laut Zahlen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport schlossen im Schuljahr 2003/04 75,3% aller Auszubildenden, die die Berufsschule verließen, die Ausbildung regulär ab. 11,4% beendeten die Ausbildung, ohne ein Abschlusszeugnis zu erhalten (d.h. ohne Prüfungserfolg), und weitere 13,3% beendeten die Ausbildung vorzeitig.

Ausbildungsabbruch: Häufigkeit und berufliche Verteilung

(gemessen an den vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverträgen und der Lösungsquote)

- Lösungsquote Durchschnitt: 26,2 %
- Zahlen betroffener Jugendlicher stärker durch Ausbildungshäufigkeit als durch Lösungsquote beeinflusst (Büro, Handel)
- Berufe: zusätzlich Elektroinstallateur und Metallbauer
- Abgänger Berufsschule: 75,5% abgeschlossen
11,4% nicht bestanden
13,3% abgebrochen



2.1.2 Ursachen und Hintergründe vorzeitiger Lösung von Ausbildungsverträgen

Alle einschlägigen Untersuchungen kommen übereinstimmend zu dem Schluss, dass vorzeitige Lösungen in *Klein- und Kleinstbetrieben* überdurchschnittlich häufig vorkommen. Dies spiegelt sich auch in den besonders betroffenen Berufen wider, die vorwiegend im Handwerk bzw. in den Freien Berufen ausgeübt werden, und sich damit auf Kleinunternehmen konzentrieren. Berufe der Industrie oder auch des öffentlichen Dienstes weisen eine markant niedrigere Lösungsquote auf.

Die Hintergründe für die Konzentration des Lösungsgeschehens auf Klein- und Kleinstbetriebe sind zum einen darin zu sehen, dass die alltägliche Zusammenarbeit der (wenigen) Kollegen stärker von subjektiv empfundenen persönlichen Faktoren abhängig ist als in größeren Einheiten. Auch durchlaufen Auszubildende in größeren Unternehmen normalerweise eine Reihe von Abteilungen, während sie in Klein(st)unternehmen die gesamte Ausbildungszeit mit denselben Personen verbringen. Treten unüberbrückbare persönliche Differenzen auf, existieren innerhalb des Betriebs keine Ausweichmöglichkeiten, so dass nur ein Betriebswechsel, der sich als vorzeitige Lösung in der Statistik niederschlägt, als Ausweg bleibt. Als besonders belastend erweisen sich dabei Berufe, in denen nicht einmal ein räumliches Ausweichen möglich ist, was u.a. auf die in Arztpraxen ausgeübten Gesundheitsberufe zutrifft. Für die Gesundheitsberufe wird daher geschätzt, dass bis zu 50% aller Vertragsauflösungen auf Praxiswechsel zurückzuführen sind.⁶

⁶ Aussage Leiter OSZ Gesundheit I

In Kleinbetrieben ist auch eine *systematische Ausbildung*, in denen die Jugendlichen Schritt um Schritt an die Anforderungen des Ausbildungsberufs herangeführt werden, *weniger die Regel*. Als besonders problematisch erweisen sich in diesem Zusammenhang die Freien Berufe. Während im Handwerk die Ausbildungsbefähigung mit dem Erwerb des Meistertitels einhergeht, ist in den Freien Berufen die Ausbildungsbefähigung nur an die reguläre Ausübung des Berufs und die Beschäftigung einer ausgebildeten Fachkraft geknüpft. Ärzte, Zahnärzte, Rechtsanwälte mit eigener Praxis oder Kanzlei dürfen ausbilden, ohne sich in irgendeiner Hinsicht mit den Regularien der Ausbildung oder berufspädagogischen Erkenntnissen vertraut machen zu müssen. Die eigentliche Anleitung der Auszubildenden in den Kanzleien oder Praxen wird aber in der Regel auch durch erfahrende Kräfte der Helfer- oder Fachangestelltenberufe durchgeführt. Auch diese benötigen keine den IHK-Berufen vergleichbare Qualifizierung (AEVO-Nachweis, zurzeit ausgesetzt). Engagierten Praxen stehen zwar die Kammern mit Rat und Informationsangeboten zur Seite, doch ist die Annahme dieser Angebote völlig freiwillig. Im Ergebnis muss davon ausgegangen werden, dass in den Freien Berufen bei vielen Ausbildungsbetrieben (Praxen oder Kanzleien) keine systematische Ausbildung erfolgt.

Die Situation ist jedoch de facto in vielen Handwerksbetrieben nicht unähnlich. Insbesondere für die letzten Jahre wird von den interviewten Experten von einer abnehmenden Systematik in der Ausbildung bei Handwerksunternehmen berichtet, ausgelöst durch die wirtschaftliche Krise vieler Handwerksunternehmen in Berlin. Oft können Gesellen oder Meister nicht mehr die Zeit aufbringen, Jugendliche schrittweise und unter Berücksichtigung ihrer Lernfortschritte an die Aufgaben und Arbeitsabläufe der jeweiligen Berufe heranzuführen. Im Ergebnis wird von vielen Auszubildenden im Handwerk wie in den Freien Berufen gleich von Beginn ihrer Ausbildung an ein selbstständiges Sich-Einfinden in den Arbeitsalltag und in die Aufgaben verlangt. Die Ausbildungsbetriebe setzen ein hohes Maß an Selbst- und Handlungskompetenz bei den Jugendlichen schon voraus,⁷ anstatt sie ihnen im Verlauf der Ausbildung zu vermitteln.

Es ist davon auszugehen, dass dies für viele Jugendliche eine massive Überforderung darstellt. Die Schule bereitet nicht auf die Übernahme von weitgehender Eigenverantwortung für den Bildungserfolg vor, ebenso wenig wie auf die notwendige Flexibilität im alltäglichen Berufshandeln. Auch erwarten die Jugendlichen entsprechend den vorherrschenden und von den Berufsberatungsinformationen auch bestätigten Vorstellungen über Ausbildung ein zwar praktisches, aber geregeltes Lernen. Die Widersprüche zwischen den Erwartungen der Betriebe und den Voraussetzungen und Erwartungen der Jugendlichen lassen konfliktträchtige Situationen entstehen.

Ausbildungskonflikte werden in Untersuchungen häufig als eine wesentliche Ursache für Abbrüche von Ausbildungen beschrieben.⁸ Eindeutiges Fehlverhalten von Vorgesetzten (sei es im Tonfall, wie Anschreien der Auszubildenden, bis hin zu Gewalttätigkeiten oder sexuel-

⁷ In diesem Zusammenhang muss auch auf das steigende Alter der Auszubildenden hingewiesen werden.

⁸ s. bspw. Gellhardt, Kohlmeyer, Theisen (1995)

len Belästigungen) kommt vor. Häufig sind die beschriebenen Konflikte jedoch weniger ausbildungsspezifisch, sondern alltägliche Arbeitskonflikte zwischen Mitarbeitern oder Mitarbeitern und Vorgesetzten (über Aufteilung der Arbeit, Pausenzeiten, Konkurrenzverhalten unter Kollegen, etc.). Im Unterschied zu älteren Mitarbeitern fehlt Auszubildenden aber die Erfahrung im Umgang mit solchen Konflikten, sie müssen die hierfür notwendigen sozialen Kompetenzen erst erwerben. Auch lassen sich aufgrund der verschlechterten Lage auf dem Ausbildungsmarkt selbst relativ eindeutige Rechtsansprüche wie Pausenzeiten manchmal nur schwer in den Ausbildungsbetrieben durchsetzen. Des Weiteren fehlt Auszubildenden angesichts ihrer untergeordneten Stellung im Betrieb die notwendige Souveränität im Umgang mit betrieblichen Konflikten. Häufig ist die Situation angstbesetzt. Infolgedessen verfügen die Jugendlichen über weitaus weniger Handlungsstrategien im Umgang mit Arbeitskonflikten als ältere Mitarbeiter und reagieren daher eher mit Flucht aus der Situation.

Wenn, wie in diesen Situationen, das Vertrauensverhältnis zwischen Auszubildender/m und Ausbilder/in massiv gestört ist, liegt ein ernsthaftes Risiko für Ausbildungsabbruch vor (Deuer, Ertelt 2001 S. 1426). In der Kombination der verschiedenen Lernorte und der unterschiedlichen Anforderungen in den verschiedenen Stadien der Ausbildung benötigen die Jugendlichen verlässliche Begleitung. Im Ergebnis stellt der/die Ausbilder/in den zentralen Ansprechpartner des/der Jugendlichen im Ausbildungsablauf dar, der/die nur unvollkommen von dritten Personen (Lehrern, Eltern) ersetzt werden kann. Wenn darüber hinaus weder Ausbilder noch Eltern noch Lehrer noch Klassenkameraden die Jugendlichen bei Motivations- oder Leistungskrisen von sich aus ansprechen, gerät der Ausbildungserfolg in Gefahr.

Alle empirischen Untersuchungen zeigen jedoch in völliger Übereinstimmung mit den Einschätzungen der befragten Experten, dass *Ausbildungsabbrüche sich auf die Einstiegsphase der Ausbildung konzentrieren*. Sie finden überwiegend im ersten Lehrjahr statt. Je weiter die Ausbildung vorangeschritten ist, desto eher „beißen die Jugendlichen die Zähne zusammen“ und planen stattdessen bei Konflikten nach der Ausbildung einen Betriebswechsel.

Zugleich sind in diesem Alter Ablehnung der Erwachsenenwelt und *Weigerung, sich ihren Disziplinen zu unterwerfen*, nicht gerade unnormal. Während für die Gesundheitsberufe berichtet wurde, dass die Lösungen überwiegend von Seiten der Auszubildenden ausgehen, gilt für das Elektrohandwerk das Gegenteil. Hier überwiegen Klagen der Betriebe über demonstrativ lässiges Verhalten der Auszubildenden, insbesondere mangelnde Pünktlichkeit, unentschuldigtes Fehlen, mangelnden Ehrgeiz und fehlende bzw. verbal aggressive Umgangsformen (gegenüber Vorgesetzten und Lehrern, aber auch Kunden). Dementsprechend gehen vorzeitige Lösungen der Ausbildungsverträge laut Aussage der Experten häufiger auf die Initiative der Betriebe zurück, die eine Erziehung der Auszubildenden zu diesen Sekundärtugenden eher nicht als Bestandteil der Ausbildung erachten, sondern voraussetzen. Eine Kündigung wird in diesen Fällen von Kammer oder Innung als angemessene Maßnahme angesehen, es kommt jedoch auch zu inakzeptablen Kündigungen durch Betriebe (bspw. während der Prüfungen).

Für alle Berufe werden *fehlende oder falsche Informationen über Anforderungen* und Arbeitsalltag der Berufe als eine wesentliche Ursache für Abbruch genannt. Oft kennen die Jugendlichen nur die interessanten Aspekte eines Berufs, eher belastende, wie z.B. ungüns-

tige Arbeitszeiten, die auch für die Gesundheitsberufe typisch sind, sind ihnen häufig vor Beginn der Ausbildung nicht bekannt. Wenn die Jugendlichen vorher wissen, was auf sie zukommt, hat das jedoch positive Auswirkungen auf das Durchhaltevermögen. Im Gegensatz dazu wählen Jugendliche Berufe aber häufig nach dem äußeren Schein. So gelten Gesundheitsberufe „wegen der weißen Kittel“ als „sauber“, obwohl in Wirklichkeit die Mitarbeiterinnen mit Körperflüssigkeiten, –gerüchen, Wunden und Krankheitserregern aller Art konfrontiert werden.

Häufig kann von einer bewussten Wahl des Ausbildungsberufs durch die Jugendlichen auch keine Rede sein. So haben Eltern oder andere erwachsene Verwandte immer noch einen großen Einfluss auf die Berufswahl, kennen aber – auch aufgrund der raschen Veränderungen der Berufsbilder – die Alltagsrealität in den Berufen auch nicht besser als ihre Kinder. Darüber hinaus hat insbesondere in den großen Ausbildungsberufen ein beträchtlicher Anteil der Jugendlichen den Beruf nur aus Mangel eines Ausbildungsplatzes im eigentlichen Wunschberuf ergriffen. Bei den Arzthelferinnen ist z.B. davon auszugehen, dass nur 25% aller Anfängerinnen diesen Beruf wirklich „gewählt“ haben.⁹ Dementsprechend ist einerseits nachvollziehbar, dass sie sich nicht gründlich über diesen Beruf informiert haben, und andererseits sind sie möglicherweise weiterhin auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz im Wunschberuf, so dass gerade hier Abbrüche „nach oben“ besonders häufig sein dürften. Dies trifft auch auf Auszubildende mit Abitur zu, die gerade in den Freien Berufen bevorzugt eingestellt werden, jedoch oft schnell feststellen, dass sie unterfordert sind, oder die von Anfang an die Ausbildung nur zur Überbrückung der Wartezeit auf einen Studienplatz begonnen haben.

Fachliche Überforderung in der Ausbildung zeigt sich zumeist weniger im Betrieb, sondern in den *Leistungen in der Berufsschule*. Zwar geben die meisten Jugendlichen bei Umfragen Probleme in der Berufsschule als teilweise relevant für den Abbruch an, doch sind sie allein wohl nur selten ausschlaggebend für einen Abbruch (BMBF 2003). Leistungsprobleme in der Berufsschule gefährden jedoch nichtsdestotrotz den Ausbildungserfolg, wenn sie – wenngleich auch erst zu Ende der Ausbildung - zu einem Nicht-Bestehen der Abschlussprüfung führen. Einige Betriebe erwarten jedoch gute Zensuren schon während der Ausbildung und setzen ihre Auszubildenden in dieser Hinsicht unter Druck. Leistungsprobleme werden in diesem Fall dann aber als Disziplinmängel interpretiert, da es den Jugendlichen ja frei stehe, zu büffeln oder ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch zu nehmen. So wird im Elektrohandwerk von mangelnder Lernmotivation der Jugendlichen berichtet: Schlechte Noten werden gleichgültig hingenommen und die betroffenen Jugendlichen zeigen z.T. nur wenig Ehrgeiz, die Prüfung (doch noch) zu bestehen.

Für das Elektrohandwerk wurde von Seiten der Berufsschule auf beträchtliche Defizite der Schüler in Grundlagen der Mathematik hingewiesen, die die Berufsschule nicht völlig kompensieren könne. Auch bei den Gesundheitsberufen sind alle Fächer, die mit Rechnen zu tun haben, angstbesetzt, schwierig sind z.T. auch rechtsbezogene Fächer. Erschwerend kommt hinzu, dass in einer Reihe von Fächern die Prüfungen im Multiple-Choice-Verfahren abge-

⁹ Schätzung der Ausbildungsberaterin der Kammer auf Basis ihrer wiederholten mündlichen Umfragen im OSZ zu Ausbildungsbeginn

nommen werden. Insgesamt sind die fachlich-theoretischen Anforderungen in den Elektro- wie in den Gesundheitsberufen höher, als landläufig angenommen. Während in den Gesundheitsberufen Auszubildende fast ausschließlich in den theoretischen Teilen der Prüfung scheitern, hat sich im Elektrohandwerk der Trend umgekehrt, und auch die praktischen Prüfungsteile werden des öfteren nicht bestanden. Im Gesundheitsbereich entstehen Leistungsprobleme auch durch Fehlzeiten in der Berufsschule, die nicht immer nur auf die Auszubildenden zurückzuführen sind, sondern z.T. sogar durch die Praxen verursacht werden, die ihre Auszubildenden bei Personalengpässen entgegen der Rechtslage nicht zur Berufsschule gehen lassen. Auch grundsätzliche emotionale Abneigung gegenüber Schule und Schulbesuch spielt aufseiten der Schüler eine Rolle. In den Gesundheitsberufen eröffnen Praxen gelegentlich auch „bequeme“ Ausweichmöglichkeiten für Auszubildende mit schlechten Schulleistungen oder nicht bestandener Prüfung, indem sie ihnen die Übernahme als Ungelernte anbieten, da einfache, aber schlechter bezahlte Tätigkeiten in den Praxen durchaus anfallen.

Grundsätzlich steigen die fachlich-theoretischen Anforderungen in allen Berufsausbildungen weiter, so durch die Neuordnung der Berufe, die Einführung selbstorganisierten Lernens im lernfeldbezogenen Unterricht und auch durch die Abschaffung von niedrig qualifizierten Einstiegsberufen (z.B. Pflegehelferberufe).

Während alle berücksichtigten Untersuchungen zu Ausbildungsabbruch persönliche (private) Probleme der Jugendlichen als wichtige Ursache für einen Abbruch identifizieren, wobei die genaue Natur dieser Ursachen zumeist im Unklaren bleibt, traten bei den Experteninterviews keine nennenswerten Hinweise auf diese Rubrik der Abbruchursachen zutage.

Ursachen für Ausbildungsabbruch

- **Kleinbetriebe**
 - Handwerk und freie Berufe besonders betroffen
 - persönliche Faktoren haben starken Einfluss
 - Ausbildung weniger systematisch
 - Freie Berufe ohne geregelte Ausbildung der Ausbilder
 - wirtschaftlicher Druck (Handwerk)
- **Ausbildungskonflikte**
 - überwiegend allg. Arbeitskonflikte, doch fehlt Auszubildenden Erfahrung in Lösung / Umgang
 - persönliche Unterstützung / Vertrauensverhältnis zum/r Ausbilder/in wesentlich
 - Abbruch konzentriert sich auf erstes Jahr der Ausbildung
- **falsche/fehlende Vorstellung vom Beruf**
 - wählen Berufe nach dem äußeren Schein, kennen nur positive Seiten des Berufs
 - Einfluss der Eltern oder anderer Erwachsener
 - müssen in ungewünschte Berufe ausweichen (daher Abbrüche gehäuft in unattraktiven oder sehr häufig ausgebildeten Berufen, positive Abbrüche in Wunschberuf)
- **fachliche Probleme in der Berufsschule**
 - überwiegend nicht ursächlich für Abbruch, aber für Nicht-Bestehen der Prüfungen
 - Fehlzeiten
- **„Jugendtypische Disziplinmängel“**
 - Führen zu Kündigung durch Betrieb

2.2. Jugendliche mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Ausbildung

Jugendliche mit Migrationshintergrund stellen zahlenmäßig eine weit größere Gruppe dar, als die in den Statistiken üblicherweise ausgewiesenen Jugendlichen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Viele Jugendliche bekamen als Aussiedler sofort nach ihrer Einreise in die Bundesrepublik die deutsche Staatsbürgerschaft, während von den Arbeitsmigranten bzw. ihren Nachfahren inzwischen beträchtliche Anteile die deutsche Staatsbürgerschaft durch Einbürgerung erhielten.

Zunehmend wird daher das Kriterium der „Herkunftssprache“ zugrunde gelegt (Schulstatistiken für die allg. bildende Schule), doch ist dies in der beruflichen Bildung noch wenig gebräuchlich. Die Statistiken geben daher zumeist nur Auskunft über Ausländer, wohingegen Erkenntnisse über alle Jugendlichen mit Migrationshintergrund bislang – wenn überhaupt – nur durch qualitative Einschätzungen der befragten Experten erlangt werden können.

2.2.1 Ausländer in der beruflichen Ausbildung: Ausmaß ihrer Beteiligung an der Ausbildung und Verteilung auf die Berufe

In Berlin waren am 31.12.2003 2.741 Jugendliche ohne deutsche Staatsbürgerschaft in einer betrieblichen Ausbildung. Dies entspricht einem Anteil von 4,8 % an allen Auszubildenden. In den letzten Jahren ist die Zahl ausländischer Auszubildender und zugleich ihr Anteil an der gesamten betrieblichen Ausbildung in Berlin kontinuierlich gesunken.

Tab. 2.5 Ausländische Auszubildende in Berlin, 1999-2003, jeweils 31.12.

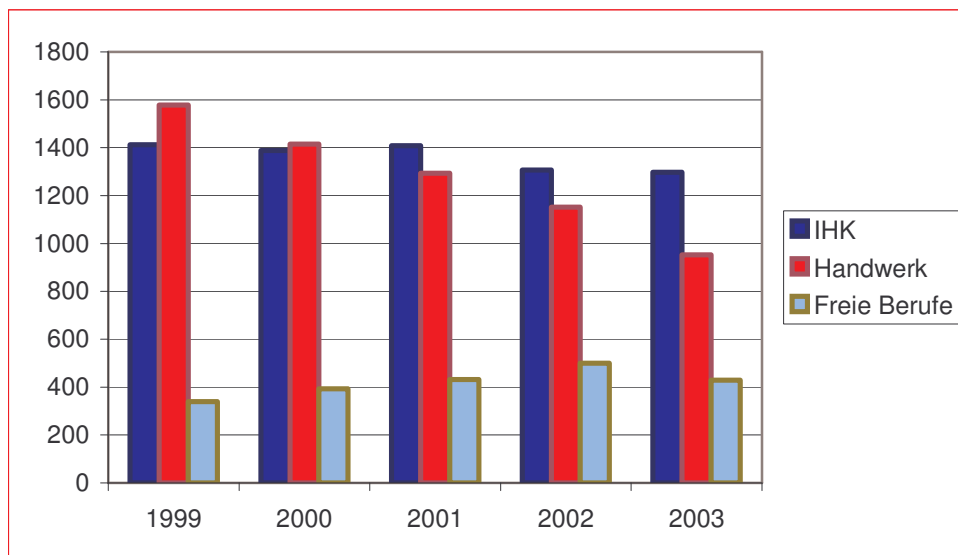
	1999	2000	2001	2002	2003
Ausländische Auszubildende	3.393	3.256	3.200	3.025	2.741
Anteil an allen Auszubildenden, in %	5,4	5,2	5,2	5,1	4,8

Quelle: Statistisches Landesamt Berlin, eigene Berechnungen

Dieser Rückgang ist ausschließlich auf den Ausbildungsbereich Handwerk zurückzuführen. Seit 1999 ging die Zahl aller Auszubildenden im Berliner Handwerk drastisch um 5.106 Auszubildende oder 22,3 % zurück. Ausländische Jugendliche waren von diesem Rückgang überproportional betroffen. In den anderen Ausbildungsbereichen blieb die Zahl der Ausbildungsplätze in Berlin ungefähr konstant. In den Freien Berufen konnte sogar ein Anstieg der ausländischen Auszubildenden verzeichnet werden, ohne dass zugleich die Gesamtzahl an Ausbildungsplätzen in diesem Bereich wuchs (s. Abb. 2.1). Seit 2000 stellen die Freien Berufe den Ausbildungsbereich dar, in dem der Ausländeranteil am höchsten ist, und lösten damit das Handwerk als Ausbildungsbereich mit dem höchsten Ausländeranteil ab (s. Abb. 2.2). Hierdurch veränderte sich in den letzten fünf Jahren auch die Zusammensetzung der ausländischen Auszubildenden nach Geschlecht: Inzwischen ist beinahe die Hälfte aller ausländischen Auszubildenden weiblich (48%), während 1999 der Anteil noch bei 36% lag.

Die Tabellen 2.6 – 2.9 schlüsseln die Verteilung der ausländischen Auszubildenden auf die Berufe bzw. Berufsgruppen genauer auf.¹⁰ Von großer Bedeutung für die Ausbildung von ausländischen Jugendlichen sind insbesondere die Gesundheitsberufe (Arzthelferin, Zahnmed. Fachangestellte, mit Einschr. auch pharmazeutisch-kaufm. Angestellte). Ähnliches gilt auch immer noch für den Friseurberuf. Auffällig sind die relativ hohen Ausländeranteile bei den beiden zweijährigen Ausbildungen „Verkäufer/in“ und „Fachkraft im Gastgewerbe“, die Indiz dafür sind, dass Ausländer/innen oft nur in wenig anspruchsvollen Berufen Chancen haben. Zugleich jedoch weist der ebenfalls hohe Anteil bei Reiseverkehrskauffleuten darauf hin, dass auch Berufe mit einer beruflichen Verwendbarkeit der Herkunftssprachen gute Perspektiven bieten können. Bei den typischen Männerberufen ragen die Berufe Elektroinstallateur und Metallbauer heraus.

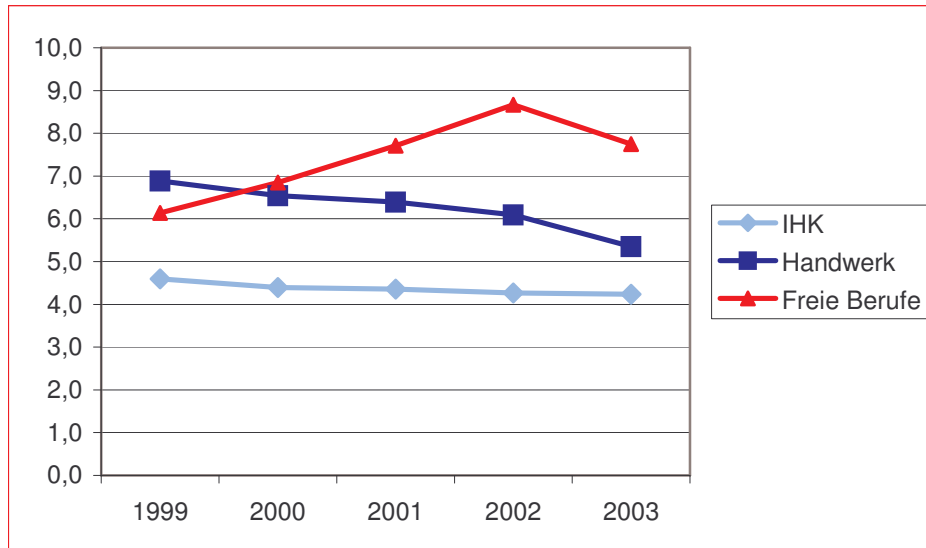
Abbildung 2.1: Ausländische Auszubildende in den drei wichtigsten Ausbildungsberreichen, Berlin, 1999-2003, jeweils 31.12.



Quelle: Statistisches Landesamt Berlin

¹⁰ s. meth. Anmerkungen in Fußnote 5. Auch hier wurden nur Berufe oder Berufsgruppen mit insgesamt mindestens 100 Neueintritten im Jahr 2003 berücksichtigt.

Abb.2.2: Anteile ausländischer Auszubildender an allen Auszubildenden in den drei wichtigsten Ausbildungsbereichen, in %, Berlin, 1999-2003, jeweils 31.12.



Quelle: Statistisches Landesamt Berlin, eigene Berechnungen

Tab. 2.6: Berufsgruppen mit über 6% Ausländeranteil an den Auszubildenden, Berlin, 31.12.2003

Berufsgruppe	Anteil der Auszubildenden ohne deutsche Staatsbürgerschaft, in %
Warenkaufleute*	12,2
Gesundheit	8,6
Körperpflege	8,4
Metallbau	7,4
Hauswirtschaft	7,2
Blechkonstruktion**	6,3
Steuerfach	6,2

*hauptsächlich pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte

** Installateure für Sanitär, Heizung, Klima

Quelle: Statistisches Landesamt Berlin, eigene Berechnungen

Tab. 2.7: Ausbildungsberufe mit über 6% Ausländeranteil an den Auszubildenden, Berlin, 31.12.2003

Ausbildungsberuf	Anteil der Auszubildenden ohne deutsche Staatsbürgerschaft, in %
Verkäufer/in	11,3
Elektroinstallateur/in	10,0
Fachkraft im Gastgewerbe	9,5
Arzthelfer/in	9,4
Reiseverkehrskauffrau/-mann	8,7
Friseur/in	8,4
Zahnmed. Fachangestellte/r / Zahnarzthelfer/in	8,2
Metallbauer/in	7,7
Bürokauffrau/-mann	6,4
Anlagenmechaniker/in für Sanitär, Heizung, Klima	6,4
Maler/in u. Lackierer/in	6,3
Steuerfachangestellte/r	6,2

Quelle: Statistisches Landesamt Berlin, eigene Berechnungen

Tab. 2.8: Berufsgruppen mit über 100 ausländischen Auszubildenden, Berlin, 31.12.2003

Berufsgruppe	Anzahl Auszubildende ohne deutsche Staatsbürgerschaft
Büro, kaufm. Angestellte	326
Gesundheit	290
Handelskaufleute	212
Körperpflege	206
Elektro	196
Hotel und Gaststätten	192
Fahrzeug	131
Blechkonstruktion*	114
Maler u.ä.	109

* Installateure für Sanitär, Heizung, Klima

Quelle: Statistisches Landesamt Berlin

Tab. 2.9: Ausbildungsberufe mit über 100 ausländischen Auszubildenden, Berlin, 31.12.2003

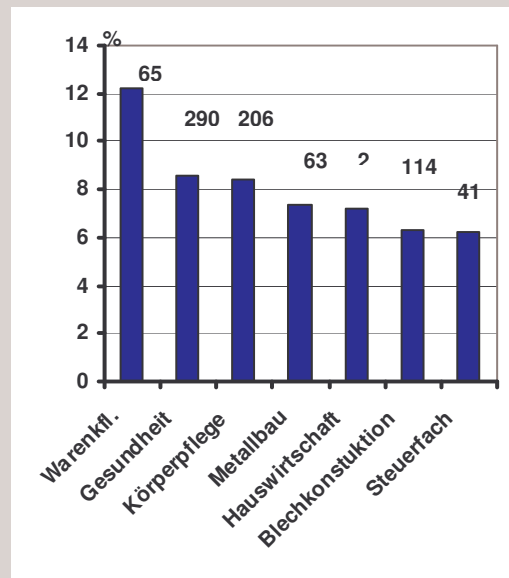
Ausbildungsberuf	Anzahl Auszubildende ohne deutsche Staatsbürgerschaft
Friseur/in	202
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	168
Arzthelfer/in	167
Elektroinstallateur/in	146
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	140
Bürokauffrau/-mann	127
Zahnmed. Fachangestellte/r / Zahnarzthelfer/in	119
Maler/in u. Lackierer/in	107

Quelle: Statistisches Landesamt Berlin

Im Vergleich der relativen mit den absoluten Zahlen gilt ähnlich wie bei den vorzeitigen Lösungen, dass diejenigen Berufe, in denen zur Zeit in Berlin insgesamt besonders viel ausgebildet wird, auch für die Ausbildung von ausländischen Jugendlichen eine hohe Bedeutung haben, selbst wenn ihre Anteile dort nur durchschnittlich hoch sind. Dies gilt besonders für die Büroberufe (Bürokauffrau/-mann, Kauffrau/-mann für Bürokommunikation) und für die Kaufleute im Einzelhandel.

Ausländische Jugendliche in der betrieblichen Ausbildung

- Ausländeranteil Durchschnitt 4,8%
- Rückgang der Auszubildenden im Handwerk, Anstieg in den Freien Berufen
- absolute Zahl stärker von Ausbildungshäufigkeit beeinflusst (Büro, Handel)
- Berufe: zusätzlich Elektroinstallateur, Maler/Lack. zweijährige Ausb.berufe



2.2.2 Probleme von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Ausbildung

Bei den im Folgenden dargestellten Problemen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Ausbildung ist unbedingt zu berücksichtigen, dass diese Probleme nicht alle Auszubildenden mit Migrationshintergrund im gleichen Ausmaß betreffen. Von allen Gesprächspartnern (ebenso wie von Untersuchungen über die Zielgruppe) wird betont, dass der Grad an Integration oder an Sprachkompetenz zwischen den verschiedenen Jugendlichen individuell sehr unterschiedlich ist. Zwar lassen sich gewisse typische Schwierigkeiten identifizieren. Doch sind zugleich viele Jugendliche mit Migrationshintergrund hinsichtlich der Bildungsvoraussetzungen und familiärem Hintergrund inzwischen vollkommen mit deutschen Jugendlichen vergleichbar.

Aussagen zum Gesamtumfang an Jugendlichen mit Migrationshintergrund (im Gegensatz zu Ausländern) in der betrieblichen Ausbildung ließen sich in den Expertengesprächen nicht im gewünschten Maß gewinnen. Es herrscht im Berufsbildungsbereich noch kein Konsens darüber vor, welche Merkmale (oder welches Merkmal) statt „Staatsangehörigkeit“ für eine Abgrenzung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund herangezogen werden könnte oder sollte. Einigkeit besteht nur darüber, dass der Anteil von Migranten mit deutschem Pass (eingebürgerte Jugendliche oder Aussiedler) nicht unbeträchtlich ist und ansteigt. Häufig

waren aber die Gesprächspartner der Ansicht, man könne über die Staatsbürgerschaft hinaus keine Angaben zum Migrationshintergrund der Jugendlichen machen, da höchstens die Namen für eine Beurteilung herangezogen werden könnten und auch dies sei häufig nicht zuverlässig genug. Konkretere Aussagen waren nur erhältlich, wenn bei Trägern mit kleinen Teilnehmergruppen eine engere persönliche Bekanntschaft mit den Jugendlichen vorlag.

Insgesamt zeigten sich zwei Problembereiche für Jugendliche mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Ausbildung: zum einen mangelnde Sprachkompetenz, zum anderen Schwierigkeiten, die aus dem fehlenden Ausbildungshintergrund ihrer Eltern resultieren.

Die *Sprachkompetenz* der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Ausbildung wird immer noch als defizitär eingeschätzt. Zugleich wurde betont, dass die Jugendlichen fließend bzw. sehr gut deutsch sprechen, da dies als Voraussetzung angesehen werden kann, überhaupt einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu bekommen. Defizite im Deutschen beziehen sich daher fast ausschließlich auf die Verwendung gehobener Sprachniveaus, da die Jugendlichen oft nur die Umgangssprache beherrschen, sowie – und dies sehr ausgeprägt – auf Deutsch als Schriftsprache.

Die Beherrschung des Deutschen als Schrift- und nicht nur als mündliche Umgangssprache wurde von allen Gesprächspartnern als zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Absolvierung einer beruflichen Ausbildung hervorgehoben. Diese Anforderung bezieht sich weniger auf den beruflichen Alltag, in dem oft nur mündliches Deutsch in ausreichender Qualität verlangt wird, was den Auszubildenden ja nur wenig Probleme bereitet, sondern auf den schulisch-theoretischen Teil der Ausbildung und hier schwerpunktmäßig auf das Bestehen der Prüfungen. Mangelnde Kenntnisse in Deutsch als Schriftsprache führen dazu, dass die Jugendlichen zum einen Texte in Lehrbüchern nicht (ausreichend) verstehen und stärker als deutsche Jugendliche auf mündliche Erläuterungen des Lehrstoffes angewiesen sind, zum anderen können sie bei schriftlichen Prüfungen oder Klausuren ihr Fachwissen oft nicht verständlich genug darlegen und erhalten daher schlechtere Noten.¹¹ Von mehreren Gesprächspartnern wurde darauf hingewiesen, dass Jugendliche mit schlechten Deutschkenntnissen Prüfungsfragen falsch verstehen, und schon allein deswegen in den Prüfungen häufiger scheitern. Bei Multiple-Choice-Prüfungen müssen die unterschiedlichen Antwortalternativen, die sich zumeist nur in Details unterscheiden, richtig verstanden werden.

Die Probleme der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der deutschen Schriftsprache sind vermutlich durch fehlendes oder zu geringes Lesen deutscher Texte verursacht, da deutsche Jugendliche, die in ihrer Freizeit gar nicht lesen, laut Aussagen von Mitarbeitern von abH-Trägern ähnliche Probleme haben. Zum einen konnten die Jugendlichen durch die Schule offensichtlich nicht ausreichend zum Lesen deutscher Texte (Bücher, Zeitungen, etc.) angeregt werden, so dass sich ihre Schriftsprachekompetenz nicht analog zu deutschen

¹¹ Beispiel Abschlussprüfung für Zahnmedizinische Fachangestellte: Hier ist eine mehrstündige schriftliche Abschlussprüfung in den Fächern Behandlungsassistent, Praxisorganisation und –verwaltung, Abrechnungswesen und Wirtschafts- und Sozialkunde zu bestehen (Zahnärztekammer 2002). Selbst wenn die Auszubildende beispielsweise die Behandlungsassistent perfekt beherrscht, so muss sie doch zum (guten) Bestehen der Prüfung auch über ein hinreichendes schriftliches Sprachvermögen verfügen, um die Arbeitsabläufe in der Prüfungsklausur korrekt zu beschreiben.

Schülern ausgebildet hat. Zum anderen werden die Entschlüsselung von Texten mit komplexen Satzstrukturen und die schriftliche Darlegung komplexer Sachverhalte an deutschen Schulen nicht systematisch gelehrt. AbH-Träger wiesen darauf hin, dass Jugendliche, die Deutsch als Fremdsprache im Ausland gelernt haben, hier sogar im Durchschnitt weniger Probleme aufweisen als Jugendliche mit Migrationshintergrund, die in Deutschland zur Schule gegangen sind. Fremdsprachen- und damit auch Deutsch-als-Zweitsprache-Unterricht insbesondere für Lerner mit mittlerem bis niedrigem Bildungshintergrund konzentriert sich oft auf die Herausbildung mündlicher Kommunikationsfähigkeit. Dies läuft jedoch den Bedürfnissen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Ausbildung zuwider, die zumeist schon über eine ausgeprägte mündliche Kommunikationsfähigkeit im Deutschen verfügen.

In der Berufsschule werden die Sprachdefizite der Jugendlichen – laut Erfahrung der interviewten abH-Träger - oft nicht erkannt, da die Lehrer von den perfekt erscheinenden mündlichen Sprachkenntnissen der Schüler/innen getäuscht werden. Die Diskrepanz zwischen mündlichen und schriftlichen Sprachkenntnissen werde nicht erwartet und Lehrer verwechselten Sprachdefizite mit Fachdefiziten, wenn in Klausuren und schriftlichen Prüfungen mangelhaft formulierte Texte vorgelegt werden. Hinzu kommt, dass auch die Jugendlichen mit Migrationshintergrund sich nicht immer selbst über ihre Sprachdefizite im Klaren sind, da sie im Alltag ja „Deutsch können“. Unverständnis über schlechte Noten, womöglich sogar bis hin zu Verdächtigungen über ungerechte Behandlung, können die Folge sein.

Die Anforderungen hinsichtlich der schriftlichen Ausdrucks- und Verständnissfähigkeit sind im Steigen begriffen. Zwar gilt grundsätzlich, dass fachliche Lehrbuchtexte häufig nicht an das einfache Sprachniveau von Berufsschülern, die oft nur über einen Hauptschulabschluss verfügen, angepasst sind, darüber hinaus nehmen aber in vielen Ausbildungsgängen die Anforderungen zu. So wurden beispielsweise in den fachschulischen Ausbildungsbereichen des Gesundheits- und Sozialwesens zweijährige Ausbildungsgänge, die für Jugendliche mit einfachem Bildungshintergrund häufig als „Sprungbrett“ dienten, abgeschafft, während die noch vorhandenen Ausbildungsgänge zugleich einem Trend zur Akademisierung ausgesetzt sind. Sprachkompetenz wird daher in den Aufnahmeprüfungen der Fachschulen zunehmend thematisiert. Mit der Modernisierung vieler Ausbildungen des Dualen Systems stiegen auch in diesen Berufen die theoretischen Anforderungen (beispielsweise für Zahnmedizinische Fachangestellte, vormals Zahnarthelferin, oder pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte, zuvor Apothekenhelferin). So konnten die Migrant/innen als Gruppe trotz ihres insgesamt gestiegenen Bildungserfolgs in Hinsicht auf schulische Abschlüsse ihre berufliche Einmündung nicht verbessern, was auch zu einer gewissen Entmutigung unter den Migrant/innen beiträgt.¹²

Im Gesundheitsbereich ist – so die Erfahrung der in die Untersuchung einbezogenen Akteure - die Sprachkompetenz der Migrantinnen in ihren Herkunftssprachen eine von den Arbeitgebern geschätzte Kompetenz. Viele Migrantinnen werden wegen der ebenfalls einen Migrationshintergrund aufweisenden Patienten einer Praxis als Auszubildende eingestellt. Hierbei zählt ebenso der emotionale Faktor (Beispiel: Zahnarztpraxis will den Patienten Ängste vor

¹² so die Erfahrung des Beratungsprojekts KUMULUS (s. auch 3.4.1)

der Behandlung nehmen und Kundenbindung erreichen) wie der praktische, indem die Auszubildenden Dolmetscherfunktionen übernehmen müssen. Diese Tätigkeit stellt aber für die hierauf nicht vorbereiteten Auszubildenden in vielen Fällen eine Überforderung dar, und berücksichtigt nicht die kulturellen Unterschiede, die bei der Kommunikation über körperliche Beschwerden zwischen den verschiedenen Ethnien bestehen. Unerfahrene Auszubildende stellen zum Teil auch mangels Fachkenntnissen ein Risiko bei der Übersetzung dar. Hinzuweisen ist auch auf die zunehmende Zahl „ethnischer Praxen“, die von Ärzten mit Migrationshintergrund geführt werden, als Ausbildungsbetriebe. Insgesamt zeigt das Beispiel der Auszubildenden in Gesundheitsberufen, dass die häufig zitierten „Ressourcen“ der Jugendlichen in ihren Herkunftssprachen¹³ sich nur dann in tatsächlichen Erfolg auf dem Arbeitsmarkt umsetzen lassen, wenn Arbeitgeber die Migranten als Kunden für sich entdeckt haben und ihre Geschäftstätigkeit auch auf diese Zielgruppe ausrichten.

Der zweite Problembereich für Jugendliche mit Migrationshintergrund bildet die *fehlende Ausbildungserfahrung in der Familie*. Von allen Gesprächspartnern wurde berichtet, dass die Eltern der Auszubildenden mit Migrationshintergrund zum großen Teil selbst nie eine Ausbildung absolviert haben. Stattdessen sind die Eltern häufig schon seit längerem aus dem Erwerbsleben ausgegrenzt, Schulkinder und Auszubildende manchmal die einzigen, die einer regelmäßigen Tätigkeit nachgehen. Ursächlich hierfür ist der Zusammenbruch eines großen Teils der Wirtschaftsbereiche, in denen die Arbeitsmigranten in Berlin (West) gearbeitet haben. Vielen ist es nicht gelungen, eine neue Existenz beispielsweise im Dienstleistungssektor aufzubauen.

Die fehlende Ausbildungserfahrung in den Elternhäusern führt in diesen Fällen dazu, dass die Eltern kaum über Einsichten in die Anforderungen verfügen, die die Absolvierung einer betrieblichen Ausbildung mit sich bringt. Zwar ist die allgemeine Bildungsmotivation hoch, Eltern unterstützen grundsätzlich die Ausbildung ihrer Kinder, auch der Töchter,¹⁴ und feiern bestandene Abschlussprüfungen als großen Bildungserfolg. Die praktische Unterstützung, die sie zu leisten vermögen, ist aber im Gegensatz dazu oft gering.

In diesem Zusammenhang nannten die interviewten Mitarbeiter/innen von abH-Trägern eine ganze Reihe von Beispielen, wie sich fehlendes Verständnis der Eltern bzw. des persönlichen Umfelds von Auszubildenden für die Anforderungen der Ausbildung negativ auf das Lernumfeld auswirken kann. So hätten Jugendliche mit Migrationshintergrund häufiger zu Hause keinen Arbeitsplatz, auch keinen PC, könnten aufgrund allgemeiner Unruhe in (zu) kleinen Wohnungen nicht ungestört lernen, und die Notwendigkeit, am Wochenende bzw. in der Freizeit zu lernen und sich auf Prüfungen vorzubereiten würde oft nicht nachvollzogen. Von den Jugendlichen würde stattdessen erwartet, dass sie am Wochenende an geselligen Aktivitäten im Familienkreis teilnehmen. Auszubildende mit eigenem Hausstand träfe dies besonders, sie könnten sich häufig Gastgeberpflichten selbst in der Phase der Prüfungsvorbereitung nicht entziehen. Hierbei wurde von einem Projektmitarbeiter auch darauf hingewiesen, dass eine Reihe von Migrantenehnen Schule und Ausbildung als eine Angelegenheit ansieht, die ohne Mitwirkung des Elternhauses stattfinden sollte. Nicht alle Schulsys-

¹³ s. bspw. Gogolin, Dirim (2001)

¹⁴ Zweifellos gibt es Familien mit Migrationshintergrund, in denen die Ausbildung von Mädchen abgelehnt wird, doch können die hiervon betroffenen Mädchen dann gar keine Ausbildung beginnen, so dass dieser Bereich in der Untersuchung nicht thematisiert wurde.

teme setzen eine so intensive Mitwirkung der Eltern am Bildungsgeschehen der Kinder voraus wie das deutsche,¹⁵ und eine Einbeziehung der Migranten in diese deutsche Tradition der Elternmitwirkung ist in der Sichtweise der interviewten Akteure bisher weitgehend gescheitert.

Insgesamt wird die häusliche und familiäre Situation derjenigen Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die durch Schwierigkeiten in Bezug auf ihre Ausbildung auffallen, als deutlich problembelasteter beschrieben als die deutscher Jugendlicher. Im Gespräch mit einer OSZ-Leitung wurde angegeben, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund häufiger als andere Jugendliche aus familiären Gründen im Berufsschulunterricht fehlen, da sie für Übersetzungsdienste (bspw. beim Arztbesuch) oder als Aushilfe in den Familienbetrieben herangezogen werden. Weibliche Jugendliche sähen sich zum Teil mit einer streng reglementierten Freizeit konfrontiert, so dass sie als einzigen Ausweg, eigene Freizeitbedürfnisse zu realisieren, die Schule schwänzen mit entsprechend negativen Auswirkungen auf die schulische Leistung. Gelegentlich würden auch Familien nicht akzeptieren, wenn beispielsweise in Arztpraxen durch Überstunden die Arbeit bis in die Abendstunden andauert, wodurch unmittelbar Konflikte mit den Ausbildungsbetrieben entstehen.

Diese Aussagen dürften in erster Linie auf Jugendliche mit türkischem oder arabischem Hintergrund zutreffen. Aussagen der Interviewpartner zu anderen Ethnien, insbesondere zu Jugendlichen aus Aussiedlerfamilien, waren nur vage und z.T. widersprüchlich. So seien Jugendliche dieses Hintergrunds zwar sehr motiviert und integrationswillig, weswegen nicht von großen Schwierigkeiten bei der betrieblichen Ausbildung auszugehen sei, zugleich wurden aber Sprachdefizite und fortschreitende Isolation dieser Gruppe, auch aufgrund dauerhafter Ausgrenzung der Elternhäuser aus dem Arbeitsmarkt in Berlin, genannt mit der Folge zunehmender Ausbildungsprobleme.

Auf besondere Defizite von jugendlichen unbegleiteten Flüchtlingen in Ausbildung wurde von einem Träger hingewiesen: Zwar seien diese jungen Erwachsenen im Allgemeinen besonders hoch motiviert, eine Ausbildung in Deutschland zu bestehen, da ihnen aber jede familiäre oder persönliche Einbindung in Deutschland fehle, könnten sie ebenfalls nicht auf praktische oder psychische Unterstützung beim Bestehen einer Ausbildung zurückgreifen. Insbesondere Farbige müssten sich auch mit Diskriminierungserfahrungen (durch Kunden der Ausbildungsbetriebe) auseinandersetzen.

¹⁵ In vielen Ländern mit traditionellen Ganztagschulsystemen, beispielsweise in Frankreich, haben die Schüler/innen, wenn sie am späten Nachmittag nach Hause kommen, genau wie ihre Eltern „Feierabend“. Lernen und Hausaufgaben erfolgen im Rahmen des Ganztagsbetriebs.

Typische Probleme von Jugendlichen m.M. in der betrieblichen Ausbildung

- **Sprachkompetenz Deutsch**
 - **mündliches Deutsch (bzw. Umgangssprache) sehr gut => Voraussetzung für Erhalt von betriebl. Ausbildungsplatz**
 - **Schriftdeutsch defizitär**
 - Verstehen bzw. Verfassen von Texten mit komplexen Satzstrukturen wird nicht ausreichend beherrscht
 - Probleme beim Bestehen der Prüfungen, insb. theoret. Teile
 - schlechtes Verständnis von Lehrbuch-Texten
 - Probleme analog zu deutschen Jugendlichen, die in der Freizeit nicht oder kaum lesen
 - Sprachdefizite werden nicht erkannt bzw. mit Fachdefiziten verwechselt
 - sprachliche Anforderungen in Ausbildungsgängen steigen weiter
- **fehlende Ausbildungserfahrung in der Familie**
 - **Eltern unterstützen ideell die Ausbildung zumeist sehr**
 - **praktische Unterstützung kann oft nicht ausreichend erfolgen. Dies äußert u.a. durch:**
 - zu geringe Rücksichtnahme auf Beanspruchung durch Ausbildung in der Freizeit (Lernen bzw. Prüfungsvorbereitung am Wochenende)
 - Fehlen von häusl. Arbeitsplatz, PC, Ruhe zum Lernen
 - Eltern fehlen als Vorbilder, wenn selbst aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt
 - jugendliche Flüchtlinge haben keine Angehörigen und daher ebenfalls keine familiäre Unterstützung

2.3 Vorzeitige Lösungen von Verträgen durch Jugendliche mit Migrationshintergrund

Die Statistik zu den jedes Jahr vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen enthält keine Angaben zu Merkmalen der betreffenden Jugendlichen und lassen daher keine Aussagen über die Nationalität zu. Auch Umfragen zu den Gründen von Ausbildungsabbrüchen weisen Jugendliche mit Migrationshintergrund oder ohne deutsche Staatsbürgerschaft nicht separat aus.¹⁶

Konkrete Aussagen erlaubt jedoch die Abgängerstatistik der Berliner Berufsschulen, die Ausländer getrennt ausweist (s. Tabelle 2.10).¹⁷ Von den 1.306 ausländischen Auszubildenden, die im Schuljahr 2003/04 die Berufsschule verließen, hatten nur 55,6% die Ausbildung erfolgreich beendet, während 19,8% die Prüfung nicht bestanden und 24,7% noch vor Beendigung der Ausbildung die Schule verließen. Von den Abgängern deutscher Staatsangehörigkeit konnten dagegen 76,6% die Ausbildung erfolgreich abschließen. Nur 10,9% der Deutschen gingen ohne Prüfungserfolg ab und 12,6% vor Beendigung der Ausbildung.

Tab. 2.10: Schulabgänger/innen aus der Berufsschule (nur Auszubildende) nach Staatsbürgerschaft und Art des Abgangs, Schuljahr 2003/04

Ausbildung ...		erfolgreich abgeschlossen	beendet ohne Prüfungserfolg	vorzeitig beendet	Abgänger gesamt
Ausländer		726	258	322	1.306
	%	55,6	19,8	24,7	100
Deutsche		14.911	2.116	2.444	19.471
	%	76,6	10,9	12,6	100
Gesamt		15.637	2.374	2.766	20.777
	%	75,3	11,4	13,3	100

Quelle: Landesschulamt Berlin, eigene Berechnungen

Diese Zahlen zeigen eindeutig, dass Ausbildungsabbruch und Nicht-Bestehen der Abschlussprüfungen unter ausländischen Jugendlichen weitaus häufiger vorkommen, als unter Jugendlichen mit deutscher Staatsangehörigkeit. So waren im Schuljahr 2003/04 4,6% aller erfolgreichen Absolventen einer Ausbildung Ausländer, aber 10,9% aller nicht erfolgreichen und 11,6% aller vorzeitigen Abgänger. Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass der Ausländeranteil an den nicht bestandenen Prüfungen in den letzten Jahren drastisch gesun-

¹⁶ Eine Ausnahme bilden Gellhardt, Kohlmeyer, Theisen (1995), die in ihrer Untersuchung überdurchschnittliche Anteile von Ausländern an den Abbrechern in allen drei von ihnen untersuchten Berufen feststellten, jedoch die Abbruchursachen nicht nach Nationalität differenziert analysierten.

¹⁷ Diese Daten sind nicht veröffentlicht. Da ihre Existenz erst kurz vor Beendigung der Arbeit an der Expertise zutage trat, konnten Daten aus dieser Quelle nicht mehr in der Tiefe, wie es wünschenswert gewesen wäre, aufgearbeitet werden. So weist diese Statistik auch einen Ausländeranteil an den Abgängern von 6,3 % aus, was über dem Ausländeranteil an den Auszubildenden gemäß Kammerstatistik (4,8 %) liegt. U.a. müsste diese Differenz bei einer genaueren Untersuchung geklärt werden.

ken ist (1999 noch 17,3%). Offensichtlich wirken sich hier auch zunehmend Selektionsprozesse beim Zugang in Ausbildung aus.

Um konkrete Aussagen zumindest zur Berufsgruppe Gesundheit als dem beruflichen Schwerpunkt der Untersuchung zu erhalten, wurden für die im Januar 2005 durchgeführten Prüfungen für Arzthelferinnen Daten zur Nationalität der Auszubildenden von der Ärztekammer zur Verfügung gestellt.¹⁸ Von den 180 Auszubildenden, die die Prüfung bestanden, waren 13,3% nicht deutsch. Unter den 25 Auszubildenden ohne Prüfungserfolg hatten 16,0% nicht die deutsche Staatsbürgerschaft. Beide Werte liegen jedoch über dem Ausländeranteil an allen Auszubildenden des Berufs Arzthelferin (9,4%). Dies kann entweder dadurch verursacht sein, dass der Anteil an ausländischen Auszubildenden unter den Anfängerinnen drastisch gesunken ist (wofür es aber wenig Indizien gibt), oder man muss zumindest in diesem Beruf von einer niedrigeren Abbruchquote unter Ausländerinnen ausgehen.

Betrachtet man die Berufsgruppen nach den Anteilen der ausländischen Auszubildenden und zugleich nach den Lösungsquoten, ergibt sich nur ein schwacher Zusammenhang (vergl. Abb. 2.3). So weisen zwar die meisten Berufsgruppen mit hohen Ausländeranteilen auch hohe Lösungsquoten auf, jedoch existieren auch mehrere Berufsgruppen (insb. im Baubereich), in denen die Lösungsquoten überdurchschnittlich hoch, die Ausländeranteile jedoch außerordentlich niedrig sind.

In der Studie BiBB/Emnid-Studie zu Jugendlichen ohne Berufsabschluss zeigte sich, dass Ausbildungsabbruch insbesondere bei männlichen ausländischen Jugendlichen zu dauerhafter Berufslosigkeit führte (60% der männlichen jugendlichen Ausländer ohne abgeschlossene Berufsausbildung brachen die Ausbildung ab). Bei ausländischen Frauen war Ausbildungsabbruch nur bei 35% für die Berufslosigkeit verantwortlich (Trolsch 2003).

Insgesamt kann als gesichert gelten, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund stärker von fehlendem Ausbildungserfolg betroffen sind als Jugendliche ohne Migrationshintergrund, wenngleich einige statistische Befunde sich nicht klar in dieses Gesamtbild einordnen. Zu den Ursachen für das beobachtete schlechtere Abschneiden der Jugendlichen mit Migrationshintergrund lassen sich auf der Basis der Untersuchungsergebnisse einige Aussagen treffen.

Die schlechteren Ergebnisse der ausländischen Jugendlichen bei den Abschlussprüfungen können unstreitig auf die in 2.2.2 beschriebenen Defizite in den Sprachkompetenzen sowie die ungünstigeren Lernbedingungen zurückgeführt werden.

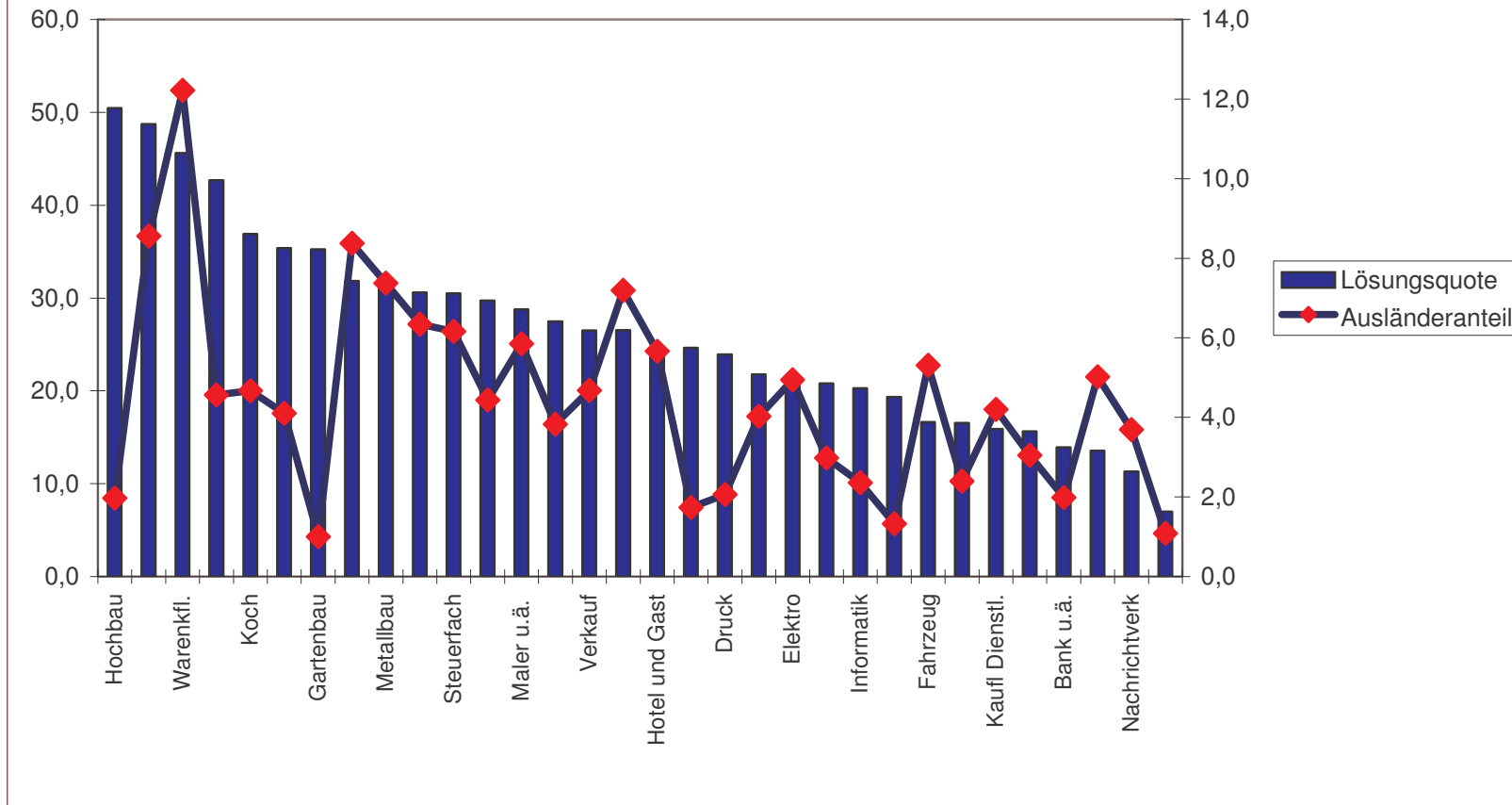
Schwieriger sind die Zahlen über das Abbruchverhalten zu interpretieren. Höhere Abbruchquoten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund dürften u.a. unmittelbar aus ihrer Benachteiligung beim Zugang in Ausbildung resultieren. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben eindeutig größere Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze im Wunschberuf zu finden, und sehen sich häufiger auf Berufe mit unattraktiven Bedingungen verwiesen. Daher konzentrie-

¹⁸ Auch diese Daten werden nicht veröffentlicht und auch nicht regelmäßig ausgewertet. Möglicherweise besitzen auch andere Kammern Daten zur Nationalität der Prüflinge.

ren sich Auszubildende mit Migrationshintergrund auch in Berufen, die in Kleinbetrieben ausgeübt werden, und finden nur schwer Zugang zu den systematischer ausbildenden und bessere Zukunftsperspektiven bietenden Ausbildungsbetrieben in Industrie und öffentlichem Dienst. Zugleich stellen die eingeschränkten Möglichkeiten „nach oben“ abzubrechen auch ein Ausbildungsverhältnisse stabilisierender Faktor dar: So wäre es durchaus plausibel, dass die Abbruchquote im Beruf Arzthelferin bei ausländischen Auszubildenden niedriger ist als im Durchschnitt, da sie es seltener schaffen, doch noch einen Ausbildungsplatz im eigentlichen Wunschberuf zu „ergattern“.

Als weiterer Aspekt muss berücksichtigt werden, dass der Informationsstand der Eltern über das deutsche Berufsausbildungssystem weiterhin als schlecht einzuschätzen ist (Nünning, Karakasoglu 2004, S. 257). Zugleich nehmen die Eltern aber viel Einfluss auf die Berufswahl auch der Jugendlichen mit Migrationshintergrund (ebd., S. 256), was in relativ hohem Ausmaß ungünstiges Berufswahlverhalten nach sich ziehen könnte.

Abb 2.3: Lösungsquoten und Ausländeranteile an den Auszubildenden nach Berufsgruppen, Berlin, 2003



Quelle: Statistisches Landesamt Berlin, eigene Berechnungen

Erläuterung: linke Diagrammachse Lösungsquoten, rechte Diagrammachse Ausländeranteile, jeweils in %

Einen die Abbruchquote eher reduzierenden Einfluss dürfte der mittlerweile hohe Anteil an außerbetrieblich Ausgebildeten unter den Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausüben. Die Verhinderung eines Abbruchs hat für die Ausbildungsträger hohe Priorität, und sie verfügen über sozialpädagogisches Personal zur Unterstützung in Problemfällen. Zugleich stellt die überwiegend schulähnliche Situation in der außerbetrieblichen Ausbildung in Verbindung mit ungünstigen Vermittlungsperspektiven im Anschluss an die Ausbildung ein belastendes Moment für den Ausbildungserfolg dar. Die Unzufriedenheit äußert sich jedoch bei diesen Auszubildenden in der Erfahrung des hiervon besonders betroffenen OSZ Handel weniger in Abbruch, sondern in einer Vielzahl von Verhaltensauffälligkeiten, fehlender Motivation und Disziplinmängeln.

Trotz der insgesamt als gut eingeschätzten mündlichen Sprachkenntnisse gehen die interviewten Experten mehrheitlich davon aus, dass aufgrund von Sprachschwierigkeiten Jugendliche mit Migrationshintergrund Ausbildungskonflikte schlechter bewältigen (können). So seien sie (oder fühlten sich) in Auseinandersetzungen mit Kollegen oder Vorgesetzten öfter sprachlich unterlegen und könnten daher ihre Standpunkte oder Bedürfnisse seltener durchsetzen. Denkbar ist, dass sie daher schneller aus dem Ausbildungsverhältnis flüchten. Insgesamt gilt das Konfliktverhalten der ausländischen Jugendlichen (insbesondere aus dem islamischen Kulturkreis) als wenig übereinstimmend mit den im deutschen Berufsleben vorherrschenden Erwartungen: Weibliche Jugendliche würden sich häufiger zurückziehen, trauen sich nicht, Wünsche oder Möglichkeiten klar zu formulieren und gehen Auseinandersetzungen mit „Respektspersonen“ eher aus dem Weg, während die männlichen Jugendlichen in dem Ruf stehen, in Konfliktfällen aufbrausend und aggressiv zu reagieren.

Für einige in der Literatur gegebene Vermutungen oder Aussagen zu Ursachen für häufigere Ausbildungsabbrüche von Jugendlichen mit Migrationshintergrund fanden sich in der Expertenbefragung keine Belege. So ist nicht von nennenswerten Abbrüchen aus finanziellen Ursachen auszugehen.¹⁹ Die Möglichkeiten, ungelernt zu arbeiten und gleich Geld zu verdienen, was angesichts der schlechten finanziellen Lage der Herkunftsfamilien häufig erwünscht sein dürfte, werden in Berlin derzeit als so ungünstig eingeschätzt, dass diese Motivation praktisch nicht zum Zuge kommen kann. Im Gegenteil stellen die Ausbildungsvergütungen oft die einzige Möglichkeit dar, Geld zu verdienen, und wirken daher eher abbruchhemmend. Auch die Finanzierung vollzeitschulischer Ausbildungen ist offensichtlich durch die bestehenden Förderinstrumente sichergestellt. Ebenfalls wurde nicht von familiärem Druck berichtet, Arbeitsplätze als Ungelernte in der Familienökonomie anzutreten.²⁰ Ebenso wenig wurde eine Familiengründung vor Abschluss der Ausbildung als ein in relevantem Ausmaß auftretender Faktor für Ausbildungsabbruch genannt.

¹⁹ so vermutet bei Hecker 2000, S. 59

²⁰ von dgb Hamburg, 2003, als wichtige Ursache für Ausbildungsabbruch oder –verzicht genannt

Gefährdung des Ausbildungserfolgs von Jugendlichen m.M.

- **statistische Erkenntnisse**

- **keine Daten zur Nationalität von Abbrechern aus der Kammerstatistik**

- **Abgänger der Berufsschule (nur Auszubildende)**

- Ausländeranteil mit bestandener Prüfung 4,6 %
ohne bestandene Prüfung 10,9 %
vorzeitig beendet 11,6 %

- **Sonderauswertung Prüfungsteilnehmer Ärztekammer**

- Ausländeranteil bestandene Prüfungen 13,3 %
nicht bestandene Prüfungen 16,0 %
(alle Auszubildende 9,4 %)

⇒ **eindeutig geringerer Prüfungserfolg von Ausländern**

⇒ **überwiegend höhere Abbruchquote von Ausländern**

- **Ursachen**

- **Nicht-Bestehen der Abschlussprüfungen**

- Sprachdefizite in der deutschen Schriftsprache
- ungünstiges Lernumfeld / Lernbedingungen

- **Abbruch**

- schlechtere Voraussetzungen beim Zugang in betriebliche Ausbildung (mehr Auszubildende in Kleinbetrieben, mehr Auszubildende in Ausweichberufen, u.ä.)
- Konfliktverhalten (evtl. bei Auseinandersetzungen benachteiligt durch schlechtere Sprachkompetenz, Konfliktverhalten stimmt nicht immer überein mit Erwartungen im deutschen Arbeitsumfeld)

3. Hilfe- und Förderangebote für Jugendliche in der betrieblichen Ausbildung

3.1 Ausbildungsbegleitende Hilfe (abH)

Ausbildungsbegleitende Hilfe (abH) ist ein aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit finanziertes Förderangebot für Jugendliche in der betrieblichen Ausbildung. Zwar konzentriert sich abH vorwiegend auf Förderunterricht für Jugendliche mit Leistungsschwächen in der Berufsschule, bietet begleitend aber auch sozialpädagogische Unterstützung an. Weder für die Jugendlichen noch für die Betriebe entstehen durch die Teilnahme Kosten. Der Besuch von abH ist freiwillig.

In Berlin bieten zur Zeit 22 Träger abH-Plätze für insgesamt 1.702 Jugendliche an.²¹ Hiermit steht für 3% aller Berliner Auszubildenden ein Platz zur Verfügung. Erfahrungsgemäß sind die Plätze weitgehend ausgelastet. Eine Aufstockung des Platzangebots aufgrund von Wartelisten kam in den letzten Jahren vor und zeigt, dass ausbildungsbegleitende Hilfen von den Jugendlichen rege in Anspruch genommen werden. Eine Differenzierung der vorhandenen Plätze nach Berufen ist nicht möglich, da viele Träger abH für ein breites Berufsspektrum anbieten. Es gibt jedoch auch spezialisierte, kleinere Träger, die AbH nur für bestimmte Berufsgruppen durchführen (u.a. Gesundheit).

In der abH werden die Jugendlichen vorwiegend in Kleingruppen im Stoff der Berufsschule unterrichtet, wobei aufgrund der Mischung der Berufe und der verschiedenen Ausbildungsjahrgänge der Unterricht weitgehend individualisiert durchgeführt werden muss. Aufgrund der Freiwilligkeit der Teilnahme gehen die Träger eher auf zeitliche Prioritäten der Jugendlichen ein, anstatt sie in zeitlich fixierte Gruppenstrukturen zu drängen. Es ist daher immer nur in Ausnahmefällen möglich, Jugendliche in homogenen Lerngruppen zusammenzufassen, z.B. wenn ein Träger nach einer Prüfung Durchgefallene „einsammelt“.

Bei der hohen zeitlichen Belastung, die die Ausbildung in Betrieb und Schule mit sich bringt, stellt die Teilnahme an abH ein beträchtliches zusätzliches Engagement vonseiten der Jugendlichen dar, insbesondere da hier noch ein dritter Lernort aufgesucht werden muss mit der Folge entsprechender Fahrzeiten. Ein zentrales Kriterium für die Annahme von abH durch die Jugendlichen ist daher in der Erfahrung der interviewten Träger die günstige zeitliche und räumliche Lage von abH.

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer bevorzugt eine Teilnahme im Anschluss an die Berufsschule, nach der Arbeit werde abH kaum nachgefragt. Im Rahmen der Prüfungsvorbereitung erfolgt abH auch an Sonnabenden. In den Gesundheitsberufen, in denen überdurchschnittlich an abH teilgenommen wird, vereinfacht der in der Regel vorhandene freie Nachmittag pro Woche eine Teilnahme an abH. Berufsschulunterricht erfolgt in diesen Berufen an zwei Tagen der Woche mit 6 Schulstunden. Zum Teil muss danach zur Arbeit in die Praxis gefahren werden, doch mittwochs oder freitags haben viele Praxen nachmittags geschlossen. Im Gegensatz dazu steht die Situation bei den Elektroinstallateuren. Hier wurde von einer sehr geringen Bereitschaft, abH zu besuchen, berichtet. Jugendliche würden abH nur

²¹ Auskunft Arbeitsagentur Berlin Südwest

unter Zwang akzeptieren, wenn die Betriebe den Besuch zur Voraussetzung für eine Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses machen. In diesem Beruf erfolgt aber der Berufsschulunterricht an nur einem Tag in der Woche bei zugleich 8 Unterrichtsstunden pro Tag, was im Vergleich zu den Gesundheitsberufen die Teilnahmebereitschaft beeinträchtigen dürfte.

In Bezug auf die räumliche Lage des Angebots sind die Träger teilweise in der Wahl des Durchführungsorts eingeschränkt. Einige Arbeitsagenturen bestehen darauf, dass von ihnen finanzierte abH in ihrem räumlichen Zuständigkeitsbereich durchgeführt wird. Z.T. gehen Arbeitsagenturen noch weiter und erlauben nur noch Jugendlichen mit Wohnort oder Arbeitsort in ihrem Zuständigkeitsbereich die Teilnahme an von ihnen finanzierten Maßnahmen. Die Praxis gestaltet sich jedoch von Agentur zu Agentur unterschiedlich. Insbesondere die räumliche Zuordnung von Jugendlichen auf bestimmte Träger erweist sich als hinderlich für die Teilnahmebereitschaft. So wollen die Jugendlichen nicht nur die für sie am günstigsten erreichbaren Orte auswählen, sondern auch gemeinsam mit Klassenkameraden die abH besuchen oder bei einem Umzug nicht wechseln. Kann abH nicht bei dem Träger durchgeführt werden, mit dem die/der Jugendliche zuerst Kontakt aufgenommen hatte, unterbleibt die Teilnahme oft ganz. Ein Träger formulierte daher den Wunsch, abH möglichst durchgängig in der Nähe der jeweiligen Berufsschulen anzubieten, um die Wege zu verkürzen und damit mehr Jugendliche mit Bedarf an Unterstützung für die Teilnahme zu gewinnen.

Zugleich stellen die Träger aber durchgängig heraus, dass eine Erfolgsbedingung für abH die deutliche Kontrastierung des Angebots zur Schule in Bezug auf Umgangsformen und Stil ist. Die Träger betonen die „familiäre Atmosphäre“ und versuchen, die Räume entsprechend zu gestalten. Der andere Unterrichtsstil in Kleingruppen trägt sicherlich ebenso zum Erfolg von abH bei wie die bewusst geschaffene Gruppenatmosphäre, in der die Jugendlichen sich, insbesondere in Problemsituationen oder bei der Prüfungsvorbereitung, auch gegenseitig stabilisieren. Hinzu kommt das Aufgreifen persönlicher Probleme durch die oft auch in den Unterricht involvierten Sozialpädagogen. Sie stellen einen Ansprechpartner für diejenigen Jugendlichen dar, denen es zu Hause bzw. auf der Arbeit daran mangelt. Eine gewisse Kontinuität des Angebots und des Personals ist aber nach Ansicht der Träger vonnöten, um das Vertrauen der Jugendlichen zu gewinnen.

Insgesamt scheint die Arbeit der abH-Anbieter hinsichtlich Aufarbeiten schulischer Defizite und Prüfungsvorbereitung ebenso erfolgreich zu sein wie zur Stabilisierung der Ausbildungssituation, da alle interviewten Träger berichteten, dass Abbrecher kaum zu ihrem Erfahrungsbereich zählen und eigentlich alle Teilnehmer spätestens im zweiten Anlauf die Prüfungen bestehen. Eine regelmäßige und systematische Erfolgskontrolle des Angebots (Evaluation), z.B. durch die Arbeitsagenturen, erfolgt jedoch nicht.

Die Anbieter stellten aber heraus, dass angesichts des hohen zusätzlichen Zeitaufwands für abH und der Freiwilligkeit nur Jugendliche mit einer überdurchschnittlichen Erfolgsmotivation als Teilnehmer bei abH erreicht werden, so dass möglicherweise ein Großteil der abbruchgefährdeten Auszubildenden niemals abH besucht. Dies ergibt sich auch durch das Übergewicht von fortgeschrittenen Auszubildenden in abH, die Unterstützung zur Prüfungsvorbereitung nachsuchen, während sich Abbrüche auf das erste Ausbildungsjahr konzentrieren.

Natürlich besuchen auch Jugendliche mit Migrationshintergrund Maßnahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfe. In Berufen, in denen die Ausbildung in zunehmendem Umfang außerbetrieblich erfolgt, nimmt jedoch insgesamt die Zielgruppe für abH und damit insbesondere auch das Teilnehmerpotenzial an Jugendlichen mit Migrationshintergrund ab. Jugendliche in außerbetrieblicher Ausbildung werden von den Trägern betreut und nehmen nicht an abH teil. Durch die hohen Zugangshürden in betriebliche Ausbildung werden Jugendliche mit Migrationshintergrund in diesen Berufen (so beispielsweise im Berufsfeld Handel, aber teilweise auch in industriellen Metall- und Elektroberufen) zunehmend in die außerbetriebliche Ausbildung verdrängt und besuchen entsprechend seltener abH.

Bei den in die Untersuchung einbezogenen „normalen“ abH-Angeboten erfolgt Deutsch-Förderung nur bei akutem Bedarf im Rahmen des üblichen Kleingruppenunterrichts. Insbesondere bei Jugendlichen in der Prüfungsvorbereitung findet laut Aussage eines Trägers Deutsch-Förderung keine Akzeptanz mehr, da aus Sicht der Jugendlichen das Wiederholen des Stoffes im Mittelpunkt stehen sollte, und sie sich bei Nicht-Erfüllung dieser Erwartungen schnell aus der abH zurückziehen.

Im Gesundheitsbereich bieten in Berlin zwei Träger seit längerem AbH-Maßnahmen mit einer schwerpunktmäßigen Ausrichtung auf Migrantinnen an. Einer dieser Träger arbeitet mit einem speziellen sprachdidaktischen Ansatz zur Aufarbeitung der Defizite der Teilnehmerinnen in der Schriftsprache.²² Beide Träger betonen die Bedeutung der begleitenden sozialen Unterstützung, da die Teilnehmerinnen überwiegend außerhalb von abH nicht auf private Unterstützungsressourcen zurückgreifen können. Der andere der beiden Träger führt in diesem Zusammenhang auch Verhaltenstraining durch, um mit den Teilnehmerinnen angemessenes Reagieren in beruflichen Situationen einzuüben (Schwerpunkte: Verbindlichkeit und selbstbewusstes Auftreten). Dieser Träger legt besonderen Wert darauf, dass es sich um ein monoedukatives Angebot handelt, da ansonsten Migrantinnen aus traditionellen Familien die Teilnahme verweigert werden würde. Daher ist abH hier auch mit Möglichkeiten zur (geschlechtergetrennten) Freizeitgestaltung verknüpft.

Angesichts der schlechten Lernbedingungen, die Teilnehmerinnen aus Migrantenfamilien zu Hause vorfinden (s.2.2.2), versuchen die Träger auch ansatzweise einen Ausgleich zu schaffen. So werden auch über die reguläre abH hinaus Arbeitsmöglichkeiten am Wochenende angeboten, um in Ruhe außer Haus lernen zu können.

Für die Zukunft ist das weitere Bestehen aller dieser Angebote aber nicht gesichert. Die bisherigen Modalitäten bei der Vergabe von abH durch die Arbeitsagenturen sind aktuell einer gravierenden Änderung unterworfen. So wird abH demnächst (Stand Februar 2005) neu nach einem bundesweit einheitlichen Leistungskatalog ausgeschrieben. Alle Träger müssen dann auf Basis dieses einheitlichen fachlichen Konzepts anbieten und – nach Zuschlagerteilung - auch arbeiten; ihre Angebote werden nach einem einheitlichen Bewertungsraster von den „Einkaufszentren“ in den Regionaldirektionen der Bundesagentur ausgewählt. Zielgruppenspezifische Angebote wie die abH-Maßnahmen für Migrantinnen können dann nicht mehr

²² Dieser Träger betreut auch insbesondere Fachschülerinnen, für die die sprachlichen Anforderungen noch über denen an Berufsschulen liegen dürften.

aus diesen Mitteln finanziert werden. Zugleich besteht aber bei der Arbeitsagentur die Erwartung, dass nicht die gesamten abH-Mittel einer Region durch das zentralisierte Verfahren vergeben werden, sondern 25% durch die zuständigen Agenturen selbst gemäß regionalen Prioritäten ausgeschrieben werden können. Hier wären dann Möglichkeiten für eine Fortsetzung zielgruppenspezifischer Angebote zu sehen. Die bisherige Berlin-weite Abstimmung des Angebots an abH, moderiert durch das damalige Landesarbeitsamt, ist entfallen. Zum Zeitpunkt der Erstellung der Expertise waren die Details der neuen Vergabemodalitäten auch den zuständigen Arbeitsagenturen noch unbekannt.

Förderangebot Ausbildungsbegleitende Hilfen

- **Merkmale:**
 - Förderunterricht und begl. soz.päd. Unterstützung, Prüfungsvorbereitung
 - für Auszubildende mit schlechten Leistungen in der Berufsschule
 - Unterricht in Kleingruppen, individualisiert
- **Ergebnisse:**
 - breite Akzeptanz durch die Jugendlichen (solange Ort und Zeit mit den persönlichen Voraussetzungen vereinbar)
 - kaum Abbrecher unter abH-Teilnehmern
- **AbH für Jugendliche mit Migrationshintergrund:**
 - Gesundheitsbereich, teilw. geschlechtsspezifisch
 - mit zielgerichteterem DaZ-Angebot
 - Fortsetzung aufgrund der Veränderung der Förderbedingungen unklar

3.2 Ausbildungs- und Konfliktberatung bei diversen Institutionen

Beratung für Auszubildende wird von verschiedenen Institutionen angeboten. Konfliktberatung bei ernsthaften Differenzen zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden wird hierbei zumeist als Teil des Beratungsauftrags verstanden.

Zuallererst sind in Bezug auf Ausbildungsberatung die Kammern zu nennen. Während in den großen Kammern (IHK und HWK) die professionellen Berater für eine Reihe von Berufen zuständig sind, sind in den Freien Berufen die Kammern häufig nur für einen einzigen Ausbildungsberuf verantwortlich. Vom Umfang her legt jede Kammer ihr Beratungsangebot selbst fest: Während bei der Ärztekammer mit der Referatsleiterin für medizinische Fachberufe eine hauptberufliche Expertin Ausbildungsberatung durchführt, ist bei der Zahnärztekammer nur wenige Stunden in der Woche eine zum Zeitpunkt des Interviews ehrenamtliche

Ausbildungsberaterin tätig (eine Anstellung als Honorarkraft war geplant). Dementsprechend unterschiedlich fällt der Umfang und die Intensität der Beratungsaktivität aus.

Die Berater der Kammern verstehen sich grundsätzlich als der Qualität der Ausbildung verpflichtet und sehen sich als Mittler zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildendem/r. Sie beraten zumeist in Personalunion Auszubildende wie Betriebe (wobei die Betriebsberatung mit Abstand den größten Teil der Arbeitszeit beansprucht, da sie vor Ort durchgeführt wird). Gelegentlich sehen sich die Kammern dennoch dem Verdacht ausgesetzt, einseitig betriebsbezogen zu beraten, da die Mitgliedschaft der Betriebe in den Kammern entsprechende Assoziationen hervorruft.

Im Rahmen des Berliner Ausbildungskonsenses wurde bei den beiden großen Kammern eine Ausbildungskonfliktberatung, finanziert als AB-Maßnahme, eingerichtet. Diese Berater sollen komplizierte Konfliktfälle, die eine längerfristige Begleitung erfordern und daher den Rahmen des normalen Ausbildungsberatungsgeschehens sprengen, bearbeiten bzw. betreuen. Beide Stellen wurden gegen Ende des letzten Jahres besetzt und werden voraussichtlich zwei Jahre lang laufen. Zum Zeitpunkt der Erstellung der Expertise befand sich die Konfliktberatung durch die Kammern teilweise noch im Aufbau. Daher bildete die Bekanntmachung dieses neuartigen Angebots bei Auszubildenden und Betrieben bislang noch einen Schwerpunkt der Tätigkeiten der Konfliktberater, wobei sie umfangreich kooperieren. Geplant ist u.a. auch ein online- Beratungsangebot, um die Kontaktaufnahmeschwelle für Jugendliche abzubauen. Eine im Konzept des Ausbildungskonsenses ursprünglich vorgesehene dritte Konfliktberaterstelle für die Freien Berufe wurde offensichtlich nicht verwirklicht.

Im Handwerksbereich spielen zusätzlich zu den Kammerberatern die Innungen eine Rolle. Sie bieten ebenfalls Ausbildungsberatung an und besitzen darüber hinaus Ansprechpartner oder Beauftragte für die Lehrlingsbetreuung in Form hierfür zuständiger Vorstandsmitglieder (Lehrlingswarte). Zwar sind Innungen im Gegensatz zur Kammer als die die Ausbildung regulierende Institution reine Unternehmensverbände und daher stärker Interessenvertretung, zugleich stehen sie aber auch aus der Sicht der Auszubildenden den Ausbildungsbetrieben näher und genießen daher gelegentlich mehr Vertrauen.

Ausbildungsberatung, auch in der Form von Konfliktberatung, wird darüber hinaus auch von anderen Institutionen wahrgenommen, insbesondere von Trägern im Rahmen von Ausbildungs- und/oder Fördermaßnahmen. Da die Finanzierungen häufig nicht von Dauer sind, besteht hier tendenziell Unübersichtlichkeit über das Angebot. Natürlich zählen die Vermittlung in Ausbildungskonflikten und die Beratung bei Schwierigkeiten mit dem Ausbildungsbetrieb zu den Aufgaben der Mitarbeiter der AbH-Maßnahmen, die von diesen bei Bedarf auch ausgefüllt wird. Beratend stehen auch Berufsschullehrer den Jugendlichen zur Seite, die auch an andere Beratungseinrichtungen vermitteln. Insbesondere soweit ausbildungsrechtliche Tatbestände berührt sind, müssen die Schulen die Kammern einschalten. Darüber hinaus sind die Erfahrungen der Schulen mit Konfliktvermittlung durch Lehrer unterschiedlich: Während in einem Fall die Schulleitung angab, viele Ausbilder und Betriebe persönlich zu kennen und daher Konfliktvermittlung selbst gut betreiben zu können, wurde im anderen Fall auch von mangelnder Bereitschaft der Ausbildungsbetriebe, Lehrer als Ausbildungsbeteiligte und damit als Konfliktvermittler anzuerkennen, berichtet.

Die befragten Beratungsinstitutionen machen alle die Erfahrung, dass die Beratung zumeist zu spät aufgesucht wird. Oft haben sich die Probleme zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden auch persönlich zu diesem Zeitpunkt so verhärtet, dass eine Konfliktvermittlung aussichtslos ist. Es bleibt dann nur noch die Hilfe bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsbetrieb, um einen Abbruch zu verhindern. Daher widmen sich die Berater auch dieser Aufgabe. Beratungseinrichtungen versuchen aber auch, „Frühwarnsignale“ aufzufangen, z.B. bei harmlosen kleineren Anfragen Hintergründe zu erkunden, um mit der Beratung früher ansetzen zu können. Regelrechte Konfliktberatung kann sich aber auch als ein längerfristiger und damit recht aufwändiger Prozess herausstellen, der eine Reihe von Gesprächen über einen längeren Zeitraum hinweg erfordert.

Die Beratungseinrichtungen stellen sich in der Regel in den Berufsschulen im Unterricht den Anfängerklassen vor, um ihr Angebot bekannt zu machen. Trotzdem wissen die Jugendlichen im Ernstfall häufig nicht, an wen sie sich wenden können, was die Kontaktaufnahme verzögert oder ganz verhindert. Offensichtlich werden Informationen über Beratungsangebote zu einem Zeitpunkt, wenn die Notwendigkeit für Beratung noch abstrakt bleibt, von den Jugendlichen nicht wirksam aufgenommen.

Förderangebote Ausbildungs- und Konfliktberatung

- **Beratende Einrichtungen**
 - Kammern (Ausbildungskonfliktberater auf ABM-Basis)
 - AbH-Träger (und sonstige Projekte)
 - Innungen
 - teilw. Lehrer der OSZ
- **Bewertung:**
 - breites Angebot, vermutlich quantitativ ausreichend
 - Jugendliche suchen zu spät um Beratung nach, Beratungsstellen nicht immer ausreichend bekannt
 - Fluktuation von Beratungseinrichtungen oder –personal (schränkt Bekanntheitsgrad ein und / oder Professionalität)
 - Jugendl. müssen Beratung aktiv von sich aus wahrnehmen, Schwellenangst überwinden

3.3 Hilfe- und Förderangebote an den OSZ

Die Auszubildenden besuchen in Berlin im Rahmen ihrer Berufsschulpflicht eines der Oberstufenzentren (OSZ) und können dort grundsätzlich durch Förderangebote erreicht werden. Alle in die Untersuchung einbezogenen Schulleiter bzw. Führungskräfte an Schulen waren der Ansicht, dass die Durchführung von Förderunterricht für leistungsmäßig schwache Schü-

ler/innen (abH vergleichbar) eigentlich Sache der Schule wäre und dort veranstaltet werden sollte. In keinem der drei OSZ findet aber – wenngleich aus unterschiedlichen Gründen – Förderunterricht statt. Während das OSZ Gesundheit (hier gab es früher ein derartiges Angebot) und das OSZ Handel über keine entsprechenden Lehrerkapazitäten verfügen, machte das OSZ Energietechnik mit einem Förderangebot schlechte Erfahrungen. So wurde Förderunterricht, der den Jugendlichen die Fahrt zu abH-Trägern ersparen sollte, in der Schule eingerichtet, musste aber mangels Teilnahme der Jugendlichen wieder eingestellt werden.

Ähnlich ist derzeit auch die Lage in Bezug auf Deutsch als Zweitsprache. So wurden allen OSZ Stunden für ein Angebot Deutsch als Zweitsprache zugewiesen. Praktisch findet jedoch an keiner der Schulen ein Angebot statt. Das OSZ Elektrotechnik richtete ein zusätzliches Unterrichtsangebot in DaZ nach dem regulären Berufsschulunterricht (5. Block, entspricht 9. und 10. Schulstunde) ein. Erprobt wurde auch ein Angebot in der 0. Stunde, vor Unterrichtsbeginn. Die Zahl der interessierten Jugendlichen war jedoch so gering, dass das Angebot wieder eingestellt werden musste. Im OSZ Gesundheit und im OSZ Handel bestehen dagegen keine Personalkapazitäten, um zusätzliche Angebote durchzuführen, da mit der Zuweisung der Stunden nicht automatisch eine Erhöhung der Lehrerkapazitäten verbunden ist.²³ Derzeit beträgt die Lehrerpersonealkapazität dieser Schulen 94% bzw. 95% des zu haltenden Unterrichts, so dass nicht nur Vertretungen, sondern auch zusätzliche Angebote (bspw. Neigungsgruppen) nicht abgedeckt werden können. Frühere Erfahrungen des OSZ Gesundheit mit einem DaZ-Angebot waren jedoch ähnlich wie die des OSZ Energietechnik. Das OSZ Handel wies darauf hin, dass der Bedarf für DaZ in den auf das Nachholen von Schulabschlüssen ausgerichteten Bildungsgängen um so vieles gravierender sei als in der Berufsausbildung, dass sie im Zweifelsfall Kapazitäten für Deutsch als Zweitsprache auch bevorzugt in diesen Bildungsgängen einsetzen würden.

Eine Einbeziehung von Deutsch als Zweitsprache in den Zeitrahmen des normalen Unterrichts der Berufsschule wird von den Schulen als organisatorisch kaum lösbares Problem beschrieben. Pro Klasse ist der Bedarf so gering (durchschnittlich 2-3 Schüler), dass ein separater Unterricht bspw. durch Klassenteilung nicht praktikabel erscheint, außerdem versäumen die betroffenen Schüler dann regulären Stoff. Ein Parallellegen von Stunden, in denen eine Herausnahme der betroffenen Schüler möglich erscheint, in hinreichend vielen Klassen, um eine akzeptable Gruppengröße für separaten DaZ-Unterricht zu bekommen, ist ebenfalls organisatorisch nicht leistbar. Insgesamt ist daher das Problem, ein freiwilliges und von den betroffenen Schülern auch wahrgenommenes DaZ-Angebot an den Schulen zu installieren, bislang noch nicht gelöst worden, auch existieren zurzeit an den in die Untersuchung einbezogenen OSZ offensichtlich auch keine weiteren Ideen oder Vorstellungen zur Lösung der organisatorischen Schwierigkeiten. Alternativ erwägt das OSZ Handel zurzeit die Einführung eines zweisprachigen Ausbildungsgangs (deutsch-türkisch), womit u.a. die Probleme beim intuitiven Verständnis von Fachbegriffen, im Handel speziell aus dem Rechtsbereich, möglicherweise behoben werden könnten.

²³ Der genaue Mechanismus der Verteilung von Lehrerkapazitäten und die (fehlenden) Zusammenhänge zwischen Stunden- und Personalszuweisung konnten im Rahmen der Expertise nicht geklärt werden.

Für den Unterricht DaZ ziehen die Schulen im Allgemeinen Deutschlehrer heran. Ob diese über eine Fortbildung in DaZ verfügen, ist ungewiss. Der Besuch einer solchen Fortbildung ist ausschließlich freiwilliges, persönliches Engagement der Lehrer. Grundsätzlich gelten Deutschlehrer als ausreichend qualifiziert, auch DaZ zu unterrichten. Nicht geklärt wurde, inwieweit die vorhandenen DaZ-Konzepte sowie die Fortbildungen des LISUM auf den beruflichen Förderbedarf (vorwiegend Deutsch als Schriftsprache) eingehen.

In den Gesundheitsberufen wird Deutsch als Schulfach an der Berufsschule mit einer Wochenstunde unterrichtet. Hierfür existiert kein Rahmenplan und auch keine inhaltliche Vorgabe. Die Deutschlehrer haben daher einen weiten Gestaltungsspielraum für den Unterricht. Von Literatur über Textanalyse bis hin zu Rechtschreibung und Grammatik reicht die Bandbreite. AbH-Mitarbeiter berichten von großen Unterschieden zwischen den einzelnen Lehrkräften hinsichtlich Niveau und inhaltlichen Schwerpunkten des Deutschunterrichts. Auch in den neuen lernfeldorientierten Rahmenplänen der KMK findet das Erlernen der schriftlichen Darlegung der zu lernenden Handlungsabläufe zum Zweck der Prüfungsvorbereitung keine explizite Erwähnung.²⁴ Die Auszubildenden in Handwerksberufen (und damit auch die Elektroinstallateure) erhalten in der Berufsschule keinen Unterricht im Fach Deutsch mehr.²⁵ Ausreichende Deutschkenntnisse für die Absolvierung der Berufsausbildung werden vorausgesetzt bzw. als allgemein bildend statt berufsbezogen, und damit nicht als Lehraufgabe der Berufsschule, angesehen.

Sozialkunde steht dagegen für die Berufsschüler sämtlicher Berufe auf dem Stundenplan. Laut gültigem Rahmenplan für Sozialkunde in den Berufs- und Berufsfachschulen des Landes Berlin aus dem Jahr 1999 ist im ersten Unterrichtsthema „Beruf und Arbeit“, das einen Zeitrichtwert von 30 Stunden umfasst, die Konfliktbewältigung in der Ausbildung anzusprechen. Dieses Thema ist verbindlich und prüfungsrelevant. So heißt es zur Intention des Unterrichtsthemas: „..., sie (die Schülerinnen und Schüler) erkennen dabei die unterschiedlichen Interessen aller Beteiligten (im Arbeitsleben) und beschreiben, wie die daraus resultierenden Konflikte gelöst werden können.“ (SenSJS 1999, S. 6) Die Schüler sollen in dieser Unterrichtseinheit u.a. lernen, „bestehende Machtverhältnisse dar(zu)stellen und die Grenzen der Konfliktlösung auf(zu)zeigen“. (ebd.) Prinzipiell ist das Unterrichtsthema aber stark an kollektiven oder rechtlich normierten Konfliktlösungsmechanismen wie Ausbildungsvertrag, betriebliche Mitbestimmung, Tarifverträge, Arbeitsgerichtsbarkeit etc. orientiert.

In der Unterrichtspraxis wird die tatsächliche Situation der Auszubildenden inklusive Möglichkeiten der praktischen (informellen) Konfliktlösung bei der Beschäftigung mit den rechtlich normierten Ausgleichsmechanismen thematisiert. Von einer Auseinandersetzung mit dem Thema wurde an allen drei OSZ berichtet. Da die Lehrer die Behandlung des Stoffes an die Voraussetzungen der Lerngruppe anpassen sollen, findet ein breites Repertoire an Methoden Einsatz, vom Rollenspiel bis zur theoretisch angereicherten Fachdiskussion (OSZ Energietechnik). Inwieweit die Jugendlichen jedoch hierdurch in konkreten Konflikten praktisch nutzbare Hilfestellungen erwerben, bleibt offen.

²⁴ s. exemplarisch den Rahmenplan für Zahnmedizinische Fachangestellte (KMK, 2001)

²⁵ Deutschlehrer sind gleichwohl auch an diesen OSZ vorhanden, da immer auch andere Bildungsgänge wie Fachoberschule oder gymnasiale Oberstufe in OSZ angeboten werden.

Im OSZ Gesundheit wird derzeit schrittweise für alle Anfängerklassen ein „soziales Training“ eingeführt, welches u.a. der Entwicklung des Verhaltens bei Konflikten oder Auseinandersetzungen dient. Das Training wird in der Schule, aber außerhalb der regulären Stundengliederung, an einem Schultag durchgeführt. Geplant ist eine flächendeckende Einführung für alle Klassen, doch haben bislang noch nicht alle Lehrer die dafür notwendige Fortbildung absolviert. Die Effekte des Trainings seien, u.a. im Unterricht, positiv spürbar. Dies betrifft auch den sozialen Zusammenhalt in der Klasse.

Individuelle Unterstützung und Betreuung für Schüler mit besonderen Problemen können die Schulen nur ansatzweise leisten. Zwar stehen die Lehrer im Allg. zur Verfügung, wenn sie persönlich von Schüler/innen mit Problemen angesprochen werden, sei es bestimmte fachliche Fragen noch einmal zu erläutern oder auch Probleme im Ausbildungsbetrieb zu besprechen. Eine professionelle sozialpädagogische Unterstützung existiert augenblicklich aber an keiner der in die Untersuchung einbezogenen Schulen. (Am OSZ Handel soll in absehbarer Zeit, genauer Termin noch unbestimmt, wieder eine Sozialarbeiterin tätig werden.) Die stark fachorientierte Ausbildung der Lehrer wird zur Wahrnehmung entsprechender Aufgaben als nicht ausreichend beschrieben. Zugleich kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Schulen sozialpädagogisches Personal in erster Linie nicht für die Schüler in der Berufsausbildung, sondern für die der diversen vorberuflichen Lehrgänge einsetzen würden, da sich hier aus Sicht der Schulen die pädagogischen Probleme ballen. So lag der Arbeitsschwerpunkt eines früher am OSZ Handel tätigen (türkisch-stämmigen) Sozialarbeiters fast ausschließlich auf Gewaltprävention und Lösung zwischen- und innerethnischer Konflikte in der Schule.

Die Bedeutung berufsvorbereitender bzw. sonstiger vorab qualifizierender Lehrgänge der beruflichen Schulen für eine Aufarbeitung von Sprachdefiziten und damit für eine Verbesserung der Perspektiven in der Ausbildung konnte nicht eindeutig geklärt werden. So gab es Aussagen, die darauf hinwiesen, dass die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden inzwischen nicht mehr direkt von der allgemein bildenden Schule in die Ausbildung wechselt, sondern vorbereitende Zwischenphasen die Regel darstellen. Andere Gesprächspartner verwiesen dagegen darauf, dass weiterhin die Mehrheit der Jugendlichen direkt nach der 10. Klasse in die Ausbildung übergehe und daher diese Angebote evtl. noch vorhandene Sprachdefizite nicht generell oder gezielt aufarbeiten könnten.

Förderangebote an OSZ

- **Deutsch als Zweitsprache**
 - Zuweisung von Stunden, aber nicht von Lehrpersonal => Angebot findet de facto häufig nicht statt, da keine Kapazität
 - freiwillige Angebote nach oder vor dem Unterricht wurden nicht angenommen
 - organisatorische Probleme zur Umsetzung während der regulären Unterrichtszeit ungelöst
 - Ausbildung des Personals ungewiss: DaZ-Fortbildung freiwillig, DaZ wird von Deutschlehrern unterrichtet
- **regulärer Deutschunterricht**
 - kein Deutschunterricht in Handwerksberufen, eine Wochenstunde in Gesundheitsberufen
 - kein Rahmenplan, Berufsbezug der Inhalte nicht sichergestellt
 - große Unterschiede je nach Lehrer hinsichtlich Inhalt und Niveau
- **Thematisierung von Konflikten im Sozialkundeunterricht**
 - laut Rahmenplan vorgesehen (zu Anfang der Ausbildung)
 - starker Bezug auf rechtlich normierte Konfliktlösungsmechanismen, aber in der Unterrichtspraxis auch Besprechung des Berufsalltags
 - methodisch Spielräume für Sozialkundelehrer zur Anpassung an die Lerngruppe
 - OSZ Gesundheit: eintägiges „soziales Training“ zur Verhaltensübung und zur Stabilisierung der Gruppe
- **Förderunterricht**
 - OSZ streben abH vergleichbares Angebot in den Schulen an (Wegfall der Wege)
 - bisherige Erfahrungen negativ, keine Akzeptanz durch Schüler

3.4 Sonstige Hilfen

3.4.1 Ausbildungsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Eltern (KUMULUS)

Prinzipiell existiert ein reichhaltiges Informations- und Beratungsangebot der zuständigen Institutionen (u.a. Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit) zur Vorbereitung der Jugendlichen auf die Berufswahl. Diese Angebote werden in Berlin ergänzt durch eine spezielle Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund, angesiedelt beim Träger Arbeit und Bildung e.V. Zwar verfügt der Träger über Beratungspersonal, das die Herkunftssprachen der Migranten beherrscht, doch ist dies für die Berufsberatung der Jugendlichen nicht erforderlich. Ausbildungsfähige Jugendliche, und dies ist die Mehrheit unter den Jugendlichen mit Migrationshintergrund, beherrschen ausreichend deutsch, um das Beratungsgespräch auf Deutsch zu absolvieren. Migrantenspezifisch ist hier höchstens das bessere Verständnis der Berater für die persönlichen und sozialen Hintergründe sowie für die besonderen Schwierigkeiten ihrer Klientel bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Für die Beratung von Ausbildungsabbrechern spielt KUMULUS keine Rolle, da sie diese Beratungsstelle von Ausnahmen abgesehen nicht (mehr) aufsuchen.

Bedeutsam ist die Sprachkompetenz der Berater dagegen in der von dem Projekt ebenfalls durchgeführten Elternarbeit, da die Eltern mit Migrationshintergrund oft nur über sehr eingeschränkte Deutschkenntnisse verfügen. Während die Eltern mit Migrationshintergrund als ausgesprochen schulfremd eingeschätzt werden müssen (s. 2.2.2), schafft es der Träger, die Eltern der Schüler von 9. und 10. Klassen mit Elternabenden zum Thema berufliche Bildung ihrer Kinder zu erreichen. Die Langfristigkeit der Arbeit des Trägers und der damit verbundene Reputationsaufbau bei den Migrantengemeinschaften war hierfür sicherlich hilfreich, angesichts der unter Migranten verbreiteten Skepsis gegenüber staatlichen Institutionen möglicherweise auch die Federführung eines freien Trägers.

Aufgrund der begrenzten Kapazität kann der Träger jedoch nicht mehr als ungefähr ein Viertel aller Eltern mit Migrationshintergrund erreichen. Er konzentriert sich weitgehend auf die Stadtteile mit hohem Ausländeranteil. Die Eltern nehmen laut Auskunft des Trägers die Informationsveranstaltungen gut an und würden frühere Informationsveranstaltungen zum deutschen Schul- und Bildungssystem begrüßen. An normalen Elternabenden beteiligen sie sich dagegen so gut wie nicht, möglicherweise aufgrund fehlender Sprachkenntnisse.

3.4.2 Weitere Hilfen der Agenturen für Arbeit zur Sicherung von Ausbildungserfolg

Außer der Finanzierung von ausbildungsbegleitenden Hilfen als gesetzlich fixiertem Förderinstrument können die Agenturen für Arbeit Mittel der sog. Freien Förderung einsetzen, um auf spezielle Probleme in ihrem Zuständigkeitsbereich zu reagieren. Die Arbeitsagentur Berlin Südwest, die exemplarisch in die Untersuchung einbezogen wurde, nannte auf Anfrage als weitere Instrumente zur Sicherung von Ausbildungserfolg:

- Finanzierung der Beendigung einer Ausbildung nach Konkurs des Ausbildungsbetriebs. Zwar obliegt es grundsätzlich den zuständigen Kammern, nach einem Konkurs die hier von betroffenen Auszubildenden in einen neuen Ausbildungsbetrieb zu vermitteln, doch nicht immer gelingt dies. Wenn der betreffende Beruf auch außerbetrieblich ausgebildet wird, finanziert die Agentur im Ausnahmefall den Abschluss der Ausbildung außerbetrieblich bei einem Träger.
- Finanzierung von Lehrgängen zur Vorbereitung auf einen dritten Versuch bei der Abschlussprüfung. Auszubildende, die zweimal die Abschlussprüfung nicht bestanden haben, können als Externe einen dritten Versuch wagen. Einige Innungen führen hierfür Vorbereitungskurse durch, die von der Arbeitsagentur finanziell unterstützt werden.

Diese beiden Instrumente binden aber insgesamt keine nennenswerten finanziellen Mittel und erreichen auch nur wenige Personen. Sie sind höchstens als Ergänzung zum eigentlichen Instrumentarium anzusehen.

4. Schlussfolgerungen zum Förderbedarf

Über die Notwendigkeit von Aktivitäten zur Beratung von Auszubildenden und zur Stärkung ihrer Konfliktfähigkeit mit dem Ziel, Ausbildungsabbrüche zu verhindern, besteht mittlerweile mehr oder weniger Konsens. Mit der Einrichtung einer Konfliktberatung bei den Kammern, den diversen Ausbildungsberatungen sowie von relativ flächendeckenden Ansätzen zur Einbeziehung des Themas in den Sozialkundeunterricht konnte hier inzwischen ein relativ breites Angebot erreicht werden, obgleich diese Angebote offensichtlich zum Großteil Aufbau- und Einarbeitungsphasen noch nicht völlig abgeschlossen haben. Mit der Kurzlebigkeit diverser Projektfinanzierungen verschwinden und entstehen Beratungsangebote, die sich auf diese Art weder ausreichend bekannt machen noch einen guten Ruf unter den Jugendlichen aufbauen und vor allem auch keine ausreichende Professionalität entwickeln können. Diese Gefahr besteht auch für das auf ABM-Basis geschaffene Angebot zur Konfliktberatung bei den Kammern. Da viele abbruchgefährdete Jugendliche die Beratung auch erst zu spät oder gar nicht aufsuchen, konnten die Beratungsstellen den Gesamtumfang an Abbrüchen bislang nicht nennenswert vermindern, leisten aber im Einzelfall wirksame Unterstützung.

Eine ausreichende Berücksichtigung der speziellen Voraussetzungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den verschiedenen Beratungseinrichtungen dürfte ebenfalls von der Professionalisierung der Berater abhängen. Langjährige Berater haben allein durch die Erfahrung mit einer Vielzahl an Jugendlichen Kenntnisse über die jeweiligen kulturellen Hintergründe und hieraus möglicherweise resultierender Konfliktursachen erworben. Grundsätzlich sollte an eine professionelle Beratung oder Betreuung von Jugendlichen mit Ausbildungskonflikten der Anspruch der Kultursensibilität (Boos-Nünning, Karakasoglu 2004) gestellt werden, was eine Vertrautheit der Beratenden mit den Lebensumständen der verschiedenen Ethnien und Migrantengruppen impliziert, um eventuell hieraus resultierende Probleme bei der Beratung angemessen aufgreifen zu können.

Die bisherige Thematisierung von Konfliktbewältigung im Sozialkundeunterricht erscheint hinsichtlich der Methoden und Erfahrungen noch nicht gefestigt. Auch ist der zeitliche Umfang möglicherweise zu gering. Eine detailliertere Übersicht über die verschiedenen verwendeten Methoden und Ansätze sowie mögliche Erfolge konnte im Rahmen der Expertise nicht gewonnen werden, da davon auszugehen ist, dass diese sich nicht nur von Schule zu Schule, sondern auch von Lehrer zu Lehrer unterscheiden. Prinzipiell kann aber von einer Weiterentwicklung in der Zukunft ausgegangen werden, da die Bereitschaft das Thema aufzugreifen gegeben ist, vom Rahmenplan gedeckt wird und seine Bedeutung an den Schulen erkannt wird. Dies ordnet sich auch ein in übergreifende Bestrebungen, die Herausbildung und Entwicklung sozialer Kompetenzen im schulischen Unterrichtsgeschehen zu intensivieren und aktiv zu fördern.

Darüber hinaus sind die Maßnahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen offensichtlich sehr gut in der Lage, die sich ihnen anvertrauenden Jugendlichen effektiv zum Prüfungserfolg zu führen und ihnen auch bei anderweitigen Problemen in der Ausbildung beizustehen. Beratungsangeboten wie abH-Maßnahmen ist aber gemeinsam, dass der/die Jugendliche von sich aus um Hilfe nachsuchen muss. Dies setzt zum einen eine schon vorhandene hohe Abschluss- bzw. Erfolgsmotivation voraus, zum anderen die Überwindung von Schwellenangst. Von den Jugendlichen werden nicht nur in der Ausbildung, sondern auch bei der Beschaffung von Hilfen in hohem Maß Selbstverantwortung und auch Selbststeuerungskompetenzen verlangt. Es gibt wenig bis keine sozialen Instanzen, die die Jugendlichen von sich aus ansprechen, sobald Indizien für Ausbildungsprobleme auftauchen.

Auch AbH kann als eine hochschwellige Einrichtung verstanden werden, da sie auf regelmäßige Teilnahme ausgerichtet ist. Außerdem stellt AbH Förderunterricht und insbesondere Prüfungsvorbereitung in den Mittelpunkt und erreicht somit gerade die Jugendlichen im ersten Ausbildungsjahr, in dem der allergrößte Teil der Abbrüche stattfindet, nicht. Eine effektive Begleitung insbesondere der abbruchträchtigen Anfangsphase der Berufsausbildung, in der der „Praxisschock“ überwunden, die gesamte Organisation des Lebens angesichts der ungewohnten Arbeitszeiten umgestellt und häufig genug auch die Enttäuschung über nicht realisierte Berufswünsche verkraftet werden müssen, existiert nicht, solange die Jugendlichen nicht auf private Unterstützungsressourcen zurückgreifen können. Daran dürfte es Jugendlichen mit Migrationshintergrund aufgrund der fehlenden Ausbildungserfahrungen in ihrem privaten Umfeld stärker mangeln als deutschen Jugendlichen. Darüber hinaus zeigt der Vergleich der Berufsgruppen Gesundheit und Elektro, dass abH nur dann die Jugendlichen erreichen kann, wenn die räumlichen und insb. die zeitlichen Spielräume innerhalb der Ausbildung für eine Teilnahme vorhanden sind. Dies gilt auch für alle anderen Arten zusätzlichen Förderunterrichts, der auf Freiwilligkeit aufbaut. Betroffen ist hiervon somit auch das Angebot Deutsch als Zweitsprache.

Die schlechten Erfahrungen der OSZ hinsichtlich der Teilnahmebereitschaft von Schülern stimmen überein mit den Aussagen der abH-Träger, dass die zusätzlichen Angebote nur bei einem Charakter als „Nicht-Schule“ eine Chance auf Akzeptanz durch die Jugendlichen haben. Vonnöten erscheint somit eine Förderung, die eine zeitliche Integration in das reguläre Unterrichtsgeschehen erlaubt oder außerhalb der Schule in Verbindung mit Gruppenerlebnis oder Freizeit stattfindet.

Aus Sicht der Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund erscheint in der gegenwärtigen Situation die Förderung Deutsch als Zweitsprache besonders problematisch, da Mängel in der Deutschkompetenz mit dem Schwerpunkt Schriftdeutsch als eine Hauptursache für geringeren Ausbildungserfolg dieser Gruppe identifiziert wurden. Bisher besteht trotz der Zuweisung von Stunden kein funktionierendes Fördersystem an den OSZ. Organisatorische Probleme sind ungelöst, die OSZ erhalten offensichtlich keine fachliche Hilfestellung bei der Einrichtung einer Förderung und es muss auch als fraglich angesehen werden, ob die Förderung im Zweifelsfall auf die identifizierten Defizite, hier die Schriftsprache, konzentriert wird. Angebote in der ausbildungsbegleitenden Hilfe erscheinen ebenfalls – von Ausnahmen abgesehen – unsystematisch und oft auch beiläufig. Die Teilnahme an spezifischen Förderangeboten setzt aber eine hinreichende (Selbst-)Diagnose des Förderbedarfs voraus, was durch die zum Teil sehr ausgeprägten Differenzen zwischen mündlicher und schriftlicher Sprachkompetenz der betroffenen Jugendlichen erschwert wird.

Auch der Deutschunterricht kann dieses Defizit nicht ausgleichen, da es zum Teil gar keinen Deutschunterricht in der Berufsschule mehr gibt, zum Teil ist er nicht oder zu wenig auf berufliche Bedarfe ausgerichtet. Grundsätzlich geht das Bildungssystem davon aus, dass Kompetenz in der Schriftsprache quasi nebenbei erworben wird – die Erfahrung zeigt, dass dies jedoch nur bei einer ausreichenden Leseaktivität der Schüler gelingt, die abhängig vom individuellen Bildungshintergrund und den Vorbildfunktionen des Elternhauses auch bei deutschen Schülern nicht immer – und zurzeit immer weniger - als gegeben vorausgesetzt werden kann.

Die besonderen Belastungen für Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Ausbildung, die sich durch die vergleichsweise geringe praktische Unterstützung ihrer häuslichen Umgebung bei der Berufsausbildung ergeben, setzen eigentlich nur schon während der Pflichtschulzeit bestehende Probleme fort. Zwar sind diese Probleme zum Teil schichtenspezifisch, da die fehlende eigene Ausbildungserfahrung den Eltern (und auch anderen Verwandten) nicht ermöglicht, die Belastungen nachzuvollziehen und praktisch den Ausbildungserfolg zu unterstützen. Zum anderen resultieren sie aber auch aus einer noch darüber hinaus gehenden Ferne der Eltern mit Migrationshintergrund zum deutschen Schulsystem und seinen Erwartungen an Schüler sowie auch an deren privates Umfeld. Das Schule-Eltern-Verhältnis kann für diese Gruppe wohl als relativ gestört angesehen werden, die wechselseitigen Anforderungen werden nicht erfüllt. Die Maßnahmen der Berufsinformation für Eltern mit Migrationshintergrund kommen daher zum Teil zu spät und können angesichts der Umfangs des Problems höchstens Teilerfolge erzielen.

Schlussfolgerungen zum Förderbedarf

- **(Konflikt-)Beratung:**
 - vom Umfang ausreichend, „Kultursensibilität“ sollte gewährleistet werden
- **Konfliktlösung im Sozialkundeunterricht**
 - muss sich noch besser einspielen, grundsätzlich weiterentwicklungsfähig
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)**
 - hohe Erfolge, aber erreicht nicht die Zielgruppe der potenziellen Abbrecher: Auszubildende in der Anfangsphase
 - Förderdefizit hinsichtlich der Anfängerunterstützung (für alle Jugendlichen, kein spezifisches Migrantenproblem)
- **Deutsch als Zweitsprache**
 - Angebot quantitativ defizitär
 - ob qualitativ geeignet, unklar – müsste sich auf Schriftsprache konzentrieren
- **Einbeziehung der Eltern**
 - nicht ausreichende Kooperation zwischen Bildungssystem und Eltern m.M. als grundsätzliches Problem

5. Empfehlungen für die Arbeit von BQN Berlin

Für die Arbeit von BQN Berlin im Vorhaben „Sicherung von Ausbildungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ ergeben sich hierdurch die folgenden Handlungsfelder:

1. Systematische Aufarbeitung vorhandener Datenbestände zu vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverträgen bzw. nicht bestandenen Prüfungen von ausländischen Jugendlichen

Wie eingangs in der Expertise erläutert, werden Daten zu vorzeitigen Vertragslösungen ebenso wie zu bestandenen oder nicht bestandenen Prüfungen nicht nach Nationalität differenziert veröffentlicht. Wie die Recherchen im Rahmen der Expertise gezeigt haben, sind hierzu aber beim Landesschulamt wie auch bei den Kammern Daten vorhanden, wenngleich nicht immer in systematisierter Form oder ohne regelmäßige Auswertung. BQN sollte im Rahmen seiner Laufzeit versuchen, die Daten der verschiedenen Stellen zu sammeln und eine systematische Aufbereitung sowie einen Vergleich der Daten unterschiedlicher Quellen vorzunehmen. Eine Auswertung der entsprechenden Daten nach Beruf(sgruppe) bzw. ein Vergleich der Daten der diversen OSZ (falls das Landesschulamt einen Einblick in schulspezifische Daten gewährt) wäre sehr hilfreich, um Problembereiche aufzudecken und auch die

zu Anfang der Expertise getroffenen Entscheidungen zu den Schwerpunktberufen zu überprüfen.

2. Qualifizierung und Fortentwicklung von Beratungseinrichtungen und abH

Eine teilweise Umsteuerung oder eine Ergänzung der bisherigen Ausrichtung von ausbildungsbegleitender Hilfe in Hinsicht auf ein niedrighschwelliges Angebot für die Anfänger einer Berufsausbildung wäre angesichts der Resultate der Expertise unter dem Aspekt Reduzierung von Ausbildungsabbruch fachlich wünschenswert. Leider ist jedoch die fachliche Weiterentwicklung von abH zum gegenwärtigen Zeitpunkt, zu dem auf die Ausschreibungen der Bundesagentur für Arbeit gewartet wird, sehr ungewiss. Auf einen Großteil der abH haben die lokalen Agenturen für Arbeit keinen konzeptionellen Einfluss mehr. Ihnen bleiben höchstens Spielräume für ergänzende Maßnahmen. In diesem Zusammenhang wäre es wünschenswert, bisherige migrantenspezifische Angebote aus Mitteln lokaler Agenturen zu erhalten und eine Ausweitung auf andere Berufe (insb. als geschlechtsspezifisches Angebot) zu prüfen.

BQN kann die Entscheidung treffen, seine Mittel für die Entwicklung eines Modellvorhabens für eine Anfängerunterstützung an einem oder zwei OSZ einzusetzen. Hier ginge es um Angebote mit einer Mischung von Freizeitveranstaltungen („Erstsemesterparties“ oder „-café“), um die Jugendlichen frühzeitig sozial einzubinden und die Zugehörigkeit zur Gruppe zu stabilisieren und hierdurch den Kontakt zu den Jugendlichen herzustellen mit dem Ziel einer unverbindlichen Beratung und Unterstützung bei den typischen Anfängerproblemen in der beruflichen Ausbildung. Einzelnen oder auch in Gruppen können mehr oder weniger strukturiert Gespräche über die Schwierigkeiten geführt, emotionale Unterstützung gegeben und auch Motivationsarbeit geleistet werden. Auf diese Art und Weise sollte frühzeitig Kontakt zu Jugendlichen mit ernsthaften Schwierigkeiten und Abbruchneigungen aufgebaut werden, bevor sie aufgrund anhaltender schlechter Schulleistungen auch „Kunden“ von abH werden (können). Ein derartiges Angebot könnte auch Jugendliche mit Migrationshintergrund frühzeitig auf eventuelle Defizite in schriftsprachlichen Fähigkeiten aufmerksam machen und versuchen, sie zu einer rechtzeitigen Teilnahme an Fördermaßnahmen zu motivieren. Die Anfängerunterstützung sollte zwar schulbasiert, aber zugleich unterrichtsfern sein.

Ältere Auszubildende könnten als „Berater“ für Anfänger in die Arbeit dieses Angebots einbezogen werden. Jugendlichen mit Migrationshintergrund könnten „Mentoren“ in Form von jüngeren, berufstätigen, aber ausgelernten Fachkräften mit Migrationshintergrund zur Seite gestellt werden, die auf der Basis ihrer eigenen Erfahrung authentisch von ihren Strategien, die Schwierigkeiten in der Ausbildung erfolgreich zu bewältigen, berichten und zugleich als motivierende Vorbilder dienen können. Möglicherweise könnte ein solches „Mentorenprojekt“ auch unabhängig von einer Anfängerbetreuung verwirklicht werden, wobei dann aber die Schwierigkeit besteht, Kontakt zu den zu unterstützenden Jugendlichen zu finden.

Eine längerfristige Finanzierung einer niedrighschwelligen Anfängerbetreuung müsste aber aus (teilweise umgeschichteten) Mitteln von abH (bzw. der Bundesagentur) erfolgen, da eine Finanzierung aus anderen Quellen zurzeit unrealistisch ist. Aufgrund der bestehenden Ungewissheit über die Zukunft von abH sollte aber ein kurzfristiges Engagement von BQN in

diesem Bereich sorgfältig abgewogen werden. Außerdem müsste eine Anfängerbetreuung auf alle Jugendlichen (mit und ohne Migrationshintergrund) ausgerichtet sein. Sie sollte aber natürlich in der Lage sein, die speziellen Bedarfe dieser Untergruppe durch interkulturelle Sensibilität professionell abzudecken.

Unter diesem Aspekt könnte BQN auch die sog. „interkulturelle Öffnung“ bestehender Beratungsangebote erhöhen, indem in der Ausbildungsberatung sowie in abH Tätige auf Veranstaltungen zusätzliche Informationen über die Lebenssituation und mögliche spezifische Probleme von Jugendlichen mit Migrationshintergrund erhalten und ihnen auch ein Forum für den Austausch von Erfahrungen geboten wird. Zum Teil ist aber davon auszugehen, dass Träger oder Beratende hier schon über entsprechende Kompetenz verfügen, doch muss das nicht für alle Beteiligten gelten.

3. Sprachförderung in der Berufsausbildung bzw. an OSZ

In diesem Bereich besteht ein breites Feld für BQN, sich zu engagieren. Offensichtlich herrscht insbesondere an den Berufsschulen zurzeit kein allgemein akzeptiertes oder erfolgreiches Modell zur Umsetzung von DaZ-Förderung vor, sondern Ratlosigkeit und ungelöste organisatorische Fragen bestimmen den Eindruck.

BQN könnte es sich zur Aufgabe machen, durch Einsatz seiner Ressourcen und unter Zusammenführung der Expertise der unterschiedlichen Akteure Modelle zur Realisierung von Deutsch als Zweitsprache an den OSZ zu entwickeln. Hierbei könnten unterschiedliche Schulen zeitgleich auch unterschiedliche organisatorische Konzepte erproben. Eine sprachdidaktische Ausrichtung auf die speziellen Bedarfe von Berufsschülern (Schriftsprache) müsste durch eine fachliche Begleitung sichergestellt werden. Eine Kooperation mit dem LISUM, auch unter dem Aspekt der Bereitstellung eines entsprechenden Fortbildungsangebotes, ist dabei anzustreben. Insbesondere sollten Ansatzpunkte und Ideen zur Einbeziehung von Deutschförderung in den regulären Unterricht (bzw. die reguläre Unterrichtszeit) gefunden werden. Beispiele könnten sein: die Einbeziehung des Themas „Methoden zur Entschlüsselung schwer verständlicher deutscher Fachtexte“ in den Deutschunterricht bzw. in den lernfeldbezogenen Unterricht der neu geordneten Berufe, individuell differenzierende Unterrichtsmethoden im Berufsschulunterricht, Teilungsstunden mit einer allgemeinen Förderung für Schüler (auch ohne Migrationshintergrund) mit Defiziten im schriftlichen Ausdruck und Ähnliches mehr. Eine Kooperation mit Trägern von abH, die über mehr Erfahrung bei der außerunterrichtlichen Lernmotivierung von Schülern verfügen, wäre bei der Organisation von DaZ an Berufsschulen ebenfalls denkbar. Auch die Fortbildung von Mitarbeitern von abH in DaZ mit dem Schwerpunkt Schriftsprache für Berufsschüler kann in diesen Themenbereich eingebunden werden.

BQN hätte hier die Funktion, in erster Linie als Moderator und Impulsgeber aufzutreten, da es hier großteils um die Veränderung und Anpassung von vorhandenen Institutionen und Bildungsgängen geht, und weniger um die Entwicklung eines zusätzlichen Angebots, welches zusätzlicher laufender Finanzierung bedarf. Da der Bedarf an Konzeptentwicklung hier offensichtlich groß ist, kann auch von Offenheit und Mitwirkungsbereitschaft der beteiligten Institutionen ausgegangen werden, sobald sich hierdurch konkrete Hilfen abzeichnen. Der

Vernetzungsgedanke, der auch BQN zugrunde liegt, kann hier zum Tragen kommen, da die bisher zutage getretenen Realisierungsprobleme und Konzeptionsschwächen in diesem Handlungsfeld nur durch die Zusammenführung von Erfahrungen und Wissen der unterschiedlichen Beteiligten in einem gemeinsamen Prozess bewältigt werden können.

Insofern könnten die ersten Schritte hier z.B. in einer Sichtung des bisherigen Fortbildungsangebots DaZ unter dem Gesichtspunkt „Deutsch als Schrift- und Fachsprache“, Recherche nach schon vorhandenen Erfahrungen außerhalb Berlins und vorbereitenden Gesprächen mit ausgewählten OSZ liegen. Möglich wäre auch eine Ausschreibung unter OSZ zur Mitwirkung im Vorhaben anstatt eine Konzentration auf die bisher in die Expertise einbezogenen OSZ. Eine gemeinsame Veranstaltung könnte dann der Auftakt zur Ausarbeitung von konkreten Konzepten sein, die an unterschiedlichen Schulen umgesetzt und getestet werden.

4. Verbesserung des Verhältnisses Schule – Eltern mit Migrationshintergrund

Da die mangelnde praktische Unterstützung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in ihrem privaten Umfeld einen wesentlichen Faktor für die Schwierigkeiten beim Bestehen einer Ausbildung darstellt, sollte BQN alle Aktivitäten zu einer Annäherung von Schule und Eltern aktiv unterstützen. Derartige Aktivitäten können sich jedoch nicht auf Auszubildende oder Berufsschüler beschränken, da die Probleme offensichtlich schon in der ersten Klasse beginnen. Eine umfassende, unter Mitwirkung von Migranten und ihren Organisationen entwickelte und realisierte Kampagne zur Überwindung der Barrieren zwischen Schule und Elternhäusern und zur effektiven Information von Eltern über die Voraussetzungen für den Bildungserfolg ihrer Kinder, ihre eigenen Mitwirkungsmöglichkeiten und auch (realistischerweise !) von ihnen zu erbringende Unterstützungsleistungen wäre in Berlin dringend wünschenswert. Da eine derartige Aktivität weit über den Handlungsbereich „Sicherung von Ausbildungserfolg“ hinausgeht, ist fraglich, ob im Rahmen dieses Teilvorhabens die Initialzündung hierfür ausgehen sollte. Eine Mitwirkung an oder Unterstützung eventuell in dieser Richtung zielender Aktivitäten kann aber durchaus im Rahmen dieses Vorhabens von BQN geleistet werden.

Handlungsfelder für BQN Berlin

- **Sammlung und Aufbereitung unveröffentlichter Daten**
 - Daten zur Nationalität von Prüflingen, Abbrechern etc. teilweise bei Kammern bzw. Senat vorhanden, keine systematische Sammlung oder Veröffentlichung
- **Unterstützungsangebot für Anfänger einer beruflichen Ausbildung**
 - niedrigschwellige Angebote für Anfänger schaffen / erproben zur Bewältigung des Praxisschock, der Umstellung des Alltagslebens u.ä.
- **Deutsch als Zweitsprache**
 - Konzeptentwicklung für DaZ in der Berufsschule mit allen Akteuren, die Erfahrungen und Kenntnisse besitzen
- **Elternarbeit**
 - Unterstützung evtl. vorhandener Initiativen für alle Schulformen

Aufbauend auf diesen vier möglichen Handlungsfeldern muss BQN sich entscheiden, welche Schwerpunkte es für den Einsatz der knappen Ressourcen für das Vorhaben „Sicherung von Ausbildungserfolg“ setzen will bzw. welche Kombinationen im Rahmen des Projekts möglich und durchführbar sind. Angesichts der aktuell ungewissen Situation bei den Ausbildungs begleitenden Hilfen und der akuten Defizite im Bereich Deutsch als Zweitsprache im Kontext der Berufsausbildung deutet es sich an, den Schwerpunkt zumindest vorerst auf die Sprachförderung zu setzen. Die anderen Punkte können sicherlich zum Teil neben diesem Schwerpunkt bearbeitet werden.

Anhang

Literaturverzeichnis

Arbeit und Bildung e.V. (2004): *KUMULUS Jahresbericht 2003*. Bildungsberatung, Ausbildungsstellenvermittlung und Trainingskurse für Jugendliche mit Migrationhintergrund

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF 2003): *Berufsbildungsbericht 2003*

Boos-Nünning, Ursula; Karakasoglu, Yasemin (2004): *Viele Welten leben*. Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit griechischem, italienischem, jugoslawischem, türkischem und Aussiedlerhintergrund. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Deuer, Ernst; Ertelt, Bernd-Joachim (2001): *Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen*. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), 22/01

DGB Hamburg (2003): *Berufliche Perspektiven für Migrant/innen schaffen !* Presseartikel vom 11.7.2003 www.dgb-hamburg.de/show_artikel.php3?artikel=329

Gellhardt, Heidi; Kohlmeyer, Klaus; Theisen, Margareta (1995): *Anatomie des Ausbildungsabbruchs*. Quantitative und qualitative Aspekte eines bildungspolitischen Problems.

Gogolin, Ingrid; Dirim, Inci (2001): *Förderung von MigrantInnen in der beruflichen Bildung durch sprachbezogene Angebote*. Expertise im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Hecker, Ursula (2000): *Ausbildungsabbruch als Problemlösung?* Überlegungen zum vorzeitigen Ausstieg aus der Ausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB): Jugendliche in Ausbildung und Beruf. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BiBB.

Kultusministerkonferenz (KMK 2001): *Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Zahnmedizinischer Fachangestellter / Zahnmedizinische Fachangestellte*. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 11.5.2001

Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport des Landes Berlin (SenSJS, 1999): *Rahmenplan für Unterricht und Erziehung in der Berliner Schule*. Berufsschule, Berufsfachschule. Fächer Sozialkunde, Wirtschafts- und Sozialkunde. Gültig ab Schuljahr 1999/2000.

Trolsch, Klaus (2003): *Bildungsbeteiligung und –chancen von ausländischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund*. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB): Integration durch Qualifikation. Chancengleichheit für Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Bildung. Materialien des BiBB, 2003

Zahnärztekammer 2002: *Prüfungsordnung* für die Durchführung der Abschlussprüfung und Umschulungsprüfung im Ausbildungsberuf Zahnmedizinische Fachangestellte / Zahnmedizinischer Fachangestellter der Zahnärztekammer Berlin, v. 29.8.2002 (Abl. Nr 56).

Liste der geführten Expertengespräche

Ärztammer Berlin (Ausbildungsberaterin und Leiterin des Referats für Med. Fachberufe
Frau Dr. Nicklas-Faust)

Zahnärztekammer Berlin (Ausbildungsberaterin Frau Dr. Hefer)

Elektro-Innung Berlin (Ansprechpartnerin für Ausbildung Frau Birkmann, telefonisch)

Ausbildungskonfliktberater der Handwerkskammer Berlin und der IHK Berlin (Herr Böttcher,
Hwk, Frau Honermann, IHK)

Akarsu e.V. – AbH mit Schwerpunkt Auszubildende mit Migrationshintergrund in Gesund-
heitsberufen (Frau Muss, Frau Vogesser)

Internationaler Bund (IB), Bildungszentrum Reinickendorf – AbH in verschiedenen Berufen
(Herr Ahbe, Frau Aurich)

Internationaler Bund (IB), Bildungszentrum Neukölln – AbH in Gesundheitsberufen (Frau
Brandstetter)

Meslek Evi e.V. – abH mit Schwerpunkt Schülerinnen mit Migrationshintergrund in fachschu-
lischen Pflege- und Sozialberufen, Fortbildungsprojekt für Lehrer zu DAZ und interkultureller
Sensibilisierung (Frau Müller u.a.)

Arbeit und Bildung e.V. – Projekt KUMULUS (Frau Gellhardt, Herr Gömüsay)

Inab – abH in Metall- und Elektroberufen (telefonisch)

Agentur für Arbeit Berlin Südwest – Berufsberatung (Frau Kunert, Frau Schlicht)

Oberstufenzentrum Energietechnik II – Hein-Möller-Schule (Schulleiter Herr Brendel, Leiter
des Vollzeitschulischen Bereichs Herr Spengler)

Oberstufenzentrum Gesundheit I (Schulleiter Herr Possehl)

Oberstufenzentrum Handel I (Abteilungsleiter Herr Gleitze)