

Bericht der wissenschaftlichen Begleitung

VERNETZUNG IM ÜBERGANGSMANAGEMENT VERBESSERN

Das Expertinnen- und Experten-Forum Ausbildung / Übergangsmangement
Entwicklungsprozess und Erfahrungen

Claudia Munz

GAB München
Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung
Lindwurmstr. 41/43
80337 München
Tel 089 / 24 41 791 - 0
Fax 089 / 24 41 791 - 15
www.gab-muenchen.de

Die Verbundpartner



Gefördert durch





INHALT

Projekt VISA – Vielfalt in Schule und Ausbildung	4
1. Übersicht über die Aktivitäten der wissenschaftlichen Beratung und Begleitung	5
1.1 Arbeitsschwerpunkte der wissenschaftlichen Beratung und Begleitung	5
1.2 Übersicht über Art und Umfang der Aktivitäten der wissenschaftlichen Begleitung	5
2. Entwicklungsprozess des Formats „Expert/innen-Forum Ausbildung / Übergangsmanagement“	6
2.1 Vorüberlegungen	6
2.2 Das erste Expert/innen-Forum	7
2.3 Das zweite Expert/innen-Forum	10
2.4 Das dritte Expert/innen-Forum	12
2.5 Das vierte Expert/innen-Forum	15
3. Wesentliche Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Expert/innen-Foren	18
3.1 Von der Einzelfallbearbeitung zur Verbesserung der Prozesskette	19
3.2 Verbesserter Informationsfluss	19
3.3 Verbesserte Kenntnis relevanter Institutionen	19
3.4 Bekanntwerden mit neuen Entwicklungen und Instrumenten	19
3.5 Einblick in aktuelle Forschungsergebnisse	20
3.6 Gegenseitige kollegiale „Weiterbildung“	20
3.7 Empfehlenswerte Rahmenbedingungen	20
3.8 Ausblick: Potenziale des Format Expert/innen-Forum	21
3.9 Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Expert/innen-Forums	21
4. Zu den weiteren Arbeitsschwerpunkten der wissenschaftlichen Begleitung	22
4.1 Gespräche mit Migranten-Selbstorganisationen	22
4.2 Gespräche mit Migranten-Eltern	22
4.3 Migrantenbezogene Veranstaltungen	23
5. Schlussbemerkung	24
6. Impressum	26

DAS XENOS-VERBUNDPROJEKT „ViSA – VIELFALT IN SCHULE UND AUSBILDUNG“

Im Rahmen des Verbundprojekts „ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung“ arbeitet die Münchner Volkshochschule als Leadpartnerin zusammen mit den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft, dem Euro-Trainings-Centre und dem Evangelischen Migrationszentrum im Griechischen Haus.

Das XENOS-Verbundprojekt „ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung“ richtet sich an benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund in München. Die Jugendlichen werden durch Qualifikationsangebote und Beratung dabei unterstützt, den Übergang Schule – Ausbildung sowie Ausbildung – Beruf erfolgreich zu meistern und sich eine eigene Lebensperspektive aufzubauen. Insbesondere wird die Wichtigkeit kultureller und sozialer Vielfalt hervorgehoben, um junge Menschen zu einer aktiven gesellschaftlichen Teilhabe zu ermutigen.

Durch Kooperationen mit den Partnern des dualen Ausbildungssystems werden die Arbeitsmarktakteure für das Thema Interkulturalität sowie die konstruktive Nutzung sozialer Vielfalt (Diversity) für den Unternehmenserfolg sensibilisiert. In intensiver Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen und Communities vor Ort werden Angebote bedarfsgerecht weiterentwickelt und es wird für eine höhere Transparenz im Bildungssystem gesorgt.

Das Projekt „ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung“ arbeitet dazu mit allen relevanten Akteuren zusammen, wie zum Beispiel mit Ausbildungsbetrieben und Kammern, der Agentur für Arbeit, Bildungsträgern, ehrenamtlichen Akteuren sowie den Referaten der Landeshauptstadt München. Diese vielfältigen Kooperations- und Vernetzungswege geben neue Impulse für die konzeptionelle Weiterentwicklung und die nachhaltige Wirkung der Projekte in den Übergangssystemen.

Ziele

- Qualifizierung und Beratung von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund
- Stärkung von interkulturellen Kompetenzen zur Verbesserung der individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt
- Sensibilisierung der Akteure auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt für die Themen Interkulturalität und soziale Vielfalt (Diversity)
- Prävention gegen Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft
- Vernetzung und Kooperation mit Migrantenorganisationen



Die Verbundpartner



Das Projekt ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung wurde von 2012-2014 im Rahmen des Bundesprogramms XENOS – Integration und Vielfalt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



ÜBERSICHT ÜBER DIE AKTIVITÄTEN DER WISSENSCHAFTLICHEN BERATUNG UND BEGLEITUNG

Das XENOS Verbundprojekt "ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung" (Laufzeit 2012 – 2014) richtete sich an benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund in München. Es wurde getragen von den Verbundpartnern Münchner Volkshochschule (Leadpartner), den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft, dem Euro-Trainings-Centre e.V. sowie dem Evangelischen Migrationszentrum im Griechischen Haus. Das Selbstverständnis des Projekts „hebt die Wichtigkeit kultureller und sozialer Vielfalt hervor, um junge Menschen zu einer aktiven gesellschaftlichen Teilhabe zu ermutigen“. Ziel des Projektes war es, die Jugendlichen durch Qualifizierungsangebote und Beratung dabei zu unterstützen, den Übergang von der Schule in eine Ausbildung und anschließend in eine tragfähige Berufsperspektive zu schaffen.

In diesem Prozess wurde die seit langem unverändert hohe Quote an Ausbildungsabbrüchen besonders thematisiert. Um diesem sowie generell den Problemen an den Übergängen in Ausbildung und Berufstätigkeit wirksam zu begegnen, erwies es sich aufgrund der Komplexität der Aufgabenstellung und der Vielzahl der damit befassten Träger und Institutionen als erforderlich, für eine umfassende Vernetzung aller relevanten Akteure zu sorgen. Insbesondere sollten hierbei auch Vertreter/innen von migrantischen Selbstorganisationen in München eingebunden werden.

Im Zeitraum Herbst 2013 bis Dezember 2014 wurde damit begonnen, einen Rahmen für entsprechende Vernetzungsstrukturen zu schaffen. Dafür wurde die Form der sog. „Expertinnen- und Experten-Foren Ausbildung / Übergangmanagement“ entwickelt. Zur Unterstützung dieses Teils des ViSA-Projekts wurde die GAB München mit der externen wissenschaftlichen Beratung und Begleitung beauftragt. Dieser Auftrag wurde beim Träger Evangelisches Migrationszentrum im Griechischen Haus angesiedelt.

1.1 Arbeitsschwerpunkte der wissenschaftlichen Beratung und Begleitung

Die generellen Arbeitsschwerpunkte der wissenschaftlichen Begleitung umfassten die Mitwirkung bei der Vorbereitung der Expert/innenforen, die dokumentierende Begleitung der Veranstaltungen der Foren sowie die Auswertung und Aufbereitung der Ergebnisse. Ebenso nahm die wissenschaftliche Begleitung an relevanten Treffen des internen Projektsteuerungsteams teil und brachte ihre Expertise in beratender Form ein. Ferner ergab sich aus dem Prozess der Bedarf nach einer Weiterbildung für Moderator/innen im Kontext der Expert/innen-Foren. Einen weiteren Arbeitsschwerpunkt bildete die Unterstützung der

Einbindung von Migranten-Selbstorganisationen in die Aktivitäten des Expertenforums, die vom Evangelischen Migrationszentrum verantwortet wurde.

Dies betraf u.a.

- die Diskussion mit Akteuren von Migranten-Selbstorganisationen (MSOE) über Bildungsfragen und –forschung unter besonderer Berücksichtigung des Themas Bildungsgerechtigkeit
- die Unterstützung des Evangelischen Migrationszentrums im Griechischen Haus bei der Gestaltung von Angeboten für Migrant/innen mittels eigener Vorschläge zu Themen und methodischer Gestaltung.

1.2 Übersicht über Art und Umfang der Aktivitäten der wissenschaftlichen Begleitung

Aktivität	Häufigkeit	Anmerkungen
Beratende Teilnahme an Projektsitzungen u.ä. Besprechungen	14	
Vorbereitungsaktivitäten für Expert/innen-Foren	5	Konzeption / Planung / Methodik
Teilnahme an Expert/innen-Foren	4	
Dokumentations- und Auswertungsarbeiten	13	Dokumentation der Exp.Foren / der Interviews / von Projektergebnissen etc.
Entwicklung Gesprächsleitfäden	2	Für Gespräche mit Migrant-Eltern / für Interviews mit MSOE
Gespräche mit MSOE u. ä.	6	MORGEN e.V. / Griech. Haus / Projekt KiM / Bildungslokal Schwanthalerhöhe / Äthiop. Kulturverein / AG „Griechen in München“
Beratende Gespräche mit Leitung Griechisches Haus	6	v.a. zur Vorbereitung von Veranstaltungen
Konzipierung und Durchführung von migrantenspezifischen Veranstaltungen	3	Elterngespräch zu Bildungs- und Berufsvorstellungen für die Kinder / Besuch Bildungslokal Schwanthalerhöhe / Seminar mit äthiopischen TN: Information und Diskussion zum deutschen Bildungs- und Ausbildungssystem, insbes. zum Thema Durchlässigkeit
(Literatur-)Recherchen	5	u.a. zu Migrantenforschung

2. ENTWICKLUNGSPROZESS DES FORMATS „EXPERT/INNEN-FORUM AUSBILDUNG / ÜBERGANGSMANAGEMENT“

2.1 Vorüberlegungen

Mit dem Begriff „Übergangsmanagement“ werden im Grunde zwei Ebenen der Unterstützung von jungen Leuten auf dem Weg von der Schule in eine Ausbildung und weiter in eine dauerhafte Einmündung in den Arbeitsmarkt benannt. Ursula Bylinski und Sandra Lüdemann vom Bundesinstitut für Berufsbildung fassen diese so zusammen (Hervorhebung d. Verf.):

„Individuelle Bildungs- und Übergangsbegleitung (fallbezogene Begleitung) mit dem Ziel, gemeinsam mit der/dem Jugendlichen realisierbare Bildungs- und Ausbildungsperspektive zu entwickeln (system- und ressourcenorientiert sowie regional eingebunden).“

„Strukturelles Übergangsmanagement mit dem Ziel, die Vernetzung und Kooperation der Akteure herzustellen sowie die Abstimmung von pädagogischen Angeboten und Interventionen (Institutionen übergreifend).“¹

Die Forderung nach einer besseren Vernetzung der Akteure im strukturellen Übergangsmanagement wird allenthalben erhoben. Längst ist klar, dass dadurch sowohl Qualität wie Effizienz der Bemühungen in der individuellen Begleitung deutlich gesteigert und Doppelstrukturen sowie unkoordiniertes Handeln vermieden werden. Dabei kann es nicht darum gehen, ein neues System zu etablieren, sondern „vorhandene Entwicklungs- und Veränderungspotentiale wahrzunehmen, sie zu unterstützen und zu vernetzen“, wie dies beispielsweise das Landesinstitut für Qualifizierung Nordrhein-Westfalen bereits 2005 formulierte.²

In den letzten Jahren sind zahlreiche Anstrengungen zur Verbesserung des strukturellen Übergangsmanagements unternommen worden, häufig in Form öffentlich geförderter Programme und Projekte, etwa des BMBF-Programms Perspektive Berufsabschluss mit den Förderinitiativen Regionales Übergangsmanagement und Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung.

Es zeigte sich jedoch laut Bylinski/Lüdemann: „Strategische Netzwerkstrukturen auf der regionalen Ebene setzen sich auf der operativen Ebene kaum um - die (regionale) Vernetzung der pädagogischen Fachkräfte besteht eher als bilaterale Arbeitsbeziehungen zwischen einzelnen Netzwerkpartnern. ‚Ungleichheit‘ der Netzwerkpartner/innen und unterschiedliche kontextuelle Bedingungen der einzelnen Tätigkeitsbereiche erschweren die Zusammenarbeit der pädagogischen Fachkräfte; spezifische Arbeits- und Lebenswelten scheinen aufeinander zu treffen, die Sicht aus der jeweils eigenen Perspektive wirkt blockierend.“ (ebd.)

Die Zielsetzung im Projekt ViSA richtete sich darauf, bestehende bilaterale Arbeitsbeziehungen tatsächlich zu einer echten Vernetzung weiterzuentwickeln. Sie fokussierte die gesamte Kette der Übergangsstationen auf dem Weg von der Schule über die Ausbildungszeit bis zu einer erfolgreichen Einmündung in eine dauerhafte Berufstätigkeit. Besonderes Augenmerk wurde auf die Verringerung bzw. Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen gelegt. Um diese Ziele zu erreichen, wurde ein neuer, umfassender Weg der Vernetzung der Akteure im Übergangsmanagement entwickelt. Mit Hilfe von Vernetzungstreffen mit thematischen Schwerpunkten sollte eine stabile Grundlage für die engere Zusammenarbeit und Abstimmung der Akteure geschaffen werden.

¹ Bylinski, U., Lüdemann, S. (2011): Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Vortrag beim 6. BIBB-Berufsbildungskongress.

² www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/vortrag_reiberg.pdf

Als Novum kann die breitgefächerte Zusammensetzung der Adressat/innen gesehen werden. Es wurden dabei Vertreter/innen einbezogen von:

- der Handwerkskammer für München und Oberbayern
- von Innungen
- der Agentur für Arbeit
- den JobCentern
- dem Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München
- dem Referat für Bildung und Sport der Landeshauptstadt München
- die Träger von Unterstützungsmaßnahmen im Übergangssystem – z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), Berufsschul-Sozialarbeit, Berufsorientierung, Berufseinstiegsbegleitung u.v.m.
- des Bayerischen Berufsverbands der Ausbilder/innen
- der Münchner Volkshochschule
- Migranten-Selbstorganisationen wie beispielsweise die IG Initiativgruppe / MORGEN Netzwerk sowie das Evangelische Migrationszentrum
- ausbildende Münchner Betriebe
- die DGB-Jugend Region München, die zusammen mit dem Kreisjugendring München-Stadt das Auszubildenden-Portal AZURO (www.azuro-muenchen.de) betreibt
- Berufsschulen
- Ehrenamtlich Tätige wie beispielsweise VerA
- die Münchner Bildungslokale.

Bei der ersten Kontaktaufnahme mit diesen Adressat/innen wurden mitunter Bedenken laut. Man befürchtete, mit dem beabsichtigten Netzwerk würden Parallelstrukturen zu bestehenden Systemen aufgebaut. Ebenso ließ sich eine gewisse „Runder-Tisch-Müdigkeit“ feststellen.

Die Bedenken konnten jedoch insbesondere durch den Hinweis darauf entkräftet werden, dass erstmals die Träger aktiv einbezogen wurden, d.h. dass versucht wurde, einen Weg zu finden, wie die angesprochenen Hürden der „Ungleichheit“, unterschiedlicher Perspektiven und trägerspezifischen Interessen sich überwinden lassen. Des Weiteren wirkte motivierend, dass ein möglichst breites Spektrum der Akteure des Übergangsmangements angesprochen wurde.

Als Titel für die Vernetzungstreffen wurde „Expertinnen- und Expertenforum Ausbildung / Übergangsmangement“ gewählt. Er sollte einerseits Wertschätzung für die Expertise der Mitwirkenden ausdrücken, andererseits verdeutlichen, dass das Expertentum Aller benötigt wird, um die angestrebten Verbesserungen zu erreichen.

Um die Mitwirkung bei den geplanten Treffen attraktiv zu gestalten, wurde für das erste Forum darauf geachtet,

- Interessante Inputs zu geben
- eine angemessene Zeitstruktur (2 Stunden am Nachmittag) zu setzen
- für einen angenehmen Rahmen mit Bewirtung zu sorgen
- einen für alle gut erreichbaren Ort zu wählen

Da das Gelingen des ersten Treffens erfolgskritisch war, wurden die Adressat/innen sowohl schriftlich eingeladen wie auch persönlich (telefonisch) kontaktiert und vorinformiert.

2.2. Das erste Expert/innen-Forum

Das erste Forum fand am 28. November 2013 von 15 bis 17 Uhr in den Räumen des Euro-Trainings-Centre statt. Daran nahmen rund 40 Expert/innen aus den genannten Bereichen teil.

Die Dokumentation des 1. Forums, erstellt von der wissenschaftlichen Begleitung:

Ergebniszusammenfassung des 1. Expert/innenforums Ausbildung / Übergangsmangement

Thema: Vorstellung und Diskussion der Studie „Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben“, erstellt von Andrea Greilinger, Ludwig-Fröhler-Institut, vorgestellt durch Christian Gohlisch, Abteilungsleiter Berufliche Bildung der HWK für München und Oberbayern

A. Ziel der Veranstaltung(sreihe) lt. Einführung durch Willy Frauenknecht:

„Kräfte bündeln, nicht mehr parallel, sondern gemeinsam agieren, auch kurzfristige Lösungen ermöglichen, ggf. Konzepte modifizieren“.

Mögliche Themen für weitere Foren: Vorstellung / Diskussion der Neuauflage des Erstausbildungsberichts der LH München; Verbesserung der Wohnsituation von Auszubildenden

B. Schwerpunkte der Studie incl. Kommentare / Gewichtung durch Christian Gohlisch

Generell: Bei Beauftragung der Studie kam es der HWK vor allem darauf an, konkrete Lösungshinweise für die Senkung der Abbrecherquote zu bekommen.

Wesentliche Ergebnisse zu Gründen und Zeitpunkt des Abbruchs in Zusammenfassung:

- Kein eindeutiger Schwerpunkt an Abbrechern in kleinen Betrieben
- Ebenso kein eindeutiger Schwerpunkt bei Lehrlingen mit Hauptschulabschluss

- Hauptzeitpunkte der Abbrüche: a) innerhalb der Probezeit, b) während des 1. Ausbildungsjahrs = gesamt ca. 50 %, aber: c) 30 % Abbrüche im 2. Ausbildungsjahr auf Nachfrage: ohne direkt feststellbaren Zusammenhang mit dem Zeitpunkt der Zwischenprüfung.
- Zeitspanne zwischen dem Empfinden „es wird schwierig“ und dem tatsächlichen Abbruch bzw. der Lösung des Ausbildungsverhältnisses ist kurz: in 20 % der Fälle liegt sie bei rund 14 Tagen, in 50 % der Fälle bei rund 2 Monaten
- Schlussfolgerung Christian Gohlisch: „Was innerhalb von 2 Monaten nicht passiert an Gegensteuerung, greift nicht mehr“
- Weitere Schlussfolgerung: „Die Probleme erstrecken sich fast über die ganze Lehrzeit hinweg – hier besteht Handlungsbedarf.“
- Wer ist nach Auffassung der Befragten verantwortlich für die Abbrüche? Christian Gohlisch: „Kurz zusammengefasst: Die Gründe für den vorzeitigen Abbruch liegen immer beim Anderen“, d.h. Betriebe sehen Hauptverantwortung bei den Azubis, diese ihrerseits bei den Betrieben.
- D.h.: es gibt nicht die objektiven Gründe. Vielmehr sind beide Seiten aufgefordert, das Ihre zur Verbesserung beizutragen.

Maßnahmen, die die Betriebe zur Verhinderung von Abbrüchen ergriffen hatten:

- Die überwiegende Mehrzahl der befragten Betriebe hat einige Maßnahmen vor dem Ausbildungsabbruch ergriffen, v.a. Gespräche mit Azubis und ihren Eltern; Ausbildungsberater wurden von 8 % eingeschaltet
- Abmahnungen wurden häufig ausgesprochen
- Mehr Verständnis für Auszubildende

Einschätzung der ergriffenen Maßnahmen nach zeitlichem Abstand:

- Gespräche mit Eltern: ohne durchschlagenden Erfolg
- Gespräche mit Ausbildungsberater: Im Nachhinein hätten 17 % der Betriebe dies für sinnvoll gehalten
- Abmahnungen: der Sinn wurde als fraglich eingeschätzt
- Verständnis für Azubis: hätte nach späterer Einschätzung der Betriebe wenig gebracht

Sicht der Ausbildungsabbrecher:

- Kontakt mit Ausbildungsberater: hatten 13 % aufgenommen, im Nachhinein hätten dies 35 % für sinnvoll gehalten
- Verbesserung der Ausbildungsqualität: wird von 45 % der Abbrecher für wünschenswert gehalten

Wünsche der Befragten:

- Vermittlung bei Konflikten / Mediation
- Mehr Begleitung der Ausbildung, dafür

- Direkte Ansprechpartner bei der HWK.

Fazit der HWK München aus der Studie, Folgerungen

1) Kammerleistungen müssen bekannter gemacht werden. Zwar kennen 57 % der Betriebe und 27 % der ehemaligen Azubis das Angebot der Ausbildungsberatung, dies bedeutet jedoch auch, dass dieses knapp der Hälfte der Betriebe und zwei Dritteln der befragten Azubis unbekannt ist.

Ergriffene Maßnahmen:

- Begrüßungspaket für Erstausbildende
- Workshop für Erstausbildende
- Info-Abend für Auszubildende im Beratungshaus
- Artikel in der Deutschen Handwerks-Zeitung (Pflichtblatt der Kammermitglieder)

Mehr Infos für Azubis:

- Begrüßungsschreiben mit Namen und Kontaktdaten des persönlichen Ausbildungsberaters
- Kostenlose App „AppZubi2.0“, die durch die Ausbildung begleiten soll und Termine, Tipps sowie einen „roten SOS-Knopf“ für den direkten Kontakt zum persönlichen Ausbildungsberater enthält und sukzessive erweitert werden soll

2) Stärkung der Ausbildungsberatung:

- Mehr Personal
- Mehr Betriebsbesuche
- Mehr Aktivität in den Regionen
- Fortbildung aller Ausbildungsberater der HWK zu Mediatoren (erfolgt derzeit; die HWK entschied sich bewusst für diesen Weg, obwohl zusätzlich auch sozialpädagogisches Personal vorhanden ist)

Abschließend betont der Referent, in Sachen Ausbildung müsse noch viel mehr getan werden. Der Fokus seiner Ausführungen lag auf „Was kann die HWK machen?“. Er weist auf das Positionspapier des Bayerischen Handwerks-tags.

C. Diskussion des Vortrags, Beiträge der Teilnehmer/innen Nachfragen seitens der Teilnehmer/innen:

F.: Wie lange dauert es, bis man einen Termin mit einem Ausbildungsberater bekommt?

A.: Christian Gohlisch (CG): Wir können schnell reagieren. Verweis auch auf die Lehrlingswarte der Innungen

F.: Waren die Innungen auch bei der Studie vertreten?

A.: Nein

F.: Wurde das Abbruchsverhalten von Auszubildenden mit Migrationshintergrund spezifisch erfasst? (Hinweis: diese stellen künftig ca. 40 % der Lehrlinge)

A.: Nein, keine Erfassung dieses Merkmals

F.: Müssen Betriebe heute Nach-Erziehung und Nachqualifizierung von Auszubildenden übernehmen?

A.: Weder Betriebe noch die HWK sehen dies als ihre Aufgabe. Aber: wenn bereits ein Ausbildungsvertrag besteht, will die HWK beide Seiten darin unterstützen, dass die Ausbildung erfolgreich verläuft.

F.: Zeigt sich im Bereich der IHK ein ähnliches Bild?

A.: (Hr. Kaiser, IHK): „Bei uns sieht es sehr ähnlich aus. Wir haben eine eigene Ausbilder-Akademie, in der ein Seminar „Umgang mit schwierigen Jugendlichen“ angeboten wird. Außerdem wurde die Schlichtungsstelle zugunsten freiwilliger Mediation aufgelöst. Es besteht eine sehr enge Abstimmung zwischen IHK und HWK.“

D. Anregungen aus der Diskussion:

- Kammer und Ausbildungsberater sollten sich auch in den Berufsschulen bekannt machen. Hinweis CG: dies wurde in der Region München bereits begonnen, jedoch noch nicht in der Stadt.
- Die Stärkung der Ausbildungsberatung ist eine gute Sache. Ausbilder/innen haben oft zu wenig Zeit und Ressourcen, um sich intensiv zu kümmern. Hier besteht die Chance, das Know how der Ausbildungsberatung auch den Ausbilder/innen zukommen zu lassen.
- Zur BA kommen die Jugendlichen erst, wenn sie die Ausbildung bereits abgebrochen haben. Auf dem Markt sind viele Akteure mit dem Thema befasst – es muss ganz klar sein, wer in welchem Fall der richtige Ansprechpartner und wo er zu finden ist. Ausbildungsberatung kann vor Aufnahme einer Lehre auch durch Berufsberatung, Schulsozialarbeit u. ä. erfolgen.
- Die Kammer-Maßnahmen müssten schon vor Ausbildungsbeginn erfolgen, insbesondere das Bekanntmachen der Ausbildungsberater.
- In der Ausbildung müsste vieles verbessert werden, heute fehlen dafür Zeit und Geld. Ausbildung muss Berufung sein.
- Traditionell haben Bildungsträger die Kompetenz für den Umgang mit schwierigen Jugendlichen – zunehmend brauchen dies auch die Betriebe angesichts des demografischen Wandels. Heute ist es ein Wettbewerbsvorteil für Betriebe, wenn sie auch solche Bewerber an sich binden können.
- Einzelne Akteure, insbesondere in kleinen Handwerksbetrieben, sind damit überfordert. Es geht dar-

um, eine Unterstützungsstruktur für Jugendliche aufzubauen, über abH hinaus.

- Die Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsberatern und Schulsozialarbeit an den beruflichen Schulen sollte verstärkt werden – dies würde auch den Bekanntheitsgrad der Berater erhöhen.
- Parallele Strukturen sollten vermieden werden, besser ist, sich abzustimmen und zu ergänzen.
- Die Frage ist, wie Ehrenamtliche (Jobstarter- Initiative VerA / Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen) eingebunden und deren Wirken gut mit den Profis im Feld abgestimmt werden kann.
- Die Zusammenarbeit mit dem Verband der Berufsausbilder ist wichtig, gut, dass zwei Vertreter heute da sind.
- Bildungsdienstleister sollten überlegen: Welchen Beitrag können wir leisten, um die Abbruchsproblematik zu verbessern? Es geht darum, dafür zu sorgen, dass Abbrecher nicht ganz aus dem System herausfallen.
- Im Bereich der HWK gibt es etliche best practice-Beispiele, z.B. das Patenmodell. Diese sollten neuen Ausbilder/innen zugänglich gemacht werden.
- Maler und Lackierer haben sich in Fachverbänden zusammengeschlossen und unterstützen sich gegenseitig, auch in der Frage der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen.
- Akteure aus BVB-, Berufsfindungs- und -vorbereitungsmaßnahmen sollten sich über Betriebe austauschen, die auch BVB-Absolventen als Auszubildende nehmen. Diese Betriebe können dann Rückmeldung an die Unterstützungsakteure geben, welche Hilfen für die Jugendlichen nötig sind.
- Mittlerweile wenden sich auch Betriebe an die Schulsozialarbeit an beruflichen Schulen; das erfolgt über das Schulsekretariat. Allerdings ist diese Möglichkeit bei den Jugendlichen (noch) bekannter als bei den Betrieben.
- Es verbessert sich zwar, aber dennoch wissen auch Mitarbeiter/innen der BSSA häufig nichts von der Abbruchsgefährdung. Auch für die abH gilt: die Betriebe, die sie bräuchten, erreicht man nicht.
- Migranten-Organisationen sind im Bildungsbereich vielfältig tätig. Das ist kaum bekannt. Es wäre sinnvoll, sich mit ihnen zu vernetzen und sie in die Zusammenarbeit einzubinden.
- Auch die Träger sollten schauen, wie sie sich noch verbessern können.

Fazit aus dem 1. Expert/innen-Forum

Das Fazit zum ersten Forum fiel positiv aus. Sämtliche Teilnehmenden bekundeten ihr Interesse an einer weiteren Zusammenarbeit. Das Anliegen des Forums wurde durchweg geteilt, man zeigte sich erfreut über die Initiative, eine Verbesserung der Zusammenarbeit in Bezug auf Übergangmanagement und Verringerung von Ausbil-

dungsabbrüchen in Gang zu setzen. Die Atmosphäre war von hohem Interesse und von Kooperationsbereitschaft geprägt.

Kritisch muss angemerkt werden, dass das erste Forum überwiegend Vortrags- und Diskussionscharakter hatte und wenig Raum für die Erarbeitung konkreter Maßnahmen zur Verbesserung des Übergangsmanagements bot. Dies erklärt sich jedoch aus der Überlegung, dass den Teilnehmenden beim ersten Treffen etwas Interessantes geboten und damit die Bereitschaft verstärkt werden sollte, sich weiter zu beteiligen. Die Forums-Veranstalter waren sich einig, dieses in einem gemeinsamen Prozess kontinuierlich weiterzuentwickeln.

In der Vorbereitung auf das zweite Forum stand daher vor allem die Überlegung im Mittelpunkt, wie die Teilnehmenden besser eingebunden und aktiver beteiligt werden können. Außerdem war die Frage, welche Beiträge von Referent/innen dafür zielführend sein könnten. Es zeichnete sich ab, dass für die Zukunft die Suche nach besser geeigneten Räumen erforderlich war, um Arbeitsgruppen bilden zu können.

Für das zweite Forum jedoch fiel die Entscheidung, es erneut in den Räumen des ETC durchzuführen und für eine moderierte Diskussion mit Unterstützung durch Moderationsmaterial (Pinwand mit Karten, um Diskussionsbeiträge zu visualisieren) zu sorgen. Im Anschluss wurden Teilnehmende gezielt angesprochen mit der Bitte, Räume in ihren Organisationen zur Verfügung zu stellen.

2.3 Das zweite Expert/innen-Forum

Das zweite Forum fand am 29. Januar 2014 von 15 bis 17 Uhr statt. Daran nahmen rd. 40 Personen teil.

Die Dokumentation der wissenschaftlichen Begleitung:

Ergebniszusammenfassung des 2. Expertinnen- und Expertenforums Ausbildung / Übergangsmanagement

Themen:

- Vorstellung der Münchner Schulabsolventen-Studie durch Frau Dr. Tilly Lex, Deutsches Jugendinstitut
- Vorstellung der aktuellen Fortschreibung des Münchner Erstausbildungsberichts durch Herrn Robert Hanslmaier, Referat für Arbeit und Wirtschaft der LH München
- Diskussion der Ergebnisse
- Überlegungen zur Fortführung des Forums.

Begrüßung: Willy Frauenknecht, ETC München

Moderation: Florian Heidegger, bfz

1. Vorstellung der Münchner Schulabsolventenstudie

Diese Studie des Deutschen Jugendinstituts im Auftrag der LH München unter dem Titel „Münchner Schulabsolventenstudie: Bildungs- und Ausbildungswege ehemaliger Hauptschulabsolvent/innen – Übergänge an der ‚Zweiten Schwelle‘“ stellt eine Längsschnittuntersuchung von Absolvent/innen der 9. Klasse Hauptschule (jetzt: Mittelschule) im Zeitraum 2008 bis 2012 dar. Im Mittelpunkt steht die Frage, welche (beruflichen) Bildungswege Schüler/innen der städtischen Hauptschulen einschlagen.

1.1 Wesentliche Ergebnisse

Im Mai 2008 wollten 62 % der befragten Neuntklässler/innen eine Ausbildung machen. Die Zahl der tatsächlich eingegangenen Ausbildungsverhältnisse schwankt über den Befragungszeitraum erheblich (November 2008: 46 %, November 2009 65 %, November 2010 71 %). Bei der letzten Befragung im Mai 2012 befanden sich 47 % in Ausbildung, 27 % waren erwerbstätig, 10 % hatten weder eine Arbeit noch eine Ausbildung.

Dr. Tilly Lex betonte insbesondere die durchweg schlechteren Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. So schafften es beispielsweise 78 % der deutschen Jugendlichen in eine Ausbildung, hingegen nur 58 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der 2. Generation und 41 % der 1. Generation. „Migrant/innen können diesen Abstand nicht mehr aufholen, auch wenn sie durch abH durchaus gewinnen.“ Besonders problematisch stellt sich die Lage bei männlichen jungen Migranten dar.

Insgesamt identifiziert die Studie einen Anteil von 21,7 % der Gruppe mit „problematischen“ Verläufen. Dies wirkt sich auch auf die Bewältigung der Zweiten Schwelle des Übergangs von Ausbildung in berufliche Beschäftigung aus: Nur etwa ein Drittel hat zum Zeitpunkt der letzten Befragung die Ausbildung abgeschlossen. Drei von vier sind erwerbstätig, wobei zwei Drittel nach Ausbildungsabschluss im erlernten Beruf tätig sind. Insgesamt sind zwei Drittel unbefristet, das dritte Drittel befristet beschäftigt.

Gravierend ist, dass umso mehr junge Leute aus dem Beschäftigungssystem herausfallen, je länger der Übergang von der Schule in Ausbildung und Beschäftigung dauert. Hier spielen Ausbildungsabbrüche eine wesentliche Rolle. Bei Befragten mit Migrationshintergrund stellt die Studie „signifikant reduzierte Chancen“ fest. Auch Jugendliche mit erhöhtem Armutsrisiko, schlechte Schüler/innen und insbesondere männliche Jugendliche sehen sich eingeschränkten Chancen gegenüber. Als „Bildungsverlierer“ erwiesen sich laut Dr. Lex diejenigen, die erfolgreich ihren Hauptschulabschluss gemacht haben. Bei knapp jedem Dritten zeigte sich ein prekärer Verlauf. Allerdings ließen sich keine „Maßnahmekarrieren“ feststellen.

2. Vorstellung der 2013er Fortschreibung des Münchner Erstausbildungsberichts

Robert Hanslmaier vom RAW stellte anschließend die aktuelle Fortschreibung des seit 1985 erstellten Münchner Erstausbildungsberichts sowie deren Verfasser Stephan Marek von der Arbeitsgemeinschaft für angewandte Sozialforschung vor.

2.1 Wesentliche Ergebnisse

Im Überblick über die Jahre 1999 – 2020 (Prognose) zeigt sich laut Hanslmaier zwar einerseits, „dass uns in München die Jugendlichen nicht so schnell ausgehen werden“. Dies könne jedoch nicht unbedingt beruhigend für die duale Ausbildungssituation wirken, da eine relativ hohe Neigung zum Studium bestehe. In jüngster Zeit lässt sich feststellen, dass im Unterschied zu den Jahren nach der Wende kein Zuzug nach München mehr stattfindet. Daher stelle sich nicht nur die Frage, wie das vorhandene Potenzial besser ausgeschöpft, sondern auch, wie neue Potenziale erschlossen werden können. Bereits jetzt ist es für die Betriebe schwierig, vorhandene (Ausbildungs-)Stellen zu besetzen. Im bundesdeutschen Durchschnitt liegt für Ausbildungsplätze die Angebots-Nachfrage-Relation bei 103,1 Stellen, in München hingegen bei 110,5. Daher sei es für München wichtig, den jungen Leuten „angenehme Rahmenbedingungen“ zu schaffen. Dies betrifft v.a. die Wohnungssituation.

In diesem Zusammenhang berichtete Hanslmaier davon, dass das Sozial-, Planungs- und das Referat für Arbeit und Wirtschaft dem Stadtrat gemeinsam ein Modell vorgeschlagen haben, beim geplanten Neubau von 220 bis 250 Wohneinheiten ein Drittel für städtische Auszubildende und Vertreter/innen von Mangelberufen zu reservieren; ein weiteres Drittel soll Betrieben Belegrechte zum Kauf anbieten, und das dritte Drittel soll für finanziell schlecht gestellte Jugendliche nach Bedürftigkeit dienen.

Was das schulische Qualifikationsniveau betrifft, lässt sich insgesamt eine Verbesserung zeigen: es gibt deutlich weniger junge Leute ohne Schulabschluss, Anstiege zeigen sich bei Mittlerer Reife und in etwas geringerem Maße beim Abitur. Allerdings bestätigt sich das Bild, das Dr. Tilly Lex gezeichnet hatte: der Abstand zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen wurde größer. In den Schulstatistiken wird lediglich zwischen „Deutschen“ und „Ausländer/innen“ unterschieden. Auf Nachfrage erläuterte Hanslmaier: Im München beträgt der Anteil der deutschen Bevölkerung 62 %, 14 % sind Deutsche mit Migrationshintergrund, 24 % sind Ausländer/innen, d.h. insgesamt 38 % haben einen Migrationshintergrund. In der Gruppe der Jugendlichen sind die Deutschen in der Minderheit. Daraus ergeben sich Aufgaben für Integrationsbemühungen, u.a. auch die Arbeit mit ausländischen Eltern.

In Bezug auf Ausbildungs-Vertragslösungen sprach Hanslmaier von einer „loose-loose-loose“- Situation, da sowohl der einzelne Jugendliche wie auch der Betrieb und die Gesellschaft dabei verlieren. Obwohl es in München viele Maßnahmen zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen gebe, zeige sich in den letzten Jahren eine Steigerung, die Quote sei „unglaublich hoch, da muss man ins Grübeln kommen.“ Bundesweit könne man von Kosten in Höhe von 560 Millionen € durch vorzeitige Vertragslösungen sprechen, in München von geschätzten 6000 bis 8000 € pro Vertragslösung, d.h. gesamt von rund 20,5 Millionen €. Daher lohne es sich auch finanziell, sich hier zu engagieren. Bei den 2012 neu geschlossenen Ausbildungsverträgen handelt es sich um deutlich mehr IHK- als HWK-vertretene Berufe.

3. Diskussion

Die anschließende Diskussion drehte sich vor allem um zwei Schwerpunkte: die Situation von Eltern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund sowie die Frage, wie die vorhandenen Unterstützungsmaßnahmen zu bewerten sind.

Betont wurde, dass es sich bei den Jugendlichen um Angehörige der zweiten bzw. dritten Generation von Migrant/innen handelt. Hier sei die deutsche Sprache nicht mehr das dominierende Problem. Eine Schwierigkeit sei, dass die Eltern dieser Jugendlichen sich aufgrund ihrer Berufstätigkeit nicht eingehend um ihre Kinder kümmern könnten. Hier müsse aktive Elternarbeit verstärkt werden. Außerdem habe das selektive deutsche Bildungssystem die Tendenz, ausländische Schüler/innen ab der 4. Klasse abzuhängen. Eine weitere Schwierigkeit bilde der Umstand, dass zahlreichen Schüler/innen nur eine begrenzte Anzahl von Berufen bekannt sei bzw. sie falsche Vorstellungen von den Berufen hätten. Hier sei neben den zahlreichen vorhandenen Informationsmaßnahmen besonders wichtig, den Jugendlichen die Perspektiven aufzuzeigen, die einzelne Berufe nach Ende der Ausbildung bieten. Gertraud Wurm von der Agentur für Arbeit betonte, dass nicht nur die Jugendlichen Berufe bewerteten, sondern auch ihre Umwelt. „Es gibt keine Berufe, von denen man abraten müsste – wichtig ist, dass der Jugendliche davon begeistert ist! Wir Erwachsenen müssen uns mehr raushalten und stattdessen den Jugendlichen bestärken.“

Nükhet Kivran, Vorsitzende des Ausländerbeirats der LH München, forderte eine neue Definition von Zuwanderung, diese müsse als Prozess verstanden werden, da Angehörige der zweiten und dritten Generation sich in einer anderen Situation befänden als die der ersten Generation. Als Gründe für die Ängste ausländischer Eltern in Bezug auf die duale Ausbildung nannte sie, die erste Generation sei „in untersten Verhältnissen angekommen“, nun wolle sie, dass es ihre Kinder besser haben sollten und strebten daher Gymnasium (und Studium) an. Gerade in München werde für die ausländischen Eltern und ihre Kinder sehr

viel getan, beispielsweise mit den Bildungslokalen und etlichen Projekten – „wenn man in diesem Land nicht weiterkommt – wo denn sonst?“

Helga Summer-Juhnke, Leiterin der Bildungslokale, informierte, dass die bald sechs Bildungslokale zum Regelleangebot in der Stadt geworden sind. Sie plädierte dafür, integrierte, teilräumliche, lebensbegleitende biografische Konzepte zu entwickeln und dabei bereits mit frühkindlicher Elternarbeit zu beginnen. Sie rief zu einem Runden Tisch mit Migrant/innen auf, um gemeinsam herauszufinden, was an den verfügbaren Maßnahmen gut funktioniert und welche Angebote verbessert werden sollten.

Der zweite Schwerpunkt der Diskussion wurde von Serkan Engin von der HWK München und Oberbayern ausgelöst. Er wies darauf hin, dass in München die Gefahr eines Überangebots an Fördermaßnahmen bestehe. Er beobachte, dass die Selbständigkeit der Schüler/innen dadurch schwinde. Etliche Diskussionsteilnehmer/innen griffen diesen Aspekt auf und bemängelten, dass die vielen Projekte unkoordiniert nebeneinander bestünden. Der einzelne Jugendliche sehe sich mit vielen unterschiedlichen Ansprechpartnern und teils unterschiedlichen Auffassungen (z.B. wie eine Bewerbung auszu-sehen hat) konfrontiert. Wünschenswert sei zum einen, dass die Begleitung von Jugendlichen ab der 7./ 8. Klasse durch eine einzige Person erfolge, die die Angebote bündelt. Zum anderen wäre es sinnvoll, insbesondere kleinere Betriebe auf die Angebote aufmerksam zu machen, um Unterstützung bei Schwierigkeiten in der Ausbildung hinzuweisen. Schließlich wurde thematisiert, dass nicht das Überangebot das Problem sei, sondern vielmehr die Frage der Qualität der einzelnen Angebote; wichtig sei, zu fragen, wie diese auf die spezifischen Belange der einzelnen Jugendlichen passten.

4. Überlegungen zur Weiterarbeit des Forums

Moderator Florian Heidegger bat abschließend die Anwesenden um Ideen, wie die Arbeit im Expertinnen- und Expertenforum weitergeführt werden kann.

Genannte Ideen:

- Kleine Arbeitsgruppe (3 bis 4 Personen) bilden, die überlegt, wie die Unterstützungsangebote besser bekannt gemacht werden können
- Das Projekt ViSA wird gebeten, eine Aufstellung zu machen, wer bisher am Forum teilgenommen hat, von welcher Organisation die einzelnen Personen kommen und in welcher Weise sie mit dem Thema Ausbildung / Übergangsmanagement zu tun haben
- Vor den nächsten Foren sollte jeweils eine Stunde für ein Arbeitstreffen zur Vertiefung eines spezifischen Kernthemas vorgeschaltet werden.

Fazit aus dem zweiten Forum

Das zweite Forum bestärkte die Bereitschaft der Teilnehmenden zur gemeinsamen Weiterarbeit. Der Teilnehmerkreis wies eine ausreichende Kontinuität auf, um an den bereits besprochenen Themen und Ansätzen anknüpfen und weiterarbeiten zu können. Einige Organisationen hatten andere Personen als beim ersten Treffen gesandt, neue Interessent/innen kamen hinzu.

Wie die Vorschläge zur Gestaltung der nächsten Foren zeigten, bestand das Bedürfnis, zu geeigneten Arbeitsformen für die konkrete Erarbeitung von Lösungsansätzen zu kommen.

Dem trugen die Verantwortlichen für das Forum bei der Vorbereitung des nächsten Treffens in mehrfacher Weise Rechnung:

- Geeignete Räumlichkeiten: Die Handwerkskammer für München und Oberbayern erklärte sich bereit, ihren Saal sowie zwei Arbeitsgruppenräume zur Verfügung zu stellen
- Inputs: Anstelle längerer Inputs wurden kurze Impulsreferate vorgesehen
- Zeitstruktur: Das Treffen wurde auf 3 Stunden verlängert, um sinnvoll in Gruppen arbeiten zu können
- Professionelle Moderation der Gesamtveranstaltung: Dafür wurde Almut Münsterer als erfahrene Moderatorin gewonnen
- Methodik: Gründliche methodische Vorbereitung des Forums und insbesondere der Arbeitsgruppen
- Moderation der Arbeitsgruppen: diese erfolgte durch entsprechend vorbereitete Mitarbeiterinnen des ETC.

2.4 Das dritte Expert/innen-Forum

Das dritte Forum fand am 5. Juni 2014 von 14 bis 17 Uhr in der Handwerkskammer für München und Oberbayern statt. Daran nahmen rd. 80 Personen teil.

Die Dokumentation der wissenschaftlichen Begleitung:

Ergebniszusammenfassung des 3. Expertinnen- und Expertenforums Ausbildung/Übergangsmanagement

Themen:

- Begrüßungsvortrag Dr. Lothar Semper, HWK für München und Oberbayern
- Kurzvortrag Alexander Dietz, Ausbildungsleiter der HWK München: Unterstützungssysteme für Betriebe für eine erfolgreiche Ausbildung
- Kurzvortrag Cengiz Onur, Referat für Arbeit und Wirtschaft der LH München: Unterstützung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund
- Arbeit in zwei Gruppen

- Zusammenführung der Ergebnisse im Plenum
- Feedback zur Veranstaltung
- Ausblick und Verabschiedung

Moderation: Almut Münster, Dipl. Soz.Päd.

1. Begrüßungsvortrag Dr. Lothar Semper, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer für München und Oberbayern

In seinem Begrüßungsvortrag gibt Dr. Semper einen Überblick über die aktuelle Ausbildungssituation im Handwerk im Kammerbereich. Angesichts sinkender Bewerberzahlen zeigt sich eine Konkurrenz um Auszubildende. Großes Potenzial besteht laut Dr. Semper bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Formal sind rund 18 % der Auszubildenden Ausländer/innen, faktisch haben circa doppelt so viele einen Migrationshintergrund. In dieser Zielgruppe sieht Dr. Semper nicht nur die Möglichkeit, sie für eine Ausbildung im Handwerk zu gewinnen. Darüber hinaus „können migrantische Auszubildende auch neue Zielgruppen erschließen.“ So haben im Kammerbezirk 13.600 (22 %) Betriebe ausländische Inhaber/innen, von denen jedoch nur 1,4 % ausbilden, gegenüber 11,6 % der Betriebe mit deutschen Inhaber/innen. Hier bestehe die Chance, die Ausbildungsbereitschaft der von Ausländer/innen geführten Betriebe zu erhöhen und dabei Jugendliche mit Migrationshintergrund und deutsche Jugendliche gemeinsam auszubilden. Allerdings sei es nicht so einfach, ausländische Jugendliche für das Handwerk zu gewinnen, da häufig das duale System nicht genügend bekannt sei und daher rein schulische Ausbildungsgänge bevorzugt würden. Dr. Semper stellte dann die Maßnahmen vor, mit denen die HWK die Ausbildung in Migrantenunternehmen fördern will: zum einen gibt es derzeit einen speziellen Ausbildungsakquisiteur für diesen Bereich, wobei hilfreich ist, dass dieser selbst über einen Migrationshintergrund verfügt. Zum anderen ist geplant, einen weiteren Ausbildungsakquisiteur speziell für die Gruppe der unbegleiteten Flüchtlinge einzusetzen, da diese Gruppe „mindestens 3.500 berufsschulpflichtige Jugendliche in Bayern mit Schwerpunkt in München umfasst, die hoch motiviert sind.“ Des Weiteren hat die HWK alle ihre Ausbildungsberater in Mediation ausbilden lassen, um der Eskalation von Konflikten in der Ausbildung zu begegnen und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Schließlich wurde für Auszubildende die App „Appzubi 2.0“ entwickelt, die eine Art virtuellen Ausbildungsbegleiter darstellt.

Im Anschluss an die Ausführungen Dr. Sempers begrüßt Willy Frauenknecht vom Euro Trainings-Centre (ETC) die rund 80 Anwesenden, dankte der HWK für die Unterstützung und betont noch einmal das Kernanliegen des Expert_innenforums, die Unterstützungssysteme zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen durch eine bessere Vernetzung der Akteure effektiver zu machen. Als besonders erfreulich hebt er hervor, dass Vertreter_innen aus al-

len Unterstützungsbereichen im Forum vertreten sind. Des Weiteren erläutert er die neue Form des Forums, das diesmal aus Kurzinputs und anschließenden Arbeitsgruppen besteht und von Almut Münster als externer Moderatorin begleitet wird.

2. Kurzvortrag Alexander Dietz, HWK München: Unterstützungssysteme für Betriebe für eine erfolgreiche Ausbildung

Alexander Dietz betont in seinem Beitrag die Bereitschaft der HWK München, die Bemühungen um die Verringerung von Ausbildungsabbrüchen zu unterstützen. Allerdings gebe es das Problem, dass die Kammer oft zu spät von drohenden Abbrüchen erfahre. „Zusammen mit Ihnen können wir im Vorfeld schon Probleme erkennen und rechtzeitig aktiv werden.“

Er skizziert die Unterstützungsmaßnahmen seitens der HWK:

- Die Mediationsausbildung für Ausbildungsberater, die eine sehr wichtige und sinnvolle Sache ist, um kompetent bei der Bearbeitung von Konflikten zu begleiten
- Maßnahmen im Vorfeld und am Beginn der Ausbildung: Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildungsbetriebe, insbesondere auch junger Leute mit Migrationshintergrund. Diese werden nicht nur beraten und vermittelt, sondern der Kontakt zu ihnen wird auch während der Ausbildung gehalten. Hier betont A. Dietz, dass es sich um motivierte Jugendliche handle.
- Da es oft an einer guten Aufklärung über berufliche Perspektiven fehlt, informiert die HWK und wirbt insbesondere auch für Berufswege im Handwerk. In diesem Zusammenhang weist er auf die Veranstaltung „Handwerk erleben“ am 20. / 21. November im Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit in München hin. Dort werden mehr als 50 Ausbildungsberufe im Handwerk vorgestellt.

Abschließend betont A. Dietz, dass die HWK auf Unterstützung durch die an der Ausbildung Beteiligten, auch der Jugendlichen, angewiesen ist. Er bittet darum, rechtzeitig auf die HWK zuzukommen.

3. Kurzvortrag Cengiz Onur, Referat für Arbeit und Wirtschaft der LH München: Unterstützung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund

C. Onur gibt zunächst eine Definition was in München laut dem Interkulturellen Integrationsbericht 2013 unter „Migrationshintergrund“ verstanden wird. Dann beleuchtet er die Situation der Ausbildung in Migranten-Unternehmen und erläutert insbesondere, welche Stärken und Schwächen hier sichtbar werden. Als Stärken nennt er: Migrantenunternehmen absorbieren Jugendliche mit schlechten bzw. fehlenden Ausbildungschancen und mildern damit die Ausbildungsmisere dieses Personenkreises. Ihnen kom-

me daher eine Vorbildfunktion zu, darüber hinaus bilden sie mit höherem Engagement aus. Die Stärken hätten jedoch auch Schattenseiten: die Migrantenunternehmen müssten die Jugendlichen nehmen, die „übriggeblieben“ sind, sie verfügten über nur geringe Rekrutierungserfahrung sowie über wenig Erfahrung mit Konfliktmanagement, rechtlichen Rahmenbedingungen u. ä. Ebenso fehlten ihnen personelle und zeitliche Ressourcen, da es sich überwiegend um Kleinstbetriebe handle. Gravierend sei, dass die Inhaber dieser Unternehmen überwiegend aus Ländern stammten, die das System der dualen Ausbildung an alternierenden Lernorten nicht kennen. Als Erfolgsfaktor einer verstärkten Ausbildungsbereitschaft von Migrantenunternehmen habe sich die Berücksichtigung von deren besonderen Voraussetzungen erwiesen.

Wichtig ist nach Ansicht von C. Onur, allen diesen Ausbildungsbetrieben und Jugendlichen gleiche Chancen zu eröffnen und dabei Heterogenität und Diversität als Chance zu begreifen. In diesem Zusammenhang verweist er auf das Projekt KiM – Kompetenzoffensive in Migrantenunternehmen, in dem die besonderen Merkmale dieser Unternehmen thematisiert und zielgruppengerechte Kompetenzentwicklungsangebote entwickelt und erfolgreich erprobt wurden.

4. Arbeit in 2 Gruppen / Vorstellung der Erträge im Plenum

Nach den Kurzvorträgen wurden deren Themen in zwei Arbeitsgruppen vertieft, die von Manuela Wagner und Simone Zerbst moderiert wurden. Diese stellten anhand von Pinnwänden die Erträge im Plenum vor.

In Gruppe I (Unterstützungssysteme für eine erfolgreiche Ausbildung) wurde u. a. thematisiert:

- Wer muss in die Unterstützung verstärkt eingebunden werden?
- Was können, Träger, Kammern, Innungen... unternehmen?
- Welche Vernetzungen gibt es bereits? Welche werden benötigt?
- Problemlagen / Lösungsansätze
- Spezifische Situation unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge
- Bedeutung einer zufriedenstellenden Berufswahl für die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

In dieser Gruppe wurde insbesondere auf das umfangreiche Informationsportal REGSAM – Regionale Netzwerke für Soziale Arbeit hingewiesen (www.regsam.net)

In Gruppe II (Unterstützung für Auszubildende mit Migrationshintergrund) wurde u. a. thematisiert:

- Wie werden Unterstützungsangebote für Betriebe und Jugendliche bekannt gemacht?
- Wie erfährt man von Betrieben, die erstmalig ausbil-

den wollen?

- Welche Bedarfe gibt es?
- Problemlagen / Lösungsansätze

Die Moderatorin Almut Münster bat die Teilnehmenden anschließend, durch die Vergabe von Punkten diejenigen Aspekte zu kennzeichnen, die ihnen für die weitere Arbeit im Expert_innenforum besonders wichtig erscheinen.

Folgende Prioritäten wurden ermittelt:

- Netzwerk Ausbilder_innen
- Arbeit in den „communities“ / Einbezug von, Arbeit mit Eltern
- Verstärkte Netzwerkarbeit / mehr Austausch untereinander
- Problem fehlende Sprachkenntnisse bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund
- Verbesserung des „Wissens über sich selbst“ bei Jugendlichen zum Ermöglichen eines fundierteren Berufswahlprozesses
- Attraktivität der dualen Berufe stärken
- Stadtteilbezogene Angebote

5. Ausblick auf die weitere Arbeit des Forums

Willy Frauenknecht kündigt an, dass in diesem Jahr noch drei weitere Expert_innen-Formen geplant sind. Beim Termin im Dezember steht das Thema „Wohnsituation für Jugendliche in München“ auf dem Programm. Zum Wunsch nach mehr Austausch und Vernetzung weist er darauf hin, dass dies ja das Kernanliegen des Forums sei. Zusätzlich sei an ein Treffen von Trägern von Unterstützungsmaßnahmen wie z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen mit Ausbildungsberater_innen der Kammern gedacht. Er bedankt sich abschließend bei der HWK München für deren Gastfreundschaft für das Forum.

Almut Münster bittet die Teilnehmenden um ihre Rückmeldung zur gewünschten Form der weiteren Foren. Ergebnis: es soll bei einem Zeitumfang von 3 Stunden bleiben, außerdem sollen mehrere parallele Arbeitsgruppen angeboten werden.

Schließlich wird die Zustimmung zur Weitergabe der Teilnehmerliste erbeten, um die Vernetzung der Teilnehmenden untereinander zu ermöglichen. Die Liste soll auf Wunsch des Plenums per mail um kurze Stichwortangaben zum Aufgabenbereich der einzelnen Teilnehmer_innen ergänzt werden.

Fazit aus dem 3. Expert/innen-Forum

Die Attraktivität des Forums führte beim dritten Treffen dazu, dass sich die Zahl der Teilnehmer/innen auf 80 Personen verdoppelte. Dies war einerseits ein beachtlicher Erfolg, brachte jedoch unvorhersehbare Schwierigkeiten mit

sich. Zwar standen in der HWK ein Saal sowie zwei große Arbeitsräume zur Verfügung; die große Anzahl an Personen schränkte jedoch die aktive Mitarbeit aller in den Arbeitsgruppen etwas ein. Man saß in drangvoller Enge, und nicht auf alle Diskussionsbeiträge konnte ausführlich eingegangen werden.

Als sinnvoll erwies es sich, dass die wesentlichen Beiträge, Fragen und Anregungen auf Moderationskarten notiert und im Plenum vorgestellt wurden. Auf diese Weise wurde gewährleistet, dass alle Teilnehmenden über die Erträge beider Arbeitsgruppen informiert wurden und diese gemeinsam diskutieren konnten.

Trotz der Einschränkungen wies das dritte Forum einen deutlichen Arbeitscharakter auf. Bereits in den Arbeitsgruppen ergaben sich etliche Vernetzungschancen. Als Gewinn erlebten die Teilnehmenden auch den intensiven Informationsaustausch. Es wurde deutlich, dass es zwar in Bezug auf das regionale Übergangsmanagement eine Fülle an Informationsquellen gibt, diese jedoch keineswegs allen Mitwirkenden bekannt bzw. zugänglich waren. Hier wurde vereinbart, dass relevante Quellen allen Interessierten zugänglich gemacht werden.

Positiv kam bei den Teilnehmer/innen im Plenum an, dass sie von der externen Moderatorin sowohl in die inhaltliche Schwerpunktsetzung für künftige Foren eingebunden wurden, wie auch in die methodische Gestaltung.

Der zeitliche Rahmen von drei Stunden erwies sich als bedeutend sinnvoller als die bisherigen zwei Stunden; auf Wunsch des Plenums soll er auch für künftige Foren gelten. Außerdem wurden mehrere parallele Arbeitsgruppen gewünscht, um noch intensiver an spezifischen Themen arbeiten zu können.

In die Vorbereitung des vierten Forums flossen diese Erfahrungen ein:

- Zeitdauer: drei Stunden
- Die Anzahl der Arbeitsgruppen wurde auf drei erhöht
- Die Inputs wurden wieder als kürzere Impulsreferate gestaltet
- Die Referent/innen standen zur Vertiefung in den Arbeitsgruppen zur Verfügung
- Die Innung für Elektro- und Informationstechnik stellte geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung
- Die Arbeitsgruppen wurden mit konkreten zu bearbeitenden Fragen strukturiert
- Jeder Arbeitsgruppenraum war mit Moderationsmaterial ausgestattet, um Arbeitsergebnisse im Prozess festhalten zu können (Flipchart, mit Packpapier bespannte Tische, Stifte)
- Das vierte Forum wurde wieder von der externen Moderatorin Almut Münster moderiert

2.5 Das vierte Expert/innen-Forum

Das vierte Forum fand am 29. Juli 2014 von 14 bis 17 Uhr statt. Daran nahmen – urlaubszeitbedingt – ca. 35 Personen teil.

Die Dokumentation der wissenschaftlichen Begleitung: Ergebniszusammenfassung des 4. Expertinnen- und Expertenforums Ausbildung/Übergangsmanagement

Themen:

- Begrüßungsvortrag Verena Seischab, Elektro-Innung München
- Begrüßung durch Willy Frauenknecht, Euro-Trainings-Centre München
- Kurzvortrag Alexander Dietz, Ausbildungsleiter der HWK München: Unterstützungssysteme für Betriebe für eine erfolgreiche Ausbildung
- Vortrag Jörg Engelmann / Birgit Heiß, Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern
- Arbeit in drei Gruppen
- Zusammenführung der Ergebnisse im Plenum
- Feedback zur Veranstaltung
- Ausblick und Verabschiedung

Moderation: Almut Münster, Dipl. Soz.Päd.

7. Begrüßungsvortrag Verena Seischab, Elektro-Innung München

In ihrem Begrüßungsvortrag gibt Päd. M.A. V. Seischab zunächst einen Überblick über die Aufgabenschwerpunkte der Elektro-Innung, u.a. die Vertretung der berufsständischen Interessen der selbständigen Handwerksunternehmen, die juristische Beratung incl. Schlichtungsverfahren für die ca. 1000 Innungsbetriebe, die Interessensvertretung der Auszubildenden, überbetriebliche Lehrunterweisung für sieben Fachbereiche sowie die Vorbereitung auf und Durchführung von Gesellen- und Meisterprüfungen.

Besonderes Augenmerk liegt auf der Vermeidung bzw. Verringerung von Ausbildungsabbrüchen. Pro Jahr werden in der Innung ca. 520 Auszubildende verzeichnet. Im Jahr 2013 gab es dabei 86 Abbrüche in den ersten drei Monaten; durch gezielte Maßnahmen konnten 82 Auszubildende weiter in eine Ausbildung vermittelt werden. Ein Grund für Abbrüche besteht laut Seischab darin, dass „teilweise die Chemie zwischen den Beteiligten nicht stimmt.“ Die Erfahrung zeige jedoch: „Beim zweiten Mal läuft es besser.“ In diesem Zusammenhang betont Seischab, dass pädagogische Maßnahmen zur Verringerung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen wichtig seien. Bei der Elektro-Innung übernimmt Lehrlingswart Georg Dachs die Aufgabe, den Kontakt zu Lehrlingen, Ausbilder_innen und Erziehungsberechtigten zu halten, um bei Schwierigkeiten zu

vermitteln. Dadurch wurden im Bereich der Innung im Jahr 2013 nur noch zwei Schlichtungen erforderlich.

Die Dokumentation der wissenschaftlichen Begleitung: Ergebniszusammenfassung des 4. Expertinnen- und Expertenforums Ausbildung/Übergangmanagement

Themen:

- Begrüßungsvortrag Verena Seischab, Elektro-Innung München
- Begrüßung durch Willy Frauenknecht, Euro-Trainings-Centre München
- Vortrag Jörg Engelmann / Birgit Heiß, Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern
- Arbeit in drei Gruppen
- Zusammenführung der Ergebnisse im Plenum
- Feedback zur Veranstaltung
- Ausblick und Verabschiedung

Moderation: Almut Münster, Dipl. Soz.Päd.

8. Begrüßungsvortrag Verena Seischab, Elektro-Innung München

In ihrem Begrüßungsvortrag gibt Päd. M.A. V. Seischab zunächst einen Überblick über die Aufgabenschwerpunkte der Elektro-Innung, u.a. die Vertretung der berufsständischen Interessen der selbständigen Handwerksunternehmen, die juristische Beratung incl. Schlichtungsverfahren für die ca. 1000 Innungsbetriebe, die Interessensvertretung der Auszubildenden, überbetriebliche Lehrunterweisung für sieben Fachbereiche sowie die Vorbereitung auf und Durchführung von Gesellen- und Meisterprüfungen.

Besonderes Augenmerk liegt auf der Vermeidung bzw. Verringerung von Ausbildungsabbrüchen. Pro Jahr werden in der Innung ca. 520 Auszubildende verzeichnet. Im Jahr 2013 gab es dabei 86 Abbrüche in den ersten drei Monaten; durch gezielte Maßnahmen konnten 82 Auszubildende weiter in eine Ausbildung vermittelt werden. Ein Grund für Abbrüche besteht laut Seischab darin, dass „teilweise die Chemie zwischen den Beteiligten nicht stimmt.“ Die Erfahrung zeige jedoch: „Beim zweiten Mal läuft es besser.“ In diesem Zusammenhang betont Seischab, dass pädagogische Maßnahmen zur Verringerung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen wichtig seien. Bei der Elektro-Innung übernimmt Lehrlingswart Georg Dachs die Aufgabe, den Kontakt zu Lehrlingen, Ausbilder_innen und Erziehungsberechtigten zu halten, um bei Schwierigkeiten zu vermitteln. Dadurch wurden im Bereich der Innung im Jahr 2013 nur noch zwei Schlichtungen erforderlich.

2. Vortrag Jörg Engelmann und Birgit Heiß, IHK für München und Oberbayern: „Mediation in der Ausbildung – Konflikte in der betrieblichen Ausbildung einvernehmlich lösen“

Die beiden Referent_innen berichteten in ihrem Vortrag über die Hintergründe, die die IHK München dazu bewogen, ihre Schlichtungsstelle zugunsten von Mediationsangeboten aufzugeben. Eingangs skizzierten sie die bisherige Praxis des Umgangs mit Konflikten in der betrieblichen Ausbildung auf Rechtsgrundlage für Schlichtungsausschüsse der Kammern. Allerdings habe sich gezeigt, dass damit keine optimalen Ergebnisse erreicht werden: 70 bis 90 % der Schlichtungsanträge lagen Kündigungen zugrunde, rund die Hälfte der Schlichtungsverfahren endeten mit einem Vergleich, wobei nur ein geringer Teil eine Fortsetzung des bisherigen Ausbildungsverhältnisses beinhaltete. „Aufwand und Ertrag waren für alle Beteiligten suboptimal“, resümierte Jörg Engelmann. Unter dem Motto „Weg von Paragraphen hin zum Menschen“ wurde 2013 die Wende hin zur Mediation vollzogen. Diese zeichnet sich durch folgende Merkmale aus: sie setzt den Einigungswillen der Beteiligten voraus, beruht auf Freiwilligkeit, orientiert sich an den Bedürfnissen der Beteiligten und hat zum Ziel, eine dauerhafte Bereinigung von Konflikten zu erreichen. Im Kern bedeutet Mediation die Verhandlung zwischen den Parteien, die auf dem Weg zur Einigung durch einen neutralen Dritten (den Mediator) unterstützt werden.

Birgit Heiß erläuterte die fünf Phasen einer Mediation (Eröffnung; Klärung des Sachverhalts und der Themen; Klärung der Bedürfnisse, Ziele und Interessen; Erarbeitung und Bewertung von Lösungen; Abschlussvereinbarung). Ebenso gab sie Einblick in die Charakteristika und Grundsätze bei Mediation, die dabei eingesetzten Gesprächstechniken sowie die neun Eskalationsstufen von Konflikten (nach dem Modell von F. Glasl). Mediation kommt insbesondere in Betracht, wenn sich Konflikte bereits auf den Stufen 4 („Koalitionssuche“), 5 („Gesichtsverlust“) und 6 („Drohstrategien“) befinden.

2011 / 2012 begann die IHK als erste Kammer bundesweit mit Überlegungen zur Einführung von Mediation. Ziele waren dabei: ein freiwilliges und regionalisiertes Angebot der IHK zur Beilegung von Streitigkeiten in der betrieblichen Ausbildung zu entwickeln, Beratung für Mediation als Ersatz für zeitaufwendige und teure Gerichtsverfahren sowie eine möglichst einfache Struktur. Die im Bereich der IHK eingesetzten Mediator_innen müssen eine Mediationsausbildung nachweisen. Sie werden ähnlich wie die Sachverständigen der IHK gelistet und entsprechend entschädigt.

Das Verfahren der für Auszubildende und Unternehmen kostenfreien Umsetzung folgt den Schritten: 1. Frühzeitige Kontaktaufnahme mit der Bildungsberatung der IHK zur Lösung des Konflikts, 2. Antrag auf Mediation (schriftlich bzw. per mail) mittels eines online verfügbaren Antragsformulars, 3. weitere Bearbeitung mit Hilfe eines geschützten Email-Accounts, 4. freie gemeinsame Wahl des Mediators aus dem Mediatorenpool (14 ehrenamtlich tätige Externe) der IHK durch die Konfliktparteien, 5. Abstim-

mung über Zeit und Ort der Mediation, 6. Abschlussvereinbarung beider Parteien mit bindender Wirkung. Aufgabe der Kammer ist es, im Vorfeld einer Mediation rechtliche, hoheitliche u. ä. Aspekte abzuklären.

Abschließend erläuterte Birgit Heiß auf Nachfrage, weshalb die IHK mit externen Mediator_innen arbeitet. Dadurch soll die Neutralität des Verfahrens betont und allseitige Akzeptanz hergestellt werden.

3. Arbeit in 3 parallelen Arbeitsgruppen

Nach einer kurzen Erläuterung durch Almut Münster schlossen sich drei je 90-minütige Arbeitsgruppen an. Dafür standen jeweils Tische mit einem Fallbeispiel sowie spezifischen Fragen zum Thema der Gruppe zur Verfügung. Der Verlauf der Diskussion sollte auf einer Papierunterlage festgehalten werden und anschließend im Plenum vorgestellt werden.

4. Vorstellung der Erträge im Plenum

Gr. I: Frühzeitiges Erkennen einer Abbruchgefährdung für ein zeitnahes Eingreifen und Vernetzen aller beteiligten Akteure.

Moderation: Verena Seischab, Elektroinnung

In dieser Gruppe wurde thematisiert, dass es oft zu lange dauert, bis Anzeichen für einen drohenden Ausbildungsabbruch denjenigen bekannt werden, die gemeinsam mit dem Auszubildenden Gegenmaßnahmen ergreifen können. Daher gelte es frühzeitig Kontakt mit allen Beteiligten aufzunehmen, insbesondere auch mit der Berufsschule. Eine wichtige Präventionsgrundlage bildet einerseits, den Jugendlichen konkrete Vorstellungen von ihrem künftigen Beruf zu ermöglichen, und andererseits, Ausbilder_innen Gelegenheit zu verschaffen, herauszufinden, in welchem Maß ein Jugendlicher für die jeweilige Ausbildungsstelle geeignet ist. Gerade der persönliche Kontakt zwischen Auszubildenden und Auszubildenden sei sehr wichtig, allerdings fehlten dafür oft Zeit und Raum.

Es wurde angeregt, eine Datenbank zu erstellen, die sämtliche Unterstützungsangebote für Auszubildende, Betriebe und Berufsschulen enthält. Dafür sollte ausgearbeitet werden, welche Förderung für welche Zielgruppe geeignet ist.

Ferner wurde angesprochen, es könnte sinnvoll sein, analog zur Initiative VerA der Ehrenamtlichen-Organisation Senior Experten Service (SES), die Jugendliche unterstützt, ein solches Projekt auch für Betriebe zu starten; vorab sollten die Betriebe gefragt werden, wie sie zu dieser Idee stehen. Auch wäre gut, eine Informationsstelle für Betriebe zu schaffen, die sie in Fragen des Umgangs mit „Problemgruppen“ unterstützt. Dieses Angebot könnte im Rah-

men der Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung bekannt gemacht werden, einschließlich der jeweiligen Ansprechpartner.

Gr. II: Der Einsatz von Mediation in Konfliktsituationen während des Ausbildungsprozesses.

Moderation: Brigit Heiß / Jörg Engelmann, IHK

In dieser Gruppe stand zunächst die Frage im Mittelpunkt, welche Erfahrungen die IHK bisher mit dem Einsatz von Mediation gemacht hat. Birgit Heiß erläutert dazu, dass bisher 16 Anträge vorliegen und ca. zehn Mediationen bereits durchgeführt wurden. Die Erfahrung zeige, dass gerade kleinere Betriebe sehr froh über dieses Angebot sind und dass sie Dritte für die nachhaltige Beilegung von Konflikten brauchen. Ausführlich wurde geschildert, wie die Kontaktaufnahme im Mediationsprozess erfolgt, wie die Rollen- und Aufgabenverteilung zwischen der IHK/Bildungsberatung sowie den externen Mediator_innen aussieht und wie mit problematischen Situationen im Verlauf der Mediation umgegangen wird. Hier betonte Birgit Heiß die Bedeutung der Vorklärungen, die von Seiten der Kammer erfolgt, im Bedarfsfall anschließend auch durch telefonischen Kontakt des jeweiligen Mediators mit den Konfliktparteien. Wichtig sei auch, dass die Kammer lediglich kurze sachliche Stichworte zum Konfliktfall an die Mediator_innen weitergebe; dies erfolge in möglichst neutraler Sprache.

Diskutiert wurde ferner, inwieweit es die beste Lösung sei, Dritte zur Klärung von Konflikten heranzuziehen, oder ob nicht vielmehr die Auszubildenden selbst so gestärkt werden sollten, dass sie allein zurechtkommen. In diesem Zusammenhang wurde erwähnt, dass das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) Überlegungen anstelle, Grundkompetenzen in Bezug auf Mediation auch bei Auszubildenden zu fördern. Jörg Engelmann erinnerte daran, dass in Schulen bereits häufig das Modell der Streitschlichter eingeführt ist und Jugendliche daher durchaus über entsprechende Grundkenntnisse verfügen. Sieglinde Foidl-Dreißer vom Bayerischen Verband der Berufsausbilder wies darauf hin, dass im Lehrplan für künftige Meister_innen das Harvard-Verhandlungskonzept enthalten ist.

Weitere Diskussionsthemen betrafen zum einen die Frage, ob Jugendliche das Mediationskonzept der Allparteilichkeit des Mediators tatsächlich verstehen können, oder ob sie argwöhnen, der Mediator vertrete die Interessen des Betriebs. Zum anderen wurde angesprochen, dass Mediation für Auszubildende nicht nur zu einer tragfähigen Lösung führt, sondern darüber hinaus auch die Erfahrung vermittelt, mit Konflikten anders als bisher umgehen zu können. Damit kann ein Lernprozess in Gang gesetzt werden, der günstigstenfalls dazu beiträgt, wacher für sich anbahnende Konflikte zu werden und sich frühzeitiger um eine Lösung zu kümmern.

Über das Angebot von Mediation sollte breit informiert werden, nicht zuletzt sollten die Teilnehmenden am Expert_innen-Forum als Multiplikator_innen fungieren.

Gr. III: Hilfreiche Verzahnung und Vernetzung von Unterstützungssystemen im Ausbildungsprozess zur Optimierung der Maßnahmen.

Moderation: Manuela Wagner, ETC

In dieser Gruppe wurde im Rahmen der Workshop-Frage betont, es wäre gut, wenn es eine Art persönlichen Partner der Auszubildenden gäbe. Diese Person sollte sich besonders gut auskennen hinsichtlich all dessen, was eine Verzahnung erfordert. Allerdings wurde auch auf die damit verbundene Gefahr einer Überforderung hingewiesen. Daher wäre empfehlenswert, Informationen und Angebote zu bündeln. In Berufsschulen besteht bereits durch die Berufsschul-Sozialarbeit ein derartiger Bündelungspunkt. Ein wichtiger Punkt betrifft die Klärung der rechtlichen usw. Zuständigkeiten beispielsweise der jeweils involvierten Träger und Organisationen. Unbedingt müssen die Betriebe besser eingebunden werden. In der Gruppe gab es Überlegungen, ob es eine Art Pflicht für Auszubildende geben sollte, sich über Unterstützungsangebote kundig zu machen.

Eine besondere Hürde stellt einerseits der Umstand dar, dass es Auszubildenden bzw. Betrieben häufig schwerfällt, rechtzeitig den ersten Schritt zu machen und Hilfe zu suchen. Andererseits müsste diejenige Instanz, die die Aufnahme des Falles macht, diesen nicht nur einfach weitervermitteln, sondern seine Entwicklung nachverfolgen. Hier dürfe es keine Abschottung der Träger gegen einander geben.

5. Abschluss, Ausblick

In der Abschlussrunde wurde angeregt, beim nächsten Treffen des Expert_innen-Forums die bisherigen Ergebnisse gebündelt vorzustellen und Ideen zu entwickeln, welche nächsten Schritte sich daraus ableiten lassen. Ebenso gab es den Vorschlag, auch Jugendliche als die unmittelbar Betroffenen zum Forum einzuladen.

Willy Frauenknecht dankte den Vortragenden und Organisator_innen und gab einen Ausblick auf die Themen der nächsten Expert_innen-Foren: Beim Treffen im Oktober wird thematisiert, wie Migrant*innen-Organisationen in die Netzwerkarbeit zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen eingebunden werden können. Für das Forum im November ist beabsichtigt, Untersuchungen zur Wohnungssituation für Jugendliche/Auszubildende in München zu diskutieren.

Fazit aus dem vierten Expert/innen-Forum

Als Fazit aus dem vierten Treffen des Forum entstanden einerseits Überlegungen zur Bündelung und Aufbereitung der bisherigen Ergebnisse, um die gezielte Weiterarbeit

darin zu ermöglichen. Andererseits sollte versucht werden, verstärkt Vertreter/innen von Migrant*innen-Selbstorganisationen in die Arbeit des Netzwerks einzubeziehen.

Aufgrund organisatorischer Bedingungen ergab sich allerdings im Verlauf des Vorbereitungsprozesses, dass für 2014 auf die Durchführung weiterer Foren verzichtet wurde. Diese werden jedoch in 2015 fortgeführt. Eine entsprechende Information erging an sämtliche Netzwerkpartner.

3. WESENTLICHE ERGEBNISSE UND ERKENNTNISSE AUS DEN EXPERT/INNEN-FOREN

Zunächst einmal ist positiv hervorzuheben, dass von Anfang an eine große Bereitschaft bei einem breiten Spektrum von Angesprochenen bestand, sich am Forum und den damit verbundenen Vernetzungsbemühungen zu beteiligen. Das ist angesichts der Vielzahl an bereits vorhandenen Gremien, in denen zahlreiche Forums-Teilnehmer/innen aufgrund ihrer jeweiligen Aufgabenstellung und Position aktiv und damit zeitlich belastet sind, keine Selbstverständlichkeit. So bestand anfangs, wie bereits erwähnt, durchaus auch die Befürchtung, es solle „um noch einen weiteren Runden Tisch“ gehen. Überzeugend wirkte jedoch einerseits das gemeinsame Anliegen – Abhilfe für das Problem von Ausbildungsabbrüchen zu schaffen –, andererseits die Tatsache, dass das Forum erstmals versuchte, möglichst viele Träger von Maßnahmen im Übergangmanagement in die Netzwerkarbeit einzubeziehen. Angesichts dessen, dass die verschiedenen Träger trotz zeitweiliger Bietergemeinschaften im Prinzip am Markt als Konkurrenten auftreten, zeugt die Bereitschaft zur Mitwirkung von der Einsicht in die Notwendigkeit einer besseren Verzahnung der Unterstützungsangebote sowie einer besseren Vernetzung mit Akteuren wie Kammern, städtischen Referaten oder der Agentur für Arbeit und den JobCentern.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Bereitschaft, am ersten Treffen des Expert/innen-Forums teilzunehmen, wesentlich dadurch gefördert wurde, dass die Adressaten vorab persönlich (telefonisch) zur Mitwirkung eingeladen wurden. Hier spielten der persönliche Bekanntheitsgrad und die Vertrauenswürdigkeit von Willy Frauenknecht vom veranstaltenden Euro-Trainings-Centre eine entscheidende Rolle. Rasch jedoch zeigte sich, dass die Motivation zur weiteren Mitarbeit im Forum sich aus den positiven Erfahrungen und der Einschätzung „Das bringt wirklich etwas“ speiste.

Inhaltlich lassen sich mehrere Ergebnisse und Erkenntnisse über den allgemeinen Gewinn durch den Erfahrungsaustausch feststellen:

3.1 Von der Einzelfallbearbeitung zur Verbesserung der Prozesskette

Das Expert/innen-Forum tagte im Berichtszeitraum vier Mal; es wird im kommenden Jahr fortgesetzt. Trotz der vergleichsweise geringen Zeit seines Bestehens zeichnet sich ab, dass es bereits erste Früchte einer Verbesserung der Zusammenarbeit der Akteure im Übergangsmanagement trug. Dies zeigt sich beispielsweise in neu entstandenen bilateralen Kooperationsbeziehungen (z.B. von Mitarbeiter/innen der ausbildungsbegleitenden Hilfen und der Berufsschulsozialarbeit mit der IHK München).

Ganz wesentlich ist darüber hinaus, dass der gerade im Bereich der sozialen Arbeit häufig anzutreffende Fokus auf Einzelfallbearbeitung sich deutlich erweiterte. Allen Beteiligten wurde ersichtlich, wie notwendig es für eine Effektivierung der Arbeit ist, die gesamte Prozesskette in den Blick zu nehmen, um nachhaltige Verbesserungen des gesamten Übergangssystems und damit auch der Einzelfallbearbeitung zu erreichen. Zugleich wuchs die Erkenntnis, dass dafür die Bildung eines Netzwerks aus allen relevanten Akteuren unerlässlich ist, und es nahm die Bereitschaft zu, sich in den Aufbau eines solchen Netzwerks einzubringen.

Zwar lag die Organisation aller vier Foren vorwiegend in der Hand des Euro-Trainings-Centre, doch beteiligten sich zunehmend auch weitere Akteure, insbesondere diejenigen, die ihre Räumlichkeiten für das Forum zur Verfügung stellten. Ebenso gab es aus dem Kreis der Teilnehmenden etliche – vorab nicht eingeplante – spontane Beiträge zur Unterstützung des Netzwerkaufbaus, wie beispielsweise Hinweise auf Informationsquellen oder interessante Veranstaltungen, links usw.

3.2 Verbessertes Informationsfluss

Durchgängig zeigte sich an allen Forumstreffen, dass der jede/r einzelne Teilnehmer/in nur über einen Ausschnitt der relevanten Informationen verfügte, die für eine Verbesserung des Übergangsmanagements entlang der Prozesskette benötigt werden. Hier kamen rasch Vereinbarungen zustande, alle einschlägigen Informationsquellen allen zugänglich zu machen. Dies übernahmen jeweils einzelne Teilnehmer/innen.

Darüber hinaus bestand ein hohes Interesse daran, allen die Kontaktdaten der Mitwirkenden und ihrer Institutionen zur Verfügung zu stellen, um sich auch bilateral vernetzen und gegenseitig unterstützen zu können.

3.3 Verbesserte Kenntnis relevanter Institutionen

Hierunter fallen beispielsweise die Vorstellung von Aufgaben und Organisationseinheiten der Handwerkskammer für München und Oberbayern, der Industrie- und Handelskammer München sowie der Innung für Elektro- und Informationstechnik München. Diese Institutionen hatten sich als Gastgeber des Forums zur Verfügung gestellt und nutzten die Gelegenheit zu einer komprimierten Vorstellung. Ähnliches gilt für eine Präsentation des städtischen Referats für Arbeit und Wirtschaft sowie des Deutschen Jugendinstituts. Noch wichtiger war für die Forums-Teilnehmenden, in persönlichen Kontakt mit Ansprechpartnern dieser Organisationen zu kommen. Für die Netzwerkarbeit ist es von erheblichem Nutzen, Personen mit Institutionen verbinden und sich auf die gemeinsame Arbeit beziehen zu können.

3.4 Bekanntwerden mit neuen Entwicklungen und Instrumenten

Das Forum bot seinen Partnern des Weiteren die Möglichkeit, eigene Neuentwicklungen vorzustellen und mit einem sachkundigen Fachpublikum zu diskutieren. Zu nennen sind hier beispielsweise:

- Der Vertreter der Handwerkskammer für München und Oberbayern informierte über die praktischen Konsequenzen der Kammer aus einer Studie zu Ausbildungsabbrüchen, wie etwa die App für Auszubildende „AppZubi2.0“, die personelle Aufstockung der Ausbildungsberater/innen sowie deren Weiterbildung in Mediation und Workshops und Infopakete für erstmals ausbildende Betriebe.
- Der Vertreter der Maler- und Lackierer-Innung erläuterte, wie sich ihre Fachverbände gegenseitig in der Frage der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen unterstützen.
- Vertreter/innen aus dem Bereich „Unterstützung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen“ brachten Erkenntnisse aus ihrer Arbeit sowie aus dem Projekt ON STAGE (der culture4change GmbH) und den Aktivitäten des Amts für Wohnen und Migration ein
- Ein Vertreter des städtischen Referats für Arbeit und Wirtschaft berichtete über neue Ansätze zur Milderung der Wohnungsnot von Auszubildenden (Belegrechte für Betriebe, Reservierung von Wohnungen für Auszubildende und bedürftige Jugendliche)
- Aus dem gleichen Referat kamen Informationen zur besonderen Situation ausbildender Betriebe mit Inhabern mit Migrationshintergrund
- Vertreter/innen der IHK stellten ausführlich Ansatz und organisatorische Rahmenbedingungen des Angebots von Mediation bei Problemen in der Ausbildung vor
- Der Vertreter des Ehrenamtlichen-Projekts VerA erläuterte

terte die Unterstützungsmöglichkeiten durch Ehrenamtliche.

Das Forum ermöglichte hier eine Win-win-Situation: die Vertreter/innen konnten ihre Entwicklungen vorstellen und dafür werben; zugleich erhielten sie aus dem Teilnehmerkreis wertvolle Anregungen und Hinweise auf Vernetzungschancen.

3.5 Einblick in aktuelle Forschungsergebnisse

Insbesondere in den ersten beiden Treffen des Expert/innen-Forums erhielten die Teilnehmenden Gelegenheit, aktuelle Forschungsergebnisse kennenzulernen. Dies betraf

- die von der Handwerkskammer für München und Oberbayern in Auftrag gegebene Studie „Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben“, erstellt vom Ludwig-Fröhler-Institut
- die Studie des Deutschen Jugendinstituts „Münchner Schulabsolventenstudie: Bildungs- und Ausbildungswege ehemaliger Hauptschulabsolvent/innen – Übergänge an der Zweiten Schwelle“
- die aktuelle Fortschreibung des Münchner Erstausbildungsberichts.

Die komprimierte Form der Vorstellung der Forschungsergebnisse sowie die Gelegenheit zu Nachfragen und Diskussion fanden bei den Forumsteilnehmer/innen großen Anklang, zumal da der Arbeitsalltag häufig wenig Raum lässt, sich über die operativen Tätigkeiten hinaus mit grundlegenden theoretisch-empirischen Forschungsarbeiten zu befassen, die jedoch hohe Relevanz für den eigenen Arbeitsbereich haben.

3.6 Gegenseitige kollegiale „Weiterbildung“

Über diese eher formellen Beiträge hinaus zeigte sich in allen Foren, dass dieses einen guten Rahmen bot, um sich gegenseitig „weiterzubilden“ – sei es, dass good practice-Beispiele erzählt, auf Informationsquellen aufmerksam gemacht, oder dass konkrete Anregungen gegeben wurden.

Ebenso wirkte die themenbezogene Diskussion in den Arbeitsgruppen quasi-weiterbildend. Besonders bemerkenswert ist daran, dass dies institutionen- und berufsübergreifend erfolgte und damit den „Blick über den Tellerrand“ erlaubte. Das Teilen eigener Informationen und Erfahrungen zwischen den Forumsteilnehmer/innen wirkte zudem vertrauens- und beziehungsbildend und trug damit wesentlich dazu bei, die Grundlage der gemeinsamen Netzwerkarbeit zu festigen.

3.7 Empfehlenswerte Rahmenbedingungen

Da bei der Schilderung des Entwicklungsprozesses des Expert/innen-Forums bereits auch auf die von Treffen zu Treffen optimierten Rahmenbedingungen eingegangen wurde, beschränkt sich der Bericht hier auf eine Zusammenfassung der Rahmenbedingungen, die sich als empfehlenswert herausgestellt haben.

Zeitlicher Umfang: Die für das dritte und vierte Treffen gewählte Dauer von drei Stunden hat sich bewährt und sollte beibehalten werden. Sie erlaubt sowohl kurze einführende Inputs wie die Arbeit in Gruppen und die anschließende Vorstellung der Erträge im Plenum. Für die Gruppenarbeit sollten 1,5 Stunden nicht unterschritten werden, um einen intensiven Arbeitscharakter zu ermöglichen.

Räumlichkeiten: Die Räumlichkeiten müssen so beschaffen sein, dass ein großer Plenums- und mindestens zwei Gruppenräume zur Verfügung stehen. Es empfiehlt sich, zentral gelegene Versammlungsorte zu wählen und Vertreter/innen unterschiedlicher Organisationen als Gastgeber zu gewinnen, sofern sie über geeignete Räume verfügen. Die Gastgeber übernehmen auch das Bereitstellen von Getränken.

Ausstattung: Erforderlich sind in allen Räumen Beamer, Flipcharts, Pinwände und Moderationsmaterial. Ggf. sollte für die Gruppenarbeit Packpapier zum Bespannen der Arbeitstische bereitgestellt werden, um allen Mitwirkenden zu ermöglichen, Kommentare und Arbeitsergebnisse zu visualisieren.

Methodik: So weit wie möglich sollten aktivierende, beteiligungsorientierte Methoden zum Einsatz kommen, um die Mitwirkung Aller zu erreichen.

Moderation: Der Einsatz einer/eines externen Moderator/in hat sich bewährt. Diese Person führt nicht nur durch das gesamte Treffen, behält den Überblick, erläutert die Vorgehensweise und sorgt für eine angenehme Atmosphäre. Sie ist darüber hinaus eine neutrale Person und unverdächtig, eigene Interessen zu verfolgen. Die jeweils Veranstaltenden werden durch den Einsatz einer externen Moderation organisatorisch entlastet und können sich auf Kontaktpflege und Inhaltliches konzentrieren.

Die Moderation in den Arbeitsgruppen sollte von Personen übernommen werden, die einerseits inhaltlich im Kernthema des Forums bewandert sind. Andererseits sollten sie über fundierte Moderationserfahrungen verfügen: Gesprächsanreize geben, Ergebnisse festhalten, Diskussion leiten, Erträge im Plenum vorstellen.

Informationsmaterial: Neben fachlichen Unterlagen emp-

fiehl es sich, den Teilnehmenden eine Liste aller Netzwerkmitwirkenden zukommen zu lassen (nachdem deren Einverständnis eingeholt wurde).

3.8 Ausblick: Potenziale des Formats Expert/innen-Forum

Im Rahmen des Projekts ViSA befasste sich das Format Expert/innenforum Ausbildung / Übergangmanagement im Schwerpunkt mit der Problematik der Verringerung und Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Die im Forum geleistete Aufbauarbeit bietet jedoch weit darüberhinausgehende Potentiale, insbesondere, wenn man sich vor Augen führt, dass Ausbildungsabbrüche das letzte – für alle Beteiligten nachteilig wirkende – Phänomen einer längeren Vorgeschichte mit einer Vielzahl von Faktoren sind. Soll die Prävention von Ausbildungsabbrüchen nachhaltig vorangetrieben werden, ist es empfehlenswert, möglichst frühzeitig Unterstützungs- und Verbesserungsmaßnahmen zu ergreifen. Hierfür böte das Forum wesentliche Chancen. Würde das vernetzte Handeln der beteiligten Akteure bereits zum frühestmöglichen Zeitpunkt erfolgen und die gesamte Prozesskette des Übergangs von Schule in Ausbildung und Beschäftigung in den Blick nehmen, ließe sich eine umfassende Verbesserung sowohl für die einzelnen Jugendlichen, für Schulen und Ausbildungsbetriebe wie auch für Träger und die weiteren Akteure im Übergangmanagement erreichen.

Kurz skizziert wären etwa folgende Vernetzungsaktivitäten denkbar:

- Bereits während der schulischen und außerschulischen Vorbereitung auf die Berufswahl könnten die Netzwerkpartner eine Verbesserung der Vor- und Nachbereitung und Begleitung von berufsorientierenden Praktika sowie der weiteren verfügbaren Angebote zur Berufsorientierung anstreben;
- in den Prozess der Berufsorientierung und –wahl könnten weitere Netzwerkpartner – etwa Elternvertreter/innen – einbezogen werden; dies könnte insbesondere für Eltern mit Migrationshintergrund durch eine verbesserte Information über Bildungs- und Ausbildungswege vertieft werden;
- die Einbindung der Ausbildungsbetriebe könnte systematischer und vernetzter erfolgen;
- nach einer Einmündung in Ausbildungsverhältnisse könnten die Angebote des Unterstützungssystems umfassender gebündelt und besser auf einander abgestimmt werden;
- die bessere Vernetzung der Akteure würde ein frühzeitigeres Aufmerksam-Werden auf Symptome ermöglichen, das hilfreich wäre, um kritischen Situationen in Berufsschule und Ausbildungsbetrieb bereits im Anfangsstadium wirksam zu begegnen;

- durch die verbesserte Kooperation könnten passgenaue Interventionen gefunden und Vereinbarungen getroffen werden, wer diese vornimmt;
- schließlich könnte das Einspeisen von lessons learned in das Netzwerk zu einer kollektiven Weiterbildung der Netzwerkpartner beitragen.

Damit diese Potenziale realisiert werden können, bedarf es der Stabilisierung des Netzwerks in der Weise, dass sich ein dauerhafter Kreis von Kern-Partnern bildet, der die Verantwortung für die Kontinuität und Weiterentwicklung des Netzwerks übernimmt.

3.9 Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Expert/innen-Forums

Trotz aller bisher erzielten Erfolge konnten die vier Treffen des Expert/innenforums nur erste Schritte zur längerfristigen Etablierung eines echten Netzwerks leisten. So trugen zwar viele Teilnehmer/innen mit ihren Beiträgen aktiv zum Gelingen der Treffen bei; es gab jedoch daneben auch einen Teil der Anwesenden, der eher passiv-aufnehmend blieb. Das für ein wirksames Netzwerk essentielle gegenseitige Geben und Nehmen ist noch ausbaufähig.

Für die Weiterführung des Forums ist es daher sinnvoll, nicht nur die mit dem beabsichtigten Netzwerkaufbau verbundenen inhaltlich-fachlichen Intentionen – Verringerung von Ausbildungsabbrüchen – zu thematisieren, sondern auch die wesentlichen Elemente eines gelingenden Netzwerks anzusprechen und die damit verbundenen Erwartungen an jede/n einzelne/n Netzwerk-Partner/in zu formulieren. Erfahrungsgemäß muss davon ausgegangen werden, dass die unterschiedlichsten Vorstellungen davon existieren, was ein Netzwerk sei. Soll jedoch tatsächlich ein Verbesserungsprozess entlang der gesamten Prozesskette im Übergangmanagement erreicht werden, ist es ratsam, sich auf ein gemeinsames Bild des anzustrebenden Netzwerks zu verständigen und Eckpunkte der Zusammenarbeit zu vereinbaren.

Einige der unter 3) genannten „Fallen“ waren ansatzweise auch bei der Arbeit des Expert/innen-Forums zu erkennen. Dies betrifft insbesondere den Punkt der „unklaren Rechte und Pflichten“. Hier könnte die bereits angesprochene gemeinsame Diskussion darüber zu entsprechenden Vereinbarungen führen. Des Weiteren zeigte sich, dass für eine erfolgreiche Zusammenarbeit der Abbau von Hürden nötig ist, die sich aus der „Ungleichheit der Netzwerk-Partner/innen“ (Bylinksi & Lüdemann) ergeben, denn „unterschiedliche kontextuelle Bedingungen der einzelnen Tätigkeitsbereiche erschweren die Zusammenarbeit der pädagogischen Fachkräfte; spezifische Arbeits- und Lebenswelten scheinen aufeinander zu treffen, die Sicht aus der jeweils eigenen Perspektive wirkt blockierend.“

Dazu kommt, dass insbesondere die Träger von Maßnahmen im Unterstützungsmanagement faktisch als Konkurrenten am Markt auftreten. Daraus resultiert das Dilemma, einerseits der Einsicht in die Notwendigkeit einer besseren Kooperation entlang der Prozesskette folgen zu wollen, andererseits eigene marktliche Interessen zu wahren. Abhilfe könnte hier schaffen, dass sich die Netzwerk-Partner/innen gemeinsame konkrete Projekte bzw. Aktionen vornehmen und im Zuge ihrer Realisierung auch Wege finden, wie mit diesem Dilemma konstruktiv umgegangen werden kann. Solche gemeinsamen Projekte sind darüber hinaus auch zur Stabilisierung des Netzwerks und zur Festigung des gegenseitigen Vertrauens empfehlenswert.

4. ZU DEN WEITEREN ARBEITSSCHWERPUNKTEN DER WISSENSCHAFTLICHEN BEGLEITUNG

4.2 Gespräche mit Migranten-Selbstorganisationen

Die wissenschaftliche Begleitung führte – z.T. mehrere – leitfadengestützte Gespräche mit folgenden Migranten-Selbstorganisationen und verwandten Institutionen: der Initiativgruppe MORGEN e.V., der Leitung des Griechischen Hauses im Evangelischen Migrationszentrum, dem Äthiopischen Kulturverein, dem Bildungslokal Schwanthalerhöhe sowie Verantwortlichen des Projekts KIM – Kompetenzoffensive im Migrantenunternehmen, getragen vom Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München und finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Außerdem nahm die wissenschaftliche Begleitung an einem Treffen des Arbeitskreises „Griechen in München“ teil, an dem Vertreter/innen der Griechisch-orthodoxen Metropole, Referaten der Landeshauptstadt München, der Agentur für Arbeit, der griechischen Schulen in München, die Leitung des Griechischen Hauses im Evangelischen Migrationszentrum sowie ehrenamtlich Tätige beteiligt sind.

Ziel der Gespräche war es zum einen, das Selbstverständnis der Organisationen in Bezug auf Bildungs- und Ausbildungsfragen zu erkunden und neue Kontakte zu knüpfen, und zum anderen, auf dieser Basis Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Expert/innen-Forum zu eruieren. Aus den Gesprächen ergaben sich neben der Teilnahme einiger Gesprächspartner/innen an den Foren auch neue bilaterale Arbeitszusammenhänge, wie beispielsweise zwischen dem Bildungslokal Schwanthalerhöhe und dem Griechischen Haus.

Leider gelang es nur vereinzelt, zusätzliche Mitwirkende am Forum zu gewinnen. Zwar hatten die Gesprächspartner/innen durchweg hohes Interesse bekundet, nahmen dann jedoch aus unterschiedlichen Gründen doch nicht an Forums-Treffen teil.

Eine Besonderheit zeigte sich im Gespräch mit MORGEN e.V., dem Zusammenschluss von Migrantenvereinen in München. Dessen Koordinatorin sah es als äußerst schwierig an, sowohl terminliche wie inhaltliche Abstimmungen mit den Mitgliedern so zu koordinieren, dass eine Mitwirkung beim Forum im Lauf des Jahres 2014 möglich wird. Dies erfordere aufgrund der Heterogenität der Vereine einen längeren zeitlichen Vorlauf.

4.3 Gespräche mit Migranten-Eltern

Eltern von jungen Leuten mit Migrationshintergrund haben einen erheblichen Einfluss auf Bildungs- und Berufswahlentscheidungen ihrer Kinder. Ihnen kommt eine „Schlüsselstellung“ zu, wie Jan Schneider vom Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) resümiert (lt. Südde. Zeitung vom 5.6.2014). Zugleich jedoch fehlten den Eltern eigene Erfahrungen mit dem deutschen Bildungssystem. *„Die Familien werden vielerorts nicht erreicht, dabei können Zuwanderer ganz besonders von Bildungsangeboten profitieren.“*

Um den Elternperspektiven auf die schulischen und beruflichen Wege ihrer Kinder näherzukommen, schlug die wissenschaftliche Begleitung vor, die Eltern selbst zu Wort kommen zu lassen. Dies geschah mit Hilfe von Gesprächsrunden im Griechischen Haus. Bei den Gesprächen wurde Wert darauf gelegt, die Eltern nicht „abzufragen“, sondern einen Rahmen zu schaffen, in dem Vertrauen aufgebaut wurde und die Fragen zur Sprache kommen konnten, die die Eltern bewegen. Dazu gehörte auch eingangs eine biografisch orientierte Erzählung der Migrations- und Bildungserfahrungen der Gesprächspartner/innen sowie Angaben zu ihren Kindern.

Es zeigte sich, dass die Eltern froh darüber waren, sich in einem solchen Rahmen äußern zu können. Sie schilderten, wie die Wahl der Schule für ihre Kinder erfolgte und wo in diesem Prozess Fragen der Eltern auftraten. In diesem Zusammenhang wurde auch von Diskriminierungserfahrungen berichtet. Beispielsweise ließ eine Grundschullehrerin die Klasse aufstehen und fragte, wer Ausländer und wer Deutscher sei. Beim Elternabend darauf angesprochen, wich die Lehrerin aus. Der betreffende Gesprächspartner hatte den Eindruck, sie sei verunsichert, und zog daraus den Schluss, dass die Lehrerbildung wohl nicht genügend auf den Umgang mit Kindern aus unterschiedlichen Herkunftsländern und –kulturen vorbereite. Auch von sprachlichen Hemmnissen wurde berichtet. Die Eltern

könnten oft nicht so viel unterstützen, wie es nötig wäre, dadurch seien die Kinder benachteiligt. Generell zeigte sich: je höher die Klasse, desto schwerer ist es für die Eltern, ihren Kindern zu helfen.

Das hängt keineswegs vorwiegend mit einem niedrigeren Bildungshintergrund der Eltern zusammen. Von diesen Schwierigkeiten berichteten auch Eltern mit akademischem Abschluss bis hin zu Promotion.

Das zentrale Problem für die Eltern mit Migrationshintergrund besteht in unzureichenden Informationen über das deutsche Bildungs- und Ausbildungssystem. *„Das deutsche Schulsystem verwirrt mich völlig. Ich kann nicht verstehen, dass schon ab der 4. Klasse verschiedene schulische Wege eingeschlagen werden müssen.“* Die – schon für Deutsche unübersichtlichen, weil immer wieder umbenannten – Schularten sind ebenso wenig genau bekannt wie vor allem die Möglichkeiten, die es gibt, um Schulabschlüsse nachzuholen bzw. sich weiter zu qualifizieren.

Besonders große Informationsdefizite zeigen sich in Bezug auf berufliche Bildungswege. Hier dominiert die Vorstellung, es gebe „einfache manuelle Berufe“ und „akademische Berufe“. Die „manuellen“ Berufe werden meist als nicht sehr attraktiv eingeschätzt. Wie in den Gesprächen deutlich wurde, hängt dies mit mangelnder Kenntnis des deutschen Dualen Systems der Berufsbildung zusammen. Das Bild „dualer“ Berufe seitens der Eltern ist von Vorstellungen geprägt, die sie in ihren Herkunftsländern gebildet haben, in denen häufig kein elaboriertes oder aber ein rein schulisch organisiertes Ausbildungssystem besteht.

Da Eltern für ihre Kinder die besten beruflichen Perspektiven wünschen, führt dies oft dazu, dass ein Studium angestrebt werden soll, auch wenn dies teilweise die Kinder selbst weder wünschen noch leisten können.

An dieser Stelle entschied sich die wissenschaftliche Begleitung, den Eltern im Rahmen der Gespräche ein anschauliches Überblicksbild über die deutschen Bildungs- und Berufssysteme zu geben und insbesondere die inzwischen erreichte Durchlässigkeit zu thematisieren. Dies stieß auf größtes Interesse. Anhand der situativ angefertigten Skizze konnten zahlreiche Fragen der Eltern besprochen werden.

4.4 Migrantenbezogene Veranstaltungen

Die wissenschaftliche Begleitung schlug ihrem Auftraggeber drei migrantenbezogene Veranstaltungen vor: einen Gesprächsabend für Eltern über Bildungs- und Berufsperspektiven für ihre Kinder, den Besuch im Bildungslokal Schwanthalerhöhe sowie die Mitwirkung am Wochenendseminar für Mitglieder der äthiopischen community. Alle

Veranstaltungen wurden vom Griechischen Haus im Rahmen des ViSA-Projekts organisiert.

Am intensivsten gestaltete sich die Einheit während des Wochenendseminars. Die wissenschaftliche Begleitung wurde von den teilnehmenden Eltern gebeten, sie über das deutsche Bildungssystem sowie das Duale Berufsbildungssystem zu informieren. Dies erfolgte im Gespräch, an dem auch 6 Kinder unterschiedlichen Alters teilnahmen und sich mit Beiträgen beteiligten. Während des Gesprächs wurde an einer großen Pinnwand eine Skizze der Systeme erstellt und erläutert. Auch hier war ein Schwerpunkt der Elternbeiträge die Angst davor, ihre Kinder könnten durch falsche Bildungsentscheidungen „in der Sackgasse“ landen. Daher nahm die Erläuterung der Durchlässigkeit zwischen den Systemen breiten Raum ein.

Die Teilnehmer/innen äußerten sich in der Schlussrunde sehr positiv: *„Das wussten wir alles nicht!“* *„Das war mega-hilfreich.“* Auf Wunsch wurde das Überblicksbild fotografiert. Einige Frauen aus der Runde beabsichtigten, es in ihren Eltern – und Frauengruppen vorzustellen.

Darüber hinaus wurde vereinbart, die Veranstaltung in größerem Rahmen zu wiederholen. Sie soll dann in amharischer Sprache durchgeführt werden, um möglichst viele Äthiopier/innen in München zu erreichen. Daran wollen sich die Teilnehmer/innen des Seminars beteiligen. Auch die Kinder äußerten ihr Interesse, dabei zu sein.

Thematische Aspekte des Expert/innen-Forums spielten auch eine Rolle bei der Veranstaltung „40 Jahre Griechen in München“, an der mehr als 80 Personen teilnahmen. Nach Berichten von Teilnehmenden wurde von einem Vertreter des Münchner Ausländerbeirats besonders hervorgehoben, wie wichtig die Erleichterung von Übertritten und insgesamt das Herstellen von mehr Bildungsgerechtigkeit für (nicht nur griechische) Migrant/innen sei. Zunehmend sähen griechische Jugendliche (auch) Deutschland als ihre Heimat an. In Bezug auf die Thematik von Ausbildungs- und Berufswahl gebe es jedoch viele Fragen der Eltern zum deutschen dualen System, das von vielen Griech/innen als zu wenig attraktiv gesehen werde und dem es an sozialer Anerkennung fehle. Auch im Rahmen dieser Veranstaltung wurde die Bedeutung von Netzwerkarbeit unterstrichen, um Verbesserungen in Bezug auf die gesellschaftliche und berufliche Integration zu erreichen.

5. SCHLUSSBEMERKUNG

Im Rahmen des Auftrags der wissenschaftlichen Begleitung nahm die beratende Mitwirkung an der Entwicklung des Expert/innen-Forums den breitesten Raum ein. Hier ging es darum, situativ Einschätzungen beabsichtigter Vorgehensweisen in den Prozess einzuspeisen. Ebenso erfolgte die Dokumentation und Auswertung der Treffen des Forums.

Daneben zeigte sich in den weiteren – spezifisch migrantenorientierten – Arbeitsschwerpunkten, dass hier ein hohes Potenzial liegt, einerseits die zahlreichen eigenen Bildungsansätze und –bemühungen der Migranten-Selbstorganisationen in die Arbeit des Forums zu integrieren, andererseits die Prozesskette im Übergangsmanagement „nach vorn“ zu verlängern und gezielt Migranten-Eltern einzubeziehen.

In beiden Fällen stellen sich jedoch Hürden. Diese bestehen sowohl in einem hohen Bedarf an Informationen über das deutsche Schul- und Ausbildungssystem (insbesondere bei Eltern) wie auch in der großen Heterogenität der migrantischen Selbstorganisationen, die dazu führt, dass es eines längeren Prozesses bedarf, sie für eine noch aktivere Mitwirkung im Forum zu gewinnen.

Der durch die wissenschaftliche Begleitung gewählte Weg, Eltern in einem gesprächsfördernden, situativ aus ihren Fragen entwickelten Informations- und Beratungsprozess zu Wort kommen zu lassen, hat sich als sehr tragfähig erwiesen. Es wäre wünschenswert, diese Arbeit fortzusetzen. Denn damit ließe sich nicht nur eine Verbesserung der Aufklärung über die (aus)bildungsspezifischen deutschen Bedingungen erreichen. Darüber hinaus könnten sich daraus wertvolle Hinweise für die inhaltliche Intensivierung des Expert/innen-Forums ergeben.

Verwendete Literatur

Bauer, H.G./ Burger, B./ Hartmann, E. (2014): Wir qualifizieren uns! Kompetenzoffensive in Migrantenunternehmen. München

Bundesinstitut für Berufsbildung: Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund. <http://www.bibb.de/de/wlk28963.htm>

Bundesinstitut für Berufsbildung (2010): Handlungskompetenz und Migrationshintergrund: Schulabsolvent/innen mit und ohne Migrationshintergrund in der Ausbildung. <http://www.bibb.de/de/wlk30125.htm>

Bylinski, U./ Lüdemann, S. (2011): Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Vortrag beim 6. BIBB-Berufsbildungskongress.

Pott, A./ Sürig, I./ Bunning, M./ Diekmann, I. (2014): Gute Ideen. Gute Praxis. Analyse des Übergangs von der Schule in den Beruf von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Studie im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration, erstellt vom Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien.

www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/vortrag_reiberg.pdf

IMPRESSUM

Evangelisches Migrationszentrum im Griechischen Haus

Bergmannstraße 46
80339 München

Euro-Trainings-Centre ETC e.V.

Sonnenstraße 12
80331 München

bfz gGmbH München

Landshuter Allee 8 – 10
80637 München

Verantwortlich

Constantinos Gianacacos (EMZ), Willy Frauenknecht (ETC), Florian Heidegger (bfz)

Redaktion

Florian Heidegger, Willy Frauenknecht

Autorin

Claudia Munz

Layout

www.philippschmid.de



Das Projekt ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung wurde von 2012-2014 im Rahmen des Bundesprogramms XENOS – Integration und Vielfalt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

