

Alle mit dabei?

Potenziale der Berufsausbildung für
Jugendliche aus Einwandererfamilien



Inhalt

Vorwort	5
Teil 1: Benachteiligung hartnäckiger als erwartet und gehofft	6
Ausgangslage	6
Erfolge und bleibende Herausforderungen	6
Die Situation an innerstädtischen Sekundarschulen	7
Wenn schwierige Lebenslagen und Migrationshintergrund zusammenkommen	7
Unbesetzte Ausbildungsplätze: Chance für Jugendliche mit Migrationsgeschichte?	8
Teil 2: Warum Berufsausbildung für Teilhabe und Integration so wichtig ist	17
Die Öffnung der Berufsausbildung ist integrationspolitisch zentral	10
Nach wie vor starke Barrieren beim Zugang zur Ausbildung	10
Gute Gründe für Zuschreibungen?	10
Zugänge ermöglichen: das pädagogische Potenzial der Ausbildung nutzen	11
Neustart durch berufliches Lernen	12
Ausbildungsqualität im Blickpunkt	13
Sicherung und Stärkung des pädagogischen Potenzials der Berufsausbildung	13
Ohne Berufsschule geht es nicht	14
Pädagogische Lernortkooperation integrationspolitisch nötig	15
Ausbildungsbegleitende Unterstützung	15
Teil 3: Handlungsbedarf und Gute Praxis	16
Eintritt in Ausbildung ermöglichen: sehr wichtig, aber nicht hinreichend	16
Ausbildung für Vielfalt gestalten	17
Lernen im Medium des Berufs	18
Zusammenarbeit der Lernorte	19
Noch einmal: Berufsschulen als wichtige Partner	19
Eine neue Zielgruppe: Junge Geflüchtete	20
Der Konsortial-Ansatz	20
Herausforderung	22
Drei vorrangige Handlungsfelder	22
Folgerungen	23
Literatur, Quellen	24
Impressum	26

Vorwort des Integrationsbeauftragten

Liebe Leserin, lieber Leser,

Ausgrenzung vermeiden und *zugleich* die Teilhabe fördern: dies ist ein politisches Gebot für eine soziale und faire Gesellschaft. Der Beauftragte für Integration und Migration richtet dabei sein besonderes Augenmerk auf die Menschen mit „Migrationshintergrund“. Seit vielen Jahren ist für die Berliner Integrationspolitik die Verbesserung von Optionen für Bildung und Beruf für Jugendliche aus Familien mit Einwanderungsgeschichte ein sehr wichtiges Ziel.


Ein – aber keineswegs das einzige – Handlungsfeld war und ist dabei die noch stärkere Öffnung von „Dualer Berufsausbildung“ mit ihren Lernorten Betrieb und Berufsschule. Dort hat sich der Anteil von jungen Menschen aus Familien mit Einwanderungsgeschichte zwar stetig und erheblich erhöht, bleibt aber immer noch weit hinter ihrem Gewicht in den entsprechenden Altersgruppen der Berliner Bevölkerung zurück.

Nun ist es bei der „Dualen Berufsausbildung“ so, dass die ausbildenden Betriebe entscheiden, wem sie einen Ausbildungsvertrag geben. Das ist ein Merkmal unseres Berufsbildungssystems - mit weitreichenden Folgen. Integrationspolitisch beunruhigend ist, dass bei den Auswahlentscheidungen der Betriebe regelmäßig junge Leute scheitern, die für eine Ausbildung motiviert sind, aber dem überkommenen Bild, was sie an Kenntnissen und Verhaltensweisen schon mitbringen müssten, nicht entsprechen. Benachteiligung setzt sich so auch beim Übergang von der Schule in die Ausbildung fort.

Das muss aber nicht sein. *Lernen in beruflich-betrieblicher Praxis* hat viel Potenzial, wenn man dies gestaltet. Vielfalt muss betrieblich aber auch gewollt werden. Darum ging es in einer Forumsveranstaltung unter dem Titel „Vielfalt in der Ausbildung“, die ich gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative am 14./15.12.2016 in der Werkstatt der Kulturen in Berlin¹ durchgeführt habe. Unter den fast 100 Teilnehmer*innen waren viele Berliner Expert*innen aus Verwaltung, Betrieben, Verbänden und Wissenschaft.

Die zahlreichen fachlichen Beiträge kann man dahingehend zusammenfassen, dass das berufliche und gesellschaftliche *Teilhabe-Potenzial*, das die Berufsausbildung vom Grundsatz her bereithält, ausgebaut und stärker genutzt werden muss. Nach Lage der Dinge nehmen die Betriebe hier eine Schlüsselposition ein. Deshalb richtet sich unsere laufende Kampagne „Ausbildung - eine Frage der Einstellung“² vor allem an sie.

Die Botschaften der Tagung vom Dezember 2016 bleiben aktuell. Deswegen habe ich Dr. Wilfried Kruse, der uns schon viele Jahre beratend begleitet und ein Mitinitiator der Tagung war, gebeten, die wichtigsten Ergebnisse zusammenzufassen und ihren Hintergrund knapp auszuleuchten. Die nun vorliegende Broschüre richtet sich vor allem an die fachlich-politische Öffentlichkeit.


Andreas Germershausen
Beauftragter des Berliner Senats für
Integration und Migration

Berlin, Februar 2019

¹ Die Beiträge der Tagung und die „Positionierung“ sind im Wortlaut dokumentiert: <http://www.kommunale-koordinierung.de/aktivitaeten/jahresforen/jahresforum-extra-2016-berlin/>

² Vergl. u.a. <https://www.behörden-spiegel.de/2018/10/26/ausbildung-eine-frage-der-einstellung/>

Teil 1: Benachteiligung hartnäckiger als erwartet und gehofft

Ausgangslage

„Vielfalt in der Ausbildung“: das war der Titel eines JahresforumExtra, das der Integrationsbeauftragte des Berliner Senats gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative im Dezember 2016 in Berlin durchführte. Dort wurde eine gemeinsame *Positionierung* vorgelegt, die in ihrem ersten Teil die *Ausgangslage* wie folgt skizzierte.

„Eine Schere klafft im Bildungssystem“ – so lautet die Überschrift im Berliner „Tagespiegel“ vom 16.6.2016 zu den Ergebnissen des 4. Nationalen Berichts „Bildung in Deutschland 2016“³. Ein solcher Bericht wird alle zwei Jahre von einer Gruppe führender Bildungsforschungseinrichtungen im Auftrag der Kultusministerkonferenz und des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft vorgelegt. Schwerpunkt im Jahr 2016 war „Migration und Bildung“. Ein Ergebnis: Noch immer verlassen doppelt so viele Schüler*innen mit Migrationshintergrund als ohne die Schule ohne Abschluss. Zugleich steigt die Bildungsbeteiligung allgemein an, auch in der Gruppe der Kinder und Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte ist dies so.

Während also insgesamt das Bildungsniveau steigt, bleiben bestimmte Gruppen abgehängt – und bei diesen Gruppen sind jene mit Migrationsgeschichte besonders stark vertreten. Das gilt auch für den Einstieg in eine Berufsausbildung, bei der die zentrale, rechtliche und faktische Stellung der ausbildenden Betriebe von großem Einfluss ist. Benachteiligung ist hartnäckiger als gedacht und gehofft wurde – so jedenfalls auch die Einsicht aus dem Jahresforum der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative, das im Sommer 2016 in Weinheim und Mannheim stattfand (www.kommunale-koordinierung.de). Nicht

einmal jeder zweite der Schüler*innen an Hauptschulen schafft nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung nahtlos den Sprung von der Schule in die Ausbildung; in manchen Sekundarschulen ist die Quote des Übergangs in Ausbildung noch wesentlich niedriger. „Die Diskriminierung beginnt bei der Lehrstellensuche und setzt sich im Job fort.“, schreibt die Wochenzeitung DIE ZEIT am 2.9.2015. Es gibt hierzu Studien und Berichte zuhauf: dieser Fakt ist gut und seriös belegt.

Erfolge und bleibende Herausforderungen

Für die *Berliner Integrationspolitik*⁴ gilt: Seit mehr als einem Jahrzehnt gehört die Öffnung von Berufsausbildung für Jugendliche mit Migrationsgeschichte zu ihren wichtigsten integrationspolitischen Handlungsfeldern. Im Ensemble verschiedener Maßnahmen und Aktivitäten ist das Vorhaben *Berlin braucht dich!* mit dem Schwerpunkt beim Öffentlichen Dienst und den Landesbetrieben insbesondere hierauf ausgerichtet, Hebelwirkungen mit Ausstrahlung zu erzielen. Partner in diesem Vorhaben sind öffentliche Verwaltungen, Betriebe, an denen das Land beteiligt ist und eine große Zahl von Integrierten Sekundarschulen, viele von ihnen in den Innenstadtbezirken Berlins. Mit Hilfe des Senatsprogramms *Berlin braucht dich!* wurden große Schritte bei der Öffnung von Ausbildung für junge Menschen mit Einwanderungsgeschichte erzielt. Insbesondere gelang es, mit der „*Qualifizierten Vierstufigkeit*“⁵ – einer in die schulische Berufsorientierung eingebetteten Abfolge von gut gestalteten Betriebsbegegnungen von Klasse 7 bis 10 – einen wichtigen und ausstrahlenden Impuls zu setzen.

Das Ziel, Berufsausbildung nachhaltig für Jugendliche mit Migrationsgeschichte zu

öffnen, konnte allerdings für eine große Gruppe von Integrierten Sekundarschulen nicht oder nicht befriedigend erreicht werden; und zu ihnen gehören viele der Schulen, die bei *Berlin braucht dich!* mitarbeiten.

Andreas Germershausen, der Berliner Integrationsbeauftragte, fasste diesen besorgniserregenden Sachverhalt in seinem Beitrag auf dem achten Konsortialtreffen von *Berlin braucht dich!* im Juni 2017 so zusammen: „*Trotz aller Erfolge bleibt die bittere Erkenntnis: Der Übergang in eine Berufsausbildung bleibt bei Schülern/innen aus den Integrierten Gemeinschaftsschulen im Zentrum Berlins gering, meist unter 10 % - trotz Berlin braucht dich! und trotz einer erheblichen Verbesserung der Berufsorientierung und der Motivationslage der Jugendlichen. Ganz offenkundig ist dort eine solch massive Verhärtung und Kumulierung von Benachteiligungen anzutreffen, dass diese durch die bisherigen Maßnahmen berufsorientierender Art nicht aufgelöst werden konnten. Die Botschaft dieses Sachverhalts in die „Communities“ ist fatal: Anstrengung lohnt sich nicht! Dies ist integrationspolitisch nicht hinnehmbar. Die dringende Herausforderung für die nächste Phase ist demzufolge: sich auf eine wirksame Öffnung der Ausbildung auch für diese Jugendlichengruppen zu konzentrieren. Im Zentrum steht die Förderung der Bereitschaft der Betriebe, Jugendliche aus diesen Schulen, die für eine Ausbildung gut motiviert sind, einzustellen.*“

Die Situation an innerstädtischen Sekundarschulen

Daten zu Integrierten Sekundarschulen aus dem Jahr 2016 des *Bezirks Mitte*, dem einzigen Bezirk, aus dem solche Daten in dieser Differenziertheit verfügbar sind, werfen ein Schlaglicht auf die Situation:

- Von allen 1.061 Schulabgänger*innen mündeten 2018 nur 58 in betriebliche (5,4 %) und 118 in schulische Ausbildung (11,1 %). Ein knappes Viertel strebt das Abitur an.
- Über die Hälfte der Abgänger*innen sind arbeitslos oder besuchen Maßnahmen, die nicht zu einem Berufs- oder Bildungsabschluss führen. Anteil Schüler*innen nichtdeutscher Herkunft: ca. 80 %.
- Anteil Schüler*innen aus Armutsverhältnissen: je nach Schule zwischen 63 % und 91 %.

Berlinweit lebt knapp ein Drittel aller Schüler*innen in Haushalten, die Zahlungen nach SGB II beziehen (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie 2018). An manchen Schulstandorten sind 90 Prozent der Eltern „von den Zuzahlungen zu den Lernmitteln befreit“, wie es in der Be-

hördensprache heißt. Das bedeutet, dass in diesen Schulen nur 10 % der Eltern einer Erwerbstätigkeit nachgehen, die zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts ausreicht.

Der Anteil von Schüler*innen, die von der Zuzahlung zu den Lernmitteln befreit sind, unterscheidet sich stark nach Schulart und Schulstandort. Während dies in den Gymnasien 14,5 % betrifft, sind es in den Schulen für Sonderpädagogik über 60 %, in den im Rahmen der Schulreform zur Integrierten Sekundarschule (ISS) zusammengelegten Schulformen Haupt- und Realschule, in denen der größte Teil der Schüler*innen die allgemeinbildende Schule durchläuft, ca. 40 %. Die Armutsproblematik konzentriert sich auf bestimmte Stadtteile und Quartiere. So reicht der Anteil von Schüler*innen mit Lernmittelbefreiung in den Integrierten Sekundarschulen von 13,4 % in Steglitz-Zehlendorf bis zu 67,1 % in Friedrichshain-Kreuzberg.

Wenn schwierige Lebenslagen und Migrationshintergrund zusammenkommen

In vielen Integrierten Sekundarschulen – vor allen in den Innenstadtbezirken Berlins – tritt der hohe Anteil von Lernmittelbefreiung zusammen mit einem hohen Anteil von Schülerinnen und Schülern nichtdeutscher Herkunft auf. An Schulstandorten mit einem hohen Anteil von Schüler*innen nichtdeutscher Herkunftssprache (ndH), deren Familien ihr Einkommen aus SGB II bestreiten und von der Zuzahlung zu den Lernmitteln befreit sind (Imb), sind zugleich zumeist sehr niedrige Übergangsquoten in Berufsausbildung festzustellen. Besonders hoch liegt der Anteil von Schüler*innen mit Lernmittelbefreiung in den Integrierten Sekundarschulen (ISS) der Bezirke Neukölln, Mitte und Friedrichshain-Kreuzberg. Dies sind Bezirke, in denen sich auch die Partnerschulen von *Berlin braucht dich!* konzentrieren.

Mit der Häufung von sozialen Risiken und Benachteiligungen wächst die Gefahr ungünstiger Bildungsverläufe und damit ungleicher Lebenschancen und umgekehrt: Je geringer das Bildungs- und Ausbildungsniveau der Eltern, desto größer die sozialen und beruflichen Risiken für die Zukunft der Kinder – ein Teufelskreis. Dies wird aus Studien bestätigt: Kinder aus Armutsverhältnissen haben geringere Bildungschancen und nehmen weniger am kulturellen und sozialen Leben teil. Ihre gesundheitlichen Risiken sind größer und sie können weniger auf die Unterstützung der Eltern bei der Bewältigung schulischer Anforderungen zurückgreifen. Kinder aus unteren sozialen Verhältnissen profitieren weniger von früher Förderung in der Kita, weisen häufiger Sprachdefizite bei der Einschulung auf und bringen schlechtere Bildungsvoraussetzungen mit. Risiken, die mit der sozialen Lage verbunden sind, wir-

³ www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht2016

⁴ 2010 stellte Berlin als erstes Bundesland die Integrationspolitik auf eine gesetzliche Grundlage. Das Land Berlin setzte sich zum Ziel, Menschen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit zur gleichberechtigten Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu geben und gleichzeitig jede Benachteiligung und Bevorzugung gemäß Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes auszuschließen. Das „Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin“ zielt darauf ab, den öffentlichen Dienst und die landeseigenen Unternehmen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund weiter zu öffnen. Unter anderem sollten Anforderungsprofile für Stellenbesetzungen so gestaltet werden, dass Zuwanderer bessere Chancen bekommen.

⁵ Seit 2007 gehört *Berlin braucht dich!* zu den Leuchtturmprojekten der Berliner Integrationspolitik. Ziel war und ist die Öffnung von Berufsausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund, schwerpunktmäßig und beispielhaft im Öffentlichen Dienst und bei den Landesbetrieben, später auch in der Berliner Metall- und Elektroindustrie. Unter „Qualifizierter Vierstufigkeit“ wird die Abfolge von Betriebsbegegnungen ab Klasse 7 verstanden. Mehr Informationen unter: www.berlin-braucht-dich.de

ken sich nachteilig auf die Bildungschancen und damit auf die berufliche Zukunft aus, und zwar dauerhaft: „Kinder und Jugendliche, die einmal abgekoppelt sind, haben kaum Chancen, in der Gesellschaft Fuß zu fassen“ (AGJ 2014).

Inzwischen liegt der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund unter 21 Jahren in Berlin bei 43 %. Ihre Beteiligung an allen Auszubildenden im dualen System hingegen ist nach wie vor gering und liegt in Berlin insgesamt bei 15 %.

Betrachtet man die einzelnen Bezirke, so ergibt sich ein differenziertes Bild: Im Bezirk Mitte liegen die Anteile von Kindern und Jugendlichen aus Familien mit Migrationsgeschichte unter 21 Jahre am höchsten: bei den Kindern unter 6 Jahren liegt der Anteil bei 68 %, von 6 bis unter 15 Jahren bei 75 % und von 15 Jahren bis unter 21 Jahren bei 54 %. Treptow-Köpenick hat mit 15 %, 17 % und 12 % jeweils die geringsten Anteile. Schwerpunktmäßig wohnen Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund in innerstädtischen Quartieren und in Teilen von Spandau.

Unbesetzte Ausbildungsplätze: Chance für Jugendliche mit Migrationsgeschichte?

Im Jahr 2016 wurden in Berlin insgesamt 38.346 Auszubildende statistisch registriert und damit 1.270 bzw. 3,3 % weniger als im Vorjahr 2015 (39.616). Damit setzte sich auch der Abwärtstrend der vergangenen Jahre weiter fort, der auch im Jahr 2017 erkennbar ist. Dennoch bleibt eine beträchtliche Zahl von Ausbildungsplätzen unbesetzt: „Für Lehrstellen

Jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Davon neu abgeschlossene vollbetriebliche Ausbildungsverträge	
		Absolut	In %
2006	20.908	15.516	74,2
2007	21.954	16.476	75,0
2008	20.697	16.174	78,1
2009	19.466	14.982	77,0
2010	18.994	15.214	80,1
2011	17.923	15.288	85,3
2012	17.852	15.558	87,1
2013	16.174	14.481	89,5
2014	15.919	14.616	91,8
2015	15.856	14.855	93,7
2016	15.728	14.864	94,5
2017	15.470	13.581	81,7

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2018.

in Berlin gibt es nach aktuellen Daten deutlich mehr Bewerber*innen als Angebote. Ende Juli lagen der Arbeitsagentur in der Bundeshauptstadt 6.019 freie Ausbildungsplätze vor, wie die Regionaldirektion der Bundesagentur am Dienstag mitteilte. Demgegenüber waren 7.912 junge Frauen und Männer noch auf der Suche nach einer Lehrstelle. Für das noch laufende Ausbildungsjahr hatte die Arbeitsagentur insgesamt 15.044 Berufsausbildungsstellen in Berlin gezählt, das waren 100 weniger als im Jahr zuvor.“ (Morgenpost vom 1.8.2017)

An der Dualen Ausbildung mit ca. 40.000 Plätzen partizipieren Schulabgänger*innen mit Migrationshintergrund nur unterdurchschnittlich. Ihre Ausbildungsbeteiligung lässt sich anhand der laufenden Ausbildungsstatistik nicht separat ausweisen. Gesondert aufgeführt werden nur Ausländer*innen, nicht aber die übrigen Gruppen mit Migrationshintergrund (z.B. zugewanderte Deutsche und Eingebürgerte).

Auf die Gesamtzahl aller Jugendlichen mit Migrationshintergrund hochgerechnet⁶, kann der Anteil junger Berliner*innen mit Migrationshintergrund an sämtlichen Auszubildenden für das Jahr 2016 auf ca. 14 % und ihr Anteil an den neuen Verträgen auf etwa 15,5 % geschätzt werden. Trotz dieses positiven Trends sind Berliner*innen mit Migrationshintergrund immer noch weit von einer gleichberechtigten Beteiligung an der dualen Ausbildung entfernt, wie die Ergebnisse des Mikrozensus 2013 zeigen. Danach verfügten 39,5 % der Berliner*innen ohne Migrationshintergrund über einen Ausbildungsplatz oder einen vergleichbaren beruflichen Abschluss, aber nur 16,9 % der Berliner*innen mit Migrationshintergrund.

Die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze sank im zurückliegenden Jahrzehnt in Berlin kontinuierlich; mit einer leichten Steigerung im Jahr 2017. Während die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten von 2008 bis 2015 um über 220.000 stieg, sank im selben Zeitraum die Anzahl

der Auszubildenden von 58.097 auf 47.820. Die Ausbildungsquote liegt bei 12,5 %. Bei den Berliner Industriebetrieben liegt die Ausbildungsquote bei 4,2 Prozent (im Bundesdurchschnitt 5,3 %). 2011 lag die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei 17.923 und sank bis 2014 auf 14.616 (alle Angaben: Amt für Statistik Berlin Brandenburg 2015). Dies hängt auch damit zusammen, dass trotz fehlender Ausbildungsplätze in der Wirtschaft öffentlich geförderte Ausbildungsprogramme stark abgebaut wurden. Gab es 2007 im Bereich der IHK beispielsweise noch 3.270 geförderte Ausbildungsplätze, so sank die Zahl bis 2014 auf 728.

Nicht zuletzt durch die Debatte über die demographische Entwicklung in Deutschland und den damit zusammenhängenden Fachkräftemangel wird der geringe Anteil Jugendlicher mit Migrationshintergrund unter den Auszubildenden zunehmend als gesamtgesellschaftliches Problem wahrgenommen. Dies geht auch einher mit einer differenzierteren Sichtweise, die Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht mehr automatisch mit Benachteiligten gleichsetzt.

⁶ Die angegebenen Werte für Ausländer*innen lassen sich auf Jugendliche mit Migrationshintergrund hochrechnen, wenn man das prozentuale Verhältnis zwischen allen im Berliner Mikrozensus 2013 ermittelten 15–25-jährigen Jugendlichen mit Migrationshintergrund und denen mit ausländischer Staatsangehörigkeit zugrunde legt. Dieses betrug im Berichtsjahr 220,2 % (Vorjahr: 215,1 %). Die für ausländische Jugendliche ermittelten Werte müssen also mehr als verdoppelt werden, wenn man eine grobe Vorstellung von der Ausbildungsbeteiligung aller Berliner Jugendlichen mit Migrationshintergrund bekommen will. Quelle: Amt für Statistik 2013: Mikrozensus 2013 www.statistik-berlin-brandenburg.de/grundlagen/Mikrozensus.asp?Ptyp=50&Sageb=12002&creg=B&anzwer=4. Aufruf vom 15.10.2015.

Teil 2: Warum Berufsausbildung für Teilhabe und Integration so wichtig ist

Aus der Perspektive des immer greifbarer werdenden *Fachkräftemangels* und von Chancen auf dem *Arbeitsmarkt* gilt Berufsausbildung nach wie vor als eine wichtige, wenn nicht sogar fast unverzichtbare Voraussetzung. Der *Betrieb als Lernort* gewinnt auch in der Berufs- und Studienorientierung und Ausbildungsvorbereitung immer stärker an Bedeutung und wird in dieser Hinsicht fast schon zu einem *knappen Gut*, jedenfalls dann, wenn man Qualität als Kriterium mit in Anschlag bringt.

In dieser Broschüre wird eine andere Perspektive eingenommen, nämlich die der Teilhabe und beruflichen Integration von jungen Menschen mit Migrationsgeschichte. Dies hat viele Berührungspunkte zu Fachkräftemangel und Arbeitsmarkt, denn diese jungen Menschen können ein wichtiges *Potenzial* für die künftige wirtschaftliche Entwicklung der Stadt sein. Teilhabe und Integration sind aber auch unabhängig davon zentrale Gebote für das gesellschaftliche Zusammenleben. Beide Ziele sind also eng miteinander verknüpft und verstärken einander.

Die Öffnung der Berufsausbildung ist integrationspolitisch zentral

Das sind die Gründe, warum die Berliner Integrationspolitik schon seit vielen Jahren auf die *Öffnung der Berufsausbildung* für Jugendliche mit Migrationsgeschichte setzt. Und tatsächlich haben über die Jahre immer mehr von ihnen einen Ausbildungsplatz erhalten und eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Dies entspricht dem Bild, dass immer mehr Kinder und Jugendliche mit Migrationsgeschichte im Bildungssystem erfolgreich vorankommen,

wenngleich noch immer nicht so einfach und selbstverständlich wie Kinder und Jugendliche aus herkunftsdeutschen Bildungsmilieus.

Aber, wie im vorhergehenden Kapitel skizziert: Es gibt auch eine andere Wirklichkeit, nämlich junge Leute, die mit der Art und Weise, wie in der Schule gelernt wird, nicht gut zurechtkommen und die – auch, wenn sie sich sehr bemühen – nur mit großen Schwierigkeiten oder überhaupt nicht einen Ausbildungsplatz finden, oder nur in einem Beruf, der ihren Zukunftsvorstellungen gar nicht entspricht.

An vielen Integrierten Sekundarschulen wird schon seit Jahren die *Berufsorientierung* kontinuierlich verbessert, vielfach angeregt und unterstützt durch *Berlin braucht dich!*. Insbesondere wurde die Berufsorientierung durch eine in der Klassenstufe 7 beginnende Abfolge von gut gestalteten Betriebsbegegnungen gestärkt. Dem Betrieb als Lernort wird, insbesondere durch die dort mögliche praktische Anschauung und Erprobung, zugetraut, dass Jugendliche Interesse an Ausbildung und Facharbeit gewinnen und bei ihnen ein Motivationsschub ausgelöst wird. Das ist offenbar geschehen. Zu wenige dieser Jugendlichen haben jedoch tatsächlich einen Ausbildungsvertrag erhalten. Sie scheitern zu oft im Bewerbungsverfahren, weil Betriebe offenbar befürchten, dass sie diese Jugendlichen nicht – oder nur mit großer Mühe – zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss bringen können. Es gibt gute Gründe, zu diesen Befürchtungen zu sagen: *Der Berufsausbildung wird viel weniger zugetraut, als sie tatsächlich bewirken kann!* Darum geht es auf den nächsten Seiten.

Nach wie vor starke Barrieren beim Zugang zur Ausbildung

In Forschungen zum Zugang von Jugendlichen mit Migrationsgeschichte zu Berufsausbildung (Enggruber, Rützel 2014; Scherr 2015) zeigen sich empirisch vier Felder von Benachteiligung gegenüber Jugendlichen ohne Migrationsgeschichte, nämlich beim niedrigeren Anteil der Auszubildenden und beim niedrigeren Anteil derjenigen, deren Bewerbung erfolgreich ist, bei einem wesentlich niedrigeren Grad, ihren Wunschberuf zu erreichen und gleichzeitig bei einem höheren Grad der Einmündung in Ausbildungen für Berufe, die aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen und ihrer Bezahlung als weniger attraktiv gelten. Als diskriminierende Zugangsbarrieren werden im wesentlichen gruppenbezogene Zuschreibungen von Anpassungs- und Leistungsfähigkeit und die angenommene und erwartete „soziale Passung“ zum Betrieb und seiner Umwelt identifiziert. Schulnoten im engeren Sinne verlieren hingegen ihre zentrale Bedeutung, wichtig bleiben die eigenen Kompetenzmessungen oder Abschätzungen der Betriebe und der Eindruck beim Vorstellungsgespräch oder bei Probearbeiten.

Gute Gründe für Zuschreibungen?

Zuschreibungen, also bewusst oder unbewusst vorgenommene Annahmen über das Lern- und Arbeitshandeln, spielen also offenbar eine wichtige Rolle. Diese richten sich aber nicht pauschal auf Jugendliche mit Migrationsgeschichte, sondern sind differenzierter. Denn es geht den Betrieben, die ausbilden, stets auch um die Abschätzung eines

weiteren Feldes von Leistungsfähigkeit, nämlich der Fähigkeit, die *Ausbildung erfolgreich zu absolvieren und die Abschlussprüfung zu bestehen*.

Ein Scheitern von Jugendlichen in der Ausbildung oder bei der Abschlussprüfung an deren Ende und ggf. auch nach ihrer Wiederholung bedeutet für Betriebe einen erheblichen Verlust an Zeit – im Sinne der Nachwuchsrekrutierung – und eine Fehlinvestition an Aufwand und finanziellen Mitteln, die umso mehr zu Buche schlagen, je kleiner und wirtschaftlich schwächer die Betriebe sind. Um solche Risiken möglichst zu vermeiden, werden oftmals schon Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen zu *Voraussetzungen für eine Einstellung* gemacht, die im Grunde erst während der Ausbildung gelernt und angeeignet werden bräuchten und könnten. In die betrieblichen Auswahlentscheidungen gehen also eine Reihe von Faktoren ein, die sie somit sehr komplex machen.

In die Zuschreibungen in Hinblick auf die erwartete Leistungsfähigkeit und –bereitschaft der Bewerber*innen gehen verschiedene Einflüsse ein. (1) Oftmals wird von einem bestimmten „Bild“ über die *Schulformen* oder auch *konkreten Schulen*, aus denen die Bewerber*innen und Bewerber kommen, ausgegangen. Diese Überlagerung von Migrationsgeschichte und dem Besuch bestimmter Schulformen und Schulen spielt eine negative Rolle. (2) Mangelnde und unvollständige Informationen über die Art und Weise, wie sich die Jugendlichen während der letzten Jahre ihrer Schulzeit mit der Arbeitswelt und ihren beruflichen Wünschen und Perspektiven auseinandergesetzt haben, verstärken die Zuschreibungen. (3) Die betrieblichen Eignungsfeststellungen sind in ihren Verfahren und Instrumenten nach wie vor eher auf junge Leute eingestellt, die in schulischen Kernfächern gut und im Bewerbungsgespräch überzeugend sind. Und schließlich (4): Die Maßstäbe

hierfür scheinen im Wesentlichen erfahrungsgelernt zu sein, sich also an den Erfahrungen aus vergangenen Jahren gebildet zu haben, in denen die Betriebe aus einem umfangreichen Potenzial von gut vorgebildeten, herkunftsdeutschen Bewerber*innen auswählen konnten.

Zugänge ermöglichen: das pädagogische Potenzial der Ausbildung nutzen

Das sind *Faktoren, die bearbeitet werden können* und in Betriebsbegegnungen bereits bearbeitet werden: (1) durch systematische, auf einer Abfolge von betrieblichen Praktika basierende schulische Berufsorientierung und (2) ihre gute Dokumentation und Nachvollziehbarkeit, (3) die Überprüfung der angewendeten Einstellungsverfahren bis hin zu ihrer Ersetzung durch eine vorherige überzeugende Mitarbeit in den Praktika und (4) eine Orientierung nicht mehr an Homogenität der Auszubildenden-gruppe und hoher vermeintlicher Eingangskompetenz, sondern an den Chancen, die die Vielfalt in der Ausbildung bietet.

Was sind die Stärken der *Praktika am Lernort Betrieb?* – Betrieb ist nicht Schule; praktische Anforderungen wecken die praktischen Talente; man kann zeigen, was man „drauf“ hat. Der Betrieb ist ein Ort für Erwachsene, er verspricht einen großen Schritt heraus aus der Kinderrolle. Oft wird in diesem Zusammenhang von „Ernstsituation“ gesprochen; dies meint vor allem Verbindlichkeit und wechselseitige Zuverlässigkeit. Und: Es kommt in der Zusammenarbeit mit anderen präzise darauf an, dass *ich meine Aufgabe gut und in der hierfür vorgesehenen Zeit erledige*. Es gelten keine abstrakten Anforderungen an Verhalten, sondern diese sind aus betrieblichen Erfordernissen abgeleitet. Was an Wissen benötigt wird, ergibt sich nicht aus einem „Lehrplan“, sondern aus den Anforderungen, die eine Arbeitsaufgabe stellt.

Nun ist es keineswegs so, dass der Betrieb an und für sich schon positive orientierende Wirkungen erzeugt. Ungezählte Beispiele schlechter Praktika demonstrieren dies; sie sind zum Abgewöhnen: Jugendliche wenden sich ab und gehen lieber weiter zur Schule.



Foto: BQN Berlin | Mikael Oskarsson



Foto: BQN Berlin | Mikael Oskarsson

Es kommt also in hohem Maße auf eine gute fachliche und *pädagogische* Gestaltung der Praktika an, neben ihrer Einbettung in die übergreifende schulische Berufsorientierung. Betriebe, die gut gestaltete Praktika bieten, haben oftmals langjährige Erfahrungen in Berufsausbildung und Personalentwicklung und wissen vom Aufbau von Lernprozessen. Beim Ausbildungspersonal handelt es sich um Personen, die ihre Aufgabe ernst nehmen und sich um die jungen Leute im Praktikum kümmern.

Was für Praktika gilt, gilt im Prinzip auch für die Ausbildung. Der große Unterschied: In der Ausbildung geht es um ein mehrjähriges vertragliches Verhältnis, das eine erhebliche Investition ist und an dessen Ende eine erfolgreiche Prüfung stehen soll. Man muss sich also aufeinander wirklich einlassen. Aber: Wer sonst könnte diese Jugendlichen erfolgreich durch die Ausbildung bringen, wenn nicht erfahrene Betriebe und Ausbildungseinrichtungen mit ihren breiten Erfahrungen, mit ihren guten Ausbildern*innen und Fachleuten, die als Ausbildungsbeauftragte tätig sind, und mit Ausbildungs- und Perso-

nalleitungen, die wissen, worauf es ankommt? Viele Beispiele – aus normaler betrieblicher Praxis, aus Modellversuchen, aber auch aus der Praxis der Produktionsschulen – zeigen, dass dies geht.

Neustart durch berufliches Lernen

Jugendliche, die sich auf den Weg gemacht haben, nicht zur Ausbildung zuzulassen, bedeutet, das Bildungs- und Anregungspotenzial des Lernorts Betrieb zu unterschätzen oder nicht ausreichend in Anschlag zu bringen. Umgekehrt wird auch ein Schuh draus: diejenigen Jugendlichen, die bisher abseits gestanden und vielfältige Erfahrungen mit Scheitern haben und schulisch nicht zu den Besten gehören, sind im Grunde auf die Betriebe mit einer besonders guten Ausbildung angewiesen, um erfolgreich ihren Weg zu finden.

Jugendliche, die nach den bisher von den Betrieben angewandten Kriterien (Stichwort: „Ausbildungsreife“, vgl. Dobischat, Kühnlein, Schurgatz 2012) schwächere Voraussetzungen für einen

Ausbildungserfolg haben, in die Ausbildung zu nehmen, bedeutet jedenfalls in größeren Betrieben und überbetrieblichen Ausbildungsstätten: Die Gruppe der Auszubildenden wird von ihren individuellen Startbedingungen her *unterschiedlicher* oder heterogener. Gerade die Berufsausbildung aber bietet die Chance, unterschiedliche Startvoraussetzungen anzugleichen und gemeinsam das Ausbildungsziel zu erreichen.

„Alle Auszubildenden sind am Anfang ihrer Ausbildung Anfänger. Daraus resultieren neue Lernchancen für alle Schüler“ (hier und im Folgenden: Rauer, Piening 2010) Gemeint ist damit, dass Startunterschiede zwischen verschiedenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine weniger bedeutende Rolle spielen sollen. Die von ihren Startprofilen her heterogenen Ausbildungsgruppen können zugleich eine pädagogische Chance des Voneinander Lernens bieten. Diese Lernchancen haben viel mit dem anderen Charakter der betrieblichen Ausbildung im Vergleich mit der Schule zu tun: „Der Wechsel von schulischen Lernformen

zum ‚Lernen im Arbeitsprozess‘, dem Herzstück der beruflichen Entwicklung, wirkt bei ‚schulmüden‘ Jugendlichen oft wie eine ‚Befreiung‘.“

Es geht um einen Vorgang, der in der berufspädagogischen Diskussion zuweilen „die potenziell kompensatorische Funktion der beruflichen Bildung“ genannt wird. Startdefizite bei Auszubildenden können während der Berufsausbildung abgebaut werden. „Vor allem Schüler, die die allgemeinbildende Schule mit schwachen Leistungen abschließen, können während ihrer Berufsausbildung oft unerwartet gute Ausbildungsergebnisse erreichen.“ Dies gelingt umso leichter, je besser die Vorbereitung in der Schule ist. „Wenn es gelingt, eine dies gesamte Schulzeit begleitende berufsorientierende und berufsvorbereitende Bildung in den allgemeinbildenden Schulen zu etablieren, dann ist zu erwarten, dass sich die kompensatorische Funktion der beruflichen Bildung entfalten kann.“

Das ist genau der Ausgangspunkt, der in Berlin an einer Reihe von Schulen mittlerweile erreicht worden ist.

Ausbildungsqualität im Blickpunkt

Vor diesem Hintergrund wird die pädagogische und didaktische Gestaltung der Ausbildung im Betrieb zu einer wichtigen Größe dafür, ob Jugendliche, die dem bisher gewünschten Bild eines*r Ausbildungsbewerbers*/in nicht entsprechen, in der Ausbildung nicht nur gerade „zurecht kommen“, sondern ihre Startmotivationen stabilisieren und in Interesse, Neugier und Leistungsbereitschaft übersetzen können.

Bisher wurde – in Hinblick auf Jugendliche mit Migrationsgeschichte – unter integrationspolitischen Gesichtspunkten vor allem nach Interkulturalität im Sinne von Diskriminierungsfreiheit gefragt. Das bleibt wichtig, muss aber entschieden erweitert werden auf die Frage hin, in welcher Weise die Organisation und der Ablauf der betrieblichen Ausbildung und ihre pädagogische

Gestaltung auch jene (fordern und) fördern, die nicht zum klassischen Klientel betrieblicher Ausbildung gehören. Dabei muss berücksichtigt werden, dass – nach Ausbildungsberufen und Betriebstypen unterschiedlich – betriebliche Ausbildung immer eine Kombination von Unterweisung und Übung an eigens dafür eingerichteten Stätten und der Mitarbeit im Arbeitsprozess ist.

Sicherung und Stärkung des pädagogischen Potenzials der Berufsausbildung

Für ein (erneutes) Bemühen um die Sicherung und Stärkung des pädagogischen Potenzials betrieblicher Ausbildung gibt es vielfältige Anknüpfungspunkte: z. B. die Gestaltungsgesichtspunkte und – Konzepte, wie sie für die Praktika in *Berlin braucht dich!* entwickelt worden sind⁷, eine Systematisierung und Weiterentwicklung diverser progressiver Ansätze, die in Ausbildungsbetrieben und in überbetrieblichen Ausbildungsstätten anzutreffen sind, die Kenntnisnahme der vielfältigen beruflichen Lernkonzepte, wie sie in außerbetrieblichen Einrichtungen und auch unter sozialpädagogischen Aspekten erprobt wurden und eine Überprüfung ihrer Übertragbarkeit in das betriebliche Ausbildungsgeschehen. Hierzu gehört auch eine Verarbeitung der Ergebnisse aus diversen Modellversuchen und Praxisevaluierungen, wie sie z.B. vom Bundesinstitut für Berufsbildung gefördert oder durchgeführt wurden⁸.

Wichtig ist die Wendung auf eine Subjektorientierung in der beruflichen Bildung. Damit wird Individualisierung zu einer „regulativen Idee“ der Berufsausbildung, und zwar auf Grund der Erkenntnis, „dass Lern- und Entwicklungsprozesse unterschiedlich verlaufen und pädagogische Prozesse deshalb differenziert angelegt werden müssen.“ (Lippepans-Grünau 2014, S.21ff.) Vor diesem Hintergrund werden vier grundlegende Gestaltungsprinzipien für die betriebliche Berufsausbildung herausgestellt, nämlich (1) eine ganzheitliche Sicht auf die Auszubildenden, (2) ein Kompetenzansatz, (3)

⁷ Das *Berlin braucht dich!* Magazin, 2. Auflage (November 2016), Handbuch für Betriebsbegegnungen, Leitfaden für die betriebliche Direktansprache: www.berlin-braucht-dich.de/ueber-bbd/publikationen

⁸ Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) führt mit der neuen Fachstelle *überaus* umfangreiche Informationsangebote zu den Übergängen von der Schule in Ausbildung und Beruf zusammen und baut sie aus. Die Fachstelle *überaus* entsteht aus dem Zusammenschluss der bisherigen BIBB-Angebote von Good Practice Center, qualiboXX und LänderAktiv. Das Portal www.überaus.de verfügt damit über eine Vielzahl an Fachinformationen. In einem geschlossenen Mitgliedsbereich steht eine digitale Kommunikations- und Arbeitsplattform für Fachkräfte bereit, die am Übergang Schule – Beruf tätig sind. Die Fachstelle *überaus* nimmt thematisch die Handlungsfelder von der Berufsorientierung über die Begleitung der Ausbildung bis hin zur gelingenden beruflichen Integration in den Blick. Sie informiert, berät und vernetzt Fachkräfte und Akteure aus Politik, Wissenschaft und Praxis. www.ueberaus.de/www/vernetzen.php; www.bibb.de/ausbildungsgestalten

Individualisierung (im sozialen Kontext) und (4) Partizipation.

Auch mit diesem Ansatz wird das Rad nicht neu erfunden. Wichtig ist aber, dass in den Fachdiskurs und die betriebliche Ausbildungspraxis damit erneut Bewegung kommt, was durchaus auch als integrationspolitische Chance begriffen werden kann. Damit scheint eine Periode des „Stillstands“ in diesem Feld zu Ende zu gehen, die durch die fixe Idee geprägt war, nur mit Hilfe einer verbesserten schulischen Bildung und Berufsorientierung wirksam ausreichend Fachkräftenachwuchs gewinnen zu können, ohne die Ausbildung selbst zu verändern.

Es sind hier an die Umstände zu erinnern, die dazu beitragen, dass Perspektiven, Leistungsbereitschaft und Leistungspotenzial der Jugendlichen, von denen hier die Rede ist, besonders fragil sind. Denn die Periode von Berufswahl, Schulende und Ausbildung ist eine kritische biografische Phase des Erwachsenwerdens, in der die Ablösung vom Elternhaus, eigene erste Partnerbeziehungen und ein selbständiges Leben heutzutage als gleichzeitige und nicht mehr zeitlich aufeinander folgende Aufgaben zu bewältigen sind. (Vgl. hierzu u.a. Gille, Sardei-Biermann, Gaiser, de Rieke 2006). Es geht also immer auch um Empowerment als ein Ansatz, der über die Herstellung beruflicher Leistungsfähigkeit hinausgeht.

Ohne Berufsschule geht es nicht

Viele Betriebe sagen nun: Wir mit unserer Praxis würden wohl hinkriegen, dass sich Jugendliche mit schwierigen Startchancen gut entwickeln. Aber sie scheiterten zu oft im *berufsschulischen Teil*. Die Teilzeitberufsschule folgt schulischen Curricula und in erheblicher Weise jenem schulischen Typ von Lernen, mit dem viele dieser Jugendlichen

schon in der Sekundarschule so große Probleme gehabt haben.

Auf der anderen Seite können die beruflichen Praxisanforderungen, die die Jugendlichen im Betrieb kennenlernen, auch einen erheblichen Schub an Interesse für jenen Lernstoff bringen, um den es in der Berufsschule geht. Weil vom Grundsatz her sich der praktische Nutzen von Sprache, Mathematik und Berufstheorie erschließen kann: klar, dafür brauche ich das, also lerne ich es auch.

Die Ausbildung im Betrieb und die Bildung in der Berufsschule sind pädagogisch jedoch nicht ausreichend aufeinander bezogen. Das ist die große Schwäche des Dualen Systems, wie es heute vor uns steht. Das Potenzial für die positive Entwicklung der Jugendlichen, das die betriebliche Ausbildung bietet, wenn sie gut gemacht wird, kann aber nur dann voll genutzt werden, wenn sich die pädagogische Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Berufsschulen verdichtet.

Insgesamt ist der Bildungsauftrag der Teilzeitberufsschule bereits seit geraumer Zeit auf Handlungskompetenz ausgerichtet, die drei zentrale Dimensionen hat, nämlich Fachkompetenz, Personalkompetenz und Sozialkompetenz. Die pädagogische Annahme geht dahin, dass die erforderlichen Methoden- und Lernkompetenzen aus einer ausgewogenen Entwicklung dieser drei Dimensionen erwachsen. Folglich wären für die Berufsschule pädagogische Konzepte angemessen, die ganzheitlich und exemplarisch ausgerichtet sind und die auf einer reflexiven Beziehung auf die berufliche Praxis hin basieren. Hier setzt die Kritik an der oftmals vorfindlichen pädagogischen Praxis der Teilzeitberufsschulen an. Freilich gibt es auch hier Schulen, die pädagogisch besonders reflexiv und innovativ sind.

Nach wie vor folgen Berufsschulen oftmals dem Schema der Abarbeitung von Stundentafeln, die nach Fachrichtungen organisiert und in Schulstundeneinheiten zerlegt sind. Die Bezüge zur beruflichen Praxis bleiben eher punktuell; auch dort, wo in der Berufsschule selbst Werkstattunterricht stattfindet, ist dessen Verbindung zu den allgemeinbildenden Unterrichtsfächern nicht systematisch entfaltet.

Die starke Dominanz des Fachberufs im Dualen System und die mangelnde didaktische Verknüpfung zwischen den fachlichen und allgemeinbildenden Unterrichtsinhalten führt oftmals auch bei den Schülerinnen und Schülern zu einer Einschätzung geringerer Wertigkeit des allgemeinbildenden Unterrichts.

Pädagogische Lernortkooperation integrationspolitisch nötig

Es mag ungewöhnlich sein, aus integrationspolitischer Perspektive über die pädagogische Lernortkooperation zwischen Betrieb und Berufsschule zu sprechen. Vermutlich ist aber deren Qualität einer der Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Öffnung von ungeförderter Berufsausbildung für Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationsgeschichte.

Gerade, wenn von der Unverzichtbarkeit des Lernorts Betrieb für einen gelingenden Aufbau beruflicher Perspektiven und für die tatsächliche Einmündung in eine qualifizierte Arbeitstätigkeit – auch als Grundlage eigenständiger Lebensführung – ausgegangen wird, kommt der Teilzeitberufsschule eine erhebliche Bedeutung zu. Dies erfordert ihre „Augenhöhe“ zum Betrieb, gerade auch, weil sie im zeitlichen und faktischen Gewicht für die Auszubildenden hinter den Betrieben zurück bleibt. „Eine Stärkung der Teilzeitberufsschule würde (...) die Unverzichtbarkeit des Betriebs im Kontext integ-

rierter und übergreifender Lernprozesse demonstrieren. Auf diese Weise wird aus der Addition von Lernorten ein inhaltlich bestimmtes integriertes Lernkonzept: Weil der Betrieb als Lernort in der beruflichen Bildung unverzichtbar ist, müssen Lernortstruktur und Gewichtung unter bedeutsamer Aufwertung der Berufsschule – vor allem in qualitativer Hinsicht – neu geordnet werden.“ (Kruse, Strauß, Braun, Müller 2009).

Ganz akut wird es um eine substantielle Verbesserung der Lernortkooperation zwischen Betrieben und Schulen gehen müssen. Das hätte im Übrigen als eine unmittelbare Konsequenz, dass bei den weiteren Bemühungen um eine Öffnung der Dualen Ausbildung für Jugendliche mit Migrationsgeschichte die Berufsschulen mit an den Tisch müssen.

Ausbildungsbegleitende Unterstützung

Diverse Programme stützen die Ausbildung und den Ausbildungserfolg. Teilweise sind ihre Adressaten die jungen Leute selbst, die beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, in dem sie sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden, eigene Kräfte entwickeln und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen. „Empowerment“ – auf eine kurze Formel gebracht – „zielt auf die (Wieder-)Herstellung von Selbstbestimmung über die Umstände des eigenen Alltags.“ (Empowerment.de)

Manche Programme, wie „Berufseinstiegsbegleiter“⁹, verbinden Schule mit Ausbildung oder ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen. Bei den Kammern und Verbänden sind regelmäßig Beratungsstellen angesiedelt. Im Land Berlin wird dieses Spektrum auch durch das Landesprogramm Mentoring¹⁰ ergänzt. Es ist bei Projektträgern angesiedelt und umfasst acht Bereiche oder Handlungsfelder der Unterstützung von Ausbildung.

Nicht nur für Außenstehende, sondern auch für Schulen und Betriebe und nicht zuletzt für die jungen Leute selbst bleibt dieses Maßnahme-Feld – dem eine erhebliche Bedeutung zukommt, wenn sich Ausbildung zu anderen Zielgruppen als bisher öffnen will – ziemlich unübersichtlich. Aus integrationspolitischer Sicht wäre zu fragen, ob und in welcher Weise die vielfältigen Unterstützungsangebote interkulturell sensibel ausgerichtet sind, wie sie sich austauschen und interagieren und ob sie gezielt auch in Bezug auf die eine erfolgreiche Zusammenarbeit fokussiert werden könnten.

⁹ Vergl. zur Berliner Vereinbarung zu Berufseinstiegsbegleitern: www.bildungsketten.de/_media/Bildungsketten_Vereinbarung_Berlin.pdf

¹⁰ Zum Berliner Landesprogramm Mentoring: www.berlin.de/sen/arbeit/berlinarbeit-ziel-3/.../landesprogramm-mentoring/

Teil 3: Handlungsbedarf und Gute Praxis

Integrationspolitisch – aber auch arbeitsmarkt- und nachwuchspolitisch – ist es von entscheidender Bedeutung, dass sich die verbesserte Berufsorientierung und der Wunsch, eine Ausbildung zu machen, auch (1) tatsächlich in ein Ausbildungsverhältnis umsetzt und (2) die Ausbildung auch erfolgreich und mit Perspektive abgeschlossen werden kann. Das gilt umso mehr für jene Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte, deren eigene und übermittelte Erfahrungen zu einer zerbrechlichen Motivation und rascher Resignation führen. Hier geht es also um *positive Beispiele* in ausreichend großer Zahl, um zu überzeugen, dass es geht, um Mut zu machen und Ausdauer als lohnend erscheinen zu lassen. Es ist also *jetzt* angezeigt, die Ausbildung *auch* für jene Jugendlichen zu öffnen, die nach den bisherigen Auswahlkriterien keine Chance auf einen Ausbildungsplatz hätten, aber in Praktika ihr Interesse, ihre Neugier und ihre Leistungsbereitschaft gezeigt haben.

Zunehmender Erfolg in der Ausbildung für Jugendliche, denen man das nach bisherigen Kriterien nicht zugetraut hätte, ist also ein entscheidendes integrationspolitisches Signal, das gebraucht wird – und das ohne eine Absenkung der Ansprüche an eine qualitativ hochwertige Ausbildung.

Ob dies möglich ist und wie das zu bewerkstelligen ist, war zentrales Thema des JahresforumExtra „Vielfalt in der Ausbildung“¹¹ im Dezember 2016 in Berlin¹².

Schon im Eingangsreferat brachte *Heike Solga* auf den Punkt, dass es nicht nur um die Verbesserung der schulischen Voraussetzungen geht: „Aus den vorliegenden Studien lässt sich als Fazit festhalten, dass es im Wesentlichen zwei Faktoren der Benachteiligung von Jugendlichen mit Migrationsgeschichte im deutschen Ausbildungssystem gibt: ihre schlechtere schulische Vorbildung und das Rekrutierungsverhalten von Betrieben. Hieran müssen Maßnahmen, Initiativen und Projekte zur Verbesserung ihrer Ausbildungschancen ansetzen.“

Eintritt in Ausbildung ermöglichen: sehr wichtig, aber nicht hinreichend

Die Änderung des „Rekrutierungsverhaltens“, also die Aufnahme von Jugendlichen mit schulischen Leistungsproblemen in die Ausbildung, allein löst das Problem nicht; es kommt darauf an, dass die Ausbildung so gestaltet ist, dass sie ohne einen übergroßen zusätzlichen Aufwand erfolgreich zu Ende gebracht werden kann.

Hier setzte *Martin Fischer* mit dem zweiten Eingangsvortrag des JahresforumsExtra an: „Gelingt der Übergang in die Ausbildung, bricht anschließend ca. ein Viertel aller Auszubildenden die Berufsausbildung ab. Hinter Vertragslösungen verbergen sich vielfältige Ursachen und Konsequenzen: Betriebs- und Berufswechsel, Übergang ins Studium, persönliche Konflikte und Schwierigkeiten. Nicht jeder Ausbildungsabbruch ist eine persönliche Katastrophe (Stalder&Schmidt 2016). Wenn jedoch in Deutschland seit Jahren ca. 15 Prozent, nach Berechnungen von Martin Baethge (2014) sogar 17–20 Prozent aller unter 35jährigen ohne jeglichen Berufsabschluss bleiben, zeigt das ein ernsthaftes Problem. Eine Berufsausbildung könnte nämlich auch einen Teil derjenigen auffangen, die in der Schule schlechte Leistungen gezeigt haben. So gelten etwa zwanzig Prozent aller Jugendlichen in Deutschland als sogenannte Risikoschüler, denen vom PISA-Konsortium attestiert wird,

nicht in der Lage zu sein, eine Berufsausbildung erfolgreich zu beenden. Auch in der Schweiz gelten etwa zwanzig Prozent aller Jugendlichen als Risikoschüler. Die Längsschnittstudie „Tree“ aus der Schweiz zeigt nun, dass es – entgegen der PISA-Prognose – ca. sechzig Prozent der Risikoschüler doch gelingt, eine Berufsausbildung erfolgreich zu absolvieren (Stalder 2011). Berufsausbildung scheint eine ‚Schulschwäche‘ partiell kompensieren zu können. Der Eintritt in eine Berufsausbildung ist daher ein erster wichtiger Schritt in Richtung soziale Integration.“

Ob der Einstieg in Ausbildung als wichtiger Schritt wirksam werden kann, hängt sehr stark davon ab, ob die Berufsausbildung die Auszubildenden ausreichend dafür motiviert, ein Interesse zu entwickeln, „sich den Mikrokosmos zu erschließen, in dem sie acht Stunden am Tag arbeiten“ (Fischer).

Berufsausbildung bleibt dabei eine anspruchsvolle Angelegenheit, insbesondere dann, wenn sie zugleich auf die Bewältigung der Anforderungen der modernen, durch die digitale Revolution mitgeprägten Arbeitswelt und auf persönliche Identität und Autonomie zielt, wie *Günter Kutscha* betonte: „Berufliches Lernen erfordert eine fachliche breite Qualifikation, vermittelt Wissen, Handlungsfähigkeit und ermöglicht praktische Erfahrung, ist entdeckendes und forschendes

Lernen, ist soziales Lernen, zielt auf Reflexion und Gestaltung von Arbeit, fördert und entwickelt Identität, zielt auf ein anderes Theorie-Praxis-Verhältnis, hat unterschiedliche Lernorte.“

Ausbildung für Vielfalt gestalten

Wenn zudem gelten soll, was *Kutscha* postulierte, Berufsausbildung „schließt niemanden aus“, dann wird noch deutlicher: Ein wichtiges Feld ist die *pädagogisch-didaktische Ausgestaltung*.

Werden junge Leute in die Ausbildung genommen, die hinsichtlich schulischer Vorbildung und eigener bisheriger Bildungsbiografie, Geschlecht, Herkunft und ihrer Lebensumstände unterschiedlich sind, so ist das Ergebnis Vielfalt. Das wird auch Heterogenität der Auszubildenden-Gruppen genannt. Zunehmende Heterogenität in der Ausbildung entspricht der Vielfalt, die in der jetzigen Jugendlichen-Generation vorzufinden ist. Über die Frage, ob insbesondere von den Leistungsvoraussetzungen her homogene oder heterogene Gruppen für den Ausbildungsprozess günstiger sind, gibt es immer wieder Debatten. Mittlerweile aber hat sich die Auffassung durchgesetzt, dass Vielfalt für das Erreichen der Ausbildungsziele förderlich ist, *wenn mit ihr angemessen pädagogisch umgegangen wird*.

Foto: BQN Berlin | Mikael Oskarsson



Nun ist Heterogenität von Lerngruppen nichts Neues; sie ist in der Schule ebenso anzutreffen wie in der *Berufsschule*. Vermutlich gibt es sogar kaum eine Schulform, in der Heterogenität so stark die Wirklichkeit prägt wie in der Berufsschule. Für die Ausbildungsbetriebe trifft das weniger zu, weil sie bisher versucht haben, die Zusammensetzung ihrer Auszubildenden-Gruppen homogener zu halten.

In der Berufsschule jedoch gilt: „So gehört es in zahlreichen Berufen zum Schulalltag, dass in einer Schulklasse Absolventen ohne Hauptschulabschluss bis zu Abiturienten zusammen unterrichtet werden. Zur Heterogenität der Lerngruppen gehört auch, dass die Auszubildenden oft unterschiedliche berufliche Lerninteressen verfolgen“ (Rauner, Piening 2010, S.118). Hier wird Heterogenität vor allem auf unterschiedliche Abschlüsse und Leistungsprofile der allgemeinbildenden Schule bezogen, bzw. auf die verschiedenen Verwertungsperspektiven der beruflichen Qualifizierung (z.B. als Zwischenschritt zu einem Fachstudium). Herkunftsbezogene Unterschiede und die Überlagerungen zwischen Milieus, Erfahrungen vorgängiger Bildung, schulischen Leistungsprofilen und Motivation sind in dieser Argumentation noch nicht berücksichtigt; sie erweitern das heute notwendige Verständnis von Heterogenität.

Auch die *Betriebe* werden noch mehr als schon bisher und zunehmend mit Heterogenität im breiten Sinn in der Ausbildung umgehen können müssen. In dem Maße, wie sich Betriebe auf die Ausbildung von Jugendlichen aus segregierten Schulmilieus einlassen, wird das Verständnis von Heterogenität über Schulabschlüsse, Lerntypen, unterschiedliche Nutzungsinteressen, Gender, Migrationshintergründe hinaus auf Schulmilieus und die Stabilität und Fragilität von Lern- und Leistungsmotivationen hin erweitert werden müssen.

Hierzu bot das JahresforumExtra ebenfalls Beispiele. *Karl-Heinz Wanninger* erklärte für den Ausbildungsbereich der Berliner Innenverwaltung, dass die Stabilisierung der Ausbildungsfähigkeit auch eine Aufgabe der Ausbildung selbst sei.

Die Berliner Verkehrsgesellschaft (BVG) sieht Vielfalt als zentrale Ressource: „Unter dem Motto „Vielfalt gestalten – integrieren – aus Vielfalt profitieren“ sehen wir für die BVG eine große Chance, den Fachkräftemangel in Zukunft mit „Diversity“ abzudecken.“, erläutert *Aydogan Kayan*. 28 Prozent der Beschäftigten der BVG haben bereits einen Migrationshintergrund. Die BVG ist aktiv mit der Bereitstellung von Praktika an *Berlin braucht dich!* beteiligt. „Die Erfahrungen dort sind einschlägig: Die Schülerinnen und Schüler machen mit. Die Arbeit macht auf einmal Spaß. Die Schüler, die vorher rumgemeckert hatten, dass sie nicht pünktlich sein können, waren pünktlich. Sogar die Lehrer, die zu Besuch kamen, waren erstaunt“. Auszubildende erhalten zusätzliche Unterstützung. Wichtig ist für die BVG aber auch die Qualifizierung des Ausbildungspersonals durch Diversity Training, Entwicklungszentrum und interkulturelles Coaching.

Zur Vielfalt gehört auch die systematische Berücksichtigung der *Genderfrage*, die oftmals an den Rand gerät, aber gerade dann von Gewicht ist, wenn es um kumulative Benachteiligungen geht. Auf dem JahresforumExtra wies *Urs Neuhoft* besonders auf diesen Aspekt beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung hin (vgl. auch: Paul-Kohlhoff 2012). Erforderlich seien: spezifische gender- und diversitätssensible Angebote für Schülerinnen, begleitende Informationen und Sensibilisierung für Eltern, Lehrkräfte und Akteure in der Berufsorientierung und die Überprüfung der Einstellungspraxis der Unternehmen, vor allem auch

in Hinblick auf junge Frauen mit Migrationsgeschichte.

Ein Vielfalt-Aspekt wird durch die erwartete weitere *Erhöhung der Anforderungen* in der Arbeitswelt aufgerufen, nämlich der verbreitete Analphabetismus. Auch dies kam auf dem JahresforumExtra zur Sprache. *Ulrich Raiser* und *Anna Gabai* referierten zu Grundbildung im Kontext beruflichen Lernens. Aufgrund steigender Anforderungen in der Arbeitswelt werde ein Mindestmaß an Lese- und Schreibfertigkeiten ebenso benötigt wie eine Grundbildung in den Grunddimensionen heutiger gesellschaftlicher Teilhabe. „Grundbildung orientiert sich demnach an der Anwendungspraxis von Schriftsprachlichkeit im beruflichen und gesellschaftlichen Alltag.“

Lernen im Medium des Berufs

Es gibt bereits erprobte und *bewährte Methoden zum produktiven Umgang mit Heterogenität*: Alle basieren auf der Überwindung des getakteten und in fachlich streng geschiedene Einzelportionen zerlegten Typs schulischen Lernens zugunsten von Lernfeldern. Die vorgeschlagenen Teilkonzepte sind projektformiges Lernen, Gruppenarbeit, Lehrer und Ausbilder als Lernprozessbegleiter, Berichte aus der Praxis, (Selbst-) Evaluation des Lernprozesses, Lernvereinbarungen und Feedback. Natürlich können sich Ausbildungsbetriebe beim Umgang mit der wachsenden Heterogenität in ihren Auszubildendengruppen nicht darauf zurückziehen, dass dies vor allem Aufgabe der Berufsschule sei – und tun dies auch nicht. Heterogenität in der betrieblichen Ausbildung ist seit einigen Jahren zu einem wichtigen fachlichen Thema geworden und war auch Gegenstand einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung geförderten Modellversuchsreihe (Ernst, Jablonka, Jenewein, Marchl, Westhoff 2015).

Da „*Lernen im Medium des Berufs*“ im Zentrum der Dualen Berufsausbildung steht, ist die beruflich- fachliche, allgemeinbildende und auch kompensatorische Wirksamkeit dieser didaktischen Ansätze umso größer, je besser die *pädagogische Zusammenarbeit zwischen den Lernorten* funktioniert. Das wird schon am Bereich „Lehrer*innen und Ausbilder*innen als Lernprozessbegleiter“ deutlich, denn die Auszubildenden selbst müssen es leisten, die Lernangebote an zwei Lernorten zu einem persönlich lebbar integrierten Bildungsprozess zusammen zu führen. Diesen gut zu stützen, bedarf einer engen Zusammenarbeit der beteiligten Pädagog*innen – und keineswegs nur und erst dann, wenn Probleme auftreten.

Besonders interessant, weil mit fachlichem und orientierendem Gewinn verbunden, wird die Zusammenarbeit der Lernorte im Feld des *Projektförmigen Lernens*. Was für den Betrieb die Lösung einer spezifischen Arbeitsaufgabe, bzw. des Auftrags ist, fordert die Berufsschule heraus, dieses als Projekt so zu nutzen, dass verallgemeinerbares berufliches Wissen vermittelt wird. Damit wird eine praktische Arbeitsaufgabe zu einem „exemplarischen Beispiel“ für Tätigkeiten in einem bestimmten Beruf oder sogar berufsübergreifend.¹³

Zusammenarbeit der Lernorte

Die *Zusammenarbeit der Lernorte* wird zu einer *Schlüsselfrage* auch der *integrativen Qualität der Berufsausbildung*. Hierbei können die Partner der Berufsausbildung in vieler Hinsicht auch von Konzepten und Erfahrungen profitieren, die im Feld von *Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung* gemacht worden sind. Vielen dieser Ansätze ist gemeinsam, dass sie praktisches (berufliches) Tun ins Zentrum von Orientierung, Perspektiventwicklung, Neugier und motiviertem Aneignen von Wissen rücken, also einen *reflektierten Umgang mit praktischem Handeln* in Verbindung mit der Erfahrung der *Nützlichkeit von Wissen* üben.

Als ein Beispiel hierfür stellte *Holger Mirow* auf dem JahresforumExtra das *Produktive Lernen* vor, das als Sonderbildungsgang der Sekundarschulen für die Klassen 9 und 10 z. B. in Berlin praktiziert wird und sich an Schülerinnen und Schüler richtet, deren Schulabschluss gefährdet erscheint. Um Jugendlichen weitere Bildungschancen zu eröffnen, Allgemeinbildung und individuelle berufliche Orientierung zu vermitteln und Lernmotivation, Selbständigkeit, Lern- und Handlungskompetenzen zu fördern, wird nur noch zwei Tage pro Woche in der Schule, aber drei Tage in „produktiven Situationen“ gelernt.

Der Bildungsansatz stellt die einzelnen Personen ins Zentrum, sein Praxisbezug meint Lernen in „Ernstsituationen“ und in seinem Kulturbezug geht es um „Wissen als Werkzeug“. Schulen sollen die Zusammenarbeit mit Betrieben ausbauen. Eine selbstkritische Evaluation zeigt für 2016 in Berlin, dass von den Schüler*innen im „Produktiven Lernen“ etwa (nur) zwei Drittel einen Schulabschluss erreichen und 37 Prozent in eine Berufsausbildung einmünden. Für *Holger Mirow* gibt es mehrere wichtige Entwicklungsthemen, so z. B. ob der Ansatz des Produktiven Lernens lediglich als ein exklusives Angebot für gefährdete Schülerinnen und Schüler durchgeführt oder für alle bereitstehen sollte.

Noch einmal: Berufsschulen als wichtige Partner

Besonders interessant für die pädagogische Gestaltung der Berufsausbildung selbst sind solche Ansätze, in der die *Berufsschulen* zu wichtigen Kooperationspartnern werden. Das gilt für einige Kooperationen zwischen Sekundarschulen und Beruflichen Schulen, und es gilt auch für die Berufsorientierung und Berufsvorbereitung von geflüchteten jungen Menschen.

Bernhard Marsch berichtete über das „Neustädter Modell“, das er als ein „präventives Übergangssystem“ bezeichnet, das Berufsreife und Ausbildungsfähigkeit durch Dop-

¹³ Zu förderlichen Methoden in der beruflichen Bildung, vgl. u. a. www.foraus.de/media/kwst-04-handout.pdf, www.kompetenzwerkstatt.net/konzept und Tramm, Casper, Schlömer (Hrsg) 2018

pelqualifikation vermittelt: 9. und 10. Schuljahrgänge von Haupt- und Realschulen werden gemeinsam von der allgemeinbildenden und der berufsbildenden Schule durchgeführt, in einer Arbeitsteilung zwischen den allgemeinbildenden Fächern und beruflicher Bildung, die am Lernort Berufliche Schule mit insgesamt 14 Wochenstunden durchgeführt wird, ergänzt um 4 Wochen Ausbildung in Betrieben. Der berufliche Teil folgt den Prinzipien Kompetenzerwerb im Sinne der selbständigen Planung, Durchführung und Kontrolle beruflicher Tätigkeiten und Handlungsorientierung unter berufspädagogischen Aspekten. Die Inhalte der beruflichen Bildung entsprechen dem 1. Ausbildungsjahr. Alle Schüler erhalten einen Schulabschluss; die Vermittlung in Ausbildung ist von 20 % auf 60 % gestiegen. Nach *Marsch* liegt die Erfolgsformel in der fachpraktischen Anwendungsorientierung: Die Schüler*innen erkennen den Gebrauchswert dessen, was sie lernen, und die Vermittlung der beruflichen Bildung nach berufspädagogischen Grundsätzen über einen langen Zeitraum (2 Tage in der Woche über 2 Jahre). Dies bedeutet einen Paradigmenwechsel.

Eine neue Zielgruppe: Junge Geflüchtete

Die Integration von *jungen Geflüchteten* in das Bildungs- und Ausbildungssystem wird als eine der großen aktuellen Herausforderungen verstanden, die die Fragen der Vielfalt und der erforderlichen Kooperation zwischen verschiedenen Integrations- „Agenturen“ in besonders radikaler Weise auf die Tagesordnung setzt und damit zur Öffnung der Berufsbildung beiträgt. *Ralf Wiechert-Beyerhaus* jedenfalls formulierte auf dem JahresforumExtra: *Die Flüchtlinge wirken als „Treiber“ im Schulsystem.*

Mehrere Beiträge befassten sich mit Berufsorientierung, Ausbildungsvorbereitung und Ausbildungseinstieg von jungen Geflüchteten. „Grünbau“ in Dortmund gelingt es, wie *Andreas Koch* berichtete, junge Geflüchtete in Ausbildung zu vermitteln und gibt dem dadurch Stabilität, dass ein aus Spenden finanzierter Ausbildungsfonds die Differenz zwischen Ausbildungsvergütung und Existenzminimum ausgleicht. Das Projekt „Angekommen“, ebenfalls aus Dortmund, verfolgt – so *Klaus Banaszak* – einen breiten, lebensweltlichen Ansatz bei der Vorbereitung von jungen Geflüchteten auf Ausbildung und Arbeitswelt; das schließt Treffpunkte und Begegnungsräume ein, was Ähnlichkeiten zu einem Club – Ansatz hat, Erkundungen, Kultur, Selbsttätigkeit. Eine zentrale Säule der Netzwerkarbeit ist die Kooperation mit nahezu allen *Berufskollegs* in Dortmund, also den beruflichen Schulen, die die berufliche Orientierung übernehmen und auch Kontakte zu Betrieben knüpfen helfen.

Auch in Berlin nehmen für junge Geflüchtete, die älter als 16 Jahre alt sind, die Beruflichen Schulen, in diesem Fall die *Oberstufenzentren (OSZ)* einen zentralen Platz ein. *Ralf Wiechert-Beyerhaus*: „Das berufliche Schulsystem ist hinsichtlich der Integration von geflüchteten Jugendlichen über 16 Jahre die ‚Autobahn‘ der Integration“, während die Betriebe erst bei einem ausreichenden Sprachstand ins Spiel kämen.

Als eine Voraussetzung wird für die Schulen, in denen die erste Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung absolviert wird, genannt: „Eine einheitliche präzise Dokumentation der Kompetenzentwicklung so – im Interesse der nachfolgend aufnehmenden Ausbildungsbetriebe“. Insbesondere aber stehen die OSZ vor der Anforderung, pädagogisch angemessen auf die zunehmende Heterogenität zu antworten; von ihnen sind deshalb innovative Ansätze des Umgangs mit erweiterter Vielfalt zu erwarten. Dies können sie aber, so *Wiechert-Beyerhaus* – nicht allein leisten: „Die Heterogenität der Lerngruppen erfordert ein gemeinsames abgestimmtes Vorgehen“. Und: „Die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen, Berufsschulen und Agenturangeboten kann durch Kooperationen deutlich verbessert werden.“

Auf die Notwendigkeit, junge Geflüchtete nicht nur beim Einstieg in Ausbildung zu unterstützen, sondern ihren Weg ins Arbeitsleben auch weiterhin zu begleiten, wies *Margrit Zauner* hin. Ihr Credo: „Damit Abbrüche vermieden und der Ausbildungsabschluss gelingen kann, müssen alle beteiligten Akteure weiterhin gut zusammenarbeiten und ein abgestimmtes Angebot für die Geflüchteten und die Ausbildungsbetriebe vorhalten.“

Das gilt nach Lage der Dinge nicht nur für junge Geflüchtete auf ihrem Weg durch die Ausbildung in das Arbeitsleben, sondern auch für jene jungen Menschen mit (und ohne) Migrationsgeschichte, die bislang abseitsgestanden haben.

Der Konsortial-Ansatz

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass der *Konsortialansatz*, für den *Berlin braucht dich!* steht, ein wichtiger Beitrag auch für die Entwicklung und Sicherung der bei Vielfalt erforderlichen kooperativen Ausbildungsqualität sein kann und muss.



Foto: BQN Berlin | Mikael Oskarsson

Das *Konsortium aus Betrieben und Schulen*, unterstützt durch das fachlich ausgewiesene BQN-Team¹⁴ und als Hebelprojekt durch den Integrationsbeauftragten gefördert, hatte sich in seinem Ursprung gebildet, um Jugendliche aus den beteiligten Schulen gezielt in betriebliche Praktika bei den beteiligten Betrieben zu vermitteln. Zu dieser Vermittlungsfunktion sind im Laufe der Jahre wichtige Kooperationsfelder hinzugetreten:

- das wechselseitige Kennenlernen der jeweiligen Handlungsbedingungen, was sie zu einem besseren Verständnis und einer höheren Abstimmungsfähigkeit führte,
- ein gemeinsamer Austausch und ein besseres Verständnis darüber, wie Verhaltensweisen, Orientierungen und Motivationen der Jugendlichen, um die es geht, einzuschätzen sind,
- die Entwicklung und Erprobung von Qualitätsstandards für die verschiedenen Formate der Betriebsbegegnungen,
- die Entwicklung und Erprobung von schulischen Vor- und Nachbereitungen und Begleitungen der Betriebsbegegnungen,
- ein allmählicher Bedeutungsgewinn von Betriebspraktika sowohl im Rahmen der schulischen Berufsorientierung als auch als Probefeld der Betriebe in Hinblick auf künftige Auszubildende,
- eine konstruktiv-kritische Arbeitsatmosphäre, die Weiterentwicklungen trägt,
- eine wachsende Bereitschaft, sich stärker als bisher auf Jugendliche zu orientieren, die gute Praktika absolvieren, sich bewerben und dennoch im bisherigen Bewerbungsverfahren scheitern,
- das gemeinsame Bewusstsein einer gesellschaftlichen und gesamtstädtischen Verantwortung für Fachkräftesicherung und soziale Teilhabe.

Damit hat sich das Konsortium zu einer Art *Entwicklungsplattform* für gelingende Einstiege in Berufsausbildung für junge Leute mit vergleichsweise hohen Scheiternsrisiken entwickelt. Bisher hatte das Konsortium die Zusammenarbeit vor allem auf die Heranführung von jungen Leuten an eine Ausbildung konzentriert und weniger auf den wirklichen Einstieg in Ausbildung und Ausbildungserfolg. Dieser Schritt wird nun gemacht; und damit muss sich das Konsortium auch um jene Partner ausweiten, die für erfolgreiche Ausbildung unverzichtbar sind, insbesondere die Beruflichen Schulen. Das *Berlin-braucht-dich-Konsortium* mit seinem Schwerpunkt beim Öffentlichen Dienst und den Betrieben mit Landesbeteiligung und seinem Seitenstück in der Metall- und Elektroindustrie deckt allerdings nur ein Segment im Berliner Berufsorientierungs- und Ausbildungsgeschehen ab.

¹⁴ BQN setzt im Auftrag des Berliner Integrationsbeauftragten das Leitprojekt *Berlin braucht dich!* um. www.berlin-braucht-dich.de



Foto: BQN Berlin | Mikael Oskarsson

Herausforderung

Als eine zentrale Schlussfolgerung kann formuliert werden: Die Öffnung der Ausbildung für Vielfalt: ein Prüfstein für die Teilhabe-Chancen in der Einwanderungsgesellschaft. Damit gehört die tatsächliche Öffnung der Berufsausbildung für jene, die bisher abseits gestanden haben, gegenwärtig zu den zentralen Herausforderungen.

Warum ist das so wichtig? Erfolgreiche Berufsausbildung und gelingender Einstieg in eine Fachbeschäftigung sind die Basis für eine selbständige Lebensführung.

Viel ist in Berufsorientierung investiert worden, und hierbei gibt es reale Fortschritte. Es ist nicht leicht, dass Jugendliche, die ohne einen positiven Bezug zur Arbeitswelt aufwachsen, Interesse an einem Beruf gewinnen, sich kümmern und sich bewerben. Wenn sie dieses Interesse entwickelt haben, aber schließlich doch keinen Ausbildungsplatz erhalten, untergräbt dies die Motivation, und das Gefühl, nicht dazu zu gehören, kann die Folge sein. Erneutes Scheitern trotz Motivation und Anstrengung breitet sich als Negativbotschaft in den Familien, in den Schulklassen und den Freundeskreisen aus. Das sind verheerende Effekte.

Schließlich droht Ausbildungslosigkeit eine große soziale Minderheit zu verstärken, die in vielfacher Hinsicht von ge-

sellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen sind. Soziale Spaltung aber bedroht den Zusammenhalt und die demokratische Kultur unserer Gesellschaft.

Drei vorrangige Handlungsfelder

Drei Felder müssen vorrangig gestaltet werden, um positiv im Sinne einer Öffnung von Ausbildung für jene zu wirken, die bislang abseits gestanden haben:

- Werbung, Ansprache und eine systematische Abfolge von Betriebspraktika müssen sich auf die tatsächliche Vielfalt orientieren,
- Auswahlverfahren und Einstellungsentscheidungen müssen unter dem Gesichtspunkt der Öffnung von Zugangschancen überprüft und verändert werden,
- das Lernen in der Berufsausbildung muss pädagogisch auf Vielfalt ausgerichtet werden; insbesondere auch im Sinne einer Neujustierung der pädagogischen Kooperation zwischen den Lernorten Betrieb und Berufsschule.

Diejenigen Jugendlichen, die bisher abseits standen, die vielfältige Erfahrungen mit Scheitern haben und schulisch nicht zu den Besten gehören, sind dabei im Grunde auf Betriebe mit einer besonders guten Ausbildung angewiesen, um erfolgreich ihren Weg zu finden.

Folgerungen

- Das pädagogische Potenzial praktischen Lernens in Betrieben und Berufsschulen muss ausgebaut und verstärkt genutzt werden. Dies gilt insbesondere auch für die dringende Vertiefung der pädagogischen Lernortkooperation mit dem Ziel, auch Jugendlichen mit schlechteren Startbedingungen einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu ermöglichen. Begleitende Maßnahmen zur Ausbildungssicherung müssen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit justiert und vor allem in einen tragfähigen kooperativen Zusammenhang gebracht werden.
- Der Zugang zur Berufsausbildung muss für Jugendliche, die bislang im Zuge der überkommenen betrieblichen Auswahlverfahren gescheitert wären, erleichtert werden. Dies kann insbesondere durch eine stärkere positive Bewertung erfolgreich absolvierter Betriebspraktika, die in gute schulische Berufsorientierungsprozesse eingebettet sind, erreicht werden (Stichwort: Qualifizierte Vierstufigkeit). Eine transparente, auf die Entwicklung der Jugendlichen orientierte einheitliche Dokumentation der Betriebspraktika ist hierfür Voraussetzung.
- Berufsorientierung ist als ein kooperativer Prozess (Stichwort: Lernallianzen) zu verstehen: Kooperationsmodelle zwischen allgemeinbildender Schule und Berufsschule und zwischen allgemeinbildender Schule und Betrieben müssen ausgebaut, gesichert und mit förderlichen Rahmenbedingungen versehen werden.
- Insgesamt muss den Berufsbildenden Schulen als zentrale Institution im System des Übergangs und der Berufsausbildung verstärkt bildungspolitische Aufmerksamkeit gewidmet werden. Sie müssen – auch in enger Kooperation untereinander – zu lokalen berufsbildenden Kompetenzzentren weiterentwickelt werden.
- Die Berufsorientierung an sogenannten „Brennpunktschulen“ muss verstärkt werden. Hierzu sind nicht nur Kooperationsmodelle auszubauen und zu sichern, sondern die Verankerung der Berufsorientierung als „Aufgabe der ganzen Schule“ muss in der Lehrerschaft stärker gefestigt und personell gestärkt werden.
- Wirkungsvolle Verstärkung von Berufsorientierung und Öffnung von Ausbildung für Jugendliche, die bisher „abseits gestanden“ haben, braucht begleitendes Empowerment für diese Jugendlichen selbst: Stadtteilarbeit und Clubs vor und während der Ausbildung gehören zu den Ansätzen, die Erfolg versprechen. Sie müssen stärker als bisher kooperativ verknüpft werden.
- Die institutionellen Ansätze zur Förderung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt, wie z. B. kommunale Koordinierung, bzw. die entsprechenden Landesprogramme, müssen um „Sicherung des Ausbildungserfolgs“ erweitert werden. Die Transferagenturen sind aufgefordert, dies zu einem ihrer Orientierungspunkte bei der Beratung vor Ort zu machen.
- In den lokal-regionalen „Übergangssystemen“ müssen Arbeitsteilung und Kooperation um die Akteure der Berufsausbildung bzw. der Arbeitswelt erweitert werden, also um die Beruflichen Schulen, die Berufsbildungsausschüsse der Kammern, wichtige „Leitbetriebe“, um Jugendberufsagenturen und die Agenturen für Arbeit.
- Von daher ist ein wichtiges Erfordernis, unter der Prämisse von „Vielfalt in der Ausbildung“ gute Praxis zu dokumentieren, erfahrbar und „begehrbar“ zu machen und Schritte einzuleiten, erprobte und belastbare „gute Praxis“ in Regelbausteine zu überführen.

Literatur und Quellen

Liste der zitierten Referent*innen des Forums „Vielfalt in der Ausbildung“

Klaus Banaszak, stellv. Projektleitung Projekt „angekommen in deiner Stadt Dortmund“

Martin Fischer, Prof. Dr., Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) – Universität des Landes Baden-Württemberg

Anna Gabai, Arbeit und Leben Berlin/Brandenburg

Andreas Germershausen, Beauftragter des Berliner Senats für Integration und Migration

Aydogan Kayan, Ausbildungsleiter Kfz-Technikermeister BVG

Andreas Koch, Geschäftsführer Grünbau Dortmund

Günter Kutscha, Prof. Dr., Universitätsprofessor em, Universität Duisburg-Essen

Bernhard Marsch, Oberstudiendirektor, Schulleiter der Berufsbildenden Schulen Neustadt der Region Hannover

Holger Mirow, Mitglied der Institutsleitung im Institut für Produktives Lernen in Europa (IPL) Berlin

Urs Neuhofer, Mitglied im Leitungsteam von *Berlin braucht dich!*

Ulrich Raiser, Dr. Referatsleiter für Erwachsene – und Grundbildung bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie Berlin

Heike Solga, Prof. Dr., Direktorin der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Karl-Heinz Wanninger, Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Berlin

Ralf Wiechert-Beyerhaus, Schulaufsicht Berufsbildendes Schulwesen bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie Berlin

Margrit Zauner, Leiterin der Abteilung Arbeit und Berufliche Bildung bei der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin

Zitierte Literatur und Links

Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ (Hg.): Gesellschaftlicher Wandel – Neue Herausforderungen für die Kinder- und Jugendhilfe?! Berlin 2014

Baethge, Martin und Autorengruppe Bildungsbericht 2014: Bildung in Deutschland, Bielefeld

Beicht, U. @; Granato, M. 2010: Ausbildungsplatzsuche: geringe Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. BIBB Report 15/2010

Beicht, U. @ Walden, G. 2014: Einmündungschancen in duale Berufsausbildung junger Migranten und Migrantinnen. BIBB Report 5/2014

Beicht, U. @ Gel, J. 2015: Ausbildungschancen junger Migranten und Migrantinnen unterschiedlicher Herkunftsregionen. BIBB Report 3/2015

Diehl, C. et al. (Hrsg.) 2016: Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf, Wiesbaden

Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016: Nationaler Bildungsbericht 2016, Bielefeld

Dobisch, Rolf; Kühnlein, Gertrud; Schuegatz, Robert 2012: Ausbildungsreife. Ein berufsbildungspolitisch ungeklärter und umstrittener Begriff in der Übergangspassage Jugendlicher von der Schule in die Berufsausbildung. Expertise für die Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Enggruber, Ruth; Josef Rützel 2014: Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund. Eine repräsentative Befragung von Betrieben, Gütersloh (Bertelsmann Stiftung)

Ernst, Helmut; Jablonka, Peter; Jenewein, Klaus; Marchl, Gabriele; Westhoff, Gisela 2015: Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung: Ergebnisse, Schlussfolgerungen und Empfehlungen, Bonn

Gille, Martina; Sabine Sardei-Biermann; Wolfgang Gaiser; Johann de Rijke 2006: Jugendliche und junge Erwachsene in Deutschland: Lebensverhältnisse, Werte und gesellschaftliche Beteiligung 12- bis 29-Jähriger (DJI – Jugendsurvey, Band 3), Wiesbaden

Hunkler, C. 2016: Ethnische Unterschiede beim Zugang zu beruflicher Ausbildung. In: Diehl, C. et al. (Hrsg.) 2016

Kruse, Wilfried; Strauß, Jürgen; Braun, Frank; Müller, Mat-

thias 2009: *Rahmenbedingungen der Weiterentwicklung des Dualen Systems beruflicher Bildung* Düsseldorf; Hans-Böckler-Stiftung

Kuda, Eva; Jürgen Strauß; Georg Spöttl; Bernd Kaßbaum (Hrsg.) 2012: *Akademisierung der Arbeitswelt?*, Hamburg

Lippigans-Grünau, Petra 2014: Individualisierung in der betrieblichen Berufsausbildung: Entwicklungslinien und neue Ausbildungsmodelle, in: Severing/Weiß (Hrsg.) 2014, S. 21ff

Paul-Kohlhoff, Angela 2012: Berufliche Bildung in Deutschland – ein männliches Projekt?, in: Kuda, Eva; Jürgen Strauß; Georg Spöttl; Bernd Kaßbaum (Hrsg.), S.259ff

Rauner, Felix/Dorothea Piening 2010: Umgang mit Heterogenität in der beruflichen Bildung. Eine Handreichung des Projekts KOMET, Bremen (I:BB)

Richter, M. 2016: Berufsorientierung von HauptschülerInnen. Zur Bedeutung von Eltern, Peers und ethnischer Herkunft, Wiesbaden

Scherr, Albert (Hrsg.) 2015: *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung*, Weinheim und Basel

Schneider, J., R. Yemane @ M. Weimann 2014: *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt*, Berlin (SVR)

Severing, Eckart; Weiß, Reinhold (Hrsg.) 2014: Individuelle Förderung in heterogenen Gruppen in der Berufsausbildung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Bielefeld

Stalder 2011: Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben Das intellektuelle Anforderungsniveau beruflicher Grundbildungen in der Schweiz, Basel

Stalder@Schmidt 2016: Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss, Bern

Tramm, Trade; Marc Casper; Tobias Schlömer (Hrsg.) 2018: *Didaktik der beruflichen Bildung – Selbstverständnis, Zukunftsperspektiven und Innovationsschwerpunkte*, Bielefeld

www.berlin.de/lb/intmig/

www.berlin.de/.../bildung/schule/bildungsstatistik/blickpunkt_schule_2017_18.pdf...

www.statistik-berlin-brandenburg.de/grundlagen/Mikrozensus.asp?Ptyp=50&Sageb=12002&creg=BBB&anzwer=4

www.berlin.de/sen/arbeit/berlinarbeit-ziel-3/.../landesprogramm-mentoring/

www.bildungsketten.de/_media/Bildungsketten_Vereinbarung_Berlin.pdf

www.berlin-braucht-dich.de/ueber-bbd/publikationen/

www.kommunale-koordinierung.de/aktivitaeten/jahresforen/jahresforum-extra-2016-berlin/

www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit...2014/pdf...2014/...2014.../file

www.empowerment.de

www.foraus.de/media/kwst-04-handout.pdf

www.kompetenzwerkstatt.net/konzept

www.ueberaus.de/wvs/vernetzen.php

www.bibb.de/ausbildungsgestalten

www.ueberaus.de

Impressum

Herausgeber

Der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Oranienstraße 106
10969 Berlin
www.berlin.de/sen/ias/

Inhalte und Bearbeitung

Dr. Wilfried Kruse

Layout

Koepferherfurth
Büro für Konzeption und Gestaltung
www.koepferherfurth.de

Fotos

BQN Berlin, Mikael Oskarsson

Druck

Koffler Druck, Dortmund
koffler-druck.de

Berlin, Januar 2019

