

Landeshauptstadt Dresden, Jugendamt  
und  
Friedrich- Ebert- Stiftung, Büro Dresden  
(Hrsg.)

**Dokumentation des  
Dritten Forums Jugendberufshilfe  
„Jugendberufshilfe im Umbruch“  
17. bis 18. November 2003**

Dresden, April 2004

# Inhalt

<b>Begrüßung</b>	<b>3</b>
<b>Die aktuellen Reformprozesse der Bundesanstalt für Arbeit und ihre Auswirkungen auf die Jugendberufshilfe im Jahr 2004</b>	<b>4</b>
▪ Thomas Wünsche, Direktor Arbeitsamt Dresden	
<b>Schwerpunktaufgaben der Jugendberufshilfe aus der Perspektive des Jugendamtes</b>	<b>7</b>
▪ Philipp Schäfer, Abteilungsleiter Kinder- und Jugendförderung, Jugendamt Dresden	
<b>Jugendberufshilfe wirtschaftsnah gestalten, aber wie?</b>	
<b>Synergieeffekte durch Kooperation: Wie kommen Jugendberufshilfe und Wirtschaft zueinander?</b>	<b>11</b>
▪ Dr. Thomas Gericke, Deutsches Jugendinstitut e. V. Leipzig	
<b>Was erwartet die Wirtschaft von den Jugendlichen? Was erwartet Jugendberufshilfe von der Wirtschaft?</b>	<b>16</b>
▪ Dieter Stechemesser, AG "Initiativen der Jugendberufshilfe" Dresden	
▪ Thomas Buhl, M+E Consult Dresden	
<b>Innovative Ansätze der Jugendberufshilfe. Der Jugendberufshilfebetrieb ZUKUNFTSBAU als ein Modell für integrierte Sozial- und Beschäftigungspolitik</b>	<b>17</b>
▪ Peter Urban, Zukunftsbau GmbH Berlin	
<b>Haben Jugendliche in Sachsen eine nachhaltige berufliche Zukunft?</b>	
<b>Wirtschaftliche und demografische Entwicklung bis 2010 am Beispiel Dresden</b>	<b>21</b>
▪ Daisy Gärtner, Berufsberaterin Arbeitsamt Dresden	
<b>Was sind Lebensmodelle ohne Erwerbsarbeit für benachteiligte Jugendliche?</b>	<b>22</b>
▪ Dipl.- Soziologin Lilo Dorschky, Dresden	
<b>Jugendberufshilfe und geschlechtsspezifische Berufswahlentscheidung</b>	<b>26</b>
▪ Janet Räubig, Frauenförderwerk Dresden e. V.	
▪ Sabine Grimm, LAG Mädchen und junge Frauen in Sachsen e. V.	
<b>Qualitätsentwicklung in der Jugendberufshilfe, aber wie?</b>	
<b>Lassen sich individuelle Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen mit vorgefertigten Maßnahmekonzepten verbinden?</b>	<b>31</b>
▪ Andreas Oehme/ Thomas Kreher, Iris e. V., Dresden	
▪ Uta Poll, Frauenförderwerk Dresden e. V.	
▪ Holger Markus, Kundenbereichsleiter 2, Arbeitsamt Dresden	
<b>Qualitätsentwicklung und neue Anforderungen an die Tätigkeit der Sozialpädagogen in der Jugendberufshilfe</b>	<b>37</b>
▪ Reiner Hain, Landesjugendamt Sachsen, Chemnitz	
<b>Welche Erwartungen haben Träger und Behörden zur qualitativen Entwicklung der Jugendberufshilfe?</b>	<b>39</b>
▪ Dieter Stechemesser, AG "Initiativen der Jugendberufshilfe", Dresden	
▪ Kristina Winkler, Fachberaterin Jugendberufshilfe, Jugendamt Dresden	
▪ Daniel Arnold, Beratungsstelle „prisma“, Stadtmission Chemnitz e. V.	
▪ Holger Markus, Kundenbereichsleiter 2, Arbeitsamt Dresden	
<b>Auszüge aus der Podiumsdiskussion:</b>	
<b>„Bevor das Kind im Brunnen liegt: Jugendberufshilfe als gemeinsame Verantwortung“</b>	<b>45</b>
	<b>49</b>
<b>Anhang</b>	

## Begrüßung

### **Christoph Wielepp, Friedrich- Ebert- Stiftung Dresden**

Wir freuen uns, dass auch dieses 3. Forum wieder ein so lebhaftes Interesse findet. Dieses Forum mit seinen Diskussionen und Workshops ist ein Angebot das Erreichte zu reflektieren, die gemachten Erfahrungen auszutauschen und über neue Ansätze und Projektideen miteinander ins Gespräch zu kommen.

Die Jugendberufshilfe, das sagt schon der Titel des Forums, befindet sich in einer Umbruchsituation. Vieles kann so ohne Veränderungen nicht mehr weitergehen, weil sich die Ansprüche verändert haben oder weil die Rahmenbedingungen inzwischen andere geworden sind. Die Diskussionen um Veränderungen in der Jugendberufshilfe sind Teil der allgemeinen Reformdiskussionen in unserer Gesellschaft. Diese Reformen können aber nur gelingen, wenn sie aktiv von den Beteiligten mitgetragen werden. Wir möchten mit diesem Forum einen Raum bieten, sich einzubringen. Und wir würden uns freuen, wenn sie dies auch nutzen würden.

### **Philipp Schäfer, Abteilungsleiter Kinder- und Jugendförderung, Jugendamt Dresden**

Meine sehr geehrten Damen und Herren, seit 1999 führt die Landeshauptstadt Dresden gemeinsam mit der Friedrich- Ebert- Stiftung in 2-jährigen Abständen das Forum Jugendberufshilfe durch. Diese Kooperation ist gewachsen und hat uns eine Plattform geschaffen, auf der das Thema Jugendberufshilfe von allen Interessierten unter den jeweiligen aktuellen Entwicklungen diskutiert und besprochen werden kann. Grundlage für die Ausrichtung des Forums ist die im Jahr 2000 zwischen der Landeshauptstadt, dem Arbeitsamt, der Industrie- und Handelskammer (IHK), der Handwerkskammer (HWK), dem Regionalschulamt und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), Kreis Dresden geschlossene Kooperationsvereinbarung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und zur beruflichen wie sozialen Situation sozial benachteiligter und individuell beeinträchtigter junger Menschen. Kooperation ist, glaube ich, das wesentliche Wort, welches uns in den nächsten 2 Tagen begleiten wird. Ich freue mich an dieser Stelle besonders, dass in diesem Jahr auch viele Lehrer aus Mittelschulen, Förderschulen, Gymnasien und

Berufsschulzentren an dieser Veranstaltung teilnehmen. Das zeigt, dass Berufsorientierung und Berufsvorbereitung zunehmend als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu verstehen ist, an der sich alle beteiligen müssen (...). Jugendberufshilfe im Umbruch ist das Thema des diesjährigen Forums Jugendberufshilfe. Ich glaube, aktueller kann die Überschrift nicht sein. (...) Lassen sie mich einige Zahlen benennen, die dies verdeutlichen sollen. Ende Oktober waren in Dresden 4566 Jugendliche arbeitslos. 1525 verfügten über keine Ausbildung. 1565 Jugendliche suchen noch einen Ausbildungsplatz. 1252 junge Menschen absolvieren momentan eine Berufsausbildung, Berufsvorbereitung oder Umschulung über das Arbeitsamt. (...) Allein im Bereich der Hilfen zur Erziehung gab die Stadt im Jahr 2000 rund 35 Mio. Euro aus. 2003 werden es rund 36 Mio. sein. In den sozialen Leistungen nach dem BSHG wurden 2002 rund 47 Mio. Euro ausgegeben und 2003 werden wir auf rund 49 Mio. Euro kommen. Die Zahlen sind mehr als alarmierend. Handlungsbedarf ist aufgezeigt. Es sind Lösungsansätze gefragt. Ob das Hartz- Konzept hier weiterhilft, werden wir diskutieren. Es kann nicht sein, dass sich die Startchancen der jungen Menschen in ihr Berufsleben auf der einen Seite verschlechtern und auf der anderen Seite die Stimmen lauter werden, die uns ein deutliches Fachkräftedefizit aufzeigen. Wir alle sind gefordert. Ich wünsche uns für die nächsten 2 Tage innovative Ideen, einen konstruktiven Streit in der Sache und das notwendige Durchhaltevermögen. Lassen sie mich meine Aussagen mit einem Zitat von Henry Ford beenden: „Zusammen kommen ist der Beginn, zusammen bleiben ist ein Fortschritt. Zusammen arbeiten ist ein Erfolg.“

# **Die aktuellen Reformprozesse der Bundesanstalt für Arbeit und ihre Auswirkungen auf die Jugendberufshilfe 2004**

Thomas Wünsche, Direktor des Arbeitsamtes Dresden

Auf den ersten Blick, als ich das Thema gehört habe, war mir nicht sofort schlüssig, wo die Reform der Bundesanstalt direkte Auswirkungen auf die Jugendberufshilfe haben kann. Aber, wenn man sich damit beschäftigt, kommt man schon zu einigen Punkten, die ich ihnen gern darlegen möchte.

## **A. Allgemeine Reformvorhaben**

### **1. Arbeitslosengeld II (ALG II)**

Für Erwerbsfähige, also jene Menschen, welche mindestens 3 Stunden täglich arbeitsfähig sind, soll die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zum ALG II erfolgen. In Deutschland betrifft dies ca. 2,1 Mio. Haushalte mit ca. 4,3 Mio. Personen. Die Höhe der Leistung, die dem ALG II-Empfänger monatlich für seinen Lebensunterhalt zur Verfügung steht, wird im Vergleich zur Arbeitslosenhilfe erheblich abgesenkt.

Nach Beschluss des Bundestages soll die Bundesanstalt für Arbeit Träger des ALG II werden. Wir werden das allerdings nicht allein können, sondern brauchen die Erfahrung von Partnern. Die Stadtverwaltung Dresden und das Arbeitsamt Dresden sind schon sehr frühzeitig zu dieser Problematik miteinander ins Gespräch gekommen. Stadt wie Arbeitsamt haben dabei grundsätzlich die gleichen Auffassungen. Aber, wir können uns noch so einig sein, wenn der Gesetzgeber uns möglicherweise etwas anderes aufgibt. Bisher sieht es so aus, dass die Entscheidung durch den Vermittlungsausschuss bis zum 19. 12. 2003 getroffen wird. Am 19.12. sollen die Gesetze Hartz III und Hartz IV verabschiedet werden, so dass sie zum 01.01.2004 In-Kraft-Treten. Die einzelnen Gesetzesinhalte erlangen jedoch erst zu einem späteren Zeitpunkten ihre Gültigkeit.

### **2. Jobcenter**

Eines der wichtigsten Bestandteile des HartzKonzeptes und demzufolge auch der Reformvorhaben 2004 stellt das Jobcenter dar. Das Jobcenter soll eine Serviceeinrichtung für den Arbeitgeber sein, noch viel mehr aber für den Erwerbslosen. Unter seinem Dach sollen

alle Institutionen, Angebote und Einrichtungen zusammengefasst werden, die nötig sind, um eine Person zu integrieren. Nicht jeder, der sich in der Situation befindet, arbeitslos zu sein, kann ohne Hilfe wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren. Viele Menschen in der Arbeitslosigkeit, und leider auch sehr viele Jugendliche, benötigen eine ganz besondere Unterstützung und (Lebens-) Hilfe. Sie müssen auf den Weg gebracht werden, sich überhaupt der Vermittlung und den Anforderungen des Arbeitsmarktes stellen zu können. Bereits jetzt gibt es in Dresden eine gemeinsame Anlaufstelle des Arbeitsamtes und der Kommune.

## **B. Speziellen Auswirkungen auf die Jugendberufshilfe**

### **1. Jobcenter**

Die jugendlichen Erwerbslosen sollen im Jobcenter optimal betreut werden. Wie kann man sich das vorstellen?

Die Struktur des Jobcenters zielt auf schnelle, passgenaue und nachhaltige Integration ins Erwerbsleben. Falls erforderlich, steht dem Erwerbslosen ein Fallmanager als persönlicher Ansprechpartner zur Verfügung, der für den Einzelnen jegliche Hilfe organisiert, koordiniert und begleitet.

Als Grundlage der gemeinsamen Bemühungen des Betroffenen und des Fallmanagers dient die Eingliederungsvereinbarung, in der konkrete Maßnahmen festgeschrieben werden, die abzuarbeiten sind. Wenn sich der Einzelne an das, was miteinander vereinbart wurde, nicht mehr hält, muss er mit Sanktionierungen rechnen.

Ein Arbeitsvermittler hat ca. 600 Arbeitslose zu betreuen. Dieser Schlüssel, der nicht gerade dazu beiträgt, dass man sich mit großer Intensität, der einzelnen Person zuwenden kann, soll verändert werden. Insbesondere für den Kunden, der eine besondere Hilfe benötigt, soll der Schlüssel auf ein Maß von 1: 75 gebracht werden. Das heißt, ein Fallmanager im Jobcenter wird zukünftig durchschnittlich 75 Kunden betreuen.

### **2. Eingliederung junger Arbeitsloser**

Unser großes Ziel ist die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit. Hierbei steht insbesondere bei den Jugendlichen die Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit im Vordergrund. Nun ist das nicht so einfach. Wir haben zwar in Dresden eine ganz gute Ausgangslage bei den Ausbildungsstellen, aber sie reichen bei weitem nicht. In diesem Jahr hatten wir etwa 3500 Ausbildungsstellen zur Verfügung und dafür über 5000 Bewerber.

Der etwas schwächere Jugendliche in Dresden hat sich mit der Konkurrenz des etwas Besseren aus dem Umfeld auseinander zusetzen.

Eine Hilfe, die uns im Jahr 2003 an die Hand gegeben worden ist, und die uns auch 2004 zur Verfügung steht, ist das Sonderprogramm des Bundes JumpPlus. Es soll 100.000 arbeitslosen Jugendlichen zu einem Einstieg in Beschäftigung und Qualifizierung verhelfen.

Weitere zusätzliche Maßnahmen, für all diejenigen, die keine Beschäftigung finden, sind Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und auch öffentlich geförderte Beschäftigungen. Im Hartz III Gesetz ist festgeschrieben, dass die ABM im nächsten Jahr ein anderes Gesicht bekommt. Es wird nicht mehr so wie in der Vergangenheit das Ziel verfolgt, damit eine Brücke in den Arbeitsmarkt zu bauen. ABM soll nur noch dazu dienen, alternativ die Arbeitskraft zu erhalten. Und weil das so ist, werden durch die ABM in Zukunft auch keine anspruchsberechtigten Zeiten und damit kein Arbeitslosengeldanspruch mehr erworben.

### **3. Kosten notwendiger sozialpädagogischer Betreuung bei Berufsausbildungsvorbereitung nach den BBiG (§ 241m SGB III)**

Durch Hartz II wurde die Berufsvorbereitung als neuer Abschnitt in das BBiG aufgenommen. Alle Anbieter von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sind damit verpflichtet, die sozialpädagogische Betreuung ihrer Teilnehmer sicherzustellen (§ 50 Abs. 2 BBiG). Der Hartz III Entwurf, der zurzeit diskutiert wird, unterstreicht noch einmal, die Zuschussgewährung für sozialpädagogische Betreuung, insbesondere bei lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Jugendlichen. Man hat damit erkannt, dass diese Personengruppen einer besonderen Hilfe bedürfen.

Der Gesetzgeber möchte, dass die Unternehmen, also diejenigen, die Arbeits- und Ausbildungsplätze anbieten können, sich noch mehr in die Berufsausbildungsvorbereitung mit einbringen. Dies soll u. a. durch weitere Förderleistungen ermöglicht werden.

### **4. Aktive Arbeitsmarktförderung/ Unterstützung der Beratung und Vermittlung**

Nach einer neuen Festlegung des Gesetzgebers können für nach JumpPlus geförderte Jugendliche Leistungen zur Unterstützung der Beratung und Vermittlung (UVB) übernommen werden. Das betrifft etwa

Bewerbungs- und Reisekosten. Damit sollen gerade bei jungen Menschen die Chancen auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt erhöht werden.

### **5. Aktive Arbeitsmarktförderung 2004**

Der Haushalt für das nächste Jahr steht noch nicht fest. Aber eines will ich schon deutlich sagen, der sogenannte Eingliederungstitel der den Arbeitsämtern zur Verfügung steht, also der Titel, bei dem über Ermessensleistungen entschieden wird, fällt im Jahr 2004 geringer aus als 2003.

Wir haben bereits Planungen für Weiterbildung, Trainingsmaßnahmen und ABM im nächsten Jahr gemacht. Hier kann ich einflechten, dass es in Dresden eine vorbildliche Zusammenarbeit zwischen den Maßnahmeanbietern, dem Arbeitsamt und der Stadt gibt. Alle großen Träger sind in einem Trägerverbund zusammengeschlossen und betreiben miteinander Abstimmungen, so dass das Planungsgeschehen für das nächste Jahr eigentlich auf einem guten Weg ist.

### **6. Geschäftspolitischen Ziele der Bundesanstalt für 2004**

Sie sehen, trotz angespannter Haushaltssituation sind bei den geschäftspolitischen Zielen die Zielgruppen, also auch die Gruppe der bis 25 Jährigen, besonders berücksichtigt. Der Anteil der Zielgruppen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung soll dabei auf dem Niveau von 2003 gehalten werden. Ein weiteres Ziel, dass mindestens 50% aller gemeldeten Bewerber um eine betriebliche Ausbildungsstelle auch eine betriebliche Ausbildungsstelle erhalten. Das heißt, wir müssen weiter frühzeitig in die Werbung gehen und mit Unternehmen diskutieren, insbesondere mit Unternehmen, welche die Möglichkeit der Ausbildung haben, aber nicht ausbilden.

Ein anderes Stichwort ist die Personalausstattung. Wir haben schon im letzten Jahr begonnen und es in diesem Jahr fortgesetzt zahlreiche zusätzliche Arbeitsvermittler einzustellen. Im Arbeitsamt Dresden haben wir ca. 30 zusätzliche Arbeitsvermittler beschäftigt, die über die verschiedenen Umschichtungsmaßnahmen bei uns beschäftigt werden können. Umschichtung heißt, das in anderen Bereichen Arbeit anders organisiert wurde, Arbeit weggefallen oder durch technische Unterstützung vereinfacht worden ist. Durch Effizienz- und Effektivitätsgewinne in anderen Bereichen sollen insgesamt 4000 zusätzliche Kräfte für

den Vermittlungsbereich gewonnen werden, um den Vermittlungsprozess und die Direktansprache des Arbeitgebers besser ermöglichen zu können.

Wir werden zukünftig keine Teams in der ursprünglichen Form mehr haben, sondern mit einem sogenannten Kundenzentrum arbeiten. Über diesen intensivierten Vermittlungsbereich soll erreicht werden, dass die am Arbeitsmarkt vorhandenen Stellen auch möglichst kurzfristig mit arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen besetzt werden.

## **C. Planungen des Arbeitsamtes Dresden für 2004**

### **1. Förderung im Rahmen der Berufsberatung**

Ich habe hier einmal gegenübergestellt das Förderinstrument und die Entwicklung für das Jahr 2004.

- Für die freie Förderung nach § 10 SGB III, insbesondere den Bereich der Jugendlichen, haben wir für 2004 im wesentlichen gleiche Planungen wie für 2003. Insbesondere Maßnahmen für Altbewerber, also junge Menschen, die im ersten Anlauf keine Ausbildungsstelle gefunden haben, sind Mittel vorgesehen. Von 6500 Bewerbern waren in diesem Jahr 46% sogenannte Altbewerber. Wir schieben einen Berg junger Leute vor uns her und dieser trägt nicht unbedingt dazu bei, dass die Motivationslage für den einzelnen verbessert wird.
- Wir haben einen 2. Schwerpunkt, den wir weiter im Blick haben müssen, den sogenannten Insolvenzlehrling. Leider kommt es häufig vor, dass eine Ausbildung nicht in dem Unternehmen beendet werden kann, wo sie begonnen wurde. Um zu unterstützen, dass der Jugendliche einen Betrieb findet, wo er seine Lehre zu Ende bringen kann, gibt es über die freie Förderung eine finanzielle Unterstützung für das Ausbildungsunternehmen.
- Eine Maßnahme, die seit 2 Jahren in Dresden besteht, und die auch fortgeführt wird, ist das Freiwillige Soziale Trainingsjahr.
- Bei der (Ausbildungsstellen-) Vermittlung durch Dritte über den § 37a SGB III wird es 2004 eine Veränderung geben. Wir müssen diese Maßnahmen für das nächste Jahr ausschreiben, denn die freihändige Vergabe ist passé. Die

Planungen und auch die Ausschreibungen laufen bereits. Das Problem bei dieser Vermittlung durch Dritte betrifft auch die Trainingsmaßnahmen, die wir einrichten. Vom Gesamtvolumen, was wir für derartige Maßnahmen in unserem Haushalt haben, müssen 75% über eine Ausschreibung erfolgen.

## **2. Berufsorientierung nach § 33 SGB III**

- Schnupperkurse, wo versucht wird Jugendliche, insbesondere in der Berufsorientierung zu unterstützen, würden wir gerne in größerer Anzahl durchführen. Allerdings gibt es hier das Problem, dass die Bundesanstalt nur 50% der Kosten übernehmen kann.
- Neu im nächsten Jahr werden Aktivierungshilfen nach § 241 Abs. 3a SGB III sein. Diese sind allerdings nichts anderes, als die Umrubelung des sogenannten Jugendsofortprogramms, das in das SGB III übergeführt wird. Die Ausschreibungen für diese Maßnahmen laufen im Moment. Hier geht es um 120 Teilnehmer.
- Ein sehr wichtiger Punkt ist die Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen nach dem § 240 ff. Die Teilnehmerzahl im nächsten Jahr wird steigend sein. Es soll versucht werden, dass die Jugendlichen aus einer überbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung wechseln können.
- Die Ausbildungsbegleitenden Hilfen, sind ein weiteres wichtiges Instrument, um Jugendlichen Hilfen zu geben. Ca. 360 Teilnehmer erhalten derartige unterstützende Maßnahmen.
- Die bisher eingerichteten Maßnahmen des Jugendsofortprogramms werden 2004 weiterlaufen und zielgerichtet beendet.
- Ein wesentlicher Punkt ist das "Modellprojekt für neue Förderstrukturen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf", was nun schon einige Zeit in Dresden mit verschiedenen Trägern zusammen realisiert wird. Dieses könnte 2004 eine höhere Bedeutung erlangen, da es wahrscheinlich in Gesetzeskraft umgewandelt wird.
- 2004 sollen auch wieder TIP-Lehrgänge (Testen, Informieren, Probieren) realisiert werden, wenn

auch mit relativ geringer Teilnehmeranzahl.

- Für den Grundausbildungslehrgang im nächsten Jahr sind derzeit 90 Teilnehmer in 3 Maßnahmen vorgesehen. Wir gehen davon aus, dass er auf bis zu 150 Teilnehmer aufgestockt wird. Der Lehrgang beginnt immer erst im Dezember des laufenden Jahres und dient der Vorbereitung auf eine Ausbildung.
- Die Vermittlungsprämie, die wir ausreichen, wenn es gelingt den Teilnehmer einer überbetrieblichen Maßnahme in eine reguläre Ausbildung zu vermitteln, liegt derzeit bei 2000 Euro.
- Übergangshilfen nach § 241 SGB III werden 2004 in veränderter Form weiter geführt.

Mehr, meine sehr geehrten Damen und Herren, was Leistungen im Zusammenhang mit der Jugendberufshilfe betrifft, kann ich nicht ausführen. Ich hoffe, ich habe ihnen einen Rundumblick gegeben. Ich bedanke mich bei Ihnen für ihre Aufmerksamkeit.

## **Schwerpunktaufgaben der Jugendberufshilfe aus der Perspektive des Jugendamtes**

Philipp Schäfer, Abteilungsleiter Kinder- und Jugendförderung, Jugendamt Dresden

### **Was wurde in der JBH in den letzten Jahren erreicht?**

Ich konzentriere mich hierbei auf die Entwicklung der letzten 2 Jahre, ausgehend vom letzten Forum Jugendberufshilfe. - Damals bemühten wir uns die Strukturen der Jugendberufshilfe in Dresden weiter auszubauen und zu verstetigen. Sie entsprachen 2001 nicht dem, was im kommunalen Kinder- und Jugendhilfeplan als fachlicher Auftrag geschrieben war. So entstand zum einen eine erhebliche Diskrepanz zwischen den eigentlich notwendigen Leistungsangeboten und zu den vorhandenen Angeboten. Zum anderen stand auch damals schon die Frage nach der Wirksamkeit der Angebote der Jugendberufshilfe. Ein weiteres heißes Thema waren die fehlenden finanziellen Mittel. Dies ist nun, denke ich, mittlerweile entweder gar kein Thema mehr, weil wir kein Geld haben oder es ist vielmehr eins der brennenden Themen geworden, wenn man die Haushaltsdiskussionen und die Vorstellungen, die es auch innerhalb der Stadt zu dem Budget der Jugendhilfe gibt, vor Augen führt.(...) Lassen sie mich nun anhand einiger Beispiele ein Stück konkreter werden, was wir in den letzten Jahren erreicht haben. Im September 2002 hat das Frauenförderwerk Dresden e. V. mit Unterstützung des Jugendamtes und des Arbeitsamtes erfolgreich an der Ausschreibung von Projekten des freiwilligen Sozialen Trainingsjahres auf Bundesebene teilgenommen. Seither haben 25 benachteiligte junge Frauen und Mädchen aus den Stadtteilen Prohlis und Reick die zusätzliche Möglichkeit sich auf Ausbildung und Arbeit in Verbindung mit sozialem Engagement im Stadtteil vorzubereiten.

Im Rahmen des Bundesmodellprojektes "Entwicklung und Chancen junger Menschen", speziell im Teilprogramm "Kompetenz und Qualifikation für junge Menschen" konnte das Jugendamt für den Zeitraum von 01.10. 2002 bis 31.12.2002 zusätzliche Mittel für Dresden akquirieren. Aufgabenschwerpunkt war, in den Stadtteilen Prohlis und Reick ressourcenübergreifende Vernetzung zur Verbesserung des Übergangs zwischen Schule und Beruf, insbesondere auch für die Zielgruppe jugendlicher Migrantinnen. Trotz seiner recht kurzen Laufzeit konnte dieses Projekt im Stadtteil nachhaltig zur Verbesserung beitragen.

Seit Februar 2003 stehen im Rahmen der Jugendwerkstatt der AWO in Prohlis 6 weitere Plätze zur Verfügung. Dort können drogengebrauchende und drogenabhängige Jugendliche, welche bereit sind, ihre Situation zu verändern, ein Angebot zur Tagesstrukturierung und zur gezielten Vorbereitung auf die Arbeitswelt in Anspruch nehmen.

Die kommunale Beratungsstelle Lee(h)rlauf wurde zur Verbesserung der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und im Hinblick auf die bevorstehenden strukturellen Veränderungen im Rahmen der Arbeitsmarktreform personell aufgestockt (...) Wir waren in der Situation, dass wir durch die Sonderabfindungen welche die Stadt gewährt hat, knapp 70% unserer Strukturen an Straßensozialarbeit verloren haben, und das ist mittlerweile ziemlich nachhaltig spürbar. Die Jugendlichen wissen nicht mehr, wo ihre Ansprechpartner sind. Und uns fehlt natürlich eine der entscheidendsten Möglichkeiten frühzeitig in Prozesse einzugreifen und vermittelnd tätig zu sein. Darüber hinaus hat sich die Beratungsstelle an einer Qualitätsstudie der TU Dresden beteiligt. Die Auswertung dieser, werden wir jetzt diskutieren. Wir werden prüfen, inwieweit die Erkenntnisse in der Praxis umgesetzt werden können und wie die anderen Projekte von diesen Erkenntnissen partizipieren können. Im April 2003 konnte basierend auf einer Kooperationsvereinbarung zwischen der Landeshauptstadt Dresden und dem Arbeitsamt die gemeinsame Anlaufstelle für langzeitarbeitslose Jugendliche bis 25 Jahre in Bezug auf die Leistungen nach dem BSHG und dem SGB III eröffnet werden. Der förderfähige Personenkreis umfasst in Dresden zurzeit 800 Personen. Bisher konnten 500 Jugendliche im Projekt des Bundesprogramms JumpPlus oder in eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Das, denke ich, sind trotz aller Zahlen und Befürchtungen, die wir vorhin schon gehört haben, positive Zahlen und sie beweisen ein Stück weit, das Kooperation eines der wesentlichsten

Instrumente sein wird, sich mit den zukünftigen Situationen auseinanderzusetzen und positive Erfolge zu erzielen.

Seit dem 01.09 2003 existiert ebenfalls im Rahmen des Bundesprogramms "Entwicklung und Chancen junger Menschen", speziell im Teilprogramm "Lokales Kapital" (LOS) bezogen auf den Bereich Prohlis, ein Fördervertrag zwischen Bundes- und ESF-Mitteln in der Höhe von 100.000 Euro. Angedacht ist, auf der Basis eines lokalen Aktionsplanes gemeinwesen- und generationsübergreifende Mikroprojekte durch Zuschüsse bis 10.000 Euro zu unterstützen. Projektanträge aus dem Bereich der Förderung der beruflichen Eingliederung, der Integration benachteiligter Menschen in den Arbeitsmarkt, der Existenzgründung bzw. der Gründung sozialer Betriebe, auch für den Bereich der Jugendhilfe, können in Kürze gestellt werden. Dieses Programm wird voraussichtlich bis 2006 laufen. Wir hoffen, dass mit dieser Art und Weise der Förderung neue Innovationen in den Stadtteilen entstehen, die tatsächlich zum einen eine Wirkung vor Ort haben und die sich zum anderen auch so entwickeln, dass sie sich verstetigen und verselbständigen. (...)

Um Benachteiligung möglichst frühzeitig einzugrenzen und damit in der Folgezeit, die Aussicht auf berufliche und soziale Integration zu fördern, wird in der nächsten Woche ein weiteres Schulverweigerungsprojekt mit bis zu 12 Plätzen, im Rahmen des Kinder- und Jugendhauses Mareicke etabliert. Schwerpunkt dieses Projektes ist nicht so sehr, Jugendliche und Schüler auf der Ebene der Erreichung der Schulpflicht zu begleiten, sondern vielmehr schon viel früher anzusetzen, und bei den jüngeren Schülern tatsächlich zu erreichen, dass sie wieder in das System Schule zurückgeführt werden. Das ist ein Baustein, der uns bis dato in der Struktur der Jugendhilfe gefehlt hat. (...)

Bereits seit November 2001, als eine Konsequenz des 2. Forums Jugendberufshilfe und als eine Forderung des Kommunalforums Wirtschaft und Arbeit entstand die ämter- und trägerübergreifende Initiative zur Erschließung weiterer Tätigkeits- und Berufsfelder für benachteiligte Jugendliche in Dresden. Dort engagiert sich das Arbeitsamt, die Landeshauptstadt Dresden, vertreten durch das Jugendamt und das Amt für Wirtschaftsförderung, die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die DSA-Dienstleistungen für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung GmbH, das Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e. V. und die Qualifizierungs- und Arbeitsförderungsgesellschaft Dresden mbH (QAD). Im Herbst 2002 und im Februar 2003

wurden bereits Studien der regionalen Arbeitsmarktsituation vorgestellt, welche die besondere Problemlage und Ressourcen benachteiligter Jugendlicher berücksichtigen und Empfehlungen ableiten, in welchen Bereichen benachteiligte Jugendliche vorrangig außerbetrieblich ausgebildet werden sollen. Für Dezember 2003 wird die dritte Analyse erwartet. Wichtig ist nun, dass die Ergebnisse, welche weit über Dresden hinaus, in der Fachwelt große Anerkennung finden, in den einzelnen Ausschreibungspraxen der außerbetrieblichen Ausbildung durch das Arbeitsamt einfließen.

Wie an den aufgeführten Beispielen zu ersehen ist, wurden die Aktivitäten im Bereich der Jugendberufshilfe erheblich gesteigert. Grundlage hierfür bleibt allerdings die partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten. Soweit der Blick zurück.

### **Mit welchen Frage- und Problemstellungen setzen wir uns derzeit auseinander?**

Die positiven Ergebnisse dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass es Probleme gibt, die dringend einer Lösung zuzuführen sind. Mit den geplanten Reformen des Arbeitsmarktes, insbesondere durch die Gesetze Hartz III und Hartz IV, werden auf die Kommune und hier besonders auf die Jugendberufshilfe im Jahr 2004 große Herausforderungen zukommen. Was das im einzelnen bedeutet, ist derzeit noch nicht abschließend zu beurteilen. (...)

Die gemeinsame Anlaufstelle des Arbeitsamtes und des Sozialamtes muss weiter ausgebaut und profiliert werden. In einem weiteren Schritt muss es nun darum gehen, dass auch das Potenzial der Jugendhilfe, besonders der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit, in die zukünftigen Strukturen einfließt. Vordergründig betrifft das neben den Strukturkenntnissen, welche die Jugendhilfe in diesem Bereich mitbringt, natürlich auch ihre Erfahrungen in der Jugendberufshilfe, im Tiefenprofiling, in den Förder- oder Hilfeplanungen und in den Kompetenzfeststellungen.

Die Entwürfe des 3. Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt beabsichtigen, dass arbeitsfähige junge Menschen bis 25 Jahre zukünftig durch das Arbeitsamt Ausbildungs- und Arbeitsgelegenheiten erhalten müssen. Zugleich werden bei fehlender Mitwirkung des Jugendlichen verschärfte Sanktionen angedroht. Bis hin zur Einstellung des Arbeitslosengeldes II für bis zu 3 Monate. Gerade für diese Zielgruppe der Jugendlichen

mit einem erhöhten Förderbedarf kann sich die gesetzliche Regelung sowohl zu einer Chance auf die berufliche Integration, als auch zu einem unüberschaubaren Risiko zum weiteren sozialen Abstieg entwickeln. Noch etwas konkreter: Der eine Teil der Jugendlichen wird diese Chance nutzen können, wir befürchten allerdings, dass dieses System letztendlich Jugendliche dazu führt, noch viel eher auszusteigen. Und wenn dies passiert, dann kommt natürlich das Nachrangigkeitsprinzip der Jugendhilfe zum tragen. Wir sind gefordert und wir werden auf die Jugendlichen zugehen und sie wieder zurück ins System holen müssen. (...)

Allen Jugendlichen, welche zum Personenkreis des § 13 SGB III gehören, werden auch im kommenden Jahr dem Nachrangigkeitsgrundsatz folgend, Angebote der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit offen stehen. Dazu zählen insbesondere die Beratungs- und berufsvorbereitenden Angebote. In diesem Zusammenhang sollte es für die Zielgruppe weitere Angebote geben. Im Sinne des Verständnisses, dass Jugendberufshilfe eine Querschnittsaufgabe ist, bedeutet das für die anderen Jugendhilfestrukturen, insbesondere die Jugendhäuser, dass sie auch zukünftig angehalten werden müssen, den Bedürfnissen und Bedarfslagen der jungen Menschen zu entsprechen. Es hilft nichts, wenn wir jetzt nur noch in den § 13 investieren und dafür aber auf der anderen Seite den § 11 SGB VIII, die Jugendarbeit und die Angebote, die damit verbunden sind, nun in Größenordnungen der Kürzung preisgeben. Gemeinsam mit den Mitarbeitern des Arbeitsamtes sucht das Jugendamt derzeit intensiv nach Möglichkeiten, wie die Projekte des Jugendsofortprogramms der Bundesregierung von 1999, und das ist für Dresden insbesondere der Kompass JOB-IN-CLUB und der Jobladen, als niederschwellige Beratungsangebote nach der planmäßigen Beendigung auch weitergeführt und finanziert werden können. Vor einigen Wochen informierte uns die Hamburg Mannheimer Stiftung, "Jugend und Zukunft" über die planmäßige Beendigung ihres Engagements der Joblokomotive in Dresden Gorbitz zum 30.06. 2004. Dies ist sehr bedauerlich, da die Mitarbeiter im Stadtteil in den zurückliegenden 4 Jahren einen nicht unwesentlichen Beitrag geleistet haben. (...) Die Mitarbeiter des Jugendamtes der Abteilung Kinder- und Jugendförderung werden in diesem Quartal beraten, welche Möglichkeiten bestehen den Wegfall der Joblokomotive durch andere Einrichtungen im Stadtteil zu kompensieren. Das heißt also, es kann nicht nur die Frage gestellt werden, finden wir eine andere

Finanzierungsquelle, sondern inwieweit wird es möglich sein, in den Angeboten, die es im Stadtteil bereits gibt, auch solche Leistungen, die sich nachweislich als bedarf- und bedürfnisorientiert gezeigt haben, integrieren zu können. Und das an dieser Stelle zum wiederholten Male der Auftrag und die Bitte an alle Leistungen der Jugendhilfe dort nachzuschauen, wie sie ihren Beitrag leisten können. Und damit gehe ich davon aus, dass sich ein Jugendhaus nicht nur auf die Freizeitgestaltung zurückziehen kann, sondern mit solchen Problemlagen sehr wohl intensiver auseinandersetzen muss.

### **Welche Schwerpunkte für den Bereich der Jugendberufshilfe lassen sich aus der aktuellen Entwicklung ableiten ?**

Ich kann ihnen gleich sagen, die Lösung hat bisher keiner von uns. Und die ganzen Fragen, die uns durch den Kopf gehen, kann ich ihnen noch nicht beantworten. Ich kann und werde mich auf 3 Aussagen begrenzen.

1. Die Vorbereitung auf das Berufsleben kann nicht früh genug beginnen. Die Anforderungen, die der Arbeitsmarkt an den Einzelnen stellt, werden immer höher. Hier gilt es, die Kinder und Jugendlichen schon frühzeitig darauf einzustimmen. Dies beginnt im Elternhaus und muss in der Schule weitergeführt werden. Die Jugendberufshilfe als eine Querschnittsaufgabe zu verstehen, ist hier ein wesentlicher Ansatz. Dies setzt aber auch voraus, dass man sich mit den Anforderungen, die der Arbeitsmarkt stellt, aktiv und aktuell auseinandersetzt. Die Kooperation mit der Wirtschaft, die letztlich die Anforderungen formuliert, ist hierfür eine Grundvoraussetzung. Das heißt, es hilft nicht nur innerhalb der eigenen Maßnahmen und Ressourcen zu planen, sondern ich denke, es muss auch auf Grundlage dementsprechender Strukturen ein kontinuierlicher Begleitungsprozess zwischen Wirtschaft und Jugendhilfe, Schule, Arbeitsamt und den einzelnen Institutionen geben. (...) Die Kernaufgabe der Jugendhilfe wird es innerhalb dieser Entwicklung besonders sein, darauf zu achten, dass sozial benachteiligten und individuell beeinträchtigten Jugendlichen Chancengleichheit eingeräumt wird.(...)
2. Die Leistung der Jugendberufshilfe muss sich noch intensiver mit der Qualität ihrer eigenen Angebote

auseinandersetzen. Wie konkret und auf die Bedürfnisse und Bedarfslagen sind die Projekte ausgerichtet. Welche Wirkungen sollen sie erzielen und welche Wirkungen erzielen sie? Hinter diesen Fragen steht die Forderung nach einem kontinuierlichen Qualitätsmanagement in der Jugendberufshilfe. Und hier verstehe ich tatsächlich das Qualitätsmanagement so wie ich es formuliert habe, und nicht eine Alternative zur Haushaltskonsolidierung, in der man eine Grundlage hat, um Aussagen darüber zu treffen, warum, welches Projekt nicht mehr gefördert wird. Sich an den Bedürfnissen junger Menschen zu orientieren, bedeutet allerdings auch, sich in ihren Wirkungsfeldern zu bewegen. In Abstimmung mit den Trägern und dem Arbeitsamt wird in Dresden die sozialräumliche Orientierung der Angebote der Jugendberufshilfe dabei stärker ausgebaut. Wir müssen die Jugendlichen abholen und können nicht warten bis sie zu uns kommen.

3. Netzbildung und Kooperationen sind Grundlage für ein erfolgreiches Handeln. Insbesondere die derzeitige Ungewissheit macht es schwierig zu planen und zu handeln. Wir warten darauf, was der Gesetzgeber sagt, ist bestimmt die eine Variante und vielleicht auch die, die am wenigsten Arbeit macht. Aber genau das denke ich, kann die Jugendhilfe nicht tun. Wichtig scheint mir, das sich auch in dieser Phase alle Beteiligten im direkten und permanenten Dialog bewegen und selbst wenn es darum geht, die aktuellen Informationen auszutauschen. (...) Um ein effizientes und effektives System entwickeln zu können, müssen frühzeitig die Anforderungen, die Möglichkeiten und die Grenzen besprochen werden.

## **Jugendberufshilfe wirtschaftsnah gestalten, aber wie?**

### **Synergieeffekte durch Kooperation: Wie kommen Jugendberufshilfe und Wirtschaft zueinander?**

Dr. Thomas Gericke, Deutsches Jugendinstitut  
e. V. Leipzig

Die Zugangsmöglichkeiten Jugendlicher mit schlechten Startchancen zu einer beruflichen Ausbildung im dualen System haben sich in den letzten Jahren weiter verschlechtert. Vor allem mit Maßnahmen der Berufsvorbereitung und durch die Angebote der außerbetrieblichen Berufsausbildung ist es gelungen, vielen dieser Jugendlichen trotzdem die formalen und fachlichen Voraussetzungen für einen Start ins Berufsleben zu vermitteln. Dabei wurde das Instrument der außerbetrieblichen Berufsausbildung sukzessive zu einem qualitativ hochwertigen und berufspädagogisch erfolgreichen Ausbildungsmodell entwickelt. Jugendliche, die heute eine außerbetriebliche Berufsausbildung absolvieren, können meist in einer modern ausgestatteten Ausbildungseinrichtung, unter Anleitung erfahrener Berufspädagogen und mit der Unterstützung von Sozialpädagogen eine umfassende Berufsausbildung mit hohen Praxisanteilen absolvieren. ABER: Die

Übergangszahlen an der zweiten Schwelle belegen, dass Jugendlichen mit einer außerbetrieblichen Berufsausbildung trotz ihrer hochwertigen Ausbildung der unmittelbare Übergang in Arbeit seltener gelingt als Jugendlichen nach einer dualen Ausbildung. Die Betriebe begründen das damit, dass die Bedingungen der realen Arbeitswelt nicht simulierbar sind und den Jugendlichen in der außerbetrieblichen Berufsausbildung damit ein zentraler Lern- und Erfahrungsbereich fehlt. Die Betriebe selbst haben sich in den letzten Jahren allerdings von der Berufsausbildung Benachteiligter oder Jugendlicher mit schlechten Startchancen zunehmend zurück gezogen, so dass auch Jugendliche in die außerbetriebliche Berufsausbildung einmündeten, die einer so komplexen Fördermaßnahme eigentlich nicht bedurft hätten. Die konjunkturelle Entwicklung, der Modernisierungsdruck in den Betrieben und die demografisch bedingten Auswahlmöglichkeiten der Betriebe haben die Abkehr der Betriebe von der Berufsausbildung Benachteiligter noch verstärkt.

Eine Re-Aktivierung des dualen Systems für Benachteiligte hätte jenseits der Vorteile, die eine betriebliche Berufsausbildung per se bietet (breites Berufsspektrum, Lernen unter den Bedingungen der realen Arbeitswelt, bessere Übernahmevoraussetzungen) auch eine Reihe von bildungs- oder förderpolitischen Chancen.

### **Welche strategischen Aufgaben sind zu lösen, damit Betriebe wieder Ausbildungs- verantwortung für Benachteiligte übernehmen?**

Die Wiederbelebung des dualen Systems für die Berufsausbildung Benachteiligter verlangt die Lösung zwei strategischer Aufgaben: die (Wieder-) Gewinnung von Betrieben für die Berufsausbildung Benachteiligter und die Auswahl von Jugendlichen aus dem sehr heterogenen Kreis der Benachteiligten, die mit einem individuellen Begleit- und Hilfeangebot den Anforderungen einer betrieblichen Berufsausbildung Stand halten.

Das "Nadelöhr" der betrieblichen Berufsausbildung für Benachteiligte ist dabei die (Wieder-) Gewinnung von Ausbildungsbetrieben. Die Erfahrungen der letzten Jahre mit ihren Anstrengungen, die Betriebe zur Einrichtung von Ausbildungsplätzen zu animieren bilden dabei keinen besonders optimistischen Hintergrund. Selbst mit der Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze sind nur Betriebe eines bestimmten Typs für die Berufsausbildung

Benachteiligter zu gewinnen. Die Schwierigkeiten, Betriebe in die Qualifizierung von Benachteiligten einzubinden reichen bis zu den betrieblichen Praktika. Die Erfahrungen von Trägern der Jugendsozialarbeit in diesem Handlungsfeld haben sich nach deren Angaben ebenfalls deutlich verschlechtert. Das betrifft die Anzahl der eingeworbenen Praktikumsplätze, wie auch deren Qualität. Allerdings, und das muss kritisch angemerkt werden, kommen die Anstrengungen, Betriebe für die Berufsausbildung zu gewinnen häufig über den Anspruch von "Bitt- und Betteltouren" nicht hinaus, die zwar an die Verantwortung der Betriebe appellieren aber die konkrete Lage der Betriebe im Hinblick auf die Berufsausbildung nur ungenügend reflektieren und damit zu keinem wirklichen Aushandlungsprozess mit den Betrieben über die Einrichtung von Ausbildungsplätzen kommen. Die Betriebe müssen natürlich in erster Linie ihre Ausbildungsverantwortung selbst wahr nehmen, aber eine realistische Auseinandersetzung mit dem "Für und Wider" der Betriebe bei der Berufsausbildung ermöglicht den Entwurf und die Umsetzung einer differenzierten und zielführenden Strategie zur (Wieder) Gewinnung von Betrieben für die Berufsausbildung. Dies ist die erste strategische Aufgabe, die zu lösen ist.

Die zweite ist die Identifizierung geeigneter Jugendlicher aus dem sehr heterogenen Kreis der originär Benachteiligten, also Jugendlichen, die wegen ihrer individuellen Beeinträchtigungen wie Lernschwächen, Konzentrationsstörungen oder anderer Leistungsdefizite oder wegen ihrer sozialen Benachteiligung, die aus der Zugehörigkeit zu bestimmten Ethnien, der Herkunft aus schwierigen Familienverhältnissen oder devianten Verhaltensweisen resultieren, den Zugang zu einer betrieblichen Berufsausbildung nicht geschafft haben und ihn aus eigener Kraft auch nicht schaffen werden. Allerdings ist Benachteiligung ein Merkmal mit außerordentlich großer Varianz. Bezogen auf die Eignung für eine betriebliche Berufsausbildung der Benachteiligten reicht es von "nicht geeignet" bis zu "bedingt geeignet", wobei "bedingt" das Maß der Hilfe und Unterstützung beschreibt, mit denen diese Jugendlichen den Anforderungen einer Berufsausbildung Stand halten können. Erschwert wird Benachteiligten aber der Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung auch dadurch, dass viele Betriebe für den Umgang mit dem Status der Benachteiligung keine oder nur sehr bedingt verwendbare Erfahrungen und Muster haben und ihre Auswahl fast ausschließlich an den zertifizierten Leistungen der Schule orientieren,

die bekanntermaßen, gerade bei Benachteiligten mit schwierigen Schulkarrieren, die Kompetenzen der Jugendlichen nur bedingt widerspiegeln. Die zweite strategische Aufgabe ist also die Identifizierung von Benachteiligten, die von ihren Kompetenzen her und mit einem individuell zugeschnittenem Hilfe- und Unterstützungsangebot den Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung und deren Anforderungen meistern können.

### **Wie sind diese beiden strategischen Aufgaben nun zu lösen?**

Die Gewinnung von Ausbildungsbetrieben für Benachteiligte ist nur dann erfolgreich, wenn sie einer fundierten und differenzierten Strategie folgt, die sich mit den Voraussetzungen und Bedürfnissen der Betriebe auseinandersetzt und daraus ein Dienstleistungsangebot entwickelt, das bei den Betrieben die Bereitschaft zur Berufsausbildung Benachteiligter aktiviert. Das ist insofern ein Paradigmenwechsel, dass die Betriebe primär nicht wegen ihrer Verweigerungshaltung angeprangert werden, sondern als Partner für die Berufsausbildung Benachteiligter gewonnen werden. Dieser Paradigmenwechsel schließt erst einmal die Akzeptanz der veränderten Bedingungen auf Seiten der Betriebe – Rationalisierungs-, Modernisierungs- und Kostendruck - mit ein. Da Berufsausbildung auch immer Gegenstand von Kosten-Nutzen- oder Chancen- Risiken- Überlegungen ist, haben viele Betriebe ihre Haltung zur Berufsausbildung neu definieren müssen.

Untersuchungen des Deutschen Jugendinstitutes haben ergeben, dass die Bereitschaft der Betriebe auszubilden, wächst, wenn sie ein Stück weit von den möglichen Risiken der Berufsausbildung entlastet werden. Das sind Risiken aus "falscher" Bewerberauswahl, fachlichen Problemen in der Ausbildung und möglichen Defiziten der Auszubildenden bei den Primärtugenden. Viele Betriebe haben sich nach solchen negativen Erfahrungen von der Berufsausbildung generell zurück gezogen, weil die betrieblichen Abläufe erheblich gestört waren, zusätzliche Ressourcen für die Konfliktbewältigung gebunden waren und letztlich die betrieblichen Disziplinierungsinstrumente den Problemen nicht adäquat waren.

Die Entlastung von diesen Risiken hat bei den meisten potenziellen Ausbildungsbetrieben einen wesentlich höheren Stellenwert, als die finanzielle Förderung. Allerdings sind die konkreten Bedingungen der Ausbildungsbetriebe sehr unterschiedlich. Ein

mittelständischer Betrieb verfügt über andere Voraussetzungen und Erwartungen für bzw. an die Berufsausbildung als ein traditioneller Handwerksbetrieb, ein junges technologieorientiertes Dienstleistungsunternehmen stellt andere Erwartungen an einen zukünftigen Azubi als ein moderner und wachstumsorientierter Handwerksbetrieb und beide wiederum bringen sehr verschiedene Voraussetzungen für die Berufsausbildung mit. Das führt dazu, dass bei der Akquise von Ausbildungsbetrieben neben der Auswahl geeigneter Jugendlicher und deren Begleitung während der Ausbildung mal die Entlastung von den Formalien der Berufsausbildung, mal die Hilfe beim Zugang zur Ausbildung und mal die finanzielle Förderung eine Rolle spielen. Manchmal überzeugt ein Unterstützungsangebot für die übrigen Azubis den Betrieb oder die Organisation von berufsbegleitenden Weiterbildungsangeboten. Sogar die reputationsstiftende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit eines Trägers der Jugendberufshilfe hat Betriebe schon zur Übernahme von Ausbildungsverantwortung für Benachteiligte animiert. Eine solche differenzierte Strategie zur Gewinnung von Ausbildungsbetrieben können z. B. – das sind Erfahrungen aus einem Modellprogramm – Träger der Jugendberufshilfe oder Bildungsträger entwerfen und umsetzen und so an der Schwelle zur betrieblichen Berufsausbildung aktiv werden.

In dem Modellprogramm, in dem die betriebliche Berufsausbildung Benachteiligter modellhaft erprobt wurde, ließen sich bundesweit an sieben Standorten auch unter schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Betriebe für die Berufsausbildung Benachteiligter gewinnen. Das waren längst nicht nur traditionelle Handwerksbetriebe. Dazu zählten auch Branchen und Betriebe, die Benachteiligten sonst eher verwehrt bleiben: In Giessen lernten türkische Mädchen und junge Frauen Arzt- oder Zahnarzhelferin, in Hamburg – Harburg ein türkischer Jugendlicher bei BMW Kraftfahrzeugmechaniker und in Potsdam wurde ein Jugendlicher zum Veranstaltungstechniker ausgebildet. Obwohl die eher kleinen, traditionellen Handwerks- und Dienstleistungsbetriebe die Berufsausbildung Benachteiligter dominieren, konnten die Träger auch andere Betriebe gewinnen: Kaufhäuser, mittelständische Industriebetriebe und Handelsketten. Es waren alteingesessene Betriebe und start-up Unternehmen, Betriebe mit langer Ausbildungsstradition und Newcomer in diesem Feld, Betriebe mit separaten Ausbildungsabteilungen (wenige) und

Betriebe, in denen die Berufsausbildung hauptsächlich "on the job" erfolgte. Erfolgreich verlief die Berufsausbildung meist dann, wenn für die jeweils speziellen betrieblichen Bedingungen Jugendliche mit den adäquaten Voraussetzungen und Erwartungen gefunden werden konnten.

Häufig stärkt allein die Existenz einer professionellen, d. h. einer individuellen, bedarfsorientierten Ausbildungsbegleitung und die Option auf Hilfe und Unterstützung bei der (möglichen) Krisenbewältigung schon die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Von zentraler Bedeutung für die Betriebe ist aber die Lösung der zweiten strategischen Aufgabe, die sich folgendermaßen zusammenfassen lässt: Eignung feststellen, Hilfebedarf festlegen und passgenau vermitteln. Die Lösung dieser Aufgabe ist nur mit einem Konzept möglich, mit dem der Träger der Jugendsozialarbeit in einem ersten Schritt die geeigneten Jugendlichen identifiziert und in einem zweiten Schritt ein möglichst großes Maß an Übereinstimmung von Erwartungen und Voraussetzungen zwischen dem Betrieb und dem Jugendlichen anstreben muss. Für die Identifizierung geeigneter Jugendlicher aus dem Kreis der Benachteiligten steht heute ein umfangreiches und funktionstüchtiges Instrumentarium zur Verfügung: Potenzialanalysen und Kompetenzfeststellungsverfahren wie das Assessment-Center-Verfahren bieten bei professionellem Einsatz und gemeinsam mit dem sicheren Gespür, das viele Akteure in der Fachpraxis im Umgang mit Jugendlichen entwickelt haben, eine gute Voraussetzung, für die betriebliche Berufsausbildung geeignete Jugendliche zu identifizieren. Dabei geht es vor allem um Kompetenzen, die von den Regeleinrichtungen des Bildungssystems nicht oder nicht umfassend zertifiziert werden. Stichwort: moderne Kulturtechniken, die heute mehr oder weniger stark entwickelt zum Alltag Jugendlicher gehören, für die Betriebe aber aus den Schulzeugnissen nicht erkennbar sind. Die Identifizierung geeigneter Jugendlicher ist aber nicht nur auf die Auswahl Benachteiligter gerichtet, denen mit Hilfe und Unterstützung eine betriebliche Berufsausbildung zugetraut werden kann, sondern auch auf die Identifikation der Jugendlichen, die den Zugang und die Berufsausbildung selbst aus eigener Kraft bewältigen können.

Wichtig ist auch die gemeinsame Entwicklung einer tragfähigen und realistischen, beruflichen Zielvorstellung, die sich an den Fähigkeiten und Fertigkeiten, aber auch an den Neigungen der Jugendlichen orientieren muss. Im

Ergebnis dieser beruflichen Orientierung, die auch die regionalen Bedingungen reflektiert, muss der Jugendliche ein Bild von seinem Ausbildungsberuf haben, das möglichst durch Betriebspraktika schon die ersten Bewährungsproben bestanden hat. Die mit dem Jugendlichen gemeinsam erarbeiteten Festlegungen fließen in den Berufswegeplan ein

Auf der Grundlage des Kompetenzfeststellungsverfahrens wird mit den Jugendlichen auch das Muster für die Ausbildungsbegleitung festgelegt. Parallel dazu beginnt der Vermittlungsprozess, nicht in einen, sondern in den Ausbildungsbetrieb, der von seinen Erwartungen und Voraussetzungen für den jeweiligen Jugendlichen als der geeignetste erscheint. Professionell agierende Träger der Jugendberufshilfe gehen soweit, dass sie berücksichtigen, ob der Jugendliche eher die soziale Dichte eines kleinen Handwerksbetriebes oder die relative Anonymität eines mittelständischen Industriebetriebes will, ob der Jugendliche eher die Führung eines gestandenen Handwerksmeisters benötigt oder die pädagogisch einfühlsame Führung einer Ausbildungsleiterin. Der eigentlichen Vermittlung ist immer ein Praktikum vorgeschaltet, das dem Betrieb und dem Jugendlichen die Möglichkeit des Kennenlernens bietet. Bestandteil des Vermittlungsprozesses ist auch die Einigung aller Beteiligten über die Ausbildungsbegleitung. Sowohl der Jugendliche, vor allem aber auch der Betrieb muss wissen, auf welche Unterstützung er im Bedarfsfall zurück greifen kann. Bei den Betrieben ist dabei häufig zu beobachten, dass sie vor Ausbildungsaufnahme Benachteiligter neben der eigentlichen Berufsausbildung ein möglichst "rundum sorglos – Paket" vereinbaren wollen, dessen Notwendigkeit sie im Ausbildungsalltag meist nicht mehr sehen. Wichtig ist, dass die Zeitbudgets für die Ausbildungsbegleitung nicht ausschließlich auf Kosten der Betriebe gehen und dass die Ausbildungsbegleitung Benachteiligter im Betrieb nicht das Einziehen einer zusätzlichen, sozialpädagogischen Arbeitsebene bedeuten darf.

Die eigentliche Ausbildungsbegleitung ist Gegenstand eines individuellen Förderplanes, der gemeinsam mit dem Jugendlichen vereinbart wird. Die Fortschreibung des Förderplanes erfolgt in einem geregelten und bedarfsorientierten Rhythmus. Es ist die Aufgabe des Jugendhilfeträgers oder anderer Akteure an dieser Stelle, das Setting der notwendigen Hilfe- und

Unterstützungsleistungen für den Jugendlichen und den Betrieb zu bestimmen und zu gewährleisten. Im Interesse eines erfolgreichen Ausbildungsverlaufes ist dabei die Kommunikation mit allen Lernorten, vor allem auch mit der Berufsschule als häufigem Ort des Scheiterns, notwendig. Die Ergebnisse dieses Informationsaustausches fließen in den individuellen Förderplan ein. Die Kommunikation mit den verschiedenen Lernorten dient aber vor allem dem frühzeitigen Erkennen von sich entwickelnden Leistungsschwächen, Defiziten oder sozialen Auffälligkeiten.

Die vertragliche Gestaltung des Ausbildungsverhältnisses erfolgt immer zwischen dem Jugendlichen und dem Ausbildungsbetrieb. Meist gibt es für die Regelung aller Pflichten und Rechte während der Ausbildungsbegleitung als Anlage des Ausbildungsvertrages einen trilateralen Kooperationsvertrag zwischen dem Betrieb, dem Jugendlichen und dem Träger. Ausnahmen können in der Form entstehen, dass der Jugendliche die berufliche Grundausbildung in einer außer- oder überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung absolviert und dann in den Ausbildungsbetrieb wechselt. In dieser Konstellation wechselt dann auch der Ausbildungsvertrag vom Träger der außerbetrieblichen Berufsausbildung zum Ausbildungsbetrieb. Für eine Reihe von Betrieben ist eine solche Kombination der Lernorte ein wichtiges Argument, um wieder Ausbildungsverantwortung zu übernehmen, weil sie besonders von den im ersten Ausbildungsjahr auftretenden Risiken der Berufsausbildung entlastet werden. Gleichzeitig kann das besonders für Jugendliche mit komplexeren Benachteiligungen ein Weg zu einem betrieblichen Ausbildungsabschluss sein.

Bezogen auf die Ressentiments, die viele Betriebe gegenüber der Berufsausbildung Benachteiligter haben, sind die Erfahrungen der Betriebe, die Benachteiligte ausbilden relativ positiv - bzw. nicht gravierend schlechter als mit Nicht-Benachteiligten. Die Hälfte der Betriebe im Modellprogramm schätzt ein, dass die Berufsausbildung Benachteiligter keine wesentlich andere Berufsausbildung ist als die bei Nicht-Benachteiligten. Die Hälfte aller Ausbildungsgänge verläuft aus Sicht der Betriebe unproblematisch, auch wenn knapp die Hälfte der Benachteiligten entweder fachliche oder bzw. und sozialpädagogische Hilfen benötigt. Etwa ein Drittel ist auf zusätzliche Hilfen vom Ausbilder oder Anleiter angewiesen und /oder erreicht die Selbständigkeit bei bestimmten Arbeiten erst

später als andere Azubis. Auch die Perspektiven der Jugendlichen nach der Berufsausbildung sind eher positiv: Mehr als ein Viertel der Jugendlichen werden von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen, darüber hinaus sehen die Betriebe für etwa die Hälfte der übrigen Jugendlichen gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt: Lediglich einem Fünftel der Jugendlichen prognostizieren die Betriebe große Schwierigkeiten. Für Mädchen und junge Frauen sind die Perspektiven aus der Sicht der Betriebe weniger gut. Obwohl sie meist die besseren schulischen Voraussetzungen für die Berufsausbildung mitbringen ist der Anteil problematischer Ausbildungsverläufe bei ihnen etwas größer als bei den männlichen Azubis. Insgesamt positiv wurde auch die Zusammenarbeit mit den Trägern der Jugendsozialarbeit herausgestellt. "Von BATMAN nehme ich jederzeit wieder einen!" lautete das Credo eines Betriebes.

### **Wie lässt sich nun der Ansatz der betrieblichen Berufsausbildung Benachteiligter in das bestehende Fördersystem einordnen?**

Der Ansatz der betrieblichen Berufsausbildung Benachteiligter ordnet sich als ein spezifischer Ansatz zur beruflichen und sozialen Integration benachteiligter Jugendlicher ergänzend in das bestehende Spektrum der Fördermöglichkeiten ein. Er bietet vor allem den Jugendlichen eine Chance, die aus eigener Kraft weder den Zugang zur dualen Berufsausbildung schaffen noch deren Anforderungen stand halten können, in einer außerbetrieblichen Berufsausbildung aber ihre Potenziale nicht ausschöpfen, Jugendliche also, die "für den Markt zu schwach, aber für eine Maßnahme zu stark" sind.

Die beiden zentralen Aufgaben, die bei der Umsetzung des Ansatzes zu lösen sind, lassen sich mit den Instrumenten der Berufsvorbereitung und der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) umsetzen. Die Instrumente der Berufsvorbereitung sind dabei stärker auf den Übergang in die betriebliche Berufsausbildung zu akzentuieren. Die professionelle Durchführung von Kompetenzermittlungsverfahren und deren Dokumentation ist zu sichern. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen müssen eine individuelle, fallbezogene Ausbildungsbegleitung ermöglichen. Förderbedarf erscheint bei der Akquise von Ausbildungsbetrieben und deren Unterstützung in der Ausbildung über abH hinaus notwendig. Das dies keine unlösbaren Aufgaben sind,

zeigen die Erfahrungen der Modellprojekte, die heute an ihren Standorten aus unterschiedlichen Quellen gefördert werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es auch unter schwierigen Bedingungen gelingen kann, Betriebe (wieder) für die Berufsausbildung Benachteiligter zu gewinnen und dass unter den Benachteiligten viele Jugendliche sind, die mit einem individuell zugeschnittenem Hilfe- und Unterstützungsangebot in der Lage sind, den Anforderungen einer dualen Berufsausbildung Stand zu halten. Notwendig dafür ist an der Schwelle zur Berufsausbildung ein Akteur – ein Jugendhilfeträger, ein Bildungsträger, eine Agentur.... – der die Auswahl geeigneter Jugendlicher, deren Vermittlung in einen Ausbildungsbetrieb und die Ausbildungsbegleitung mit dem Anspruch eines Dienstleisters übernimmt oder steuert.

Für benachteiligte Jugendliche ergeben sich mit diesem Ansatz nachhaltig bessere Chancen auf berufliche und soziale Integration. Der Ansatz impliziert aber auch bildungs- oder förderpolitisch eine Reihe von positiven Optionen:

Die an der Schwelle zur Berufsausbildung aktiven Träger der Jugendsozialarbeit oder Bildungsträger übernehmen die Rolle professioneller Dienstleister für die Jugendlichen und die Betriebe. Durch dieses Angebot lassen sich Betriebe (wieder) für die Berufsausbildung gewinnen. Das Angebote an betrieblichen Ausbildungsplätzen nimmt so zu.

Durch die flankierenden Angebote dieser Dienstleister wird nicht nur das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen erhalten, sondern auch die Qualität der Berufsausbildung in den Betrieben gesichert und ggf. verbessert.

Die Betriebe erhalten sich die Ausbildungsfähigkeit bzw. entwickeln im Hinblick auf die nahe demografische Lücke, ihre Befähigung, für ihren eigenen Fachkräftebedarf auch Jugendliche mit schlechteren Startchancen auszubilden.

#### *Weiterführende Literatur:*

- Gericke, Thomas u. a. (Hrsg.): Jugendliche fördern und fordern. Strategien und Methoden einer aktivierenden Jugendsozialarbeit. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut 2002, 356 S.
- Gericke, Thomas: Die Wiedergewinnung des Betriebes als Ausbildungsort für Benachteiligte – Strategien und Leistungen der Jugendberufshilfe. Forschungsbericht.

München/Leipzig: DJI, Arbeitspapier 3/2001, 76 S.

- Gericke, Thomas: Kooperation zwischen Jugendsozialarbeit und Betrieb. In: Fülbier, P./Münchmeier, R. (Hrsg.): Handbuch Jugendsozialarbeit. Bd. 1. Münster 2001, S. 659-670
- Gericke, Thomas (Hrsg.): Förderung benachteiligter Jugendlicher in privatwirtschaftlichen Betrieben. Praxismodelle Bd. 9. München/Leipzig: DJI 2001, 282 S.
- Braun, Frank/ Gericke, Thomas: Benachteiligte Jugendliche im Übergang von der Schule in den Beruf – Veränderungen des dualen Ausbildungssystems und die Folgen für den Berufseinstieg von benachteiligten Jugendlichen. In: Jürgen Hauf (Hrsg.): Senioren als Mentoren für junge Berufseinsteiger. Bonn: Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen 2001, S. 12-15
- Gericke, Thomas: Jugendwerkstatt – Praktikum – betriebliche Berufsausbildung. Kooperative Lernangebote für Benachteiligte. Werkstattbericht. München/Leipzig: DJI, Arbeitspapier 6/1997, 37 S.
- Gericke, Thomas/Lex, Tilly/ Schreiber-Kittl, Maria/ Schröpfer, Haike: Fördern und Fordern: Jugendliche in Modellprojekten der Jugendsozialarbeit. Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms "Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit 1998-2001". München/Leipzig: DJI 2001, 121 S.
- Gericke, Thomas: Berufsausbildung Benachteiligter – Problemskizze und Bibliographie. München/Leipzig: DJI, Arbeitspapier 3/2000, 109 S.
- Gericke, Thomas: Der Betrieb als Partner der Jugendberufshilfe. In: Durchblick 1/2001, S. 7-11

## **Was erwartet die Wirtschaft von Jugendberufshilfe und Jugendlichen?**

Gedanken von Thomas Buhl, M+E Consult Dresden

### **Berufsorientierung verbessern**

- Berufsorientierung ist ein wichtiger Faktor zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses der Wirtschaft.
- Schüler (und Lehrer) haben zu geringe Einblicke in Abläufe von Wirtschaftsunternehmen. Es bestehen teilweise völlig falsche Vorstellungen über einzelne Berufsbilder.
- Der Blick muss stärker auf den Bedarf der Wirtschaft und nicht allein auf die Traumberufe gelenkt werden: vier der fünf am stärksten nachgefragten Berufe hatten 2002 die größten Arbeitslosenquoten!
- Die Verbesserung des Erkennens eigener Stärken und Schwächen ist Voraussetzung für zielführende Berufswahlentscheidung.
- Das Bewusstsein für die Wichtigkeit der schulischen Leistungen muss bei den jungen Menschen geschärft werden.
- Die Rolle der Medien ("Superstar-Karrieren") trägt zur Weltfremdheit im Berufswahlprozess bei.
- Über zahlreiche Initiativen z. B.
  - Tage der Technik 2003 Dresden
  - Messe KarriereStart
  - Firmenworkshops mit Schülern und Lehrern
  - Unterstützung des Schulunterrichts (WTH, naturwissenschaftliche Fächer) durch Wirtschaftsvertreter möglich
  - Praktika, Schnupperkurse, Ferienarbeit usw. (ganz wichtig!)

kann Schülern und Lehrern die Berufsorientierung erleichtert werden.

### **Anforderungen/Erwartungen der Wirtschaft gegenüber Schulabgängern**

- Die Wirtschaft stellt keine übertriebenen Anforderungen an Schulabgänger.
- Das Bildungsniveau ist allgemein in den letzten Jahren gesunken!
- Erwartet werden von den angehenden Azubis neben Grundkenntnissen in Deutsch, Mathematik und den naturwissenschaftlichen Fächern, v. a. auch Sprachkenntnisse und ein ökonomisches Grundwissen.
- Daneben sind die sogenannten "Soft skills" wie z. B. Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit,

Leistungsbereitschaft und allgemeine Umgangsformen allerdings mindestens genauso wichtig.

- Bei allem zählt das Prinzip "Fordern und fördern" der eigenen Leistung.

### **Erfordernisse der künftigen Zusammenarbeit**

- Das Technikinteresse bei Schülern muss durch Projekte sowie die Verzahnung von Theorie und Praxis bei geeigneten Lehrplanthemen verbessert werden.
- Schülern sollte man die Notwendigkeit einer marktgerechten Berufswahl verdeutlichen.
- Lehrer sollten die Möglichkeit bekommen durch Workshops, Exkursionen, Partnerschaften stärkere Einblicke in die Praxis zu erhalten.
- Die Verantwortung für die Berufsorientierung tragen sowohl Schüler, Eltern, Wirtschaft als auch Lehrer. Letztere sind nicht nur bloße Stoffvermittler!
- Wirtschaft muss ihre Angebote besser kommunizieren und die gesamte Breite der Firmen und Ausbildungsmöglichkeiten stärker darstellen.
- Die Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft muss flächendeckend verbessert werden. Momentan ist dies noch zu stark personenabhängig.
- Es bedarf zudem einer Bündelung der bereits zahlreich bestehenden Aktivitäten und Initiativen der Berufsorientierung.
- Damit Jugendliche gar nicht erst Jugendberufshilfe in Anspruch nehmen müssen, sind präventive Maßnahmen zu verstärken.

## **Innovative Ansätze der Jugendberufshilfe. Der Jugendberufshilfebetrieb ZUKUNFTSBAU als ein Modell für integrierte Sozial- und Beschäftigungspolitik**

Peter Urban, ZUKUNFTSBAU GmbH Berlin

### **Vorbemerkung**

Der Beitrag stellt dar, wie sich in der ursprünglich West-Berliner und später Gesamtberliner Situation aus den Anfängen von Jugendberufshilfeprojekten der gemeinnützige Jugendberufshilfebetrieb ZUKUNFTSBAU GmbH entwickelt hat. Der Jugendberufshilfebetrieb ist unterdessen Teil eines Firmenverbands unter dem Dach des Vereins Zukunft Bauen e. V. mit dem vor zwanzig Jahren alles seinen Anfang nahm. Mit diesem Beitrag soll ein Weg aufgezeigt werden, über den Jugendberufshilfe näher an die reale Arbeitswelt gekoppelt werden kann und gleichzeitig neue Bildungschancen für die ständig wachsende Anzahl der jungen Menschen eröffnet, die vom traditionellen System der beruflichen Erstausbildung nicht mehr integriert werden. Dabei besteht nicht der Anspruch ein Modell vorzustellen, das umstandslos übertragbar ist. Dazu sind die regionalen und auch historischen Entwicklungsbedingungen zu spezifizieren. Was aber erreicht werden soll, ist, Impulse zu liefern, für Kolleginnen und Kollegen die im gleichen Arbeitsfeld tätig sind und ihre Arbeit vor Ort weiterentwickeln wollen.

### **Der Projektverbund ZUKUNFT BAUEN**

entwickelte sich in den letzten dreizehn Jahren weitestgehend parallel zu den Erfordernissen, die sich aus ständig sinkenden Arbeitsmarktchancen und steigender sozialer Ausgrenzung benachteiligter Zielgruppen ergaben. Ausgehend vom ersten Jugendberufshilfeprojekt (1983) mit dem sich acht Jugendliche unter Anleitung und Betreuung Wohnraum bauten und sich dabei sowohl handwerkliche Kenntnisse und individuelle Stabilität erwarben, sind wir unterdessen zu einem Projektverbund gewachsen, dessen breitgefächertes Angebot seine drei Grundprinzipien

### **Ganzheitlichkeit - Langzeitliche Integration - Marktorientierung**

umsetzt. Dieser Arbeitsansatz war schon in den Jugendberufshilfeprojekten angelegt und gilt für den vom Verein Zukunft Bauen e. V.

aufgebauten Verbund, bestehend aus den sozialen Firmen

- ZUKUNFTSBAU GmbH als Träger der Ausbildung und Qualifizierung, der
- Casablanca GmbH als Anbieterin von Jugend- und Familienhilfe und
- die LIST GmbH, die als treuhänderischer Sanierungsträger des Landes Berlin Stadt-sanierung und die Bildung sozialer Infrastruktur zur Aufgabe hat.

Die drei gemeinnützig operierenden Gesellschaften bieten unseren Zielgruppen somit berufliche Förderung, soziale Unterstützung und Wohnraumversorgung als Hilfesetting "unter einem Dach". Die einzelnen jungen Menschen können so die Stabilisierung ihrer Lebenssituation insgesamt bei uns erreichen, ohne sich Teile der notwendigen Unterstützung über verschiedene Institutionen organisieren zu müssen. Dieses Angebot, das von Schuldenberatung über Krisenintervention, Kinderversorgung bis hin zu betreutem Wohnen und allgemeiner Wohnraumversorgung u. v. a. m. reicht, erhöht den Identifikationsgrad mit unserem Verbund und verhindert gleichzeitig, dass der/die Einzelne bei der Suche nach notwendigen Hilfen und zusätzlicher Unterstützung die generelle Orientierung verliert. Um dies zu unterstreichen und den Blick auf die Lebenswelt der Angesprochenen nicht zu verlieren, agiert der Projektverbund lokal orientiert. D. h., unsere Arbeit konzentriert sich im Wesentlichen auf problembelastete Wohngebiete in den Stadtbezirken Mitte und Pankow (Vor der Bezirksreform waren das die (Klein) Bezirke Mitte, Wedding, Tiergarten, Prenzlauer Berg und Pankow.)

Aktuell arbeiten im Gesamtverbund der einzelnen Projekte rund 260 Menschen die wiederum fast die gleiche Anzahl von Jugendlichen und jungen Erwachsenen betreuen, die sich in Berufsausbildung oder beruflicher Qualifizierung befinden. Nicht mitgezählt sind hier die Jugendlichen, die von uns begleitet werden, aber ihre schulische oder berufliche Bildung extern absolvieren.

### **Die ZUKUNFTSBAU GmbH – ein Betrieb der Jugendberufshilfe**

Für die Beschreibung unseres Modells Jugendberufshilfebetrieb beziehe ich mich im Folgenden auf den gemeinnützigen Bau- und Ausbildungsbetrieb ZUKUNFTSBAU GmbH. 1986 wurde die Gesellschaft vom Verein Zukunft Bauen gegründet, weil wir der Überzeugung waren, dass aus den Erfahrungen der Jugendberufshilfeprojekte sich unterdessen genügend Kompetenz bei den

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angesammelt hatte, die es erlaubte, Bauleistungen professionell am Markt anzubieten. Ein weiterer Beweggrund war die Erfahrung, dass die jungen Menschen mit denen wir bis dahin gearbeitet hatten, trotz der ursprünglich massiven Schwierigkeiten mit denen sie zu uns kamen, später wohl in der Lage waren, Schulabschlüsse nachzuholen und Berufsausbildungen aufzunehmen, sofern sie die entsprechenden Rahmenbedingungen vorfanden. Mit dem Aufbau der ZUKUNFTSBAU GmbH verfolgten wir deshalb das Ziel, einen produktionsorientierten, attraktiven Ausbildungshintergrund zu schaffen und gleichzeitig nachzuweisen, dass es möglich ist mit jungen Menschen, die gesellschaftlich "abgeschrieben" wurden, inmitten dieser Gesellschaft Werte in Form von bezahlbarem Wohnraum und sozialer Infrastruktur zu schaffen und ihnen dabei eine arbeitsmarktrelevante Ausbildung oder Qualifizierung zu ermöglichen.

Unterdessen arbeiten in diesem Betrieb rund 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Neben dem Personal für die Verwaltung, Lehrerinnen, Lehrer, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sind davon etwa 60 als handwerkliche Anleiterinnen und Anleiter, die sowohl ausbilden und qualifizieren als auch Verantwortung für die Produktion tragen, tätig. In den Baugewerken Mauern, Trockenbau, Maler, Tischler, Metallbau arbeiten sie mit den Jugendlichen ausschließlich an marktüblichen Bauaufträgen in der Altbausanierung und im Wohnungsneubau.

Neben dem Baubereich, der lange Zeit im Mittelpunkt stand und bisher 35 große Sanierungsprojekte abgeschlossen hat, haben wir, u. a. auch aus Gründen des Rückgangs der Baukonjunktur, neue Arbeitsbereiche an den Betrieb angedockt. Dabei war uns nach wie vor wichtig, dass auch die neuen Bereiche produktiven Hintergrund haben. So sorgt zum Beispiel der

- Bereich Gastronomie für die tägliche Verpflegung und beliefert gleichzeitig Kindertagesstätten mit preiswerter und vollwertiger Nahrung.
- Sorgt die Abteilung Gebäudereinigung für die Sauberkeit unserer Einrichtungen
- Arbeitet die neugegründete Abteilung Medien/IT an der öffentlichen Darstellung unserer Arbeit und gestaltet in Kooperation mit unserer Schwesterfirma LIST im Rahmen von Quartiersmanagement z. B. Veranstaltungen im Stadtteil u. a. in einem vom Baubereich sanierten Veranstaltungsort (Ausbildungsberufe:

Film- und Videoeditor/-in, Fachkraft für Veranstaltungstechnik).

- Und nicht zuletzt dient die Verwaltung des gesamten Projektverbunds als Ausbildungsort für Bürokaufmänner/-frauen.

Alle diese Berufsfelder sind als Ausbildungsabteilung von der IHK bzw. HWK anerkannt.

### **Arbeitsprinzipien bei ZUKUNFTSBAU**

#### *- Finanzierungsstruktur*

Wir erweitern unseren Handlungsrahmen in dem wir öffentliche Förderung mit der Erwirtschaftung von Eigenmitteln zusammenführen. Die wesentlichen Ressourcen sind:

- nationale öffentliche Fördermittel für berufliche Qualifizierung und Ausbildung (SGB VIII, SGB III, BSHG und Landesmittel für Arbeitsmarktförderung)
  - Landesmittel für die Förderung der Wohnraumsanierung und der städtebaulichen Infrastruktur
  - europäische, transnationale Fördermittel zur Entwicklung innovativer Ausbildungs- und Integrationsansätze
  - Erträge aus zweckbetrieblicher Tätigkeit
- Die synergetische Zusammenführung an z. B. einem Bauvorhaben führt dazu, dass das Projekt insgesamt besser ausgestattet ist. Da wir als gemeinnütziges Unternehmen aber natürlich daraus keinen Gewinn ziehen wollen und können werden die Finanzmittel im Wesentlichen für mehr handwerkliches Personal eingesetzt. Dies führt zu dem im Gesellschaftsvertrag angestrebten Ziel, dass der Betrieb mit einer dichteren Anleitungquote intensiver ausbildet und gleichzeitig Arbeitsplätze schafft.

#### *- Lernort Betrieb*

Arbeiten und Lernen unter Marktbedingungen bedeutet, dass wir bei allen Bauvorhaben und auch Aufträgen in anderen Arbeitsfeldern nach marktüblichen Standards, zeitlichen Rahmen- und Gewährleistungsbedingungen arbeiten. Dies können wir mit der beschriebenen Zielgruppe nur unter der Bedingung, dass mehr Personal vor Ort eingesetzt werden kann. Damit wird auch noch einmal deutlich, dass das vorher beschriebene Finanzierungskonzept einen leicht nachvollziehbaren Hintergrund hat. Was wir damit aber unseren Auszubildenden bieten können, ist ein Lernumfeld, dass im Wesentlichen dem in Baubetrieben gleicht. Um qualitativ mithalten zu können, müssen wir auch "up to date" Produktionsmethoden einsetzen, was wiederum der Qualität der Ausbildung dient und den Absolventinnen und

Absolventen den Übergang in Betriebe erleichtert.

Es liegt auch auf der Hand, dass die beteiligten jungen Menschen aus der Tatsache, dass sie in Werteschaffung z. B. in Form von bezugsfertigen Wohnhäusern einbezogen sind, anstatt lediglich staatlich alimentiert zu werden, einen erheblichen Teil an Eigenmotivation gewinnen können. Sie haben die Chance produktiv zu sein, an der Verbesserung ihres Wohn- und Lebensumfelds mitzuwirken und ihren Status der Benachteiligung zu überwinden.

#### *- Integrativer, ganzheitlicher Arbeitsansatz*

Die harten realistischen Arbeits- und Lernbedingungen, die der Berufshilfebetrieb setzt, stehen natürlich zunächst den Möglichkeiten und dem individuellen Förderbedarf der Einzelnen entgegen. Es besteht ein latenter Konflikt zwischen pädagogischem Schonraum und den Anforderungen der Arbeit auf der Baustelle, die Marktgesetzen unterliegt, an denen die Betroffenen ja bisher gescheitert sind. Um es deutlich zu sagen: Dieser Konflikt ist im Grundsatz nicht auflösbar! Wir nehmen ihn aber bewusst in Kauf, um unseren Zielgruppen die Chance zu geben, später vor der Realität des Arbeitslebens nicht kapitulieren zu müssen.

Was bei diesem Unterfangen aber unabdingbar ist, ist die intensive Begleitung eines/r jeden Jugendlichen während des gesamten Lern- und Entwicklungsprozesses und die Bereitstellung einer sozialen Infrastruktur. Wie eingangs bereits beschrieben, ist dieser ganzheitliche Ansatz durch die vielfältigen Hilfe- und Unterstützungsangebote zur Lösung individueller Probleme im Verbund Zukunft Bauen vorhanden. Dadurch, dass wir die notwendigen Hilfen aus einer Hand geben können, steigern wir die Motivation, Berufsbildung und Arbeitspraxis unter Produktionsbedingungen zu bestehen.

### **Unsere Zielgruppe**

besteht aus ehemaligen Sozialhilfeempfängerinnen und -empfängern, langzeitarbeitslosen und zusätzlich sozial benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne bzw. mit nur teilweiser beruflicher Qualifikation, geringer Ausbildungsmotivation und in der Mehrzahl ohne Schulabschluss.

Eine Zielgruppe also, die mehrere der nachfolgenden biographischen Umstände durchlebt hat und als besonders benachteiligt einzuordnen ist:

- mangelnde soziale und familiäre Stützstrukturen
- daraus folgende Gefährdung durch Kriminalisierung und Drogen
- fehlende oder unzureichende schulische und/oder berufliche Qualifikationen (z. B. ohne Abschluss der 10. Klasse, abgebrochene Ausbildungsversuche, häufig wechselnde und abgebrochene Arbeitsverhältnisse)
- Erziehung und Aufwachsen in instabilen persönlichen Beziehungen, öffentlichen Einrichtungen, Erziehungsheimen, latent von Obdachlosigkeit bedroht
- sozialstaatlicher Versorgung oder Langzeitarbeitslosigkeit

Vom Lebensalter her erfassen wir eine Bandbreite von beispielsweise 15-jährigen Schulabbrecherinnen und –abbrechern bis hin zu 30-jährigen, langzeitarbeitslosen Sozialhilfeempfängerinnen und -empfängern.

### **Zielsetzung für berufliche Förderung von Benachteiligten**

Um Jugendliche und junge Erwachsene mit derartig hohem Förderbedarf weiterzubringen und letztendlich dauerhaft gesellschaftlich zu integrieren, reicht es nach unserer Erfahrung nicht aus, sie in Kurzzeitprogramme zu schicken, die einerseits beruflich unklare und oft am Arbeitsmarkt nicht verwertbare Qualifizierungsziele haben und andererseits die grundlegende soziale Stabilisierung vernachlässigen. Es ist unterdessen nicht nur unsere Erfahrung, dass erfolgreiche Bildungsprogramme das Individuum und seine persönliche Ausgangslage und den darauf aufbauenden Entwicklungsprozess der Einzelnen als Leitlinie für persönliche Entwicklung und berufliche Bildung in den Mittelpunkt der Bemühungen zu stellen ist. Demgegenüber ist aber leider zu konstatieren, dass bisherige berufliche Förderprogramme der öffentlichen Hand oder der Bundesanstalt für Arbeit sich mit ihren implementierten Zugangs- und Fördervoraussetzungen immer auf einen punktuellen Ausschnitt individueller Biographien beziehen und daraus zielgruppenspezifische Angebote aufbauen. Dabei sind Zugangsvoraussetzungen für den Einen immer gleichzeitig Ausschlusskriterien für den Anderen! Sie sind situations- und nicht lebens-, lern- bzw. entwicklungsprozessbezogen. Der Jugendberufshilfebetrieb hat sich deshalb zunächst zum Ziel gesetzt, dieses Dilemma weitestgehend aufzuheben,

- indem er sein Arbeits- und Lernangebot so weit ausdifferenziert, dass ein "Andocken" der Einsteigerinnen und Einsteiger entsprechend ihren persönlichen Voraussetzungen möglich und Ausgrenzung oder Fehlplatzierung (Unter-/Überforderung) vermieden wird. Der zweite integrative Schritt ist dann
  - die Vernetzung der einzelnen Ausbildungs- und Qualifizierungsstränge hin zu langzeitlichen (abschlussbezogenen) individuellen Förderketten.

Konkret heißt das: Die einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen nur so lange in einem Programm, bis sie in der Lage sind, eine qualitativ höhere Stufe der beruflichen Bildung innerhalb des Betriebes in Angriff zu nehmen. Dieser Ansatz schließt aus, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Qualifizierungsprogramm nur "absitzen" müssen, weil kein weiterführendes Angebot oder ein Arbeitsplatz in Sicht ist.

Sie erhalten statt dessen die Möglichkeit, auf Basis des bisherigen Lernerfolgs so lange weiterzulernen, bis sie die individuell höchstmögliche Qualifizierung (im Idealfall externer Berufsabschluss oder Berufsabschluss über Umschulung) erreicht haben und damit die Chance auf einen Arbeitsplatz erwerben.

Es darf dabei nicht unerwähnt bleiben, dass das Erschließen von Förderketten aus Einzelprogrammen wie "Hilfe zur Arbeit" (BSHG §19), ABM, Fortbildung und Umschulung, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung im Rahmen der Jugendhilfe (SGB VIII) und den Angeboten der Benachteiligtenförderung nach SGB III im Individualfall auf diverse bürokratische Hindernisse stößt und es oft einen immensen Arbeitsaufwand bedeutet, eine Berufskarriere in diesem Sinne für die Einzelnen zu ermöglichen.

Modellprogramme wie BQF (Förderung aus einem Guss) oder Ansätze wie der Aufbau von Kompetenzagenturen (Modellprogramm des BMFSJ) zur individuellen Karrieresteuerung greifen aktuell diesen Mangel auf, wenn sie auch bisher noch nicht in der notwendigen Breite wirken.

### **Arbeiten im Spannungsfeld zwischen Subvention und Wirtschaftlichkeit. Eine Herausforderung an soziales Betriebsmanagement**

Die Arbeit als Jugendberufshilfebetrieb bedeutet für ZUKUNFTSBAU, dass der Betrieb sich als Bildungs- und Beschäftigungsträger und gleichzeitig als marktorientierter Betrieb

durchsetzen muss. Diese Öffnung der Jugendberufshilfe hin zur realen Arbeitswelt fordert innerbetrieblich u. a. folgende Voraussetzungen:

- Das betriebliche Management muss neben der herkömmlichen Fördermittelakquise und -abrechnung um betriebswirtschaftliche Aspekte der Betriebsführung erweitert werden, sich ökonomischen Risiken stellen und damit Abstand von hundertprozentiger Fördermentalität nehmen.
- Das berufs- und sozialpädagogische Konzept hat das Spannungsfeld zwischen Produktionsdruck und sozialpädagogischer Rücksichtnahme für Benachteiligte als kreatives Moment aufzugreifen. Alle beteiligten Akteure des Betriebes dürfen nicht dabei stehen bleiben, den scheinbaren Widerspruch zwischen Anforderungen aus termin- und gewährleistungsgerechtem Bauen und der Förderung von Benachteiligten zu diskutieren, sondern sollen die Einbeziehung ihrer Arbeit in den Lernort Produktion als Chance zu effektiveren Integrationsleistungen begreifen.
- Curricula zur Vermittlung praktischer und theoretischer handwerklicher Kenntnisse auf dem Lernort Baustelle müssen mit einem neuen modularen Ansatz zeitliche und inhaltliche Nähe zur aktuellen Tätigkeit herstellen. Dieser Abschied von konventionellen Kursystemen in Laborsituationen stellt erhöhte Anforderungen an die beteiligten Fachanleiterinnen und Fachanleiter, Lehrerinnen und Lehrer sowie Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter.

Dieser innerbetrieblich notwendige Umstrukturierungsprozess fordert einen hohen Einsatz an Arbeitskraft für Entwicklung, Planung und Koordination.

Der Managementbedarf steigert sich noch um ein beträchtliches Maß, wenn man in Betracht zieht, welche äußeren Einflussfaktoren zu beachten und aufeinander abzustimmen sind, bis eine sinnvolle Palette von benutzerfreundlichen beruflichen Bildungsangeboten betrieblich umgesetzt werden kann. Ministerien, Handwerkskammer, Arbeitgeberverbände, Baugesetzgebung, Arbeitsämter und viele andere Institutionen haben ihre individuellen Regularien und beeinflussen das Design eines Bildungsangebots.

### **Arbeitsschwerpunkte und Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Jugendberufshilfe**

Der eingeleitete Paradigmenwechsel in der Förderphilosophie der die Förderung individueller Karrieren vor Maßnahmen denken stellt muss konsequent weitergeführt werden. Dazu gehört unterstützend

- die Weiterentwicklung modularer, flexibler Ausbildungswege einschließlich der Verknüpfung der Systeme Erstausbildung, Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Nachqualifizierung einhergehend mit
- ordnungspolitischer Öffnung für modulare Ausbildungskonzepte als zusätzliche Chance zum Erlangen anerkannter Ausbildungsabschlüsse (z. B. Verknüpfung von Berufsvorbereitung und Ausbildung) und
- der Einführung ressortübergreifender Verknüpfung von Förderprogrammen z. B. als Poolfinanzierung für Jugendberufshilfebetriebe oder individueller am Entwicklungsprozess orientierter Bildungsbudgets.

Neben diesen personenbezogenen Verbesserungen gilt es strukturell für die Träger der Jugendberufshilfe zu erreichen:

- Verstärkung der Einbindung der Jugendberufshilfe in den ersten Arbeitsmarkt durch Entwicklung von marktintegrierten Berufshilfebetrieben oder die Rückgewinnung des Lernorts Betrieb durch die Umsetzung von Jugendberufshilfe in Kooperation mit Wirtschaftsbetrieben.
- Entbürokratisierung der Fördersysteme hinsichtlich der Unschädlichkeit der Kombination von öffentlicher Förderung mit Einnahmen aus wirtschaftlicher Tätigkeit.
- Herstellung von flexiblen Förderbedingungen, die sowohl Wirtschaftsbetriebe als auch freie Träger beanspruchen können, sofern sie mit von Ausgrenzung bedrohten Zielgruppen arbeiten (Förderung von Marktnähe statt Marktferne).
- Besondere Berücksichtigung solcher Betriebe im öffentlichen Auftragsvergabesystem.

Jugendlichen sowie steigende Anforderungen in der Ausbildung. Ein weiteres Problem ist die ständig steigende Zahl der Altbewerber. Ausbildungsverzicht und Arbeitslosigkeit führt zum Anstieg ungelerner junger Menschen.

### **Prognosen und Aussichten 2005/ 2010**

- Die Anforderungen an Arbeitnehmer werden laufend anspruchsvoller. Arbeitnehmer werden steigende Anforderungen an Fachwissen, Handlungskompetenz und Flexibilität bewältigen müssen. Einfache Tätigkeiten werden hingegen immer weniger nachgefragt.
- Für 2015 ist aus demografischen Gründen ein rechnerisch ausgeglichener Arbeitsmarkt zu erwarten. Künftig stehen weniger Arbeitsplätze für Personen ohne abgeschlossener Berufsausbildung zur Verfügung. So werden 2010 nur noch 10,0% aller vorhandenen Arbeitsplätze für Arbeitnehmer ohne Ausbildung geeignet sein. Nur 15,7% aller Arbeitsplätze werden Hilfstätigkeiten sein.

## **Haben Jugendliche in Sachsen eine nachhaltige berufliche Zukunft?**

### **Wirtschaftliche und demografische Entwicklung bis 2010 am Beispiel Dresden**

Daisy Gärtner, Berufsberaterin Arbeitsamt Dresden

#### **Situation 2003 unter Berücksichtigung der bisherigen Entwicklung**

Die gegenwärtige konjunkturelle Schwäche hat auch den Ausbildungsstellenmarkt nicht vor negativen Auswirkungen verschont:

Das gemeldete Ausbildungsstellenangebot ist weiterhin gesunken.

Trotz des Rückgangs der Schulabgängerzahlen kam es zu keinem Ausgleich zwischen Stellen- und Bewerberzahlen.

76,13% der gemeldeten Bewerber haben eine Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) begonnen. Davon nahmen 56,83% eine betriebliche und 19,30% eine überbetriebliche Ausbildung auf.

Die Aussichten für Jugendliche ohne und mit Hauptschulabschluss haben sich weiter verschlechtert. Gründe dafür sind u. a. fehlende Leistungs- und Verhaltensvoraussetzungen auf Seiten der

### **Schlussfolgerungen für die Arbeit der Jugendberufshilfe**

- Ein Berufsabschluss wird immer wichtiger für den erfolgreichen Start ins Berufsleben und den Verbleib auf dem 1. Arbeitsmarkt.
- Wenn der Einstieg in Beschäftigung misslingt, können ein Abrutschen in Jugendkriminalität und Drogenmissbrauch mögliche Folgen sein.
- In Zeiten, in denen gegenwärtig Ausbildungsplätze fehlen, ist es unsere Aufgabe, die Integrationsanstrengungen für marktbenachteiligte Bewerber zu erhöhen.
- Unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung müssen wir dem drohenden Fachkräftemangel, der 2010 zu erwarten ist, entgegenwirken.
- Wir müssen vor allem den Jugendlichen mit Defiziten und individuellen Benachteiligungen die Möglichkeiten geben, diese Hemmnisse abzubauen und ihre Chancen auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss erhöhen.

Bezogen auf die Jugendberufshilfe, die sich traditionell als 'Brücke in den ersten Arbeitsmarkt' versteht, wäre diese Einschätzung, wenn sie denn zutrifft, mit einer Reihe von Anfragen – etwa nach Zielen und Handlungsansätzen von Jugendberufshilfemaßnahmen, nach deren Angemessenheit sowie nach konzeptionellen Alternativen – verbunden. Und so verstehe ich das Thema dieses Workshops auch und nicht zuletzt als Ausdruck eines verbreiteten Unbehagens vieler Professioneller in diesem Arbeitsfeld hinsichtlich der 'Sinnhaftigkeit' und Wirksamkeit ihres Tuns.

Vor diesem Hintergrund habe ich – zugegebenermaßen etwas eigenmächtig – das Thema dieses Workshops übersetzt in die Frage danach, wie Jugendberufshilfe in ihren regulären Angeboten zur Berufsvorbereitung und -qualifizierung mit dem Thema 'Erwerbslosigkeit' von Maßnahmeteilnehmer/-innen (und zwar nicht nur 'benachteiligten' – einer ohnehin ziemlich problematischen Kategorie – ) umgeht und welche konzeptionellen Alternativen hierzu denkbar sind.

Zahlreiche Statistiken und soziologische Studien verweisen darauf, dass wir zurzeit erhebliche Umbrüche in der Arbeitswelt erleben, in deren Verlauf die uns bisher vertraute 'Normalform' von Erwerbsarbeit – im Idealfall handelt es sich dabei um einen unbefristeten Vollzeitarbeitsplatz, dessen Einkommen die Sicherung des Lebensunterhalts einer ganzen Familie ermöglicht – bereits quantitativ erkennbar an Bedeutung verloren hat und weiter verlieren wird. Zunehmen werden stattdessen flexibilisierte Arbeitsverhältnisse und damit gebrochene und auch – zumindest phasenweise – prekäre Erwerbsbiographien. Gleichzeitig ist Erwerbsarbeit wachsend mit neuen Anforderungen verbunden, etwa der, sich unter flexibilisierten Bedingungen immer wieder neu beruflich zurecht finden, dabei die eigene Identität entwickeln und 'Kohärenz', also so etwas wie einen biographischen 'roten Faden', herstellen zu müssen (siehe Galuske 2002, 236 ff.). Dieses Bild künftiger Erwerbsarbeit ist auch in Positiv-Varianten möglicher Szenarien zur Zukunft der Erwerbsgesellschaft (siehe Bonß 2002) enthalten; weder wird hier davon ausgegangen, dass 'Normalarbeitsverhältnisse' wieder ihre frühere Bedeutung erlangen, noch, dass wir zur Vollbeschäftigung zurückkehren werden. Und so paradox es auch klingen mag: "Trotz Arbeitslosigkeit, sinkendem Arbeitsvolumen und Ende von Vollbeschäftigung und

## **Was sind Lebensmodelle ohne Erwerbsarbeit für benachteiligte Jugendliche?**

Dipl.- Soziologin Lilo Dorschky, Dresden

Was sind Lebensmodelle ohne Erwerbsarbeit für benachteiligte Jugendliche? – Wenn diese Frage auf einer Fachtagung für Jugendberufshilfe gestellt wird, vermute ich, dass damit 'eigentlich' Folgendes gemeint ist: Unausgesprochen wird hier angenommen, dass bei 'benachteiligten' Jugendlichen Erwerbsarbeit prekär geworden ist. Dass also vielfach nicht – oder nicht mehr – davon ausgegangen werden kann, dass eine (dauerhafte) Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt gelingt, und damit auch nicht das, was wir unter einer 'normalen' Erwerbsbiographie verstehen und lange Zeit – jedenfalls in Bezug auf männliche Lebensläufe – für selbstverständlich hielten. Daher also die Suche nach Alternativen zu einem erwerbsarbeitszentrierten Leben und damit zusammenhängend die Frage nach alternativen gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten jenseits der Erwerbsarbeit (...)

Normalarbeit" (Galuske 2002, 222) hat die Bedeutung von Erwerbsarbeit in verschiedener Hinsicht zugenommen, und flexible Arbeitsgesellschaften wie eben auch die deutsche, sind mehr Arbeitsmarktgesellschaft, als dies bisher jemals der Fall war (siehe ebd.). So sind mehr Menschen in Erwerbsarbeitsverhältnisse einbezogen als früher, wenn auch mit einem geringeren Arbeitsvolumen; die alltägliche Lebensführung muss sich verstärkt an den Imperativen der Arbeitswelt orientieren und schließlich gibt es Hinweise darauf, dass Erwerbsarbeit als normative Größe („Hauptsache Arbeit“) an Bedeutung gewonnen hat.

Demgegenüber zeichnet sich eine gesellschaftliche Alternative zur Erwerbsgesellschaft aktuell nicht ab – trotz verschiedener Diskussionen um neue Formen von Arbeit (wie beispielsweise dem bürgerschaftlichen Engagement) und um Vergesellschaftungsmöglichkeiten jenseits der Erwerbsarbeit. Dies heißt auch: 'Lebensmodelle ohne Erwerbsarbeit' sind immer auch in diesem Kontext verortet und sind bei 'Arbeitsmarktbenachteiligten' voraussichtlich mit einem randständigen ökonomischen und sozialen Status verbunden.

Damit stützen diese Ergebnisse also die in der Fragestellung dieses Workshops enthaltene Annahme, nach der bei 'benachteiligten' Jugendlichen vielfach mit erheblichen Schwierigkeiten und Fehlschlägen hinsichtlich einer Integration in den Arbeitsmarkt zu rechnen ist. Gleichzeitig wird jedoch auch die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtungsweise deutlich: Bei 'benachteiligten' Jugendlichen ist nicht pauschal perspektivisch von einem 'Leben ohne Erwerbsarbeit' auszugehen, sondern in vielen Fällen vermutlich eher von gebrochenen Erwerbsbiographien mit einem Wechsel zwischen (prekären) Arbeitsverhältnissen, Arbeitslosigkeit und subventionierter Arbeit. Auch bleiben diskontinuierliche Erwerbsbiographien nicht auf 'Benachteiligte' beschränkt, wobei allerdings zu vermuten ist, dass diese in besonderer Weise von einer dauerhaften Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt bedroht sind.

Trotz strukturell bedingter Arbeitsmarktprobleme und eigener, oft negativer, Vermittlungserfahrungen wird in Projekten der Jugendberufshilfe auf einer *rhetorischen Ebene* weiterhin ganz überwiegend an der Zielsetzung einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt festgehalten. Hübner/ Ulrich (1994) sprechen in diesem Zusammenhang von einem 'Illusionskartell', das sich aus Bildungsträgern,

Arbeitsverwaltung etc. zusammensetzt und das wider besseren Wissens – auftragsbedingt – arbeitsmarktfixiert ist.

Faktisch jedoch haben sich eine Reihe von Maßnahmen von der Zielsetzung der Integration in den ersten Arbeitsmarkt verabschiedet.

So kommt Tilly Lex in ihrer 1997 veröffentlichten Studie ‚Berufswege Jugendlicher zwischen Integration und Ausgrenzung‘ zu dem Ergebnis, dass drei Maßnahmetypen identifiziert werden können, die sich hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktnähe, aber auch ihrer konzeptionellen Klarheit und z. T. auch ökonomischen Ausstattung voneinander unterscheiden:

- Maßnahmen, die auf eine feste Integration in den ersten Arbeitsmarkt abzielen und sich an der Vorstellung kontinuierlicher Erwerbsarbeitsverhältnisse orientieren. Häufig sind diese Maßnahmen bei wirtschaftsnahen Trägern angesiedelt.
- Ein zweiter Maßnahmetyp – sozusagen das Gegenstück zum ersten – richtet sich an Teilnehmende, die auf dem Arbeitsmarkt als (relativ) chancenlos eingestuft werden. Zwar sollen die Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen auf eine ‚arbeitszentrierte Lebensführung‘ ‚getrimmt‘ werden, jedoch fehlt eine eindeutige arbeitsmarktpolitische Zielsetzung, und die Angebote sind inhaltlich weitgehend beliebig.
- Ein dritter von Lex identifizierter Maßnahmetypus ist zwischen den beiden erstgenannten angesiedelt und changiert je nach Bedarf zwischen Arbeitsmarktorientierung und "dem Abgleiten in die Beliebigkeit der Betreuung der Chancenlosen" (Lex 1997, 322).

Diese Ergebnisse zeigen, dass Segmentierungs- und Selektionsprozesse des Arbeitsmarktes bereits im System der Übergangshilfen zum Tragen kommen, Jugendberufshilfe somit angesiedelt ist zwischen Arbeitsmarktintegration und Marginalisierung Jugendlicher, indem, wie bei dem zweiten Maßnahmetypus, faktisch die Ausgrenzung Jugendlicher aus dem beruflichen Bildungs- und Beschäftigungssystem sozialisatorisch vorbereitet und sozusagen ‚sozialverträglich‘ gestaltet wird. Ungewollt wird damit die Jugendberufshilfe selbst zum 'Platzanweiser', indem Jugendliche nach dem Kriterium vermuteter ‚Benachteiligung‘ zu einem bestimmten Projekt zugewiesen werden und so Chancengleichheit weiter verfestigt wird.

Bezogen auf unsere Ausgangsfrage lässt sich nun festhalten:

Dass Jugendliche vielfach mit prekären Arbeitsverhältnissen oder auch ohne Erwerbsarbeit werden leben müssen, davon wird in der Jugendberufshilfe faktisch also längst ausgegangen. Dennoch erscheint Arbeitslosigkeit vor dem Hintergrund der konzeptionell verankerten Arbeitsmarktfixierung von Projekten der Jugendberufshilfe weiterhin gleichsam als 'Betriebsunfall'. Jugendliche werden in die Arbeitslosigkeit bzw. in perspektivlose Beschäftigungsverhältnisse entlassen, ohne dass diese Thematik von Mitarbeiter/-innen der Jugendberufshilfe systematisch aufgegriffen und eine Entwicklung hierauf bezogener Konzeptionen als Teil ihres Auftrags begriffen werden würde.

Genau hier setzen neuere konzeptionelle Überlegungen zur Jugendberufshilfe an. Als Ziel von Jugendberufshilfemaßnahmen wird dabei ‚gelingende Lebensbewältigung‘ vorgeschlagen, ein Konzept, das die Bewältigung arbeitsbezogener Aufgaben zwar beinhaltet, sich jedoch nicht auf diese reduziert.

Damit sollen Maßnahmen der Jugendberufshilfe also *auch* auf einen Umgang mit prekären (Erwerbs-)Biographien und phasenweiser Erwerbslosigkeit vorbereiten und gesellschaftliche Teilhabechancen von Jugendlichen *auch* jenseits (stabiler) Erwerbsarbeit eröffnen.

Wichtig ist mir dabei vor dem Hintergrund der bisherigen Überlegungen die Betonung des Wortes *'auch'*: Es geht also nicht darum, in der 'Benachteiligtenförderung' eine Arbeitsmarktorientierung durch eine Orientierung auf ein 'Leben ohne Erwerbsarbeit' zu ersetzen und damit die von Lex beschriebenen, 'unter der Hand' laufenden Selektionsprozesse in der Jugendberufshilfe zu begründen und zu legitimieren. Weder würde dies dem Befund einer gestiegenen Bedeutung von Lohnarbeit in der flexibilisierten Arbeitsgesellschaft entsprechen noch den Bedürfnissen der – mehrheitlich erwerbsarbeitsorientierten – Jugendlichen selbst.

Unter Bezugnahme auf Krafeld (2000 und 2001) können folgende vier Ansatzpunkte für eine solcherart konzipierte Jugendberufshilfe formuliert werden:

- Soziokulturelle Kompetenzen erweitern. Maßnahmen der Jugendberufshilfe sollen soziokulturelle Kompetenzen insgesamt vermitteln und nicht nur solche, die sich auf das (Erwerbs-)Arbeitsvermögen beziehen.

- An Orientierungsmustern, Kompetenzen und Strategien zur Alltagsbewältigung der Jugendlichen ansetzen.

In deutlicher Abgrenzung zu einer Defizitorientierung, die in Maßnahmen der Jugendberufshilfe insgesamt, vor allem aber in solchen zur 'Benachteiligtenförderung', gängig ist, gilt es stattdessen, zunächst einmal wahrzunehmen, auf welche Weise, mit welchen Kompetenzen und Ressourcen die Jugendlichen ihren Alltag bisher bewältigt haben, sowie ihre eigenen Lebensentwürfe ernst zu nehmen (siehe Walther 2000, 372 und 373).

- Soziale Beziehungsgeflechte und soziale Integration der Jugendlichen in ihrem Gemeinwesen verbessern und ausbauen. Im Kern zielt dieser Punkt darauf ab, soziale Integration – wenn sie denn nicht im Rahmen stabiler Erwerbsarbeitsmodelle realisierbar und möglich erscheint – im Kontext sozialräumlicher Bezüge herzustellen. Im Einzelnen bedeutet dies beispielsweise, "Maßnahmen auf bestehende soziale Vernetzungen der Jugendlichen auf(zu)bauen und dort die Entwicklung von Lebensqualität durch die Leistungen der Jugendlichen (zu) fördern (...) – und damit letztlich deren soziale Zugehörigkeit und die ihnen in ihrem Umfeld entgegengebrachte Anerkennung und Wertschätzung" (Krafeld 2001, 24). So sollten beispielsweise die in der Maßnahme hergestellten Produkte und Leistungen unmittelbar der Verbesserung des Lebensumfelds der Jugendlichen zugute kommen, wobei die Jugendlichen an entsprechenden Planungs- und Entscheidungsprozessen beteiligt werden sollen.

- Neue Kooperationsformen zwischen Jugendhilfe und Jugendarbeit entwickeln. Neue Kooperationsformen zwischen Jugendhilfe und Jugendarbeit sollen **eine** integrierte ressortübergreifende ‚Fallbearbeitung‘ ermöglichen, die sich am Jugendlichen, nicht jedoch an den jeweiligen institutionsspezifischen Wahrnehmungs- und Problemlösungsmustern orientiert.

Insgesamt bedeuten diese – hier nur andeutungsweise vorgestellten – Überlegungen, dass der ‚Erfolg‘ eines Jugendberufshilfeprojekts nicht wie bisher ausschließlich an der Integration der Teilnehmenden in den Ausbildungsstellen- oder Arbeitsmarkt festzumachen ist. Vielmehr wäre darüber hinaus beispielsweise zu fragen,

welche subjektive Bedeutung das Projekt für die Teilnehmenden hat, welche Selbstwirksamkeitserfahrungen sie darin gemacht, welche biographischen (und zwar nicht nur berufsbezogenen) Orientierungen sie in diesem Kontext entwickelt und welche sozialen Ressourcen sie für sich erschlossen haben. Um für die weitere Projektentwicklung zu diesen Fragen Erkenntnisse zu gewinnen, ist es demnach erforderlich, geeignete Instrumentarien zur systematischen Evaluation solcher Projekte zu entwickeln.

*Literatur:*

- *Bonß, Wolfgang* (2000): Was wird aus der Erwerbsgesellschaft? In: *Beck, Ulrich* (Hrsg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt/ Main. 327-415
- *Galuske, Michael* (2002): Flexible Sozialpädagogik. Elemente einer Theorie Sozialer Arbeit in der modernen Arbeitsgesellschaft. Weinheim; München
- *Hübner, Rainer /Ulrich, Bernd* (1994): Arbeitslosigkeit als plurale Lebensform. Wider den öffentlichen Katastrophismus. In: Die Neue Gesellschaft. Frankfurter Hefte, 41. Jg., H. 7, 612-617.
- *Lex, Tilly* (1997): Berufswege Jugendlicher zwischen Integration und Ausgrenzung. Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit, Bd. 3. Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellprogramms des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München
- *Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen* (1996 u.1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil I-III. Bonn
- *Krafeld, Franz Josef* (2000): Die überflüssige Jugend der Arbeitsgesellschaft. Eine Herausforderung an die Pädagogik. Opladen
- *Krafeld, Franz Josef* (2001): Lebensweltorientierte Pädagogik in der Jugendberufshilfe. [http://www.bagjaw.de/files/jbg\\_1\\_2001\\_21.pdf](http://www.bagjaw.de/files/jbg_1_2001_21.pdf) (aus dem Internet heruntergeladen am 5.11.2003)
- *Schäfer, Heiner* (1997): Abgedrängt – Der Einfluss des Übergangssystems auf die Marginalisierungsprozesse junger Männer am Arbeitsmarkt. In: Felber, Holm (Hrsg.): Berufliche Chancen für benachteiligte Jugendliche? Orientierungen und Handlungsstrategien. Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit, Bd. 2. Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellprogramms des Bundesministeriums

für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München. 255-354

- *Walther, Andreas* (2000): Spielräume im Übergang in die Arbeit. Junge Erwachsene im Wandel der Arbeitsgesellschaft in Deutschland, Italien und Großbritannien. Weinheim; München

**Jugendberufshilfe und geschlechtsspezifische Berufswahlentscheidungen**

Janet Räubig, Frauenförderwerk Dresden e. V.

In einer Wochenzeitschrift aus dem Jahre 1951 fand ich folgende Einleitung für meinen Vortrag:

"Jahrtausende hindurch haben wir uns an weiblicher Würde und Anmut erfreuen können. Dichter und Musiker haben sich bedichtet und besungen, starke Männer sich sehr willig unterworfen. Heute gibt es Fußballspielerinnen..." Ich ergänze den Satz: ... Chemikerinnen, Kfz- Mechatronikerinnen, Politikerinnen, Tischlerinnen. Was sind nun typisch "weibliche" und "männliche" Berufe?

Begegnen wir der Leiterin einer Einrichtung und ihrem Sekretär, wundern wir uns. Frauen in leitenden Positionen sind so selten nicht mehr, männliche Sekretäre schon eher. Für "Frauen- und Männerberufe" gibt es keine wissenschaftliche Definition, da keine von beiden durchgängig typische Merkmale aufweisen. Sogenannte "Frauenberufe" setzen keine spezielle weiblichen Eigenschaften oder Fähigkeiten im Sinne eines "weiblichen Arbeitsvermögens" voraus.

Im statistischen Bundesamt werden "weibliche" und "männliche" Berufe rein rechnerisch unterschieden. Ob ein Beruf "männlich" oder "weiblich" dominiert ist, bestimmen demnach der Anteil an Frauen oder Männern, die in diesem Beruf arbeiten.

Ich phantasie: Mädchen finden den Beruf der Fachinformatikerin super. Firmen bilden vermehrt Mädchen aus und stellen junge Frauen ein. In ca. 10 Jahren ist dann aus einem Männer dominierten Beruf ein sogenannter "Frauenberuf" geworden. Also bestimmt die Berufswahl der Jugendlichen heute mit, welche Berufe in Zukunft als "männliche" oder "weibliche" Berufe gelten. Die Telekom z. B. wirbt mit "Die Zukunft ist weiblich", um Mädchen für Ausbildungen in der IT- Branche zu gewinnen. Somit stellen auch die Unternehmen Weichen.

Deshalb will unser Projekt "Girls Power-Berufsfindung im Unternehmen" Mittelschülerinnen ab 13 Jahren die Möglichkeit geben, sich in der fremden Welt der Arbeitenden umzuschauen und auszuprobieren. Wir haben im Hinterkopf, das neben den Hitberufen, wie Arzthelferin, Bürokauffrau, Friseurin oder Bankkauffrau, z. B. die IT- Branche zukunftsweisend ist und das Frauen durchaus Spaß und Kompetenzen in technischen und handwerklichen Bereichen entwickeln können. In der Phase der Berufswahlentscheidung geht es darum, den Horizont der Mädchen für die Möglichkeitsvielfalt zu erweitern. In dieser sollen sie ihre Wünsche spezifizieren und ihre Fähigkeiten testen. Dieser Prozess sollte möglichst frei sein von Erwartungen und Befürchtungen. Dann muss ein

Anpassungsprozess stattfinden, in dem das Suchen und Finden eines Ausbildungsplatzes im Vordergrund steht. Diese Phase ist von aktuellen Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen geprägt. Geht man von "Männer- und Frauenberufen" aus, finden am Ende dieses Prozesses Mädchen eine geringere Anzahl von Berufen vor als die Jungs. Obwohl das Ziel der Gleichberechtigung im Bildungssystem verwirklicht ist- Mädchen haben oft sogar die besseren Schulabschlüsse- haben sie nicht automatisch die gleichen Ausbildungs- und Beschäftigungschancen. Einen qualifizierten Berufsschulabschluss erreichen junge Männer ebenso wie junge Frauen zu 90%. Die Wege bis zu diesem Abschluss sind jedoch recht unterschiedlich. Jungen sind in den betrieblichen Ausbildungen überpräsentiert. Sie bekommen damit eine Ausbildungsvergütung und haben die Chance im Lehrbetrieb übernommen zu werden. Mädchen hingegen sind bei den Ausbildungen an den Berufsfachschulen deutlich überpräsentiert. Dort gibt es keine Ausbildungsvergütung. Es muss Schulgeld bezahlt werden.

Unser Ziel ist es nun nicht, die Mädchen z. B. alle in eine betriebliche Ausbildung zu stecken. Wir können diese Problematik deutlich machen und die Vielzahl der Möglichkeiten aufzeigen (der Wirtschaft und den Mädchen). Unser Part ist es, die Mädchen in der Phase der Berufswahl zu begleiten und ihnen Einblicke in die Arbeitswelt zu ermöglichen, die bei der Entscheidung behilflich sein können. Ein Mädchen aus unserem Treff spielte z. B. mit dem Gedanken, Augenoptikerin zu werden. Nach einer sehr anschaulichen Besichtigung bei einem Optiker, waren alle Fragen geklärt. Sie weiß jetzt, dass sie keine Optikerin werden will.

Wir bauen ein Mentorinnennetzwerk auf, um den Mädchen die Möglichkeit zu geben, sich hautnah zu informieren. Die arbeitende Frau vor Ort ist ganz anders in der Lage Auskünfte über einen Beruf zu geben und dass, was einen dort erwartet. Hier geht es nicht nur um fachliche Kompetenzen. Welche sozialen Fähigkeiten braucht Frau, um eventuell gut unter Männern zurecht zu kommen. Hier ist mir z. B. immer wieder begegnet, das Frau in einem "Männerberuf" immer beweisen muss, wie gut sie ist- möglichst besser als die Männer. Auszubildern ist das zum Teil positiv aufgefallen und sie nehmen gern Mädchen, weil diese den Beruf wirklich lernen wollen. Hinter ihrem Entschluss, z. B. Zimmerin zu werden, steht meist eine bewusste Entscheidung. Bei den Jungs sind einige dabei, die keinen anderen Beruf bekommen haben und bei weitem nicht so motiviert sind.

Das gern gebrachte Argument, Frauen seien körperlich nicht so belastbar, deshalb eignen sie sich für eine Reihe von Berufen nicht, haben die Zimmerleute selbst entkräftet. Heutzutage gibt es viele Hilfsmittel und Maschinen. Schwere Sachen werden auch unter Männern von mehreren Leuten gehoben. Mit unserem Ziel, Mädchen in der Phase der Berufsorientierung mit Kontakten zur Arbeitswelt zu unterstützen, verstehen wir uns als praktische Ergänzung zur Berufsberatung des Arbeitsamtes und der Berufsorientierung in der Schule.

Die Schülerinnen sind Probierende, lernende. Fachleute sind sie frühestens nach einer Ausbildung. In dieser unsicheren Phase, in der sie erst herausfinden, was sie gut können, wo Interessen und Neigungen liegen, brauchen sie Raum, um sich zu testen. Es muss auch etwas schief gehen dürfen, ohne das darüber gelacht und gespöttelt wird. Mit dem Gefühl, etwas geschafft zu haben, wächst das Selbstbewusstsein und es ist leichter damit in die Welt zu gehen.

In einer Ferienaktion haben wir ein Holzregal gebaut. Bei einem Mädchen hatte ich arge Bedenken, ob die Finger heil bleiben. Das Regal habe ich nicht fertig werden sehen. Sie hat mich- vielleicht aber noch mehr sich selbst- überrascht. Am Ende hat sie ein Regal mit nach Hause genommen. Sicher wird sie keine Tischlerin werden. Dennoch bleibt die Erfahrung, ich habe etwas fertig bekommen, was erst unmöglich erschien. Mit Jungen daneben, wage ich die These aufzustellen, hätte sie es nicht alleine fertig gebracht.

Vielleicht wäre sie bespöttelt worden und sie hätte alles in die Ecke geworfen. Damit könnten sich Vorurteile, das Frauen und Technik bzw. Handwerk nicht zusammenpassen, festigen. Oder die Jungen hätten ihr die Arbeit aus der Hand genommen, was zum selben Effekt führen würde.

Vergleichbar ist die Aussage einer Mutter, als wir im Sommer die Möglichkeit anboten, Module des Europäischen Computerführerscheins zu erwerben. "Meine Tochter braucht die Chance, sich am Computer auszuprobieren, ohne das die Jungs ihrer Klasse alles besser wissen." Bei uns sollen die Mädchen einen geschützten Raum haben, um neue Erfahrungen zu machen, sich auszuprobieren und möglichst viele reale Inputs aus der Arbeitswelt mitzunehmen.

Aus unserer Sicht ist die Berufsorientierung für Mädchen genauso wichtig wie für Jungen. Wir haben uns der Geschlechtsspezifität der Mädchen zugewandt. Diese ist nicht 1:1 auf die Jungen zu übertragen. Z. B. vermute ich, dass Jungen auch mit Mädchen am Computer gut zurechtkommen. Beenden möchte ich meinen Vortrag mit der Frage, was brauchen

Jungen in der Phase der Berufsorientierung und wie könnte das umgesetzt werden?

*Literatur:*

ISA Förderung der Mädchenarbeit: betrifft Mädchen, 2/03, Beltz-Votum.

## **”Macht es Sinn, ”Mädchen in Männerberufe” zu drängen?**

Sabine Grimm, LAG Mädchen und junge Frauen in Sachsen e. V.

Ich wurde gebeten, als Vertreterin der LAG Mädchen und junge Frauen zur o. g. Frage Stellung zu nehmen. Dies tue ich sehr gern. Hintergrund meiner Ausführungen bildet einerseits unser Anliegen, die Lebenslagen und Interessen von Mädchen und jungen Frauen in Entscheidungsprozesse und die Gestaltung von Unterstützungsangeboten einzubeziehen. Andererseits spreche ich auf Grundlage meiner Erfahrungen in der Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen: ich war 7 Jahre in den Bereichen Freizeit- und Bildungsarbeit, Beratung und Erzieherische Hilfen im Mädchenhaus WALBURKA in Dresden tätig und dort täglich mit den Interessen und Nöten junger Frauen hinsichtlich ihrer Berufswahlentscheidung konfrontiert. Gemeinsam mit Kolleginnen konzipierte ich Angebote zur Berufsorientierung und Lebensplanung für Mädchen und führte sie im Rahmen der Freizeitarbeit auch durch.

Als Bildungsreferentin der LAG arbeite ich heute vorrangig in der Fachgruppe ”Berufliche Integration” mit Fachfrauen von Mädchenprojekten und Bildungsträgern zum Thema Berufsorientierung zusammen.

Ich werde mich in meinem Vortrag mit dem Slogan ”Mädchen in Männerberufe” kritisch auseinandersetzen, das Berufswahlverhalten von jungen Frauen hinsichtlich der Motive und Bedingungen näher beleuchten und daraus folgend Ableitungen für eine geschlechtsspezifische Berufsorientierung mit Mädchen bzw. jungen Frauen treffen.

### **Zur Situation**

Der Frage, ob es Sinn macht, Mädchen auf Männerberufe hin zu orientieren, begegne ich im Rahmen meiner Tätigkeit immer wieder. Und dies nicht nur von Seiten eingeschworener Mädchenarbeits- oder Gleichberechtigungsskeptiker/-innen; auch Pädagoginnen, die seit Jahren engagiert mit Schülerinnen zum Themenkreis Berufsorientierung/ Lebensplanung arbeiten, stehen immer wieder vor der Frage, woran sie ihre Erfolge messen können. Seit Jahren verändert sich das Berufswahlverhalten von jungen Frauen und Männern kaum: Trotz neuer Berufe, dem Wegfall bzw. der Neustrukturierung ganzer Branchen, werden die Hitlisten immer noch von den ”altbewährten” (!) Berufen

Bürokauffrau, Verkäuferin, Hotelfachfrau, Friseurin, Arzthelferin und Bankkauffrau bei den jungen Frauen und Kraftfahrzeugmechaniker, Koch, Zerspanungsmechaniker, Tischler, Maler und Lackierer bei den jungen Männern angeführt. In den letzten Jahren sind die Berufe Mediengestalterin bzw. Mechatroniker und Fachinformatiker dazugekommen, doch ansonsten blieb alles beim alten. Dieses Bild zeigt sich in unterschiedlichsten Arbeitsamtsbereichen, quer durch die gesamte Bundesrepublik.

Hinsichtlich der Bemühungen, Mädchen und jungen Frauen technische Berufe schmackhaft zu machen, stellt sich die Frage:

Sollten wir nicht ”anerkennen was ist”, die Interessen und Bedürfnisse ernst nehmen, statt ständig zu versuchen, ihnen gegen ihren Willen ein fremdbestimmtes Glücksverständnis aufzubrummen?

Warum Mädchen in Männerberufe drängen? Warum Programme mit viel Kraft und Geld immer wieder neu anschieben, wenn sie zudem so wenig Erfolg zeigen?

Ich halte eine solche Argumentation allerdings für eine Falle, die von falschen Prämissen ausgeht und – folgte man ihr – kaum dazu beitragen dürfte, die Ziele beruflicher Orientierung zu verwirklichen. So schließt sie einerseits von der Berufswahlentscheidung junger Frauen auf deren Bedürfnisse und Interessen. Dabei werden sowohl sozialpsychologische als auch strukturelle Faktoren der Berufswahl ausgeblendet.

Andererseits ignoriert sie die Folgen der Berufswahlentscheidung für das weitere Leben der jungen Frau. Und diese Folgen sind erheblich hinsichtlich der Verfügbarkeit materieller Ressourcen, der Arbeitsplatzsicherheit und der Möglichkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln und auch entsprechend der eigenen Kompetenzen und Interessen gestaltend aktiv zu werden. Anliegen beruflicher Orientierung muss es aber sein, Unterstützung bei der Wahl eines ”Berufes mit Zukunft” zu geben: Er muss eine absehbare Chance bieten, das eigene Leben (und das der Kinder) finanziell abzusichern. Er soll die eigenen Kompetenzen nutzen und deren Weiterentwicklung zulassen. Und - die Berufswahlentscheidung sollte auch in einem Mindestmaß mit den persönlichen Neigungen einhergehen. Dies schließt notwendigerweise eine kritische Auseinandersetzung mit den Gegebenheiten und Anforderungen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt auf der einen und den persönlichen Voraussetzungen auf der anderen Seite ein. ”Drängen” darf

Berufsorientierung in keinem Fall, aber mit den Realitäten muss sie bekannt machen. Betrachten wir den genannten Kriterien gegenüber die Hitberufe junger Frauen, müssen wir feststellen, dass sich die meisten durch folgende Merkmale auszeichnen:

- Geringe Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten (Zuverdienstberufe) und:
- Hohe Arbeitslosenquote: Gerade bei Berufen wie Bürokauffrau (Nr. 1!) oder Floristin besteht ein deutliches Missverhältnis zwischen abgeschlossenen Lehrverträgen und ausgebildeten Fachkräften auf der einen und der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt auf der anderen Seite. Anmerken möchte ich hier, dass dieses Missverhältnis nicht (erst) durch die Berufswahlentscheidung der jungen Frauen entsteht - Viele unterschreiben Lehrverträge auch in ungewünschten Berufen, um überhaupt eine Ausbildungsstelle zu erhalten. Es besteht vielmehr bereits im Angebot: Alljährlich werden schulische Ausbildungen zusätzlich zu den betrieblichen (welche mit Abstand von jungen Männern dominiert werden) initiiert, und sehr oft auch in diesen Berufen, deren Zukunftschancen (s. o.) schon bei Ausbildungsbeginn als minimal eingeschätzt werden müssen.

Zum Einfluss "typisch weiblicher Interessen" auf die Berufswahl möchte ich folgendes zu bedenken geben:

Dass viele Mädchen sich für die Arbeit mit Menschen, Tieren, für organisatorische oder gestalterische Tätigkeiten interessieren (und Jungen öfters für Technik und "Tüfteln"), ist ein Gemeinplatz und findet im pädagogischen Alltag immer wieder Bestätigung – wobei die vielen "Ausnahmen" zu selten gesehen, akzeptiert oder gar gefördert werden.

Dass Interessen, Berufswünsche und Berufswahlentscheidung eine wichtige Funktion im Prozess der Zuordnung zum eigenen und der Abgrenzung vom anderen Geschlecht haben und aktiv gestaltet werden, ist ebenfalls bekannt.

Doch von den anfangs oft hochfliegenden Träumen (Stewardess, Polizistin, Lehrerin, Tierpflegerin, ... ) bleibt am Ende oft sehr wenig. Welchen Einfluss haben Interessen auf die Berufswahlentscheidung wirklich?

Ich möchte Ihre Aufmerksamkeit auf die Ergebnisse einer Studie des Landesarbeitsamtes Hessen aus dem Jahr 2001 lenken. Dort wurden die Interessen von

Mädchen und jungen Frauen explizit erfragt und den Berufswahlentscheidungen gegenübergestellt:

"Während die 12 – 14-jährigen noch Mode, Schönheit und Körperpflege als ihr Hauptinteresse angeben, hat sich das bei den 15 –17-jährigen hin zu Gestaltung, Design und anderen künstlerischen Tätigkeiten verschoben. Nur wenige der jungen Frauen möchten mit Verwaltung oder Büroarbeit zu tun haben, aber die Hitliste der ausgewählten Ausbildungsberufe wird seit Jahren von der Bürokauffrau angeführt."

Wie ist das möglich und welches sind dann die relevanten Einflussfaktoren?

Neben dem immer noch gegenüber jungen Männern eingeschränkten

Ausbildungsplatzangebot für junge Frauen in handwerklichen oder technischen Berufen (Bereitschaft von Unternehmen, junge Frauen in bestehenden Berufen auszubilden) scheint ein geschlechtsabhängiges "Realitätsprinzip" wirksam zu werden: Dies beinhaltet

Vorstellungen darüber, was angemessen, machbar, nicht zu hoch gegriffen ist für junge Frauen (und potentielle Mütter), welche Berufe die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben gewährleisten und welche ein mit der Rolle der Mutter und Gattin nicht zu vereinbarendes Engagement, sei es zeitlich, sei es hinsichtlich der Kontinuität oder der beruflichen Weiterqualifizierung erfordern. Impliziert werden dabei selbstverständlich auch Vorstellungen darüber, welcher Grad an beruflicher Entwicklung und aktiver Teilhabe an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen als ausreichend gelten kann. Für die jungen Frauen hat dies meist eine Selbstbeschränkung im Sinne tradierter Vorstellungen des weiblichen Platzes in der Arbeitswelt zur Folge. Dann wird trotz großer Pläne und Träume auf "Altbewährtes" zurückgegriffen, auf Berufe, die bekannt sind (9 von 10 Hitberufen seit Jahrzehnten als solche im Rennen), auf Berufe, die eine scheinbar sichere Bank bieten. Dass diese nicht so sicher ist habe ich bereits ausgeführt.

Zum Abschluss möchte ich auf das Potenzial der relativ jungen IT- Berufe für junge Frauen hinweisen. Sie gelten als zukunftssträftig und chancenreich in Bezug auf berufliche Entwicklung und leistungsgerechte Vergütung. Sie bieten zudem eine abwechslungsreiche Tätigkeit, erfordern Kreativität, oft Organisationsfähigkeiten (Projektentwicklung) und Kommunikation mit anderen Menschen. Allerdings beträgt der Anteil der jungen Frauen unter den Auszubildenden bei Berufen, welche die technische Komponente innerhalb der Berufsbezeichnung betonen (Informationselektroniker/-in, Technische

Informatiker/-in), nur etwa 3% gegenüber bis zu 30% bei den anderen Berufen (Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Informatikkauffrau). Hier zeigt sich – bei vorhandenen Chancen – einerseits die Notwendigkeit einer frühzeitigen Orientierung im Sinne von Kennenlernen der Berufsfelder und "Erlaubnis" zur aktiven Technikaneignung. Interessen sind nicht angeboren, sie können in Elternhaus, Kindergarten, Schule, Jugendarbeit gefördert oder eben auch behindert werden.

Andererseits, um zur "Akzeptanz dessen, was ist" zurückzukommen: Wenn es so ist, dass Mädchen eher "abwinken", sobald es technisch wird, sie in Physik, Mathematik oder Informatik eher abschalten als Jungen, so muss gefragt werden, was Schule dafür tut bzw. tun kann, bei der Vermittlung von Lehrinhalten wirkungsvoller an den Interessen der Lernenden anzuknüpfen, ganz im Sinne moderner und ganzheitlicher Pädagogik. Die Dortmunder Expertise weist in diesem Zusammenhang ausdrücklich sowohl auf Rollenbilder als auch auf Potenziale bei der Gestaltung von Unterricht, insbesondere des Informatikunterrichtes hin: "Wir gehen ... davon aus, dass nicht die Motivlage der jungen Mädchen das eigentliche "Problem" ist. Vielmehr scheint uns nicht richtig vermittelt zu werden, dass die Arbeit mit dem Computer heute nicht mehr den ausschließlich mathematisch-technischen Charakter hat, den Mädchen häufig noch unterstellen. ... Es geht mehr und mehr um Computertätigkeiten, die kreative und kommunikative Bestandteile beinhalten." Mit der Förderung von Interessen ist es allerdings noch nicht getan. Gerade die Tätigkeit in den IT- Berufen erfordert eine ständige Weiterqualifizierung und Kontinuität des beruflichen Engagements. Für viele junge Frauen ist jedoch die "Familienphase" schon fest eingeplant. Trotz prinzipieller und vehementer Ansprüche an Gleichberechtigung in einer potentiellen Partnerschaft sehen sie sich dann doch als hauptverantwortlich für die Betreuung der Kinder. Demgegenüber ist für junge Männer die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Vaterschaft im Hinblick auf die Berufswahlentscheidung auch im Zeitalter der "neuen Männer" nur selten ein Thema.

Die Frage, ob es sinnvoll sei, Mädchen weiterhin auf Männerberufe hin zu orientieren, halte ich aus den genannten Gründen an sich für falsch. Bis auf ganz wenige Berufe (z. B. im Bergbau), können die meisten prinzipiell sowohl von Frauen als auch Männern gleichermaßen ausgeführt werden. Eine Aufrechterhaltung der traditionellen Teilung in Frauen- bzw. Männerberufe, wirkt systemerhaltend in Bezug auf die

Arbeitsteilung in den Familien, auf die Verantwortlichkeiten hinsichtlich der Sorge um Kinder und pflegebedürftige Familienangehörige, auf die Verfügung über materielle Ressourcen und die aktive Gestaltung unternehmerischer Prozesse (Voraussetzung: Verantwortliche Position mit Entscheidungs-/Durchsetzungskompetenz). Ziel beruflicher Orientierung muss es sein, für junge Menschen beiderlei Geschlechts hier Chancengleichheit zu ermöglichen.

### **Thesen zur Berufsorientierung mit Mädchen und jungen Frauen**

Berufsorientierung muss die Einflussfaktoren und "Klippen" des Berufswahlprozesses Frauen geschlechtsspezifisch reflektieren und thematisieren:

- Interessen
- Bewusste Entscheidungskriterien, wie Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit, Sicherheit, Karrierechancen, Herausforderung, Verdienstmöglichkeiten
- Einfluss von geschlechtsabhängigen Eigenschafts- Kompetenz-, Bedürfnis- und Statuszuschreibungen

Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen muss auf eine Erweiterung des Berufswahlhorizontes in Richtung zukunftssträchtige, chancenreiche, den Neigungen hinreichend entsprechende Berufe mit adäquaten Verdienstmöglichkeiten und Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung hinwirken.

Sie muss die Lebenspläne der Mädchen und jungen Frauen einbeziehen (persönliche Ziele und Lebensperspektiven, Vereinbarkeit als Thema für Mädchen und Jungen, Interessen, persönliche Prioritäten, Funktion des Berufes im eigenen Leben, Partnerschaft) und "Erlaubnis" und "alltägliche" Ermöglichung zum Ausprobieren bzw. Ausüben ungewohnter – auch "geschlechtsuntypischer" - Tätigkeiten und Interessen geben

Einen wichtigen Beitrag leisten hier Mädchenprojekte sowohl mittels gezielter Berufsorientierungsveranstaltungen für Schülerinnen mit den Themenschwerpunkten:

- Lebensplanung
- Interessen und Kompetenzen
- Kennen lernen verschiedener Berufsfelder und Gespräche mit entsprechenden Fachfrauen
- als auch

- innerhalb der Freizeitarbeit (Holzwerkstätten, PC-Angebote etc.) für Mädchen, welche eine "alltägliche" Beschäftigung mit noch oft als männlich deklarierten Tätigkeiten ohne die Gefahr männlicher Bewertung (oder Selbstbeobachtung/-beschränkung im Hinblick auf Jungen und Männer) ermöglicht
- innerhalb von Beratung und Begleitung (Erzieherische Hilfen nach § 27 ff. KJHG) .

## Qualitätsentwicklung in der Jugendberufshilfe, aber wie?

### Lassen sich individuelle Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen mit vorgefertigten

### Maßnahmekonzepten verbinden?

Andreas Oehme/ Thomas Kreher, Iris e. V., Dresden

Die Beantwortung dieser Frage erfordert zunächst zwei Vorbemerkungen: Zum Ersten ist mir nicht klar genug, was wir unter dem Begriff "vorgefertigte Maßnahmekonzepte" verstehen könnten. Die entscheidende Frage scheint mir zu sein, was sich dahinter in der jeweiligen Praxis verbirgt. Dabei gibt es heute (nach wie vor) große Unterschiede in der Maßnahmelandschaft insgesamt, was z. B. die Spielräume für Mitarbeiter wie für junge Erwachsene betrifft, ihre eigenen Interessen und Fähigkeiten einzubringen. Das hängt einerseits von der Verschiedenheit der Maßnahmekonzepte zusammen, andererseits gibt es eben sehr unterschiedliche Weisen, Konzepte praktisch umzusetzen. Zum Zweiten sollte man "individuelle Interessen und Fähigkeiten" nicht einfach als "Freizeitinteressen" oder als "Jugendinteressen" verstehen, die es irgendwie in die Maßnahmen einzubinden gilt, damit die Jugendlichen auch Spaß beim Arbeiten und Lernen haben. Es geht hier vielmehr um Interessen für eine (berufliche) Tätigkeit, denn die jungen Erwachsenen suchen nach einem Zugang zu Arbeit und Beschäftigung, die für sie, d. h. in ihrem Lebenskontext Sinn macht. Das sind die wohl entscheidenden Fragen, vor denen die jungen Erwachsenen derzeit stehen, und in diesem Sinne müssen wir sie ernst nehmen. Hier wäre es die Aufgabe der Beschäftigungshilfen, die individuellen Fähigkeiten und Interessen aufzunehmen und den jungen Erwachsenen – durch eigene Lern- und Bildungsprozesse wie durch die Suche nach realen Möglichkeiten,

überhaupt arbeiten zu können – einen *konkreten, wirklichen* Zugang zu Arbeit und Beschäftigung zu erschließen. Ich spreche deshalb so betont von einem konkreten und wirklichen Zugang, weil man heute üblicherweise von "Chancen auf dem Arbeitsmarkt" redet und damit meint, dass die Chance schon der Zugang wäre. Das ist jedoch ein Trugschluss: Die Chancen sind heute für einen Jugendlichen meistens so unreal, dass er *in Wirklichkeit* oft doch keine Stelle bekommt.

Aus dieser Sicht beantworte ich die gestellte Frage mit einem Ja und mit einem Nein. Das Nein bezieht sich vor allem auf die gegenwärtige Praxis insgesamt und soll an folgenden drei Punkten verdeutlicht werden.

1. Maßnahmen sind mehr denn je auf eine Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt ausgerichtet. Der steht aber immer mehr wie ein verschlossener Monolith der JBH gegenüber und braucht ihr Klientel gar nicht. Die ganze Philosophie der Beschäftigungsförderung richtet sich damit auf ein Ziel, dass im Großen und Ganzen unrealistisch ist, im Osten ohnehin und im Westen inzwischen auch. An dieser Feststellung ändert auch die Tatsache nichts, dass die Industrie ab und zu einige Lehrstellen nicht besetzen kann oder einige freie Stellen existieren. Auf dem ersten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt werden natürlich "die Besten" (weil die am effektivsten arbeiten) gesucht, und immer häufiger verlangt man nach Menschen, die es in dieser Form offensichtlich gar nicht gibt. In diesem Ausleseprozess bleiben natürlich bestimmte Leute "übrig", die heute hauptsächlich als defizitär betrachtet und stigmatisiert werden. Anstatt von dem offensichtlichen Problem auszugehen, dass es heute für sehr viele Leute keine Beschäftigung gibt und nach anderen Formen von Arbeit und Beschäftigung zu suchen, macht man das Problem beim einzelnen Jugendlichen fest und "bearbeitet" ihn mit verschiedensten "Maßnahmen", um ihn "fit für den Arbeitsmarkt" zu machen.

2. Die Regelungen, nach denen die Gelder in diesem Bereich verteilt werden, verringern die Spielräume für Träger und junge Erwachsene selbst immer mehr. Wir beobachten, dass es immer schwieriger wird, überhaupt noch den Interessen der jungen Erwachsenen in den Maßnahmen Raum zu geben bzw. ihnen nachzugehen.

3. Die Träger werden gegeneinander in verschärfte Konkurrenz gestellt, in der sie hauptsächlich ums eigene Überleben kämpfen müssen. Sie sind immer mehr dazu gezwungen, sich als Institution zu stabilisieren: Sie müssen sich finanziell und als Unternehmen behaupten, konkurrenzfähig und

am Bildungsmarkt bleiben. Die geschäftlichen Fragen bestimmen oft – zwangsläufig – den Alltag, während zunehmend die Interessen und Fähigkeiten der jungen Erwachsenen in den Hintergrund treten.

Allein diese wenigen Punkte sollen genügen, um die gestellte Frage mit nein zu beantworten: Die jungen Erwachsenen in der JBH stehen in ihrer Lebenssituation vor der schwierigen Frage, wie sie einen Zugang zu Beschäftigung finden können. Die gegenwärtigen Strukturen in der gesamten Beschäftigungsförderung verhindern aber eher, dass diese Aufgabe wahrgenommen wird und in diesem Sinne (nämlich im Sinne der Jugendlichen) gearbeitet wird.

Trotzdem muss man dem Nein – wenn auch ein eingeschränktes – Ja gegenüberstellen, das sich auf die Möglichkeiten für die Zukunft bezieht: Mit der gegenwärtigen Situation kann man nicht zufrieden sein, und wir dürfen sie nicht als Tatsache hinnehmen, an der sich nichts ändern ließe. Es wäre auch unverantwortlich, auf die große Konjunktur oder den demografischen Knick oder die plötzliche Einsicht von Politikern auf Landes- oder Bundesebene zu warten. Das alles interessiert – berechtigterweise – die Jugendlichen nicht. Es gilt also, aus der gegenwärtigen Situation heraus etwas besser zu machen bzw., vorsichtiger gesagt, zu versuchen, etwas besser zu machen. Aufgabe aller Beteiligten in diesem Bereich wäre meiner Meinung nach, *aus den Erfahrungen in der täglichen Arbeit heraus* eine Perspektive zu entwickeln, wie die Praxis in Zukunft aussehen sollte. Wir müssen versuchen, mit Leuten auf allen Ebenen (Verwaltung, Politik, Praxis, Jugendliche, Wissenschaft) zusammen andere Vorstellungen, andere Angebote und Konzepte zu entwickeln, die eher geeignet sind, die Interessen der jungen Erwachsenen, ihre Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten ernst zu nehmen und das Ausbildungs- und Beschäftigungsproblem insgesamt zu bewältigen. Diese "große" Aufgabe muss im Kleinen anfangen: Der gegenwärtige Druck darf nicht dazu führen, dass alle Akteure im Feld gegeneinander arbeiten. Wir müssen auf der lokalen Ebene und bei den ganz konkreten Problemen, vor denen die Mitarbeiter in den Maßnahmen, die jungen Erwachsenen und die Leute aus der Verwaltung stehen, anfangen. Es wird allerdings kaum zu einem produktiven Prozess kommen, wenn dabei wieder alle Beteiligten zuerst *ihre institutionellen* Interessen verteidigen. Wir müssen die anstehenden Aufgaben, vor denen jeder auf seine Weise (in seiner Arbeit) steht, wieder von dem Interesse der Jugendlichen her sehen und

an der Frage arbeiten, wie sie Zugang zu Arbeit erhalten könnten. Es gilt, über die Fronten der verschiedenen Institutionen hinaus Koalitionen von interessierten Leuten zu bilden, im Verbund mit Allen (und wohlgermerkt mit der gleichberechtigten Beteiligung der jungen Erwachsenen) neue Wege zu gehen und anders zu denken als wir es bisher getan haben.

Vielleicht kommt man dann auch zu der Erkenntnis, dass Veranstaltungen mit dem völlig abstrakten Ziel der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt für keine der Beteiligten viel bringen. Vielleicht sehen wir dann, dass wir die jungen Erwachsenen vielmehr als bisher anregen müssen, aus ihrer eigenen Welt und aus ihren eigenen Interessen heraus selbst etwas zu entwickeln, das sie wieder als sinnvolle Tätigkeiten empfinden können. Dazu müssen wir ihnen auch wieder Möglichkeiten schaffen, sich einzubringen und Dinge, die für sie relevant sind, zu entscheiden. Und wenn sie das nicht können, dann müssen wir ihnen dabei Unterstützung geben, das zu sagen, was *ihnen* auf den Nägeln brennt.

Vor allem aber müssen wir davon loskommen, die ganze Ausbildungs- und Beschäftigungsfrage als ein individuelles Problem der Jugendlichen zu betrachten. Wir müssen in Zukunft statt *an* den einzelnen Jugendlichen vielmehr *mit* ihnen an der gesellschaftlichen Struktur arbeiten, die so vielen Menschen eine für sie sinnvolle Beschäftigung verwehrt. Wir müssen viel mehr danach fragen, welche *gesellschaftlichen Umstände* dazu führen, dass die Jugendlichen so lustlos sind, dass wir so viele "Defizite" an ihnen feststellen können und dass sie letztendlich keine Arbeit finden. Vielleicht gewinnen wir aus diesem Blickwinkel eine ganz andere Idee davon, worin die heutige Aufgabe der JBH besteht, und vielleicht kann dann jeder Akteur im Feld neu überlegen, was er zur Lösung dieser Aufgabe beitragen kann.

## **Lassen sich individuelle Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen mit vorgefertigten**

### **Maßnahmekonzepten verbinden?**

Uta Poll, Frauenförderwerk Dresden e. V.

#### **Das "Freiwillig Soziale Trainingsjahr" (FSTJ)**

Das Bundesmodellprojekt "Freiwilliges Soziales Trainingsjahr" ist ein Teil des Programms "Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten", mit dem Ziel, die Situation von Jugendlichen in Stadtteilen mit besonderem Erneuerungsbedarf zu verbessern. Es richtet sich an Jugendliche, die aufgrund ihrer Voraussetzungen und Erwartungen von vorhandenen Fördermaßnahmen nicht erreicht werden.

Teilnehmerinnen sind Schul-, Maßnahmen- und Ausbildungsabbrecherinnen, junge Mütter und Jugendliche ausländischer Herkunft. Das FSTJ ist ein freiwilliges Jugendhilfeangebot, das den Jugendlichen fehlende soziale und berufliche Schlüsselqualifikationen vermittelt und den Einstieg in Qualifizierung und Beruf ermöglicht. Durch passgerechte, individuelle Förderplanung auf partnerschaftlicher Basis zwischen Klientin und Mitarbeiter erhalten die jungen Frauen sozialpädagogische Unterstützungsangebote. Die konsequente Umsetzung des Kompetenzansatzes fördert die Stärkung des Selbstbewusstseins, die Entwicklung sozialer Kompetenzen, die Motivation und das Engagement für die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit. Berufliche Fertigkeiten werden in den Betriebspraktika auf dem ersten Arbeitsmarkt und in den eigenen Werkstätten erworben. Projekte im Stadtteil und die Realisierung eines Theaterprojektes fördern die soziale

Integration der Teilnehmerinnen und dienen der institutionellen Vernetzung. Qualifizierungsbausteine werden individuell und bedarfsgerecht angeboten. Das FSTJ ist eine Maßnahme, die sehr stark auf individuelle Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen eingeht. Es ist in dieser Form in Dresden einmalig.

Der Erfolg der Maßnahme wird garantiert durch:

- keine zeitliche, inhaltliche und örtliche Festlegung von Praktika;
- Praktika werden grundsätzlich auf dem 1. Arbeitsmarkt durchgeführt;
- Werkstattarbeit im Projekthaus spielt eine untergeordnete Rolle
- Eintritt in das Projekt beruht auf Freiwilligkeit und fördert dadurch die Motivation von vornherein;
- keine Sanktionen bei Ablehnung durch die Jugendlichen
- Freizeitangebote und das Theaterprojekt fördern Motivation und Freude am Leben, Lernen und Arbeiten und tragen zur Persönlichkeitsentwicklung bei;
- Möglichkeit der individuellen Arbeit mit Jugendlichen durch entsprechenden Personalschlüssel gestattet die Berücksichtigung individueller Interessen und Fähigkeiten

Eine Fortführung des Projekts nach Ende der Modellzeit (September 2004) ist noch in Frage gestellt.

#### **Forderungen an Träger der öffentlichen Jugendhilfe und Behörden**

"Vorgefertigte" Maßnahmekonzepte können kaum die Individualität der Jugendlichen berücksichtigen, deshalb

- Freiräume innerhalb einer Maßnahme lassen, insbesondere bei Qualifizierung und Praktika
- Vertrauen in die Arbeit der Beschäftigungsträger setzen, neue Ideen und Änderungen auch innerhalb einer laufenden Maßnahme zulassen
- mehr Anerkennung und Förderung sozialpädagogischer Arbeit
- Kriterien des Erfolgs nicht nur an Vermittlungsraten messen
- Verbesserung der Zusammenarbeit mit Beschäftigungsträgern
- vergleichbare Beantragungs- und Abrechnungsmodalitäten bei Kofinanzierungen anstreben
- Die z. T. praktizierten Leistungsvereinbarungen des Jugendamtes lassen sich nicht mit der

Förderung individueller Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen verbinden.

### **Forderungen an freie Träger der Jugendhilfe**

- hohe Transparenz und Dokumentation der Arbeit sowie Zusammenarbeit mit Ämtern ist bei "nicht vorgefertigten" Maßnahmekonzepten unbedingt notwendig
- enge Zusammenarbeit mit Ämtern ist für den Erfolg des Projektes erforderlich
- Qualifizierungsbereitschaft und ein hohes Engagement der Mitarbeiter ist Voraussetzung für sich innerhalb der Laufzeit entwickelnde Projekte
- Wegkommen vom Konkurrenzdenken, Zusammenarbeit mit anderen freien Trägern im Sinne der Jugendlichen

### **Lassen sich individuelle Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen mit vorgefertigten Maßnahmekonzepten verbinden?**

Holger Markus, Kundenbereichsleiter 2, Arbeitsamt Dresden

### **Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt**

Oberstes Ziel der Bundesanstalt für Arbeit ist es, Jugendlichen alles Erforderliche an Hilfestellung zum Einstieg in das Berufsleben zu geben, insbesondere dazu beizutragen, dass sie einen Berufsabschluss erwerben können.

### **Zahlen Berichtsjahr 2002/2003**

Mit 17.737 gab es im Berichtsjahr 2002/ 2003 2,3% mehr Ratsuchende, aber mit 5.936 Bewerbern 7,4% weniger als im vorangegangenen Jahr.

Die gemeldeten Ausbildungsstellen (4.519) sind im Vergleich zum Vorjahr weiter rückläufig (5,6% oder 270 weniger).

Während bei betrieblichen Lehrstellen ein Rückgang um 5% zu verzeichnen ist, sind die außerbetrieblichen Ausbildungsstellen um ca. 100 auf 1.146 gesunken.

Im Anschluss an diese Zahlen ist auf die demografische Entwicklung in Deutschland zu schauen. Ab 2005 wird die Anzahl der Menschen, die in Rente gehen zunehmen, gleichzeitig stehen weniger junge Menschen dem Ausbildungs- und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Im Jahre 2001 waren im Arbeitsamt Dresden ca. 7.400 Bewerber um Ausbildungsstellen gemeldet. Beginnend ab dem Jahr 2005 wird

sich die jährliche Bewerbernachfrage deutlich verringern. Es ist davon auszugehen, dass weniger als 4.000 Jugendliche dem Ausbildungsstellenmarkt zur Verfügung stehen werden. Dies wird dann zu einer Bedarfsnachfrage vor allem kleiner und mittelständischer Betriebe nach ausbildungsreifen jungen Menschen führen.

### **Maßnahmeförderungen**

Die Bundesanstalt für Arbeit (BA) beteiligt sich wie jedes Jahr mit hohen Beträgen an der Förderung benachteiligter Jugendlicher. Um die Summe der Aufwendungen zu verdeutlichen: im Jahr 2001 hat die BA insgesamt 582 Mio. Euro für berufsvorbereitende Maßnahmen ausgegeben, die Jugendämter Deutschlands haben 2000 (Vergleichszahlen für 2001 lagen nicht vor) für Maßnahmen nach § 13 SGB VIII insgesamt 141 Mio. Euro aufgewendet (*Quelle: Bundestagsdrucksache vom 26.7.2002*).

Arbeitsgrundlage der Förderung der Arbeitsämter ist das SGB III (Arbeitsförderungsrecht).

Bezüglich der Auswahl von Leistungen der Arbeitsförderung wird im § 31 Sozialgesetzbuch III darauf abgestellt, dass

- die für den Einzelfall am besten geeignete Leistung oder Leistungskombination gewählt wird und
- dass vorrangig die Fähigkeiten der zu fördernden Person (Eignung, Neigung, Leistungsfähigkeit) und
- die Erfolgsaussichten einer Eingliederung in Beschäftigung zugrunde zu legen sind.

Nicht zuletzt ist bei der Auswahl der Förderinstrumente auf den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu achten. Ein Grundsatz, den in der heutigen Zeit aufgrund der knappen Kassen alle öffentlich-rechtlichen Dienstleister zu beachten haben.

Gesprochen wird auf dem Forum vor allem über benachteiligte Jugendliche, das sind junge Menschen, die noch nicht ausbildungsreif sind, Unterstützung im sozialen Bereich und/oder Hilfestellung beim Lernen benötigen sowie junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Diese Jugendlichen erhielten bislang vom Arbeitsamt Hilfe insbesondere durch eine berufsvorbereitende Maßnahme. Sie sind ein wichtiges Qualifizierungsinstrument, um Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Zugang zum Beschäftigungsmarkt zu eröffnen. Die Zunahme der Bedeutung

berufsvorbereitender Maßnahmen verdeutlicht die Erweiterung des BBiG um die Berufsvorbereitung in § 50.

Bislang richtete neben der Kultusbehörde des Freistaates (BVJ und BGJ) das Arbeitsamt berufsvorbereitende Maßnahmen zielgruppenorientiert ein. Eine Berufsorientierung erfolgte, jedoch nicht in der gewünschten Spannweite. Eine persönliche Eignungsfeststellung erfolgte über den Ärztlichen und Psychologischen Dienst des Amtes sowie durch den Berufsberater. Eine Feststellung der Kompetenzen des Einzelnen, einschließlich der sozialen Kompetenz, war so nicht umfänglich möglich.

Erstes Fazit:

Die Zahl derjenigen Jugendlichen, die Hilfe brauchen, stieg kontinuierlich an. Über die Ursachen hierfür möchte ich nicht referieren. Fest steht, dass Arbeitsamt, Jugendamt und alle anderen Beteiligten viel Mühe, Kraft und erhebliche finanzielle Mittel aufwenden, um diese Jugendlichen so weit zu bringen, dass sie mit guten Erfolgsaussichten berufsfördernde Maßnahmen absolvieren bzw. eine Berufsausbildung beginnen können.

### **Modellversuch der Bundesregierung**

Die Eingangsfrage lautet: lassen sich individuelle Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen mit vorgefertigten Maßnahmekonzepten verbinden?

Das Modellprojekt "Entwicklungsinitiative: neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf" soll die Verknüpfung von individuellen Interessen und Fähigkeiten mit vorhandenen Förderstrukturen schaffen, die Zwischenergebnisse untersuchen und neue Impulse geben. Doch kurz zur Historie:

Die steigende Zahl nicht ausbildungsreifer und beruflich nicht qualifizierter Jugendlicher führte bereits 1996 zur Neufassung der inhaltlichen Anforderungen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen nach dem damals geltenden Arbeitsförderungsgesetz.

Im Anschluss daran wurden das Arbeitsamt Dresden und der Maßnahmeträger SUFW (Sächsisches Umschulungs- und Fortbildungswerk Dresden e. V.) in die Modellversuchsreihen "Innovative Konzepte in der Berufsausbildungsvorbereitung" (INKA I und II) des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung bzw. Bundesministerium für Bildung und Forschung einbezogen.

Die gewonnenen Erkenntnisse sind in die Verbesserung der einschlägigen Maßnahmen des Arbeitsamtes Dresden eingeflossen und haben geholfen, die Wirksamkeit berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen zu erhöhen. So wurde die Arbeit mit individuellen

Förderplänen, mit gründlicher Eingangsdiagnose und Kompetenzfeststellung und die konkrete Einbeziehung der Jugendlichen in diesen Entwicklungsprozess wesentlich qualifiziert.

Das Arbeitsamt Dresden ist seit 2001 im bundesweiten Modellprojekt "Entwicklungsinitiative: Neue Förderstrukturen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf" einbezogen. Der Modellversuch findet an insgesamt 24 Standorten Deutschlands statt. Er dauert von September 2001 bis voraussichtlich Dezember 2005. Der Versuch wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Die Umsetzung von regionalen Modellversuchen wird von der BA finanziert.

Das Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik - INBAS – begleitet die Modellversuchsreihe konzeptionell. Das Dokumentationssystem kombiniert die Einführung qualitativer Standards mit der Erfassung von Strukturverlaufdaten.

Ziel ist, Förderkonzepte stärker an dem einzelnen Jugendlichen auszurichten, sie flexibel und individuell zu gestalten sowie eine betriebsnahe Qualifizierung zu ermöglichen. Eine kontinuierliche Bildungsbegleitung soll das im Eingliederungsplan vereinbarte Qualifizierungsziel sicherstellen. Vorhandene Angebote der Berufsvorbereitung, der Erstausbildung und Nachqualifizierung sollen besser aufeinander abgestimmt werden. Durch kooperative Qualifizierungsangebote regionaler Träger soll eine individuellere Qualifizierungsplanung sowie ein breiteres, wohnortnahes Angebotsspektrum geschaffen werden. Die Qualifizierung erfolgt über modulare Qualifizierungsbausteine.

Dies macht eine übergreifende Zusammenarbeit aller Beteiligten einschließlich der Kammern erforderlich.

Zielgruppe sind Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, das sind u. a. sozial benachteiligte und/oder noch nicht berufsreife Jugendliche, Un- und Angelernte, Abbrecher, Aussiedler und Ausländer.

Maßnahmen sind allgemein

- Prävention gegen Ausbildungslosigkeit während der Pflichtschulzeit
- niederschwellige Angebote wie

- z. B. Straßensozialarbeit, Job-Börsen, Jugendberatungsstellen, Internet-Cafes
- Ausbildungs- und Berufsvorbereitung
- Berufsausbildung
- Arbeitsbegleitende Qualifizierung
- Weiterbildung zum Zweck des Nachholens von Ausbildungsabschlüssen bzw. zur Nachqualifikation
- Nachbetreuung

#### **Im Rahmen der Berufsvorbereitung bietet der Modellversuch folgendes:**

Die Jugendlichen münden in eine Grundstufe von maximal 6 Monaten ein, dort findet zu Beginn eine gründliche Kompetenzfeststellung statt. Die anschließende Förderstufe ist mit 6 Monaten angedacht, kann aber im Einzelfall um weitere 12 Monate erweitert werden. Berufsreife Jugendliche erwerben bis zur Aufnahme einer Berufsausbildung fachliche Kenntnisse im Rahmen der Übergangsqualifizierung. Das ist eigentlich das Neue dieses Modellversuches, dass es möglich ist, in Einzelfällen bis zu 24 Monaten Berufsvorbereitung zu realisieren. Neu ist auch, dass in einer sozialpädagogischen Gesamtbetreuung im Sinne eines Case-Management die Jugendlichen bis zur Absolvierung eines Berufsabschlusses bzw. beruflichen Eingliederung unterstützt werden sollen.

Statistik der Berufsberatung des Arbeitsamtes Dresden zum Modellversuch:

- 2003: 560 Plätze bei 5 Trägern
- 13 Berufsfelder

Erfolgsergebnisse 2003 von 492 Jugendlichen (ohne Rehabilitanden)

- Vorzeitiger Abbruch der Maßnahme: 123 Jugendliche (= 24%)  
Abbruchgründe u. a.:  
Arbeitsaufnahme, Wechsel in niederschwelliges Angebot, fehlende Motivation, gesundheitliche Probleme  
Sonstiger Verbleib: 21 Jugendliche (ca. 5%)  
Abbruchgründe:  
Mutterschutz, Bundeswehr
- Verbleib im Modell: 76 Jugendliche (ca. 16%)
- Übergang in Ausbildung: 272 Jugendliche (ca. 55%), unter anderem Überbetriebliche Ausbildung: 212, Betriebliche Ausbildung: 40

Insbesondere ist das Ziel zu verfolgen, die Anzahl der Maßnahmeabbrecher zu senken und geeignete Formen der Förderung derjenigen benachteiligten Jugendlichen zu sichern, die einer Vollzeitmaßnahme noch nicht gerecht werden können (z. B. Jugendwerkstätten nach § 13 SGB VIII).

### **Feststellungen INBAS**

- Das Rahmenkonzept der Modellversuchsreihe hat sich bewährt, Ziele und Konzepte der Entwicklungsinitiative werden angenommen.
- Die beschriebene Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen nimmt den Modellversuch zum großen Teil an.
- Die neuen Förderstrukturen sind geeignet, Qualifizierungsverläufe zu stabilisieren sowie die Flexibilität und Eigeninitiative der Jugendlichen zu entwickeln.
- Es ist mehr Zeit erforderlich: Pilotprojekte sind komplizierte Veränderungsprozesse.

### **Feststellungen Modellstandorte:**

- Überwiegend konnte eine gute Motivation der Teilnehmer/-innen festgestellt werden. Es gab weniger Fehlzeiten und Ausfälle, dafür aber mehr Abbrüche.
- Der individuelle Förderplan und die Qualifizierungsvereinbarung für jeden einzelnen Jugendlichen erweist sich als positiv.
- Die Teilnehmer profitieren von der Berufswahl bei mehreren Trägern.
- Jugendliche können ihre berufliche Entscheidung während der Berufsorientierung besser nach Neigung, Eignung und Fähigkeiten treffen.
- Ein Teil der Jugendlichen nutzt die Möglichkeit, den Hauptschulabschluss nachzuholen.
- Der Bedarf an den Angeboten des Modellversuchs in der Region ist groß.
- Eine ausbildungsbegleitende Beratung durch die Berufsberater des Arbeitsamtes ist während der gesamten Förderdauer erforderlich und wird realisiert.

### **Handlungsbedarf**

- Die Kooperation mit den Praxisbetrieben muss weiter

ausgebaut werden, um noch betriebsnäher qualifizieren zu können und die Chancen für die Integration auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu steigern.

- Das Kompetenzfeststellungsverfahren ist als Kernvoraussetzung weiter zu entwickeln und stärker mit der Berufsorientierung für die Berufsfeldentscheidung zu verbinden.
- Qualifizierungsbausteine sind weiter zu entwickeln und hiermit verbunden die Qualitätsstandards. Eine Zertifizierung durch die Kammern ist wünschenswert.

### **Perspektiven**

- Die Dauer der Förderung ist aufgrund der öffentlichen Finanzlage zu überprüfen. In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, ob die Dauer der Teilnahme flexibler, individueller und kürzer gestaltet werden kann.
- Es sind mehr Angebote nach § 13 SGB VIII erforderlich. Es muss geklärt werden, was geschieht mit Jugendlichen, die trotz zahlreicher Bemühungen nicht engagiert und motiviert an ihrer eigenen beruflichen Entwicklung arbeiten.

### **Qualitätsentwicklung und neue Anforderungen an die Tätigkeit der Sozialpädagogen in der Jugendberufshilfe**

Reiner Hain, Landesjugendamt Sachsen, Chemnitz

Sehr geehrte Damen und Herren, als Vertreter der Jugendhilfe möchte ich mein Statement auf Projekte der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit eingrenzen. Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit ist für mich der Teil der Jugendberufshilfe, der auf der Grundlage des Kinder- und Jugendhilfegesetzes durch die Jugendhilfe abgesichert wird. Eingeschlossen darin sind Kooperationsprojekte zwischen Jugendhilfe und Arbeitsverwaltung, zwischen Jugendhilfe und Wirtschaft sowie zwischen Jugendhilfe und Schule. Ausgeschlossen sind u. a. Maßnahmen und Angebote, die auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches Drittes Buch (SGB III) und auf der Grundlage des Schulgesetzes für den Freistaat Sachsen realisiert werden.

Ich wähle diese Eingrenzung nicht, um damit "Schadenseingrenzung" zu betreiben, sondern weil es für die Bereiche SGB III und Schulgesetz bessere Fachleute gibt. Natürlich sehe auch ich in der Jugendberufshilfe eine Querschnittsaufgabe, die eine Kooperation und Koordination aller Verantwortlichen und Beteiligten erfordert. Diese Kooperation und Koordination wird auf Landesebene durch den Landesarbeitskreis Jugendberufshilfe geleistet. Das Landesjugendamt leitet zurzeit dieses Arbeitsgremium und ist auch für dessen Geschäftsführung verantwortlich.

Mein Statement stellt gewissermaßen den Gegenpol zu den Visionen von Herrn Böhme dar. Ich möchte Sie mit den Rahmenbedingungen, unter denen sozialpädagogisch begleitete Ausbildungs- und Beschäftigungsprojekte der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit nach § 13 Abs. 2 SGB VIII gegenwärtig stattfinden, vertraut machen. Ausgehend davon möchte ich mit Fragen zu den Konsequenzen für die sozialpädagogische Arbeit in den Projekten die Bearbeitung unseres Workshopthemas anregen.

Im Ergebnis einer aktuellen Befragung unseres Hauses zu den Formen und zur Wirksamkeit von Projekten der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit zeichnet sich insgesamt ein vielfältiges und umfassendes Angebotsspektrum ab, das regional unterschiedlich ausgeprägt ist. Die Sächsischen Jugendämter nennen 37 Projekte, in denen sozial benachteiligten und/oder individuell beeinträchtigten jungen Menschen Beratung und Begleitung im Übergang Schule - Ausbildung - Arbeit angeboten werden und 76 sozialpädagogisch begleitete Ausbildungs- und Beschäftigungsprojekte. Die Streuung der Projekte im Freistaat Sachsen ist sehr unterschiedlich. In den Städten Chemnitz, Dresden und Leipzig gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Projekte, zwei Landkreise informierten dagegen, dass es in ihrem Zuständigkeitsbereich derzeit keine Projekte mit entsprechender jugendhilfeplanerischer Verankerung gibt.

Hinsichtlich der Projektteilnehmer/-innen in den Ausbildungs- und Beschäftigungsprojekten der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit wird deutlich, dass sich die sozialpädagogischen Fachkräfte mit einer sehr heterogenen Zielgruppe auseinander setzen müssen. Gleichzeitig verfolgen die Projekte noch mehrere, unterschiedliche Projektziele - von

der Erhöhung der Kompetenzen bis zur Eingliederung in Erwerbstätigkeit.

**Können die Fachkräfte für eine derart heterogenen Zielgruppe überhaupt noch individuelle Hilfen anbieten und gleichzeitig noch unterschiedliche Ziele verfolgen? Wäre nicht eine Eingrenzung in Zielgruppe und Zielen eher einer Qualitätsentwicklung zuträglich?**

Die Beschäftigung in den Projekten findet überwiegend in traditionellen Feldern wie Holzbearbeitung, Garten- und Landschaftsbau und Hauswirtschaft statt, auch Hilfs- und Putzarbeiten werden genannt.

**Wie gehen die sozialpädagogischen Fachkräfte mit der Tatsache um, dass die Beschäftigung kaum in zukunftsträchtigen Bereichen erfolgt? Welchen Einfluss nehmen Sie auf das Projektdesign? Motivieren zum Arbeiten über Hilfsarbeiten - Aufgabe der sozialpädagogischen Fachkräfte?**

Die Fachkräftesituation in den Projekten ist sehr unterschiedlich. Das zeigt sich weniger in den Qualifikationen der sozialpädagogischen Fachkräfte und in der Art ihrer Anstellung. In den meisten Projekten arbeiten fest angestellte Fachkräfte, die über eine anerkannte sozialpädagogische Qualifikation verfügen. Die Unterschiede liegen in den Stellenschlüsseln. Grundsätzlich sind die Projekte der 1. Schwelle (Übergang in Ausbildung) personell deutlich besser gestellt als die Projekte der 2. Schwelle (Übergang in Arbeit).

So müssen 14 Projekte der 2. Schwelle mit einer sozialpädagogischen Fachkraft für 30 bis 102! Projektteilnehmer/-innen auskommen.

**Welches Maß an Unterstützung und sozialpädagogischer Begleitung ist bei derartigen Stellenschlüsseln möglich? Lässt sich so der sozialpädagogische Handlungsansatz der Jugendsozialarbeit überhaupt noch umsetzen?**

Die Absicherung der Finanzierung der Projekte aus bis zu 6 unterschiedlichen Quellen stellt hohe Anforderungen an das Projektmanagement. Die Mehrzahl der Projekte nutzen neben den Kommunal- und Landesmitteln der Jugendhilfe auch Mittel der Arbeitsverwaltung. Die Hälfte der Projekte sind von der Vergabe von ABM für die Projektteilnehmer/-innen abhängig. Der Einsatz von Mitteln der Arbeitsverwaltung, aber auch von Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF), macht die entsprechenden Projekte abhängig von den jeweiligen Förderpolitiken.

**Gehört das Projektmanagement inklusive Finanzmanagement zu den Aufgaben der sozialpädagogischen Fachkräfte? Sind dafür zeitliche Ressourcen vorhanden?**

Bei der Betrachtung der Prozesse in den Projekten fällt auf, dass "zielgruppenspezifische Förderangebote", die "individuelle Förderplanung" und die "Beteiligung der jungen Menschen" in einigen Projekte nicht zu den Projektstandards gehören. Aus fachlicher Sicht sollten diese Standards aber grundsätzlich für sozialpädagogisch begleitete Ausbildungs- und Beschäftigungsprojekte der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit zutreffen. Sie haben etwas zu tun mit der sozialpädagogischen Handlungskompetenz der Fachkräfte, mit Konzepten, Methoden und Verfahren.

**Welche sozialpädagogische Handlungskompetenz haben die Fachkräfte? Welche Konzepte, Methoden und Verfahren werden genutzt? Gibt es eigenständige Angebote durch die sozialpädagogischen Fachkräfte? Welchen Stellenwert hat die sozialpädagogische Begleitung in den Projekten?**

Die zutreffenden Standards der Ergebnisqualität werden nach Einschätzung der Jugendämter von der Mehrzahl der Projekte weitestgehend bis umfassend beachtet und umgesetzt. Während 88% der Projekte, in denen die "Erhöhung der Kompetenzen der Projektteilnehmer/-innen" zu den Projektstandards gehört, diesen Standard weitestgehend bis umfassend beachten und umsetzen, trifft diese positive Bewertung für nur 69% der Projekte zu, in denen die "Eingliederung in Arbeit" zu den Projektstandards gehört. Die durchschnittlichen Eingliederungsquoten der Projekte im Jahre 2001 lagen bei der Eingliederung in betriebliche und schulische Ausbildung bei 21%, bei der Eingliederung in Fördermaßnahmen der Arbeitsverwaltung bei 32% und bei der Eingliederung in Arbeit bei 14%.

**Sollte die Wirksamkeit von sozialpädagogisch begleiteten Ausbildungs- und Beschäftigungsprojekte der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit nur nach der arbeits- und ausbildungsmarktbezogenen Relevanz beurteilt werden?**

**Ist die nachgewiesene Erhöhung von Kompetenzen der Projektteilnehmer/-innen anerkannte Ergebnisqualität? Welche Rolle spielen die sozialpädagogischen Fachkräfte? Welche Verantwortung haben sie bezüglich der Projektwirkungen?**

Sehr geehrte Damen und Herren, die für dieses Statement genutzten Daten stellen nur einen kleinen Teil der Informationen dar, die uns die Sächsischen Jugendämter im Rahmen der Befragung zu den Formen und zur Wirksamkeit von Projekten der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit zur Verfügung gestellt haben. Eine Dokumentation aller Befragungsergebnisse kann beim Landesjugendamt abgefordert werden.

Auf der Grundlage der Befragungsergebnisse soll eine Fachempfehlung zur Qualitätsentwicklung in sozialpädagogisch begleiteten Ausbildungs- und Beschäftigungsprojekten der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit entstehen. Ein Schwerpunkt dieser Fachempfehlung wird die sozialpädagogische Arbeit in den Projekten sein. Angedacht sind in diesem Zusammenhang auch Interviews mit den sozialpädagogischen Fachkräften. Ich hoffe, ich kann mit meinen, teilweise provokanten Fragen die Diskussion in unserem Workshop anregen.

**Welche Erwartungen haben Träger und Behörden zur qualitativen Entwicklung der Jugendberufshilfe?**  
Dieter Stechemesser, AG "Initiativen der Jugendberufshilfe", Dresden

Ein Träger – SUFW (Sächsisches Umschulungs- und Fortbildungswerk Dresden e. V.) – formulierte dazu:

**Zusammenarbeit aller Beteiligten**

Wenn wir von der qualitativen Entwicklung der Jugendberufshilfe sprechen, steht die Zusammenarbeit aller, d. h. Arbeitsamt, Jugendamt, Regionalschulamt, Schulverwaltungsamt und der Bildungsträger, an vorderster Stelle. Dabei ist es wichtig, neben gemeinsamen Regelungen und Vereinbarungen auch übergreifende Effekte sinnvoll zu nutzen. Gemeint ist dabei z. B. die Nutzung gemeinsamer Ressourcen, Weiterbildungen, Informationsaustausch und vieles mehr. Notwendig erscheint in diesem Zusammenhang auch die Schaffung allgemeiner Regelungen für Übergänge / Zuweisungen zwischen den verschiedenen Angeboten der Jugendberufshilfe (niederschwellig in höherschwellig und umgekehrt), um sie für alle so transparent wie möglich zu gestalten. So kann und wird die Qualität von Beratungsleistungen auf Dauer sichergestellt.

### **Die Jugendberufshilfe – ein politisches Instrument**

Die Jugendberufshilfe wird in den kommenden Jahren an politischer Bedeutung zunehmen. In diesem Zusammenhang spielen Stetigkeit und Kontinuität bei der Umsetzung der Angebote eine herausragende Rolle. Um die Qualität und Wirksamkeit der Arbeit sicherstellen zu können gilt dies insbesondere aber nicht ausschließlich für den Personaleinsatz seitens der Bildungsträger. Kurz-, mittel- und langfristige positive Auswirkungen auf die Teamarbeit und Motivation bei stetiger Maßnahmeumsetzung sind unverkennbar. Dadurch bedingte Qualifizierungsmaßnahmen und Investitionen müssen allerdings kalkuliert und geplant werden.

### **Zukunftsvision**

Die Schaffung einer zentralen übergeordneten Koordinationsstelle für die Zuweisung in Projekte und Einrichtungen des Arbeitsamtes und des Jugendamtes könnte eine sinnvolle, effektive und vor allem kostensparende Maßnahme sein. Frei nach dem Motto: "Alles aus einem Guss!" Eine Alternative auf dem Weg zu einer solchen übergeordneten Koordinationsstelle wäre zumindest die direkte Zuweisung Jugendlicher zu den Bildungsträgern auch und gerade durch das Jugendamt. Das Jugendamt wird sich noch mehr als bisher politisch für die Jugendberufshilfe stark machen und in anderen finanziellen Rahmen denken müssen. Daraus würde sich eine neue Verantwortung des Jugendamtes gegenüber Jugendlichen ergeben.

So oder ähnlich werden es viele Träger formulieren, die Jugendberufshilfe als "Brücke zur Arbeitswelt" definieren.

Aber, wie gestern gehört und von vielen von Ihnen in ihren Projekten selbst bemerkt – diese Brücke führt nicht mehr alle an das gewünschte Ziel. In einem Diskussionspapier der BAG Jugendsozialarbeit von 1999 liest sich das so:

"Da aber unter den gegebenen Rahmenbedingungen eine Vollbeschäftigung nicht zu erreichen ist, wird es auch nicht gelingen, alle jungen Menschen durchgängig in Erwerbsarbeit zu integrieren. Den betroffenen jungen Frauen und Männern müssen deshalb über die Maßnahmen zur Berufsorientierung und der beruflichen Ausbildung oder Qualifizierung hinaus Angebote gemacht werden, die ihre Chancen sichern helfen, ihnen eine Perspektive eröffnen und ihrem Leben einen Rahmen zu geben." (BAG JAW 1999)

Um gleich Missverständnissen vorzubeugen, dass alles bedeutet in keinem Fall, auf unsere jetzige bewährte Arbeit der Berufsvorbereitung bzw. Ausbildung zu verzichten, noch bedeutet es, das Wort "Arbeitsmarkt" vollständig aus unserem Wortschatz zu streichen.

Wie sagte gestern Herr Hahn sinngemäß, "er bereite seine Schüler sowohl auf die Arbeit vor als auch darauf ihr Leben ohne Arbeit meistern zu können."

Diese Aufgabe sollte sich auch die Jugendberufshilfe stellen und über alternative Lebensmodelle diskutieren. Jugendberufshilfe muss sich also neu orientieren – von der Arbeitsmarkt- zur Lebensweltorientierung.

### **Welche Erwartungen haben Träger und Behörden zur qualitativen Entwicklung der Jugendberufshilfe?**

Kristina Winkler, Fachberaterin  
Jugendberufshilfe, Jugendamt Dresden

### **Erwartungen der Fachberaterin Jugendberufshilfe an die Träger**

Jugendberufshilfeangebote müssen sich mehr mit den Stadtteilen vernetzen, in denen sie angesiedelt sind, jedoch ohne den Charakter des stadtweiten Ansatzes aufzugeben, Vernetzung muss erfolgen mit sozialen Einrichtungen (Straßensozialarbeit, Kinder- und Jugendhäusern, Hilfen zur Erziehung, Kindertageseinrichtungen, Schule, Senioreneinrichtungen, Beratungsstellen....), mit im Bereich agierenden Gremien und Ämtern (Ortsämter, Jugendgerichtshilfe, ASD, Stadtteilrunden....) und mit der angesiedelten Wirtschaft des Stadtteils und ggf. deren Gremien).

Damit können beispielsweise Praktikumsplätze, Arbeits- und Ausbildungsplätze, Spenden, Sponsoring, Aufträge akquiriert, und gemeinsame Projekte, abgestimmte Hilfen mehrerer Leistungserbringer sowie gemeinwesenorientierte, generationenübergreifende Arbeiten erbracht werden.

Stadtweit betrachtet, über den Rahmen des Stadtteiles hinaus, muss Jugendberufshilfe zukünftig wesentlich intensiver den Kontakt zur Wirtschaft der Stadt und Region knüpfen. Vorteile ergeben sich dabei für beide Partner: Jugendberufshilfe kann über die Akquise von Praktikumsplätzen, Arbeits- und Ausbildungsplätzen hinaus auch von den Angeboten engagierter Wirtschaftsunternehmen, beispielsweise dargestellt in Datenbanken der Kammern auf den entsprechenden Internetseiten zur Berufsorientierung von Jugendlichen profitieren. Dort bieten Unternehmen für Jugendliche und deren Betreuer Betriebsbesichtigungen, Bewerbungstraining, Exkursionen, Praktika für Pädagogen etc. an. Wirtschaftsunternehmen profitieren ebenfalls durch diese Kooperationen. Sie lernen die Jugendlichen persönlich kennen und können sich über das Schulzeugnis hinaus (welches bei Jugendlichen mit schlechteren Startchancen nicht immer gerade gut ist) ein eigenes Bild von den Fähigkeiten und Fertigkeiten machen und den jungen Menschen ggf. als zukünftige Fachkraft einstellen und qualifizieren. Gleichzeitig kann Wirtschaft somit zur besseren Berufsorientierung beitragen und Lehrstellenabbrüche aufgrund falscher Vorstellungen des Jugendlichen minimieren. Durch gezieltes Bewerbungstraining mit Jugendlichen durch Wirtschaftsunternehmen profitieren beide Partner: Der Jugendliche kann unter realen Bedingungen seine Fähigkeiten testen und erweitern, das Wirtschaftsunternehmen leistet einen Beitrag zur Qualifizierung der Bewerber, welche die

Wirtschaft als Fachkräftenachwuchs benötigt. Darüber hinaus steigt der Status der Unternehmen regional durch soziales Engagement.

Die Lebenswelt des Jugendlichen muss aus Sicht unserer Behörde in den Prozess der Arbeit der Projekte stärker einfließen, um tatsächliche Kompetenzentwicklungsprozesse beim Jugendlichen anzuregen. Untersuchungen von Thomas Kreher und Andreas Oehme haben ergeben, dass die meisten der untersuchten Maßnahmen der Jugendberufshilfe nicht darauf ausgelegt waren, Gestaltungspotenziale aus Erfahrungen und der Lebenswelt des Jugendlichen aufzugreifen um Interesse für die Arbeit zu erwecken, sondern arbeitsmarktpolitischer Auftrag und Aufgabenverständnis der Maßnahme bestimmten die eingesetzten Methoden der Arbeit. Damit sahen die Jugendlichen in den Maßnahmen nicht, "...dass sie etwas lernen könnten, was ihnen eine berufliche Perspektive eröffnet und für ihr Leben wichtig wäre." Kreher, Thomas; Oehme, Andreas: "Kompetenzentwicklungsprozesse junger Erwachsener in Qualifizierungs- und Beschäftigungsangeboten", S. 10, IRIS e. V., Dresden 2003)

Der Kompetenzansatz muss sowohl im täglichen Arbeits- und Förderprozess als auch im konzeptionellen Entwicklungsprozess stärker eingebracht werden.

Von den Mitarbeitern in Jugendberufshilfeangeboten erwarten wir zusätzlich zu ihrer täglichen Arbeit die regelmäßige Auseinandersetzung mit der Fachwelt.

#### **Erwartungen an andere Behörden**

- Regelmäßige gemeinsame strategische Abstimmungen, nicht nur Information
- Engagement für die weitere Profilierung der Arbeit
- Zeitnahe Umsetzung von Studien und neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen
- Vernetztes Planen und Agieren über den eigenen Aufgabenschwerpunkt hinaus
- Regelmäßige Auseinandersetzung mit der Fachöffentlichkeit

**Welche Erwartungen haben Träger und Behörden zur qualitativen Entwicklung der Jugendberufshilfe?**  
Daniel Arnold, Beratungsstelle "prisma"

Stadtmission Chemnitz e.V.

Es gibt viele verschiedene Erwartungshaltungen, die an uns und an die Arbeit der Beratungsstelle "prisma" herangetragen werden. Dazu gehören die Erwartungen von: Arbeitsamt, Jugendamt, den Schulen, den Eltern, den Jugendlichen selber natürlich, Erwartungen von unseren Partnern und natürlich die eigenen Erwartungen und die der Geschäftsführung, des eigenen Trägers. Aus den unterschiedlichen Anforderungen sind wir bemüht, die Ziele, Angebote und Handlungsschritte für unsere Arbeit festzulegen, um unseren Kunden und Partnern gerecht zu werden. Unser Anspruch ist dabei, die Qualität unserer Arbeit stets zu hinterfragen und uns immer wieder damit auseinander zu setzen, weiter zu verbessern, um den Anforderungen durch die sich verändernden Arbeitsmarktbedingungen und damit neu hinzukommenden Problemlagen von jungen Menschen bedarfsorientiert und bedarfsgerecht begegnen zu können.

In Chemnitz wurde versucht, diese Qualitätsdiskussion gemeinsam zu führen, das Jugendamt in Zusammenarbeit mit den freien Trägern der Jugendhilfe.

Im Arbeitskreis §§11-14, in dem sich sowohl Mitarbeiter der öffentlichen Jugendhilfe wie auch Mitarbeiter der freien Jugendhilfe aus den unterschiedlichen §§ des KJHG regelmäßig treffen, um über Jugendhilfe und die bestehenden Probleme in Chemnitz zu sprechen, um auch daraus Zuarbeiten für den Jugendhilfeausschuss zu erarbeiten, entstand die Idee der gemeinsamen Qualitätsentwicklung, man einigte sich darauf, in Chemnitz das "Total Quality Management" (TQM) auszuprobieren.

Die Stadt veröffentlichte die Ausschreibung für eine Bewerbung von Modellprojekten aus den §§ 11, 13 und 14 KJHG, die dieses TQM-Verfahren unter fachlicher Anleitung der FH Mittweida und der Begleitung durch die AGJF ausprobieren wollten.

Die Beratungsstelle "prisma" der Stadtmission Chemnitz e.V. wurde so im März 2002 durch den AK §§11-14 zum Modellprojekt.

### **Eigene Erwartungen an TQM**

- Ausprobieren neuer Möglichkeiten zu Erreichung von Qualität (neue Wege gehen)
- Interesse an Verfahren, Qualität zu beschreiben, Arbeitsabläufe durch Standardisierungen zu optimieren und zu vereinfachen, Arbeit transparenter zu machen
- Auseinandersetzen mit der eigenen Arbeit (tagtäglicher Arbeitsabläufe)

und der Mitarbeiter im Team (Erkennen von Ressourcen durch Evaluation, Fehleranalyse durch Bestimmung von Indikatoren)

- Neugier, welche Möglichkeiten TQM bietet
- als Modellprojekt ganz eigenen Weg gehen (ohne Vorgaben)
- Erreichung von mehr Flexibilität durch zeitigeres Reagieren auf sich verändernde Bedarfe (nicht mehr nur Konzeption, die für 1 Jahr Gültigkeit besitzt; Leistungsverträge mit der Stadt)
- präzise Formulierung von Arbeitszielen (Transparenz; Verständlichkeit)
- Grenzen, Möglichkeiten, Erfolgsfaktoren aufdecken und benennen
- optimiertere Bewertung unserer Arbeit

### **Ausgangssituation**

In Chemnitz war man unzufrieden mit den bestehenden Controlling- Instrumenten, mit denen Projekte aus verschiedenen §§ des KJHG nach gleichen Kriterien bewertet wurden. Es entstand der Wunsch nach individuell angepassten Controlling- Instrumenten.

Des weiteren suchte man nach Möglichkeiten, wie man die Qualität der Arbeit messbar machen kann (Transparenz der Arbeit; bedarfsgerechte Arbeit; geeignete Kriterien zur Zielerreichung finden etc.)

### **Herangehensweise und Ergebnisse innerhalb von TQM**

- Eröffnungsworkshop, um TQM- Grundprinzipien kennen zu lernen
- anschließend 5 weitere Workshops mit fachlicher Unterstützung AGJF (Frank Scheinert)

### **1) Ziele der Arbeit der Beratungsstelle**

Als Grundlage einer Zielvereinbarung/ Leistungsvereinbarung müssen die Ziele klar definiert sein. Ziele stellen für uns ein komplexes Gebilde aus den Anforderungen an uns und unsere Arbeit dar. Sie sind nichts starres und müssen ständig fortgeschrieben werden.

Mit den Erkenntnissen der regelmäßigen Anforderungsabfrage wird die Tabelle überarbeitet. Daraus definierte das Team der Beratungsstelle seine Ziele neu und/oder um. Im Zielfindungsprozess haben wir uns für vier Ebenen der Ziele entschieden: Globalziel: verdeutlicht den erwünschten, verallgemeinerten Zustand  
Teilziel: beschreibt einen konkreten Ausschnitt aus dem Globalziel

Handlungsziel: unmittelbare Tätigkeit zur Zielerreichung

Wirkungsziel: konkretes, durch die pädagogische Arbeit erreichbares Ziel

Da wir in unserem pädagogischen Handeln an den Kompetenzen ansetzen, ist jedes Teilziel ein Baustein für sich, so dass der Nutzer an dem Punkt die Beratung erhält an dem er sich befindet.

Die Arbeitsinhalte unterteilen wir in:  
primäre Ziel die pädagogische Arbeit (z. B. Einzelfallhilfe, Gruppenarbeit)  
sekundäre Ziele unterstützende Tätigkeiten (z. B. Klientenkarteien)

## **2) Abfrage der Erwartungen / Anforderungen an uns**

Zur Zielfortschreibung und als Reaktion auf Bedarfsveränderungen ist es notwendig, die Interessen/ Anforderungen regelmäßig zu überarbeiten. Aus diesem Grund haben wir uns entschlossen einen Gesprächsleitfaden zu entwickeln, mit dessen Hilfe wir alle Partner befragen. (Tabelle Anforderungen Arbeitsamt und Jugendamt; Gesprächsleitfaden Fachberater Jugendamt im Anhang S. 49)

## **3) Zielüberprüfung, Vereinfachung und Verständlichmachung der Arbeit durch standardisierte Arbeitsabläufe**

In der täglichen Arbeit mit den jungen Menschen werden verschiedenste Probleme bearbeitet. Handlungs- und Tätigkeitsabläufe sind in der sozialen Arbeit eher prozessorientiert als standardisiert. Dennoch fanden wir Möglichkeiten, einige Arbeitsprozesse zu standardisieren, um die Arbeitsabläufe transparent und damit verständlich und überprüfbar zu machen, Schnittstellen zu bestimmen und zu analysieren und eventuelle "Fehlerquellen" ausfindig zu machen.

## **4) Selbstevaluation und Überprüfung der Arbeit durch Indikatoren**

Die Indikatorenbildung nahmen wir an den Schlüsselprozessen vor, um mit diesen Prozessen die Schritte der Handlungsabläufe, Schnittstellenanalyse sowie Indikatorenbildung zu durchlaufen. Bei dieser Herangehensweise erschien uns von Vorteil, dass Veränderungswünsche und -möglichkeiten sofort berücksichtigt werden können und eine zielgerichtete Evaluation möglich ist. (Indikatoren Einzelfallhilfe im Anhang S. 50)

Dieser Entwicklungsprozess innerhalb von TQM ist ein fortlaufender Prozess, so dass die Ergebnisse daraus ständiger

Weiterbearbeitung und Überarbeitung bedürfen.

Es bleibt festzustellen, dass durch das TQM die Arbeit transparenter und damit messbarer wird.

Ein wichtiger Vorteil an TQM ist daneben die Beteiligung aller Mitarbeiter an diesem Verfahren und an der Qualitätsentwicklung. Mit den daraus gewonnenen Erfahrungen können "Fehlerquellen" eindeutiger aufgedeckt werden und für uns innerhalb unseres Teams der Beratungsstelle bleibt der Anspruch, uns weiter mit der Entwicklung von Qualität in unserer Arbeit zu befassen, was jedoch oft auch nur dann zu gewünschten Veränderungen führt, wenn sich auch andere Partner unserer Arbeit gleichsam an so einem Prozess beteiligen.

Das ist aber ein Kritikpunkt, den wir nicht vernachlässigen dürfen. Auch wenn wir in Chemnitz über ein gut funktionierendes Kooperationsnetz in der Jugendberufshilfe verfügen (z. B. eine Kooperationsvereinbarung zwischen Arbeits-, Jugendamt und den freien Trägern der Stadt), so gibt es dennoch immer noch Punkte in der Zusammenarbeit (z. B. durch die unterschiedlichen Erwartungshaltungen), die verbessert werden müssen.

## **Welche Erwartungen haben Träger und Behörden zur qualitativen Entwicklung der Jugendberufshilfe**

Holger Markus, Kundenbereichsleiter 2, Arbeitsamt Dresden

Das Arbeitsamt Dresden ist seit 2001 in die bundesweite Modellversuchsreihe **”Entwicklungsinitiative: Neue Förderstrukturen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf”** einbezogen. Der Modellversuch findet an insgesamt 24 Standorten in Deutschland statt. Er dauert von September 2001 bis voraussichtlich Dezember 2005. Beteiligte sind neben dem Arbeitsamt, die Landeshauptstadt und einbezogene Bildungsträger.

Der Versuch wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Die Umsetzung von regionalen Modellversuchen wird aus Mitteln der BA gefördert.

Das Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik - INBAS – begleitet die Modellversuchsreihe konzeptionell. Das Dokumentationssystem kombiniert die Einführung qualitativer Standards mit der Erfassung von Strukturverlaufdaten.

Ziel ist, Förderkonzepte stärker an dem einzelnen Jugendlichen auszurichten, sie flexibel und individuell zu gestalten sowie eine betriebsnahe Qualifizierung zu ermöglichen. Eine kontinuierliche Bildungsbegleitung soll das im Eingliederungsplan vereinbarte Qualifizierungsziel sicherstellen. Vorhandene Angebote der Berufsvorbereitung, der Erstausbildung und Nachqualifizierung sollen besser aufeinander abgestimmt werden. Durch kooperative Qualifizierungsangebote regionaler Träger soll eine individuellere Qualifizierungsplanung sowie ein breiteres, wohnortnahes Angebotsspektrum geschaffen werden. Die Qualifizierung erfolgt über Module und Qualifizierungsbausteine. Dies macht eine übergreifende Zusammenarbeit aller Beteiligten erforderlich. Entsprechend des Nachrangigkeitsprinzips des SGB VIII zum SGB III im Gefüge der Sozialgesetzgebung erfolgt die Abstimmung zwischen Arbeitsamt und Jugendamt bei Feststellung eines erhöhten Förderbedarfs. Der zuständige Berufsberater empfiehlt in diesem Zusammenhang eine Unterstützung durch die Jugendhilfe.

Aus dieser Sicht kommen vorbeugende Maßnahmen des Jugendamtes (z. B. betreuende Schulsozialarbeit) und der Sicherung niederschwelliger Angebote (z. B. in Jugendwerkstätten) eine bedeutende Rolle zu. Eine konkretere Bedarfsabstimmung zwischen Arbeitsamt Dresden und Jugendamt ist für niederschwellige Angebote in Maßnahmen nach § 241 Abs. 3a SGB III notwendig, die ab 2004 durch das Arbeitsamt eingerichtet werden. Besonderheiten sind hier, dass sich Dritte mindestens zur Hälfte an der Finanzierung beteiligen müssen und das Arbeitsamt diese Maßnahmen entsprechend den Bestimmung VOL/ A auszuschreiben hat.

Aufgabe aller Beteiligten ist es, niederschwellige Angebote, Ausbildungsvorbereitung, Berufsausbildung und arbeitsbegleitende Qualifizierung inhaltlich und organisatorisch zu verzahnen und mit den verschiedenen Qualifizierungsangeboten auf regionaler Ebenen sinnvoll zu verknüpfen.

Die Zusammenarbeit von Berufsberatung des AA, Jugend- und Sozialamt, Bildungsträgern, Schulen, Kammern, Gewerkschaften, Betrieben ist zur Erzielung von Synergieeffekten weiter zu vertiefen.

### **Feststellungen INBAS**

Bewährte Modelle: außerbetriebliche Ausbildung mit betrieblichen Praktika, außerbetriebliche und betriebliche Ausbildung in kooperativer Form, betriebliche Ausbildung mit begleitender Tätigkeit der Träger.

Aufbau, Erweiterung und Pflege von Kooperationsverbänden auf lokaler Ebene - ”Kooperationsnetze”.

### **Feststellungen Modellstandorte**

Die Teilnehmer/innen können erstmals auf die Berufsfelder verschiedener Träger zurückgreifen, haben ein größeres Spektrum zur Auswahl.

Die Ausbilder der kooperierenden Bildungsträger entwickeln gemeinsame einheitliche Standards für die Qualifizierungsbausteine.

Gemeinsame Durchführung der Kompetenzfeststellung nach einheitlichen Kriterien durch die kooperierenden Bildungsträger.

Bildung von Arbeitskreisen zur Dokumentation, Umsetzung, Weiterentwicklung der Entwicklungsinitiative und vor allem Erfahrungsaustausch zwischen den

Ausbilderteams der kooperierenden Bildungsträger.  
Weitere Qualifizierung der Ausbilder der kooperierenden Bildungsträger erforderlich.  
Der Personaleinsatz ist trägerübergreifend möglich.

Ständiger Kontakt zu den Jugendlichen über Beratungsstellen und niederschwellige Angebote.

### **Handlungsbedarf**

Ausbau der Kooperation mit den Praxisbetrieben mit dem Ziel betriebsnäher zu qualifizieren und die Chancen für die Integration auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu steigern.

Zertifizierung der Qualitätsbausteine nach den Maßstäben der jeweils zuständigen Stellen (Kammern).

Sicherung flexibler Umstiege in niederschwellige Angebote nach SGB VIII (z. B. Abbrecher).

Zusammenarbeit mit Betrieben durch Kooperationsnetzwerk verbessern, um freie betriebliche Ausbildungsstellen zu akquirieren.

### **Perspektiven**

Tendenz der Neugestaltung der Berufsvorbereitung im Rahmen der Versuchsreihe:

- Verstärkte Wirtschaftlichkeitsbetrachtung und Verkürzung der Förderdauer sowie
- stärkere Arbeitsmarktorientierung der Maßnahmen, um hohe Integrationsergebnisse (Eingliederungsquote) zu erzielen.
- Hartz III - Gesetz: für betriebliche Berufsvorbereitung nach dem BBiG soll durchgehend eine sozialpädagogische Betreuung möglich werden, die vom Arbeitsamt finanziert wird.

## **Auszüge aus der Podiumsdiskussion "Bevor das Kind im Brunnen liegt: Jugendberufshilfe als gemeinsame Verantwortung"**

**Jochen Mann, Leiter der Berufsausbildung bei König & Bauer, Radebeul**

Ich darf mich erst kurz vorstellen. Ich bin der Leiter der Berufsausbildung bei König und Bauer, einer der 3 großen Druckmaschinenhersteller der Welt. Ein Ableger des Konzerns finden sie in Radebeul. Dort verdienen etwa 1930 Personen ihr Geld. Dazu kommen 123 eingetragene Auszubildende, zurzeit in 8 Berufen, die ich mit meinen 10 Mitarbeitern betreue. Das heißt, unser Unternehmen gönnt sich eine ziemlich aufwendige Berufsausbildung. Sie kostet dem Unternehmen im Jahr etwa 2 Mio. Euro.

Bevor das Kind in den Brunnen gefallen ist, ist das Thema. Ich glaube wir sind eines der wenigen Unternehmen, die eine relativ intensive Zusammenarbeit mit dem Umfeld pflegen. So stellen wir allen Schulen des Bereiches Coswig, Radebeul, Dresden, Meißen z. B. eine gewisse Anzahl von Schülerpraktikumsplätzen zur Verfügung. Dabei sind wir das ganze Jahr über flexibel, so dass wir gleichzeitig 6- 8 Schülern die Möglichkeit bieten können, in die Maschinenbauberufe hineinzuschnuppern. Zudem bieten wir für die Schulen themenbezogene Exkursionen an. Der Lehrer kann mit seiner Schülergruppe zu jeder Zeit vorsprechen und wir organisieren entsprechend den Wünschen spezielle Führungen durch unser Unternehmen. Als Höhepunkt in jedem Jahr veranstalten wir einen Tag der offenen Tür. Hier sind unsere Auszubildenden dazu aufgefordert, ihre Berufe den zukünftigen Lehrlingen zu präsentieren. Alle, welche die Arbeitsamtsinformation gelesen haben bzw. die über die Medien vom Tag der offenen Tür erfahren haben, sind aufgefordert, uns zu besuchen.

Von uns als privatwirtschaftliches Unternehmen ist unternehmerisches Denken gefordert. Unser Ziel ist es, jedes Jahr gute Leute für uns zu gewinnen und bei uns einstellen zu können. Das heißt, ich selber muss gewährleisten, dass diese jungen Menschen nach ihrer Ausbildung dem Unternehmen voll zur Verfügung stehen. Sie müssen in der Lage sein, weltweit unsere Produkte beim Kunden in Betrieb zu nehmen bzw. zu errichten und mit dem Kunden zu kommunizieren.

Das setzt natürlich voraus, dass wir gerade in den Montageberufen sehr hohe Anforderungen stellen, und junge Menschen brauchen, die mit beiden Beinen im Leben stehen. Wir haben im Schnitt pro Jahr auf unsere 30 Lehrstellen, die wir anbieten etwa 300 Bewerbungen, also das Zehnfache. Die Qualität der Bewerbungen lässt dabei zum Teil sehr zu wünschen übrig. Gerade an diesem Punkt, denke ich, muss das Vorfeld ansetzen und arbeiten. Das fängt natürlich im Elternhaus an, das setzt sich über die Schule fort. Und wir können im Grunde nur eine kleine bescheidene Brücke bauen als Unternehmen, um den Jugendlichen einen Einstieg zu verschaffen. Wenn er vielleicht auch nicht bei uns eine Lehrstelle bekommt, aber er kann sich doch auch bei uns darüber informieren, worauf es z. B. in einem Unternehmen ankommt.

### **Wolfgang Hahn, Schulleiter 30. Mittelschule Dresden**

Bevor das Kind im Brunnen liegt- Schule sollte und kann es verhindern. Aber sie haben jetzt sicher genügend Beispiele mich zu widerlegen. Wie ist der Ist-Stand der Schule? Die meisten Fach- und Klassenleiter haben so gut wie keine Berührungspunkte zur Wirtschaft. Beratungslehrer gibt es an der Schule, deren Aufgabe die Berufsorientierung ist. Vom Umfang können sie das gar nicht bewältigen, weil sie auch noch psychologische und pädagogische Aufgaben zu erledigen haben. Die Vorbereitung auf die reale Arbeitswelt wird zu oft noch zu punktuell gesehen und nicht als Prozess. Ein weiteres Problem: Der Berufsberater des Arbeitsamtes kennt die individuellen Stärken und Schwächen eines Schülers, der zur Beratung kommt, nicht tiefgründig genug. Somit kann keine zielgerichtete Orientierung stattfinden. Bei einer Durchschnittsschule in Sachsen sieht die punktuelle Vorbereitung so aus: In der 5., 6., 7., 8. Klasse passiert nichts. Alles stürzt sich in der Vorabgangsklasse auf die Schüler, im ungünstigsten Falle im 2. Schulhalbjahr, und der Schüler hat dann maximal 6, 7 Monate Zeit, eine der wichtigsten Entscheidungen in seinem Leben zu treffen. Daraus resultieren

sehr viele Ausbildungsabbrüche, weil unüberlegte Entscheidungen getroffen worden sind. Auch in der 5., 6. Klasse finde ich es noch zu zeitig, aber in der 7. Klasse beginnt die Berufsorientierung an unserer Schule mit der Selbstanalyse sowie dem Vorstellen und Erkennen von Berufsfeldern. Es geht um die Fragen "Was bin ich?" und "Was kann ich?". In der 8. Klasse erfolgt dann das erste Schülerpraktikum, der erste BIZ- Besuch. Außerdem stellt sich der Berufsberater vor. Und sie sehen hier auch, wie schnelllebig Schule sein kann. Bis zum Mai war geplant, dass das Fach WTH 10 Stunden Berufsorientierung in der Klasse 8 hat. Seit Schuljahresbeginn liegt nun der neue Lehrplan in überarbeiteter Form vor. Für Klasse 7, 8, 9 und 10 sind jeweils 10- 12 Stunden Berufsorientierung vorgesehen. Wobei wir uns darauf nicht verlassen können, dass ganz allein 10 Stunden genügen, um den Schüler darauf vorzubereiten. Bei all den hier genannten Dingen hat der Schüler entscheidende Erlebnisse, die ihm helfen, sich auf die Berufswelt vorzubereiten. Wenn der Prozess der Berufsvorbereitung und die Vorbereitung auf die Erwerbstätigkeit optimal verlaufen soll, müssen diese 3 Faktoren immer vorhanden sein:

1. Das Erleben von Autonomie. Ein Schüler der unter Druck entscheidet, entscheidet meist falsch. Er muss Zeit haben, langfristig über diese Entscheidung nachzudenken und er muss diese Entscheidung selber treffen können.
2. Er muss soziale Eingebundenheit erleben, das heißt vom Elternhaus, von der Schule sowie von allen anderen wichtigen Personen, die um den Schüler herum sind.
3. Und er muss seine eigene Kompetenz erleben können, indem er beispielsweise seine Fähigkeiten und Fertigkeiten in Praktikas ausprobieren kann.

### **Claus Lippmann, Amtsleiter Jugendamt Dresden**

Wir haben im Moment in Dresden etwa 6000 arbeits- und beschäftigungslose Jugendliche, jeder Jahrgang ist im Moment mit bis zu 3000 Jugendliche stark, das bedeutet, wir haben 2 komplette Jahrgänge, die im Moment arbeits- und beschäftigungslos sind. Wenn wir jetzt anfangen, diese durch verschiedene Siebe wie das SGB III oder SGB VIII zu schütteln, wird das kompliziert. Ich denke wirklich, dass wir das Netzwerk, was wir aufgebaut haben, weiter nutzen sollten. Wir müssen schauen, wo sind die Probleme und wer hat welche Aufgabe im gesamten Netzwerk. Und da kann eben für Jugendhilfe nur ein Ausschnitt zur Anwendung kommen. Ein Teil ist jetzt schon genannt

worden. Herr Schäfer hat es gestern bereits genannt: frühzeitig beginnen. Wir müssen auf der einen Seite als Jugendhilfe mit all unseren zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, verhindern, dass die Zahl derjenigen, die vermittlungsschwierig sind, steigt. Dafür gibt es eine ganz breite Palette und die unterschiedlichsten Möglichkeiten über die man auch diskutieren kann. Und auf der anderen Seite haben wir dann eigene Angebote im Netzwerk vorzuhalten. Das sind Beratungs- und Beschäftigungsangebote. Ich denke, das wird auch bleiben. Herr Mann hat es vorhin schon anklingen lassen und ich will das noch mal unterstreichen: Die Wirtschaft hat Möglichkeiten auf dem ersten Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt, Plätze bereit zu halten. Ich bin vorige Woche im VW Bildungsinstitut in Mosel gewesen, und dort habe ich eine ähnliche Bilanz gehört. Die haben 800 Bewerbungen erhalten. Von denen wurde sofort die Hälfte beiseite gelegt, weil die Bewerbungsqualität so schlecht war, dass man sie für eine weitere Betrachtung völlig außen vor gelassen hat. Von den 40 möglichen Plätzen sind letztlich nur 25 besetzt worden. Die anderen blieben noch unbesetzt. Da man nicht genügend qualifizierte Bewerber gefunden hat, wird jetzt noch einmal eine Werbekampagne in den westlichen Bundesländern gemacht, um Jugendliche zur Ausbildung nach Mosel zu holen. Das halte ich für problematisch, und ich denke dort muss und kann Jugendhilfe auch ansetzen über Familienberatung, Schulsozialarbeit etc. Ich denke, es ist völlig richtig, wenn sie sagen, das am Ende der Schulzeit, sich alles auf die Absolventen stürzt, und versucht wird, diese mit Berufsangeboten oder Berufsberatung zu versorgen. Ich denke, es müssen neue effektivere Möglichkeiten der Kooperation gefunden werden, die früher ansetzen und kontinuierlicher den Prozess begleiten.

**Anja Stephan, Mitglied  
Jugendhilfeausschuss Dresden**

Wenn wir keine Jobs haben, warum bilden wir den überhaupt noch aus?

**Holger Markus, Kundenbereichsleiter,  
Arbeitsamt Dresden**

Ich würde ganz gerne auf diese provokante Frage, weshalb bilden wir den überhaupt noch aus, antworten. Ich finde diese Frage einfach ein bisschen zu plakativ. Ich behaupte einfach mal, Ausbildung lohnt sich. Die Welt wird immer komplizierter, die Welt wird immer technischer. Und um dort überhaupt einen Durchblick zu haben und um eine Chance zu

haben, auf dem Arbeitsmarkt unterzukommen, ist Ausbildung sinnvoll und nötig. Wichtig ist es nur, wie komme ich an diese benachteiligten Jugendlichen heran. Da gibt es bislang Möglichkeiten und Hilfen, das ist heute auch vorgestellt worden. Wir haben mittlerweile auch in Deutschland festgestellt, dass einfach Maßnahmen nicht mehr genügen und dass man statt dessen auf jeden einzelnen individuellen Fall zu sprechen kommen muss. Und dort gibt es jetzt mittlerweile ein schönes Projekt der Bundesregierung. Und da geht's insbesondere darum, die Kompetenzen des einzelnen Jugendlichen festzustellen und ihm eine Rückmeldung zu geben über Stärken und Schwächen: das Modellprojekt "Entwicklungsinitiative: neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf" **(siehe dazu S. 35)**

**Gerd Bernecker, Teamleiter 2, Arbeitsamt  
Dresden**

Es bleiben natürlich ein paar Grenzbereiche. Was wird mit den Jugendlichen, die von ihrem persönlichen Vermögen, (noch) nicht in der Lage sind, den Regeln im Modellversuch zu folgen? Nach unserem Dafürhalten brauchen wir hier ein niederschwelliges Angebot, und das ist immer die Jugendwerkstatt. Dort können die Jugendlichen erst einmal wieder an Regelmäßigkeiten herangeführt werden, so dass man sie zu einem späteren Zeitpunkt erfolversprechend wieder in Richtung Ausbildung oder Arbeit orientieren kann. Die Bundesanstalt für Arbeit hat in der Vergangenheit eigentlich immer die Philosophie vertreten "Ausbildung ist wichtig für den späteren Eintritt in das Arbeitsleben". Es werden in der Zeit personale, soziale und fachliche Kompetenzen vermittelt, welche die Persönlichkeitsentwicklung des Jugendlichen maßgeblich beeinflussen und stabilisieren. Sicherlich ist die Frage der Integration in Arbeit ein großes Problem. Ich habe da natürlich auch keine Wunderrezepte. Ich möchte bloß eine Sache mit ansprechen. Wir haben ja auch innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit den Reformprozess und es gibt da manche Blickrichtungen, die etwas schärfer geworden sind und den einzelnen auch stärker fordern. In diesem Zusammenhang ist auch die bundesweite und europaweite Vermittelbarkeit zu sehen. Ich weiß aus unserem Hause, das wir 2 Mal eine Börse durchgeführt haben, für das Wintergeschäft in der Gastronomie in Österreich. Wir konnten damals den Bedarf an Arbeitskräften für die Branche nicht decken. Ich denke, es ist auch eine Frage, inwieweit man die Jugendlichen an die Realitäten heranführt, welche Anforderungen das spätere Leben auch an sie stellt. Ich könnte mir durchaus vorstellen, dass wenn ein

Jugendlicher mal so eine Wintersaison in einer auswärtigen Gegend absolviert hat, ihm das vielleicht auch Stabilität vermitteln kann und er damit den Härten des Lebens gegenüber besser gewappnet ist. Also wie gesagt, das ist eine punktuelle Sache.

Was Herr Mann zur Auslese der Bewerber sagt, da muss man auch sagen, die Betriebe haben aufgrund des großen Bewerberangebots die Anforderungen an ihre Bewerber sicher sehr hoch gestellt. Aber die Frage ist auch, wie hoch lege ich die Maßlatte, wenn ich den einzelnen Jugendlichen vor mir habe. Und da denke ich, wird auch vieles formal passieren. Da wird keine Geduld da sein, zu sagen: "Also mit dem würde ich es einmal probieren". Da werden die Bewerbungen schon nach bestimmten Kriterien nach links und rechts gelegt. Und wer dann auf dem falschen Stapel liegt, hat dann schon gar keine Chancen mehr, sich als Person überhaupt ins Spiel zu bringen.

#### **Jochen Mann, Leiter Berufsausbildung König & Bauer, Radebeul**

Ich darf vielleicht gleich hier anknüpfen. Auch wir als Unternehmen experimentieren seit 2 Jahren. Das heißt, wir machen nicht nur die pure Auslese, sondern wir versuchen auch in unsere Gruppen ab und zu einen Hauptschüler zu integrieren. Über Jahre hatte ein Hauptschüler kaum eine Chance, in unsere Berufe hineinzuriechen. Seit 2 Jahren haben wir diesen Leuten eine Chance gegeben, insofern, dass wir eine Gruppe von 8 Lehrlingen mit einem Hauptschüler besetzen. Es sollte zumindest einer dabei sein, der trotz seiner vermeintlich schlechten Schulnoten, uns durch sein ganzes Verhalten die Hoffnung gibt, er kann unseren Anforderungen gerecht werden. Ich muss sagen, wir haben damit Erfolge gefeiert mit beiden Jugendlichen, die wir bislang ausgebildet haben. Die wären bei jedem anderen Unternehmen durchs Raster gefallen. Wir haben aber gesagt, wir haben irgendwo noch eine Funktion als Ausbilder. Wir werden auch weiterhin keine Rasterauslese vornehmen, sondern uns die Jugendlichen sehr genau anschauen und auch denen im Vorstellungsgespräch eine Chance geben, die vermeintlich rein nach dem Bewerbungsschreiben her, keine Chance hätten.

Bei uns ist die Formalität ganz weit hinten angestellt. Das wichtigste für uns ist, dass der Bewerber mit beiden Beinen im Leben steht. Da muss nicht unbedingt die Mathe 1 oder 2 dastehen. Das liebste ist uns, wenn die Jugendlichen sich in ihrer Freizeit nicht nur mit PC-Spielen oder Musik hören beschäftigen, sondern in einem Verein/ einer Gemeinschaft

integriert sind, wo sie selbst etwas bewegen. Das sind unsere Maßstäbe.

#### **Claus Lippmann, Amtsleiter Jugendamt Dresden**

(...) Ganze Generationen von Jugendlichen gehen weg aus dieser Region und hinterlassen neben Langzeitwirkungen, natürlich auch unmittelbare Folgen. Sie bleiben i. d. R. da, und die Probleme die sich dann ergeben für die (Stadt-) Gesellschaft und auch auf dem Land, die sind noch gar nicht absehbar. Meine Befürchtung bei Hartz IV ist, dass man dort zuviel auf Mobilität setzt. Es wird europaweit vermittelt. Das ist für einen bestimmten Zeitraum auch o. K. Aber die Jugendlichen müssen auch hier wieder eine Alternative haben, sonst leben wir hier in 10, 20 Jahren im Altenheim. Das was wir beitragen, um die Qualität der Jugendlichen Bewerber zu verbessern, hat mit außerschulischer Bildung zu tun. Wir haben jetzt gemeinsam mit dem Jugendhilfeausschuss ein ganzes Paket von Maßnahmen mit Schwerpunktsetzung beschlossen. Das geht damit los, dass wir Kinder in der schulischen Ausbildung halten wollen mit unserem Schulverweigererprojekt. Ich denke, so fängt es an. Das ist der Einstieg für einen Teil der Kinder und Jugendlichen, aus Ausbildung(swegen) herauszufallen. Das ist ein Teil der Bemühungen. Schulsozialarbeit ist schon genannt worden. Auch dort sind wir in Kooperation mit dem Bereich Schule dran. Ein Teil der Schulsozialarbeit wird natürlich Berufsberatung umfassen. Die anderen Projekte der Jugendberufshilfe werden wir, in naher Zeit evaluieren, und der Frage nachgehen, ob Jugendberufshilfe, Werkstätten etc., ich sage es mal etwas überspitzt, als "Reservate" noch die Zukunft haben. Für einen Teil der Jugendlichen auf jeden Fall. Aber ich denke, der Trend muss viel stärker praxisorientiert sein, rein in die Betriebe. Das was auch schon Herr Hahn angesprochen hat. Im Kreis der Jugendamtsleiter haben wir jetzt mal etwas gesponnen und da kam dann so die etwas nostalgische Bemerkung, man müsste Unterrichtstage in der Produktion wieder einführen. Viele haben zumindest damals schon erfahren, was sie garantiert nicht machen wollen, und auch das ist eine Lebenserfahrung, die ganz wertvoll ist. Mit betrieblichen Praktika läuft das ja jetzt schon, aber ich meine, noch nicht ausreichend genug. Ich denke wir müssen stärker mit den Jugendlichen rein in die Betriebe, in welcher Form auch immer. Und insoweit, versuchen wir diesem Anspruch auch mit unseren Projekten gerecht zu werden, bzw. Projekte den Trägern zu übertragen, die sehr intensiv mit der Wirtschaft zusammenarbeiten.

**Anja Stephan, Mitglied  
Jugendhilfeausschuss Dresden**

Für mich zeichnet sich bei dem, was hier dargestellt und erläutert wird das Bild, es gibt unheimlich viele Menschen, Institutionen, Gruppen, Firmen, die sich dafür verantwortlich fühlen oder auch bezahlt werden, mit Jugendlichen zu arbeiten, und sie auf den richtigen Weg zu bringen. Was für mich deutlich wird, da hat jeder die Verantwortung für seinen Bereich. Sie für das SGB III, wir für das SGB VIII. Und die eigentliche Frage, die sich mir stellt, und das habe ich vorhin versucht anzudeuten, als ich fragte, haben wir ein belastbares Netzwerk, und da meinte ich alle, die hier im Raum sind. Wer steuert solche Prozesse? Wenn Herr Lippmann davon spricht, wir müssen die Jugendlichen mehr in Betriebe, Praktika bringen, wer tut das? Machen das die Schulen, holen die Betriebe die Jugendlichen da ab, wo sie unterwegs sind? Wo lässt sich da eine Verantwortung so festmachen, dass da tatsächlich etwas passiert, außer "man müsste" und "wir sollten"?

**Claus Lippmann, Amtsleiter Jugendamt  
Dresden**

(...) Ich denke in Dresden und Sachsen gibt es arbeitsfähige Strukturen. Es gibt die Kooperationsvereinbarung auf Landesebene, die also zwischen den Sozialministerium, dem Kultusministerium, Arbeitsamt und den landesweiten Trägern abgeschlossen worden ist. Es gibt die Kooperationsvereinbarung seit 2000 auf Stadtebene. Es gibt den Arbeitskreis Jugendberufshilfe und das kommunale Forum für Wirtschaft und Arbeit. Ich denke, das sind schon die Podien, die dafür zuständig sind und die im Moment auch diese Arbeit ein gutes

Stück leisten. Aber wie gesagt, in dieser Richtung sehe ich eine Verstärkung für notwendig.

Jugendhilfe versteht sich in diesem Netzwerk allerdings nicht als Reparaturbetrieb. (...) Wir verstehen uns auch zukünftig nicht als diejenige Einrichtung, die chancenlose Jugendliche bis zur Erreichung der Altersgrenze von 27 Jahren, in irgendwelchen Beschäftigungsprojekten hält und damit der Arbeitslosenstatistik entzieht. Das ist nicht unser Job. Wir werden natürlich auch Beschäftigungsprojekte fortführen. Aber unser Job ist frühzeitig einzusteigen mit präventiven Maßnahmen, mit Beratungsangeboten usw. Dazu brauchen wir die Partner, wie beschrieben. Und wir sehen dort auch die im Gesetz festgeschriebene Einmischfunktion des Jugendamtes. Wir werden auf andere Bereiche weiterhin zugehen, auf das Arbeitsamt, was sich vielleicht gesetzlich etwas neu strukturieren wird, sowie auf den Bereich Schule. (...) Ich denke es ist richtig, das Netzwerk noch effektiver zu gestalten. Für jeden Einzelfall sollte letztlich eine adäquate Lösung gefunden werden.

**Anhang**

**Beitrag: Welche Erwartungen haben Träger und Behörden zur qualitativen Entwicklung der Jugendberufshilfe?**

Daniel Arnold, Beratungsstelle "prisma" Stadtmission Chemnitz e.V.

**Anforderungsübersicht**

	<b>Beratungsbedarf</b>	<b>Beratungsmethoden</b>	<b>Rahmenbedingungen</b>	<b>Abfragemöglichkeit</b>	<b>Rhythmus</b>
<b>Öffentliches Interesse</b>					
Arbeitsamt	1. Stärkung Selbstbewusstsein der	1. Rollenspiele (z. B.		persönliches Gespräch	jährlich im Herbst

	Jugendlichen 2. Hilfe beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen 3. Fit machen für Bewerbungsgespräche 4. Begleitung zu Bewerbungsgesprächen	Bewerbungsgespräche) 2. Training der Gesprächsführung			
Jugendamt	1. Berufliche Integration von Jugendlichen 2. Berufliche Orientierung 3. Motivation	Lebenswelt- und bedürfnisorientierte Beratung	1. entsprechend den fachlichen Standards 2. Gewährleistung der Erreichbarkeit durch Einhalten der Öffnungszeiten	Controlling-Gespräch	zweimal im Jahr

### Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung

Die Indikatorenbildung nahmen wir an den Schlüsselprozessen vor, um mit diesen Prozessen die Schritte der Handlungsabläufe, Schnittstellenanalyse sowie Indikatorenbildung zu durchlaufen. Bei dieser Herangehensweise erschien uns von Vorteil, dass Veränderungswünsche und -möglichkeiten sofort berücksichtigt werden können und eine zielgerichtete Evaluation möglich ist.

### Einzelfallhilfe

Ziel	Kriterium	Einflussfaktoren	Arbeitsprinzip
Vermittlung in Ausbildung	der Jugendliche erscheint zum Erstgespräch	<ul style="list-style-type: none"> <li>geeigneten Termin finden</li> <li>Beschreibung, wie er in die BST kommt</li> <li>Angebot transparent machen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>direkte Kontaktaufnahme</li> <li>freundlich</li> <li>klare Sprache</li> <li>motivierend</li> <li>positiver Klang</li> </ul>
	Herstellung der Beratungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>separater Beratungsraum mit geeignetem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vermeidung von äußeren Störungen und Ablenkungen</li> </ul>

		<p>Gesprächssetting</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• einzelfallbezogene MA - Auswahl</li> <li>• Maß der Offenheit des Klienten</li> <li>• Bereitschaft zur Inanspruchnahme unserer Hilfsangebote</li> <li>• Problemwahrnehmungskompetenz des Klienten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klient entscheidet selbst zwischen weibl. oder männl. Pädagogen</li> <li>• Berücksichtigung des Geschlechts-Typus (durch MA)</li> <li>• Akzeptanz des Klienten</li> <li>• Zuhören und ausreden lassen</li> <li>• keine bewertenden Äußerungen u. missbilligenden nonverbalen Signale</li> <li>• klare Benennung der mögl. Hilfsangebote</li> </ul>
	gelungene Berufsorientierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• realistische Selbsteinschätzung</li> <li>• Kenntnis v. Stärken und Schwächen</li> <li>• Vermittlung berufl. Alternativen</li> <li>• gefestigte Berufswünsche</li> <li>• realistische Lebensplanung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback geben</li> <li>• Interessen u. Neigungen d. Klienten sind wichtig!</li> <li>• Hilfe geben bei Erkennen von Erfolgen (pos. Feedback)</li> <li>• Akzeptanz von und bei Misserfolgen</li> <li>• Kenntnisse über die berufl. Alternativen</li> <li>• Interessen und pers. Fähigkeiten zusammenführen</li> <li>• Berufsorientierungstest</li> <li>• Entwicklung kurz- und mittelfristiger Ziele aus Akzeptanz der momentanen Situation</li> <li>• optimistische aber realist. Haltung d. Pädagogen</li> </ul>
	erfolgreiche Ausbildungsplatzakquise	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildungsbereitschaft von Firmen</li> <li>• guter Kontakt zu Kammern</li> <li>• kompetenter, gleichberechtigter, partnerschaftlicher Kontakt zu AA Mitarbeitern</li> <li>• persönl. Kontakt zu Ausbildungsbetrieben</li> <li>• überregionale Kooperations-Beziehungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• regelmäßiger Kontakt in entsprechenden Facharbeitskreisen</li> <li>• vermittelnde Funktion nicht nur für d. Klienten</li> </ul>
	Abschluss Lehrvertrag	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erfolgreich, abgeschlossene Berufsvorbereitung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung während Berufsvorbereitung</li> </ul>

- gutes Zeugnis
- überzeugendes Auftreten der Jugendlichen
- aussagefähige Bewerbung
- Probearbeit und Praktika
- ausbildungsbegleitendes Netzwerk
- Intensivierung des Kontakts insbesondere bei Problemen
- Hilfestellung bei Erstellen der Bewerbungsunterlagen