

letztlich unrealistischen Szenario 3 lässt sich andererseits jener Kern identifizieren, der es erlaubt, von einer institutionellen Eigenständigkeit des Übergangsbereichs zu sprechen. Denn selbst wenn das Ausbildungsplatzangebot bis 2025 stark von zuletzt 600.000 auf 740.000 steigen würde, wäre immer noch mit einem Anfängerbestand von Jugendlichen im Übergangsbereich von etwa 100.000 zu rechnen. Dies wären zwar deutlich weniger Personen als zum Höhepunkt der Ausbildungsmarktkrise im Jahr 2005 (446.500), doch immerhin noch so viele, dass auch für die Zukunft von der Existenz eines (geschrumpften) Übergangsbereichs auszugehen ist.

## **C4 Bildungspolitische Programme und Konzepte zur Gestaltung des Übergangsbereichs**

Der Blick auf die Ergebnisse der integrierten Ausbildungsberichterstattung und die Zahlen der gerade vorgenommenen Prognose verdeutlichen, dass es sich sowohl aktuell als auch zukünftig lohnt, Effizienzsteigerungen im Bereich des Übergangs Schule – Beruf anzustreben. Die Vielfältigkeit des hier festzustellenden Maßnahmebündels lässt sich sehr gut darstellen, wenn man die einzelnen Programme und (Forschungs-)Projekte betrachtet, die zu dieser Thematik aktuell im BIBB durchgeführt werden bzw. an denen das BIBB beteiligt ist.

An ihnen wird deutlich: Neben Strukturfragen hat die konkrete Praxis vor Ort bei der Umsetzung neuer Ausrichtungen im Übergangsbereich gemeinsam mit den vielfältigen Akteuren stark an Bedeutung gewonnen. Zudem wird deutlich, dass Maßnahmen im Übergangsbereich im weiteren Sinne eine immer wichtigere Rolle zukommt.

### **C4.1 Frühzeitig und praxisnah: Trends bei der Berufsorientierung**

Trotz einer Entspannung der Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt, regional sogar eines Übergangsangebots an Ausbildungsplätzen, wird ein direkter Übergang von der Schule in die duale Ausbildung auch zukünftig nicht allen ausbildungsinteressierten

Jugendlichen gelingen. Der Bedarf der Wirtschaft an bestimmten Qualifikationen deckt sich nicht automatisch mit den Interessen und Fähigkeiten der ausbildungsinteressierten Jugendlichen (Stichwort: mangelnde Ausbildungsreife). Deswegen setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass eine frühzeitige Berufsorientierung und Förderung berufsübergreifender Schlüsselkompetenzen für gelungene Übergänge von der Schule in den Beruf unerlässlich sind. Große Erfolgserwartungen werden in dieser Hinsicht laut BIBB-Expertenmonitor in die Kombination von Potenzialanalyse und individueller Übergangsbegleitung sowie die Steigerung betrieblicher Praxis in der Übergangsphase gesetzt (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2011). Diesen Grundgedanken folgend setzt auch die BMBF-Bildungsketteninitiative auf Prävention, Kontinuität, sowie Kompetenz- und Handlungsorientierung. 2 zentrale Säulen der Bildungsketteninitiative sind das BMBF-Berufsorientierungsprogramm BOP und das Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung (BerEb-BK). Beide BMBF-Programme starten in der Regel bereits in Klasse 7 mit einer Potenzialanalyse.

### **Das Berufsorientierungsprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung**

Mit der Verstärkung des vom BIBB umgesetzten Programms zur „Förderung von Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“ im Juni 2010 ist die Durchführung einer Potenzialanalyse obligatorischer Bestandteil des Berufsorientierungsprogramms geworden. Fast 150.000 Schülerinnen und Schülern konnte bisher die Teilnahme an der Potenzialanalyse und den sich anschließenden Werkstatttagen zugesichert werden. Etwa 100.000 Schülerinnen und Schüler durchliefen das Programm in der Pilot- und Übergangsphase noch ohne Potenzialanalyse. Bisher wurden insgesamt über 100 Mio. € in das Programm investiert. Angesichts der weiterhin hohen Nachfrage wird das Fördervolumen auf 60 Mio. € Projektmittel pro Jahr aufgestockt.

Für die meisten Jugendlichen in der 7. Klasse spielt die Berufswahl noch keine oder nur eine sehr untergeordnete Rolle. Vielmehr ist ihre Lebensphase

geprägt vom Beginn der Pubertät, von Abgrenzungstendenzen und Identitätsfragen (vgl. Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik 2010). Durch systematische Selbst- und Fremdeinschätzung unterstützt die Potenzialanalyse diese ersten Phasen der Selbstreflexion und fördert eine realistische Selbstwahrnehmung im Hinblick auf externe Anforderungen. Sie zeigt, welche verborgenen Talente in den Jugendlichen schlummern, und gibt Hinweise, wie Kompetenzen durch individuelle Förderung weiterentwickelt werden können.

Im Rahmen der **Werkstatttage** (in der Regel in der 8. Klasse) haben die Jugendlichen anschließend die Gelegenheit, für 80 Stunden in einer Berufsbildungsstätte unter Anleitung erfahrener Ausbilder/-innen praktische Erfahrungen in mindestens 3 Berufsfeldern bzw. 5 Berufsfeldern in der ab dem Jahr 2012 geltenden neuen Förderrichtlinie zu machen. Im praktischen Tun eröffnen sich gerade auch den Jugendlichen neue Chancen, die sich mit schulischen Leistungen schwerer tun. Besonders motivierend ist, wenn die Aufgaben in den Berufsfeldern produkt- und prozessorientiert angelegt sind. Das fördert das Selbstvertrauen der jungen Menschen und den Stolz auf die eigene Leistung.

Das Gesamtpaket einer Berufsorientierung wird mit einer Zertifizierung abgeschlossen, die Schülern und Schülerinnen als Entscheidungshilfe für die spätere Berufswahl dienen und Betriebe bei der Einstellung von Auszubildenden unterstützen soll.

### **Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung**

Durch das **Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung** werden die bereits etablierten Instrumente Potenzialanalyse (siehe Berufsorientierungsprogramm) und Berufseinstiegsbegleitung verzahnt. Das Programm sieht bis Ende 2014 die Etablierung von rund 1.000 hauptamtlichen Berufseinstiegsbegleiterinnen und Berufseinstiegsbegleitern (BerEb) an bundesweit 1.070 Haupt- und Förderschulen vor. Sie betreuen über mehrere Jahre insgesamt bis zu 30.000 Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf. Die BerEb entwickeln individuelle Förderpläne und stimmen ihre Begleitung der Jugendlichen eng mit dem Schulpersonal, mit Eltern, Unternehmen, der

BA und weiteren relevanten Akteuren ab. Zu den Aufgaben der Berufseinstiegsbegleitung gehören insbesondere die Unterstützung beim Erreichen des Schulabschlusses, bei der Persönlichkeitsentwicklung und der Erlangung der Ausbildungsreife, bei Berufsorientierung, Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche. Die Begleitung im Übergang kann als Stabilisierung bis ins erste Ausbildungsjahr hineinreichen.

Umgesetzt wird das Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung von der BA. Die Länder haben die 1.000 Haupt- und Förderschulen benannt, die sich an der Initiative Bildungsketten beteiligen. Seit 2011 nehmen jährlich rund 60.000 Schülerinnen und Schüler an Potenzialanalysen teil. Die ersten 500 starteten am 29. November 2010. Damit ergänzen sie die über 1.000 Berufseinstiegsbegleiter/-innen der BA, die seit 2009 bundesweit bereits ca. 20.000 junge Menschen betreuen. Zur Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III für Leistungsschwächere [vgl. Kapitel A7.2](#).

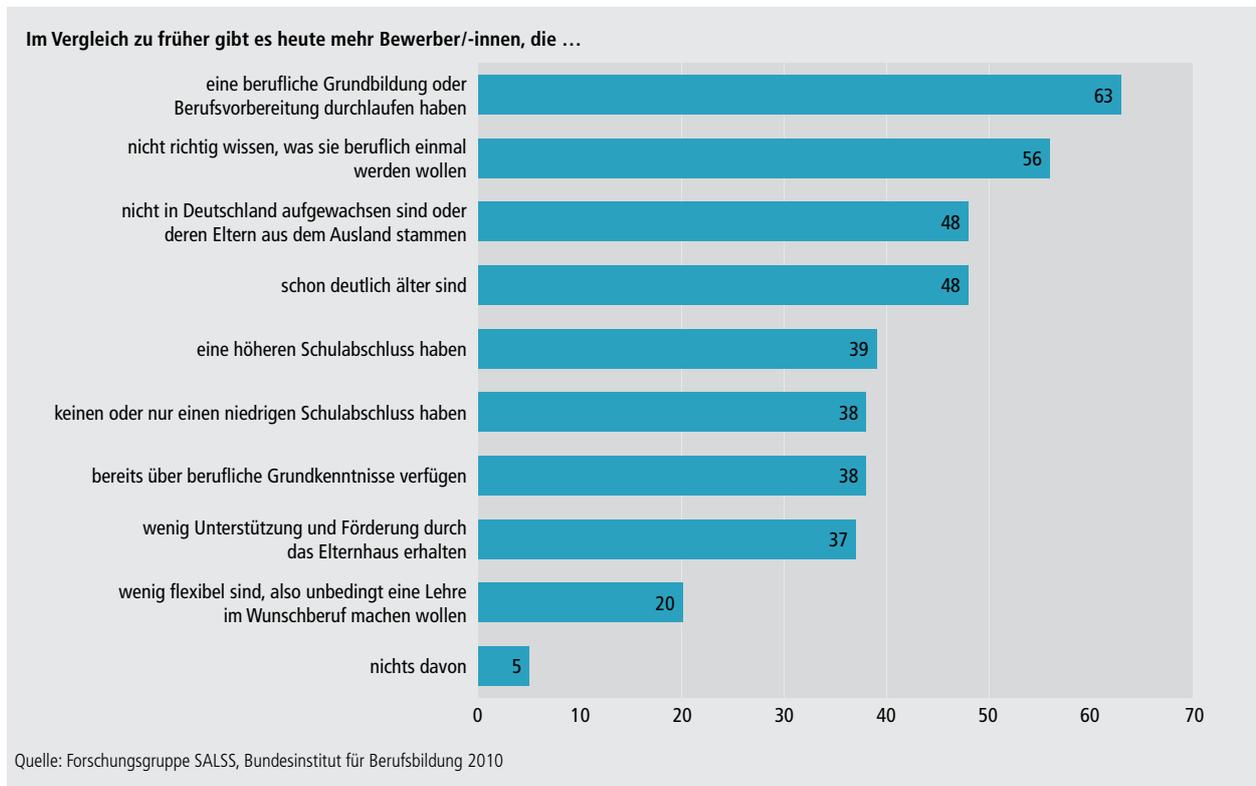
### **Bund-Länder-Begleitgruppe zur Initiative Bildungsketten**

Zur Begleitung der Initiative Bildungsketten wurde ein Bund-Länder-Gremium ins Leben gerufen, welches Ergebnisse und aktuelle Entwicklungen diskutiert, unterschiedliche Ansätze abgleicht und gute Praxis und Konzepte transferiert. Neben 16 Ländervertretern aus den Kultusministerien sind das BMBF, die BA und Ländervertreter aus der Wirtschaftsministerkonferenz (WMK) und der Arbeitsministerkonferenz (ASMK) in diesem Gremium vertreten.

## **C4.2 Vielfalt und Individualisierung: Heterogene Wege in die Ausbildung**

Die Forschungen des BIBB in Kooperation mit verschiedenen Partnerinnen und Partnern der Forschung und der Praxis der beruflichen Bildung haben gezeigt, dass es sich bei dem Thema „Umgang mit heterogenen Lerngruppen“ nicht um eine fundamental neue Herausforderung handelt. Allerdings gibt es aufgrund des demografischen und gesellschaftlichen Wandels deutliche Veränderungen in der Struktur der Jugendlichen und parallel dazu

Schaubild C4-2.1: Heterogenität der Bewerber und Bewerberinnen (in %)



wachsende Anforderungen an die Unternehmen. Lehrer/-innen in den berufsbildenden Schulen, Ausbilder/-innen in Betrieben und Bildungsdienstleistungsinstitutionen sowie die ausbildenden Fachkräfte in den Unternehmen benötigen Hilfe bei der täglichen Arbeit. Ergebnisse von standardisierten und offenen Interviews, die im Rahmen mehrerer Studien der Jahre 2008 bis 2010 durchgeführt wurden, haben gezeigt, dass vor allem KMU Sorge um die Sicherung des Bedarfs an qualifiziertem Nachwuchs äußern. Aber selbst größere Unternehmen, auch im süddeutschen Raum, der bisher weitgehend wenig von den Veränderungen berührt war (z. B. aufgrund von Zuwanderungen von Ausbildungsbewerber/-innen und von Fachkräften aus anderen schwächer strukturierten Regionen), schließen sich dieser Sorge inzwischen an.

Ins Zentrum der Wahrnehmung ausbildender Unternehmen rücken verstärkt Bewerberinnen und Bewerber, die aus dem Übergangsbereich stammen. Ergänzende Ergebnisse von Gruppendiskussionen

und Experteninterviews zeigen jedoch, dass die Betriebe berufsvorbereitende Maßnahmen bisher nur in Ausnahmefällen als zusätzliche Qualifizierung der jungen Menschen und damit als Verbesserung der Ausbildungsreife ansehen. Das Gegenteil ist eher der Fall: Es herrschen deutliche Vorbehalte gegenüber diesem Bewerber/-innenkreis, die auch in der Einschätzung, dass immer mehr unter ihnen „nicht richtig wissen, was sie wollen“, zum Ausdruck kommen → **Schaubild C4.2-1**. Wie kann dem entgegen gewirkt werden?<sup>319</sup>

### Modellversuchsprogramm „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“

Im Förderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ arbeiten seit dem Frühjahr 2011

<sup>319</sup> Vgl. zur Notwendigkeit eines Umdenkens bei den Betrieben und den damit verbundenen Schwierigkeiten Heister 2011, S. 71 ff.

bundesweit 18 neue Modellversuche. Das BIBB leitet, steuert und betreut das Programm wissenschaftlich sowie administrativ; es koordiniert, vernetzt und unterstützt die Modellversuche bei der Erreichung ihrer Ziele. Diese Arbeit erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der wissenschaftlichen Begleitung (Forschungsgruppe SALSS, Bonn und Berlin, in Kooperation mit der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und dem Institut für sozialwissenschaftliche Beratung, isob GmbH Regensburg). Die Fördersumme insgesamt beträgt ca. 9 Mio. € in einem Zeitraum von 3 Jahren.

Ziel des Förderschwerpunkts ist es, innovative Wege in die Ausbildung und zu erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen bei zunehmender Heterogenität (potenzieller) Auszubildender vorzuzeichnen. Die Übergänge von der Schule in die Ausbildung und die Ausbildung selbst, verbunden mit einer längerfristigen Perspektive der Berufstätigkeit, werden als integrierte Teile einer funktionierenden Bildungskette betrachtet. Im Fokus stehen dabei kleine und mittlere Unternehmen, die traditionell den größten Anteil der Ausbildungsleistung erbringen. Aufgrund des demografischen Wandels haben sie immer größere Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze adäquat zu besetzen, zumal sie dabei in besonderer Weise in Konkurrenz zu den größeren Unternehmen stehen. In dem neuen Modellversuchsprogramm werden in diesem Segment – anknüpfend an bestehende Förderinstrumente, Konzepte und Methoden – exemplarische innovative Lösungen erarbeitet, um den neuen Herausforderungen an die berufliche Bildung zu begegnen. So werden beispielsweise in einem der Modellversuche im Kontext des neuen Hamburger Übergangsmodells Betriebe, insbesondere auch von Migranten und Migrantinnen, in Handel, Dienstleistungen und Handwerk dazu motiviert, gezielt solche Auszubildende einzustellen, die nach bisheriger Einstellungspraxis keine Chance gehabt hätten. Durch enge Kooperation akquirierter Betriebe mit ausgewählten Schulen werden Modelle vertiefter Berufsorientierung und Vermittlung in Ausbildung entwickelt. Dabei finden individuelle und strukturelle Heterogenitätsmerkmale von Schülerinnen und Schülern Berücksichtigung. Die potenziellen Auszubildenden werden in einem speziellen Prozess von Profiling und Matching in Unternehmen vermittelt

und begleitet. Das Projekt etabliert sich zugleich als Service- und Dienstleistungsstelle für Jugendliche, Betriebe und Schulen.<sup>320</sup>

### Ausbildungsbausteine/Qualifizierungsbausteine

Die Verbesserung von Übergangschancen für Jugendliche zwischen allgemeinbildender Schule und dualer Ausbildung in die betriebliche Ausbildung ist ein Ziel des Programms **JOBSTARTER CONNECT**. Junge an- und ungelernete Erwachsene mit und ohne Beschäftigungsverhältnis sollen anhand eines gegliederten Qualifizierungswegs über die Externenprüfung zu einem Berufsabschluss geführt werden.

Im Auftrag des BMBF wurden vom BIBB auf Basis der jeweils geltenden Ausbildungsordnung **bundeseinheitliche Ausbildungsbausteine** in 14 Berufsbildern entwickelt. Mithilfe der Bausteine lassen sich erworbene berufliche Handlungskompetenzen transparent dokumentieren und die Maßnahmen zeitlich effektiver verwerten. Die Bescheinigung dessen, was jemand kann, bietet einen guten Ansatzpunkt, berufliche Handlungskompetenzen auf die Ausbildung anzurechnen oder den Zugang zur Externenprüfung zu erleichtern.

Seit April 2009 setzen im Rahmen von 2 Förderunden inzwischen 40 regionale Projekte das Programm um. Bis Juli 2011 wurden 2.500 Jugendliche und junge Erwachsene in eine Qualifizierung über Ausbildungsbausteine aufgenommen. Für die beiden Förderrunden wurden insgesamt rd. 23,4 Mio. € an Projektmitteln bewilligt. Die bisherigen Ergebnisse bieten gute Ansatzpunkte für die weitere wissenschaftliche Begleitung und Evaluation.

Neben den Ausbildungsbausteinen sind auch Qualifizierungsbausteine für den Übergangsbereich von zentraler Bedeutung. Als inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten, die sich an Ausbildungsordnungen orientieren, sollen Qualifizierungsbausteine die Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit vermitteln und auf die Aufnahme einer Ausbildung

320 Vgl. <http://www.bibb.de/de/59453.htm>

vorbereiten. Sie sind damit ein Element der Berufsausbildungsvorbereitung, die mit Wirkung zum 1. Januar 2003 in das Berufsbildungsgesetz (BBiG) aufgenommen wurde, und sollen dazu beitragen, berufsvorbereitende Maßnahmen inhaltlich auf transparente Weise auf eine angestrebte Berufsausbildung auszurichten.

Durch das BBiG und die Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO) werden nur indirekt (über den Bezug auf die Ausbildungsordnungen) inhaltliche Vorgaben für Qualifizierungsbausteine gegeben, es wurden jedoch Standards für die Gestaltung, Bescheinigung und Bestätigung von Qualifizierungsbausteinen gesetzt. Um einen Gesamtüberblick über die nach der BAVBVO erstellten und durch die zuständigen Stellen bestätigten Qualifizierungsbausteine zu ermöglichen und diese an zentraler Stelle verfügbar zu machen, hat der Hauptausschuss des BIBB im Dezember 2003 die Empfehlung ausgesprochen, bestätigte Bausteine möglichst vollständig im Good Practice Center zur Förderung von Benachteiligten in der Berufsbildung (GPC) zu erfassen ([www.good-practice.de](http://www.good-practice.de)). Darüber hinaus wurden zur Unterstützung der Praxis modellhafte Qualifizierungsbausteine entwickelt und u. a. über das Internetangebot des GPC zugänglich gemacht. Die Datenbank der Qualifizierungsbausteine im GPC enthält 534 Qualifizierungsbausteine (Stand September 2011). Handwerkliche Berufe stellen den größten Anteil, gefolgt von Industrie und Handel. Aber auch Landwirtschaft und freie Berufe sind vertreten. In letzter Zeit sind vor allem Qualifizierungsbausteine, die auf Pflegeberufe vorbereiten, dazugekommen. Beispiele sind hier etwa 2 Qualifizierungsbausteine im Themenfeld der Unterstützung alter Menschen, die für Einstiegsqualifizierungen im Bereich der Altenpflege genutzt werden sollen.<sup>321</sup>

321 Vgl. Datenbank Qualifizierungsbausteine des GPC: <http://www.good-practice.de/bbigbausteine.php>, Qualifizierungsbaustein „Alte Menschen bei der wohn- und lebensraumbezogenen Alltagsbewältigung unterstützen“ und „Alte Menschen bei der Tagesgestaltung unterstützen“.

### **C4.3 Prävention statt Reparatur: Anforderungen an das Personal im Übergangsbereich**

Während die bisher beschriebenen Programme unmittelbar auf die jungen Menschen im Übergang abzielen, gibt es daneben eine Reihe von Maßnahmen und Förderprogrammen, die sich unmittelbar an das Personal im Übergangsbereich wenden.

#### **BIBB-Forschungsprojekt „Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt“**

Im Übergangsbereich stellen sich nicht nur an spezielles Begleitpersonal neue Anforderungen; vielmehr gelten die Aufgaben „individuelle Bildungs- und Übergangsbegleitung“ und „Gestaltung eines strukturellen Übergangsmagements“ für alle pädagogischen Fachkräfte. Ein BIBB-Forschungsprojekt zeigt, dass es „Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt“<sup>322</sup> gibt, die in Aus- und Weiterbildung des Bildungspersonals einen Platz haben müssen.

Die **individuelle Bildungs- und Übergangsbegleitung** beinhaltet eine kontinuierliche und verlässliche Begleitung des jungen Menschen von der Schule in den Beruf. Sie endet nicht an einzelnen Bildungsabschnitten, sondern verknüpft diese miteinander und stellt Anschlüsse her. Dieses setzt voraus, dass alle beteiligten Bildungsinstitutionen „Hand in Hand“ arbeiten. Damit stellt sich den beteiligten Bildungsinstitutionen und pädagogischen Fachkräften gemeinsam die Aufgabe, ein Konzept zu erarbeiten, das – von Kompetenzen, Stärken und Interessen des/der einzelnen Jugendlichen ausgehend – individuelle maßgeschneiderte Unterstützungsangebote entwickelt. Begleitung ist dann individuell an der Biografie des jungen Menschen orientiert und als Prozess zu verstehen, der system- und ressourcenorientiert angelegt ist und regional eingebettet sein muss. Ziel ist, gemeinsam mit der/dem Jugend-

322 Vgl. BIBB-Forschungsprojekt: <http://www.kibb.de/wlk51853.htm>

lichen realisierbare Bildungs- und Ausbildungsperspektiven zu entwickeln.

Die **Gestaltung eines strukturellen Übergangsmagements** bezieht sich auf die Vernetzung und die Kooperation aller am regionalen Übergangsgeschehen beteiligten Akteure. Hier sind Konzepte gefordert, die den Nutzen einer Zusammenarbeit für alle Beteiligten nachvollziehbar machen. Dies darf nicht außer Acht lassen, dass die Zusammenarbeit auch davon geprägt wird, dass jede Institution auf einer eigenen Handlungslogik aufbaut, jeweils unterschiedliche gesetzliche Grundlagen (bspw. Sozialgesetzbücher II, III, VIII, XII; Schulgesetze) bestehen und jede Profession andere Zugänge zum Handlungsfeld und zur Zielgruppe mitbringt – abgesehen davon, dass jede Institution einen jeweils spezifischen Auftrag erfüllen muss. Markant für die neue, veränderte Form der Zusammenarbeit ist, dass aufgrund der enormen Komplexität des Übergangsgeschehens keine Institution mehr alleine ihre spezifische Aufgabe erfüllen kann – zur Bewältigung der Probleme werden Handlungsstrategien notwendig, die die eigene Zuständigkeit überschreiten (vgl. Bylinski 2008). In einem vernetzten System von Erziehung, Bildung und Betreuung in kommunalen Bildungslandschaften wird etwa auch die Jugendhilfe zu einem wichtigen Glied in der Förderkette und zu einem bedeutenden Akteur im Rahmen einer Bildungsbegleitung.

Die Fähigkeit zur Netzwerkbildung und Kooperation der am Übergangsgeschehen beteiligten Bildungsinstitutionen und pädagogischen Fachkräfte werden zum neuen Segment von Professionalität am Übergang Schule – Beruf. Professionalisierung schließt formale Qualifikationen, (Berufs-)Erfahrungen und informell erworbene Kompetenzen ein. Dieses (berufs-)biografische Potenzial aufzugreifen und für „pädagogisches Übergangshandeln“ nutzbar zu machen, muss Aufgabe von Fort- und Weiterbildung sein.

### **Good Practice Center – Förderung von Benachteiligten in der beruflichen Bildung**

Im Kontext einer effizienteren und bedarfsgerechteren Gestaltung des Übergangsbereichs hat die Förderung Benachteiligter große Bedeutung. Bereits

erprobte und erfolgreiche Ansätze und Praxiserfahrungen sind gerade hier für die Akteure hilfreich. Das **Good Practice Center (GPC)** stellt für all diejenigen ein Erfahrungs- und Wissensforum zur Verfügung, die in der beruflichen Förderung von jungen Menschen im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt engagiert sind. Die Angebote richten sich an Fachkräfte aus Berufsschulen, Betrieben und von Bildungsträgern sowie an Verantwortliche aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung. Ihnen bietet das GPC aktuelle Informationen aus Wissenschaft, Praxis und Politik, dabei bildet die praxisorientierte Aufbereitung und Verbreitung von Erfahrungen und Erkenntnissen (Good Practice) den Mittelpunkt der Arbeit.

Für die Handlungsfelder Berufsorientierung, Schulsozialarbeit, Berufsvorbereitung, Ausbildung, Übergänge und Nachqualifizierung gestaltet und betreut das GPC inhaltlich und technisch 2 thematisch miteinander verbundene Internetangebote. Konzeptionell neu aufgestellt wurde der Bereich der „guten Praxis“. Qualitätskriterien lassen alle Interessierten nachvollziehen, was „gute Praxis“ eigentlich ausmacht, und neue, ausführliche Erfahrungsberichte schildern anschaulich, wie „gute Praxis“ im Alltag aussieht.

Das Portal **Benachteiligtenförderung online** ist das zentrale Medium für die Aufbereitung und den Transfer guter Praxis in der Benachteiligtenförderung. Es bietet aufbereitetes Fachwissen, Grundlageninformationen, Datenbanken mit Good-Practice-Lösungen, Materialien und Qualifizierungsbausteinen und weist auf aktuelle Veranstaltungen hin. Regelmäßig informieren Berichte über neue Entwicklungen und gute Projekte mit übertragbaren Ansätzen. Das Portal **Länder aktiv** ist die Plattform für die Aktivitäten der Bundesländer im Übergang Schule – Beruf und dokumentiert die vielfältigen Förderprogramme und -projekte aller 16 Bundesländer.

Monatlich verschickt das GPC aktuelle Informationen aus der Benachteiligtenförderung, der Forschung, dem BIBB und dem GPC an interessierte Fachleute. 2011 bezogen knapp 7.000 Abonentinnen und Abonnenten den Newsletter.

## Ausbildungswege begleiten, Ausbildungsabbrüche verhindern (Jobstarter-Programm)

Im Rahmen der Bildungsketten-Initiative (vgl. **Kapitel C4.1**) wird das Prinzip der individuell zugeschnittenen Begleitung und Unterstützung auch auf den Bereich der Ausbildung übertragen. Dabei steht die Prävention von Ausbildungsabbrüchen im Mittelpunkt.

In Deutschland wird etwa jeder fünfte Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst (2010: 23,0%, vgl. **Kapitel A4.7**), oft schon im ersten Lehrjahr. Daher haben der Senior Experten Service (SES)<sup>323</sup> – eine gemeinnützige Stiftung mit Sitz in Bonn – zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Industrie, des Handwerks und der freien Berufe Ende 2008 die Initiative VerA aufgelegt. Förderer ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung über sein vom BIBB administriertes JOBSTARTER-Programm.

VerA ist ein Angebot an Jugendliche, die in der Ausbildung auf Schwierigkeiten stoßen und mit dem Gedanken spielen, ihre Lehre abzubrechen. Auf Wunsch stellt der SES diesen Jugendlichen berufs- und lebenserfahrene Senior-Expertinnen und -Experten zur Seite – Vertrauenspersonen, die ihnen Stärke und Orientierung vermitteln und individuell helfen: Sie beantworten fachliche Fragen, begleiten Übungen für die Berufspraxis, unterstützen die Vorbereitung auf Prüfungen, kümmern sich um den Ausgleich sprachlicher Defizite, fördern die soziale Kompetenz und Lernmotivation und stärken das Vertrauensverhältnis zwischen Auszubildendem und Ausbildenden.

SES-Ausbildungsbegleiter sind ehrenamtlich tätig. Eine VerA-Begleitung ist für den/die Auszubildende/-n und den Ausbildungsbetrieb kostenlos. Sie läuft zunächst über maximal 12 Monate, kann aber bis zum Abschluss der Lehre verlängert werden.

Der SES hat mit den Kammern ein Netz von mittlerweile 1.160 geschulten Senior-Expertinnen und -Experten aufgebaut und nimmt Anfragen nach Aus-

bildungsbegleitern von Auszubildenden selbst, den Beratern bei den Kammern, den Ausbildungsbetrieben und den Berufsschulen entgegen. Die Expertinnen und Experten werden auf ihre Aufgabe vorbereitet und bringen das Fachwissen aus Industrie, Handwerk und vielen technischen, kaufmännischen und sozialen Berufen mit. Die Zahl der Anfragen steigt stetig an; derzeit sind gibt es 1.500 Anfragen nach Begleitungen, und es werden 900 aktive Begleitungen von Senior-Expertinnen und -Experten durchgeführt.

## C5 Strukturen verändern – Übergänge im System neu verankern: Initiativen in den Bundesländern

Wenn Übergangsschwierigkeiten kein vorübergehendes Problem sind und die Übergangsgestaltung sich nicht nur auf sogenannte „Benachteiligte“ ausrichtet, sondern zur ganz normalen Herausforderung für die (Berufs-)Bildungspolitik wird, dann sind vor dem Hintergrund der regionalen Ausrichtung insbesondere die Bundesländer aufgefordert, hierauf strukturpolitisch zu reagieren. Hierzu gibt es in den vergangenen Jahren eine ganze Reihe von Initiativen zum Aufbau eines konsistenten Übergangssystems.

Eine sehr umfassende Variante ist die Verschränkung von Schulreform und Reform der beruflichen Bildung, die die Regelung von Übergängen in Berufsausbildung einschließt. Der Übergangsbereich ist hier integraler Bestandteil eines neuen Gesamtsystems. Damit gibt es einen verbindlichen Auftrag an die Institutionen, verbunden mit einer Ausbildungsgarantie oder einer verbindlichen Ausbildungszusage für die Jugendlichen, alle Schulabgänger und Schulabgängerinnen in eine duale Berufsausbildung, eine außerbetriebliche oder eine schulische Berufsausbildung – die in jedem Fall betriebsnah sein soll – zu führen. Besonders weit vorangeschritten ist hier das „Übergangssystem Schule – Beruf“ in Hamburg.<sup>324</sup>

323 <http://www.ses-bonn.de>.

324 „Maßnahmen zur Umsetzung der Reform der beruflichen Bildung in Hamburg“. Drucksache 19/8472 vom 18.1.2011; Sturm, Hartmut u. a. (Hrsg.): Übergangssystem Schule – Beruf in Hamburg. Hamburg 2011.