

ASPEKTE

DER JUGENDSOZIALARBEIT

Weil Jugend Zukunft verdient

Zur wachsenden Bedeutung der Jugendberufshilfe



Inhaltsverzeichnis

Editorial	4
Einführung.....	5
Das System den Jugendlichen anpassen – nicht umgekehrt. Ein Interview mit Christian Hampel, Susanne Nowak, Torben Schön und Ludger Urbic	6
Berufliche Bildung inklusiv gestalten: Zehn Thesen von Marianne Frieze	7
Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderungen auf dem Prüfstand von Ursula Bylinski	22
Meinung	25
Jugendberufshilfe:	
Eine tragende Säule für einen gelingenden Start ins Erwachsenenleben von Beate Walter-Rosenheimer	26
Exzellenzinitiative für die berufliche Bildung von Jens Brandenburg	29
Partei ergreifen für die Menschen, die am Rande stehen von Bischof Stefan Oster	32
Praxis	35
AB jetzt! begleitet junge Mütter zur Ausbildung in Teilzeit von Franziska Gassenschmidt, Christiane Nübel und Nicole Wegner-Steybe	36
Das Projektcafé Reset der „kurbel“ Oberhausen von Frank Janßen	38
20 Jahre „Jugend in Arbeit“: Ein erfolgreiches Programm zur beruflichen Integration junger Menschen von Andrea Gillessen de Pomareda	41
Keine und keiner darf verloren gehen! von Elise Bohlen	43
Autorinnen und Autoren	45

Impressum

Herausgeber:

Bundesarbeitsgemeinschaft
Katholische Jugendsozial-
arbeit (BAG KJS) e. V.

Carl-Mosterts-Platz 1
40477 Düsseldorf
Fon: 0211 94485-0
Fax: 0211 486509
bagkjs@jugendsozialarbeit.de
www.bagkjs.de

Verantwortlich:

Andreas Lorenz
(Geschäftsführer)

Redaktion:

Christian Hampel
Susanne Nowak
Torben Schön
Silke Starke-Uekermann
Ludger Urbic

Konzept, Gestaltung und Layout:

qpoint – Agentur für Social
Marketing · www.qpoint.de

Druck:

Offsetdruck Richard May e. K.
40233 Düsseldorf

ISSN: 1612-9105

Erscheinungsdatum:

Dezember 2019

Bildnachweise:

BAG KJS: Marcel Hasübert
SHUTTERSTOCK: MikeDotta / Julia Tsokur / Oakozhan / DisobeyArt
iSTOCKPHOTO: Boarding1Now / FG Trade / sturti / Lightstar59 // UNSPLASH: Edvin Johansson
PHOTOCASE: John Dow / PolaRocket / .marqs / kallejipp / Nicklp / Fiebke



Andreas Lorenz
Geschäftsführer

Liebe Leserin, lieber Leser,

wenn wir über Jugendberufshilfe sprechen, beginnen wir meist mit der Feststellung, dass viele junge Menschen Unterstützungsbedarf beim Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung und von dort in den Beruf haben. Diese Übergangsphase und hierauf bezogene professionelle Angebote stehen nicht permanent in der öffentlichen Diskussion. Dennoch bleibt dieses Praxisfeld mit Blick auf die vielfältigen Problemlagen junger Menschen bei der Bewältigung dieser Übergänge sowohl individual-biographisch wie auch gesellschaftlich hoch relevant.

Diese ASPEKTE-Ausgabe gewährt aus unterschiedlichen Perspektiven einen Blick auf das Thema: Was ist der aktuelle Stand der Forschung? Was muss sich politisch verändern? Und mit welchen konkreten Projekten haben Kolleginnen und Kollegen in der Praxis gute Erfahrungen gesammelt? Wie können wir noch inklusiver arbeiten, um wirklich alle jungen Menschen mitzunehmen? Wie können wir noch besser (rechtskreisübergreifend) kooperieren, um wirklich individuelle und passgenaue Lösungen zu entwickeln? Und welche Rahmenbedingungen braucht die Jugendsozialarbeit, um diese Arbeit verlässlich tun zu können?

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Herzlich,

Ihr

Andreas Lorenz
Geschäftsführer



Einführung

Warum wird die Jugendberufshilfe trotz guter Arbeitsmarktzahlen immer wichtiger? Und welche Veränderungen sind nötig, damit die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit funktioniert?

Die Mitgliedsorganisationen der BAG KJS haben für das Themenfeld der Beruflichen Integration vier Verantwortliche benannt, mit denen ASPEKTE über diese Fragen gesprochen hat.

Die Erziehungswissenschaftlerin **Marianne Friese** setzt vor allem auf das Thema Inklusion und entfaltet in 10 Thesen, warum es nicht nur ethisch, sondern auch ökonomisch geboten ist, allen jungen Menschen Zugang zur beruflichen Bildung zu ermöglichen – und welche Veränderungen nötig sind, damit Inklusion gelingen kann.

Ursula Bylinksi bildet Lehrerinnen und Lehrer aus und berät den Deutschen Bundestag. Für ASPEKTE analysiert sie die derzeitigen Ausbildungsregelungen und skizziert, unter welchen Bedingungen künftig berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt werden kann.

Das System den Jugendlichen anpassen – nicht umgekehrt

Interview mit Susanne Nowak, Christian Hampel, Ludger Urbic und Torben Schön

Innerhalb der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) bearbeiten Torben Schön (Kolpingwerk Deutschland), Susanne Nowak (IN VIA Deutschland), Christian Hampel (LAG KJS NRW) und Ludger Urbic (Bund der Deutschen Katholischen Jugend, BDKJ) das Themenfeld „Berufliche Integration für alle jungen Menschen erreichen“.

ASPEKTE fragte bei ihnen nach, warum Jugendberufshilfe trotz guter Arbeitsmarktzahlen immer wichtiger wird, und welche Veränderungen nötig sind, damit die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit funktioniert.



» ASPEKTE: Welche Herausforderungen zeigen sich bei der beruflichen Integration junger Menschen?

Christian Hampel:

Nach Aussagen des Bundesinstituts für Berufsbildung stieg im vergangenen Jahr nicht nur die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze auf den Höchststand der letzten zehn Jahre, sondern auch die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze. Es bestehen also deutliche Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. Für die Zielgruppe der benachteiligten und beeinträchtigten jungen Menschen ergibt sich ein zusätzliches Problem dadurch, dass immer mehr hochschulberechtigte junge Menschen eine betriebliche Berufsausbildung beginnen und damit Bewerberinnen und Bewerber mit niedrigeren Abschlüssen verdrängen.

Torben Schön:

Und dass gerade der Einstieg in den Arbeitsmarkt durch eine Ausbildung wichtig ist, zeigt sich darin, dass ein großer Teil dieser Menschen ohne Berufsabschluss bleibt und damit in ihr Erwerbsleben mit der Aussicht startet, weitgehend nur in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt zu werden und von einem deutlich erhöhten Risiko der Armut und Arbeitslosigkeit betroffen zu sein. Dies sind aktuell über 2,1 Millionen junge Erwachsene zwischen 20 und 34 Jahren in Deutschland, die keinen Berufsabschluss haben. Und trotz guter Konjunktur und dem immer deutlicher werdenden Fachkräftebedarf steigt dieser Anteil jedes Jahr weiter. Die aktuelle Situation einer guten wirtschaftlichen Lage zeigt, dass ein Teil der jungen Menschen auch nicht bei offenen Ausbildungsstellen einen Ausbildungsplatz findet. Dies





macht noch einmal deutlich, wie notwendig Unterstützungsangebote für viele junge Menschen sind, um auch ihnen eine Chance auf einen guten Start ins Erwerbsleben zu ermöglichen.

Susanne Nowak:

Besorgniserregend ist die Zahl der jungen Menschen, die den Sprung von der Schule in den Beruf im ersten Anlauf nicht schaffen. Laut Berufsbildungsbericht mündeten im vergangenen Jahr 270.000 junge Menschen in das Übergangssystem ein. Zwar ist diese Zahl in den letzten beiden Jahren leicht rückläufig (2017: 283.138; 2016: 302.881), dennoch benötigen nach wie vor sehr viele junge Menschen offensichtlich Unterstützung, um den Übergang von der Schule in den Beruf zu bewältigen. Um eine Ausbildung zu beginnen und erfolgreich abzuschließen, müssen Unterstützungsangebote der Jugendberufshilfe bereitgestellt werden.

Christian Hampel:

Um die Zielgruppen der Jugendsozialarbeit zu fördern und ihr damit Ausbildung, Arbeit und gesellschaftliche Integration zu ermöglichen, besteht eine Vielzahl an Fördermöglichkeiten in Bund und Ländern, teils mit Kofinanzierung durch die Europäische Union. Viele dieser Programme stehen noch zu unverbunden nebeneinander, obwohl in allen einschlägigen Rechtskreisen – SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe), SGB III (Arbeitsförderung) und SGB II (Grundsicherung) – Regelungen zur Zusammenarbeit und Abstimmung vorhanden sind. Sie müssen konsequenter umgesetzt werden.

Susanne Nowak:

Wichtig ist auch, dass die entsprechenden Förderinstrumente für junge Menschen verlässlich bereitgestellt werden. Große Sorge bereitet uns aktuell vor allem die Zukunft der Berufseinstiegsbegleitung. Dies ist ein bereits an weiterführenden, allgemeinbildenden Schulen ansetzendes Unterstützungs-

und Beratungsangebot für junge Menschen, bei denen sich abzeichnet, dass sie ihren Schulabschluss voraussichtlich nicht schaffen werden. Aktuell steht eine bundesweite Realisierung bei diesem wichtigen Förderinstrument nach 2019 in Frage. Es scheitert an der Bereitstellung der Kofinanzierung

Große Sorge bereitet uns aktuell vor allem die Zukunft der Berufseinstiegsbegleitung. Elemente zur beruflichen Integration müssen individuell kombinierbar sein.

durch die Länder, die 50 Prozent der Förderung leisten müssen. Nur wenige Länder sind hierzu bereit, weil sie trotz hohen Aufwands wenig Gestaltungsspielräume sehen, um das Förderinstrument in die entsprechenden Landesprogramme einfügen zu können. An mehr als 3.000 Schulen gibt es diese Förderung bisher, jährlich werden mehr als 30.000 junge Menschen gefördert. Daher wäre der Wegfall der Berufseinstiegsbegleitung aus Sicht der Jugendsozialarbeit ein Skandal.

Ludger Urbic:

Die zentrale Herausforderung, die sich bei der Integration junger Menschen ergibt, besteht darin, alle jungen Menschen von einem sich ständig verbessernden Ausbildungs- und Arbeitsmarkt profitieren zu lassen. Die Integrationschancen benachteiligter – und besonders benachteiligter junger – Menschen in Arbeit und Ausbildung haben sich nicht signifikant verbessert. Es gibt eine Vielzahl von Instrumenten, die bundesweit, regional oder auch kommunal umgesetzt werden. Diese machen es oft notwendig, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen so zu kategorisieren, dass eine der zur Auswahl stehenden Maßnahmen passend für sie ist. Die Maßnahmen werden oft nebeneinander gestellt und nicht koordiniert. Dies erschwert häufig eine individuelle Förderung. Individualisierung stellt aber die größte Herausforderung auf dem Weg zur beruflichen Integration von Jugendlichen dar. Eine kohärente Förderung, die die individuellen Bedürfnisse der Jugendlichen in den Mittelpunkt stellt und das, was der oder die einzelne braucht, dann individuell passend zur Verfügung stellt, scheitert häufig an strukturellen Schranken. Nach wie vor sind keine funktionierenden Wege gefunden worden, die Förderung durch unterschiedliche Finanzierungsträger flexibel zu handhaben und eine auf die Jugendlichen abgestimmte Förderung zu ermöglichen. Die Herausforderung, dass keine und keiner verloren geht, ist nur über einen Individualisierungsschub zu bewältigen. Die Berufsvorbereitung, Berufsorientierung, Ausbildung und Begleitung der Integration in Beschäftigung müssen allen zur Verfügung stehen. Elemente zur beruflichen Integration müssen individuell kombinierbar sein. Schranken, wie sie sich bei einzelnen Förderungen ergeben, müssen abgebaut werden.



» ASPEKTE: Gute Arbeitsmarktbedingungen (Stellenangebote und Fachkräftebedarf) bedeuten für viele junge Menschen keinen verbesserten Arbeitsmarktzugang: Was bedeutet dies für die Jugendberufshilfe?

Christian Hampel:

Jugendberufshilfe muss weiter ihre Bemühungen zur Unterstützung junger Menschen vorantreiben. Hilfen zur Berufsvorbereitung, Berufsausbildung, auch in Form der assistierten Ausbildung und der außerbetrieblichen Ausbildung für besonders förderbedürftige junge Menschen, sind nötig. Auch die Anerkennung und Bescheinigung oft vorhandener non-formal oder informell erworbener Kompetenzen kann jungen Menschen bessere Startchancen in den Beruf eröffnen. Die gerade stattfindende Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sollte dazu genutzt werden, hierzu die notwendigen Regelungen zu schaffen.

Susanne Nowak:

Auf den ersten Blick scheinen die Chancen auf dem aktuellen Ausbildungsmarkt tatsächlich günstig zu sein, denn das Angebot an Ausbildungsstellen ist stärker gestiegen als die Nachfrage. Im Jahr 2018 stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 8.100 auf 531.400. Ein Anstieg ist aber auch bei den unversorgten Jugendlichen zu verzeichnen, die bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz nicht erfolgreich waren (2018: 24.600; Vorjahr: 23.700). Unverändert problematisch ist die Situation für alleinerziehende junge Frauen. Zwar könnte eine Teilzeitberufsausbildung die Chance auf einen Berufsabschluss deutlich erhöhen, jedoch bewegt sich die Zahl der abgeschlossenen Teilzeitausbildungsverhältnisse bundesweit seit Jahren bei nicht einmal einem Prozent. Das attraktive Ausbildungsmodell wird

Zunehmend schwierig gestaltet sich der Zugang von Hauptschulabsolventinnen und -absolventen zum dualen Ausbildungssystem.

Jahren ist ein Verdrängungsmechanismus für Jugendliche mit Hauptschulabschluss spürbar, der sich durch ein steigendes Interesse von Betrieben an der Gewinnung von studienberechtigten Auszubildenden verschärft. Die Liste der Problemanzeigen könnte noch fortgesetzt werden mit unbekannt verbliebenen jungen Menschen sowie deutlich schlechteren Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt. Handlungsdruck besteht also auf verschiedenen Ebenen. Eine frühzeitige, kontinuierliche und individuelle Begleitung der Jugendlichen beim Übergang von Schule in den Beruf ist daher unverzichtbar, um die berufliche Integration wirklich aller jungen Menschen zu verwirklichen und deren qualifizierte Teilhabe am Erwerbsleben zu sichern. Und auch der Bedarf einer verlässlichen Begleitung für ausbildende Betriebe ist unverändert.

Ludger Urbic:

Der Arbeitsmarkt zeigt deutliche Tendenzen und setzt auf eine hohe Qualifizierung für diejenigen, deren Integration in den Arbeitsmarkt ansteht. Daher ist es richtig, auf ein hohes Maß an Qualifizierung und Ausbildung bei den jungen Menschen zu achten. Gleichzeitig muss aber auch gesehen werden, wann für junge Menschen Qualifizierung und Ausbildung gerade nicht der richtige Schritt sind. Es müssen Möglichkeiten entwickelt werden, diese kleinere Gruppe von jungen Menschen auch zeitweise oder kontinuierlich in geförderte Beschäftigung zu bringen. Geförderte Beschäftigung stellt eine Chance dar, auf eine Qualifizierung und Ausbildung oder auf ungeforderte Beschäftigung vorzubereiten. Für Menschen, bei denen es nicht gelingt, sie in ungeforderte Beschäftigung zu

Es ist eine Fehlannahme zu meinen, es gäbe den einen Weg in Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung.

integrieren, kann es notwendig werden, eine dauerhaft geförderte Beschäftigung zu installieren und sie auf unbestimmte Zeit so zu fördern, dass sie einen sinnstiften-

den Beitrag zu unserer Gesellschaft leisten und so in diese integriert werden können. Es ist eine Fehlannahme zu meinen, es gäbe den einen Weg in Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung. Jede und Jeder muss seinen oder ihren eigenen Weg finden und so mit individueller Begleitung schrittweise in Ausbildung und Beschäftigung geführt werden. Hierfür müssen die entsprechenden strukturellen und finanziellen Voraussetzungen geschaffen werden.


Torben Schön:

Bei der Modernisierung des Berufsbildungsgesetzes gibt es durchaus gute Ansätze aus Sicht der Jugendsozialarbeit etwa in der Stärkung der Teilzeitausbildung, die für viele junge Menschen die Chance, eine

offensichtlich zu wenig genutzt. Zunehmend schwierig gestaltet sich der Zugang von Hauptschulabsolventinnen und -absolventen zum dualen Ausbildungssystem. Laut Industrie- und Handelskammer sind 62 % aller dort ausgeschriebenen Ausbildungsstellen für sie nicht zugänglich. Seit



Ausbildung abzuschließen, deutlich verbessert. Auch die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung ist gerade für benachteiligte Jugendliche wichtig, da sie oft ihre Ausbildungen in Berufen machen, die weniger gut vergütet werden. Auf der anderen Seite zeigt sich aber auch hier wieder, dass gerade die Belange der jungen Menschen nicht hinreichend berücksichtigt werden: So fehlt im Gesetz eine Festlegung, dass auch eine Ausbildungsassistenz ein Teil der Ausbildung sein kann, oder dass das BBiG auch für andere Ausbildungen gilt – wie etwa außerbetriebliche oder schulische Ausbildungen. Hier besteht noch deutlicher Nachbesserungsbedarf.



ASPEKTE: Welche Förderbedingungen sind erforderlich und wie müssen demzufolge Förderinstrumente ausgestaltet sein, um junge Menschen in Ausbildung und Beschäftigung zu begleiten?

Susanne Nowak:

Seit langem moniert die Jugendberufshilfe, dass Förderinstrumente und deren Fachkonzepte oftmals zu starr sind, um auf die unterschiedlichen Bedarfe junger Menschen reagieren zu können. Deutlich wird dies beispielsweise an der 2015 zunächst befristet eingeführten Assistierten Ausbildung in § 130 SGB III. Damit wurde ein längst überfälliges Instrument aufgelegt, um junge Menschen gezielt auf eine Ausbildung vorzubereiten und auch während der Ausbildung zu begleiten, damit sie zum Ausbildungserfolg gelangen. Die Umsetzungserfahrungen der Träger zeigten, dass durchstrukturierte Maßnahmen mit standardisierten Abläufen und Inhalten hier wenig erfolgversprechend sind. Dies wird dem Förderbedarf einfach nicht gerecht. Vielmehr brauchen wir ein Dienstleistungsangebot, das von Fachkräften der Jugendberufshilfe exakt auf den Unterstützungsbedarfe der Jugendlichen und im Übrigen auch der Ausbildungsbetriebe zugeschnitten ist. Als Katholische Jugendsozialarbeit versuchen wir, diesen wichtigen Aspekt der Flexibilität in den Prozess der Neuausrichtung von Förderinstrumenten für junge Menschen einzubringen, den die Bundesagentur für Arbeit (BA) aktuell anstrebt. Während für die BA hier vor allem die Übersichtlichkeit und Transparenz der Förderinstrumente im Vordergrund steht, ist unser Ziel, dass die Instrumente in erster Linie auf die Bedarfe derjenigen ausgerichtet sind, die damit gefördert werden sollen.

ASPEKTE: Welche Faktoren und Rahmenbedingungen sind erforderlich, um systemferne junge Menschen zu erreichen und in Schule und/oder Ausbildung beziehungsweise Beschäftigung zu führen?

Christian Hampel:

Die „schwer zu erreichenden jungen Menschen“ in der Jugendberufshilfe sind in letzter Zeit vermehrt ins Blickfeld gerückt. Der noch relativ neue § 16 h SGB II fördert für eben diese Zielgruppe zusätzliche Betreuungs- und Unterstützungsleistungen, damit sie wieder oder auch erstmals in Schule, Ausbildung und Gesellschaft eingegliedert werden können. Weil es sich bei dieser Tätigkeit auch um ein sozialpädagogisches Angebot handelt, ist eine Abstimmung des Jobcenters mit der kommunalen Jugendhilfe vorgesehen. Obwohl in beiden Gesetzen (§ 18 SGB II „Örtliche Zusammenarbeit“ und § 13 Abs. 4 SGB VIII „Jugendsozialarbeit“ und § 81 „Strukturelle Zusammenarbeit ...“) Vorschriften zur Kooperation vorhanden sind, wird diese in der Praxis noch nicht ausreichend umgesetzt.



ASPEKTE: Welche neuen Herausforderungen kommen auf die Jugendberufshilfe mit der Digitalisierung zu?

Torben Schön:

Für Menschen, die gut ausgebildet sind, hat die Digitalisierung viele Freiheiten gebracht. Für Geringqualifizierte bedeutet Digitalisierung dagegen oft, dass ihre Arbeitskraft nicht mehr benötigt wird, weil Tätigkeiten automatisiert wurden. Zwar sind neue Berufe entstanden und bestehende Berufe und Tätigkeiten haben sich verändert. Allerdings mit der Folge, dass viele Berufe deutlich komplexer und anspruchsvoller geworden sind. Da Weiterbildung und Qualifizierung stark mit dem Bildungsstand zusammenhängen, kann dies für viele Menschen aber bedeuten, dass sie vom Arbeitsmarkt noch weiter abgehängt werden als bisher. Damit hat Digitalisierung gerade für die ohnehin Benachteiligten oft zunächst negative Folgen.

Für die Jugendsozialarbeit bieten digitale Medien aber auch eine bedeutende Chance, da bei jungen Menschen häufig eine Affinität für digitale Medien vorhanden ist. Damit können digitale Lernan-

Der Fachkräftemangel wird sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen und die Digitalisierung wird einen immer größeren Teil der beruflichen Tätigkeiten erfassen.

gebote dazu beitragen schlechte Erfahrungen in traditionellen Lernsettings aufzubrechen und stärker unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten oder -bereiche zu berücksichtigen. Der Fachkräftemangel wird sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen und die Digitalisierung wird einen immer größeren Teil der beruflichen Tätigkeiten erfassen. Deswegen ist es notwendig, dass Integration in den Arbeitsmarkt auch durch Qualifizierung mit digitalen Medien stattfindet.

Dazu gehört neben der vorhandenen technischen Infrastruktur in den Einrichtungen und Betrieben, dass Pädagoginnen und Pädagogen entsprechende Kompetenzen für den Umgang mit digitalen Medien besitzen. Eine weitere Voraussetzung für einen sinnvollen Einsatz digitaler Medien besteht darin, dass Bildungseinrichtungen ihre pädagogischen Konzepte mit digitalen Medien umsetzen können. Hier muss der Einsatz von digitalen Medien in Lehrangeboten gefördert und von der Organisation unterstützt werden – und darf nicht abhängig davon sein, ob einzelne „IT-affine“ pädagogische Fachkräfte von sich aus diesen Prozess vorantreiben.

» ASPEKTE: Welche Bedingungen müssen an den Schnittstellen des SGB II, III und VIII gegeben sein, damit eine rechtskreisübergreifende Förderung und die berufliche Integration junger Menschen gelingen können?

Ludger Urbic:

SGB II, SGB III und SGB VIII sollen eine funktionierende kohärente Förderung ermöglichen, die eine gute Zusammenarbeit der drei Sozialgesetzbuchträger zur Voraussetzung hat. Dies gelingt unterschiedlich gut. Ein Beispiel hierfür sind Jugendberufsagenturen. Schon in der letzten Legislaturperiode hatte die Bundesregierung die flächendeckende Einführung von Jugendberufsagenturen beabsichtigt. Mittlerweile geht

sie davon aus, dass dies erreicht ist. Allerdings ist nicht festgelegt, wie und in welchem Umfang Träger der drei Rechtskreise zusammenarbeiten müssen. Immer noch gibt es Jugendberufsagenturen, die eine jährliche Kommunikation zwischen den Leitungen der Bedarfsträger als ausreichend ansehen. Es gibt aber auch Jugendberufsagenturen, die zusammen intensiv an den Strukturen und den individuellen Hilfen für junge Menschen arbeiten, gemeinsame Anlaufstellen haben und auch in der Hilfeplanung für die einzelne Person zusammenarbeiten. Es stellt sich heraus, dass Jugendberufsagenturen dort besonders gut funktionieren, wo die Jugendhilfe mit personellen und finanziellen Ressourcen die Federführung für die Integration der Jugendlichen in die Gesellschaft und in Ausbildung und Arbeit übernimmt. Vorteil der Jugendhilfe ist, dass sie bezogen auf die Jugendlichen die weitestgehenden Ziele hat und zur Erreichung dieser Zielsetzung die weiteren Träger, also Jobcenter und Arbeitsagentur, mit einbeziehen kann. So können individuell Hilfen für die jungen Menschen unter Einbezug der Möglichkeiten und Maßnahmen der Grundsicherung und der Arbeitsförderung gestaltet werden. Damit in der Jugendhilfe entsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden können, bedarf es häufig der Initiative und Finanzierungsunterstützung durch entsprechende Landesmittel und Landesprogramme. Kommunale Jugendämter sind häufig finanziell überfordert und können ohne eine solche Unterstützung die entsprechenden Ressourcen nicht zur Verfügung stellen. Wo es diese Unterstützung gibt, entsteht oft eine gute Struktur zur Förderung. Um bundesweit die Bedingungen für Jugendberufsagenturen und ihre erfolgreiche Arbeit zu verbessern, müssen Standards formuliert und in geeigneter Form verbindlich gemacht werden. Gleichzeitig müssen Möglichkeiten gefunden werden, eine Unterstützung der kommunalen Jugendhilfe zur Ausgestaltung von Jugendberufsagenturen und zur Federführung in den Jugendberufsagenturen (JBH) zur Verfügung zu stellen. Wie in anderen Bereichen der Jugendhilfe muss es möglich gemacht werden, dass Bundes-, Landes- und kommunale Mittel zusammenwirken.

Um bundesweit die Bedingungen für Jugendberufsagenturen und ihre erfolgreiche Arbeit zu verbessern, müssen Standards formuliert werden.

» ASPEKTE: Stell Dir vor, du hast einen Wunsch frei – was würdest Du Dir für die JBH wünschen?

Torben Schön:

Die Digitalisierung, die Auswirkungen in allen Lebensbereichen hat, wird auch die Ausbildungssituation verändern. Tendenziell werden höhere Qualifikationen und stärkeres lebenslanges Lernen gefordert werden, was die Arbeitsmarktchancen zusätzlich für junge Menschen ohne Berufsabschluss verschlechtern wird. Allerdings bringen junge Menschen auch mit weniger guten Schulabschlüssen oft auch eine Affinität für digitale Medien mit, so dass diese Lernmotivation genutzt werden kann. Die Digitalisierung stellt damit sowohl eine Herausforderung für die Jugendsozialarbeit

Ein Digitalpakt muss diese jungen Menschen gezielt mitberücksichtigen!



dar, bietet aber auch Chancen, die gezielt für die jungen Menschen genutzt werden müssen. Wünschenswert wäre es aus meiner Sicht, dass diese Möglichkeit von der Jugendsozialarbeit erkannt und konkret umgesetzt wird. Ein Digitalpakt muss diese jungen Menschen ebenfalls gezielt mitberücksichtigen!

Christian Hampel:

Jungen Menschen, die durch die Jugendberufshilfe gefördert werden, fehlen oft formale Qualifikationen zur dauerhaften Eingliederung in die Arbeitswelt. Sie verfügen aber häufig über non-formal oder informell erworbene Kompetenzen, die für Beruf und Arbeit von Bedeutung sind. Das können interkulturelle Kompetenzen, Fremdsprachen oder der Umgang mit digitalen Medien sein. Wenn diese Kenntnisse und Fertigkeiten festgestellt und bescheinigt würden, könnten sie den jungen Menschen für ihr berufliches Fortkommen nützen. Bei der Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens, der bisher nur die formalen Qualifikationen umfasst, ist festgelegt worden, dass auch die non-formal erworbenen Kompetenzen erfasst und im Qualifikationsrahmen verortet werden sollen. Wenn die Arbeiten an diesem Vorhaben schneller – oder überhaupt – vorangingen, würde dies die Chancen für benachteiligte und beeinträchtigte junge Menschen verbessern.

Susanne Nowak:

Ich wünsche mir, dass die direkten Zugänge zu einer Berufsausbildung und die Chancen auf einen erfolgreichen Berufsabschluss für alle jungen Menschen offenstehen. Das bedeutet letztlich, dass auch in der beruflichen Bildung ein Inklusionsprozess stattfindet. Zugangswege, Unterstützungsangebote und berufliche Bildung für benachteiligte Jugendliche zur Erreichung eines Berufsabschlusses müssen deshalb inklusiv weiterentwickelt und Benachteiligungen jeglicher Art aufgehoben werden. Berufliche Bildung muss die Teilhabe aller jungen Menschen an Bildung, Arbeit und Beschäftigung ermöglichen. Daher muss eine strukturelle Anpassung des Systems an die Jugendlichen erfolgen – und nicht der Jugendlichen an das System. Unterschiedliche Lernvoraussetzungen und Bedürfnisse müssen konsequent in den Mittelpunkt gestellt werden. Flexible Förderinstrumente müssen den Bedarfen junger Menschen gerecht werden und mit transparenten Angeboten Zugänge eröffnen. Die Förderinstrumente im SGB III müssen im Hinblick auf eine inklusive berufliche Bildung angepasst werden und für die individuelle Begleitung junger Menschen Ressourcen bereitstellen.

Ludger Urbic:

Für die Jugendberufshilfe, aber vor allen Dingen für die Jugendlichen, die Schwierigkeiten bei der Integration in Ausbildung und Arbeit haben, würde ich mir wünschen, dass entsprechende Garantien abgegeben und auch eingelöst werden. Es gibt von der EU die sogenannte Jugendgarantie und in vielen Landesprogrammen sowie in der „Allianz für Ausbildung“ eine Ausbildungsgarantie für alle Jugendlichen. Diese

Ein individuelles Recht auf Ausbildung muss geschaffen werden, damit eine Garantie auch wirklich eine Garantie ist.

Garantie soll aber nur die Aktivitäten zur Ausbildung und Integration aller Jugendlichen fördern, ihnen aber nicht die Bereitstellung eines ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Ausbildungsplatzes garantieren. Eine Garantie, die tatsächlich eingelöst

wird, braucht daher ein individuelles Recht auf Ausbildung. Ein solches individuelles Recht auf Ausbildung muss geschaffen werden, damit eine Garantie auch wirklich eine Garantie ist. Ich wünsche mir ein Recht auf Ausbildung und Arbeit für alle jungen Menschen.



Berufliche Bildung inklusiv gestalten: Zehn Thesen

Von Marianne Frieze

Die Erziehungswissenschaftlerin Prof. Dr. Marianne Frieze forscht und lehrt am Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften im Institut für Erziehungswissenschaft der Justus-Liebig-Universität Gießen. Ihre Schwerpunkte sind die Berufspädagogik und die Didaktik der Arbeitslehre. Für ASPEKTE fasst sie in 10 Thesen zusammen, warum es nicht nur ethisch, sondern auch ökonomisch geboten ist, allen jungen Menschen Zugang zur beruflichen Bildung zu ermöglichen – und welche Veränderungen nötig sind, damit Inklusion gelingen kann.

» These 1: Inklusive Berufsbildung beinhaltet das Recht auf Bildung, Ausbildung und Beschäftigung für Alle.

Die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Deutschland im Jahre 2009 (UNESCO 2009) leitete für die Implementierung von inklusiver Bildung einen fundamentalen Paradigmenwechsel ein. Dieser führte zu einer zu weitreichenden Herausforderungen an die Umgestaltung zunächst der allgemeinen und nachfolgend auch der beruflichen Bildung. Mit der Forderung des Menschenrechts auf Bildung für Alle wurde zum anderen ein bildungspolitisches und ethisches Leitbild implementiert, das auch das Recht auf Ausbildung und Beschäftigung für Alle beinhaltet. Die Umsetzung einer solchen Perspektive erfordert weitreichende bildungs- und ordnungspolitische Reformen. Aus Perspektive der Ausbildung könnte die gegenwärtige Beratung über die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes ein geeigneter Anlass sein, Innovationen für die Schaffung eines inklusiven Ausbildungssystems auf den Weg zu bringen. Aus empirischer Perspektive eröffnet der gegenwärtige demografische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel Möglichkeiten, alle Menschen – unabhängig von Alter, Geschlecht, sozialer und ethnischer Herkunft, Religion, Beeinträchtigung – für Ausbildung und Beschäftigung zu gewinnen. Aus bildungstheoretischer Perspektive bestehen gegenwärtig sehr gute Voraussetzungen, um die mit inklusiver Berufsbildung verbundenen Anforderungen an interdisziplinäre Handlungsfelder sowie an subjekt- und heterogenitätsbezogene Didaktiken zu erfüllen und mit Ansätzen der Professionalisierung des Lehrpersonals für inklusive Bildung zu verbinden.





These 2: Das Leitbild Inklusion knüpft an historische Erfahrungen und interdisziplinäre Schnittstellen der Berufs-, Sozial- und Sonderpädagogik an.

Zukunftsentwürfe zum Leitbild Inklusion sind nicht ohne historische Bezüge auf Förderansätze für benachteiligte und ausgegrenzte junge Menschen aus der schulischen und beruflichen Bildung zu entwickeln. Aus historischer Perspektive kommen im Ansatz der Inklusion zwei parallel verlaufende Stränge zusammen (vgl. Friese 2017):

Ein erster Strang beinhaltet berufspädagogische Ansätze zur Förderung von Jugendlichen am Übergang Schule-Beruf. Diese begannen Anfang des 20. Jahrhunderts mit der Schulung von Ungelernten, setzten sich in den 1960er Jahren mit außerbetrieblichen und außerschulischen Maßnahmen zur sogenannten Jungarbeiterqualifikation fort und mündeten in den 1970er Jahren in gesetzliche Grundlagen und berufspädagogische Ansätze der beruflichen Benachteiligtenförderung. Galten diese Maßnahmen zunächst als „Notinstrument“ für Risikogruppen des Arbeitsmarktes, kristallisierte sich seit den 1990er Jahren ein Leitbildwandel heraus. Dieser fokussierte gegenüber dem defizitär belasteten Begriff der Benachteiligung stärker die ressourcen- und zielgruppenorientierten Ansätze der beruflichen Integration von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf. Dabei wurden neue Ansätze zur Flexibilisierung und Modularisierung der beruflichen Bildung entwickelt, die Probleme des Fachkräftemangels, Fragen sozialer Ungleichheit und die Inklusion in das Regelsystem der beruflichen Bildung aufnahmen.

Ein zweiter Strang beinhaltet bildungspolitische Bemühungen seit den 1960er Jahren gegen die seit dem Ende des 18. Jahrhunderts vorherrschende Exklusion von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen in ein Sonderschulsystem und für eine gemeinsame Beschulung von behinderten und nichtbehinderten Kindern und Jugendlichen in einem integrierten Schulsystem. Wesentliche bildungspolitische Meilensteine für Inklusion wurden mit der Salamanca-Erklärung der UNESCO im Jahre 1994 (UNESCO 1994), der Ratifizierung der UN-Konvention in Deutschland 2009 sowie mit dem Nationalen Aktionsplans (BMAS 2011) auf den Weg gebracht.



Der Begriff der Inklusion geht dabei über den Begriff der Integration hinaus. Gefordert wird, dass sich das Bildungssystem den individuellen Bedürfnissen der Lernenden anzupassen habe und es nicht Aufgabe des Lernenden sei, sich in ein bestehendes System zu integrieren. Auch wenn sich der Begriff der Inklusion zunächst aus den Diskussionen um die Eingliederung von Behinderten heraus entwickelt hat, richtet er sich doch an alle jungen Menschen und eben nicht nur an behinderte Lernende und andere marginalisierte oder von Marginalisierung bedrohte Gruppen (vgl. UNESCO 2009). Verfolgt Inklusion als oberstes Leitziel das Menschenrecht auf Bildung für Alle, ist damit auch das Recht auf Ausbildung und Beschäftigung eingeschlossen.

»» These 3: Inklusive Bildung eröffnet den Weg von der „Notgemeinschaft“ in das Regelsystem der beruflichen Bildung.

Die sogenannten Risikogruppen der beruflichen Bildung sind durch hohe Heterogenität gekennzeichnet, wobei eine Gemeinsamkeit darin besteht, dass der Zugang zum beruflichen Bildungssystem und letztlich zum Arbeitsmarkt aufgrund unterschiedlicher Barrieren versperrt bleibt. Wurde in der beruflichen Integrationsförderung noch zwischen Menschen ohne bzw. mit besonderem Förderungsbedarf unterschieden, erhebt die inklusive (Berufs-)Bildung den Anspruch, die komplette Vielfalt der Menschen unabhängig von ökonomischen Voraussetzungen, sozialer Zugehörigkeit, Ethnizität, Sprache, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung und Fähigkeiten zu berücksichtigen. Diese durch die UNESCO

Weil Bildung sich in formalen und in non-formalen Kontexten vollzieht, müssen auf allen Ebenen der wissenschaftlichen und bildungspolitischen Diskurse Barrieren abgebaut werden.

formulierte weite Perspektive von Inklusion hat sich allerdings bislang in der Fachdebatte noch nicht umfassend durchgesetzt. Im Unterschied zu europäischen Perspektiven herrscht vor allem in der deutschsprachigen Debatte ein verkürztes Verständnis von Inklusion vor, nämlich reduziert auf Menschen mit Behinderungen, was den Blick auf das eigentliche Ausmaß des Problems verengt. Demgegenüber plädiert ein weites Inklusionsverständnis dafür, Behinderung als soziale Kategorie wahrzunehmen und somit gleichermaßen alle anderen Faktoren von gesellschaftlicher Exklusion wie Zuwanderung, soziale und ökonomische Benachteiligung, Marktbenachteiligung etc. in die Debatte einzubeziehen (vgl. Biermann/Bonz 2011). Das Ziel eines inklusiven (Berufs-)Bildungssystems besteht letztlich darin, auf jede Form der Etikettierung zu verzichten. Alle Jugendlichen sollen vorbehaltlos im Regelsystem der (Berufs-)Bildung aufgenommen werden, um ihnen auf der Basis ihrer individuellen Kompetenzen, Potentiale und Bedürfnisse die bestmögliche Ausbildung bieten zu können.

»» These 4: Ein weites Inklusionsverständnis umfasst alle Ebenen gesellschaftlicher Teilhabe.

Das Inklusionskonzept verfolgt einen mehrdimensionalen und umfassenden Ansatz, der nicht nur auf

die Teilhabe an Arbeit und Berufsbildung, sondern auf die Inklusion von Menschen in allen Lebensbereichen zielt (vgl. Lip-

Soziale Ungleichheit wird nicht zuletzt über das (Berufs-)Schulsystem selbst reproduziert.

pegaus-Grünau 2011). Weil Bildung sich in formalen und in non-formalen Kontexten vollzieht, müssen auf allen Ebenen der wissenschaftlichen und bildungspolitischen Diskurse Barrieren abgebaut und Wege gefunden werden, die einen selbstverständlichen Umgang mit Differenzen erlauben und wegweisend für die Etablierung einer inklusiven Gesellschaft sind. Pädagogische und erziehungswissenschaftliche Perspektiven müssen Konzepte für die Wertschätzung von Heterogenität in komplexen Lehr-Lern-Situationen entwickeln und unterrichtlich umsetzen. In soziologischen Ansätzen ist die Anerkennung von Differenz als Leitbild einer pluralistischen Gesellschaft zu verankern. Auf der berufspädagogischen Ebene sind die im Zuge der Integrationsförderung entstandenen Ansätze zur Durchlässigkeit der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Perspektive einer inklusiven Berufsbildung und Inklusion in den Arbeitsmarkt weiter zu entwickeln. Nicht zuletzt sind die bildungspolitischen Verpflichtungen und Gesetze einer inklusiven (Berufs-)Bildung auf der institutionellen und schulstrukturellen Ebene einzuhalten. Obwohl hier gegenwärtig

ein erheblicher Nachholbedarf besteht (vgl. UNESCO 2014), dürfte die vollzogene Implementierung zum treibenden Motor einer gelebten inklusiven Praxis werden, denn soziale Ungleichheit wird nicht zuletzt über das (Berufs-)Schulsystem selbst reproduziert.

» These 5: Inklusive Berufsbildung ist eine Handlungsstrategie zur Bewältigung der komplexen Herausforderungen im Wandel gesellschaftlicher Megatrends.

In den letzten Jahrzehnten haben sich im Zuge der Globalisierung gesellschaftliche Entwicklungen vollzogen, die zu weitreichenden Konsequenzen für berufsstrukturelle und curriculare Modernisierungsprozesse der beruflichen Aus- und Weiterbildung führten (vgl. Frieze 2017). So zog die Entwicklung zu einer Informations-, Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft einen tiefgreifenden Wandel von Wirtschaftssektoren, Berufsstrukturen und Wissensformen nach sich und führte zu neuen Anforderungen an die Flexibilität der Wirtschaft und der Arbeitnehmerinnen und -nehmer. Die zentrale Herausforderung für die berufliche Bildung und damit zugleich für ein inklusives Berufsbildungssystem ist der demografische Wandel, der grundlegend über die Zukunftsfähigkeit des deutschen Berufsbildungswesens und des wirtschaftlichen Standorts Deutschland mitbestimmen wird. Aufgrund der rapiden Verringerung der Bevölkerung, verbunden mit dem signifikanten Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen und dem wachsenden Fachkräftemangel, bestehen alarmierende Zukunftsperspektiven. Angesichts der komplexen

Herausforderungen ist es geboten, das Potenzial der inklusiven (Berufs-)Bildung neben den ethisch-moralischen und politisch motivierten Gründen einer demokratischen Gesellschaft auch aus arbeitsmarktpolitischen und ökonomischer Perspektive zu betrachten.

So schafft ein inklusives Berufsbildungssystem erstens die notwendigen Voraussetzungen für die erforderliche Ausschöpfung sämtlicher vorhandener Erwerbspersonenpotenziale und bildet die Basis für einen zukunftsorientierten, wettbewerbsfähigen und prosperierenden wirtschaftlichen Standort. Zweitens können wesentliche erziehungswissenschaftliche Grundmaximen von Bildungsgleichheit und Persönlichkeitsbildung entfaltet werden. Auch wenn spezifische, teilweise niedrigschwellige und assistenzorientierte Qualifizierungsansätze des Übergangssystems hinsichtlich Ausbildungsqualität und Nachhaltigkeit kritisch zu reflektieren sind, eröffnet der Zugang zu Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung den Menschen prinzipiell die Chance auf Bildung, Mitgestaltung und Partizipation an der Arbeits- und Lebenswelt. Aus dieser Perspektive der Kopplung von arbeitsmarktpolitischen und berufsethischen Interessen ist das Leitbild einer inklusiven Berufsbildung für Alle auch in gegenwärtige Entwicklungen der Digitalisierung zu verankern.

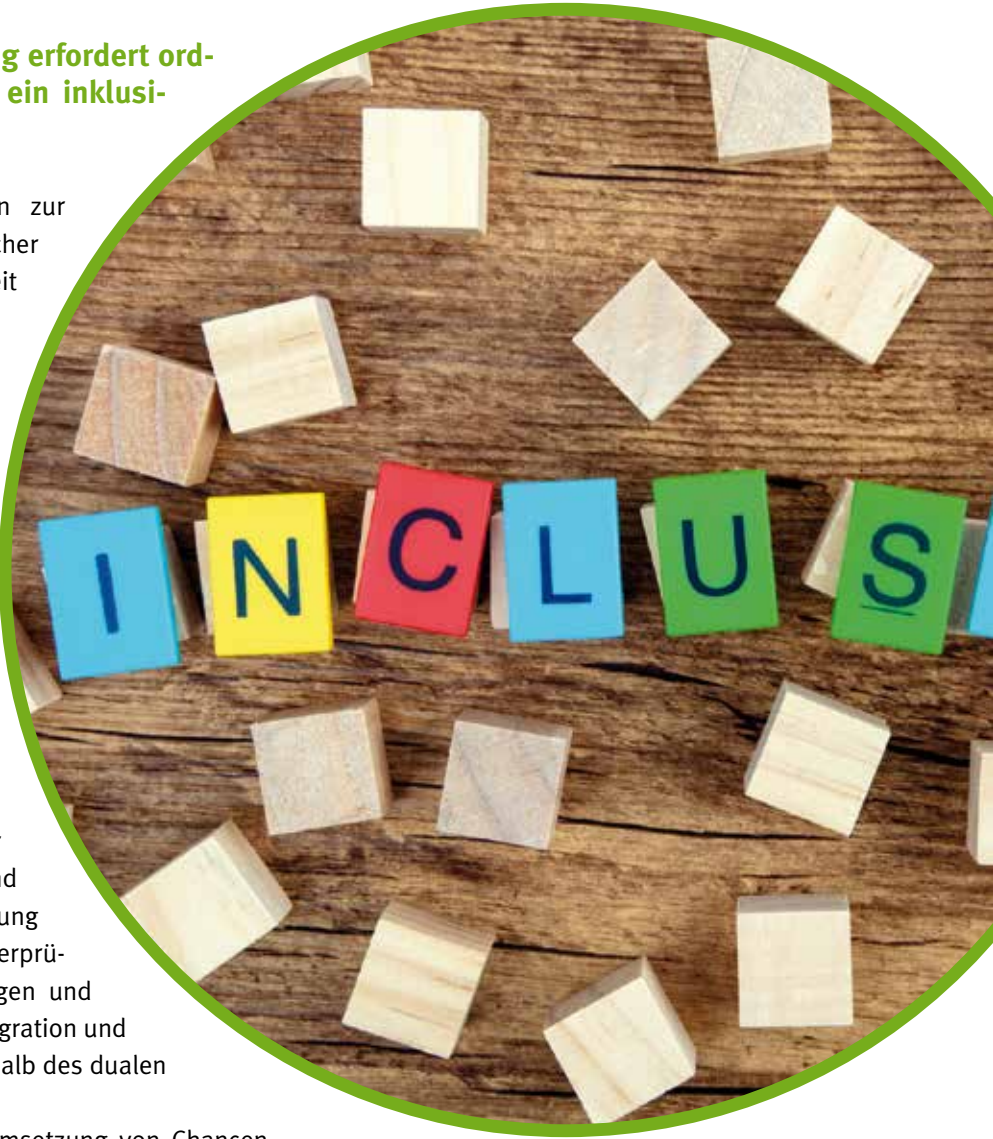


» These 6: Inklusive Berufsbildung erfordert ordnungspolitische Reformen und ein inklusives Berufsbildungsgesetz.

Die bildungspolitischen Bemühungen zur Integration benachteiligter Jugendlicher am Übergang Schule-Beruf haben seit der Jahrhundertwende zu zahlreichen Bildungsreformen geführt. Förderlich war die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2005. Hier wurden wesentliche Weichen für die Flexibilisierung sowie für vertikale und horizontale Durchlässigkeit der Bildungssysteme gestellt. Formate wie die Stufenausbildung, gestreckte Abschlussprüfungen, Ausbildungsbausteine sowie Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung ermöglichen auch nach Verzögerungen oder Abbrüchen eine Wiederaufnahme der Ausbildung oder Quereinstiege in Qualifizierungs- und Ausbildungsgänge. Auch die Anrechnung beruflicher Vorleistungen, die Kammerprüfung für vollzeitschulische Ausbildungen und die Externenprüfung befördern die Integration und Inklusion von Jugendlichen, die außerhalb des dualen Systems eine Ausbildung absolvieren.

Von besonderer Bedeutung für die Umsetzung von Chancengleichheit war die Ermöglichung von Teilzeitberufsausbildung für junge Menschen mit Verantwortung für Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger, die insbesondere jungen Müttern eine Chance zur Einmündung in die duale Ausbildung eröffnet. Auch wenn die Implementierung der Regelungen in die Ausbildungspraxis bislang auf unzureichende Akzeptanz der Betriebe gestoßen ist, sind doch Innovationen im Handlungsfeld der betrieblichen Bildung entstanden. Dazu gehören gesetzliche Regelungen zur Finanzierung der Teilzeitberufsausbildung für Auszubildende und für Betriebe, u. a. die im Sozialgesetzbuch geregelten Unterstützungsleistungen für junge Mütter und ihre Kinder (vgl. Anslinger 2016, Friese 2010).

Mit der beabsichtigten Novellierung des Berufsbildungsgesetzes im Jahre 2020 wären weitergehende Regelungen für die Implementierung des grundgelegten breiten Inklusionsverständnisses vorzugeben. Dazu gehört die Abschaffung von Sonderstrukturen – wie etwa in § 66 BBiG geregelt – zugunsten eines inklusiven Umbaus der bestehenden Strukturen der beruflichen Bildung. Einzubeziehen sind dabei



Mit der beabsichtigten Novellierung des Berufsbildungsgesetzes im Jahre 2020 wären weitergehende Regelungen für die Implementierung des grundgelegten breiten Inklusionsverständnisses vorzugeben.



auch sozialrechtliche Vorgaben der Grundsicherung, Berufsvorbereitung und Berufseinstiegsbegleitung nach SGB II und SGB III. Inklusive Berufsbildung bedeutet dabei keinen Verzicht auf sonderpädagogische Kompetenzen, sondern schafft individuelle, flexible Förderinstrumente, die im Rahmen des Regelsystems der beruflichen Bildung verankert sind.

Eine Weiterung der ordnungspolitischen Vorgaben zu einem inklusiven Berufsbildungsgesetz eröffnet die Chance, dass die bislang noch weitgehend bestehende Skepsis der Betriebe hinsichtlich fehlender Ausbildungsqualität, unzureichender Finanzierbarkeit sowie fehlender personeller Ressourcen und Kompetenzen des Ausbildungspersonals (vgl. Enggruber et al 2014) abgeschwächt werden kann. Neben Fragen der finanziellen Unterstützung von Auszubildenden sind dabei auch Fragen der Subventionierung von Betrieben, insbesondere von Klein- und Mittelbetrieben zu klären.

These 7: Inklusive Berufsbildung erfordert umfassende didaktische und curriculare Neuerungen.

Inklusive Berufsbildung hat eine zunehmende Heterogenität der Lerngruppen zur Folge und erfordert einen grundlegenden Wandel von Unterrichtskultur und Didaktik (vgl. Niethammer/Friese 2018). Gleichwohl können Ansätze inklusiver Bildung an Erfahrungen der beruflichen Benachteiligten- und Integrationsförderung am Übergang Schule-Beruf mit dem Fokus auf biografisch- und subjektbezogene Berufsbildung anknüpfen. Maßgebend dabei sind methodisch-didaktische Ansätze zur Gestaltung einer ganzheitlichen und individuellen Förderung, die biografisch erworbenes Erfahrungswissen sowie selbst-reflexive, moralisch-ethische und kommunikative Kompetenzen in professionelles Handeln einbeziehen. Grundlegend sind des Weiteren didaktische Ansätze, die statt an Defiziten an Ressourcen und Kompetenzen ansetzen. Lehrkräfte benötigen in besonderem Maße diagnostische Kompetenzen und methodische Kenntnisse der Fallarbeit im Umgang mit risikobehafteten biografischen Statuspassagen. Lehrkräfte müssen des Weiteren komplexe Lehr-Lern-Arrangements gestalten können, die sich an den breitgefächerten Kompetenzen der Lernenden orientieren. Sie müssen über vielfältiges methodisches Handlungsrepertoire verfügen, das ein gemeinsames und zugleich individuelles Lernen mit einem individualisierten Curriculum

ermöglicht (vgl. Bylinski/Rützel 2016). Noch klärungsbedürftig ist die Frage, ob ein differenzierter und inklusiv gestalteter Unterricht

Die derzeit noch gültigen Lehrpläne und Ausbildungsordnungen für separate „Behindertenberufe“ oder „Helferberufe“ sind grundlegend zu reformieren.

terricht auf spezifische Förderkonzepte außerhalb des Regelunterrichts verzichten kann.

Noch zu klären sind auch Fragen der Gestaltung von gemeinsamen Lernsituationen für leistungsstarke

und für leistungsschwache Lernende. Um individuelles Lernen und die Partizipation aller Lernenden am Lernprozess zu garantieren, müssen curriculare Ansätze implementiert werden, die sowohl eine Niveaudifferenzierung auf der Ebene der Lernprozesse als auch eine Unterdifferenzierung der formalen Qualifikationsprofile der Lernenden erlauben. Für die Implementierung dieses Ansatzes sind die derzeit noch gültigen Lehrpläne und Ausbildungsordnungen für separate „Behindertenberufe“ oder „Helferberufe“ grundlegend zu reformieren.

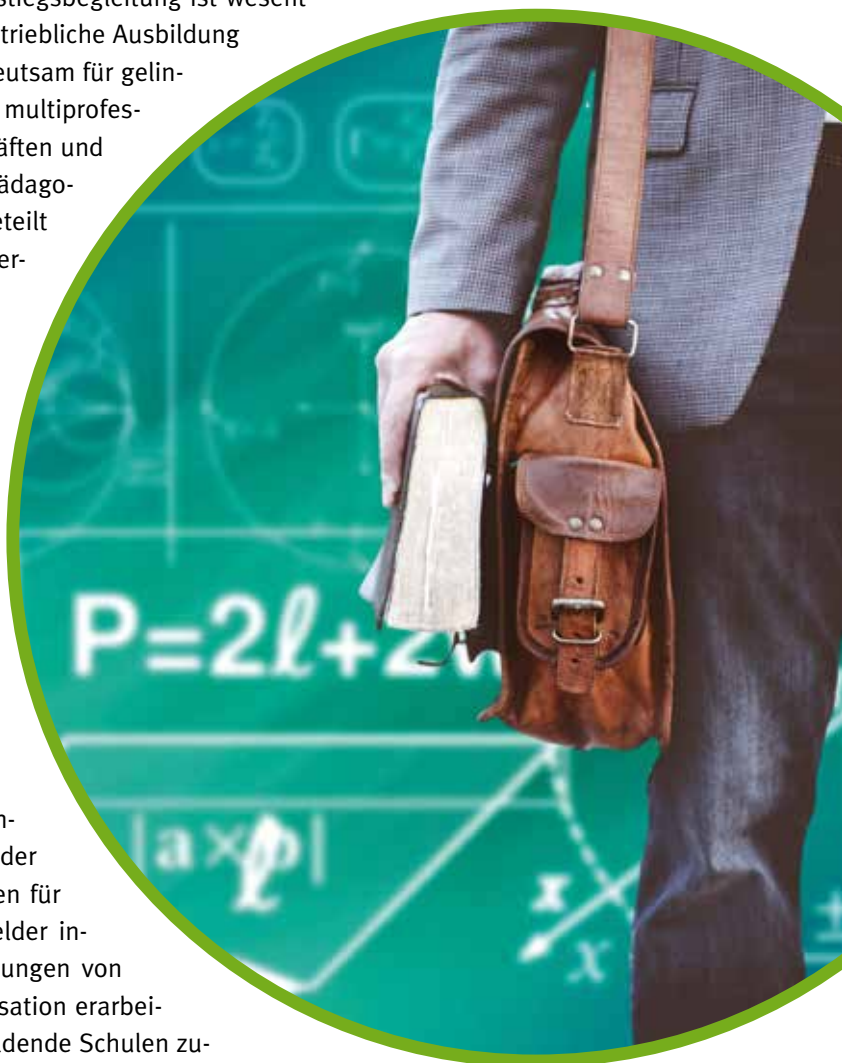
» These 8: Inklusive Berufsbildung erfordert die Intensivierung von Netzworkebildung und Lernortkooperation.

Kooperation und Netzworkebildung besitzen wesentliche Schlüsselfunktionen für eine gelingende inklusive Berufsbildung, sowohl auf der Ebene der Unterrichts- und Schulentwicklung als auch bezogen auf regionale und überregionale Vernetzungs- und Kooperationsaufgaben zwischen den Akteuren des Berufsbildungssystems. Von besonderer Bedeutung sind Kooperationen für gelingende Präventions- und Förderansätze am Übergang Schule-Beruf, etwa die Zusammenarbeit von allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie der Jugendsozialarbeit zur Förderung von Berufsvorbereitung und Ausbildungsassistenz.

Mit inklusiven Schulstrukturen gewinnen auch außerunterrichtliche Vernetzungen und Kooperationen weiter an Bedeutung. Anknüpfungspunkte finden sich im Index für Inklusion (vgl. Boban/Hinz 2012), der die Schulentwicklung sowie die regionale Vernetzung mit Vereinen, Initiativen und öffentlichen Trägern einbezieht. Vor allem aber die Vernetzung zwischen Schulen und Betrieben im Rahmen der Berufsvorbereitung, der Praktika und der Berufseinstiegsbegleitung ist wesentlich für die Einmündung von Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung und somit für die Inklusion in das Berufsleben. Bedeutsam für gelingende Inklusion ist auf Unterrichtsebene zudem ein multiprofessionell kooperierendes Team, bestehend aus Lehrkräften und Bildungspersonal der Berufs-, Sozial- und Sonderpädagogik. So können Zuständigkeiten und Kompetenzen geteilt und die Gestaltung einer flexiblen und inklusiven Unterrichtspraxis ermöglicht werden.

» These 9: Inklusive Berufsbildung erfordert einen Leitbildwandel der Lehramtsausbildung sowie Fort- und Weiterbildung des pädagogischen Personals.

Besonderer Handlungsbedarf besteht bei der Professionalisierung der Lehrkräfte an beruflichen Schulen sowie des Ausbildungspersonals in Betrieben und Verbänden. In den Ordnungsgrundlagen der Kultusminister- sowie der Hochschulrektorenkonferenz wurden im Anschluss an die Leitlinien und Empfehlungen der Deutschen UNESCO-Kommission spezifische Rahmenvereinbarungen und Empfehlungen für die Gestaltung und Implementierung in der Lehrerbildung verabschiedet. Dabei wurden Leitlinien für zentrale Werte, Lehrkompetenzen und Handlungsfelder inklusiver Bildung wie auch für strukturelle Entwicklungen von Bildungsgängen sowie Schulkultur und Schulorganisation erarbeitet. Wurden diese Ansätze zunächst auf allgemeinbildende Schulen zu-



geschnitten, erfolgte mit den Empfehlungen der Kultusminister- und der Hochschulrektorenkonferenz von 2015 eine Übertragung auf alle Schultypen, auf die beruflichen Fachrichtungen sowie auf alle Phasen der Lehrerbildung. Auf dieser ordnungsrechtlichen Basis erfolgt gegenwärtig die Umsetzung in den Schul- und Lehrbildungsgesetzen der Bundesländer (Zoyke 2016, S. 209ff.).

Erste Analysen der bereits erfolgten Umstellung auf inklusive Konzepte zeigen, dass die Vision einer einheitlichen, inklusionsbezogenen Lehramtsausbildung mit gleichen inklusionspädagogischen Kompetenzen in allen Schulformen bislang keineswegs umgesetzt worden ist (Deutsches Institut für Menschenrechte 2014, S. 52f.). Zudem stellt sich die Frage, ob diese Vereinheitlichung ein tragfähiges Zukunftsmodell sein kann oder ob differenzierte, standort- und bildungsgangbezogene Modelle mit spezifischem Kompetenzerwerb für die unterschiedlichen Handlungsfelder und Unterstützungsbedarfe inklusiver Berufsbildung zu verfolgen sind. Im Monitor Lehrerbildung (Bertelsmann Stiftung 2015) wurden vier Modelle für Strukturveränderungen einer inklusiven Lehrerbildung diskutiert. Ein erstes Modell sieht additive Lehrveranstaltungen durch Aufnahme von themenspezifischen Lehrveranstaltungen in das Curriculum vor; ein zweiter Ansatz zielt darauf, Inklusion als Querschnittsthema in bestehende Module und Lehrveranstaltungen zu integrieren; der dritte Ansatz sieht eine affine Fachrichtung mit sonderpädagogischen Inhalten vor; der vier-

te Ansatz zielt auf Modelle der Lehrerbildung ohne Differenzierung nach Lehrämtern. Eine Zukunftsaufgabe besteht dar-

Deutlich geworden ist, dass die Lehramtsausbildung bei allen Unterschieden einen umfassenden Leitbildwandel zu vollziehen hat.

in, die verschiedenen Optionen bundesländerspezifisch, regionalbezogen und standortspezifisch auszuloten. Deutlich geworden ist, dass die Lehramtsausbildung bei allen Unterschieden einen umfassenden Leitbildwandel zu vollziehen hat.

» **These 10: Inklusion ist ein Schlüsselkonzept zur Bewältigung der Herausforderungen auf der individuellen, wirtschaftlichen, politischen und sozialen Ebene.**

Die Forderung nach einem inklusiven (Berufs-)Bildungssystem stellt gewissermaßen ein unantastbares und originär ethisch-moralisches sowie gesellschaftlich-ökonomisches Anliegen dar, das sich per se jeglicher Form einer ablehnenden Haltung entzieht. So ist die ungleiche Teilhabe ein zentrales Problem eines jeden demokratischen Staates, das im Zuge der Implementierung eines inklusiven (Berufs-)Bildungssystems eine längst überfällige, gesellschaftlich notwendige Verallgemeinerung erfährt und so „vom Rand in die Mitte“ rückt. Berechtigterweise ist Kritik am traditionellen, hierarchisch strukturierten und defizitorientierten (Berufs-)Schulsystem angebracht, das zur Exklusion von benachteiligten Gruppen und Individuen geführt hat: Hierbei wurden sehr komplexe institutionelle Strukturen mit dem Ziel der vermeintlichen Schaffung homogener Lerngruppen konzipiert, die jedoch verhältnismäßig wenig differenzierte und einfache Lehr-Lern-Arrangements bereitstellen. Inklusion fordert konsequenterweise die sukzessive Auflösung dieser überkomplexen und ineffizienten Strukturen: Es müssen komplexe Lehr-Lern-Arrangements in möglichst einfachen schulischen Strukturen mit heterogenen Klassenzusammensetzungen gestaltet werden. Das Idealmodell einer Schule für Alle ist somit Voraussetzung für mehr Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit, das nicht nur ein Schlüsselkonzept zur Bewältigung der individuellen und sozialen Herausforderungen darstellt, sondern gleichermaßen auch auf der wirtschaftlichen und politischen Ebene plausible Lösungsansätze verspricht.

Literaturverzeichnis

- Anslinger, Eva (2016):** Teilzeitberufsausbildung als Instrument zur inklusiven Gestaltung des Berufsbildungssystems. In: Bylinski, Ursula; Rützel, Josef (Hrsg.) (2016): *Inklusion als Chance und Gewinn für eine differenzierte Berufsbildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 155-168.
- Biermann, Horst/Bonz, Bernhard (2011):** Annäherung an eine inklusive Berufsbildung. In: Biermann, Horst/Bonz, Bernhard (Hrsg.): *Inklusive Berufsbildung. Didaktik beruflicher Teilhabe trotz Behinderung und Benachteiligung*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 220-226.
- Boban, Ines/Hinz, Andreas (2012):** Inklusive Schulentwicklung mit dem Index für Inklusion. In: *Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*. 66. Jg., H. 137, S. 13-15.
- Bylinski, Ursula/Rützel, Josef (2016):** *Inklusion als Chance und Gewinn für eine differenzierte Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung*. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bielefeld.
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2014) (Hrsg.):** *Inklusive Bildung: Schulgesetze auf dem Prüfstand. Vorabfassung der Studie*. Berlin. Online: <www.institut-fuer-menschenrechte.de> (06.06.2014).
- Enggruber, Ruth/Gei, Julia/Lippegas-Grünau, Petra/Ulrich, Joachim Gerd (2014):** *Inklusive Berufsausbildung. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2013*. Bonn. Online: <https://expertenmonitor.bibb.de/index.php> (06.06.2014).
- Friese, Marianne (2010):** Doppelanforderung Familie und Beruf: Work-Life-Balance in der Ausbildung. In: Spies, Anke (Hrsg.): *Frühe Mutterschaft – die Bandbreite der pädagogischen Perspektiven und Aufgaben angesichts einer ungewöhnlichen Lebenssituation. Reihe Soziale Arbeit aktuell*. Baltmannsweiler, S. 101- 126.
- Friese, Marianne (2017):** Inklusion, Gender, Migration – berufs- und wirtschaftspädagogische Herausforderungen im Zuge des demografischen Wandels. In: Bonz, Bernhard/Schanz, Heinrich/Seifried, Jürgen (Hrsg.): *Berufsbildung vor neuen Herausforderungen. Wandel von Arbeit und Wirtschaft – Berufsbildung konkret, Band 13*. Schneider Verlag Hohengehren, S. 48-69.
- Lippegas-Grünau, Petra (2011):** Das Inklusionskonzept bringt Bewegung in die Benachteiligtenförderung. *Neue Impulse aus der Praxis*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. 40. Jg, H. 2, S. 18-19.
- Niethammer, Manuela/Friese, Marianne (2017).** Didaktik inklusiver Berufsbildung. Handlungsbezüge und Lehr-Lern-Settings. In: *Berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog*, Jg. 71, H. 166, S. 4-8.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2009) (Hrsg.):** *Policy Guidelines on Inclusion in Education*. Online: <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001778/177849e.pdf> (17.05.2014).
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2014) (Hrsg.):** *Bonner Erklärung zur inklusiven Bildung in Deutschland. Gipfel „Inklusion – Die Zukunft der Bildung“ am 20. März 2014 in Bonn*. Online: <http://www.unesco.de/gipfel_inklusion_erklaerung.html> (19.05.2014).
- Zoyke, Andrea (2016):** *Inklusive Berufsbildung in der Lehrerbildung für berufliche Schulen. Impressionen und Denkanstöße zur inhaltlichen und strukturellen Verankerung*. In: Zoyke, Andrea & Vollmer, Kirsten (Hrsg.): *Inklusion in der Berufsbildung: Befunde – Konzepte – Diskussionen*, Bertelsmann: Bielefeld, S. 205-235.

Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung auf dem Prüfstand

Von Ursula Bylinski



Prof. Dr. Ursula Bylinski leitet das Arbeitsgebiet „Berufliche Bildung, mit dem Schwerpunkt Didaktik inklusiven Unterrichts“ am Institut für Berufliche Lehrerbildung an der Fachhochschule Münster. Als Sachverständige gehört sie der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ des deutschen Bundestages an. Für ASPEKTE analysiert sie die derzeitigen Ausbildungsregelungen und skizziert, unter welchen Bedingungen künftig berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt werden kann.

Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention durch die Bundesregierung im Jahr 2009 ist das Thema Inklusion verstärkt in den Fachdiskurs gerückt. Das „Recht auf Bildung“ und die Sicherstellung eines gleichberechtigten Zugangs zur Berufsausbildung sowie das „Recht auf Arbeit und Beschäftigung“ von Menschen mit Behinderung wurden aus berufspädagogischer Perspektive mit dem Erwerb einer qualifizierten Berufsausbildung verknüpft.

» Eine Hochwertige (Aus-)Bildung für alle!

Viele Berufsbildungsexpertinnen und -experten plädieren für einen sogenannten weiten Inklusionsbegriff (Enggruber u. a. 2014), der sich an den bildungspolitischen Leitlinien der Deutschen UNESCO-Kommission

(2009) anlehnt: Alle Menschen sollen Lerngelegenheiten und gleiche Zugänge zu qualitativ hochwertiger Bildung erhalten und ihre Potenziale entwickeln können – unabhängig von ihren

Alle Menschen sollen gleiche Zugänge zu qualitativ hochwertiger Bildung erhalten.

jeweiligen Dispositionen. Inklusion in der beruflichen Bildung bedeutet damit, allen jungen Menschen eine hochwertige Berufsausbildung zu ermöglichen, prioritär in Regelstrukturen, d. h. im Rahmen einer betrieblichen Berufsausbildung.

» Gesetzlicher Rahmen nach dem Berufsbildungsgesetz

Die Berufsausbildung behinderter Menschen ist im Berufsbildungsgesetz (BBiG § 64-67) fest verankert und darüber hinaus im Sozialgesetzbuch III (Teilhabe am Arbeitsleben, § 112 SGB III) festgehalten. Das BBiG verweist darauf, dass behinderte Menschen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden sollen (§ 64 BBiG). Gleichzeitig ist die Möglichkeit eines sogenannten Nachteilsausgleichs (§ 65 BBiG) gegeben, der sich beispielsweise auf die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung oder auf die Inanspruchnahme von Hilfsmitteln und Hilfeleistungen bezieht. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zur beruflichen Qualifizierung behinderter Menschen nach speziellen Ausbildungsregelungen (§ 66 BBiG) durch die zuständigen Stellen.

» „Lernbehinderung“ als Merkmalskategorie

Die Ausbildungsinhalte dieser Ausbildungsregelungen werden aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt, sind theorie- und komplexitätsreduziert, meist beträgt deren Ausbildungsdauer drei Jahre. Über die Aufnahme in eine öffentlich geförderte Ausbildung nach Kammerregelung entscheidet die Reha-Beratung der Arbeitsagentur auf Basis eines Gutachtens des Psychologischen Dienstes. Dem-

nach werden überwiegend junge Menschen zu Fachpraktikerinnen und -praktikern ausgebildet, denen eine „Lernbehinderung“ diagnostiziert wurde; selten sind sie als schwerbehindert erfasst (BIBB 2013, S. 210).

»» **Fachpraktiker/-innen-Ausbildung kaum im betrieblichen Kontext**

Überwiegend werden die Ausbildungen für Fachpraktikerinnen und -praktiker an Berufsbildungswerken angeboten; nur ein geringer Anteil wird in Betrieben durchgeführt. Eine Betriebsbefragung des Instituts der Deutschen Wirtschaft (2017, S. 15) bestätigt, dass jedes fünfte Unternehmen Menschen mit Behinderungen in „zweijährigen Berufen“ ausbildet und die Ausbildungen für Fachpraktikerinnen und -praktiker in der betrieblichen Ausbildung nur eine untergeordnete Rolle spielen – lediglich 9 % aller in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung aktiven Unternehmen bilden darin aus.

»» **Ausbildungsregelungen auf dem Prüfstand**

In den letzten Jahren ist eine leichte Abnahme dieser Ausbildungsregelungen zu verzeichnen: Im Jahr 2016 wurden, bezogen auf das gesamte Bundesgebiet, ca. 1,7 % aller neuen Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderungen abgeschlossen (BIBB 2018, S. 129), dagegen waren es im Jahre 2011 noch 2,1 %. Markant ist, dass in Ostdeutschland der Anteil auch 2016 mit 3,4 % höher liegt als in Westdeutschland (1,4 %) (vgl. ebd.). Höchstwerte wurden 2005 (5,5 %) erreicht, als in Ostdeutschland eine ausgesprochen angespannte Ausbildungsmarktsituation bestand. Dies lässt vermuten, dass nicht alle Jugendliche, die in Berufen für Menschen mit Behinderungen ausgebildet werden, tatsächlich eine Behinderung aufweisen (vgl. Gericke/Flemming 2013, S. 8). Auch die höhere Anzahl von Vertragsauflösungen in diesen Berufen im Vergleich zu den anerkannten Ausbildungsberufen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 183) und ihre nicht nachgewiesene Arbeitsmarktverwertbarkeit stellen diese Ausbildungsregelungen zunehmend auf den „Prüfstand“ (bspw. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, Euler/Severing 2014).

Im Zuge einer zunehmenden Digitalisierung werden berufliche Tätigkeiten teilweise durch computergestützte Elemente ersetzbar.

»» **Berufliche Handlungsfähigkeit für eine sich wandelnde Arbeitswelt**

Der Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit (Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten) für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt kann als Leitkategorie des Be-

Schlüsselqualifikationen im Kontext digitaler Kompetenzen müssen zum integralen Bestandteil einer qualifizierten Berufsausbildung werden.

rufsbildungs-gesetzes gelten. So zeigt sich im Zuge einer zunehmenden Digitalisierung, dass sich be-

erufliche Tätigkeiten verändern und teilweise durch computergestützte Elemente ersetzbar werden. Ein hohes Substituierbarkeitspotenzial findet sich insbesondere in Berufen mit einem niedrigen Anforde-





rungsniveau (Dengler/Matthes 2018). Die zunehmende Bedeutung von Schlüsselqualifikationen im Kontext digitaler Kompetenzen weist Aspekte wie Selbstorganisation, Anpassungsfähigkeit oder Konsens- und Konfliktfähigkeit aus, deren Vermittlung zum integralen Bestandteil einer qualifizierten Berufsausbildung werden muss; ebenso die Herausbildung einer Weiterbildungsbereitschaft, um den Anforderungen des gesamten Erwerbslebens gewachsen zu sein. Dies stellt vor allem Ausbildungsregelungen infrage, die theorie- und komplexitätsreduziert ausgerichtet sind.

Ausblick

Veränderungen sind auf unterschiedlichen Ebenen unseres (Berufs-)Bildungssystem erforderlich und notwendige Strukturelemente (Individualisierung, Flexibilisierung, Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit) gilt es weiterzuentwickeln. Um allen Menschen Zugänge zu einer hochwertigen Berufsausbildung zu ermöglichen, werden unterschiedliche Strategien diskutiert: bewährte Unterstützungsinstrumente (bspw. abh, BaE, Assistierte Ausbildung) als allgemeinen Bildungsauftrag im BBiG zu verankern, bestehende Ausbildungsregelungen für Fachpraktikerinnen und -praktiker abzuschaffen (bspw. Enggruber 2019; Deutsches Institut für Menschenrechte 2018) oder eine konzeptionelle Neuregelung durch ein Modell der Grundbildung mit Anschlussfähigkeit, wie es das Berufsbildungssystem der Schweiz vorsieht.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung: *Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen.* Bielefeld 2014

BIBB: *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013.* Bonn 2013

BIBB: *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018.* Bonn 2018

Dengler, K.; Matthes, B.: *Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt.* In: IAB-Kurzbericht 4/2008

Deutsche UNESCO-Kommission e. V.: *Inklusion: Leitlinien für die Bildungspolitik.* Paris 2009

Deutsches Institut für Menschenrechte: *Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen verwirklichen.* Berlin 2018

Enggruber, R. u. a.: *Inklusive Berufsbildung. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2013.* Bonn 2014

Enggruber, R.: *Reformvorschläge zu einer inklusiven Gestaltung der Berufsausbildung.* In: Arndt, I.; Neises, F.; Weber, K. (Hrsg.): *Inklusion im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf.* Bonn 2019, S. 27-37

Euler, D.; Severing, E.: *Inklusion in der beruflichen Bildung. Daten, Fakten, offene Fragen.* Gütersloh 2014

Gericke, N.; Flemming, S.: *Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik – Grenzen und Möglichkeiten.* Bonn 2013

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (Hrsg.): *Ausbildung von Menschen mit Behinderung.* Köln 2017



Meinung

Welchen Widerhall findet die fachliche Reflexion der Jugendberufshilfe und ihrer aktuellen Herausforderungen in Politik, Gesellschaft und Kirche? ASPEKTE hat zwei Bundestagsabgeordnete und einen Bischof um ihre Meinung gebeten.

Beate Walter-Rosenheim, die für Bündnis 90/Die Grünen im Bundestag sitzt, macht sich für eine solidere Finanzierung der Jugendberufshilfe stark und sieht vor allem in der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit mit Jobcentern und Arbeitsagenturen einen Schlüssel zur wirksamen Unterstützung junger Menschen im Übergang von der Schule in die Berufsausbildung.

Der FDP-Bundestagsabgeordnete **Jens Brandenburg** setzt sich für die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung ein und streitet für eine Weiterentwicklung des beruflichen Lernens angesichts der Herausforderungen der Digitalisierung.

Der Passauer Oberhirte **Stefan Oster**, der für die katholische Kirche in Deutschland das informelle Amt eines „Jugendbischofs“ bekleidet, nimmt am jüdisch-christlichen Menschenbild der Bibel Maß und leitet daraus die Aufgabe der Jugendberufshilfe ab, für Menschen am Rande der Gesellschaft anwaltlich Partei zu ergreifen.

Jugendberufshilfe:

Eine tragende Säule für einen gelingenden Start ins Erwachsenenleben

Von Beate Walter-Rosenheimer

Die Psychologin Beate Walter-Rosenheimer arbeitete unter anderem im Bereich Arbeitspsychologie und als Coach, bevor sie sich der Politik zuwandte. Seit 2012 gehört sie dem Deutschen Bundestag an und wirkt dort neben anderen Aufgaben als Obfrau ihrer Fraktion Bündnis 90/Die Grünen in der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ mit.

In ihrem Meinungsbeitrag für ASPEKTE kritisiert sie die mangelnde Verlässlichkeit in der Förderung der Jugendberufshilfe und fordert die gesetzliche Verankerung der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitsagenturen, Jobcenter und Jugendhilfe.



Eines gleich vorab: Die Jugendberufshilfe ist ein mittlerweile anerkanntes und bewährtes Erfolgsmodell. Wir brauchen sie, um jungen Menschen mit besonderen Bedarfen die bestmögliche Unterstützung zuteilwerden zu lassen, die sie dringend brauchen, um den Übergang von Schule ins Berufsleben erfolgreich zu meistern. Dass dieser Übergang nicht immer so fließend ist, wie er sein sollte, zeigen erneut die Studien der OECD. Immer noch gehen zu viele junge Menschen an den Schnittstellen verloren. Schülerinnen und Schüler mit Einschränkung, mit Migrationshintergrund oder aus sozioökonomisch benachteiligten Haushalten werden häufig an den Übergängen abgehängt. Der Berufseinstieg ist wegweisend für eine erfolgreiche Erwerbsbiografie und ein selbstbestimmtes Leben. Wer hier scheitert, wird langfristig schlechter im Arbeitsmarkt bestehen können. An diesem Punkt leistet die Jugendberufshilfe im Sinne einer chancengerechten Gesellschaft eine essenzielle Aufgabe. Allerdings sollten ein paar Stellschrauben neu justiert werden.

Doch zunächst einmal zu den Chancen und Möglichkeiten der Jugendberufshilfe: Sie wendet sich an junge Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf. Ein großes Plus ist ihre Einzelfallbezogenheit, dadurch kann sie im Prinzip wesentlich beweglicher und flexibler vorgehen und unterschiedliche Angebotsformen der Jugendberufshilfe zum Einsatz bringen. Der oder die einzelne Jugendliche steht im Mittelpunkt und wird nicht nach „Schema F“ abfertigt.

Der Anspruch der Jugendberufshilfe als Handlungsfeld der Jugendsozialarbeit ist ganzheitlich, er geht weit über die reine Eingliederung in die Ausbildungs- und Arbeitswelt hinaus. Um diesem Gebot gerecht zu werden, bedarf es selbstverständlich zahlreicher sozialpädagogischer Maßnahmen, statt nur jobvermittlerischer Tätigkeiten. Die besondere Perspektive der Jugendhilfe auf den einzelnen Jugendlichen ist dabei von hervorgehobener Bedeutung. Der integrative und inklusive Anspruch der Jugendhilfe bedeutet, die Jugendlichen nicht auf ein Leben in Arbeitslosigkeit oder Obdachlosigkeit vorzubereiten, sondern ihnen Möglichkeiten aufzuzeigen, die sie aus vorbestimmt scheinenden Bahnen herausführen. Das ist ein Ansatz, der den oft schwierigen Lebensverhältnissen betroffener Jugendlichen Rechnung trägt und

den einzelnen Menschen im Blick hat. Der pädagogische Auftrag, junge Menschen in ihrer Persönlichkeit zu fördern, darf schon deshalb nicht zugunsten von arbeitsmarktpolitischen Förderungen in den Hintergrund gerückt werden.

Der letzte Berufsbildungsbericht hat einmal mehr verdeutlicht, wie dringend solche Beratungs- und Betreuungsangebote nach der Schule für Jugendliche mit besonderen Förderbedarfen sind. Immer noch haben 14,3 Prozent der 20- bis 34-jährigen keine abgeschlossene Berufsausbildung. Wir wollen keine und keinen Jugendlichen abgehängt zurücklassen, deshalb setzen wir uns vorbehaltlos dafür ein, dass auch diese Gruppe in unserer Gesellschaft eine faire und vorurteilsfreie Chance bekommt.

Die Jugendberufshilfe braucht, um bestmöglich arbeiten zu können, natürlich eine verlässliche und solide Finanzierung. Bisher ist es so, dass die Maßnahmen der Bildungseinrichtungen erst dann fortlaufende Projektmittel erhalten, wenn sie die zu Betreuenden schnellstmöglich in Arbeitsverhältnisse vermitteln können.

Durch diese oftmals sprunghafte Projektmittelfinanzierung entstehen prekäre Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte. Das aufgebaute Vertrauensverhältnis zu den Jugendlichen leidet unter diesen Voraussetzungen. Das kann nicht im Sinne einer funktionierenden Jugendberufshilfe sein und gefährdet deren Erfolg. Hier muss nachgebessert werden.

Auch ein qualitativer Ausbau der Beratungsstrukturen in den Jugendberufsagenturen ist ein weiterer wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Deshalb unterstützen meine Fraktion und ich den Auf- und Ausbau von Jugendberufsagenturen oder ähnlich rechtskreisübergreifenden Strukturen flächendeckend in ganz Deutschland. Die große Koalition hat diesen Ausbau zwar offiziell begrüßt, in den vergangenen Jahren allerdings nichts getan, um ihn tatsächlich voranzutreiben. Das offenbart auch an dieser Stelle ein chronisches Defizit an entschlossenem zielgerichtetem Handeln zu Lasten der betroffenen Jugendlichen.

Ideal sind Jugendberufsagenturen, in denen die drei Hauptorganisationen Hand in Hand zusammen arbeiten und ihre Einzelziele zum Wohle der betroffenen Jugendlichen bündeln. Daraus kann eine umfassende Kooperation wachsen, die junge Menschen dort unterstützt, wo es hakt. Die rechtskreisübergreifende



Durch diese oftmals sprunghafte Projektmittelfinanzierung entstehen prekäre Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte.

Zusammenarbeit von Arbeitsagenturen, Jobcenter und Jugendhilfe muss daher verpflichtend in SGB II, III und VIII verankert werden. Die Mitarbeitenden der verschiedenen Einrichtungen sollten auf Augenhöhe gleichberechtigt in Fallkonferenzen zusammenarbeiten. Die grüne Bundestagsfraktion lehnt einen zwingenden Vorrang der Arbeitsvermittlung dabei ab, damit Jugendliche wirklich die individuelle und einzel-fallbezogene Hilfe bekommen, die sie benötigen.

Die aktuelle Praxis des Vergaberechts, in der diejenige Bildungseinrichtung den Zuschlag erhält, die den niedrigsten Preis veranschlagt, muss zum Wohle der Qualität reformiert werden. Um den dominierenden

Preiswettbewerb durch einen Qualitätswettbewerb zu ersetzen, müssen Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität wie Personalschlüssel oder tarifliche Entlohnung in

Jetzt liegt der Ball bei der Bundesregierung, eine überzeugende Strategie zu finden, die junge Menschen nicht abgehängt zurücklässt.

die Ermittlung des besten Preis-Leistungs-Verhältnisses und damit des ökonomisch ausgewogensten Angebots einbezogen und bei der Zuschlagsvergabe berücksichtigt werden.

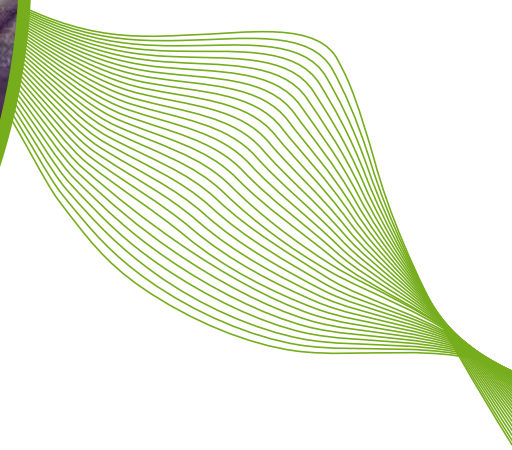
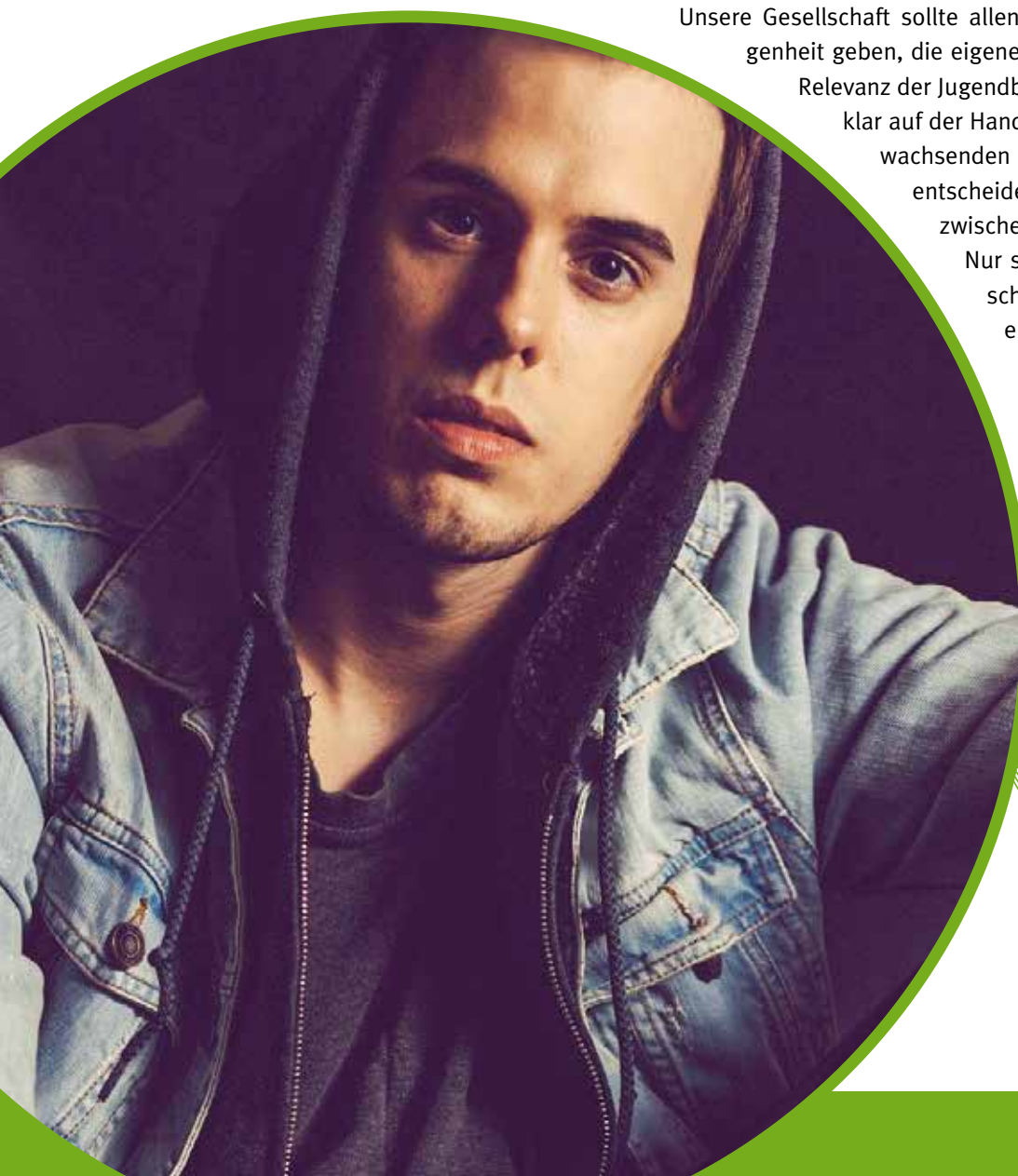
Jetzt liegt der Ball bei der Bundesregierung, eine überzeugende Strategie zu finden, die junge Menschen nicht abgehängt zurücklässt. Die sogenannte „Jugendstrategie“ ist zwar ein Anfang, aber kein Meilenstein. Wir sehen hier dringenden Handlungsbedarf. Die von uns geforderte Ausbildungsgarantie wäre ein Fortschritt. So ist gewährleistet, dass junge Menschen nicht wie so oft von einer in die nächste Maßnahme ohne Aussicht auf eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit verschoben werden.

Abschließend lässt sich feststellen: Die Jugendberufshilfe ist eine tragende Säule für einen gelingenden Start ins Erwachsenenleben.

Unsere Gesellschaft sollte allen Heranwachsenden die Gelegenheit geben, die eigenen Potenziale zu entfalten. Die

Relevanz der Jugendberufshilfe liegt dabei für mich klar auf der Hand, dient sie doch vielen Heranwachsenden mit besonderen Bedarfen als entscheidende Schnittstellenassistenz zwischen Schule und Ausbildung.

Nur so haben junge Menschen mit schwierigen Voraussetzungen eine verlässliche Zukunftsperspektive und können zu einer vielfältigen und toleranten Gesellschaft beitragen.





Exzellenzinitiative für die berufliche Bildung

Von Jens Brandenburg

Dr. Jens Brandenburg gehört seit 2017 dem Deutschen Bundestag an und ist in der FDP-Fraktion Sprecher für Studium, berufliche Bildung und lebenslanges Lernen, Sprecher für LSBTI sowie Mitglied des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung und der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“. In seinem Meinungsbeitrag für ASPEKTE umreißt er den Handlungsbedarf bei der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung und fordert unter anderem den flächendeckenden Ausbau von Jugendberufsagenturen.

Die berufliche Bildung erhält dieses Jahr auf der bundespolitischen Bühne besondere Aufmerksamkeit: Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) feierte 50-jähriges Jubiläum. Der Deutsche Bundestag hat über diverse Initiativen zur Modernisierung der Berufsbildung beraten und eine Enquete-Kommission für „berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ eingesetzt.

Der rasante technologische Fortschritt und die Globalisierung verändern die Arbeitswelt und ihre Anforderungen an berufliche Qualifikationen. Um allen Bevölkerungsgruppen gleichwertige Bildungschancen zu eröffnen und starke Fachkräfte für den Arbeitsmarkt von morgen auszubilden, muss sich die berufliche Bildung diesen neuen Herausforderungen stellen. Die Enquete-Kommission hat den Auftrag, für die Politik konkrete Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Sie setzt sich zusammen aus 19 Abgeordneten aller Fraktionen und 19 Sachverständigen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Bildungseinrichtungen und Gewerkschaften. Sie tagt bis zum Ende der Wahlperiode in monatlichen

Sitzungen und hat Projektgruppen für einzelne Themenbereiche gebildet. Die ersten drei Projektgruppen befassen sich bis zum Ende dieses Jahres mit

Digitalisierung allgemein, mit Ausbildungsbetrieben und mit Berufsschulen. An-

schließend werden weitere Gruppen für lebensbegleitendes Lernen,

Attraktivitätssteigerung, Zu- und Übergänge und für Aus- und

Weiterbildungsfinanzierung gebildet. Halbjährliche Zwischenberichte und ein Ab-

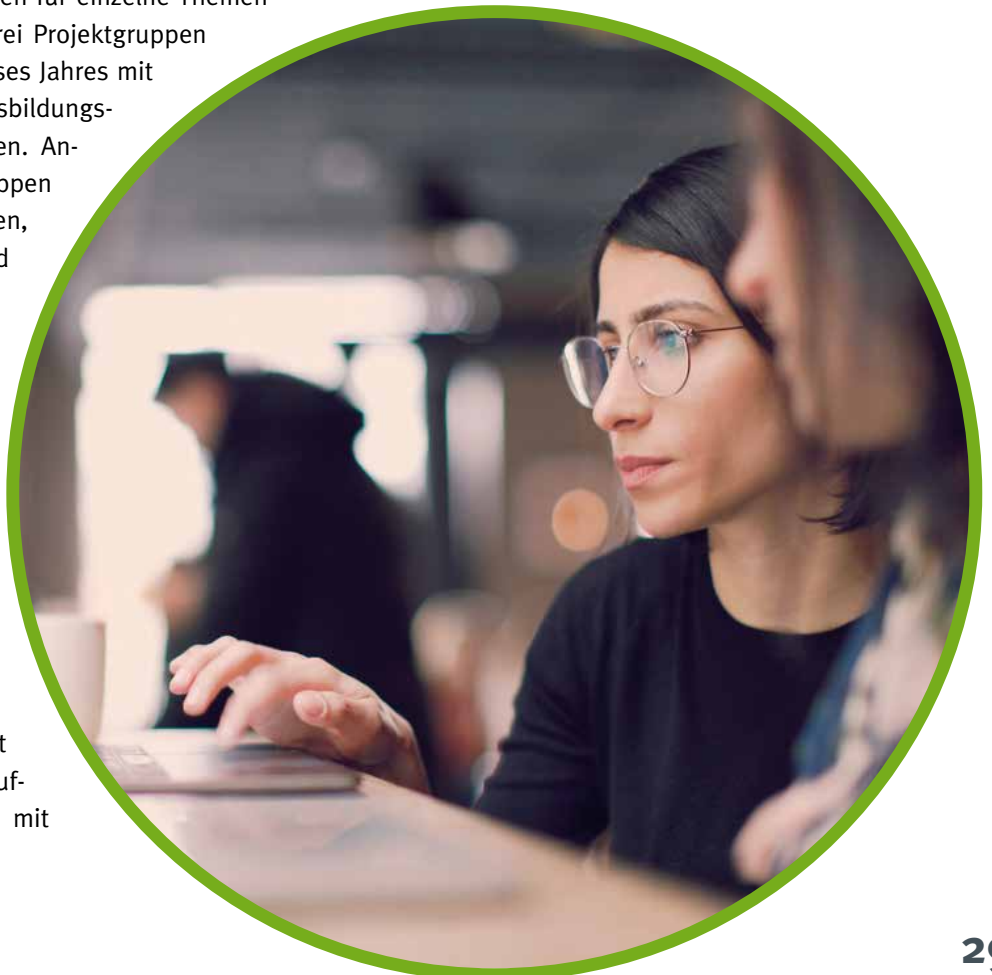
schlussbericht fassen die Ergebnisse und Empfehlungen zusammen. Die Arbeit der

Kommission wird online auf den Seiten des Deutschen Bundestages dokumentiert

(www.bundestag.de/ausschuesse/weitere_gremien/enquete_bb). Die Öffentlichkeit

ist eingeladen, diesen Prozess aufmerksam zu begleiten und sich mit

der Digitalisierung allgemein, mit Ausbildungsbetrieben und mit Berufsschulen, lebensbegleitendes Lernen, Attraktivitätssteigerung, Zu- und Übergänge und für Aus- und Weiterbildungsfinanzierung gebildet. Halbjährliche Zwischenberichte und ein Abschlussbericht fassen die Ergebnisse und Empfehlungen zusammen. Die Arbeit der Kommission wird online auf den Seiten des Deutschen Bundestages dokumentiert (www.bundestag.de/ausschuesse/weitere_gremien/enquete_bb). Die Öffentlichkeit ist eingeladen, diesen Prozess aufmerksam zu begleiten und sich mit



konstruktiven Eingaben an die Mitglieder der Kommission zu wenden. Für ein erstes Resümee ist es noch zu früh. Angesichts der zahlreichen Herausforderungen gilt es jedoch, die Auswirkungen und Chancen der Digitalisierung im Blick zu behalten.

Darüber hinaus befasste sich der Bundestag mit einer Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), der Erhöhung der Berufsausbildungsbeihilfe, der Duldung von in Ausbildung befindlichen Asylbewerberinnen und -bewerbern und der Förderung der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern. Zum Jahresende wird eine spürbare Erweiterung der Förderung von Aufstiegsfortbildungen beraten. Die „Qualitätsoffensive Lehrerfortbildung“ legt nächstes Jahr Schwerpunkte auf Digitalisierung und berufliche Schulen.

Die BBiG-Novelle hat das parlamentarische Verfahren im Bundestag durchlaufen und wird im Falle einer Zustimmung des Bundesrates Anfang 2020 in Kraft treten. Zentrale Punkte

sind die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung (stufenweiser Anstieg von monatlich 515 Euro im Jahr 2020 bis 620 Euro im Jahr 2023 für das erste Lehrjahr) und einheitliche Bezeichnungen für berufliche Fortbildungsstufen (Geprüfte/r Berufsspezialist/in, Bachelor Professional, Master Professional), wobei die etablierten Bezeichnungen weiterhin vorangestellt werden dürfen. Dass Auszubildenden eine angemessene Vergütung zusteht, ist unstrittig und geltende Rechtslage. Wir müssen jedoch zugleich darauf achten, dass Ausbildungsplätze nicht weiter gefährdet werden, weder in kleinen Betrieben noch in Berufen, die Menschen mit geringer Qualifikation oder fehlendem Schulabschluss bislang Einstiegschancen bieten konnten. Wir Freie Demokraten begrüßen das Ansinnen, Bekanntheit und Anerkennung beruflicher Fortbildungsmöglichkeiten durch eine Markenbildung zu steigern. Doch die gewählten Begriffe schaffen aus unserer Sicht mehr Verwirrung und unterlaufen die Eigenständigkeit der beruflichen Bildung. So soll der außerordentlich bekannte und anerkannte „Meister“ zwar erhalten bleiben, aber zugleich künftig auch als „Bachelor Professional“ bezeichnet werden.



Aus Sicht der Freien Demokraten greifen die bisherigen Initiativen zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung viel zu kurz. Der Handlungsbedarf ist enorm. Über 2 Millionen bzw. 14 % der jungen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren in Deutschland haben keinen Berufsabschluss. Die Anzahl der Ausbildungsbetriebe hat mit 20 % einen historischen Tiefstand erreicht. Für besonders leistungsstarke Auszubildende braucht es mehr attraktive, beschleunigte und hochqualifizierende Angebote. In den nächsten 15 Jahren werden rund 60.000 Berufsschullehrerinnen und -lehrer (fast 50 %) aus dem Dienst ausscheiden und ihre Nachfolge ist zur Hälfte noch vollkommen unklar. Anstatt Akteure der beruflichen Bildung in ihrer individuellen Entscheidungsfindung zu stärken, gibt es einen Trend zu weiterer staatlicher Regulierung.

Wir Freien Demokraten setzen uns deshalb für eine breit angelegte Exzellenzinitiative für berufliche Bildung ein: Wir möchten mehr junge Menschen für die berufliche Bildung begeistern, beispielsweise durch verstärkte Informationsangebote auch an Gymnasien und die Öffnung der Begabtenförderungswerke für Talente der beruflichen Bildung. Die Internationalisierung ist auch in der beruflichen Bildung voranzutreiben, zum Beispiel durch den Aufbau einer Austauschagentur für die berufliche Bildung mit leistungsstarken regionalen Umsetzungs- und Beratungsstrukturen – analog zum Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) im Hochschulbereich. Wir möchten die berufliche Bildung fit für den digitalen Arbeitsmarkt machen durch die Gründung eines Zentrums für digitale Berufsbildung, einen bundesweiten Wettbewerb für innovative und praxistaugliche Ideen sowie einen Digitalpakt 2.0 zur langfristigen Finanzierung von IT-Personal, Fortbildungen und digitalen Lernmitteln an Schulen. Aufstiegsmöglichkeiten sollen gestärkt werden durch einen Ausbau des Aufstiegs-BAföG und ein Midlife-BAföG für lebenslanges Lernen. Wir möchten Chancen und Flexibilität im Lebenslauf ermöglichen, indem wir Jugendberufsagenturen flächendeckend ausbauen und Verfahren zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen erweitern. Um dem bestehenden und sich verschärfenden Lehrermangel entgegenzuwirken, setzen wir uns für schnellere Zugangswege zum Berufsschullehrerberuf ein.

Es ist an der Zeit, dass nicht mehr nur über die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung geredet und an einzelnen Stell-schrauben gedreht wird. Es braucht mutige und große Schritte, um die berufliche Ausbildung als eigenständigen, attraktiven Weg weiterzuentwickeln und mehr Bildungschancen für jede und jeden Einzelnen zu schaffen.





Partei ergreifen für die Menschen, die am Rande stehen

Von Bischof Stefan Oster

Dr. Stefan Oster SDB ist Bischof des Bistums Passau und Vorsitzender der Jugendkommission der Deutschen Bischofskonferenz. In seinem Beitrag für ASPEKTE spannt er den Bogen vom jüdisch-christlichen Menschenbild der Bibel bis zur heutigen Jugendpastoral und ruft die kirchliche „Option für die Armen“ in Erinnerung.

„So habe ich eingesehen: Es gibt kein Glück, es sei denn, der Mensch kann durch sein Tun Freude gewinnen“, zitiert Papst Franziskus im Apostolischen Schreiben „Christus Vivit“ aus dem Buch Kohelet in der Bibel (Koh 3,22) und appelliert damit an den Wert von Arbeit im Leben junger Menschen. In unserer Gesellschaft nimmt Arbeit – und vor allem Erwerbsarbeit – einen zentralen Stellenwert ein. So hängt der Zugang zu Gütern mehr denn je von den finanziellen Mitteln ab, die zur Verfügung stehen. Ein Arbeitsplatz versetzt Menschen in die Lage, sich und ihre Familien zu versorgen und somit das Überleben zu sichern. Darüber hinaus erfüllt Arbeit noch weit mehr Funktionen: die Erfahrung von Selbstwert, soziale Einbindung und soziale Sicherheit, die Möglichkeit zur Persönlichkeitsentwicklung und Selbstverwirklichung, Erlangung von Chancengleichheit und gesellschaftliche Integration.

»» **Job oder Arbeit? Beruf oder Berufung?**

Im achten Kapitel von „Christus Vivit“ nimmt Papst Franziskus ganz besonders das Thema Berufung in den Blick und widmet sich in mehreren Absätzen dem Aspekt Arbeit. Er wiederholt, was er schon in der Enzyklika „Laudato si“ betont: „Seit unserer Erschaffung sind wir zur Arbeit berufen. [...] Die Arbeit ist eine Notwendigkeit, sie ist Teil des Sinns des Lebens auf

Ausgehend von der Schöpfungs-idee gilt, dass der Zweck von Arbeit stets der Mensch selber und dessen Menschwerdung bleibt.

dieser Erde, Weg der Reifung, der menschlichen Entwicklung und der persönlichen Verwirklichung.“ Vor diesem Verständnis wird der Anspruch eines jeden auf Lebens-, Entfaltungs- und Beteiligungschancen zu einem Menschenrecht auf Arbeit. Ausgehend von der Schöpfungs-idee gilt,



dass der Zweck von Arbeit stets der Mensch selber und dessen Menschwerdung bleibt. Unabhängig davon, welche Arbeit jemand verrichtet – seien es auch die niedrigsten Dienstleistungen, monotone oder geächtete Arbeit – sie darf niemals den Menschen bestimmen oder seine Würde verletzen. Das konkretisiert Papst Franziskus in „Christus Vivit“ wie folgt: „Die Arbeit ermöglicht es den jungen Erwachsenen, ihren tatsächlichen Bedürfnissen nachzukommen, aber was noch wichtiger ist, den Sinn und die Erfüllung ihrer Träume und Visionen zu suchen.“

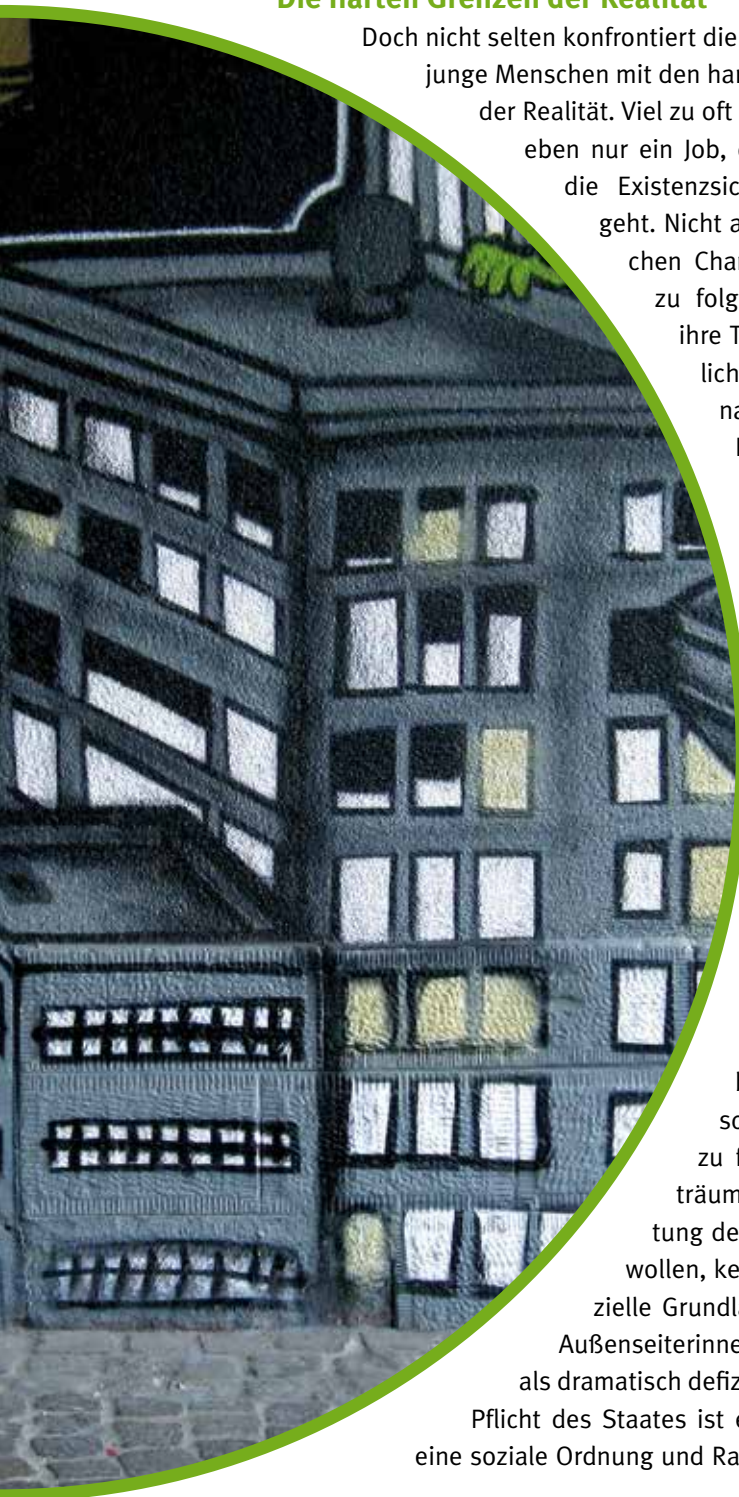
Die harten Grenzen der Realität

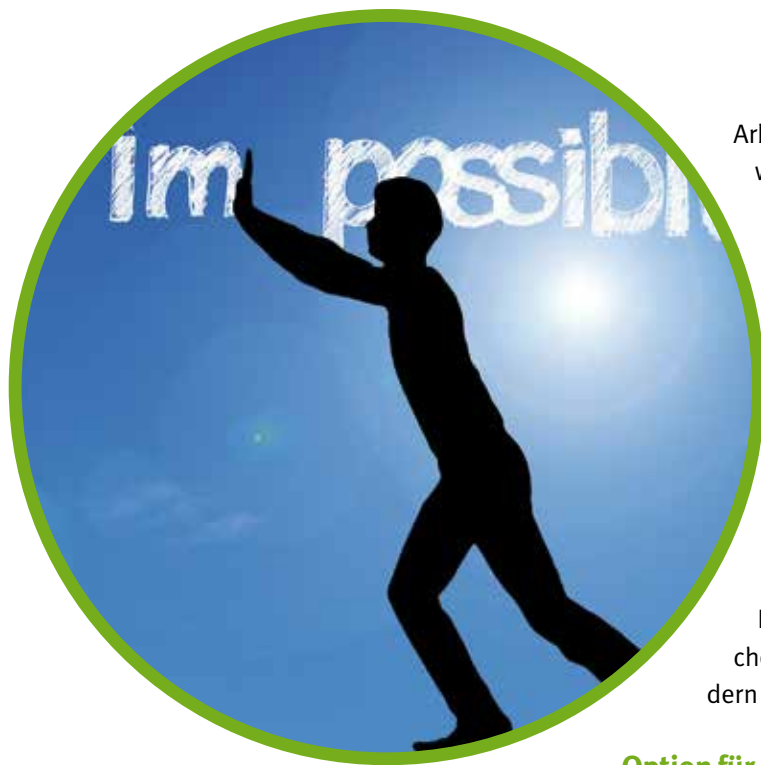
Doch nicht selten konfrontiert die Arbeitswelt junge Menschen mit den harten Grenzen der Realität. Viel zu oft bleibt der Job eben nur ein Job, der nicht über die Existenzsicherung hinausgeht. Nicht alle haben die gleichen Chancen, ihrer Berufung zu folgen. Während die einen ihre Träume und Visionen verwirklichen können, erfahren andere Marginalisierung und Ausgrenzung.

Ein besonders wichtiger und zugleich besonders heikler Moment im Leben eines Menschen ist der Übergang von der Schule in den Beruf. In dieser Übergangsphase stellen sich viele zukunftsweisende Fragen, viele weitreichende Entscheidungen werden getroffen. Nicht immer läuft in dieser Situation alles glatt, viele scheitern und der Weg führt in prekäre Arbeitsverhältnisse. Dabei kann es viele Gründe geben, warum dieser Übergang nicht gelingt: Weil junge Menschen gerade andere Dinge im Kopf haben, sich überfordert fühlen, ihre Möglichkeiten nicht kennen. Andere verfügen nicht über die geforderten Qualifikationen oder Fähigkeiten. Das kann an Defiziten im Schul- und Ausbildungssystem liegen ebenso wie an einem Primat wirtschaftlicher Interessen.

Fehlende Arbeitsmöglichkeiten oder prekäre Arbeitssituationen führen nicht nur zu Armut, sie schränken Menschen darin ein, ein würdevolles Leben zu führen. Ihnen wird die Möglichkeit genommen, zu träumen, sich zu entwickeln und einen Beitrag zur Gestaltung der Gesellschaft zu leisten. Menschen, die obwohl sie wollen, keine Arbeit haben, verlieren oft nicht nur die existenzielle Grundlage, sie werden auch schnell zu gesellschaftlichen Außenseiterinnen oder Außenseitern – und erleben ihr Sozialleben als dramatisch defizitär.

Pflicht des Staates ist es, menschenwürdige Arbeit zu ermöglichen sowie eine soziale Ordnung und Rahmenbedingungen zu schaffen, die das Subjekt der





Arbeit – also den Menschen – in den Mittelpunkt stellen. Dort, wo wir als Kirche Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, bemühen wir uns besonders um diesen Standard. Und dort, wo staatliche Bemühungen nicht ausreichen oder Menschen durch soziale Sicherungsnetze fallen, sind wir als Kirche ebenfalls gefragt. Als Christinnen und Christen treten wir anwaltschaftlich für die Menschen ein, die das aus eigenem Antrieb nicht können. Wir erleben zugleich in vielen Bereichen eine sich durch technologische Entwicklungen rasant verändernde Arbeitswelt, die an bestimmten Stellen Arbeitsplätze obsolet werden lassen – oder aber solche entstehen lassen, die ebenfalls der Menschenwürde nicht gerecht werden. Mit Papst Franziskus sehen wir eine kritische Begleitung solcher Veränderungen nicht nur als Aufgabe der Politik, sondern auch der kirchlichen Jugendpastoral.

Option für diejenigen, die am Rande der Gesellschaft stehen

Als Christinnen und Christen kennen wir das theologische Prinzip der „Option für die Armen“. Das bedeutet, dass wir vorrangig für diejenigen Menschen Partei ergreifen wollen, die am Rande der Gesellschaft stehen. Dabei geht es nicht nur darum, dass wir konkrete Hilfe leisten. Vielmehr rücken wir die Perspektive der Menschen als kritisches Korrektiv in den Mittelpunkt des politischen und sozialen Handelns. Eben dies tun auch die katholischen Einrichtungen der Jugendberufshilfe. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dort füllen den Begriff der christlichen Nächstenliebe mit Leben, in dem sie allen jungen Menschen – unabhängig von deren Status, Herkunft, Geschlecht oder Religion – mit Achtung und Akzeptanz begegnen wollen. Sie schaffen einen Raum, in dem sich Jugendliche als unbedingt angenommen erfahren können, mit all ihren Fähigkeiten und Schwächen. In „Christus Vivit“ ruft Papst Franziskus die jungen Menschen auf, sich nicht von der harten Realität entmutigen zu lassen. Hier ist die Jugendpastoral gefragt: Sie muss sich mit den Jugendlichen zusammen auf den Weg machen, den eigenen Träumen

Gerade die Jugendberufshilfe hat ein besonderes Potenzial, dieses Versprechen an die jungen Menschen einzulösen.

und der eigenen Berufung zu folgen. Es gilt, sie darin zu unterstützen, Perspektiven für das Leben zu entwickeln, die den jeweiligen Fähigkeiten

ten und Ressourcen entsprechen. Erst recht, wenn der Weg dorthin steinig ist. Gerade die Jugendberufshilfe hat ein besonderes Potenzial, dieses Versprechen an die jungen Menschen einzulösen, und wird somit zu einem zentralen Handlungsfeld in der katholischen Jugendarbeit.



Praxis

Die Erörterungen der einführenden Beiträge dieses Heftes und die Standpunkte aus der Meinungsrubrik spiegeln sich auf mehrfache Weise im nun folgenden Praxisteil wider. Die vorgestellten Projekte zeigen exemplarisch auf, wie berufliche Integration beziehungsweise Inklusion mithilfe von Jugendsozialarbeit gelingen kann; lassen aber auch erkennen, wie schwerwiegend sich förderpolitische (Fehl-)Entscheidungen auswirken.

Für Mädchen und junge Frauen, die noch während des Schulbesuchs oder im Übergang von der Schule zum Beruf ein Kind bekommen und darum oft schlechte Chancen auf dem Ausbildungsmarkt haben, macht sich das trägerübergreifende Projekt **„Ab jetzt!“** in Baden-Württemberg stark. An verschiedenen Standorten im „Ländle“ finden Mütter hier Beratung und Begleitung bis zur Aufnahme einer Ausbildung und darüber hinaus.

In Oberhausen-Mitte betreibt das Katholische Jugendwerk **„die kurbel“** mit dem Projektcafé „Reset“ einen niederschweligen Treffpunkt, um mit jungen Menschen ohne Berufsausbildung ins Gespräch zu kommen und ihnen Begleitung beim Einstieg in den Beruf anzubieten.

Mit dem Programm **„Jugend in Arbeit plus“** hat der IN VIA Aachen e.V. ein großes Unterstützungsnetzwerk geknüpft, mit dem sich passgenaue Lösungen für junge Menschen in unterschiedlichsten Lebenslagen entwickeln lassen – junge Alleinerziehende, junge Geflüchtete und viele andere junge Menschen finden hier individuelle Hilfe auf dem Weg zur Berufsausbildung.

Trotz solcher erfolgreichen Praxisbeispiele sind die Leistungen der Jugendberufshilfe sowohl bei Betrieben wie auch in der Politik noch immer nicht bekannt genug. Mit einer neuen Broschüre möchte die BAG KJS das ändern und bietet damit insbesondere auch den Einrichtungen und Trägern auf Ortsebene nützliches Material für die eigene Öffentlichkeitsarbeit. Vorgestellt von **Elise Bohlen**.



AB jetzt! begleitet junge Mütter zur Ausbildung in Teilzeit

Von Franziska Gassenschmidt, Christiane Nübel, Nicole Wegner-Steibe

„Ungelernt sein“ birgt ein enormes Armutsrisiko. Ohnehin fällt es vielen Jugendlichen schwer, den richtigen Ausbildungsberuf zu finden. Noch schwieriger wird die Suche, wenn die Bewerberin sich nach der Arbeit auch um den Nachwuchs kümmern muss. Die Bedenken vieler Unternehmen sind groß und die mit Elternschaft gewonnenen Kompetenzen werden häufig nicht erkannt. Wie das Projekt „Ab jetzt!“ Berufsperspektiven für junge Mütter eröffnet, beschreiben Franziska Gassenschmidt, Christiane Nübel und Nicole Wegner-Steibe in ihrem Beitrag für ASPEKTE.

„AB jetzt! – Alleinerziehende starten mit Teilzeitausbildung in den Beruf“ ist ein Kooperationsprojekt von Trägern der LAG KJS, dazu gehören IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit mit den Diözesanverbänden Freiburg und Rottenburg-Stuttgart an den Standorten Baden-Baden, Waldshut und Ulm, der Förderband e.V. in Mannheim im Rhein-Neckar-Kreis an den Standorten Sinsheim, Weinheim und Schwetzingen sowie das Kolping Bildungswerk e.V. in Tauberbischofsheim mit Standort Buchen im Neckar-Odenwald-Kreis.

In dieser Trägerkonstellation läuft AB jetzt! seit 2012 und wird derzeit – in modifizierter Form – bis Ende 2020 als „AB jetzt! III“ durch das Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Die Träger- und Koordinationsfunktion liegt bei IN VIA in der Erzdiözese Freiburg e. V.

Während der gesamten Laufzeit konnten bisher an allen fünf Standorten insgesamt 444 Frauen begleitet werden. Im laufenden Projekt sind derzeit 48 Teilnehmerinnen (Stand Dez. 2018). Seit 2012 haben 121 Frauen unter 25 Jahren (27 %) am Projekt teilgenommen.

Bis Dezember 2018 konnten 104 Frauen in eine Teilzeit- oder Vollzeitausbildung, 8 in eine Umschulung sowie 9 in eine schulische Qualifizierung vermittelt werden. 42 Frauen haben eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung begonnen. Die derzeitigen Teilnehmerinnen sind weitestgehend vermittelt und befinden sich gerade in der Phase der Berufsschulvorbereitung. Ihre Teilnahme abgebrochen haben bisher insgesamt

102 Frauen (23 %), in der Hauptsache aus familiären oder gesundheitlichen Gründen.

Die Berufswahl erfolgt meist gendertypisch im sozialen, medizinischen oder kaufmännischen Bereich, hier vor allem in den Berufen Verkauf, Altenpflege, Kinderpflege/Erzieherin, (zahn)medizinische Fachangestellte und Kauffrau für Büromanagement. Einen handwerklichen oder technischen Beruf haben 15 Frauen ergriffen, darunter die Berufe Werkzeugmechanikerin, Schreinerin und KFZ-Mechatronikerin.

Viele der ratsuchenden Frauen stehen vor großen Hürden, beispielsweise der Organisation der Kinderbetreuung. Auch hier unterstützt das Projekt, damit die Frauen mit ihrer Ausbildung starten können. Neben der Beratung und Begleitung, Kompetenzfeststellung und Bewerbungstraining kommt auch der Vorbereitung auf die Berufsschule eine hohe Bedeutung



zu. Falls notwendig, können die Frauen zudem während der ersten Monate in der Ausbildung nachbetreut werden. Als zentrale Methode steht vor allem das Einzelcoaching im Mittelpunkt. Daneben gibt es Seminare und Gruppenangebote, die zusätzlich zur inhaltlichen Komponente eine Vernetzung der Frauen untereinander bewirken, so dass ein eigenes Unterstützungssystem entsteht. Durch kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit konnte in den vergangenen Jahren der Bekanntheitsgrad von Teilzeitausbildung bei Betrieben erhöht werden. Dennoch sind viele Betriebe nach wie vor zurückhaltend, was die Ausbildung im Teilzeitmodell betrifft. Der Kooperationsverbund engagiert sich im Netzwerk Teilzeitausbildung in Baden-Württemberg.

Lisa ist 23 Jahre alt und hat durch „AB jetzt! III“ ihren ersten Ausbildungsplatz gefunden.

Sie ging auf das Gymnasium, als sie unerwartet schwanger wurde und die Schule abbrechen musste. Mittlerweile ist ihre Tochter 6 Jahre alt und geht bald zur Schule. Vor zwei Jahren hat Lisa das berufliche Gymnasium besucht, um das Abitur nachzuholen. Nach einem Jahr musste sie das Gymnasium aber wieder verlassen, da es auf Dauer nicht machbar war, jeden Tag bis 17 Uhr zur Schule zu gehen und gleichzeitig Haushalt und Kind unter einen Hut zu bringen. Mit dem Abgangszeugnis hat sie nun aber die Mittlere Reife erworben und kam mit dem Wunsch, sich damit auf einen Ausbildungsplatz zu bewerben, ins Projekt „AB jetzt!“. Zunächst ging es darum herauszufinden, was der richtige Bereich für Lisa ist. Über das Projekt „AB jetzt!“ konnte sie ein Praktikum bei der Daimler AG machen, danach war sie sich sicher: „Ich möchte in den technischen Bereich!“. Lisa hat sich bei der Daimler AG auf einen Ausbildungsplatz in Teilzeit beworben und es hat geklappt!

Unterstützung erhielt sie durch „AB jetzt!“ bei der Berufsorientierung, beim Schreiben von Bewerbungen und bei der Vorbereitung auf

Einstellungstest und Vorstellungsgespräch. Lisa hält mittlerweile stolz ihren Ausbildungsvertrag in der Hand. 30 Stunden wird sie in der Woche inklusive Berufsschulunterricht arbeiten. Für die Auszubildenden in Teilzeit wurde im Unternehmen eine Gleitzeitregelung geschaffen. Lisas Tochter wird ab September in eine Ganztagschule gehen, damit sind die Arbeitszeiten abgedeckt. Lisa freut sich auf die Ausbildung und bereitet sich nun auch inhaltlich im berufsschulvorbereitenden Unterricht durch das Projekt auf die Ausbildung vor.

Für die Auszubildenden in Teilzeit wurde im Unternehmen eine Gleitzeitregelung geschaffen.



Das Projektcafé Reset der „kurbel“ Oberhausen

Das Modellprojekt nach §16h des SGB II

Von Frank Janßen

Das Katholische Jugendwerk Oberhausen – die „kurbel“ – ist ein traditionsreicher Anbieter sozialer Projekte und Maßnahmen. Das Angebot richtet sich besonders an Jugendliche im Übergang von der Schule zum Beruf und an erwachsene Arbeitssuchende mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, inzwischen aber auch an Schulkinder und ihre Familien. Prokurist Frank Janßen von der Bereichsleitung Jugend gibt für ASPEKTE einen Einblick in die Arbeit des Projektcafés Reset und zeigt, wie Jugendberufshilfe auch in einem stark benachteiligten Quartier junge Menschen niederschwellig erreichen und erfolgreich unterstützen kann.

Eine Vielzahl von Hindernissen kann jungen Menschen auf den Weg ins selbstständige Erwachsenenleben begegnen. Sie reichen von Konflikten innerhalb der Familie über Schwierigkeiten im Schul- oder Berufsleben bis hin zu Erkrankungen und Mobbing- oder Gewalterfahrungen. Während die einen diese Krisen gestärkt hinter sich lassen können, verlieren andere den Boden unter den Füßen. Es folgen erste Brüche im schulischen oder beruflichen Werdegang der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Nach andauernden Misserfolgserlebnissen ziehen sich diese jungen Menschen allmählich aus dem gesellschaftlichen Leben mit seinen Verpflichtungen zurück; der Kontakt zum Hilfe- und Fördersystem bricht ab. Ohne Hilfe haben diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen jedoch kaum eine Chance, die Anbindung an die Gesellschaft wieder zu finden.

Mit der Einführung des §16h im Jahr 2017 hat der Gesetzgeber eine weitere Öffnung des Sozialgesetzbuches II an der Schnittstelle zur Jugendhilfe für junge Menschen unter 25 Jahre vorgenommen und den Beratungsauftrag gestärkt. Er schafft nun die Möglichkeit, die Betreuungsangebote niederschwelliger anzulegen und zu intensivieren.

Hier setzen das Jobcenter in Oberhausen und das Katholische Jugendwerk – die kurbel mit dem Modellprojekt Projektcafé Reset in Oberhausen an. Das Projektcafé Reset startete im Oktober 2017 mit Räumlichkeiten in der Styrumer Straße in Oberhausen-Mitte. Der Stadtteil ist durch einen hohen Leerstand der Geschäftsräume geprägt und hat im Gegensatz zur Gesamtstadt eine hohe Arbeitslosenquote, woraus der hohe Anteil der Transferleistungsempfängerinnen und -empfänger resultiert. Der Standort ist zentral zum Hauptbahnhof gelegen sowie fußläufig zum örtlichen Rotlichtviertel.

Die Zielgruppe stellen schwer zu erreichende junge Menschen unter 25 Jahren dar, die bereits im Leistungsbezug sind, jedoch durch das Jobcenter und durch andere Hilfe- und Unterstützungsangebote nicht erreicht werden können. Gehäufte Meldeversäumnisse, zunehmende Sanktionierungen (auch bis auf 0,00 Euro), Angabe von postalischen Meldeadressen, Verhaltensauffälligkeiten im Kontakt oder lang andauernde Antragsverfahren, die auf fehlende Mitarbeit der Kundinnen und Kunden beruhen, können dafür Anzeichen sein. Erstmalig können auch Menschen, die sich noch nicht im Leistungsbezug befinden, jedoch einen gesetzlichen Anspruch auf Leistungen haben, erreicht werden.

Aufgrund von multiplen Problemlagen scheint für die jungen Menschen die gesellschaftliche Teilhabe,



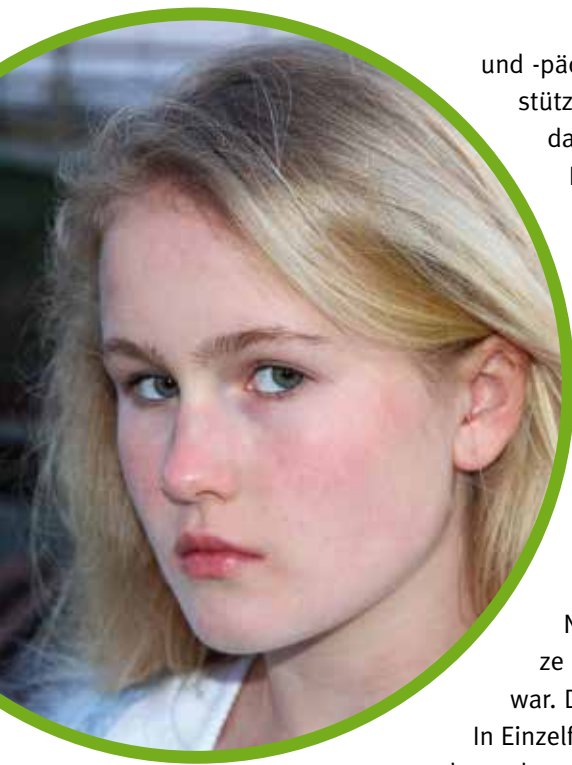
verbunden mit einer Integration in die Ausbildungs- und Arbeitswelt, häufig unmöglich. Das Projektcafé Reset setzt in den Beratungen hier niederschwellig an. Die offenen Räumlichkeiten mit einer Kochmöglichkeit und einer Sitzzecke dienen den jungen Menschen als Anlaufstelle. Es wird Ihnen die Möglichkeit geboten, sich in Ruhe aufzuhalten, soziale Kontakte zu knüpfen oder sich einfach nur zu verpflegen. Duschmöglichkeiten sowie das kostenlose Nutzen einer Waschmaschine mit Trockner runden das Angebot ab. In akuten Krisen gefangen, nutzen einige junge Menschen dieses Angebot fast täglich, um die eigenen Grundbedürfnisse stillen zu können. Geprägt durch negative Erfahrungen mit verschiedenen Hilfe-einrichtungen oder Fördermaßnahmen in der Vergangenheit, zeigen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen sich häufig misstrauisch bis ablehnend. Innerhalb des Cafégeschehens, im beratungsfernen Kontext, können die Mitarbeitenden zu den jungen Menschen erste Kontakte knüpfen und ohne Druck diese intensivieren. In Verbindung mit dem offenen Treff stellt die mobile, aufsuchende Arbeit einen wichtigen Aspekt in der niederschweligen Beratungsarbeit dar. Für die jungen Erwachsenen und deren Peer-Group erhalten die gemeinsam genutzten Treffpunkte eine massive Bedeutung in ihrem Rückzug aus dem gesellschaftlichen Leben. So sind die Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Sozialräumen unterwegs, um mögliche Teilnehmende anzusprechen oder bereits bekannte junge Menschen, die länger abwesend waren, aufzusuchen. Das Vorhandensein eines Beratungsbusses ermöglicht mobile Beratungen auf neutralem Boden, die von den Teilnehmenden häufig als Zeichen echten Interesses gewertet werden und gleichzeitig Neugier für das ungewohnte Beratungskonzept wecken.



In Verbindung mit dem offenen Treff stellt die mobile, aufsuchende Arbeit einen wichtigen Aspekt in der niederschweligen Beratungsarbeit dar.

In der Stärkung der vertrauensvollen Arbeitsbeziehung fällt es den jungen Menschen leichter, sich zu öffnen und den Beratungsprozess anzunehmen und selbst zu gestalten. In den individuellen Beratungen erhält der junge Mensch die Chance, neu zu starten, die „Reset“-Taste zu drücken. Die multiplen Problemlagen sind vielseitig und individuell verschieden. Gehemmt durch eine vorhandenen Wohnungs- oder Obdachlosigkeit, häufig mit einer hohen Schuldenproblematik verbunden, zeigen die jungen Menschen eine große Resignation und eine emotionale Labilität, die sich in psychische Problemlagen und/oder Suchtverhalten steigern kann. Hierfür steht den jungen Menschen ein Team aus Sozialpädagoginnen





und -pädagogen, einer Psychologin und hauswirtschaftlichen Mitarbeitenden unterstützend zur Seite, um gemeinsam die vorhandenen Problemlagen anzugehen und daran zu arbeiten.

Die sozialpädagogischen Mitarbeitenden verstehen sich hier als „Lotze und Unterstützerin“ und erarbeiten gemeinsam mit den jungen Menschen Wege und Strategien, um die Negativspirale stoppen zu können. Gemeinsam werden Problemfelder aufgegriffen und nach Dringlichkeit priorisiert. Gleichzeitig liegt der Fokus auf der Selbstbestimmung der Teilnehmenden, um sie im Aufbau notwendiger eigener Kernkompetenzen zu unterstützen.

Der junge Mensch wird in seiner Eigenständigkeit gefördert. Dabei sind den Mitarbeitenden in der Unterstützung keine Grenzen gesetzt: Von der Begleitung zu Ämtern/Behörden oder Gerichtsterminen bis hin zu der Möbelbeschaffung beim Erstbezug der eigenen Wohnung. Das Projektcafé Reset-Team greift bei der Unterstützung auf das große Netzwerk Oberhaus zurück und findet, je nach Problemlage, neue Netzwerkpartner.

Nun befindet sich das Projektcafé Reset im zweiten Projektjahr und bietet Plätze für 19 junge Menschen, nachdem das Projekt 2017 mit 12 Plätzen gestartet war. Die Teilnahmedauer innerhalb des Arbeitszeitraums variiert individuell stark.

In Einzelfällen zeigt sich eine kurzzeitige Wegbegleitung als ausreichend und die Teilnehmenden streben nach den akuten Kriseninterventionen selbstständig die Eingliederung ins Berufsleben an. Andere, die besonders durch psychische Problemlagen oder gesundheitlich eingeschränkt sind sowie hohe Defizite in den Kernkompetenzen mitbringen, benötigen häufig eine intensivere Unterstützung. Die Überleitung an weitere Hilfe- und Unterstützungsangebote sind häufig notwendig, um eine kontinuierliche Unterstützung zu gewährleisten.

Auch nach Ende der Maßnahmen verschwinden die jungen Menschen nicht gänzlich von der Bildfläche des Projektcafé Reset-Teams. Der offene Treff gibt ihnen in späteren Krisensituationen die Möglichkeit, Ansprechpersonen zu finden. Ziel ist es, die jungen Menschen zu unterstützen, nicht in alte Verhaltensmuster zurück zu verfallen.

Auch nach Ende der Maßnahmen verschwinden die jungen Menschen nicht gänzlich von der Bildfläche.

Resümierend aus der Erfahrung in

der Arbeit mit der Zielgruppe ist festzuhalten, dass jeder junge Mensch seinen „Rucksack“ mit Problemfeldern mitbringt, jeder junge Mensch ist anzunehmen in seiner Art und Weise, seinem Tempo und seiner kognitiven Möglichkeiten.

Gemeinsam mit einem für das Reset-Projekt gewonnen Medienpädagogen werden die Entwicklungen und die Veränderungen filmisch dokumentiert. Hierbei spielt die Beteiligung der Jugendlichen eine entscheidende Rolle.

20 Jahre „Jugend in Arbeit“:

Ein erfolgreiches Programm zur beruflichen Integration junger Menschen

Von Andrea Gillessen de Pomareda

Die Initiative „Jugend in Arbeit plus“ des Landes NRW trägt seit 20 Jahren zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit junger Erwachsener und Jugendlicher bei. Ein gewachsenes Netzwerk zahlreicher Akteure, bestehend aus Jobcenter, Arbeitsagentur, Kammern, Beratungsstellen, Arbeitgebern und sozialen Einrichtungen hilft jungen Menschen dabei, eine langfristige berufliche Perspektive zu finden. Zum großen Bedauern der Beteiligten wird diese Initiative zum 1. Januar 2019 eingestellt. Im Rückblick auf eines der erfolgreichsten Programme zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit zeigt Andrea Gillessen de Pomareda, Sozialarbeiterin bei der Jugendberufshilfe IN VIA Aachen e.V., wie unterstützend das flankierende Programm „Jugend in Arbeit plus“ für viele junge Menschen war und ist, die ansonsten kaum eine realistische Chance auf dem Arbeitsmarkt gehabt hätten.

Durch zahlreiche Alleinstellungsmerkmale unterscheidet sich das Programm deutlich von klassischen Maßnahmen. Durch einen flexiblen und zeitnahen Beratungsprozess und die enge Kooperation mit den Kammern wird die Nähe zum Arbeitsmarkt gewährleistet. Teilnehmende werden in ihrer Individualität betrachtet und unbürokratisch begleitet. Das Programm bietet differenzierte Starthilfe für Interessierte mit unterschiedlichsten Qualifikationen und leistet nachhaltige Betreuung über die Vermittlung hinaus. Durch einen sozialpädagogischen, ganzheitlichen Ansatz wird die Integrationsfähigkeit des und der Einzelnen gefördert. Die pädagogische Betreuung ist daher ein unverzichtbares Element des Programms.

IN VIA Aachen e.V. ist seit mehr als 12 Jahren Teil des Netzwerkes und nutzt die Zusammenarbeit mit allen Akteurinnen und Akteuren intensiv, um optimale Beratungs- und Betreuungsangebote für jede und jeden Einzelnen zu gewährleisten. Unser Ziel war und ist es, langfristige berufliche Perspektiven für alle Teilnehmenden zu erarbeiten, um eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Die zwei folgenden Beispiele zeigen stellvertretend, wie wertvoll das Programm für viele war. Fragt man Frau S., junge alleinerziehende Mutter zweier Kinder, wie ihre beruflichen Perspektiven vor der Teilnahme am Programm ausgesehen haben, winkt sie ab. Sie sei sehr enttäuscht gewesen, weil man sie lediglich mit 450-Euro-Jobs versorgt habe. Eine echte Perspektive sei daraus nie entstanden. Man habe ihr als junger Mutter auch nicht viel zugetraut. Erst nach einer intensiven Beratungsphase und dem Einbeziehen der Handwerkskammer Aachen konnte sie ein Praktikum in einer Metzgerei beginnen. Sie konnte überzeugen und ist heute im zweiten Lehrjahr einer Teilzeitausbildung zur Fleischerei-Fachverkäuferin.



„Ohne das Programm hätte ich nie eine Ausbildung beginnen können“, so Frau S.

Durch die Betreuungsleistung von IN VIA und der Kammer zeigte sich der Arbeitgeber bereit, auf die Situation der jungen Mutter Rücksicht zu nehmen,

so dass beiden weitergeholfen werden konnte. Bewerbung, Praktikum, Ausbildung. Das alles verlief völlig unbürokratisch. „Ohne das Programm hätte ich nie eine Ausbildung beginnen können“, so Frau S.

Herr K., junger Flüchtling aus Mali: isoliert von seiner Familie mit zahlreichen persönlichen Problemen, immer die Angst im Nacken, abgeschoben zu werden. Diese psychische Belastung, Sprachbarrieren und große Schwierigkeiten, sich am ersten Arbeitsmarkt zu behaupten, hatten ihn vollkommen entmutigt. Obschon er durch eine engagierte Patin begleitet wurde, gelang erst durch die ganzheitliche Betreuung die Integration in ein Arbeitsverhältnis. Heute ist er Auszubildender in einem Aachener Malerbetrieb. Jetzt läuft es sehr gut. Aber es war ein schwieriger Prozess, dieses Ziel zu erreichen. In anderen Betrieben gab es zuvor viele Probleme. Aber durch einen langen Beratungsprozess und die ständige Begleitung durch IN VIA und die Kammer konnte es letztendlich zu einer erfolgreichen Zusammenführung von Teilnehmer und Arbeitgeber kommen.

Diese beiden Beispiele lassen exemplarisch erkennen, wie wichtig eine sozialpädagogische Betreuungsleistung für junge Menschen ist, die ohne Hilfe keinen Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Teilnehmende, die sich durch Vorbildung, Alter, Kultur, Geschlecht und familiäre Bedingungen unterscheiden, haben eines gemeinsam, sie haben das Recht auf gesellschaftliche Partizipation und individuelle Entwicklung. Das Programm „Jugend in Arbeit plus“ als wichtiges Element der Jugendberufshilfe bei IN VIA Aachen e. V. konnte viele Jahre dazu beitragen, dieses Recht zu verwirklichen

Die Vermittlungszahlen der letzten Jahre zeigen, dass zahlreiche Teilnehmende in den ersten Arbeits-/Ausbildungs-

markt integriert werden konnten, die kaum integrierbar schienen. Häufig wurde die Ausbildungsfähigkeit erst durch den persönlichen Beratungsprozess erkannt. Darüber hinaus nahmen andere zunächst eine geringfügige Beschäftigung auf oder fanden durch das Programm den richtigen Arbeits- oder Studienplatz oder konnten ermutigt werden, ihre Schulausbildung fortzusetzen. All das trug zu verbesserten beruflichen Chancen bei. Durch eine Wiederaufnahme ins Programm, z. B. nach Kündigung oder Befristung konnten einige Teilnehmende sofort wieder vermittelt werden, ohne dass sie erneut in den Leistungsbezug fielen.

Es ist bedauerlich, dass durch die Entscheidung der Landesregierung NRW, dieses Programm nicht fortzusetzen, künftig diese wichtige Unterstützungsleistung fehlen wird und viele passgenaue Vermittlungen dadurch entfallen werden. Leidtragende sind vor allem junge Menschen, die auf diese Hilfe angewiesen sind.

Häufig wurde die Ausbildungsfähigkeit erst durch den persönlichen Beratungsprozess erkannt.

Keine und keiner darf verloren gehen!

BAG KJS veröffentlicht Broschüre zur Jugendberufshilfe

Von Elise Bohlen

Zur Praxis der Jugendberufshilfe gehört auch, ihr Leistungsspektrum und ihre Arbeitsprinzipien sichtbar zu machen. Elise Bohlen fasst für ASPEKTE zusammen, welche Forderungen die Jugendberufshilfe an Politik und Gesellschaft erhebt, und stellt eine aktuelle Broschüre vor, mit der die Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e. V. auch örtliche Träger und Einrichtungen in deren Öffentlichkeitsarbeit unterstützt.

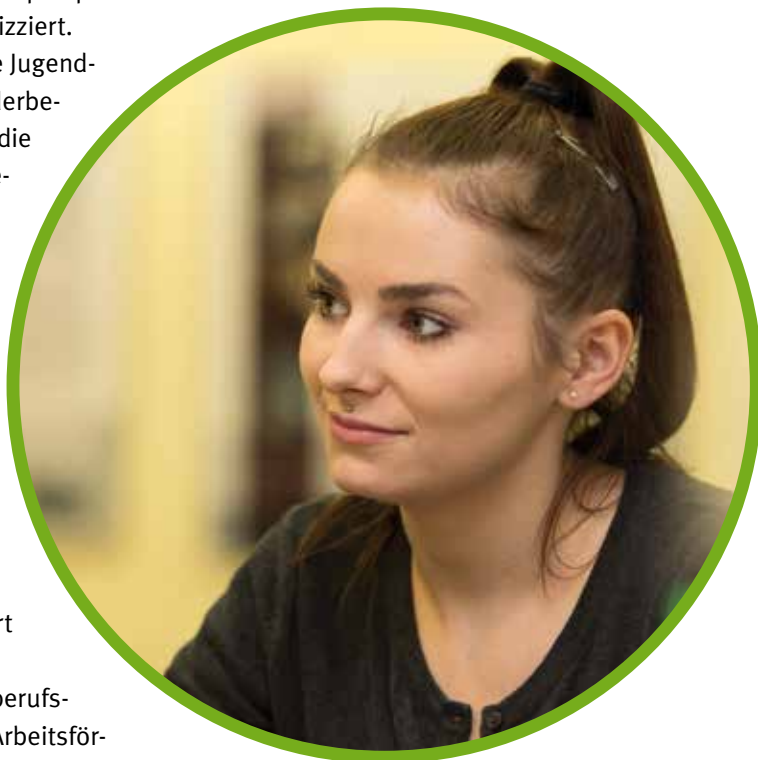


Die Jugendberufshilfe ist und bleibt mit ihrer Expertise ein unverzichtbarer Akteur im Übergang von der Schule in den Beruf. Im Mittelpunkt steht die Förderung der Persönlichkeit und Entwicklung des jungen Menschen. Gerade benachteiligte und beeinträchtigte junge Menschen sind, bedingt durch ihre Ausgrenzungserfahrungen und wiederholten Misserfolgserlebnisse, auf Beständigkeit, Verlässlichkeit und vor allen Dingen auf Beziehungen mit Personen angewiesen, die sie stärken und vertrauensvoll an ihrer Seite stehen. Die Fachkräfte in der Jugendberufshilfe selbst sind der Schlüssel zu gelingenden Förderprozessen: als Vermittlerin oder Vermittler von Kompetenzen, als verlässliche Bezugsperson, als sozialpädagogische Begleitung und als Türöffner zu Unternehmen.

Die Leistungen der Jugendberufshilfe beschreibt die Imagebroschüre „Weil Jugend Zukunft verdient. Jugendberufshilfe in katholischer Trägerschaft“ eindrücklich anhand von konkreten Beispielen junger Menschen. Berufliche Orientierung, Zugänge in Ausbildung, sozialpädagogische Begleitung und ganzheitliche Beratung bei der Entwicklung von Berufs- und Lebensperspektiven als zentrale Elemente der Jugendberufshilfe werden hier skizziert. Zudem sind politische Forderungen formuliert, denn die Jugendberufshilfe ist mehr denn je geprägt durch fragile Förderbedingungen und Finanznot. Ein zentrales Anliegen ist es, die Rahmenbedingungen im Handlungsfeld der Jugendberufshilfe zu verbessern, die im Sozialgesetzbuch VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) im Kontext des § 13 Jugendsozialarbeit verankert ist.

Die Jugendämter sind zwar in der Verantwortung, in diesem Feld der Kinder- und Jugendhilfe in die Zukunft junger Menschen zu investieren. Die Ausgaben der Kinder- und Jugendhilfe für die Jugendsozialarbeit stagnieren aber seit Jahren auf sehr niedrigem Niveau, der Kinder- und Jugendhilfereport 2018 weist einen Anteil von 1,3 % der Gesamtausgaben für die Jugendsozialarbeit aus (vgl. Kinder- und Jugendhilfereport 2018. Opladen/Berlin/Toronto 2019).

In größerer Anzahl setzen die Einrichtungen der Jugendberufshilfe berufsfördernde Maßnahmen über das SGB III (Arbeitsförderung) im Rahmen öffentlich ausgeschriebener Arbeitsmarktdienstleistungen um. Dabei zeigen die Erfahrungen, dass der Preis – und nicht die



Qualität – das entscheidende Kriterium bei der Vergabe bildet. Weil die Kosten nicht mehr gedeckt werden können, steigen zunehmend erfahrene Träger aus. Eine besorgniserregende Entwicklung, weil dabei auch bewährte (sozial)pädagogische, ganzheitliche Förderansätze auf der Strecke bleiben.

»» **Weil Jugend Ausbildung verdient**

Bildungsgerechtigkeit und Ausbildungswege, die allen jungen Menschen, unabhängig von Herkunft und Status ihrer Familien, Teilhabe und Chancengleichheit ermöglichen, sind zentrale gesamtgesellschaftliche Aufgaben. Diesem Ziel ist entsprechend ihres gesetzlichen Auftrags auch die öffentliche Jugendhilfe verpflichtet – durch verlässliche sozialpädagogische Förderangebote. Eine Förderung der Infrastruktur von Angeboten der Jugendsozialarbeit, und speziell auch der Jugendberufshilfe, ist dafür notwendig.

»» **Weil jeder junge Mensch ein Recht auf Förderung hat**

Gerade Angebote, die nicht die unmittelbare berufliche Integration als Förderziel haben, fehlen. Genau diese benötigen junge Menschen mit komplexen Problemlagen wie z. B. psychischen Beeinträchtigungen, Wohn- und Schuldenproblemen oder Suchtproblematiken, zur Stabilisierung ihrer Lebenssituation. Denn dies ist Voraussetzung dafür, überhaupt den Weg in eine Ausbildung gehen zu können. Die Jugendhilfe ist gefordert, eine kontinuierliche Angebotsstruktur zu finanzieren. Über das SGB VIII hinaus ist das Recht auf berufsbezogene Förderung auch im Bundesteilhabegesetz § 49, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, verankert.

»» **Weil Jugendberufshilfe inklusiv denkt**

Inklusion heißt: Allen jungen Menschen müssen die Hilfen gewährt werden, die sie zu ihrer individuellen Entwicklung und zur Überwindung von Hürden bei ihrer beruflichen Integration brauchen. Nicht die Jugendlichen müssen zu den Angeboten passen, sondern die Angebote müssen den Bedarfen der Jugendlichen folgen. Die Jugendberufshilfe leistet dies in vielen wegweisenden Projekten und Angeboten, etwa in der Assistierten Ausbildung mit einer passgenauen Assistenz- und Unterstützungsstruktur, die sich am individuellen Bedarf ausrichtet.

»» **Weil Jugendberufshilfe Kontinuität braucht – § 13 Jugendsozialarbeit stärken**

Ein breiter politischer Diskurs zur Gestaltung existenzsichernder Rahmenbedingungen für die Jugendberufshilfe ist überfällig. Es bedarf einer dauerhaften finanziellen Ausstattung der Jugendsozialarbeit nach § 13 SGB VIII in allen Jugendamtsbezirken. Nur dann können die Einrichtungen ihre wichtige Aufgabe, die Förderung gesellschaftlicher und beruflicher Teilhabe junger Menschen, auch zukünftig umsetzen. Die Länder stehen ebenfalls in der Pflicht (vgl. § 82 Abs. 2 SGB VIII). Diese haben auf einen gleichmäßigen Ausbau der Einrichtungen und Angebote hinzuwirken und die Jugendämter bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen.



Die Broschüre ist online zu beziehen auf der Website www.bagkjs.de bzw. unter diesem Link:
<https://www.bagkjs.de/bestellung-der-broschuere-weil-jugend-zukunft-verdient/>

Dort besteht ferner die Möglichkeit, einen individuell gestalteten Einleger für die Selbstdarstellung der jeweiligen Einrichtung zu bestellen.



Der Herausgeber

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e. V. ist ein Zusammenschluss katholischer bundeszentraler Organisationen und Landesarbeitsgemeinschaften. Sie tritt auf Bundesebene anwaltschaftlich für die Belange junger Menschen ein. Dazu arbeitet sie mit Personen und Institutionen aus Kirche, Staat, Politik, Wirtschaft und Verbänden zusammen. Sie nimmt aktiv am wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Diskurs teil und leistet gleichzeitig in partnerschaftlicher Zusammenarbeit einen Beitrag zur zukunftsorientierten Gestaltung unserer Gesellschaft.

Die Mitgliedsorganisationen der BAG KJS

Bundeszentrale Organisationen

- Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) – Bundesstelle e. V., Düsseldorf
- Deutscher Caritasverband e. V., Freiburg
- Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos, München
- IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit – Deutschland e. V., Freiburg
- Katholische Arbeitsgemeinschaft Migration (KAM), Freiburg
- Kolpingwerk Deutschland – Bundesverband, Köln
- Sozialdienst katholischer Frauen (SkF) Gesamtverein e. V., Dortmund
- Verband der Kolpinghäuser e. V., Köln



Landesarbeitsgemeinschaften

- Katholische Arbeitsgemeinschaft für Jugendsozialarbeit Baden-Württemberg, Freiburg
- Katholische Jugendsozialarbeit Bayern, München
- Katholische Landesarbeitsgemeinschaft für Jugendsozialarbeit Berlin/Brandenburg, Berlin
- Katholische Jugendsozialarbeit Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland, Trier
- Katholische Jugendsozialarbeit Nord gGmbH, Hannover
- Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit Nordrhein-Westfalen e. V., Köln
- Landesarbeitsgemeinschaft der Katholischen Jugendsozialarbeit für Thüringen e. V., Erfurt

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Gefördert vom Bundesministerium für
Familie, Senioren, Frauen und Jugend