



Carl Bertelsmann-Preis 2005

Junge Generation und Arbeit

Daten, Fakten, Lösungswege



Inhalt

- 4 **Junge Menschen brauchen eine Chance**
Reinhard Mohn
- 6 **Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit und Fachkräftemangel verstärken**
Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Heribert Meffert
- 8 **Jugend fit für die Zukunft machen!**
Interview mit Dr. Stefan Empter
- 10 **Auf dem Prüfstand: Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Orientierung Jugendlicher**
Dr. Jens U. Prager, Clemens Wieland
- 14 **Jugendarbeitslosigkeit in Europa – Konsequenzen für Deutschland**
Dr. Thorsten Hellmann, Eric Thode
- 18 **Jugend und Arbeit im demographischen Wandel**
Andreas Esche, Dr. Thieß Petersen, Dr. Ole Wintermann
- 22 **Lernen für die Zukunft**
Ulrich Kober, Wilfried Lohre
- 26 **Lösungswege für den Übergang Schule – Ausbildung in Europa**
Volker Oetzel, Dr. Jens U. Prager, Clemens Wieland
- 28 **Ein klarer Kurs führt Hauptschüler in Ausbildung**
Das „Hamburger Hauptschulmodell“
- 30 **Auch nach Fehlstart Chancen in der Arbeitswelt**
Das Projekt „Die Chance“ in der Ostschweiz
- 32 **Eine Fabrik, die Jobs produziert**
Die „Job Factory“ in Basel
- 34 **Sterne für die Kochlehrlinge**
Die „Integrative Berufsausbildung“ in Österreich
- 36 **Ausbilden mit Engagement**
Das „Blum Ausbildungssystem“ in Vorarlberg
- 38 **Fahrräder sind seine Leidenschaft**
Die „Produktionsschulen“ in Dänemark
- 40 **No way to escape!**
Das „Wattenmodell“ in der Provinz Groningen
- 42 **Lessons learned**
Dr. Hans J. Barth, Andreas Heimer, Dr. Iris Pfeiffer
- 46 **Junge Generation und Arbeit – Verantwortung für alle**
Stimmen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft
- 50 Ausgewählte Literatur der Bertelsmann Stiftung
- 53 Ausgewählte Projekte der Bertelsmann Stiftung
- 54 Kurzporträt der Bertelsmann Stiftung
- 56 Carl Bertelsmann-Preis

Junge Menschen brauchen eine Chance



Reinhard Mohn, Stifter

Deutschland steckt in einer Krise. Ob Arbeitsmarkt, Bildung, soziale Sicherungssysteme oder die Gestaltungsfähigkeit der Politik – überall zeigt sich, dass wir ohne Umdenken und ohne entschlossenes Handeln Gefahr laufen, die Zukunft unseres Landes zu gefährden.

Eines der großen Probleme ist die Jugendarbeitslosigkeit. Hier besteht dringender Handlungsbedarf, denn in Deutschland sind derzeit mehr als eine halbe Million Jugendliche ohne Arbeit, auf dem Ausbildungsmarkt fehlen 200.000 Lehrstellen. Nach einer aktuellen Studie der Bertelsmann Stiftung machen sich fast 40 Prozent unserer Jugendlichen große Sorgen, ob sie überhaupt einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz bekommen werden.

Wenn ich zurückdenke an meine eigene Jugend, erinnere ich mich daran, dass ich sehr früh den Wunsch hatte, mich in einem Beruf zu bewähren und Verantwortung für die Gesellschaft zu übernehmen. Ich wollte eine Chance, und ich habe sie bekommen. Vielen Jugendlichen bleibt diese Chance heute verwehrt. Es ist fatal, wenn junge Menschen das Gefühl haben, nicht gebraucht zu werden und oft nicht einmal eine erste Chance zu erhalten. Wir gefährden damit auch die Zukunft unserer Gesellschaft, denn die nachwachsende Generation ist unser Kapital von morgen.

Gerade unser Land muss auf die Köpfe seiner Menschen setzen, anders können wir uns im internationalen Wettbewerb nicht behaupten. Unter dem Druck des demographischen Wandels und einer sich beschleunigenden Globalisierung dürfen wir keine Zeit verlieren. Dabei geht es nicht nur um einzelne Maßnahmen, es geht um Führung und soziale Verantwortung. Wir müssen uns Klarheit darüber verschaffen, welche Rolle jeder Einzelne in unserer Gesellschaft übernehmen kann. Wir müssen lernen, uns zu einer verantwortungsbewussten und menschlichen Bürgergesellschaft zu entwickeln – nur dann werden alle zu den Gewinnern zählen!

Ich will kein Schreckensbild malen, denn ich bin überzeugt, dass uns die Wende zum Besseren gelingen kann. Wir müssen aber bereit sein, wieder Verantwortung für unser Land zu übernehmen und neue Lösungen zu entwickeln – jeder an seiner Stelle. Den Königsweg zur Integration möglichst aller jungen Menschen in die Arbeitswelt gibt es nicht. Die Gründe für die Integrationsprobleme sind vielschichtig, eindimensionale Patentrezepte und Lösungsstrategien sind zum Scheitern verurteilt. Erforderlich ist eine sinnvolle Kombination unterschiedlicher Konzepte, Interventionen und Verhaltensweisen. Diese müssen gemeinsam von der Politik, dem familiären Umfeld, von Lehrern und Bildungsträgern, Unternehmen, Verbänden und – nicht zuletzt – den Jugendlichen selbst umgesetzt werden.

Wenn wir wirklich etwas für unsere Jugend und damit die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft tun wollen, ist unternehmerisches Engagement unverzichtbar. Wir Unternehmer müssen die Zahl der Ausbildungsplätze erhöhen und verstärkt Möglichkeiten zur betrieblichen Erstausbildung anbieten. Einstiegsqualifikation – auch für solche Jugendliche, die sich mit einer Lehre schwer tun – und anschließende individuelle Förderung gehören zu vorausschauender Personalpolitik. Jeder Jugendliche, der heute erfolgreich in die Berufswelt integriert wird, reduziert morgen das Ausmaß des Fachkräftemangels.

Unternehmen, Schulen und Arbeitsvermittlung müssen gemeinsam an einem Strang ziehen. Dies reduziert die Kosten für die Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Bewerbern, trägt zur Verringerung der Abbrecherquoten während der Ausbildung bei und reduziert den Aufwand für kostspielige, aber häufig sinnlose Warteschleifen. Mit der Zusammenarbeit vor Ort müssen auch bürokratische Hemmnisse abgebaut werden. Statt bei einer Vielzahl zuständiger Stellen muss die Verantwortung für die Jugendlichen in einer Hand liegen – nur so kann Vermittlung in Beschäftigung effizient erfolgen. Gleichzeitig muss gewährleistet werden, dass Schulabbrüche nicht unbemerkt und damit folgenlos bleiben.

Die jungen Menschen selbst müssen lernen, dass sie Mitverantwortung dafür tragen, was aus ihnen wird. Gute Lösungsansätze stärken daher die Eigeninitiative junger Menschen und fördern vorhandene Potenziale – insbesondere dort, wo der Einstieg und die Integration in das Erwerbsleben aus eigenen Anstrengungen nicht gelingen will. Auch die Eltern sind mit in der Pflicht. Sie müssen ihren Kindern wieder stärker berufliche Orientierung und Werte vermitteln. Denn was im Elternhaus versäumt wird, können weder Schule noch staatliche Förderprogramme ausgleichen. Die Politik hat dafür Sorge zu tragen, dass die Rahmenbedingungen die Integration der jungen Menschen in die Arbeitswelt ermöglichen. Hiermit meine ich nicht nur eine Erhöhung der Fle-

xibilität der Berufsausbildung, auch die Reform des Schulsystems muss energisch vorangetrieben werden.

Der Staat allein kann die drängenden gesellschaftlichen Probleme nicht bewältigen, weder im Bereich der Bildung noch beim Arbeitsmarkt. Vielmehr kommt es darauf an, dass wir alle, und insbesondere diejenigen, die Verantwortung in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft tragen, uns diesen Herausforderungen stellen, denn unsere Demokratie muss wieder von der Initiative ihrer Bürger leben. Nur gemeinsam können wir unsere Gesellschaft zukunftsfähig machen!

Es gibt zahlreiche Beispiele, wo bereits in vorbildlicher Weise Verantwortung für die Integration junger Menschen in die Arbeitswelt übernommen wird – diese müssen wir bekannt machen und weitertragen. Meine Überzeugung ist: Der Mensch lernt am besten durch gute Beispiele, Dialog und Praxis!

Der Beitrag von Stifter Reinhard Mohn erschien als politischer Gastkommentar im Handelsblatt vom 11. Juli 2005. Darüber hinaus wurde er als offener Brief an über 1900 Entscheider aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft versandt mit der Bitte um Hinweise, Stellungnahmen und Vorschläge, wie Jugendlichen neue Perspektiven und Unterstützung für ihren Einstieg in die Arbeitswelt gegeben werden können.

Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit und Fachkräftemangel verstärken



Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Heribert Meffert
Vorsitzender des Vorstandes

Hohe Jugendarbeitslosigkeit und drohender Fachkräftemangel sind erhebliche Belastungen für die zukünftige Entwicklung der deutschen Volkswirtschaft. Sie zu bewältigen, erfordert eine ganzheitliche Lösungsstrategie.

Im Jahr 2004 ist die Arbeitslosenquote unter Jugendlichen um 1,5 Prozentpunkte gestiegen. Mittlerweile haben gut 500.000 Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren keine Beschäftigung – das Heer der jugendlichen Arbeitslosen ist damit mehr als doppelt so groß wie beispielsweise die Bundeswehr. Faktisch sind sogar deutlich mehr junge Menschen von Arbeitslosigkeit betroffen, da Jugendliche, die sich in Fördermaßnahmen der Arbeitsagentur befinden, in der Statistik nicht als arbeitslos ausgewiesen werden.

Jugendliche, die den Berufseinstieg verpassen, drohen zu Langzeitarbeitslosen zu werden, die für Jahrzehnte die Staatskasse belasten und dadurch nicht in unsere Sozialversicherungssysteme einzahlen können. Nach jüngsten Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kostete jeder Arbeitslose im Jahr 2004 die öffentlichen Haushalte durchschnittlich 19.600 Euro. In der Summe mussten die Beitrags- und Steuerzahler damit rund 85,7 Milliarden Euro für Erwerbslose aufwenden. Dies bringt unsere sozialen Sicherungssysteme an die Grenzen ihrer Belastbarkeit.

Aufgrund der sich verändernden Altersstruktur der deutschen Gesellschaft wird eine hohe Jugendarbeitslosigkeit jedoch mittelfristig noch weitere bedrohliche Konsequenzen für unsere Volkswirtschaft haben. Bereits jetzt ist absehbar, dass unseren Betrieben und Unternehmen in Folge des demographischen Wandels künftig immer weniger gut ausgebildete Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden. Je mehr Jugendliche dauerhaft ohne Arbeit sind, desto größer wird dieser Fachkräftemangel ausfallen – mit den entsprechenden finanziellen Einbußen für unsere Wirtschaft. Um einen Eindruck von der Größenordnung der bevorstehenden Veränderung zu geben: 2015 werden in Deutschland allein in der Altersgruppe der 30- bis 45-Jährigen mehr als drei Millionen Facharbeiter fehlen.

Sowohl auf Seiten der Politik als auch auf Seiten der Wirtschaft wurde mittlerweile der Ernst der Lage erkannt und Initiative ergriffen. Politiker aller Parteien bemühen sich nach Kräften, die Reform des Bildungssystems voranzutreiben. Ein wichtiges Ziel der Hartz IV-Gesetze ist die nachhaltige Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit. Neben anderen Neuerungen haben Jugendliche unter 25 Jahren seit dem 1. Januar 2005 zum Beispiel einen Rechtsanspruch auf unverzügliche Vermittlung eines Ausbildungsplatzes, einer Arbeitsstelle, eines Praktikums, einer berufsvorbereitenden Maßnahme oder eines Zusatzjobs. Viele Unternehmen bieten ihrerseits Unterstützung in Form entsprechender Seminare oder Förderkurse an, wenn ihren Auszubilden-

den grundlegende Fähigkeiten wie Rechnen, Lesen und Schreiben fehlen. Denn laut einer aktuellen Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages klagen 66 Prozent der Unternehmen über mangelndes mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen ihrer Auszubildenden, 56 Prozent vermissen elementare Rechenfertigkeiten. Besonders hervorzuheben ist ferner der 2004 zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft geschlossene Ausbildungspakt, mit dessen Hilfe es gelang, den seit 1999 anhaltenden Negativtrend auf dem Ausbildungsmarkt zu stoppen.

So lobenswert die beispielhaft skizzierten Anstrengungen sind, so wenig reichen sie im Hinblick auf die zu lösenden Probleme aus. Denn unter den Jugendlichen selbst ist die Stimmung alles andere als optimistisch. Nach einer aktuellen Umfrage, die das Münchener Jugendforschungsinstitut iconKids&Youth im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durchgeführt hat, machen sich knapp 40 Prozent der Jugendlichen große Sorgen, überhaupt einen Ausbildungs- bzw. festen Arbeitsplatz zu bekommen. Unter den Hauptschülern sind es sogar zwei Drittel, die nicht optimistisch in die eigene berufliche Zukunft blicken. Sie selbst sehen sich als die Verlierer im Kampf um Ausbildungs- und Arbeitsplätze.

Diese Entwicklung muss Anlass zu großer Sorge geben und macht es erforderlich, an den bereits ergriffenen Maßnahmen festzuhalten. Darüber hinaus sollten alle gesellschaftlichen Akteure ihre diesbezüglichen Anstrengungen verstärken. Nur gemeinsam kann es Unternehmen, Politikern, Schulen, Ausbildern und Eltern gelingen, die Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zu verbessern – letztlich ist dies im Interesse aller.

Zur Bewältigung der Herausforderungen Jugendarbeitslosigkeit und Fachkräftemangel ist eine gesamtgesellschaftliche Anstrengung notwendig – hierzu Impulse und Anregungen zu geben ist Zielsetzung der Bertelsmann Stiftung. Der Carl Bertelsmann-Preis 2005 zum Thema „Junge Generation und Arbeit: Chancen erkennen – Potenziale nutzen“ ist mit 150.000 Euro dotiert und wird

an eine vorbildliche beispielhafte Initiative vergeben, mit der Jugendliche unterstützt werden, die beim Übergang von der Schule in den Beruf mit besonderen Schwierigkeiten zu kämpfen haben.

Die Ergebnisse unserer internationalen Recherchen und die in dieser Broschüre dokumentierten Praxisbeispiele zeigen, dass es in Europa zahlreiche Erfolg versprechende Lösungsansätze gibt, die bei konsequenter Umsetzung und breiter Implementierung mehr als nur den sprichwörtlichen „Silberstreif am Horizont“ darstellen.

Jugend fit für die Zukunft machen!

Interview mit Dr. Stefan Empter

Leiter des Themenfeldes Wirtschaft und Soziales der Bertelsmann Stiftung

Seit 1988 zeichnet die Bertelsmann Stiftung mit dem Carl Bertelsmann-Preis alljährlich innovative Lösungsansätze für zentrale gesellschaftliche Problemstellungen aus. Sie will damit einen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft leisten. Wir sprachen mit Dr. Stefan Empter, verantwortlich für den Carl Bertelsmann-Preis 2005 „Junge Generation und Arbeit: Chancen erkennen – Potenziale nutzen“.



Was hat die Bertelsmann Stiftung dazu bewogen, den Carl Bertelsmann-Preis in diesem Jahr dem Thema „Junge Generation und Arbeit“ zu widmen?

Angesichts des demographischen Wandels, der Globalisierung der Märkte – und damit auch der Arbeitsmärkte – wie auch veränderter Anforderungen an Qualifikation und Kompetenzen wird der Einstieg in das Erwerbsleben für viele Jugendliche zunehmend zum Problem und stellt damit auch eine zentrale gesellschaftspolitische Herausforderung dar: Viele Betriebe beklagen schon heute, dass ein Großteil der Auszubildenden grundlegende schulische Defizite aufweist und Schlüsselqualifikationen wie

Selbstständigkeit oder Verantwortungsbewusstsein vermissen lässt. Als Folge solcher Qualifikationsmängel haben immer mehr junge Menschen Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in Ausbildung oder Beruf – mittlerweile sind in Deutschland mehr als 500.000 Jugendliche arbeitslos. Hier besteht ein akuter Handlungsbedarf! Wir dürfen die jungen Menschen – insbesondere diejenigen mit Startproblemen – in dieser Lage nicht allein lassen, sondern müssen sie bei der Integration in den ersten, ungeforderten Arbeitsmarkt unterstützen.

Mit Problemen auf dem Arbeitsmarkt haben derzeit bekanntlich viele Bevölkerungsgruppen zu kämpfen. Aus welchem Grund thematisiert der Carl Bertelsmann-Preis 2005 speziell die Situation der Jugend?

Wir haben dieses Thema aufgegriffen, weil die heranwachsende Generation gerade angesichts der demographischen Veränderungen von besonderer Bedeutung für die künftige Leistungsfähigkeit unserer Volkswirtschaft sein wird: Die Jugend von heute ist unser Humankapital von morgen! Bereits jetzt steht fest, dass uns aufgrund der sich verändernden Altersstruktur in Zukunft immer weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen werden. Also: Je weniger es uns gelingt, junge Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren und fit für die beruflichen Anforderungen von morgen zu machen, umso stärker wird sich der Fachkräftemangel auf unsere Unternehmen auswirken.

Betrifft die Bertelsmann Stiftung mit der Thematik „Junge Generation und Arbeit“ Neuland?

Jugend, Arbeit und Bildung stehen seit vielen Jahren im Mittelpunkt der Stiftungsarbeit. So haben wir 1999 den Carl Bertelsmann-Preis zum Thema „Berufliche Bildung der Zukunft“ verliehen. Laufende Projekte befassen sich mit einer Reihe von Aspekten des diesjährigen Preisthemas: Familie und Erziehung, Jugendarbeitslosigkeit, Qualität der schulischen Ausbildung, demogra-

phischer Wandel, Fachkräftemangel, Berufsorientierung an Schulen und ökonomische Bildung – nur um einige Beispiele zu nennen. Aufgrund der wachsenden Schwierigkeiten Jugendlicher, sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten bzw. überhaupt erst Fuß zu fassen, haben wir in den vergangenen Jahren unser Engagement auf diesem Gebiet deutlich ausgeweitet. Der Carl Bertelsmann-Preis 2005 „Junge Generation und Arbeit: Chancen erkennen – Potenziale nutzen“ soll einerseits die Bedeutung hervorheben, die wir der schulischen und beruflichen Förderung der Jugend beimessen, und andererseits die Erfahrungen aus vielen Stiftungsprojekten bündeln.

Der Aufgabe, Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf zu unterstützen, hat sich eine kaum zu überblickende Vielzahl von Initiativen, Institutionen und Unternehmen, verschrieben. Wie sind Sie bei der Suche nach möglichen Preisträgern vorgegangen?

Um einen möglichst guten Eindruck von dem vielfältigen Spektrum der vorhandenen Aktivitäten zu gewinnen, haben wir national und international recherchiert. Die Recherchen wurden fachlich von einer mit hochkarätigen Experten aus Wissenschaft und Praxis besetzten Arbeitskommission begleitet, die mit uns gemeinsam Vorschläge für den Preisträger 2005 erarbeitet hat. Bei der Auswahl und Bewertung spielte zum Beispiel eine maßgebliche Rolle, wie innovativ die jeweiligen Konzepte sind und welche Erfolge sie bei der Integration Jugendlicher in den ersten Arbeitsmarkt bzw. in Ausbildungsverhältnisse erzielen. Dabei zeigt sich, dass besonders solche Ansätze Erfolg versprechend sind, die die Eigeninitiative junger Menschen stärken sowie vorhandene Potenziale aktivieren und fördern. Aber auch die Frage der Übertragbarkeit ist für uns ein zentrales Kriterium – schließlich will der Carl Bertelsmann-Preis konkrete Problemlösungen für unsere Gesellschaft aufzeigen und verbreiten. Zu guter Letzt muss ein potenzielles Preisträgerkonzept auf Nachhaltigkeit angelegt sein und Systemwirkungen aufweisen können.

Wie könnte die berufliche Integration junger Menschen in Zukunft aussehen?

Auf diese Frage kann es keine einfachen Antworten geben. Die Komplexität des Problems verbietet eindimensionale Patentrezepte oder Lösungsstrategien, erfordert vielmehr einen sinnvollen Mix unterschiedlichster Maßnahmen und vor allem gemeinsame Anstrengungen aller: des familiären Umfeldes, der Lehrer und Bildungsträger, der Unternehmen, der Verbände und der Politik – nicht zuletzt aber auch der Jugendlichen selbst! Die Verantwortung für die erfolgreiche Integration Jugendlicher in den Arbeitsmarkt liegt gerade nicht alleine bei der Politik – diese hat zweifelsohne dafür Sorge zu tragen, dass die Reform unseres Bildungssystems schneller voranschreitet und sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verbessern. Vielmehr stehen auch die Unternehmen in der Verantwortung – letztlich im eigenen Interesse, denn es geht um ihre künftigen Mitarbeiter und qualifizierten Nachwuchskräfte.

Auf dem Prüfstand: Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Orientierung Jugendlicher

Dr. Jens U. Prager, Clemens Wieland

Kaum ein Thema treibt Deutschland derzeit mehr um als die kritische Lage auf dem Arbeitsmarkt. Es vergeht kein Monat, in dem nicht die Bekanntgabe der Arbeitslosenzahlen durch die Bundesagentur für Arbeit für neue Schreckensmeldungen sorgt. Mehr und mehr

zeichnet sich eine Entwicklung ab, die ein Konfliktpotenzial in sich birgt, das in den nächsten Jahren zu dramatischen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und damit auch – und dort besonders – bei der jungen Generation führen wird.





Die Diskussionen darüber, mit welchen Maßnahmen, Strategien oder Initiativen hier wirksam Abhilfe geschaffen werden kann, werden primär aus bildungspolitischer Perspektive oder aus Unternehmenssicht geführt. Bislang kaum beleuchtet wird in diesem Zusammenhang die Sicht der Jugendlichen selbst, die ja für eine differenzierte Einschätzung der Problemlage und möglicher Lösungsstrategien von maßgeblicher Bedeutung sein sollte. Daher hat die Bertelsmann Stiftung eine Umfrage in Auftrag gegeben, die über die Selbstwahrnehmung der Jugendlichen sowie deren Vorstellungen und Wünsche Aufschluss gibt.

Schlaglichter zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Bereits heute sind mehr als eine halbe Million junge Menschen unter 25 Jahren arbeitslos. Beinahe jeder Zweite von ihnen (44,7 Prozent) hat keine abgeschlossene Berufsausbildung (BMWA 2005:6). Schlimmer noch: Jeder zehnte Schüler verlässt bereits die Schule ohne einen Abschluss und damit auch ohne Aussicht auf einen Ausbildungsplatz. Die Arbeitsnachfrage gibt ebenfalls keinen Anlass zu großer Hoffnung, dass sich die Lage auf dem Ausbildungsmarkt kurzfristig verbessert. Vielmehr ziehen sich die Unternehmen in Deutschland verstärkt aus der Ausbildung zurück: Allein zwischen Oktober 2004 und Mai 2005 verzeichneten die Arbeitsverwaltungen einen zehnprozentigen Rückgang bei den gemeldeten Ausbildungsplätzen (Bundesagentur für Arbeit 2005). Dessen ungeachtet wird von Unternehmerseite auch das schlechte Abschneiden deutscher Schüler bei der PISA-Studie bestätigt. Es besteht eine tiefe Unzufriedenheit bei den Betrieben, welche die fehlenden Qualifikationen der Schüler schon lange bemängeln. Viele Unternehmen scheuen sich mehr und mehr, Schulabgänger auszubilden, da diesen elementare Kenntnisse, besonders im Bereich der Allgemeinbildung fehlen. Fast 85 Prozent der Betriebe beklagen schlechte Rechtschreib- und Grammatikkenntnisse und mehr als zwei Drittel sind mit den mathematischen Fähigkeiten der Jugendlichen unzufrieden; Ähnliches gilt für Ausdrucksfähigkeit, Texterstellung und Texterfassung (BDA 2003:8).

Nach einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages unter 7.000 Unternehmen ist die mangelnde Ausbildungsreife der Schulabgänger Haupthindernis für den Abschluss von Ausbildungsverträgen. Mehr als 73 Prozent der Unternehmen haben Probleme, für ihre Ausbildungsstellen qualifizierte Bewerber zu finden (DIHK 2004). Für die Unternehmen wird die Suche nach geeigneten Bewerbern zunehmend aufwändiger und kostenintensiver. Die Folge: Mangels geeigneter Bewerber werden viele Lehrstellen gar nicht besetzt. Im Jahr 2002 konnte ein Fünftel der Betriebe einen Ausbildungsplatz nicht besetzen, weil es an den dazu geeigneten Bewerbern mangelte. Bereits mehr als die Hälfte der Betriebe führen Maßnahmen zur Kompensation schulischer Bildungsmängel durch. Darüber hinaus haben die Brüche in der Ausbildungsbiographie junger Menschen im Zeitablauf deutlich zugenommen. Galt bislang eine Quote von rund zehn Prozent der Jugendlichen als „Risikogruppe“, die ihre Ausbildung entweder nicht antritt oder zu keinem erfolgreichen Abschluss bringt, schätzen die Unternehmen diese Zahl inzwischen auf 25 Prozent.

Jugend zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Um die Sichtweisen und Einstellungen der Jugendlichen selbst zu beleuchten, hat die Bertelsmann Stiftung eine repräsentative Face-to-Face-Umfrage bei dem Münchener Institut iconKids&Youth in Auftrag gegeben. Die zentralen Ergebnisse sind wenig ermutigend:

Insgesamt blickt mehr als die Hälfte der Jugendlichen zwischen 14 und 20 Jahren – was ihre Ausbildungschancen und ihren Beruf betrifft – eher skeptisch oder sogar pessimistisch in die Zukunft: 42 Prozent äußern sich dabei eher zurückhaltend und skeptisch, zehn Prozent sogar negativ und pessimistisch. Dies ist umso bedenklicher, als in Umfragen im Allgemeinen die persönliche Zukunft immer optimistischer bewertet wird als die Zukunft der Gesellschaft insgesamt. Mehr als jeder dritte Jugendliche (39 Prozent) macht sich große Sorgen, ob er einen Ausbildungs-

bzw. einen festen Arbeitsplatz bekommt. Fast genauso groß ist die Angst, später einmal den Arbeitsplatz zu verlieren (34 Prozent). Ausbildungs- und berufsbezogene Ängste dominieren bei den Jugendlichen als Zukunftsängste ganz klar vor der Angst vor Krankheit, Unfall oder Tod.

Auffällig ist, dass Skepsis und Pessimismus bezüglich der eigenen Zukunft bei Jugendlichen mit einfacher Schulbildung besonders deutlich ausgeprägt sind: Bei Hauptschülern sind es zwei Drittel, also die deutliche Mehrheit, die eher verzagt in die eigene berufliche Zukunft blicken und sich letztlich als Verlierer im Kampf um Ausbildungs- und Arbeitsplätze sehen. Bei Gymnasiasten vertreten nur etwa zwei Fünftel diese Ansicht, bei Realschülern etwa die Hälfte.

Bei der Einschätzung der nach Schulformen differenzierten Ausbildungschancen zeigt sich nach Auffassung der Jugendlichen eine deutliche Stigmatisierung der Hauptschüler: Mehr als vier Fünftel der Jugendlichen selbst (82 Prozent) sind der Meinung, dass Schüler mit Hauptschulabschluss speziell bei der Lehrstellensuche, aber auch bei der anschließenden Arbeitsplatzsuche, benachteiligt werden. Im Kampf um Ausbildungs- und Arbeitsplätze ist der Schulabschluss aber das erste, entscheidende Wettbewerbskriterium. Dies reißt schon früh Gräben zwischen den Jugendlichen auf, da sie faktisch zu etwa je einem Drittel auf Hauptschule, Realschule und Gymnasium verteilt sind. Es ist zu befürchten, dass mit der „gefühlten“ und auch tatsächlichen Benachteiligung von Hauptschülern ein beachtliches Potenzial an „Aussteigern“ und resignativen „Leistungsverweigerern“ geschaffen wird, weil diese nicht an sich glauben und sie auch nicht dazu ermuntert werden, dieses zu tun. Gerade diese jungen Menschen benötigen eine massive Unterstützung von außen, um Selbstvertrauen und Vertrauen in die Zukunft zu entwickeln.

Gerade vor dem Hintergrund der Debatte um „Fördern und Fordern“ in der Arbeitsmarktpolitik ist die Arbeitsmotivation der Jugendlichen von besonderer Relevanz und Brisanz. Untersucht

wurde daher auch, ob den Jugendlichen das berufliche Fortkommen so wichtig ist, dass sie dafür andere Lebensbereiche – wie die eigene Freizeit bzw. das Privatleben – zurückzustellen bereit wären. Insgesamt sind immerhin knapp zwei Drittel (63 Prozent) der Jugendlichen dazu bereit, Einschränkungen im Bereich ihrer privaten Interessen zugunsten eines beruflichen Vorankommens hinzunehmen.

Sehr eindrucksvoll zeigt die Untersuchung aber auch, dass die Jugendlichen in erster Linie sich selbst in der Verantwortung sehen, wenn es um einen guten Start in den Beruf geht. Dies meinen immerhin 59 Prozent der jungen Menschen. Mit großem Abstand folgen dann erst die Eltern, bei denen 15 Prozent der Jugendlichen die Verantwortung für ihre berufliche Integration sehen. Interessanterweise werden weder der Staat (7 Prozent), noch die Schule (9 Prozent) oder die Betriebe (10 Prozent) von den Jugendlichen in nennenswertem Maße als verantwortlich gesehen.

In Anbetracht der zahllosen Informationsquellen zum Thema Berufsorientierung verwundert es nicht, dass von den Jugendlichen weniger ein Mangel an Informationen zur Berufswahl beklagt wird, als vielmehr die individuelle Schwierigkeit, sich in diesem Informationsdschungel zurechtzufinden – dies wird schulformübergreifend von etwa der Hälfte aller Schüler konstatiert. Es ist also offensichtlich nicht damit getan, den Jugendlichen ausreichend viele Berufsinformationen zur Verfügung zu stellen. Wichtig ist darüber hinaus auch eine Hilfestellung, wie mit diesen Informationen umzugehen ist.

Die wichtigsten Einflussgrößen auf die Wahl eines bestimmten Berufs sind direkte Kontakte zu diesem Berufsfeld, also der eigene „Augenschein“ und die Eltern. Jugendliche glauben Personen mehr als Institutionen und Papier und sie glauben insbesondere am meisten dem, was sie selbst gesehen und erlebt haben: Praktika und eigene Erfahrungen haben hier den höchsten Stellenwert (62 Prozent), gefolgt von Gesprächen mit Personen, die die-

sen Beruf schon ausüben (50 Prozent). Je unmittelbarer diese Erfahrungen sind und je näher an der Berufspraxis und am Berufsalltag, desto stärker beeinflussen sie die Wahl. Die Berufswahl ist auch einer der wenigen Bereiche, wo Jugendliche noch immer ihre Eltern um Rat fragen und ihnen Kompetenz zugestehen. Informationsquellen, die keinen so nahen persönlichen und individuellen Kontakt ermöglichen, sind weniger beeinflussend. So sind Berater der Arbeitsagentur (39 Prozent) und Mitarbeiter von Unternehmen, die in die Schule kommen (31 Prozent), auch wichtig, aber doch deutlich weniger. Im hinteren Feld landen auch Freunde (27 Prozent) und Lehrer (29 Prozent).

Was die berufliche Orientierung betrifft, so werden der Schule lediglich Stärken und Hilfestellungen im formalen, und damit didaktisch leicht zu vermittelnden Bereich zugeordnet. Im motivationalen Bereich und dem individuellen Eingehen auf den einzelnen Schüler werden deutliche Defizite beklagt, obwohl ja gerade Lehrer die Stärken ihrer Schüler kennen sollten. Auch wenn es um die unmittelbaren Kontakte zur Wirtschaft und den Einblick in die konkrete Berufspraxis geht, bietet die Schule nach Meinung der Schüler eindeutig zu wenig.

Was ist zu tun?

Es bleibt festzuhalten, dass es in erster Linie die Hauptschüler sind, die zusätzliche Hilfestellung brauchen. Indem man ihnen berufliche Perspektiven eröffnet und dadurch mehr Selbstvertrauen gibt, hilft man, das Potenzial an frühen Aussteigern und Resignieren zu verringern. Der Wert einer Gesellschaft misst sich unter anderem daran, welchen Respekt sie ihren Schwächsten zollt. Den Hauptschülern die Chance zu einer besseren Integration in die Berufswelt zu geben, heißt, einem Drittel der nachwachsenden jungen Generation wieder Zukunftsmut zu machen.

Wie kann nun diese Hilfestellung aussehen? Allgemein gilt: Insbesondere Jugendliche, die Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt haben, müssen deutlich stärker und deutlich individueller unterstützt werden – und zwar von allen

gesellschaftlichen Gruppen. Dies gilt zunächst für die Eltern, die sich sowohl ihrer beratenden und unterstützenden Rolle bei der Berufswahl ihrer Kinder als auch ihrer wichtigen Funktion bei der Vermittlung sozialer und persönlicher Kompetenzen wieder stärker bewusst werden müssen. Für die Schule gilt, dass die traditionelle Abschlussorientierung vermehrt durch eine Anschlussorientierung im Hinblick auf das spätere Berufsleben ersetzt werden muss, wenn dem viel beklagten Mangel an Beschäftigungsfähigkeit eines größeren Teils der Schüler wirkungsvoll begegnet werden soll. Auf Ebene der Unternehmen wäre zu wünschen, dass die Betriebe mehr Verantwortung übernehmen für die eigene Nachwuchssicherung und sich damit die Anzahl der auszubildenden Betriebe und – daraus resultierend – auch die Zahl der Ausbildungsstellen erhöht. Insgesamt gilt für erfolgreiche Übergangsstrategien auch, dass ein hoher Grad an Vernetzung zwischen den betroffenen Akteuren vor Ort (Schulen, Unternehmen, Arbeitsagentur, Politik, Verwaltung, Kammern etc.) bestehen sollte, um weichere Übergänge zu ermöglichen. Nur dann, wenn alle Akteure vor Ort an einem Strang ziehen, kann Jugendlichen mit Startschwierigkeiten eine echte Zukunftsperspektive geboten werden.

Literatur

BMWA (2005): Informationen aus Wirtschaft und Arbeit. 1/2005. Berlin.

BDA (2003): Optionen für die Jugend. Juli 2003. Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (2005): Monatsbericht Mai 2005. Nürnberg.

DIHK (2004): Fachliches Können und Persönlichkeit sind gefragt. Ergebnisse einer Umfrage bei IHK-Betrieben zu Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen. Berlin.

Jugendarbeitslosigkeit in Europa – Konsequenzen für Deutschland

Dr. Thorsten Hellmann, Eric Thode

Die Arbeitslosigkeit unter jungen Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren hat in vielen Ländern Europas bedenkliche Ausmaße angenommen. Ende 2003 waren im Raum der EU 15-Länder gut 3,3 Millionen Jugendliche arbeitslos. Der internationale Vergleich der Arbeitslosenquoten auf Basis von OECD-Daten zeigt dabei ein sehr differenziertes Bild. Während in Dänemark im Jahr 2004 lediglich 7,8 Prozent der Jugendlichen ohne Beschäftigung waren, lag die Arbeitslosenquote für junge Menschen in Griechenland mit 26,5 Prozent mehr als dreimal so hoch.

Überhaupt sind Jugendliche in den südeuropäischen Ländern deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als ihre Altersgenossen im Norden oder in der Mitte Europas. So bewegen sich die Jugendarbeitslosenquoten in Österreich, Irland, den Niederlanden und der Schweiz in einer Bandbreite zwischen 8 und 11 Prozent, während in Frankreich, Spanien, Griechenland und Italien mehr als 20 Prozent der Jugendlichen keinen Job haben. Ausnahmen in diesem Nord-Süd-Gefälle stellen Belgien und Finnland dar, wo ebenfalls nahezu jeder fünfte Jugendliche ohne Beschäftigung ist. In Deutschland lag die Arbeitslosenquote Jugendlicher 2004 bei 11,7 Prozent und damit deutlich unter dem Durchschnitt der EU 15-Staaten, der in diesem Zeitraum 15,6 Prozent betrug (Abb. 1).

Generell ist die Jugendarbeitslosigkeit in allen betrachteten Ländern höher als die der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Doch auch hier gibt es bedeutende Unterschiede zwischen den Ländern. Während die Arbeitslosenquote Jugendlicher in Deutschland nur geringfügig über dem allgemeinen Niveau liegt, übersteigt sie in Italien die Gesamtquote nahezu um das Dreifache.

Betrachtet man den Verlauf der Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland über die letzte Dekade hinweg, so ist sie zunächst weitgehend stabil. Am aktuellen Rand hat sie jedoch deutlich

zugenommen. Von 8,3 Prozent im Jahr 2001 ist sie um 3,4 Prozentpunkte auf 11,7 Prozent im Jahr 2004 geklettert. Allein im vergangenen Jahr betrug der Anstieg mehr als einen Prozentpunkt. Mit dieser Entwicklung besteht die Gefahr, dass auch in Deutschland immer mehr Jugendlichen der Einstieg in den Arbeitsmarkt erschwert oder gar unmöglich gemacht wird.

Hauptursache der Jugendarbeitslosigkeit

Jugendlichen mit einem geringen oder gar keinem Schulabschluss fällt es besonders schwer, einen Ausbildungsplatz zu finden. Abbildung 2 verdeutlicht diesen Zusammenhang: Junge Menschen mit Abitur oder weiterführendem Abschluss weisen in allen Ländern – mit Ausnahme Griechenlands – deutlich geringere Arbeitslosenquoten auf als ihre Altersgenossen mit einem Abschluss der Sekundarstufe 1 oder weniger. Für Jugendliche ist das Bildungsniveau von noch höherer Bedeutung als für Arbeitnehmer in höheren Altersgruppen, da die 15- bis 24-Jährigen im Regelfall kaum über Berufserfahrungen verfügen, die Defizite in der Schulbildung ausgleichen könnten. Auch wenn sicherlich nicht alle Kinder und Jugendlichen beliebig weit qualifizierbar sind, kommt doch der Qualität der Schulbildung die maßgebliche Rolle zu, junge Menschen mit den Qualifikationen auszurüsten, die für den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt erforderlich sind.

Auch das System der Berufsausbildung beeinflusst die Arbeitsmarktchancen Jugendlicher. In Österreich, Dänemark, Deutschland und der Schweiz findet der weit überwiegende Teil der Jugendlichen, die keine tertiäre Ausbildung absolvieren, über das duale Ausbildungssystem in den Arbeitsmarkt. Gerade in diesen Ländern fallen die Arbeitslosenquoten Jugendlicher verhältnismäßig niedrig und die Beschäftigungsquoten relativ hoch aus (Van der Velden / Wobers, 2001). Allerdings hat die Zahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz in Deutschland in den letzten Jahren ständig zugenommen, und auch in Österreich oder der Schweiz gibt es eine wachsende Überschussnachfrage nach Lehrstellen.



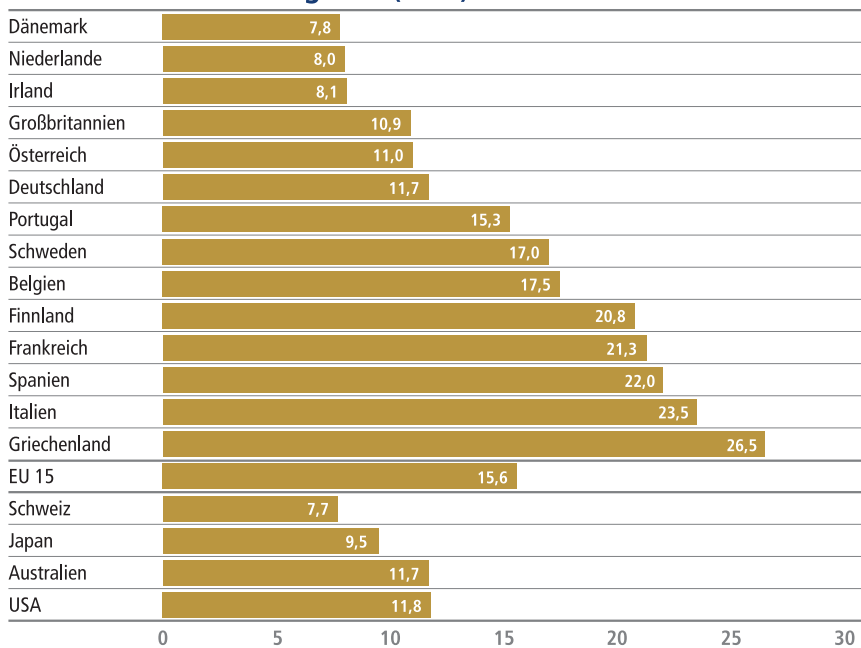
Als Ursache für diesen Sachverhalt wird in der Bundesrepublik oft ins Feld geführt, die betrieblichen Ausbildungsvergütungen seien in den letzten Jahren zu stark gestiegen. Tatsächlich haben die Ausbildungsvergütungen in den vergangenen Jahren stärker zugenommen als der Durchschnitt der Löhne. Zwischen 1994 und 2004 sind die Bruttolöhne um durchschnittlich 1,57 Prozent gewachsen, während die Lehrlingsgehälter im gleichen Zeitraum im Westen der Republik um 1,97 Prozent und im Osten um 2,44 Prozent gestiegen sind (OECD 2005). Auszubildende sind somit gegenüber Arbeitnehmern mit abgeschlossener Berufsausbildung für die Unternehmen relativ teurer und somit weniger attraktiv geworden.

Handlungserfordernisse

Deutschland gibt bei der Arbeitsmarktsituation Jugendlicher im internationalen Vergleich noch ein relativ gutes Bild ab. In der letzten Zeit fällt aber die Bundesrepublik auch in diesem Bereich zurück, wie sich mit dem zunehmenden Ausbildungsplatzmangel und den verschlechterten Arbeitsmarktchancen in den letzten Jahren zeigt. Es gilt, diesen Negativtrend möglichst schnell zu stoppen.

Genau wie bei anderen Arbeitnehmern muss es zunächst darum gehen, die Kosten, die einem Unternehmen aus der Beschäftigung eines Jugendlichen entstehen, mit dessen Produktivität in Einklang zu bringen. Das macht eine Anpassung der Ausbil-

Jugendarbeitslosigkeit 2004 im internationalen Vergleich (in %)



Quelle: OECD Employment Outlook 2005, Paris

| Bertelsmann Stiftung

dungsvergütungen erforderlich (van Suntum / Dorenkamp 2005). Kurzzeitig kann auch Entlastung auf dem Ausbildungsmarkt in Deutschland geschaffen werden, indem bestehende Diskrepanzen zwischen Lehrstellenangebot und -nachfrage abgebaut werden. Neben mehr Transparenz für Jugendliche über den Lehrstellenmarkt sind auch Profiling-Angebote hilfreich, die junge Menschen über die eigenen Stärken und Schwächen aufklären und somit die Wahl einer geeigneten Berufsausbildung erleichtern. Darüber hinaus können Mobilitätshilfen für Jugendliche die räumliche Ungleichverteilung von Ausbildungsplätzen und Lehrstellenbewerbern (Isengard 2002) abbauen.

Neben diesen kurzfristig Entlastung schaffenden Maßnahmen müssen jedoch vor allem die großen strukturellen Probleme angegangen werden. Die zentrale Strategie im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit liegt zweifelsohne in einer verbesserten Schulbildung, die die Ausbildungsfähigkeit der Schulabsolventen auf breiter Front gewährleistet (Isengard 2002). Eine besondere Rolle für den Übergang in den Arbeitsmarkt spielt in Deutschland darüber hinaus das duale Ausbildungssystem. In den letzten Jahren hat es bei den Unternehmen spürbar an Akzeptanz verloren. Betriebe in vielen Branchen können angesichts hoher Arbeitslosigkeit ihren Fachkräftebedarf über den regulären Arbeitsmarkt decken und müssen sich nicht selbst über eigene Ausbildungsanstrengungen um den Nachwuchs kümmern. Außerdem gewinnen breiter einsetzbare Kenntnisse und Fähigkeiten gegenüber betriebsspezifischen Qualifikationen in der Ausbildung immer mehr an Gewicht, da die Lehrlinge nicht mehr davon ausgehen können, ihr Berufsleben in einem einzigen Betrieb oder einer eng begrenzten Branche verbringen zu können. In dem Maße, wie betriebsspezifische Qualifikationen von allgemeiner anwendbaren Kenntnissen und Fähigkeiten verdrängt werden, nimmt für Ausbildungsbetriebe das Risiko zu, dass junge Arbeitnehmer nach der Ausbildung das Unternehmen wechseln. Damit kann der Ausbildungsbetrieb seine entstandenen Kosten nicht amortisieren, und die Ausbildung rechnet sich nicht mehr. Außerdem entsteht für Betriebe der Anreiz, eigene Ausbildungsanstrengun-

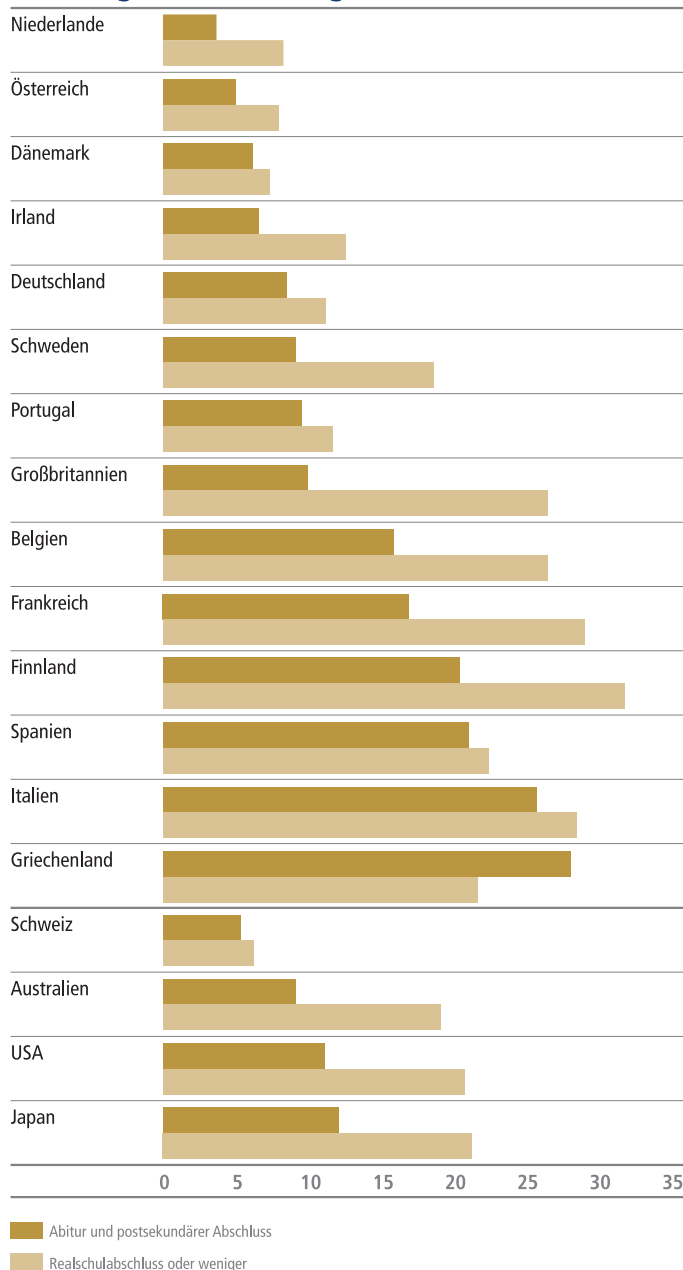
gen zu vermindern und stattdessen Absolventen von anderen Unternehmen abzuwerben.

Der daraus entstehenden abnehmenden Ausbildungsbereitschaft kann auf verschiedenen Wegen begegnet werden. Ein möglicher Ansatz besteht darin, dass der Auszubildende einen Teil seiner Ausbildung selbst finanziert oder dass er sich auf eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit nach Ausbildungsende verpflichtet. Ferner ist auch eine Abfindungslösung vorstellbar, bei der der neu einstellende Betrieb dem Ausbildungsbetrieb eine Ablösezahlung zukommen lässt.

Wenn – vorwiegend aus sozialpolitischen Erwägungen – derartige Lösungen gesellschaftlich unerwünscht sind, sind auch andere Wege denkbar. Eine Ausbildungsplatzabgabe, bei der alle Unternehmen einer Branche in eine Ausbildungskasse einzahlen und aus der die Ausbildungsbetriebe einen Teil ihrer zusätzlichen Kosten decken können, wäre eine solche Lösung. Die Einführung einer solchen Abgabe kann zu Effizienzsteigerungen führen, wenn sich gegenwärtig manche Betriebe als Trittbrettfahrer im dualen System verhalten. Versteht man die Ausbildung von Jugendlichen zu Fachkräften als gesamtgesellschaftliche Aufgabe, so wären auch staatliche Zuschüsse aus dem Steueraufkommen an Ausbildungsbetriebe ein geeignetes Instrument, die nötigen Anreize zur Schaffung von Ausbildungsplätzen zu liefern.

Bei der Reform der dualen Berufsausbildung gibt es keinen Königsweg. Unterschiede der Branchen, z.B. in der räumlichen Konzentration oder in der Verteilung der Unternehmensgrößen, erfordern ein differenziertes Ausbildungssystem. Nicht zuletzt bestimmen auch gesellschaftliche Werturteile über das Gut „berufliche Ausbildung“ darüber, wohin die Reise gehen wird. Im Wesentlichen wird es darum gehen, einen Zeitraum von einem Jahrzehnt zu überbrücken, bis die Unternehmen angesichts der demographischen Entwicklung die Nützlichkeit und Notwendigkeit des dualen Systems auf breiter Front wiederentdecken werden.

Arbeitslosenquoten der 15- bis 24-Jährigen nach Bildungsniveau 2002



Quelle: OECD Labour Force Statistics 2004

| BertelsmannStiftung

Literatur

Isengard, Bettina (2002): Youth Unemployment: Individual Risk Factors and Institutional Determinants. A Case Study of Germany and the United Kingdom. Berlin.

OECD (2002): OECD Employment Outlook 2002. Paris.

OECD (2004): Labour Market Statistics. Paris.

OECD (2005a): Employment Outlook 2005. Paris.

OECD (2005b): OECD Economic Outlook 2005. Paris.

van der Velden, Rolf K. W. / Wolbers, Maarten H. J. (2001): The integration of young people into the labour market within the European Union: The role of institutional settings. Maastricht.

van Suntum, Ulrich / Dorenkamp, Christian (2005): Brennpunktthema: Jugendarbeitslosigkeit, in: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Standort-Check 1/2005. 4–7. Gütersloh.

Jugend und Arbeit im demographischen Wandel

Andreas Esche, Dr. Thieß Petersen, Dr. Ole Wintermann

Deutschland steht vor tief greifenden Veränderungen. Zurückgehende Geburtenraten und steigende Lebenserwartungen führen dazu, dass die Bevölkerung in den nächsten Jahrzehnten schrumpft und dabei gleichzeitig immer älter wird. In der aktuellen Diskussion wird der demographische Wandel vor allem als eine Bedrohung für den individuellen und gesellschaftlichen Lebensstandard eingestuft. Übersehen wird dabei, dass selbst in einer schrumpfenden und alternden Gesellschaft eine Steigerung der realen Pro-Kopf-Einkommen möglich ist.

Voraussetzungen dafür sind die Erschließung bisher noch ungenutzter Erwerbspersonenpotenziale und die Erhöhung der Arbeitsproduktivität. Die Realisierung dieser Chancen stellt die Herausforderung dar, der sich Politik, Unternehmen und Arbeitnehmer jetzt stellen müssen. Den Investitionen in die Jugend kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, denn die junge Generation ist der Ausgangspunkt jeder auf die Zukunft gerichteten Perspektive und damit auch der Schlüssel zum gesellschaftlichen Wohlstand und sozialen Frieden der kommenden Dekaden.

Schrumpfung und Alterung der Bevölkerung

Der demographische Wandel, den Deutschland in den kommenden 45 Jahren durchlaufen wird, hängt von den Entwicklungen der Geburtenrate, der Lebenserwartung und der Ein- und Auswanderung ab. Das Statistische Bundesamt hat in der mittleren Variante seiner Vorausberechnungen einen Bevölkerungsrückgang von gegenwärtig rund 82,5 Millionen Einwohnern auf etwas mehr als 75 Millionen im Jahr 2050 errechnet (Statistisches Bundesamt 2003).

Schwerer noch als der absolute Rückgang der Einwohnerzahl wiegt die Alterung der Gesellschaft. Bis zum Jahr 2050 wird es immer weniger Personen im Alter von unter 60 Jahren geben. Demgegenüber steigt die Zahl der 60-Jährigen und Älteren bis 2050. Im Ergebnis bedeutet der beschriebene demographische



Wandel eine Verringerung des Verhältnisses der Personen im erwerbsfähigen Alter zu jenen im nicht erwerbsfähigen Alter. Diese Entwicklung stellt die Gesellschaft vor große Herausforderungen, von denen zwei exemplarisch skizziert werden sollen, die für die heute junge Generation von besonderer Bedeutung sind. Jeder einzelne Zweig unseres sozialen Sicherungssystems wird nachhaltig von den Folgen des demographischen Wandels betroffen. Wachsende Lasten, wie beispielsweise Ausgabensteigerungen bei der Renten- und Pflegeversicherung, werden auf immer weniger Schultern verteilt.

Der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stellt eine Verringerung des Arbeitskräfteangebots dar. Der jetzt schon festzustellende Fachkräftemangel wird sich noch vergrößern, wenn die geburtenstarken und gut qualifizierten Jahrgänge der fünfziger und sechziger Jahre aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Ein Indikator für den sich verstärkenden Fachkräftemangel ist die Zahl der Absolventen und Abgänger von allgemein bildenden Schulen. Nach der aktuellen Vorausberechnung der Kultusministerkonferenz wird sich diese Zahl von 950.000 im Jahr 2003 bis zum Jahr 2020 auf nur noch etwa 788.000 reduzieren (Kultusministerkonferenz 2005: 66). Das bedeutet einen Rückgang von rund 17 Prozent.



Handlungsoptionen

Wenn der Zuwachs bei der gesamtwirtschaftlichen Produktivität nicht hoch genug ist, um den Beschäftigungsrückgang zu kompensieren, führt dies auch zu Einschränkungen des individuellen wirtschaftlichen Wohlstands. Mit Blick auf die junge Generation und deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt gibt es jedoch zumindest zwei zentrale Stellschrauben, die ein Absinken des Lebensstandards verhindern können: eine bessere Ausschöpfung bisher ungenutzter Erwerbspersonenpotenziale und eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität.



Bessere Nutzung der Erwerbspersonenpotenziale

Zu den möglichen Maßnahmen zur Erschließung von bisher ungenutzten Potenzialen zählen vor allem die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von den Bevölkerungsgruppen, die – gemessen an internationalen Vergleichszahlen – bisher eine nur unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung aufweisen: Frauen, ältere Beschäftigte und Geringqualifizierte.

Zu der größten Problemgruppe auf dem Arbeitsmarkt zählen gegenwärtig die gering qualifizierten Arbeitskräfte. Die Nachfrage nach ihnen wird auch zukünftig wegen der Zunahme der Qualifikationsanforderungen sinken. Vor dem Hintergrund der skizzierten demographischen Entwicklung ist die Nutzbarmachung dieser Beschäftigungspotenziale durch gezielte Qualifizierungen zwingend erforderlich. Wenn nicht alle zur Verfügung stehenden Humanressourcen gezielt gefördert werden, verschenkt die Gesellschaft Chancen, über die sie bald nicht mehr verfügen wird (Brosi 2005: 127).

Steigerung der Arbeitsproduktivität

In einer alternden Gesellschaft, in der immer weniger Arbeitskräfte für die Versorgung einer wachsenden Zahl von Nichterwerbstätigen zur Verfügung stehen, lässt sich der wirtschaftliche Wohlstand nur sichern, wenn die Produktivität der noch vorhandenen Arbeitskräfte steigt. Von entscheidender Bedeutung ist dabei die Entwicklung und Förderung des Humankapitals.

Angesichts der demographischen Entwicklungen ist es mehr denn je notwendig, alle individuellen Potenziale zu fördern, um eine höhere Produktivität der Volkswirtschaft zu erreichen. Hierfür bieten sich zahlreiche Möglichkeiten an, die von der frühkindlichen Bildung über die allgemein bildenden Schulen und die duale Ausbildung bis hin zur Hochschulausbildung und zur Intensivierung der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer reichen.



Die notwendigen Maßnahmen zur Stärkung des Humankapitals stellen dabei eine Aufgabe dar, die nicht nur die Politik, sondern ebenso die Arbeitgeber und Arbeitnehmer herausfordert. Auch wenn grundsätzlich der Staat für die notwendigen langfristigen Investitionen im Bildungsbereich zuständig ist, liegt zugleich eine bildungspolitische Verantwortung bei den Unternehmen und insbesondere bei den Arbeitnehmern selbst.

Wachstums- und Wohlfahrtschancen im demographischen Wandel

Mit dem Rückgang der Beschäftigung sinkt das Produktionspotenzial einer Volkswirtschaft, was das Wirtschaftswachstum – gemessen als Zuwachs des Bruttoinlandsproduktes – abbremst. Dennoch ist ein Anstieg des Bruttoinlandsproduktes pro Kopf möglich, sofern eine entsprechend hohe Produktivität den Rückgang der Erwerbstätigkeit ausgleicht. So kommt beispielsweise die Rürup-Kommission unter der Annahme einer Produktivitätssteigerung von 1,8 Prozent pro Jahr zu dem Ergebnis, dass sich das reale Bruttoinlandsprodukt pro Kopf von 24.100 Euro im Jahr 2002 auf 46.500 Euro im Jahr 2040 erhöht (Rürup-Kommission 2003: 61ff.).

Zur Realisierung dieser Wachstumschancen ist es erforderlich, alle Produktivitätspotenziale konsequent auszuschöpfen, denn Produktivitätssteigerungen sind der Schlüsselfaktor, um die Konsequenzen des demographischen Wandels abzumildern bzw. auszugleichen. Der jungen Generation kommt dabei eine besondere Bedeutung und Verantwortung zu. Sie ist das wertvollste Kapital für die Zukunftsfähigkeit einer Gesellschaft im demographischen Wandel. Und nur wenn es über eine hohe Produktivität gelingt, alle Generationen an einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen, lässt sich ein „Krieg der Generationen“ verhindern. Investitionen in die Jugend sind daher eine notwendige Voraussetzung für den sozialen Zusammenhalt, ohne den eine lebenswerte Gesellschaft nicht denkbar ist.

Literatur

Brosi, Walter (2005): Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen und ein Versuch einer kurz- und mittelfristigen Vorausschätzung. Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn.

Kultusministerkonferenz (2005): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2003 bis 2020. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz Nr. 173. Bonn.

Rürup-Kommission (2003): Bericht der Kommission „Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme“. Berlin.

Statistisches Bundesamt (2003): Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.



Lernen für die Zukunft

Den Übergang von der Schule in den Beruf erfolgreich managen – eine regionale Herausforderung

Ulrich Kober, Wilfried Lohre

In der Vergangenheit schien alles so klar: Die weiterführende Schule bereitet auf das Leben vor und die Berufsschule tat das ihre, um die Jugendlichen auf den beruflichen Werdegang vorzubereiten. In Zeiten eines beschleunigten sozio-ökonomischen Strukturwandels sind die Übergänge von der Schule in die Berufsausbildung allerdings schwierig geworden. Besonders gravierend ist die Situation auf der „Nachfrageseite“ durch den steigenden Mangel an Ausbildungsplätzen. Das ehemals viel gerühmte duale System der Berufsausbildung in Deutschland steckt in einer tiefen Krise. Auch auf der „Anbieterseite“ gibt es krisenhafte Phänomene: die mangelnde Ausbildungsfähigkeit vieler Jugendlicher, steigende Zahlen von Schulabgängern ohne Abschluss und hohe Abbrecherquoten in der Berufsausbildung.

Herausforderungen für ein erfolgreiches Übergangsmanagement

Die Krise beim Übergang von der Schule in den Beruf stellt alle allgemeinbildenden Schulen vor neue Herausforderungen. Schulen brauchen heute ein umfassendes Konzept, das Ausbildungsfähigkeit und Berufsorientierung als Bildungsaufgabe von Anfang an mitdenkt. Aber nicht nur die Schulen sind herausgefordert – sie allein wären mit der Situation auch völlig überfordert. Ein gelingendes Übergangsmanagement braucht koordinierte Bildungswege und innovative Bildungsangebote, die die enge Kooperation mit außerschulischen Partnern, insbesondere Betrieben voraussetzen. Damit dieses Management nicht in einmaligen Einzelaktivitäten versinkt und wertvolle Ressourcen ineffektiv eingesetzt werden, bedarf es einer regionalen Steuerung, um allen Jugendlichen einer Region oder Stadt einen angemessenen Zugang zum beruflichen Qualifizierungssystem zu eröffnen.

Die Bertelsmann Stiftung hat die Frage des Übergangsmanagements in den letzten Jahren in ihrer Projektarbeit aufgegriffen.

So zielte das Projekt „Schule & Co.“ (1997-2002) auf die verstärkte regionale Kooperation und Koordination im Schul- und Bildungsbereich, wobei der Übergang von der Schule in den Beruf ein zentrales Thema ist (www.schule-und-co.de). Im Kreis Herford wird die durch das Projekt angestoßene Entwicklung systematisch fortgesetzt. Das Projekt „Selbstständige Schule“ (seit 2002) – wie „Schule & Co.“ ein Kooperationsprojekt der Bertelsmann Stiftung mit dem nordrhein-westfälischen Schulministerium – hat mit der qualitätsorientierten Selbststeuerung der Schulen ebenfalls die Entwicklung regionaler Bildungslandschaften zum Ziel (www.selbststaendige-schule.nrw.de). Einen regionalen Ansatz beim Übergangsmanagement verfolgt auch das „Berufswahl-Siegel“ der Bertelsmann Stiftung, das Schulen in einer Region für besondere Leistungen bei der Berufsorientierung zertifiziert. Dieses ursprünglich für die Pilotregion Ostwestfalen entwickelte Konzept ist mittlerweile von mehreren Regionen in Deutschland übernommen worden, die sich in einem bundesweiten Netzwerk der Bertelsmann Stiftung austauschen und an gemeinsamen Qualitätskriterien arbeiten (www.netzwerk-berufswahl-siegel.de).

Ansatzpunkte für ein erfolgreiches regionales Übergangsmanagement

Die folgenden vier Aspekte haben sich in den angesprochenen Projekten als entscheidende Ansatzpunkte für ein erfolgreiches regionales Übergangsmanagement erwiesen:





Selbstständigkeit und Kooperationsfähigkeit als zentrale Kompetenzen der Jugendlichen im Blick auf ihre Ausbildungsfähigkeit

Grundlage für die Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen ist ihre Lernfähigkeit bzw. Lernkompetenz. Lernen setzt eigene Verantwortung und Aktivitäten auf Seiten der Jugendlichen voraus. Zudem ist Lernen ein gemeinschaftlicher Prozess. Die Lösungskompetenz des Einzelnen wird in der Zusammenarbeit mit anderen gesteigert. Jugendliche müssen im Bildungsprozess daher zu selbstständigen und kooperativen Lernenden werden. Dazu müssen sie sich in der Schule entsprechende Kompetenzen aneignen können, die systematisch und über Jahre im Unterricht im Zusammenhang mit der Entwicklung von Fachkompetenzen aufgebaut und gepflegt werden müssen. Der Erwerb dieser Kompetenzen setzt eine neue Lehr- und Lernkultur an den allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen voraus. Betriebe legen neben dem Beherrschen der Basisqualifikationen wie Lesen, Schreiben und Rechnen besonderen Wert auf soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit und kommunikative Fähigkeiten sowie persönliche Kompetenzen wie Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein und Selbstständigkeit (DIHK 2005).

Stärkenorientierung bei der Berufswahl

Neben der fachlichen und fächerübergreifenden Kompetenzentwicklung bei den Jugendlichen bedarf es zusätzlich spezifischer Unterstützungen bei der Berufswahlentscheidung. Gezielte Informationen über Berufe und entsprechende Ausbildungen sind wichtig, reichen aber nicht aus. Jugendliche müssen dabei unterstützt werden, ihre oft diffusen Interessen und Einstellungen im Blick auf eine mögliche Berufswahl zu klären. Dabei spielt das Wissen um eigene Stärken eine Schlüsselrolle. Hier setzen Assessmentverfahren an, wie sie beispielsweise erfolgreich in der Modellregion Herford praktiziert werden. Im Prozess der Berufswahlorientierung ist das Feedback der „Peers“ für Jugendliche besonders hilfreich. Diesen Ansatz greift der „Berufsnavigator“ auf, der im Auftrag des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall entwickelt wurde (www.berufsnavigator.de): er setzt das auf einem „Peer Ranking“ ermittelte Stärkenprofil des Jugendlichen in Beziehung zu den Anforderungsprofilen verschiedener Berufe und wird vom regionalen Bildungsbüro im Kreis Herford in das Assessmentverfahren integriert.

Kooperation mit außerschulischen Partnern

Ein weiterer Ansatzpunkt für eine schulische Berufsorientierung sind Kooperationen der Schule mit Betrieben und Unternehmen, wenn sie auf den Kern des schulischen Geschehens, nämlich auf den Unterricht, gerichtet sind. Ein besonders gelungenes Beispiel dafür ist das KURS-Programm im Kreis Herford: hier wird die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen auf der Grundlage von Kooperationsvereinbarungen systematisch entwickelt. Für das Berufswahl-Siegel der Bertelsmann Stiftung ist die Qualität der Kooperation zwischen Schulen und Betrieben ein zentrales Kriterium bei der Zertifizierung von Schulen.

Regionale Steuerung des Übergangsmanagements

Unübersichtlichkeit und ein Mangel an Abstimmung charakterisieren derzeit das Übergangssystem mit seiner Vielfalt von Institutionen und Angeboten. Es gibt in diesem System ein ausgeprägtes Steuerungsdefizit. Kommunen und Landkreise versuchen deshalb zunehmend, Koordinationsfunktionen wahrzunehmen. Im Kreis Herford wurde beispielsweise im Jahr 1999 ein regionales Bildungsbüro gegründet, das sich von einer Plattform für eine Zusammenarbeit der verschiedenen Bildungsinstitutionen in der Region zu einer Agentur für Bildung in der Region entwickelt, die die Qualität von Bildungsdienstleistungen für alle Partner im Entwicklungsprozess sicherstellt. Ein zentrales Handlungsfeld für das regionale Bildungsbüro ist das Übergangsmanagement von der Schule in die Ausbildung bzw. den Beruf. Hier werden die Aktivitäten für die Berufsorientierung auf der Grundlage regionaler Qualitätsstandards koordiniert (z.B. lernkompetenzorientierte Unterrichtsentwicklung, KURS-Programm, Assessment und Berufsnavigator). Mit der systematischen Steuerung aller Bildungsaktivitäten in der Region geht die entsprechende Kooperation mit den Akteuren einher.

Perspektiven und weitere Herausforderungen beim regionalen Übergangsmanagement

Eine verstärkte regionale und systematische Steuerung des Übergangsmanagements wird nach Überzeugung der Bertelsmann Stiftung ein zentraler Erfolgsfaktor sein, der in der Debatte um Berufsorientierung bisher noch zu wenig berücksichtigt wird.

Die vielfältigen Anstrengungen auf der „Anbieterseite“ müssen in Zukunft durch entsprechende Initiativen auf der „Nachfrageseite“ ergänzt werden. Bei der Überwindung der ersten Schwelle – von der Schule in die Berufsausbildung – werden neue Angebote und neue Anbieter gefunden werden müssen, damit die Marktmechanismen wieder aktiv werden können, ohne den Jugendlichen einer Region und mittelfristig der gesamten Region die Entwicklungsperspektive zu nehmen.

Literatur


Curländer, Lieselore und Gerhard Engelking (2004): Regionale Bildungslandschaft Kreis Herford. Regionale Bildungslandschaften. Hrsg. Projektleitung „Selbstständige Schule“. Troisdorf. 62-79.

DIHK (2005): Lernen für das Leben – Vorbereitung auf den Beruf. Berlin.

Lohre, Wilfried und Ulrich Kober (2004): Gemeinsame Verantwortung für die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen. Regionale Bildungslandschaften. Hrsg. Projektleitung „Selbstständige Schule“. Troisdorf. 22-34.







Lösungswege für den Übergang Schule – Ausbildung in Europa

Volker Oetzel, Dr. Jens U. Prager, Clemens Wieland

Mit der Vergabe des Carl Bertelsmann-Preises will die Bertelsmann Stiftung auf der Basis internationaler Recherchen grundsätzlich innovative und übertragbare Lösungsansätze für ausgewählte gesellschaftspolitische Herausforderungen identifizieren und einer breiteren Öffentlichkeit bekannt machen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden und bestehende Lösungsansätze einer systematischen und vergleichenden Bewertung unterziehen zu können, bedarf es zunächst einer Eingrenzung des zu betrachtenden Problembereichs.

Nicht alle Jugendlichen sind in gleichem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen: Mit abnehmendem Bildungsniveau steigt das Risiko, keine existenzsichernde Arbeit zu finden. Jugendliche mit Hauptschulabschluss oder gar ohne Schulabschluss haben heute kaum noch eine Chance, in den ersten Arbeitsmarkt einzutreten, da ihnen bereits der Übergang in die Ausbildung nicht gelingt. Stattdessen werden viele Hauptschüler in schulischen Maßnahmen geparkt, mit der Hoffnung, dass ein weiterer schulischer Abschluss ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz erhöht. Häufig wird dabei übersehen, dass die Jugendlichen schon nach wenigen Jahren aufgrund ihres Alters von Unternehmen keinen Ausbildungsplatz mehr angeboten bekommen.

Nach dem internationalen Vergleich der Pisa-Studie gelten 22 Prozent der 15-Jährigen in Deutschland als Risikogruppe des Arbeitsmarktes. Schlüsselqualifikationen sind nicht in ausreichendem Maße vorhanden, und viele Unternehmen sehen sich gezwungen, eigene Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und Kompensation schulischer Mängel durchzuführen, sofern sie bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nicht von vornherein Realschüler oder Abiturienten bevorzugen. Aufgrund des angespannten Arbeitsmarktes kommt es so zu einem Wettbewerb, durch den insbesondere Hauptschüler und Jugendliche ohne Schulabschluss vom Arbeits- und Ausbildungsmarkt verdrängt werden.

Die Problematik der leistungsschwächeren Jugendlichen findet Aufmerksamkeit weniger in der bildungspolitischen Auseinandersetzung, denn in der sozialpolitischen Diskussion. Dabei sollten sich aktuelle Bemühungen gerade auch auf Jugendliche mit niedrigem Bildungsniveau konzentrieren. Fehlgeleitet ist die Hoffnung, dass sich die Perspektiven der jungen Generation in Zukunft allein aufgrund des demographischen Wandels verbessern könnten, denn gleichzeitig besteht ein hohes Risiko, dass sich strukturelle Probleme des Arbeitsmarktes verfestigen und Probleme des „Mismatch“ von angebotenen und geforderten Kompetenzen die Arbeitslosigkeit gering qualifizierter Jugendlicher sogar weiter erhöhen. Angesichts des prognostizierten Fachkräftemangels kann es sich die Gesellschaft nicht leisten, ganze Absolventenjahrgänge von der Schule in die Arbeitslosigkeit zu entlassen.

Fokus Übergang Schule – Ausbildung

Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sollte grundsätzlich so früh wie möglich, d.h. schon während der Schulzeit, ansetzen. Aufgrund der Ergebnisse der PISA-Studie hat eine ausführliche Debatte in Deutschland um die Reformierung des Schulsystems begonnen. Zahlreiche Reformideen werden derzeit in den Bundesländern entwickelt und umgesetzt. Bis diese Reformen Wirkung zeigen, wird jedoch noch einige Zeit vergehen. Schon heute müssen aber Anstrengungen unternommen werden, um die gegenwärtige Schülergeneration, die noch nicht von entsprechenden Reformen profitiert, zu unterstützen.

Auf der Suche nach Good Practice-Beispielen in Europa wurde daher ein Schwerpunkt auf die so genannte „erste Schwelle“, den Übergang von der Schule in die Ausbildung gelegt, die eine besondere Hürde für Jugendliche mit geringem Bildungsniveau darstellt. Mehr als 60 Prozent aller Hauptschulabgänger gelingt der nahtlose Übergang von der Schule in die Ausbildung nicht (Berufsbildungsbericht 2005). Regionale Übergangsquoten liegen zum Teil deutlich darunter. Eine Berufsausbildung ist jedoch



eine entscheidende Voraussetzung für den erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosenquote von Erwerbspersonen ohne Berufsausbildung liegt deutlich höher als diejenige qualifizierter Erwerbspersonen. Ziel muss daher sein, gerade diejenigen Jugendlichen, die sich zwar aufgrund ihrer schulischen Leistungen schwer tun, einen Ausbildungsplatz zu finden, jedoch über das notwendige Potenzial verfügen, eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen, zu identifizieren, zu fördern und so in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Länderfokus

Bei der Suche nach europäischen Good Practice-Beispielen für die erfolgreiche Gestaltung des Übergangs von der Schule in das Berufsleben wurde – als wesentliche Voraussetzung für die Übertragbarkeit erfolgreicher Modelle – besonders auf die Vergleichbarkeit mit dem deutschen beruflichen Bildungssystem geachtet. Die Berufsausbildung im dualen System bildet den Kern des Ausbildungssystems in Deutschland. Sie verbindet die Vermittlung berufspraktischer Fähigkeiten und Kenntnisse im Betrieb mit der Vermittlung berufstheoretischen und allgemeinen Wissens in der Berufsschule.

Das duale System ist im Informationszeitalter zwar zunehmendem Anpassungsdruck ausgesetzt; trotz anders lautender Befürchtungen ist es aber weder im Inland noch im Ausland ein „Auslaufmodell“. Viele internationale Bemühungen zielen im Gegenteil darauf ab, duale Elemente zu stärken, dabei die Betonung jedoch auf verstärkte Durchlässigkeit, mehr Flexibilität und Modularisierung zu legen. Für einen internationalen Vergleich wurden daher vorrangig Länder in die Analysen einbezogen, deren berufliche Bildung auch im Rahmen einer dualen Ausbildung stattfindet bzw. die einen Schwerpunkt auf die betriebliche Ausbildung legen. In die vertiefte Betrachtung wurden daher neben Deutschland die Länder Dänemark, Liechtenstein, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Schweiz und der flämische Teil Belgiens einbezogen.

Als Vorbilder guter Praxis kamen grundsätzlich solche Ansätze in Betracht, die in vorbildlicher Weise

- eigenverantwortliches Handeln bei jungen Menschen fördern,
- einen Beitrag zur nachhaltigen Integration der jungen Generation in das Erwerbsleben leisten,
- bei ihrem Handeln von einem kompetenzorientierten Menschenbild ausgehen und
- junge Menschen dabei unterstützen, „Unternehmer ihrer Selbst“ zu werden.

Die vielversprechendsten und interessantesten Ergebnisse dieser Recherche werden im Folgenden vorgestellt.



Ein klarer Kurs führt Hauptschüler in die Ausbildung

Das „Hamburger Hauptschulmodell“

Der ältere Kapitän am Ruder des kleinen Kahns ist sich während einer Rundfahrt durch den Hamburger Hafen sicher: „Wir brauchen in Zukunft mehr Fachkräfte“, sagt er mit Blick auf drei fußballfeldgroße Containerschiffe und erzählt, was diejenigen alles können müssen, die Tag für Tag große Frachtmengen in kürzester Zeit be- und entladen. „Das ist doch ein qualifizierter Job für gut ausgebildete Hauptschüler“, meint er. Ob die im Hafen überhaupt eine Chance haben? „Hauptschüler sind besser als ihr Ruf. Außerdem haben wir hier in Hamburg das Netzwerk, das hilft!“

Mit dem Netzwerk meint er das Hamburger Hauptschulmodell, in dem, wie der Regierende Bürgermeister der Hansestadt, Ole von Beust, sagt, „Behörden, Unternehmen, Schulen und die Agentur für Arbeit eng zusammenarbeiten, um Hauptschülerinnen und Hauptschülern den Einstieg in die Berufsausbildung zu erleichtern“. Wichtig ist, dass das im Jahr 2000 entstandene Netzwerk gerade auch jungen Migrantinnen und Migranten Wege in die Ausbildung eröffnet.

Netzwerk aus Schulen, Unternehmen und Behörden

Das Rezept Hamburgs gegen die drohende Arbeitslosigkeit junger Menschen erscheint klar strukturiert und wirkungsvoll. Gemeinsam beraten und begleiten Lehrer, Berufsberater der Arbeitsagentur und Personalfachleute aus den Unternehmen die Hauptschulabgänger mit dem Ziel, sie verstärkt in die ungeforderte betriebliche Ausbildung zu bringen. In einen Ausbildungsberuf, der ihren Stärken und Interessen entspricht. Von 67 beteiligten Hamburger Unternehmen stellen darüber hinaus 34 Ausbildungsplätze für die Jugendlichen zur Verfügung. Viele hatten das in den letzten Jahren nicht mehr getan. Dank der Anziehungskraft des Modells sind sie wieder dabei und regen sogar manche kleine und mittelgroße Betriebe zum Mitmachen an, die nicht zum Netzwerk gehören. Den Schülern werden somit Chancen eröffnet, die sie zuvor nicht hatten. Mittlerweile stehen ihnen

auch Ausbildungen zum Fluggerätemechaniker, Kfz-Mechatroniker, Industriemechaniker und Bürokaufmann offen. Die Angebote können Schüler aller 109 Hamburger Haupt- und Gesamtschulen mit der Prognose „Hauptschulabschluss“ (in Klasse 9) nutzen, die eine duale Ausbildung beginnen wollen.

Viele der 15- bis 17-Jährigen haben eine ausländische Herkunft. Nicht wenige stammen aus Problemfamilien. Damit die Jugendlichen mit den für sie „richtigen“ Firmen zusammenkommen, erhalten sie fachliche Unterstützung im Bewerbungsprozess und aktive Vermittlungsunterstützung einschließlich dem gezielten Matching zu den Unternehmen. Sie werden darin gefördert, selbst aktiv zu werden und den Bewerbungsprozess eigenständig zu verantworten.



Zentraler Bestandteil des Hauptschulmodells ist die Hamburger „Koordinierungsstelle Ausbildung“, die von der Freien und Hansestadt Hamburg, der Arbeitsagentur und dem Europäischen Sozialfonds finanziert wird. Sie dient den Schülern, den Schulen, der Arbeitsagentur und den Unternehmen als Lotse. Die Koordinierungsstelle unterstützt die Schüler, möglichst bis sie einen geeig-



neten Ausbildungsplatz gefunden haben. Sie übernimmt die Funktion eines Netzwerkknotens, in dem alle Fäden zusammenlaufen. Ihre Mitarbeiter verantworten ein engmaschiges Monitoring der einzelnen Schüler in allen Phasen des Bewerbungsprozesses und stellen den Beteiligten Know-how sowie Materialien zur Berufsorientierung zur Verfügung. Durch das konsequente Monitoring des Gesamtprozesses wurde im Verlauf des Modellprojekts ein Benchmarking etabliert und damit der Wettbewerb unter den Schulen um gute Übergangsquoten ihrer Schüler entfacht. Die Hauptschulen nutzen beispielsweise die Vermittlungsquoten, um Werbung für sich zu machen und sich gegenüber den Gesamtschulen zu behaupten.

Durch die Erfassung aller Schülerprofile, Beratungsergebnisse und Vermittlungserfolge sowie die Rückmeldung der Daten an alle Beteiligten wird der gesamte Prozess transparent gehalten. Damit ist das Aufgabenspektrum aber noch nicht ausgeschöpft. Die Koordinierungsstelle berät und unterstützt Eltern, Schüler und Lehrer, akquiriert Unternehmen für die Teilnahme am Netzwerk und versucht, neue Ausbildungsplätze für Hauptschüler zu schaffen und zu vermitteln.

Zahl der Ausbildungsverhältnisse verdreifacht

Diese Arbeit wird über den Europäischen Sozialfonds (ESF), die Hamburger Behörde für Bildung und Sport, die Behörde für Wirtschaft und Arbeit sowie die Arbeitsagentur Hamburg finanziert. Die Gesamtkosten der Koordinierungsstelle Ausbildung erscheinen, gemessen am Dienstleistungsangebot, niedrig. Sie liegen bei 590.000 Euro pro Jahr, mit denen zehn Mitarbeiter, Räume und Ausstattung finanziert werden. Mit Auslaufen der ESF-Förderung Ende 2006 wird die Finanzierung voraussichtlich vollständig von den lokalen Akteuren getragen werden müssen.

Die Ergebnisse der geleisteten Arbeit können sich sehen lassen. Es gelang innerhalb von vier Jahren, den Anteil der in eine ungeforderte duale Ausbildung vermittelten Hauptschulabgänger von

6,7 Prozent (2000) auf knapp 20 Prozent (2004) fast zu verdreifachen, Tendenz steigend. „Wir sind zuversichtlich, bei den passenden Rahmenbedingungen mittelfristig sogar eine Vermittlungsquote von 50 Prozent erreichen zu können“, so Dr. Michael Otto, Vorstandsvorsitzender der Otto Group und zusammen mit Bernd Wrede, dem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden der Hapag-Lloyd AG, Initiator des Netzwerks. Und es wird auch deutlich: Wer einmal einen Ausbildungsplatz gefunden hat, bricht die Ausbildung deutlich weniger häufig ab als es üblicherweise der Fall ist.

Einjährige Praktika zur Vorbereitung der Ausbildung

Das Hamburger Netzwerk, in das alle 109 Hamburger Hauptschulen eingebunden sind, plant ab Sommer 2005, zusätzlich zu den etwa 500 direkt in die duale Ausbildung übergehenden Hauptschulabgängern, erstmals auch ausbildungsvorbereitende Praktika von einjähriger Dauer anzubieten. Damit sollen diejenigen Hauptschulabgänger gezielt gefördert werden, die zwar für den betrieblichen Teil der Ausbildung infrage kommen, die aber noch nicht in der Berufsschule mithalten können. Zum Programm des Praktikums gehören Selbstlern-Module für die Fächer Deutsch, Mathematik und Englisch, die derzeit entwickelt werden.

Erste Erfahrungen aus Vorbereitungskursen lassen erwarten, dass etwa 80 Prozent der Teilnehmer dieses Programms im Anschluss einen Ausbildungsvertrag in ihrem Praktikumsbetrieb erhalten können. „Dieses innovative und bundesweit bislang einmalige Vorgehen kommt den Hauptschülern unmittelbar zugute und ermöglicht zugleich eine deutlich höhere Effizienz der eingesetzten Mittel. Es ist absehbar, dass sich die Übergangsquote in die ungeforderte betriebliche Ausbildung durch das ‚ausbildungsvorbereitende Praktikum‘ signifikant erhöhen wird“, so Rolf Steil, Direktor der Hamburger Arbeitsagentur.

Auch nach Fehlstart Chancen in der Arbeitswelt

Das Projekt „Die Chance“ in der Ostschweiz

Ali U. stammt aus der Türkei und kann gut arbeiten. Als er vor einigen Jahren in die Schweiz kam, fühlte er sich von den westlichen Verlockungen und all den schönen Dingen überfordert. Eine Weile habe er dann, wie er es nennt, viel Blödsinn gemacht und sei auf einen schlechten Weg gekommen. Heute wohnt er in einer WG, kocht, wäscht und putzt selber. Und ist froh, eine Lehrstelle als Werkhofarbeiter mit Förderung der „Stiftung für Berufspraxis in der Ostschweiz – Die Chance“ gefunden zu haben. Am liebsten baut er jetzt Straßengelände. Die Arbeit ist körperlich anstrengend, eigentlich ein Gratis-Krafttraining, aber er ist motiviert, möchte seine Ausbildung gut abschließen. Sein Wunsch: einfach eine gute Zukunft haben.

Ali U. gehört zu den Jugendlichen in der Ostschweiz zwischen 15 und 22 Jahren, die trotz positiver Grundhaltung und intensiver eigener Bemühungen ohne Hilfen keinen Ausbildungsplatz finden. Oft entsprechen sie aufgrund ihrer schulischen Leistungen oder ihres Sozialverhaltens nicht dem Anforderungsprofil geeigneter Ausbildungsplätze. Die Aussichten ungelernter Arbeitskräfte werden zudem infolge der absehbaren wirtschaftlichen Entwicklung zukünftig weiter schwinden. Daraus entstehen für die Gesellschaft negative Folgen, die nur dann abgewendet werden können, wenn diese Jugendlichen eine geeignete Ausbildung erhalten.

Mit harter Arbeit selbst berufliche Perspektiven schaffen

„Die Chance“ will deshalb möglichst viele Jugendliche nach einer entsprechenden Vorbereitungszeit in Ausbildungsplätze mit guten Perspektiven vermitteln. Die Ziele sind hoch gesteckt: 80 Prozent der Teilnehmer sollen ihre Ausbildung erfolgreich abschließen und 90 Prozent eine der Ausbildung entsprechende Arbeitsstelle finden. Im Ergebnis wurde auch im Jahr 2004 dieses Ziel übertroffen. 93 Prozent der Jugendlichen schlossen ihre Ausbildung erfolgreich ab, 96 Prozent von ihnen gelang ein erfolgreicher Übergang in den ersten Arbeitsmarkt.

Der Weg dahin ist für die derzeit 205 Teilnehmer hart, aber nicht unüberwindbar. Die Jugendlichen durchlaufen im Projekt drei Phasen: ein Auswahlverfahren, die Vermittlung von geeigneten Ausbildungsplätzen in Branchen mit guten Zukunftsaussichten sowie eine kontinuierliche Begleitung während der Ausbildungszeit.

Am Anfang stehen telefonische Sondierungsgespräche mit jedem Jugendlichen und Personen aus seinem Umfeld. Sie sind, ebenso wie Zeugnisse, Beurteilungen und andere schriftliche Unterlagen Voraussetzung für die Anmeldung. Nach einem schriftlichen Test, einem persönlichen Gespräch zu Motivation, Eignung und Neigung wird über den Eintritt in das Programm entschieden und das weitere Vorgehen vereinbart. Dann beginnt die Suche nach geeigneten Betrieben in der Wohnregion des Jugendlichen durch





Betreuer, wobei Wünsche möglichst berücksichtigt werden. Ist dieser Schritt erfolgreich verlaufen, stellen sich die Jugendlichen in möglichen Betrieben vor und absolvieren eine Schnupperlehre. In der Regel kann anschließend der Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden.

Eigenverantwortung von Auszubildenden stärken

Die durchgehende Begleitung des Jugendlichen während der Ausbildung, im Durchschnitt etwa zweieinhalb Jahre, ist ein wesentliches Element der Ausbildung, die bei Bedarf auch die Ausarbeitung von individuellen Programmen in Zusammenarbeit mit den Ausbildungsverantwortlichen vorsieht. Sie kann aber nur dann erfolgreich sein, wenn sich auch der Auszubildende deutlich engagiert. Strukturgebend sind beispielsweise regelmäßige Zwischenberichte an „Die Chance“, zu denen die Teilnehmer vertraglich verpflichtet sind. Bleiben sie aus, wird die Gehaltszahlung bis zur Berichtsabgabe gesperrt. Die Ausbildung verläuft bei drei Vierteln der Jugendlichen in Form einer so genannten Anlehre, einer beruflichen Grundausbildung mit berufspraktischem Schwerpunkt, die nach zwei Jahren mit einem Attest (Zertifikat) endet. Nach der Anlehre kann eine reguläre Lehre (berufliche Grundbildung mit Fähigkeitsnachweis) von weiteren vier Jahren durchlaufen werden, wobei die Anlehrzeit bis zu einem Jahr anrechenbar ist. Benötigen die Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen Coaching und Unterstützung, so erhalten sie diese ebenfalls aus dem Projekt. Durch die Definition von 75 Berufsbildern für die Anlehre konnte „Die Chance“ zudem dazu beitragen, diese Ausbildungsform in der Schweiz weiter zu profilieren.

Die Aufwendungen für eine solch intensive Betreuungsarbeit sind erheblich. Pro Jahr werden rund 600.000 CHF benötigt und damit pro betreuter Person ca. 3.000 CHF veranschlagt.

Partner bekennen sich zum Projekt

„Die Chance“ verfügt aufgrund der guten Kontakte des Stifters Dr. Markus Rauh, der Geschäftsführung und des Projektleiters sowie des hochkarätig besetzten Beirats über ein Netzwerk von über 900 Unternehmen, von denen derzeit 180 Unternehmen von der Stiftung betreute Jugendliche ausbilden. Die Organe der Stiftung und das Projektteam arbeiten eng mit Oberstufenschulen, Berufsberatungsstellen, kantonalen Ämtern für Berufsbildung, Berufsschulen, Ausbildungsbetrieben sowie sozialen Institutionen und Beratungsstellen zusammen und haben dadurch ein hohes Commitment zum Projekt erreicht.

Die Stiftung für Berufspraxis in der Ostschweiz ist ein Beispiel dafür, wie einzelne Mitbürger erfolgreich Verantwortung in der Gesellschaft wahrnehmen. Der Verwaltungsratspräsident der Swisscom AG, Dr. Markus Rauh, startete im Herbst 1999 mit einer Eigeneinlage von drei Millionen Schweizer Franken diese Initiative. Die Arbeit wird nicht nur aus den Kapitalerträgen finanziert. Vielmehr ist der Einsatz und damit die Aufzehrung des Stiftungskapitals selbst ausdrücklich eingeplant. Damit wird die Finanzierung der Projektarbeit bis zum Jahre 2010 gesichert und vielen jungen Menschen eine Chance gegeben, erfolgreich in der Berufswelt Fuß zu fassen.

Eine Fabrik, die Jobs produziert

Die „Job Factory“ in Basel

Durch die Werkstatt fliegen Holzspäne und viel Staub. In der Luft liegt der Geruch von Lack und Farbe. Urs lernt, Holzplatten für Küchenschränke zuzuschneiden. Unter Anleitung. In der Schreinerei der Job Factory AG in Basel ist er ein so genannter Junior unter 20 Mitarbeitern. Nach Abschluss der regulären Schulzeit fand er wegen schlechter Noten und Prognose keine Lehrstelle. Als so genannter „harter Fall“ versagten bei ihm alle gängigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Hier erhielt er die Chance, entsprechend seinen Fähigkeiten und Möglichkeiten einzusteigen. Mit viel Geduld wird er in den Arbeitsprozess integriert und zu einer gewissen Selbstständigkeit geführt. Er lernt, die Maschinen richtig zu bedienen, die Materialien zu kennen und wann sie verwendet werden. Arbeitssicherheit ist natürlich auch ein großes Thema. Am Ende des Tages ist Urs stolz darauf, an einer Küche mitgebaut zu haben. An einer von 350 im Jahr, die in der Werkstatt produziert werden. Furniert oder massiv, rot, schwarz, gelb, solche mit Glas, mit Marmor oder anderem Stein. Als Serienartikel oder als Einzelanfertigung. Und das Schönste daran: Sie werden verkauft und bringen Geld in die Kasse, das in die Ausstattung der Werkstatt und in die Ausbildung weiterer Jugendlicher fließt.

Berufschancen für „harte Fälle“

Die Job Factory AG ist keine gewöhnliche Firma. Sie ist zwar ein marktwirtschaftlich organisiertes Unternehmen, verfolgt aber nur das Ziel, Jugendlichen dabei zu helfen, im ersten Arbeitsmarkt durch eine qualifizierte Ausbildung Fuß zu fassen. Urs' Freunde und Kollegen, alle zwischen 16 und 25 Jahren, arbeiten als Praktikanten in einem der 15 Arbeitsbereiche. Sie renovieren Gitarren, bereiten Essen zu, servieren es auch im eigenen Restaurant, verkaufen IT-Dienstleistungen nach außen oder bieten Gleichaltrigen modische Bekleidung im firmeneigenen Warenhaus an. Der Firmencharakter der AG ermöglicht eine praxisnahe sowie ergebnis- und leistungsorientierte Einführung in das Berufsleben und trägt dazu bei, dass sich Fähigkeiten und Neigungen für eine

berufliche Ausbildung festigen. Die schulentlassenen und lehrstellenlosen Jugendlichen werden somit nicht gleich zu Beginn ihres Berufslebens mit einem Sozialprogramm stigmatisiert. Wie kommen Jugendliche in die Job Factory? Sie werden der angegliederten „Stiftung Job Training“ von der Sozialhilfe und der regionalen Arbeitsvermittlung zugeleitet. Für diese Institutionen sind sie oft schon zu „hoffnungslosen Kandidaten“ geworden, bei denen keine der erprobten Maßnahmen greift. Die Jugendlichen müssen sich bewerben und ein Aufnahmegespräch inklusive Eignungstest bestehen. Aufgrund dieser Auswahl wird jedem von ihnen einerseits einer der 15 Arbeitsbereiche in der Job Factory zugeteilt sowie andererseits das Niveau für die schulische Ausbildung definiert.

Einmal aufgenommen, geht es hart zur Sache. Im Durchschnitt werden die Teilnehmer am Programm 6,5 Monate mit Unterstützung der „Stiftung Job Training“ intensiv ausgebildet. Insgesamt stehen ca. 120 Ausbildungs- und Arbeitsplätze zur Verfügung. Die Jugendlichen werden in die Arbeitsabläufe integriert und lernen so „on the job“ sowohl die generellen Anforderungen einer Arbeitstätigkeit wie auch die spezifischen Grundlagen des ent-





sprechenden Berufes kennen. Die Betreuung am Arbeitsplatz erfolgt an drei bis vier Tagen pro Woche. In der noch verbleibenden Zeit werden Deutsch, Mathe, PC-Wissen, Bewerbungskurse und -training, Benimm-Kurs, Arbeitssicherheit und andere Fächer gebüffelt. Dank der Konzentration der „Stiftung Job Training“ auf die Begleitung und Beratung können soziale und schulische Defizite gezielt aufgearbeitet und die Juniors in ihrer beruflichen Entwicklung professionell gefördert werden.

Jedem Auszubildenden ist ein persönlicher Betreuer zugeteilt, der mit ihm laufend Standortbestimmungen vornimmt, Ziele vereinbart und deren Erreichung überwacht. Später unterstützt er ihn bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz. So gelingt es innerhalb der Ausbildungszeit, die meisten in eine weiterführende Ausbildung (Lehrstelle, Handels- und Diplomschule oder Anlehre) zu vermitteln. Sie werden also in einer Intensität betreut, wie es sich ein im Wettbewerb stehendes Unternehmen heute kaum noch leisten kann. Genau das steht aber im Zentrum der Arbeit der Job Factory.

Straffe Ausbildung führt zum Erfolg

Sicherlich sind 120 Plätze nicht viel, wenn man bedenkt, dass sich die Gesamtzahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz in der Region Basel zurzeit schätzungsweise auf 3.600 beläuft. Ungefähr 2.000 zählen zur Risikogruppe mit massiven Vermittlungsschwierigkeiten, gehören zu den bereits genannten harten Fällen. Seit Gründung der Job Factory im August 2000 haben dort rund 500 Jugendliche einen Praktikumsplatz erhalten. Bisher beendeten ca. 80 Prozent das Praktikum erfolgreich. Ungefähr 70 Prozent von ihnen wurden entweder direkt in Arbeit, Ausbildung oder eine anderweitig weiterführende Qualifizierung vermittelt. Das gelang vor allem dank der guten Vernetzung mit regionalen Institutionen. Es gibt eine enge Zusammenarbeit mit Arbeitsämtern, Sozialhilfebehörden, Schulen, Vormundschaftsbehörden sowie Wirtschaftsorganisationen und zahlreichen Unternehmen.

Wie die Verantwortlichen der Job Factory sagen, haben es Jugendliche besonders schwer, wenn sie bildungsmäßige, sprachliche und soziale Defizite aufweisen. Junge Menschen, die ihre Stellung in der Gesellschaft nicht erreichen, kompensieren aber dieses Manko häufig durch destruktive Verhaltensformen wie Rassismus, Gewalt und Drogenkonsum. Dabei handelt es sich auch um ein typisches Stadt- und Migrationsproblem, das konjunkturunabhängig ist und weiter zu eskalieren droht.

Professionelle Organisation und Management als Erfolgsfaktoren

Die vorhandenen Hilfen für die Jugendlichen sind professionell konzeptioniert und für die Zukunft abgesichert. Die allgemeinbildenden Schulungs- sowie die zusätzlichen Begleitungs- und Betreuungsaufgaben sind der „Stiftung Job Training“ übertragen. Die „Liegenschaftsstiftung Shelter“ sorgt durch ihr Angebot an zweckmäßiger und günstiger Infrastruktur für die nötige unternehmerische Sicherheit. Mit einem Finanzvolumen von 14 Mio. CHF ging das Projekt im Jahr 2000 an den Start. Eine sicherlich außergewöhnlich hohe Summe, aber dennoch wirkungsvoll angelegt. Die aktuelle Finanzierungsstruktur ist sehr komplex und wird professionell gemanagt.

Dass gute Beispiele oft Schule machen, gilt auch für das Baseler Projekt. Zahlreiche Anfragen sowohl bei der Factory selbst als auch bei Baseler Behörden zeugen vom Vorbildcharakter der Einrichtung. Die Übertragungen nach Bern und Fribourg sind bereits in einer Konkretisierungsphase. Die Überlegungen der Geschäftsführung gehen in Richtung auf die Gründung einer Stiftung „Job Factories Schweiz“. Auch etliche Institutionen aus dem Ausland sind bereits neugierig geworden. Das Modell ist damit auf dem Weg nach Europa.

Sterne für die Kochlehrlinge

Die „Integrative Berufsausbildung“ in Österreich

Das Restaurant Michls im Zentrum von Wien setzt auf gehobene Wiener Küche. Auf der Speisekarte: Heimische Biere und Weine sowie traditionelle Gerichte. Sie sollen die anspruchsvollen Gaumen von Feinschmeckern verwöhnen. Anfang Juli eröffnete der Gastronomiebetrieb. Bürgermeister Dr. Michael Häupl feierte mit und gab dem Restaurant, gewissermaßen als Patron, seinen Namen. Der Star- und Vier-Hauben-Koch Helmut Österreich beriet das Team. Fünf ausgewiesene Fachkräfte und 15 weitere Mitarbeiter kümmern sich um das Wohl der Gäste.

Was hier nach einem neuen Gourmetrestaurant klingt, wird im Hintergrund von „Wien work“ – integrative Betriebe und Ausbildungs GmbH – getragen. Er bietet jungen Menschen mit Lernschwächen und Behinderungen eine Chance, sich beruflich zu qualifizieren. Auch eine reguläre Lehre mit Abschluss ist für die drin, denen ein qualifizierter Abschluss bis dato versperrt blieb. Ein Startkapital des Arbeitsmarktservice und des ESF von 650.000 Euro, Spenden in Höhe von 60.000 Euro sowie die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes in Österreich seit 2003 machten es möglich. Das Umsatzziel ist ehrgeizig: Im ersten Geschäftsjahr will das Team über 150.000 Euro erwirtschaften.

Dank der neuen gesetzlichen Regeln kann die festgelegte Lehrzeitdauer um ein Jahr, in Ausnahmefällen um zwei Jahre verlängert werden, wenn dies für die Lehrabschlussprüfung notwendig ist. Bei der „Integrativen Berufsausbildung“, kurz IBA genannt, ist es auch möglich, dass Jugendliche eine Teilqualifikation innerhalb von einem bis drei Jahren erwerben. Dabei beschränken sie sich auf bestimmte Teile des Berufsbildes eines Lehrberufes und/oder ergänzen die Ausbildung um Fertigkeiten und Kenntnisse aus Berufsbildern anderer Lehrberufe. An der IBA nahmen seit Ende 2003 bereits 1.114 Jugendliche teil.



Berufsabschluss für geringer Qualifizierte

Die Berufsausbildung liegt zwar in der Zuständigkeit des Wirtschaftsministeriums, wird aber in Unternehmen oder in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen durchgeführt. Damit gab sie in der Alpenrepublik Anlass für die Gründung vieler Initiativen durch unterschiedliche Träger. Ein Netzwerk begleitet die Jugendlichen: Der Arbeitsmarktservice oder das Bundessozialamt beauftragen eine sogenannte Berufsausbildungsassistenz, die als Wegbegleiter junge Lehrlinge, die Berufsschule und die Lehrlingsstellen der regionalen Wirtschaftskammern unterstützen.



Noch vor Ende der Schulzeit analysieren sie gemeinsam mit den Jugendlichen deren Stärken und Bedürfnisse. Im Mittelpunkt der gesetzlich definierten Zielgruppe stehen Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf, solche, die ohne Hauptschulabschluss abgehen, sowie junge Menschen, die aufgrund ihres Verhaltens keinen Ausbildungsplatz finden. Darauf aufbauend leitet sich ein individueller Entwicklungsplan ab. Während der Berufsausbildung werden sie durch spezielle Ausbildungsassistenten betreut. Manchmal wird das Curriculum des ersten Lehrjahres auch auf zwei Lehrjahre gestreckt, denn Ziel ist und bleibt es, die Auszubildenden anschließend in reguläre Klassen zu integrieren. Die Inhalte der Teilqualifizierung orientieren sich an einem Berufsbild, das in Abhängigkeit von den individuellen Fähigkeiten und Neigungen um Aspekte anderer Tätigkeitsfelder ergänzt werden kann.

Während der Teilqualifizierung wird die Berufsschulpflicht in der Regel durch ein Recht auf Schulbesuch ersetzt. Der Schwerpunkt liegt in der Praxis. Bei Eignung können Auszubildende in eine Ausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder ein reguläres Ausbildungsverhältnis wechseln. Experten der Wirtschaftskammer führen später gemeinsam mit der Berufsausbildungsassistenz die Prüfung bei Abschluss der Ausbildung durch.

Die Resonanz der beteiligten Wirtschaftsunternehmen ist allgemein positiv. Vor allem fällt die wachsende Bereitschaft auf, grundsätzlich Jugendliche auszubilden. Nach einer Umfrage des Wirtschaftsverbundes Österreich sind 28 Prozent aller österreichischen Ausbildungsbetriebe bereit, mehr Jugendliche auszubilden, wenn vereinfachte Formen der Berufsausbildung geschaffen werden. Dies gilt insbesondere für Unternehmen, die normalerweise keine Ausbildungsplätze für die definierte Zielgruppe zur Verfügung stellen.

IBA auf dem richtigen Weg

Wie effektiv die IBA wirkt, ist heute noch nicht in Zahlen nachweisbar. Bei einer Laufzeit von bisher zwei Jahren ist es dazu noch zu früh. Auch die Frage, ob Teilqualifizierungen oder die verlängerte Ausbildung die Chancen der Jugendlichen am Arbeitsmarkt verbessern, ist zurzeit nicht zu beantworten. Dies ist auch durch den Umstand bedingt, dass in den Berufsschulen sowohl für die Teilqualifikanten als auch für die verlängerte Berufsausbildung (noch) keine spezifischen Curricula vorliegen. Auch die Integration der IBA-Teilnehmer in die regulären Berufsschulklassen wirft in der Praxis manche ungelöste Probleme auf.

Der Modellversuch „Integrative Berufsausbildung“ ist zunächst bis Ende 2008 befristet. Auf der Grundlage einer jüngst angelaufenen Evaluation soll Ende 2006 über nötige Modifizierungen entschieden werden. Somit steht noch nicht endgültig fest, ob und in welcher Form sich die IBA in Österreich etablieren wird, was alle Beteiligten verständlicherweise verunsichert. Trotz aller Unklarheiten weist der Ansatz aber auf den richtigen Weg, um Risikogruppen auf dem Arbeitsmarkt eine individuelle Ausbildung zu ermöglichen. Zudem zeigt er die Innovationskraft deutlich auf, die sich während der Zusammenarbeit der Sozialpartner entwickelt hat.

Die Auszubildenden im Michls sind jedenfalls fest davon überzeugt, dass sie ihr Modellrestaurant erfolgreich weiterführen können und hoffen bald auf die ersten drei Sterne.



Ausbilden mit Engagement

Das „Blum Ausbildungssystem“ in Vorarlberg

Der Manager und Kommerzialrat Egon Blum ist in Unruhe. Ihn treibt die Sorge für eine gute Ausbildung von österreichischen Lehrlingen um. „Jugendliche ohne Berufsausbildung laufen Gefahr, seelisch zu verwahrlosen und zu Sozialfällen abzusinken“, sagt er. Mit Blick auf die demographische Entwicklung, die auch die Alpenrepublik nicht verschont, ist für ihn klar, dass in den kommenden Jahren kräftig ausgebildet werden muss, „sonst gibt es ab 2010 keinen Ersatz für die Leute, die jetzt in Pension gehen“, so sein Szenario. Egon Blum sorgt sich auch von Amts wegen, denn 2003 ernannte ihn Bundeskanzler Schüssel zum Regierungsbeauftragten für Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich.

„Mister Lehrling“, wie er manchmal genannt wird, kämpft seit vielen Jahren um Lehrstellen und für eine qualitativ hochwertige Ausbildung. Die Wirtschaft brauche künftig mehr und gute Facharbeiter. „Nachdem in den nächsten zwei Jahren immer noch mehr 15-Jährige nach einem Ausbildungsplatz fragen, ist die Wahrscheinlichkeit in dieser Zeit groß, noch gute ausbildungsfähige Jugendliche zu bekommen. In fünf Jahren wird das kaum mehr zutreffen.“

Egon Blum weiß, wovon er redet. Der 1940 geborene Manager setzte seit 1970 als ein verantwortlicher Geschäftsführer der österreichischen Julius Blum GmbH Beschlägefabrik Maßstäbe in der Lehrlingsausbildung und realisierte im Vorarlberger Unternehmen ein beispielloses Ausbildungssystem.

Er versucht, den Fachkräftenachwuchs mithilfe eines Systems zu sichern, das Jugendliche über den Bildungsweg der dualen Ausbildung zu Fachkräften mit fachlicher und sozialer Kompetenz ausbildet, wobei die „Umsetzungskompetenz“ im Mittelpunkt steht. Angesprochen fühlen sollen sich Hauptschüler mit guten Abschlüssen im Alter von 15 bis 16 Jahren, aber auch Realschüler

und Gymnasiasten, die ihren beruflichen Weg über eine Lehre beginnen wollen. Schnupperpraktika sowie betriebliche Informationsabende für Eltern und Lehrer erleichtern den Einstieg.

Sozial- und Managementkompetenz früh fördern

Nach Eignungstests und Auswahlgesprächen werden die Jugendlichen fachlich innerhalb von vier Jahren in so genannten High-Tech-Berufen von 36 vollamtlichen und 40 teilamtlichen Ausbildern ausgebildet und erhalten zahlreiche begleitende Lernangebote. Die Stärkung der sozialen und der Managementkompetenz ist Egon Blum wichtig. Er legt die Messlatte für erfolgreiche Manager hoch an: „Vorgesetzte sollten aus meiner Sicht daran beurteilt werden, wie viele Mitarbeiter sie zum Erfolg geführt haben“, meint er. Und: „Vorbild ist die überzeugendste Art der Wissensvermittlung, der Erziehung und der Mitarbeiterführung.“

Deshalb sollen die Lehrlinge kommunikative Fähigkeiten entwickeln, Fremdsprachen lernen und sich in Workshops mit den Themen Drogenmissbrauch und Umgang mit Geld auseinandersetzen. Eigentlich überflüssig zu sagen, dass beispielsweise die Teamfähigkeit, das vernetzte Denken, die Konfliktfähigkeit, Selbstständigkeit und das Zeitmanagement ebenfalls auf dem Ausbildungsplan stehen. Besucher der Firma reiben sich manchmal verwundert die Augen, wenn ihnen Lehrlinge in fließendem Englisch den Betrieb zeigen und das Ausbildungssystem präsentieren.

Das Unternehmen fördert das persönliche Auftreten und die Ausdrucksweise der Auszubildenden ebenso wie die Stärkung des Selbstbewusstseins gegenüber Erwachsenen und die Gesellschaftsfähigkeit. Die „ganzheitliche“ Persönlichkeitsentwicklung unterstützt auch das Modul Gesundheitsförderung. Ein ausgeklügeltes Anreizsystem hilft beispielsweise dabei, das Rauchen und die damit verbundenen Gefahren einzuschränken. Die Lehrlinge, die auch privat dem Glimmstengel entsagen, erhalten am Ende



der Lehrzeit eine Prämie von 1.000 Euro. Selbst für den Fall schlechter Noten bei den Auszubildenden ist vorgesorgt. Der Nachhilfeunterricht ist verbindlich vorgeschrieben und findet am Samstag statt. Die zusätzlichen Berufsschullehrer zahlt das Unternehmen.

Gute Lehrlinge ans Unternehmen binden

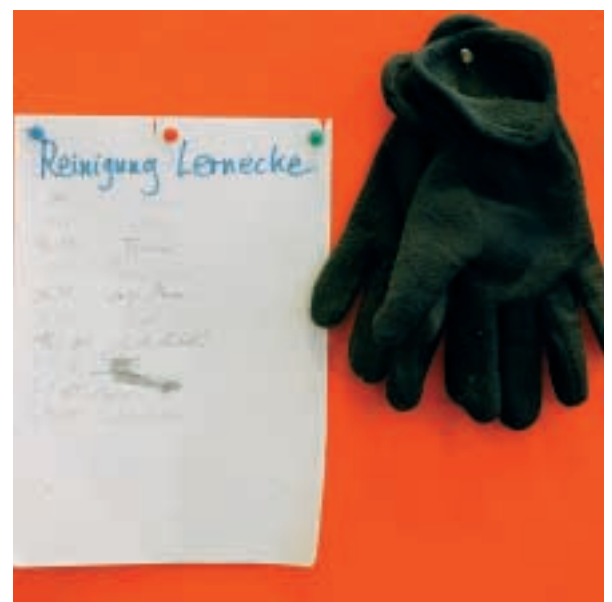
Der Erfolg des Blum Ausbildungssystems ist messbar. Muss er auch, denn die Firma Blum rechnet mit einem Betrag von 18.000 Euro, den sie pro Jahr und Lehrling in die Ausbildung investiert. Vierteljährlich erfolgen deshalb Bewertungen der Lehrlinge als auch der Ausbilder. Das Ausbildungssystem erscheint hoch effektiv. In 2005 liegt die Ausfallquote der Lehrlinge bei 1,7 Prozent. Die Übrigen konnten die Lehre wie geplant beenden und wurden ins Unternehmen übernommen. Von 1970 bis heute bildete die Firma Blum über 1.000 junge Menschen aus. Nach über 30 Jahren arbeiteten noch 58 Prozent von ihnen im Unternehmen. Worauf Egon Blum besonders stolz ist: Kein Ausbildungsverhältnis ist seitdem von Arbeitgeberseite gelöst worden.

Das unternehmerische Engagement der Firma Blum entfaltet Vorbildwirkung in ganz Österreich und hier insbesondere für mittelständische Unternehmen. Aufgrund der hohen fachlichen Anforderungen an den Nachwuchs hat die Blum GmbH beispielsweise für sieben Lehrberufe neue Ausbildungsverordnungen erstellt und damit innerhalb der Metall verarbeitenden Industrie neue Standards für eine qualifizierte Facharbeiterausbildung gesetzt.

Um die Lehrlingsausbildung voranzutreiben und deren Qualität zu erhöhen, gründete Egon Blum zusammen mit anderen Unternehmen in seiner Heimatregion den so genannten „Arbeitskreis Lehrlingsausbildung“ der Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie. In einen Fonds zahlen seit 27 Jahren mehr als 100 Betriebe, auch die, die keine Lehrlinge ausbilden, freiwillig 2,4 Promille der Kammerumlage ein, um die Ausbildung des Nachwuchses zu finanzieren. Seit 1980 wurden für etwa 4.000 Lehrlinge umge-

rechnet mehr als 13 Millionen Euro ausgeschüttet. Ein europaweit einzigartiges Modell.

Schon reifen in ihm Ideen für ein neues Projekt. Unternehmen sollen durch einen pro Lehrjahr gestaffelten Ausbildungszuschuss motiviert werden, zusätzlichen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten, die unter üblichen Voraussetzungen und Bedingungen bis September leer ausgehen würden. Denkbar wäre eine staatliche Ausbildungsförderung, die mit 400 Euro im Monat im ersten Lehrjahr beginnt und bei 100 Euro pro Lehrling im dritten Jahr endet. Sein Ziel: „Wir müssen die große Herausforderung annehmen und zeigen, dass diese Regierung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern in der Lage ist, das fast Unmögliche wahr zu machen, allen ausbildungsfähigen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten“, sagt Egon Blum. Gut vorstellbar, dass er es erreichen wird.





Fahrräder sind seine Leidenschaft

Die „Produktionsschulen“ in Dänemark

Lars ist 16 und lebt bei Pile Molle in Dänemark. Er liebt Fahrräder, immer schon. So sehr, dass er sie klaute und verkaufte. Bis vor einem Jahr. Dann wurde er erwisch und bestraft. Die Lust auf die Schule war ihm schon lange vergangen. Der Traum vom eigenen Geld war größer. „Ich wollte raus, jobben, schnelles Geld verdienen!“ Das klappte gar nicht. Von einem Kumpel hörte er von der Produktionsschule. Dort schraubt er heute mit seinen Kollegen an Tandems mit. Als er – mal wieder vergeblich – versucht, ein Gewinde in Rundstähle zu schneiden, packen ihn Frust und Zweifel. „Warum klappt das nicht?“, fragt er sich. Und einen Moment später stellt er die Sinnfrage: „Wozu mache ich das eigentlich?“

Wozu eigentlich? Gute Frage. Lars und seine Kumpels gelten in der Öffentlichkeit als Versager, Schulversager, Leistungsverweigerer, Schwänzer. Meistens haben sie die Schule abgebrochen und damit die wichtigste Voraussetzung für eine reguläre Ausbildung verspielt. Sie reihen sich damit in eine Randgruppe ein, mit der die Gesellschaft immer größere Probleme hat. Auch deshalb gibt es diese Produktionsschule und viele andere in Dänemark. Fast flächendeckend. Die vielleicht letzte Chance für sie.

Lernen durch Arbeit

In Werkstätten dieser Art erhalten Lars & Co die Chance, sich wieder mit Bildung und Arbeit zu befassen. Hier hat er die Gelegenheit, sich fachlich auszuprobieren, sich verbindlich an Regeln zu halten und verantwortlich für Aufgaben und das Produkt zu zeigen. Die gemeinsame Arbeit steht im Mittelpunkt. In Zusammenarbeit mit erfahrenen Praktikern lernen die Jugendlichen mehr für sie wichtige Dinge als in jeder Schule.

Lars war wie die meisten seiner Kollegen durch pädagogische Gespräche und den klassischen Unterricht nicht erreichbar. Ein „Youth Guidance Centre“ vermittelte ihn, wie so viele andere Jugendliche unter 25 in Dänemark, an eine Produktionsschule.

Dort will er sich ausprobieren und hofft auf Anerkennung für getane Arbeit und das hergestellte Produkt. Ein fertiges, verkauftes Tandem steigert seinen Selbstwert, nicht die Note in einem Schulaufsatz. Kommt er zu spät zur Schule oder schwänzt er den Unterricht, lernt er, was es bedeutet, pünktlich zu sein. Hält er sich nicht an Produktionsabläufe, lernt er, was es heißt, verbindlich zu sein. Bleibt er unentschuldig der Arbeit fern, riskiert er seinen Lohn. Das sind andere Regeln als die, die normalerweise in der Schule gelten. Gemeinsam mit den Ausbildern entsteht sein persönlicher Entwicklungsplan, der die Zeit des Aufenthaltes in der Produktionsschule skizziert und Ziele für die Zeit danach beschreibt. Je nach den vorhandenen Möglichkeiten kann er wählen, ob er sich im Bereich Holz, Metall, IT, Grafik, Ernährung, Radio/TV oder Textil qualifizieren möchte. Der Entwicklungsplan ist dynamisch, an Lars, seinen Bedürfnissen, seinen Ressourcen orientiert. Es gibt keine vorgegebenen Lehr- und Stundenpläne. Die Auftragslage, die Produktion stehen im Mittelpunkt. Wenn er das Bedürfnis hat, theoretisch zu lernen, erhält er die Gelegenheit dazu.

Die Ausbilder sind in der Regel nicht klassisch pädagogisch ausgebildet. Sie sind „Fachleute mit Lebenserfahrung“, meistens Handwerker und oft auch Elternersatz. Lars ist stolz darauf, dass die oft hochwertigen Produkte der Schule außerhalb gängiger Märkte vertrieben werden – beispielsweise an Kommunen oder auf Kunsthandwerksmärkten. Sein Gehalt ist auf sein Alter abgestimmt und liegt bei 100 Euro pro Woche.

Produktionsschulen zeigen Wirkung

Nach erfolgreichen Pilotversuchen zu Beginn der 80er Jahre wurde diese Schulform 1985 in Dänemark landesweit gesetzlich verankert. Sie ist in das System der Erstausbildung eingebettet. Lars besucht eine von heute 102 Schulen. Diese unterstehen zwar dem zuständigen Ministerium, agieren jedoch als selbstständige Institutionen auf der Grundlage kommunaler Initiativen. Die Gesamtkosten von zurzeit etwa 113 Mio. Euro pro Jahr für die 12.750 Schüler trägt die öffentliche Hand.



Die Produktionsschulen überzeugen durch ihre Wirksamkeit. Lars könnte, wenn er die Schule verlässt, zu einer der folgenden Gruppen gehören: 30 Prozent verlassen die Maßnahme in eine Ausbildung hinein, 20 Prozent wechseln in eine nicht gestützte Berufstätigkeit, 10-15 Prozent in gestützte Tätigkeit, die übrigen fallen wegen Militärdienst, Schwangerschaft oder Auslandsaufenthalt aus dem System oder werden arbeitslos. Die Unternehmen, die mit den Produktionsschulen zusammenarbeiten, berichten von unterschiedlichen Erfahrungen. Die Jugendlichen eignen sich zwar gut für einfache Arbeiten, jedoch schlagen mangelnde schulische Bildung und auch Desinteresse an der Arbeit im Betrieb immer wieder zu Buche.

Die dänische Produktionsschule – ein Exportmodell? Inzwischen gibt es sie in unterschiedlichen Formen auch in Deutschland, Österreich, Frankreich, Schottland, Weißrussland, Polen und anderen Ländern. Staatlich anerkannt und vor allem flächendeckend vertreten sind sie nur in Dänemark.

Lars jedenfalls kann froh sein, dass er in Dänemark wohnt, und sollte die Antwort auf die Frage: „Wozu mache ich das eigentlich?“ bald finden. Die Chance auf die Gruppe der 30 Prozent, die einen Ausbildungsplatz bekommen, steigt damit. Fahrrad bauen will ja schließlich auch gelernt sein.

No way to escape!

Das „Wattenmodell“ in der Provinz Groningen

Das Wasserwerk in Groningen, Niederlande, hat Großes vor. In den kommenden zwei Jahren sollen in den Haushalten der Region 170.000 neue Wasserzähler montiert werden. Mindestens zehn Prozent der Geräte, so will es die Gemeinde, sollen von arbeitslosen Jugendlichen eingebaut werden. Sie werden dafür entsprechend ausgebildet und angeleitet. Nach Abschluss der Arbeiten erhalten sie ein Diplom, das ihnen diese Tätigkeit bescheinigt. Möglicherweise verbessert es ihre Chancen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die Initiative wurde von Gemeinden in der Region Nord-Groningen entwickelt. Nachdem auch ein Ausbildungsbetrieb für Installationstechnik und die entsprechende Branchenorganisation mit im Boot sind, kann das Projekt im Rahmen des „Wattenmodells“ starten.

Das niederländische „Wattenmodell“ unterstützt Jugendliche mit Startschwierigkeiten, Abbrecher beruflicher oder allgemein bildender Bildungsgänge. Auch junge Menschen, die aufgrund mangelnder persönlicher Fähigkeiten schlecht in die Arbeitswelt integriert werden können. Es hilft ihnen, die so genannte Startqualifikation (Level 2) und damit die Eintrittskarte in eine gewerbliche Ausbildung zu erwerben. Besondere Zuwendung genießen diejenigen mit psychischen oder physischen Behinderungen. Es ist das Ziel der Initiative, die Zahl der Jugendlichen in unqualifizierten Tätigkeiten zu reduzieren, frei nach dem Motto: Ausbildung vor Arbeit! Angeleitet durch zwei wissenschaftliche Forschungsinstitute, startete das Netzwerk im Jahr 2001 in der Provinz Groningen. Das Ministerium für Arbeit und Soziales und das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft halfen der Provinz Groningen anfänglich bei der Finanzierung. Heute zahlen die beteiligten Kommunen und die Arbeitsverwaltung die 15 Projektmitarbeiter.

Jugendliche bleiben im Prozess

Im Netzwerk arbeiten acht Gemeinden in der Provinz Groningen auf kommunaler und regionaler Ebene eng zusammen und bedienen sich dabei eines ausgeklügelten Organisationsmodells. Kern ist ein integriertes Monitoringsystem für die Jugendlichen. Damit kann der berufliche Weg jedes Einzelnen jederzeit nachvollzogen werden. Dieses personenbezogene Konzept erscheint sehr ausgereift. Es gibt den Auszubildenden keine Chance, sich dem Prozess zu entziehen, da 95 Prozent im System erfasst sind. „No Way to Escape!“ heißt hier das Motto.

Durch die Einrichtung eines kommunalen RMC (Regional Coordination Center of Drop Outs) wurden klare Zuständigkeiten geschaffen, da im Sinne einer One-Stop-Agency nur noch eine Person, der so genannte School Attendance Officer, für den vollständigen Prozess in-through-out bis zum Erreichen der Startqualifikation zuständig ist.





Schulen und lokale Arbeitsagenturen melden jugendliche Zielpersonen in einem ersten Schritt an das RMC. Von dort nehmen die Officer Kontakt zu den Jugendlichen auf und klären in Gesprächen, ob sie für die (Wieder)Aufnahme einer regulären Ausbildung infrage kommen. Die Jugendlichen werden bis zum erfolgreichen Abschluss der Startqualifikation bzw. bis zum 23. Lebensjahr begleitet. Sollten sie nicht auf diese Art vermittelt werden können, kann das RMC Spezialisten, so genannte Career Guidance Officer, hinzuziehen. Diese suchen die Jugendlichen in ihrem heimischen Umfeld auf und suchen gemeinsam mit den Eltern und dem Auszubildenden nach zukünftigen beruflichen Möglichkeiten. Dieses ist nicht immer einfach, da als Folge der verschulden Ausbildung nicht viele Unternehmen in das Wattenmodell-Netzwerk integriert sind.

Die Gesprächs- und Vermittlungsergebnisse werden an das RMC zurückgemeldet, da es das Gesamtmonitoring und den Vermittlungserfolg verantworten muss. Alle drei Monate werden die zuständigen Behörden und Politiker mit akkumulierten Ergebnissen aus den Gemeinden versorgt. Diese fest installierten „Feedback-Schleifen“ zu den beteiligten Institutionen stellen sicher,

dass im Bedarfsfalle auch die Rahmenbedingungen, das heißt Gesetze und Vorschriften, angepasst werden können.

Wattenmodell verringert Jugendarbeitslosigkeit

Die Bilanz des Wattenmodells kann sich nach den ersten Jahren sehen lassen! Wurden mit Start des Projekts in 2001 57 Prozent der betreuten Jugendlichen vermittelt, stieg diese Zahl auf nahezu 75 Prozent in 2003. Insgesamt kehren 10 Prozent der Jugendlichen in die Schule zurück, 20 Prozent erhalten einen Arbeitsplatz, 70 Prozent beginnen eine berufliche Ausbildung. Während 2001 noch 55 Prozent der Jugendlichen anschließend in unqualifizierte Arbeit vermittelt wurden, waren es 2003 lediglich noch 21 Prozent.

Die hohe Wirksamkeit zeigt sich auch im regionalen Vergleich: Obwohl die Jugendarbeitslosigkeit in den Niederlanden um 18 Prozent stieg, sank die Quote im Wirkungskreis des Wattenmodells um ein Prozent, in der Pilotregion sogar um sieben Prozent. Damit weist die Region mit zurzeit drei Prozent bei den unter 23-Jährigen die geringste Arbeitslosigkeit auf. Der Aufwand hält sich in Grenzen. 15 Vollzeitkräfte betreuen jährlich etwa ungefähr 800 „Drop Outs“, wie sie in den Niederlanden genannt werden. Das kostet rund 750.000 Euro. Das Wattenmodell wird von Staat und Kommunen finanziert, die hierfür nicht ausgezahlte Gelder der Sozialhilfe sowie des Arbeitslosengeldes verwenden. Unter dem Strich entlastet das die öffentliche Hand sogar. Bei den beteiligten Kommunen blieben Gelder für soziale Maßnahmen in Höhe von 585.000 Euro in der Kasse.



Lessons Learned

Dr. Hans J. Barth, Andreas Heimer, Dr. Iris Pfeiffer (Prognos AG, Basel)



Den Königsweg zur Integration möglichst aller Jugendlichen in die Arbeitswelt gibt es nicht. Die internationalen Recherchen zeigen vielmehr: So vielfältig die Gründe der bestehenden Integrationsprobleme sind – angefangen von sozialen Handicaps, Lernschwächen, mangelnder Motivation und fehlender Unterstützung durch das Elternhaus auf Seiten der Jugendlichen, über Mängel des Bildungssystems und der arbeitsmarktpolitischen Förderkonzepte bis hin zu einem unzureichenden Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen –, so vielfältig sind auch die Lösungsansätze.

Neben Projekten und Initiativen, die in erster Linie auf eine Erhöhung der Vermittlungschancen von Problemgruppen unter den Schulabgängern zielen, finden sich solche, die den Schwerpunkt auf eine frühzeitige Information der Jugendlichen über Anforderungsprofile und Tätigkeitsmerkmale der unterschiedlichen Berufsbilder sowie auf die individuelle Beratung bei der Berufswahl legen. Wiederum andere stellen die Förderung der Ausbildungs- oder Beschäftigungsfähigkeit durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen oder die Förderung des Selbstwertgefühls und der Motivation von Jugendlichen, insbesondere von solchen mit Startschwierigkeiten, in den Vordergrund.

Nicht alle Ansätze, so verdienstvoll sie jeweils auch sein mögen, erweisen sich bei näherer Betrachtung als gleichermaßen wirkungsvoll, und nicht alle lassen sich mit Aussicht auf Erfolg andernorts als Muster nehmen. Einem Teil der Projekte fehlt es an Nachhaltigkeit, sei es, weil sie von vornherein zeitlich befristet sind, sei es, weil sie über keine gesicherte Finanzierung verfügen. Ein weiterer Teil ist von der Reichweite oder vom methodischen Ansatz her eng begrenzt und damit nur von geringer Ausstrahlung auf das Bildungssystem oder den Ausbildungsstellenmarkt im Ganzen. Daneben findet sich eine Reihe von Projekten, die sich aufgrund von Besonderheiten in den Bedingungen vor Ort sowie in der Konstellation der Initiatoren und Projektträger nur schwer auf andere Kontexte übertragen lassen.



Es mangelt aber auch nicht an Projekten und Initiativen, die im Hinblick auf Nachhaltigkeit, Flächen- und Systemwirkung sowie Übertragbarkeit aus der Vielzahl der anderen herausragen und sich zudem durch eine hohe Effizienz und Effektivität auszeichnen. Als Best Practice-Beispiele in diesem Sinne seien noch einmal die Produktionsschulen in Dänemark, das niederländische Wattenmodell, die Integrative Berufsausbildung und das Blum Ausbildungssystem in Österreich, die Job Factory Basel AG sowie insbesondere „Die Chance“ in der Ostschweiz und das Hamburger Hauptschulmodell genannt. Ob die Initiative dabei von privater oder von öffentlicher Seite ausgeht, ob von Fall zu Fall unterschiedliche Motive dahinter stehen und ob sich dementsprechend auch die Zielgruppen, Instrumente und Organisationsformen unterscheiden – alle diese Beispiele machen deutlich, dass eine Senkung der Berufseintrittsschwelle für Jugendliche, nicht zuletzt für solche mit Startschwierigkeiten, möglich ist. Sie lassen in aller Klarheit auch die Grundvoraussetzungen erkennen, auf die es für Erfolg versprechende Integrationsstrategien ankommt.

Unternehmerisches Engagement unverzichtbar

Als wichtige Lektion ist festzuhalten, dass unternehmerisches Engagement unverzichtbar ist. Im internationalen Wettbewerb sind qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte das wichtigste Kapital der Unternehmen, auch wenn es als solches in den Bilanzen nicht erscheint. Eine gezielte Ausbildung – auch von Jugendlichen, die sich mit einer Lehre schwer tun – muss quer über die

Wirtschaft die personalpolitische Basisstrategie bilden. Denn jeder Jugendliche, der heute erfolgreich in die Berufswelt integriert wird, reduziert morgen das Ausmaß des Fachkräftemangels. Kleine und mittelständische Unternehmen, die keine eigenen Ausbildungsmöglichkeiten haben, weil sie nicht über die erforderlichen Ausbilder oder technischen Ausrüstungen verfügen, müssen dabei nicht abseits stehen; sie können sich zu überbetrieblichen Ausbildungsverbünden zusammenschließen oder Bündnisse mit großen Unternehmen eingehen. Das hilft ihnen zugleich, die Ausbildungskosten zu senken.

Alle ziehen an einem Strang

Darüberhinaus ist zentral, dass Wirtschaft, Schulen und Arbeitsverwaltung vor Ort Netzwerke bilden und an einem Strang ziehen müssen. Das erhöht die Transparenz des Ausbildungsstellenmarktes. Einen Vorteil davon haben alle Seiten: Die Unternehmen können auf diese Weise frühzeitig Kontakte zu potenziellen Nachwuchskräften knüpfen und Einfluss auf eine praxisorientierte Unterrichtsgestaltung durch die Lehrer in den oberen Schulklassen nehmen; die Jugendlichen können sich zugleich ein besseres Bild von den unterschiedlichen beruflichen Tätigkeitsfeldern machen, was ihnen die Orientierung bei der Berufswahl erleichtert, und die Arbeitsverwaltungen können bedarfsgerechter vermitteln. Geringere Suchkosten, niedrigere Abbrecherquoten, eine höhere Vermittlungseffizienz und weniger Aufwand für kostspielige Warteschleifen sind die positive Folge.



Bürokratische Hemmnisse abbauen

Die Zusammenarbeit der Akteure vor Ort sollte außerdem auf den Abbau bürokratischer Hindernisse zielen. Statt bei einer Vielzahl zuständiger Stellen sollte die Verantwortung für die Jugendlichen möglichst in einer Hand liegen. Wie es One-Stop-Agencies in der Wirtschaftsberatung vorgemacht haben, so können alle Beteiligten – Schulen, Behörden, Unternehmen und nicht zuletzt die Jugendlichen selbst – davon profitieren, wenn die Fäden an einer Stelle zusammenlaufen und Vermittlungsprozesse dadurch effektiver und effizienter gestaltet werden. Auch notwendige Reformen können dann zügiger erfolgen, weil Mängel im System von dieser Stelle unmittelbar an die Politik zurückgespiegelt werden können.

Kontinuierliches Monitoring

Die Intensivierung der Zusammenarbeit der Akteure sollte zudem mit einem Monitoring der Jugendlichen einhergehen. Schulabbrüche, vergebliche Bewerbungsbemühungen, Bildungsmaßnahmen und Arbeitslosigkeit bleiben sonst nicht selten unbemerkt oder zumindest ohne Konsequenz. Gerade das aber gilt es zu vermeiden, denn Jugendliche sind allein oft nicht in der Lage, ihr Leben selbstständig zu meistern.

Eigenverantwortung will gelernt werden

Dennoch – und das ist eine weitere Erkenntnis – müssen Jugendliche lernen, dass sie auch selbst Verantwortung dafür tragen, was beruflich aus ihnen wird. Fähigkeiten und Talente erproben, selbst gesteckte Ziele verfolgen, in Erfolgserlebnissen Selbstbestätigung finden und daraus Motivation für die persönliche Weiterentwicklung schöpfen, muss dazu möglichst früh geübt werden.

Hier sind daher auch die Eltern in der Pflicht. Denn was diesbezüglich im Elternhaus versäumt wird, können weder die Schule, noch arbeitsmarktpolitische Förderprogramme vollständig wettmachen. Auch die engagiertesten Projekte und Initiativen, die sich eine bessere Integration von Jugendlichen in die Arbeitswelt zur Aufgabe gemacht haben, sind auf deren aktives Mitwirken angewiesen.

Rahmenbedingungen müssen stimmen

Über das alles hinaus sind schließlich gute Rahmenbedingungen unerlässlich. Damit ist nicht nur das Regelwerk der Berufsausbildung im engeren Sinne angesprochen. Sollen möglichst wenig Jugendliche schon an der ersten Schwelle zum Berufsleben scheitern, muss die Förderung von Ausbildungsfähigkeit und Ausbildungsbereitschaft bereits im Vorschulalter beginnen. Zum Ausbau des Kinderbetreuungsangebotes muss in der Schulzeit eine



intensive Förderung und Betreuung, nicht zuletzt durch eine verstärkte Bereitstellung von Ganztagschulen, hinzukommen. Ausländischen Beispielen folgend, hat die Politik in Deutschland für beides zwar inzwischen die Weichen gestellt, doch ist der Nachholbedarf noch immer beträchtlich. Dringlich ist, die hohe Abhängigkeit des schulischen Erfolgs von der sozialen Herkunft der Schüler abzubauen. Mit Blick auf die Erziehungsaufgaben der Eltern muss zudem die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der politischen Agenda bleiben.

Was der Ausbau entsprechender Vorkehrungen und Maßnahmen an Steuergeldern erfordert, lässt sich bei berufsvorbereitenden Qualifizierungsprogrammen – zumindest zu einem guten Teil – einsparen. Das gilt umso mehr, als sich die Arbeitsmarktpolitik ohnehin stärker auf die individuelle Betreuung von Jugendlichen und deren Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit konzentrieren sollte, statt sie in wachsender Zahl in schulische oder sonstige Maßnahmenprogramme zu schicken, die Zeit und Geld kosten, ein Fußfassen am Arbeitsmarkt aber oft nicht erleichtern.

Duale Ausbildung modernisieren

Darüber hinaus bleibt es eine zentrale Aufgabe der Politik, die Modernisierung des dualen Ausbildungssystems voranzutreiben. Noch immer ist in Deutschland der überwiegende Teil der Ausbildungsordnungen auf Produktions- und Wartungstätigkeiten

ausgerichtet, während drei Viertel aller Beschäftigten mittlerweile Dienstleistungsberufe ausüben. Das muss sich möglichst rasch ändern. Neben der zügigeren Einführung weiterer neuer Berufsbilder, vor allem im Bereich unternehmensbezogener Dienstleistungen, geht es auch darum, die Praxisnähe der Ausbildung und die berufliche Mobilität in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und den Kammern durch eine beschleunigte Entwicklung und konsequente Umsetzung von modularisierten Ausbildungsgängen zu erhöhen.

Nicht zuletzt gilt es zudem, die bislang vorherrschende Abschlussorientierung durch eine Anschlussorientierung zu ersetzen. Schon in den oberen Klassen der Schulen müssen Lehrstoff und Lernformen so gestaltet sein, dass sie nach dem Schulabschluss den Übergang in die Lehre erleichtern. Ebenso ist in den Ausbildungsordnungen das Augenmerk nicht nur auf die Vermittlung von berufsspezifischen Kenntnissen und Fertigkeiten zu richten, sondern verstärkt auch auf die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit im Anschluss an den Ausbildungsabschluss. Außer der Vermittlung sozialer Kompetenzen gehört dazu auch die Befähigung der Jugendlichen zum lebenslangen Lernen.



Junge Generation und Arbeit – Verantwortung für alle

Stimmen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft

Ludwig Georg Braun
Präsident des Deutschen Industrie-
und Handelskammertags



„Berufsorientierung, konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsreife und ein Übergangsmanagement von der Schule in die Ausbildung müssen nach unserer Vorstellung zu Kernelementen jedes Schulprogramms und zu einem selbstverständlichen Instrumentarium bei der Qualitätsentwicklung werden. Wir brauchen mehr Systematik und Verbindlichkeit, wirklich alle Schulen müssen dies als wichtige Aufgabe für sich begreifen.“

Wolfgang Clement
Bundesminister für
Wirtschaft und Arbeit



„Wenn wir wollen, dass unsere weltweit anerkannte duale Ausbildung keinen Schaden nimmt, wenn wir wollen, dass auch die 30-Jährigen des Jahres 2015 die Innovationsfähigkeit unserer Wirtschaft sichern helfen, und wenn wir wollen, dass diese Generation eine positive Grundeinstellung gegenüber unserem Land und seiner Wirtschaftsordnung gewinnt, dürfen wir auch in den kommenden Jahren nicht nachlassen, für tragfähige Ausbildungs- und Berufsperspektiven zu sorgen.“

Bischof Dr. Wolfgang Huber
Vorsitzender des Rates der
Evangelischen Kirche in Deutschland



„Selbst Verantwortung zu übernehmen für die Ausbildung der eigenen Fähigkeiten ist ebenso wichtig wie die – in unserer Gegenwart weithin verdrängte – Bereitschaft, für Familie und Kinder Verantwortung zu übernehmen. Ein solcher Weg ist dadurch geprägt, dass man die Bereitschaft entwickelt, „etwas zu unternehmen“. Doch man tut das nicht nur für sich selbst, sondern auch für andere. Man praktiziert nicht nur Eigenverantwortung, sondern nimmt auch für andere Verantwortung wahr. Man ist nicht nur ‚Selbstunternehmer‘, sondern ist gemeinsam mit anderen tätig.“

Otto Kentzler
Präsident des Zentralverbands
des Deutschen Handwerks



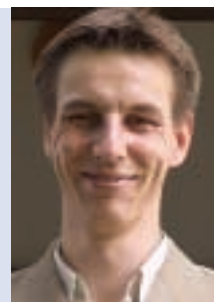
„Wir müssen das Duale System stärken, damit praxisnahes Lernen in Betrieb und Berufsschule auf hohem Niveau stattfinden kann. Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten müssen durchlässiger und transparenter gemacht, die Gleichwertigkeit von beruflichen und akademischen Ausbildungswegen sichergestellt werden. Die Berufsbildung muss international ausgerichtet werden, der Fachkräfte- und Führungsnachwuchs gesichert werden. Erziehung, Bildung und Qualifizierung müssen zu einem Qualitätsthema in Deutschland werden.“

Karl-Josef Laumann
Minister für Arbeit, Gesundheit und
Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen



„Das deutsche System der dualen Berufsausbildung ist grundsätzlich ein gutes Konzept, dem in vielen Ländern dieser Erde nachgeeeifert wird. Es muss aber dafür gesorgt werden, dass die jungen Menschen tatsächlich ausbildungsfähig sind, wenn sie die Schule verlassen. Um das zu erreichen, ist eine frühe Verzahnung von Schule und Beruf wichtig, soll heißen, es muss mit der Berufsorientierung wesentlich früher begonnen werden. Neben den vorgeschriebenen betrieblichen Praktika müssen regelmäßige Praxistage in den Betrieben durchgeführt werden. Wirtschaftsbezogene Praxiskenntnisse sind allerdings nicht nur für die Schüler unverzichtbar, auch ihre Lehrer sollten konkrete Vorstellungen davon haben, welche Kenntnisse und Fähigkeiten von den Schülern erwartet werden.“

Dino Maiwaldt
Vorsitzender der
Bundesschülerkonferenz



„Eine Nullbock-Haltung oder Zufallsergebnisse führen nicht zum Erfolg. Welches Ziel setze ich mir, welche Zielvereinbarungen treffe ich, wer begleitet mich auf diesem Weg, das sind Fragen, die jeder und jede Einzelne sich stellen muss. Hierfür ist Beratung und Unterstützung aus der Gesellschaft, insbesondere aus dem Elternhaus als Erstverantwortliche, aus den Schulen sowie den Betrieben notwendig.“

Bischof Prof. Dr. Reinhard Marx
Bischof von Trier



Hubertus Schmoldt
Vorsitzender der Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Dr. Daniel Terberger
Sprecher des Vorstands der
KATAG AG



„Unsere gemeinsame Verantwortung ist es, die jungen Menschen stark zu machen. Dazu gehört, sie für die Berufswelt hinreichend zu qualifizieren und die erforderlichen Fertigkeiten zu vermitteln. Dazu gehört auch, die Talente und Begabungen zu fördern und bei der Arbeit an den Defiziten mitzuhelfen. Darüber hinaus müssen wir aber von einem umfassenderen Bildungsbegriff ausgehen, der die Persönlichkeit entwickelt. In erster Linie müssen wir den jungen Menschen Selbstbewusstsein und Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten vermitteln.“

„Die faktische Unterscheidung nach schulischer, universitärer, beruflicher Bildung sowie nach Weiterbildung und politischer Bildung gilt es zu überwinden und zu einem integrativen wie ganzheitlichen Konzept weiterzuentwickeln. Vieles ist dabei anzugehen – aber vieles, was erfolgreich war und ist, ist auch vor politischem Übereifer zu schützen. Individueller Erfolg sollte sich in einer echten Leistungsorientierung herausstellen und nicht in einem Wettkampf mit unterschiedlichen Startblöcken. Schulsysteme sollten deshalb jeden fördern, fließende Übergänge und Anschlüsse sichern und Erfolgssituationen schaffen, nie aber ausgrenzen.“

„Wenn ich selbst an den jeweiligen Auswahlverfahren teilnehme, erschreckt mich dabei immer wieder, dass es heutzutage anscheinend eher die Regel als die Ausnahme ist, nicht zu wissen, wie viel $3 \text{ hoch } 3$ ergibt, in welchem Jahr der Zweite Weltkrieg endete und wie der derzeitige Außenminister heißt. Darüber hinaus fehlen vielen Bewerbern soziale Kompetenzen wie Pünktlichkeit, Höflichkeit oder Zuverlässigkeit, die in nahezu allen Arbeitsbereichen unverzichtbar sind. Um es ganz deutlich zu sagen: Letztlich ist die hohe Jugendarbeitslosigkeit vor allem darauf zurückzuführen, dass sowohl allgemein bildende als auch berufsbildende Schulen daran scheitern, junge Menschen angemessen auf die Anforderungen des Berufslebens vorzubereiten.“

Frank-Jürgen Weise
Vorsitzender der Bundesagentur
für Arbeit



Gerrit Witschaß
Geschäftsführerin der Bundesarbeits-
gemeinschaft Schule – Wirtschaft



„Die Verantwortung für die Prozesse an der ersten Schwelle liegt zunächst bei den beteiligten Partnern. Der spezifische Beitrag der BA liegt in ihrer Expertenfunktion für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, die sie aufgrund ihrer Nähe zum Beschäftigungssystem besitzt, ihrem bundesweit ausgebauten Informations- und Beratungs- und Vermittlungsangebot und ihrer Neutralität und Objektivität, zu der sie durch ihre gesetzliche Grundlage verpflichtet ist.“

„Das Individuum, die Bildung seiner Persönlichkeit wie die Entwicklung seines Potenzials und seiner Berufsfähigkeit müssen im Zentrum der Lehr- und Lernprozesse stehen. Das gilt insbesondere für Jugendliche, denen das für eine Ausbildung erforderliche Rüstzeug fehlt. Sie brauchen eine praxisnahe Berufsvorbereitung, die auf die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ausgerichtet ist. Die erprobten Berufsorientierungskonzepte des bundesweiten SCHULEWIRTSCHAFT-Netzwerkes sind Garant für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen.“

Ausgewählte Literatur der Bertelsmann Stiftung

Wirtschaft, Soziales und Demographischer Wandel

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Junge Generation und Arbeit: Chancen erkennen – Potenziale nutzen

2005, 190 Seiten, ISBN 3-89204-799-5

Jens U. Prager, Clemens Wieland (Hrsg.)

Von der Schule in die Arbeitswelt – Bildungspfade im europäischen Vergleich

2005, 170 Seiten, ISBN 3-89204-868-1

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Die Bundesländer im Standortwettbewerb 2005

2005, 180 Seiten, Inklusive CD-ROM,

ISBN 3-89204-771-5

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Internationaler Reformmonitor – Sozialpolitik,

Arbeitsmarktpolitik, Tarifpolitik

Ausgabe 10, 2005, 94 Seiten, ISBN 3-89204-779-0

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Demographie konkret – Ein Prozessleitfaden

für Kommunen

2005, 70 Seiten, ISBN 3-89204-871-1

Hans Kaminski (Hrsg.)

OEK – Ökonomie – Grundfragen wirtschaftlichen Handelns

2005, 552 Seiten, Bildungshaus

Schulbuchverlage Westermann, ISBN 3-14-116200-X

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Langzeitarbeitslosen besser helfen – Gemeinsame

Fortbildung für eine gelingende Integration

2005, 104 Seiten, ISBN 3-89204-789-8

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Reform der Arbeitslosenversicherung –

Benchmarking Deutschland Aktuell

2004, 90 Seiten, ISBN 3-89204-736-7

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Internationales Standort-Ranking 2004 –

Wachstum und Beschäftigung

2004, 160 Seiten, ISBN 3-89204-777-4

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Tarifpolitik unter Reformdruck – Benchmarking

Deutschland Aktuell, von Claus Schnabel

2003, 148 Seiten, ISBN 3-89204-706-5

Bertelsmann Stiftung, Bundesanstalt für Arbeit,

Deutscher Landkreistag, Deutscher Städtetag,

Deutscher Städte- und Gemeindebund (Hrsg.)

Handbuch Beratung und Integration

Fördern und Fordern – Eingliederungsstrategien in der Beschäftigungsförderung

3. Aufl. 2003, 192 Seiten, Download unter:

www.bertelsmann-stiftung.de/verlag

Bertelsmann Stiftung, Bundesanstalt für Arbeit,

Deutscher Landkreistag, Deutscher Städtetag,

Deutscher Städte- und Gemeindebund (Hrsg.)

Handbuch Steuerung der Arbeitsmarktpolitik – Prinzipien, Methoden und Instrumente

2. Aufl. 2003, 212 Seiten, ISBN 3-89204-684-0

Bertelsmann Stiftung, Bundesanstalt

für Arbeit (Hrsg.)

Job Center – Konzeption und Diskussion

der lokalen Zentren für Erwerbsintegration

2003, 100 Seiten, ISBN 3-89204-700-6

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)
Jüngere Arbeitsmarktentwicklungen – Benchmarking
Deutschland Aktuell
2003, 88 Seiten, ISBN 3-89204-704-9

Helga Hackenberg (Hrsg.)
Lokale Arbeitsmarktpolitik – Stand und Perspektiven.
Gesamtbericht des Netzwerkprojektes „BiK – Beschäftigungsförderung in Kommunen“ der Bertelsmann
Stiftung
2003, 270 Seiten, ISBN 3-89204-748-0

Ulrich van Suntum, Dirk Schlotböller
Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern – Einfluss-
faktoren, internationale Erfahrungen und Handlungs-
empfehlungen
2002, 238 Seiten, Download unter:
www.bertelsmann-stiftung.de/verlag

Werner Eichhorst, Eric Thode
Strategien gegen den Fachkräftemangel – Band 1:
Internationaler Vergleich
2002, 128 Seiten, Broschur, ISBN 3-89204-649-2

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)
Strategien gegen den Fachkräftemangel – Band 2:
Betriebliche Optionen und Beispiele
2002, 128 Seiten, ISBN 3-89204-650-6

Frank Frick (Hrsg.)
Arbeitsverwaltung im Wandel – Erfahrungen aus 15
Ländern im Vergleich
2002, 312 Seiten, ISBN 3-89204-687-5

*Bertelsmann Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung, Verband
für kommunales Management – KGSt (Hrsg.)*
Benchmarking der lokalen Beschäftigungsförderung

Recherche und Assessment bestehender Benchmar-
king-Ansätze
2001, 57 Seiten, Download unter:
www.bertelsmann-stiftung.de/verlag

*Bertelsmann Stiftung, Bundesanstalt für Arbeit,
Deutscher Landkreistag, Deutscher Städtetag, Deutscher
Städte- und Gemeindebund (Hrsg.)*
Handbuch zur Kooperation von Arbeitsämtern und
Kommunen – Gemeinsam für die Integration in den
Arbeitsmarkt
2001, 172 Seiten, Download unter:
www.bertelsmann-stiftung.de/verlag

Bildung

*Cornelia Stern, Christian Ebel, Eric Vaccaro,
Oliver Vorndran (Hrsg.)*
Bessere Qualität in allen Schulen – Praxisleitfaden
zur Einführung des Selbstevaluationsinstruments
SEIS in Schulen
2005, 160 Seiten, Inklusive CD-ROM,
ISBN 3-89204-859-2

*Annette Czerwanski, Claudia Solzbacher,
Witlof Vollstädt (Hrsg.)*
Förderung von Lernkompetenz in der Schule, Band 1 –
Recherche und Empfehlungen
2. Aufl. 2005, 154 Seiten, ISBN 3-89204-660-3

*Annette Czerwanski, Dorit Grieser, Claudia Solzbacher,
Witlof Vollstädt (Hrsg.)*
Förderung von Lernkompetenz in der Schule, Band 2 –
Praxisbeispiele und Materialien
2. Aufl. 2004, 224 Seiten, ISBN 3-89204-666-2

Cornelia Stern, Julia Mahlmann, Eric Vaccaro (Hrsg.)
Vergleich als Chance – Schulentwicklung durch internationale Qualitätsvergleiche – Grundlagen
3. Aufl. 2004, 140 Seiten, inklusive CD-ROM,
ISBN 3-89204-669-7

Gunhild Wiggenhorn, Oliver Vorndran
Computer in die Schule, Eine internationale Studie zu regionalen Implementationsstrategien
2003, 112 Seiten, ISBN 3-89204-680-8

Annette Czerwanski (Hrsg.)
Schulentwicklung durch Netzwerkarbeit – Erfahrungen aus den Lernnetzwerken im „Netzwerk innovativer Schulen in Deutschland“
2003, 292 Seiten, ISBN 3-89204-528-3

Sigrid Meinhold-Henschel, Anja Beisenkamp, Annett Menge (Hrsg.)
Entwicklungsperspektiven für die kommunale Schullandschaft – Wie zufrieden sind Schüler, Eltern, Lehrer und Schulleiter?
2003, 80 Seiten, ISBN 3-89204-576-3

Marga Pröhl, Cornelia Stern, Anne Sliwka, Mathias Berner (eds.)
Quality & Standards, Growth & Change, International Network of innovative School Systems
2003, 174 Seiten, ISBN 3-89204-442-2

Cornelia Stern (Hrsg.)
Schule neu gestalten – Netzwerk innovativer Schulen in Deutschland
1999, überarbeitete und erweiterte Neuauflage, 4. Ergänzungslieferung 2003, 120 Seiten, Loseblattsammlung im Ordner, ISBN 3-89204-407-4

Andreas Breiter, Herbert Kubicek
Informationstechnologie-Planer für Schulen
Leitfaden für allgemeinbildende Schulen zur Planung, Kostenabschätzung und Finanzierung der Medienintegration
3. Aufl. 2000, 104 Seiten, mit interaktiver Planungs-CD-ROM, ISBN 3-89204-454-6

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)
Berufliche Bildung der Zukunft, Band 1, Dokumentation zur internationalen Recherche
Carl Bertelsmann-Preis 1999
1999, 180 Seiten, ISBN 3-89204-460-0

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)
Berufliche Bildung der Zukunft, Band 2, Dokumentation zu Symposium und Festakt
Carl Bertelsmann-Preis 1999
2000, 134 Seiten, ISBN 3-89204-461-9

Bertelsmann Stiftung, Ministerium für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung NRW (Hrsg.)
Führungs- und Organisationsstrukturen in berufsbildenden Schulen – Abschlußbericht
1999, 278 Seiten, ISBN 3-89204-368-X

Cornelia Stern (Hrsg.)
Schule neu gestalten – „Netzwerk innovativer Schulen in Deutschland“
1999, 4. Ergänzungslieferung 2003, 120 Seiten, Loseblattsammlung im Ordner
ISBN 3-89204-407-4

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)
Innovative Schulsysteme im internationalen Vergleich, Band 1
Dokumentation zur internationalen Recherche, Carl Bertelsmann-Preis 1996
2. Aufl. 1999, 200 Seiten, ISBN 3-89204-241-1

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)
Innovative Schulsysteme im internationalen Vergleich, Band 2, Dokumentation zu Symposium und Festakt, Carl Bertelsmann-Preis 1996
1998, 184 Seiten, ISBN 3-89204-252-7

Ausgewählte Projekte der Bertelsmann Stiftung

Aktion Demographischer Wandel

www.aktion2050.de

Ansprechpartner: Andreas Esche (+49 52 41 81-81333)

Bessere Qualität in allen Schulen

www.das-macht-schule.de

Ansprechpartner: Cornelia Stern (+49 52 41 81-81170)

Die Bundesländer im Standortwettbewerb

www.bertelsmann-stiftung.de

Ansprechpartner: Dr. Robert Vehrkamp (+49 52 41 81-81526)
Dr. Thorsten Hellmann (+49 52 41 81-81236)

Corporate Social Responsibility (CSR)

www.bertelsmann-stiftung.de

Ansprechpartner: Birgit Riess (+49 52 41 81-81351)

Integration von Zuwanderern - Strategien kommunaler Integrationspolitik

www.bertelsmann-stiftung.de

Ansprechpartner: Alexander Thamm (+49 52 41 81-81563)
Claudia Walther (+49 52 41 81-81360)

Internationaler Reform-Monitor "Sozial-, Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik"

www.reformmonitor.org

Ansprechpartner: Eric Thode (+49 52 41 81-81581)
Dr. Alexander Schumann (+49 52 41 81-81320)

Wachstum und Beschäftigung im internationalen Vergleich

www.bertelsmann-stiftung.de

Ansprechpartner: Eric Thode (+49 52 41 81-81581)
Dr. Thorsten Hellmann (+49 52 41 81-81236)

Bundesweite Initiative für Beschäftigung!

www.initiative-fuer-beschaeftigung.de

Ansprechpartner: André Schleiter (+49 52 41 81-81262)

Innovationsnetzwerk für Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe

www.bertelsmann-stiftung.de

Ansprechpartner: Anna Renkamp (+49 521-52 01 69-11)

Initiative für Beschäftigung OWL e.V.

www.bertelsmann-stiftung.de

Ansprechpartner: Martina Helmcke (+49 52 41 81-81335)

mitWirkung!

www.mitwirkung.net

Ansprechpartner: Sigrid Meinhold-Henschel (+49 52 41 81-81252)

Netzwerk Berufswahl-SIEGEL

www.netzwerk-berufswahl-siegel.de

Ansprechpartner: Clemens Wieland (+49 52 41 81-81352)

Wirtschaft in die Schule! / Ökonomische Bildung online

www.oebo.de

Ansprechpartner: Clemens Wieland (+49 52 41 81-81352)

Selbstständige Schule

www.selbststaendige-schule.nrw.de

Ansprechpartner: Wilfried Lohre (+49 52 41 81-81279)
Ulrich Kober (+49 52 41 81-81598)

Strategien gegen Rechtsextremismus

www.bertelsmann-stiftung.de

Ansprechpartner: Dr. Hauke Hartmann (+49 52 41 81-81389)
Michael Seberich (+49 52 41 81-81267)

Erziehung zu Demokratie und Toleranz

www.bertelsmann-stiftung.de

Ansprechpartner: Michael Seberich (+49 52 41 81-81267)

Balance von Familie und Arbeitswelt

www.bertelsmann-stiftung.de

Ansprechpartner: Rocco Thiede (+49 52 41 81-81217)



Kurzporträt der Bertelsmann Stiftung

Die Bertelsmann Stiftung leistet konkrete Beiträge zur Lösung aktueller gesellschaftlicher Probleme. Ihre Arbeit wird von der Erkenntnis Reinhard Mohns geprägt, dass unternehmerisches Denken und Handeln entscheidend dazu beitragen, solche Lösungen zu entwickeln und erstarrte Strukturen aufzulösen.

Die Stiftung wurde 1977 von Reinhard Mohn als gemeinnützige Stiftung gegründet und hält die Mehrheit der Kapitalanteile der Bertelsmann AG. Sie versteht sich als operative, konzeptionell arbeitende Einrichtung, will frühzeitig gesellschaftliche Problemfelder erkennen, weltweit nach den besten Lösungsansätzen suchen und exemplarische Lösungsmodelle im Dialog mit den Beteiligten bis zu ihrer praktischen Erprobung entwickeln und verwirklichen. Dabei arbeitet die Bertelsmann Stiftung national und international mit Partnern in wissenschaftlichen, staatlichen und privaten Institutionen zusammen.

Die Bertelsmann Stiftung ist eine operative Stiftung. Sie investiert ihr Budget ausschließlich in Projekte, die sie selbst konzipiert, initiiert und auch in der Umsetzung begleitet.

Die Projektarbeit konzentriert sich auf die vier Themenfelder Bildung, Wirtschaft und Soziales, Gesundheit sowie Internationale Verständigung. Darüber hinaus gibt es vier Kompetenzzentren zu den Themen Kommunen und Regionen, Kultur, Stiftungsentwicklung und Unternehmenskultur sowie themenfeldübergreifende Projekte zur Balance zwischen Familie und Arbeitswelt, zu Demographischem Wandel und zur Optimierung politischer Reformprozesse.

Rund 548 Millionen Euro (Ende 2004) hat die Bertelsmann Stiftung bisher in die Initiativen zur Weiterentwicklung der Bürgergesellschaft investiert. Derzeit beschäftigt die Stiftung rund 300 Mitarbeiter.

Ende 2004 hat der Stifter Reinhard Mohn die Führungs- und Organisationsstrukturen der Bertelsmann Stiftung neu geordnet. Durch die Übernahme beispielhafter Corporate Governance aus der Wirtschaft soll die Kontinuität der größten operativen Stiftung Deutschlands langfristig gesichert werden. Nach dem Vorbild erfolgreicher Aktiengesellschaften sind die Aufgaben von Präsidium und Kuratorium künftig getrennt und die jeweiligen Kompetenzen und Verantwortungsbereiche klar definiert. Danach fungiert das Präsidium seit dem 1. Januar 2005 als Vorstand; das Kuratorium wird als „Aufsichtsrat“ zum Beratungs- und Kontrollorgan. Mit der Optimierung der Organisationsstruktur durch die Übernahme beispielhafter und erfolgreicher Corporate Governance von Unternehmen hat die Bertelsmann Stiftung die Weichen für die Zukunft gestellt.

Der Vorstand

Dem Vorstand der Bertelsmann Stiftung gehören an (Stand August 2005): Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Heribert Meffert (Vorsitzender), Liz Mohn (stellvertretende Vorsitzende), Dr. Johannes Meier, Dr. Brigitte Mohn und Prof. Dr. Werner Weidenfeld.

Das Kuratorium

Das Kuratorium ist Beratungs- und Kontrollorgan, ähnlich einem Aufsichtsrat. Vorsitzender des Kuratoriums ist seit dem 1. Januar 2005 der Bildungsfachmann Prof. Dr. Ernst Buschor, der diesem Gremium seit Januar 2001 angehört. Das Kuratorium besteht derzeit aus elf Mitgliedern. Es setzt sich zusammen aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden der Bertelsmann AG, dem Vorstandsvorsitzenden der Bertelsmann AG, acht bis zwölf weiteren Persönlichkeiten, die durch ihre Tätigkeit ein besonderes Interesse und praktischen Bezug zu den Aufgaben der Stiftung nachgewiesen haben und über Führungserfahrung und Verständnis für die Fortschreibung von Ordnungssystemen verfügen, sowie Liz Mohn und Reinhard Mohn.

Das Kuratorium der Bertelsmann Stiftung bildet die Jury des jährlichen Carl Bertelsmann-Preises.

Der Carl Bertelsmann-Preis

| BertelsmannStiftung
Carl Bertelsmann-Preis

1988 wurde der Carl Bertelsmann-Preis erstmalig verliehen. Jährlich werden innovative Lösungsansätze für zentrale gesellschaftspolitische Aufgaben ausgezeichnet. Eine wesentliche Besonderheit des mit 150.000 Euro dotierten Preises ist seine internationale Ausrichtung. Die Recherche der Preisträger erfolgt mit Unterstützung von internationalen Gutachtern. Themen der vergangenen Jahre waren Schulsysteme, Tarifpolitik, Unternehmenskultur, Hochschulpolitik, Beschäftigungspolitik, Einwanderungs- und Integrationspolitik, effizientes Verwaltungsmanagement, gesellschaftliche Verantwortung im Fernsehen sowie berufliche Bildung.

Der Carl Bertelsmann-Preis 2005 wird zum Thema „Junge Generation und Arbeit: Chancen erkennen – Potenziale nutzen“ verliehen. Damit will die Bertelsmann Stiftung auf die steigende Bedeutung der Beschäftigungsfähigkeit in einer zukunftsfähigen Gesellschaft hinweisen – die jungen Menschen von heute sind unser Kapital von morgen. Dieses zur bestmöglichen Entfaltung zu bringen, wird zum strategischen Erfolgsfaktor unserer Volkswirtschaft und ihrer Unternehmen. Ausgezeichnet werden insbesondere solche Projekte und Aktivitäten, mit denen Jugendliche Unterstützung erfahren, die mit besonderen Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt konfrontiert sind.

www.carl-bertelsmann-preis.de

Buchempfehlung

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Junge Generation und Arbeit –

Chancen erkennen, Potenziale nutzen

Gerade im Übergang zur Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts ist die Entwicklung und kontinuierliche Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit mehr denn je gefordert und setzt nicht nur bei jedem Einzelnen ein höheres Maß an Eigeninitiative und Eigenverantwortung in der Lebensplanung voraus. Die Grundlagen für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit in der Jugend zu legen und zu fördern wird zu einer der großen Herausforderungen unserer Gesellschaft, der Wirtschaft und der Unternehmen, insbesondere dort, wo die Heranführung und Integration junger Menschen in sich verändernde Arbeitsmärkte bzw. in das Erwerbsleben aus eigenen Anstrengungen nicht gelingen will.

Im ersten Teil des Bandes wird diese komplexe Thematik auf Grundlage der vielfältigen Erfahrungen und Ergebnisse der Stiftungsarbeit dargestellt. „Lernen von den Besten“ – dies ist eines der Ziele des alljährlich verliehenen Carl Bertelsmann-Preises und auch Hintergrund der europaweiten Projektrecherchen, deren Ergebnisse im zweiten Teil vorgestellt werden. Wenngleich der Arbeits- und Ausbildungsmarkt von den Jugendlichen heute mehr denn je ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Initiative fordert, sind es nicht die jungen Menschen allein, die die Verantwortung für ihren beruflichen Einstieg tragen. Vor diesem Hintergrund kommen in dem abschließenden dritten Teil Repräsentanten aus Gesellschaft, Politik und Wirtschaft zu Wort, die zu ihrer eigenen Verantwortung gegenüber der jungen Generation Stellung beziehen.

Jens U. Prager, Clemens Wieland (Hrsg.)

Von der Schule in die Arbeitswelt –

Bildungspfade im europäischen Vergleich

Ein Blick über die deutschen Grenzen zeigt, dass auch in vielen anderen Ländern der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt kontrovers und zunehmend öffentlich diskutiert wird. Diese Beobachtung war Ausgangspunkt bei der Konzeption der vorliegenden Publikation: Sie soll einen Überblick darüber geben, mit welchen Problemlagen Deutschland im europäischen Vergleich konfrontiert ist, und aufzeigen, mit welchen Strategien in anderen Ländern versucht wird, Lösungen für diese Probleme zu finden. Der methodische Ansatz des Sammelbandes ist deskriptiv und folgt im Aufbau der Chronologie des Weges, auf dem sich ein junger Mensch von der Schule in die Arbeitswelt bewegt. Diesem Gedanken folgend wird zunächst die Problemlage analysiert. Darauf aufbauend werden in Einzelbeiträgen die Stationen von Schule, Berufs- und Hochschulbildung näher beleuchtet.



Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Junge Generation und Arbeit

Chancen erkennen – Potenziale nutzen

Carl Bertelsmann-Preis 2005

2005, 196 Seiten, Broschur

€ 26,- /sFr. 45,60

ISBN 3-89204-799-5



Jens U. Prager, Clemens Wieland (Hrsg.)

Von der Schule in die Arbeitswelt

Bildungspfade im europäischen Vergleich

2005, 160 Seiten, Broschur

€ 24,- /sFr. 42,10

ISBN 3-89204-868-1

| Verlag BertelsmannStiftung

Postfach 103, 33311 Gütersloh

Telefon 052 41 81-81175

Telefax 052 41 81-81931

sabine.reimann@bertelsmann.de

www.bertelsmann-stiftung.de/verlag



Impressum

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon 0 52 41 81 81 260
Fax 0 52 41 81 681 260
www.bertelsmann-stiftung.de

Redaktion:
Volker Oetzel
Dr. Jens U. Prager
Clemens Wieland

Gestaltung:
A.DREIplus, Gütersloh

Fotos:
Veit Mette, Bielefeld
Archiv Bertelsmann Stiftung
A.DREIplus

Produktion:
MOHN Media, Gütersloh

Der besseren Lesbarkeit wegen haben wir in der Regel auf die weibliche Sprachform verzichtet. Die Redaktion bittet alle Leserinnen um Verständnis.

Kontakt:

Dr. Jens U. Prager

Clemens Wieland

Telefon 0 52 41 81-81 260

www.carl-bertelsmann-preis.de

www.bertelsmann-stiftung.de