



Sozial Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte in betrieblicher Ausbildung

Ergebnisse einer Bestands- und Bedarfsanalyse
im Projekt „Xenos inklusive“

minor

Nachwuchs sichern_Perspektiven eröffnen_Kompetenzen entwickeln_Potenziale erkennen_Chancen geben



„Xenos inklusive“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS - Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Sozial Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte in betrieblicher Ausbildung

Ergebnisse einer
Bestands- und Bedarfsanalyse
im Projekt „Xenos inklusive“

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Nachwuchskräftesicherung mit sozial benachteiligten/lernbeeinträchtigten Jugendlichen.....	3
3. Kurzbeschreibung des Projektes <i>Xenos inklusive</i>	5
4. Ziele und Vorgehensweise der Bestands- und Bedarfsanalyse	6
4.1 Ziele der Bestands- und Bedarfsanalyse.....	6
4.2 Methodische Vorgehensweise.....	6
5. Ergebnisse der Bestands- und Bedarfsanalyse.....	8
5.1 Beschreibung der befragten Betriebe	8
5.2 Rekrutierung von Auszubildenden	8
5.3 Vorbereitung nicht ausbildungsreifer Jugendlicher	12
5.4 Unterstützung sozial benachteiligter/lernbeeinträchtigter Jugendlicher während der betrieblichen Ausbildung	13
5.5 Qualifikationen des Ausbildungspersonals	14
5.6 Nutzen der Integration sozial benachteiligter/lernbeeinträchtigter Jugendlicher in die betriebliche Ausbildung.....	15
5.7 Zukünftige Entwicklung.....	15
6. Fazit	16
7. Literaturverzeichnis	18

1. Einleitung

Aufgrund des drohenden oder teilweise schon virulenten Fachkräftemangels ist es für eine Vielzahl an Betrieben zunehmend notwendig, sich Gedanken über die Sicherung ihres Nachwuchses zu machen. Jedes Jahr bleiben aber mehr Ausbildungsstellen unbesetzt. Eine Möglichkeit, dieser Problematik zu begegnen, besteht für Unternehmen darin, sich bei der Suche nach potentiellen Auszubildenden neuen Zielgruppen zuzuwenden. Dazu zählen u.a. sozial benachteiligte und lernbeeinträchtigte Jugendliche – solche also, die die Personalverantwortlichen bisher kaum berücksichtigten, da sie nicht über die idealen Voraussetzungen für einen reibungslosen Ausbildungsverlauf verfügen.

Ob diese Option von Betrieben in Betracht gezogen wird, ob sie in der Praxis bereits umgesetzt wird und wenn ja, welche Erfahrungen Ausbildungsverantwortliche dabei bisher gemacht haben, ist Gegenstand dieses Forschungsberichts. Er basiert auf Erkenntnissen, die anhand einer Bestands- und Bedarfsanalyse für das Projekt *Xenos inklusive* zusammengetragen wurden. Neben bereits existierenden relevanten Studien bilden vom Projektträger *Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e.V.* durchgeführte Interviews mit Vertreter/-innen von Betrieben dafür die Hauptquelle. Die präsentierten Ergebnisse sollen interessierten Betrieben und Bildungsträgern Einblicke in die Erfahrungen ermöglichen, die andere Unternehmen damit bisher gesammelt haben.

Die Studie beschreibt zunächst die gesellschaftlichen Bedingungen, die dazu beitragen, dass die Suche nach geeignetem Nachwuchs für Unternehmen derzeit eine Herausforderung darstellt (Kapitel 2). Im Anschluss daran wird in Kapitel 3 das Projekt *Xenos inklusive* vorgestellt, im Rahmen dessen *Minor* gemeinsam mit Betrieben Lösungsansätze für eine gelungene Integration sozial benachteiligter und lernbeeinträchtigter Jugendlicher erarbeitet und erprobt.

Im vierten Kapitel wird das methodische Vorgehen während der Bestands- und Bedarfsanalyse erläutert. Die Ergebnisse der Untersuchung werden schließlich im fünften Kapitel aufbereitet. Nach einer Beschreibung der befragten Betriebe (5.1) wird auf die Themenschwerpunkte Rekrutierung von Auszubildenden (5.2), Vorbereitung nicht ausbildungsreifer Jugendlicher (5.3), Unterstützung sozial benachteiligter/lernbeeinträchtigter Jugendlicher während der betrieblichen Ausbildung (5.4), und Personalqualifikationen des Ausbildungspersonals (5.5) eingegangen. Danach werden die Aussagen der Betriebe zum Nutzen der Inklusion der neuen Zielgruppe (5.6) und ihre Einschätzungen in Bezug auf die zukünftige Entwicklung des Fachkräftemangels und die Integration sozial benachteiligter und lernschwächerer Jugendlicher (5.7) dargelegt.

In einem Fazit werden schließlich die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst und Rückschlüsse für die weiterführende Projektarbeit gezogen.

2. Nachwuchskräfteversicherung mit sozial benachteiligten/lernbeeinträchtigten Jugendlichen

Der vieldiskutierte Fachkräftemangel ist mittlerweile in Deutschland für viele Unternehmen nicht mehr nur eine am fernen Horizont heraufziehende Bedrohung, sondern zunehmend eine Realität, mit der sie sich konfrontiert sehen. Diese Knappheit an qualifiziertem Personal ist vor allem demografisch bedingt. So sank die Zahl der Schulabgänger/-innen im Zeitraum von 2005 bis 2011 um sieben Prozentpunkte von 940.000 auf 873.000 (DIHK 2012: 16). Gleichzeitig steigt die Zahl der Studienanfänger/-innen (BMBF 2012: 6). Für die Betriebe hat dies zur Folge, dass sich für sie der Pool an potentiell geeigneten Auszubildenden stetig verringert. Eine Befragung von über 2.000 Betrieben im Rahmen des Qualifizierungspanels des Bundesinstituts für Berufsbildung ergab, dass im Ausbildungsjahr 2010/11 mehr als ein Drittel (35%) der Betriebe aufgrund von fehlenden ausbildungsreifen Bewerber/-innen nicht alle angebotenen Lehrstellen besetzen konnte (BIBB 2012: 2). In den neuen Bundesländern trifft dies sogar nahezu auf die Hälfte (48%) aller Betriebe zu (BMBF 2012: 33). Dass dies als deutlicher Hinweis auf einen *Fachkräftemangel* zu werten ist, lässt sich an dem Umstand ablesen, dass es sich in 87% der Fälle um Stellen für (hoch)qualifizierte Tätigkeiten handelte (BIBB 2012: 2). Dabei sind es nicht vorrangig Akademiker/-innen, die fehlen, sondern berufliche Qualifizierte: während bei den erstgenannten in acht Berufen Engpässe zu verzeichnen sind, trifft dies bei letzteren auf 46 Berufe zu (BMWi 2012: 5). Der gewerblich-technische Bereich ist dabei besonders betroffen (ebd.). Auch im Gesundheitsbereich und im Gast- und im Baugewerbe konnten Unternehmen nicht alle von ihnen gebotene Ausbildungsplätze besetzen (DIHK 2012: 17).

Das Thema Nachwuchskräfteversicherung gewinnt für viele Betriebe demnach zunehmend an Brisanz.

Obwohl jedoch die Unternehmen zum Teil händeringend nach Auszubildenden suchen, haben keineswegs alle jungen Menschen einen Ausbildungsplatz in der Tasche. In den letzten Jahrzehnten stieg der Anteil unter den Jugendlichen, dem es nicht gelingt, ohne Unterstützung eine Ausbildung zu finden. Aus diesem Grund wurde in den 1980er Jahren eine Reihe von Maßnahmen ins Leben gerufen, die auf eine Erleichterung des Übergangs von der Schule in die Ausbildung und später in den Arbeitsmarkt abzielen (BMBF 2009: 5) – das sogenannte Übergangssystem. Erfreulicherweise zeichnete sich in den letzten Jahren ein gegenläufiger Trend ab – die Anzahl der Jugendlichen, die sich im Übergangssystem befinden, verringerte sich. Doch noch immer sind knapp 300.000 Jugendliche (Stand: 2011) auf diese staatlichen Hilfsprogramme angewiesen (BMBF 2012: 28).

Meist handelt es sich dabei um Heranwachsende mit schlechten Startvoraussetzungen. Dazu zählen sowohl sozial benachteiligte als auch lernbeeinträchtigte Jugendliche. Obwohl die Problemlagen dieser beiden Zielgruppen unterschiedlich sind, werden sie seit mehreren Jahrzehnten gemeinsam bei ihrem Einstieg in Erwerbstätigkeit und Beruf gefördert. Die von der Bundesagentur für Arbeit finanzierte Berufsausbildungsvorbereitung richtet sich an „lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen“ (§68 ff. BBiG), ebenso die Einstiegsqualifizierung (EQ, § 235b SGB III) und eine Vielzahl weiterer Maßnahmen des SGB sowie der Schulsysteme der Länder (schulische Berufsvorbereitungen wie BGJ, BVJ etc.).

Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass der demografische Wandel automatisch dazu führt, dass für die betroffenen Jugendlichen ein nahtloser Übergang von der Schule in die (betriebliche) Ausbildung erreichbar wird (Euler 2010: 4).

Das Problem der nicht bedienbaren Nachfrage nach qualifiziertem Personal bleibt also bestehen. Knapp zwei Drittel der Betriebe erkennen angesichts der rückgängigen Quote an Schulabgänger/-innen Handlungsbedarf (DIHK 2012: 22). Neben der Anwerbung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland bietet sich eine „verstärkte[.] Ausschöpfung von vorhandenen Begabungsreserven“ (Euler 2010: 5) als Lösungsstrategie an. Eben unter jenen Jugendlichen, die aufgrund von persönlichen oder sozialen Schwierigkeiten bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz zu kämpfen haben bzw. keinen Ausbildungsplatz finden, lässt sich derartiges, brachliegendes Potential ausmachen.

Diese Einsicht hat sich auch unter Unternehmer/-innen durchgesetzt. Immer mehr von ihnen erklären sich bereit, auch lernschwächere Jugendliche in ihre Ausbildung zu integrieren. Während 2010 noch 36% der Betriebe angaben, dass sie *nicht* gewillt seien, diesen Schritt zu gehen, waren es im Jahr nur noch 29% (DIHK 2012: 37).

3. Kurzbeschreibung des Projektes *Xenos inklusive*

Es besteht also eindeutig der Bedarf, Jugendlichen mit Startschwierigkeiten zu integrieren, die bis dato von Unternehmen selten als potentielle Auszubildende in Betracht gezogen wurden. Damit diese Integration aber gelingt, sollten Zeit und Ressourcen in sie investiert werden – und das auf eine effiziente Art und Weise. Genau an diesem Punkt setzt der Projektverbund *Xenos inklusive* an. Minor ist dabei einer von vier Teilprojektpartnern, die jeweils unterschiedliche Zielgruppen fokussieren. So konzentrieren sich die *Synapse Weimar* und die *Gemeinnützige Gesellschaft für regionale Sozialentwicklung* auf Jugendliche mit Lernbehinderungen. Das *FrauenComputerZentrumBerlin* (FCZB) fördert Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Der Schwerpunkt von *Minor* liegt auf sozial benachteiligten und lernbeeinträchtigten Jugendlichen. Im Rahmen des Projektes *Xenos inklusive* sollen dabei Betrieben, Überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS) sowie begleitend tätigen Bildungsträgern Methoden und Bildungsmodelle an die Hand gegeben werden, um mehr sozial Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte erfolgreich in betriebliche Ausbildung integrieren zu können. Dabei wird ein Diversity-Ansatz verfolgt, der von beiden „Seiten“ Kompetenzentwicklung verlangt:

Die Unternehmen, ÜBS und Bildungsträger sollen befähigt werden, sensibel und kompetent mit einer größeren Vielfalt an individuellen Bildungsbedarfen und -ressourcen unter den Auszubildenden und mit Unterschieden nach Geschlecht, sozialer Herkunft, ethnischer Herkunft, Alter, religiöser Überzeugung etc. umzugehen. Sie schaffen damit ein Umfeld, das Inklusion ermöglicht.

Die Teilnehmenden sollen durch Kompetenzentwicklung in allen Bereichen beruflicher Handlungskompetenz (persönliche, soziale, interkulturelle, fachliche, Gender-, Medien- und Methoden-Kompetenzen) und eine Sensibilisierung für die interkulturelle Vielfalt am Ausbildungs- und Arbeitsplatz in die Lage versetzt werden, in einer differenzierten Arbeitswelt vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden, Diskriminierungen zu erkennen, darauf adäquat zu reagieren sowie selbst ohne Diskriminierung zu handeln.

Um dies zu erreichen, stehen vonseiten Minor verschiedene Unterstützungsangebote zur Verfügung. Diese beziehen sich auf drei verschiedene Bereiche: 1) die Akquise von sozial benachteiligten/lernbeeinträchtigten Jugendlichen als potentielle Auszubildende; 2) die Vorbereitung nicht ausbildungsreifer Jugendlicher und 3) die Unterstützung förderbedürftiger Jugendlicher während der Ausbildung. Im Mittelpunkt steht dabei stets das Anliegen, die Handlungskompetenz des Ausbildungspersonals zu stärken. Konkrete Maßnahmen, die *Minor* hierfür bereitstellen kann, bestehen im ersten Bereich beispielsweise aus der Vernetzung von ausbildungswilligen Betrieben mit Schulen und Bildungsträgern und der Information über Rekrutierungsmöglichkeiten von förderbedürftigen Jugendlichen. Bei der Vorbereitung nicht ausbildungsreifer Jugendlicher besteht für interessierte Betriebe z. B. die Möglichkeit, sich von Minor bei der Konzeption, Organisation und Durchführung von berufsvorbereitenden Feriencamps oder auch von Einstiegsqualifizierungen (EQ) unterstützen zu lassen. Für den Fall, dass Betriebe Hilfe bei der Betreuung der Jugendlichen während der Ausbildung benötigen, kann *Minor* z. B. durch die Einführung von betriebsinternen Mentoring-Programmen oder die Planung und Realisierung von Schulungen und Coaching für das Ausbildungspersonal tätig werden. In allen Fällen werden sowohl die inhaltliche Ausrichtung, als auch der Umfang und die Form des Angebots auf die konkreten Bedarfe und Wünsche des Unternehmens abgestimmt.

4. Ziele und Vorgehensweise der Bestands- und Bedarfsanalyse

Der operativen Phase des Projektes war eine Bestands- und Bedarfsanalyse vorgeschaltet. Diese wird auch im Projekt in regelmäßigen Abständen weitergeführt.

4.1 Ziele der Bestands- und Bedarfsanalyse

Diese Analyse ermöglicht es, sich einen detaillierten Überblick darüber zu verschaffen, welche Modelle es bereits für die Förderung der Integration sozial benachteiligter und lernbeeinträchtigter Jugendlicher in die betriebliche Ausbildung gibt und welche Erfahrung bei deren Umsetzung in die Praxis gemacht werden. Außerdem können die Bedarfe aufseiten der Unternehmen identifiziert werden. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, mit welchen Unterstützungsangeboten erreicht werden kann, dass Betriebe a) eine höhere Bereitschaft zeigen, sozial benachteiligte und lernbeeinträchtigte Jugendliche auszubilden, und b) dieses Vorhaben erfolgreich in die Tat umsetzen können.

Diese Analyse dient im Projekt als Grundlage für die fundierte und bedarfsgerechte Entwicklung von Ausbildungsmodellen. Bei der Beratung von Unternehmen im Zuge der Einführung von Fördermaßnahmen können die Mitarbeiter/-innen von *Minor* nun die Erkenntnisse aus den Interviews heranziehen. Somit profitieren auch zukünftige Kooperationspartner/-innen vom Erfahrungsschatz der befragten Unternehmen.

4.2 Methodische Vorgehensweise

Um an die erwünschten Informationen zu gelangen, wurde zunächst eine umfassende Recherche nach Veröffentlichungen und Studien zum Thema Benachteiligtenförderung in der betrieblichen Ausbildung betrieben. Die am Projekt *Xenos inklusive* beteiligten Teilprojektpartner/-innen waren sich einig, dass zusätzlich zu dieser Recherche der direkte Kontakt zu Ausbildungsbetrieben hergestellt werden sollte. Der Austausch mit personalverantwortlichen Vertreter/-innen von Betrieben wurde als Möglichkeit gesehen, sich ein realistisches Bild von der Situation vor Ort und der Problemwahrnehmung durch die Entscheidungsträger/-innen in diesem Bereich zu machen. Kontaktaufnahme und Gesprächsführung sollten dabei nicht ungesteuert ablaufen. Ziel war vielmehr eine systematische Sammlung relevanter Informationen aus Betrieben diverser Branchen und unterschiedlicher Größe im gesamten Bundesgebiet.

Um ein solches planvolles Vorgehen sicherzustellen, entwickelte *Minor* gemeinsam mit den anderen Teilprojektpartner/-innen einen Interviewleitfaden. Dieser Leitfaden diente den Interviewer/-innen als Werkzeug für die Strukturierung des Gesprächs mit dem/der interviewten personalverantwortlichen Vertreter/-in des Unternehmens. Der Leitfaden ist in verschiedene Themenfelder gegliedert. Vorgeschaltet ist ein Steckbrief des Unternehmens. Dieser wird von den Interviewer/-innen weitestgehend bereits vor dem Interviewtermin ausgefüllt. Anhand von Internetrecherchen werden dafür Angaben zu den Eigenschaften des Betriebs (Branche, Anzahl der Mitarbeiter/-innen, Geschlechterverhältnis im Unternehmen etc.) sowie Informationen über bereits bestehende Programme und Initiativen zur Berufsorientierung und Nachwuchssicherung zusammengetragen.

An diesen Steckbrief schließt sich die Identifizierung des Betriebstyps an. Dieser Abschnitt aus verschiedenen Sprungfragen ist notwendig, da das Interesse im Rahmen der Bestands- und Bedarfsanalyse nicht ausschließlich der Analyse von Erfahrungen galt, die Betriebe bereits bei der Integration sozial benachteiligter und lernbeeinträchtigter Jugendlicher in die betriebliche Ausbildung gemacht haben. Vielmehr sollen ebenso solche Betriebe zu Wort kommen, die zwar aus-

bilden, aber nur Jugendliche ohne besonderen Förderbedarf. Je nachdem, welcher Fall vorliegt, kommt zu Beginn des Interviews ein spezieller Interviewleitfaden zum Einsatz, der an die Begebenheiten des entsprechenden Betriebstyps angepasst ist. Betriebe ohne sozial benachteiligte und lernbeeinträchtigte Jugendliche in der Ausbildung wurden dazu befragt, unter welchen Voraussetzungen auch die Ausbildung dieser Zielgruppe ein denkbares Vorhaben wäre. Bei beiden Betriebsarten interessiert, auf welche Art und Weise Bewerber/-innen Zugang zum Unternehmen finden und wie der Bewerbungsablauf aussieht. Ferner werden die Interviewpartner/-innen gebeten zu schildern, welche Maßnahmen und Mittel ihnen zur Verfügung stehen, um auf Probleme zu reagieren, die während der Ausbildung auftauchen können.

Die Unternehmen, die zum Zeitpunkt des Interviews sozial benachteiligte/lernbeeinträchtigte Jugendliche beschäftigten, sollen zudem beschreiben, wodurch sich der Förderprozess auszeichnet.

Bei allen Gesprächspartner/-innen werden Erkundigungen dazu eingeholt, welche Qualifikationen aufseiten der Mitarbeiter/-innen für die Durchführung der Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf vorhanden sind/wären und welche ihnen zusätzlich als wünschenswert erscheinen.

Die Vertreter/-innen der Betriebe, die bereits Erfahrungen gesammelt hatten, werden animiert, Hinweise für Unternehmen zu geben, die sich entscheiden, Ausbildungsplätze für sozial benachteiligte/lernbeeinträchtigte Jugendliche zu einzurichten.

5. Ergebnisse der Bestands- und Bedarfsanalyse

Im Folgenden werden erste Ergebnisse der Bestands- und Bedarfsanalyse dargestellt. Berücksichtigung erfahren dabei die Erkenntnisse aus 14 Interviews, die im Zeitraum von Juli bis Dezember 2012 stattfanden. Im Projektverlauf werden regelmäßig weitere Bestands- und Bedarfsanalysen durchgeführt, um jüngere Entwicklungen verfolgen und jeweils am konkreten Bedarf des Unternehmens orientierte Modellprojekte entwickeln zu können.

5.1 Beschreibung der befragten Betriebe

Bei der Auswahl der Unternehmen wurde darauf geachtet, dass mit der Befragung ein möglichst breites Spektrum der Unternehmenslandschaft abgedeckt werden konnte. Etwa die Hälfte der befragten Betriebe sitzt in Berlin, einige weitere in Brandenburg und jeweils einer in Nordrhein-Westfalen und Bayern. Die Unternehmen sind in sehr unterschiedlichen Branchen tätig. Dazu zählen u. a. Luftverkehr, Medien, Elektrotechnik, Handel, Schienen- und Nutzfahrssysteme und Logistik. Auch in ihrer Größe variieren die Betriebe stark. Einige verfügen über einen Mitarbeiter/-innenstamm von mehreren hunderttausend Beschäftigten weltweit, andere von mehreren Tausend und wiederum andere beschäftigen zwischen 30 und 40 Mitarbeiter/-innen. Insgesamt arbeiten deutlich weniger Frauen als Männer in den befragten Betrieben. Die Frauenquote rangiert zwischen 15% und 30%. Dabei konzentrieren sich die Frauen in den meisten Fällen im Verwaltungsbereich.

5.2 Rekrutierung von Auszubildenden

Zugang zum Unternehmen

In den Interviews wird deutlich, dass die Unternehmen sich stark bemühen, potentielle Auszubildende über verschiedene Kanäle zu erreichen. Ausbildungsmessen gelten dabei nach wie vor als eine geeignete Plattform, um in Kontakt mit Schüler/-innen zu treten. Weiterhin veröffentlichen sie die Stellenausschreibungen für die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze auf ihren Internetseiten, bei Jobsuchmaschinen und in Printmedien. Die größeren Unternehmen setzen zudem bereits verstärkt auch auf Soziale Medien, wie z. B. Facebook, um für sich als Ausbildungsbetrieb zu werben.

In den meisten Fällen dient auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) als Vermittlerin. Ein Betrieb berichtete z. B., in direktem Kontakt mit den Berufsberater/-innen der BA zu stehen, um diese über die angebotenen Ausbildungsgänge zu informieren, da diese weitgehend unbekannt sind. Ein weiterer bietet Werkbegehungen für die Berufsberater/-innen der Schulen an, damit diese sich ein Bild von den Arbeitsstellen machen und dieses in der Beratung dann weitergeben können.

Für viele Unternehmen hat der direkte, persönliche Kontakt mit Jugendlichen zunehmend Priorität. Über die Hälfte der Unternehmen steht dementsprechend in regem Austausch mit der Schullandschaft. Sie pflegen Partnerschaften mit Schulen, laden Schüler/-innen zu Betriebsführungen ein und stellen sich an Schulen vor. Dabei versuchen die Unternehmen, zum frühestmöglichen Zeitpunkt anzusetzen. So besuchen sie z. T. bereits Siebtklässler/-innen. Über die Besuche hinaus wird durch mehrere Unternehmen auf interaktiven, jugendgerechten Homepages ausführlich über die angebotenen Ausbildungsberufe informiert. Auf diesen Internetseiten können Jugendli-

che z. B. Blogs von Auszubildenden lesen und sich Filme anschauen, an denen die Auszubildenden selber mitgewirkt haben.

Auch Praktika gelten unter den Unternehmer/-innen als ein möglicher Zugangsweg für eine betriebliche Ausbildung. So ist es in fast allen Betrieben für Jugendliche ab der achten Klasse möglich, ein Praktikum zu absolvieren. Diese dauern meist zwischen einer und vier Woche/n. Die Betriebe sind bemüht, den jungen Menschen während dieser Dauer tatsächlich einen spannenden Einblick in das Tätigkeitsfeld zu bieten. Für den/die Schüler/-in hat dies den Vorteil, dass er/sie sich darüber klarwerden kann, ob die im jeweiligen Betrieb anzutreffenden Berufe für ihn/sie interessant sind. Den Betrieben wiederum bietet sich dabei die Gelegenheit, sich bereits einen Eindruck von der Persönlichkeit und den Fähigkeiten potentieller Bewerber/-innen zu verschaffen.

Auch sozial benachteiligte/lernbeeinträchtigte Jugendliche können auf diesen Wegen Zugang zu Unternehmen finden. Hinzu kommen gesonderte Zugangswege für diese Zielgruppe, über die aber nicht alle Unternehmen verfügen. Einige der Betriebe nutzen die Möglichkeit der Vermittlung solcher junger Menschen über Bildungsträger und/oder soziale Einrichtungen und sind damit zufrieden. Im Rahmen des Sonderprogramms Einstiegsqualifizierung wurden Jugendliche mit schlechteren Voraussetzungen auch über die Bundesagentur für Arbeit vermittelt. Eine Unternehmensvertreterin berichtete begeistert von der Teilnahme an einem Azubi-Speed-Dating. Dort wurde Jugendlichen die Möglichkeit geboten, sich innerhalb kurzer Zeit mehreren Ausbildungsverantwortlichen direkt vorzustellen. Vor allem solche Heranwachsenden, die in einer schriftlichen Bewerbung vielleicht aufgrund ihrer schlechten Noten sofort durch das Raster fallen würden, erhalten hier die Gelegenheit, durch ihr Auftreten und ihre Motivation zu überzeugen.

Bewerbungsverfahren

Die Jugendlichen, die sich für eine Ausbildung bei den Betrieben interessieren, müssen in allen Fällen ein mehrstufiges Bewerbungsverfahren durchlaufen. Zunächst ist eine schriftliche Bewerbung einzureichen. Dies ist z. T. nur noch online möglich. Die eingegangenen Bewerbungen werden daraufhin gesichtet und nach bestimmten Kriterien gefiltert. Viele Betriebe erwähnten, dass in den letzten Jahren ein deutlicher Rückgang an Bewerbungen zu verzeichnen war. Dieser Umstand führte teilweise dazu, dass die angewandten Auswahlkriterien aufgeweicht wurden. Noten stellen zwar noch immer ein wichtiges Indiz dar. Mehrere Betriebe gaben jedoch an, dass sie den vorausgesetzten Notendurchschnitt abgesenkt haben, da schlichtweg nicht mehr genügend (gute) Bewerbungen zur Verfügung standen. Einige wenden gar keine Notenfilter mehr an. Als unabdingbares Ausschlusskriterium gelten hingegen (zu viele) unentschuldigte Fehltage. Weiterhin wird erwartet, dass die Bewerbungen vollständig sind. Positiv gewertet werden nachgewiesene relevante Praktika und vorteilhafte Beurteilungen durch Lehrer/-innen.

Den zweiten Schritt bildet bei einigen Unternehmen bereits das Bewerbungsgespräch. In anderen Unternehmen ist diesem Gespräch ein Test vorgeschaltet. Da sich die Betriebe nicht ausschließlich auf die Noten als Indikatoren für den Leistungsstand der Bewerber/-innen verlassen wollen, setzen sie solche Tests ein, die ihre Potentiale in den für sie ausschlaggebenden Kompetenzbereichen aufdecken sollen. Welche Themen der Test auf welchem Schwierigkeitsgrad beinhaltet, hängt vom angestrebten Ausbildungsberuf ab. Als Kernkompetenzen erachten die Betriebe in den meisten Fällen mathematische und physikalische Kenntnisse, räumliches Vorstellungsvermögen, logisches Denken, Sprachvermögen und zunehmend auch soziale Kompetenzen.

Unternehmen, die einen solchen Test durchführen, nutzen die Testergebnisse als Entscheidungsgrundlage für die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. In diesem Gespräch interessiert die Unternehmen v. a. die Persönlichkeit des Bewerbers/der Bewerberin. Wie tritt die Person auf? Welche Motivation bringt sie für den Ausbildungsberuf mit? Welche Vorstellungen hat sie von diesem? Die Personalverantwortlichen wollen sichergehen, dass der/die Bewerber/-in ein ehrliches Interesse am Ausbildungsplatz hat und die persönlichen Eigenschaften mitbringt, die für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf von Bedeutung sind. Einige Betriebe ergänzen das konventionelle Gespräch um weitere Module in Form von Gruppengesprächen und Rollenspielen, in denen die Bewerber/-innen ihre sozialen Kompetenzen und Teamfähigkeit unter Beweis stellen können.

Wie viele Personen an der Auswahl der Auszubildenden beteiligt sind, unterscheidet sich v. a. nach Größe des Betriebs. In kleineren Betrieben ist es meist der Ausbilder/die Ausbilderin allein, in größeren der Leiter/die Leiterin der Ausbildungsabteilung gemeinsam mit Ausbilder/-innen und ggf. einem/r Vertreter/-in des Betriebsrats.

Abweichungen vom üblichen Bewerbungsverfahren

Alle bis auf drei Betriebe gaben an, dass es bei ihnen möglich ist, dass auch solche Jugendliche einen Ausbildungsplatz erhalten, die nicht am standardisierten Bewerbungsverfahren teilnehmen oder die sich aufgrund ihrer mangelhaften Leistungen in diesem normalerweise nicht durchsetzen könnten. Wie sich diese alternativen Zugangswege gestalten, ist von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. In einigen Fällen (hauptsächlich in kleineren Unternehmen) wurde keine Strategie ausgearbeitet, wie solche Jugendliche Zugang zum Unternehmen erhalten. Vielmehr spielt dort der Zufall eine große Rolle: Eine Person taucht zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort auf und kann überzeugend darstellen, warum sie für den Ausbildungsplatz geeignet ist. Eine solche Begegnung kann z. B. auf Messen stattfinden, oder sich durch ein Praktikum ergeben. Wichtig ist den Entscheidungsträger/-innen in diesen Fällen, dass der Jugendliche ein großes Interesse an dem Beruf mitbringt und entschlossen und motiviert ist, sich während der Ausbildung anzustrengen. Der/die Verantwortliche muss das Gefühl haben, dass der Jugendliche das Potential hat, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Andere Betriebe gehen insofern strukturierter vor, als dass sie „schwächeren“ Jugendlichen z. B. die Möglichkeit geben, eine Einstiegsqualifizierung bei ihnen zu durchlaufen, stets mit der Aussicht auf Übergang in die „normale“ Ausbildung. In diesen Fällen fungieren die Bundesagentur für Arbeit und/oder Bildungsträger als vermittelnde Einrichtungen. Neben dieser staatlich geförderten Maßnahme bieten einige Betriebe aus Gründen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung auch explizit ein Kontingent an Ausbildungsplätzen für sozial benachteiligte/lernbeeinträchtigte Jugendliche an.

Hemmnisse für die Ausbildungsbeteiligung sozial benachteiligter/lernbeeinträchtigter Jugendlicher

Viele der Unternehmen stehen heute einer Aufweichung der Kriterien für die Auswahl ihrer Auszubildenden offen gegenüber. Bedenken bleiben jedoch bestehen. Drei der befragten Betriebe gaben an, dass in ihrer Firma keinerlei Abweichungen vom standardisierten Bewerbungsverfahren möglich sind. Nur einer von ihnen begründete dies damit, dass bisher kein Rückgang an Bewerbungen bemerkbar ist und somit keine Notwendigkeit besteht, sich bezüglich der Gewinnung von Auszubildenden über Alternativen Gedanken zu machen. Alle drei Unternehmen weisen aber darauf hin, dass die Anforderungen in den von ihnen angebotenen Ausbildungsberufen sehr hoch sind und dass deswegen bei der Auswahl der Auszubildenden keine Abstriche am nachzuwei-

senden Leistungsniveau gemacht werden können. Zudem befürchten sie, dass schwächere Jugendliche nicht die notwendigen Sozialkompetenzen mitbringen, um eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Mangelnde Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Leistungsbereitschaft und Motivation gelten dabei als die gravierendsten Probleme. Auch ein schlechter Einfluss auf die Gruppendynamik und ein unangemessener Umgang mit den anderen Auszubildenden sowie mit Kund/-innen werden als hemmende Faktoren angeführt.

Diese Sorgen werden z. T. auch von den Unternehmensvertreter/-innen geteilt, die sich bereits in der Ausbildung sozial benachteiligter/lernbeeinträchtigter Jugendlicher engagieren. Ein Betrieb berichtete, dass sich bei diesen Jugendlichen eine starke Häufung von Krankschreibungen und unentschuldigtem Fehltagen abzeichnet. Außerdem komme es auch häufiger zu vorzeitigen Ausbildungsabbrüchen. Wiederholt kam zur Sprache, dass die Ausbilder/-innen mit der Betreuung von Jugendlichen, die die Schwierigkeiten mitbringen, überfordert sind. Es falle ihnen schwer, überhaupt an diese heranzukommen, sie zu verstehen und mit ihnen zu kommunizieren. Die Lebenswelt der Jugendlichen sei ihnen fremd. Für eine solch intensive Begleitung, wie sie für den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung für die Zielgruppe nötig sei, so bemerkten einige Betriebe, fehle es an den notwendigen Kapazitäten. Die Ausbilder/-innen verfügen nicht in allen Fällen über ausreichend didaktische Fähigkeiten und/oder Zeit, um sich um die besonderen Belange der Zielgruppe zu kümmern. Eine Auslagerung von Betreuungsaufgaben an sozialpädagogische Dienste ist für einige Betriebe finanziell nicht möglich.

Dies sind die wichtigsten Bedenken, die die Betriebe in Bezug auf die Integration schwächerer Jugendlicher in die betriebliche Ausbildung haben. Für einige wenige Unternehmen führen diese Überlegungen zu dem Entschluss, Lehrstellen lieber unbesetzt zu lassen, als sich diesen Herausforderungen stellen zu müssen. Die meisten Unternehmen jedoch sehen die verstärkte Einbindung von sozial benachteiligten Jugendlichen in die betriebliche Ausbildung als eine mögliche Option, trotz der oben genannten erschwerten Bedingungen. Auch diese Unternehmen sind sich der potentiellen Schwierigkeiten bewusst, die dabei auftauchen können. Sie versuchen, diesen mit der Einrichtung zusätzlicher Maßnahmen zu begegnen (s. 5.4).

Geschlechterverhältnis der Auszubildenden

Obwohl sich viele der Unternehmen bereits um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter ihren Auszubildenden bemühen, gibt es dennoch ein deutliches Ungleichgewicht. Je nach Branche sind männliche Bewerber oder weibliche Bewerberinnen stark überrepräsentiert. Die Ursache für diese Schiefelage sehen die Unternehmen in der geschlechtsspezifischen Sozialisation, die die Jugendlichen durchlaufen haben. Jungs bewerben sich aufgrund ihrer größeren Technikaffinität z. B. bedeutend häufiger bei Betrieben, die Ausbildungen im Bereich der Elektro- oder Informationstechnik anbieten. Die befragten Vertreter/-innen der Unternehmen vermuten, dass Mädchen z. T. aufgrund von falschen Vorstellungen in Bezug auf technische Berufe und ihrer Ängste, mit den Inhalten der Ausbildung überfordert zu sein, eine Bewerbung in diesen Branchen gar nicht in Betracht ziehen. Für Ausbildungsplatzangebote im Bereich Einzelhandel oder Medien erreichten die Betriebe hingegen wesentlich mehr Bewerbungen von Mädchen.

Unter den Bewerber/-innen mit Startschwierigkeiten befinden sich laut Angaben der Betriebe mehr männliche Jugendliche. Als mögliche Erklärung dafür führen die Betriebe an, dass männliche Heranwachsende ihren weiblichen Altersgenossinnen in der Entwicklung hinterher sind, sie schlechtere Schulleistungen erbringen und weniger präzise Vorstellungen davon haben, was sie erreichen möchten.

5.3 Vorbereitung nicht ausbildungsreifer Jugendlicher

Sozial benachteiligte/lernbeeinträchtigte Jugendliche sind häufig nach Beendigung ihrer Schulzeit noch nicht ausbildungsreif. Dies spiegelt sich auch in einer Umfrage des deutschen Industrie- und Handelskammertags wider. Darin wurde festgestellt, dass der Mangel an geeigneten Bewerbungen die Hauptursache für Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sei. Gut zwei Drittel der Betriebe (68%) gaben dies in der Studie als Hauptgrund für die Nichtbesetzung an. Dass gar keine Bewerbungen vorlagen, meldeten 18 Prozent der befragten Betriebe (DIHK 2012: 20). Damit ist dieser Anteil im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen. Hauptproblem bleibt jedoch, dass Jugendliche von den Unternehmer/-innen für nicht ausbildungsreif erachtet werden. Wodurch sich die Ausbildungsreife auszeichnet, haben zwei Arbeitsgruppen des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs Deutschland anhand eines Kriterienkatalogs versucht zu erarbeiten. Dazu wurde eine Liste von Merkmalen in den folgenden Bereichen zusammengestellt: schulische Basiskenntnisse, psychologische Leistungsmerkmale, physische Merkmale, psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit, sowie die Berufswahlreife. Für alle Merkmale wurden Indikatoren aufgestellt, die Auskunft darüber geben, was ein/e Jugendliche/r können sollte, wenn er/sie eine Ausbildung beginnen möchte (Bundesagentur für Arbeit 2009: 22-59).

Ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Jugendlichen weist diese Merkmale nach Ansicht der Unternehmen nicht auf. Ob dies tatsächlich so ist, ob die Ansprüche der Unternehmen zu hoch sind oder ob ihre Eignung für die Unternehmen nicht ausreichend wahrnehmbar ist, sei dahingestellt. Auf jeden Fall haben diese Jugendlichen große Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Sie brauchen Orientierungshilfe und unterstützende Angebote. Dies ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, für die keine Institution die gesamte Verantwortung übernehmen kann. Schulen, freie Bildungsträger, Kammern, Bundesagentur für Arbeit aber auch die Betriebe selbst müssen jeweils ihren Teil dazu beitragen, dass diese Jugendlichen sich entwickeln und schließlich eine Ausbildungsreife erlangen.

Auch die im Rahmen der Bestands- und Bedarfsanalyse befragten Unternehmen zeigten sich gewillt, sich in diesem Bereich zu engagieren. Das Angebot von Werkbesichtigungen und Praktikumsplätzen dient z. B. als Orientierungsangebot für Jugendliche. Kleinere Unternehmen geben jedoch an, dass die Durchführung und Betreuung von Praktika für sie aufgrund mangelnder Kapazitäten bereits eine große zusätzliche Belastung darstellt. Weitreichendere Unterstützungsmaßnahmen sprengen für sie den Rahmen dessen, was sie leisten können.

Größere Unternehmen hingegen haben eigene Ausbildungs- und Personalentwicklungsabteilungen. Diese Betriebe verfügen demzufolge über einen größeren Spielraum für innovative, auch zeitintensive Projekte. Häufig kooperieren Firmen dabei mit Trainer/-innen, Vereinen und Stiftungen. Beliebte Formate sind u. a. Bewerbungstrainings, Berufsvorbereitungscamps und Ferien-camps.

In Bewerbungstrainings können die Jugendlichen lernen und üben, eine formal richtige und aussagekräftige Bewerbung zu erstellen und im Bewerbungsgespräch bzw. Assessmentcenter überzeugend aufzutreten. Auch die Frage, auf welche Art und Weise sie an Informationen über Ausbildungsplätze gelangen, kann thematisiert werden. Solche Trainings haben das Potential, die Jugendlichen in ihrem Selbstvertrauen zu stärken und sie mit den notwendigen Fähigkeiten auszustatten, um sich bei der Ausbildungsplatzsuche zu behaupten (vgl. Stiftung der Deutschen Wirtschaft 2012: 61-71).

Berufsvorbereitungscamps und Feriencamps bieten Betrieben die Möglichkeit, mit potentiellen oder angehenden Auszubildenden solche Kompetenzen zu trainieren, die im Ausbildungs- und später im Berufsalltag von grundlegender Bedeutung sind. Dazu zählen neben fachlichen v. a. soziale Kompetenzen. In Zusammenarbeit mit professionellen Trainer/-innen können die Jugendlichen in methodisch vielfältig angelegten Workshops viel über ihre persönlichen Stärken und Schwächen sowie ihre Entwicklungspotentiale lernen. Diese Trainings dauern meist mehrere Tage und werden fernab des alltäglichen Umfelds abgehalten. Dies ermöglicht es den Jugendlichen, sich auf die Übungen einzulassen, in denen sie viel von sich selbst preisgeben müssen. Ziel ist es, dass die Teilnehmer/-innen erfahren, was eine gute Gruppenarbeit ausmacht, was man für eine erfolgreiche Kommunikation beachten muss und wie sie sich selber in schwierigen Situationen motivieren können (vgl. ebd.: 57-60). Die gewonnen Erkenntnisse können sie gut auf die Herausforderungen übertragen, mit denen sie im Verlaufe ihrer Ausbildung konfrontiert werden.

5.4 Unterstützung sozial benachteiligter/lernbeeinträchtigter Jugendlicher während der betrieblichen Ausbildung

Weder einzelne Trainings noch umfangreiche Vorbereitungsmaßnahmen sind Garanten für den reibungslosen Verlauf der Ausbildung. Im Verlauf der Zeit können immer wieder (neue) Probleme auftreten, die sich z. B. in Form von verschlechterten Leistungen, Motivationstiefs, unentschuldigtem Fehlen oder im schlimmsten Fall Ausbildungsabbrüchen äußern können. Um dies zu vermeiden, müssen Unternehmen kontinuierlich auf die Entwicklung ihrer Auszubildenden achten und ihnen ggf. unterstützende Angebote bereitstellen. Dies trifft prinzipiell auf alle Auszubildenden zu. Die Jugendlichen, die von Beginn an einen erhöhten Förderbedarf hatten, brauchen jedoch noch mehr und teilweise andere Angebote. Den Betrieben, die im Rahmen der Bestands- und Bedarfsanalyse befragt wurden, ist dies bewusst und sie versuchen, ihre Auszubildenden auch während der Ausbildung sozial zu begleiten und zu unterstützen. Welche Art der Unterstützung sie den Jugendlichen bieten und welches Ausmaß diese hat, gestaltet sich jedoch unterschiedlich.

Die Interviewpartner/-innen der kleineren Betriebe gaben an, dass sich bei ihnen die Ausbilder/-innen selber um die Probleme kümmern, die während der Ausbildung auftauchen. Wenn sie Verhaltensauffälligkeiten oder soziale Probleme bemerken, suchen sie das Gespräch mit dem/der Auszubildenden und versuchen, gemeinsam mit ihm/ihr einen Lösungsweg zu erarbeiten.

Dies bedeutet jedoch einen erheblichen zusätzlichen Zeitaufwand. Zudem sind die Schwierigkeiten, die die Jugendlichen haben, teilweise so komplex oder schwerwiegend (z. B. Drogen- oder Schuldenprobleme), dass Ausbilder/-innen allein mit deren Lösung überfordert sind. Aus diesem Grund ergänzen die meisten Betriebe die Ausbildung um zusätzliche Unterstützungsangebote.

Ungefähr ein Drittel der Betriebe gab an, zur Überwindung von Problemen das Programm der ausbildungsbegleitenden Hilfen zu nutzen. Dieses umfasst laut dem Sozialgesetzbuch (SGB III, § 75) „Maßnahmen für förderungsbedürftige junge Menschen, die über die Vermittlung von betriebs- und ausbildungsüblichen Inhalten hinausgehen. Hierzu gehören Maßnahmen

1. zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten,
2. zur Förderung fachpraktischer und fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und
3. zur sozialpädagogischen Begleitung“.¹

¹ www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_75.html, Zugriff: 30.01.2013

Mindestens drei Stunden pro Woche können Auszubildende auf diese Art und Weise in den oben genannten Bereichen unterstützt werden, ohne dass ihm/ihr oder dem Betrieb dadurch Kosten entstehen.

Einige Betriebe verzichten jedoch bewusst auf die Inanspruchnahme dieses Hilfsangebots, da sie schlechte Erfahrungen damit gemacht haben und/oder eigene Unterstützungsangebote entwickelt haben, die sie als effektiver einschätzen. Dazu zählt z. B. die Einrichtung betriebsinternen Nachhilfeunterrichts. Um neben der Verringerung der fachlichen Defizite auch einen angemessenen Umgang mit persönlichen und sozialen Problemen der Auszubildenden zu finden, werden häufig zusätzlich Sozialpädagogen/-innen eingesetzt. Zum Teil entscheiden sich die Betriebe auch für eine Kooperation mit einer sozialpädagogischen Einrichtung und/oder einer psychosozialen Beratungsstelle. Dort finden die Auszubildenden kompetente Ansprechpartner/-innen, die über die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Ressourcen verfügen, um die Ursachen für die Probleme der Jugendlichen zu erkunden und Problembewältigungsstrategien auszuarbeiten.

Ein Betrieb berichtete, dass nach dem ersten halben Jahr der Ausbildung eine Projektwoche an einem anderen Ort stattfindet. Ähnlich wie bei einem Berufsvorbereitungscamp ist es auch dabei das Anliegen des Betriebs, Raum und Gelegenheit für die Entwicklung der Sozialkompetenzen der Jugendlichen zu schaffen. Zusätzlich birgt eine solche Projektwoche die Möglichkeit, die bis dato in der Ausbildung aufgetretenen Probleme aufzugreifen und aufzuarbeiten.

Als weitere Erfolgsgeschichte berichtete die Leiterin der Ausbildungsabteilung eines Betriebs von der positiven Auswirkung der Durchführung sozialer Projekte mit Jugendlichen. Während jedes Ausbildungsjahrs werden die Auszubildenden in diesem Betrieb mit der eigenständigen Planung und Realisierung eines bestimmten gemeinnützigen Projektes betraut. In Gruppen kommen sie dabei zusammen, müssen sich selber organisieren und einen Plan entwickeln. Auf diesem Weg lernen sie, als Team Verantwortung zu übernehmen und kreativ zu denken.

5.5 Qualifikationen des Ausbildungspersonals

Auch wenn Sozialpädagogen/-innen und andere Personen als Unterstützung hinzugezogen werden, verbringen die Auszubildenden noch immer die meiste Zeit mit den Ausbilder/-innen selber. Diese sind hauptsächlich zuständig für die Vermittlung von Fachkenntnissen. Wenn die Jugendlichen persönliche, soziale und Lernschwierigkeiten haben, so wird sich dies jedoch auch während der regulären Ausbildungszeit bemerkbar. Demzufolge ist es wichtig, dass auch die Ausbilder/-innen in der Lage sind, mit dem besonderen Förderbedarf umzugehen, den sozial benachteiligte/lernbeeinträchtigte Jugendliche mitbringen.

In den meisten Betrieben erhalten die Ausbilder/-innen kein zusätzliches Training für den Umgang mit sozial benachteiligten/lernbeeinträchtigten Jugendlichen. Häufig wird davon ausgegangen, dass die Qualifikation, die die Ausbilder/-innen selbst durchlaufen haben, ausreicht.

Nur ein Betrieb berichtet davon, dass diejenigen, die in direktem Kontakt mit förderbedürftigen Jugendlichen stehen, extra an Workshops teilnehmen. In diesen werden sie explizit für den Umgang mit der Zielgruppe geschult. Durch ein Supervisionsangebot stellt dieser Betrieb zudem sicher, dass sich die Ausbilder/-innen über ihre Erfahrungen mit der Ausbildung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf austauschen können. Die Interviewpartnerin bestätigte, dass dieses Angebot regelmäßig zu einem Motivationsschub aufseiten der Ausbilder/-innen führt.

5.6 Nutzen der Integration sozial benachteiliger/lernbeeinträchtiger Jugendlicher in die betriebliche Ausbildung

Was den Nutzen der Integration sozial benachteiligter Jugendlicher in die Ausbildung anbelangt, sind sich die Firmen einig. Sowohl die gesamte Gesellschaft, als auch die einzelnen Betriebe können – sofern sie erfolgreich verläuft – davon profitieren. Nur ein Betrieb sieht für sich selbst vor allem Probleme mit der Zielgruppe. Den gesellschaftlichen Nutzen sehen die Betriebe darin, dass Jugendlichen, die ansonsten unversorgt bleiben würden, eine Chance geboten wird. Die Unternehmen sehen sich also in der Verantwortung, einen Beitrag dazu zu leisten, dass die heranwachsende Generation gut ausgebildet und auf die Arbeitswelt vorbereitet wird. Eine größere Zahl an Jugendlichen, die über keinen Ausbildungsplatz und somit auch über keinerlei Perspektive verfügt, ist immer auch ein gesamtgesellschaftliches Problem.

Angesichts des demografischen Wandels wird die Berücksichtigung neuer Zielgruppen bei der Rekrutierung von Auszubildenden von den Betrieben auch als Möglichkeit erkannt, den eigenen Nachwuchs zu sichern. Mehrere Betriebe betonten, dass sie davon ausgehen, dass Schulnoten nicht zwangsläufig etwas über das Potential aussagen, das in den Jugendlichen steckt. Den kategorischen Ausschluss von Bewerber/-innen, die in ihrem bisherigen Leben (schulische) Schwierigkeiten hatten, halten sie deswegen für eine nachteilige Nichtbeachtung eines wichtigen, vorhandenen Arbeitskraft-Potentials.

Indem ein Betrieb einem/r förderbedürftigen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz oder die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung anbietet, gewährt er ihm/ihr die Gelegenheit, sein/ihr Können unter Beweis zu stellen. Eine Gesprächspartnerin hob hervor, dass sich dieses Unterfangen lohne, da die Jugendlichen dank dieser praktischen Erfahrungen Lust am Arbeiten bekämen. Wiederholt wiesen die Befragten auch darauf hin, dass sozial benachteiligte Jugendliche z. T. eine besonders hohe Motivation mitbrächten. Das Wissen darum, dass ihnen jemand eine Chance gegeben hat; dass jemand ihnen etwas zutraut, führe dazu, dass sie sich besonders engagierten und dem Betrieb gegenüber eine große Loyalität entwickelten.

5.7 Zukünftige Entwicklung

Zum Abschluss der Interviews wurden die Befragten gebeten, eine Prognose zur Entwicklung der Situation von Jugendlichen mit schlechteren Startvoraussetzungen auf dem Ausbildungsmarkt abzugeben. Die große Mehrzahl der Betriebe betonte an dieser Stelle noch einmal, dass sie in Zukunft verstärkt auch diese Zielgruppe anvisieren und bei der Auswahl ihrer Auszubildenden berücksichtigen wird. Schließlich sei es für die Betriebe von grundlegender Bedeutung sicherzustellen, dass sie auch auf lange Sicht über ausreichend qualifiziertes Personal verfügen.

Die Betriebe weisen aber auch darauf hin, dass die Integration von förderbedürftigen Jugendlichen in die Ausbildung kein Selbstläufer ist. Ihr Ratschlag an Betriebe, die sich zukünftig entscheiden, diesen Schritt zu gehen, lautet daher: frühzeitig mit der Planung anfangen. Gemeint sind damit sowohl die Abklärung der Finanzierung als auch die Organisation der Begleitung der Jugendlichen. Interessierte Betriebe sollten sich bewusst sein, dass die Ausbildung von Jugendlichen mit Startschwierigkeiten besonderen Einsatz fordert. Diese Auszubildenden brauchen mehr und individuelle Unterstützung. Sonst besteht die Gefahr, dass sich im Verlaufe der Ausbildung erhebliche Probleme ergeben oder die Jugendlichen gar ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen. Darauf müssen sich auch die zuständigen Ausbilder/-innen einstellen. Idealerweise sollten diesen dafür unterstützende Maßnahmen geboten werden.

6. Fazit

Die Ergebnisse der Befragung im Rahmen der Bestands- und Bedarfsanalyse haben eindeutig gezeigt, dass die Problematik der Integration sozial benachteiligter/lernbeeinträchtigter Jugendlicher in die betriebliche Ausbildung ein hochaktuelles Thema ist, mit dem sich die große Mehrheit der Betriebe derzeit auseinandersetzt. Die Offenheit gegenüber dieser Zielgruppe hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Deutlich wurde aber auch, dass die Ausbildung förderbedürftiger Jugendlicher kein Selbstläufer ist, sondern besonderer Beachtung bedarf.

Aus den zentralen Erkenntnissen der Untersuchung leiten sich die Unterstützungsmöglichkeiten ab, die *Minor* interessierten Betrieben anbieten kann:

Erschließung neuer Zielgruppen für die betriebliche Ausbildung

- Angesichts des Rückgangs an Bewerbungen gehen Unternehmen bei der Rekrutierung von Auszubildenden neue Wege. So intensivieren sie z. B. ihre Kooperation mit Schulen und nutzen verstärkt auch Soziale Medien. Zudem ist die Mehrzahl der Betriebe gewillt, sich im Sinne der Nachwuchssicherung neuen Zielgruppen zu öffnen und ihre Auswahlkriterien aufzuweichen. Auch Jugendliche, die nicht über ein perfektes Bewerbungsprofil verfügen, werden zunehmend als potentielle Auszubildende in Betracht gezogen – sofern sie ausreichend Sozialkompetenzen und Motivation vorweisen. Um sich – abseits der schriftlichen Bewerbung – ein realistisches Bild von der Eignung der Jugendlichen machen zu können, suchen die Unternehmen den direkten Kontakt zu Jugendlichen. Bei der Gewinnung von Auszubildenden mit Förderbedarf spielt auch die Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und/oder Bildungsträgern eine entscheidende Rolle.
- *Minor kann Unternehmen, die sich gegenüber neuen Zielgruppen (sozial benachteiligten/lernbeeinträchtigten Jugendlichen) öffnen wollen, dabei helfen, bei der Rekrutierung von Auszubildenden neue Wege zu gehen. Der Verein kann gezielt den Kontakt zu interessierten Jugendlichen herstellen. Auch die Vermittlung von Kooperationspartner/-innen zur Gewinnung von Auszubildenden stellt eine Option dar.*

Betriebliches Engagement bei der Herstellung der Ausbildungsreife förderbedürftiger Jugendlicher

- Viele der Jugendlichen, die einen besonderen Förderbedarf haben, verfügen nach Beendigung der Schulzeit noch nicht über eine für die Betriebe zufriedenstellende Ausbildungsreife. Um mehr Jugendlichen die Fähigkeiten und Fertigkeiten zu vermitteln, die als unabdingbare Grundkompetenzen für die Aufnahme einer Ausbildung gelten, engagieren sich Unternehmen immer mehr im Bereich der Vorbereitung nicht ausbildungsreifer Jugendlicher. Dies geschieht fast überall durch das Angebot von Praktika und Werkbesichtigungen. Hinzu kommen weitreichendere Aktionen wie das Durchführen von Bewerbungstrainings und Berufsvorbereitungscamps sowie umfangreiche Angebote wie Einstiegsqualifizierungen (EQ).
- *Minor kann Unternehmen dazu beraten, wie sie nicht ausbildungsreife Jugendliche in ihrer Entwicklung fördern können. Außerdem besteht für interessierte Firmen die Möglichkeit, in Kooperation mit dem Verein Angebote zu konzipieren und durchzuführen, die auf die Her-*

stellung der Ausbildungsreife abzielen (z. B. Einführung von EQ, Berufsvorbereitungscamps).

Unterstützung förderbedürftiger Jugendlicher während der Ausbildung

- Betriebe, die bereits Erfahrungen bei der Ausbildung sozial benachteiligter/lernbeeinträchtigter Jugendlicher sammeln konnten, weisen darauf hin, dass dieses Unterfangen kein Selbstläufer ist. Im Verlaufe der Ausbildung treten bei diesen Jugendlichen gehäuft Probleme auf, die zumeist in Zusammenhang mit schwankender Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft und Motivation stehen. Die befragten Betriebe versuchen, den Auszubildenden durch die Signalisierung von Gesprächsbereitschaft und der Einrichtung von unterstützenden Angeboten (z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen und/oder betriebsinternem Nachhilfeunterricht) entgegenzukommen. Größere Betriebe arbeiten außerdem teilweise mit sozialpädagogischen Einrichtungen/psychosozialen Trägern zusammen, um ihre hauptamtlichen Ausbilder/-innen zu entlasten.
- *Minor kann Unternehmen dazu beraten, welche Maßnahmen sie ergreifen können, um Probleme zu beheben bzw. zu lindern, die sich während der Ausbildung von förderbedürftigen Jugendlichen ergeben. Auf Wunsch der Betriebe ist es dem Verein möglich, Kontakte zu unterstützenden Einrichtungen herzustellen und auf den konkreten Bedarf der Firma ausgerichtete Hilfsmaßnahmen zu konzipieren und implementieren.*

Unterstützung der Ausbilder/-innen im Umgang mit sozial benachteiligten/ lernbeeinträchtigten Jugendlichen

- Ausbilder/-innen sind aufgrund der wachsenden Heterogenität ihrer Auszubildenden mit einer Reihe von Herausforderungen konfrontiert. So brauchen förderbedürftige Jugendliche häufig mehr Aufmerksamkeit und bringen Probleme mit, die die Ausbilder/-innen z. T. überfordern. Die Lebenswelt dieser Jugendlichen ist ihnen häufig fremd, sodass es ihnen schwer fällt, Zugang zu ihnen finden und mit ihnen zu kommunizieren. Dazu kommt, dass die Ausbilder/-innen nur begrenzte zeitliche Ressourcen haben, um sich mit den persönlichen und sozialen Belangen ihrer Jugendlichen auseinanderzusetzen. Ihre Hauptaufgabe ist schließlich die Vermittlung der fachlichen Kenntnisse. In den seltensten Fällen erhalten sie separate Schulungen für den Umgang mit sozial benachteiligten Jugendlichen. Wo dies passiert, wird das Angebot von den Zuständigen dankend angenommen und gilt als starke Motivationsquelle. Der Bedarf an unterstützenden Angeboten für die Ausbilder/-innen ist demnach vorhanden. Denn auch wenn das Hauptziel in der Ausbildung das Erlangen von Fachkenntnissen ist und selbst wenn außerhalb des Fachunterrichts Sozialpädagog/-innen hinzugezogen werden: Die Jugendlichen tragen ihre Probleme auch mit in den Fachunterricht hinein.
- *Minor kann Unternehmen dazu beraten, welche Möglichkeiten bestehen, um Ausbilder/-innen für den Umgang mit förderbedürftigen Jugendlichen zu schulen und zu begleiten. Bei Interesse besteht die Möglichkeit, kooperativ ein bedarfsgerechtes Training zu konzipieren und durchzuführen. Auch die Einrichtung von Supervisionsangeboten für Ausbilder/-innen, die ihnen einen Erfahrungsaustausch und gegenseitige Beratung und Motivation ermöglichen, ist ein denkbares Angebot.*

7. Literaturverzeichnis

- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2010): *Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH): Information für Jugendliche*.
www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Flyer-abH.pdf, Zugriff am 30.01.2013
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2009): *Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland: Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife*.
www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Kriterienkatalog-zur-Ausbildungsreife.pdf, Zugriff am 06.02.2013
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2012): *Ergebnisse aus dem BIBB – Berufsqualifizierungspanel 2011*.
www.bibb.de/dokumente/pdf/betriebsbericht_bibb_qualifizierungspanel.pdf, Zugriff am 30.01.2013
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2012): *Berufsbildungsbericht 2012*.
www.bmbf.de/pub/bbb_2012.pdf, Zugriff am 06.02.2013
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009): *Gutachten zur Systematisierung der Fördersysteme, -instrumente und -maßnahmen in der beruflichen Benachteiligtenförderung*.
www.bmbf.de/pub/band_drei_berufsbildungsforschung.pdf, Zugriff am 06.02.2013
- Deutschen Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK) (2012): *Ausbildung 2012: Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung*.
www.dihk.de/presse/meldungen/2012-05-08-ausbildungsumfrage, Zugriff am 30.01.2013
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) (2012): *Fachkräfte sichern. Engpassanalyse*.
www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/engpassanalyse,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf, Zugriff am 22.01.2013
- Euler, Dieter (2010): *Einfluss der demographischen Entwicklung auf das Übergangssystem und den Berufsausbildungsmarkt: Expertise im Auftrag der Bertelsmann Stiftung*.
www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_32525_32526_2.pdf, Zugriff am 19.12.2012
- Stiftung der Deutschen Wirtschaft e.V. (2012): *Erfolgreich von der Schule in die Ausbildung: Handlungsempfehlungen für ein gelungenes Übergangsmanagement*. Bielefeld: Bertelsmann.

Impressum

Herausgeber Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e.V.
Alt-Moabit 73
10555 Berlin
www.minor-kontor.de

Autor/-innen Marianne Kraußlach, Dr. Christian Pfeffer-Hoffman

Stand Dezember 2012



Nachwuchs sichern_Perspektiven eröffnen_Kompetenzen entwickeln_Potenziale erkennen_Chancen geben