

Mai 2008



## Werkstattgespräch

„Ausbildungspotenziale und wie man sie ausschöpfen kann“



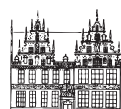
DIESES PROJEKT WIRD VON DER  
EUROPÄISCHEN UNION KOFINANZIERT  
Europäischer Fonds für  
regionale Entwicklung



Industrie- und Handelskammer  
Bremerhaven



Handelskammer  
Bremen



»Handwerkskammer Bremen«



INSTITUT  
TECHNIK  
UND  
BILDUNG

## **Vorwort**

Eines der übergeordneten Projektziele von IBB 2010 besteht in einer verbesserten Ausschöpfung der Ausbildungspotenziale. Sämtliche Teilprojekte tragen auf ihre Weise zur Erreichung dieses Ziels bei.

Die Problemlagen am Ausbildungsmarkt erschließen sich allerdings nur teilweise aus den vorhandenen Statistiken, bspw. des IAB, der Kammern oder des BIBB. Daher fand am 26.07.2007 am Institut Technik und Bildung ein ca. sechsstündiger Expertenworkshop statt, um die verschiedenen am Übergang von der Schule in die Berufsbildung beteiligten Akteure zusammenzubringen. Dazu wurden Vertreter einer breiten Auswahl von Institutionen, bspw. Schulen, Kammern, AfA, Forschung, eingeladen, um die verschiedenen Problemlagen aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchten zu können.

Der Workshop, dessen Ergebnisse hier nachstehend dokumentiert werden, bezog sich wesentlich auf vier Themenkreise:

1. Ausbildungspotenziale in Bremen – warum bilden Betriebe aus? Warum bilden Betriebe nicht aus?
2. Auszubildende und ihre Berufswünsche – Berufsorientierung und Passgenauigkeit
3. Das Vermittlungssystem – Maßnahmen zur höheren Ausschöpfung der Ausbildungspotenziale
4. Anforderungen an die Forschung

Dabei ging es in diesem Stadium weniger darum, konkrete Maßnahmenkataloge aufzustellen. Vielmehr wurde herausgearbeitet, an welchen Stellen des Übergangssystems anzusetzen wäre, um noch zusätzliche Ausbildungspotenziale zu aktivieren wie auch eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu sichern, die den Bedürfnissen der Auszubildenden entspricht.

Wir danken allen Teilnehmenden dieses Werkstattgesprächs für den konstruktiven und interessanten Erfahrungsaustausch und freuen uns auf weitere Kooperationen.

Ihr IBB 2010 Team

## **ExpertInnen – Workshop: „Ausbildungspotenziale in Bremen und wie man sie ausschöpfen kann“**

### **Ziel**

Austausch über aktuelle Ausbildungspotenziale und -hemmnisse in Bremen und Bremerhaven;

### **TeilnehmerInnen**

Felix Rauner	ITB, Landesinitiative IBB 2010
Lars Heinemann	ITB, Landesinitiative IBB 2010
Anne Seela	ITB, Landesinitiative IBB 2010
Maria Lüttringhaus	Ausbildungsinitiative Bremen / Bremerhaven, Standort Bremerhaven
Petra Homann-Zaller	Ausbildungsberatung IHK Bremerhaven
Hilltraud Bendig	Ausbildungspool Bremerhaven
Ahmet Can	BQA – Beratung, Qualifizierung, Akquise von Ausbildungsplätzen bei migrantischen Unternehmen
Annette Fischer	BWU-JOBSTARTER-Projekt
Rainer Nalazek	Externes AusbildungsManagement (ExAM)
Gerlinde Hammer	IAW Bremen, Ermittlung des Qualifikationsbedarfes in der Region Bremen (EQUIB)
Jutta Knuth	IAW Bremen, Ermittlung des Qualifikationsbedarfes in der Region Bremen (EQUIB)
Birgit Förster	Kontaktlehrerin SZ Habenhausen
Gabriele Schierenbeck	Kreishandwerkerschaft Bremen
Marion Seevers	Senator für Bildung und Wissenschaft
Jens Hermann	Agentur für Arbeit Bremen

# 1. Ausschöpfung von Ausbildungspotentialen im Land Bremen

## a) Ausbildungsverhalten der Betriebe

Seit dem letzten Jahr ist bezüglich der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe eine „gefühlte“ Veränderung eingetreten. Hilltraud Bendig vom Ausbildungspool Bremerhaven schätzt die Situation folgendermaßen ein: *Letztes Jahr und dieses Jahr sind fast alle unserer Auszubildenden übernommen worden. Ich bin auch im Prüfungsausschuss. Und da zeigt sich das auch. Und wenn jemand nicht übernommen wird, dann haben sie [die Auszubildenden] schon neue Kontakte, haben sich schon beworben und dann kommen sie auch woanders unter. Das ist eine Situation, die eigentlich ganz neu ist.* Gerade kleine und mittlere Betriebe der verschiedensten Branchen stellen vermehrt Ausbildungsplätze bereit und geben auch an, die Auszubildenden anschließend übernehmen zu wollen. Dies bestätigt Petra Homann-Zaller, Ausbildungsberaterin bei der IHK Bremerhaven insbesondere für den „Trendberuf“ Fachkraft für Lagerlogistik: *Es wird in diesem Bereich in den Autohäusern mittlerweile ausgebildet, weil sie mit dem Personal, das sie da haben, nicht mehr auskommen. Der eine oder andere geht in Rente, da braucht man halt eben neues Personal, neue Mitarbeiter. .... Mittlerweile wird ein Großteil wieder übernommen, der Trend geht in eine andere Richtung. Es werden mehr übernommen, mehr Auszubildende bleiben bei ihrem ehemaligen Ausbildungsbetrieb und es gibt weniger, die nicht übernommen werden.* Der Hauptgrund für dieses veränderte Verhalten wird im Personalbedarf der Betriebe gesehen. Da bei Klein- und Mittelbetrieben die hauptsächliche Personalrekrutierungsstrategie in eigener Ausbildung besteht, wird im Ausbildungsverhalten jetzt über mehrere Jahre Versäumtes nachgeholt.

Der neue Trend äußert sich auch darin, dass viele Betriebe, die eine ganze Zeit nicht ausgebildet haben, sagen ....: *„wir wollen wieder“ und geben auch gleichzeitig an „und wir übernehmen auch“.* Das ist ein Trend, den ich für den Bereich der

*Handelskammerberufe bestätigen kann. Das ist schon auffällig, dass Betriebe sich äußern und sagen: „ich will wieder, ich möchte und dann können Sie gleich mit aufnehmen, übernehmen.“* berichtet Rainer Nalazek von seinen Erfahrungen im Projekt „Externes AusbildungsManagement“ ExAM. Allerdings meint er auch: *Das sind diese typischen Wellenbewegungen. Das hat auch etwas mit dem Mangel an geeigneten Kandidaten zu tun.*

Branchen- und betriebsgrößenspezifisch liegen hinsichtlich der Ausbildungsquoten wie auch des Ausbildungsverhaltens weiterhin große Unterschiede vor. Großbetriebe bauen die in den letzten Jahrzehnten abgebauten Ausbildungskapazitäten nicht wieder auf, eine Trendwende ist bei Ihnen in der Mehrzahl nicht zu erkennen. In einzelnen Boombranchen haben sich dagegen „Trendberufe“ entwickelt wie bspw. Fachkraft für Lagerlogistik.



Bezogen auf die Frage, welche Betriebe ausbilden und warum und welche Betriebe aus welchen Gründen nicht ausbilden, erläutert Gerlinde Hammer vom Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) Bremen einen

weiteren Aspekt: *Die Betriebe, die mit qualifizierter Facharbeit ihren Wettbewerbsvorteil suchen, sind in der Regel in Branchen angesiedelt, die einen relativ hohen technologischen Grad in der Produktion haben, also dafür auch qualifizierte Facharbeit benötigen. Das ist das eine und die auch eine hohe IT-Systemintegration haben. Das sieht man daran, dass in dem Fall dann der Auszubildende oder dann der Facharbeiter eben nicht durch Mini- oder Midijobs ersetzt werden. Also in vielen Sektoren, z. B. Gaststättenbereich, Handel, wo Sie auch diese Arbeiten oder Beschäftigungsverhältnisse [Mini- oder Midijobs] vorfinden, finden Sie in der Regel auch wenig Auszubildende.*

Eines der Hauptargumente für oder gegen Ausbildungsbeteiligung sind immer wieder Kosten und Erträge von Ausbildung (auch unter Einbeziehung eingesparter Opportunitätskosten in der Fachkräfteauswahl etc.). Die Teilnehmer des Werkstattgespräches geben noch eine Vielzahl weiterer Gründe an: *So gibt es beispielsweise Handwerksbetriebe, in denen die Unternehmen wirklich Interesse daran haben, ihr berufliches Können weiterzugeben und vielleicht auch schon daran denken, sich über Ausbildung einen geeigneten Nachfolger zu entwickeln, falls familiär niemand Interesse an einer Betriebsübernahme hat, berichtet Gabriele Schierenbeck, Ausbildungsberaterin bei der Handwerkskammer.*

*Für andere Unternehmen sind Auszubildenden eher günstige Hilfskräfte (Schierenbeck) oder Unternehmen sehen sich in der moralischen Verantwortung für die Jugendlichen (Lüttringhaus).* Damit scheinen gerade Klein- und Mittelbetriebe im Prinzip motiviert, auf Ausbildung im dualen System zu setzen.

Nicht- bzw. unzureichend ausbildende Betriebe finden sich in allen Branchen. Auf einige branchenübergreifende Probleme wurde hier besonders hingewiesen:

In vielen Filialbetrieben fällt die Entscheidung pro oder contra Ausbildung generell wie auch für bestimmte Standorte nicht beim Bremer Betrieb, sondern beim

Stammhaus, das oftmals mit der Region nichts zu tun hat.

Bei nichtausbildenden Betrieben sind die Dienstleistungen, die die Kammern für die erfolgreiche Durchführung von Ausbildungsverhältnissen anbietet (bspw. Konfliktmediation) oft unbekannt. Im Handwerk, so Gabriele Schierenbeck, *schrecken Unternehmen außerdem vor den neuen Ausbildungsverordnungen zurück, vor den Inhalten und der Umsetzung der gestreckten Gesellenprüfung, weil sie feststellen, es hat mit ihrer eigenen Ausbildung nur noch ganz weitgehend zu tun.*

Viele Unternehmer würden gerne ausbilden, scheuen aber den formalen Vorgang der Zuerkennung der fachlichen Eignung. Diese Erfahrung macht Rainer Nalazek fast täglich. *Die fachliche Eignung nachzuweisen ist in vielen Fällen erstmal ein bürokratischer Weg. Da muss ein Dreiseitenformular ausgefüllt werden, das Führungszeugnis beigebracht und andere Hürden genommen werden. Es bedarf viel Überzeugungskraft und dann geht die Arbeit im Unternehmen eben vor und so ein formaler Akt wird immer wieder nach hinten geschoben. Wahrscheinlich, wenn die Not zu groß wird, dann holen sie den Vorgang irgendwann mal wieder raus.* Auf 10 % schätzt Rainer Nalazek an dieser Stelle das Potential der Betriebe quer durch alle Branchen, die noch für Ausbildung gewonnen werden können, wenn die zuständigen Organisationen sich noch intensiver um diese Zielgruppe bemühen könnten.

Mangelnde Fach- und Sozialkompetenz von Bewerbern scheint mehr als nur ein vorgeschobenes Argument, sondern durchaus ein deutliches Problem zu sein. *Die Agentur für Arbeit prüft einen Teil der 13000 Bremer Jugendlichen über ihren psychologischen Dienst hinsichtlich schulischer und sozialer Qualifikation über standardisierte Tests ab. Es ist teilweise erschreckend,* berichtet Jens Herrmann, Teamleiter der Berufsberatung und Arbeitsvermittlung für unter 25-Jährige in der Agentur für Arbeit Bremen.

Weiterhin bilden viele Betriebe nicht aus, deren Geschäftsfelder sich nicht mit den einmal erlernten Berufen der Eigentümer decken. *Die Unternehmer kommen aber aus einer total anderen Branche, wachsen*

so langsam irgendwo und stellen dann aber doch fest: „Ausbildung wäre auch nicht schlecht“. Und dazwischen fehlt was. Da sie noch nie ausgebildet haben, oder sie erinnern sich, dass sie mal irgendwann irgendetwas gelernt haben, aber das passt einfach schon nicht mehr zu dem, was sie jetzt machen, berichtet Rainer Nalazek. Und kritisch merkt er an: *Das ist u. a. auch ein Grund, warum es hier zu einem kleinen Wildwuchs von neuen Ausbildungsberufen kommt. Da setzen sich die Branchenverbände zusammen und sagen: Da können wir mal was dafür tun.* So entstehen zersplitterte neue Berufsbilder, deren Ausbildung viele Betriebe nicht umsetzen können oder deren Bedarf auf dem Arbeitsmarkt gering bleibt, wie im Werkstattgespräch anhand des Berufsbildes der Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten (PKA) diskutiert wurde.



Bei Betrieben von Eigentümern mit migrantischem Hintergrund finden sich zwei zusätzliche Gründe, warum in diesem Segment trotz beachtlicher Zuwachsraten noch weitere Potentiale ausgeschöpft werden könnten. Ahmet Can, Koordinator des Projektes „Beratung, Qualifizierung, Akquise von Ausbildungsplätzen bei migrantischen Unternehmen“ (BQA) kennt die Probleme und Potentiale genau: *Viele migrantische Unternehmer wissen gar nicht, wie man Ausbilder wird und welche Voraussetzungen erfüllt werden müssen. Die meisten müssen einen Antrag beim Senator für Bildung für die Anerkennung ihrer Abschlüsse stellen, d. h. das ist so eine zusätzliche Hürde. Es gibt in Deutschland ca. 280.000 Betriebe mit migrantischem Hintergrund. Davon bilden so 6 – 15 % aus. In Bremen sind es ge-*

*schätzte 1.500 bis 2.000 Unternehmen. Wenn davon schon 10 % ausbilden würden..., dann ist ein hohes Potential da. Allerdings, wie gesagt, da ist viel Öffentlichkeitsarbeit zu leisten, weil: Wenn die Unternehmen ein bisschen mehr in das System integriert werden, werden auch mehr Ausbildungsplätze entstehen.*

Wie andere Teilnehmer auch hat Annette Fischer, beim Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet (BWU) Mitarbeiterin in einem „JOBSTARTER-Projekt eine Änderung und teilweise sogar einen Verlust der Ausbildungskultur beobachtet: *Da ist z.B. ein Ingenieur, der sich im Bereich Wartung von Umwelttechnologien selbstständig gemacht hat. Der weiß überhaupt nicht, wie duale Ausbildung funktioniert, weil er sie selbst nicht durchlaufen hat und nie damit zu tun hatte. Der entscheidet sich dann bei Personalbedarf eher dafür Gesellen zu nehmen und diese entsprechend in seinem Betrieb weiter zu qualifizieren. Da ist eine gewisse Scheu, sich mit dem dualen Ausbildungssystem und der Verantwortung für Ausbildung auseinander zu setzen. Um solche Unternehmen für Ausbildung zu gewinnen, bräuchte es zumindest viel Begleitung.* Einen anderen Aspekt der veränderten Ausbildungskultur kann Gabriele Schierenbeck für das traditionell stark ausbildende Handwerk aufzeigen: *Viele Betriebe arbeiten heutzutage mit Quereinsteigern. In einigen Bereichen sind sie hundertprozentige Fachleute, aber nicht im ganzen Handwerk. Die Altgesellen, die den Beruf von der Pike auf gelernt haben, sind weg. Mitunter sind die Gesellen, die die Ausbildungstätigkeit auf den Baustellen oder Werkstätten übernehmen müssen, unwesentlich älter als die Jugendlichen, die in der Ausbildung sind. Das ist dann auch eine Frage von Führungsstärke. Ist die da, ist die nicht da?“*

## **b) Folgerungen für Strategien der Ausbildungsplatzakquise**

Es gibt immer noch ein hohes Potential zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen; im Prinzip ist auch bekannt, wie dieses Potential zu aktivieren wäre. Dabei geht es weniger darum, einzelne erfolgversprechende Wirtschaftssegmente ver-

stärkt für die Ausbildung zu gewinnen. Eher ist es so, dass in allen Branchen noch Potential zur Verfügung steht, wobei die hauptsächlichsten Hinderungsgründe (mangelnde Information, zu enge Geschäftsprozesse) mit den vorhandenen Instrumenten, wie z. B. persönliche Beratungsgespräche, externes Ausbildungsmanagement, Förderung von Ausbildungsverbänden etc. bearbeitet werden können. *Allerdings sind die Institutionen und Projekte womöglich nicht genügend ausgerüstet mit Man- oder Frau-Power, urteilen ebenso wie Rainer Nalazek fast alle Teilnehmer der Gesprächsrunde. Um dieses ansatzweise auszugleichen müssten die Institutionen und die Projekte womöglich an der einen oder anderen Stelle besser vernetzt werden (Nalazek). Gabriele Schierenbeck schätzt in diesem Zusammenhang ein Potential von 15 % mehr Ausbildungsverträgen, wenn mit einer höherer Beraterkapazität bestehende Instrumente verstärkt angewendet werden können. Die Aktivierung dieses Potentials setzt allerdings voraus, dass die Firmeninhaber von Ausbildung überzeugt werden. Dazu ist weiterhin das persönliche Gespräch das geeignetste Mittel. Bei mehr Personal, könnte auch die Suche nach Partnern für eine Verbundausbildung wesentlich intensiviert werden. (Homann-Zaller).*

Neue oder andersartige Projekte sind nach Meinung der Teilnehmer nicht notwendig, *da Bremen ein Riesenpotential an guten Projekten hat. (Nalazek).*

*Derzeit stellt sich die Projektlandschaft als vielfältig, aber hoch fragmentiert und nicht koordiniert dar, so Felix Rauner, im Institut Technik und Bildung zuständig für die Innovationsberatung der Landesinitiative IBB 2010. In der Vergangenheit äußerte sich dies teilweise als „Drehtüreffekt“ bei den Unternehmen ebenso wie in fehlender Transparenz bei Anbietern und Nachfragern von Ausbildung. Potential besteht hier vor allem in einer verstärkten Vernetzung der verschiedenen mit der Ausbildungsplatzakquise befassten Projekte. Insbesondere sollte darauf geachtet werden, dass die Aufgabenprofile besser voneinander abgegrenzt und somit Doppelzuständigkeiten vermieden werden. Der Vorschlag von Felix Rauner, innerhalb der Kammern im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages der Ausbildungsberatung eine*

koordinierende und mit entsprechenden Kapazitäten ausgestattete Instanz für alle mit Ausbildungsakquise und Ausbildungsmanagement beauftragten Projekte zu schaffen, wurde verhalten positiv aufgenommen.



*Es hat sich des Öfteren gezeigt, dass Betriebe, die aus der Ausbildung ausgestiegen sind, Ausbildung auch schlecht organisiert hatten, so dass das Kosten/Nutzen-Verhältnis stark ungünstig wurde. Gerlinde Hammer weist in diesem Zusammenhang auf die Ausbildungsorganisation im Unternehmen und auf die Notwendigkeit der Unterstützung hin: Externe Unterstützung, die die Bewerberauswahl abnimmt und eine Kooperation organisiert, hat noch nicht das wesentliche Problem gelöst: Wie organisiere ich in meinem Unternehmen die Ausbildung, so dass sie tatsächlich auch den Ansprüchen entspricht? Mit den neuen Berufsbildern sind sehr viele Ausbildungen anspruchsvoller geworden. Viele Initiativen betreuen Unternehmen, die bis jetzt nicht ausgebildet haben, die keine Erfahrung haben, wie das geht, die auch die gesetzlichen Regelungen nicht gut kennen, die auch Informationen, die in dem Bereich ja auch immer wieder neu sind, wenig kennen. Da gibt es noch einen Unterstützungsbereich wie das Unternehmen selber- so analog eine Unternehmensberatung- überhaupt Ausbildung in seine Organisation integriert. Das wäre eine Qualifizierung der Unternehmer für Ausbildung. Man könnte analog der Existenzgründungsförderung ein Netzwerk bilden, regelmäßige Vorträge anbieten, die Ausbildungskultur im Unternehmen unterstützen...*

Eine Ausweitung der bestehenden Beratungskompetenzen im Rahmen der Aus-

bildungsberatung hin zu Fragen guter Ausbildungsorganisation könnte daher ins Auge gefasst werden. *Eine Strategie ist sicher, sich an diese ökonomisch begründeten Netzwerke (Stichwort: Dienstleistungen aus einer Hand) anzuhängen und keine neuen zu machen. Neue Netzwerke, die daneben etabliert werden, werden wahrscheinlich nicht funktionieren schon aus Termingründen, sondern da, wo das ökonomische Interesse der Betriebe gegeben ist, sich zu vernetzen, da klar zu machen: Die Dimension „Personalentwicklung und Qualifikation“ ist eine Dimension von Vernetzung, sonst ist es eine unvollständige Vernetzung.*(Rauner)

Ein weiterer kritisch diskutierter Punkt beschäftigt sich mit der Frage, ob verschiedene Projekte den Unternehmen nicht den Weg erleichtern, nicht mehr eigenständig auszubilden. D. h., ob und wie es gelingen kann, unabhängig vom eigenen Existenzinteresse der Projektträger den Förderungsgrund – Betriebe sind aus verschiedenen Gründen nicht in der Lage, selbst auszubilden - obsolet werden zu lassen. Und zwar indem Unternehmen so schnell wie möglich befähigt werden, Ausbildung und dessen Management bis hin zur Initiierung und Koordination von Ausbildungspartnerschaften eigenständig zu übernehmen und Mitnahmeeffekte wenn möglich auszuschließen. In der Teilnehmerrunde wurde bestätigt, dass es bislang noch nicht gelungen ist, diese Effekte auszuschließen. Über die Zielrichtung der Projekte sagt Annette Fischer: *Es wäre ein qualitativer Ansatz, die betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen regelmäßig an einen Tisch zu holen, über Ausbildungsinhalte, -veränderungen, -ordnungen zu reden, damit Kompetenzen entstehen, die wieder in die Betriebe reintransportiert und dort nachhaltig ausgebaut werden. Ziel muss es sein, die Unternehmen in die Selbständigkeit, was Ausbildung angeht, zu entlassen.*

Die Erfahrungen des ExAM-Projektes haben gezeigt, dass für die Betriebe neben Fragen der Personalrekrutierung durch Ausbildung vor allem die Frage des Vorhandenseins geeigneter Bewerber einen Hauptgrund pro oder contra Ausbildung

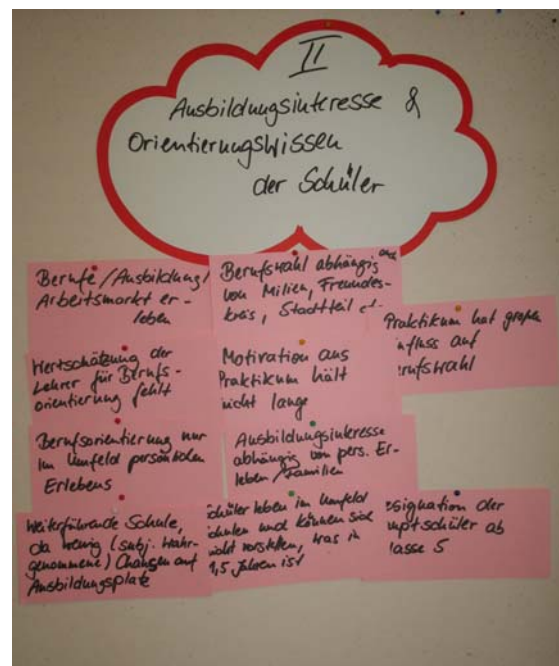
ausmacht. Entsprechend sind viele der Akteure des Vermittlungssystems dazu übergegangen, Ausbildungsplatzakquise und die Auswahl geeigneter Bewerber gleichermaßen vorzunehmen. Um zusätzliche Ausbildungsplätze zu gewinnen, scheint in der Region Bremen neben einer verstärkten Beratungstätigkeit vor allem die Möglichkeit der Vermittlung aussichtsreicher Kandidaten eine Voraussetzung zu sein. In diesem Zusammenhang weist Gabriele Schierenbeck noch auf einen wichtigen Punkt hin: Viele Unternehmen sind unzufrieden mit der Agentur für Arbeit, da sie keine geeigneten Bewerber vermittelt bekommen. *„Zehn Bewerber, alles nur Schrott“* so die Rückmeldung aus einem Betrieb (Nalazek). *Ich sage immer: Die Agentur für Arbeit gibt Dir, was Du abforderst! Ihr müsst differenzierter euer Anforderungsprofil abgeben, dann klappt das auch. Wenn ich in irgendein Kaufhaus gehe und ich sage, ich möchte irgendwas haben und ich gebe nicht detailliert an, was ich möchte, dann ist die Beratung auch nicht gut.* Dieser Hinweis bestätigt, dass eine potentielle (Unternehmens-)Beratung hinsichtlich Organisation und Durchführung von Ausbildung gerade bei kleineren Unternehmen um Aspekte der Gewinnung von Auszubildenden (Anforderungsprofil, Führen von Vorstellungsgesprächen etc.) ergänzt werden müsste. Jens Herrmann schlägt vor, die positiven Erfahrungen mit dem EQJ bezüglich der gesunkenen Abbrecherquoten zu nutzen und auf alle Fälle in das Bewerbungsverfahren einen praktischen Arbeitsanteil im Betrieb zu integrieren.

## **2. ‚Passgenauigkeit‘ – Berufswünsche und Berufsorientierung von (zukünftigen) Auszubildenden**

Die konkreten Berufswünsche zukünftiger Auszubildender bilden sich im Allgemeinen durch das Elternhaus und die Peer Group. Dies führt zu einer relativ eingeschränkten Wahrnehmung der bestehenden Möglichkeiten. Schulische Berufsorientierung hat dabei mit zwei Problemen zu kämpfen. Einmal haben Jugendliche oftmals Probleme in der realistischen Wahrnehmung ihrer eigenen Stärken und

Schwächen. Zum anderen ist der Zeithorizont der Berufsorientierung zu kurzfristig. So berichtet Jens Herrmann von den Erfahrungen der Ausbildungsberater der Agentur für Arbeit: *Wir gehen eineinhalb Jahre vor Schulentlassung in alle Klassen hinein und die Berater stellen die Möglichkeiten der Ausbildung vor. Problem ist, dass einundeinhalb Jahre für uns ein relativ knapper Zeitrahmen sind, für einen Schüler ein sehr weiter Zeitpunkt. Ein Schüler, der kann sich nicht vorstellen, dass einundeinhalb Jahre relativ schnell um sind, sondern er denkt eigentlich von heute auf morgen. Sie leben im Moment im Umfeld Schule und sind da zum großen Teil auch, denke ich, glücklich und zufrieden mit. Birgit Förster, in ihrer Funktion als Kontaktlehrerin am Schulzentrum Habenhausen bestätigt dies: Viele Jugendliche wollen bestimmte Dinge einfach nicht wahrhaben. Wir haben aber auch das gleiche Problem, wenn wir mit den Elternhäusern zusammen arbeiten wollen.*

*schüler können kaum etwas erreichen. Das verstehen sie zwar, mental ist es aber doch noch weit weg. (Can)*



Die Notwendigkeit, sich rechtzeitig beruflich zu orientieren, wird oft nicht erkannt. *Die Jugendlichen setzen sich zu wenig mit sich selbst auseinander, um ihre Stärken und Schwächen zu erkennen und sich etwas zu überlegen. Sie haben ganz wenig Ahnung darüber, welche Berufe es eigentlich gibt und was man mitbringen muss, wenn man diesen Beruf ergreifen möchte.* (Schierenbeck) Für Jugendliche mit migrantischem Hintergrund trifft dieses Problem noch verstärkt zu: *In dem Falle fehlt zusätzlich die Unterstützung von den Eltern. Die können nicht bei den Schulaufgaben helfen, weder in Deutsch, noch in Mathe. Und berufsorientierend kennen sie sich gar nicht aus. Im letzten Schuljahr habe ich Familien direkt beraten oder Hilfe zur Berufsorientierung gegeben. Auch in der Selbsteinschätzung gibt es große Defizite. Was ist Vorstellung? Was ist Realität? Da wollen Schüler plötzlich mit Hauptschulabschluss Rechtsanwalt oder Geschäftsführer werden. Das ist schon so nicht einfach, die dann entsprechend zu bedienen. Noch hinzu kommt: Migranten haben nach wie vor im Kopf, dass diese Vollkasko-Versicherung noch weiter geht hier. „Alles sicher in Deutschland, alles läuft.“ Sicher ist, dass hier eine große Umstrukturierung stattgefunden hat. Haupt-*

In der Diskussion wurde unterschieden in „Ausbildungsinteresse“ und „Berufsorientierung“. Ausbildungsinteresse erlangen Jugendliche dadurch dass einige sicherlich sehen, dass die Eltern auch arbeiten. Und dass man eigentlich auch Geld verdienen muss, um mal selbständig zu werden und eigene Entscheidungen zu treffen. So, und sie wissen auch, dass das Schulsystem sie nach der zehnten Klasse erstmal ausspuckt, sie auf einen anderen Markt schmeißen will. Das haben sie irgendwo so im Hinterkopf. Wie stark sie das verfolgen, ist nach Erfahrung von Birgit Förster abhängig davon, was im Elternhaus vorgelebt wird und was die Schüler an Arbeitsverhalten und auch an Frustrationstoleranz mitbringen, inwieweit sie das Gefühl haben, dass sie im Wettbewerb, dem sie sich ja dann aussetzen müssen, auch mithalten könnten.

Bezogen auf die berufliche Orientierung haben die Berufe und Tätigkeiten der Familienmitglieder großen Einfluss. Darüber hinaus sind wenige Berufe bekannt. So berichtet Birgit Förster: *Wenn ich dann im Unterricht abfragen lasse, welche Berufe kennt Ihr eigentlich, dann gibt es natürlich so sechs, sieben, die werden ganz häufig genannt. Wenn wir uns sehr doll anstren-*

*gen, gibt es dreißig, und wenn ich ihnen dann sage, in diesem Buch „Beruf aktuell“ gibt es aber mindestens 345, dann fällt allen alles aus dem Gesicht und dann fragen sie: „Ja aber, was kann denn das sein?“ Und dann wird es auch ganz schwierig, sich überhaupt vorstellen zu können, dass man was anderes macht, als das, was man im persönlichen Erfahrungsbereich hat. D. h. ich als Lehrerin und auch alle anderen Institutionen kommen mit unserer Vorstellung von beruflicher Orientierung ganz schwer da heran. Annette Fischer ergänzt noch weitere Einflussfaktoren für die Entstehung der Wunschberufe: *Großen Einfluss haben natürlich das Geschlecht und die Herkunft der Schüler, aber ganz entscheidend ist auch das Milieu, das sie geprägt hat: Aus welchem Stadtteil kommen sie? Welchen Freundeskreis haben sie dort und was hat dort Wert und Bedeutung?**

Die Effektivität der Berufsorientierung in der Schule wurde vielfältig diskutiert. Zum einen besteht hier immer noch Nachholbedarf in der Praktikumsvor- und -nachbereitung, dem Schreiben von Bewerbungen und in der generellen Berufsorientierung. Zum anderen gab es die Aussage, dass Berufsorientierung durchaus schon ab der 5. Klasse möglich sei. *Das fängt mit der Frage an: Was kannst Du gut, was kannst Du nicht? Wie schätzt Du Dich selbst ein? Was ist die Fremd- und was die Selbstwahrnehmung? Das hängt damit zusammen, dass Kinder und Heranwachsende sich ganz stark selbst überschätzen. Da muss man aber auch an die Lehrerschaft herangehen, sie ein bisschen sensibilisieren und ihnen Mut machen, den Wert berufsrelevanter Themen, wie z. B. Taschengeld, Verantwortung, Verbraucherbewusstsein usw. zu sehen. (Förster)*

Schüler folgen im Allgemeinen zunächst einem Wunschberuf. Erst wenn sich dieser nicht realisieren lässt, wird nach anderen Alternativen gesucht.

Praktika haben eine sehr starke Auswirkung auf die berufliche Orientierung. Ebenso wäre aber auch der Umkehrschluss möglich, dass Schüler Praktika in dem Berufsfeld machen, für das sie sich ohnehin schon interessieren. Praktika sind für

Schüler in zweierlei Hinsicht wichtig. Sie zeigen den Schülern, dass sie praktisch etwas leisten können und motivieren zur Verbesserung der schulischen Leistungen, wenn deren Wichtigkeit für den Beruf erkannt wird. (Allerdings hält dieser Motivationsschub meist nur kurzzeitig). Neben den Einflüssen von Familie und Peer Group prägen Praktika die Auswahl des angestrebten Ausbildungsplatzes. Praktika sind jedoch nur dann von Nutzen, wenn sie entsprechend von der Schule vorbereitet werden, den Schülern also auch der Sinn und Nutzen eines Praktikums klar ist, und die Praktikanten von den Unternehmen entsprechend einen realistischen Einblick bekommen und nicht nur zu Aushilfstätigkeiten heran gezogen werden. Birgit Förster betont hier auch die Verantwortung der Lehrer bei der Praktikumsuche: *Da müssen Lehrer einfach hingehen und sagen: was kann mein Schüler denn bei Ihnen im Betrieb mitbekommen? Haben Sie eine Ausbildungseignung? Sind hier andere Auszubildende? Und wie sieht so ein Praktikum aus? Den Schüler, den ich losschicke, sich einen Praktikumsplatz zu suchen, werde ich vorher genauso einstellen.*

Ein häufig von der Wirtschaft vorgebrachtes Argument im Hinblick auf die Zahl nicht vermittelter Bewerber ist das Argument der fehlenden Ausbildungsreife. Im Werkstattgespräch wurde unter anderem der Frage nachgegangen, inwieweit (Haupt-)Schüler durch eine subjektive wahrgenommene Chancenlosigkeit (lediglich 10 % - 15 % der Hauptschüler gehen nach Schulabschluss direkt in die duale Ausbildung) so wenig Lernmotivation besitzen, dass mangelnde Ausbildungsreife dadurch überhaupt erst zustande kommt. Die öffentlich immer wieder breit diskutierte Bedeutung der Ausbildungsreife kann durch die Erfahrungen eines Ausbildungsprojekts des BWU um weitere Aspekte ergänzt werden. Für zusätzlich eingeworbene Ausbildungsstellen bei Mitgliedsunternehmen der Kfz-Innung wurden mit Schülern, die bislang eine Vielzahl von Absagen erhalten hatten, Vorstellungsgespräche beim Projektträger durchgeführt. *Diese Vorstellungsgespräche haben wir mit den Meistern der Kfz-Innung gemeinsam geführt. Die Meister fungierten jetzt nicht*

*unmittelbar als Betriebsinhaber, die einen Platz zur Verfügung stellen, sondern irgendwie als übergeordnete Instanz unter der Fragestellung: „Könnte ich diesen jungen Menschen, der hier vor mir ist, ausbilden?“ Und da haben sie plötzlich eine erweiterte, offenere Sichtweise und Einschätzung entwickelt. Es ging ja nicht um die Frage, ob sie ihn persönlich nehmen. Und sie sind zu dem Ergebnis gekommen: der ist es wert, gefördert zu werden. Der hat vielleicht dort Defizite, aber eine Ausbildung ist ja auch ein Erziehungsverhältnis und man muss ja noch keine Fachkompetenzen mitbringen. Alle Jugendlichen, denen auf diese Weise eine Ausbildungsreife bescheinigt wurde, konnten in Ausbildung vermittelt werden (Fischer). Es stellt sich die Frage, ob diese Einschätzung ebenso ausgefallen wäre, wenn die beurteilenden Meister eine Einstellungsentscheidung für ihr Unternehmen hätten treffen müssen.*

Viele Schüler orientieren sich jedoch - unabhängig von Misserfolgen bei der Bewerbung auf Ausbildungsstellen- oftmals in Richtung einer weiteren Beschulung. (Es blieb im Gespräch unklar, in welchem Maße eventuell eine entsprechende Beratung seitens der Lehrer eine Rolle dafür spielt). Lars Heinemann stellt hier die Frage, inwieweit sich eine weitere Beschulung zum einen auf eine Verbesserung der Ausbildungsreife und zum anderen auf ein verändertes Bewerbungsverhalten auswirkt, d.h. inwieweit in den schulischen Maßnahmen eine effektive Berufsorientierung statt findet.

Eine weitere Beschulung ist dann zielführend, wenn für den Wunschberuf notwendige Kompetenzen und Fähigkeiten erworben werden können und sich damit die Ausbildungsreife im Wunschberuf erhöht. Es gibt allerdings eine zweite Gruppe von Schülern, bei denen weitere Beschulung aus subjektivem Mangel an Alternativen gewählt wird. Inwieweit diese weitere Beschulung die Ausbildungsreife erhöht, wurde kontrovers diskutiert. *Aus unserer Zusammenarbeit mit berufsvorbereitenden Berufsfachschulen sehen wir, dass die Jugendlichen einen Prozess durchlaufen. Einige werden bestätigt in ihrer Berufswahl, werden sich sicherer und durch engagierte Lehrer wird ihnen auch aufgezeigt, ob sie*

*vermittelbar sind. Die Ausbildungsreife wird grundsätzlich überprüft und die Berufseignung kann in den Werkstätten festgestellt werden. An dem Ergebnis entscheidet sich die große Frage der Vermittelbarkeit. Fällt das Ergebnis negativ aus, findet hier noch eine Umorientierung statt. Aus diesen Schulen bewerben sich dann Schüler auf Berufe, die eben nicht so vom Image angesehen sind und kommen über diese Erfahrungen im Bewerbungsprozess zu der Einsicht, dass sie vielleicht doch noch Alternativen neben ihren Wünscherten in Erwägung ziehen müssen. Ein breiteres Spektrum an beruflicher Orientierung bietet ja in Bremen die Allgemeine Berufsschule an. Hier findet sicherlich noch einmal eine vielschichtige berufliche Orientierungsphase statt, in der die Jugendlichen sich in Bezug auf die berufliche Perspektive entwickeln. Auch vor dem Hintergrund der Bedingungen in Bremen: Was ist im Angebot, welche Möglichkeiten gibt es? (Fischer)*



Jens Herrmann meint dazu: *Die weitere Beschulung trägt in jedem Fall zur Erhöhung der Ausbildungsreife bei. Gerade wenn es in dem Bereich ist, in dem man noch mal eine Ausbildung machen möchte... Selbst, wenn es nicht in dem Bereich ist, würde ich sogar sagen, dann stellt man fest: Da habe ich mich wohl verwählt. Also habe ich mich ausbildungsreife-tätig doch weiter entwickelt. Und zum anderen: Tragen weitere Beschulungen bzw. außerschulische Fördermaßnahmen zu einem veränderten Bewerbungsverhalten bei? Da würde ich auch sagen: In der Regel nicht. Weil, wenn der Jugendliche die richtige Schulwahl getroffen hat, hat er sich ja schulisch so orientiert, dass er in die Richtung möchte, in die er sich vielleicht vorher schon beworben hat, aber festgestellt hat:*

*„Da habe ich im Moment noch keine Chance, gehe also weiter zur Schule, versuche dann mit einem verbesserten Abschluss beispielsweise auf der höheren Handelsschule, im kaufmännischen Bereich einen Ausbildungsplatz zu bekommen.“ Und dann bleibt er, denke ich, was das Bewerbungsverhalten angeht, im gleichen Bereich. Es sei denn, er stellt fest, er hat sich schulisch möglicherweise total verwählt.*

Es wurde allerdings auch von Fällen berichtet, in denen solche Schüler Bewerbungsangebote ausgeschlagen hätten und es vorgezogen haben, das berufsqualifizierende Schuljahr zu beenden. Wird die weitere Beschulung aber als Wartezeit erfahren, leidet die Motivation und eine betriebliche Ausbildung hätte dann immer den Vorrang.

Informationen zur Berufswahl stehen den Schülern zur Genüge zur Verfügung (etwa im Internet auf den Seiten der AfA), allerdings werden diese nicht in ausreichendem Maße genutzt. Darüber hinaus ist in vielen Fällen – insbesondere bei bildungsfernen und lernschwächeren Jugendlichen – eine Unterstützung bei der Recherche und der Verarbeitung der Informationen erforderlich. Zudem stellt sich nach wie vor die Frage, wie Informationen „verpackt“ werden müssen, damit sie bei der Zielgruppe ankommen. *Unsere Vorstellung von Informationsweitergabe ist eine andere als die eines Jugendlichen. Ein Jugendlicher möchte eine kurze knappe Information, gar nicht in die Tiefe gehend, möglichst ein bisschen medial aufbereitet. Er geht nicht eine Stunde zum Beratungsgespräch, sondern er wird eine Stunde lang „vollgelabert“. Und das will er nicht. Er will eine kurze knappe Info, jugendgerecht. Da sind wir, glaub ich, alle noch nicht soweit, dass wir das Medium oder die Art und Weise entdeckt haben, die für Jugendliche ideal ist.* (Herrmann)

### **3. Zur Struktur des Vermittlungssystems im Land Bremen und Potentiale für Verbesserungen**

In Bremen machen momentan ca. 20 Institutionen das Vermittlungssystem aus (70 - 80, wenn alle diejenigen Projekte hinzugezählt werden, die sich im Einzelnen mit

Berufsvorbereitung und Eingliederung Jugendlicher befassen).

Viele Aufgaben werden projektförmig aus verschiedenen Fördermitteln durchgeführt. Diese den knappen (Finanz- und Personal-)Ressourcen geschuldete Struktur bringt mehrere Nachteile mit sich. Erstens greifen die verschiedenen Förderrichtlinien (bspw. der EU, des Arbeits- oder Bildungsressorts der Landesebene etc.) in das Verhalten der Akteure ein. Koordiniertes Handeln wird erschwert. Zweitens ist auf der Politikebene nicht gewährleistet, dass diejenigen Ansätze der Projekte, die sich als erfolgreich erwiesen haben, nach Ablauf der Förderung verstetigt werden. Zusätzlich sorgt das Vorhandensein verschiedener Ausbildungspools zu Mehrfachmeldungen offener Ausbildungsstellen. *Jede Institution, wird aus verschiedenen Töpfen bezahlt und möchte sich natürlich ihre eigene Daseinberechtigung schaffen, indem sie ihre Erfolge präsentiert. So akquiriert sie für sich die Ausbildungsstellen und sagt: Wir haben so viel, die anderen haben so viel,* umreißt Jens Herrmann die Ursache dieser Mehrfachmeldungen. Und weiter: *Es ist halt so: ExAM akquiriert eigene Ausbildungsplätze. Das BWU hat noch andere Projekte und akquiriert eigene Ausbildungsplätze, sagen auch: die besetzen wir und keine anderen. So hat jeder ein Pool an Ausbildungsstellen, aber es gibt kein Gesamtpool. Das führt natürlich auch dazu, dass Stellen möglicherweise bei uns gemeldet sind. Die sind dann bei ExAM gemeldet und dann noch bei einer dritten und vierten Stelle. Ich behaupte auch mal, wir haben in Bremen vermutlich drei Mal so viel Ausbildungsstellen gemeldet, wie es tatsächlich gibt. Und das ist einfach ein Problem.* Gabriele Schierenbeck ergänzt noch einen anderen Aspekt: *Auch für die Jugendlichen wird es auch immer unübersichtlicher - alle haben einen Pool. Wo sollen die denn hingehen, zum Eignungstest oder zum Einreichen ihrer Bewerbungsunterlagen? Es ist zeitaufwendig, es ist eine Frage von Kosten. Es wäre sehr wünschenswert, dass diese Stellen einen gemeinsamen Pool haben, denn wir haben eigentlich alle ein gemeinsames Interesse, dass die Jugendlichen von der Schule in die Ausbildung gehen und nicht auf der Straße bleiben, oder weiterhin unsinnig in Schulen geparkt werden und das nur ma-*

*chen, weil sie keinen Ausbildungsplatz gekriegt haben.*

Die Aktionsfelder der einzelnen Ausbildungsprojekte werden zwar koordiniert durch die Landesregierung und voneinander abgegrenzt, letztendlich wird aber erst durch die statistische Erfassung der Ausbildungsverträge bei den Kammern Transparenz über die tatsächliche Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt geschaffen. Die verschiedenen Initiativen und Projekte sind nicht miteinander vernetzt. Dort, wo eine Koordination der Tätigkeiten erfolgt, ist persönliches Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Grundstein. Neben der fehlenden Transparenz für alle Beteiligten ist oft Doppelarbeit in der Akquise die Folge. Sollte die Vielzahl der Projekte bestehen bleiben, ist zu überlegen, wie eine bessere Abstimmung und Vernetzung erfolgen kann.

Um eine Verstetigung bzw. Überführung der Projektaufgaben in vorhandene Strukturen zu gewährleisten wurden zwei Ansätze diskutiert. Zum einen die Neuaufteilung der Aufgaben auf Agentur für Arbeit und Kammern und zum anderen die stärkere Einbeziehung der Branchen/Wirtschaftsverbände in die Ausbildungsvermittlung. Dazu Jens Herrmann: *Ich denke, wir hätten noch mehr Probleme mit der Transparenz des Ausbildungsmarktes, wenn wir das noch weiter auf Branchen beispielsweise splitten würden. Dann hätten wir irgendwann wirklich keinen Überblick mehr: Wie sieht der Gesamtmarkt aus? Meine Idealvorstellung wäre es: Projekte gibt es beispielsweise weiter, Stellenakquise über die Projekte, Meldung Agentur. Die Agentur schlägt vor, die Projekte sortieren vor und würden dann passgenau den Betrieben die Bewerber vorstellen. Das hieße jedoch, weitere Projekte zu finanzieren, die Regelaufgaben der zuständigen Institutionen übernehmen, also lediglich Lücken zu stopfen und nicht, wie vom Ursprung der Projekte her gesehen, besondere Zielgruppen mit besonderen Formen der Ausbildung mit einer Anschubfinanzierung zu unterstützen,* so Gerlinde Hammer.

Das Mittel des EQJ hat sich als recht erfolgreich erwiesen. Bei hohem Vermitt-

lungserfolg (64 % der Teilnehmer wurden anschließend übernommen) kommt es zu *geringeren Abbrecherquoten gerade auch im Handwerk, da durch das EQJ eine praktische Vorauswahl im Betrieb statt findet.* (Herrmann) Probleme gibt es hier mit der Anrechnung, da die Beschulung nicht immer gesichert ist. Auch sollte weiterhin darauf geachtet werden, dass es nicht zu Mitnahmeeffekten kommt und die eigentliche Zielgruppe der „marktbenachteiligten“ Jugendlichen grundsätzliche Beachtung findet. *Momentan suchen sich die Betriebe die Stärksten aus und die wirklich schwachen und benachteiligten Schüler fallen aus dem Programm raus.* (Herrmann)

Hinsichtlich des Umfangs von Unterstützungsleistungen *muss man das Unternehmen erstmal als Kunden sehen, so Rainer Nalazek. In der freien Wirtschaft möchte der Kunde möglichst alles aus einer Hand. Da wo es nötig ist, wird das komplette Ausbildungsmanagement durch Projekte übernommen. Mitnahmeeffekte sind nicht auszuschließen.* (Nalazek). Zu Recht wurde jedoch mehrfach darauf hingewiesen, dass solche Mitnahmeeffekte möglichst vermieden werden bzw. dass die langfristige Ausrichtung aller Initiativen überdacht werden muss: *Will man diese Trennung zwischen Ausbildung und Ausbildungsverwaltung wirklich haben? Unter dem Diktum „Es fehlen Ausbildungsplätze, man will zusätzliche bewerben und macht für die Unternehmen ein Angebot, was für sie die Arbeit drum herum abnimmt. Aber es ist die Frage: Wird diese Erwartungshaltung dann nicht zur Gewohnheit? Das ist aber nur zeitlich begrenzt unsere Aufgabe Zur Verstetigung müssten dann die Kammern, der Staat oder eben weiter geförderte Projekte die Aufgabe übernehmen.*

#### **4. Anforderungen an die Forschung**

Im Gesamtzusammenhang mit den Akteuren spielt auch die Forschung eine wichtige Rolle. Daher die Frage an die Teilnehmer des Werkstattgespräches, welche Fragen sie an die Forschung haben.



Folgende Aspekte wurden genannt: *Was ist in Bezug auf die Potentiale zu erwarten? Welche Möglichkeiten bestehen in Bezug auf die Aktivierung und wie gehen wir damit um, wenn wir weniger Schulabgänger haben, Schwächere, weil die Besseren verstärkt auf ein Studium orientieren, d.h. wir haben eine begrenzte Zahl an Bewerbern für betriebliche Berufsausbildung zur Verfügung. Und parallel sind die Anforderungen an einzelne Berufe steigend? Was muss auch strukturell passieren? Jetzt im Moment haben die Projekte eher den Ansatz, Potentiale zu aktivieren, damit möglichst viele Jugendliche, die auf den Markt strömen, versorgt werden. In Zukunft werden also andere Anforderungen zu berücksichtigen sein.* (Fischer)

Ein konkretes Anliegen, eng verbunden mit dem Diskussionsgegenstand, äußerte Jens Herrmann: *Welche Institution sind eigentlich an der Integration von Jugendlichen in Ausbildung beteiligt sind und wo gibt es welche Schnittstellen und wo auch Doppelbetreuung? In dem Bereich, da gibt es durchaus noch Verbesserungspotential. Wie gesagt, in Bremen gibt es eine Unzahl an Beratungseinrichtungen, die sich zum großen Teil alle mit den gleichen Personen... beschäftigen und man da auch mal kritisch hinterfragen muss: Wie ist überhaupt die Qualität? Also wir würden uns da sicherlich auch gar nicht ausnehmen, auch die Agenturen anderer Einrichtungen, die Beratungsleistung, die da geleistet wird, weil es ist teilweise haarsträubend, was wir an Rückmeldungen oder was ich auch selbst an Rückmeldungen bekomme.*

## 5. Folgerungen

Die Vorbereitung von Praktika durch die Schulen aber auch die Betriebe muss wegen der starken Bedeutung der Praktika für die Ausbildungsentscheidung noch verbessert werden. Es ist zu prüfen, inwieweit Praktika so gestaltet werden können, dass Jugendlichen der Einblick in verschiedene Berufe ermöglicht wird, ohne aber zu beliebig zu werden.

Die Institutionen des Vermittlungssystems ließen sich noch besser koordinieren. Die verschiedenen Institutionen sollten ihre Aktionsfelder zur Gewinnung von Ausbildungsplätzen klar voneinander abgrenzen, um Mehrfachansprachen von Betrieben auszuschließen. Eine Evaluierung könnte Aufschluss darüber geben, welche Institutionen welche Arbeit im Vermittlungssystem leisten, wo Schnittstellen vorliegen und wo eventuell ‚Doppelbetreuung‘ stattfindet, um die Arbeit effektiver zu gestalten.

Die Frage der Passgenauigkeit geeigneter Bewerber, ebenso bezogen auf die Ausbildungsreife wie auf die Motivation, spielt eine entscheidende Rolle auch für die Ausbildungsplatzakquise. Es scheint viel versprechend zu sein, solche Dienstleistungen ‚aus einer Hand‘ (bis hin zur Ausarbeitung von Verträgen, Wissen über mögliche Förderungen wie etwa Wohngeld für Azubis etc.) noch verstärkt anzubieten. Die verschiedenen Projekte und Maßnahmen können sowohl das Anforderungsprofil der Unternehmen als auch das Profil der Bewerber feiner erfassen und so die Lücke schließen, die ‚reine‘ Vermittlung und Ausbildungsberatung offen lassen.

Viele der geschilderten Beispiele (ExAM, Erfolg des EQJ, Verhalten von Meistern bei Vermittlungsaktionen, Praktika) weisen darauf hin, dass bei nichtausbildenden Betrieben große Unsicherheit hinsichtlich der Ausbildungsreife und Motivation der Jugendlichen herrscht. Es wäre zu überlegen, wie dies durch etwa veränderte Bewerbungen (mit praktischem Teil) oder eine andere Ausgestaltung von Praktika aufzunehmen wäre.

Wenn Projekte zukünftig wegfallen (etwa aufgrund einer Entspannung am Lehrstellenmarkt aufgrund der demographischen

Entwicklung), sollte gewährleistet sein, dass die traditionellen Akteure die Aufgaben der Beratung von Betrieben wie auch der (Vor-)Auswahl geeigneter Bewerber auch übernehmen können. Dies scheint zumindest momentan aufgrund von Ressourcenknappheit nicht möglich.

