

Anfrage: Schriftliche Anhörung der Enquetekommission zum Thema Chancengleichheit und berufliche Bildung

1. Haben Sie einleitend Anregungen, die Sie uns für die Arbeit der Enquetekommission geben möchten?

./.

2. Wie gelingen durch Praxiskontakte, Berufsorientierung und Berufsvorbereitung die Übergänge aus der Schule in berufliche Bildung inhaltlich und organisatorisch besser als bislang?

Prinzipiell gilt, dass Praktika, betriebliche Phasen und Kontakte zu Betrieben auf mehreren Ebenen wichtig sind. Einerseits können im Rahmen der beruflichen Orientierung (BO) über Praktika reale Einblicke in die Berufs- und Betriebswelt vermittelt werden. Andererseits erzeugen Praktika so genannte „Klebeeffekte“ und führen nicht selten zu Ausbildungsverhältnissen, weil konkrete Kontakte zwischen Jugendlichen und Betrieben aufgebaut werden.

Auch in den Angeboten der Berufsvorbereitung sind die Integration von Praktika und betrieblichen Phasen wichtig, wie z. B. in den Ansätzen der dualisierten Ausbildungsvorbereitung in Baden-Württemberg (vgl. Ausbildungsvorbereitung dual: <https://www.uebergangschuleberuf-bw.de/bausteine/ausbildungsvorbereitung-dual>) und Hamburg (vgl. Dualisierte Ausbildungsvorbereitung (AvDual): <https://hibb.hamburg.de/bildungswege-abschluesse/berufsvorbereitung/berufsvorbereitungsschule-inklusive-angebot/dualisierte-ausbildungsvorbereitung-avdual/>).

Neben Praktika in Betrieben, Verwaltungen etc. können auch weitere praxisnahe Angebote eine Orientierung bieten, beispielsweise in außerbetrieblichen Werkstätten, wie sie zum Beispiel im Berufsorientierungsprogramm (BOP) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) genutzt werden. Hier fehlt zwar die direkte Einbindung in reale Geschäftsprozesse, dies ist jedoch zugleich einer der Vorteile solcher Angebote: Sie bieten einen pädagogisch geschützten Raum, in dem die jungen Menschen ausprobieren und Fehler machen können und das ausbildende Personal sich ausschließlich auf die Jugendlichen konzentrieren kann, ohne zugleich einen Kundenauftrag bedienen zu müssen. Solche Angebote können der gezielten Vorbereitung auf spätere Schritte im BO-Prozess dienen – beispielsweise einem Betriebspraktikum.

Die berufliche Orientierung und der Übergangsprozess in Ausbildung sind prozesshaft zu betrachten, verlaufen aber nicht unbedingt linear, dafür aber sehr individuell. Denn in den vorherrschenden konstruktivistischen Berufswahltheorien stehen Selbstkonzept und Selbstwirksamkeit im Vordergrund und die Jugendlichen konstruieren ihre Realität selbst in einem Aushandlungsprozess mit den Erwartungen und Anerkennungsbeziehungen mit dem sozialen Umfeld.

Dies sollte auch in den Instrumenten und Maßnahmen der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung berücksichtigt werden. Hierzu müssen diese möglichst offen und flexibel gestaltbar sein, um den Lebenssituationen und Jugendphasen der jungen Menschen gerecht werden zu können.

Um den jeweiligen Bedarfen und Interessen der Jugendlichen gerecht zu werden, ist zudem die individuelle Begleitung wichtig, denn die Vorbereitung und Reflektion der jeweils durchlaufenen BO-Angebote dient auch einer gefestigten Berufswahlentscheidung. Hierfür ist es wichtig, dass Jugendliche dazu angeleitet werden, mit möglichst individuellen Fragestellungen in ein BO-Angebot hineinzugehen. Die Ausgangslagen sind bei den Schülerinnen und Schülern in der Regel sehr unterschiedlich, auch wenn sie sich formal in derselben Klassenstufe befinden. Entsprechend heterogen sind auch die Fragestellungen der Einzelnen. Die Einen haben noch gar keine Idee von ihrer beruflichen Zukunft und benötigen daher eine sehr breite erste Orientierung, andere wollen vielleicht eine erste Tendenz überprüfen oder Alternativen kennenlernen. Im Anschluss ist es wichtig, das Erlebte zu reflektieren. Hier wird dann auch relevant, ob Tätigkeiten oder Rahmenbedingungen eines Berufsbildes zu den eigenen Vorstellungen, Fertigkeiten und Interessen passen oder nicht passen.

In der Praxis haben sich auch Ausbildungsbotschafter bewährt, die ebenfalls aus der realen Praxis berichten und nah an der Lebenswelt der Jugendlichen sind (vgl. hierzu auch die BIBB-TUDA-Berufsorientierungsstudie: <https://www.bibb.de/de/119273.php>).

Ebenso können digitale Angebote hilfreich sein, Einblicke in die Praxis zu gewähren, z. B. die 360°-Berufsfeldpanoramen des BIBB-Portals zynd (vgl. <https://zynd.de/quarter/was-interessiert-mich>).

Um auf die Ausgangsfrage zurück zu kommen: Für eine Verbesserung der Beruflichen Orientierung braucht es keinesfalls zusätzliche BO-Angebote. Der Fokus sollte verstärkt auf einer Systematisierung bestehende Angebote liegen. Für alle, die BO-Angebote nutzen oder einsetzen wollen muss deutlicher werden, welche Teilziele im BO-Prozess durch das jeweilige Angebote adressiert werden sollen. Zudem müssen mehr zeitliche und personelle Ressourcen für die Vor- und Nachbereitung der BO-Angebote zur Verfügung stehen. Aktuell müssen in der Regel wenige BO-Lehrkräfte mit wenigen Entlastungsstunden die schulische BO koordinieren. Für (individuelle) Vor- und Nachbereitung bleibt da meist keine Zeit.

3. Wie lässt sich der in NRW relativ große und ineffiziente Übergangssektor so reformieren, dass der Übergang in Ausbildung schneller und erfolgreicher gelingt?

Das Ziel aller Bestrebungen im Übergangsbereich muss es sein, junge Menschen zu berufsqualifizierenden Abschlüssen zu führen, um den hohen Anteil von 19,1 % junger Erwachsener zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss (Anteil der nicht-formal Qualifizierten) zu verringern und jungen Menschen berufliche Handlungskompetenzen zu vermitteln.

Laut Datenbanken der BIBB-Fachstelle überaus existieren in NRW 22 Programm in den Handlungsfeldern Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Übergangsmangement. Hinzu kommen in NRW sechs schulische Bildungsgänge, bei denen kein Abschluss erworben wird.

Hilfreich wäre es, die Unterstützung und Hilfen aus dem Übergangsbereich stärker in die reguläre Ausbildung zu verlagern, so dass Unterstützung vermehrt während der Ausbildung gewährt wird. Untersuchungen zeigen, dass vor allem mehrere Maßnahmen am Übergang die Einmündungschancen in Ausbildung nicht verbessern, teilweise durch stigmatisierende Effekte sogar erschweren. Pauschale Kategorien, wie z. B. mangelnde Ausbildungsreife, in der Person liegende Gründe bezogen auf Lern- oder soziale Beeinträchtigungen oder auch Behinderung, sollten überwunden werden und vermehrt der Fokus auf das Gelingen, die Chancen und Möglichkeiten gerichtet werden. Dabei müsste die zu gewährende Unterstützung weniger an diesen Kategorien und an diesem Labeling gekoppelt sein, vielmehr auf die jeweiligen individuellen Bedarfe hin ausgerichtet werden.

Den Übergangssektor umzubauen, würde eine größere Herausforderung darstellen, bei der auch die abgebenden und aufnehmenden Systeme mitgedacht werden müssen. Dies ist in der folgenden Publikation durchdekliniert worden:

- Enggruber, Ruth; Neises, Frank; Oehme, Andreas; Palleit, Leander; Schröder, Wolfgang; Tillmann, Frank. Übergang zwischen Schule und Beruf neu denken: Für ein inklusives Ausbildungssystem aus menschenrechtlicher Perspektive; Der Paritätische Gesamtverband. 2001. URL: https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/expertise_uebergang-schule-beruf_2021.pdf.

Praxiserfahrungen aus den Ländern liegen vor allem in Hamburg vor, die sehr deutlich den Übergangssektor abgesenkt haben und den Fokus stärker auf die reguläre Ausbildung richten (vgl. <https://www.uebergangschuleberuf.de/uebergangssystem/hamburger-uebergangssystem-2/>).

4. Wie lassen sich beim Übergang aus der Schule Fehlanreize zum Wechsel in den Übergangssektor mit vollzeitschulischen Angeboten anstelle des Wechsels in betriebliche Ausbildung verringern?

Hin und wieder entscheiden sich Jugendliche eher für Bildungsgänge und Maßnahmen, als für eine reguläre Ausbildung. Häufig liegt dahinter die Sorge, die richtige Entscheidung zu treffen. Auch hier ist der Schlüssel eine reflektierte Berufswahlentscheidung für eine Ausbildung und gegen Angebote, die keinen Abschluss vermitteln. Eine Beratung, die eine verlässliche und enge Beziehungsarbeit bietet, könnte über die Jugendberufsagenturen sichergestellt werden, wenn die Partner (Agentur für Arbeit, Jugendhilfe und Jobcenter plus Netzwerk vor Ort) gut auf Augenhöhe zusammenarbeiten (vgl. zu den Gelingensbedingungen von Jugendberufsagenturen auch die Seite der Servicestelle im BIBB: <https://www.servicestelle-jba.de/>).

Auch auf systemischer Ebene muss hier angesetzt werden. In verschiedenen Ländern, beispielsweise Hamburg oder Hessen wurden Ausbildungsvorbereitende Maßnahmen dualisiert oder gänzlich gestrichen, um Warteschleifen zu verkürzen.

5. Durch welche flankierenden Maßnahmen lässt sich der Anteil der Ausbildungsverhältnisse verringern, die ohne erfolgreiche Prüfung beendet werden und bestenfalls in unqualifizierte Beschäftigung münden?

Hier müssen wir zwei verschiedenen Stationen im Ausbildungsverlauf der Jugendlichen unterscheiden. Da wäre auf der einen Seite zum Ende der Ausbildung der Prüfungserfolg der Auszubildenden. Die teilnehmerbezogene Erfolgsquote (EQ II) lag bundesweit über alle Ausbildungsberufe (nach BBiG/HwO) 2022 bei über 90 % (Berechnungen des BIBB auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder). Über die Gründe, warum rd. jede/-r zehnte Auszubildende die Ausbildung letztendlich nicht erfolgreich abschließt, können auf Basis der Berufsbildungsstatistik keine Aussagen getroffen werden.

Für die Unterstützung von Auszubildenden im Hinblick auf eine erfolgreiche Prüfung sind je nach Personengruppe unterschiedliche Maßnahmen wertvoll:

- Sprachförderung ist eine Aufgabe die besonders für Auszubildende mit Migrations- und Fluchthintergrund von unschätzbarem Wert ist. Nur bei ausreichenden Sprachkenntnissen ist ein Prüfungserfolg möglich. Da die Rechts- und Arbeitssprache hierzulande Deutsch ist, ist es bislang nicht konsensfähig in der Prüfung hiervon abzuweichen. Daher gilt es von Beginn an unterstützende Angebote zu machen, die besonders auch die berufliche Fachsprache berücksichtigt. Vor Beginn der Ausbildung wurden im Rahmen von Einstiegsqualifizierungen mit begleitender Sprachförderung gute Erfahrungen gemacht. In Kombination mit einer später verkürzten Ausbildung, bei gutem Erfolg im Spracherwerb, muss sich dadurch bei leistungsstarken zugewanderten Personen nicht zwingend die Ausbildungsdauer insgesamt verlängern.
- Gegebenenfalls ist auch eine Verlängerung der Ausbildung ein geeignetes Instrument, um Prüfungserfolg sicherzustellen. Diese im BBiG verankerte Flexibilitätsoption wird leider zu selten im Verlauf der Ausbildung genutzt. Häufig wird erst nach dem Misserfolgsereignis einer nicht bestandenen Prüfung eine Verlängerung der Ausbildung erwogen. Dies ist dem späteren Prüfungserfolg nicht unbedingt zuträglich.
- Behinderte Menschen haben laut Gesetz ein Recht auf Nachteilsausgleich in Ausbildung und Prüfung. Diese besondere Form der Unterstützung wird bei der zuständigen Stelle beantragt und individuell auf die jeweilige Behinderungsart zugeschnitten. Eine BIBB Publikation gibt wichtige Hinweise für die erfolgreiche Durchführung (vgl. Vollmer/Frohenberg 2024; <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7407>)
- Durch das Berufsbildungsvalidierungs- und Digitalisierungsgesetz wird demnächst auch die Möglichkeit einer Validierung von Kompetenzen im Sinne einer Gleichwertigkeitsprüfung möglich sein. Dies eröffnet älteren Beschäftigten ohne Berufsabschluss die Möglichkeit der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen und den späteren Zugang zu den Angeboten der höherqualifizierenden Berufsbildung. Auch der Weg über Teilqualifizierungen schrittweise zum anerkannten Berufsabschluss zu gelangen, steht im Kontext staatlich geförderter beruflicher Weiterbildung offen.

Auf der anderen Seite steht die Frage, ob es im Ausbildungsverlauf überhaupt zu einer Abschlussprüfung kommt. Denn 2022 lag die Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge bei 29,5 %. Zwar haben unterschiedlichen Studien gezeigt, dass rd. die Hälfte aller Personen mit vorzeitiger Vertragslösung relativ zeitnah erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System abschließt, die andere Hälfte aber eben nicht. Die Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen sind vielfältig und komplex „...und können sich im Einzelfall deutlich unterscheiden. Sie können im Bereich revidierter Berufswahlentscheidungen oder den Anforderungen im Beruf liegen, in Konflikten zwischen Ausbildungspersonal und Auszubildenden oder im Ausbildungsverhalten der beteiligten Akteure, wie auch in unterschiedlichen Vorstellungen und Erwartungen in Bezug auf die Ausbildung bzw. Auszubildenden. Entsprechend gibt es auch nicht nur eine spezifische Maßnahme zur Vermeidung oder Reduktion von vorzeitigen Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung. [...] So gibt es Angebote, die die Jugendlichen adressieren (z.B. Beratung, Nachhilfe) oder aber die Betriebe und das ausbildende Personal (z. B. Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität). Es existieren aber auch Angebote, die das Ausbildungsverhältnis auf mehrdimensionaler Ebene in den Fokus rücken und ganzheitlicher die verschiedenen Seiten einbinden. Das bundesweite Instrument der „Assistierten Ausbildung“ besteht aus einer Vorphase zur Anbahnung einer Ausbildung und einer Begleitung während der Ausbildung, wenn nötig bis zum Ausbildungsabschluss. Das Instrument soll sowohl in Richtung der Jugendlichen (z.B. Coaching, Nachhilfe) als auch der Betriebe (z. B. Begleitung bei administrativen Aufgaben, Coaching) eine Unterstützung anbieten und dies zeitlich flexibel – punktuell oder dauerhaft“ (vgl. Uhly/Neises 2023).

Grundsätzlich ist eine umfassende Berufsorientierung der Jugendlichen vor der Aufnahme einer Ausbildung maßgeblich für eine gefestigte Berufswahlentscheidung. Praktika und betriebliche Phasen bilden ein wichtiges Instrument, um Hemmschwellen abzubauen und Vertrautheit zu schaffen. Hier könnten Betriebe bei der Durchführung von Praktika kooperieren anstatt in Konkurrenz zu treten. Überdies helfen die Jugendberufsagenturen der Kommunen bei einer reflektierten Berufswahlentscheidung und Betriebsakquise.

Eine zusätzliche Maßnahme nach Ausbildungsbeginn wäre bspw. das Onboarding. „Betriebe können Instrument des Onboardings nutzen, also auf fachlicher, sozialer und kultureller Ebene gezielt Maßnahmen ergreifen, um das Ankommen im Betrieb zu erleichtern, die Orientierung zu verbessern und damit die Integration in den Betrieb zu stärken. Informationen zum Onboarding gibt ein Praxisbericht bei überaus: <https://www.ueberaus.de/auszubildende-an-bord-holen>“ (vgl. Uhly/Neises 2023, S. 18).

Weiterhin gilt es die Ausbildungsqualität zu erhöhen. Auch hier gibt es ein reichliches Angebot von Leitfäden und Trainings. Beispielhaft sei an dieser Stelle der Leitfaden „Qualität der betrieblichen Berufsausbildung“ genannt (<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/7503>) oder Material zur Fortbildung des Ausbildungspersonals (<https://www.ueberaus.de/fortbildungskonzept-ausbildungspersonal>). Auch Mentorinnen und Mentoren können im Ausbildungsbetrieb dem Auszubildenden bei der Orientierung helfen und das Zugehörigkeitsgefühl stärken.

Sollte letztendlich im Verlauf der Ausbildung eine vorzeitige Vertragslösung drohen, kann auf das oben erwähnte Instrument der „Assistierten Ausbildung“ zurückgegriffen werden. „Wichtig ist in einem solchen Fall eine Meldung bei der Jugendberufsagentur oder bei der Agentur für Arbeit vor

Ort, damit die Jugendlichen sich nicht komplett auf der Bildungskarriere verabschieden, sondern auch nach Beendigung der Ausbildung betreut bleiben“ (vgl. Uhly/Neises 2023, S. 19).

Zentrale Quellen zu Förderinstrumenten, Programmen und Praxisansätzen:

- Eine Übersicht über bundesweite Förderinstrumente des Sozialrechts findet sich hier: <https://www.ueberaus.de/regelinstrumente>
- Eine Übersicht zu Programmen von Bund und Ländern bietet die Programmdatenbank der BIBB-Fachstelle überaus: <https://www.ueberaus.de/programme>
- Eine Übersicht über unterschiedliche Praxisansätze von der beruflichen Orientierung über das Übergangsmanagement bis hin zur Ausbildungsbegleitung findet sich auch auf den Seiten der BIBB-Fachstelle überaus: <https://www.ueberaus.de/praxisberichte>

Literatur:

Uhly, Alexandra; Neises, Frank: Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung. Aktuelle empirische Befunde der Berufsbildungsstatistik und Maßnahmen – Ein Überblick. Bonn 2023. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_informationsbeitrag_vertragsloesungen-befunde-massnahmen-ueberblick.pdf.

6. Wie lässt sich die Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung in beide Richtungen besser gewährleisten?

Die Förderung von Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung gilt gleichermaßen als gesellschaftliche, wirtschaftliche und individuelle Notwendigkeit. Mit den Beschlüssen der Kultusministerkonferenz (KMK) zur Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf ein Studium sowie den Regelungen zum Hochschulzugang ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung wurden wichtige formale Grundlagen geschaffen um den Wechsel zwischen den Bildungsbereichen zu erleichtern.

Beschlüsse der Kultusministerkonferenz

Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium (2002, 2008)

- Außerhalb der Hochschule erworbene Kompetenzen können bis zu 50 % auf ein Studium angerechnet werden (Studien- und Prüfungsleistungen).

Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (2009)

- Allgemeine Hochschulzugangsberechtigung für Inhaber/-innen von Abschlüssen beruflicher Fortbildung ab der zweiten Fortbildungsstufe (nach BBiG / HwO) sowie vergleichbarer Fachschulabschlüsse
- Eingeschränkter fachgebundener Hochschulzugang für Absolvent/-innen einer Ausbildung sowie mehrjähriger Praxiserfahrung (Einzelheiten sind hier z. T. unterschiedlich in den Landeshochschulgesetzen geregelt)

Trotz formaler Zugangsmöglichkeiten verharrt die Zahl der Studienanfänger/-innen ohne allgemeine Hochschul- und Fachhochschulreife auf niedrigem Niveau und ist nach neueren Berechnungen des Centrums für Hochschulforschung (CHE) mit rd. 13.000, das sind 2,7 % aller, die ein Studium in 2022 begonnen haben, sogar rückläufig (vgl. <https://www.che.de/2024/studium-ohne-abitur-in-deutschland-2/>)

Der BIBB-Hauptausschuss hat vor diesem Hintergrund im Jahr 2020 Empfehlungen zur Stärkung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung abgeben, die folgende Punkte umfassen (vgl. <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA171.pdf>):

Ziel	Empfehlung
Gemeinsame Sprache finden, Kompetenzen äquivalent beschreiben	Initiierung eines entwicklungsorientierten Kooperationsprojekts und eines begleitenden Expert/-innen-Kreises „Kompetenzorientierte Curricula“, in denen Vertreterinnen und Vertreter des Bundes, der Länder, der Berufsbildung, der Sozialpartner und der Hochschulen zusammenwirken, damit Curricula in den jeweiligen Bildungsbereichen fachlich, methodisch und begrifflich so gestaltet werden, dass sie eine unmittelbare Vergleichbarkeit von Kompetenzen ermöglichen.
	Analyse bereits vorhandener Wissensbestände daraufhin, ob sie Rückschlüsse auf vereinfachte Anrechnungsmöglichkeiten zulassen sowie gezielte Nutzung und Weiterentwicklung von bestehenden Projekten (z.B. Anrechnungsdatenbanken).
	Ausbau von individuellen Anrechnungsverfahren dort, wo pauschale Anrechnungsverfahren (noch) nicht möglich sind.
	Bereits bestehende Übersetzungsinstrumente wie das Diploma Supplement oder Zeugniserläuterungen müssen breiter genutzt werden.
Bildungsbereichsübergreifende Zusammenarbeit gestalten	Vertiefung der Kooperationsbeziehungen zwischen den Akteuren der beruflichen und der hochschulischen Bildung, insbesondere in den Ländern auf Steuerungs- und Umsetzungsebene.
	Stärkere Öffentlichkeitsarbeit, um die Attraktivität und Selbstverständlichkeit von Durchlässigkeit bekannter zu machen.
Systematische berufliche Orientierung in allen Schulformen anbieten	Verbreitung bereits bestehender Qualitätsleitlinien (z.B. KMK-Empfehlung aus dem Jahr 2017) in der Fläche für die vergleichbarere Gestaltung des Prozesses der beruflichen Orientierung, sinnvoll ergänzt mit regionaler Passung im Rahmen der länderspezifischen „Bildungskettenvereinbarungen“.
	Einbeziehung von Akteuren der beruflichen Bildung, wie z. B. Kammern oder Arbeitskreise von „SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland“, von Lehrerinnen und Lehrern sowie von Eltern bei der regionalen Umsetzung der „Lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB)“.
	Diskurs mit KMK dazu, wie die Akteure der beruflichen Bildung besser dazu beitragen können, dass bei den Lehrkräften Kompetenzen verstärkt werden, um die Bedürfnisse und Fragestellungen der Schülerinnen und Schüler im Prozess der beruflichen Orientierung aufgreifen zu können.

Möglichkeiten der individuellen flexiblen Bildungs- und Berufswegegestaltung aufzeigen	Transparenteres Aufzeigen von Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten für die unterschiedlichen Berufsgruppen und Herausstellung von Kombinationsmöglichkeiten mit fachschulischen, hochschulischen oder auch non-formalen Angeboten sowie auch Information zu Zugangswegen und -voraussetzungen, Anrechnungs- und Verkürzungsmöglichkeiten sowie Zusatzqualifikationen.
	Durchführung von BIBB-Modellversuchen zu ausgewählten Berufsgruppen in enger Zusammenarbeit von Bund, Ländern sowie Wirtschafts- und Sozialpartnern, in deren Rahmen die Möglichkeiten der gemeinsamen Darstellung der Bildungsoptionen erprobt und transferiert werden können.
Rechtliche und ökonomische Hürden überwinden	Ermöglichen, dass die für die Berufsbildung zuständigen Stellen fachlich einschlägige Lernleistungen hochschulischen Ursprungs als weiteren Grund für die Verkürzung der Ausbildungszeit akzeptieren können. Ergänzung der HA-Empfehlung 129 um einen entsprechenden Verkürzungstatbestand.
	Prüfung, inwiefern die Möglichkeiten zur Zulassung und zur Befreiung von Prüfungsbestandteilen in der beruflichen Aufstiegsfortbildung (z. B. wie beim Modell Handelsfachwirt/in für Studienabsolvent/-innen und Studienabbrecher/-innen mit mindestens 90 ECTS und zwei Jahren Berufspraxis) auf weitere Fortbildungsprofile ausgeweitet werden können.
	Breitere und gezieltere Information über die 2016 und 2020 ausgeweiteten Fördermöglichkeiten durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), um mehr Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen für die berufliche Fortbildung zu gewinnen.
	Bedarfsgerechte Weiterentwicklung und Ausbau attraktiver Verknüpfungsmöglichkeiten von Ausbildung und geregelter Fortbildung bzw. Zusatzqualifikationen.
	Eröffnung eines fachungebundenen Zugangs von beruflich Qualifizierten mit einer regelhaft mindestens dreijährigen Ausbildung zum grundständigen Studium an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, sukzessive auch an Universitäten.
	Bundesweit einheitliche Handhabung des Zugangs zum Masterstudium für Personen mit abgeschlossener Aufstiegsfortbildung auf der zweiten Fortbildungsstufe.
	Stärkere Berücksichtigung bereits beruflich erworbener Kompetenzen bei der Entscheidung über den Zugang an die Hochschulen und breitere Nutzung der Anrechnungsspielräume.
	Mutigere Öffnung hochschulischer Weiterbildungen für beruflich Qualifizierte sowie Schaffung weiterer Zugangsmöglichkeiten zu unterschiedlichen qualitätsgesicherten und ggf. auch kombinierbaren Formaten wissenschaftlicher Weiterbildung. Sicherstellung, dass die Teilnahme beruflich Qualifizierter nicht an finanziellen oder organisatorischen Hürden scheitert.
	Systematische zielgruppenspezifische Analyse der vorhandenen Förder- und Unterstützungsinstrumente in beiden Bildungsbereichen.
	Stärkere und transparentere Information über bestehende Finanzierungsmöglichkeiten. Flexible Anwendung der Finanzierungsinstrumente und Sicherstellung des Zugangs für möglichst breite Zielgruppen. Je nach Ausgangssituation sind individuelle Kombinationen aus Eigenfinanzierung, betrieblicher Beteiligung sowie staatlicher Förderung sinnvoll.

In Umsetzung der Empfehlung hat das Bundesinstitut für Berufsbildung die Empfehlung 129 zur Verkürzung und Verlängerung (vgl. <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA129.pdf>) insofern angepasst, als dass nunmehr hochschulische Lernleistungen berücksichtigt werden sollen. So gilt: „Fachlich einschlägige Lernleistungen hochschulischen Ursprungs im Umfang von mindestens 30 ECTS können ebenfalls als Grund für die Verkürzung der Ausbildungsdauer um bis zu sechs Monate berücksichtigt werden“ (BIBB, 2021, B2 (3)). Zusammen mit der Verkürzungsoption wegen des Erwerbs einer schulischen Hochschulzugangsberechtigung kann damit eine Ausbildung für Studienaussteigende um 18 Monate verkürzt und dies verbindlich über entsprechende Festlegungen im Ausbildungsvertrag vereinbart werden.

Neben den formalen Voraussetzungen scheint es angesichts der insgesamt wenig wahrgenommenen Durchlässigkeitsoptionen zwischen dual-beruflicher und hochschulischer Bildung sinnvoll zu sein, neben den in der Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses genannten Vorschlägen weitere, untergesetzliche Anstrengungen zu tätigen. Hierzu gehören insbesondere Programme, mit folgenden Schwerpunkten:

- Schaffung einer validen Datengrundlage und darauf aufbauenden Erhebungen zur Wahrnehmung von Durchlässigkeitsoptionen von Studierenden und Auszubildenden;
- Schaffung und Förderung von Strukturen der bildungsbereichsübergreifenden Information, Beratung, Vermittlung und Unterstützung zur Förderung individuell flexibler Bildungswege;
- Brückenangebote für den Wechsel in die Berufsbildung bzw. in das Studium;
- Förderung von wissenschaftlicher Weiterbildung für beruflich Qualifizierte an Hochschulen (insbs. auch Klärung der Finanzierung);
- Entwicklung und Erprobung bildungsbereichsübergreifender Bildungsangebote (makro- und mikro-curriculare Konzepte inkl. Überwindung von formalen Hürden bspw. bei Prüfungsleistungen).

7. Wie kann eine ergebnisoffene „Berufliche Orientierung“ in Schulen mit Sekundarstufe II gewährleistet werden, sodass alle Bildungs- und Karrierewege ergebnisoffenen im individuellen Entscheidungsprozess berücksichtigt werden?

Ein Aspekt ist die offene und freie Beratung, die das Ziel hat, die Entscheidungs- und Handlungskompetenz der Jugendlichen zu erhöhen. Was die in der Konsequenz bedeutet, ist in folgendem Beitrag ausgeführt: <https://www.ueberaus.de/wws/beratung-freiheit-entscheidung.php>.

Grundvoraussetzung für die im Artikel angeratene Beratung, die „frei von Vermittlungs- oder Maßnahmeeintrittszielen“ sein sollte, ist eine entsprechend offene Grundhaltung - im Idealfall aller Beteiligten, mindestens jedoch bei den verantwortlichen Lehrkräften an den Schulen. Es braucht die Bereitschaft, alle denkbaren Anschlussoptionen zu thematisieren und ergebnisoffen als Option anzubieten. Dies gilt insbesondere für Gymnasien, die bisher noch primär die Wissenschaftspropädeutik im Zentrum ihrer Lehrtätigkeit sehen und damit einseitig ausschließlich auf das Studium als denkbare Anschlussperspektive ihrer Schülerschaft fokussieren.

Mit Blick auf mögliche BO-Angebote sollte nach Möglichkeit zunächst die beruflichen Betätigungsfelder und die damit verbundenen Tätigkeiten und Aufgaben im Vordergrund stehen. Im zweiten Schritt

sollten die mögliche Qualifizierungswege eröffnet werden, die zu dieser oder jener beruflichen Tätigkeit führen. Dies können dann eine vollzeitschulische oder duale Ausbildung, ein Studium oder ein duales Studium sein. Aktuell steht meist zunächst der Bildungsweg im Fokus, erst danach wird überlegt, welche beruflichen Möglichkeiten sich am entsprechenden Wegesrand finden lassen.

Im Berufsorientierungsprogramm wurde mit den letzten vorgenommenen Richtlinienänderungen die gleichwertige Vermittlung akademischer und beruflicher Bildung zunehmend stärker betont. Für Gymnasien und die Sekundarstufe II an Gesamtschulen ist eine handlungsorientierte Vermittlung von Schnittstellen im Bereich der Tätigkeiten bis DQR-Niveau 5 obligatorisch. Für alle Schulformen gilt, dass das Laufbahnkonzept (auf die Zielgruppe heruntergebrochen) vermittelt wird.

8. Wie lassen sich die Potentiale der Berufsbildung für die Integration von Zugewanderten und Geflüchteten besser nutzen?

i. Hintergrund: Entwicklung des Ausbildungserfolgs von Zugewanderten und Geflüchteten

Die Zuwanderung Geflüchteter seit 2015 hat in Deutschland zu einem grundlegenden Aus- bzw. Umbau zentraler Angebotsstrukturen im Bereich der Berufsbildung für Neuzugewanderte beigetragen. Der Anteil ausländischer Auszubildender hat sich in den vergangenen zehn Jahren nahezu verdoppelt und betrug 2022 rund ein Zehntel des Gesamtbestands der Ausbildungsverträge. Betrachtet man die Personen mit der Staatsangehörigkeit eines Asylherkunftslandes, befanden sich in dieser Personengruppe zum Ende des Jahres 2022 mit fast 40.000 Auszubildenden über siebenmal so viele Personen in Ausbildung wie 2015 (vgl. Tabelle 1 in: Schmidt/Uhly/Kroll, 2024).

Bewerber/-innen mit sogenanntem Migrationshintergrund sind allerdings weiterhin erheblich seltener in einer betrieblichen Ausbildung vertreten als solche ohne Migrationshintergrund. Ende 2021 sind der BA/BIBB-Bewerberbefragung zu Folge, rund 29 % der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund in einer betrieblichen Berufsausbildung eingemündet – im Vergleich zu 43 % der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (Christ u.a. 2022; Granato/Christ 2022). Zwischen 2018 und 2021 sank die Einmündungsquote von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrations- und Fluchthintergrund – so die BA/BIBB-Bewerberbefragungen – stärker als bei der Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund (vgl. Granato/Christ 2022). Bei Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und ohne Fluchthintergrund zeigt sich in diesem Zeitraum zudem eine diskontinuierliche, insgesamt sinkende Entwicklung: Die Einmündungsquote von Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund liegt 2021 bei 30 % – so Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung (2021: 30 %, 2020: 28 %, 2018: 32 %; Christ u. a. 2022; Granato/Christ 2022). Die Einmündung von Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund in eine duale, d.h. betriebliche und außerbetriebliche Berufsausbildung lag in 2023 (zum 30.09.2023) den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zu Folge bei 34 % (Christ 2024).

Für Zugewanderte und Geflüchtete liegen die Chancen, erfolgreich in eine berufliche Ausbildung einzumünden – auch bei gleichen schulischen und anderen Voraussetzungen – weiterhin deutlich unter den Aussichten von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (Eberhard/Schuß 2021).

Die während der Corona-Pandemie und danach eingeschränkten bzw. digital stattfindenden Angebote beruflicher Orientierung für Schüler/-innen dürften sich auch weiterhin benachteiligend auf den heutigen Übergangsprozess von Jugendlichen auswirken – gerade für die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund (Granato 2024). Unterstützungsmöglichkeiten durch institutionelle Begleitung in der Orientierungs- und Übergangsphase von der Schule zur Ausbildung zu nutzen, hat in der Pandemie und danach nur für einen kleinen Teil zu einer Kompensation bei fehlenden familiären Ressourcen beigetragen: Nur sehr wenige Bewerber/-innen (2,8 %) hatten 2021 die Möglichkeit, an einer Einstiegbegleitung oder einem Angebot mit einer/m Mentor/-in bzw. Paten/Patin teilzunehmen. Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund haben zwar etwas häufiger – zu 8,0 % – durch Mentoring Unterstützung in der Übergangsphase erhalten. Allerdings ist der Anteil derjenigen, die an einem solchen Angebot teilnehmen konnten, im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie (14 % in 2018) erheblich gesunken (Keßler u.a. 2022).

Dementsprechend gaben Ende 2021 knapp zwei von drei Befragten mit Fluchthintergrund (64,5 %) und 44,5 % derjenigen mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund an, sie hätten mehr Unterstützung im Übergangsprozess benötigt – und damit erheblich häufiger als Befragte ohne Migrationshintergrund (27,5 %). Insgesamt zeichnete sich zwischen 2018 und 2021 ein deutlicher Anstieg des Bedarfs an Unterstützung an beruflicher Orientierung, Beratung und Begleitung im Übergang um rund 20 Prozentpunkte ab (Keßler u.a. 2022).

Trotz eines pandemiebedingten Rückgangs haben junge Geflüchtete in den letzten Jahren für die betriebliche Ausbildung an Bedeutung gewonnen. Betriebe bildeten 2021 rund dreimal so viel junge Geflüchtete aus als drei Jahre zuvor (2021: 10 %, 2017: 3 %; Gerhards 2022) und die Anzahl der Ausbildungsabschlüsse von Jugendlichen ausländischer Nationalität wächst seit Jahren.

Entgegen dem Trend einer seit Jahren stark rückläufigen Zahl von Absolventinnen und Absolventen an dualer Ausbildung – seit 2010 Rückgang von rund 479.000 um mehr als 100.000 auf rund 340.000 Absolventinnen und Absolventen (21,3 %) – hat sich in diesem Zeitraum die Zahl der Absolvent/-innen ausländischer Nationalität nahezu verdoppelt und lag 2022 bei rund 36.700 erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen, was einem Anstieg um knapp 80 % entspricht (2010 rund 20.600; BMBF 2024).

Absolventinnen und Absolventen ausländischer Nationalität tragen damit dazu bei, den Rückgang an von der Wirtschaft dringend benötigten dual ausgebildeten Nachwuchskräften abzubremsen (BMBF 2024). Dieser Anstieg steht auch in Zusammenhang mit der Erhöhung der Anzahl von Absolventinnen und Absolventen mit Staatsangehörigkeit aus einem Asylherkunftsland (BMBF 2024; Schmidt u.a. 2024). Diesen Trend – Jugendliche mit Migrations- und Fluchthintergrund für eine duale Ausbildung zu gewinnen und ihnen einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu ermöglichen – gilt es weitzuführen (Granato 2024).

ii. Erforderliche Maßnahmen für den Ausbildungserfolg von Zugewanderten und Geflüchteten

Um die Potenziale der Berufsbildung für die Integration von Zugewanderten und Geflüchteten besser zu nutzen und zur Chancengleichheit in der beruflichen Ausbildung beizutragen, sind daher Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen erforderlich:

- Angesichts der durch die Corona-Pandemie bedingten Erfahrungen sind neben einer *stärkeren Verzahnung* berufsorientierender, berufsvorbereitenden und ausbildungsbegleitender Angebote (Benneker u.a. 2024) und der Fokussierung auf *nachholende* Bildungsangebote (Schulabschlüsse, Sprachkenntnisse) (Becker 2024), die *personelle Kontinuität* innerhalb von – frühzeitig ansetzenden – Angeboten zu sichern, um lebensweltliche Aspekte zu stärken und Friktionen zu vermeiden (Ertl u.a. 2022, Uhly/Neises 2023; Winkler 2024).
- *Kontinuierliche Begleitung* und *individuelle Betreuung* junger Zugewanderter und Geflüchteter ist für die erfolgreiche Einmündung in eine betriebliche Ausbildung entscheidend und sollte im gesamten Ausbildungsverlauf – beginnend mit der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, in der Übergangsphase zwischen Schule und Ausbildung sowie während der Ausbildung selbst – durchgängig und möglichst aus einer Hand erfolgen, um Übergänge effizienter zu gestalten und Abbrüche zu vermeiden. Aktuelle Forschungsergebnisse weisen wiederholt darauf hin, dass gerade eine kontinuierliche Begleitung hier förderlich ist (Eberhard/Schuß 2021; Keßler u.a. 2022; Maué/Schumann 2024;). Diese Begleitung erfordert Erfahrungen mit der Zielgruppe und Kenntnisse über weitere Unterstützungsangebote im lokalen Umfeld (SVR-Forschungsbereich 2020).
- Die Angebote der *berufsbezogenen Sprachförderung* sollten weiter ausgebaut werden und alle Etappen von der Berufsvorbereitung über eine Berufsausbildung bis zur Berufstätigkeit durch aufeinander abgestimmte Kurse abdecken. Zudem sollte das *integrierte Lernen von Fach und Sprache* sowie eine *sprachbewusste Ausbildung* in Berufsschule und Betrieb gefördert werden. Azubi-Berufssprachkurse, die Auszubildende insbesondere bei der Bewältigung der sprachlichen Anforderungen der Berufsschule unterstützen und über die gesamte Ausbildungszeit in Anspruch genommen werden können, sind ein wichtiger Baustein dafür (Settelmeyer 2022). Auch der Lernort Betrieb kann durch sprachbewusstes Ausbilden das berufsbezogene Sprachvermögen der Auszubildenden fördern (Behning/Lischewski 2024). Entsprechende, auch sehr niedrigschwellige Ansätze liegen vor (Widera/Settelmeyer 2021).
- Die *Ausbildungsbereitschaft von Betrieben* sollte stärker gefördert und *Betriebe stärker unterstützt* werden, denn ihnen kommt bei der Integration in die berufliche Ausbildung eine Schlüsselrolle zu. Nach den Ergebnissen des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung hat sich der Anteil der Betriebe, die Geflüchtete ausbilden, seit 2016 (3 %) bis 2020 (10 %) mehr als verdreifacht. Viele Betriebe sind bei der Integration Geflüchteter jedoch auf Unterstützung vor und während der Ausbildung (u. a. wegen organisatorischem Mehraufwand) sowie auf außerbetriebliche Unterstützungsleistungen angewiesen (Gerhards 2022 sowie Granato/Christ 2022).

- Zudem bestehen deutliche Unterschiede je nach Betriebsgröße und Branche. Die Entlastung von organisatorischem Mehraufwand kann die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe erhöhen und ihnen helfen, die zeitlichen Ressourcen stärker für die Ausbildung zu nutzen. Deshalb gilt es, Unterstützungsangebote, die auf Ausbildungsbetriebe *und* Auszubildende mit einem Fluchthintergrund zielen, niedrigschwellig und flächendeckend auszubauen (Benneker 2022, Rommel 2022).
- In Angeboten der Berufsorientierung sowie der Berufsvorbereitung hat es sich bewährt, möglichst vielfältige und *frühzeitige Kontakte zu Betrieben* herzustellen (z. B. im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung oder Praktika), da diese entscheidend zu einem gelingenden Übergang in betriebliche Ausbildung beitragen, wie aktuelle Studien belegen (Eberhard/Schuß 2021). Entsprechende Vorhaben sollen kontinuierlich und im Kontext anderer Angebote stärker und zielgruppenorientiert gefördert werden (Granato/Christ 2022; Ertl u. a. 2022).
- Ein institutionell verankerter und geförderter *Austausch mit Auszubildenden mit Flucht- und Migrationshintergrund* ggf. aus dem gleichen Herkunftsland kann darüber hinaus dazu beitragen, Vertrauen in die beruflichen Bildungswege in Deutschland zu schaffen (Athanasiasi u. a. 2020; Benneker 2022).
- Um Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche bzw. Prüfungserfolge erst im zweiten Anlauf zu vermeiden (Granato 2024), ist für eine gute Begleitung von Auszubildenden mit Migrations- oder Fluchterfahrung während ihrer Ausbildung die Einbindung entsprechender Lerninhalte für das *Ausbildungspersonal* in Fortbildungen, u. a. im Rahmen der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) erforderlich. Zudem ist der Ausbau von begleitenden Angeboten an professionellem *Ausbildungscoaching* wichtig, um die Kommunikation und Sprachvermittlung am Arbeitsplatz zu unterstützen. Die Förderung von *Lernortkooperationen zwischen Betrieben und Berufsschulen* kann Auszubildende mit Migrations- oder Fluchterfahrung gleichfalls dabei unterstützen, ihre Ausbildung erfolgreich zu bestehen (Granato/Christ 2022).
- Zudem gilt es, Zugewanderte bzw. Geflüchtete nicht als eine homogene Gruppe zu betrachten, sondern spezifische Bedarfe zu erkennen und zu adressieren. Bei den Geflüchteten aus der Ukraine wären das z. B. der Bedarf an flexiblen Angeboten, die für Frauen mit (Klein-)Kindern und Teilnehmende an Integrationskursen gut erreichbar sind; oder an Information zu Möglichkeiten der beruflichen Bildung für Personen, die akademische Aspirationen äußern oder eine Rückkehr in ihre Heimat in Betracht ziehen (vgl. Luckhardt 2024).
- Die Zahl derjenigen Menschen nimmt stark zu, die dezidiert zum Zweck einer Berufsausbildung aus Drittstaaten nach Deutschland einwandern. Um einen erfolgreichen Abschluss dieser zielgerichtet eingewanderten Auszubildenden und somit eine nachhaltige Integration im Arbeitsmarkt zu gewährleisten, sollten Erfahrungswerte aus der erfolgreichen Integration Zugewanderter genutzt werden und ihnen entsprechend Zugänge zu bestehenden Unterstützungsangeboten niedrigschwellig ermöglicht werden (Studthoff u. a. 2024).

Neben den Maßnahmen, die unmittelbar den Bereich der Berufsorientierung und Berufsbildung betreffen, sollten die Rahmenbedingungen verbessert werden, welche die Lebensumstände und Bildungsentscheidungen von Zugewanderten und Geflüchteten beeinflussen. Dazu gehört für Geflüchtete vor allem eine *längerfristige Rechtssicherheit*. Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass Geflüchtete mit einer längeren und sichereren Aufenthaltsperspektive häufiger an Ausbildung und Studium teilnehmen, was sich auch auf die Integration in den Arbeitsmarkt als förderlich erweist (Brücker u. a. 2022; Brücker u. a. 2020).

Sowohl für Geflüchtete als auch für Zugewanderte sollen daher eine *fachliche Beratung in Bezug auf das Aufenthaltsrecht und Asylverfahren* sowie eine *kontinuierliche Begleitung und Unterstützung* in entsprechenden Angelegenheiten zugänglich sein. Die neuen gesetzlichen Entwicklungen in dieser Hinsicht sind zu begrüßen. Es sollte aber weiterhin daran gearbeitet werden, bestehende Hürden insbesondere für eine betriebliche Ausbildung von Geflüchteten abzubauen, über deren Asylantrag noch nicht entschieden wurde oder deren Antrag abgelehnt wurde (Junggeburth 2020). Zudem sollte die Teilhabe an Integrationsangeboten und Bildung möglichst für alle Neuzugewanderten und Geflüchteten gleich gut möglich sein.

Literatur siehe Frage 9

- 9. Wie kann das duale Ausbildungssystem gegenüber Migranten, denen das System nicht bekannt ist, besser vermittelt werden? Wie kann die Erreichbarkeit dieses Milieus gesichert werden? Welche Rolle spielen dabei die Eltern bzw. die Familie?**
- Erforderlich ist eine persönliche, ganzheitliche und verlässliche Beratung, welche von Erfahrungen mit der Zielgruppe, Kenntnissen über weitere Unterstützungsangebote und Netzwerken im lokalen Umfeld profitiert, z. B. mit Kammern, Schulen, Jobcentern u.a. Insbesondere Migrantenorganisationen und ihre Dachverbände sollten in die strategische Planung und Umsetzung der Aktivitäten und Angebote eingebunden werden.
 - Zudem ist eine niedrighschwellige, aufsuchende Beratung an Orten durchzuführen, in denen junge Zugewanderte und Geflüchtete und ihre Familien anzutreffen sind, ggf. auch in Begleitung von Dolmetscherinnen und Dolmetschern. Das können etwa Gemeinschaftsunterkünfte, Integrations- und Sprachkurse, Förderklassen, Elternabende, „Mütter-Cafés“ oder etwa Fußballvereine sein. Auch über Migranten- und Flüchtlingsorganisationen kann der Zugang zur Zielgruppe gelingen.
 - Dabei können verschiedene zielgruppenspezifische Formate angewandt werden, wie biografieorientierte und vertrauensbildende Beratung mit Einbindung von Familienmitgliedern, Stärkung des Selbstvertrauens, Hospitationen, Vorbilder, Peer-Group-Ansatz etc. Der gezielte Austausch mit Auszubildenden mit Flucht- und Migrationshintergrund ggf. aus dem gleichen Herkunftsland sowie der Einsatz von Ausbildungsbotschaftern können wirkungsvoll sein. Dies erfordert ein kontinuierliches Engagement.

- Die Einbeziehung von Eltern bzw. der Familienmitglieder spielt eine wichtige Rolle, denn diese verfügen in der Regel nicht über das Wissen über das deutsche Ausbildungssystem und können aus ihren Herkunftsländern eine voreingenommene Wahrnehmung haben. Umfangreiche Erfahrungen mit Einbeziehung der Eltern haben die von 2013-2022 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten KAUSA-Servicestellen, in denen sowohl Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund, junge Menschen mit Migrationshintergrund sowie ihre Eltern bei allen Fragen rund um das Thema Ausbildung unterstützt wurden (vgl. www.bildungsketten.de/bildungsketten/de/themen/elterneinbindung/elterneinbindung_no_de.html). Kompetente Partner vor Ort – wie Wirtschaftsorganisationen u. a. in Kooperation mit Elternverbänden und Migrationsorganisationen – gilt es für eine früh einsetzende Elternarbeit von Familien mit Flucht- und Migrationshintergrund zu stärken.
- Eine besondere Bedeutung für die Berufsorientierung und Berufsentscheidung hat die Erprobung betrieblicher Praxis.
- Neben der aufsuchenden Beratung vor Ort sollten soziale Medien strategisch genutzt und Infomaterialien in verschiedenen Sprachen angeboten werden. Ein Beispiel für den Einsatz sozialer Medien bietet das „Konzept Aufsuchende Beratung in Social Media-Spaces“ vom IQ Netzwerk Berlin, welches Beratung in Foren und Chatgruppen mit geschulten Muttersprachlerinnen und Muttersprachlern vorsieht (vgl. www.netzwerk-iq.de/presse/news/meldung/iq-good-practice-beispiel-konzept-aufsuchende-beratung-in-social-media-spaces-aktuell-veroeffentlicht).
- Um die Erreichbarkeit von Zugewanderten und ihrer Familien zu gewährleisten, sind feste Rahmenbedingungen wichtig, die eine breite Vernetzung aller Akteure vor Ort sicherstellen. Das ist erforderlich aufgrund der häufig vorhandenen multiplen Problemlagen der Zielgruppe (Benneker u.a. 2024). Wichtig ist, dass dabei die Beratungsangebote und Instrumente der Regelinstitutionen mit den Programmen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene mit einander abgestimmt sind und sich gegenseitig ergänzen und aufeinander aufbauen, um eine verlässliche und strukturell angelegte Unterstützung vom Übergang in Ausbildung bis zum Ausbildungsabschluss zu ermöglichen (Benneker 2022).

Literatur (zu Frage 8 und 9):

Athanasiadi, Ermioni; Schare, Theresa; Ulrich, Joachim Gerd: *Ausbildungsbotschafterbesuche als Instrument der Berufsorientierung. Wege zum Beruf aufzeigen, Identifikationspotenziale erschließen*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* 49 (4), S. 40 - 44. Bonn 2020. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/16802>.

Becker, Regina: *Bildungsverläufe und Bildungsübergänge geflüchteter Jugendlicher in Deutschland*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* 53 (2), S. 14 - 18. Bonn 2024. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/19533>.

Behning, Jens; Lischewski, Saskia: *Passgenaue Sprachförderung für Job und Ausbildung*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* 53 (2), S. 36 - 37. Bonn 2024. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/19533>.

Benneker, Gerburg: *Programme zur Integration von Geflüchteten in Berufsorientierung und Ausbildung: Erfahrungen aus der Programmbegleitung*, in: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M. (Hrsg.): *Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf: Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem*. Bonn 2022. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_780508.

Benneker, Gerburg; Heinzelmann, Susanne; Lenz, Julian: *Vernetzung in alle Richtungen – Erfahrungen mit Netzwerkstrukturen bei der Begleitung von Geflüchteten in Ausbildung*, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* 53 (2), S. 23 - 26. Bonn 2024. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/19533>.

BMBF - Bundesministerium für Bildung und Forschung: *Berufsbildungsbericht 2024*. Berlin 2024. URL: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2024/240508-berufsbildungsbericht-24.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Brücker, Herbert; Goßner, Laura; Hauptmann, Andreas; Jaschke, Philipp; Kassam, Kamal; Kosyakova, Yuliya; Stepanok, Ignat: *Die Folgen des Ukraine-Kriegs für Migration und Integration. Eine erste Einschätzung*. IAB-Forschungsbericht 02. Nürnberg 2022. URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb0222.pdf>.

Brücker, Herbert; Kosyakova, Yuliya; Schuß, Eric: *Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015. Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte*. IAB-Kurzbericht 04. 2020. URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf>.

Eberhard, Verena; Schuß, Eric: *Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund*. Bonn 2021. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185809>.

Christ, Alexander 2024: *Geflüchtete und Berufsvorbereitung*. In: Bundesinstitut für Berufsbildung: *Datenreport zur Berufsbildung*. Kapitel A 12.2. Bonn/Berlin 2024 (im Erscheinen).

Granato, Mona; Christ, Alexander: *Integration junger Geflüchteter in berufliche Ausbildung: Zugang zu und Gestaltung von beruflicher Ausbildung*. In: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M. (Hrsg.): *Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf: Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem*. Bonn 2022. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_780508.

Gerhards, Christian: *Betriebliche Ausbildung Geflüchteter: Erfahrungen seit 2015 und Perspektiven aus betrieblicher Sicht*, in: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M. (Hrsg.): *Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf: Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem*. Bonn 2022. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_780508.

Granato, Mona 2024: *Jugendliche mit Migrationshintergrund* In: Bundesinstitut für Berufsbildung: *Datenreport zur Berufsbildung*. Kapitel A 12.1. Bonn/Berlin 2024 (im Erscheinen).

Junggeburth, Christoph: *Integration von Geflüchteten in und durch Ausbildung – Rechtliche Hürden des Zugangs*, in: Cramer, Günter; F., Stefan; Schmidt, Hermann; Wittwer, Wolfgang (Hrsg.): *Ausbilder-*

Handbuch. Aufgaben Konzepte Praxisbeispiele. 2020, S. 1 - 21.

Keßler, Catie; Heinecke, Marcel; Christ, Alexander; Gei, Julia: *Auf Ausbildungsstellensuche im zweiten Jahr der Corona-Pandemie: Wie haben Jugendliche ihre Bewerbungsphase im Jahr 2021 erlebt? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021.* Bundesinstitut für Berufsbildung 2022. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780676>.

Luckhardt, Brigitte: *Berufliche Orientierung und Begleitung auf dem Weg in Ausbildung für ukrainische Geflüchtete*, in: *berufsbildung – Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog* 78 (2024) 201, S. 23-26.

Maué, Elisabeth; Schumann, Stephan: *Erfolgreich die Ausbildung meistern.* In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* 53 (2), S. 31 - 35. Bonn 2024. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/19533>.

Rommel, Anja: *Junge Geflüchtete als Zielgruppe für bayerisch-schwäbische Ausbildungsbetriebe.* In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* 51 (1), S. 44 – 45. Bonn 2022. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/17693>.

Schmidt, Robyn; Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan: *Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung nach einzelnen Nationalitäten, Deutschland 2008 bis 2022. Ergebnisse auf Basis der Berufsbildungsstatistik.* 1. Auflage. Bonn 2024. URL: https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_auslaendische-azubis_einzelnationalitaeten_2008-2022.xlsx.

Settmeyer, Anke: *Sprachkompetenz: Integration in Ausbildung und Beruf*, in: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M. (Hrsg.): *Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf: Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem.* Bonn 2022. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_780508.

Studthoff, Alexander; Thomann, Birgit; Niediek, Silvia; Shahin, Sepehr: *Einwanderung in die Ausbildung: Möglichkeiten und Herausforderungen der gezielten Gewinnung, Vorbereitung und Integration von Auszubildenden aus Drittstaaten.* Bonn 2024. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_782182.

SVR-Forschungsbereich – Forschungsbereich beim Sachverständigenrat Deutscher Stiftungen Für Integration und Migration: *Heraus aus dem Labyrinth. Jungen Neuzugewanderten aus Europa den Weg zur Berufsausbildung erleichtern. Studie des SVR-Forschungsbereichs 2020-1.* Berlin 2020. URL: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2020/11/SVR-Broschu%CC%88re-Studie-Bildungslu%CC%88cken_de_RZ5_web.pdf.

Widera, Christina; Settmeyer, Anke: *Umgang mit Sprache in der betrieblichen Ausbildung. Ist das Ausbildungspersonal sprachbewusst und wodurch wird sprachbewusstes Handeln angeregt?* In: Isa-Lou Sander und Christian Efing (Hrsg.): *Der Betrieb als Sprachlernort.* Tübingen 2021, S. 137 – 156.

Winkler, Oliver: *Beyond Dreams? Zum Zusammenhang von Aufenthaltsdauer und beruflichen Bildungsaspirationen von 17-jährigen Geflüchteten.* In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* 53 (2), S. 10 - 13. Bonn 2024. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/19533>.

10. Welche konkreten Konsequenzen sollten im Landesrecht gezogen werden, wenn die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung verfassungsrechtlich oder einzelgesetzlich als grundsätzliche Zielbestimmung verankert wird? Durch welche sozial- und bildungspolitischen Maßnahmen müssten diese begleitet sein?

Konsequenzen im Landesrecht aus der Aufnahme der Zielstellung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung in der Landesverfassung oder im einfachen Landesrecht sowie begleitende sozial- und bildungspolitische Maßnahmen kommen unter fünf Gesichtspunkten in Betracht.

i. Berufliche Bildung und Gleichwertigkeit als Unterrichtsinhalt

Die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung krankt auch an der mangelnden Bekanntheit der Chancen und Möglichkeiten beruflicher Bildung (s. auch Fragen 7 und 9 des Fragenkatalogs).

Das betrifft weniger die Lebensbereiche, in denen berufliche Bildung bereits breite Praxis ist oder von ihrer traditionellen Zielstellung her einen Schwerpunkt bildet, etwa in Berufskollegs.

Vielmehr wird Verbesserungspotential an Gymnasien, aber auch an Gesamt-, Sekundar-, Real- und Hauptschulen gesehen, an denen mehr oder weniger Schüler und Schülerinnen letztlich einen akademischen Bildungsweg anstreben. Gesetzlich vorgesehen ist für alle diese Schulen die Bildungsvermittlung mit dem Ziel der Befähigung der Schülerinnen und Schüler, den Bildungsweg – jedenfalls auch – in berufsqualifizierenden Bildungsgängen fortzusetzen (§§ 14 bis 17a des Schulgesetzes für das Nordrhein-Westfalen, im Folgenden SchulG NRW). Weiterhin regelt der Erste Teil „Allgemeine Grundlagen“ des Gesetzes mit § 5 Abs. 1 SchulG NRW, dass die Schulen auch Hilfen zur beruflichen Orientierung geben sollen.

Daran anknüpfend und dies ausbauend sollte an den allgemeinbildenden Schulen stärker als bislang für die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung eingetreten und von den Lehrkräften aufgezeigt werden, dass eine Karriere in der Berufsbildung zum selben Ziel führen kann wie eine akademische Karriere, nämlich zu Niveau 6, 7 oder 8 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Möglicher Ansatzpunkt für eine Stärkung der Gleichwertigkeit wäre hierbei die Vorgabe eines verpflichtenden Unterrichtsinhalts mit dem Ziel detaillierter unterrichtlicher Behandlung der Thematik der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung, verortet im Dritten Teil („Unterrichtsinhalte“) des Schulgesetzes NRW sowie in den dort unter § 29 Abs. 2 SchulG NRW genannten schulformspezifischen Vorgaben für den Unterricht (Richtlinien, Rahmenvorgaben, Lehrpläne).

Voraussetzung für eine sachgerechte Vermittlung der Thematik wäre zudem eine entsprechende Bildung des Lehrpersonals selbst, die auf das Verständnis der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung sowie deren Hintergründe zielt. Erforderlich wäre daher auch die Aufnahme entsprechender Inhalte in die Fortbildungskonzeptionierung, in die hochschulischen Curricula der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung an Universitäten etc. einschließlich der rechtlichen Verankerung dieser Bildungsmaßnahmen für (angehendes) Lehrpersonal.

ii. Berufliche Bildung und Gleichwertigkeit als Inhalt von Pflegschaftssitzungen

Viele Eltern befassen sich zunehmend mit der Ausbildungswahl ihrer Kinder. Unter akademisch gebildeten bzw. geprägten Eltern sind berufliche Ausbildungswege einschließlich der Chancen und Möglichkeiten des Berufslaufbahnkonzepts zum Teil wenig bekannt. Eine strukturierte – und nicht lediglich bedarfsorientierte bzw. zufällige – Adressierung der Elternschaft könnte hier helfen.

Möglichst flächendeckend kann dies über schulische Informationsveranstaltungen für Eltern gezielt zum Thema „Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung, Information“ erfolgen, umgesetzt im Wege einer entsprechenden inhaltlichen Vorgabe in untergesetzlichen Regelungen. Am ehesten erfolgversprechend wäre hierbei die Einbettung in ohnehin anzusetzende Veranstaltungen, z. B. Klassen- bzw. Jahrgangsstufenpflegschaftssitzungen in der Mittelstufe und der Oberstufe (vgl. § 73 SchulG NRW). Auch das würde entsprechende Fortbildungen der Lehrkräfte, Aufnahme in hochschulische Curricula etc. (s. o. i.) und deren rechtliche Verankerung erfordern.

iii. Berufliche Bildung und Gleichwertigkeit als Inhalt der Studienberatung

Auch Studienabbrechende sind potentielle künftige Auszubildende. Die strukturelle Berücksichtigung und Erläuterung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung einschließlich der Details zu individuellen Chancen und Möglichkeiten in der Beratung potentieller Studienabbrechender würde gezielt bei Personen ansetzen, die eine berufliche Ausbildung nicht von vornherein aufgenommen haben, aber im Laufe ihrer – akademischen – Ausbildung angehalten sind, erstere in Betracht zu ziehen.

Die Regelungen betreffend die Studienberatung in § 83 des Hochschulgesetzes NRW, wonach die Hochschule etwa mit den für die Berufsberatung, die staatlichen Prüfungen und die sonstige Bildungsberatung zuständigen Stellen zusammenarbeitet (Abs. 4), könnten dahingehend konkretisiert werden, flankiert wiederum (s. o. i. und ii.) durch Begleitmaßnahmen wie eine Ergänzung der Fortbildungskonzeption und der Aufgabenkataloge für das Beratungspersonal sowie deren rechtliche Verankerung.

iv. Priorisierung bei der Besetzung von Stellen für Lehrerinnen und Lehrer

Die ausreichende personelle Ausstattung des schulischen Zweigs der beruflichen Ausbildung ist ein bedeutender Faktor für die Qualität beruflicher Bildung und damit auch für deren Attraktivität.

Die Besetzung bereits bestehender Lehrerinnen- und Lehrerstellen an Berufskollegs gestaltet sich derzeit zumindest in einigen Fächern schwierig, weil es zu wenige Bewerbungen darum gibt. Dies hat das Potential, den schulischen Zweig der beruflichen Ausbildung faktisch gravierend zu schwächen. Um die berufliche Bildung zu stärken und damit dem Ziel ihrer Gleichwertigkeit mit akademischer Bildung Rechnung zu tragen, könnte die Besetzung von Stellen bzw. Positionen für Lehrpersonal an Berufskollegs gegenüber der Besetzung gleichwertiger Stellen bzw. Positionen für Lehrpersonal an allgemeinbildenden Schulen priorisiert werden. Hier verbirgt sich ein – soweit ersichtlich – bislang weitgehend ungenutztes Steuerungsinstrument, das sowohl in untergesetzlichen Regelungen, etwa

im Erlasswege, rechtlich verankert als auch politisch priorisiert werden könnte. Das käme insbesondere für Fächer in Betracht, die sowohl an Berufskollegs als auch an Gymnasien unterrichtet werden.

v. Priorisierung bei der Besetzung von Stellen für Unterstützungspersonal

Nicht nur die Besetzung vorhandener Stellen für Lehrpersonal, sondern auch die Besetzung vorhandener Stellen für das Unterstützungspersonal an Schulen, das heißt für Schulsozialarbeitende sowie für Schulpsycholog/-innen, sind von enormer Bedeutung für die Qualität der vermittelten Schulbildung. Auch die Besetzung dieser Stellen, die die Länder (neben den Kommunen) finanzieren, erschwert der zunehmende Mangel an Bewerbungen.

Parallel zur Steuerung der Besetzung der Lehrerinnen- und Lehrerstellen könnte zur ebenfalls bedeutsamen Sicherstellung bzw. Erweiterung des Unterstützungspersonals an Berufskollegs die Besetzung dieser Stellen an Berufskollegs gegenüber der Besetzung dieser Stellen an den allgemeinbildenden Schulen priorisiert und entsprechend in untergesetzlichen Regelungen normiert werden. Wie die ausreichende Ausstattung von Berufskollegs mit Lehrpersonal kann auch ihre Ausstattung mit Unterstützungspersonal zur Stärkung des schulischen Zweigs beruflicher Bildung und damit zur Verwirklichung des Ziels ihrer Gleichwertigkeit mit akademischer Bildung beitragen.

11. Bewirken gute Beispiele, wie z.B. gelebte und natürliche Rollenvorbilder, die Schulen besuchen sowie schulische Exkursionen zu Betrieben, mehr als die reine Verankerung in der Verfassung?

Die Berufswahl kann als junger Mensch, der bisher nur die Schule kennt, eine große Herausforderung sein. Es fehlt an konkreten Vorstellungen zum praktischen Arbeitsalltag in verschiedenen Berufen sowie am nötigen Raum, um ein realistisches und umfassendes Bild über eigene Stärken zu entwickeln. Zudem sind viele Jugendliche durch Vorurteile und Klischees geprägt, beispielsweise, dass ein Studium in jedem Fall besser sei als eine Ausbildung oder man als Auszubildender eine billige Arbeitskraft sei, die ausgebeutet wird.

Aus diesem Grund gibt es die Ausbildungsbotschafter der IHK, junge Auszubildende, die in Schulklassen auf Augenhöhe mit den Schülerinnen und Schülern reden, ihnen von den eigenen Erfahrungen berichten und sie über die Vorteile einer dualen Ausbildung aufklären. Ihre Authentizität und Leidenschaft für den gewählten Beruf können inspirierend und motivierend wirken. Die Schülerinnen und Schüler können sich mit diesen Vorbildern identifizieren und durch die Erfahrungsberichte Einblicke in unterschiedliche Berufsfelder erlangen, die greifbarer sind als abstrakte Informationen aus Büchern (vgl. Beckmann/Esteva/Granato 2023, S. 18-22).

Noch viel greifbarer werden die Aufgaben und Anforderungen eines bestimmten Berufes durch schulische Exkursionen zu Betrieben oder das Absolvieren verschiedener Praktika. Im Praktikum können Jugendliche sich und ihre Fähigkeiten direkt erproben und in einem realen Arbeitsumfeld herausfinden, ob ein Beruf zu ihnen passt. Dabei trainieren sie auch bereits Soft Skills, die ihnen später nützlich sein werden, wie z. B. Teamfähigkeit. Oder sie können Kontakte knüpfen und Netzwerke bilden, die

ihnen nach ihrer Schulzeit bei der Suche nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen helfen. Eventuell können sie auch in der Schule erworbenes Wissen in einem praktischen Kontext einsetzen und somit die Relevanz des Gelernten erkennen.

Das Feld der anerkannten Ausbildungsberufe in Deutschland ist zudem so groß und vielfältig (328 Ausbildungsberufe, vgl. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19757>), dass wahrscheinliche einige Berufe unter dem Radar bleiben. Durch die genannten Maßnahmen kann die Aufmerksamkeit der Jugendlichen auf Berufe gelenkt werden, die ihnen vorher vielleicht nicht bekannt waren, wodurch sich neue Ideen und Möglichkeiten auftun.

Fazit: Die Verankerung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung in der Verfassung ist vor allem bedeutsam dafür, die Gleichwertigkeit als zu respektierende Norm in das institutionelle und gesellschaftliche Gefüge des Landes zu transportieren mit dem Ziel, ein entsprechendes Selbstverständnis zur Gleichwertigkeit in der Bevölkerung zu entwickeln. Konkretes Handeln, wie beschrieben, unterstützt und forciert diesen Prozess zur Bildung dieses angestrebte Gleichwertigkeits-Selbstverständnisses. Damit ist weiterführend auch ein Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels geleistet.

Literatur:

Beckmann, Janina; Esteve, Alba Estela; Granato, Mona: Können Rollenvorbilder junge Frauen für IT-Ausbildungsberufe begeistern? "Ausbildungsbotschafter" als Beispiel einer anerkennungssensiblen Berufsorientierung. In BWP 2/2023. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18649>

12. Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten bildungspolitischen Hebel für mehr Chancengleichheit? Bitte priorisieren Sie.

Am Übergang von der Schule in den Beruf setzen sich Selektionsprozesse fort, die bereits in der Schule, häufig ja schon im Elternhaus, beginnen. Strukturelle Benachteiligungen lassen sich durch die Sicherung diskriminierungsfreier Teilhabe und individueller Förderung, unabhängig von Labeling und Etikettierungen, überwinden und damit mehr Chancengerechtigkeit erreichen.

Der Zugang zur Ausbildung steht grundsätzlich allen jungen Menschen offen, es gibt keine formalen Zugangsvoraussetzungen, was zunächst für die Teilhabe aller positiv zu bewerten ist. Dennoch führt der marktwirtschaftliche Zugang (Angebot-Nachfrage-Relation) nicht dazu, dass allen die Teilhabe an den Lebensbereichen Ausbildung und Arbeit zusteht. Zu häufig werden junge Menschen aufgrund von Herkunft, Behinderung, sozioökonomischen Verhältnissen, sexueller Orientierung oder ähnlichen Kriterien diskriminiert.

Erreichen ließe sich mehr Chancengerechtigkeit, wenn die Zugänge und Angebote der beruflichen Bildung allen in gleicher Weise offenstehen und Sondersysteme abgebaut würden. Das betrifft z. B. auch Angebote wie Auslandsaufenthalte, Freiwilligendienste, Mobilitätsanreize und Wohnunterstützung wie sie manchmal nur Abiturienten oder Studierenden zustehen.

Hinzu kommen angemessene Vorkehrungen, die es im Einzelfall ermöglichen, flexible individuelle Hilfen in die Regelsysteme zu integrieren und Teilhabe in regulären Ausbildungen zu ermöglichen, so dass alle jungen Menschen mit ihren individuellen Ausbildungsvoraussetzungen entsprechende Lernmöglichkeiten eröffnet werden.

13. Welche Best-Practice-Beispiele sind Ihnen bekannt, welche die Gleichwertigkeit und Chancengerechtigkeit im beruflichen Ausbildungssystem fördern?

Gleichwertigkeit in der beruflichen Bildung ist dann gegeben, wenn sowohl der akademische als auch der berufliche Bildungsweg im Bildungsverlauf gewählt werden kann und gleichermaßen Karrierechancen eröffnen. Ergebnisse aus einem BIBB-Forschungsprojekt zu typischen Bildungsverläufen von beruflich und akademisch Qualifizierten betonen branchenspezifische Unterschiede (vgl. https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/4.1.303). Während z.B. ausschließlich berufliche Karriereverläufe im Handel nach wie vor dominieren, existiert im Banken- und Finanzdienstleistungssektor eine höhere Durchlässigkeit (Aufwärtsmobilität) sowohl zur nächsthöheren beruflichen Fortbildungsebene, als auch hin zu akademischen Qualifizierungswegen. So hatten im Erhebungszeitraum (2018/2019) von den 81 % der Erwerbstätigen, die in ihrer Erstausbildung eine duale Berufsausbildung abgeschlossen haben, 20 % danach eine Aufstiegsfortbildung absolviert, 9 % einen Bachelor oder FH Abschluss und 10 % ein Diplom (Uni) bzw. einen Masterabschluss. 55 % absolvierten keine weitere Ausbildung und 11 % eine zusätzliche duale Berufsausbildung. Der Finanzdienstleistungssektor ist somit durch parallele Bedeutung sowohl von beruflichen als auch akademischen Karrierewegen geprägt.

Wechselseitige Durchlässigkeit /Best Practice Beispiel

Durchlässigkeit zwischen beruflichen und akademischen Bildungsverläufen ist jedoch nicht nur einseitig im Hinblick auf akademische (Weiter-)Qualifizierungsmöglichkeiten für beruflich ausgebildete Erwerbspersonen zu betrachten. Vielmehr werden in aktuellen Modernisierungsprozess von geregelten Fortbildungen (im kaufmännischen Bereich) bei der Definition von Zugangsvoraussetzungen Hochschulabsolvent/-innen systematisch als Zielgruppe berücksichtigt.

Ergebnisse aus dem oben genannten BIBB Forschungsprojekt liefern Beispiele für eine solche Wechselseitige Durchlässigkeit, in der Bachelor Absolvent/-innen geregelte berufliche Fortbildungen auf dem DQR Niveau 6 absolviert haben. Zentrale Motive für eine geregelte Fortbildung waren u.a. eine passgenauere Weiterbildung auf das gegenwärtige oder zukünftige Stellenprofil, erhoffte Vorteile bei zukünftigen Bewerbungen oder Gehaltsverhandlungen sowie die Empfehlung von Vorgesetzten.

Eine weitere Zielgruppe für geregelte Fortbildungen sind Studienabbrecher/-innen. Häufig ist dieser Personengruppe nicht bekannt, dass sie auf diesem Wege nicht nur einen beruflichen Qualifizierungsabschluss erwerben können, sondern auch im Studium erworbene Kompetenzen verwerten können. Als Best Practice Beispiel können hier Initiativen von Industrie- und Handelskammern genannt werden, z.B. die IHK Niederbayern. Hier wird beispielsweise auf der Webseite umfassend und anschaulich informiert, welche beruflichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten es für Studienab-

brecher/-innen gibt (vgl. <https://www.ihk.de/niederbayern/bildung-und-qualifikation/start-ins-berufsleben/studienaussteiger-3438932>).

Schaut man auf die Menschen mit besonderen Förderbedarf so ist Voraussetzung für eine verbesserte Chancengerechtigkeit und Teilhabe an regulärer Ausbildung, dass die strukturellen Bedingungen so angepasst werden, damit allen jungen Menschen die Teilhabe am beruflichen Ausbildungssystem ermöglicht werden kann. Auch Fördersysteme und Förderangebote sind so auszurichten, mehr Teilhabe an regulärer Ausbildung und nachhaltige Integration in Beschäftigung zu ermöglichen. Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit können bei der strukturellen Weiterentwicklung zielführend dazu beitragen, dass unabhängig von individuellen Ausgangslagen und Potenzialen Zugänge in das Berufsbildungssystem gelingen. Mit Blick auf Chancengerechtigkeit für die Personengruppen behinderter Menschen kommt den berufsbildungsgesetzlichen Instrumenten Nachteilsausgleich und Fachpraktikerausbildung besondere Bedeutung zu. Sie sind intensiver und konstruktiver als bisher zu nutzen, um mehr Teilhabe und Inklusion zu erreichen. Beispiele dafür, wie Regionen hier zielgerichtet Beratungskompetenz aufbauen, sind die Fachberatung Inklusive Bildung des Landschaftsverband Rheinland (LVR) (vgl.

https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/inklusionsamt/fachberatung/kammerberatung/kammerberatung.jsp) und die Inklusionsberatung der Handwerkskammer Frankfurt (Oder) Region Ostbrandenburg (vgl. <https://azubi-ostbrandenburg.de/inklusionsberatung/>).

Hamburg arbeitet derzeit daran, die fast obligatorische Zuweisung von Förderschüler/-innen nach der Schule in Werkstätten für behinderte Menschen, aufzubrechen. Stattdessen wird dort über die Jugendberufsagentur und das Vorhaben „dual + inklusiv“ individuell die Möglichkeiten der Teilhabe an regulärer Ausbildung ausgelotet (vgl. <https://www.ueberaus.de/dual-und-inklusiv/>).

In eine ähnliche Richtung zielt das Projekt AdeA in Bremen. Auch dort soll die Teilhabe an regulärer Ausbildung von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen im Vordergrund stehen (vgl. <https://adea-bremen.de/das-projekt-adea/>).

Auch die Regelinstrumente aus dem Sozialrecht wie die Assistierte Ausbildung flex (vgl. https://www.arbeitsagentur.de/datei/weiterentwickelte-ausbildung-asaflex_ba146683.pdf) und die Begleitete Betriebliche Ausbildung (vgl. <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/begleitete-betriebliche-ausbildung>) sind hier zu nennen.

Ebenfalls positiv hervorzuheben sind Ansätze des Ausbildungscoachings, wie z. B. das der Handwerkskammer Potsdam (vgl. <https://www.hwk-potsdam.de/ausbildungscoaching>).

14. Wie können die Aufstiegschancen und Perspektiven einer beruflichen Ausbildung besser in der Gesellschaft kommuniziert werden? Mit welcher Strategie kann mehr Wertschätzung in der Gesellschaft bewirkt werden?

Seit 2013 ist mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) ein Instrument im Bildungssystem verfügbar, das die Gleichwertigkeit beruflicher Bildung und Hochschulbildung in der beteiligten Bildungscommunity deutlich herausgearbeitet hat. Leider ist es bislang nicht gelungen dies auch in die Breite der Gesellschaft zu tragen, z. B. durch eine bildungsbereichsübergreifende rechtliche Regelung.

Mit der höherqualifizierenden Berufsbildung wurde in der BBiG-Novelle von 2020 jedoch die Einführung transparenter Fortbildungsstufen für die höherqualifizierende Berufsbildung verankert. Die einheitlichen Abschlussbezeichnungen „Geprüfte/r Berufsspezialist/in“, „Bachelor Professional“ oder „Master Professional“ sind eine zentrale Neuerung. Hierdurch soll die Gleichwertigkeit von beruflicher Fortbildung und Studium sichtbar gemacht werden. Zudem wurden die Fördermöglichkeiten für die Aufstiegsfortbildung deutlich gestärkt.

Die im DQR beschriebene Gleichwertigkeit kommt auch im Verhältnis beruflicher und hochschulischer Bildung zum Tragen. Mit den Beschlüssen der Kultusministerkonferenz zur Anrechnung von beruflich erworbenen Kompetenzen sowie der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen beim Zugang zum Studium sind die Wechselmöglichkeiten zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung formal erheblich erweitert worden. In allen Landeshochschulgesetzen ist festgelegt, dass Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Ausbildung, die ein, zwei oder drei Jahre Berufserfahrung vorweisen, in ein fachaffines Studium einsteigen können; wer eine Fortbildung auf mindestens dem Niveau des Bachelor Professional erfolgreich abgeschlossen hat, verfügt über die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung (HZB). Um Doppelungen in Ausbildung und Studium zu vermeiden, gibt es zudem die Möglichkeit, Kompetenzen anzurechnen, d. h. einzelne Inhalte der Aus- und Fortbildungen können kreditiert und somit der hochschulische Bildungsgang bis zu 50 % verkürzt werden.

Die Zugangsmöglichkeiten sind in den Bundesländern in den konkreten Festlegungen uneinheitlich, insbesondere Anrechnungen erfolgen individuell, wobei der Hochschule jeweils die Letztentscheidung obliegt. Inwieweit die Durchlässigkeitsmöglichkeiten auch in Anspruch genommen werden, ist nur teilweise mit Daten hinterlegt. Das Centrum für Hochschulforschung (CHE) werte jährlich die Daten des Statistischen Bundesamts über den Zugang zur Hochschule ohne schulische HZB aus. Hierbei wurde ein stetiger Zuwachs beim „Studium ohne Abitur“ festgestellt, allerdings auf einem recht niedrigen Niveau. In 2024 wird mit 13.000 Anfängerinnen ohne schulische HZB, das sind 2,7 % aller Studierenden, erstmals ein Rückgang in den Zahlen festgestellt (Nickel/Thiele 2024).

Es gibt (anekdotische) Anzeichen dafür, dass auch die Anrechnungsmöglichkeiten recht wenig genutzt werden. Insgesamt sind die Wechselmöglichkeiten vielen nicht bekannt; die Vergleichbarkeit und Gleichwertigkeiten zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung haben sich bislang nicht im Mainstream über das Verhältnis von beruflicher und hochschulischer Bildung niedergeschlagen (BIBB, 2020). So dominiert in den Bewerbungen der dualen Ausbildung häufig eine kompetitive Abgrenzung zum Studium, die vom BIBB-Hauptausschuss empfohlene komplementäre Bewertung der Bildungsbereiche findet sich im öffentlichen Diskurs kaum wieder; auch in der beruflichen Orientie-

rung steht häufig die Abgrenzung zwischen „Studium oder Beruf“ an erster Stelle. Die Einführung der Berufsorientierung für alle Schulformen und die konsequente Umsetzung des Beschlusses der KMK zur gleichberechtigten Darstellung der beruflichen und hochschulischen Bildungswege kann hier zu erheblichen Verbesserungen in der Wahrnehmung der Berufsbildung als sinnvolle Bildungsoption führen.

Letztlich kann die Wertschätzung in der Gesellschaft nur durch ein breites Bündnis von Wirtschaft und Politik erreicht werden. Die Absolventinnen und Absolventen von Aufstiegsfortbildungen müssen in beruflichen Positionen, die ihrem Bildungsabschluss entsprechen einmünden. Dies sollte sich in Stellenanzeigen und betrieblichen Entscheidungen widerspiegeln. Hier wäre auch der öffentliche Dienst gefordert, seine Laufbahnbeschränkungen für Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Bildung zu überdenken (Elsner 2020). Schaut man in die Schweiz, so wird deutlich, dass der Erfolg beruflicher Bildung dort von einem breiten gesellschaftlichen Konsens in Betrieben, Schulen, Politik und nicht zuletzt in der Gesellschaft getragen wird. Ein solcher Konsens ist in Deutschland nicht in gleichem Ausmaß vorhanden. Alle Akteure der beruflichen Bildung sind aber gut beraten gemeinsam darauf hinzuwirken.

Literatur:

Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) vom 07.12.2017: Empfehlung zur Beruflichen Orientierung an Schulen, 2017, URL:

https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_12_07-Empfehlung-Berufliche-Orientierung-an-Schulen.pdf.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Empfehlungen zur Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung vom 1. September 2020, Bundesanzeiger vom 02.10.2020, URL:

<https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA171.pdf>.

Elsner, Martin: Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst - Zukunft aktiv gestalten: Dokumentation der Beiträge zum Entwicklungsprojekt (1. Auflage.). 2020. Verlag Barbara Budrich.

Nickel, Sigrun; Thiele, Anna-Lena: Update 2024: Studieren ohne Abitur in Deutschland - Überblick über aktuelle Entwicklungen, CHE Impulse Nr. 14, Gütersloh, 2024, URL:

<https://www.che.de/download/studieren-ohne-abitur-in-deutschland-update-2024/>.

15. Welche Herausforderungen beschäftigen Sie gerade am meisten? Welche Lösungen zeichnen sich ab/bewähren sich?

Herausforderungen liegen vor allem im Bereich des Fachkräftemangels im Kontext des Demografischen Wandels in Kombination mit den Herausforderungen aus den Transformationsprozessen im Kontext von Dekarbonisierung, Digitalisierung und Daseinsvorsorge. Zu nennen sind auch Herausforderungen durch Klimawandelprozessen. Die Verbreitung von KI in der Bildungslandschaft ist ebenfalls eine spannende Herausforderung, der wir uns in unserer Arbeit annehmen.

Die Bereitstellung von Daten, die Erarbeitung von Konzepten und die Durchführung von Programmen gehören zu den Daueraufgaben des BIBB, die in den drei Geschäftsfeldern Forschung, Ordnung und Dienstleistungen zur Stärkung der beruflichen Bildung bearbeitet werden. Die bekannten [BIBB-IAB Projektionen](#) liefern wichtige Hinweise zur potentiellen zukünftigen Entwicklung. Durch unsere Panel- und Langzeituntersuchungen sind wir in der Lage Fragestellungen evidenzbasiert aufzugreifen. In Projekten bearbeiten wir eine breite Palette unterschiedlicher Themen, wie z.B. Berufsbildung im Nutzungskontext von grünem Wasserstoff, Nachhaltigkeit, Klimaanpassung und Digitalisierung. Im Kontext der Dekarbonisierung können wir an den Arbeiten der Modellversuche zur [Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung \(BBNE\)](#) anknüpfen.

Eine weitere Herausforderung liegt im Bereich Integration von Geflüchteten. Hier gilt es Angebote zu schaffen, die eine Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern, wie dies zum Beispiel über Teilqualifikationen und Validierungsinstrumente bzw. gelungene Anerkennungsverfahren gelingen kann. Berufliche Weiterbildung ist ein weiterer wichtiger Baustein zur Erschließung neuer Fachkräftebedarfe, der zunehmend an Bedeutung gewinnt. Auch hier gilt es Daten für die Politikberatung zu erschließen und digitale Unterstützungsformate für die Praxis zu entwickeln. Der Weiterbildung von Berufsbildungspersonal als wichtige Personengruppe in der beruflichen Ausbildung gilt dabei besondere Aufmerksamkeit, weshalb das BIBB gemeinsam mit dem BMBF ein Portal für Ausbildungs- und Prüfungspersonal [Leando.de](#) entwickelt hat, welches komplementär zum Bildungsportal für Berufsschullehrer/-innen der KMK [Hubbs](#) Angebote zur Information, Vernetzung und Schulung für diese wichtige Multiplikatorengruppen anbietet.

Nicht zuletzt gilt es, den steigenden Anteil an nicht-formal qualifizierten jungen Menschen (aktuell bei 19,1 % der 20-34-jährigen) abzuschmelzen und möglichst viele in formale Bildungsangebote und hin zu berufsqualifizierenden Abschlüssen zu führen. Der Übergang von der Schule in den Beruf muss inklusiver und individueller gestaltet werden. Bisher setzen sich Selektionsprozesse, die bereits in Schule beginnen beim Übergang in Ausbildung fort. Dies gilt es zu verbessern und möglichst vielen jungen Menschen eine reguläre Ausbildung zu ermöglichen. Dazu können Instrumente der Ausbildungsbegleitung und des Ausbildungscoachings verbessert werden, aber auch strukturelle Elemente, wie eine zeitliche Flexibilisierung und inklusivere Ausbildungsgestaltung, genutzt werden. Die berufliche Orientierung ist als Prozess zu betrachten, der möglichst individuell auf die Interessen der jungen Menschen aufsetzt, sie aber auch in die Lage versetzt ihre Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit zu erhöhen. Um eine engere Begleitung und individuellere Beratung zu gewährleisten, sind die Jugendberufsagenturen auszubauen, was das BIBB mit seiner Servicestelle Jugendberufsagenturen unterstützt. Auch können neue Wege der digitalen Unterstützung für die Reflexions- und Entscheidungsprozesse aufgebaut werden, um den Mediennutzungsgewohnheiten der Jugendlichen zu entsprechen und sie hierüber niedrigschwellig und jugendgerecht zu begleiten, wie das jüngst veröffentlichte BIBB-Portal [zynd.de](#) zeigt.

16. Besonders in Handwerksberufen sind Frauen stark unterrepräsentiert. Welche Ansätze haben sich als praxistauglich erwiesen, dieser Unterrepräsentation entgegenzuwirken?

Es gibt eine Reihe von Ansätzen, um den Frauenanteil in Handwerksberufen zu steigern. Dazu gehören private, gesellschaftliche, politische und unternehmerische Ansätze.

Mit der [Initiative Klischeefrei](#) wurde Ende 2016 eine bundesweite Initiative gegründet, die zum Ziel hat, eine Berufswahl frei von Geschlechterklischees zu ermöglichen. Zum Netzwerk aus über 600 Partnerorganisationen zählen auch viele Handwerksbetriebe sowie Handwerkskammern aus ganz Deutschland, aus NRW beispielsweise die Handwerkskammer zu Köln, die Handwerkskammer Münster, die Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld. Die Partnerorganisationen ergreifen in ihren Bereichen konkrete Maßnahmen, um eine geschlechtersensible Berufsorientierung und eine klischeefreie Berufswahl zu ermöglichen und deutlich zu machen, dass Handwerksberufe entgegen vorhandener Stereotype für Frauen geeignet sind.

Als Beispiel sei hier die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade genannt, welche die Kampagne „Frauen können Handwerk“ initiiert hat und unter anderem Erfolgsgeschichten von Handwerksfrauen zeigt und Unternehmen konkrete Tipps gibt, wie sich Mythen und Klischees leicht entkräften lassen, um auf diese Weise mehr Frauen für das Handwerk zu gewinnen.

Unternehmen wissen, dass es ein einladendes, offenes und klischeefreies Betriebsklima benötigt wird, um weibliche und männliche Fachkräfte zu gewinnen, weshalb viele Handwerksunternehmen ein Diversity-Management betreiben, um personelle und kulturelle Vielfalt nachhaltig und erfolgreich im Betrieb zu integrieren. Dabei behalten Unternehmen im Blick, im Bereich der Ausbildung vorzeitigen Vertragslösungen vorzubeugen und eine Unternehmenskultur zu etablieren, um den Verbleib der weiblichen Fachkräfte im Handwerk zu fördern.

Die Initiative Klischeefrei versucht durch Materialien für die Frühe Bildung, das heißt für den Kindergarten und die Grundschule, berufsbezogene Stereotype bei Kindern erst gar nicht entstehen zu lassen. Das geschieht über spielerische Ansätze und Methodensets für die pädagogischen Fachkräfte – dieses Vorgehen wird durch ein Methodenset für die Sekundarstufe I fortgesetzt. Darüber hinaus wendet sich die Initiative auch an Eltern, denn diese gehören neben den Freundinnen und Freunden zur wichtigsten Einflussgruppe bei der Berufswahl.

Im [Berufsorientierungsprogramm \(BOP\)](#) können Schülerinnen und Schüler der 7./8. Klasse an allgemeinbildenden Schulen über die Instrumente „Potenzialanalyse“ und „Praxisorientierte Tage zur Beruflichen Orientierung“ in 23 Berufsfeldern, zu denen auch handwerkliche Berufsbereiche zählen, Tätigkeiten ausprobieren. Dabei wird auf eine geschlechtersensible Ausgestaltung geachtet, sodass Mädchen handwerkliche Berufe ausprobieren und anschließend reflektieren können.

Beim seit 2001 bestehenden Girls' Day können Mädchen Handwerksberufen ausprobieren. Evaluationen des Girls' Day zeigen, dass sich viele Mädchen vorstellen können, später einen der ausprobierten Berufe auch tatsächlich zu ergreifen.

Auf gesellschaftlicher Ebene gibt es mehrere Vereine, die sich mit dem Thema beschäftigen. Zu nennen ist hier insbesondere das [Handwerkerinnenhaus Köln](#), das seit 1989 zum Ziel hat, mehr Mädchen und Frauen ins Handwerk zu bringen. Ein weiteres Beispiel ist der Bundesverband UnternehmerFrauen im Handwerk, der beispielsweise die Initiative „HANDWERK ist hier auch FRAUENSACHE“ mit dem Ziel, Mädchen und Frauen den Einstieg ins Handwerk zu erleichtern, ins Leben gerufen hat (vgl. <https://www.ufh-bv.de/themen/handwerk-ist-hier-auch-frauensache>). Die bundesweite gründerinnenagentur (bga) hat Videoportraits erfolgreicher Handwerkschefinnen veröffentlicht, um Frauen Karrierechancen im Handwerk aufzuzeigen (vgl. <https://www.perspektiven-schaffen.de/ps-de/fuer-erwerbstaetige-und-wiedereinsteigende/existenzgruendung/die-bundesweite-gruenderinnenagentur-188574>).

Aus dem Handwerk selbst gibt es private Initiativen von Frauen, die insbesondere auf Social Media von ihrem Berufsalltag berichten und damit jungen Frauen Einblicke in die Tätigkeiten ermöglichen und so auf diese Weise Klischees und veralteten Rollenvorstellungen entgegen wirken.

Auf wissenschaftlicher Ebene zeigen Studien unter anderem des Bundesinstituts für Berufsbildung die Bedeutung von Ausbildungsbotschafterinnen bzw. Role-Models, das heißt (jungen) Frauen, die selbst eine Ausbildung im Handwerk absolvieren oder bereits im Handwerk tätig sind und ihren Berufsalltag in Schulen, auf Events oder im Unternehmen konkret zeigen. Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) hat unter anderem einen „Werkzeugkoffer für Role Models und ihre Betriebe“ (vgl. <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/werkzeugkoffer-fuer-role-models-und-ihre-betriebe-so-gestaltest-du-workshops-und-vortraege-in-schulen/>) und einen „InfoCheck für Erwachsene – Für mehr Mädchen im Handwerk“ veröffentlicht.

Insgesamt zeigt sich, dass es Anstrengungen an mehreren Stellen braucht, um der Unterrepräsentation von Frauen im Handwerk entgegenzuwirken. Über Jahrhunderte tradierte Rollenvorstellungen lassen sich nur sehr langsam auflösen. Dabei zeigt sich, dass ein vielversprechender Ansatz – egal ob nun privat, gesellschaftlich, politisch oder unternehmerisch, darin besteht, Vorbilder zu zeigen und zu Wort kommen zu lassen. Mädchen und junge Frauen – neben der Gesellschaft als Ganzes – müssen erleben, dass es für Frauen ganz normal ist, im Handwerk zu arbeiten – dann ziehen sie es für sich selbst in Erwägung, einen handwerklichen Beruf zu ergreifen.

17. Welche Bedingungen/Ressourcen werden benötigt, damit Praktika (oder ähnlich angeleitete Ausbildungssituationen) sinnvoll begleitet werden können und so ihre tatsächliche Wirksamkeit entfalten?

Praktika und betriebliche Phasen können genutzt werden, um Reflexionsprozesse zu unterstützen und um zu einer reflektierten Berufswahlentscheidung zu kommen. Hierzu ist es hilfreich, diese Praktika zu begleiten und mit den jungen Menschen zu reflektieren. In Sachsen-Anhalt, im Landkreis Harz, gibt es hierzu einen Ansatz der Praktikualotsen, die speziell diese Aufgabe wahrnehmen. Aber auch über andere Bildungsangebote, seien es Coaches oder SGB-Maßnahmen können Bildungsbegleiter und pädagogische Fachkräfte diese Reflexionsprozesse bei den Jugendlichen unterstützen. Auch eine

digitale Lösung des BIBB-Portals zynd.de hilft dabei, Praktika zu dokumentieren und zu reflektieren und kann hierfür ebenfalls eingesetzt werden (vgl. <https://zynd.de/play/preezy>).

18. Wie können Jugendliche erreicht werden, die im Übergangssystem waren und dort verloren gehen?

Für eine erfolgreiche Unterstützung junger Menschen am Übergang Schule – Beruf ist eine passgenaue und bedarfsgerechte Begleitung entscheidend. Dabei sollten Fragen der sozialen als auch beruflichen Integration gleichermaßen berücksichtigt werden. Jugendberufsagenturen nehmen hierbei eine wichtige Bündelungsfunktion ein, indem sie die gesamte Bandbreite an Unterstützungsangeboten aus den verschiedenen Rechtskreisen jungen Menschen zugänglich machen. Die Fachkräfte vor Ort aus Agentur für Arbeit, Jobcenter und Jugendhilfe ermöglichen durch ein gemeinsames Auftreten und eine rechtskreisübergreifende Fallbearbeitung, dass junge Menschen systematisch begleitet werden. Die Ausgestaltung von Zugängen sollte so erfolgen, dass junge Menschen so wenig Hürden wie möglich überwinden müssen. Dazu gehört eine jugendgerechte, beziehungsorientierte Ansprache ebenso wie eine aufsuchende Präsenz in den Sozialräumen junger Menschen, wie Schulen, Jugendzentren und öffentlichen Orten. Die Einbindung der jugendhilfeorientierten Ansätze - lebensweltbezogen, quartiers- oder stadtteilbezogen – sind hierbei von besonderer Bedeutung, um schwer erreichbare Jugendliche den Unterstützungssystemen zuzuführen. Auch kann der §16h, SGB III genutzt werden, um solche Ansätze vor Ort zu gestalten.

Beispiele hierfür finden sich bei der BIBB-Fachstelle überaus und der BIBB-Servicestelle Jugendberufsagenturen:

- <https://www.ueberaus.de/gangway-berlin-praxisbericht> (städtisch, aus Berlin)
- <https://www.ueberaus.de/andocken-im-erichower-land> (eher ländlich, im Jerichower Land)
- <https://www.servicestelle-jba.de/praxisbericht-jba-esslingen-go-es> (ländlich, Landkreis Esslingen)