

Forschungsprojekt **3.4.301** (JFP 2009)

Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt

Abschlussbericht

Hier: **Regionale Fallstudien**

Dr. Ursula Bylinski

Sandra Lüdemann

**(Auszubildende, August 2009 bis Juni 2012;
Projektassistentin bis 31.12.2012)**

Annika Graf

(Projektsachbearbeiterin, ab 01.09.2010)

Stephan Franz

(Projektsachbearbeiter, bis 31.08.2010)

Laufzeit I/2009 bis II/2013

Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 2628
Fax: 0228 / 107 - 2986
E-Mail: bylinski@bibb.de

Bonn, Juli 2013

Regionale Fallstudien an acht Standorten

Die folgende Skizzierung der acht in die qualitative Studie einbezogenen Standorte basiert auf der Erarbeitung von Fallstudien, die im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) von der Sozialforschungsstelle Dortmund durchgeführt wurden (KLEIN und KÜHNLEIN 2011, KÜHNLEIN 2009).

Es zeigt sich, dass zur Gestaltung des Übergangsbereichs regional unterschiedliche Koordinierungs- und Steuerungsmodelle bestehen. In der ersten Expertise (vgl. Kühnlein 2009, S. 17 ff.) wurden wichtige Faktoren benannt, die solche Unterschiede ausmachen.¹ Eine Übersicht zur Typologisierung der ausgewählten acht Standorte verdeutlicht die unterschiedlichen Strukturdaten und entsprechenden Rahmenbedingungen, mit ihren jeweils spezifischen Ausprägungen in Bezug auf den regionalen Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt.²

Aufgezeigt werden im Folgenden Strukturdaten des regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarktes und die regionalen Kooperations- und Vernetzungsstrukturen, wie sie in den *Experteninterviews* (Durchführung 2010) von den regionalen Bildungsverantwortlichen dargestellt wurden.³

1 Hansestadt Lübeck

Die Hansestadt Lübeck ist eine kreisfreie Stadt im Südosten Schleswig-Holsteins. Mit etwa 212.000 Einwohnerinnen und Einwohnern hat sie nach der Landeshauptstadt Kiel die meisten Einwohner/-innen und ist eines der vier Oberzentren des Landes. Die Bevölkerungszahlen waren in den letzten zehn bis 15 Jahren leicht rückläufig.

Bedeutung des Standortes für die Untersuchung

Die Stadt Lübeck ist seit einigen Jahren mit der Entwicklung eines *Lübecker Bildungsmodells* befasst, das derzeit umgesetzt und mit Leben gefüllt wird. Dazu zählen die Initiative *Aufwachsen in Lübeck*, die im Januar 2007 durch die Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck beschlossen wurde, die Einrichtung einer *Kompetenzagentur*⁴, die vor allem auch die regionale Netzwerkbildung vorangebracht hat, sowie die regionale Umsetzung des *Handlungskonzeptes Schule & Arbeitswelt* (siehe dazu: ALBERS u.a. 2013, S. 99 ff. und Kasten unten). Damit sind wichtige Ansätze einer kommunalen Steuerung des Regionalen Übergangsmanagements vorhanden.

Interessant ist in Lübeck das Zusammenspiel von Land (Staatliches Schulamt) und Kommune (Schulträger, Jugendhilfe). Denn das Handlungskonzept *Schule & Arbeitswelt* des Landes Schleswig-Holstein begründet eine innovative Entwicklungspartnerschaft zwischen Land und Kommune beim Aufbau des Regionalen Übergangsmanagements (RÜM).

¹ Siehe dazu „Qualitätsdimensionen eines Regionalen Übergangsmanagements“, in Anlage 1.

² Siehe dazu Anlage 2 „Typologisierung der acht ausgewählten Standorte“.

³ Die sich bundeslandbezogene, jeweils sehr unterschiedlich darstellende Schullandschaft ist an dieser Stelle nicht explizit aufgenommen; die Ausführungen können im Materialienband zum Forschungsprojekt (BYLINSKI u.a. 2012) nachgelesen werden.

⁴ **Kompetenzagenturen** unterstützen besonders benachteiligte Jugendliche dabei, ihren Weg in einen Beruf und in die Gesellschaft zu finden. Sie bieten Hilfen für diejenigen, die vom bestehenden System der Hilfeangebote für den Übergang von der Schule in den Beruf nicht (mehr) erreicht werden. Ansprechpartner suchen die Jugendlichen auf, vereinbaren gemeinsam mit ihnen individuelle Förder- und Integrationspläne und kontrollieren die Umsetzung. Sie begleiten die Jugendlichen langfristig und beziehen dabei ihr familiäres und persönliches Umfeld ein. Bundesweit stehen 181 Kompetenzagenturen zur Verfügung. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert das Programm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF). Entnommen aus: <http://www.kompetenzagenturen.de/> (Abruf: 16.05.2013).

Besonderheit des Standortes

Das Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt

Die für Arbeit und für Bildung zuständigen Ministerien des Landes Schleswig-Holstein haben einen neuen präventiven arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Ansatz eingeführt. Mit dem Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt werden verstärkt berufsorientierende Elemente an Haupt- und Förderschulen sowie in Berufseingangsklassen der Beruflichen Schulen eingesetzt. Das Handlungskonzept ist ein Beitrag, die Jugendarbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein in den nächsten Jahren drastisch zu reduzieren und die Ausbildungsreife der Schulabgänger zu verbessern.

Handlungsorte

Eine **flexible Übergangsphase** können die Jahrgangsstufen 8 und 9 in maximal drei Jahren durchlaufen werden. Zielgruppe sind Schülerinnen und Schüler mit einem guten Leistungsstand aus Förderzentren sowie Schülerinnen und Schüler, deren Hauptschulabschluss gefährdet ist. Kern ist ein hoher Praxisanteil und eine intensive Berufsorientierung. Potenzialanalyse/Assessment, Berufsfelderprobung und Coaching sind fester Bestandteil.

Schülerinnen und Schüler von **Förderzentren mit Förderschwerpunkt Lernen** erhalten ab der Jahrgangsstufe 8 Potenzialanalyse/Assessment, Berufsfelderprobung und Coaching.

In **Berufseingangsklassen der Berufsschule (BEK)** werden berufsschulpflichtige Jugendliche beschult, die nach Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht keine Ausbildung oder andere Bildungsmaßnahme absolvieren. Im Rahmen von Coaching werden die Jugendlichen individuell betreut und beraten.

Handlungsfelder

Potenzialanalyse / Assessment helfen die individuellen Stärken der Schüler/-innen zu ermitteln. **Berufsfelderprobung** ist ein integraler Bestandteil der Potenzialanalysen / Assessments. Die Jugendlichen können in unterschiedlichen Berufsfeldern komplexe fachliche und methodische berufliche Anforderungen erfahren und so die individuellen berufspraktischen Fähigkeiten ermitteln. Die Ergebnisse fließen in den individuellen Förder- oder Lernplan sowie in den Berufswahlpass der Jugendlichen ein. Um in der Phase der Berufsorientierung und des Wechsels in die berufsbildenden Schulen Rat und Unterstützung zu erhalten, stehen den Jugendlichen kompetente Personen (**Coaches**) zur Verfügung. Sie überlegen gemeinsam mit den Jugendlichen, wie deren berufliche Zukunft aussehen kann, und planen und verabreden mit dem Jugendlichen die notwendigen Schritte. Die Teilnahme an zertifizierten, ausbildungsbezogenen **Qualifizierungsbausteinen** erhöht die Lern- und Leistungsmotivation der Jugendlichen.

Nach: <http://www.schuleundarbeitswelt.de/> (Abruf: 11.07.2013)

Eckdaten des regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarktes

Die Agentur für Arbeit Lübeck und die ARGE⁵ bzw. das Jobcenter (seit 2011) sind zuständig für die Hansestadt Lübeck (Hauptagentur) und den Kreis Ostholstein. Arbeitsagentur und ARGE arbeiten in Lübeck eng zusammen und stimmen ihre Aktivitäten und Maßnahmen miteinander ab. Zur Ausbildungsstellenvermittlung wurde eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Agentur für Arbeit und der ARGE Lübeck abgeschlossen.

Die Hansestadt Lübeck ist die größte der Agenturen/Geschäftsstellen: Von den Personen im erwerbsfähigen Alter wohnen ca. 50,7 % in der Hansestadt. Im Oktober 2010 betrug die Ar-

⁵ ARGE ist die Abkürzung für ARbeitsGEmeinschaft oder Jobcenter und bezeichnet jene Gemeinschaften aus Arbeitsagentur und Kommunen, die im Zuge der Hartz IV Reform (§44, SGB II) seit dem 01.01.2005 für die Betreuung Langzeitarbeitsloser, also Arbeitslosengeld II-Bezieher, und Bewerber mit besonderen Vermittlungshindernissen zuständig sind. Die Aufgaben der ARGE sind die Beratung, Vermittlung und die Auszahlung der Geldleistungen, wie ALG II und Mietkosten. Ziel der ARGE ist es, durch eine "einheitliche Betreuung" der Arbeitssuchenden durch sogenannte Fallmanager eine höhere Vermittlungsquote und somit einen Abbau der Arbeitslosigkeit zu erreichen (entnommen aus: <http://www.arbeitsratgeber.com/arge-0272.html>, Abruf: 03.07.2013).

beitslosenquote 10,3 % - bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (im Vorjahr: 11,6 %). Die Jugendarbeitslosenquote (U25) war mit 10,5 % etwa gleich hoch wie im Vorjahr.⁶

Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes auf einen Blick:⁷

- Im Vergleich zum Vorjahr sind im Berichtsjahr 2009/2010 sowohl die *Bewerberzahlen* (+6,2 %: von 1.616 auf 1.716) als auch die Anzahl der *gemeldeten Ausbildungsstellen* (+8,3 %: von 2.649 auf 2.870) angestiegen.
- Die *erfolgreichen Einnmündungen* in eine betriebliche oder außerbetriebliche *Ausbildung* sind deutlich höher (+12,8 %: von 844 auf 952).
- Die Anzahl der „*Bewerber mit bekannter Alternative zum 30.09.*“ (+1,8 %: von 166 auf 169) sowie der Anteil der „*unversorgten Bewerber zum 30.09.*“ (+3,2 %: von 31 auf 32) hat sich im Vorjahresvergleich kaum verändert. Der Anteil der „*Altbewerber*“ ist leicht gesunken (-2,1 %: von 575 auf 563).
- Verglichen zu anderen westdeutschen Regionen ist der Anteil der *ausländischen Bewerber/-innen* mit 3,7 % sehr gering.
- *Schulabschluss der Bewerber/-innen (im Berichtsjahr 2009/2010):*
48,2 % Realschulabschluss
27,1 % Hauptschulabschluss
11,0 % Hochschulreife
8,1 % Fachhochschulreife
4,7 % keine Angabe
0,9 % keinen Schulabschluss

Kooperations- und Vernetzungsstrukturen⁸

In Lübeck gibt es bereits seit vielen Jahren enge Kooperationsbeziehungen zwischen den lokalen Bildungsakteuren, die in verschiedenen Netzwerken zusammenarbeiten.

Koordination der Projekte

Die kommunale Steuerung der Aktivitäten im lokalen Übergangsmanagement liegt in Lübeck bislang im Wesentlichen in der Trägerschaft der drei Jugendaufbauwerke (JAW). Dabei spielt das BALI/JAW⁹ eine besondere Rolle, weil es als Bildungseinrichtung der Stadt Lübeck wesentliche Funktionen des Jugendamtes, vor allem im Bereich der kommunalen Jugendberufshilfe, übernimmt. Das Jugendaufbauwerk (JAW) koordiniert eine Reihe wichtiger Maßnahmen und Projekte des Landes, des Bundes und der Europäischen Union. Mit Beginn des BMBF-Programms *Lernen vor Ort*¹⁰ im Herbst 2009 haben sich die Strukturen vor Ort verändert; Parallelstrukturen sollten aufgelöst und die Kooperation sowie Abstimmungsprozesse zwischen den Bereichen verbessert werden. Die Stabsstelle „Lernen vor Ort Lübeck“ ist an zentraler Stelle direkt der Verwaltungsspitze zugeordnet, um nachhaltig in das System der kommunalen Verwaltung implementiert zu werden. Die Gesamtverantwortung für den Arbeitsbereich Bildung liegt damit bei der Senatorin für Kultur, Bildung und Familie. Die praktische Umsetzung erfolgt in den Stadtteilen, Ziel ist der Aufbau eines integrierten Bildungssystems. Es soll ein ganzheitliches Bildungsangebot entstehen, das dazu beiträgt, dass auch „(bildungs-)benachteiligte“ Jugendliche konkrete Berufs- und Lebensperspektiven entwickeln können (HANSESTADT LÜBECK 2011, S. 3).

⁶ Nach: Die Arbeitslosenzahlen im Überblick. Kreisreport – Der Arbeitsmarkt im Oktober 2010.

⁷ Im Vergleich der Berichtsjahre 2008/2009 und 2009/2010.

⁸ Befragt wurden Expertinnen und Experten aus folgenden Institutionen: Agentur für Arbeit (Teamleitung Berufsberatung), ARGE U25 Lübeck, IHK zu Lübeck (Geschäftsbereich Aus- und Weiterbildung) und das Berufsvorbereitungs- und Ausbildungszentrum (BALI) Jugendaufbauwerk (BALI/JAW).

⁹ Berufsvorbereitungs- und Ausbildungszentrum Lübeck Innenstadt (BALI)/Jugendaufbauwerk (JAW).

¹⁰ Mit der 2009 gestarteten Initiative **Lernen vor Ort** bringt das BMBF gemeinsam mit dem Stiftungsverbund ein integriertes System für lebenslanges Lernen der Bürger/-innen bringt auf den Weg. Für Kreise und kreisfreie Städte sollen Anreize geschaffen werden, ein kommunales Bildungsmanagement zu entwickeln. Es soll dazu beitragen, „Bildung für alle“ und das in allen Phasen des Lebens zu ermöglichen. Nach: <http://www.lernen-vor-ort.info/de/98.php> (Abruf: 16.05.2013).

Verzahnung der Akteure

Nach Einschätzung der Expertinnen und Experten spielen unterschiedliche Netzwerkkonstellationen eine Rolle, die vor allem im Rahmen der Kompetenzagentur sowie im Rahmen des Programms *Lernen vor Ort* entstanden sind: So arbeitet die *Kompetenzagentur* in einem „Netzwerk mit zahlreichen Einrichtungen“. Außerdem hat sie die *Regionale Lenkungsgruppe Lübeck* ins Leben gerufen, die sich u. a. aus Vertreterinnen und Vertretern der folgenden Institutionen zusammensetzt: Agentur für Arbeit, ARGE, Berufsschulen, Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer, Ämter der Hansestadt Lübeck, die drei Jugendaufbauwerke, Jugendmigrationsdienst und die Türkische Gemeinde Schleswig-Holstein. Die Regionale Lenkungsgruppe trifft sich alle drei Monate zur gegenseitigen Information, Abstimmung und Zusammenarbeit zu verschiedenen Themen und Zielen im Bereich des Überganges Schule-Beruf.

Lokale Umsetzung des Handlungskonzeptes Schule & Arbeitswelt

Da das *Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt* einen ähnlichen Ansatz wie die Berufseinsteigsbegleitung der Bundesagentur für Arbeit (BA) hat, gibt es lediglich an einer Lübecker Schule Berufseinsteigsbegleiter (im Rahmen des BA-Programms). Alle anderen Schulen werden – so die Vertreterin der örtlichen Arbeitsagentur – bereits durch das Handlungskonzept erreicht.

Einschätzungen aus Sicht der Expertinnen und Experten

Die Expertinnen und Experten sind sich darin einig, dass die Bildungsaktivitäten der Hansestadt Lübeck insgesamt gut vernetzt sind. Kooperations- und Vernetzungskultur sind lange erprobt und verlässlich. Dennoch fehlt eine klare Koordinierungsstruktur, was die Aktivitäten im Übergang Schule-Beruf anbelangt. Aus Sicht des Expertenkreises stellt sich die Notwendigkeit einer Neuregelung allerdings recht unterschiedlich dar: Die Vertreter/-innen der ARGE, der Agentur für Arbeit und des BALI/JAW heben vor allem die engen Vernetzungsstrukturen in der kommunalen Bildungslandschaft Lübeck hervor. Der Vertreter der Industrie- und Handelskammer (IHK) stellt dagegen resümierend fest, dass bei der Koordinierung des Übergangsmanagements die Hauptakteure auf dem Ausbildungsmarkt vertreten sein sollten: IHK, Handwerkskammer (HWK) und Agentur für Arbeit sowie das Staatliche Schulamt und die Stadt Lübeck. Nach Ansicht der Vertreterin des BALI/JAW ist die Idee der kommunalen Steuerung zentral für das gute Gelingen der gesamten Übergangsgestaltung. Dies mache aber nur dann Sinn, „wenn die Kommunen auch offiziell zuständig sind.“ Angesichts der Länderhoheit in Bildungsfragen ergebe sich daher erheblicher politischer Handlungsbedarf, weil die Kommunen in dieser Funktion noch gestärkt werden müssten.

2 Hansestadt Hamburg

Die Freie und Hansestadt *Hamburg* ist die zweitgrößte Stadt Deutschlands. Der Hafen der Metropole ist der zweitgrößte Europas und achtgrößte weltweit. Die Hansestadt ist eine der wichtigsten Medienstandorte in Deutschland. Die Einwohnerzahl von 1,7 Mio. blieb in den letzten Jahren etwa konstant bzw. zeigt eine leicht ansteigende Tendenz. Im Bezirk Hamburg-Mitte wohnen ca. 240.000 Menschen, davon in den Stadtteilen Billstedt und Horn 100.000 (etwa ein Fünftel im Alter unter 18 Jahren).

Bedeutung des Standortes für die Untersuchung

In Hamburg werden bereits seit vielen Jahren Projekte im Bereich des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung durchgeführt. Der Stadtteil Billstedt-Horn im Bezirk Hamburg-Mitte nimmt dabei noch einmal eine Vorreiterfunktion ein.¹¹ Durch die aktuelle Beteiligung an den beiden großen Bundesprogrammen *Perspektive Berufsabschluss Förderinitiative 1: Regionales Übergangsmanagement (RÜM)* und *Lernen vor Ort* werden die bereits bestehenden Strukturen und Aktivitäten weiter verfestigt und ausgebaut.

Besonderheit des Standortes

¹¹ Dieser Stadtteil wurde für die regionale Fallstudie ausgewählt.

Hamburg stellt als Stadtstaat verfassungsrechtlich eine Besonderheit dar, denn staatliche und kommunale Angelegenheiten werden nicht getrennt. Das bedeutet auch, dass Schulträgerschaft und innere Schulentwicklung in einer Hand sind. Die Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) ist für die allgemein bildenden Schulen zuständig und das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB, Landesbetrieb der BSB) ist Schulträger und nimmt die Aufsicht über die beruflichen Schulen wahr. Im Unterschied zu den Flächenstaaten ermöglicht es die Verfasstheit als Stadtstaat, dass Konzepte, die vom Land beschlossen werden, unmittelbar vor Ort wirksam werden.¹² Auf der anderen Seite ist der Stadtstaat Hamburg allerdings zu groß und zu disparat, um als überschaubare „Region“ im Sinne eines sozialen Nahraums für die (jugendlichen) Bürger/-innen fungieren zu können.

Regionalisierung von Bildung hat vor diesem Hintergrund eine eigene Bedeutung: Hier geht es im Wesentlichen um die Frage, welche Kompetenzen die Bezirke haben bzw. (künftig) erhalten sollen und welche Aufgaben auf die Ebene der Stadtteile verlagert werden. Dabei haben die Hamburger Bezirke – im Vergleich zu anderen Städten – Großstadt-Dimensionen.

Übergangssystem Schule – Beruf				
Fachhochschulreife und allgemeine Hochschulreife (Universität / Hochschule / Fachhochschule)				
Klasse / Stufe	↑ Gymnasiale Oberstufe		↑ Berufsausbildung	
14			Duale Berufsausbildung Betrieb / Berufsschule 4. Ausbildungsjahr	← Hamburger Ausbildungsmodell Träger/Betrieb/ Berufsschule 4. Ausbildungsjahr
13		Stadtteilschule	Duale Berufsausbildung Betrieb / Berufsschule 3. Ausbildungsjahr	← Hamburger Ausbildungsmodell Träger/Betrieb/ Berufsschule 3. Ausbildungsjahr
12	Gymnasium	Stadtteilschule	Duale Berufsausbildung Betrieb / Berufsschule 2. Ausbildungsjahr	← Hamburger Ausbildungsmodell Träger/Betrieb/ Berufsschule 2. Ausbildungsjahr
11	Gymnasium	Stadtteilschule	Duale Berufsausbildung Betrieb / Berufsschule 1. Ausbildungsjahr	← Hamburger Ausbildungsmodell Berufsqualifizierungs- jahr 1. Ausbildungsjahr
			↑ Übergänge	← Ausbildungsvorbereitung ← Produktionsschulen
10	Sekundarstufe I Nachhaltige Berufsorientierung / Kooperation mit Beruflichen Schulen			

Entnommen aus: BEHÖRDE FÜR SCHULE UND BERUFSBILDUNG (2009), S. 13

Hamburg nimmt in den bundesweit geführten *Reformdebatten um die Neugestaltung des Übergangsgeschehens* auf Landes- und kommunaler Ebene eine Sonderstellung ein. Die Hansestadt gilt derzeit als das Referenzmodell für eine stärkere Systematisierung des Übergangsbereichs, dem vielfach Vorbildcharakter zugesprochen wird.

Eckdaten des regionalen Arbeitsmarkts- und Ausbildungsmarktes

Im Oktober 2010 betrug die Arbeitslosenquote in der Hansestadt Hamburg 7,6 % – bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (im Vorjahr: 8,5 %). Die Jugendarbeitslosenquote (U25) lag mit 6,5 % um fast ein Prozent niedriger.¹³

¹² Insbesondere macht sich einen Unterschied zu den kreisangehörigen Städten unserer Befragung.

¹³ Nach: Die Arbeitslosenzahlen im Überblick. Kreisreport – Der Arbeitsmarkt im Oktober 2010.

Hamburg ist ein „Einpendlerland“ vor allem aus den Nachbarländern (Schleswig-Holstein und Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern). Dies betrifft auch den Ausbildungsmarkt: „Über 40 Prozent der gesamten Schülerschaft an Berufsschulen haben im Berichtszeitraum ihren allgemeinbildenden Abschluss, der dem Berufsschulbesuch vorangegangen, außerhalb Hamburgs erworben.“ (FREIE UND HANSESTADT HAMBURG 2009, S. 217). Insbesondere Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen nehmen in Hamburg eine Ausbildung auf. Dies führt u. a. dazu, „dass schwächere Schulabsolventen und Schulabsolventinnen es hier besonders schwer haben, einen Ausbildungsplatz zu finden.“ (BEHÖRDE FÜR SCHULE UND BERUFSBILDUNG 2010, S. 13).

Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes auf einen Blick:¹⁴

- Im Vergleich zum Vorjahr sind im Berichtsjahr 2009/2010 die *Bewerberzahlen* leicht angestiegen (+2,1 %: von 6.362 auf 6.498), wobei ein deutlich stärkerer Anstieg der *gemeldeten Ausbildungsstellen* (+10,7 %: von 8.656 auf 9.584) zu verzeichnen ist.
- Auch die *erfolgreichen Einmündungen* in eine betriebliche oder außerbetriebliche *Ausbildung* sind deutlich höher als im Vorjahr (+10,5 %: von 2.773 auf 3.065).
- Deutlich gesunken ist die Anzahl der „*Bewerber mit bekannter Alternative zum 30.09.*“ (-17,4 %: von 615 auf 508) und der „*unversorgten Bewerber zum 30.09.*“ (-16,1 %: von 255 auf 214). Der Anteil der „*Altbewerber*“ hingegen hat sich minimal verändert (-0,3 %: von 2719 auf 2711).
- Der Anteil der *ausländischen Bewerber/-innen* beträgt 14,1 %.
- *Schulabschluss der Bewerber/-innen (im Berichtsjahr 2009/2010):*
42,1 % Realschulabschluss
26,2 % Hauptschulabschluss
13,5 % Hochschulreife
10,8 % Fachhochschulreife
6,4 % keine Angabe
1,0 % keinen Schulabschluss

Kooperations- und Vernetzungsstrukturen¹⁵

Schon seit vielen Jahren wird in Hamburg ein umfassendes und ausdifferenziertes Übergangssystem aufgebaut. Dazu gehören Angebote der beruflichen Schulen, der Agentur für Arbeit, der ARGE (team.arbeit.hamburg) und der Jugendberufshilfe. Schon seit vielen Jahren wird das *Hamburger Hauptschulmodell*¹⁶ erprobt, das aus der Koordinierungsstelle Ausbildung entstanden ist. Es gilt mittlerweile auch in vielen anderen Städten und Kreisen als **Vorbild** für ähnliche Maßnahmen.

Reform des Übergangssystems Schule-Beruf

Mit dem Hamburger „Rahmenkonzept für die Reform des Übergangssystems Schule-Beruf“ wurde im Sommer – nach Aussage des Vertreters der BSB – durch eine frühzeitige und systematische Vernetzung der allgemein bildenden und beruflichen Schulen ein Meilenstein für eine nachhaltige Berufs- und Studienorientierung gesetzt worden. Angebote der Berufsberatung der Arbeitsagenturen, eine konsequente Anschlussorientierung sowie die Konzentration der Angebote in der Ausbildungsvorbereitung auf Jugendliche ohne hinreichende Ausbildungsreife bieten einen niederschwelligen Einstieg in die Ausbildung. Dies wird durch eine anrechnungsfähige Qualifizierung für ausbildungsreife Jugendliche oder Problemgruppen

¹⁴ Im Vergleich der Berichtsjahre 2008/2009 und 2009/2010

¹⁵ Befragt wurden Expertinnen und Experten aus folgenden Institutionen: der Behörde für Schule und Berufsorientierung (BSB), der Handelskammer Hamburg, der Agentur für Arbeit sowie von Arbeit und Leben Hamburg (Einrichtung des DGB).

¹⁶ Seit dem Jahr 2001 unterstützt die Koordinierungsstelle Ausbildung der *Arbeitsstiftung Hamburg* mit dem *Hamburger Hauptschulmodell* Jugendliche auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Schulen, die Arbeitsagentur, 75 Unternehmen und Mitarbeiter/-innen der Koordinierungsstelle Ausbildung arbeiten eng zusammen, um Jugendliche in dieser Übergangszeit zwischen Schule und Beruf bestmöglich zu begleiten (nach: www.arbeitsstiftung.de/de/das-hauptschulmodell.html (Abruf: 16.05.2013)).

des Ausbildungsmarktes erreicht. Eine stringente Abstimmung und Bündelung der schulischen und außerschulischen Maßnahmen sowie die enge Kooperation der Akteure sind damit verbunden.¹⁷

Im *Rahmenkonzept für die Reform des Übergangssystems Schule-Beruf* sind im Wesentlichen **zwei Unterstützungstypen** vorgesehen, die jeweils unterschiedliche Zielgruppen betreffen (siehe dazu, Kasten S. 25):

1. *Ausbildungsvorbereitung*

Zielgruppe sind berufsschulpflichtige Schulabgänger/-innen der Stadtteilschulen sowie der Förderschulen, die noch nicht über die notwendige Betriebs- bzw. Ausbildungsreife verfügen. „Die Ausbildungsvorbereitung hat die Aufgabe, Jugendliche mit Benachteiligungen und Beeinträchtigungen oder nicht ausreichenden Kompetenzen nachhaltig zu fördern.“ (ebd., S. 9)

2. „*Hamburger Ausbildungsmodell*“

„[...] ist ein Ausbildungsbereich für Jugendliche, die trotz Ausbildungsreife und mehrfacher Bewerbungs- und Vermittlungsversuche keinen Ausbildungsplatz im dualen Ausbildungssystem gefunden haben.“ (ebd., S. 10). Für diese Jugendlichen wird eine „Ausbildungsgarantie“ ausgesprochen. In diesem Fall mündet der Jugendliche in ein Berufsqualifizierungsjahr (BQJ) ein. Dieses entspricht dem ersten Ausbildungsjahr und kann auf die reguläre Ausbildungszeit angerechnet werden. Nach diesem BQJ soll der Jugendliche seine Ausbildung in einem Betrieb fortsetzen. Gelingt diese Überleitung nicht, kann der Jugendliche einen dualen Abschluss in einer geförderten außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme bei einem Träger erwerben.

Die Bildungsreformen werden durch das Hamburger Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung flankiert, in dem Senat, Wirtschaft, Gewerkschaften, Arbeitsagentur und team.arbeit.hamburg seit Dezember 2008 unter der Schirmherrschaft des Ersten Bürgermeisters zusammenarbeiten. Das Hamburger Programm ist somit ein Bekenntnis zur gemeinsamen Verantwortung für die Unterstützung der Jugendlichen beim Übergangsprozess von der Schule in den Beruf.

Einschätzungen aus Sicht der Expertinnen und Experten

Neu austariert werden im Kontext dieser Reformmaßnahmen insbesondere die Zuständigkeiten der Bezirke und der Stadtteile. So sollen in Zukunft *regionale Bildungskonferenzen* abgehalten werden - wobei „Region“ nicht definiert ist. Dabei kann es sich um einen Stadtteil oder ein Quartier handeln. Laut den befragten Expertinnen und Experten sei zu erwarten, dass dabei regionale Unterschiede entstehen werden. Erhebliche Disparitäten können sich z.B. aus der Größe des Stadtteils, der Dichte der Bewohner, der sozialen Zusammensetzung der Stadtteile sowie aus unterschiedlichen Interessen und Akteurskonstellationen vor Ort ergeben.

Die befragten Expertinnen und Experten sehen in den bildungspolitischen Entwicklungen eine gute Unterstützung für die bisherigen Aktivitäten im Übergangsbereich und ein vorwärtsweisendes Signal für eine bessere, institutionenübergreifende Abstimmung der vielfältigen Qualifizierungsmaßnahmen. Ein Vertreter der regionalen Koordinierungsstelle KorA weist darauf hin, dass bei der Bewertung der Reformbemühungen in Hamburg zu berücksichtigen sei, dass sich die Hamburger Bildungsreformen im Schwerpunkt auf den Bereich Schule konzentrieren. Außerdem sei es bisher noch nicht gelungen, eine zwischen Landesebene, bezirklicher Ebene und sozialräumlicher Ebene abgestimmte neue Steuerungsstruktur zu entwickeln und umzusetzen. Eine verbindliche Koordinierung der Aktivitäten im Übergangsgeschehen existiert auf dieser Ebene nicht. Insbesondere aus Sicht der bezirklichen Akteure wird es daher als wünschenswert gesehen, neben der gesamtstädtischen strategischen Steuerung ausdrücklich auch regionale Perspektiven, Potenziale, gewachsene Strukturen und Netzwerke in die Gestaltungsprozesse einzubeziehen. Eine verstärkte Berücksich-

¹⁷ Zur genaueren Beschreibung der Hamburger Reformbestrebungen, siehe DEUTSCHMANN u.a. (2013, S. 119 ff.).

tigung der Bezirke würde es auch ermöglichen, die Jugendhilfe und das Sozialraummanagement angemessen zu beteiligen.

3 Landkreis Lippe

Der Landkreis Lippe liegt im Nordosten Nordrhein-Westfalens. Zum Kreis gehören insgesamt 16 Städte und Gemeinden, darunter drei mittlere Städte (Bad Salzuflen, Lage und Lemgo) und die Kreisstadt Detmold. Bei einer Fläche von 1.246 km² hat der Kreis etwa 360.000 Einwohner/-innen. Dies entspricht einer Bevölkerungsdichte von 289 Einwohnerinnen und Einwohnern pro km². Lemgo – die drittgrößte Stadt im Kreis Lippe – wurde in die Expertenbefragung einbezogen. Die Einwohnerzahl ist mit ca. 42.000 seit zehn Jahren in etwa konstant. Lemgo ist vom ländlichen Umfeld des Lipper Berglandes geprägt. Größte Erwerbszweige sind die Metallverarbeitung, der Maschinenbau, die Fabrikation von Dentalinstrumenten sowie der Dienstleistungsbereich.

Bedeutung des Standortes für die Untersuchung

Eine Besonderheit des Kreises besteht darin, dass die Zuständigkeitsbereiche des Kammerbezirks der IHK Lippe zu Detmold und der Arbeitsagentur Detmold mit den politischen Grenzen des Kreisgebietes Lippe identisch sind. Dies trägt zu einer inneren Geschlossenheit des Kreises bei und erleichtert auch den geplanten kreisweiten Aufbau eines *komunalen Bildungsmanagements*.

In der Stadt Lemgo sind in der *Bildungsmeile Lemgo-Lüttfeld* alle wichtigen Bildungseinrichtungen der Region in einem überschaubaren Raum verortet. Hier ist auch die Bildungsgenossenschaft *Lippe Bildung eG* angesiedelt, die u. a. für die Koordinierung des Programms *Lernen vor Ort* zuständig ist. Als wesentliches Merkmal der Region Kreis Lippe kann geltend gemacht werden, dass dort alle zentralen Akteure im Boot sind, die mit Bildung und deren Gestaltung im weitesten Sinne zu tun haben. Die *Koordinierungsstelle Schu.B*¹⁸ ist im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt seit 2006 aktiv – schwerpunktmäßig bezogen auf Berufsorientierungsprozesse im Übergang von allgemein bildenden und beruflichen Schulen.

Besonderheiten des Standortes

Projekt "Erfolgreich in Ausbildung"

Systematisches Übergangsmanagement Schule – Beruf

Ziel des Projekts ist die langfristige Etablierung eines frühzeitigen systematischen Übergangsmanagements Schule-Beruf für alle Schulformen im Kreis Lippe.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurde bei der **Netzwerk Lippe gGmbH** eine Koordinierungsstelle eingerichtet, die die Schnittstelle zwischen den regionalen Akteuren im Handlungsfeld Übergang Schule-Beruf (Schulen, Agentur für Arbeit, Unternehmen, Kammern etc.) bildet. Schüler/-innen werden während ihres Berufsfindungsprozesses durch individuelle Beratung, Begleitung und Unterstützung auf ihr zukünftiges Berufsleben vorbereitet, um die Übergangsquote in die duale Ausbildung zu erhöhen und die Abbrecherquote von Auszubildenden zu senken.

Gemeinsam mit den Schüler/-innen werden deren Fähigkeiten und Grenzen sowie Entwicklungs- und Fördermöglichkeiten unter Berücksichtigung des regionalen Arbeitsmarktes differenziert herausgearbeitet. Durch die Beteiligung von Fachleuten aus der Wirtschaft erhalten die Schüler/-innen eine Rückmeldung aus Unternehmersicht, ob sie ihre Berufswahl begründen können, sich ausreichend über die Anforderungen in ihrem Wunschberuf informiert haben und ob ihr Auftreten und ihre Bewerbungsunterlagen angemessen sind oder optimiert werden sollten. Zur Zielgruppe gehören derzeit Schüler/-innen der Abgangsklassen von Hauptschulen mit dem Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung.

¹⁸ Siehe dazu: <http://www.lippe-schub.de/> (Abruf: 16.05.2013).

Das Projekt findet in Kooperation mit Schulen, der Agentur für Arbeit, Betrieben und anderen regionalen Akteuren statt. Im Kreis Lippe sind an 10 Hauptschulen 4 Berater/-innen tätig.

Entnommen aus: <http://www.netzwerk-lippe.de/jugend-und-beruf/erfolgreich-in-ausbildung/> (Abruf: 11.07.2013)

Eckdaten zum regionalen Arbeitsmarkts- und Ausbildungsmarktes

Als einziger Agenturbezirk unserer Befragung sind im Kreis Lippe die Grenzen der Gebietskörperschaft identisch mit dem Zuschnitt der Agentur für Arbeit und der ARGE (seit 2011: Jobcenter) Detmold. Auch der Kammerbezirk der IHK zu Detmold ist identisch. Dies bedeutet – im Vergleich zu anderen Kreisen – eine deutliche Vereinfachung der Abstimmungsprozesse im Kreis Lippe. Viele Absprachen können auf informellen Wegen getroffen werden.

Im Oktober 2010 betrug die Arbeitslosenquote im Agenturbezirk Detmold 7,6 % – bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (im Vorjahr 8,7 %). Die Jugendarbeitslosenquote (U25) liegt mit 7,2 % etwas niedriger.¹⁹

Der Kreis Lippe ist ein „junger“ Kreis – nicht zuletzt wegen der vergleichsweise hohen Anzahl an Spätaussiedlern, die dort ansässig geworden sind. Lippe hat eine relativ hohe Auspenderrate in umliegende Regionen und vergleichsweise große Integrationsprobleme in Ausbildung und Arbeit. Mittlerweile hat – so die einhellige Meinung der befragten Experten – ein „Umdenkungsprozess“ begonnen: Es gibt einen „offenen Wettbewerb um gute Schüler“. Die Auswanderungsbewegungen sollen jetzt gestoppt werden. Ziel ist es die Jugendlichen im Kreis zu halten.

*Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes auf einen Blick:*²⁰

- Im Vergleich zum Vorjahr sind im Berichtsjahr 2009/2010 die *Bewerberzahlen* zurückgegangen (-7,3 %: von 3.783 auf 3.507).
- Die *gemeldeten Ausbildungsstellen* sind angestiegen (+5,0 %: von 2.131 auf 2.237).
- Die *erfolgreichen Einmündungen* in eine betriebliche oder außerbetriebliche *Ausbildung* haben sich im Vergleich zum Vorjahr nur leicht erhöht (+1,3 %: von 1.622 auf 1.643).
- Bei der Gruppe der „*Bewerber mit bekannter Alternative zum 30.09.*“ ist nur ein leichter Rückgang (-2,3 %: von 571 auf 558) zu verzeichnen. Die Zahl der „*unversorgten Bewerber zum 30.09.*“ hat sich hingegen erhöht (+8,8 %: von 125 auf 136). Die Zahl der „*Altbewerber*“ ist hingegen zurückgegangen (-20,1 %: von 1.465 auf 1.170).
- Der Anteil der *ausländischen Bewerber/-innen* im Kreis Lippe beträgt 7,4 %.
- *Schulabschluss der Bewerber/-innen (im Berichtsjahr 2009/2010):*
42,1 % Realschulabschluss
24,9 % Hauptschulabschluss
19,4 % Fachhochschulreife
9,0 % Hochschulreife
3,4 % keine Angabe
1,2 % keinen Schulabschluss

Im Kreis Lippe ist die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt schon seit vielen Jahren schwierig – auch im Vergleich mit anderen Regionen des Landes NRW. Im Berufsbildungsbericht 2009 wird sie als „sehr ungünstig“ eingestuft (LIPPEBILDUNG 2009).

Kooperations- und Vernetzungsstrukturen²¹

¹⁹ Nach: Die Arbeitslosenzahlen im Überblick. Kreisreport – Der Arbeitsmarkt im Oktober 2010

²⁰ Im Vergleich der Berichtsjahre 2008/2009 und 2009/2010.

²¹ Befragt wurden Expertinnen und Experten aus folgenden Institutionen: Schul- und Jugendamt Lemgo, ARGE (Geschäftsführung und Teamleitung U25 Lippe pro Arbeit), Arbeitsagentur Detmold (Teamleitung Berufsberatung), IHK zu Detmold.

Unter dem Leitziel „Bildung gemeinsam verantworten“ wird im Kreis Lippe seit 2008 die Idee eines regionalen Bildungsnetzwerks umgesetzt, das von *Lippe Bildung eG* koordiniert und von einer Vielzahl regionaler Partner getragen wird. Als ein wichtiges gemeinsames Projekt im Kreis Lippe wird das Förderprogramm *Erfolgreich in Ausbildung* (siehe Kasten, S. 28 f.) benannt. Es erbrachte eine Erhöhung der direkten Übergangsquoten von Hauptschülerinnen und -schülern in berufliche Ausbildung von 12 bis 13 % (2005) auf über 30 % (2009). Schüler/-innen wurden durch (Übergangs-)Coachs gezielt auf ihrem Weg von der Schule in die Arbeits- und Berufswelt begleitet. Auch die IHK hebt die erfolgreiche Arbeit am Übergang von den (Haupt-)Schulen in berufliche bzw. betriebliche Ausbildung hervor.

Zuständigkeiten und Verantwortungszuschnitt der Kommunen (Stadt Lemgo)

Anfang 2005 wurden das Schulverwaltungsamt und das Jugendamt in Lemgo zum Geschäftsbereich Jugend und Schule zusammengelegt. Eine eigenständige Jugendsozialarbeit bzw. Jugendberufshilfe hat es in Lemgo nie gegeben. „Unser Fokus“, so der Leiter des Geschäftsbereichs Jugend und Schule, „liegt bei den Kindern und Jugendlichen im vorschulischen und schulischen Bereich, nicht aber in Bezug auf Integration in berufliche Ausbildung und Beschäftigung. Wir sehen uns nicht als Impulsgeber für das Thema Übergangsmanagement. Uns geht es vorrangig darum, die schulischen Angebote in der Kommune deutlich zu verbessern. Wir nehmen als Kommune insofern aktiv Einfluss auf Angelegenheit der inneren Schulentwicklung“.

Kooperationsbeziehungen zwischen den Systemen Arbeitsagentur und ARGE

Die aus Perspektive der Kommunen konstatierte Schnittstellenproblematik wird auch von der ARGE ähnlich wahrgenommen: Nach Ansicht der Teamleitung U25 Lippe pro Arbeit nehme sie sogar tendenziell weiter zu. Die Kommunen haben sich seit 2005 in die Schul- und Jugendarbeit für Jugendliche unter 18 Jahren zurückgezogen, „für die über 18-jährigen fühlen sich die Jugendämter nicht mehr zuständig.“ Damit sei allerdings eine „Zuständigkeitslücke“ entstanden. Denn die Arbeitsagenturen sind allgemein zuständig für die berufliche Orientierung, die Beratung und die Integration der Jugendlichen in die Ausbildung. Die ARGEs betreuen die Familien im Rechtskreis SGB II (Angehörige von Bedarfsgemeinschaften). Sie sind an den vorgegebenen Instrumentenkatalog gebunden, der sich aus den gesetzlichen Vorgaben ergibt. Im Einzelfall kann es zu Zuständigkeitswechseln innerhalb des Prozesses kommen.

Im Kreis Lippe wurde zwischen Agentur für Arbeit und ARGE kein Kooperationsvertrag abgeschlossen. Das bedeutet, die ausbildungssuchenden Jugendlichen werden je nach Rechtskreiszugehörigkeit von den Fallmanagern der ARGE oder von den Berufsberatern der Agentur für Arbeit betreut. Die Kooperationsbeziehungen – so der Vertreter der Agentur für Arbeit – „finden im Wesentlichen auf der operativen Ebene statt“.

Einschätzungen aus Sicht der Expertinnen und Experten

Kreisweit existieren mehrere Koordinierungs- und Steuerkreise im Bildungsbereich, die auch im Übergang von der Schule in Ausbildung und Arbeit aktiv sind. Dennoch zeigt sich, dass eine kreisweite Zusammenarbeit, die auch vor Ort, also in den kreisangehörigen Städten, wirksam werden kann, schwierig ist.

Die „fragmentierten Zuständigkeiten“ machen sich vor allem an den Schnittstellen zwischen den Rechtskreisen SGB II, SGB III einerseits, SGB VIII andererseits geltend: Die Kommunen sehen sich vor allem für Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren zuständig, nicht aber für die Bewältigung von Übergangsproblemen (Beratungs- und Betreuungsaufgaben, Jugendberufshilfe) zwischen Schule und Arbeitswelt. „Übergangsmanagement“, so die Sicht der kommunalen Verantwortlichen, sei vor allem „Angelegenheit und Sache des Kreises“. Da in die Verantwortung des Kreises auch die Berufskollegs fallen, sind gezielte Absprachen und Kooperationen zwischen den Schulformen allgemein bildende und berufliche Schulen zumindest erschwert. Die Einflussmöglichkeiten des Kreises (Koordinierung auf Kreisebene) erweisen sich somit als begrenzt. Zudem erläutern die Expertinnen und Experten, dass die langen Wege in einem Flächenkreis wie Lippe die Mobilität der Jugendlichen erheblich erschweren.

Nach wie vor gibt es aus Sicht der befragten Expertinnen und Experten noch viele offene Fragen, wie eine Region (d. h. ein Landkreis) eine konsequente Gestaltung und Strukturierung des Übergangssystems bewältigen kann, weil das Nebeneinander politischer (Un-) Zuständigkeiten (Land-Kreis-kreisangehörige Kommunen sowie Arbeitsagenturen) eine strin-gente Umsetzung nicht möglich machen.

4 Stadt Fürstenwalde/Spree (Landkreis Oder-Spree)

Die Einwohnerzahl im Landkreis Oder-Spree beträgt ca. 190.000 und ist in den letzten Jahren in etwa stabil geblieben. Die Bevölkerungsdichte im Landkreis Oder-Spree beträgt 83 Einwohner/-innen pro km². Prägend für den gesamten Landkreis ist eine „weitgehende Abstinenz von Großbetrieben“ und eine „Dominanz von Klein- und Kleinstbetrieben“ (LANDESAGENTUR FÜR STRUKTUR UND ARBEIT (LASA) BRANDENBURG GMBH 2008, S. 11).

Die Stadt Fürstenwalde ist mit knapp 33.000 Einwohnerinnen und Einwohnern (Stand: 31.12.2008) die größte Stadt im Landkreis und ein wichtiges Verwaltungs- und Wirtschaftszentrum. Die Bevölkerungsentwicklung ist leicht rückläufig (-3 % seit 2000). Vor allem Unternehmen der Maschinen- und Anlagenindustrie sowie Chemieindustrie sind dort angesiedelt. Der größte Arbeitgeber ist das Reifenwerk Goodyear mit ca. 700 Beschäftigten.

Bedeutung des Standortes für die Untersuchung

Die Stadt Fürstenwalde ist bereits seit Jahren im Übergang Schule-Arbeitswelt koordinierend tätig; diese Aktivitäten wurden im Rahmen des Programms *Perspektive Berufsabschluss, Förderinitiative I²²* intensiviert und systematisiert. Mit diesem Engagement nimmt sie in Brandenburg – auch aus Sicht des Arbeitsministeriums – landesweit eine Vorreiterrolle ein. Die Kommune ist nicht nur im operativen Übergangsmanagement, sondern auch im strategischen Übergangsmanagement aktiv und setzt damit Akzente. Mit der Anbindung der Projektkoordination an die Stabsstelle Wirtschaftsförderung geht die Stadt insofern neue Wege, als auf diese Weise versucht wird, die Integrationschancen von Jugendlichen in das Beschäftigungssystem zu verbessern: Diese Aufgabe wird ausdrücklich als Aufgabe der Sozial- und der Wirtschaftspolitik verstanden.

Die spezifischen Rahmenbedingungen in den ostdeutschen Bundesländern sind auch in Fürstenwalde gegenwärtig, d.h. ein hoher Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsplätze, rückläufige Schülerzahlen, relativ hohe Abwanderungsquoten etc..

Besonderheit des Standortes

Perspektive Berufsabschluss

Die Förderinitiative "Regionales Übergangsmanagement" dient der Steigerung von Effektivität und Qualität der Förderinstrumente des Übergangsmanagements, durch Verbesserung regionaler Kooperationen und Stärkung vorhandener Netzwerkstrukturen.

"Schule - und dann?" - Diese Frage stellen sich alle Jugendlichen. Ihnen bietet sich eine Fülle von Möglichkeiten. Doch welcher Weg ist für sie der richtige? Orientierung, Beratung und Begleitung sind bei dieser wichtigen Entscheidung gefragt, besonders für Jugendliche mit schlechteren Startchancen ins Berufsleben. An diesen Stellen setzen die Projekte des "Regionalen Übergangsmanagements" an. Sie versuchen die Zusammenarbeit der zahlreichen Institutionen und Anbieter am Übergang von der Schule in die Ausbildung zu verbessern. Wesentliche Ziele sind die Verbesserung der Berufsorientierung zu Schulzeiten und eine rasche Einmündung in die betriebliche Ausbildung oder in ein geeignetes weiterführendes Bildungsangebot.

Ein Regionales Übergangsmanagement arbeitet mit Schule (Schulverwaltung, Schulaufsicht und auch einzelnen Schulen), dem Jugendamt, der Arbeitsagentur, dem Jobcenter, den Kammern sowie Vertretern und Vertreterinnen der Migrantenorganisa-

²² Das Programm *Perspektive Berufsabschluss Förderinitiative 1, Regionales Übergangsmanagement (RÜM)* wurde vom BMBF durchgeführt (Förderdauer: 2008-2013). Zu den Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitung des Programms, siehe BRAUN UND REIBIG (2013) sowie PROJEKTRÄGER IM DLR E.V. (2012).

nen zusammen. Angesprochen werden die Schülerinnen und Schüler, insbesondere der Haupt- und Förderschulen, die Lehrkräfte, die Eltern und die Betriebe der Region. Von den regionalen Koordinierungsstellen werden Strukturen aufgebaut und Verfahren entwickelt, um mehr Transparenz in der Angebots- und Nachfragesituation herzustellen, Entscheidungswege begleiten zu können und um die regionale Abstimmung durch Verbesserung der Kooperationen und der Gremienarbeit zu erreichen.

Zu den Leistungen der Projekte gehören:

- Die Einrichtung und organisatorische Betreuung von Koordinationsgremien für Abstimmungen und Entscheidungsfindungen
- die Durchführung von Schülerbefragungen, Längsschnittuntersuchungen oder die Arbeit mit Dokumentationssystemen
- die Elternarbeit und die Öffentlichkeitsarbeit durch Informations- und Beratungsangebote sowie durch Kooperation bei der Ausrichtung von Informationsveranstaltungen und Ausbildungsmessen
- Implementation von Konzepten und Methoden zur Berufsorientierung mit allgemeinbildenden Schulen und der Wirtschaft

nach: <http://www.perspektive-berufsabschluss.de/de/106.php>

Eckdaten zum regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Zum Agenturbezirk Frankfurt (Oder) gehören neben der Stadt Frankfurt die zwei Landkreise Märkisch-Oderland und Oder-Spree. Von insgesamt 296.221 Einwohnerinnen und Einwohnern lebt etwa die Hälfte (124.679) im Oder-Spree-Kreis.²³ Der Landkreis Oder-Spree wurde im Rahmen der Experimentierklausel von 2004 als Träger der Grundsicherung (optierender Kreis) zugelassen.

Die Arbeitslosenquote ist im Landkreis Oder-Spree mit ca. 12 % etwas günstiger als im gesamten Agenturbezirk Frankfurt-Oder (knapp 13 %). Die Jugendarbeitslosenquote liegt bei ca. 10 %.

*Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes auf einen Blick:*²⁴

- Im Vergleich zum Vorjahr sind im Berichtsjahr 2009/2010 die *Bewerberzahlen* leicht rückläufig (-1,3 %: von 2.897 auf 2.858). Die Anzahl der *gemeldeten Ausbildungsstellen* ging ebenfalls zurück (-8,5 %: von 2.356 auf 2.156), was vor allem auf eine erhebliche Verringerung der außerbetrieblichen Ausbildung zurückzuführen ist: Insgesamt wurden 2.156 Ausbildungsstellen gemeldet, davon waren 1.611 betrieblich. Im Vorjahresvergleich bedeutet das eine Steigerung der betrieblichen Ausbildungsstellen um 6,5 % und einen Rückgang der außerbetrieblichen Ausbildungsstellen um 37,8 %.
- Die *erfolgreichen Einmündungen* in eine betriebliche oder außerbetriebliche *Ausbildung* sind ebenfalls zurückgegangen (-4,1 %: von 1.757 auf 1.685).
- Die Anzahl der „*Bewerber mit bekannter Alternative zum 30.09.*“ ist gesunken (-9,1 %: von 298 auf 271). Deutlich angestiegen ist die Anzahl der Jugendlichen, die Ende September 2010 als „*unversorgte Bewerber*“ verblieben (+396,2 %: von 26 auf 129). Dieser starke prozentuale Anstieg an „*unversorgten Bewerbern*“ ist – so erläutert die Vertreterin der Agentur für Arbeit – vor allem darauf zurückzuführen, dass im Vergleich zum Vorjahr gut 150 Ausbildungsplätze aus dem Bund-Länder-Sonderprogramm nicht mehr zur Verfügung standen. Der Anteil der „*Altbewerber*“ hingegen ist leicht rückläufig (-5,3 %: von 816 auf 773).
- Der Anteil an *ausländischen Bewerber/-innen* ist – im Vergleich zu den westdeutschen Regionen – mit 1,5 % verschwindend gering.

²³ Nach: Überblick: Strukturdaten Agentur für Arbeit Frankfurt Oder (April 2010).

²⁴ Im Vergleich der Berichtsjahre 2008/2009 und 2009/2010.

- *Schulabschluss der Bewerber/-innen (im Berichtsjahr 2009/2010):*
 32,5 % Realschulabschluss
 25,3 % Hauptschulabschluss
 19,0 % Hochschulreife
 12,2 % keine Angabe
 7,4 % Fachhochschulreife
 3,6 % keinen Schulabschluss

Kooperations- und Vernetzungsstrukturen²⁵

Die Entwicklung des Fürstenwalder Übergangsmanagements ist im Kontext der wirtschaftspolitischen Zielsetzungen und der Förderpolitik des Landes Brandenburg zu sehen.

Regionale Wachstumskerne (RWK)

In den Jahren 2004/2005 hat die Landesregierung Brandenburg damit begonnen, ihre Förderpolitik sektorale und regional neu auszurichten und zu konzentrieren. Landesweit wurden insgesamt 15 RWK festgelegt. Fürstenwalde ist einer dieser ausgewiesenen *regionalen Wachstumskerne*. Zu den von der Landesregierung bestätigten prioritären Maßnahmen zählten die Verabschiedung eines „Standortentwicklungskonzepts“ und die „Konzipierung und Umsetzung der akteursübergreifenden Initiative Nachwuchs- und Fachkräftesicherung Fürstenwalde/Spree“ (siehe dazu: LANDESAGENTUR FÜR STRUKTUR UND ARBEIT (LASA) BRANDENBURG GMBH 2011). Auf diesen Aktivitäten aufbauend wurde auch die Entwicklung bzw. Systematisierung eines lokalen Übergangsmanagements als ein besonders wichtiges regionales Handlungsfeld beschlossen und schrittweise umgesetzt. In Fürstenwalde ist bereits gelungen, was in anderen Regionen Brandenburgs derzeit von Seiten des Ministeriums angestrebt wird: die Stärkung der lokalen Ebene bei der Gestaltung des Übergangs von der Schule in Ausbildung und Arbeit. Hervorzuheben sei zudem die Tatsache, dass der „strukturelle Ansatz“ bereits gut verankert sei, die Vernetzung aller Akteure werde bereits seit vielen Jahren „gelebt“.

Kommunales Engagement und Stellenwert von Bildung

Der Bürgermeister hebt hervor, dass sich die Stadt „in erster Linie als Wirtschaftsstandort“ verstehe. Nicht zuletzt in diesem Kontext werden auch Bildung und das Regionale Übergangsmanagement als Standortfaktor ausdrücklich benannt und gepflegt. „Wir wollen uns als Bildungsstandort profilieren [...] und nehmen auch entsprechend selbst Geld für Bildung in die Hand, das steht bei uns nicht in Frage“, so der Bürgermeister der Stadt Fürstenwalde.

Regionales Übergangsmanagement (RÜM)

Die Koordinierungsstelle RÜM ist organisatorisch bei der Stabsstelle Wirtschaftsförderung der Stadtverwaltung Fürstenwalde angesiedelt. Ausdrücklich formulierte Zielsetzungen dieses Projekts sind unter anderem

- die Herausbildung von individuell tragfähigen Berufswünschen junger Menschen
- die Herstellung der Ausbildungsreife aller Schulabgänger / Schulabgängerinnen
- die Überführung von Schulabgängern / Schulabgängerinnen in vollqualifizierende Bildungsmaßnahmen“ unter „Verzicht auf ‚unnötige‘ Warteschleifen“
- die Eröffnung individueller Berufsperspektiven für Jugendliche und Nachwuchskräftesicherung für Unternehmen
- der Aufbau eines transparenten sowie zwischen allen Beteiligten abgestimmten Übergangssystems Schule-Beruf.²⁶

Regelmäßig findet seit einigen Jahren im Rahmen des Übergangsmanagements eine Ausbildungsbörse statt. Besonders wichtig aus Sicht der befragten Expertinnen und Experten ist

²⁵ Befragt wurden Expertinnen und Experten aus folgenden Institutionen: Bürgermeister Stadt Fürstenwalde, Agentur für Arbeit Frankfurt (Oder), Geschäftsstelle Fürstenwalde (Team Berufsberatung), Staatliches Schulamt Frankfurt (Oder), Handwerkskammer Region Ostbrandenburg.

²⁶ Nach: Projekt-Flyer „Fürstenwalder Übergangsmanagement an der 1. Schwelle“.

die aktive Vorbereitung der Ausbildungsbörse durch die Schüler/-innen und deren Eltern.

Veränderte Ausbildungsmarktsituation und Auswirkungen

Angesichts der dramatisch sinkenden Schülerzahlen und einem sich abzeichnenden Mangel an künftigen Fachkräften betonen die Expertinnen und Experten, dass bei den Betrieben ein „Umdenken“ erforderlich sei. „Auch Hauptschüler mit einfachem Abschluss werden in Zukunft als Auszubildende gebraucht werden!“ (der Bürgermeister der Stadt Fürstenwalde). Umso wichtiger sei es angesichts dieser veränderten Situation, einerseits die „Subventionsmentalität der Betriebe“ zu verringern und andererseits verstärkt auch die Jugendlichen mitzunehmen, die leistungsschwächer sind. Im Unterschied zu den anderen Schulformen sind die Schülerzahlen in den Förderschulen in den letzten Jahren nämlich nicht zurückgegangen. Für die Lehrkräfte bedeute diese aktuelle Entwicklung, dass sie sich stärker als bisher (gerade in Förderschulen) sozusagen als „Sozialarbeiter“ verstehen müssten: „Der Bildungsauftrag tritt gegenüber dem Erziehungsauftrag ein Stück weit zurück“ (Vertreter des Staatlichen Schulamtes).

Einschätzungen aus Sicht der Expertinnen und Experten

Alle befragten Expertinnen und Experten heben aus ihrer jeweiligen Perspektive hervor, dass das Regionale Übergangsmanagement in der Stadt Fürstenwalde besonders ambitioniert und sehr gut organisiert ist: die Akteure seien hier „besser vernetzt als in allen anderen Städten unseres Kammerbezirks“ (Handwerkskammer), die Kooperationsstrukturen funktionieren – so die Geschäftsführerin der Arbeitsagentur – „vergleichsweise vorbildlich“.

Als Begründung wird in erster Linie auf die gute und gewachsene Kooperationskultur verwiesen, die auch von bestimmten Einzelpersonen (insbesondere von der Landrätin und vom Bürgermeister der Stadt) vorangetrieben und kontinuierlich gestützt wird. Ausdrücklich wird immer das familiäre Klima hervorgehoben, das von allen Beteiligten als verlässlich und tragend erlebt werde („das funktioniert hier wie in einer kleinen Familie“).

Das Regionale Übergangsmanagement habe in diesem Kontext vor allem die Aufgabe, für Abstimmung zu sorgen (Transparenz: Wer macht was?), Synergieeffekte zwischen den Maßnahmen herzustellen (Vermeidung von Doppelangeboten und Mehrfachfinanzierungen) und angesichts der zunehmenden Konkurrenz der örtlichen Bildungsdienstleister darauf zu achten, dass die Qualität der Angebote erhalten bleibt. Auch die Beratung und Betreuung der Jugendlichen stellt ein bleibendes Aufgabenfeld für das Regionale Übergangsmanagement dar, wobei zunehmend die Leistungsschwächeren ins Visier genommen werden (müssen).

5 Stadt Suhl / Handwerkskammer Südthüringen

Die kreisfreie Stadt Suhl ist mit ca. 41.000 Einwohnerinnen und Einwohnern die größte Stadt im Kammerbezirk Südthüringen. Der Bezirk Suhl war früher der kleinste Bezirk der DDR; nach der Wende wurde er als politische Einheit (Gebietskörperschaft) aufgelöst. Südthüringen besteht heute aus vier Landkreisen und zwei kreisfreien Städten. Die Kammergebiete sind mit dem ehemaligen Bezirk Suhl weitgehend identisch. IHK und HWK Südthüringen haben ihren Hauptsitz in Suhl.²⁷ Seit der „Wende“ hat Suhl mit erheblicher Abwanderung zu kämpfen; die Einwohnerzahl ist seither um mehr als 20 % gesunken. Wie in den meisten östlichen Bundesländern, so sind auch in Südthüringen die Schüler- und Auszubildendenzahlen seit einigen Jahren rückläufig, gerade leistungsstärkere Schüler/-innen verlassen nach Beendigung ihrer Schulzeit das Bundesland. So rechnet man damit, dass sich in den nächsten Jahren die Zahl der Schulstandorte (berufliche Schulen) im Freistaat Thüringen um etwa ein Drittel verringern wird.

Bedeutung des Standortes für die Untersuchung

Der Regionszuschnitt dieser Fallstudie umfasst die Stadt Suhl im Handwerkskammerbezirk Südthüringen. Die Handwerkskammer koordiniert dort ein Projekt zur Gestaltung regionaler

²⁷ Weitere Kammerbezirke sind Ostthüringen und Erfurt.

Übergänge, das von landesweiter Bedeutung ist und vom Land Thüringen auch finanziell unterstützt wird.²⁸

Das Regionale Übergangsmanagement in Suhl/Kammerbezirk Südthüringen ist eng verknüpft mit dem Projekt BERUFSSTART plus (siehe Kasten unten). Durch seine breite Akzeptanz an den Schulen und die enge Kooperation der (Bildungsbegleiter/-innen der) Kammern mit (Lehrkräften an) allgemein bildenden Schulen und Praktikums- bzw. potenziellen Ausbildungsbetrieben steht das Projekt für eine regionale Vernetzung. Durch seine ausdrücklich *wirtschaftsnahe* Orientierung gewährleistet das Regionale Übergangsmanagement in Südthüringen die Einbindung von Unternehmen.

Besonderheit des Standortes

BERUFSSTART plus

Nach der Schule einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden, ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen. Deshalb ist es notwendig, Schüler/-innen rechtzeitig, umfassend und differenziert über die in der Region gegebenen beruflichen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten zu informieren.

BERUFSSTART plus kann keine Ausbildungsplätze herbeizaubern, aber Wege öffnen, um dieses Ziel leichter erreichen zu können:

Durch das Projekt erfahren die Jugendlichen viel über ihre Stärken und ihr Entwicklungspotenzial, so dass sie sich gezielter bewerben können. Sie können bereits erste berufliche Kompetenzen erwerben, die für ihren späteren Beruf wichtig sind.

Die beruflichen Perspektiven werden daraufhin überprüft, ob sie im regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verwirklicht werden können. Lehrkräfte und Bildungsbegleitung unterstützen die Schüler/-innen bei der Suche nach Alternativen.

Durch **BERUFSSTART plus** werden langfristige Kontakte zu späteren Ausbildungsbetrieben geknüpft. Die Betriebe können die Entwicklung ihrer künftigen Nachwuchskräfte langfristig mit verfolgen und ihnen bereits während der Schulzeit wichtige Anregungen geben.

Die Bildungsbegleitung der Kammern und Ausbildungsverbünde können auf vielfältige Betriebskontakte zurückgreifen und gezielt Tipps für Erfolg versprechende Bewerbungen geben. Die Schüler/-innen werden durch die Bildungsbegleitung in ihrem individuellen Berufswahlprozess unterstützt.

Entnommen aus: <http://www.berufsstartplus-thueringen.de/>

Eckdaten zum regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Zum Arbeitsagenturbezirk Suhl zählen neben der Stadt Suhl fünf Landkreise (Walburgkreis, Kreis Schmalkalden-Meiningen, Kreis Hildburghausen, Ilm-Kreis und Kreis Sonneberg). Im Agenturbezirk Suhl leben insgesamt knapp 300.000 Einwohner im erwerbsfähigen Alter, in der Stadt Suhl sind es knapp 27.000. Die Arbeitslosenquote liegt in der Stadt Suhl im Durchschnitt um etwa ein Prozent höher als im gesamten Agenturbezirk.

Im Oktober 2010 betrug die Arbeitslosenquote in der Stadt Suhl 8,2 % (bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (im Vorjahr: 11,1 %). Die Jugendarbeitslosenquote (U25) war mit 8,3 % etwa gleich hoch.²⁹

Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes auf einen Blick:³⁰

- Im Vergleich zum Vorjahr sind im Berichtsjahr 2009/2010 sowohl die *Bewerberzahlen* (-11,2 %: von 2.544 auf 2.259) als auch die Anzahl der *gemeldeten Ausbildungsstellen* (-7,3 %: von 2.666 auf 2.472) zurückgegangen. Dies ist vor allem auf eine erhebliche

²⁸ Um die Vergleichbarkeit zu den anderen regionalen Fallstudien zu gewährleisten, wurden die Expertengespräche in der kreisfreien Stadt Suhl durchgeführt.

²⁹ Nach: Die Arbeitslosenzahlen im Überblick. Kreisreport – Der Arbeitsmarkt im Oktober 2010.

³⁰ Im Vergleich der Berichtsjahre 2008/2009 und 2009/2010.

Verringerung der außerbetrieblichen Ausbildung um 31 % (Vorjahresvergleich) zurückzuführen.

- Die *erfolgreichen Einmündungen* in eine betriebliche oder außerbetriebliche *Ausbildung* sind deutlich zurückgegangen (-14,5 %: von 1.735 auf 1.483).
- Die Anzahl der „*Bewerber mit bekannter Alternative zum 30.09.*“ (-19,5 %: von 159 auf 128) sowie der Anteil der „*unversorgten Bewerber zum 30.09.*“ (-33,3 %: von 18 auf 12) ging erheblich zurück. Der Anteil der „*Altbewerber*“ blieb auf etwa gleichem Niveau (+0,6 %: von 632 auf 636).
- Der Anteil der *ausländischen Bewerber/-innen* beträgt 1,2 %.
- *Schulabschluss der Bewerber/-innen (im Berichtsjahr 2009/2010):*
48,1 % Realschulabschluss
22,8 % Hauptschulabschluss
15,8 % Hochschulreife
8,8 % keine Angabe
3,3 % Fachhochschulreife
1,3 % ohne Schulabschluss

Kooperations- und Vernetzungsstrukturen³¹

Alle befragten Expertinnen und Experten sehen übereinstimmend Berufsorientierung als ein wichtiges Thema für Kommunen an; noch wichtiger sei das Thema für die Betriebe, „die sonst schon jetzt und zukünftig noch mehr vor dem Problem stehen, dass sie nicht ausreichend Fachkräfte gewinnen können. Es gibt einfach nicht mehr genug Jugendliche, das ist das Thema.“

Herausragenden Stellenwert für die Gestaltung des Übergangs von der Schule in eine Berufsausbildung und Arbeit hat in der Region das Projekt BERUFSSTART plus, das landesweit umgesetzt und vom Freistaat Thüringen als Schwerpunktprojekt im Rahmen der vertieften Berufsorientierung gefördert wird. Die Steuerung liegt bei der HWK Süd-Thüringen mit Sitz in Suhl. Das Projekt richtet sich an alle Schüler/-innen an Regelschulen und zielt darauf, sie durch frühzeitige Beratung und Begleitung fit für eine betriebliche Ausbildung zu machen. Bausteine des Konzeptes sind: Kompetenzfeststellung, Bausteine zur beruflichen Orientierung bei Bildungsdienstleistern (Berufsbildungs- & Technologiezentrum Rohr) und in Betrieben, Unterstützung bei der Akquise von Praktikumsmöglichkeiten und Ausbildungsplätzen.

Neben diesem Projekt spielt in Suhl auch die *Kompetenzagentur* eine besondere Rolle, die mit Schülerinnen und Schülern mit besonderem Unterstützungsbedarf an drei Schulen in Suhl arbeitet. Die Stadt Suhl stellt außerdem Schulsozialarbeiter an allen drei Regelschulen zur Verfügung (pro Schule 0,75 % Stellen). Darüber hinaus beteiligt sich die Region (HWK Südhessen) an der Berufseinstiegsbegleitung. „Die Programme passen gut zueinander. Die Jugendlichen, die in BERUFSSTART plus Ende Klasse 8 herausgefiltert werden, weil sie besondere Unterstützung brauchen, können dann ggf. von einem Berufseinstiegsbegleiter/-innen noch intensiver betreut werden oder sich an die Kompetenzagentur wenden“, so die Vertreter/-innen der Handwerkskammer.

Kommunale Steuerung des Regionalen Übergangsmanagements

Mit der Steuerung und praktischen Umsetzung des Projektes BERUFSSTART plus ist die Handwerkskammer Südhessen der entscheidende Akteur bei der Gestaltung des Übergangsmanagements in Suhl und die Kommune sieht die Steuerung und Gestaltung nicht als ihre Aufgabe. Der Bürgermeister der Stadt Suhl: „Es ist außerordentlich wichtig, dass alle Jugendlichen im Anschluss an die Schule einen Einstieg in Ausbildung (oder Studium) finden. Die Übergänge möglichst friktionsfrei zu gestalten, ist für uns sehr wichtig. Aber Übergangsmanagement ist aus meiner Sicht keine kommunale Aufgabe, kein kommunales Ge-

³¹ Befragt wurden Expertinnen und Experten aus folgenden Institutionen: Stadt Suhl (Bürgermeister), HWK Südhessen (Geschäftsbereich Aus- und Weiterbildung; Projektleitung BERUFSSTART plus), Staatliches Schulamt (Berufsorientierung).

staltungsfeld. Angesichts knapper Finanzen müssen zunächst einmal die Pflichtaufgaben abgesichert werden. Für freiwillige Leistungen hat die Stadt nicht ausreichend Geld.“

Im Rahmen eines neuen Landesprogramms übernimmt die Kommune allerdings die Koordination. Das Programm *Neues Lernen in Kommunen – nelecom*³² zielt unmittelbar auf die Gestaltung von kommunalen Sozialräumen als entwicklungsfördernde Lern-Landschaften, die als Kerne regionaler Identität und Heimat-Verbundenheit fungieren.³²

Einschätzungen der Expertinnen und Experten

Nach Einschätzung des Bürgermeisters der Stadt Suhl gibt es nur einen einzigen richtigen Ansatz: es müssten mehr Lehrkräfte in die Schulen, die die Jugendlichen auf ihrem Weg in das Arbeitsleben begleiten. Berufseinstiegsbegleiter/-innen seien zwar im Prinzip sinnvoll, aber nur dann wirksam, wenn sie dauerhaft in Schulen arbeiten (können). Notwendig sei daher eine Verständigung und Kooperation der zuständigen Ministerien auf Bundesebene, in Kooperation mit der Länderebene, den Kammern, der Agentur für Arbeit und den Kreisen.

Berufliche Schulen werden in der regionalen Bildungslandschaft tendenziell eher als Markt-Konkurrenten (um förderbedürftige Jugendliche ohne Ausbildungsstellen), statt als Kooperationspartner angesehen. Dies wird sich – darin sind sich die befragten Expertinnen und Experten einig – vermutlich dann ändern, wenn in naher Zukunft auch die Kommunen stärker in die Projektfinanzierung einbezogen werden. Denn es ist davon auszugehen, dass die Städte und Landkreise ein erhebliches Eigeninteresse am Erhalt der Berufsschulstandorte – und damit an der Auslastung von deren Kapazitäten – geltend machen. Damit zeichnet sich eventuell eine engere Anbindung auch der beruflichen Schulen an das hier praktizierte Übergangsmanagement ab.

Der Vertreter des staatlichen Schulamts gibt dem Q-Siegel zur berufswahlfreundlichen Schule eine besondere Bedeutung. Die Schulen werden damit ausgezeichnet, wenn sie eine vorbildliche Berufsorientierungsarbeit leisten. Handlungsbedarf wird bei der HWK Südhessen vor allem darin gesehen, die Abstimmung zwischen den Partnern und damit auch zwischen den Programmen von Bund und Ländern und damit verbundenen Projekten weiter zu verbessern. Dabei geht es um ein Angebot für alle Schüler/-innen jeder Schulform und nicht nur um schwächere. „Eine große Aufgabe in den nächsten Jahren wird es sein, diejenigen, die in der Begleitung Jugendlicher im Übergang arbeiten, so mit Kompetenz auszustatten, dass sie professionelle Begleitung und Transparenz bieten können. Das setzt umfangreiches Wissen voraus über Bildung, Bildungswege, aber auch darüber, was Unternehmen wollen, wie Personalverantwortliche „ticken“ usw. Dazu braucht man Qualifizierungsangebote, die kontinuierlich aktualisiert und verbessert werden, vor allem muss aber auch ein transparentes verbindliches System am Übergang Schule Beruf definiert werden.“

6 Stadt Nürnberg

Die kreisfreie Stadt Nürnberg im Freistaat Bayern ist mit über 500.000 Einwohnerinnen und Einwohnern die zweitgrößte Stadt Bayerns. Zusammen mit den direkt benachbarten Städten Fürth, Erlangen und Schwabach bildet sie das wirtschaftliche und kulturelle Zentrum Nordbayerns („Metropolregion Franken“). Ca. drei Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind im Dienstleistungsbereich tätig, während der Anteil der industriellen Arbeitsplätze seit ca. 20 Jahren mehr oder weniger stark zurückgeht. Die Bevölkerungsentwicklung erwies sich in den letzten 20 Jahren als relativ stabil mit zurzeit leicht steigender Tendenz.

Bedeutung des Standortes für die Untersuchung

Die Stadt Nürnberg ist bereits seit vielen Jahren mit dem Aufbau eines systematischen lokalen Übergangsmanagements beschäftigt, das Bildungsbiografie orientiert und institutionenübergreifend angelegt ist. Das Bildungsbüro übernimmt dabei eine steuernde und koordinierende Funktion, es verfügt mittlerweile über entsprechende Strukturen sowie über ein gut funktionierendes regionales Netzwerk, in dem alle zentralen Partner/-innen vertreten sind,

³² Nach: www.nelecom.de (Abruf: 16.05.2013).

die mit dem Themenfeld Bildung in Nürnberg befasst sind. Die Aktivitäten des *Bildungsbüros* sind zudem in den Gremien der Stadt Nürnberg politisch und strategisch gut abgesichert.

Insbesondere durch die aktuelle Beteiligung an den beiden großen Bundesprogrammen *Per-spektive Berufsabschluss. Förderinitiative 1* und *Lernen vor Ort* werden die bereits bestehenden Strukturen und Aktivitäten weiter ausgebaut werden.

Besonderheit des Standortes

SCHLAU

Die Nürnberger Initiative SCHLAU geht auf eine Modellfinanzierung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und der Stadt Nürnberg aus dem Jahr 2006 zurück. Erklärte Absicht war vor allem auch junge Menschen mit Migrationshintergrund verstärkt an den Beruf heranzuführen und sie beim Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die berufliche Ausbildung zu unterstützen. Als Vorbild konnte auf das "Hamburger Netzwerk der Initiative für Beschäftigung" zurückgegriffen werden.

Seit Ablauf der Modellfinanzierung wird das Angebot als ein Projekt der erweiterten vertieften Berufsorientierung (evBO) von der Arbeitsagentur, dem Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus sowie der Stadt Nürnberg gemeinsam finanziert. Träger ist die Stadt Nürnberg.

Die Abteilung **SCHLAU-Übergangsmanagement** ist im Amt für Berufliche Schulen angesiedelt. In dem Beschluss vom 21. September 2011 hat der Nürnberger Stadtrat die Umsetzung des vom Bildungsbüro entwickelten „Nürnberger Modells Übergang Schule – Beruf“ und den städtischen Anteil der Finanzierung von SCHLAU zunächst bis zum Jahr 2015 genehmigt.

SCHLAU ist seit 2012 auch ein Angebot für Schüler/-innen der Real- und Wirtschaftsschulen in Nürnberg. Motivierte junge Menschen nehmen, angeregt durch die Schule, an Gruppen- und Einzelaktivitäten von SCHLAU für Real- und Wirtschaftsschüler teil.

Entnommen aus: <http://www.schlau.nuernberg.de/wir-ueber-uns/historie.html>

Eckdaten zum regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Die Agentur für Arbeit Nürnberg besteht aus der Hauptagentur Nürnberg, die im Wesentlichen das Stadtgebiet Nürnberg umfasst, sowie den vier Geschäftsstellen Fürth, Erlangen, Lauf und Schwabach.

Im Oktober 2010 betrug die Arbeitslosenquote in der Stadt Nürnberg 8,2 % bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (im Vorjahr: 8,3 %) und ist somit deutlich höher als die Quote im gesamten Agenturbezirk Nürnberg (ca. 6 %). Die Jugendarbeitslosenquote (U 25) beläuft sich auf 7,5 %³³

*Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes auf einen Blick:*³⁴

- Im Vergleich zum Vorjahr sind im Berichtsjahr 2009/2010 die *Bewerberzahlen* (+13,4 %: von 7.217 auf 8.185) angestiegen. Die Anzahl der *gemeldeten Ausbildungsstellen* (+9,2 %: von 7.240 auf 7.904) hat sich in geringerem Umfang erhöht.
- Die *erfolgreichen Einmündungen* in eine betriebliche oder außerbetriebliche *Ausbildung* (+14,8 %: von 3.737 auf 4.291) stiegen ebenfalls an.
- Die Anzahl der „*Bewerber mit bekannter Alternative zum 30.09.*“ (+9,3 %: von 1.161 auf 1.269) hat sich erhöht; stark angestiegen ist der Anteil der „*unversorgten Bewerber zum 30.09.*“ (+51,1 %: von 233 auf 352). Der Anteil der „*Altbewerber*“ nahm leicht zu (+9,0 %: von 2.086 auf 2.273).
- Der Anteil der *ausländischen Bewerber/-innen* beträgt 18,2 %.
- *Schulabschluss der Bewerber/-innen (im Berichtsjahr 2009/2010):* 45,6 % *Hauptschulabschluss*

³³ Nach: Die Arbeitslosenzahlen im Überblick. Kreisreport – Der Arbeitsmarkt im Oktober 2010.

³⁴ Im Vergleich der Berichtsjahre 2008/2009 und 2009/2010.

- 31,7 % Realschulabschluss
- 8,6 % keine Angabe
- 6,8 % Fachhochschulreife
- 5,5 % Hochschulreife
- 1,8 % ohne Schulabschluss

Der Anteil der Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss liegt im Vergleich zu den anderen Regionen sehr hoch.

Kooperations- und Vernetzungsstrukturen³⁵

Politik und Verwaltung sehen in der Gestaltung einer kommunalen Bildungslandschaft ein wichtiges Handlungsfeld und beteiligen sich daher nicht nur an diversen Bundesprogrammen, sondern stellen auch eigene Fördermittel im städtischen Haushalt ein, um Maßnahmen und Projekte in kommunaler Verantwortung durchführen zu können.

Ein zentraler Auslöser für das Engagement der Stadt Nürnberg im Übergangsmanagement war die starke Zunahme der Schüler/-innen, die aus der Hauptschule in Berufsvorbereitende Maßnahmen wechselten, während im gleichen Zeitraum die Übergangsquoten der Hauptschüler/-innen in Ausbildung kontinuierlich sanken (zwischen 2000 und 2006 fiel die Quote von 36 % auf 9 %). Hier setzte das Nürnberger Übergangsmanagement mit einer Intensivierung der Berufsberatungs- und Unterstützungsmaßnahmen ein. In den letzten Jahren konnten dank dieser Aktivitäten die Übergangsquoten wieder auf das Niveau von 1999/2000 angehoben werden.

Dabei kommt der Initiative SCHLAU (siehe dazu Kasten, S. 37 f.) eine besondere Bedeutung zu. Von allen lokalen Akteuren wird dieses Projekt als zentrales Element des Regionalen Übergangsmanagements benannt. Etwa ein Viertel aller Hauptschüler/-innen wird im Rahmen des Übergangsmanagements SCHLAU betreut. „Fast jeder zweite Hauptschulabsolvent, der in den beiden vergangenen Jahren einen Ausbildungsplatz fand, wurde von SCHLAU systematisch unterstützt.“ (LANG und METZGER 2010, S. 9). Für Schüler/-innen, die aus Klasse 9 an die beruflichen Schulen kommen, besteht mit dem städtischen Projekt BALL³⁶ ein weiteres Beratungsangebot.

Lokale bzw. kommunale Koordinierungsansätze

Das Nürnberger Steuerungsmodell ist in Politik und Verwaltung fest verankert und das *Bildungsbüro* der Stadt Nürnberg als Stabsstelle im Bürgermeisteramt direkt dem Oberbürgermeister zugeordnet und zuständig für die Kommunale Koordinierung des Übergangsreichs, d.h. die Verbesserung der Netzwerkarbeit vor Ort, der Angebotstransparenz sowie Konzeptentwicklung. Das *Bildungsbüro* verfolgt vor allem das Ziel, Transparenz in das Übergangsgeschehen zu bringen und die Angebote im Übergang Schule-Beruf so weit wie möglich abzustimmen. Darüber hinaus ist das Bildungsbüro den Nürnberger Bildungsrat zuständig für die Koordinierung und Erstellung des Nürnberger Bildungsberichtes (siehe dazu: STADT NÜRNBERG 2011).

Aus Sicht der befragten Expertinnen und Experten spielen auch andere Netzwerke eine Rolle: genannt wird z.B. der Arbeitskreis Jugendberufshilfe, der vom Jugendamt bzw. vom Sozialdezernenten einberufen wird (eine Kommunikationsplattform, die vor allem für die Trägerlandschaft von Bedeutung ist) und der regionale Berufsbildungsausschuss (nach Berufsbildungsgesetz).

Kooperationsvereinbarungen vor Ort

Fünf der sechs ARGEs (seit 1.1.2011 Jobcenter), die sich im Bezirk der Agentur für Arbeit Nürnberg befinden, haben von der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Ausbildungsstellenvermittlung für Jugendliche und junge Erwachsene in Bedarfsgemein-

³⁵ Befragt wurden Expertinnen und Experten aus folgenden Institutionen: der Agentur für Arbeit (Berufsberatung), des Staatlichen Schulamtes, der Handwerkskammer und der Arbeiterwohlfahrt (AWO).

³⁶ BALL/Beratung für Alle; Siehe dazu: http://www.nuernberg.de/internet/schulen/projekte_ball.html (Abruf: 16.05.2013).

schaften nach SGB II auf die Arbeitsagentur Nürnberg zurück zu delegieren. Die ARGE der Stadt Nürnberg ist dagegen bereits bei seiner Gründung im Jahr 2005 einen anderen Weg gegangen und hat das Jugendzentrum SGB II gegründet – ein Haus mit umfassenden Serviceangeboten „aus einer Hand“ für Jugendliche U25 im Rechtskreis SGB II. In diesem Haus sitzen neben den Fallmanagern der ARGE unter anderem auch Berufsberater der Arbeitsagentur, so dass eine enge räumliche und fachliche Zusammenarbeit gewährleistet ist.

Einschätzungen der Expertinnen und Experten

Formale Kooperationsvereinbarungen gibt es zwischen den Haupt- und Berufsschulen, nicht aber zwischen Betrieben und Schulen. Hier machen sich – so der Kammervertreter – die Eigenlogiken und -interessen der unterschiedlichen Systeme Schule und Betrieb auch als Schranke geltend, die es vor allem im operativen Geschäft zu bewältigen gelte (Kooperationsbeziehungen müssten als ein „Geben und Nehmen“ verstanden werden, um mit Leben erfüllt werden zu können).

Übergaberegelungen (von den abgebenden zu den aufnehmenden Schulen) fehlen aus Sicht einiger Expertinnen und Experten ebenso wie eine wirklich umfassende und funktionierende Koordinierung aller Netzwerkpartner/-innen sowie des gesamten Maßnahmebereichs. Allerdings sei die kommunale Koordinierung mit einer derart umfassenden Aufgabenstellung vermutlich auch überfordert. „Kompetenzagenturen, Zweite Chance, Berufseinstiegsbegleitung der BA, RÜM-Projekte – das läuft noch immer weitgehend nebeneinander“ (Experte der AWO). Auch die Handwerkskammer beklagt die wachsenden Probleme, sich auf die überregional ausgeschriebenen Programme zur Förderung von benachteiligten Jugendlichen bewerben zu können. Die vorfindliche „Fülle von Kleinst- und Sonderprojekten“ sei aus Sicht der Arbeitsagentur „nicht unbedingt nur als Wildwuchs anzusehen“. Sie ergänzten die von der BA finanzierten großen Projekte und können da eingesetzt werden, wo die Fördermöglichkeiten der BA aufhören. „Wir arbeiten im Interesse der benachteiligten Jugendlichen zusammen – ergänzend, nicht konkurrierend!“

7 Landkreis Offenbach

Der Kreis Offenbach liegt mitten in der Wirtschaftsregion Rhein-Main - einem „bedeutenden Ballungsgebiet im Zentrum von Deutschland“. Dem Kreis gehören insgesamt 13 Städte und Gemeinden an, in denen ca. 335.000 Menschen leben. Mit 945 Einwohnerinnen und Einwohnern pro km² weist der Kreis Offenbach die „höchste Bevölkerungsdichte in Hessen“ auf.³⁷ Der Kreis Offenbach ist einer von insgesamt 13 optierenden Kreisen / Kommunen in Hessen.

Dietzenbach ist die Kreisstadt des Landkreises Offenbach und beschreibt sich selbst als eine „junge Stadt mit Zukunft“. Sie hat gut 33.000 Einwohner/-innen; die Bevölkerungszahl ist seit ca. 10 Jahren etwa gleich bleibend. In Dietzenbach – so wie insgesamt im Kreis Offenbach – gibt es einen hohen Anteil an Migrantinnen bzw. Migranten.³⁸

Bedeutung des Standortes für die Untersuchung

Offenbach zählt zu den Kreisen, die sich 2004/2005 dazu entschieden haben, die Grundsicherung (Bedarfsgemeinschaften nach SGB II) in eigener Verantwortung zu organisieren. Als ein optierender Kreis – so die Überzeugung – ergeben sich größere Handlungsspielräume bei der Betreuung (Fallmanagement). Dies trifft auch und in besonderem Maße für die Jugendlichen U25 zu. Damit wurde angestrebt, die Netzwerkarbeit auch auf lokaler Ebene soweit wie möglich durch den Kreis zu koordinieren und zu steuern. Diese Aufgabe wurde an das Projekt *BerufsWegeBegleitung* übertragen. Aufgrund ihrer Genese und ihres Aufgabenzuschnitts (Zugehörigkeit zum Träger der Grundsicherung) liegt ein Schwerpunkt des Projektes in der Jugendsozialarbeit (Jugendhilfe, Jugendberufshilfe) und in der Begleitung von jun-

³⁷ Entnommen aus: www.kreis-offenbach.de (Abruf: 16.05.2013).

³⁸ Der Regionszuschnitt dieser Fallstudie umfasst den (optierenden) Kreis Offenbach; zudem wurde eine seiner kreisangehörigen Städte (Stadt Rodgau) in die Expertenbefragung einbezogen.

gen Menschen im Rechtskreis des SGB II. Die Aktivitäten beschränken sich allerdings nicht auf diese Zielgruppen, sondern richten sich an alle Jugendlichen im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt, die Beratungs-, Orientierungs- und Förderbedarf haben.

In Dietzenbach ist es gelungen, Schulsozialarbeit (insbesondere im Grundschulbereich) fast flächendeckend einzuführen. Eigene Fortbildungsangebote werden durch die Kreisverwaltung angeboten und finanziert: Das Projekt *BerufsWegeBegleitung* (siehe dazu Kasten unten) organisiert jährliche Tagungen für alle im Handlungsfeld Jugendhilfe / Jugendsozialarbeit Tätigen und Interessierten (als Reflexionsangebot und Erfahrungsaustausch). Die Lehrkräfte des Kreises kommen über die hessenweite Strategie *OloV* (siehe dazu Kasten unten) zu regelmäßigen Treffen zusammen; mit der *BerufsWegeBegleitung* konnte eine systematische Zusammenarbeit aufgebaut werden, was als positiver Effekt von *OloV* im Gespräch ausdrücklich hervorgehoben wird.

Besonderheit des Standortes

OLOV

Zielsetzungen der OloV-Strategie

- ... in regionalen Zusammenhängen Strukturen schaffen, stabilisieren und dauerhaft verankern, in denen Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf unterstützt werden
- ... durch Kooperation und Koordination der Ausbildungsmarkt-Akteure junge Menschen schneller in Ausbildung vermitteln
- ... die Transparenz über Angebote und Maßnahmen in diesem Feld erhöhen sowie Parallel- und Doppelstrukturen vermeiden

Zielgruppen

- OloV hat die Schaffung von Strukturen für alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen zum Ziel, also für jene, die
- ... noch die allgemeinbildende Schule besuchen
 - ... ihren Schulabschluss bereits hinter sich haben
 - ... und/oder im Übergangssystem betreut werden.

Die "OloV-Prinzipien"

- Um diese Ziele zu erreichen, geht OloV nach den folgenden Prinzipien vor:
- ... OloV baut auf bereits vorhandenen Strukturen, Ansätzen und Initiativen auf
 - ... und orientiert sich jeweils an der regionalen Bedarfslage.
- Durch OloV wurden Strukturen geschaffen, die an den lokalen Gegebenheiten anknüpfen und die Steuerung der Umsetzung vor Ort ermöglichen.

Entnommen aus: <http://www.olov-hessen.de/olov-strategie/partner-ziele.html>

Was ist die BerufsWegeBegleitung?

Mit insgesamt zehn regionalen Anlaufstellen, drei kreisweit agierenden Projekten und in Kooperation mit sechs freien Bildungsträgern will die BerufsWegeBegleitung Jugendliche und junge Erwachsenen im Kreis Offenbach auf ihrem Weg in Ausbildung und Beruf begleiten. Besonders junge Menschen mit Berufsstartschwierigkeiten sollen hier unterstützt werden. Die BerufsWegeBegleitung ist ein Angebot für alle Jugendlichen und junge Erwachsenen bis 27 Jahre,

- ... wenn unklar ist, wie der Einstieg in das Berufsleben Erfolg haben soll.
- ... wenn der Bewerbungserfolg ausbleibt
- ... wenn man weiterkommen will, aber nicht weiß wie

Die BerufsWegeBegleitung unterstützt junge Leute,

- ... um Stärken hervorzuheben und Schwierigkeiten gemeinsam zu meistern
- ... um einen Schulabschluss oder eine bessere Qualifikation zu erhalten
- ... um die Chancen zu verbessern in eine Ausbildung oder einen Job einzusteigen

... um vielleicht erstmal festen Boden unter die Füße zu bekommen.

Die BerufsWegeBegleitung bietet

- ... direkte Beratung und individuelle Wegbegleitung
- ... Infos über berufliche Bildung und Förderung auch in Kooperation mit anderen Partnern
- ... Unterstützung bei Bewerbungen
- ... Unterstützung bei Bewerbungen
- ... Tipp über weitere Hilfen.

Entnommen aus: <http://www.kreis-offenbach.de/index.phtml?mNavID=1856.7&sNavID=1856.162&La=1>

Eckdaten zum regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Die Agentur für Arbeit Offenbach besteht aus der Stadt Offenbach am Main und dem Ostkreis des Kreises Offenbach; beide sind von der Einwohnerzahl her etwa gleich groß. Seit Inkrafttreten der Arbeitsmarkt- und Sozialreformen von 2005 kümmert sich der Kreis Offenbach als optierender Kreis um die Belange der Bedarfsgemeinschaften nach SGB II (Jobcenter ProArbeit - Kreis Offenbach - AöR³⁹).

Im Oktober 2010 betrug die Arbeitslosenquote im Kreis Offenbach 6,3 % (unverändert im Vergleich zum Vorjahr), berechnet auf der Basis aller zivilen Erwerbspersonen.⁴⁰ Damit ist sie deutlich niedriger als im gesamten Agenturbezirk Offenbach (ca. 8 %). Die Arbeitslosenquote der Jugendlichen bis 25 Jahre lag bei 5,0 %.

*Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes auf einen Blick:*⁴¹

- Im Vergleich zum Vorjahr sind im Berichtsjahr 2009/2010 die *Bewerberzahlen* (+11,2 %: von 2.430 auf 2.702) angestiegen. Auch die Anzahl der *gemeldeten Ausbildungsstellen* (+16,7 %: von 1.095 auf 1.278) hat sich im Vergleich zum Vorjahr erhöht.
- Die *erfolgreichen Einmündungen* in eine betriebliche oder außerbetriebliche *Ausbildung* (+40,3 %: von 715 auf 1.003) sind erheblich angestiegen.
- Die Anzahl der „*Bewerber mit bekannter Alternative zum 30.09.*“ (-39 %: von 485 auf 296) ging erheblich zurück, noch stärker allerdings der Anteil der „*unversorgten Bewerber zum 30.09.*“ (-91,6 %: von 369 auf 31). Im Gegensatz dazu ist die Anzahl der „*Altbewerber*“ erheblich angestiegen (+59,3 % von 861 auf 1.372).
- Der Anteil der *ausländischen Bewerber/-innen* beträgt 32,8 % und ist damit der höchste aller acht befragten Regionen.
- *Schulabschluss der Bewerber/-innen (im Berichtsjahr 2009/2010):*
 38,0 % Realschulabschluss
 34,4 % Hauptschulabschluss
 8,4 % Fachhochschulreife
 7,2 % Hochschulreife
 6,1 % ohne Schulabschluss
 5,8 % k.A.

Kooperations- und Vernetzungsstrukturen⁴²

Rodgau ist eine der beiden regionalen „Stützpunkt-Kommunen“ des Projekts *BerufsWegeBegleitung* im Kreis Offenbach; die *Bildungsstadt Rodgau* ist durch eine Kooperationsvereinbarung mit dem Kreis verbunden. Das Kommunale Bildungsmanagement ist im Amt für Kin-

³⁹ Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR)

⁴⁰ Nach: Die Arbeitslosenzahlen im Überblick. Kreisreport – der Arbeitsmarkt im Oktober 2010.

⁴¹ Im Vergleich der Berichtsjahre 2008/2009 und 2009/2010

⁴² Befragt wurden Expertinnen und Experten aus folgenden Institutionen: dem Kommunalen Jobcenter ProArbeit im Kreis Offenbach, dem Staatlichen Schulamt, der Industrie- und Handelskammer Offenbach und dem Amt für Kinder, Familie, Senioren und Soziales (Kommunales Bildungsmanagement) der Stadt Rodgau.

der, Familie, Senioren und Soziales angesiedelt. Zu seinen Aufgaben zählen vor allem die kommunale Koordinierung und Vernetzung der lokalen Aktivitäten. Bildung wird in Rodgau als ein wichtiger Standortfaktor angesehen und im Leitbild formuliert: „Bildung für alle gehört zur elementarsten Lebensqualität zu Beginn des 21. Jahrhunderts. Bildung und Erziehung sollen zu einem zentralen Faktor für die Identifikation der Bürgerinnen und Bürger mit ihrer Stadt werden.“⁴³

Direkte Kooperationsbeziehungen zwischen allgemein bildenden und beruflichen Schulen (z.B. Absprachen, verbindliche Übergabemodalitäten etc.) gibt es bisher nur ansatzweise.

Zentraler Akteur: die BerufsWegeBegleitung

Die Koordinierungsstelle der BerufsWegeBegleitung ist seit 2002 beim Träger der Jugendhilfe Kreis Offenbach (ab 2011: beim Fachdienst Jugend, Familie und Soziales) angesiedelt. Die BerufsWegeBegleitung ist unter anderem zuständig für die regionale Koordination der Landesinitiative OloV und das Landesprogramm *Qualifizierung und Beschäftigung (Q & B)*⁴⁴ sowie für die Kompetenzagentur des Kreises Offenbach. In Kooperation mit der Stadt Offenbach wurde der *Berufswahlfahrplan*⁴⁵ für junge Menschen entwickelt, der kreisweit eingesetzt werden kann.

Erfahrungen bei der Beteiligung an der Landesinitiative OloV

Die Initiative OloV, deren kreisweite Koordinierung zum Aufgabenbereich der BerufsWege-Begleitung zählt, wird von den befragten Expertinnen und Experten vom Ansatz her überwiegend positiv bewertet. „OloV ist“ - so der Vertreter des JobCenters ProArbeit - „eines der schlüssigsten Konzepte der Berufswahlorientierung, das nun bereits seit mehreren Jahren erfolgreich in Kraft ist“. Das Projekt wurde zum Zeitpunkt der Befragung an allen allgemein bildenden, weiterführenden Schulen eingesetzt (die sechs beruflichen Schulen des Kreises Offenbach waren daran noch nicht beteiligt). Positiv hervorgehoben wird vor allem die damit verbundene Zielsetzung, verbindliche Qualitätsstandards (zur Berufsorientierung im Unterricht, Zusammenarbeit mit lokalen Betrieben, Vernetzung vor Ort etc.) an den Schulen durchzusetzen und ein Controlling durch überregionale Instanzen einzusetzen (Abschluss von Zielvereinbarungen).

Einschätzung der Expertinnen und Experten

So hebt die IHK vor allen Dingen die verbesserte Kooperation von Schulen mit Betrieben hervor. Es gebe eine „veränderte Blickrichtung im Vergleich zu der Zeit vor OloV: das wirtschaftliche Grundverständnis an Schulen nimmt zu“. Die Aufmerksamkeit für ein gemeinsames Vorgehen der Akteure, das Vertrauensklima und die Verbindlichkeit der Zusammenarbeit vor Ort seien insgesamt deutlich gestiegen. Konstatiiert wird zudem eine zunehmende Bereitschaft der allgemein bildenden Schulen und der Lehrkräfte, sich an den einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen der IHK zu beteiligen und sich für die Anforderungen der Betriebe an (Haupt-)Schulabgänger/-innen zu öffnen. Des Weiteren werden den Schulen (im Rahmen von Zielvereinbarungen) verbindliche Standards, zum Beispiel zur Berufswahlorientierung, vorgegeben.

Aus kommunaler Sicht wird allerdings festgestellt: „OloV kollidiert mit dem Ansatz einer kommunalen Koordinierung.“ Hier fehle eine übergeordnete Instanz, die hilfreich und ordnend eingreifen könne. Kritisch angemerkt wird vom Vertreter des Staatlichen Schulamtes zudem, dass die Übergangsmodalitäten zwischen allgemein bildenden und beruflichen Schulen zu wenig geregelt seien; „koordinierte Übergabekonferenzen und -gespräche“ gebe es nur in Teilbereichen. Als ein Problem hebt der Vertreter von JobCenter ProArbeit an dieser Stelle hervor, dass der Kreis Offenbach als „großer Flächenkreis“ (75 km im Längsschnitt) allein aufgrund seiner flächenmäßigen Ausdehnung generell nur schwer zentral zu steuern sei. Anders sieht dies aus Sicht der IHK aus: Durch die Landesinitiative OloV, die „als Stra-

⁴³ Entnommen aus: bildungsnewsletter 2/2009

⁴⁴ Siehe dazu: http://www.esf-hessen.de/Qualifizierung_von_jungen_Menschen.esf (Abruf: 16.05.2013).

⁴⁵ Siehe dazu: <http://www.kreis-offenbach.de/index.phtml?mNavID=1856.7&sNavID=1856.416&La=1> (Abruf: 16.05.2013).

tegie in allen Regionen gleichermaßen gesetzt ist“, sei es gelungen, die Angebotsvielfalt zu reduzieren und eine „gewisse Ordnung“ herzustellen.

8 Stadt Freiburg im Breisgau

Die kreisfreie Stadt Freiburg ist mit ca. 220.000 Einwohnerinnen und Einwohnern die viertgrößte Stadt Baden-Württembergs und südlichste Großstadt Deutschlands. Freiburg ist ein regionales Wirtschaftszentrum. Es dominiert der Dienstleistungssektor sowie der öffentliche Dienst (größter Arbeitgeber der Stadt ist die Universität). Mit einem Durchschnittsalter von ca. 40 Jahren zählt Freiburg zu den Städten mit der jüngsten Bevölkerung Deutschlands. Im Zeitraum von 1980 bis 2006 ist die Einwohnerzahl um 24 % angewachsen.

Bedeutung des Standortes für die Untersuchung

Die Bildungsregion Freiburg (BERTELSMANN STIFTUNG o.J.) ist seit einigen Jahren mit dem Aufbau eines Regionalen Übergangsmanagements beschäftigt, das im Ausgangspunkt vor allem auf den Bildungsbereich allgemein bildende Schule (Schulentwicklung resp. Maßnahmen zur Berufsorientierung) fokussiert war. Das *regionale Bildungsbüro* übernimmt dabei eine steuernde und koordinierende Funktion. Dessen Aktivitäten sind durch die Bildung eines regionalen Bildungsbeirats und einer regionalen Steuergruppe strukturell und politisch in der Stadt Freiburg – wie auch im Land Baden-Württemberg – gut abgesichert.

Insbesondere durch die aktuelle Beteiligung am Bundesprogramm *Lernen vor Ort* werden die bereits bestehenden Strukturen und Aktivitäten weiter verfestigt und ausgebaut.

Besonderheit des Standortes

Erfolgreich in Ausbildung (EiA) ist ein Projekt zur Einrichtung vertiefter berufsorientierender Maßnahmen an Hauptschulen des Schulträgers Stadt Freiburg. Das Projekt ergänzt und vertieft die Arbeit der allgemein bildenden Schulen im Bereich der Berufsorientierung der Schüler/innen und die Angebote der Berufsberatung der Arbeitsagentur Freiburg.

Das Konzept wird vom Netzwerk Schule-Ausbildung umgesetzt, zu dem sich folgende Bildungsträger zusammengeschlossen haben: BBQ Berufliche Bildung, Caritasverband Freiburg-Stadt, Fördergesellschaft der Handwerkskammer Freiburg, IN VIA und Jugendberatung Freiburg.

Die zusätzliche Unterstützung des Berufswahlprozess der Jugendlichen soll die direkte Übergangsquote aus den Hauptschulen in eine Ausbildung erhöhen.

Der präventive Charakter zeigt sich durch den frühzeitigen Ansatz in den 8. Klassen, woraus sich eine Verbesserung der Leistungs- und Schulmotivation ergeben soll. Die berufliche Orientierung wird vertieft und qualifiziert.

Die Inhalte, Sozialformen des Lernens und die angewandten Methoden berücksichtigen Kompetenzen, Lebenswelt und Interessen der Schüler/innen (individueller Integrationsansatz) und bündeln diese in Bezug auf die Erfordernisse des ersten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes.

Die Finanzierung des Projektes erfolgt zur Hälfte durch die Stadt Freiburg (Staatliches Schulamt) und zur Hälfte durch die Bundesagentur für Arbeit.

nach: http://www.jugendberatung-freiburg.de/de/de/index/index.php4?linkid=A-1-1&site_id=28&bereichid=1&ebene1_id=5&ebene2_id=28&cont_site_id=&z_site_id=0&PHPSESSID=00b100e9ad6a48226488981e8941d7c7

Eckdaten zum regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Zur Agentur für Arbeit Freiburg zählen neben der Stadt Freiburg (Hauptagentur) die beiden Landkreise Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen.

Von den insgesamt 422.810 Einwohnerinnen und Einwohnern des Agenturbezirks Freiburg im erwerbsfähigen Alter leben 156.366 – also gut ein Drittel – in der Stadt Freiburg (Stichtag: 31.12.2008).⁴⁶

Die Arbeitssuchenden im Rechtskreis SGB II in der Stadt Freiburg werden von der ARGE Freiburg betreut. Die ARGE (seit 2011: Jobcenter) übernimmt selbst die Vermittlung der Jugendlichen in Ausbildung; es gibt daher keine Kooperationsvereinbarung mit der Arbeitsagentur zur Ausbildungsstellenvermittlung. Die Arbeitslosenquote in der Stadt Freiburg betrug im Oktober 2010 6,2 % (bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen) und lag damit um ca. ein Prozent höher als im gesamten Agenturbezirk Freiburg. Im Vorjahresmonat betrug die Quote für die Stadt Freiburg 6,6 %. Die Stadt Freiburg hat ein positives Pendlersaldo, das heißt, viele der hier Beschäftigten pendeln aus dem Umland (vorzugsweise aus den beiden umliegenden Landkreisen) in die Stadt ein. Die Arbeitslosenquote der Jugendlichen U25 lag im Oktober 2010 bei 2,7 %. Dies ist – auch bezogen auf den Landesdurchschnitt in Baden-Württemberg – ein besonders niedriger Wert (ebd.).

*Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes auf einen Blick:*⁴⁷

- Im Vergleich zum Vorjahr sind im Berichtsjahr 2009/2010 die *Bewerberzahlen* (+11,8 %: von 2.929 auf 3.276) angestiegen. Die Anzahl der *gemeldeten Ausbildungsstellen* (+4,4 %: von 3.343 auf 3.489) ist leicht gestiegen.
- Die *erfolgreichen Einmündungen* in eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung (+25,5 %: von 1.216 auf 1.526) stiegen deutlich an.
- Die Anzahl der „*Bewerber mit bekannter Alternative zum 30.09.*“ (+2,3: von 531 auf 543) stieg marginal, der Anteil der „*unversorgten Bewerber zum 30.09.*“ ging erheblich zurück (-72,7 %: von 22 auf 6). Die Anzahl der „*Altbewerber*“ ist im Vorjahresvergleich fast gleichbleibend (+3,5 %: von 1.160 auf 1.201).
- Der Anteil der *ausländischen Bewerber/-innen* beträgt 12,6 %.
- *Schulabschluss der Bewerber/-innen (im Berichtsjahr 2009/2010):*
48,2 % Realschulabschluss
33,2 % Hauptschulabschluss
7,8 % Fachhochschulreife
6,8 % Hochschulreife
3,8 % keine Angabe
0,4 % ohne Schulabschluss

Kooperations- und Vernetzungsstrukturen⁴⁸

Die Wirtschaftskrise hat – wie der Geschäftsführer der Arbeitsagentur Freiburg anmerkt – in Freiburg kaum Spuren hinterlassen. „Im ‚Versicherungsbereich‘ SGB III stehen wir hier in der Region besser da als vor der Krise, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass hier der tertiäre Bereich besonders ausgeprägt ist.“ In der Stadt Freiburg gibt es nicht nur die Universität einschließlich des Klinikums, sondern es sind auch zahlreiche Verwaltungen an diesem Standort konzentriert. Die Stadt übt eine starke Sogwirkung auf das Umland aus; insbesondere die leistungsstärkeren Jugendlichen „drängen in die Stadt“.

Aufgrund der demografischen Entwicklung und der positiven Arbeitsmarktsituation sei festzustellen – so die Auskunft der Arbeitsagentur –, dass die Betriebe zunehmend Auszubildende und Arbeitskräfte suchen und daher damit rechnen müssen, „auch geringer Qualifizierte zu akzeptieren“. Engpässe gebe es bereits jetzt, z.B. im Gastgewerbe. Auch aus Sicht

⁴⁶ Nach: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Überblick: Strukturdaten, Agentur für Arbeit Freiburg. Datenstand April 2010.

⁴⁷ Im Vergleich der Berichtsjahre 2008/2009 und 2009/2010.

⁴⁸ Befragt wurden Expertinnen und Experten aus folgenden Institutionen: der Agentur für Arbeit, der ARGE, der Jugendagentur, des Staatlichen Schulamtes, der Fördergesellschaft der Handwerkskammer Freiburg und des Sozial- und Jugendamtes der Stadt Freiburg.

des Jugendamtes zählt es zu den Besonderheiten dieser Region, dass es für alle Jugendlichen Möglichkeiten der beruflichen Integration gibt.

Kommunale Koordinierungsansätze und lokale Vernetzungen

Die *Bildungsregion Freiburg* – und damit auch das *Regionale Bildungsbüro* der Stadt Freiburg – waren von ihrer Entstehung her zunächst überwiegend schulisch orientiert. Zu den Funktionen des regionalen Bildungsbüros gehört u. a. das Management des regionalen *Netzwerks Berufliche Orientierung*, das sich bereits seit vielen Jahren als „zentrale Austausch- und Informationsplattform für schulische und außerschulische Akteure im Handlungsfeld Berufsorientierung etabliert“ hat. Das Leitziel ist: „Kein Jugendlicher und kein Ausbildungsplatz darf verlorengehen.“ In diesem Netzwerk sind neben der Agentur für Arbeit und dem Träger der Grundsicherung, ARGE, alle Schulformen sowie Vertreter der Kammern, der Sozialpartner und der Stadt Freiburg vertreten. Das Netzwerk fungiert vor allem als Informationsplattform; der Kreis trifft sich vier- bis fünfmal pro Jahr, das Regionale Bildungsbüro lädt dazu ein.

Eine tragende Funktion bei der Betreuung von Jugendlichen mit Förderbedarf nach Verlassen der Hauptschule kam bisher dem Sozial- und Jugendamt bzw. der Jugendberufshilfe zu. Zum Zeitpunkt unserer Befragungen wurde – bedingt durch die Neustrukturierung der Dezernate – über einen anstehenden Wechsel der Zuständigkeiten vom Bereich Soziales zum Bereich Schule diskutiert.

Eine kommunal gesteuerte Koordinierung des Beruflichen Übergangssystems gab es zum Zeitpunkt der Erhebungen in Freiburg (noch) nicht. Im Rahmen von *LEIF - Lernen erleben in Freiburg* soll dies jedoch erreicht werden. LEIF möchte „einen allgemein verständlichen Überblick über bestehende Bildungsmöglichkeiten bieten, die AnbieterInnen miteinander vernetzen und ihre Angebote aufeinander abstimmen, bei Bedarf neue Strukturen entwickeln“⁴⁹. Zur Aufgabenstellung der Initiative zählt auch die Systematisierung des Übergangs geschehens. Damit sollen – so auch die Auskunft der befragten Expertinnen und Experten – Strukturen geschaffen werden, die dauerhaft mit städtischer Beteiligung gefördert werden.

In Freiburg sind mehrere Netzwerke im Übergangsbereich aktiv. Eine wichtige Diskussions- und Anlaufstelle ist der *Koordinierungskreis der Träger der Jugendberufshilfe*. Er ist beim Jugendamt angesiedelt; gemeinsam mit der Jugendagentur und ARGE und in enger Zusammenarbeit mit den örtlichen Bildungsdienstleistern werden von hier aus die Maßnahmen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf koordiniert.

Zu den wichtigsten Playern in der lokalen Trägerlandschaft zählen die Fördergesellschaft der Handwerkskammer Freiburg, das Caritas Bildungszentrum Freiburg, IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in der Erzdiözese Freiburg und BBQ Berufliche Bildung GmbH, eine Tochtergesellschaft des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft; alle sind anerkannte Träger der freien Jugendhilfe. Zwischen diesen gemeinnützigen Trägern gibt es wechselseitige Unterstützung und Vernetzungen und gemeinsame Aktivitäten bis hin zu Bietergemeinschaften bei Ausschreibungen.

Stellenwert von Berufswahlorientierung und Schulsozialarbeit

Die Stadt Freiburg widmete der Berufsorientierung und -vorbereitung in den letzten Jahren eine verstärkte Aufmerksamkeit. Dieser Bereich zählt ausdrücklich auch zum Aufgabenbereich der *Beauftragten für Berufsorientierung* im Staatlichen Schulamt Freiburg. Somit können Schul- und Unterrichtsentwicklungsmaßnahmen zentral gesteuert werden. Das Staatliche Schulamt ist zuständig für die flächendeckende Berufsorientierung, die einheitlich nach bestimmten Qualitätsstandards gestaltet wird. Mittlerweile liegen diverse entwickelte Instrumente vor – wie die Kompetenzfeststellung Profil AC⁵⁰, Schülerbeobachtungsbögen, Schü-

⁴⁹ Aus: <http://www.leif-freiburg.de/leif/philo/> (Abruf: 09.11.2012)

⁵⁰ Profil AC ist ein bewährtes Verfahren zur Ermittlung der individuellen überfachlichen und fachlichen Kompetenzen. Ziel ist es, den Teilnehmenden eine Unterstützung zur zielgerichteten individuellen Entwicklung und *Berufsorientierung* zu geben. Mit dem Verfahren wird ein individuelles, ressourcenorientiertes *Kompetenzprofil* mit persönlichen Stärken und Entwicklungspotenzialen erstellt. Nach: <http://www.profil-ac.de/> (Abruf: 16.05.2013).

Ierportfolio für individuelle Förderung, ein Qualitätsmanagement-Handbuch und Berufsorientierungs-Leitfaden. Diese Instrumente stehen allen Schulen zur Verfügung; für die Lehrkräfte werden vom Staatlichen Schulamt entsprechende Fortbildungsangebote bereitgestellt.

Als ein zentrales Angebot für Freiburger Jugendliche im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt wird von allen Expertinnen und Experten das Projekt *Erfolgreich in Ausbildung* (EiA) (siehe Kasten, Seite 44) benannt. Es richtet sich primär an Hauptschüler/-innen, im Schuljahr 2009/2010 wurde es auf die Förderschüler/-innen ausgedehnt. Die Übergangsquoten von der Hauptschule in Ausbildung haben sich seit Beginn des Projektes deutlich verbessert. Im 2. Bildungsbericht der (STADT FREIBURG 2010, S. 109) heißt es dazu: „Bildungsbiografisch und auch ökonomisch sinnvoll ist es, mehr Jugendliche direkt in Ausbildung zu bringen, als sie in das Übergangssystem zu integrieren, nach dessen Abschluss sich die Ausbildungschancen nicht unbedingt verbessern bzw. mit hohen individuellen und gesellschaftlichen Anstrengungen verbunden sind.“

An den Freiburger Hauptschulen beginnt die Berufsorientierungsphase bereits in Klasse 5; in Klasse 7 werden Kompetenzfeststellungsverfahren eingesetzt, ab Klasse 8 werden Joberkundungstage, Elternarbeit etc. angeboten und es greifen die Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung (Projekt EiA). Darüber hinaus gibt es an allen Haupt- und Förderschulen Schulsozialarbeiter/-innen, die vom Sozial- und Jugendamt koordiniert werden. Die Jugendberufshilfe unterstützt die beruflichen Schulen und Bildungsdienstleister bei der sozialen Integration der betroffenen Jugendlichen; flächendeckend an allen beruflichen Schulen werden Jugendberufshelfer/-innen (Sozialpädagoginnen und -pädagogen) eingesetzt.

Einschätzungen der Expertinnen und Experten

Erfolgskriterien des Projektes EiA werden von den Freiburger Akteuren etwas unterschiedlich beschrieben: Während das Sozial- und Jugendamt und die durchführenden Bildungsdienstleister den Akzent stärker auf den individuellen Entwicklungsprozess der teilnehmenden Schüler/-innen setzen (der auch dann erfolgreich sein kann, wenn die Jugendlichen z.B. weiterführende Schulen besuchen), legt vor allem die Arbeitsagentur explizit Wert auf eine direkte Vermittlung in Ausbildung: „Wir wollen bewirken, dass sich die Jugendlichen bewerben. Das Ziel kann nicht sein, dass die Jugendlichen sich ausschließlich für weiterführende Schulen interessieren. Über die duale Ausbildung gibt es für eher praktisch orientierte Schüler/-innen die Möglichkeit, einen Realschulabschluss über einen guten Ausbildungsabschluss zu erreichen. Hier wurde ein Schulterschluss zwischen Stadt, Arbeitsagentur, Betrieben und Kammern erreicht.“

Zur Betreuung der Jugendlichen gibt es zwar ein engmaschiges Netz von Betreuungs- und Unterstützungsmaßnahmen, das vor allem durch das Jugend- und Sozialamt – in Kooperation mit den Bildungsdienstleistern und der ARGE (Jobcenter U25) – koordiniert wird. Eine umfassende, einheitlich abgestimmte und koordinierte Steuerung des gesamten Übergangsgeschehens (d. h. unter Einbezug aller Jugendlichen der Stadt Freiburg) steht dagegen noch aus, wie die Leiterin des Sozial- und Jugendamtes betont.

9 Unterschiedliche regionale Voraussetzungen und institutionelle Sichtweisen

Die skizzierten Fallstudien verdeutlichen nicht nur sehr unterschiedliche Voraussetzungen in Bezug auf die regionale Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation⁵¹, sondern auch sehr unterschiedliche Modelle eines Regionalen Übergangsmanagements (RÜM) und der Steuerung, als auch verschieden ausgeprägte Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen an den acht Standorten. So stellen sich die regionalen Rahmenbedingungen für *pädagogisches Übergangshandeln* der pädagogischen Fachkräfte jeweils spezifisch dar.

Im gleichen Maße differieren auch die Einschätzungen der befragten Bildungsverantwortlichen zu den Gelingensbedingungen für eine regionale Übergangsgestaltung. Regionen übergreifend können bestimmte „Argumentationsmuster“ (KLEIN UND KÜHNLEIN 2011, S. 92)

⁵¹ Eine Übersicht zur Typologisierung der ausgewählten acht Standorte verdeutlicht die unterschiedlichen Strukturdaten und entsprechenden Rahmenbedingungen, mit ihren jeweils spezifischen Ausprägungen in Bezug auf den regionalen Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt. Siehe dazu: Anlage 2.

identifiziert werden, die stark an die eigene Institution gebunden sind (ebd., S. 92 ff.). Die im Folgenden aufgeführten Aspekte konnten dazu herausgearbeitet werden (vgl. ebd.).

Die Zielperspektiven der verschiedenen Akteure (Arbeitsagenturen, Bildungsdienstleister, Schulen etc.) zur Gestaltung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt unterscheiden sich deutlich voneinander: Prioritäres Ziel der Arbeitsagentur ist eine möglichst rasche und erfolgreiche Einmündung in eine (betriebliche) Berufsausbildung; die Kammern stellen die Attraktivität der Ausbildung heraus, die Lehrkräfte an den allgemein bildenden und beruflichen Schulen werben vielfach für einen weiteren Schulbesuch. Mit dem Rückgang von Ausbildungsplatzbewerbern werden die beruflichen Schulen oft als Konkurrenten für die Betriebe betrachtet (so ein IHK-Vertreter).

Die unterschiedlichen Zielperspektiven beinhalten auch ein spezifisches Verständnis darüber, in welche Richtung die Jugendlichen zu beraten sind; für Jugendliche mit Förderbedarf werden „individuelle Lösungen“ angestrebt: Von den Bildungsverantwortlichen wird einerseits herausgestellt, die Jugendlichen für Ausbildung und Arbeit „fit“ machen zu wollen (Arbeitsagentur), andererseits steht ein „ganzheitlicher Integrationsansatz“ (Bildungsdienstleister, Jugend- und Sozialämter, einige Jobcenter) im Vordergrund und die „formalisierte Beratungslogik“ der Arbeitsagenturen wird folglich als „kontraproduktiv“ bewertet. Insbesondere für Jugendliche mit Förderbedarf werden nicht standardisierte, sondern individuelle Lösungen bevorzugt.

Einigkeit besteht bei den Befragten darüber, dass den Kommunen bei der Gestaltung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt eine zentrale Rolle zukommt, ohne die Aufgaben einer kommunalen Koordinierung konkret zu bestimmen – eine breitere Zuständigkeit der Kommunen wird gefordert: Obwohl den Kommunen von den Befragten eine zentrale Rolle bei der Übergangsgestaltung zugesprochen wird, kann weniger eindeutig bestimmt werden, welche Aufgabe eine Kommunale Koordinierung⁵² übernehmen soll und welche Gelingsbedingungen dafür erforderlich wären. Die kommunale Verwaltung verweist auf die Beschränktheit der Zuständigkeiten der Kommune, unterschiedlich für Schule, Ausbildung, je nach Alter der Jugendlichen und Zuordnung nach den Rechtskreisen des Sozialgesetzbuches – damit könnten die Bereiche auf kommunaler Ebene nicht wirklich zusammengeführt werden. Dieses trifft insbesondere für die Landkreise zu. Übergangsmanagement wird keinesfalls in allen Regionen als originäre Aufgabe der Kommune betrachtet; vor dem Hintergrund knapper finanzieller Ressourcen werde ein stärkeres Engagement verhindert. Kommunale Steuerung mache nur dann Sinn, wenn die Kommunen auch zuständig sind. Zunehmend widersprechen Landes- und Bundesprogramme den kommunalen Gegebenheiten (z.B. Kompetenzagenturen) bzw. übergehen die kommunale Ebene (z.B. Berufseinstiegsbegleitung).

Die freiwillige Zuordnung von lokalen Akteuren in lokalen Netzwerken und ein Koordinierungsanspruch kommunaler Einrichtungen werden als Problemfeld geschildert: Die Zusammensetzung der Steuerungsgremien (Lenkungsausschüsse) und deren Größe werden vielfach infrage gestellt. Einige Arbeitsagenturen machen einen gewissen regionalen Koordinierungsanspruch für sich geltend; sie verweisen auf ihren eigenständigen Beratungs- und Gestaltungsauftrag, den sie gemeinsam mit regionalen Akteuren (aus Bundesmitteln) umsetzen.

Berufsorientierung wird als originärer Auftrag von Schule betrachtet, der in Kooperation mit Betrieben, Kammern, Arbeitsagenturen umgesetzt werden muss – eingeschätzt wird dies, als eine neue („überhöhte“) Anforderung an Schule: Ob es sich dabei um einen originären Auftrag von Schule handelt, wird unterschiedlich eingeschätzt. Mehrere Bildungsdienstleister und Schulämter sehen darin eine Überforderung von Schule (auch durch eine unübersichtliche Trägerlandschaft und Unterstützungsmaßnahmen), zumal Berufsfindung als eigentliche

⁵² **Kommunale Koordinierung** meint eine kommunale Verantwortungsübernahme im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt und schließt eine communal verantwortete Bündelung und Abstimmung, die Herstellen von Transparent und die Entwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards mit ein. (siehe dazu: FREUDENBERG STIFTUNG 2007, PAUL-KOHLHOFF und KRUSE 2013).

Aufgabe der Eltern von diesen nicht mehr geleistet werden kann. Die Kammern sehen es als ihre Aufgabe, sich zu einem möglichst frühen Zeitpunkt in die schulische Berufsorientierung einzubringen.

Anlage 1: Qualitätsdimensionen eines elaborierten Modells eines Regionalen Übergangsmanagements (RÜM) (nach: KÜHNLEIN 2009)

- **Zielorientierung**

Entwicklung eines gemeinsamen „Leitbildes“:
Was soll erreicht werden, was ist die Zielperspektive?

- **Politische Verankerung vor Ort**

als Signal für die zentrale politische Bedeutung der Aktivitäten im Übergangsbereich sowie als demokratische Legitimation und als Garant für nachhaltige Absicherung: Lokale Bildungspolitik muss zur „Chefsache“ werden!

- **Einrichtung eines begleitenden Beirats**

mit Repräsentantinnen und Repräsentanten der wichtigsten Akteursgruppen. Neben der Frage nach der personellen Besetzung sollten auch konkrete Aufgabenbereiche und Funktionen des Beirats geklärt sein.

- **Bildung einer Steuerungsgruppe/eines Lenkungskreises**

und Festlegung seiner/ihrer Funktion, z.B. Klärung von Zuständigkeiten und Verantwortungsbereichen der Netzwerkakteure, Abstimmung von Arbeitsschwerpunkten, Verabredung und Herstellung von Verbindlichkeit (zum Beispiel über das Abschließen von Kooperationsvereinbarungen, Verabschiedung eines Jahresprogramms, Erstellung eines gemeinsamen Flyers zur gemeinsamen Außendarstellung etc.).

- **Einsatz von Instrumenten zur Sicherung von Qualität**

- *Prozessbezogene Instrumente:* Gemeinsame Absprachen, Vereinbarungen und ihre regelmäßige Überprüfung und kontinuierliche Weiterentwicklung (zum Beispiel durch regelmäßig einberufene Netzwerktreffen, Verabredung von überprüfaren Erfolgskriterien, Vereinbarung von Qualitätsstandards).
- *Ergebnisbezogene Instrumente:* Bildungsberichterstattung, Monitoring, Evaluation d. Wirksamkeit der Maßnahmen (Ziel: Herstellung von Transparenz, Überblick über die lokale Bildungslandschaft, Aufbau kohärenter Förderstrukturen).

- **Definition der Zielgruppen**

Ausgehend vom Modell einer „Biografie begleitenden Berufswegeplanung“ von der Schule in die Arbeitswelt können unterschiedliche Phasen des Übergangsprozesses besonders in den Blick genommen und es kann ein Fokus auf bestimmte Zielgruppen gerichtet werden.

- Welche Phasen des beruflichen Übergangsprozesses werden in den Fokus gerückt (frühe Berufsorientierung, Berufswahl- und Entscheidungsprozesse gegen Ende der Schulzeit, Berufseinstiegswege nach Beendigung der regulären Schulzeit ohne zeitliche Begrenzung)?
- Welche Schulformen sind einbezogen (allgemeinbildende Schulen bis Sek I, berufsbildende Schulen)?
- Werden bestimmte Schwerpunktsetzungen vorgenommen (z.B. Fokus „Benachteiligte“, „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ o.ä.)?
- Gibt es eine Konzentration auf eine bestimmte Gruppe von Jugendlichen (zum Beispiel bezogen auf Hauptschülerinnen und -schüler, auf Jugendliche im SGB II-Leistungsbezug, Jugendliche mit besonderem Förderbedarf bzw. mit multiplen Problemlagen entsprechend dem Ansatz von Kompetenzagenturen bzw. Förderbedarf nach SGB VIII)?

- **Sicherstellung der (finanziellen) Ressourcen**

Viele Handlungsmodelle zum RÜM wurden zunächst im Rahmen von Förderprogrammen des Bundes und/oder der Länder entwickelt. Um diese Ansätze dauerhaft zu implementieren, müssen daher möglichst frühzeitig Anschlussperspektiven entwickelt und gesichert werden.

Anlage 2: Typologisierung der acht ausgewählten Standorte (nach: KÜHNLEIN 2009)

	Freiburg i. Breisgau, Baden-Württemberg	Kreis Oder-Spree (Fürstenwalde / Spree), Brandenburg	Freie und Hansestadt Hamburg, Stadtstaat	Kreis Lippe, Nordrhein-Westfalen	Kreis Offenbach (Kreisstadt Dietzenbach), Hessen	Hansestadt Lübeck, Schleswig-Holstein	Nürnberg, Bayern	Kammerbezirk Südhüringen, Thüringen
SGB II-Typ⁵³	Typ 2 Städte in Westdeutschland mit Überdurchschnittlicher Arbeitsmarktlage und hohem BIP pro Kopf	Typ 11 Vorwiegend ländliche Gebiete in Ostdeutschland mit schlechter Arbeitsmarktlage und niedrigen BIP pro Kopf	Typ 1 Städte in Westdeutschland mit durchschnittlicher Arbeitsmarktlage, hohem BIP pro Kopf und überdurchschnittlich hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen	Typ 6 Ländliche Gebiete in Westdeutschland mit durchschnittlichen Rahmenbedingungen	Typ 1 Städte in Westdeutschland mit durchschnittlicher Arbeitsmarktlage, hohem BIP pro Kopf und überdurchschnittlich hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen	Typ 4 Städte vorwiegend in Ostdeutschland mit schlechter Arbeitsmarktlage und sehr hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen	Typ 1 Städte in Westdeutschland mit durchschnittlicher Arbeitsmarktlage, hohem BIP pro Kopf und überdurchschnittlich hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen	Typ 7 Vorwiegend ländliche Gebiete in West- und Ostdeutschland mit unterdurchschnittlicher Arbeitsmarktlage
Raumordnungsregion⁵⁴	Region II Vorwiegend ländliche SGB II-Träger in Westdeutschland	Region I Vorwiegend städtisch geprägte SGB II-Träger	Region I Vorwiegend städtisch geprägte SGB II-Träger	Region I Vorwiegend städtisch geprägte SGB II-Träger	Region I Vorwiegend städtisch geprägte SGB II-Träger	Region II Vorwiegend ländliche SGB II-Träger in Westdeutschland	Region I Vorwiegend städtisch geprägte SGB II-Träger	Region III Ländlich geprägte SGB II-Träger in Ostdeutschland
(erweiterte) Angebots-Nachfrage-Relation (ANR)⁵⁵	92,7 relativ ausgeglichen	88,3 sehr ungünstig	94,6 relativ ausgeglichen	77,8 sehr ungünstig	83,4 sehr ungünstig	97,8 relativ ausgeglichen	94,3 relativ ausgeglichen	96,2 relativ ausgeglichen
Arbeitslosenquote (Stand: Mai 2009)	7,0 %	11,9 %	8,6 %	9,0 %	6,2 %	12,3 %	8,8 %	11,9 %
Jugendliche unter 25 (Stand: Mai 2009)	3,0 %	12,8 %	7,7 %	8,6 %	5,8 %	12,6 %	8,4 %	11,0 %
Bevölkerungszahl (ca.)	220.000	190.000	1.750.000	360.000	335.000	212.000	500.000	41.000
Demografietyp⁵⁶	Typ G4 Prosperierende Wirtschaftszentren	Typ 4 Schrumpfende und alternde Städte und Gemeinden mit hoher Abwanderung	Typ G4 Prosperierende Wirtschaftszentren	Typ 1 Stabile Mittelstädte und regionale Zentren mit geringem Familienanteil	Typ 1 Stabile Mittelstädte und regionale Zentren mit geringem Familienanteil	Typ G2 Schrumpfende Großstädte im postindustriellen Strukturwandel	Typ G1 Stabile Großstädte mit geringem Familienanteil	Typ 4 Schrumpfende und alternde Städte und Gemeinden mit hoher Abwanderung

⁵³ Die „ARGE-Cluster“ der Bundesagentur für Arbeit unterscheiden insgesamt 12 SGB II-Typen. Sie erlauben eine Typisierung von Regionen nach Aspekten wie Arbeitsmarktlage, Pro-Kopf-Einkommen und Arbeitslosenquoten (Anteil der Langzeitarbeitslosen).

⁵⁴ Die „siedlungsstrukturellen Kreistypen“ werden vom Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) erstellt. Sie lassen einen Vergleich von Kreisen nach Bevölkerungsdichte zu.

⁵⁵ Die Angebots-Nachfrage-Relationen (ANR) geben Auskunft über die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zuzüglich der bei der BA gemeldeten noch unbesetzten Ausbildungsplätze (Angebot) sowie über die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und die bei der BA gemeldeten noch unversorgten Jugendlichen (Nachfrage). Die „erweiterte Nachfrage-definition“, bezieht auch die „alternativ“ verbliebenen Bewerber/-innen ein.

⁵⁶ Mit dem Demografiebericht „Wegweiser Kommune“ stellt die Bertelsmann-Stiftung ein Informationssystem zur Verfügung, in dem alle Kommunen mit 5.000 und mehr Einwohner/-innen erfasst und nach bestimmten Kriterien beschrieben werden. Im Fokus stehen die Politikfelder Demografischer Wandel, Finanzen, Soziale Lage sowie Integration.

Literatur

- ALBERS, ARMIN; KRAUSE, ULRICH; KRUSE, VOLKER: Übergangsgestaltung in Schleswig-Holstein: Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt und Entwicklungsperspektiven. In: ARBEITSGEMEINSCHAFT WEINHEIMER INITIATIVE (Hrsg.): Lokale Bildungsverantwortung - Kommunale Koordinierung beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Stuttgart 2013, S. 99-105
- BEHÖRDE FÜR SCHULE UND BERUFSBILDUNG: Ausbildungsreport Hamburg. Hamburg 2010. - URL: <https://www.hamburg.de/contentblob/2363004/data/ausbildungsreport-2010-datei.pdf> (Stand: 08.04.2013)
- BEHÖRDE FÜR SCHULE UND BERUFSBILDUNG, HAMBURG: Hamburger Bildungsoffensive. Rahmenkonzept für die Reform des Übergangssystems Schule – Beruf. Hamburg 2009. - URL: www.hamburg.de/contentblob/1546270/data/bsbrahmenkonzept (Stand: 22.08.2012)
- BERTELSMANN STIFTUNG: Bildungsregion Freiburg. Gemeinsam in die Zukunft. Gütersloh o.J. - URL: http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-27261292-FA046221/bst/LAY_Broschuere_Freiburg.pdf (Stand: 08.04.2013)
- BRAUN, FRANK; REißIG, BIRGIT: Die Förderinitiative des Bundes "Regionales Übergangsmanagement": Entwicklungen und Handlungsempfehlungen aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung. In: ARBEITSGEMEINSCHAFT WEINHEIMER INITIATIVE (Hrsg.): Lokale Bildungsverantwortung. Kommunale Koordinierung beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Stuttgart 2013, S. 138-147
- BYLINSKI, URSULA; GRAF, ANNIKA; LÜDEMANN, SANDRA: Materialband zum BIBB-Forschungsprojekt "Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt" (unveröffentlicht). Bonn 2012.
- DEUTSCHMANN, ROLF; GOEDEKE, MICHAEL; SCHULZE, HARTMUT: Das Beispiel Hamburg: Auf dem Weg zu einem systematischen Übergangssystem Schule - Beruf. In: ARBEITSGEMEINSCHAFT WEINHEIMER INITIATIVE (Hrsg.): Lokale Bildungsvearntwortung - Kommunale Koordinierung beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Stuttgart 2013, S. 119 - 138
- FREIE UND HANSESTADT HAMBURG: Bildungsbericht Hamburg 2009. Hamburg 2009. - URL: www.bildungsmonitoring.hamburg.de/index.php/file/download/1359 (Stand: 22.08.2012)
- FREUDENBERG STIFTUNG: Weinheimer Initiative 2007. Lokale Verantwortung für Bildung und Ausbildung. Eine öffentliche Erklärung. Weinheim 2007. - URL: www.weinheimer-initiative.de/Portals/7/Dokumente/WEINHEIMER_Erk%C3%A4rung%202007.pdf (Stand: 22.08.2012)
- HANSESTADT LÜBECK: Ergebnisdokumentation 1. Lübecker Bildungskonferenz Übergang Schule – Beruf – Hochschule – am 21. Juni 2010. Lübeck 2011. - URL: http://bildung.luebeck.de/files/Bildungskonferenzen/Ergebnisdokumentation_1.Bildungskonferenz_korr.Nachdruck_2.2011.pdf (Stand: 22.08.2012)
- KLEIN, BIRGIT; KÜHNLEIN, GERTRUD: Abschlussbericht Regionale Fallstudien im Rahmen des Forschungsprojektes „Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt“ (unveröffentlicht). Dortmund 2011.
- KÜHNLEIN, GERTRUD: Modelle des regionalen Übergangsmanagements: Merkmale, Qualitätsdimensionen, Standortprofile. Expertise im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung - erstellt im Rahmen des Forschungsprojektes „Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt“. Dortmund 2009. - URL: www.kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-3C5594CA-D92D0DC7/kibb/expertise_sfs.pdf (Stand: 22.08.2012)
- LANDESAGENTUR FÜR STRUKTUR UND ARBEIT (LASA) BRANDENBURG GMBH: Weichenstellungen für Systematik, Flächendeckung und Qualität erforderlich. Status quo und Entwicklungspotenziale von Arbeitswelt-, Berufs- und Studienorientierung im Land Brandenburg aus arbeitspolitischer Sicht. Teltow/Berlin 2008. - URL: <http://www.piw.de/Piw/Dokumente/2007%20ABSO.pdf> (Stand: 20.09.2012)

LANDESAGENTUR FÜR STRUKTUR UND ARBEIT (LASA) BRANDENBURG GMBH: Initiativen zur Fachkräftesicherung. Kooperationsmodelle in Brandenburg. Praxishilfe Nr. 24. Potsdam 2011. - URL: www.lasa-brandenburg.de/fileadmin/user_upload/MAIN-dateien/schriftenreihen/Praxishilfen/PH-nr-24_web.pdf (Stand: 22.08.2012)

LANG, WALTER; METZGER, HANS-DIETER: Neue Steuerung in der Berufsbildung: kommunale Koordinierung am Beispiel Nürnbergs. In: berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, 64 (2010) 121, S. 7-10

LIPPEBILDUNG: Schu.B - Berufsbildungsbericht 2009 Kreis Lippe. Detmold 2009. - URL: http://www.lippe-schub.de/uploads/media/Berufsbildungsbericht_Kreis_Lippe_2009-klein.pdf

PAUL-KOHLHOFF, ANGELA; KRUSE, WILFRIED: Einleitung: Kommunale Verantwortung im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt im Mainstream - Wirklich? In: INITIATIVE, ARBEITSGEMEINSCHAFT WEINHEIMER (Hrsg.): Lokale Bildungsverantwortung. kommunale Koordinierung beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Stuttgart 2013, S. 11-21

PROJEKTTRÄGER IM DLR E.V. (Hrsg.): Regionales Übergangsmanagement. Kommunale Koordinierung und Kooperation mit der Wirtschaft. Bielefeld 2012

STADT FREIBURG: Bildung in Freiburg 2010. 2. Bildungsbericht der Stadt Freiburg im Breisgau. Sexau 2010. - URL: www.freiburg.de/pb/site/Freiburg/get/364433/Bildungsbericht.pdf (Stand: 22.08.2012)

STADT NÜRNBERG: Bildung in Nürnberg 2011. Erster Bildungsbericht der Stadt Nürnberg. Nürnberg 2011. - URL: http://www.nuernberg.de/imperia/md/bildungsbuero/dokumente/bildungsbericht_web.pdf (Stand: 22.08.2012)