

Regionales Haus der Berufsvorbereitung -
mit 570 Qualifizierungsstunden in betriebliche Ausbildung
von Günter Thoma

Der Übergang von der Schule in Ausbildung gestaltet sich für viele Schulabgänger nach wie vor schwierig. Eine ganze Reihe von Defiziten und Problemen trägt dazu bei, dass diese Nahtstelle zunehmend aufplatzt. Der einst reibungslose Übergang ist anachronistisch geworden. Ein Defizit ist die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern. Dieser Mangel macht sich unter anderem daran fest, dass Sekundärtugenden vernachlässigt worden sind bzw. nicht beherrscht werden; oder dass die sich verändernde Arbeitswelt neue Anforderungen an die Schulabgänger stellt, denen sie nicht gewachsen sind. Zu diesen Anforderungen gehört u.a. die Übernahme von mehr Selbstverantwortung für die durchzuführende Arbeit sowie Eigeninitiative; ein weiteres Symptom unzureichender Ausbildungsreife ist die Tatsache, dass Schulabgänger eine falsche Berufswahl treffen und dann für die Ausbildung fachlich nicht geeignet sind. Dies führt zu vielen Ausbildungsabbrüchen. In den letzten Jahren lag deren Zahl bei über zwanzig Prozent.

Neben der ungenügenden Ausbildungsreife ist die Knappheit an Lehrstellen als weiteres Defizit zu nennen, das den reibungslosen betrieblichen Anschluss nach der Schule verhindert. Die Wirtschaft bzw. die Arbeitswelt kann seit Jahren die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen nicht bedienen – daran hat sich bisher nichts geändert. Diese Situation hält mindestens noch so lange an, bis die geburtenschwachen Jahrgänge auf den Ausbildungsmarkt drängen.

Der Mangel an Lehrstellen wird verschärft durch das so genannte Mismatch-Problem im Ausbildungsmarkt. Das Mismatch-Problem besagt einerseits, dass es trotz Lehrstellenknappheit und vielen ausbildungssuchenden Jugendlichen eine zunehmende Zahl offener Lehrstellen gibt, die nicht besetzt werden können. Auf der anderen Seite gibt es ausbildungsfähige Jugendliche, für die sich keine geeignete Ausbildung findet.

Ein weiteres Symptom der Übergangsproblematik ist die fehlende Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft. Die Umbrüche in der Arbeitswelt verlangen eine bessere Abstimmung bei der Gestaltung des Übergangs. Ohne eine intensivere Kooperation von Schule und Wirtschaft als bisher kann diese nicht wirklich bewerkstelligt werden. Wenn diese

nicht gelingt, vergrößert sich die Kluft zwischen beiden und alle Beteiligten haben das Nachsehen.

Ein weiteres Problem ist die herrschende berufliche Orientierung in Form der Berufswahl, wie sie an vielen Schulen betrieben wird. Dieses Konzept stammt aus einer Zeit, in der die Anforderungen der Arbeitswelt und die Übergangssituation eine andere war. Die Berufswahl setzt, wie der Name schon sagt, die freie Wahl voraus. Ein Schulabgänger soll sich aus der Vielfalt der möglichen Berufe einen wie auch immer passenden auswählen. In Wirklichkeit ist diese Wahl entweder nicht mehr gegeben oder zumindest erheblich eingeschränkt. Denn eine Wahl setzt voraus, dass es genügend Ausbildungs- und Arbeitsplätze für alle Bewerber gibt. Dies ist aber nicht der Fall; viele Schulabgänger kann der Ausbildungsmarkt nicht aufnehmen. Dann fehlt vielen Schülern die Voraussetzung für eine Ausbildung, so dass ihre Wahl wirkungslos bleibt – sie werden abgelehnt bzw. bekommen keine Ausbildungsstelle angeboten. Angesichts der Konkurrenz auf dem Ausbildungsmarkt liegt die Wahl längst nicht mehr bei den Bewerbern, sondern bei den Arbeitgebern. Sie können sich aus der Flut der Bewerber die besten auswählen. Insofern ist die veraltete Berufswahl durch neue Konzepte der Berufsvorbereitung zu ersetzen.

Viele Eltern können nicht mehr ihren Kindern den Weg von der Schule in die Ausbildung vorgeben oder ebnen, wie das früher einmal der Fall war. Die Berufsorientierung hat sich individualisiert. Die Heranwachsenden wollen ihre spätere Arbeit aus ihren Wünschen und Interessen ableiten. Außerdem ist die Berufslandschaft unübersichtlich geworden. Eltern fehlt selbst der Überblick. Auf diesem Hintergrund sind Eltern unsicher geworden und fühlen sich überfordert. Im schlimmsten Falle erschweren sie ihren Kindern das berufliche Fortkommen und konterkarieren die Bemühungen der Schule.

Bedingungen für die erfolgreiche Gestaltung des Übergangs

Programme, die diesen Problemen am Übergang zwischen Schule und Ausbildung wirklich abhelfen wollen, müssen auf diese genannten Defizite reagieren und folgendes leisten:

- die Ausbildungsreife von Schulabgängern ist zu fördern und nachzuweisen;
- es bedarf der Verpflichtung der Wirtschaft, (zusätzliche) Ausbildungsplätze für ausbildungsreife Jugendliche anzubieten;
- die Schule hat die veraltete Berufswahl aufzugeben zugunsten gegenwartsgerechter Formen der Berufsorientierung.

- das Mismatch-Problem des Ausbildungsmarktes ist durch individuelle Förderung der Teilnehmer und eine passgenaue Vermittlung in Praktika und anschließend in Ausbildung zu überwinden;
- eine Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft ist in die Wege zu leiten, die dazu führt, dass beide sich über die Berufsvorbereitung verständigen und beide ihren Teil dazu beitragen;
- Eltern und Lehrer sind gleichermaßen in ein solches Programm einzubinden.

Das „Regionale Haus der Berufsvorbereitung“ erfüllt diese Bedingungen auf hervorragende Weise. Es hat darüber hinaus noch weitere modellhafte Elemente integriert, so dass hier von einem vorbildlichen Programm gesprochen werden kann.

Das „Regionale Haus der Berufsvorbereitung“ wurde vom Berufsbildungszentrum der IHK Siegen (BBZ) nach einer zweijährigen, erfolgreichen Vorlaufphase in 2007 gestartet (<http://www.bbz4you.de>). Der Geschäftsführer des BBZ, Klaus Gräbener, und seine Mitarbeiter haben das Konzept entwickelt.

Das „Regionales Haus der Berufsvorbereitung“

Bildung eines regionalen Konsens

Das BBZ stellte zunächst einen regionalen Konsens her. Darin verpflichten sich die wesentlichen Akteure im Kreis Siegen-Wittgenstein, den Übergang von Hauptschülern in betriebliche Ausbildung wesentlich zu verbessern. Zu den Akteuren gehören neben dem BBZ und allen achtzehn Hauptschulen des Kreises vier weitere Bildungsträger, um zahlreiche regionalbezogene Berufsfelder abdecken zu können (Metall, Elektro, Bau, Hotel- und Gaststättenbereich, Lager und Logistik, Einzelhandel sowie Gesundheitsdienstleistungen). Des Weiteren ist der Kreis Siegen-Wittgenstein beteiligt, die ARGE (Arbeitsgemeinschaft zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach SGB II), die lokale Arbeitsagentur, die Gewerkschaften sowie der Arbeitgeberverband und die IHK. Last but not least die Wirtschaft selbst: sie bietet Praktikums- und Ausbildungsplätze an.

Überwiegend regionale Finanzierung des Programms

Der Konsens spiegelt sich in der Finanzierung des Programms wider: Alle Akteure beteiligen sich finanziell an dem zunächst auf drei Jahre angelegten Programm, so dass von den Gesamtkosten in Höhe von 1.864.000,- Euro fast 1.599.000,- Euro von der Region

aufgebracht werden. Im Detail bedeutet das: der Kreis Siegen-Wittgenstein 700.000,- Euro, die ARGE 250.000,- Euro, die Bundesagentur für Arbeit 370.000,- Euro und die regionale Wirtschaft steuerten 279.000,- Euro bei. Die restlichen Mittel in Höhe von 265.000,- Euro wurden von einem Stiftungsverbund aus Deutsche Bank Stiftung, Deutsche BP Stiftung und Grohe Stiftung aufgebracht. Die Finanzierungsstruktur ist übrigens auch aus einem anderen Blick interessant: nimmt man die Mittel der regionalen Wirtschaft und des Stiftungsverbundes zusammen, so ergeben sich annähernd 30% private Mittel, die in das Programm fließen.

Angebot an alle Hauptschulen im Kreis Siegen-Wittgenstein

Das Angebot richtet sich an Schüler der 10. Klassen aller achtzehn Hauptschulen im Kreis Siegen-Wittgenstein. Hauptschüler haben es besonders schwierig, zu Ausbildung zu kommen. Die Übergangsquoten von Hauptschülern in betriebliche Lehrstellen sind rückläufig, auch in Siegen. Daran ändert automatisch weder die aktuelle Entspannung auf dem Arbeitsmarkt noch der anstehende demographische Mangel etwas. Vielmehr haben wir es hier, neben den eingangs erwähnten allgemeinen Übergangsproblemen zwischen Schule und Ausbildung, mit zusätzlichen Hindernissen zu tun. Den Hauptschulen eilt ein schlechter Ruf voraus, so dass ihre Abgänger per se im Wettbewerb um Ausbildungsstellen benachteiligt sind; Hauptschüler werden darüber hinaus von Schulabgängern höherer Schulformen auf dem Ausbildungsmarkt verdrängt. Das gilt mindestens solange die Lage auf dem Ausbildungsmarkt so angespannt ist wie das gegenwärtig der Fall ist; die typischen Ausbildungsberufe für Hauptschüler nehmen ab und der Zugang für viele neu geschaffene bleibt ihnen verwehrt. Hauptschüler können also auch dann nicht zum Zuge kommen, wenn es offene Lehrstellen gibt. An dieser Stelle braucht es einen Vermittler zwischen Hauptschule und Wirtschaft, der diese Hürden überwindet. Das BBZ in Siegen hat sich dieser Aufgabe mit dem „Regionalen Haus der Berufsvorbereitung“ angenommen. Die Bereitschaft der Wirtschaft, sich an dem Programm zu beteiligen, wurde sicherlich gefördert durch den sich in naher Zukunft abzeichnenden Fachkräftemangel. Zwar strömen zurzeit noch mehr Schulabgänger auf den Ausbildungsmarkt als dieser aufnehmen kann, aber die geburtenstarken Jahrgänge gehören bald der Vergangenheit an. Danach mag sich das Verhältnis rasch umkehren und Betriebe könnten sich schwer tun, geeigneten Nachwuchs zu rekrutieren - zumal angesichts der eingangs genannten Defizite am Übergang von der Schule in Ausbildung. Dennoch ist die schnelle und unkomplizierte Beteiligung der Wirtschaft kein Argument gegen das Programm, sondern eines dafür: Programme wie dieses sind jetzt gefordert, da sie auf einen Bedarf treffen.

Förderung der Ausbildungsreife

Dieses einjährige Programm führt die teilnehmenden Schüler zur Ausbildungsreife. Was darunter zu verstehen ist, wurde nicht abstrakt angenommen oder im stillen Kämmerlein ausgedacht, sondern die Unternehmen im Kreis Siegen-Wittgenstein wurden danach gefragt. Für sie bedeutet ausbildungsreif sein in erster Linie, dass sich der künftige Auszubildende fachlich eignet, eine Ausbildung will und Sekundärtugenden beherrscht (dazu gehören vor allem Ausdauer, Zuverlässigkeit, Team- und Konzentrationsfähigkeit, Sorgfalt, Pünktlichkeit und Fleiß). Dementsprechend wurde das Programm ausgerichtet. Die Jugendlichen absolvieren ein Pensum von in der Regel 570 Qualifizierungsstunden, inklusive eines Praktikums. In dieser Zeit werden sie fachlich ausgebildet und die Sekundärtugenden eingeübt. Den Ausbildungswillen, der bei der Teilnehmerauswahl das entscheidende Kriterium darstellt, müssen die Schüler dadurch unter Beweis stellen, dass sie dieses Pensum in ihrer Freizeit bewältigen. Das Programm findet Freitag nachmittags, Samstag vormittags sowie teilweise in den Ferien statt. Fehlt es diesem Programm deshalb an Bewerbern? In keiner Weise. Teilnehmer gefragt, warum sie sich diesen zusätzlichen Aufwand antun, antworteten: „Die Verpflichtung des BBZ, achtzig Prozent aller Teilnehmer eine Ausbildung zu garantieren, ist Motivation genug.“ Außerdem gab es noch eine zweite interessante Antwort, die von den Jugendlichen zu hören war: „... dann machen wir auch etwas Vernünftiges in unseren Ferien und hängen nicht nur herum.“

Aufwändiges Auswahlverfahren der Teilnehmer

Das Programm betreibt ein aufwändiges Auswahlverfahren: in Informationsveranstaltungen werden alle in Frage kommenden Schulabgänger angesprochen. Das sind in Siegen pro Schuljahr um die achthundert Jugendliche. Danach können sich die Interessierten unter ihnen beim BBZ bewerben. Die Bewerberzahl liegt zwischen 200 und 225 Schüler. Alle durchlaufen ein zweistufiges Verfahren: zunächst findet ein Test statt, der über persönliche Eigenschaften und schulisches Leistungsvermögen Auskunft gibt. Die Testergebnisse sind Grundlage für ein persönliches Gespräch von 30 Minuten Dauer. In diesem Gespräch kann sich der Jugendliche vorstellen, es wird über sein persönliches und soziales Umfeld gesprochen, nach seiner Selbstwahrnehmung gefragt, die schulischen Leistungen angesprochen, der gewünschte Ausbildungsberuf thematisiert und die Anforderungen des Programms bzw. des Programmträgers dargelegt. Das Gespräch dient dazu, diejenigen Bewerber ausfindig zu machen, die tatsächlich eine Ausbildung wollen, unabhängig von

ihrem schulischen Leistungsvermögen. 135 Bewerber wurden im ersten Durchgang schließlich ausgewählt. Hochgerechnet sind dies etwa 400 Teilnehmer im gesamten Projektverlauf.

Berufspädagogische Module mit insgesamt 570 Qualifizierungsstunden

Ein Orientierungsmodul zur Stärkung von Deutsch, Mathe und Englisch, zur Vorbereitung auf innerbetriebliche Test- und Auswahlverfahren, zur Schulung in einem selbst entwickelten „Knigge für angehende Lehrlinge“ sowie zur Förderung der Eigeninitiative.

Ein fachspezifisches Modul, in dem Inhalte aus dem jeweiligen ersten Ausbildungsjahr vermittelt werden. Im Berufsfeld Hotel- und Gaststättenbereich sind das zum Beispiel folgende Inhalte: Erlernen und Anwenden von servicetechnischen Abläufen, Hygienevorschriften im Hotel- und Restaurantbereich, Arbeitsplanung und Einsatz von Geräten, Maschinen und Gebrauchsgütern, Organisationsabläufe in Restaurant und Hotel, Warenwirtschaft, Umgang mit Gästen, Beratung und Verkauf sowie Werbung und Verkaufsförderung, Unfallverhütung.

Ein passgenaues Praktikum mit einer Dauer von bis zu sechs Wochen. Die Passgenauigkeit wird erreicht, indem einerseits im Vorfeld potentielle Ausbildungsbetriebe identifiziert und deren Anforderungsprofile eruiert werden. (Das BBZ und die anderen Bildungsträger haben zu mehr als 1000 Unternehmen in der Region Kontakt!). Andererseits wird das Teilnehmerprofil erstellt. Beide Profile werden aufeinander abgestimmt. Dieser Abstimmungsprozess wird ergänzt durch die Einschätzung des Fachpersonals der Projektträger, da sie als Mittler zwischen Betrieb und Teilnehmer fungieren. Die Praktika dienen dazu, die oben definierte Ausbildungsreife zu testen. Soweit diese noch zu bemängeln ist, wird sie im laufenden Programm nachgebessert.

Die Praktika werden sowohl vor- als auch nachbereitet. Des Weiteren wird in einer „Job-Mappe“ dokumentiert, welche Inhalte den Teilnehmern vermittelt wurden bzw. welche Qualifikationen sie erworben haben.

Kooperation mit Schulen und Lehrern

Die Schulen bzw. die entsprechenden Lehrkräfte sind auf vielfältige Weise eingebunden und nehmen Aufgaben wahr. Sie organisieren Informationsveranstaltungen über das Programm an ihren Schulen, sie sorgen dafür, dass die Schüler reibungslos in die Lernwerkstätten kommen,

sie unterstützen die Evaluation, sie vermitteln zusätzlich Inhalte, wenn in den Kernfächern Defizite auftauchen, sie beraten und betreuen Schüler mit besonderem Förderbedarf oder kooperieren mit entsprechenden außerschulischen Einrichtungen und sie nehmen an Fortbildungsveranstaltungen teil. Die Lehrer unterstützen das Programm, weil es für ihre Schüler eine Perspektive bietet, die sonst nicht gegeben wäre.

Unterstützung der Eltern

Die Eltern werden erfolgreich einbezogen. Sie kommen zu Informationsveranstaltungen, bringen ihre Kinder an Samstagen zu den Lehrgängen, ermuntern ihre Kinder zur Teilnahme. Wer in der Elternarbeit tätig ist, der weiß, was für ein zähes Geschäft das sein kann, Eltern für die Zusammenarbeit zu gewinnen. Hier bezieht sich die Elternarbeit auf ein konkretes Programm, das mit einer Zusage für Ausbildung verbunden ist. Das macht das Geheimnis der erfolgreichen Kooperation mit den Eltern aus.

Übergangsmanagement mit mehreren Schritten

Der Übergang in Ausbildung ist ein Prozess, der mit dem Praktikum beginnt. Manche Teilnehmer bekommen schon während des Praktikums eine Lehrstelle angeboten. Bei der Vermittlung der anderen Teilnehmer spielt das Fachpersonal der Projektträger eine wichtige Rolle: diese Fachleute sehen nämlich, welcher Jugendlicher in welchen Betrieb passt, da sie beide kennen und Betrieb wie Teilnehmer sich wiederum auf das Fachpersonal verlassen können. Auf diese Weise wird an die Stelle einer anonymen Bewerbung die persönliche Beziehung gesetzt. Das charakterisiert überhaupt das ganze Programm: Betrieb und Jugendlicher kommen in Beziehung zueinander und haben so die Gelegenheit festzustellen, ob und unter welchen Bedingungen sie zueinander passen. Teilnehmer, die am Ende des Durchgangs nicht in Ausbildung kommen, werden aufgefangen. Sie nehmen entweder an bestehenden, zeitlich später stattfindenden „Last-Minute-Vermittlungs-Initiativen“ teil oder absolvieren ein Jahrespraktikum in einem Betrieb, werden von den Projektträgern weiter betreut und im Laufe dieses zweiten Jahres in Ausbildung vermittelt. „Am Ende beider Jahre wird eine Vermittlungsquote in betriebliche Lehrverträge in einer Größenordnung von rund 80% garantiert“, so die wörtliche Verpflichtung aus dem Konzept.

Bisherige Ergebnisse

Die Übergangsquote in Ausbildung lag in 2005 für Hauptschüler in Siegen bei 26,8%. In den beiden Testphasen in 2006 und 2007 lag die Vermittlungsquote, bezogen auf das Programm, bei 96%. Die angestrebten 80% wurden weit übertroffen. Es ist davon auszugehen, dass dies weiterhin der Fall sein wird. Daraus kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass die Ausbildungsreife tatsächlich erreicht wurde und die Betriebe ihre Zusagen der Übernahme eingehalten haben. Nur wenige Jugendliche brechen die Teilnahme ab. Von den 116 Teilnehmern in den ersten beiden Durchgängen, führten 107 Jugendliche die Maßnahme erfolgreich zu Ende. Die Zusammenarbeit mit den Schulen wurde begonnen und intensiviert; es fanden Workshops und Fachlehrgänge statt, an denen 150 Lehrer teilnahmen. Die Kooperation zwischen den Hauptschulen und den Bildungsträgern hat sich bewährt, so dass man mittlerweile von einer fruchtbaren Ausbildungspartnerschaft spricht.

Prinzipielle Vorteile des Programms

- Das Programm erzeugt eine win-win-Situation: Die Schule können einem Teil ihrer Schüler eine Anschlussperspektive bieten, die Betriebe rekrutieren ausbildungsreife Jugendliche und fast alle Programmteilnehmer erhalten eine Ausbildungsstelle.
- Die Vermittlungsgarantie von 80% bedeutet eine erhebliche Verbesserung der Übergangsquote von Hauptschülern in betriebliche Ausbildung.
- Die Motivation unter den freiwillig teilnehmenden Jugendlichen ist sehr hoch. Insofern hat das Programm kaum Abbrüche zu vermelden.
- Die ausbildenden Unternehmen haben einen geringeren Rekrutierungsaufwand als sonst, da es zu einer individualisierten Nachwuchsförderung und passgenauen Vermittlung kommt.
- Durch dieses Programm wird einem Fachkräftemangel, der sich bereits in bestimmten Berufsfeldern breit macht, vorgebeugt.
- Schwächere Schulabgänger, die Gefahr laufen, von den zunehmenden Anforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes abgehängt zu werden, finden durch das Programm Anschluss und werden ins Arbeitsleben integriert. Damit wird Jugendarbeitslosigkeit entgegengewirkt.
- Die Berufsvorbereitung reagiert auf die Veränderungen in der Arbeitswelt und wird den Anforderungen angepasst.
- Der regionale Konsens sorgt für eine langfristige Verankerung vor Ort.

Ausdehnung des Programms in Nordrhein-Westfalen

Das „Regionale Haus der Berufsvorbereitung“ wird in 2008 an vier weiteren Standorten in NRW implementiert. Diese Ausdehnung verdankt sich einerseits der Tatsache, dass die in Siegen mitfinanzierende Deutsche Bank Stiftung, die Deutsche BP Stiftung und die Grohe Stiftung von der Modellhaftigkeit des Ansatzes überzeugt sind und eine Übertragung auf vier weitere Regionen angestoßen haben und mittragen. Andererseits sprach sich das Siegener Modell schnell herum und hat zu einer Nachfrage geführt. Die genannten Stiftungen und das BBZ führten mit den interessierten Bildungsträgern Gespräche, um dafür zu sorgen, dass die Prinzipien der Programmatik verstanden und übernommen werden. Innerhalb kürzester Zeit gelang es an diesen vier Orten, das Programm auf die Beine zu stellen. Überall ist es nahezu identisch mit dem ursprünglichen Siegener Konzept, abgesehen von einigen regionalen Besonderheiten. So entstehen nun „Regionale Häuser der Berufsvorbereitung“ in Solingen, Olpe, Hagen und Bonn. Es ist möglich, dass in 2009 weitere Regionen dazu kommen.

Das Konzept steht in Siegen zur Verfügung und kann jederzeit übernommen werden. Die engagierte Umsetzung und Arbeit vor Ort kann allerdings nicht abgenommen werden. Hierzu gehört:

- Bei dem Projektträger muss es sich um einen arbeitgebernahen Bildungsträger handeln, der das Gesamtprogramm koordiniert und alle Akteure einbindet.
- Herstellung eines regionalen Konsens für ein derartiges Programm. Dies verlangt einen souverän auftretenden Projektträger, der zugleich über eine hohe Akzeptanz bei allen Beteiligten verfügt.
- Einwerbung der Fördermittel. Es braucht einen Projektträger, der sich für Fundraising nicht zu schade ist. Insbesondere gegenüber der Wirtschaft müssen „Klinken geputzt“ werden und zahlreiche Unternehmen angesprochen und überzeugt werden.
- Einbindung anderer Bildungsträger, um den Programmteilnehmern jene Breite von Lernwerkstätten bzw. Ausbildungsberufen anzubieten, für die es in der Region einen Bedarf gibt.

Angaben zum Autor

Günter Thoma

Geschäftsführer der Deutschen BP Stiftung,

Wittener Str. 45

44789 Bochum

