

Passungsprobleme: Ausbildungsförderung und flexible Unterstützung im Regelsystem



FRANK NEISES
Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Übergänge in Ausbildung und Beruf, Berufsorientierung, Berufsorientierungsprogramm« im BIBB

Angesichts zunehmender Passungsprobleme werden im Beitrag Interessen unterschiedlicher Akteure und Logiken am Ausbildungsmarkt beschrieben. Mit dem Ziel, Betriebe und Jugendliche bei der Anbahnung und im Verlauf einer Ausbildung im Regelsystem besser zu unterstützen, werden Praxisansätze betrachtet, die auf die veränderten Herausforderungen reagieren. Daraus ergeben sich Anforderungen auf verschiedenen Ebenen sowie Prinzipien für einen gelingenden Interessenausgleich, die abschließend benannt werden.

Strukturelle Probleme bei Passung von Angebot und Nachfrage

Die Situation am Ausbildungsmarkt ist gekennzeichnet durch zunehmende Passungsprobleme (vgl. MATTHES/ULRICH 2016): Immer häufiger scheint es zwischen den angebotenen Ausbildungsplätzen bzw. -berufen und den Kompetenzen und Neigungen der jungen Menschen nicht zu »passen«. Es drängt sich die Frage auf, ob diese Passung hergestellt werden kann oder hier reine Gesetzmäßigkeiten des Marktes wirken. Während es relativ viele Erkenntnisse zu den Risikogruppen und Selektionsprozessen bei den jungen Erwachsenen gibt, sind Risikomerkmale von Betrieben mit Besetzungsproblemen bislang wenig systematisch erforscht. Bekannt ist, dass die Besetzungsschwierigkeiten in bestimmten Betriebsformen häufiger anzutreffen sind, so bleibt beispielsweise bei Kleinstbetrieben (bis 19 Mitarbeitende) circa jede dritte Ausbildungsstelle unbesetzt (vgl. TROLTSCH 2015).

Bei der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen, die einen Wechsel oder Abbruch markieren können, variiert die Quote bei den Berufen zwischen knapp vier Prozent und über 50 Prozent. Hohe Lösungsquoten finden sich vor allem in den primären Dienstleistungen (in Bereichen wie Reinigen, Bewirten, Lagern oder Verkauf). Von den zehn Berufen, die die höchste Vertragslösungsquote aufweisen, haben fünf zugleich die größten Besetzungsschwierigkeiten (vgl. MATTHES/ULRICH 2016; Bundesinstitut für Berufsbildung 2015). Solche Ergebnisse deuten darauf hin, dass in bestimmten Branchen und Berufen von strukturellen Schwierigkeiten hinsichtlich Gestaltung und Rahmenbedingungen der Ausbildung auszugehen ist. Es kann sich aber auch um Probleme bei den Prozessen und Abläufen im einzelnen Ausbildungsbetrieb (Kommunikation, Ausbildungsinhalte etc.) handeln.

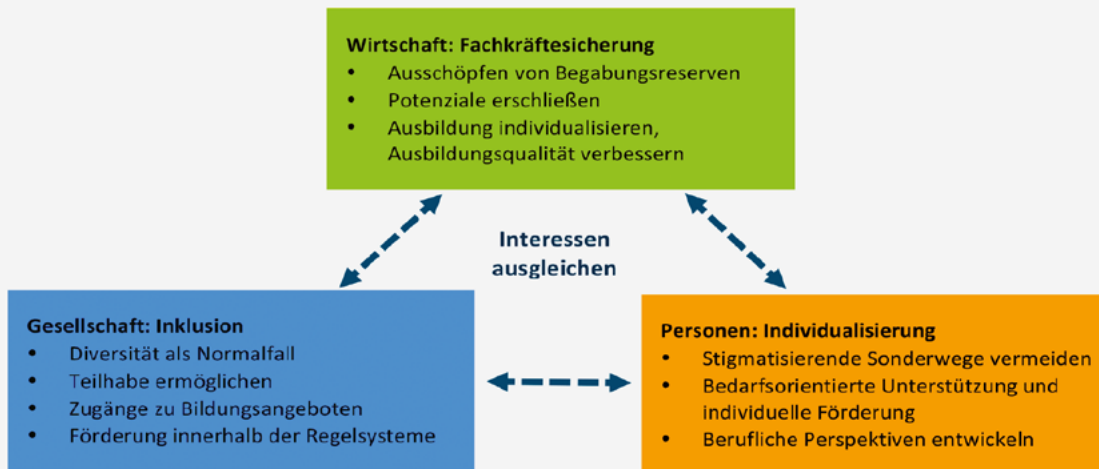
Aufgrund der lange Zeit vorherrschenden Versorgungsprobleme am Ausbildungsmarkt setzten in der Vergangenheit Instrumente zur Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf primär bei den jungen Erwachsenen an. Diejenigen, die im Wettbewerb um berufliche Chancen unterlagen, wurden mit Start des Benachteiligtenprogramms Anfang der 1980er-Jahre in Maßnahmen aufgefangen und gefördert. Vor allem nach der Wende in den 1990er-Jahren fand verstärkt eine Verdrängung leistungsschwächerer Jugendlicher in die Maßnahmen des Übergangs, auf Sonderwegen, statt. Dabei war die Rolle der Benachteiligtenförderung zwiespältig. Sie sollte Selektionsprozesse des deutschen Bildungssystems kompensieren, trug aber durch Defizitansätze und Sonderförderung selbst zu Stigmatisierungen und Ausgrenzung bei. Seit 2006 werden mit der Begründung fehlender Ausbildungsreife die Ursachen für die Ausbildungslosigkeit vieler junger Erwachsener individualisiert und pädagogisiert (vgl. ENGRUBER 2013). Diese einseitige Betrachtungsweise wird der Komplexität eines marktbasierenden Ausbildungssystems nicht gerecht. Die Folge ist, dass Gestaltungsmöglichkeiten und Lösungsansätze, die zum Gelingen von Ausbildung beitragen könnten, nicht zum Tragen kommen.

Gesellschaftliche und ökonomische Einflussfaktoren

Inzwischen kommt mehr Bewegung in die Aktivitäten am Übergang Schule – Beruf. Ursächlich dafür sind folgende Faktoren und Entwicklungen:

1. **Fachkräftesicherung:** Die demografische Entwicklung führt dazu, dass auch die Wirtschaft verstärkt die Vergeudung volkswirtschaftlicher Potenziale wahrnimmt und eine Reduzierung von »Warteschleifen« und des »Übergangsbereichs« fordert.

Abbildung 1
Gestaltung beruflicher (Aus-)Bildung



- Inklusion:** Die Inklusionsdebatte berührt Haltungen und Werte in einer durch Vielfalt geprägten Gesellschaft. Bezogen auf das hier beschriebene Feld betrifft dies die Zugänge und Teilhabe an Angeboten der beruflichen Bildung: weniger Sonderförderung, mehr Unterstützung in Regelsystemen.
- Individualisierung:** Bildungsexperten fordern eine »Pädagogik der Vielfalt« und betonen damit die Heterogenität der jungen Erwachsenen, die eine individuellere Förderung impliziert. Diversität ist die bestehende Normalität, auf die sich Bildung mit ihren Angeboten einstellen muss.

All diese Ansätze verfolgen das Ziel, nicht ausschließlich an der Förderung der jungen Menschen anzusetzen, sondern alle beteiligten Partner, insbesondere die Betriebe, gleichermaßen zu unterstützen, damit die Ausbildung gelingt. Es geht hier um die Schaffung passender Rahmenbedingungen und eine förderliche Gestaltung der Ausbildung sowie die Bereitstellung von Unterstützungsstrukturen im konkreten Fall. Problemstellungen sollen innerhalb des Systems der dualen Ausbildung gelöst werden und mehr junge Menschen mit schlechteren Ausgangsbedingungen sollen die Möglichkeit auf eine reguläre Ausbildung erhalten. Dafür sind keine Zielgruppendefinitionen erforderlich, vielmehr gilt dies für alle jungen Erwachsenen, denen Zugänge verwehrt bleiben.

Die Gestaltung beruflicher Bildung und Ausbildung findet in der Wechselbeziehung von Wirtschaft, Gesellschaft und Individuum statt (vgl. Abb. 1). Vor dem Hintergrund der beschriebenen aktuellen Einflussfaktoren stehen die Zeichen gut, die verschiedenen Interessen in Bezug auf Fachkräftesicherung, Inklusion und Individualisierung in einen Ausgleich zu bringen, da die Ziele in die gleiche Richtung weisen. Das Verharren im Spannungsfeld widersprüchlicher Interessen könnte überwunden werden.

Prinzipien zur Förderung innerhalb des Ausbildungssystems

Nicht zuletzt im Sinne dieses Interessenausgleichs sind in den letzten Jahren Fördermaßnahmen und Instrumente verstärkt auf die Regelsysteme (reguläre Ausbildung) hin ausgerichtet worden. Gleichzeitig wurden vermehrt die Potenziale von jungen Erwachsenen, statt deren Defizite, in den Blick genommen. Hierfür stehen verschiedene Landesinitiativen oder Projekte, wie sie bspw. im Rahmen des BIBB-Modellversuchs »Heterogenität als Chance« gefördert wurden (vgl. Infokasten).

Praxisansätze auf Bundes- und Länderebene

BIBB-Modellversuche: »Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung«

17 Modellversuche beschäftigten sich mit der Frage, wie insbesondere KMU bei der Ausbildung unterstützt werden können. Aus dem Projekt »Mehrwert Fachkraft« hat sich z. B. bei der ejsa Bayern in Kooperation mit dem Landesverband Bayerischer Bauinnungen und der BA-Regionaldirektion Bayern eine branchenbezogene Assistierte Ausbildung »AsA Bau« für Bayern entwickelt. www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/4928.php

Länderinitiativen

- Assistierte Ausbildung – »carpo« (Baden-Württemberg) www.carpo-esf.de
 - Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule »QuABB« (Hessen) www.quabb-hessen.de
 - Ausbildung jetzt (Saarland) www.saarland.de/457.htm
 - Vorrang für duale Ausbildung (Sachsen) www.sab.sachsen.de/öffentliche-kunden/förderprogramme/vorrang-duale-berufsausbildung.jsp
 - Zukunftschance Assistierte Ausbildung (Sachsen-Anhalt) www.ms.sachsen-anhalt.de/themen/arbeit/berufsorientierung-ausbildung/assistierte-ausbildung/
- Alle Links: Stand 25.05.2016

Den Ansätzen sind bestimmte Prinzipien gemeinsam:

Normalitätsprinzip: Es handelt sich um eine reguläre betriebliche Ausbildung auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt (Vertrag, Vergütung etc.), nicht um Sonderwege. Möglich gemacht wird die Ausbildung durch die Dienstleistung eines Bildungsanbieters.

Dienstleistungsprinzip: Diese Unterstützung richtet sich sowohl an die jungen Erwachsenen als auch an die Betriebe oder weitere Akteure (z. B. Berufsschule, Überbetriebliche Bildungseinrichtungen). Sie besteht aus einem breiten Unterstützungsangebot, bei dem Standards der Beratung eingehalten und eine hohe Fachlichkeit (z. B. durch kollegiale Fallberatung) sichergestellt werden.

Individualisierungsprinzip: Die Dienstleistungen erfolgen individuell an den Bedarfen der Beteiligten und am jeweiligen Fall orientiert, nicht nach bestimmten Standards oder Schemata. Sie begleiten dynamische, prozesshafte Entwicklungen wie auch punktuelle Krisen (vgl. LIPPEGAUS-GRÜNAU 2014).

Auf welcher unterschiedlichen Ebenen diese inklusiv ausgerichteten Aspekte stattfinden, verdeutlicht Abbildung 2. Neben der pädagogischen Praxis geht es um die Entwicklung inklusiver Kulturen und Strukturen.

Jeder Fall ist anders

Die Berichte aus den benannten Praxisansätzen sind so heterogen wie Personen und Betriebe, die begleitet werden: Häufig müssen Formen gefunden werden, damit Unterstützungen, z. B. die Sprachförderung oder das Begleiten bei psychosozialen Problemen, in die Ausbildung eingebettet werden können. Dabei werden Rahmenbedingungen und Abläufe so angepasst, dass eine Ausbildung dennoch möglich ist. Es gilt z. B.

- Konflikte oder Missverständnisse zu moderieren,
- Lernvoraussetzungen zu verbessern oder Lernortkooperationen zu intensivieren,
- die betriebliche Sozialisation zu stärken oder Konzepte des »Onboarding« umzusetzen.

Bei all diesen Themen ist die Einbettung in den Betriebsablauf und die Strukturierung der Ausbildung von großer Bedeutung. Gerade kleine und mittlere sowie produktionsorientierte Betriebe verfügen, im Gegensatz zu großen und eher investitionsorientierten Unternehmen, häufig nicht über die Ressourcen, sich verstärkt um solche Aspekte zu kümmern. In jedem Fall ist eine starke, verlässliche Bindung der Ausbildungsbegleitung (Coaching) zu den Akteuren (in erster Linie Auszubildende, Ausbilder/-in und Lehrkraft) nötig. Die Dienstleistung muss sich auf die jeweilige Ausbildungs- und Entwicklungsphase einstellen und die Begleitung entsprechend flexibel anpassen.

Durch die Ausgestaltung einer in diesem Sinne bedarfsorientierten Dienstleistung hat das Modell »carpo« in

Baden-Württemberg, das als das Vorläufermodell der seit Mitte 2015 bundesweit in den Förderkatalog des SGB III aufgenommenen eingeführten Assistierten Ausbildung gilt, beachtliche Erfolge erzielen können. Im Durchschnitt konnten schon nach der individualisierten Ausbildungsvorbereitung 75 Prozent der Teilnehmenden in eine reguläre Ausbildung vermittelt werden.¹ Jeder sechste Betrieb gab an, die Lehrstelle neu oder zusätzlich anzubieten und drei von vier Betrieben nannten das Betreuungsangebot durch »carpo« ausschlaggebend für ihr Engagement. Die konsequente Ausrichtung der Förderung in der regulären Ausbildung setzt Wachstumsimpulse für den betrieblichen Ausbildungsmarkt (vgl. NUGLISCH 2011). Schaut man sich sowohl die in Untersuchungen genannten Gründe für die vorzeitigen Lösungen von Verträgen als auch die Praxisberichte an, so werden Konflikte oder Kommunikationsprobleme sowie falsche Vorstellungen und Erwartungen an die Ausbildung am häufigsten als Problembereiche genannt. Die carpo-Fachkräfte verstehen sich in dem Begleitungsprozess als »Moderatoren von Ausbildungsverhältnissen«.

Passungsprobleme überwinden – Interessenausgleich herstellen

Der Wandel weg von standardisierten Sondermaßnahmen hin zu flexiblen Unterstützungsangeboten im Regelsystem zeichnet sich aus durch:

- individualisierte, flexibel gestaltbare Unterstützungsleistungen vor und während der Ausbildung,
- Dienstleistungen, die sich durch die Wünsche und Bedürfnisse der Ratsuchenden definieren und die Ausbildungsverhältnisse moderieren,
- hochqualifiziertes Personal, das verlässliche, intensive Beziehungsarbeit zu allen Seiten leistet und Kontinuität vor Ort sichert,
- Integration betrieblicher Phasen oder Praktika in der Ausbildungsvorbereitung, die starke Instrumente für eine nachhaltige Anbahnung von Ausbildung darstellen.

Neben der Unterstützung einzelner Personen gilt es, vermehrt Rahmenbedingungen und Strukturen von Ausbildungsverhältnissen in den Blick zu nehmen. Auf diese Weise können die ökonomischen Verwertungsinteressen der Wirtschaft mit den inklusiven, Teilhabe sichernden gesellschaftlichen Interessen sowie den persönlichen Neigungen der jungen Menschen in Einklang gebracht werden. Es könnte gelingen, Ausbildung inklusiver zu gestalten, der Passungsproblematik entgegenzuwirken und gleichzeitig die Zugänge für Unversorgte zu verbessern. Damit sind Veränderungen auf unterschiedlichen Ebenen verbunden.

¹ In carpo waren über 90 Prozent der Teilnehmenden Altbewerber/-innen, jeder/-r Fünfte hatte über fünf Jahre vorher keine Ausbildung gefunden, jeder/-r zweite Teilnehmende hatte einen Migrationshintergrund und jeder/-r vierte ein Kind.

Abbildung 2

Inklusion – Indikatoren für die berufliche Bildung

Inklusive Kultur <ul style="list-style-type: none"> • Abschied von Normalitätsbildern • Identifizieren und Beseitigen von Barrieren • Lebensweltorientierung • Sozialräumliche Gemeinschaften 	Inklusive Struktur <ul style="list-style-type: none"> • Zugänge zu den Regelsystemen • Sonderwege abbauen • Aufgaben definieren, nicht Zielgruppen • Ressourcen und Professionalisierung 	Inklusive Praxis <ul style="list-style-type: none"> • Flexible und individuelle Hilfen • Subjekt- und Stärkenorientierung • Gemeinsames Lernen • Ungleiches gleich behandeln
--	---	---

(vgl. REICH 2012, S. 159ff.; BOBAN/HINZ 2003)

Gesellschaft (Politik, Verwaltung, Bildungsorganisationen)

In den Angebotsausschreibungen sollte die Unterstützung vor allem von Kleinstbetrieben und KMU einen größeren Anteil einnehmen. Weiterhin wäre ein möglichst großer Freiraum für die fallgerechte Ausgestaltung der Angebote wichtig. Der Zugang zu den Maßnahmen ist nicht an zu engen Förderkriterien zu definieren. Nach KOCH/BOJANOWSKI (2013) reicht es aus, als Zugangskriterium bei den Jugendlichen zu den Angeboten der Berufsbildung die »Unversorgtheit im Bildungswesen oder dem Ausbildungsmarkt« festzuhalten. Statt sich an Defizitbeschreibungen von Personen abzuarbeiten, sollten in den Fachkonzepten das Angebotsspektrum und deren Qualität sowie die Anforderungen an das Personal ausgearbeitet werden. Dabei sind die pädagogischen Fachkräfte entscheidend für die Umsetzung (z. B. in der Beratung, der Mediation oder der individuellen Förderung). Letztlich müssen bei der Vergabe von Aufträgen im Bereich sozialer Dienstleistungen diese Qualitätsaspekte als Kriterien stärker berücksichtigt und Kontinuität gewährleistet werden.

Bildungsanbieter müssen sich vermehrt als Dienstleister für die beteiligten Ausbildungsakteure verstehen, die Fachkräfte verstärkt ein Selbstverständnis als Moderatoren von Ausbildungsverhältnissen entwickeln.

Auch berufliche Schulen müssen sich verstärkt auf die Heterogenität der Lernenden einstellen, individuelle Förderung bzw. Förderung in kleinen Gruppen gestalten und die Qualität von Unterricht verbessern.

Wirtschaft (Unternehmen, Kammern, Branchenverbände, Gewerkschaften)

Aufseiten der Betriebe steht die Verbesserung der Qualität der Ausbildung, die stärkere Ausrichtung der Ausbildungsgestaltung am Subjekt sowie die Qualifizierung des ausbildenden Personals im Mittelpunkt, um den Anforderungen des Marktes und der gesellschaftlichen Vielfalt gerecht zu werden. Kooperative Ausbildungsmodelle und Dienstleistungen Dritter können Ausbildungserfolge sichern und Potenziale erschließen und damit die Ausbildungsbereitschaft und das Ausbildungsengagement erhöhen. Branchenverbände, Kammern und Gewerkschaften stehen vor der Anforderung, sich aktiv in die Unterstützung der Betriebe einzubringen, sei es durch Initiativen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität, zur Fortbildung des ausbildenden Personals oder als Bildungsanbieter. Darüber hinaus müssen Betriebe besser über die Angebote und Instrumente informiert und für diese aufgeschlossen werden. ◀

Literatur

BOBAN, I.; HINZ, A.: Index für Inklusion – Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. Halle/Saale 2003

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Ausbildungsbericht 2015 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2015

ENGRUBER, R.: Ist die duale Ausbildung das Modell der Zukunft? In: Dreizehn – Zeitschrift für Jugendsozialarbeit (2013) 9, S. 33–36

KOCH, M.; BOJANOWSKI, A.: Deklassierende Dispositive. Zur kulturgeschichtlichen Dimension des zeitgenössischen Übergangsgeschehens. In: MAIER, M.; VOGEL, T. (Hrsg.): Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecke der Debatte zum Übergangssystem Schule–Beruf. Wiesbaden 2013, S. 49–68

LIPPEGAUS-GRÜNAU, P.: Ausbildung für alle. Die Assistierte Ausbildung bietet Chancen für eine inklusive berufliche Bildung. In: Die Politische Meinung (2014) 525, S. 74–78

MATTHES, S.; ULRICH, J. G. u. a.: Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015. Bonn 2016

NUGLISCH, R.: Normalität statt Maßnahme. Assistierte Ausbildung für chancenarme junge Menschen. In: Konrad-Adenauer-Stiftung: Aufstieg durch (Aus-)Bildung. Der schwierige Weg zum Azubi. St. Augustin, Berlin 2011, S. 239–249

REICH, K.: Inklusion und Bildungsgerechtigkeit: Standards und Regeln zur Umsetzung einer inklusiven Schule. Weinheim, Basel 2012

TROLTSCH, K.: Unbesetzte Ausbildungsstellen und betriebliche Ausbildungsbeteiligung. Ergebnisse einer Panelbefragung von Betrieben. Bonn 2015