



# Theorie & Praxis im deutschen Bildungssystem

14 Jahre Beiträge zu den Themen Schule - Ausbildung - Studium - Beruf

# **Theorie & Praxis im deutschen Bildungssystem**

**Beiträge zu den Themen  
Schule - Ausbildung - Studium - Beruf**

Achim Gilfert

Für meine Kinder

## **Impressum**

Personal-Netz e.V.  
Eickener Straße 41  
45525 Hattingen

gilfert@personal-netz.de

2023

Print-Version ISBN 978-3-00-076864-4

Alle Darstellungen und Grafiken, sofern  
nicht anders gekennzeichnet, © Achim Gilfert

In dem Buch finden sich unterschiedliche Bezeichnungen  
hinsichtlich männlicher, weiblicher und diverser Schreibwei-  
sen.

Grundsätzlich sind immer alle Menschen gemeint und ange-  
sprochen. Darauf dürfen Sie sich verlassen!

Um den Lesefluss nicht zu stören, werden Quellenangaben  
und Verweise im Text in Endnoten gesammelt und dargestellt.

In diesem Buch werden Endnoten zur Quellenangabe und für  
weitere Informationen benutzt. Auf diesem Wege wird der  
Lesefluss nicht unterbrochen.

Ich freue mich, dass Sie dieses Taschenbuch in Händen halten, es aufgeschlagen haben und vielleicht gleich anfangen werden es zu lesen.

Ich bedanke mich persönlich bei Ihnen dafür und wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen und bei der kritischen Auseinandersetzung mit den vielfältigen Perspektiven auf unser Bildungssystem.

Es war sehr viel Arbeit, dieses Buch zu schreiben. Dennoch können Sie es kostenfrei lesen. Wenn Sie meine Arbeit unterstützen möchten oder mir einen Kaffee zukommen lassen wollen, dann kaufen Sie gerne die Print-Version. Der QR-Code führt Sie zur Kaufmöglichkeit.



# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>6</b>
<b>Vorwort .....</b>	<b>15</b>
<b>1 Die inhaltlichen Schwerpunkte .....</b>	<b>19</b>
<b>2 Historisches zur Berufswahl und Berufsbildung .....</b>	<b>21</b>
2.1 1891 kümmerte man sich schon um vorzeitige Abbrüche der Lehre .....	21
2.2 Aus dem Jahresbericht der Handwerkskammer zu Dortmund 1935/1936 .....	21
2.3 Azubimangel im Handwerk 1938 .....	23
2.4 Berufswahl, Berufsfreiheit und der Einfluss auf das Lebensglück: Das las man vor 180 Jahren dazu.....	26
2.5 Stationen der Entwicklung der beruflichen Bildung .....	36
2.6 Berufswahl und Lehrzeit der Handwerker 1876 .....	40
2.7 Feststellung von Berufseignung / Ausbildungsreife im Vergleich 1935 und 2013 .....	43
2.8 Mangel an Lehrlingen: Aus "Ein Führer für die Wahl des Lebensberufes, 1910" .....	46
<b>3 Zahlen, Daten, Fakten, Schaubilder .....</b>	<b>50</b>
3.1 DJI Übergangspanel identifiziert fünf typische Übergangsmuster .....	50
3.2 Betriebsgrößen nach Beschäftigtenklassen: Daten zu Betrieben und Beschäftigtenanteilen in Deutschland .....	52

3.3	Wie sieht es mit der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland aus?.....	56
3.4	Verortung des Übergangssystems .....	59
3.5	Das Weiterbildungssystem im Überblick.....	61
3.6	Die Akteure im Übergangssystem .....	62
3.7	Vergleich: Berufliche und akademische Lernzeiten	63
<b>4</b>	<b>Ausbildungsreife.....</b>	<b>64</b>
4.1	Auf den Punkt: Was bedeutet es - oder auch nicht, ein Abitur zu haben oder ausbildungsreif zu sein? .....	64
4.2	Ausbildungsreife: Eine ganzheitliche Betrachtung im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis.....	66
4.3	Nicht ausbildungsreif: Eher eine Schuldzuweisung als vorhanden?.....	90
<b>5</b>	<b>Die Schüler*innen und die Jugendlichen.....</b>	<b>93</b>
5.1	5000 Jahre Kritik an den Jugendlichen: Eine sichere Konstante in Gesellschaft und Arbeitswelt .....	93
5.2	5000 Jahre Kritik an den Jugendlichen: Eine Problembilanz .....	99
5.3	Eine Meisterleistung der Jugendlichen: Die Entwicklung einer grenzüberschreitenden Sprache.....	105
5.4	Kompetenzverschiebung am Beispiel von Pokémon Go	108
5.5	Passungsprobleme: Was Jugendliche „falsch“ machen und warum die Klage über Jugendliche ungerecht ist	109

5.6	Risikoschüler! Systemunpassend - und wenn sie die letzten wären! .....	116
<b>6</b>	<b>Duale Berufsausbildung in Deutschland.....</b>	<b>118</b>
6.1	Seit knapp 30 Jahren keine Reduzierung der Ausbildungsabbrüche .....	118
6.2	10 Punkte, die jeder über die duale Berufsausbildung wissen sollte! .....	122
6.3	87 % der Abschlussprüfungen dualer Berufsausbildung finden regulär statt .....	124
6.4	Das duale Berufsausbildungssystem muss eine Alternative werden .....	126
6.5	Das Image von Berufen verbessern: Geht das überhaupt? .....	129
6.6	Ich, der Beruf. Ich erkläre mich jetzt mal! .....	131
6.7	Lernortkooperation in der beruflichen Bildung im Handwerk .....	138
6.8	Viele Ausbildungsplätze können nicht besetzt werden: Eine Mär?.....	139
<b>7</b>	<b>Studieren und Studium .....</b>	<b>143</b>
7.1	Studieren ohne Abitur: Eine Entwicklung in Deutschland.....	143
7.2	Heilsbringer Studium: Konsequenzen und Risiken	149
7.3	Modelle dualer Studiengänge .....	155
<b>8</b>	<b>Betriebe und Unternehmen.....</b>	<b>158</b>

8.1	Kleine Betriebe im Übergangsgeschehen werden manchmal überfordert .....	158
8.2	Nicht beantwortete Einladungen, Bewerbungen oder Anfragen verursachen schlechte Gefühle! .....	162
8.3	Welchen Wert hat ein digitaler Nachrichtendienst für Unternehmen? Ist das auf Berufsorientierungskontexte übertragbar? .....	165
8.4	Wenn ein Unternehmer allein durch seine Haltung als nicht ausbildungsreif erkennbar wird .....	169
8.5	Hier kommt keine Qualität an! Dabei sind wir ein durch die Kammer ausgezeichnete Betrieb für hervorragende Ausbildung! Ein Dilemma .....	170
8.6	Ja wen nehme ich denn nur? Ein Kleinbetrieb wählt aus!	175
<b>9</b>	<b>Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung.....</b>	<b>185</b>
9.1	Zeitarbeit: Was ist das, wie funktioniert sie und welche Konsequenzen sind möglich? .....	185
9.2	Zeitarbeit: Wie sieht es aktuell aus? Und was leisten die Zeitarbeitnehmer wirklich? .....	194
<b>10</b>	<b>Menschen mit Behinderung .....</b>	<b>197</b>
10.1	Der Übergang behinderter Menschen von der Schule in das Erwerbsleben: Möglichkeiten, Chancen und Risiken	197
10.2	Menschen mit geistiger Behinderung und der Übergang von der Schule in das Erwerbsleben.....	201
10.3	Inklusion in der Arbeitswelt: Ein Perspektivwechsel	208

10.4	Menschen mit Behinderung: Über berufliche Identifikation, Berufswahl sowie qualitative Zuverlässigkeit	215
------	--	-----

## **11 Bildungssystem und systemische Kontexte .....220**

11.1	Arbeit von Morgen Gesetz: Weiterbildung als Reaktion auf die Transformation der Arbeit. Eine Einordnung .....	220
11.2	Bertelsmann-Stiftung: Studie weist auf Überforderung in der Berufsorientierung hin. Eine gute Sache, sich bei den Betroffenen selbst umzuhören .....	229
11.3	Berufswertigkeit: Sind berufliche und akademische Abschlüsse gleichwertig? .....	233
11.4	Beteiligung an dualer Berufsausbildung - Systemprobleme - Gedanken für mehr Beteiligung.....	238
11.5	Corona: Mögliche Auswirkungen auf das duale Ausbildungssystem und Kinderrechte.....	243
11.6	Das Übergangsgeschehen: Wer macht da eigentlich mit? .....	253
11.7	Defizitförderung: Die Unmöglichkeit, ein Ideal zu erreichen .....	256
11.8	Der Hauptschulabschluss ist Geschichte. Es gibt keinen Hauptschulabschluss mehr. Änderung im Schulgesetz NRW vom Februar 2022 .....	260
11.9	Die Anforderungen an einen Beruf: Woher resultieren die und warum nicht alle von der gleichen Sache reden	264

11.10	Die Ausbildungsplatzgarantie, die keine Ausbildungsplatzgarantie ist. Das neue Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung .....	268
11.11	Dient uns das duale Ausbildungssystem noch oder wir dem System? Der Versuch einer Einordnung .....	270
11.12	Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung mit Blick auf die Lehrkraftqualifikation.....	280
11.13	Glückwunsch: Jugendliche und junge Erwachsene dürfen aus 324 Berufen und mehr als 20.000 Studiengängen wählen! .....	285
11.14	Im Fokus der neuen NRW-Regierung: Bildung & Berufsbildung - Realisierungsscheck .....	287
11.15	Ist die Orientierung an Zertifikaten in der Arbeitswelt noch zeitgemäß?.....	295
11.16	Management in den Übergängen von der Schulwelt in die Arbeitswelt .....	295
11.17	Nachfolger von Vorgängern verdächtigt, Fachkräfteproblem über mangelnde Ausbildungsreife zu verursachen .....	297
11.18	Nicht viel neues im Land: Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung bis 2027 .....	303
11.19	Selektion über Barrieren beim Zugang zum Bildungssystem: Warum muss das sein? .....	305
11.20	Suche nach Nachwuchs verlagert sich zur Suche der besten Sucher. Das Problem bleibt bestehen .....	306
11.21	Und der Gewinner wäre: Das Bildungssystem und die Gesellschaft.....	310

11.22	Verzerrungen auf dem Ausbildungsmarkt durch öffentliche Förderung am Beispiel der Friseurin .....	314
11.23	Was ist der Schutzraum Schule und was bedeutet das? .....	316
11.24	Zwei Leitfäden für den Umgang mit textgenerierenden KI-Systemen wie beispielsweise ChatGPT: Ein erster Blick .....	323
<b>12</b>	<b>Kommunikation.....</b>	<b>325</b>
12.1	Begriffe für Gefühle und Handlungen .....	325
12.2	Betriebe und Jugendliche: Ein kommunikativer Teufelskreis .....	328
12.3	Das Kapital ist die Beziehung zu den Menschen .....	332
12.4	Individuelle Bildungsberatung auch im Übergang notwendig .....	332
12.5	Was zeichnet einen guten Berater und eine gute Beraterin aus? Woran erkenne ich das?.....	337
12.6	Lehren und Vermitteln durch Verstehen und Sinngebung .....	344
12.7	Mit einer Tag-Cloud seine Kompetenzen anschaulich machen .....	345
12.8	Praktische Hinweise zum Umgang mit persönlichen Sorgen und Konflikten in der Corona Krise .....	347
12.9	Regelungen zu Freiheitsrechten für Geimpfte und die Gemeinsamkeit mit den Gefühlslagen von Jugendlichen .....	358

12.10	Was ist Verstehen? Was ist Verständnis? Was ist inneres Einverständnis? .....	360
<b>13</b>	<b>Dieser Punkt entfällt durch einen Aberglauben, wie die Sitzreihe 13 in einem Flugzeug .....</b>	<b>365</b>
<b>14</b>	<b>Die für mich schönsten und persönlichsten Beiträge .....</b>	<b>366</b>
14.1	Wie sollte man lernen? Wie lernen wir maximal? Eine andere Perspektive und viel Physik! .....	366
14.2	Bernd Höller ist am 4.5.2015 gestorben. Ich trauere! .....	369
14.3	Von OBEN und UNTEN, von dem was sich Jugendliche anhören müssen und von der Hauptschule zum Master in nur 38 Jahren .....	371
14.4	Eine Fahrt durch das deutsche Bildungssystem: Die Bildungsbiografie von Julia .....	379
14.5	Wir sollten mal mit Leuchttürmen aufräumen ... ..	386
14.6	Digitale Bildung: Ein Spannungsfeld zwischen Menschenverachtung und Chance .....	388
14.7	Befund: Totalschaden! Therapie: Mehr von der Ursache! Das deutsche Bildungssystem und ein neuer Bildungsbericht.....	392
14.8	Wie können wir Schule menschengerechter gestalten? .....	400
14.9	Der Schul-Hackathon an einem Berufskolleg im September 2023: Ein Musterbeispiel zukunfts- fähiger Bildungsarbeit .....	425

<b>Ausklang.....</b>	<b>430</b>
<b>Über den Autor .....</b>	<b>432</b>
<b>Endnoten- und Quellenverzeichnis .....</b>	<b>434</b>

## Vorwort

Seit 2009 blogge ich im weitesten Sinne über alle Inhalte, die sich um die Themen Schule, Ausbildung, Studium und Beruf drehen. Der Blog „Unterwegs in die Arbeitswelt“<sup>1</sup> entstand seinerzeit im Rahmen einer Studienarbeit zu Bildung und Medien an der FernUniversität Hagen, an welcher ich auch Bildungswissenschaft und später Mediation studiert habe. „Unterwegs in die Arbeitswelt“ sollte und soll das Bewusstsein für die Übergänge von der Schulwelt in die Arbeitswelt fördern, und befindet sich mit seinen Beiträgen und Themen in der Schnittmenge zwischen Theorie und Praxis. In dieser liegt eine Profession, die Lösungen für Problemlagen ermöglicht.

Das bedeutet, dass Themen aus dem Bereich des Übergangsgeschehens aus verschiedenen Blickrichtungen betrachtet werden können. Der Blog richtet sich an alle Beteiligten wie zum Beispiel Jugendliche, Bildungsforscher\*innen, Eltern, Lehrer\*innen, Betriebsinhaber\*innen oder auch Mitarbeiter\*innen von Institutionen, die in die Bildungssysteme eingebunden sind. Was Sie hier lesen, wurde über 14 Jahre zusammengeschrieben, entstand aus praktischen Situationen und wissenschaftlicher Arbeit gleichermaßen und ermöglicht zusätzlich einen Blick auf eine Entwicklung, verbunden mit der Erkenntnis, dass die Themen aktueller sind denn je.

Dabei beanspruche ich persönlich nicht, die Weisheit mit Löffeln gefressen zu haben. Allerdings möchte ich auch auf Spannungsfelder, mit klaren Worten, aufmerksam machen. Ich wünsche mir, dass Leser\*innen in eine kritische Auseinandersetzung gehen, die Themen reflektieren, differenzieren und versuchen, hier und da die Perspektiven anderer einzu-

nehmen. Das Buch hat keinerlei Anspruch auf eine inhaltliche Vollständigkeit, wenngleich es schon einen ordentlichen Eindruck der großen Bandbreite und einen Multiperspektivischen Blick ermöglicht.

Um die professionelle Schnittmenge zu erreichen, wurden die Beiträge mit unterschiedlichen Anspruchsstellungen verfasst.

**Theorie:** Die Beiträge sollen wissenschaftlichen Kriterien genügen. In den Beiträgen finden sich alle Quellenangaben.

**Praxis:** Die Beiträge beschreiben Situationen aus der Praxis. Dies können Berichte oder Erlebnisbeschreibungen sein.

**Meinung:** Die Beiträge enthalten meine persönliche Meinung oder stellen diese deutlich dar.

Zusätzlich finden sich Beiträge zu den Themenfeldern Kommunikation und Beratung. Der Grund dafür liegt in einem systemischen Zusammenhang zwischen Bildung und Kommunikation sowie deren Grundlage bei Beratung und Mediation.

Sie können an jeder Stelle des Buches anfangen zu lesen, da die Beiträge zwar thematisch zusammenhängen, aber nicht aufeinander aufbauen. Fangen Sie mit den Beiträgen an, die Ihnen aufgrund der jeweiligen Überschrift am spannendsten erscheinen.

Politik ist nicht Teil der thematischen Vielfalt. Aber ab und zu finden sich Inhalte zu Forderungen an die Politik. Diese sind jedoch meist nicht von mir, sondern Verweise oder Bestandteil von Beiträgen, die über Situationen berichten oder sie be-

schreiben. Politik wähnt sich üblicherweise außerhalb der Konfliktsysteme, wenngleich sie Bestandteil der Konflikte ist. Politik stellt ihr eigenes System selten in Frage, und daher dürfen wir annehmen, dass sie aktiv nicht an substanzieller und systemischer Veränderung mitwirkt. Das lässt sich in einigen Beiträgen auch erkennen. Für einen Gegenpol geht es daher bei den Beiträgen möglichst immer um Lösungsvorschläge und Praxisbeispiele, wie Probleme bereits erfolgreich angegangen wurden oder werden.

Bevor wir uns nun mit den Inhalten beschäftigen müssen wir uns auch fragen, welchen Einfluss die Krisen dieser Welt (aktuell kurz nach Corona der Krieg in der Ukraine und seine Auswirkungen auch auf die Politik der Deutschen) auf unsere Bildungs- und Berufsbildungsstrukturen haben. Sind die Auswirkungen so gravierend, dass viele Beiträge des Blogs nicht mehr stimmen oder nicht mehr aktuell sind? Ich glaube das nicht, ganz im Gegenteil. Die Themen und die Inhalte sind aktueller denn je, weshalb bestimmte Beiträge auch mit Angaben aus dem Jahre 2023 versehen wurden.

Es ist wichtig, die Beiträge der letzten 14 Jahre in ihrer jeweiligen Aktualität zu lesen, denn es kann meiner Auffassung nach überhaupt kein Ziel sein, zu Vergangenen zurückzukehren. Das wäre fatal – auch mit Blick auf den am 30. November 2022 begonnen Siegeszug der breiten und einfachen Anwendung von Künstlicher Intelligenz mit der Veröffentlichung von ChatGPT 3. Innerhalb von nicht einmal einem Jahr sind so viele Systeme hinzugekommen, dass wir gar nicht die Bedeutung ermessen können, die diese Technologien mit sich bringen. Auch aus diesem Grund können die älteren Beiträge für eine Entwicklung von Lösungen wichtig sein. Sie zeigen uns, dass ein „früher“ nicht mehr wiederkommen wird. Das ist das

Wesen von Fortschritt, unerheblich ob uns das gefällt oder nicht.

## 1 Die inhaltlichen Schwerpunkte

Es ist schwierig, die Struktur des Blogs im Internet eins zu eins auf ein gedrucktes Buch zu übertragen. So gibt es beispielsweise Beiträge, die mit knappen Kommentaren auf externe Videos oder Dokumente verweisen und daher nicht in dieses Buch aufgenommen werden konnten. Gleichmaßen ist es mir ein Anliegen, dass es Ihnen als Leserin oder Leser Freude bereitet, die spannenden und vielfältigen Themen zu erkunden. Ich bekomme häufig Rückmeldungen, dass meine Beiträge für das Internet zu lang seien. Es ist jedoch bei der Komplexität in meinen Augen wichtig, an bestimmten Stellen auch tiefere Erklärungen zu beschreiben, um ein Verstehen zu ermöglichen. Das ist ein Hauptanliegen dieses Buches.

Ein Schwerpunkt liegt auf Beiträgen, die mir neben einer Fachlichkeit persönlich sehr wichtig sind und diese erhalten eine eigene Kategorie. Ich habe mir Gedanken gemacht, ob diese Beiträge direkt am Anfang oder eher am Ende an die Reihe kommen. Bei der Durchsicht wurde mir deutlich, dass gerade bei den mir persönlich sehr wichtigen Inhalten, ein gewisser Grad an Vorwissen aus den anderen Beiträgen hilfreich sein kann. Daher schließen die für mich persönlich relevanten Beiträge gemeinsam mit dem Schwerpunkt Kommunikation das Buch ab. Es sollte Sie aber bei Interesse nicht davon abhalten, jetzt schon einmal in dem hinteren Buchteil nachzuschlagen.

Jetzt kommen wir aber zuerst zu den Schwerpunkten, über welche das Buch inhaltlich unterteilt ist. Dabei lassen sich einzelne Beiträge durch die Vielfalt innerhalb der Beiträge nicht immer konkret einem Fokus zuordnen. Ich habe in die-

sen Fällen die Beiträge den an den meistbeachteten Schwerpunkten innerhalb des jeweiligen Textes zugeordnet.

Diese thematischen Kategorien finden Sie in diesem Buch:

- ✓ Historisches zur Berufswahl und zur Berufsbildung
- ✓ Zahlen, Daten, Fakten, Schaubilder
- ✓ Ausbildungsreife
- ✓ Die Schüler\*innen und die Jugendlichen
- ✓ Duale Berufsausbildung in Deutschland
- ✓ Studieren und Studium
- ✓ Betriebe und Unternehmen
- ✓ Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung
- ✓ Menschen mit Behinderung
- ✓ Bildungssystem und systemische Kontexte
- ✓ Kommunikation
- ✓ Meine schönsten und persönlichsten Beiträge

Hinsichtlich der Länge der Texte gibt es kurze und lange gleichermaßen. In jedem Fall sind sie auf eine Buchausgabe angepasst.

In 14 Jahren hat sich ebenso viel in der weiblichen, männlichen und diversen Schreibweise getan. Dahingehend habe ich die Texte nicht angepasst und möchte an dieser Stelle versichern, dass alle Menschen gemeint und angesprochen sind.

## **2 Historisches zur Berufswahl und Berufsbildung**

In diesem Abschnitt blicken wir ein wenig auf die Geschichte, die mit Berufsbildung einhergeht. Ich selbst war überrascht, wie sich die Inhalte mit denen von heute ähneln.

### **2.1 1891 kümmerte man sich schon um vorzeitige Abbrüche der Lehre**

1891 hebt das „Arbeiterschutzgesetz“ das Mindestalter der Lehrlinge von 12 auf 13 Jahre an, verbietet die Beschäftigung schulpflichtiger Kinder und verschärft Maßnahmen gegen vorzeitigen Abbruch der Lehre.

### **2.2 Aus dem Jahresbericht der Handwerkskammer zu Dortmund 1935/1936**

Folgend das Zitat einer Passage aus dem genannten Jahresbericht der Handwerkskammer Dortmund zum Facharbeitermangel:

*"Der starke Facharbeitermangel im Baugewerbe hat erwiesen, dass die Lehrlingsausbildung namentlich im Maurerhandwerk und besonders in den Innungen der Großstädte in den letzten Jahren durchaus unzureichend war. Betr.: Einstellen von Lehrlingen: Um die Versorgung des Handwerks mit dem quantitativen und qualitativ ausreichenden Nachwuchs sicher zu stellen, erging am 8.1.36 die Anordnung des Landeshandwerksmeisters Westfalen, betr. Neueinstellung von Lehrlingen im Handwerk. Nach dieser Anordnung erfolgte bereits die Lehrlingseinstellung 1936.*

*Anordnung: Um die Versorgung des Handwerks mit dem quantitativ und qualitativ ausreichenden Nachwuchs sicherzustellen, ordne ich [...] an: Die Handwerkskammern haben in ihren Vorschriften zur Regelung des Lehrlingswesens vorgeschrieben, dass nur Lehrlinge eingestellt werden, die in körperlicher, geistiger und charakterlicher Beziehung für den erwählten Beruf geeignet sind. Ich weise sämtliche Handwerksmeister auf diese Bestimmung in den Vorschriften der Handwerkskammern nachdrücklich hin und erwarte, dass diese Bestimmung von jedem einzelnen genau beachtet wird. Um einen möglichst hochwertigen Nachwuchs im Handwerk zu bekommen, erwarte ich von allen Handwerksmeistern, dass sie nur Lehrlinge einstellen, welche die Eignung zu dem Berufe nachgewiesen haben.*

*Die Feststellung der Berufseignung soll auf Grund der in den Berufsberatungssparten der Arbeitsämter vorhandenen Unterlagen erfolgen. Wenn diese Unterlagen nicht ausreichen (Sozialer Befund, Gutachten der Schule, Zeugnis des Schularztes [...] und persönlicher Eindruck des Berufsberaters), ist eine psychologische Totalbegutachtung vorzunehmen, die von dem zuständigen Berufsberater veranlasst wird. Die offenen und freiwerdenden Lehrstellen sollen von allen anleitungsberechtigten Handwerksmeistern rechtzeitig, spätestens jedoch ein Vierteljahr vor Besetzung der Lehrstelle, unmittelbar oder durch den Lehrlingswart der zuständigen Innung dem Arbeitsamt gemeldet werden.*

*Das Arbeitsamt weist für jede gemeldete Lehrstelle mehrere geeignete Bewerber zu. Über die Berufseignung des Bewerbers wird ein Eignungsgutachten ausgestellt, das*

*dem Handwerksmeister ausgehändigt wird. Die Zuweisungen der Arbeitsämter sind Vorschläge, über deren Annahme der Handwerksmeister in eigener Verantwortung entscheidet.“<sup>2</sup>*

## **2.3 Azubimangel im Handwerk 1938**

Es gibt eine verblüffende Ähnlichkeit zwischen dem Artikel aus dem Jahrbuch des deutschen Handwerks 1938/1939 und der Berichterstattung 2023. Nur einzelne Worte verraten den Ursprung des Textes.

### *“a) Quantitativer Lehrlingsmangel*

*Wie bei den Arbeitskräften, so sind wir auch bei den Lehrlingen vor die Probleme der Knappheit gestellt worden. Wir sind in das Jahrzehnt eingetreten, in dem sich der verschärfte Geburtenrückgang der Nachkriegszeit, dem erst nach der Machtergreifung Einhalt geboten wurde, in Gestalt Schwachbesetzter Nachwuchsjahrgänge auswirkt. Je weniger Nachwuchs aber vorhanden ist, desto stärker bemühen sich alle Kreise, ihn an sich zu ziehen. Vom Lehrlingsmangel wird nur ein Teil der Handwerksberufe nicht oder wenig betroffen: die Schlosser, Kraftfahrzeughandwerker, Mechaniker – also Berufe, die zu den technischen Neigungen der heutigen Jugend besonders passen. Fast alle anderen Berufe, auch die des Bauhandwerkes, klagen über Nachwuchsmangel. Besonders gilt das für kleine und darum wenig bekannte Handwerkszweige. In den Werkstätten des gestaltenden Handwerks- das gilt z.B. für die Buchbinderbetriebe und Webereien, stellen sich statt der Jungen immer mehr Mädchen als Lehrlingsnachwuchs ein.*

### *b) Qualitativer Lehrlingsmangel und seine Folgen*

*Vor allem aber haben sich im letzten Jahr in fast allen Berufen und Bezirken die Meldungen darüber gehäuft, dass das Handwerk einen ungeeigneten Nachwuchs erhält. Zu dem quantitativen Lehrlingsmangel kommt ein schlimmerer: ein qualitativer Mangel. Im Handwerk herrscht folgender Eindruck vor: Beamtete und soldatische Berufe finden den stärksten Zuspruch und können sich daher die besten Jungen aussuchen; weiterhin erhält die Industrie, vor allem die Rüstungsindustrie, den meisten guten Nachwuchs; der Rest bleibt für das Handwerk übrig. [...] erhält nun das Handwerk viele Lehrlinge, die diesen Anforderungen aus Mangel an natürlicher Begabung nicht gerecht werden können, dann werden eben viele in den Zwischenprüfungen und spätestens in der Gesellenprüfung hängen bleiben. Die Industrie wird dann vom Handwerk weniger voll ausgebildete Gesellen als gescheite Lehrlinge erhalten, während im Handwerk selbst der Mangel an tüchtigen Gesellen weiter zunimmt. Zu der mangelnden Befähigung kommt vielfach eine nicht ausreichende Schulbildung, vor allem im Lesen, Schreiben und Rechnen.*

### *c) Ursachen des besonderen quantitativen und qualitativen Nachwuchsmangels: falsche Vorstellungen vom Handwerk!*

*Im Handwerk entwickelt sich ein Lehrlingsmangel, der über den durchschnittlichen Lehrlingsmangel in Deutschland hinausgeht. Wenn gerade die gut veranlagten Jugendlichen nicht den Weg zum Handwerk finden, so scheint das Gründe zu haben, die weniger im Handwerk*

*selbst liegen als in den falschen Vorstellungen, die über das Handwerk herrschen. Kein geringerer als Reichswirtschaftsminister Funk hat kürzlich gesagt, man solle sich nicht von den Äußerlichkeiten der Lehrwerkstätten blenden lassen; die beste gewerbliche Ausbildung sei immer noch die handwerkliche Betriebslehre; dem Handwerk dürfe man nicht den schlechtesten Nachwuchs übriglassen. Tatsächlich lassen sich viele Jungen und deren Eltern „blenden“. Sie überschätzen die glänzend eingerichteten Lehrwerkstätten mancher Industrieunternehmen; solche Lehrwerkstätten braucht das Handwerk nicht, da seine Betriebe zum Lernen wie geschaffen sind.*

#### *e) Nachwuchswerbung*

*Um sich den besten Nachwuchs frühzeitig zu sichern, haben industrielle Kreise eine förmliche Nachwuchsförderung mit Vortragsveranstaltungen, Betriebsbesichtigungen und anderen, persönlicheren Methoden entwickelt. Soweit das Handwerk sich bereits Nachwuchswerbend betätigt hat, hat sich gezeigt, dass eine sachgemäße Aufklärungsarbeit sehr wirksam sein kann. Sie ist umso mehr gerechtfertigt und notwendig, als Eltern und Jugend über das Handwerk meist falsche Vorstellungen haben und von den gewaltigen Fortschritten der handwerklichen Ausbildung und den mannigfachen Vorzügen der Handwerkslehre und des Handwerksberufes noch wenig wissen.“*

Hinweis:

Das Jahrbuch beschreibt auch, dass sich ein Rückgang des Nachwuchses im Handwerk auf die Lehrlinge der Industrie

auswirkt. „*Hat das Handwerk keinen geeigneten Nachwuchs, so stehen der Industrie nicht ausreichend Lehrlinge zur Verfügung*“.

Im Jahre 1935 wurde die Handwerkslehre der Industrielernlehre gleichgestellt. So wurde ab dann eben auch Betrieb und Schule zum Standard im Handwerk. Das gab es in der Industrie bereits 10 Jahre früher.“<sup>3</sup>

#### **2.4 Berufswahl, Berufsfreiheit und der Einfluss auf das Lebensglück: Das las man vor 180 Jahren dazu**

Dieser Beitrag ist lang, aber der Text ist 180 Jahre alt und so fesselnd, dass ich ihn nicht in Abschnitte unterteilen wollte. Außerdem möchte ich dem Oberflächenwissen und dem "Ein Thema in 60 Sekunden" einen Gegenpol entgegensetzen, so wie die Slow Cooking Fans dem hektischen Fast Food und dem Wegatmen des Essens. Es gibt Leute, die sagen, dass dann niemand meine Beiträge liest. Oder dass man in den sozialen Medien gar nicht viel Inhalt unterbringen kann und nur viele Beiträge sammeln und ohne Bewertung versammeln kann (was zumindest aufgrund der Komplexität aber etwas Orientierung schafft). Das ist aber schade - erwarten wir doch schon von den Jugendlichen, sich intensiv und in Tiefe über die Dinge zu informieren. Und ein Blog ist auch ein soziales Medium. Ich möchte mit meinen Texten Tiefe erreichen. Zusammenhänge gut beleuchten geht einfach nicht immer mal eben schnell. Dann schreibe ich lieber nur alle 3 Monate einen richtigen Beitrag als täglich kleine Happen. Das ist mir wichtig, da wir immer mehr Entscheidungen scheinbar mit nur oberflächlicher Überlegung und dem Fokus auf kurzfristige Lösungen treffen beziehungsweise offenbar treffen müssen.

Dieser Beitrag gehört zu der Reihe der Beiträge, die uns einen Rückblick erlauben sollen, damit wir aus Erfahrungen lernen können und mögliche Fehler vielleicht nicht noch einmal machen.

Teil 1, geschrieben 1836 zur Berufswahl. Hier wird in wunderbaren Worten das „Heute“ beschrieben, auch wenn es manchmal schwer ist, es flüssig zu lesen.

*"Man wird reich durch eine glückliche Berufswahl. Um zu erwerben, müssen wir einen Beruf, für welchen unsere körperlichen und geistigen Kräfte ganz geeignet sind, und zu dem uns unsere Neigung zieht, erwählt haben und an demselben mit fester Richtung aller unserer Kräfte halten. Unstreitig hat die Berufswahl den wichtigsten Einfluß auf unser Lebensglück, und sie ist umso schwieriger, da bei dem Uebertritte von dem Knaben- in das Jünglingsalter die Neigungen wechseln, und mancher Knabe, vom äußern Scheine und Flitter bethört, Vorliebe zu einem Stande zeigt, für welchen weder seine geistigen Anlagen noch körperlichen Kräfte taugen.*

*Nicht der Stand selbst, sondern unsere Tauglichkeit dafür, und die Art, wie wir die Berufspflichten in demselben erfüllen, entscheiden für den künftigen Erwerb. Kein Beruf ist so gering und so niedrig, in welchem man nicht zu Reichthum, und keiner so hoch und angesehen, in dem man nicht zur drückenden Armuth gelangen könnte. Alles hängt davon ab, mit welchen Kenntnissen, Tugenden und unermüdlichem Fleiße die Bahn angetreten und verfolgt worden ist. Man führt Lumpensammler und Auvergnaten an, welche aus der niedrigen Sphäre, in der sie Dienste verrichteten, zu einer solchen Höhe des Geldbesitzes stiegen, daß sie Häuser, reichen Grundbe-*

sitz erwarben und Comptoirs errichteten; und Du selbst kanntest ja einen Mann, der, Handel mit Schlachtvieh treibend, sich so viel Vermögen erwarb, daß er sich zum Güterbesitzer empor-schwang, und in dieser ungewohnten Sphäre wieder all das Seinige kam.

Du hast von Fuhrleuten, welche in Dürftigkeit zu frachten begonnen haben, und mit Fleiß und Gewandtheit eine hohe Stufe des Reichthums erklimmten, gehört. Ich kann Dir einen Nadler, einen Messerschleifer, einen Schuhflicker, einen Eisentrödler nennen, welche Alle hohe Capitalien besitzen, und unter die reichsten Bürger der Monarchie gezählt werden. Doch wozu das Haschen nach Beispielen, da nur et, was aufmerksame Beobachtung des Steigen« und Fallens der Menschen Dich von, der Richtigkeit des Grundsatzes überzeugen kann, daß nicht der Beruf selbst, sondern die Weise, wie er erfüllt wird, uns zu bereichern vermöge.

Darum sind gründliche Kenntnisse und eine zweckmäßige Erziehung wohl mit allem Rechte die Pfeiler unseres Erwerbes zu nennen. Ohne diese, ohne jene umsichtige Fertigkeit, welche den Beruf leicht und angenehm macht, und die Erfüllung selbst seiner herben Pflichten zum Gegenstande der Erholung und der Freude umwandelt; ohne Liebe und Achtung für denselben werden wir jeder Concurrenz unterliegen, und immer von Andern überholt werden. Es ist darum eine Hauptbedingung des Vermögens-erwerbes, in dem gewählten Berufe, der Kenntnisse und Fertigkeit nach, der Erste oder mindestens einer der Ersten zu sein."<sup>4</sup>

Teil 2 des Beitrags ist ein Text aus einer Schrift für das praktische Schulwesen

*"Ehe der Mensch irgendeinen Beruf wählt, soll er denselben erst genau kennen lernen und sich ernst prüfen, ob er für den gewählten Beruf taugt, in demselben zu seinem und der Menschen Segen leben und wirken könne. Nur so kann die Wahl eine rechte und glückliche sein, während der ohne Überlegung wählende blindlings einen Stand antretende meistens sich und andere unglücklich macht. Aber nicht bloß der Wahl des Berufes soll dessen genaue Kenntnis und eine strenge Selbstprüfung vorher gehen, auch wenn der Mensch wirklich gewählt und im Berufe gelebt hat und lebt, ist die öftere Überschauung und Betrachtung des letzteren von großem Nutzen. Je öfter nämlich der Mensch seinen Beruf ernstlich überdenkt, den Umkreis seine Pflichterfüllung, das Ehren- und Segenvolle, das in dieser, so wie im Berufe an sich liegt; desto mehr wird er ermuntert werden, gewissenhaft das zu thun, was seines Amtes ist, dadurch den Segen zu stiften und selbst zu genießen, den er stiften und genießen kann, und so die eigene und des Standes Ehre zu erhalten und zu vermehren."*<sup>5</sup>

Im Teil 3 dieses Beitrags wurde der besseren Lesbarkeit halber auf eine buchstabengetreue Wiedergabe verzichtet. Eine echte Wahl hatten große Teile der Bevölkerung früher wohl nicht. So wie heute auch!

*"Je tiefer eine Berufsart steht, um so ausschließlicher wird sie als Mittel des materiellen Lebensunterhalts betrieben; je höher sie steht, umso mehr kommt bei ihrer Wahl und Ausübung die Pflege und Befriedigung geisti-*

ger Interessen in Anschlag". So schreibt es Bluntschli 1857.

*"Die persönliche Freiheit, als staatsbürgerliches Recht aufgefasst, äußert sich vor allem in dem Rechte der physischen Existenz und in der Freiheit des Individuums, seinen Beruf, den Wirkungskreis seiner Leibestätigkeit, nach eigenem Willen zu bestimmen. Wenn man unter Freiheit nächst dem noch das Recht des Aufenthaltes und der Auswanderung und die Unabhängigkeit von einem fremden Willen im Gegensatze zu Sklaverei und Leibeigenschaft begreift, so stehen diese Rechte mehr oder weniger in einer untergeordneten Beziehung zu der Freiheit des Berufs: Ihr realer Wert liegt hauptsächlich darin, dass die Möglichkeit, den Wirkungskreis persönlicher Tätigkeit frei zu bestimmen, durch sie bedingt ist. Aus der Berufsfreiheit, deren allgemeine staatsrechtliche Begründung in dem Artikel „Freiheitsrechte“ ihren Platz finden wird, ruht zum großen Teile die Befriedigung der höchsten Lebensinteressen: Sowohl die Sicherung der leiblichen Existenz als die Entwicklung und Anwendung der geistigen und sittlichen Kräfte ist von ihr abhängig. [...] Je tiefer eine Berufsart steht, um so ausschließlicher wird sie als Mittel des materiellen Lebensunterhalts betrieben; je höher sie steht, umso mehr kommt bei ihrer Wahl und Ausübung die Pflege und Befriedigung geistiger Interessen in Anschlag. Nach beiden Richtungen ist die Ausübung eines Berufes umso erfolgreicher, je mehr derselbe mit unseren Neigungen und unseren Fähigkeiten harmoniert.*

*Die materielle Wohlfahrt und die geistige Entwicklung werden also, unter sonst gleichen Umständen, in demje-*

*nigen Staat auf die höchste Stufe gelangen, wo jedem die Freiheit gegeben ist, den Beruf zu wählen, der seinen Neigungen und Fähigkeiten entspricht. [...] Die Freiheit des Berufes ist, wie jede andere, von Staatswegen beschränkt durch die Rücksicht auf die gleiche Freiheit aller, auf die Rechtsordnung und auf die öffentliche Wohlfahrt. Sie ist überdies privatrechtlich und durch die herrschende Sitte beschränkt. [...] Niemand kann seinen Beruf auf Kosten der Freiheit eines anderen ausüben, indem er seine Berufsleistungen demjenigen aufdrängt, die sie nicht begehren. Schon deshalb lässt sich aus dem Grundsatz der Berufsfreiheit auch kein Recht auf Verleihung von Staatsämtern, sondern nur ein Recht der Bewerbung ableiten. Aus demselben Grund ist der Eintritt in den Dienst eines Andern, und so auch in den Staatsdienst, stets den Bedingungen unterworfen, die in Bezug auf die Fähigkeit des Bewerbers und deren Nachweis vom Dienstherrn gestellt werden. [...] es ist selbstverständlich, dass vom Staate die Ausübung eines Berufes, der mit der geltenden Rechtsordnung im Widerspruche steht – also namentlich die berufsmäßige Verübung strafbarer Handlungen – nicht geduldet werden kann.*

*Die Berufsfreiheit wird drittens, in völliger Unbeschränktheit gehandhabt, leicht zu einem Hindernisse der öffentlichen Wohlfahrt [...] dass jeder auf demjenigen Arbeitsgebiet die größten Wirkungen hervorbringe, das für seine Neigungen und Fähigkeiten das Angemessenste ist, so zeigt dagegen ein Blick aufs tägliche Leben, dass wir in der Erkenntnis unserer Neigungen und Fähigkeiten gar häufig irre gehen. Wie oft gibt sich ein flüchtiges Gelüsten für Neigungen aus und wie leicht knüpft sich an die Neigung die Illusion der Fähigkeit. Solche*

*Täuschungen werden verhängnisvoll nicht allein für den Einzelnen, sondern, wenn sie massenhaft vorkommen oder wenn der gewählte Beruf in wichtige Interessen eingreift, auch für die Gesamtheit.*

*Ebenso verderblich wirken, zumal in den höheren Berufsklassen, schlechte Eigenschaften des Charakters, und doch werden diese von dem Individuum selbst, das seinen Beruf zu wählen hat, niemals in die Waagschale gelegt. Wenn ferner die Meisten bei der Wahl ihres Wirkungskreises unstreitig von dem natürlichen Triebe geleitet werden, den Weg einzuschlagen, der ihnen die Mittel der Effizienz und wo möglich des Wohlstandes verheißt, so ist es doch ebenso gewiss, dass auch dieser Trieb häufig durch Selbsttäuschung irre geleitet wird, dass der Einzelne von seinem beschränkten Standpunkt aus die volkswirtschaftlichen Verhältnisse oft nicht überblicken kann, die für sein Schicksal entscheidend sind, und dass nicht selten bei übermäßigem Andrang zu derselben Berufsart das ökonomische Gedeihen der Einen nur durch den ökonomischen Ruin Anderer gesichert wird.*

*Solche Erwägungen haben von jeher Anlass gegeben, der Berufsfreiheit Schranken zu ziehen, halb weitere, halb engere, bis zur völligen Vernichtung des Begriffs. Das Prinzip selbst – die Zulässigkeit von Beschränkungen um der öffentlichen Wohlfahrt willen – ist im heutigen Staatsrechte ihrer fest begründet, schließt aber freilich in seiner Allgemeinheit die verschiedensten Deutungen nicht aus. [...] Mit besonderer Schärfe drückt die sächsische Verfassungsurkunde sich aus: „Die Freiheit der Person und die Gebarung mit dem Eigentum sind keiner Beschränkung unterworfen, als welche Gesetz und Recht*

*vorschreiben. Jeder ist daher berechtigt, seinen Beruf und sein Gewerbe nach eigener Neigung zu wählen und sich dazu im In- und Auslande auszubilden so weit nicht hierbei ausdrückliche Gesetze oder Privatrechte entgegenstehen.“ Vergl. auch Zachariä Staatsrecht §89 (65). [...] Es ist dies zunächst die Ausschließung ganzer Bevölkerungsklassen von gewissen Berufsarten. Sie trifft nach deutlichen Landesstaatsrechten vielfach noch die Mitglieder nichtschriftlichen Glaubensgenossenschaften, namentlich die Juden. Von der Beschränkung der Frauen ist richtiger unter Ziffer 3 die Rede. Fremde sind regelmäßig vom öffentlichen Dienst ausgeschlossen.*

*Eine Beschränkung der freien Wahl ist es so ferner, wenn umgekehrt die Staatsangehörigen zur Übernahme eines gewissen Berufes gesetzlich verpflichtet werden. Solcher Berufszwang findet statt in Bezug auf die Erfüllung der Militärpflicht und mehr oder weniger auf die Führung von öffentlichen Ämtern. [...] Zu den privatrechtlichen Einschränkungen der Berufsfreiheit gehört vor allem das Recht des Vaters, Vormundes, Ehemannes über minderjährige Kinder, Pflegebefohlene, Ehefrauen; dann bei der Wahl eines gewerblichen Berufs der Widerspruch von Realberechtigten, Monopolisten und anderen Privilegierten, sofern die Landesgesetzgebung dergleichen Privatrechte anerkennt. [...] Es ist im Eingang dieses Artikels gesagt worden, dass die Möglichkeit unsere ökonomische Existenz zu sichern, unsere geistigen und sittlichen Kräfte auszubilden und fruchtbar anzuwenden, von der Freiheit des Berufes abhängt. Im weiteren Verlauf musste hinzugefügt werden, dass durch eine absolut unbeschränkte Freiheit die Erreichung dieser Zwecke eher gefährdet als befördert werde. Aber*

*auch den realen Wert einer umsichtig geregelten Berufsfreiheit darf man nicht überschätzen. Jeder Blick auf die Lage der unteren Volksklassen zeigt, dass hier mit der Gewähr rechtlicher Freiheit noch keineswegs alle Vorbedingungen für den Erwerb jener Güter erfüllt sind.*

*Man kann einem Proletarier, der besitz- und kreditlos in die Welt eintritt, nicht von der Freiheit des Berufes sprechen; die Not legt unerbittlicher als irgendein Staatsgesetz den Zwang auf, bei Tagelöhnerarbeit sein Brot zu suchen. Man sieht auch, wie wenig noch mit jener Freiheit erreicht ist, wenn tausende von ackerbau- und gewerbetreibenden Familien in unverschuldetem Elend zu Grunde gehen. Diese Betrachtung weist auf eine höhere Aufgabe des Staates hin, die das ganze Gebiet der Kultur- und Volkswirtschaftspflege umfasst, und durch deren Vernachlässigung die Garantie der Freiheit zum großen Teil ihren Wert einbüßt.“<sup>6</sup>*

In einem der letzten Beiträge ging es darum, wie in NRW das Bildungssystem verbessert werden kann. Gleichzeitig stelle ich immer wieder fest, dass es eine große Diskrepanz zwischen dem gesagten Interesse am Lebensglück unserer Nachfolger und dem tatsächlichen Interesse gibt. Burnout vermehrt sich, Depressionen ebenso. Der Druck steigt und mehr als die Hälfte aller Kinder nimmt Nachhilfe und arbeitet mehr für die Schule als wir Erwachsene bereit wären, es im Job zu tun. Durch die unbedingte Bedienung unseres Bildungssystems steht eher die Verwertbarkeit der Arbeitskraft oder überhaupt die Verwertbarkeit der Person in der Gesellschaft im Fokus. Wie kann es sonst sein, dass wir unsere kleinsten, teilweise ab 9 Monaten, in Kitas abgeben, um der

Arbeit, dem Status oder sonstigem zu frönen? Die Frage ist bewertungsfrei, aber ironisch-nachdenklich gemeint.

Wir tun alles, um das System zu erhalten - es zieht die Systemtheorie. Wir halten in der Bildung sogar das Ständesystem aufrecht. Versklaven wir uns selbst und unsere Kinder? Wie es in Zeiten der Industrialisierung bereits war? Schreiten wir zurück? Gut möglich. Es würde ein Buch füllen, die Ergebnisse der letzten Studien zu diesen Themen zusammenzufassen. Unser Nachwuchs ist so gut wie nicht mehr in der Lage für sich selbst zu entscheiden. Das ist eine Reaktion auf das, was wir von den Nachfolgern erwarten. Ohne Wenn und Aber. Und wenn wir in gesellschaftlichen Kontexten sprechen, so sind wir die Verursacher und müssen das regeln. Und zwar im Sinne derer, die uns nachfolgen.

Wie können wir von Jugendlichen erwarten, "erwachsen" zu handeln, wenn wir Älteren mit 50 erstmal in die zweite Jugend kommen? Oder wenn sich Erwachsene wie Jugendliche verhalten - oder meinen, es so zu tun. Wie ist "Arbeitswille" zu erwarten, wenn die Älteren sich als "Downshifter" bezeichnen möchten? Weniger arbeiten wollen und keine Lust mehr haben, so viel zu arbeiten. Ich zähle mich dazu! Wie kann ich glaubwürdig beraten, dass mit dualer Ausbildung etwas zu erreichen ist, ich selbst aber am Ende mit 45 Jahren studiert habe, weil ich mich in meinem Wunsch nicht mehr weiterentwickeln konnte? Das geht dann nur mit Erläuterungen, die es ermöglichen, aus verschiedenen Blickrichtungen auf die Sache zu schauen. Und das dauert - wie eingangs beschrieben. Das braucht Geduld.

Wir wissen also schon lange, was wichtig ist. Was motiviert und zufrieden macht! Und nach wie vor ignorieren wir wissenschaftliche Befunde zur Bildung und zum Bildungssystem. Ich

vermute, wir ignorieren die Umstände, weil keine direkte Wertschöpfung stattfindet. Das sehen wir auch in anderen Bereichen wie der Pflege oder Kinderbetreuung.

## **2.5 Stationen der Entwicklung der beruflichen Bildung**

- 1731 Verabschiedung der „Reichshandwerkerordnung“. Sie stellt Zünfte unter staatliche Aufsicht, die Durchführung der Regelungen obliegt jedoch den Landesfürsten.
- 1811 Einführung der Gewerbefreiheit beseitigt das Ausbildungsmonopol der Zünfte. Der Privatvertrag zwischen Lehrherrn und Lehrling wird Grundlage des Ausbildungsverhältnisses.
- 1845 Verabschiedung der „Allgemeinen Gewerbeordnung“, erweitert die Liste der Berufe, deren Ausübung an eine staatliche Genehmigung gekoppelt ist, bindet die Ausbildungsbefugnis für eine Reihe von Berufen an die Meisterprüfung, definiert erstmalig den Status eines Lehrlings, führt die fakultative Gesellenprüfung wieder ein und erleichtert den Zusammenschluss zu Innungen.
- 1848 „Allgemeiner Handwerker- und Gewerbekongress“ formuliert berufsständische Forderungen des Handwerks.
- 1849 Novellierung der Gewerbe-Ordnung von 1845, erweitert die Liste von Berufen, für deren Ausübung eine Meisterprüfung nachzuweisen ist und von Berufen, bei denen die Ausbildungsbefugnis ebenfalls an einen

Befähigungsnachweis gebunden ist. Sie führt die obligatorische Gesellenprüfung ein, an fakultativ zu gründenden „Gewerberäten“ werden erstmals Vertreter der abhängig Beschäftigten beteiligt.

- 1869 Verabschiedung der Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes, die 1871 vom Deutschen Reich übernommen wird. Vom Wirtschaftsliberalismus geprägte Gewerbeordnung beseitigt alle gewerblichen Hindernisse. Keine Erwähnung der Gesellenprüfung mehr! Zünfte und Innungen verlieren ihre öffentliche Funktion und werden zu reinen Interessenverbänden.
- 1878 Novelle der Gewerbeordnung: Kinderarbeit wird verboten (außer bei Landwirtschaft und Heimarbeit), erste Mutterschutzvorschriften, Streichung der Definition des Lehrlings.
- 1881 Novelle der Gewerbeordnung: Die Aufsichtspflicht über die Lehrlingsausbildung geht von den Polizeibehörden an die Innungen über. Dies ist der erste Schritt zur Durchsetzung des Selbstverwaltungsprinzips im Handwerk.
- 1891 Das Arbeiterschutzgesetz hebt das Mindestalter der Lehrlinge von 12 auf 13 Jahre an, verbietet die Beschäftigung schulpflichtiger Kinder und verschärft Maßnahmen gegen den vorzeitigen Abbruch der Lehre.
- 1897 Novelle der Gewerbeordnung, genannt „Handwerkerschutzgesetz“. Die Selbstverwaltung des Handwerks durch Kammern wird gesetzlich geregelt, schafft „fa-

kultative Zwangsinnungen“, legt Lehrzeiten fest und erlässt weitere Vorschriften gegen „Lehrlingszüchtereien“.

- 1908 Novelle der Gewerbeordnung führt den kleinen Befähigungsnachweis ein. Die Meisterprüfung wird damit zur Voraussetzung für die Ausbildungsbefugnis.
- 1909 Gründung des Deutschen Ausschusses für technisches Schulwesen (DATSCH).
- 1911 Bestimmungen über Einführung und Lehrpläne gewerblicher Fortbildungsschulen in Preußen.
- 1919 10. Kongress des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes. Er beschäftigt sich mit grundsätzlichen Fragen der Berufsausbildung und fordert paritätisch besetzte Kommissionen anstelle der Kammern. Es ergeht die Forderung nach umfassender gesetzlicher Regelung der Berufsausbildung (Erste Forderung für ein Berufsausbildungsgesetz).
- 1920 Dritter Ausschuss der Reichsschulkonferenz verabschiedet Entwurf für ein Reichsberufsschulgesetz.
- 1925 Gründung des Deutschen Instituts für Technische Arbeitsschulung (DINTA).
- 1925 Gründung des Arbeitsausschusses für Berufsausbildung. Mit der Zeit treten diesem Gremium alle unternehmerischen Spitzenverbände bei.

- 1926 Gründung des Gewerkschaftsausschusses für Berufsausbildung.
- 1927/29 Regierungsentwurf für ein Berufsausbildungsgesetz.
- 1932 Denkschrift des Deutschen Industrie- und Handelstages (DIHT): „Schule für Wirtschaft“.
- 1935 Anerkennung der vom DATSCH entwickelten Berufsbilder durch den Staat.
- 1935 Einführung des „Großen Befähigungsnachweises“ für Handwerker. Er setzt die Meisterprüfung für die Führung eines selbständigen Handwerksbetriebes voraus.
- 1935 Gleichstellung der Industrieprüfungen mit den Handwerksprüfungen per Erlass.
- 1936 Erste Anordnung zur Durchführung eines „Vierjahresplanes zur Sicherstellung des Facharbeiternachwuchses“.
- 1938 Reichsschulpflichtgesetz regelt erstmalig Reichseinheitlich die Berufsschulpflicht.
- 1939 Umwandlung des DATSCH in das Reichsinstitut für Berufsausbildung in Handel und Gewerbe
- 1947 Einrichtung der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung (ABB)

- 1969 Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Rechtsgrundlage für eine bundeseinheitliche Regelung der (betrieblichen) Berufsbildung.
- 2004 Novelle der Handwerkerordnung: Abschaffung des großen Befähigungsnachweises für 53 Berufe.
- 2005 Neufassung des Berufsbildungsgesetzes
- 2019 Wiedereinführung der Meisterpflicht für 12 Handwerksberufe
- 2020 Novelle des Berufsbildungsgesetzes

Die Quellen der Einträge finden Sie unter der Endnote <sup>7</sup>.

## **2.6 Berufswahl und Lehrzeit der Handwerker 1876**

Hier eine ergänzende Abhandlung zur Berufswahl aus dem Jahre 1876. In dem Auszug geht es um verschiedene Kontexte der Berufswahl, aber auch der Lehre und Gesundheitsvorsorge in der betrieblichen Arbeitsstätte. Eine sehr spannende Darstellung, wie ich finde. Die Zitate sind in der alten Schriftart wortgetreu wiedergegeben.

*“Die Berufswahl erfolgt entweder aus freien Stücken oder aber wird durch Zureden veranlasst [Anm. Zureden enthält hier auch Zwang. Alle drei Varianten sind heute noch gültig]. In dem einen, wie in dem anderen Falle hat sie oft beklagenswerthe Folgen. So kann man alle Tage die traurige Erfahrung machen, dass Jünglinge die Erlernung eines Handwerkers wählen, welches ihrer Körperbe-*

*schaffenheit durchaus nicht angemessen ist und sie nicht bloss dem Siechthum entgegenführt, sondern geradezu vor der Zeit ins Grab stürzt. Kaum braucht bemerkt zu werden, wie nachtheilig es ist, wenn Jünglinge, die eine schwache Brust haben oder schon den Keim zur Schwindsucht in sich tragen, als Schneider oder Schleifer in die Lehre gehen oder in Fabriken arbeiten, wo die Luft mit Staub und Dämpfen angefüllt ist. Der Menschenfreund kann auf diese und ähnliche unglücklichen und unheilvollen Berufswahlen nur mit mitleidigem Auge herabsehen. Warnungen fehlen oder helfen nicht, eine gesetzliche Richtschnur wird vermisst [Anm.: die gibt es heute teilweise]. Was soll hier geschehen? Guter Rath ist bei der Berufswahl theuer.*

*Allenfalls könnte, wie Pappenheim glaubt, dem unausbleiblichen Jammer und der späten Reue vorgebeugt werden, wenn den Meistern die Pflicht auferlegt würde, nur solche Lehrlinge anzunehmen, die sich nach einem ärztlichen Atteste vermöge ihrer körperlichen Beschaffenheit für dieses oder jenes Handwerk eignen. Die Gemeinde könnte sich von armen Lehrlingen die kleine Geldauslage für das ärztliche Zeugniß bei der Gesellenprüfung wieder erstatten lassen [Anm. indirekte Gesundheitsförderung]. Das Attest selbst sei aufgrund einer vorliegenden Instruction, welche die wichtigsten gesundheitswidrigen Punkte jedes Handwerks mehr aufklärt, abzufassen. Allein eine solche gesetzliche Verwendung entspricht nicht dem Leben, sondern erschwert und verletzt die Berufswahl, ist mithin nicht ausführbar. Manches Unheil möchte sich wohl verhüten lassen, wenn die Lehrzeit nicht blindlings angetreten, sondern die Berufswahl vorher mit einem zuverlässigen Sachverständigen reich-*

*lich überlegt würde [Anm. heute steht die Frage, wer ein zuverlässiger Sachverständiger ist, im Vordergrund]. So wie jetzt die Verhältnisse liegen, last sich nicht gut ein besserer Rath geben.*

*Noch am häufigsten ist im Handwerkerstande die Lehrzeit Erkrankungen ausgesetzt, mögen sie durch die an das Gewerbe sich knüpfenden Gefahren oder durch Unkenntniss der Schädlichkeiten bedingt werden. Ist die Lehrzeit einmal glücklich überstanden, so macht sich die Macht der Gewohnheit geltend.*

*Bisher hat der Staat dem Handwerkerstande in gesundheitlicher Beziehung noch nicht die Aufmerksamkeit geschenkt, wie er sie wirklich verdient. Pappenheim hat folgenden beachtenswerthen Vorschlag gemacht: "In der Gesellenprüfung sowohl als in der Meisterprüfung derjenigen Gewerbe, die Gefahren einschließen, welche technisches Wissen voraussetzen, muss sich die Prüfung auch hierauf und auf die besten Mittel – dies sind die überall ausführbaren – in der beregten Hinsicht erstrecken". Zu dem Ende habe der Staat eine aus einem Technologen, Ärzte und Verwaltungsbeamten bestehende Commission mit der Abfassung einer kurzen tabellari-schen Übersicht der Gefahren und ihrer Schutzmittel zu beauftragen. Wenn auch nicht gerade die Lehrlinge und Gesellen zum Ankaufe einer solchen Tabelle, deren Preis ganz niedrig zu setzen ist, verpflichtet sind, so sollen doch wenigstens die Meister dieselbe besitzen und in der Werkstätte an die Wand heften. Was das Auge tatsächlich sieht, prägt sich dem Geiste leicht ein. Auf diese Weise werden die Lehrlinge schon gleich beim ersten Beginn des Handwerkes mit den Gefahren und den*

*Schutzmitteln genau bekannt. "Durch Schaden erst klug werden" ist viel zu spät [Anm. Dieser Absatz beschreibt die ersten Forderungen nach betrieblichen Arbeitsschutzregeln].*

*Wohlgesinde Meister richten auch auf die sittlichgute Führung der Lehrlinge und Gesellen ihr Augenmerk. Wie sehr diese Lebensverhältnisse der Beaufsichtigung bedürfen, braucht nicht länger nachgewiesen zu werden. Daher bestimmt auch die könig. Preuss. Gewerbeordnung vom 17. Januar 1845 §136 also: "Die Ortspolizeiobrigkeit hat darauf zu achten, dass bei Beschäftigung und Behandlung der Gesellen, Gehilfen und Lehrlinge gebührende Rücksicht auf Gesundheit und Sittlichkeit genommen und denjenigen, welche des Schul- und Religionsunterrichts noch bedürfen, Zeit dazu gelassen werde." Unsere Sonntagsschulen und die Gesellenvereine bieten dazu eine schöne Gelegenheit." <sup>8</sup>*

Schwächeren Schülern soll demnach Zeit gelassen werden. Obwohl es noch keine duale Ausbildung gab, war Schulbildung in der Berufslehre schon Thema. Aus den Sonntagschulen entwickelte sich am Ende die Schulseite der dualen Berufsausbildung.

## **2.7 Feststellung von Berufseignung / Ausbildungsreife im Vergleich 1935 und 2013**

*"Die Feststellung der Berufseignung soll auf Grund der in den Berufsberatungssparten der Arbeitsämter vorhandenen Unterlagen erfolgen. Wenn diese Unterlagen nicht ausreichen (Sozialer Befund, Gutachten der Schule, Zeugnis des Schularztes [...]) und persönlicher Eindruck*

*des Berufsberaters), ist eine psychologische Totalbegutachtung vorzunehmen, die von dem zuständigen Berufsberater veranlasst wird.“<sup>9</sup>*

Zum Vergleich der Wortlaut aus dem Idealtypischen Verlauf zur Ausbildungsreifefeststellung eines Berufsberaters aus dem Kriterienkatalog der Bundesagentur für Arbeit 2013:

*„Zur Einschätzung der Voraussetzungen, die der Jugendliche mitbringt, werden Unterlagen (Schulzeugnisse, Praktikumszeugnisse, Beurteilungsbogen der Schule, sonstige schriftliche Fremdeinschätzungen, schriftliche Selbsteinschätzungen des Jugendlichen usw.), im Beratungsgespräch gemachte Aussagen und anfallende Verhaltensbeobachtungen herangezogen, interpretiert und dokumentiert. Stellt der Berater im Rahmen der Eignungsbeurteilung fest, dass Eignung für die ausgewählten Berufe nicht gegeben ist, wird er mit dem Jugendlichen berufliche Alternativen entwickeln und dafür prüfen, ob Ausbildungsreife vorliegt. Reichen die Daten für die Beurteilung der beruflichen Eignung oder der Ausbildungsreife nicht aus oder ist sich der Berater nicht sicher, ob ein Personenmerkmal in entsprechendem Ausprägungsgrad vorliegt, schaltet er die Fachdienste der BA (Psychologischer und / oder Ärztlicher Dienst ein).“<sup>10</sup>*

Wie anders sollte es auch sein? Da sich die in den Jahren vor 1935 entwickelte Dualität der Berufsbildung durchgesetzt hat und seitdem eine bestimmte Eignung und Reife voraussetzt, muss es jemanden geben, der diese Feststellung zu treffen hat. Trotz des heute anderen Verständnisses für Berufseignung und Ausbildungsreife, haben sich die Verfahren zur

Feststellung nicht geändert. Jemand vom Staat beauftragtes hat die Reife/Eignung festzustellen, darf jedoch nicht die Verantwortung dafür übernehmen. Also haben Ärzte und Psychologen diese festzustellen. Dies basiert auf den aktuellen psychologischen Verfahren und Grundsätzen und das taten Sie damals wohl in jener Zeit auch, wenngleich mit einem anderen psychologischen Verständnis. Und morgen? Wie sieht dieses Verständnis dann aus?

## 2.8 Mangel an Lehrlingen: Aus "Ein Führer für die Wahl des Lebensberufes, 1910"

Dies ist der letzte Beitrag in der Kategorie „Historisches“. Hier geht es erneut um den Mangel an Lehrlingen.

*“Seit geraumer Zeit werden aus Handwerkerkreisen lebhaft und begründete Klagen über den mangelnden und den mangelhaften Nachwuchs des Handwerks laut. Andererseits nimmt das so genannte gebildete oder halbgebildete Proletariat in bedrohlicher Weise zu. Die meisten gelehrten Berufe sind überfüllt, zu fast sämtlichen Beamtenstellungen ist der Andrang groß. Das sind Zustände, schreibt eine norddeutsche Handwerkerzeitung, die beinahe krankhaft geworden sind. Die Klagen über die vielerörterte Überbürdung der Zöglinge der höheren Lehranstalten sind zum Teil hierauf zurückzuführen. Hier liegt in manchen Fällen die letzte Ursache der tiefbedauerlichen Schülerselbstmorde. Während früher der Vater den Wunsch hegte, den Sohn werden zu lassen, was er selbst war, möchte er jetzt meist, dass der Sohn mehr werde, als er ist, obgleich dieses Mehr vielfach nur scheinbar und tatsächlich ein Minder ist. „Mein Sohn soll es leichter haben als ich“ ist geradezu ein Wort des Tages geworden.*

*[...] Woher kommt dieses Treiben, dieses Drängen, dieses Sichredenwollen höher hinaus? In vielen Bürgerhäusern ist man von vornherein entschlossen, den Sohn oder die Söhne des Hauses einer so genannten höheren Schule zu übergeben. Die Begabung wird nicht in Betracht gezogen. Wenn der Sohn des Nachbarn auf das Gymnasium oder in die Realschule geschickt wird, dann*

*muss auch der eigene Sohn so erzogen werden. Das fordert der falsche Stolz, der dem Geschlechte unserer Tage meist eigen ist. Wie gewaltig der Zudrang zu den Gymnasien und Realschulen ist, das möge aus folgenden wenigen Zahlen erkannt werden. In einem Vororte der Stadt Berlin, in dem vor etwa fünfzehn Jahren nur eine höhere Schule war, während sich jetzt 4 verschiedene dort befinden, sind 43 % (v.H.) sämtlicher Schüler Zöglinge höherer Lehranstalten. Das ist gewiss kein gesundes Verhältnis. Wie ungesund es aber ist, das wird jedem klar werden, wenn er hört, dass in einem der letzten Jahre 39% sämtlicher Schüler der höheren Lehranstalten das Zeugnis der Befähigung für den einjährig freiwilligen Heeresdienst nicht zu erreichen vermöchte.*

*Es werden also den höheren Schulen sehr viele Knaben zugeführt, die für diese Schule nicht geeignet und nicht befähigt sind. Solche Knaben werden dann von Jahr zu Jahr, von Klasse zu Klasse als schwerer, hindernder Ballast fortgeschleppt. Sie fallen nicht nur den Lehrern, den Eltern, sondern sich selbst zur Last. Sie werden ihres Lebens und ihrer Jugend nicht froh, sondern verkümmern geistig, verblässen seelisch. Entweder sie mühen sich ab ohne Erfolg, sie arbeiten sich müde und krank, ohne das Ziel zu erreichen. Oder sie werden, weil sie die Unmöglichkeit der Erfolges merken und ahnen, schließlich stumpfsinnig und trotten durch das Leben ohne bestimmtes Ziel, ohne rechten Halt. [Anm.: zu jener Zeit war der freiwillige Wehrdienst über 1 Jahr moralisch obligatorisch. Es war Schande, wer dies nicht tat oder schaffte. In dieser Zeit entstand eine Lücke zwischen allgemeinbildender Schule und dem Wehrdienst. Diese wurde durch Sonntagsschulen und Fortbildungsschulen gefüllt, die am*

Ende zur beruflichen Schule wurde und damit, erst in der Industrie, dann im Handwerk, zur dualen Berufsausbildung führte]. [...] *Verständige Lehrer raten den Eltern, den minder befähigten Sohn von der Schule hinweg und einem anderen Berufe, für den er vielleicht besonders begabt ist, zuzuführen. Nur selten wird dieser Rat befolgt.*

[...] *Wer zu besonders Großem berufen ist, der findet seinen Pfad, auch wenn dieser ihm von Anfang an nicht gewiesen wird. Dem wirklich Befähigten soll er nicht versperrt und nicht erschwert werden. Wer aber solche besondere Befähigung nicht besitzt, der soll nicht auf Bahnen gedrängt, getrieben und geschoben werden, auf denen er nicht weiterkommen kann. Die Eltern, die ihre Kinder so drängen, drücken, schieben und zwingen, versündigen sich an ihnen, sei es aus falscher, kurzsichtiger Liebe, sei es aus kleinem Eigendünkel.*

*Mangel an Lehrlingen: Nach wie vor macht sich ein Mangel an Lehrlingen besonders im Handwerk recht fühlbar. Über die Abneigung der jungen Leute, sich für ihren Lebensberuf dem Handwerk zuzuwenden, klagten die Meister öfters bei Besichtigungen sowie in den Sprechstunden. Die Lehrlinge gehen fast nur noch aus den allerärmsten Volksklassen mit der geringsten Schulbildung hervor, während Knaben mit guter Handschrift meistens die Laufbahn als Schreiber dem Lehrlingsstande vorziehen. Haben Sie außerdem noch gute Schulzeugnisse und besitzen die Gewandtheit im Rechnen, so glauben die Eltern den Sohn zu einem höheren Beruf befähigt und lassen ihn oft unter großen Entbehrungen lieber Kaufmann werden oder schicken ihn sogar einige Jahre auf das Gymnasium. Das Vertrauen auf den gol-*

*denen Boden des Handwerks ist in den Kreisen, aus denen früher keine ungehörigen hervorgegangen sind, leider verschwunden, obwohl gerade bei dem großen Mangel an Nachwuchs junge strebsame Handwerker die allerbeste Aussicht auf eine gute Zukunft haben. Viel Schuld tragen die in manchen Blättern immerfort wiederholten Behauptungen, dass das Handwerk seine Berechtigung verloren habe und demnächst ganz von der wachsenden Großindustrie verdrängt werden würde. Diese Behauptung ist durchaus falsch. [...] Leider wird den Handwerksmeistern die Ausbildung der Lehrlinge erschwert durch den Geist der Unbotmäßigkeit, der vielfach unter den jungen Leuten herrscht, der leider nicht selten von den Eltern genährt wird.“<sup>11</sup>*

### **3 Zahlen, Daten, Fakten, Schaubilder**

In diesem Abschnitt werden einige Zahlen, Daten, Fakten und Schaubilder vorgestellt, die bei der Arbeit und der Beschäftigung mit dem Bildungs- und Übergangssystem relevant sind.

#### **3.1 DJI Übergangspanel identifiziert fünf typische Übergangsmuster**

Aufgrund der Auswertungen von neun Befragungswellen (März 2004 bis November 2008) konnte das DJI-Übergangspanel fünf beispielhafte Verlaufstypen sowohl für gelingende als auch problematische Übergänge ausmachen. Folgend findet sich ein Auszug der Auswertung.

##### **Typ 1: Direkteinstieg in die Ausbildung**

Ein Viertel der Jugendlichen mündet in der Regel unmittelbar nach Ende der Pflichtschulzeit ohne weitere Zwischenschritte in eine Ausbildung ein. In dieser Kategorie finden sich mehr Jungen als Mädchen und mehr Jugendliche deutscher Herkunft als Jugendliche mit Migrationshintergrund.

##### **Typ 2: Über den weiteren Schulbesuch in die Ausbildung**

Jeder fünfte Jugendliche der Stichprobe versucht, die Chancen auf einen Ausbildungsplatz ihrer/seiner Wahl durch den Erwerb eines mittleren Bildungsabschlusses zu erhöhen. Meist waren es die Jugendlichen mit besseren Schulnoten und insgesamt mehr Mädchen als Jungen.

### **Typ 3: Über die Berufsvorbereitung in die Ausbildung**

Ein Fünftel der Jugendlichen hat im Durchschnitt 13 Monate während des Untersuchungszeitraums in berufsvorbereitenden Lernangeboten verbracht, bevor der Einstieg in eine Ausbildung gelungen ist. Eine große Gruppe hat sogar zwei unterschiedliche, in der Regel curricular nicht aufeinander abgestimmte berufsvorbereitende Angebote absolviert. Häufig zuerst Berufsvorbereitungsjahr und dann eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme. Dieser Weg ist kennzeichnend für Jugendliche mit Migrationshintergrund und Jugendliche, die in der Hauptschule schlechte Schulnoten hatten.

### **Typ 4: Weiter zur Schule**

Jede/r zehnte Jugendliche verfolgte eine schulische Höherqualifizierung. Es sind eher Mädchen und Jugendliche mit guten Schulnoten, die bereits bei der ersten Befragung im letzten Jahr der Hauptschule eine klare Präferenz für den weiteren Schulbesuch und den Erwerb höherer allgemeinbildender Abschlüsse geäußert haben. Diese Jugendlichen haben nach der Hauptschule kontinuierlich weiter die Schule besucht und bis zum November 2008 in der Regel die fachgebundene oder gar die allgemeine Hochschulreife erworben.

### **Typ 5: Ausbildungslosigkeit**

Einem Viertel der Jugendlichen ist 54 Monate nach dem Ende der Pflichtschulzeit noch immer nicht der Einstieg in eine Ausbildung gelungen. Nur selten befanden sie sich in einer (nach kurzer Zeit abgebrochenen) Ausbildung. Durchschnittlich 13,5 Monate haben sie als Ungelernte gearbeitet. Etwa genauso lange waren sie im Durchschnitt erwerbslos. Diese Jugend-

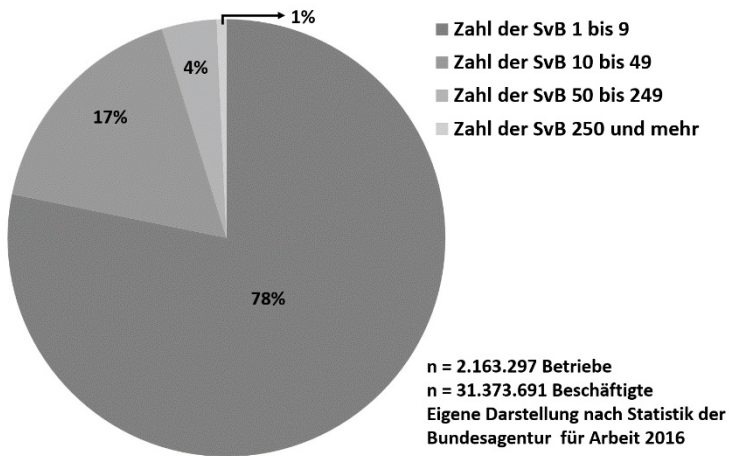
lichen haben im Durchschnitt 27 Monate in Schulen oder berufsvorbereitenden Lernangeboten verbracht. Das Problem bestand offensichtlich weniger darin, dass den Jugendlichen keine Lernangebote gemacht wurden, und auch nicht darin, dass diese Jugendlichen sich solchen Lernangeboten generell entzogen hätten. Vielmehr hatten diese Lernangebote in ihrer Abfolge nicht den gewünschten Effekt. Nämlich den Jugendlichen den Zugang zu einer regulären Berufsausbildung zu eröffnen. Wenn dies aber misslingt, wächst auf Seiten der Jugendlichen das Risiko, dass sie ihre Bildungs- und Ausbildungsanstrengungen resigniert einstellen. Und auf Seiten der Ausbildungsbetriebe wächst die Wahrscheinlichkeit, dass sie diesen Jugendlichen mit tatsächlichen oder vermeintlichen „Maßnahmekarrieren“ keine Chance mehr geben.<sup>12</sup>

### **3.2 Betriebsgrößen nach Beschäftigtenklassen: Daten zu Betrieben und Beschäftigtenanteilen in Deutschland**

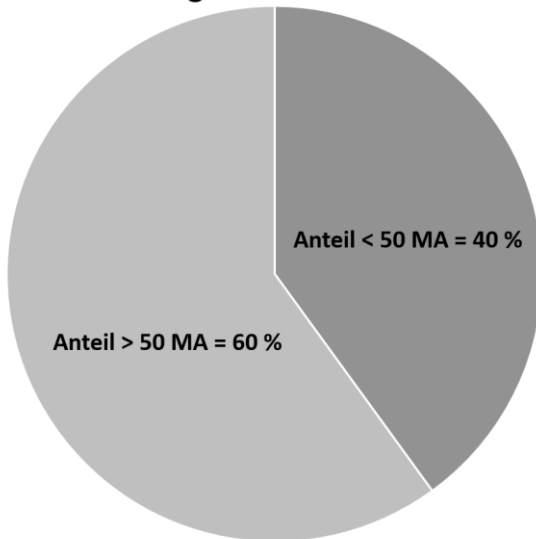
In diesem Beitrag finden sich aktualisierte Kenndaten (2016) zur Anzahl der Betriebe, ihrer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne den Anteil an Zeitarbeit sowie eine Grafik zum Anteil geringfügig Entlohnter. Zuerst wird eine sehr differenzierte Splittung dargestellt, welche in einer zweiten Grafik stärker zusammengefasst wurde. Das ist übersichtlicher wenn wir schauen wollen, welche Anteile bestimmte Gruppen haben. Der Bereich KMU wird so besser abgebildet, wobei die KMU-Definition etwas irreführend ist. Der Grund liegt unter anderem in der Betrachtung der Ressourcen, die ein Betrieb zum Beispiel für Berufsorientierung aufbringen kann. Wenn Schüler und Schülerinnen sich um einen Ausbildungsplatz bewerben, dann fehlt eben häufig diese sehr wichtige Kenngröße. Dadurch, dass große Betriebe umfangreiche Ressour-

cen zur Nachwuchsgewinnung einsetzen, werden oft genau auch diese Anforderungen als Standards, zum Beispiel in Bewerbungsverfahren, bezeichnet. In einem Satz: Nur ein geringer Anteil von Unternehmen gestaltet aktiv die Berufsorientierung. Es ist immer sehr schwer Grenzen zu ziehen, jedoch lässt sich mit einem Erfahrungswert der Anteil der Betriebe, die sich an aktiver Berufsorientierung beteiligen, auf über 50 Mitarbeiter benennen. Die Zahlen haben in ihren Relationen auch im Jahre 2023 Bestand.

### Betriebsgrößenklassen nach Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter in Deutschland (kleine Splittung)

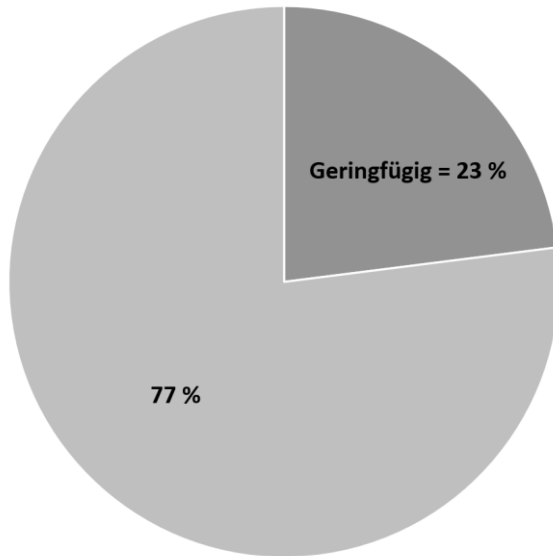


## Anteil Beschäftigter in Betrieben unter 50 MA



n = 2.163.297 Betriebe; n = 31.373.691 Beschäftigte  
Eigene Darstellung nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2016

## Anteil geringfügig entlohnter Beschäftigter



n = 31.710.200 Beschäftigte;

Eigene Darstellung nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2017

### **3.3 Wie sieht es mit der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland aus?**

Vorweg: Weiterbildung ist auch ein zentrales Thema für "Unterwegs in die Arbeitswelt", denn 1,5 Millionen junge Erwachsene im Alter von 20 bis 29 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Ebenfalls ist der direkte Übergang von der Schule in die Erwerbstätigkeit zu berücksichtigen. In beiden Fällen ist Weiterbildung ein zwingender Weg, Kompetenzen zu erlangen, zu erweitern und auf Wunsch zu formalisieren.

In Abständen von einigen Jahren wird immer wieder die Weiterbildungsbeteiligung genauer unter die Lupe genommen. So auch in diesem Jahr. Es sieht so aus, als lassen sich keine genauen Aussagen treffen. Die Spannweite, je nach Quelle, ist unterschiedlich. Ebenso werden keine Unterschiede betreffend die qualitative Bewertung von Weiterbildungsmaßnahmen sowie einer Verwertbarkeit von Weiterbildung berücksichtigt.

Laut der Untersuchung des deutschen Weiterbildungsatlas nehmen im Durchschnitt 13,5% der Bevölkerung an Weiterbildung teil.<sup>13</sup> Die Weiterbildungsbeteiligung steigt seit 2010 kontinuierlich, weshalb im AES-Trendbericht von einer Weiterbildungsexpansion gesprochen wird.<sup>14</sup> 2014 nahm mit 51% der Erwerbsbevölkerung jede/r Zweite an Weiterbildung teil, was die bisher höchste Beteiligung darstellt. Das Segment der betrieblichen Weiterbildung ist hier Spitzenreiter. Die wachsende Teilnahme ging aus den Gruppen der 19- bis unter 35-jährigen und der 50- bis unter 65-jährigen hervor; hingegen die Teilnahme der Gruppe 35- bis unter 50-Jährigen stagnierte.

Auch immer mehr Geringqualifizierte und Personen mit Migrationshintergrund nehmen an Weiterbildung teil. Dennoch blieb der Abstand dieser Gruppe zur Teilnahme von Personen ohne Migrationshintergrund bestehen.<sup>15</sup> Entscheidende Faktoren für die (Nicht-)Beteiligung sind die Merkmale Migration, Bildungs- und Ausbildungsstand sowie Erwerbsstatus.

Zusammenfassend bestehen trotz der Notwendigkeit von Weiterbildung und lebenslangem Lernen für (potenzielle) Weiterbildungsnachfragende- und teilnehmende mehrere Hürden auf dem Weg zur individuell passenden Weiterbildung. Spiegel Online berichtet im Juli 2016 allerdings, dass die *„Lust auf Weiterbildung und lebenslanges Lernen sinkt“*. So würde im Schnitt jeder achte Deutsche über 25 Jahre mindestens einmal pro Jahr an einer Weiterbildung teilnehmen (12,3 Prozent). Dabei gibt es starke regionale Unterschiede. Besuchen in Prignitz (Brandenburg) nur 2,9 Prozent der Einwohner eine Weiterbildung (beruflich oder allgemein) im Jahr, so sind es in Darmstadt knapp 8-mal so viele. Nämlich 23,1 Prozent. *„Weiterbildungschancen in Deutschland sind regional zu ungleich verteilt. Damit wird Chancengerechtigkeit bei beruflichem und sozialem Aufstieg eingeschränkt“*, so Jörg Dräger zu den Ergebnissen der neuen Weiterbildungsstudie der Bertelsmann Stiftung.

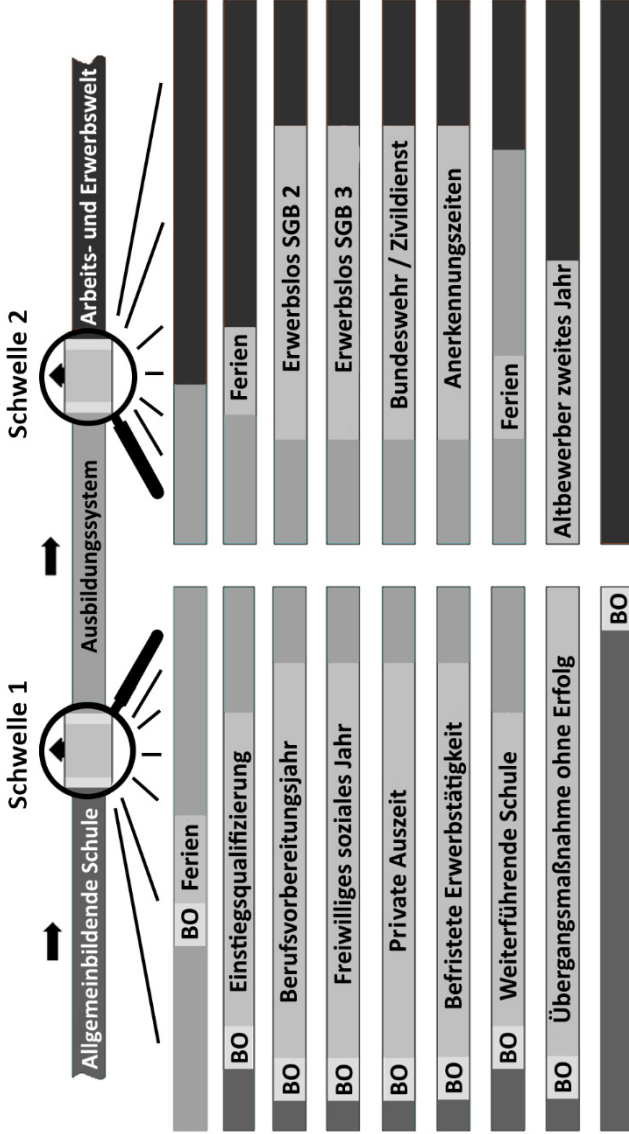
Es fällt auf, dass in vielen Bundesländern die Weiterbildungsquote gesunken ist. Im bundesweiten Durchschnitt scheint die Beteiligungsquote auch zurückzugehen (12,6 Prozent im Jahr 2012 auf 12,3 Prozent in 2013). *„Ein generell hohes Qualifikationsniveau der Bevölkerung und eine gute wirtschaftliche Lage führen demnach zu höheren Teilnahmequoten“* ist in der Studie zu lesen. Das deckt sich mit unseren Erhebungen zu Beginn des Beitrages. Allerdings weisen die Autoren hier auch

auf qualitative Aspekte der jeweiligen Weiterbildungsangebote hin, die „auf den örtlichen Bedarf zugeschnitten sein muss“. Die Zahlen zur Weiterbildungsbeteiligung weichen allerdings so stark voneinander ab, dass wir doch genauer auf die Grundlage der Datenerhebung schauen müssen.<sup>16</sup>

### **3.4 Verortung des Übergangssystems**

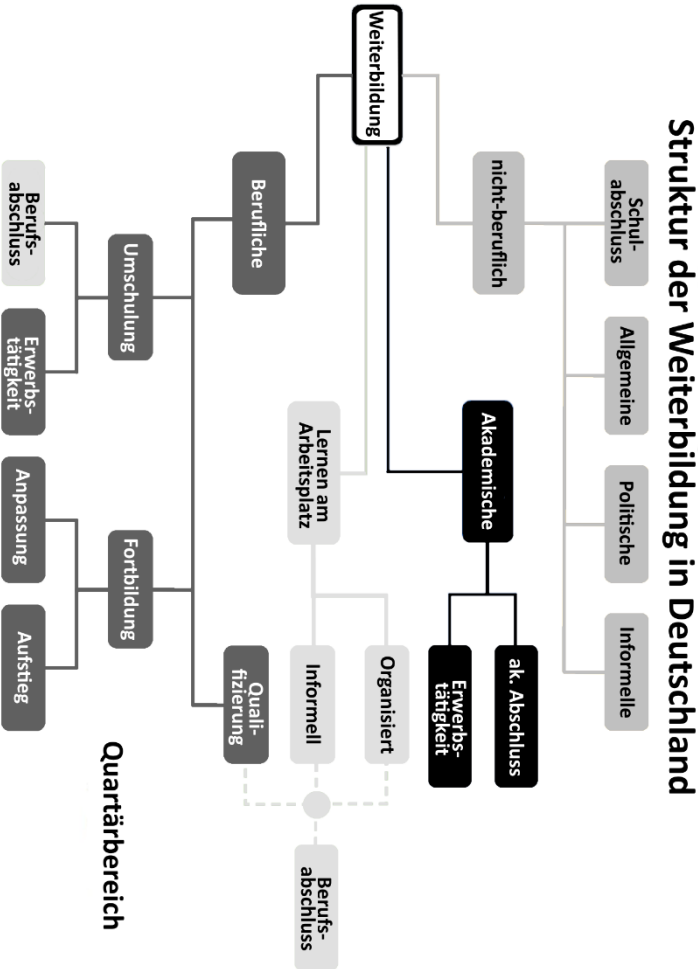
Die Übergangsschwellen befinden sich zum einen im Übergang von einer allgemeinbildenden Schule in eine Ausbildung oder ein Studium und zum zweiten findet sich der Übergang von einem Ausbildungs- oder Studiensystem in die Erwerbstätigkeit. Übrigens: Die Kosten des Übergangssystems wurden für 2019/2020, durch das BiBB, mit knapp 4 Milliarden Euro angegeben. Neuere Zahlen gibt es nicht. Es gibt zum Übergangssystem sehr kritische Stimmen, die Sie in den Blogtexten hier und da ausführlicher finden werden. Auf der folgenden Seite finden Sie eine grafische Darstellung der Verortung des Übergangssystems.

## Grafische Verortung des neuen Übergangssystems – Beispielhafte Szenarien

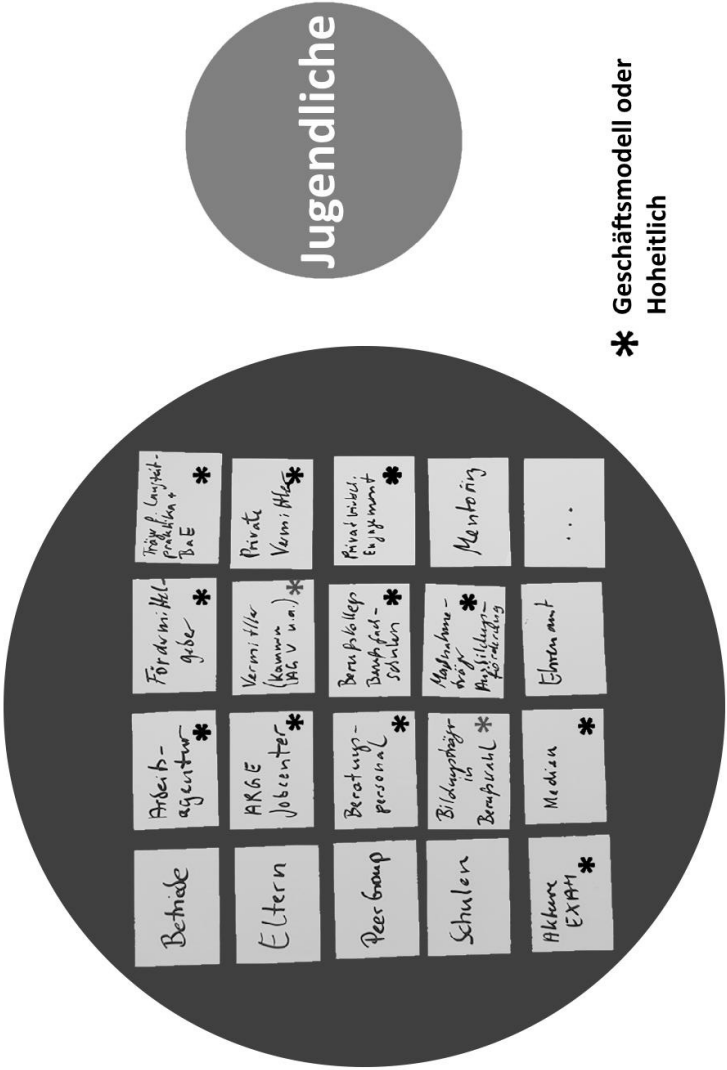


Ausbildungssysteme sind z.B. duale Berufsausbildung, vollschulische Ausbildung oder ein Studium

### 3.5 Das Weiterbildungssystem im Überblick

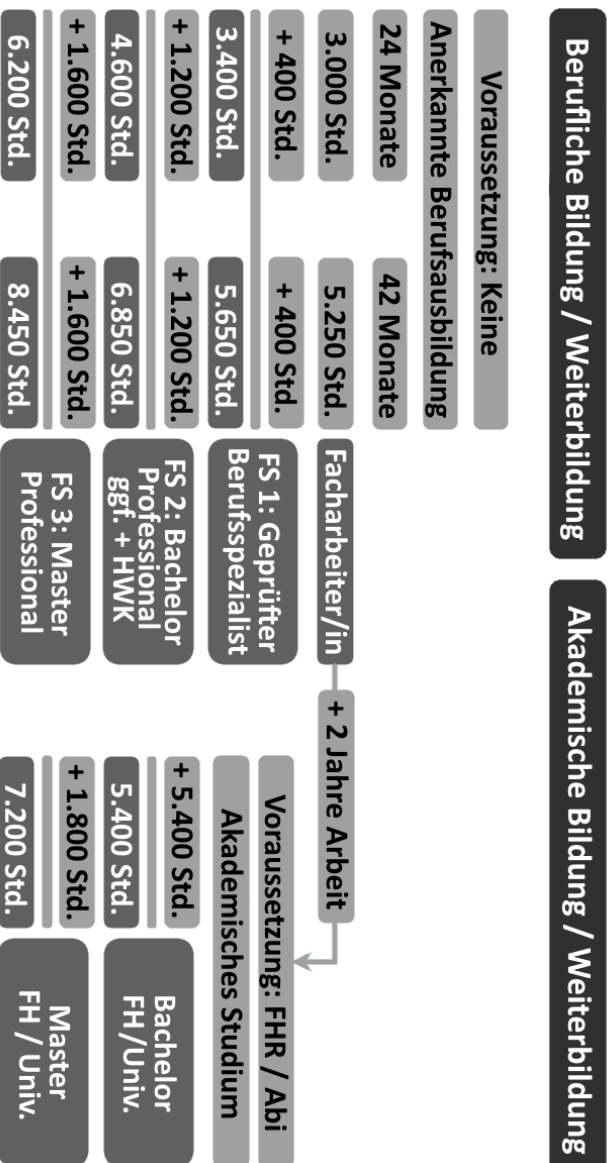


### 3.6 Die Akteure im Übergangssystem



## Vergleich berufliche und akademische Bildung / Weiterbildung

63



### 3.7 Vergleich: Berufliche und akademische Lernzeiten

## 4 Ausbildungsreife

Ausbildungsreife ist seit vielen Jahren das „Maß der Dinge“ bei der Selektion von Jugendlichen hinsichtlich einer Befähigung zur Aufnahme einer Ausbildung. Das Konzept ist kritisch und in einem der nächsten Punkte geht ein Beitrag tiefgehend auf die Umstände und auch die Entstehung ein. Im Jahre 2023 scheint sich der Gesetzgeber mit dem Thema erneut zu befassen und ich habe den Eindruck, dass er von dem Instrument der Ausbildungsreife nicht mehr ganz überzeugt zu sein scheint. Der folgende Beitrag ist von 2012 und punktuell sah die Nachfrage-Lage bei Ausbildung leicht anders aus. Dennoch besitzt der Beitrag hohe Aktualität und findet sich daher in diesem Buch.

### 4.1 **Auf den Punkt: Was bedeutet es - oder auch nicht, ein Abitur zu haben oder ausbildungsreif zu sein?**

In einer Gesprächsrunde mit mehreren produzierenden, kleineren Betrieben, kam erneut die Sprache auf den Umstand, dass so viele Jugendliche studieren wollen und dafür natürlich alles versuchen, in der Schule immer weiterzukommen. Mit "weiter" war hier gemeint, einen Weg zum höheren Schulabschluss zu finden. Denn nur mit diesem sei fast garantiert, dass man in Deutschland "etwas wird". *"Und was sollen wir dem mit einer Ausbildung entgegensetzen?"*, war dann die Frage in die Runde. Wie üblich kam die Klage, dass die Schulen nicht mehr vorbereiten, die Eltern nicht mehr Vorbild sind, die Gesellschaft und die Jugendlichen und und und....

Ich habe darauf etwas über unsere Bildungsstruktur erzählt und war wieder mal überrascht, wie wenig Wissen über duale Ausbildung, das Bildungssystem an sich und über die Zu-

sammenhänge des Systems vorhanden sind. Gerade bei denen, die bereits (teils langjährig) ausbilden. Unternehmen, die manchmal als Weltmarktführer absolut kreative, innovative und neue Produkte entwickeln, tun dies in der Berufsbildung eher weniger. *"Da gibt es ein System, worauf wir uns verlassen"*.

Für mich war es wichtig zu sagen, dass ein Schulabschluss oder ein Abitur erstmal keine Befähigung zu etwas ist, sondern in erster Linie die Erlangung einer Erlaubnis für etwas Weiterführendes. Wer eine Fachoberschulreife bekommt, der darf die Fachoberschule besuchen. Im Weiteren erlaubt beispielsweise eine Fachhochschulreife den Besuch einer Fachhochschule - also man "darf" ein Fachhochschulstudium absolvieren. Die allgemeine Hochschulreife wiederum berechtigt zur Aufnahme eines ungebundenen Studiums. Die allgemeine Hochschulreife kann man in der Regel nur auf dem Gymnasium oder beispielsweise über die Gesamtschule erhalten.

Auch die Ausbildungsreife ist kein Befähigungsnachweis, es ist sogar so, dass Ausbildungsreife zu nichts berechtigt. Sie ist keine Erlaubnis zur Aufnahme einer Berufsausbildung und die Folge einer (nicht reproduzierbaren) Zuweisung durch Akteure im Übergangssystem. Jemand der als nicht ausbildungsreif deklariert wird, kann trotzdem eine Ausbildung aufnehmen, jemand der als ausbildungsreif erklärt wurde, kann auch bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz auf der Strecke bleiben. Dieser Zusammenhang wird datentechnisch nicht erhoben und auch nicht verfolgt. Der Grund ist, dass es eben hierbei keinerlei Zusammenhang gibt.

Einige interpretieren in Schulabschlüsse oder das Abitur eine höhere Sozialkompetenz der Jugendlichen gegenüber denen hinein, die keinen oder einen niedrigeren Schulabschluss haben. Dass dem so ist, kann allerdings nicht nachgewiesen werden. Man findet alle Grade von Sozialkompetenzen überall, egal welchen Abschluss ein Mensch hat. Und genau hier wird dann wieder mit den Gesprächspartnern diskutiert, nicht in wenigen Fällen über ein *"Das glaub ich aber nicht"*.

Zuletzt bleibt noch das Argument im Raum, dass der höhere Schulabschluss zumindest nachweist, dass ein Mensch bestimmte und vorteilhaftere (verwertbare) Denkstrukturen aufweist. Hier ist es so, dass der erfolgreiche Nachweis (Schulabschluss) mit der Fähigkeit begründet wird, ein bestimmtes System zu bedienen. Diese Kompetenz sagt wiederum nichts darüber aus, wie der gleiche Mensch in anderen Systemen zurechtkommt. Umgangssprachlicher formuliert würde es so lauten: Wenn etwas Spaß macht, lernen wir schnell. Wenn etwas keinen Spaß macht, lernen wir langsam oder manchmal auch gar nicht.

#### **4.2 Ausbildungsreife: Eine ganzheitliche Betrachtung im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis**

Der vorliegende Beitrag soll eine Zusammenfassung aller Aspekte der vieldiskutierten Ausbildungsreife darstellen. Ebenso werden beispielhaft Konsequenzen von „Herstellung und Zuweisung von Ausbildungsreife“ aufgeführt. Auf diesem Wege soll es dem Leser und der Leserin ermöglicht werden, einen ganzheitlichen, wissenschaftlichen und praktischen Blick auf die Aspekte der Ausbildungsreife zu erlangen. Beginnen soll dieser Beitrag mit dem Zitat eines altägyptischen Lehrers, welcher bereits vor mehr als 5000 Jahren die man-

gelnde Motivation und Leistungsbereitschaft seiner Schüler beklagte:

*„Die Jugend achtet das Alter nicht mehr, zeigt bewusst ein ungepflegtes Aussehen, sinnt auf Umsturz, zeigt keine Lernbereitschaft und ist ablehnend gegen übernommene Werte.“<sup>17</sup>*

Auch Wazlawik zitierte verschiedentlich eine 3000 Jahre alte Babylonische Tontafel, in welcher die Jugend als von Grund auf verdorben, böse, gottlos und faul dargestellt wird.

*„Sie wird niemals so sein wie die Jugend vorher und es wird ihr niemals gelingen unsere Werte zu erhalten.“<sup>18</sup>*

In neuerer Zeit stellte 1965 der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) bei einer Erhebung fest, dass knapp 50 % aller Lehrlinge mangelhafte oder stark defizitäre Leistungen in der Mathematik hatten.<sup>19</sup> Zusätzlich bemängeln unsere Gesellschaft und die Wirtschaft eine allgemeine Abnahme von Wert- und Moralvorstellungen, sowie fehlende soziale und personale Kompetenzen.<sup>20</sup>

Und nach vorne gerichtet zitiert Gerd Ulrich bei einer Tagung des DJI: *“Im Moment weisen wir den Jugendlichen zu, mehr Kinder zu bekommen, die Gesellschaft damit zu retten, unsere Schulden zu übernehmen und noch nebenbei unsere Gesellschaft so weiterzuführen, wie wir es möchten”*. Das sind ganz schön heftige Forderungen an unseren Nachwuchs und wir dürfen nicht vergessen, dass wir als Gesellschaft unsere Kinder in diese Lage gebracht haben.

Daher ist der Ansatz notwendig, mit unserem Nachwuchs zu kooperieren. Kooperation benötigt Dialog, keinen Monolog. Auch die Betriebe, die Wirtschaft und andere Akteure erkennen dies zunehmend. Vorgänger und Nachfolger benötigen einander. Und wer einander benötigt tut gut daran zu kooperieren.

## **Warum Ausbildungsreife?**

Der dualen Berufsausbildung in Deutschland liegt der Ansatz zugrunde, über eine an mehreren Lernorten stattfindende Ausbildung (z.B. Berufsschule und Betrieb) eine berufliche, ganzheitliche Handlungskompetenz und Fähigkeit zu erlangen. Das Lernen im Arbeitsprozess bietet auch die Möglichkeit, Erfahrungen zu sammeln, die sich nicht nur auf die Anhäufung von Fachkenntnissen beziehen. Hierzu gehört auch die Ausbildung von sozialen Kompetenzen.<sup>21</sup> Im Jahre 2004 forderte der Hauptausschuss des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BiBB) im Rahmen einer Diskussion für einen Deutschen Qualifizierungsrahmen (DQR), der als Grundlage für einen Vergleich von Kompetenzen innerhalb Europas (Europäischer Qualifizierungsrahmen EQR) dient, dass *„unabdingbar für die Darstellung umfassender Handlungskompetenz im DQR [...] die „Vier-Säulen-Struktur“ ist, die eine Strukturierung in die Kategorien Fachkompetenz, unterteilt in Wissen und Fertigkeiten, sowie personale Kompetenz, unterteilt in Sozial- und Selbstkompetenz, vorsieht.“*<sup>22</sup>

Demnach wird der Ansatz der ganzheitlichen beruflichen Handlungskompetenz institutionell weiter gefestigt und es ist das Ziel der Berufsbildung, eine berufliche Handlungskompetenz und Handlungsfähigkeit entstehen zu lassen, anzupassen, zu erhalten oder zu erweitern.<sup>23</sup>

Ganzheitlichkeit beschreibt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) dergestalt, dass die Menschen als Individuum, bestehend aus einer Vielzahl von Einflüssen und Erfahrungen, wahrgenommen werden sollten. Daher soll der ganzheitliche Lernprozess bei der Gestaltung von Angeboten die gesamte Lebenswelt des Menschen einbeziehen und sich an individuellen Bedürfnissen orientieren. Es soll in praxisbezogenen Zusammenhängen gelernt werden, in welchen alle Sinne, Lerntypen und Denkprägungen berücksichtigt werden. Dabei bleibt das Lernziel immer im Fokus und es soll stets deutlich gemacht werden, wozu der Lernstoff benötigt wird.<sup>24</sup>

Diese, durch das duale Ausbildungssystem in Deutschland, gewünschte Ausbildung von personalen, sozialen sowie von Fach- und Methodenkompetenzen junger Menschen, erfordert eine bestimmte Reife, die sich unter anderem aus den Anforderungen der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände an die Kompetenzen ergeben.<sup>25</sup> Bei dieser Reife spricht man von Ausbildungsreife. Diese Forderungen sind möglich, da das duale Berufsausbildungssystem eines der ganz wenigen Ausbildungssysteme ist, die zum größten Teil frei durch die Wirtschaft getragen werden.

### **Was ist Ausbildungsreife?**

Eines der Merkmale der Ausbildungsreife ist, dass es bis heute nicht gelungen ist, eine einheitliche Definition und ein einheitliches Verständnis zu erarbeiten und zu entwickeln. Neben der Dynamik des Konstrukts Ausbildungsreife<sup>26</sup> können die Gründe unter anderem in der Vielfalt der beteiligten Institutionen und Personen liegen. So beteiligen sich an der Diskussi-

on um die Ausbildungsreife die abgebenden Instanzen (z.B. allgemeinbildende Schulen der Sekundarstufen I und II, Berufsfachschulen, Berufskollegs, berufsvorbereitende Träger-schaften) sowie die aufnehmenden Instanzen auf dem geförderten oder ungeförderten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (z.B. Betriebe, Reha-Träger, Träger außerbetrieblicher Berufsausbildung). Im Folgenden werden verschiedene Definitionsansätze erläutert sowie die damit verbundenen Ziele und Forderungen dargestellt.

In der Bildungsforschung hat sich Kiepe, der bis in das Jahr 2001 als Leiter des psychologischen Dienstes der BASF AG tätig war, intensiv mit einem Ausbildungsreifekonzept auseinandergesetzt. Demnach sollen die Jugendlichen drei Voraussetzungen mitbringen, um als ausbildungsreif zu gelten. Darunter fallen „*elementares Grundwissen in den wichtigsten Lebensbereichen*“, „*persönliche und soziale Kompetenzen*“ sowie „*Kenntnis der Berufswelt*“. Im Weiteren beschäftigen sich Ulrich und Eberhard seit Ende 2004 sehr intensiv mit dem Thema der Ausbildungsreife. Sie beschreiben, dass das Konzept der Ausbildungsreife auch unter Fachleuten als „*heißes Eisen*“ angesehen wird, weil im Rahmen einer Expertenbefragung im Jahre 2005 keine einheitlichen Kriterien einer Ausbildungsreife ausgemacht werden konnten und kritisieren eine faktische Ausgrenzung der Betroffenen in dieser Diskussion.<sup>27</sup> Eberhard stellte in einem Fazit des wissenschaftlichen Diskussionspapiers „Das Konzept der Ausbildungsreife“ unter anderem fest, dass es keine ausreichende empirische Evidenz für eine gesunkene Ausbildungsreife gibt. Ebenso lässt sich nicht durch die arbeitgeberseitigen Untersuchungen auf generelle Leistungsdefizite schließen, da sie Kompetenzerweiterungen in anderen Feldern nicht berücksichtigt.<sup>28</sup> Die Bildungsforschung trifft damit empirische Feststellungen und möchte weitere Entwicklungsprozesse initiieren.

Die Wirtschaft hat zur Formulierung von Anforderungen zur Aufnahme betrieblicher Berufsausbildung bereits im Jahre 1999 durch Gartz, Hühnermann und Myrtz einige gängige Anforderungsprofile zusammengefasst und aus den verschiedenen Qualifikationsanforderungen vier Themenbereiche erarbeitet. Diese sind „*Wissen und fachliche Kompetenz*“, „*Kenntnisse und Verständnis über die Grundlagen der deutschen Kultur*“, „*Werte*“ sowie „*soziale Kompetenzen*“. Diese Themenbereiche resultieren aus zahlreichen Unternehmensbefragungen. Häufig fordern Vertreter der Wirtschaft jedoch noch eine Erweiterung der Anforderungen um die Punkte Flexibilität und Kreativität.<sup>29</sup> Das Ziel der Wirtschaft liegt darin, möglichst viele Bewerber zu gewinnen, die exakt den allgemeinen sozialen Kompetenzen sowie den fachlich gestiegenen Anforderungen entsprechen, um einen für die Betriebe reibungslosen Übergang und Einsatz in der Ausbildung zu ermöglichen. Die Definition von Ausbildungsreife ist daher so formuliert, dass eine reibungslose Ausbildung im Betrieb gewährleistet ist und die Prüfungen aller Voraussicht nach ohne größere Probleme bestanden werden können.

Auch die Jugendlichen, die in der Diskussion zwar betroffen, aber faktisch als Akteur nicht auftreten, haben eine Definition von Ausbildungsreife. Sie benennen hier die Zuverlässigkeit sowie eine Lern- und Leistungsbereitschaft.<sup>30</sup>

Das DeSeCo Projekt der OECD hat sich mit der Definition erforderlicher Kompetenzen beschäftigt, um eine bessere Beurteilung der Vorbereitung von Jugendlichen auf deren Berufs- und Lebenszukunft zu ermöglichen. In der Zusammenfassung „Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen“ formulieren Rychen und Salganik:

*„Eine Kompetenz ist mehr als nur Wissen und kognitive Fähigkeiten. Es geht um die Fähigkeit der Bewältigung komplexer Anforderungen, indem in einem bestimmten Kontext psychosoziale Ressourcen (einschließlich kognitiver Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen) herangezogen und eingesetzt werden. So ist beispielsweise die Kommunikationsfähigkeit eine Kompetenz, die sich auf Sprachkenntnisse, praktische IT-Fähigkeiten einer Person und deren Einstellungen gegenüber den Kommunikationspartnern abstützen kann.“<sup>31</sup>*

Auch wenn Kompetenzen mehr als eine Ansammlung von Kenntnissen sind, ist davon auszugehen, dass Kompetenzen innerhalb günstiger Lernszenarien erlernt werden können.<sup>32</sup> Die OECD benennt nicht explizit eine Ausbildungsreife, jedoch lässt sich die Beschreibung der drei, aus Sicht der OECD, wichtigen Schlüsselkompetenzen, durchaus auch als Ansatz einer Definition von Ausbildungsreife heranziehen. Es werden drei Schlüsselkompetenzkategorien benannt.

Neben der Kompetenzkategorie 1, der *„interaktiven Anwendung von Medien und Mitteln“*, sind in der Kompetenzkategorie 2 die *„Interaktion in heterogenen Gruppen“* und in der Kompetenzkategorie 3 das *„eigenständige Handeln“* zu nennen.

Den Kern der Schlüsselkompetenzen soll also die Fähigkeit zum eigenständigen Denken als Ausdruck moralischer und intellektueller Reife sowie zur Übernahme von Verantwortung für das eigene Lernen und Handeln bilden. Die drei benannten Kategorien greifen ineinander und bilden eine Grundlage für die Bestimmung und die Verortung von Schlüsselkompetenzen.

Diesen drei Kompetenzkategorien sind einzelne Schlüsselkompetenzen zugeordnet. Die *„interaktive Anwendung von Sprache, Symbolen und Texten“*, die *„interaktive Nutzung von Wissen und Informationen“* sowie die *„interaktive Anwendung von Technologien“* sind der Kompetenzkategorie *„Interaktive Anwendung von Medien und Mitteln“* zugeordnet.

Unter den Oberbegriff des *„Interagierens in heterogenen Gruppen“* fallen Schlüsselkompetenzen wie das *„Unterhalten guter und tragfähiger Beziehungen“*, die *„Fähigkeit zur Zusammenarbeit“* und das *„Bewältigen und Lösen von Konflikten“*. Der *„autonomen Handlungsfähigkeit“* ordnen sich indes das *„Handeln im größeren Kontext“* sowie das *„Realisieren von Lebensplänen und persönlichen Projekten“* unter. Als weiterer Punkt wird hier die *„Verteidigung und Wahrnehmung von Rechten, Interessen, Grenzen und Erfordernissen“* genannt. Diese transversalen Schlüsselkompetenzen können nicht nur auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden, sondern auch im privaten und im politischen Leben.

Die Herangehensweise an die Problemlage durch die Bundesagentur für Arbeit resultiert aus einem Vorschlag des Leiters des psychologischen Dienstes der Bundesagentur für Arbeit, Reinhard Hilke. Er beschreibt Ausbildungsreife wie folgt: *„Eine Person kann dann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn zu erwarten ist, dass sie die allgemeinen Merkmale erfüllt und ohne Hilfen Ausbildungen in Berufen nach § 25 BBiG und § 25 HWO zumindest in der ersten Niveauebene absolvieren können wird.“*<sup>33</sup> In diesem Verständnis ist Ausbildungsreife als eine durch die Jugendlichen aufzuweisende Kompetenz zu verstehen, die für einen Beginn jedweder Ausbildung im dualen Berufsbildungssystem notwendig ist. Dazu gehören laut Hilke die Merkmalfelder *„schulische Basiskennt-*

nisse“, „allgemeines intellektuelles Leistungsniveau“, „physische und psychische Belastbarkeit“, „soziale und personale Kompetenzen“.

Hieraus leitet die Bundesagentur für Arbeit ihre Definition der Ausbildungsreife, in Abgrenzung von Berufseignung und Vermittelbarkeit, ab: *„Eine Person kann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt. Dabei wird von den spezifischen Anforderungen einzelner Berufe abgesehen, die zur Beurteilung der Eignung für den jeweiligen Beruf herangezogen werden (Berufseignung). Fehlende Ausbildungsreife zu einem gegebenen Zeitpunkt schließt nicht aus, dass diese zu einem späteren Zeitpunkt erreicht werden kann“*.<sup>34</sup> Die Bundesagentur für Arbeit hat ein Interesse an der Messbarkeit von Ausbildungsreife, weil sie auf diesem Wege eine Selektion für die Einschätzung möglicher weiterer Förderung vornehmen kann. In der oben formulierten Definition spiegelt sich dieses Anliegen wider. So finden sich allgemeine Merkmalfelder, die auf Seiten des Jugendlichen erfüllt oder nicht erfüllt sind. Die Definition ist demnach für die praktische Arbeit im Vermittlungsprozess der Bundesagentur für Arbeit anwendbar.

## **Der Kriterienkatalog der Bundesagentur für Arbeit zur Ausbildungsreife**

Im Rahmen der Beschreibung „Was ist Ausbildungsreife“ wurde dieser Katalog bereits erwähnt. Er stellt einen System-schwerpunkt dar, da die Bundesagentur für Arbeit den gesetzlichen Auftrag hat, Ausbildungsreife festzustellen. Dieses hat unter Berücksichtigung der Grundgesetzartikel

- ✓ 2: freie Entfaltung der Persönlichkeit
- ✓ 6: Elternrecht
- ✓ 11: Freizügigkeit
- ✓ 12: freie Wahl des Berufes

zu erfolgen. Diese Aufgabe wurde durch den Gesetzgeber im Sozialgesetzbuch III (SGB III) festgeschrieben. So gibt der § 31 des SGB III Grundsätze vor, die Neigungen, Eignungen und die Leistungsfähigkeit der Ratsuchenden sowie deren Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen. Der § 6 im SGB III schreibt eine verbindliche Chanceneinschätzung / Profiling für Ausbildungssuchende vor. Auch wenn, nach Schober, eine Operationalisierung der Eignungs- und Vermittlungsfähigkeit mit Fokus auf eine Ausbildungsreife unterbleibt<sup>35</sup>, so hat diese Betrachtung des Kriterienkataloges Vorrang, da dieser in den Arbeitsagenturen bereits seit 2006 als Arbeits- und Regelinstrument genutzt wird.<sup>36</sup> Er lässt sich damit als stiller Konsens bezeichnen.

Der Kriterienkatalog wurde durch eine Expertengruppe entwickelt und ist zu großen Teilen kompetenzorientiert. Im Rahmen eines „Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“, den Bundesregierung und Spitzenverbände der Wirtschaft im Jahre 2004 geschlossen haben, wurde eine Expertengruppe berufen, die aus Mitgliedern verschiedener Institutionen wie z.B. eines Berufskollegs, des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BiBB), der Bundesagentur für Arbeit (BA), der Unternehmensgruppe „Bildungswerk der Bayrischen Wirtschaft“, dem psychologischen Dienst der BA, dem Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH), dem deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK), dem Automobilkonzern Audi AG sowie der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), bestand. Durch die

Schwierigkeiten der unterschiedlichen Einschätzungen zur Ausbildungsreife und zur beruflichen Eignung von Bewerbern sowie durch Probleme der Ausbildungsbetriebe mit nicht anforderungsgerechten Schlüsselqualifikationen und Schulkenntnissen vieler Schulabgänger, sollte die Expertengruppe unter Leitung der Bundesagentur für Arbeit ein Konzept erarbeiten, welches eine einvernehmliche Beurteilung der Ausbildungsreife von Jugendlichen ermöglicht. Die Kernziele waren die Entwicklung eines einheitlichen Verständnisses der in diesem Kontext oft genutzten Begriffe wie „Ausbildungsreife“, „Ausbildungsfähigkeit“, „Ausbildungseignung“ und „berufliche Eignung“ sowie die Verständigung über Kriterien einer Ausbildungsreife, die einen Mindeststandard für die Aufnahme einer Berufsausbildung im dualen System darstellen.

Die Experten weisen jedoch darauf hin, dass der entwickelte Kriterienkatalog in seiner Anwendung nicht der vielfältigen Realität gerecht werden kann, wenn er als starres Schema genutzt wird. Somit ist eine Ausbildungsreife immer situations- und einzelfallbezogen. Zu den Institutionen, an welche sich der Kriterienkatalog wendet, gehören unter anderem die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit, die die Kriterien im Laufe der Zeit auf flächendeckende Praxistauglichkeit prüfen soll, sowie die Schulen, die der Katalog bei der gesetzlichen Umsetzung ihrer Bildungsaufgabe unterstützen kann. Ebenso können weitere Organisationen, wie z.B. freie Bildungseinrichtungen und Einrichtungen der Jugendhilfe sowie Jobcenter und Kommunen, den Kriterienkatalog entsprechend anwenden. Im Weiteren können Eltern ihre Kinder gezielter bei den Übergängen unterstützen, da sie um die Anforderungen an die Kinder wissen. Die Jugendlichen selbst können die Anforderungen mit ihren Fähigkeiten abgleichen und auf die gestellten Anforderungen hinarbeiten.<sup>37</sup> Der Kriterienkatalog soll

einen Orientierungsrahmen zur Beurteilung der Ausbildungsreife von Jugendlichen darstellen. Im Rahmen des einheitlichen neuen Übergangssystems in NRW ab 2013 ist der Kriterienkatalog ein Kernelement.

Der Kriterienkatalog ist in fünf Merkmalsbereiche unterteilt, die wiederum in 22 Merkmale gegliedert werden. Die Merkmalsbereiche sind „schulische Basiskenntnisse“, „psychologische Leistungsmerkmale“, „physische Merkmale“, „psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit“ sowie „Berufswahlreife“. Jedes Merkmal besteht aus verschiedenen Indikatoren, welche sich gemäß dem Katalog entweder als unverzichtbar oder erweitert verstehen. Die im Katalog als unverzichtbar benannten Kriterien finden sich auf den Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit. Die unverzichtbaren Indikatoren legen den Schluss nahe, dass diese die Ausbildungsreife bereits beschreiben. Die Ausbildungsfähigkeit in bestimmten Berufen würde sich mit zusätzlichen Fragestellungen nachweisen lassen.

### **Das Feststellen der Ausbildungsreife**

Da sich die in den Jahren vor 1935 entwickelte Dualität der Berufsbildung entwickelte und seitdem eine bestimmte Eignung und Reife voraussetzt, musste es Institutionen geben, die diese Feststellung zu treffen hatten. Diese Feststellung war bereits damals bei Arbeitsämtern angesiedelt. Trotz des heute anderen Verständnisses für Berufseignung und Ausbildungsreife, haben sich die Verfahren zur Feststellung nicht geändert. Sollten die Berufsberater zu keiner sicheren Einschätzung kommen, haben Ärzte und Psychologen diese festzustellen. Dies basierte und basiert auf den jeweils aktuellen Psychologischen Verfahren und Grundsätzen, die sich

jedoch mit den Jahren auf ein unterschiedliches psychologisches Verständnis berufen. Im Folgenden die Anweisung zur Feststellung der Ausbildungsreife von 1935 und von 2011.

### **Das Feststellen der Ausbildungsreife 1935**

*„Die Feststellung der Berufseignung soll auf Grund der in den Berufsberatungssparten der Arbeitsämter vorhandenen Unterlagen erfolgen. Wenn diese Unterlagen nicht ausreichen (Sozialer Befund, Gutachten der Schule, Zeugnis des Schularztes [...] und persönlicher Eindruck des Berufsberaters), ist eine psychologische Totalbegutachtung vorzunehmen, die von dem zuständigen Berufsberater veranlasst wird.“<sup>38</sup>*

### **Das Feststellen der Ausbildungsreife 2011**

*„Zur Einschätzung der Voraussetzungen, die der Jugendliche mitbringt, werden Unterlagen (Schulzeugnisse, Praktikumszeugnisse, Beurteilungsbogen der Schule, sonstige schriftliche Fremdeinschätzungen, schriftliche Selbsteinschätzungen des Jugendlichen usw.), im Beratungsgespräch gemachte Aussagen und anfallende Verhaltensbeobachtungen herangezogen, interpretiert und dokumentiert. Stellt der Berater im Rahmen der Eignungsbeurteilung fest, dass Eignung für die ausgewählten Berufe nicht gegeben ist, wird er mit dem Jugendlichen berufliche Alternativen entwickeln und dafür prüfen, ob Ausbildungsreife vorliegt. Reichen die Daten für die Beurteilung der beruflichen Eignung oder der Ausbildungsreife nicht aus oder ist sich der Berater nicht sicher, ob ein Person Merkmal in entsprechendem Aus-*

*prägungsgrad vorliegt, schaltet er die Fachdienste der BA (Psychologischer und / oder Ärztlicher Dienst) ein).“<sup>39</sup>*

### **Kritische These zur Feststellung von Ausbildungsreife**

Eine kritische These lautet: *“Es ist keine Feststellung, sondern eine durch eine subjektive Interpretation von Antworten verursachte Zuweisung von Ausbildungsreife, welche unter verschiedenen Einflüssen (z.B. Stimmung, Motivation, individuelle Einstellung, Vorkenntnisse und örtliche Rahmenbedingungen, wie z.B. Lärm, des Fragers) zustande kommt.“<sup>40</sup>* Es besteht also die Möglichkeit, dass der gleiche Jugendliche bei verschiedenen Fragern verschiedene Zuweisungen erhält. Die Zuweisung ist von verschiedenen Fragern nicht reproduzierbar.

### **Konsequenzen einer Nicht-Ausbildungsreife**

Ulrich erläuterte auf einer Tagung des DJI 2009 „Neue Jugend, neue Ausbildung“, dass der Besuch und Abschluss bestimmter Schulformen in der Regel den Jugendlichen eine Reife zuerkennen und sich daraus auch Rechte ableiten. So berechtigt eine “Fachoberschulreife” zum Besuch einer “Fachoberschule”, auf welcher man eine “Fachhochschulreife” erwirbt. Damit ist man zur Aufnahme eines Fachgebundenen Studiums berechtigt. Wer eine “allgemeine Hochschulreife” erwirbt ist berechtigt, ein Fachungebundenes Studium aufzunehmen. So kann jemand Mathematik studieren, auch wenn er zum Beispiel den Dreisatz nicht beherrscht. Dies alles bleibt beispielsweise einem Hauptschüler oder Schulabgänger verschlossen. Man kann keine Ausbildungsreife erwerben, sondern sie wird eben wie beschrieben zugewiesen.

Nun stellen sich weitere Fragen bezüglich der Konsequenzen der Zuweisung einer Ausbildungsreife. Alles ist unproblematisch, sofern "ausbildungsreife" eine Ausbildung aufnehmen. Dies ist aber zu einem großen Teil nicht möglich, da in einigen Regionen in Deutschland auf 1 Ausbildungsplatz 3-5 Bewerber kommen. Das bedeutet, dass eine große Anzahl von Jugendlichen keinen Ausbildungsplatz erhält, wenngleich sie als Ausbildungsreif angesehen werden. Jetzt tritt ein unerwünschter Effekt ein. Da wir in Deutschland kein Fördersystem von Ressourcen kennen, sondern unsere Förderprinzipien defizitorientiert sind (z.B. finanzieller Ausgleich von Defiziten) hat die Bundesagentur für Arbeit nur eine Möglichkeit, um dieser Gruppe gezielt Fördermöglichkeiten zukommen zu lassen. Die Ausbildungsreifen müssen bewusst in den Status einer Nichtausbildungsreife versetzt werden. Nun können diese Jugendlichen gefördert werden und z.B. einer BVB zugewiesen werden. Konsequenter betrachtet ist dies jedoch keine Förderung, da der vormals Ausbildungsreife nun in einer Maßnahme ist, die Ausbildungsreife herstellen soll. In diesem Fall wäre es tatsächlich nur eine Verwahrung oder die eben die Warteschleife. Zusätzlich kann es vorkommen, dass die beschriebene Gruppe mit dem Stigma „Teilnehmer an Fördermaßnahmen“ weitere negative Konsequenzen erfahren. *“Die müssen ja irgendwie doch schuld sein”* sind oft die Aussagen von Betrieben, wenn es um die Bewerberauswahl für einen Ausbildungsplatz geht.

Sollte in Folge der oder die Bewerber weiterhin keinen Ausbildungsplatz finden, kann ein Instrument die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) der Bundesagentur für Arbeit sein. *“Jeder Jugendliche der einen Ausbildungsplatz benötigt aber keinen findet wird ein Ersatzangebot gemacht”*, so die Bundesagentur. BaE kann sinnvoll sein, wenn Betriebe

auf diesem Wege zusätzliche Ausbildungskapazitäten zur Verfügung stellen. Ebenso können durch begleitende und betreuende Maßnahmen bei dem Bildungsdienstleister möglichen Abbrüchen vorgebeugt werden. Ein weiterer Vorteil ist, dass im Falle eines Abbruches, der Ausbildungsvertrag an sich nicht betroffen ist und das Ausbildungsverhältnis weiter besteht. Der Bildungsdienstleister steht dann in der Pflicht, einen neuen Kooperationsbetrieb zu finden.

Eigentlich ist BaE ein Instrument der Benachteiligtenförderung, was im Sinne eines nicht gefundenen Ausbildungsplatzes zwar richtig ist, aber die Art der Benachteiligung vom Grundsatz her nicht ganz widerspiegelt. Vor Aufnahme einer BaE muss im Regelfalle eine berufsvorbereitende Maßnahme erfolgt sein. In der Realität finden sich Absolventen aller Schulformen, im Einzelfall sogar Jugendliche mit Fachhochschulreife. Diese Zuweisungen unterliegen Ermessensentscheidungen bei der Beurteilung möglicher sozialer Benachteiligung oder unter bestimmten Umständen auch Sonderregelungen (Ausbildungsabbrüche kurz vor Ende einer Ausbildung).

Obwohl Jugendliche offiziell die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung mitbringen (gem. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife der Agentur für Arbeit), münden allerdings mehr als die Hälfte dieser ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen nicht in eine betriebliche Erstausbildung ein.<sup>41</sup> Der Beitrag von Ulrich und Eberhard, der die Überschrift "Ins Übergangssystem oder ersatzweise in geförderte Berufsausbildung" trägt, behandelt unter anderem Sortierlogiken eines alternativen Verbleibs, wenn reguläre betriebliche Erstausbildungsplätze nicht gefunden werden.<sup>42</sup> Unter anderem

wird eine einflussreiche Sortierlogik im Zusammenhang mit individuellen Merkmalen der Jugendlichen ausgemacht.

Es kommt fast nicht vor, dass minderjährige Jugendliche vollqualifizierend (also eine reguläre betriebliche Ausbildung) ausgebildet werden (Eintrittsalter in vollqualifizierende Ausbildung 2012 liegt bei 19,7 Jahren – in 2022 bereits bei 21,5 Jahren).

*“Ihr Platz ist vor allem das Übergangssystem” so die Autoren in dem Beitrag. “Dies gilt auch unter Kontrolle ihrer schulischen Voraussetzungen. Offenbar gilt die Regel, dass junge Bewerber/innen, die in keine betriebliche Ausbildungsstelle einmündeten, vom Übergangssystem aufgefangen werden, selbst wenn sie als ausbildungsreif gelten. Wer vollqualifizierend ausgebildet werden möchte (und das heißt vor allem, in öffentlich finanzierte außerbetriebliche Ausbildung einzumünden) muss in der Regel älter sein und bereits das Übergangssystem kennengelernt haben.”<sup>43</sup>*

Die Autoren führen jedoch auch eine weitere Problematik ins Feld. Es handelt sich dabei darum, dass es hier Schwierigkeiten bei einem zu hohen Alter geben kann. Bewerber/innen, die über 19 Jahre alt sind, absolvieren zwar *“öfter in voll- als in teilqualifizierender Ausbildung, sie sind aber auch signifikant häufiger außerhalb des Bildungssystems zu finden.”<sup>44</sup>* Das Risiko scheint mit jedem weiteren Lebensjahr zuzunehmen. Jugendliche empfinden beispielsweise eine BAE (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen) als bessere Alternative zu der nicht gefundenen Lehrstelle. Das ist in ihren Augen besser, als (meist zum zweiten Mal) in eine

Maßnahme im Übergangssystem (teilqualifizierender Bildungsgang) einzumünden.

Auch wenn einige Experten/innen große Bedenken bei dem Einsatz von geförderten Ersatzausbildungsplätzen haben (Argumente sind mögliche negative Auswirkungen auf das Ausbildungsverhalten von Betrieben bei regulärer Erstausbildung sowie eine Verschiebung des Übergangproblems auf die Schwelle zwei, von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit), steht eine Antwort auf die Frage aus, was mit ausbildungsreifen Bewerbern und Bewerberinnen ohne Ausbildungsplatz geschehen soll. *“Teilqualifizierende Alternativangebote bergen ab einer bestimmten Dauer der erfolglosen Suche die Gefahr, dass die Bewerber/innen sie nicht mehr annehmen, das Bildungssystem verlassen und somit in dauerhafte Arbeitslosigkeit abrutschen.”*<sup>45</sup> Die Autoren weisen auf erforderliche Regelungen hin, die im Notfall (sie betonen dies besonders) auch ohne Betrieb als Ausbildungsvertragspartner zu einem Berufsabschluss zu gelangen. Welche das sein könnten ist noch unklar. Allerdings gibt es zu diesem Thema schon einige Vorschläge der Bänke vor, die in Bundesprogrammen bearbeitet werden.

### **Wie ist die Zustimmung zu Thesen der Ausbildungsreife?**

Der Expertenmonitor befragte 482 Experten zu verschiedenen Thesen. Die befragten Experten müssen in der beruflichen Bildung arbeiten und Ihre institutionelle Herkunft zeigt, dass es sich bei den Ergebnissen um ein allgemeines Bild verschiedener Interessensgruppen handelt. Wie sonst auch, wurden die Jugendlichen (mangels Expertenstatus) wiederum nicht befragt. Zu einigen Thesen wären Antworten der Jugendlichen zum Thema interessant. So könnten in Zukunft

zum Beispiel Jugendvertreter in der Ausbildung hinzugezogen werden. Diese haben Bewerbungsprozesse bereits hinter sich und kennen die Schwierigkeiten in Teilen ebenso. Zu den Institutionen, in welchen die Experten tätig sind, gehören der Lernort Betrieb, der Lernort Schule, die Lernorte überbetrieblicher Schulungsstätten, Wirtschaftsvertreter, Gewerkschaften, Forschung und Hochschulen, Staatliche Bildungsverwaltung sowie Berufsverbände.

Die in der Befragung aufgestellten Thesen nebst deren Zustimmungsquoten in Prozent werden im Folgenden aufgeführt.

- ✓ *„Ein Lehrstellenbewerber sollte nur dann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn er genau die spezifischen Anforderungen des jeweiligen Unternehmens erfüllt“.* Nur 5 Prozent aller Experten stimmen dieser These zu. Die höchste Zustimmungquote lag bei den Berufsverbänden mit 11 Prozent.
- ✓ *„Die hohe Anzahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz ist auf deren geringe Ausbildungsreife zurückzuführen“.* 26 Prozent stimmen dieser These zu. Die höchste Zustimmungquote zu dieser These haben die Experten der Wirtschaftsvertreter mit 52 Prozent. Die Gewerkschaften stimmen hier nur zu 5 Prozent zu.
- ✓ *„Berufsvorbereitende Maßnahmen führen zu einer Stigmatisierung der Jugendlichen“.* Insgesamt 29 Prozent der Experten stimmen hier zu, wobei die Gewerkschaften mit 54 Prozent zustimmen. Es folgt die Staatliche Bildungsverwaltung mit 49 und die Forschung mit 33 Prozent.

- ✓ *„Die Ansprüche der Unternehmen sind nur deshalb so hoch, weil es mehr Lehrstellenbewerber als freie Lehrstellen gibt“.* 35 Prozent der Experten stimmen dieser These zu. Die Gewerkschaften liegen hier bei einer Zustimmungsquote von 83 Prozent.
- ✓ *„Das Problem der mangelnden Ausbildungsreife wird übertrieben dargestellt“.* Diese These erhält eine Zustimmungsgquote von 41 Prozent. Wie erwartet gibt es eine große Differenz in der Zustimmung bei Gewerkschaften und Wirtschaftsvertretern. Gewerkschaften stimmen zu 81 Prozent zu, während Wirtschaftsvertreter nur mit 10 Prozent zustimmen. Die Betriebe allerdings stimmen im Gegensatz dazu mit 31 Prozent zu.
- ✓ *„Die Abbruchquoten in Ausbildungen sind vor allem das Ergebnis einer mangelnden Ausbildungsreife“.* Recht gleichmäßig verteilt stimmen im Schnitt 47 Prozent der Experten zu.
- ✓ *„Mit den Klagen über mangelnde Ausbildungsreife wird von der schwierigen Lehrstellensituation abgelenkt“.* Auch dieser These stimmen im Schnitt 47 Prozent der Experten zu, wenn auch hier die Gewerkschaften mit 98 Prozent vorne liegen und den Wirtschaftsvertretern die Schuld zuweisen, hingegen diese jedoch mit 11 Prozent Zustimmung die Schuld wieder von sich weisen. Es ist erstaunlich, dass die Betriebe erneut mit 35 Prozent deutlich mehr Zustimmung geben als die Wirtschaftsvertreter. Die Forschung stimmt dieser These mit 67 Prozent zu.
- ✓ *„Viele Jugendliche werden zu Unrecht als nicht ausbildungsreif stigmatisiert“.* Die durchschnittliche Zu-

stimmungsquote zu dieser These liegt recht gleichmäßig bei 49 Prozent. Wobei die Zustimmung zwischen Wirtschaftsvertretern und Gewerkschaften erneut weit auseinanderliegen. Die Betriebe hingegen stimmen auch hier deutlich mehr als ihre Wirtschaftsvertreter zu.

- ✓ *„Die Klagen über eine zu geringe Ausbildungsreife treten vermehrt auf, wenn es zu wenige Lehrstellen gibt“.* Zwar stimmen dieser These rund 60 Prozent der Experten zu, jedoch ist die Spannweite der Zustimmung recht groß. So stimmen die Wirtschaftsvertreter mit 31 Prozent am wenigsten zu, die Gewerkschaften, die Forschung und die Staatliche Bildungsverwaltung jedoch mit einer Quote von 77 – 93 Prozent.
- ✓ *“Erreichter Schulabschluss und Ausbildungsreife sind zwei verschiedene Dinge, die nichts miteinander zu tun haben“.* Dieser These wird mit 67 Prozent der Experten recht gleichmäßig zugestimmt. Zwischen 50 und 81 Prozent liegt die Spannweite der Zustimmungsquote. Es herrscht überwiegende Einigkeit dazu.
- ✓ *„Auch jemand mit schlechten Noten kann ausbildungsreif sein“.* Eine klare Zustimmung aller befragten Experten. Im Schnitt 85 Prozent stimmen dieser These zu. Gewerkschaften, Forschung und Staatliche Bildungsverwaltung stimmen sogar mit 93 – 95 Prozent zu.
- ✓ *„Sogar vorhandene Ausbildungsreife ist heute keine Garantie mehr für einen Ausbildungsplatz“.* Dieser, aus meiner Sicht, sehr bedeutenden These stimmen 87 Prozent der Experten zu. Höchste Zustimmung erfährt die These durch die Gewerkschaften (98 Pro-

zent), gefolgt von den Hochschulen und der Forschung (95 Prozent), dem Lernort Schule (93 Prozent) sowie der staatlichen Bildungsverwaltung und den überbetrieblichen Schulungsstätten (92 Prozent). Selbst die Betriebe stimmten mit 84 Prozent zu und liegen damit wieder bei 20 Prozent mehr Zustimmung als die Wirtschaftsvertreter. Dieser Unterschied zieht sich wie ein roter Faden durch die Ergebnisse der Befragung.

### **Was nun, Ausbildungsreife?**

Dieser Beitrag hat viele Aspekte rund um das Thema der Ausbildungsreife betrachtet und beschrieben. Wir wissen, dass alle angewandte Praxis aus Kompromissen, unter anderem aus den Aufgabenstellungen verschiedener Akteure heraus, besteht. So gelingt es nicht, Ausbildungsreife umfassend zu beschreiben. Sie wird aber trotzdem angewandt.

Wir wissen, dass Jugendliche Ausbildungsreif sein können, aber dennoch keine Ausbildungsstelle bekommen. Und durch Prinzipien der Defizitförderung müssen wir dann, im Wissen um die möglichen negativen Konsequenzen, diese Jugendlichen in Programme zuweisen, die eigentlich nicht adäquat sind. Die allerdings trotzdem dafür sorgen, dass Jugendliche nicht auf der Straße stehen oder irgendeinen Niedriglohnjob als junger Mensch annehmen müssen und in Folge nur noch wenige Ausbildungschancen haben. Wir wissen im Weiteren, dass auf der anderen Seite dargestellt wird, dass die vorhandenen Ausbildungsplätze nicht mehr adäquat besetzt werden können. Eine Klärung dieses Sachverhaltes scheint nicht möglich. Zu viele Gruppen argumentieren unterschiedlich. Und jeder für sich sogar zum größten Teil nachvollziehbar.

So stimmt eigentlich jeder Experte zu, dass die Wirtschaft (unabhängig eines Willens) eine Ausbildungsplatzgarantie für Schulabgänger nicht geben kann. Denn selbst mit Garantie (quantitativ) wird sich das Kernproblem nicht lösen lassen, da das Qualitätsproblem (synonym zur Ausbildungsreife im Wortlaut der Wirtschaft zu sehen) vor Ort bleiben wird. Auch der Gedanke, dass die Demographie automatisch zu einem Absenken von Anforderungen der dualen Berufsausbildung führen wird, ist zu hinterfragen. Denn neben den Anforderungen an die Sozialkompetenzen kann sich niemand die gestiegenen technischen Anforderungen aussuchen.

Das duale Berufsbildungssystem wird institutionell dieses Absenken nicht ermöglichen können. Unstrittig ist auch, dass die Ausbildungsplatzangebote und deren Nachfrage, regional sehr unterschiedlich sind. Auf Gewerkschaftsseite wird zum Beispiel oft diese Diskrepanz zur Argumentation genutzt. *“Es gibt auch in heutiger Zeit oftmals regional mehr Nachfrager als Anbieter, daher müsste das Problem mit quantitativen Maßnahmen gelöst werden können“*. Ebenso ist der Gedanke, dass das Absolvieren irgendeiner Ausbildung wie unter anderem BaE (Hauptsache der Jugendliche macht eine Ausbildung) Probleme löst, problematisch. Die Erfahrung zeigt, dass viele dieser Absolventen scheitern (Nichtbestehen der Prüfungen oder bestehen mit schlechter Note) und den Schwellenübertritt an der zweiten Schwelle nicht bewältigen können. Dies auch durch die aufgrund der Ausbildungsqualität teilweise in Teilen nachvollziehbaren Vorbehalte der Arbeitgeber bei eben jenen Ersatzausbildungen. Durch die konsequente Anwendung von auf die Berufsausbildung anrechnungsfähiger Inhalte kann hier eine Verbesserung herbeigeführt werden. Im Übrigen können diese Maßnahmen auch in den Fällen wirken,

in welchen Jugendliche den Anforderungen einer dualen Berufsausbildung nicht mehr gerecht werden.

Die Konstruktion der Ausbildungsreife ist mit Einführung des neuen Übergangssystems in NRW weiter gefestigt worden. Sie ist kritisch zu betrachten und durch weitere Bearbeitung und Forschung genauer zu definieren. Aber sie ist auch zurzeit das Instrument, welches eine Selektion, beispielsweise durch die Bundesagentur für Arbeit, möglich macht. Das Konzept der Ausbildungsreife ermöglicht es zudem, dass Jugendliche, die keine Ausbildung erhalten, nicht ganz durchs Netz fallen und Zeit gewinnen können, sich weiterzuentwickeln. Insoweit ist die Ausbildungsreife auch positiv zu sehen. Sie trägt, neben allen negativen Aspekten, zu einem gefestigten gesellschaftlichen Zusammenleben bei. Es ist für die Zukunft wichtig, die Ausbildungsreife bei zunehmender Flexibilisierung der Berufsausbildung auf den Prüfstand zu stellen und immer wieder anzupassen.

### **4.3 Nicht ausbildungsreif: Eher eine Schuldzuweisung als vorhanden?**

Ausbildungsreife: Ein umstrittener Begriff beim Übergang Jugendlicher in eine Berufsausbildung. Ein Gastbeitrag von Martina Krawczyk, Bochum.

Das Arbeitspapier „Ausbildungsreife – ein umstrittener Begriff beim Übergang Jugendlicher in eine Berufsausbildung“, verfasst von Prof. Dr. Rolf Dobischat, Dr. Gertrud Kühnlein und Dipl.-Päd. Robert Schurgatz<sup>46</sup>, befasst sich thematisch mit dem Begriff der Ausbildungsreife und dem vermuteten oder vermeintlichen Leistungsverfall junger Schulabgänger, insbesondere Menschen mit niedrigem formalem Schulabschluss. Es wird davon ausgegangen, dass Jugendliche zunehmend ablehnend und nicht lernbereit sind und sie im Zuge dessen zum Teil für ihr eigenes Scheitern selbst verantwortlich sind.

So stehen dem demographischen Wandel und dem daraus folgenden Fachkräftemangel immer weniger werdende Ausbildungsvertragsabschlüsse, in erster Linie bei Menschen mit Hauptschulabschluss, gegenüber. Auch eine abgeschlossene Ausbildung ist kein Garant für den Wechsel in eine dauerhafte und stabile Beschäftigung. So werden junge Menschen, die sich im Laufe ihrer Ausbildung als nicht berufsreif herausstellen, in einer zweiten Sortierschleife am Ende ihrer Ausbildung ausgesiebt.

Vorwiegend Hauptschüler müssen immer wieder mit dem Problem der mangelnden Anerkennung ihrer erworbenen Lernleistung kämpfen, wenngleich belegt wurde, dass berufsbezogene Praxistage und Berufsbegleiter, die sich speziell auf die Bedürfnisse des einzelnen Menschen richten, einem

Großteil der Schüler zu einem Abschluss verholfen haben. Sie stehen den privilegierten Abiturienten gegenüber, die automatisch nach ihrem Abschluss eine Hochschulzugangsberechtigung erlangen. Dennoch erhält nicht jeder einen Ausbildungsplatz, auch wenn der Ausbildungspakt 2004 besagt, dass jedem ein Ausbildungsangebot offeriert werden soll.

Das Konzept der Ausbildungsreife kann nach keinen einheitlichen Kriterien zusammengefasst werden. Es wird lediglich davon ausgegangen, dass Jugendliche drei Voraussetzungen mitbringen müssen, um als ausbildungsreif zu gelten. Darunter fallen „elementares Grundwissen in den wichtigsten Lebensbereichen“, „persönliche und soziale Kompetenzen“, sowie „Kenntnis der Berufswelt“. Kritisiert wird, dass die empirischen Evidenzen für die These einer mangelnden Ausbildungsreife zumeist nicht wissenschaftlichen Standards genügen und somit Verlautbarungen seien, die eine bestimmte Bevölkerungsgruppe als defizitär und unterqualifiziert klassifizieren.

Anstatt mehr das betriebliche und gesellschaftliche Bildungsengagement in Schulen und der Agentur für Arbeit zu fördern, wird verstärkt versucht von der Lehrstellenproblematik abzulenken und die Schuld den jungen Menschen selbst zuzuweisen. Dieses Konfliktfeld wird unter anderem durch Schlagworte wie „nicht ausbildungsfähig“ und durch Diskussionen auf negative Art und Weise in die Öffentlichkeit gebracht und reproduziert im Zuge dessen die soziale Ungleichheit weiter. Es ist somit nicht verwunderlich, dass sich laut einer Studie viele Hauptschüler für chancenlos auf dem Ausbildungsmarkt halten und eine Orientierung auf eine weiterführende Schule einer Ausbildungssuche bevorzugen, zumal es

eine Ausbildungsplatzgarantie laut Landesregierung 2011 gar nicht geben kann. Letzen Endes handelt es sich nicht um eine Frage der Aus-bildungsreife, sondern um die Reife der strukturellen Verfasstheit des Gesellschaftssystems, um eine Integration junger Menschen zu gewährleisten.

## **5 Die Schüler\*innen und die Jugendlichen**

Die am häufigsten aufgerufenen Beiträge haben mit Jugendlichen zu tun. Sehr oft geht es dabei um Beschuldigungen und Zuweisungen in Richtung der jungen Menschen. Ich nehme an, das ist auch ein Grund dafür, warum so viele Leser\*innen sich dafür interessieren. Die Kontexte wirken nicht nur ungerecht, in meinen Augen sind sie es meistens auch. Der folgende Beitrag ist nach einigen Jahren um einen zweiten, der sich auch an dieser Stelle findet, ergänzt worden. Der Grund für den ergänzenden Beitrag fand seinen Ursprung in den Kommentaren zu „5.000 Jahre Kritik an den Jugendlichen“. Viele Leser\*innen zweifelten Quellen an und wussten nicht, dass Schule und Schulkontexte in vielen Bereichen der Archäologie vorkommen, die ein Bild des seinerzeitigen Schullebens aufzeigen können. Das war mir bis dahin auch nicht bewusst und in dem ergänzenden Beitrag finden sich entsprechende Hinweise.

### **5.1 5000 Jahre Kritik an den Jugendlichen: Eine sichere Konstante in Gesellschaft und Arbeitswelt**

Anmerkung: Die Quellen zu den Zitaten werden direkt im Text angeführt, da der Überblick im Rahmen von Fußzeilen verloren gehen kann. Jetzt aber zum Beitrag.

Was? 5000 Jahre? Niemand ist 5000 Jahre ähnlicher Ansicht über eine Thematik. Das fragte ich mich, als ich mich in letzter Zeit mit der Geschichte der Berufswahl und den vielseitigen Klagen über den Nachwuchs auseinandergesetzt habe. Dabei bin ich bei der Recherche in einen Zeitraum gekommen, der praktisch die ersten Mangelerscheinungen bei der Jugend auf Tontafeln dokumentierte.

Die Sammlung der folgenden Zitate veranschaulicht, dass die Vorgänger immer schon die Nachfolger in einer Pauschalität abgewertet haben, wie es auch heute oft der Fall ist. Und obwohl es keine wissenschaftlichen Nachweise über reduzierte Intelligenz, Kompetenzverluste im Allgemeinen oder von moralischem Verfall der Jugendlichen gibt, werden die Stimmen und Klagen über die Jugendlichen von heute lauter. So möchte ich gerne an dieser Stelle ein Zitat vorwegnehmen, welches einen schönen Gegenpol auf jedes darauffolgende Zitat bildet:

*"Die verschiedenen Altersstufen des Menschen halten einander für verschiedene Rassen: Alte haben gewöhnlich vergessen, dass sie jung gewesen sind, oder sie vergessen, dass sie alt sind, und Junge begreifen nie, dass sie alt werden können."* Kurt Tucholski, Der Mensch, Lerne Lachen, ohne zu weinen, 1931

Beginnen wir nun mit den ältesten Klagen über die Jugendlichen. Die Jammerei über die schlechten Jugendlichen lässt sich bis in die Zeit der Sumerer zurückverfolgen. Damals, vor über 5000 Jahren, entstanden die ersten Schulen und aus dieser Zeit stammt das erste Zitat:

*„Die Jugend achtet das Alter nicht mehr, zeigt bewusst ein ungepflegtes Aussehen, sinnt auf Umsturz, zeigt keine Lernbereitschaft und ist ablehnend gegen übernommene Werte“*

Keller, 1989, ca. 3000 v. Chr., Tontafel der Sumerer

*"Unsere Jugend ist heruntergekommen und zuchtlos. Die jungen Leute hören nicht mehr auf ihre Eltern. Das Ende der Welt ist nahe"*

Keilschrifttext, Chaldäa, um 2000 v. Chr.

*"Die heutige Jugend ist von Grund auf verdorben, sie ist böse, gottlos und faul. Sie wird niemals so sein wie die Jugend vorher, und es wird ihr niemals gelingen, unsere Kultur zu erhalten"*

Watzlawick verweist 1992 auf: ca. 1000 v. Chr., Babylonische Tontafel

*"Denn der Sohn verachtet den Vater, die Tochter steht wider die Mutter, die Schwiegertochter wider die Schwiegermutter"*

Micha 7, Altes Testament um 725 v. Chr.

*"Nicht ist der Vater dem Kind, das Kind dem Vater gewogen - Nicht ist der Bruder lieb, wie er doch früher gewesen; bald versagen sie selbst den greisen Eltern die Ehrfurcht"*

Hesoid, vor 700 v. Chr.

*"Die Kinder von heute sind Tyrannen. Sie widersprechen ihren Eltern, kleckern mit dem Essen und Ärgern ihre Lehrer"*

Sokrates, 470-399 v.Chr. (kritisiertes Zitat)

*"Die Jugend von heute liebt den Luxus, hat schlechte Manieren und verachtet die Autorität. Sie widersprechen ihren Eltern, legen die Beine übereinander und tyrannisieren ihre Lehrer."*

Sokrates, 470-399 v.Chr. (kritisiertes Zitat)

*"[...] die Schüler achten Lehrer und Erzieher gering. Überhaupt, die Jüngeren stellen sich den Älteren gleich und treten gegen sie auf, in Wort und Tat"*

Platon, 427-347 v. Chr.

*"Was nun zunächst die jungen Leute angeht, so sind sie heftig in ihrem Begehren und geneigt, das ins Werk zu setzen, wo-*

*nach ihr Begehren steht. Von den leiblichen Begierden sind es vorzugsweise die des Liebesgenusses, denen sie nachgehen, und in diesem Punkt sind sie alle ohne Selbstbeherrschung. [...] zornmütig und leidenschaftlich aufwallend in ihrem Zorne. Auch sind sie nicht imstande, ihren Zorn zu bemeistern, denn aus Ehrgeiz ertragen sie es nicht, sich geringschätzig behandelt zu sehen, sondern sie empören sich, sobald sie sich beleidigt glauben. Auch hoffnungsreich sind sie, denn das Feuer, das dem Zecher der Wein gibt, haben die Jünglinge von der Natur [...] sie tun alles eben zu sehr, sie lieben zu sehr und hassen zu sehr, und ebenso in allen anderen Empfindungen. Wenn ich die junge Generation anschau, verzweifle ich an der Zukunft der Zivilisation"*

Aristoteles, 384-322 v. Chr. (kritisiertes Zitat)

*"Ich habe überhaupt keine Hoffnung mehr in die Zukunft unseres Landes, wenn einmal unsere Jugend die Männer von morgen stellt. Unsere Jugend ist unerträglich, unverantwortlich und entsetzlich anzusehen"*

Aristoteles, 384-322 v. Chr. (kritisiertes Zitat)

*"[...] bartlosen Jüngling, für Mahnworte harthörig, großspurig im Geldausgeben, hoch hinausstrebend, rasch im Begehren"*

Horaz, um 30 v. Chr.

*"[...] auf ihrem Höhepunkt kennt die Jugend nur die Verschwendung, ist leidenschaftlich dem Tanze ergeben und bedarf somit wirklich eines Zügels. Wer nicht dieses Alter nachdrücklich unter seiner Aufsicht hält, gibt unmerklich der Torheit die beste Gelegenheit zu bösen Streichen [...] Unmäßigkeit im Essen, sich vergreifen am Geld des Vaters, Würfelspiel, Schmausereien, Saufgelage, Liebeshändel mit jungen Mädchen, Schändung verheirateter Frauen" Als Gegenmaß-*

*nahme wird empfohlen "Hoffnung auf Ehre und Furcht vor Strafe [...]. Diejenigen aber, die gegen alle tadelnden Vorstellungen taub sind, muss man durch das Joch der Ehe zu fesseln versuchen"* Plutarch, ca. 45-125 n.Chr.

*"[...], dass man die Flammen der jugendlichen Leidenschaft nur mit Hilfe der klösterlichen Aufsicht und einer strengen Disziplin besiegen könne"*

Gregor von Tours, um 580 n. Chr.

*"[...] wenn der Knabe ins Jünglingsalter tritt, so hat er auch dann, weil sich dieses Alter ebenso leicht dem Bösen zuneigt, den Zügel der Zucht nötig"*

Vincent von Beauvais, 1250

*"Die Welt macht schlimme Zeiten durch. Die jungen Leute von heute denken an nichts anderes als an sich selbst. Sie haben keine Ehrfurcht vor ihren Eltern oder dem Alter. Sie sind ungeduldig und unbeherrscht. Sie reden so, als wüssten sie alles, und was wir für weise halten, empfinden sie als Torheit. Und was die Mädchen betrifft, sie sind unbescheiden und unweiblich in ihrer Ausdrucksweise, ihrem Benehmen und ihrer Kleidung"* Mönch Peter, 1274

*"Der grenzenlose Mutwille der Jugend ist ein Zeichen, dass der Weltuntergang nah bevorsteht"*

nach Melanchton, um 1530

*"Das Sittenverderben unserer heutigen Jugend ist so groß, dass ich es unmöglich länger bei derselben aushalten kann. Ja, oft geschieht es, dass die nicht in Schranken gehaltene oder nicht gebührend ausgetriebene Zuchtlosigkeit eines einzigen Jünglings von ungesunder Triebkraft und verdorbenen*

*Auswüchsen auch die übrigen noch frischen und gesunden Pflanzen ansteckt"* Ein Schulmeister im 18. Jahrhundert

*"Immer wieder wird die Wirksamkeit der Volksschule bei dem zunehmenden Sittenverfall diskutiert oder die immer lauter werdenden Klagen über die zunehmende Rohheit und Verwilderung unserer Jugend, besonders der erwachsenen Dorfjugend, erörtert"*

Allgemeine Schulzeitung, Darmstadt 1826

*"Es ist die Wahrnehmung gemacht worden, dass bei der Schuljugend die früher kundgegebene Anständigkeit und das sittliche Benehmen [...] mehr und mehr verschwinde"*

Regierungsbericht, 1852

*"[...] knapp 50 % aller Lehrlinge zeigen mangelhafte oder stark defizitäre Leistungen in der Mathematik"*

DIHK, 1965

*„Zusätzlich bemängeln unsere Gesellschaft und die Wirtschaft eine allgemeine Abnahme von Wert- und Moralvorstellungen, sowie fehlende soziale und personale Kompetenzen“*

DIHK, 2010

*"Fehlende Disziplin, mangelnde Leistungsbereitschaft, geringe Belastbarkeit – die Azubis machen unseren Unternehmen Sorgen"*

DIHK-Chef Hans Heinrich Driftmann 2011

*"Auszubildende – faul, ohne Disziplin, kein Interesse. Jedes zweite Unternehmen klagt über mangelnde Disziplin und Belastbarkeit sowie fehlende Leistungsbereitschaft und Motivation. Jedes dritte bemängelt die Umgangsformen der Bewerber."*

Und so weiter und so fort. Der Unterschied zu früher ist heute jedoch, dass die Möglichkeiten der schnellen und unbegrenzten Verbreitung von Aussagen über Jugendliche, diese unmittelbar erreichen. Somit können sich die Jugendlichen dann direkt angesprochen und abgewertet fühlen. Es wird für diese nicht verständlich sein, dass die Klagen globale Aussagen sind und über den Kamm geschert pauschalieren. Gleichzeitig möchte ich darauf hinweisen, dass dieser Beitrag ironischerweise gleichermaßen einer Pauschalierung unterliegt. Möglicherweise ist genau dies der Grund für die immer gleiche Klage bestimmter Gruppen.

## **5.2 5000 Jahre Kritik an den Jugendlichen: Eine Problembilanz**

Der meistgelesene Beitrag auf diesem Blog trägt den Titel „5000 Jahre Kritik an Jugendlichen – Eine sichere Konstante in Gesellschaft und Arbeitswelt“. Neben konstruktiven Kommentaren gibt dort aber auch einige, die Quellen anzweifeln oder abwertend kommentieren. Ich antworte immer ordentlich, aber vor kurzem gab es einen Kommentar unter dem Beitrag, der auf ein „Gewäsch“ hinweist, was „keiner versteht“.

Aus diesem Grunde greife ich den Ursprungsbeitrag hier auf und verknüpfe ihn mit einer aktuellen Sicht auf die Zusammenhänge der Kritik an Jugendlichen und dem Nachwuchs allgemein. Dabei beziehe ich mich hauptsächlich auf das Buch „Die Schülerschelte“ von Gustav Keller<sup>47</sup>, der den Sachverhalt wissenschaftlich unter die Lupe genommen hat.

Betreffend die Zitate möchte ich kurz erläutern, dass sich Historiker und sogar Archäologen mit Schule und Schulbildung beschäftigen. Sei es, dass beispielsweise Tontafeln mit Keilschriften ausgegraben und entschlüsselt werden, wie bei den Sumerern, oder auch die Ausgrabungen aus griechischer wie auch aus römischer Zeit. Zum einen finden sich Schulorte oder Schulutensilien und zum anderen Dokumente, die darlegen, wie die Schule damals funktionierte oder welche Teile der Bevölkerung warum in eine Schule gingen. Auch Gustav Keller verweist auf diese Quellen.

Die Problembilanz der letzten 5000 Jahre, beginnend bei den Sumerern, drückt sich in Zuweisungen aus, die Gustav Keller in einer Rangliste zusammenfasst. So werden dem Nachwuchs *„mangelnde Lernmotivation, Konzentrationsschwäche, Lese-Schreibschwierigkeiten, Rechenschwierigkeiten, fachbezogene Wissenslücken, Unterrichtsstörungen, fehlerhaftes Sozialverhalten und moralische Defizite.“* zur Last gelegt.<sup>48</sup>

Wir leben in einer defizitorientierten Welt. Es zählt überwiegend, was man nicht kann. Das Defizit bestimmt hierzulande beispielsweise über Förderungen (finanzieller Ausgleich von Defiziten). Eine Folge ist die Vermittlung, nie gut genug zu sein. Das hat negative Wirkungen hinsichtlich der Entwicklung eines Selbstbewusstseins oder eines Selbstwertgefühls auf Menschen. Hinzu kommt die Erkenntnis (erstaunlicherweise stellen sich viele das nicht vor), dass es nicht unbedingt um die individuelle Entwicklung der Kinder geht, sondern um eine Verwertbarkeit in der Gesellschaft oder auch in der Wirtschaft. Da aber die Gesellschaft unserer Zeit immer mehr Individualität zulässt, wird die Forderung nach dieser größer und die Lust der Einzelnen auf eine Verwertbarkeit in der Gesellschaft nimmt ab.

Die Aufgabe von Schule ist, grob gesagt, eine Integration in die vorhandene Gesellschaftsstruktur, die Werteweitergabe dieser, gepaart mit eben einer ökonomischen Verwertbarkeit der Menschen zum Zwecke der Aufrechterhaltung dieser Gesellschaft.

Wir können das beispielsweise in einem Spannungsfeld der Berufsorientierung erkennen. Die Jugendlichen sollen wissen, was sie wollen. Sie sollen für sich verantwortlich sein und ihren Weg finden, aber meistens doch bitte so, wie die Vorgänger sich das Wünschen. An vielen Stellen werden die Jugendlichen daher nicht gelassen und sind fremdbestimmt. Gustav Keller führt sechs Punkte an, die verantwortlich für die starke Kritik an den Jugendlichen sind. Ich zitiere teilweise ganze Sätze, da ich es selbst nicht unbedingt besser formulieren kann – von Anmerkungen abgesehen.

**1.** Mit den Jahrtausenden stieg die Komplexität der Welt, der sozialen Umstände, der Technik und die Verknüpfung von Menschen und Technik, in den letzten 150 Jahren exponentiell an. Die Anforderungen an die Menschen steigen im gleichen Maße, allerdings ist die „Hardware“ der Menschen noch die gleiche wie bei den ersten Menschen. Deswegen, so Keller, *„...sind die Entwicklungen schwieriger und dauern länger. Es sind weniger die Entwicklungsergebnisse, sondern die Ungeduld, mit der die Erwachsenen darauf schauen.“* Er weist darauf hin, dass ganze Generationen, die für unfähig gehalten wurden, die Welt vernetzt und viele technische Errungenschaften ermöglicht haben. Anmerkung: Eine Perspektive aus der anderen Seite wird hier wichtig. Wenn es so ist, dass der für unfähig gehaltene Nachwuchs all diese fortschrittlichen Errungenschaften generiert hat, dann kann aus der Wahrnehmungsperspektive der Schule dergestalt argumentiert werden, dass der Nachwuchs die Fortschritte erzielt hat, weil

die Schule wie sie ist, dafür gesorgt hat. Das ist eine Folge der Nachschulzeit und damit ein Verdienst der Schule. Daher glaube ich, dass es, mit einer Systembrille gesehen, darum geht, dass Options- und Potentialverluste vermindert werden. Diese Perspektive ist ein schwieriger Punkt in Diskussionen und wird daher in einem anderen Beitrag thematisiert.

**2.** Erwachsene formulieren häufig Idealvorstellungen oder entwickeln strenge Glaubenssätze, woran dann die Schüler\*innen gemessen werden. Keller nennt die folgenden: *"Mein Kind muss ein sehr guter Schüler sein, es darf keine Fehler machen, es ist schlimm, wenn es ein Ziel nicht erreicht, es ist nur dann wertvoll, wenn es tolle Leistungen erbringt, unsere Schüler müssen spitze sein, sie dürfen uns keine Probleme machen."*

Hier erwarten die Erwachsenen eben nicht nur den individuellen Erfolg, sondern weisen weitere Aufgaben zu. Die Gesellschaft muss erhalten werden, wie sie ist, die Kultur ist zu pflegen, für die Rente der Alten ist zu sorgen, für den Fortbestand der Bevölkerung ist der Nachwuchs verantwortlich, die Umweltfolgen müssen getragen werden und das alles bitte so, dass die Vorgänger sich möglichst nicht verändern müssen.

**3.** *"Vielorts projizieren Erwachsene ihre eigenen Schwächen auf das Verhalten der Kinder."* Dabei sind Erwachsene nicht perfekt, erbringen tagtäglich bewusst und unbewusst Fehlleistungen im Alltag und bei der Arbeit. Auch Faulheit oder der Kampf mit der Überwindung etwas zu tun, wie auch die Aufschieberitis, das Brechen sozialer Normen oder das Kränken von anderen Menschen gehört dazu. Regeln nicht einhalten, wie beispielsweise bei Geschwindigkeitsbegrenzungen, kennt jeder allzu gut. *„Aus der Sicht von Sigmund Freud bedeutet*

*das, dass der eigene Fehler am Mitmenschen wahrgenommen und kritisiert wird.*“ bemerkt Keller hierzu.

4. Ein weiterer Punkt ist die Verklärung der Erinnerung und der Vergangenheit. *„Früher war alles besser [...] an dem Trug-schluss ist ein Schutzmechanismus des Gehirns maßgeblich beteiligt“*, schreibt Keller. Denn damit sich der Mensch wohlfühlen kann, fokussiert sich die Erinnerung auf das Positive und Schöne des Vergangenen. Wir vergessen schlicht das Negative der Vergangenheit.

5. Es gibt im Weiteren einen Lupeneffekt. Die dauernde Thematisierung und Beobachtung von vielen Akteuren der Gesellschaft, in der die Jugendlichen leben, lässt Schwierigkeiten größer und negativer erscheinen als es real der Fall ist. Gerade soziale Medien und die öffentliche Berichterstattung dramatisieren und schaffen damit eine vermeintliche Wirklichkeit, die man durchaus in Frage stellen kann. Eine Parallele sind die Filterblasen, in welchen wir uns befinden.

6. *„Diese Schülerkritik versperrt den Blick auf die tatsächlichen Probleme und lenkt davon ab.“* Es steht nicht die Frage nach den Ursachen im Raume, sondern thematisiert wird das daraus resultierende Problem. Die Verursacher sind die Erwachsenen und vielleicht wird die Frage nach den Ursachen auch deswegen nicht gestellt, weil sie darum wissen. *„Unsere Bildungspolitik zeigt sich an den PISA-Ergebnissen der Schüler. Unsere Erziehungsfehler kehren wieder in Form ihrer Lernprobleme (der Jugendlichen). Unser Hedonismus widerspiegelt sich unweigerlich in ihrer Faulheit (der Jugendlichen). Unser hektischer Lebensstil drückt sich in ihrer Unruhe und Unaufmerksamkeit aus (der Jugendlichen). Das Klagelied*

*vom schlechten Schüler ist zum Großteil Selbstanklage."* erläutert Keller.

Die Zusammenhänge sind viel weitreichender und vielschichtiger, als dass dieser Beitrag darauf eingehen könnte. Das Ziel des Beitrages ist die Entwicklung eines Verständnisses für die Jugendlichen. Keller schreibt in seinem Buch über den Schulbesuch in Teilen von „*zwanghafter Beruflichkeit der Schüler*“.

Wenn wir uns anschauen, wie viele Stunden pro Woche die Schüler für die Schule arbeiten und in wie vielen verschiedenen Kontexten das Ganze stattfindet, ist das schon beachtlich. Alles, was die Schüler tun, wird bewertet. Schlussendlich garnieren Überstunden die tägliche Arbeit – also Hausaufgaben. Und mancher Samstag (Samstag ist in Deutschland ein Werktag) geht für Übungen und die Schule drauf. Und das nicht einmal für eine Kompetenz der Zukunft, sondern für die Erlangung eines Zertifikates, einer Erlaubnis für „mehr“.

Ich stelle mir ernsthaft die Frage, welcher Erwachsene hier ruhig bleiben würde, wenn so seine Arbeitswoche oder seine Erwerbsarbeit aussähe. Zusätzlich gibt es zurzeit Aufholprogramme wegen Corona. Aufholen heißt zusätzliche Belastung. Nehmen wir einen Paketboten, der täglich 1.000 KG Pakete austrägt. Es fällt nun eine Woche aus. Aufholen bedeutet in dem Fall, dass 1.000 KG Pakete am Tag zusätzlich ausgetragen werden müssen. Denn die Pakete kommen ja weiterhin. Der Bote trägt also für einen Zeitraum von 7 Tagen täglich 2.000 KG Pakete aus. Vielleicht macht es das Beispiel verständlicher - an 2.000 KG dürfte der Bote scheitern. Eine völlige Überlastung dieses Menschen.

Ich hoffe, ich konnte den ursprünglichen Beitrag „5000 Jahre Kritik an Jugendlichen – Eine sichere Konstante in Gesellschaft und Arbeitswelt“ sinnvoll ergänzen und deutlich machen, dass die einzelnen Zitate zwar lustig wirken, hinsichtlich ihrer Abwertung und Bedeutung aber doch sehr ernstgenommen werden sollten.

Nachtrag: Der Neurobiologe Gerald Hüther sagt in einem Interview: *"Wenn die Schule ab morgen nur noch selbstbewusste Schüler und Schülerinnen mit einem hohen Selbstwertgefühl entlassen würde, würde die komplette Werbewirtschaft und der auf Werbung aufgebaute Konsum zusammenbrechen."* Sehr interessant, wie ich finde. Und dass es immer schon so war, ist heute in meinen Augen kein gültiges Statement mehr, denn seit Beginn der Erkenntnisse in der Entwicklungspsychologie oder auch anderer Forschung darüber, auf welchen Grundlagen Menschsein funktioniert, wissen wir ziemlich genau, wie man es anders machen könnte.

### **5.3 Eine Meisterleistung der Jugendlichen: Die Entwicklung einer grenzüberschreitenden Sprache**

Der folgende Beitrag ist zwar von 2013, aber er ist aktuell auf die Debatte um Künstliche Intelligenz (KI) anwendbar.

Im Rahmen der breiten technischen Verfügbarkeit von Short Message Service (SMS) (die erste SMS wurde 1992 von einem PC an ein Mobiltelefon gesendet) ergab sich die Möglichkeit, jederzeit mit anderen schnell zu kommunizieren und Mitteilungen auszutauschen. Die technische Beschränkung von maximal 160 Zeichen, die Multifunktion der Nummerntasten in einem Ziffernblock von nur 12 Tasten sowie die anfänglich hohen Kosten je SMS, stellten für die begeisterten Nutzer

kurzfristig ein Problem dar. Als Reaktion darauf wurde eine eigene Sprache erfunden, um trotz der eingeschränkten Möglichkeiten den höchstmöglichen Nutzen zu erreichen. Die Erfinder sehen sich allerdings damit konfrontiert, dass die Reaktion auf ein technologisches Problem mit einer kritischen Haltung (Werteverfall, Sprachverstümmelung u.a.) quittiert wird. Die in kürzester Zeit eingeführte Sprache, die häufig mit Symbolen und Abkürzungen arbeitet, grenzüberschreitend verstanden wird und die sich als Ergebnis eines kollektiven Problemlösungsverhaltens bezeichnen lässt, wurde jedoch nicht von der leistungsfähigen Wirtschaft erdacht, sondern ganz nebenbei aus motivationalen Kontexten durch die Jugendlichen, die verschiedene Akteure des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes für nicht Ausbildungs- oder Arbeitsreif halten. Dies ist ein Beispiel dafür, dass eher eine Kompetenzverschiebung zu benennen ist als ein Kompetenzverlust der Jugendlichen, den so viele bemängeln. Ähnliches zeigte sich bei der Nutzung von textbasierten Chatsystemen.

Hier steht zwar eine unbegrenzte Anzahl von Zeichen zur Verfügung, die jedoch für eine flüssige Kommunikation möglichst zügig eingegeben werden müssen. Um diese Anforderung erfüllen zu können, wurden neue und von den SMS Schreibtechniken abgeleitete Abkürzungen und Symbole eingesetzt. Erneut kann man sagen, es fand eine schnelle Problemlösungsreaktion durch die Jugendlichen statt, denn der junge Mensch lernt in der Regel in der Allgemeinbildenden Schule nicht das 10 Fingerschreiben auf einer Tastatur. Es ist beachtlich, dass es offensichtlich möglich ist, sich über eine in kurzer Zeit angepasste Sprache über alle Dinge des Lebens zu verständigen. Und diese Sprache ist dabei auch noch grenz- und kulturübergreifend verständlich.

Diese Fähigkeit der Anpassung, nur durch die Motivation die neuen Techniken zu nutzen, sollte mehr Beachtung geschenkt werden. Stattdessen wird der Verfall der „normalen“ Sprache und Schrift bemängelt. Keiner der Vorgänger muss die Sprache anwenden, aber er sollte sie lernen, um auch in einer kommunikativen Noch-Parallelwelt an Kommunikationsprozessen beteiligt zu sein. Wir sollten nicht die Sprache ohne Authentizität einfach nachreden, jedoch die authentischen Inhalte auf den jeweils aktuellen Kommunikationskanälen verbreiten. Wer nicht beteiligt ist, kann auch keinen Einfluss ausüben. Hier wäre es eher angezeigt, dieses motivationale Problemlösungsverhalten in Wirtschaftsprozesse einzubringen. Nutzen wir die Potentiale! Für solche Problemlösungen sollte Anerkennung verteilt werden und nicht Abwertung. Wer mehr zur Mediennutzung von Kindern und Jugendlichen wissen möchte, dem sei die JIM Studie und die KIM Studie des aktuellen Jahres, veröffentlicht seit 1998 durch den medienpädagogischen Forschungsverbund Südwest, empfohlen.

Hinweis: Dieser Beitrag erhebt keinen Anspruch auf eine wissenschaftliche Erklärung. Aber ich finde es mehr denn je nötig, auch die andere Seite der Medaille bewusst zu betrachten. Diese Motivation habe ich von den A-Recruitertagen in Solingen mitgenommen, in welchem die Gewinnung von Jugendlichen über neue Medien thematisiert wurden. Teilnehmer waren die größten Betriebe in Deutschland. Und ich zitiere den Ausbildungsleiter von FESTO Didactic: *“Wir dürfen nicht vergessen, dass wir eine ethische Verantwortung gegenüber unseren Jugendlichen haben”*. In seinem weiteren Impulsreferat sagte er auch *“kein Jugendlicher darf als Verlierer aus einer Bewerbungssituation gehen”*. Ich glaube, damit hat er recht.

## 5.4 Kompetenzverschiebung am Beispiel von Pokémon Go

In einer Diskussion um die Kompetenzen von Jugendlichen erläuterte eine Mutter genervt, dass Ihr Kind alle Pokémon Charaktere bei dem Spiel auf dem Handy unterscheiden und sogar sagen kann, wofür diese jeweils stehen. Es sind nach letzter Liste 151. Die bestehen aus einem Namen, jeweils 2 bis 3 Typen, mehreren Attacken und auch mal bis zu 8 Spezialattacken. Es geht also nicht nur um eine hohe Anzahl, sondern auch um dahinter liegende Dimensionen und Eigenschaften. Die Mutter konnte nicht fassen, dass der Junge sowas kennt, aber nicht die einfachste Matheformel behalten kann. *"So wird der nichts"* sagte sie und spiegelte eine große Sorge wider, die man an vielen Stellen wahrnehmen kann. Auch in den Betrieben.

Kompetenz resultiert aus Lernen, Wissen und dem Umsetzen in Handlung (beispielsweise der Umgang mit digitalen Endgeräten). Wenn also die Handlung stets zur Verfügung steht (Smartphone) und das Interesse an einem Thema hoch ist, kann sich offensichtlich eine hohe Kompetenz entwickeln. Hier ist es schnelle Auffassungsgabe, hohe Differenzierungsfähigkeit inklusive einer Zuweisung aller Eigenschaften, die jedes Pokémon besitzt.

Eigentlich ist das etwas, was erwünscht ist. Die Kompetenzen werden in den Betrieben gesucht. Der Störfaktor liegt somit nicht in einem Unvermögen der Jugendlichen, Kompetenzen zu entwickeln - so wie mancher sagt - sondern es stört der inhaltliche Kontext und die Sinnggebung. Außer für die Menschen, die das Spiel nutzen, lässt sich kein offensichtlicher und nützlicher Sinn in unseren Kontexten erkennen. So ganz

richtig ist es nicht, denn ein wichtiges Lernverfahren ist Game Based Learning. Das Anregen von Motivationspotentialen durch interessante, nachvollziehbare, haptisch erfahrbare und vor allem Sinn gebende Lerninhalte ist hier die Grundlage. In einem weiteren Schritt geht es dann um einen Kompetenztransfer.

Hier liegt in meinem Gefühl meist die Crux. In dem Sinn, den wir unterschiedlich interpretieren. Was für den einen sinnlos ist, macht für einen anderen viel Sinn. Das ist nur zu klären, wenn angemessen und auf Augenhöhe kommuniziert wird - und da sind wir wieder bei dem Grundproblem des kommunikativen Teufelskreises zwischen Eltern/Kindern oder auch Betrieben/Jugendlichen. Das Respektieren und Anerkennen von Gefühlen, Ansichten und Sinn, den andere Menschen auf eine Sache haben, ist in vielen Fällen unheimlich schwer. Ein Kind ist auch ein anderer Mensch als die Eltern. Der Betriebsinhaber ebenfalls.

Ich bin sicher, dass der Junge von der sich sorgenden Mutter, seinen Weg machen wird. Vielleicht dauert es heute etwas länger als früher, was allerdings nicht an den Jugendlichen liegt, sondern an den Rahmenbedingungen, die wir bieten.

### **5.5 Passungsprobleme: Was Jugendliche „falsch“ machen und warum die Klage über Jugendliche ungerecht ist**

Dieser Beitrag wurde im Rahmen eines Empowerments für Jugendliche und Schüler\*innen geschrieben. Empowerment ist die Stärkung des Kommunikationsanteils einer Partei zur Herstellung einer Augenhöhe mit einer anderen Partei. So lässt sich zum Beispiel über Umformulieren oder Nachfragen

das gegenseitige Verstehen fördern und es werden Asynchronitäten in Gesprächen ausgeglichen.

In der regionalen Zeitung fand ich ein Interview, in dem es darum ging, dass so viele Jugendliche noch keine Ausbildungsverträge unterschrieben haben und damit auch als "unversorgt" gelten. Beschrieben wurde ebenso, dass es in der Region mehr freie Ausbildungsplätze als Bewerber gäbe, die Chancen für Bewerber daher sehr gut seien und dass die Unternehmen kaum noch wissen, wie sie an geeignete Bewerber kämen. Fast hätte ich gar nicht mehr weitergelesen, da fiel mir ein Satz ins Auge, der mich wieder daran erinnerte, dass der Blick aus einer anderen Perspektive ergänzt werden kann und damit eine Reflexion des eigenen "Tuns" ermöglicht wird. Im Interview war zu lesen:

*„[...] warum es dennoch oft nicht passt zwischen Bewerber und Unternehmen: Es handelt sich um die so genannten Passungsprobleme. Bedeutet: Manche Jugendliche hätten sich zwar für bestimmte Berufswünsche vormerken lassen, bringen aber nicht die nötigen Voraussetzungen dafür mit. Damit seien eine falsche Selbsteinschätzung hinsichtlich der Eignung für einen Beruf, Schulnoten und Verhalten beim Vorstellungsgespräch ebenso gemeint wie keine oder zu späte konkrete Bewerbungsbemühungen.“<sup>49</sup>*

Meine Arbeit an einem Beitrag zu einem Informationsparadox und dieses sehr einseitige Zitat bewegte mich zu diesem spontanen Beitrag. Dabei ist mir völlig klar, dass die Menschen, die zum Beispiel in der Berufsorientierung arbeiten, ihr Herz bei diesem wichtigen Anliegen haben. Ich weiß, dass meine Gedanken den Anschein erwecken können, ich würde die handelnden Personen kritisieren. Das liegt mir völlig fern

und ich beziehe mich auf das jeweilige System, nicht auf einzelne Menschen.

Meine Anmerkungen zu dem Zitat aus der Zeitung:

Unversorgt genannt zu werden heißt nicht, unversorgt zu sein. Neben der Verortung der Unversorgtheit spielen weitere Einflussfaktoren eine Rolle, wie zum Beispiel die Zuweisung von Ausbildungsangeboten, die Freiwilligkeit von Meldungen oder die Bewegung von Jugendlichen innerhalb ihrer eigenen Systeme.

Im Weiteren entstehen Passungsprobleme (laut Interview) weil Jugendliche „falsch“ seien. Sie schätzen sich falsch ein, sie schätzen die Eignung für einen Beruf falsch ein, sie haben falsche Schulnoten, falsche Vorstellungen von Berufen und sie verhalten sich falsch beim Vorstellungsgespräch. Zusätzlich bemühen sich einige nicht um Bewerbungen. Als Mediator fragte ich mich umgehend, ob Passung nicht etwas ist, an dem mehrere Parteien beteiligt sind?! Was macht die eine Partei denn richtig oder was ist denn bei der anderen Partei falsch?

Ich mag es nicht, Schuldige zu suchen, denn das ist rückwärtsgewandt und orientiert nicht auf die Zukunft. Nebenbei gesagt bringt die Suche nach Schuldigen keinen Effekt und vor allem, wenn gefunden, hat das keine Konsequenz auf die Zukunft. Deswegen schaue ich einmal kurz auf die andere Seite und drehe die Fragestellung um. Da können Sie selbst aktiv mitmachen.

**Googlen wir**

1. Finden wir Beiträge wo steht, was die Jugendlichen richtig machen! Wie viele Seiten und welche Ergebnisse finden Sie?

2. Finden wir Beiträge wo steht, was die Unternehmen oder Betriebe falsch machen! Wie viele Seiten und welche Ergebnisse finden Sie?

Bis hierher haben wir noch nicht über ein "Warum" gesprochen. Warum verhalten die sich falsch? Warum schätzen die sich falsch ein? Wer von "den Jugendlichen" spricht, darf auch von "den Vorgängern" sprechen.

### **Welche Fragen lassen sich ableiten?**

Die eigentlichen Fragen lassen sich hier mit einer anderen Perspektive auf die Sache formulieren:

Wie ist es möglich, dass wir Vorgänger es nicht geschafft haben und nicht schaffen, trotz aller wissenschaftlicher Erkenntnis und Methode sowie Milliarden von Euros, den Jugendlichen zu zeigen, wie sie es richtig machen?

Provokante Fragen wären auch: Welche Lerninhalte an Unis oder Ausbildungsgängen fehlen, um aufzuzeigen wie man es richtig macht?

Wir bieten Millionen von Informationen frei verfügbar an, jede Information, die benötigt wird, ist auffindbar. Kann es auch daran liegen, dass eine Unzahl von Ratgebern und Experten, die die Jugendlichen beraten, diese steuern möchten?

Kann es daran liegen, dass es vielleicht gar nicht in dem Maße um die individuelle Entwicklung der Jugendlichen geht, die oftmals in den Vordergrund gestellt wird?

## **Multioption**

Es kommt noch etwas hinzu, welches in meinen Augen den größten Anteil an der Situation hat. Das sind die Multioptionseffekte. Es handelt sich, knapp gesagt, um Effekte, die entstehen, wenn eine Überzahl an Informationen zu einem Thema oder einer Sache zur Verfügung stehen. Diese führen zu Überforderung und in Folge zu Unorientierung oder auch Angst. Wenn Sie mehr über Multioption wissen möchten, empfehle vor allem das Buch von Peter Gross – Die Multioptionsgesellschaft.

Aber genau darin sind wir Vorgänger Spezialisten. Wir sammeln alle Sachinformationen, bereiten die auf (interpretieren in jeglicher Art), stellen das alles öffentlich zur Verfügung und gehen davon aus, dass dies jeder mal mehr oder weniger versteht. Im Bereich der Berufsorientierung sind es mit simpler Recherche allein 3,5 Millionen Ergebnisse (2022). Die Zahl der dahinterliegenden Seiten ist unzählbar, die wiederum dahinter liegenden Sachinformationen sind wie eine Galaxie. Man nimmt nur noch Sterne wahr. Erschwerend kommt hinzu, dass diese Vielzahl an Information von unterschiedlichsten Institutionen veröffentlicht werden und jede davon sich von anderen abgrenzen möchte. Das bedeutet zum Beispiel, die gleiche Sache verschiedentlich zu formulieren oder auch zu gewichten.

## **Lösungen?**

Das dieser Zustand praktisch untragbar ist ahnen auch schon viele Institutionen und versuchen, Lösungen zu präsentieren:

Orientierung durch Clusterung der Sachinformationen. Es werden zigtausend Seiten erstellt, die zusammenfassen, wo welche Informationen zu finden sind. Das bedeutet, dass man versucht, die Grundlage der schier Informationsüberforderung durch noch mehr Information bearbeitbarer zu machen. Es ist kein Witz. Sie finden schon Internetseiten, die sammeln alle Seiten auf denen steht, wo welche Informationen zu finden sind. Eine Art "Informationsinception". Dabei ignorieren wir in diesem Beispiel sogar die Institutionen, die über ihre Aufgaben in der Hinsicht auch noch informieren und sich abgrenzen wollen. Wieso wird es trotzdem nicht besser?

Ein Informationsparadox: Wir versuchen, unübersichtlich viele Informationen verständlich zu machen, in dem wir noch mehr Informationen hinzufügen. Warum machen wir das? Forschung belegt, dass dieses Vorgehen Unsicherheit, Unorientiertheit, Sorgen und auch Perspektivlosigkeit fördert. Warum setzen wir nicht unsere Erkenntnisse in Kommunikations- und Verstehensbildung ein?

Meine Antwort ist systemkritisch und damit nicht schnell erklärbar. In erster Linie möchten alle, die in diesen Feldern unterwegs sind, verständlicherweise nicht ihrer Geschäftsmodelle beraubt werden. Unorientierung bei der Zielgruppe ist eine Einnahmequelle. Zum zweiten ist es so, dass sich die unternehmerischen Zielgruppen auf diesem Wege auf Dienstleistungen verlassen können bzw. diese auch beanspruchen. Sie brauchen sich in Teilen nicht selbst kümmern.

Das ist alles nur theoretisch beschrieben, aber praktisch nachvollziehbar. Klar ist auch, dass Jugendliche üblicherweise nicht tun, was sich die Vorgänger wünschen. Die Jugendlichen sind Menschen, aber genau hier fehlen manchmal auf der Seite der Vorgänger Vorstellungen, dass Jugendliche eigentlich nur das möchten, was auch jeder Erwachsene möchte. Eine Perspektive für das eigene Leben.

Und sie blicken dabei auch auf die Erwachsenen und sehen zum Beispiel, dass diese eine Verjugendlichung vorleben oder auch früh immer davon sprechen, hoffentlich bald weniger zu arbeiten, um mehr Freizeit zu haben. Um sich mehr selbstverwirklichen zu können. Und sie sehen oftmals Erwachsene und Vorgänger, die sich unauthentisch und unangemessen den Jugendlichen gegenüber aufführen. Genauso wie es umgekehrt manches Mal auch der Fall ist.

Wir brauchen Verständnis für alle Beteiligten in der Ausbildung. Und noch mehr für den Betrieb und die Jugendlichen. Nur die beiden sind unmittelbar beteiligt. Die müssen zusammenarbeiten und praktisch kooperieren. Daher müssen sich diese zentralen Akteure unterhalten und im Sinne einer gemeinsamen Perspektive die Zukunft gestalten.

Wie könnte man das angehen? Drei Ansätze versprechen Besserung:

**1.** Lehren, wie man mit Informationen umgeht und nicht die Sachinformationen selbst vermitteln. Diese wird über den Umgang mit der Information erarbeitet.

**2.** Kommunikation als Hauptfach.

### 3. Ressourcenorientiertes Arbeiten mit den Jugendlichen.

#### 5.6 Risikoschüler! Systemunpassend - und wenn sie die letzten wären!

Ironie an: Ja, es gibt sie alle. *„Die Bagaluten, die Nichtsköner, die nicht mehr rechnen können, nicht mehr rückwärtslaufen oder die schlicht zu fett sind. Die Jugendlichen wollen alle nicht mehr. Die haben keinen Bock“* und so weiter und so fort tönt es allenthalben. In der Schule beginnt die Kategorisierung für die weitere Verwendung bereits früh. Allerdings mangelt es an Begriffen für die guten Schüler. Bereits die Bezeichnung „normaler Schüler“, ist schon gefühlt eine zweite Wahl. Aber es gibt schlechte Schüler und auch Schulversager (Systemunpassend wäre eher der passendere Begriff). Jedenfalls sind diese benachteiligt und sogar Risikoschüler. Ironie aus.

Diese Schüler sollen bereits ab Klasse 7 ausfindig gemacht werden, um ihnen Lotsen an die Hand zu geben. Die Schule ist gehalten, Kinder bereits in einem Alter von 12 oder 13 Jahren so zu begutachten, ob möglicherweise einige von ihnen auf dem Weg zum Risikoschüler sind. Was ist denn eigentlich ein Risikoschüler oder eine Risikoschülerin?

Das PISA-Konsortium nutzt den Begriff. Gemeint sind Schüler, die maximal die Kompetenzstufe 1 erreichen (arithmetisches und geometrisches Wissen auf Grundschulniveau)<sup>50</sup>. Der Schul-Spiegel schreibt im November 2009, das Risikoschüler den Staat Billionen Euro kosten. Der Spiegel definiert den Risikoschüler platter: *„Im Alter von 15 Jahren können sie noch nicht richtig rechnen und schreiben“*. Es ist darin die Rede, diese so eingestuften Schüler auf ein *„ordentliches Niveau“* zu heben, damit das Geld nicht verloren geht.

2012 erschien das Buch: "Wie aus Kindern Risikoschüler werden: Fallstudien zu den Ursachen von Bildungsarmut" mit dem Hinweis, *"Die Hauptschule als schwächste Schulform trägt die Folgen der Krise in der Einwanderungsgesellschaft. Sie gehört endlich abgeschafft, weil sie wie die Fallstudien belegen inzwischen allen schadet [...]"*.<sup>51</sup> Der Begriff wird aktuell zwar weniger eingesetzt, ist aber immer noch gebräuchlich. Offenbar sogar ambivalent: Risiko für andere, für sich selbst und für die Gesellschaft als Ganzes.

Die Fakten und Zahlen, wie auch diese Definitionen, mögen unserem Bildungssystem geschuldet und in der einen oder anderen Art richtig sein. Allerdings finden sich so gut wie keine Bezüge zu den Betroffenen (Jugendlichen). Die Kausalitäten und Spannungen zwischen der Systemnorm und der individuellen Entwicklung der Menschen wird sehr selten aufgezeigt. So finden entwicklungspsychologische Aspekte leider kaum Berücksichtigung. Dabei können verträgliche Lösungen nur gemeinsame Ansätze haben. Wie auch immer wir die Probleme angehen, so sollten wir uns bewusst sein, dass die Strukturen zwar geändert werden können, die Kinder aber erstmal die gleichen bleiben. Gesellschaftliche Änderung geht deutlich langsamer vonstatten als strukturelle Änderungen von Rahmenbedingungen, die eben zu der gesellschaftlichen Veränderung führen sollen. Wir müssen aufpassen, dass wir nicht Gruppen von Kindern mehrerer Generationen abhängen, sofern wir das nicht schon getan haben.

## 6 Duale Berufsausbildung in Deutschland

In diesem Abschnitt dreht sich alles um die duale Berufsausbildung. Sie finden hier kontroverse Beiträge. Allen voran beginnen wir gleich mit einem Kuriosum. Seit Jahren sprechen alle davon, dass die Zahlen der Ausbildungsabbrüche, richtiger gesagt der Vertragslösungsquoten, steigt. Meine immer wieder aktualisierte Tabelle über einen Zeitraum von nunmehr 30 Jahren, die auf den Daten des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BiBB) basiert, zeigt eine ungefähr immer gleiche Höhe. Hierfür gibt es in meinen Augen einen Grund, der gleich in dem ersten Beitrag dieses Abschnitts erläutert wird.

### 6.1 Seit knapp 30 Jahren keine Reduzierung der Ausbildungsabbrüche

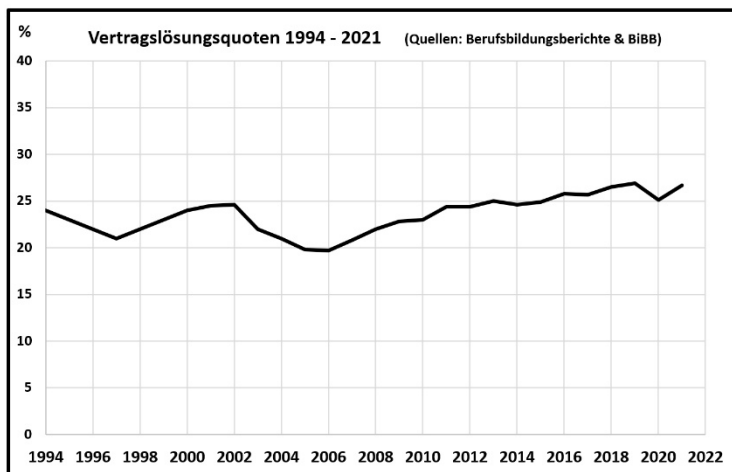
Dieser Beitrag wurde im Jahr 2023 aktualisiert und setzt sich mit Ausbildungsabbrüchen in der dualen Berufsausbildung auseinander. Zurzeit ist die Aufregung wieder sehr groß, dass viel zu viele Jugendliche ihre Ausbildung abbrechen oder Verträge lösen. Zwanghaft stellt sich mir die Frage, ob in den letzten 29 Jahren absolut keine Maßnahme eine größere Wirkung zur Reduzierung der Abbruchquote erzielt hat. Die Antwort ist eindeutig. Im Jahre 2003 beschreibt Winfried Kretschmer mit einem Rückblick auf die Abbruchsquoten im Ausbildungsmarkt folgendermaßen:

*„Ende der 70er Jahre lag der Anteil der "vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse", so die offizielle Bezeichnung, noch bei rund zwölf Prozent. Dann stieg die Abbrecherquote drastisch an und erreichte am Beginn der 90er Jahre einen Höchststand von mehr als 25 Pro-*

zent. Im Handwerk ist der Anteil der Abbrecher auch besonders hoch; 31,4 Prozent der Auszubildenden warfen hier vorzeitig das Handtuch. Am niedrigsten liegt die Quote im öffentlichen Dienst, wo 1994 nur kurz die Zehn-Prozent-Marke überschritten wurde und sich der Wert seither bei etwa acht Prozent bewegt.“<sup>52</sup>

Das heißt, vor 29 Jahren lag die Abbrecherquote bei mehr als 25 %. Im Handwerk über 31 % und im öffentlichen Dienst mit einer kleinen Schwankung bei 8 %. Hier nun die letzte, zusammenhängende Erhebung. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Ausbildungsplätze variiert und die gesamte Ausbildungsplatzsituation Schwankungen unterlag. Die Unterschiede zu den frühen Zahlen sind somit kaum der Rede wert.

Die allgemeine Übersicht über alle Berufe hinweg findet sich in dem folgenden Diagramm:



Kretschmer schreibt weiter:

*„[...] die Gründe für den Abbruch in ganz konkreten Erfahrungen mit der Ausbildung im Betrieb. Denn nur vier Prozent haben es sich offenbar noch schnell anders überlegt und den Vertrag vor Ausbildungsbeginn gekündigt. Der überwiegende Anteil der Ausbildungsverträge wurde im ersten Ausbildungsjahr gelöst, die Hälfte davon bereits in der Probezeit. Offensichtlich ist es auch nicht so, dass die jungen Leute zur späten Einsicht kamen, dass sie den falschen Beruf gewählt hätten oder für das Lehrlingsdasein generell nicht taugten. Denn jeder zweite Befragte begann nach der Vertragslösung erneut eine Berufsausbildung, davon mehr als die Hälfte wieder in dem Beruf, in dem sie ihre Ausbildung begonnen hatte.“*

<sup>53</sup>

Diese Zahlen sind im Kern geblieben. Unter Berücksichtigung von Mehrfachnennungen wurden in einer Erhebung des BIBB 2002 über die Gründe von Vertragslösung bei Ausbildungsverhältnissen die Folgenden für die Lösung der Verträge festgestellt. Dies sind zu 70 % Betriebliche/Persönliche und zu 30 % Berufswahl bezogene Gründe. Auch diese Gründe sind nach wie vor die gleichen geblieben. Ebenfalls der Umstand, dass mehr als die Hälfte der Abbrecher nicht das System verlassen, sondern sich anderweitig darin orientierten. Auch diese Zahlen haben sich nur wenig verändert.

Diese Verlustquoten sind ein normaler Vorgang bei der Selektion und Suche nach Perspektiven sowie beruflicher Entwicklung. Vielleicht lässt sich, wie bei der Physik, der ganze Vorgang mit einem Wirkungsgrad versehen. Der zwar schwanken kann aber im Kern immer gleichbleibt. Bei jeder

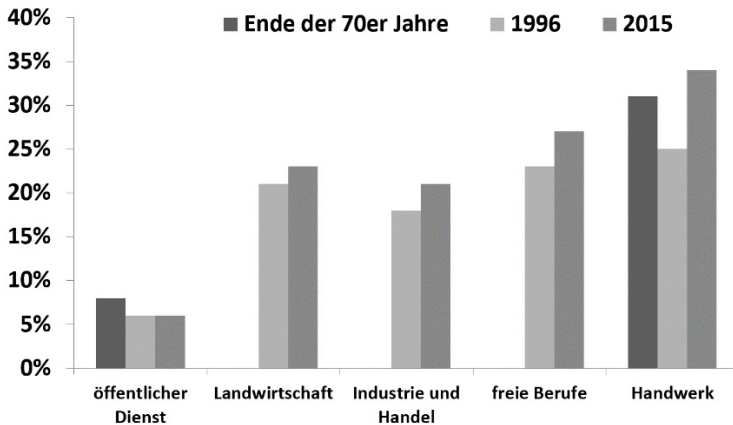
Transformation entsteht Verlust. Die Berufswahl und der Eingang in ein Ausbildungssystem ist eine Transformation. Beim Energieerhaltungssatz ist das Wort Verlust falsch, denn es ist eine Umwandlung. Hier ist es ähnlich, weil ein Mensch, der eine Lehre abbricht, ja nicht weg ist, sondern sich nur woanders bewegt.

Kann es sein, dass das viele Geld, welches in Maßnahmen zur Vermeidung von Abbrüchen gesteckt wird, vielleicht an anderer Stelle und für andere Zwecke wirksamer wäre? Oder gäbe es ohne diese Maßnahmen eine noch höhere Zahl an Abbrechern? Vielleicht liegt in dieser Erkenntnis auch eine Chance, einmal neu nachzudenken. Ich bin der Auffassung, dass der Klage über hohe Abbruchzahlen eine neue Wahrnehmung der Unternehmen zugrunde liegt. Es ist sichtbarer und spürbarer geworden, wenn ein junger Mensch sich aus einem Betrieb verabschiedet.

Als Randnote hier der Blick in das Arbeiterschutzgesetz von 1891. Dieses hebt das Mindestalter der Lehrlinge von 12 auf 13 Jahre an, verbietet die Beschäftigung schulpflichtiger Kinder und verschärft Maßnahmen gegen vorzeitigen Abbruch der Lehre.

In dem folgenden Schaubild werden die Vertragslösungsquoten nach Berufsfeldern dargestellt. Die Grafik ist zwar von 2016, aber die angegebenen Relationen der Berufsfelder zueinander, wie auch die Werte selbst, sind nach wie vor entsprechend aussagekräftig.

## Vertragslösungsquote nach Berufsfeldern im Wandel der Zeit



### 6.2 10 Punkte, die jeder über die duale Berufsausbildung wissen sollte!

In meinem Alltag stoße ich immer wieder auf überraschte Gesichter, wenn ich über einzelne Merkmale dualer Berufsausbildung berichte. Hier eine Liste der TOP 10, die uns oft nicht so geläufig sind. Der Beitrag bewertet nicht die Sinnhaftigkeit der einzelnen Punkte:

1. Ein Ausbildungsvertrag zwischen einem Betrieb und einem Auszubildenden ist ein reiner Privatvertrag (seit 1810). Bis auf gesetzliche Vertreter (z.B. bei Minderjährigen, Vormundschaft) besteht kein Recht zur Einflussnahme durch andere Personen oder Institutionen.
2. Es ist nicht notwendig, einen Schulabschluss für die Aufnahme einer Berufsausbildung vorzuweisen. Dieser wird nicht

vorausgesetzt. Die Anforderungen an die Berufe sind inhaltlicher Art und werden durch Betriebe und mit der Berufsbildung beauftragten Institutionen (zum Beispiel Kammern, das BiBB und andere) formuliert.

**3.** Die Dualität der Berufsausbildung bezieht sich auf die Aufteilung der Lerninhalte in der dualen Berufsausbildung. Für die betrieblichen Lehrpläne steht der Bund, für die schulischen Lehrpläne stehen die Bundesländer. Das duale Berufsausbildungssystem entwickelte sich in der Mitte der 1920er Jahre.

**4.** Eine duale Berufsausbildung findet in der Regel an mehr als zwei Lernorten statt. So zum Beispiel im Betrieb, in überbetrieblichen Lehrwerkstätten der Kammern, in der Berufsschule oder auch bei Trägern beruflicher Weiterbildung.

**5.** Eine Berufsausbildung kann auch in Teilzeit absolviert werden.

**6.** Wer die doppelte Zeit der Ausbildungszeit eines Berufes in dieser beruflichen Tätigkeit arbeitet, kann über eine Externen-Prüfung einen Berufsabschluss erwerben. Hier gibt es aber unterschiedliche Rahmenbedingungen und Anforderungen.

**7.** Menschen jeden Alters können eine Berufsausbildung aufnehmen. Es gibt keine obere Altersgrenze. Einzig über das Jugendarbeitsschutzgesetz sowie in einigen Gefährdungsberufen müssen bei Minderjährigen besondere Anforderungen an den Betrieb und in dem Ausbildungsablauf, wie zum Beispiel Arbeitszeit, Schutz vor gefährlichen Stoffen und Werkzeugen, berücksichtigt werden.

**8.** Wer älter als 21 Jahre ist, ist nicht mehr Berufsschulpflichtig und die Ausbildungszeit kann um 12 Monate verkürzt werden. Allerdings hat jeder Auszubildende das Recht auf den Berufsschulbesuch und wer damit vor dem 21ten Lebensjahr angefangen hat, muss weiter die Berufsschule besuchen.

**9.** Wer einen Berufsabschluss in einem in Deutschland anerkannten Beruf hat und zwei Jahre Berufstätigkeit nachweist, hat einen Rechtsanspruch auf eine Fachhochschulzulassung über berufliche Qualifizierung. Universitäten können ebenfalls beruflich Qualifizierte zulassen, müssen es aber im Gegensatz zu Fachhochschulen nicht.

**10.** Wer eine Fachoberschulreife besitzt, kann eine duale Berufsausbildung um 6 Monate, wer eine Hochschulreife nachweist um bis zu 12 Monate verkürzen. Dies jedoch nur mit dem Einverständnis des Ausbildungsbetriebes.

Mehr Infos finden Sie im Berufsbildungsgesetz und in den Empfehlungen zur Ausbildungszeit des BiBB.

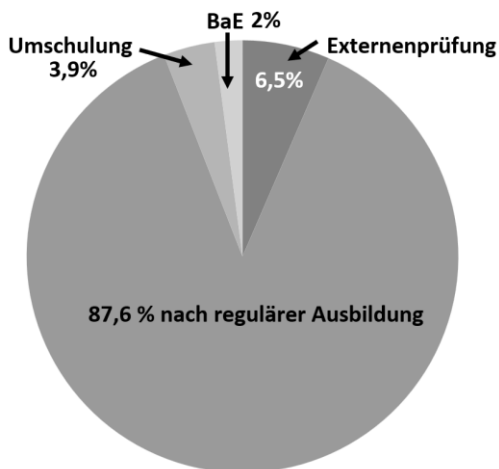
### **6.3 87 % der Abschlussprüfungen dualer Berufsausbildung finden regulär statt**

Ich habe einmal versucht, alle abgelegten Abschlussprüfungen in den dualen Ausbildungsberufen nach ihrer Art zu erfassen. Eine sehr schwierige Sache, da die Erhebungen, sofern vorhanden, von verschiedenen Institutionen veröffentlicht werden. Zusätzlich ist die Dauer einzelner Ausbildungen zwischen 18 Monaten, wie beispielsweise bei Umschulungen, bis hin zu 36 Monaten. Den Externen-Prüfungen geht gar keine Ausbildung voraus. Das bedeutet, dass die Zahlen auch

nicht in Bezug zur Ausbildungsquote oder zu anderen Kenn-  
daten in der Berufsausbildung zu setzen sind.

Ebenso ist es nur schwer möglich, einzelne Berufe herauszu-  
holen. Das wäre sehr interessant, da sich die Ersatzausbil-  
dungen wie BaE, im Wesentlichen auf vermeintlich einfache  
Berufe stützen (Einzelhandel, Lager, Friseur u.a.) und damit  
möglicherweise höhere Prüfungsquoten aufweisen als Berufe,  
die in der Regel nur auf üblichem Wege absolviert werden.  
Die folgende Grafik gibt einen Anhaltspunkt über die Art der  
Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung.

### Art der Abschlussprüfungen duale Berufsausbildung



Datenquelle: BiBB, Statistisches Bundesamt

## 6.4 Das duale Berufsausbildungssystem muss eine Alternative werden

Ein provokanter Titel. Eine Expertise des Ländermonitors "Berufliche Bildung" zur Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben (KMU) spricht eine klare Sprache. Es wird sich etwas tun müssen. Das Papier von Meike Baas und Martin Baethge erläutert umfangreich den Stand der Dinge und die Abhängigkeiten von Beschäftigung und Ausbildung und fasst die Datenlagen anschaulich zusammen. Wie auch in diesem Blog versuchen die Autoren, den KMU-Begriff zu differenzieren und die Ausbildungsbeteiligung zuzuordnen. Das gelingt sehr gut und zeigt erneut, dass die Klein- und Kleinstbetriebe den höchsten Anteil an Ausbildungsaktivität stemmen. Es wird nur nicht immer deutlich. Ein Betrieb mit 6 Mitarbeitern und einem Auszubildenden ist offiziell ein Ausbildungsbetrieb, ebenso wie einer mit 250 Mitarbeitern und einem Auszubildenden. Die Ressourcenfrage zur Abwicklung dualer Berufsausbildung bei aktueller Entwicklung braucht man praktisch nicht zu stellen.

Baethge und Baas beschreiben eine Entkopplung von Berufsausbildung und Beschäftigung. Der zunehmenden Beschäftigung in Deutschland steht eine Abnahme der dualen Berufsausbildung gegenüber. *"Innerhalb der gegenläufigen Entwicklung von Beschäftigung und Ausbildung zeigen sich bei den Klein- und Mittelbetrieben dabei stark unterschiedliche Entwicklungen. Bei den Kleinbetrieben fiel der Rückgang der Ausbildungsquote mit rund 1,4 Prozentpunkten bzw. einem Fünftel besonders deutlich aus. Sie sank von rund 7 auf rund 5,8 %"* <sup>54</sup> so der Bericht. Ebenso wird auf einen Zyklus hingewiesen, wonach in wirtschaftlich guten Zeiten gerne vergessen wird, für die Schlechten vorzusorgen. Ergo: wenn man

zusätzlich ausbilden könnte, tut man es nicht. Der Zyklus ist aber auch anders zu betrachten als üblicherweise. Zum einen, weil den Nachfolgern nachgesagt wird, dass sie die Anforderungen des Systems nicht mehr erfüllen zu können und zum anderen, weil Überbedarf-Ausbildung, zum Beispiel von großen Ausbildungswerkstätten, sofern diese noch vorhanden sind, so gut wie nicht mehr praktiziert wird. In der Fertigung würde man sagen es sollte nur wenig Pufferteile geben. Alles, was hergestellt wird, muss Verwendung finden. Sonst kostet es nur Geld.

Das Fazit der Autoren im Wortlaut:

*"Transformationen der beruflichen Ausbildung - Die der Untersuchung zugrunde liegende Prämisse, dass das betriebliche Ausbildungsverhalten über die Zukunft der dualen beruflichen Bildung entscheidet und die Betriebsgröße dabei einen wichtigen Faktor abgibt, kann als bestätigt gelten. Allerdings zeigt die Analyse der Daten auch, dass nicht die Betriebsgröße als solche, sondern die Verbindung mit den Markt-, Produktions- und Kontextfaktoren der Betriebe deren Ausbildungsbeteiligung erklärt. [...] bezogen auf die Ausgangskonstellation der Analyse, der langfristigen Rückläufigkeit der dualen Ausbildungsangebote, spricht wenig dafür, dass sich diese Entwicklung nachhaltig umkehren könnte.*

*1. Rückzug der Betriebe aus der Ausbildung: - Schließlich droht mit dem Rückzug von Kleinbetrieben mittelständisches Commitment, dass traditionell als eine große Ressource der dualen Berufsausbildung wirkte, an Gewicht zu verlieren.*

*2. Entkopplung von Beschäftigung und Ausbildung auf der strukturellen Ebene: Für ein Ausbildungssystem aber, das so stark wie das deutsche auf einer - zumindest lockeren - Kopplung von Ausbildung und Beschäftigung beruht, wäre eine dauerhafte Entkopplung ein gravierendes Problem mit weitreichenden beschäftigungs- und sozialstrukturellen Folgen.*

*3. Zunehmende Abstimmungsprobleme und Unsicherheiten: - Da Klein- und Mittelbetriebe weiterhin das Gros der Ausbildungsangebote stellen werden, könnten mittelfristig die Unsicherheiten und Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zunehmen.*

*4. Regionale Disparitäten und Passungsprobleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt: - Die Passungsprobleme werden in Zukunft noch mehr als bereits jetzt die Klein- und Mittelbetriebe treffen, da sie bisher oft die weniger attraktiven Ausbildungsplätze angeboten haben und stärker auf die Nachfrage aus den unteren Qualifikationsgruppen angewiesen waren."*

Was soll das jetzt mit der Al-ter-na-ti-ve; Substantiv [die]? Eine Alternative ist eine Möglichkeit, die man anstelle einer anderen auch wählen kann. Das bedeutet, dass wir uns nun tatsächlich darum kümmern müssen, dass das duale Berufsbildungssystem eine Alternative darstellen sollte. Wir benötigen Wege in der beruflichen Bildung, die für alle diejenigen offen sind, die nicht in das System passen oder denen zugewiesen wird, nicht zu passen. Das ist etwas anders als mit allen Aktivitäten dahin zu arbeiten, alle und alles in das System einzupassen. Es gibt genug Beispiele, wie das gelingen

kann. Die Betriebe werden sich um ihr Geschäft kümmern, weniger um die strukturellen Schwierigkeiten, die ein System mit sich bringt. Es sieht aber danach aus, wie bei den meisten betrieblichen Angelegenheiten die gesellschaftliche Auswirkungen haben, dass die Politik hier nur nachregulieren kann. Baas und Baethge schließen ihre Arbeit mit den Worten:

*"[...] sollte auf der anderen Seite im Zuge verstärkter Digitalisierung sich der Trend zu höheren Anforderungsprofilen in Richtung auf Wissens- und Analysekompetenzen auch im mittel- und kleinbetrieblichen Bereich verstärken, müsste man grundlegend neu über die duale Ausbildung nachdenken."*<sup>55</sup>

## **6.5 Das Image von Berufen verbessern: Geht das überhaupt?**

Die Verbesserung des Images von Berufen und dualer Berufsausbildung ist schwierig. Der Versuch wird auch in Förderlinien gerne bis in die aktuelle Zeit ausprobiert und es werden teils große Anstrengungen unternommen, hier eine Verbesserung zu erzielen.

Ich stelle mir dann immer einen Härter vor, der in der heißen Werkhalle unterwegs ist, aus heißen Öfen rotglühende Metallteile hebt, um diese dann in Öl abzuschrecken. Es entstehen Dämpfe, es ist laut, kleine Feuer lodern an der Oberfläche. Teilweise sammelt sich der heiße Öldampf an den Wänden und läuft über die Fenster gen Boden. Licht tritt kaum noch in den Arbeitsraum ein, der von Neonröhren mehr schlecht als recht beleuchtet wird. Das zeigt man dann einem Jugendlichen und sagt: *"Hier, Junge - das ist ein guter Beruf! Du musst das nur wirklich wollen. Eine tolle Sache - Hau rein"*.

Wie um alles in der Welt will man den Beruf des Härters in seinem Image verbessern? Vielleicht ergeben sich diese Veränderungen, wenn der Betrieb mit seinem eigenen Image und mit den Arbeitsbedingungen wirbt. Ein anderes Beispiel: Eine weltweit bekannte Schraubenfirma härtet auch. Aber der Jugendliche arbeitet nicht in der Härterei, sondern er stellt die Schrauben für Conny Reimann her, der als Fernsehstar bekannt ist und als Werbefigur für die Schraubenfabrik fungiert. Ob er das heute noch tut weiß ich nicht, aber es ist hier ein Beispiel.

Gut nachgedacht ist das vielleicht auch nicht das richtige, da es nur einen Conny Reimann gibt und gerade kleinere Betriebe diese Möglichkeiten nicht haben. Da kann man nur Härten. Es muss also im Kleinbetrieb etwas anders geben. Und da können wir die Jugendlichen fragen, die dort gerne arbeiten. In dem Film "Bruce Allmächtig" spielt Morgan Freeman Gott und sagt: *"Einige der glücklichsten Menschen der Welt stinken wie ein Frettchen, wenn sie nach Hause kommen"*. Es ist zwar nur ein Film, aber es ist Wahres dran. Ich selbst bin gelernter Schlosser, und wenn ich in der Fabrik in den Maschinenstraßen Anlagen reparierte, habe ich ein Gefühl der Zufriedenheit gehabt. Auch wenn es nur selten Spaß machte. Man schafft gemeinsam etwas, man hat Zusammenhalt und man kann für extrem teure Anlagen verantwortlich sein. Es gibt persönliche Orientierung und die Welt ist kleiner als in meiner Arbeit heute. Das bietet Sicherheit.

Wäre das nicht etwas, was die kleinen Betriebe besser bieten können als die Großen? Familie, Zusammenhalt, Orientierung, Identität und Sicherheit? Eine Perspektive für den Menschen bieten und nicht nur eine Arbeit oder Ausbildung?

Natürlich muss es auch finanziell stimmen, aber allzu oft hält der schöne Schein davon ab, seine Zufriedenheit auch in einem kleinen Betrieb und einer schmutzigen Arbeit zu finden, die im Übrigen heute rein technisch gar nicht mehr so schmutzig sein muss, wie zu früherer Zeit. Zusammenfassend bin ich der Ansicht, dass das Image der Berufe nicht verbessert werden kann, sondern nur die Rahmenbedingungen, in denen die Berufe oder die Ausbildung stattfinden. Und das liegt ausschließlich in den Händen der Betriebe.

## **6.6 Ich, der Beruf. Ich erkläre mich jetzt mal!**

Die Themen rund um Arbeit und Beruf lassen sich auch einmal aus einer speziellen Perspektive betrachten. Erteilen wir doch dem Beruf selbst das Wort. Er soll einmal seine Sicht auf bestimmte Dinge darlegen und auch seinen Diskurs mit der Arbeit erläutern. Es ist spannend, was der Beruf so erzählt und ich werde demnächst noch ein Interview mit ihm führen. Zugegebenermaßen ist es etwas schwer zu lesen, aber es hat Spaß gemacht, den Beitrag zu schreiben.

Ich bin´s, der Beruf. Ja, ich bin schon geknickt. Die Menschen sagen, ich wäre ein theoretisches Konstrukt. Das hört sich für jemanden abstrakten wie mich gar nicht schön an. Ich wäre nicht fassbar und die meisten können mich gar nicht genau erklären. Rein theoretisch bin ich eine Schnittstelle zwischen der natürlichen Lebensform Mensch auf der Erde und einer von dieser geschaffenen künstlichen Welt auf der gleichen Erde. Fast alle Menschen wissen, dass es mich gibt. Und die meisten haben mich sogar. Die einen haben eine Bescheinigung über mich und andere haben mich einfach so. Ich bin da, weil Menschen Erfahrungen haben und ich bin da, weil Menschen in vorgegebenen Strukturen alles versuchen, mich

bescheinigt ihr eigen nennen zu können. Da habe ich mich häufiger schon gefragt, wo jetzt der Unterschied ist. Ich bin ich. Und meist gehöre ich zu jemand, auch wenn mir alle häufig einen anderen Namen geben. In unseren internen Diskussionen muss ich mich dauernd mit der Arbeit auseinandersetzen. Das ist also der Kollege, der dafür sorgt, dass Menschen eine Tätigkeit ausführen können, um dann dafür ein Tauschmittel zu bekommen, damit die Menschen dies wieder abgeben können und für diesen Tausch dann Nahrung bekommen. Oder einen Fernseher. Das sind dann die, die in der Lage sind, lange Schachtelsätze zu bilden.

Aus Geschichtsbüchern weiß ich noch, dass es früher mal direktere Wege der Menschen zur Nahrung gab. Ich habe gelesen, Menschen würden Tiere fangen, töten und könnten dann direkt essen. Also sowas, wie gewöhnlich. Aber irgendwann muss ja mal jemand darauf gekommen sein, mich zu erfinden. Ich denke mal, wahrscheinlich nach der Zeit als Menschen anfangen, Tauschmittel zum Nahrungserwerb zu nutzen. Auf jeden Fall rät mir die Arbeit, dass ich mich bei meiner ausführlicheren Vorstellung auf ein Land, der Vorschlag ist Deutschland, konzentrieren soll. Das ist wichtig, weil sich Menschen, so gleich sie auch sind, an verschiedenen Orten der Welt unterschiedliche Gedanken über mich machen. Auf diesem Wege könnte ich mich gut erklären, weil hier das Land selbst ein System hat, in welches ich hineinpasse und sogar als systemrelevant bezeichnet werde. Das war übrigens auch so etwas, was in meinem Geschichtsbuch stand.

Eigentlich hatten Menschen gar keine räumlichen Abgrenzungen, wenn man mal von der eigenen Höhle der einzelnen Sippe absieht. Die Abgrenzungen entstanden oft durch die

unterschiedlichen Sprachen und weil man sich daher untereinander nicht mehr verstehen konnte. Aber sonst? Die Menschen fingen irgendwann an, Grenzen zu ziehen und zu sagen:

*„Das hier, diese Erde ist meins. Und weil ich viele kenne die meiner Meinung sind ist es nicht nur meins, sondern unsers. Aber nichts von den anderen“.*

Und die anderen haben ihr's. Komisch. Menschen haben irgendwie die Angewohnheit die Dinge zu sortieren. Und wenn die Dinge sortiert waren wurde bestimmt, wer da einsortiert wird. Aber das bestimmten meist die sortierenden Menschen und nicht die Sortierten. Jedenfalls ist Deutschland eine Gegend, in der immer gerne und viel strukturiert wird und daher soll ich mich, meint die Arbeit, hier besser mal vorstellen.

Das ist lustig, denn die Arbeit sagte mir noch, in Deutschland ist es so, dass je komplizierter und unerklärbarer die Dinge sind, sich die Menschen als die Fortschrittlichsten bezeichnen. Das ist ein wenig so wie die Einführung der Tauschmittel. Die Frage, wie es zu mir kam, ist wichtig. Denn nur so können die Menschen verstehen, welche Bedeutung ich für sie heute habe. Es fühlt sich schon gut an wenn die Menschen in Deutschland sagen: *„Hey, jeder braucht einen Beruf“* oder *„Wer keinen Beruf hat, der wird nichts im Leben“*. Das schmeichelt mir zwar, aber ich bekomme doch auch manchmal ein schlechtes Gewissen, dass es von mir abhängen soll, ob ein Mensch im Leben was wird. Ehrlich gesagt verstehe ich gar nicht, was mit „wird“ gemeint ist. Wenn Menschen geboren werden sind sie doch Menschen. Was mehr sollten sie werden? Gerade, als ich darüber nachdachte, kam der Kollege Arbeit wieder vorbei. *„Na, Beruf, alles im Takt?“* fragte die

Arbeit. Ich erklärte der Arbeit, worüber ich mir Gedanken mache. Und wie immer wusste die Arbeit eine Antwort auf meine Fragen.

*„Also, pass auf Beruf. Bei dir gibt es nur dich und du erhältst viele verschiedene Namen von den Menschen, die dich haben. Und je nachdem wie du genannt wirst, komme ich dann ins Spiel. Genauso wie von dir gibt es von mir viele verschiedene Varianten. Ich sag mal so: Ich bin manchmal schmutzig, schwer oder leicht und ich bereite dem einen Freude und dem anderen Leid. Es gibt sogar einige Menschen, die mich gar nicht haben wollen oder mich nicht mehr haben können, weil es nicht so viel von mir gibt. Alle Menschen mit mir beobachten und kontrollieren dann die ohne mich und nennen diese Hartzler.“<sup>56</sup> Irgendwie kam ich mit der Arbeit jetzt nicht mit und habe dann doch gefragt, was diese ganze Erklärung soll. Was werden Menschen denn nun, wenn sie was werden.*

*Ja und da erläuterte die Arbeit: „Mensch Beruf, hier sortieren sich die Menschen wieder. Und zwar sich selbst. Aber die sortieren sich erst mal nicht nach Größe, Farbe (wobei...), Kraft oder Geschwindigkeit, sondern danach, in welche Kategorien sie sich selbst eingeordnet haben. Und diese Kategorien werden dann mit abstrakten Werten versehen. So meinen die Menschen, sich selbst an einer Skala von -wird nichts- bis -wird was- einzuordnen. Ja und der Clou ist jetzt erstmal, dass du und ich dazu benutzt werden. Ich als Arbeit werde dazu missbraucht und an zweiter Stelle du als Beruf. Denn wenn du keine Einordnung der Menschen ermöglichst, dann kann ich das aber immer noch.“*

Ich glaube nun verstehe ich. Vielleicht liegt es auch an der Sortierung, ob mich ein Mensch wählen darf oder nicht. Meine

Güte, das ist aber mächtig kompliziert. *„Ja, sagt die Arbeit, du hast aber noch ein Problem: Es liegt auch an mir, ob der Mensch dich haben darf. Denn vorher muss der Mensch bestimmte Dinge über mich lernen, bevor er dich haben darf. Kollege, ohne mich bist du nichts und ohne dich bin ich doch!“*. Meine Güte, zum Glück ist die Sitzung mit der Arbeit endlich vorbei und ich kann mich wieder darauf konzentrieren den Menschen zu erklären, was ich bin. Deswegen beginne ich mit einer kleinen Reise durch die Zeit. Dabei weiß ich jetzt gar nicht mehr, wann ich geboren wurde. Mir scheint eher, dass ich auch eine der Sortierungen bin, von denen die Arbeit gesprochen hat. Typisch Arbeit. Sie meint ja auch immer, sie wäre älter als ich und ich würde gar nicht da sein, wenn es sie nicht gäbe. Ich fange jetzt einfach mal an zu erzählen, an welche Dinge ich mich noch erinnern kann.

Also die Menschen sortieren ja auch ihr Leben nach Einheiten, die sie Zeit nennen. Und ich würde sagen, als die ersten Menschen eine abgegrenzte und auch wiederkehrende Arbeit (da ist sie schon wieder) für andere Menschen geleistet haben, da kam ich ins Spiel. Einige sagen, ich wäre das Ergebnis einer Zerlegung von Arbeit und wieder andere sagen, ich bin Ergebnis von Tätigkeiten, die nicht direkt mit dem Nahrungserwerb von Menschen zu tun haben. Und weil die Menschen sich selbst in ihrer Welt entwickeln, haben sie Bedarfe die sich erstmal nur wenig veränderten. Ich selbst kann gar nicht mehr nachvollziehen, wann ich denn zu Tage trat, aber die frühesten Namen, die mir gegeben wurden, waren Schmied, Zimmermann, Priester, Heiler und Wächter. Mit den Jahren kam es so, dass ich in Gruppen sortiert wurde und in Zünften und Gilden zusammengefasst wurde. Die hatten dann die Aufgabe, die nachfolgenden Menschen (dazu muss man wissen, dass alle Menschen sterben müssen, während ich

bleibe und sogar vererbt werden kann) auszubilden. Auch hier wurde wieder sortiert, denn mich gab es in ehrlicher und unehrlicher Form. Wenn mich also ein Mensch besaß, der auf Anweisung anderer, andere Menschen töten mussten (die Bezeichnung war für mich Henker), wurde ich unehrlich. Was heißt wurde... Da ich in diesem Fall vererbt wurde, war ich schon per se unehrlich und im Besitz des Nachwuchses.

Es gibt auch einige, die eine Berufung in mir sehen. Das wären zum Beispiel Ärzte, Richter, Pfarrer oder Lehrer. Das soll wohl bedeuten, dass ich hier praktisch nicht nur wegen dem zu erlangenden Tauschmittel vergeben bin, sondern mehr als das in mich hineininterpretiert wird. So eine Art Pflichtbewusstseinsgefühl und ein hohes Verantwortungsgefühl anderen Menschen zum Wohle gegenüber. Ich schätze, es handelt sich dabei um eine Form, in welcher die Arbeit am Naturobjekt selbst durchgeführt wird. Einmal, um für den einzelnen Menschen da zu sein (die Arbeit hat mir mal erzählt, Menschen seien soziale Wesen), oder um die Menschen so zu erziehen, damit Sie das tun, was wieder andere, in andere Gruppen einsortierte Menschen sagen. Klar, das verstehe ich. Soziale Wesen helfen sich zum Beispiel gegenseitig mit Waffen, damit andere soziale Wesen getötet oder besser verletzt werden können (es heißt, Verletzte sind besser, weil sie mehr Aufmerksamkeit bedürfen und Personal binden, was dann nicht kämpfen kann. Die Logik einer Gruppe, die sich Militär nennt), weil die eben nicht in die Sortierung einer Gruppe passen. Wobei andererseits die gleichen sozialen Wesen sich gegenseitig helfen und pflegen. Krass! Aber ich lasse das mal, denn ich als Abstraktion werde das sowieso nicht verstehen. Ich sag mal einfach, die Menschen sind wie sie sind. Da kann ich als Beruf auch nichts dran machen. Aber wenn ich es mir

aussuchen könnte, wäre ich lieber Busfahrer als Waffenschmied.

Irgendwie kommt mir bei meinen Erklärungen um mich immer irgendwas Komisches dazwischen. Es scheint alles zu kompliziert zu sein. Zum Beispiel 1731. In dieser Zeit gab es Zünfte und Gilden, die sich im Mittelalter entwickelt haben. Da war es so, dass ich in aller Regel nur vererbt werden konnte. Wer als Sohn eines Bäckers geboren wurde, der hatte (und durfte) auch nur Bäcker werden. Die Zünfte hatten ein Ausbildungsmonopol und der Lehrling unterstand dem Lehrherren ganz und gänzlich. Das bedeutete aber auch, dass ich nur innerhalb bestimmter Gruppen weitergegeben werden durfte. Mit den Jahren schienen die Menschen das nicht mehr hinzunehmen und begannen sich zu fragen, warum ich nicht auch von jemand ausgeübt werden darf, der sich die Arbeit zutraut oder einfach gerne ausüben möchte. Das war sehr schwierig, denn die Jahrhunderte alten Regeln der Zünfte konnte man nicht einfach ignorieren. Den Zünften lag ja auch ein Ausbildungssystem zugrunde, welches eingehalten werden musste. Und da sollte ich einfach ohne jede Ausbildung irgendjemanden anheimgestellt werden, der sich dann mal ausprobieren durfte? Also das ist ja kurios. Gerade heute, im Jahre 2014, hat mir die Arbeit noch erzählt, dass sich die Menschen wieder ähnliche Gedanken machen. Nur anders.

Ich denke, ich lasse es einfach jetzt. Ein Blogger hat mich angesprochen und gefragt, ob er mich befragen darf. Das Thema soll lauten: Wer ich bin und warum. Vielleicht fällt es mir dann leichter das Ganze zu erklären. Der Blogger hat gesagt, er will das Gespräch mit mir strukturieren, in Kategorien fassen - also sortieren. Ich warte mal einfach ab. Es grüßt: Euer Beruf.

## 6.7 Lernortkooperation in der beruflichen Bildung im Handwerk

Unter Lernortkooperation wird die Zusammenarbeit aller an der beruflichen Bildung mitwirkenden Institutionen, die in der beruflichen Bildung involviert sind, verstanden.

*„Die Lernortkooperation kann sich auf inhaltliche, methodische, konzeptionelle oder auch finanzielle Zusammenarbeit beziehen. Lernortkooperationen dienen einer Verbesserung der Qualität beruflicher Bildung und können die Ausbildungsbereitschaft erhöhen.“<sup>57</sup>*

Es finden sich verpflichtende Lernortkooperationen im Handwerk gemäß Bundesgesetzgebung, innerhalb des dualen Berufsbildungssystems, zwischen Handwerks- und Handwerks-ähnlichen Betrieben und Berufsschulen (Berufskollegs). In vielen Ausbildungsordnungen finden sich darüber hinaus noch Vorschriften, die überbetriebliche Ausbildungsstätten als dritten Lernort einbeziehen. Diese Möglichkeit lässt die Handwerksordnung im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung zu. Bezogen auf viele Ausbildungsbetriebe im Handwerk unterstellt Pätzold diesen, erst mit der Einführung überbetrieblicher Ausbildung in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, dem Anspruch einer vollständigen Berufsausbildung gerecht zu werden.<sup>58</sup>

Neben diesen Lernortkooperationen sieht das Berufsbildungsgesetz vor:

*„Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Ausbildenden können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammenwir-*

*ken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist (Verbundausbildung).“<sup>59</sup>*

Diese Verbundausbildung kann nach der Definition von Euler ebenso die Aufgabe erfüllen, Ausbildungsbereitschaft zu erhöhen oder erst zu ermöglichen. Im Weiteren finden sich im Handwerk auch unregelmäßige, quasi beiläufig zustande kommende Lernortkooperationen, die in Anlehnung an den Lernortkooperationsbegriff als solche bezeichnet werden können. Hierbei tauschen Handwerksbetriebe mehr oder weniger spontan Auszubildende oder Mitarbeiter aus, wenn sich durch inhaltlich außergewöhnliche Aufträge die Möglichkeit der Aneignung von speziellen Fertigkeiten und Kenntnissen ergibt oder für einen Auftrag teure Anlagen und Maschinen kooperativ genutzt werden.

## **6.8 Viele Ausbildungsplätze können nicht besetzt werden: Eine Mär?**

Im Rahmen dieses Beitrages möchte ich nicht auf die verschiedenen Erklärungsversuche der Akteure eingehen. So sagen ja beispielsweise die Betriebe, es gibt nicht genug geeignete Bewerber, während die Gewerkschaften ausrechnen, es gäbe überhaupt nicht genug Ausbildungsplätze für die Bewerber. Das Verhältnis wird in etwa mit 1 Ausbildungsplatz auf 3 Nachfrager angegeben. Diese Vermutungen haben alle ihre, teils punktuelle, Berechnungsgrundlage, die sich in einigen Artikeln auf diesem Blog wiederfinden oder bei den direkten Veröffentlichungen der Arbeitgeber oder Arbeitnehmervertretungen nachgelesen werden können. Die Fragen, die daraus resultieren, sind komplex.

So ist die Frage zu stellen was denn wäre, wenn es dreimal mehr Ausbildungsplätze gäbe und wenn nicht mal die vorhandenen besetzt werden können. Oder die nächste Tabufrage: Wenn unser Berufsbildungssystem auf Dauer nicht mehr in der Lage ist, ausreichend Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, welchen Sinn macht dann noch die konsequente Anwendung des dualen Berufsausbildungssystems. Es kann seine Aufgabe möglicherweise nicht mehr leisten. Bereits jetzt liegt das Eintrittsalter in Erstausbildung bei 19,7 Jahren (bei über 21 Jahren in 2023). Dies sind dann aber Fragen, die noch tiefer gehen und an anderer Stelle auf diesem Blog bearbeitet werden müssen.

Der Punkt, den ich hier anspreche, steht wieder im Bezug mit der großen Zahl an Ausbildungsvermittlern. Eine Frage kann sein: Wo kommen diese ganzen Ausbildungsstellen her, die nicht besetzt werden können? Und wenn man sich das so anschaut, dann könnte man zu einem ganz banalen Schluss kommen. Es gibt die Ausbildungsplätze gar nicht, sondern „nur auf den ersten Blick“. Damit meine ich nicht, dass es auch bei Betrieben einen gravierenden Unterschied zwischen dem Wollen und dem tatsächlichen Tun gibt. Nein, es kann zu einem großen Teil daran liegen, dass die gleichen Ausbildungsplätze an mehreren Stellen gleichzeitig auftauchen. Also mehrfach. Jeder, der sich mit dem Thema beschäftigt, kennt den Vorgang. Viele der Beteiligten führen Bestandsaufnahmen durch. Oder Bedarfsabfragen. So rufen zum Beispiel viele Träger bei einem Betrieb an und fragen, ob er noch ausbilden möchte. Und jedes Mal sagt der Betriebsinhaber oder die Betriebsinhaberin „Ja“. Die Anrufer reiben sich die Hände. Zack, wieder einer. Und in Folge wird eine kurze Stellenausschreibung oder Ausbildungsplatzbeschreibung erstellt. Die ist

ja erstmal nur fürs Haus, damit auch die Kollegen wissen, wie viele Plätze wir akquiriert haben. Also alles ganz normal.

Natürlich wissen die Mitarbeiter auch, dass andere ebenso den Betrieb angerufen und die gleiche Antwort bekommen haben. So ist das halt. Aber stellen wir uns jetzt einmal als Beispiel vor was passiert, wenn mehrere Ausbildungsplatzvermittler auf diesem Wege die Stellen einholen. Natürlich veröffentlichen nicht alle Vermittler die akquirierten Ausbildungsplätze. Nehmen wir nur ein paar davon, wie zum Beispiel die Handwerkskammer, die Industrie- und Handelskammer, die Agentur für Arbeit, die Jobcenter, das Radio, die Lehrstellenbörse oder Berufsorientierungsprojekte. Es erscheinen in Folge in der Öffentlichkeit viele ausgeschriebene Ausbildungsplätze und da in aller Regel die Vermittler in einem Wettbewerb stehen (jeder muss seine Zielvorgaben erfüllen), werden die Betriebe anonymisiert. Es ist also nicht zu erfassen, ob der gleiche Betrieb mit einem Ausbildungsplatz mehrfach in der Öffentlichkeit auftaucht. Reduzieren wir das Beispiel noch einmal. Ein Ausbildungsplatz wird durch verschiedene Stellen dreimal ausgeschrieben. Und dies passiert ungefähr 100-mal (das ist eine sehr geringe Zahl). Dann existieren im Blick der Nachfrager 300 Ausbildungsplätze. In Wahrheit sind es aber nur 100.

Und das kann einer der Gründe sein, warum so viele Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen, aber die Bewerber nicht abgenommen werden. Diesen Effekt gibt es beispielsweise noch stärker im Leiharbeitsmarkt. Aus dem Stellenangebot eines Betriebes, der bei 10 Zeitarbeitsfirmen nachfragt, entstehen in Folge in der Öffentlichkeit 10 Arbeitsplätze. In der Realität geht es aber nur um einen. Und was jetzt bei den Onlinestellenbörsen auftaucht, die über Personaldienstleister

bedient werden, kann sich jeder ausmalen. Ich glaube, diese Umstände haben großen Anteil an dem verzerrten Bild.

## **7 Studieren und Studium**

In diesem Abschnitt geht es um drei Beiträge, die sich genauer mit dem Studium beschäftigen. Einer davon beschreibt ausführlich die Entwicklung zum Thema Studieren ohne Abitur und ein weiterer, recht langer Beitrag, bezieht sich auf die Annahme, dass ein Studium an sich praktisch schon ein Heilsbringer sein soll. Zuletzt werden Modelle dualer Studiengänge vorgestellt.

### **7.1 Studieren ohne Abitur: Eine Entwicklung in Deutschland**

In den letzten dreißig Jahren veränderten sich die Möglichkeiten, Zugang zu einem Studium zu erlangen. In früherer Zeit, angewiesen auf die Gunst einzelner Professoren oder Unterstützer, wurden in den letzten Jahren die Zugänge zum Studium geklärt, angepasst und gesetzlich geregelt. Dieser Beitrag bearbeitet nicht den Grund, der zu den aktuellen Regelungen führte und ebenso nicht die Konsequenzen qualitativer Art, die bei der Diskussion um ein Studieren ohne Abitur von einzelnen Akteuren ins Feld geworfen werden. Dieser Beitrag soll die Entwicklung der Regelungen beleuchten und auch die Möglichkeiten bekannter zu machen. So vertrete ich vehement die These, dass die Perspektive auf ein Studium die Nachfrage nach dualer Berufsausbildung erhöhen kann. Dabei bezieht sich der Kern dieser These darauf, dass allein die Möglichkeit, später studieren zu dürfen, diese Nachfrage erhöht. Dazu ist es wichtig, dass alle Betroffenen um die Möglichkeiten wissen, um zu adäquaten Entscheidungen bei dem Weg in die Arbeitswelt zu kommen. So steht das Thema auch heute noch im Gegenwind und teils starker Kritik. Zudem ist der Kontext häufig noch bei Lehrer/innen unbekannt.

Und auch Berufsberater sehen leider zu oft noch von einer offensiven und perspektivischen Beratung ab. Eine vielzitierte Antwort auf das Thema ist: *“Das kann ich mir nicht vorstellen”*, wenngleich diese Antworten mit der Zeit weniger werden. Ich möchte an dieser Stelle eine kurze Anekdote einfügen. Noch zu Zeiten des Meistererlasses vor 2003 (Modellversuch NRW seit Ende der 1990er Jahre), der über eine Zugangsprüfung die Aufnahme eines Hochschulstudiums ermöglichte, saß ich in einer bekannten Präsenzuniversität bei einem Professor, der mir auf meine Frage, wie ich jetzt studieren kann (ich bin Handwerksmeister im Maschinenbau), folgendes antwortete: *“Lieber Herr Gilfert, bevor Sie überlegen, wie Sie hier studieren können, müssen wir erst einmal überlegen, ob wir möchten, dass Sie hier studieren dürfen”*. Dies war eine Antwort, die das Problem als solches aufzeigte, welches ich seinerzeit nicht kannte.

Der Meistererlass sah vor, dass Meister im Handwerk über eine Zugangsprüfung zu einem fachgebundenen Studium zugelassen werden konnten. Für diese Möglichkeit sollten drei Prozent aller Studienplätze an öffentlichen Fachhochschulen freigehalten werden.<sup>60</sup> Es sollte also nur der Handwerksmeister Zugang zum Studium bekommen und dies eingegrenzt auf Fachhochschulen. Industriemeister waren von dieser Regelung ausgenommen. Besondere Angebote, die die Vereinbarung zwischen Beruf und Studium ermöglichen, waren nur wenig vorhanden, steigern sich aber in heutiger Zeit. So ging es damals in der Regel an einer Teilnahme klassischer Präsenzstudiengänge über Tag nicht vorbei. Berufstätige hatte somit kaum reale Möglichkeiten zur Aufnahme eines Studiums, sofern sie nicht das Geld für eine Beschäftigungspause aufbringen konnten. Die freigehaltenen drei Prozent sind nie erreicht worden.

Seit 1992 ermöglichten die meisten Bundesländer dann weitere Quereinstiege in das Studium. Bertelsmann bezeichnete diese Möglichkeit bereits 2002 als Schrittmacher für die Hochschulen.<sup>61</sup> So fand in Bayern zum Wintersemester 2000 ein Modellversuch statt, in welchem Elektro- und Maschinenbaumeister im Handwerk sowie Betriebswirte der IHK ein Fachhochschulstudium in diesen Fachgebieten aufnehmen konnten. In allen Bundesländern gab es verschiedene Bestimmungen. Meist mussten Bewerber 24 Jahre alt sein und vier Jahre Berufserfahrung haben, wobei Thüringen schon ganz fortschrittlich für einen Zugang das Mindestalter von 24 Jahren, eine Berufsausbildung und eine nur zweijährige berufliche Tätigkeit verlangte.<sup>62</sup> Auf der anderen Seite erwartete beispielsweise eine Hochschule in Hamburg eine explizite Erklärung für das Studienvorhaben von den Bewerberinnen und Bewerbern.

Am 13.01.2003 wurde in NRW dann die Verordnung über den Zugang zu einem Fachhochschulstudium für in der beruflichen Bildung qualifizierte erlassen. Damit war zum Beispiel auch die Zulassung von IHK-Meistern oder Personen mit anderen Aufstiegsfortbildungsabschlüssen möglich. Auch das Freihalten von drei Prozent der Studienplätze wurde übernommen. Personen mit dualem Berufsabschluss und Berufserfahrung blieben allerdings ebenso ausgeschlossen, wie der Zugang zu einem fachungebundenen Hochschulzugang für Meister. Mit der Änderung des Hochschulgesetzes im Jahre 2005 veränderte und erweiterte NRW die Rechtsverordnung der Zulassung zum Studium ohne Abitur. Am 24.01.2005 trat die Verordnung über die Prüfung zum Hochschulzugang für in der beruflichen Bildung Qualifizierte (Zugangsprüfungsverordnung) in Kraft. Hier wurde nun auch der Personenkreis einbezogen, der mindestens 22 Jahre alt ist, eine mindestens

zweijährige Berufsausbildung in einem in Deutschland anerkannten Beruf absolvierte und eine mindestens dreijährige berufliche Tätigkeit nachweisen konnte.

Es war also nicht notwendig, dass die thematische Ausrichtung dem Lehrberuf entsprach und es war unerheblich, ob die berufliche Tätigkeit vor oder nach dem Ablegen der Gesellenprüfung ausgeübt wurde. Der Zeitpunkt des Ablegens der Gesellenprüfung wurde deswegen wichtig, da Personen, die eine Externen-Prüfung abgelegt hatten, nicht den Anforderungen der Verordnungen entsprachen. Wer eine berufliche Tätigkeit in einem Beruf nachweist, die mindestens doppelt so lange wie die Ausbildungszeit des Berufes dauerte, der kann nach dem Berufsbildungsgesetz eine Externen-Prüfung ablegen. Damit wird eine ganzheitliche berufliche Handlungsorientierung nachgewiesen, die formal dem Gesellenbrief nach Ablegung einer regulären Prüfung eines jeden Lehrprüflings entspricht. Laut der Verordnung existierte auch keine Eingrenzung mehr auf ein rein fachbezogenes Studium. Die Verordnung ermöglichte die Aufnahme eines Studiums an jeglicher Hochschule. Verordnungen anderer Bundesländer als NRW schlossen die Allgemeine Hochschule jedoch immer noch häufig aus.

Nachdem die Rechtsverordnung Ende 2009 auslief, wurde am 08.03.2010 die Verordnung über den Hochschulzugang für in der beruflichen Bildung Qualifizierte (Berufsbildungshochschulzugangsverordnung) erlassen. In dieser aktuellen Verordnung ist zu lesen: „[...] einer dem angestrebten Studium fachlich entsprechenden Berufsausbildung und beruflichen Tätigkeit, einer bestandenen Zugangsprüfung oder eines erfolgreichen Probestudiums [...]“. In den weiteren Vorschriften ist dann zu sehen, dass der Fachbezug wieder eingeführt

wurde. Wer eine Ausbildung in einem mindestens zweijährigen Beruf hat sowie im Anschluss an die Abschlussprüfung (es gilt auch die berufliche Tätigkeit vor der Abschlussprüfung) eine mindestens dreijährige berufliche Tätigkeit in dem erlernten oder einem nahen Beruf hat, der darf einen fachlich entsprechenden Studiengang aufnehmen. Also kurz gesagt. Ein Kaufmann oder eine Kauffrau kann nicht Psychologie studieren. Dies wäre bis 2010 jedoch noch möglich gewesen. Meister oder Personen mit anderen Weiterbildungen nach dem Aufstiegsfortbildungsgesetz unterliegen dieser Einschränkung nicht.

Über die Art und Zulassung eines Probestudiums kann jede Universität selbst entscheiden, sofern die Mindestanforderungen nicht unterschritten werden. Also kann der Kaufmann oder die Kauffrau doch Psychologie studieren. Es bleibt die Frage, warum es überhaupt diese Verordnung in der Form gibt, dass bestimmte Aspekte zwar nicht gestattet sind, aber dann doch innerhalb der gleichen Verordnung wieder möglich werden. Es kann darin begründet liegen, dass die Universitäten nicht gezwungen werden sollen beruflich Qualifizierte aufzunehmen, es aber können, wenn sie es denn möchten. Im Laufe der Zeit hat sich eine breite Angebotspalette an Studiengängen etabliert, die beruflich Qualifizierte nutzen können. Die Abschlussquoten und der Notenspiegel bei den Abschlüssen der Absolventen sind gut. Es mag daran liegen, dass es sich bei den Absolventen in aller Regel um Menschen handelt, die sich im mittleren Erwachsenenalter befinden und auch Familien haben. Die Motivation, die Lernbereitschaft und das Durchhaltevermögen kann hier anderes als bei jungen Menschen sein, die unmittelbar im Anschluss an die Schule studieren.

Mit entsprechenden Angeboten, die eine Vereinbarung beruflicher Tätigkeit und dem Studieren vereinbaren, wie zum Beispiel die Angebote der Fernuniversität zu Hagen, wuchsen auch die Anmeldezahlen. Jeder kann sich nun beweisen und hat die Möglichkeit, einen akademischen Abschluss zu erreichen. Richtigerweise wird mehr Wert daraufgelegt, wer erfolgreich die Hochschule verlässt und nicht mehr, wer wie die Hochschule beginnt. Seit einigen Jahren erfährt diese Zielgruppe nun auch Stipendien zur Förderung eines Studiums. Und genau diese Perspektive für eine berufliche Entwicklung ist es, die deutlich macht, dass auch eine Ausbildung in einem ersten Schritt der Weg in ein Studium sein kann. Sie ist keine Festlegung auf die nächsten dreißig Jahre.

Es besteht also die Möglichkeit zu studieren, wenn man sich in der Lage dazu fühlt. Die Erlaubnis ist gegeben. Dies kann sehr wichtig für die Jugendlichen sein, die auf Anordnung des Elternhauses ein Gymnasium besuchen, sich dort vielleicht quälen müssen und möglicherweise scheitern. Damit sind sie nämlich keine Verlierer mehr, sondern haben nach wie vor alle Möglichkeiten. Es dauert vielleicht nur etwas länger. Ebenso brauchen sich Jugendliche in der Haupt- und Realschule keine Gedanken mehr machen, dass Sie in Zukunft nicht studieren dürfen. So werden auch Entwicklungsstadien einzelner Menschen berücksichtigt. Zwar sind die Rahmenbedingungen verschieden, die Möglichkeiten existieren jedoch.

Die ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland hat bereits im letzten Jahr eine synoptische Darstellung der in den Ländern bestehenden Möglichkeiten des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung auf Grundlage der Hochschulrechtlichen Regelungen veröf-

fentlich. Dies ist der letzte Stand zu diesem Thema. Faktisch ist der Zugang für beruflich Qualifizierte damit bundesweit, wenn auch unterschiedlich, geregelt. Auf den Internetseiten der Kultusministerkonferenz findet sich diese Darstellung.

## **7.2 Heilsbringer Studium: Konsequenzen und Risiken**

Dieser Beitrag ist spannend. Die zu Wort kommenden Autoren und Wissenschaftler machen mit deutlichen Worten auf mögliche Schwierigkeiten bei dem Thema aufmerksam. Es gibt sicher die eine oder andere Aussage, die als zu absolut empfunden werden kann. Dennoch sollten sie im Kontext berücksichtigt werden. Jahrgangs- und klassenweise versuchen die Jugendlichen an höhere Schulabschlüsse zu gelangen und scheitern daran nur allzu oft. Die Zahlen dazu variieren, werden jedoch immer mit über sechzig Prozent angegeben.

Ein Beispiel: Von einer Hauptschulklasse (10) in Hagen mit 28 Schülern gehen zwei Schüler in eine duale Berufsausbildung und einige wandern aus verschiedenen Gründen in berufsvorbereitende Maßnahmen oder Initiativen zur Herstellung von Ausbildungsreife. Der Rest versucht, einen höheren Schulabschluss zu erreichen, entweder um studieren zu können oder aber eine Ausbildung in einem Beruf aufzunehmen, welcher betriebsseitig vermeintlich für diese Schüler verschlossen ist. Der größte Teil (wir haben in dem Beispiel in Hagen festgestellt, dass es mehr als siebenzig Prozent waren), scheiterte bei den Bemühungen, einen höheren Schulabschluss zu erreichen. In Folge haben diese Kinder dann schlechtere Noten, stehen mit den aktuellen Marktbewerbern in Konkurrenz und tragen eine Stigmatisierung als Versager oder Gescheiterte mit sich. Meist stehen dann geförderte Bildungsmaßnahmen

der Agenturen für Arbeit an. Mit all ihren Konsequenzen, über die in vielen Beiträgen auf diesem Blog berichtet wird.

Warum alle studieren möchten ist nachvollziehbar. Wir als Gesellschaft erklären zwar, dass es nicht unbedingt ein Studium braucht, leben es aber im Alltag anders vor. In so kleinen Nebensätzen wie zum Beispiel *„Die Jugendlichen sind alle daneben, die Jugendlichen erfüllen die Anforderungen nicht mehr für eine Ausbildung, Ausbildung kann eine Alternative sein, mit einer Ausbildung verdient man doch nichts, mit einer Ausbildung kommt man nicht weiter, Hauptschüler sind Restschüler oder wer ein Studium hat, ist fit für die Zukunft“*.

Da lese ich in der PM-Zeitung einen für diese populärwissenschaftliche Zeitschrift eher ungewöhnlichen Artikel, der sich mit den möglichen Konsequenzen des Studiums als Heilsbringer beschäftigt. Darin beschreibt die Autorin Monika Weiner die Sicht auf die Dinge unter anderem aus dem Buch *„The Triumph of Emptiness“* des schwedischen Wirtschaftswissenschaftlers Mats Alvesson.

*„Die Zahl der Studenten steigt seit Jahrzehnten kontinuierlich an. Mehr als die Hälfte aller deutschen Jugendlichen drängt mittlerweile an die Hochschulen. Und fast eine halbe Million junger Menschen erlangt dort jährlich einen akademischen Abschluss“* beginnt die Autorin ihren Beitrag. Daraus leitete sich auch die Frage ab, welche Konsequenzen dies haben kann. Das müsste doch eigentlich gut sein, wengleich viele Institutionen von einer Bildungsinflation sprechen, die es in Deutschland bereits einmal gab. In Inflation schwingt auch immer etwas Negatives mit. Extrem nachteilig für einzelne Gruppen aber auch mit großen negativen Effekten für die gesamte Gesellschaftsstruktur. *„Die EU-Staaten unterliegen*

*der Verpflichtung, im Rahmen der Wandlung der Produktionsnationen zu Wissensgesellschaften mehr Geld für Bildung auszugeben und die Zahl der Studenten zu erhöhen. Mit den Hochqualifizierten Menschen lassen sich dann Innovation und Entwicklung bewerkstelligen“,* schreibt die Autorin. Das Prinzip Entwickeln in Deutschland, produzieren in sogenannten Billiglohnländern gilt seit vielen Jahren auch bei uns, wobei allerdings eine Rückwanderung von Produktion zu beobachten ist. Im Weiteren gibt es Wissenschaftler, die Deutschlands wirtschaftlichen Erfolg mit der Entwicklung in den Status eines Billiglohnlandes begründen. Der Spiegel berichtet schon seit über 10 Jahren regelmäßig darüber. Aber die Produktionsmethoden werden technologisch immer anspruchsvoller. Wenn man hört, dass zum Beispiel eine *„kontinuierliche Bandbeschichtung im Hochvakuum mittels Plasmastrahlkanonen“* vorgenommen werden soll, dann liegt nahe, dass diese Tätigkeit von spezialisiertem und sogenannten hochqualifiziertem Personal durchgeführt oder überwacht werden muss.

*‘Wenn die Zahl der Studenten weiter so steigt wie bisher, wird ein Kind, das heute in Deutschland zur Welt kommt, mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit mindestens einen Bachelorabschluss machen, wenn nicht gleich nach der Schule, dann eben nach der Lehre oder als Weiterbildung im Laufe des Berufslebens. [...] Selbst wenn Europa ein neues Wirtschaftswunder erlebt, wird niemand so viele Akademiker brauchen. Irgendwer muss schließlich auch Laster fahren, kellnern, Mülltonnen leeren, putzen, kochen, Haare schneiden und Kranke versorgen. Sollen das die Bachelors tun?’<sup>63</sup>*

Beim Lesen der letzten Zeilen habe ich das Gefühl, dass Akademiker nicht zu den handwerklichen Tätigkeiten herangezogen

gen werden sollten. Wobei ein Lastwagenfahrer durchaus forschen kann, ein Forscher aber möglicherweise nicht Lastwagen fahren kann. Und es kann vernünftig sein, wenn Bachelor Kranke und Alte versorgen.

*„Hörsaal statt Bettpfanne, Bachelor-Seminar statt Rücken-schule“* zitiert der PM-Beitrag einen Kommentar der Süddeutschen Zeitung vom Juli 2012, auf eine Empfehlung des Wissenschaftsrats. Dieser hatte seinerzeit eine Hochschul-ausbildung für Kranken- und Altenpfleger sowie verschiedene Therapeutenberufe empfohlen. Frau Weiner schreibt weiter:

*„Noch ist es nicht so weit, aber Pflegemanagement, innovative Pflegepraxis, angewandte Pflegewissenschaften und Körperpflege kann man heute schon studieren. Sollte man vielleicht sogar tun, denn der allgegenwärtige Glaube an den Nutzen von Aus-, Fort- und Weiterbildung führt dazu, dass alle, die keine entsprechenden Qualifikationen vorweisen können, als nicht leistungsbereite zweiter Wahl abgestempelt werden. Wenn alle studieren, um erfolgreich zu sein, hat das den gleichen Effekt, wie wenn sich alle auf die Zehenspitzen stellen, um besser zu sehen.“<sup>64</sup>*

Nach Ansicht von Mats Alvesson handelt es sich bei der Bildungs-inflation um eine Illusion und kollektive Selbsttäuschung. Im Beitrag heißt es weiter:

*„Ein Gros der Hochschulabsolventen habe keine Chance, eine adäquate Stelle zu finden, die ihrem Ausbildungsstand entspreche. Der Studentenboom führe zu einer Hyperinflation von wertlosen Hochschulabschlüssen“.*

Die Autorin schreibt, die Studienabgänger der Generation Praktikum würden oft jahrelang unentgeltlich arbeiten, in der Hoffnung, irgendwann eine Festanstellung zu finden. *„Dass qualifizierte Arbeit von morgen eine akademische Ausbildung fordert, trifft nicht so einfach und klar zu“*, meint auch der deutsche Bildungshistoriker Heinz-Elmar Tenorth. Die Akademiker-schwemme führe jedoch zu einem Verdrängungseffekt. Hochschulabsolventen sichern sich die besseren Jobs und für die Nichtakademiker bleibt dann nur die schlecht bezahlte Arbeit übrig. *„Bei der Vergabe von Jobs entscheidet nicht die absolute, sondern die relative Bildung. Das heißt, die Qualifikation eines Kandidaten wird mit der von anderen verglichen. Wenn alle in eine akademische Ausbildung investieren, um erfolgreich zu sein, dann hat das denselben Effekt, wie wenn sich in einer Gruppe alle auf die Zehenspitzen stellen, um einen besseren Blick zu haben. Es bringt gar nichts.“*

Nur die Anforderungen werden immer weiter nach oben geschraubt. Angetrieben wird die Bildungsspirale vom Streben nach Grandiosität, einem kollektiven Größenwahn, der die ganze westliche Welt erfasst hat, meint Alvesson.

*„Die führenden Länder wetteifern darum, die inoffizielle Bildungs-Weltmeisterschaft zu gewinnen und dadurch eine wirtschaftliche Führungsrolle zu erlangen. Tatsächlich geht es also nur darum, besser zu sein als die anderen. Der Wunsch, sie zu übertrumpfen und in den Schatten zu stellen, prägt dabei nicht nur das Verhalten von Nationen, sondern auch das von Hochschulen und Studenten.“*<sup>65</sup>

Bisher wurde von den Konsequenzen gesprochen, die das System nach vorne gesehen mit sich bringen kann. Wichtig auf diesem Blog ist jedoch vor allem auch der Blick darauf,

welche Konsequenzen die Kinder treffen können, bevor sie in diesem Bildungskonstrukt landen, sofern sie überhaupt dort ankommen. So kann man in dem Beitrag lesen:

*„Bei Untersuchungen in Schweden und Australien hat Alvesson festgestellt, dass an Elite-Universitäten besonders viele Kinder aus der Ober- und Mittelschicht studieren. Der Grund: Die renommierten Einrichtungen suchen die besten Kandidaten aus, und das sind meist diejenigen, die von klein auf vom Elternhaus gefördert wurden. Die übrigen müssen sich mit No-Name-Hochschulen zufriedengeben. Diese seien reine Bildungsfabriken, die darauf abzielen, möglichst viele Studenten in möglichst kurzer Zeit durchzuschleusen. Heraus käme ein Heer mäßig ausgebildeter Akademiker, die kaum Aussichten hätten, einen guten Job zu bekommen - das Bildungsproletariat der Zukunft. [...] Es gibt ein paar Gewinner und ein paar Verlierer, aber die Gesellschaft als Ganzes hat nichts davon. Dennoch kann sich ihm niemand entziehen. Die jungen Menschen nicht, die Jahre ihres Lebens in Hörsälen verbringen, ohne etwas zu verdienen, die Arbeitnehmer nicht, die als Versager gelten, wenn sie nicht willens sind, bis zur Verrichtung zu lernen und sich fortzubilden, die renommierten Universitäten nicht, die zu Ausbildungsstätten für allein und die vermeintlichen Märkte der Zukunft verkommen; die ehemaligen Fachhochschulen nicht, die sich als zweite Wahl abgestempelt fühlen; und der Steuerzahler auch nicht, denn er muss den Hype finanzieren.“<sup>66</sup>*

Der Beitrag betrachtet leider zu wenig die möglichen Konsequenzen derer, die in dieses Bildungssystem hinein geraten. Aber das Wenige deckt sich mit den anderen Beobachtungen

zum Thema. Wer heute schon verloren hat oder durch die Gesellschaft zum Verlierer gemacht wurde, der hat noch schlechtere Karten in dieser ganzen Systematik über Wasser zu bleiben. Das Kernproblem ist, dass die Rahmenbedingungen nicht ganzheitlich geändert werden, um vermeintliche Probleme zu lösen. Die Menschen, die sich in diesen Rahmenbedingungen bewegen müssen, bleiben aber die gleichen, wenn sich auch die Einstellungen in Teilen anpassen können. Das ist jedoch bei Erwachsenen schon ein ziemlich langwieriger Prozess, und die Kinder und Jugendlichen können genau dies entwicklungsbedingt eigentlich gar nicht leisten.

### **7.3 Modelle dualer Studiengänge**

Von der Schule in ein duales Studium. Das Besondere ist die Kombination zwischen einem in Deutschland anerkannten Berufsabschluss und einem Hochschulabschluss. Beteiligte Universitäten legen die Zugangsvoraussetzungen fest. In der Regel ist das Abitur notwendig. Unter anderem gibt es verschiedene Zeitmodelle. Allen gemein ist, dass eine höhere Ausbildungsvergütung erwartet werden darf. In Industrie und Handel bereits gut verbreitet, findet sich im Handwerk weniger Interesse. Jedoch beobachten im Besonderen die Betriebe, die keine Nachfolge haben, diese Möglichkeiten. Für die Studenten ist es kein einfacher Weg und viele fühlen sich überfordert. Wenn es aber funktioniert, dann besitzen die Absolventen eine für den Arbeitsmarkt sehr gute Qualifikationskombination. Im Folgenden wird das Modell Ausbildungsintegrierender Studiengänge, welches für den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt wichtig ist, vorgestellt. Der Vollständigkeit halber werden noch vier weitere Modelle aufgeführt, die ausschließlich zu einem Hochschulabschluss führen.

## **Ausbildungsintegrierende duale Studiengänge**

Ausbildungsintegrierende duale Studiengänge sind Studiengänge für die berufliche Erstausbildung. Zugangsvoraussetzung ist nahezu immer die Fachhochschul- oder Hochschulreife. Ausbildungsintegrierende duale Studiengänge verbinden das Studium mit einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Dabei werden die Studienphasen und die Berufsausbildung sowohl zeitlich als auch inhaltlich miteinander verzahnt. Der Berufsschulunterricht wird entweder gestrafft oder teilweise auch komplett durch die Hochschule mit abgedeckt. Es wird also neben dem Studienabschluss, mittlerweile ist das im Regelfall der Bachelor, noch ein zweiter, anerkannter Abschluss in einem Ausbildungsberuf erworben. Daher ist bei einem ausbildungsintegrierenden dualen Studiengang auch immer ein abgeschlossener Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen Voraussetzung.

## **Praxisintegrierende duale Studiengänge**

Praxisintegrierende duale Studiengänge richten sich an Interessenten mit Fachhochschul- oder Hochschulreife. Sie verbinden das Studium mit längeren Praxisphasen im Unternehmen oder einer beruflichen Teilzeittätigkeit. Diese Praxisphasen beziehungsweise die Teilzeittätigkeit wird entweder tageweise oder in längeren Blöcken absolviert. Zwischen den Lehrveranstaltungen an der Hochschule und der praktischen Ausbildung besteht ein inhaltlicher Bezug. Voraussetzung für eine Immatrikulation in einen praxisintegrierenden Studiengang ist eine vertragliche Bindung an ein Unternehmen, häufig in Form eines Arbeits-, Praktikanten- oder Volontariats Vertrags.

## **Berufsintegrierende duale Studiengänge**

Berufsintegrierende duale Studiengänge sind Studiengänge für die berufliche Weiterbildung. Sie richten sich an Studieninteressierte mit abgeschlossener Berufsausbildung und Berufserfahrung. Der Zugang ist auch ohne Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife möglich. Das Studium wird mit einer beruflichen Teilzeittätigkeit kombiniert. Ein wechselseitiger inhaltlicher Bezug zwischen der beruflichen Tätigkeit und dem Studium ist auch bei diesem Modell vorgesehen.

## **Berufsbegleitende duale Studiengänge**

Berufsbegleitende duale Studiengänge ähneln Fernstudiengängen. Das Studium wird neben einer Vollzeitberufstätigkeit, hauptsächlich im Selbststudium, mit Begleitseminaren absolviert. Im Unterschied zu normalen Fernstudiengängen, bei denen das Studium zumeist Privatsache der Studierenden ist, leistet bei diesem Modell der Betrieb einen spezifischen, dem Studium förderlichen, Beitrag. Das kann beispielsweise die Freistellung von der Arbeit für die Präsenzphasen oder das Bereitstellen von betrieblichen Arbeitsmitteln sein.

## **Verbundstudiengänge**

Hier verhält es sich wie bei den berufsbegleitenden Studiengängen, wobei sie keine betriebliche Unterstützung benötigen. Das Studium ist eine reine Privatangelegenheit und führt zu einem Fachhoch- oder Hochschulabschluss.

## **8 Betriebe und Unternehmen**

In diesem Abschnitt geht es um den Schwerpunkt Betrieb. Mancher Beitrag dreht einen Kontext einmal um, den man eigentlich den Jugendlichen zuweist. Solche kurzen Beiträge schreibe ich im Nachgang zu Situationen, die ich hier und da erlebe. Nehmen wir ein Unternehmer\*innen Treffen, welches um 9 Uhr beginnt und Teilnehmende unentschuldigt einfach nicht auf-tauchen. Das ist etwas, welches bei Jugendlichen stark kritisiert wird. Zudem ist es wenig wertschätzend den anderen Teilnehmenden gegenüber. Es findet sich an dieser Stelle auch ein sehr schöner und in meinen Augen sehr lesenswerter Artikel, der eine Situation und ein Gespräch von zwei Kleinbetrieben hinsichtlich der Bewerberauswahl erzählt.

### **8.1 Kleine Betriebe im Übergangsgeschehen werden manchmal überfordert**

Dieser Beitrag bezieht sich auf die größte Gruppe von Betrieben unter Berücksichtigung der Mitarbeiterzahl. 95 Prozent aller Betriebe in Deutschland haben weniger als 50 Mitarbeiter und damit in aller Regel keine reinen Personalabteilungen. Bei den Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern, die 90 % aller Betriebe in Deutschland ausmachen, finden sich üblicherweise keine Mitarbeiter, die sich hauptberuflich mit dem Personal beschäftigen, geschweige denn mit dem Nachwuchs. Hier ist noch der Unterschied der Zielgruppe zu vermerken, da es sich, bei Bewerbern um eine Ausbildung, in aller Regel um Jugendliche handelt, die aufgrund ihrer psychologischen Entwicklungsstufe und ihrem bisher Erlebten nicht wie langjährige Erwerbstätige behandelt werden können. Dieser Unterschied führt sogar bei großen Unternehmen das eine oder andere Mal zu Schwierigkeiten. Erst langsam stellen die Betriebe sich

auf besondere oder neue Wege der Rekrutierung von Nachwuchs ein. So sind beispielsweise neue Medien meist in Gebrauch, werden aber gerade bei kleineren Betrieben nicht zur systematischen Rekrutierung von Nachwuchs genutzt.

Wenn wir in diesem Beitrag über Betriebe sprechen, reden wir von den oben genannten 95 Prozent mit weniger als 50 Mitarbeitern. Das bedeutet, dass die annähernd ausschließlich auf Großunternehmen abgezielten Bewerbungstrainings und Hinweise sowie auch die eine oder andere selbsterklärte Norm, sich erst mal von den Bewerbungsverfahren kleiner Betriebe unterscheiden. Die Richtigkeit von Bewerbungen und Unterlagen orientiert sich fast nur an dem Abnehmer Großbetrieb. Ein Grund dafür kann einfach in der Ressource liegen, die den größeren Betrieben zur Verfügung stehen. Die Macht und der Glamour der großen Betriebe überstrahlt alles andere, obwohl sie sich zahlenmäßig in der Minderheit befinden. Gehen wir im folgenden Beispiel von einem Betrieb aus, der 10 Mitarbeiter hat und Inhabergeführt ist. Nehmen wir einfach die Stadt Hagen in NRW. Im Schnitt finden sich hier um die 4.500 Betriebe, wovon ungefähr 28 Prozent (1260) ausbilden. Mal sind es mehr, mal sind es weniger. Dabei gibt es in diesem Fall um die 39 Zeitarbeitsfirmen, 18 Bildungsdienstleister verschiedener Qualitäten, eine Kreishandwerkerschaft, einen Arbeitgeberverband, eine zugehörige Handwerkskammer sowie eine Industrie- und Handelskammer. Dazu kommen noch verschiedene Wohlfahrtsverbände, die Bundesagentur für Arbeit, die Jobcenter sowie weitere Initiativen, die sich strukturell mit dem Thema auseinandersetzen. Zusätzlich finden sich ungefähr 40 Schulen und Kollegs verschiedenster Formen.

Nun gibt es an allen Stellen, gerade vor dem Hintergrund geringer werdender Schülerzahlen und des größer werdenden

Desinteresses an dualer Berufsausbildung, große Bemühungen, die vielen offenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Dazu sind überall Vermittler unterwegs. Und sehr häufig werden die gleichen Jugendlichen auch von verschiedenen Stellen betreut. Zum Beispiel von der Bundesagentur für Arbeit und einem Träger der Ausbildungsförderung sowie möglicherweise noch bei der Handwerkskammer. Wir können mal ein wenig rechnen. Circa 20 Schulen beschäftigen mindestens einen Sozialarbeiter, der die Jugendlichen in ihrer Entwicklung fördern soll und sich daher auch aktiv an Betriebe wendet, um "seine Kinder" unterzubringen. Also 20 Personen. Zusätzlich finden sich knapp 10 Vermittler aus den Wirtschaftsverbänden. Und bei den Trägern von Maßnahmen und bei Wohlfahrtsverbänden können wir mal immer 2 Mitarbeiter mit dieser Aufgabe annehmen. Irgendwie dürfte sich die Zahl der aktiv in Vermittlungsprozesse eingreifenden Menschen bei 140 ansetzen lassen.

Jetzt stelle man sich vor, was bei einem Betrieb mit 10 Mitarbeitern aufläuft. Zig Zeitarbeitsfirmen die Ihre Dienste anpreisen. Neben den üblichen Werbeanrufen von Versicherungen, Netzwerken und anderen Akteuren, kommen nun unzählige Anrufe von den Vermittlern. Akquisitionsanrufe von Institutionen zur Koordination der Übergänge sowie Anrufe zur Abfrage der Bedarfe oder Ausbildungszahlen. Bewerber, die sich selbst um ihre Lehrstellen kümmern und vor Ort auflaufen, gibt es zusätzlich. Ein Wust an Briefen, Faxen und im Besonderen Mails zur Werbung für den oder die geeigneten Auszubildenden. Ach ja, die Kunden der Firmen rufen nebenbei auch noch an. Wir haben in einer kleinen Umfrage in unserem Kompetenznetzwerk für Oberflächentechnik e.V. festgestellt, dass mindestens 40 Prozent der eingehenden Mails nichts mit dem Produkt oder dem betrieblichen Alltag zu tun haben.

Aber im Ernst. Wie kann das ein kleiner Betrieb verarbeiten? Sicherlich nicht so intensiv und in der gebotenen Sorgfalt, die ein systematisches Vorgehen begründen würde. Ich kann die Betriebe völlig verstehen, wenn sie sich abgrenzen und nicht mehr mit jedem sprechen wollen, sich am Telefon beispielsweise von der Bürokratie verleugnen lassen oder einfach die Ausweichantwort *“Schicken sie mir Informationen”* loslassen. Man stelle sich auch vor, dieser Betrieb erhält eine Vielzahl von Bewerbungsmappen von allen möglichen Stellen. Wie soll der Betrieb das adäquat bearbeiten, wenn er nur einen Azubi braucht. Auch hier habe ich Verständnis, wenn sich Betriebe einfach nicht zurückmelden oder keinen angemessenen Schriftverkehr erledigen. Geschweige denn viele Bewerbungsgespräche führen. Das gilt natürlich nur dann, wenn es genug Bewerbungen gibt. Auch wenn es sich schlimm anhört. Wenn der 20te Vermittler ankommt, hat man häufig einfach keine Lust mehr. Man resigniert und gibt auf. Der daraus resultierende Effekt kann eine Überforderung des Betriebes sein.

Eine kleine Anekdote aus meiner Tätigkeit. Der Rekord lag bei 8 Bewerbungen der gleichen Person für die gleiche Stelle, aber aus 8 unterschiedlichen Quellen. Was soll man da denken? Ich gebe zu. 8 ist viel. 3 bis 4 ist normal. Mal gar nicht die dazugerechnet, die sich bei demselben Betrieb, demselben Ansprechpartner mit der gleichen Mappe sechsmal auf sechs verschiedene Berufe bewerben. Also alles ist gleich und nur der Beruf wurde geändert. Der Text entspricht dabei oftmals nur Worthülsen, die maximal schwammig sind. Oder wenn schon aus der Ferne zu erkennen ist, dass es sich wieder um Vordrucke handelt, die nicht angepasst sind. Mit Übung lässt sich auf den ersten Blick erkennen, von welchem

Träger, welcher Schule oder aus welcher Maßnahme eine Bewerbung kommt. Ganz persönlich halte ich Vordrucke so wieso nicht für adäquat, da auf diesem Wege die Beschäftigung mit dem eigenen Ich des Bewerbers verhindert wird. Als Grund für die Vordrucke wird in aller Regel die Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitsbelastung von Bewerbungstrainern angegeben. Was kann da der Betrieb nun tun?

Eine der Möglichkeiten besteht darin, dass sich mehrere Unternehmen in Netzwerken zusammenfinden und gemeinsam Strukturen nutzen, um adäquat für duale Berufsausbildung zu werben und vor allem Verfahren zu entwickeln, dass dem einzelnen Netzwerkmitglied keine Bewerber verloren gehen. Schlechte Kommunikation kann nämlich auch den Kreislauf anschieben, dass sich immer weniger junge Menschen für eine duale Berufsausbildung interessieren. Kooperatives Recruiting ist daher gerade für kleine Betriebe sehr wirksam.

## **8.2 Nicht beantwortete Einladungen, Bewerbungen oder Anfragen verursachen schlechte Gefühle!**

Auf der einen Seite: *"Ich habe hier so viel zu tun, ich kann doch nicht auf alles antworten" oder "Ich brauch gar nicht antworten, weil ich das nicht muss."*

Auf der anderen Seite: *"Ich habe gar keine Antwort erhalten und bin sehr enttäuscht, ich fühle mich nicht wertgeschätzt, ich fühle mich nicht respektiert" oder "Das ist einfach ein Gefühl der Unsicherheit und sehr unangenehm."*

NICHT-Kommunikation gibt es nicht, ist aber ein echtes Drama. Ich möchte gar nicht Watzlawick herbeiholen, der das

Seinige dazu geschrieben hat. *"Selbst wenn ich gar nichts tue, kommuniziere ich!"*.

Grund für diesen Beitrag ist, dass ich eine Mail erhalten habe. In dieser war der Schreiber oder die Schreiberin ziemlich enttäuscht. Man habe keine Rückmeldung auf eine Gesprächsanfrage hinsichtlich einer Ausbildung erhalten. Das passiert ja dauernd. Und allzu oft versuche ich dann zu erläutern, dass dies nicht wertschätzend ist und auch eigentlich ziemlich unangemessen gegenüber einer Bemühung um ein Gespräch ist. Vor allem trifft denjenigen gar keine Schuld daran, auch nicht an einer Absage. Noch schlimmer als das ist aber eben die NICHT-Kommunikation, da sich die Betroffenen darüber hinaus Fragen stellen, wie beispielsweise, was sie falsch gemacht hätten. Sie suchen eine Antwort und finden beziehungsweise erhalten keine. Stattdessen interpretieren Menschen und suchen die Ursachen, was üblicherweise nicht gelingt. Oder sie sind der Meinung, dass die Ursache bei ihnen selbst liegt. Ich bin sicher, dass jeder der das hier liest, so eine Situation kennt. Super unangenehm.

Hier die E-Mail:

*"Beide haben wir zum Gespräch eingeladen, aber keiner ist gekommen. Wir haben bis heute keine Absage auf unsere Einladung bekommen. Ich habe dann per Mail nochmal nachgehakt, es kam auch keine Antwort zurück. Aber wir geben nicht auf, vielleicht im nächsten Jahr."*

Die Enttäuschung ist mehr als verständlich. Die Firma bemüht sich redlich um Auszubildende und wirbt für eine gute Ausbildung vor Ort. Es geht dort sehr familiär zu und man wünscht sich, im Zuge einer gemeinsamen Zukunft, eine gute Zusam-

menarbeit. So geht diese Firma auch auf die Jugendlichen zu. Ich hatte gar nicht erwähnt, dass es hier um einen Betrieb handelt, in welchem jemand enttäuscht ist. Oftmals ist es anders-herum. Jetzt könnte man sich ja fragen, warum sich die Jugendlichen in diesem Fall so verhalten, wie es unzählige Betriebe tun?

Ich denke, hierauf gibt es keine klare Antwort. Wir dürfen aber annehmen, dass die Rückmeldungen möglicherweise nicht so ernst genommen werden, wenn die eine Partei sich in einer fordernden Position befindet, oder dies zumindest annimmt.

Die Enttäuschung über diese NICHT-Kommunikation verursacht aber bei den Leuten in der Firma genauso ein schlechtes Gefühl, wie es sich bei Jugendlichen, eigentlich bei allen Menschen in der Situation, gleichermaßen einstellt. Das ist unhöflich und respektlos - zumindest wird es mir immer wieder so erläutert und so wird es empfunden. Das ist in allen Belangen ziemlich kontraproduktiv.

Es gibt aber heute eben nicht mehr eine fordernde Gruppe, auch wenn einige sagen, Firmen müssen sich bei Jugendlichen bewerben. Das stimmt ja auch in vielen Berufen, aber eben nicht immer. Deswegen sollten Jugendliche, wie auch Betriebe jeden neuen Kontakt als neue Kommunikation sehen. Jeder neuen Kommunikation die gleichen Chancen einräumen und den anderen mit Respekt und Wohlwollen gegenüberreten. Und dazu gehört eben auch, vernünftig abzusagen oder sich zu entschuldigen, wenn man eine Verabredung nicht einhalten kann.

Das sollte für alle gelten. Es kostet kaum Mühe und ist auf den Beziehungsebenen außerordentlich förderlich, denn man

sieht sich häufig doch zweimal. Nach dem Schreiben dieser Zeilen fällt mir auf, dass es mir selbst nicht immer gelingt.

### **8.3 Welchen Wert hat ein digitaler Nachrichtendienst für Unternehmen? Ist das auf Berufsorientierungskontexte übertragbar?**

Nachrichtendienst? NSA oder so? Ja, im Kern kann man das so sagen, nur das dabei alles legal vorgeht. Warum hat ein digitaler Nachrichtendienst einen so hohen Wert für ein Unternehmen? Und kann man diese Verfahren oder Technologie auf Berufsorientierungskontexte übertragen? Jakob Fugger (1459-1525), ein Augsburger Unternehmer, erkannte den Wert eines Nachrichtendienstes als einer der ersten. Er verwendete viel Zeit und Geld, um neueste Informationen über andere Unternehmen, die da unter anderem seine Kunden oder seine Konkurrenten waren, zu erhalten. In Zeiten heutiger, globaler Vernetzung, in welcher eine Information oder eine Nachricht in Sekunden den Globus umrundet und praktisch unauslöschlich im Netz verbleibt, stellen wir immer wieder fest, dass diese Informationen nicht strukturiert für die eigenen betrieblichen Zwecke ausgewertet werden.

*„Zu viele Daten, unsortiert, unübersichtlich, nicht zu überblicken“* sind Antworten, die wir in Gesprächen mit Betriebsinhabern erhalten. *„Das kann ein Mensch gar nicht verarbeiten“* so das Resümee. Und es stimmt. Im Jahre 2005 wurden allein über E-Mails 400.000 Terabyte Daten generiert. Eine Studie aus dem Jahre 2012 <sup>67</sup> erläutert, dass sich die Menge der produzierten und gespeicherten Daten alle zwei Jahre verdoppelt. 1,8 Zettabyte entsprechen mehr als 200 Milliarden Filmen á 2 Stunden Länge in HD Qualität. Um sich diese anzuschauen, bräuchte man 47 Millionen Jahre. Nun sind wir 17

Jahre weiter. Weiteres Rechnen ist nicht lohnenswert. Klar ist, alleine durch die Menge der Daten sowie einer konsequenten Zusammenführung und Auswertung lassen sich extreme Wissensvorsprünge generieren. Die daraus gewinnbaren Schlüsse können bei Umsetzung den betrieblichen Erfolg deutlich steigern.

Der Augsburger Unternehmer besaß genau diesen Gedanken und die Sammlung der Informationen hatte auf schnellstem Wege zu erfolgen. Fugger hatte in seinem Büro einen Briefschrank, in welchem er alle Schriftstücke und Informationen aufbewahrte, die seine Informanten aus aller Welt nach Augsburg brachten. So wusste er, falls es in Griechenland nicht regnete, dass die Weinpreise steigen werden und dass die Absetzung eines Königs zu Absatzschwierigkeiten von Waren in der betreffenden Region führen kann.

In einem ersten Schritt hatte er jede Person in seiner Firma, wie auch in seinen weltweiten Niederlassungen, angewiesen, jede Information aufzuschreiben und nach Augsburg bringen zu lassen. Dabei sollte nicht darauf geachtet werden, ob diese Information eine Relevanz für den Betrieb haben kann oder nicht. Diese Bewertung oblag nur Fugger selbst. Leider war der Transport das damals mühselig. Ein Bote brauchte von Venedig nach London zwischen 23 und 51 Tagen, je nach Jahreszeit und Transportmittel. Viele Nachrichten blieben auch auf der Strecke, da Boten überfallen wurden, die Nachrichten und den Adressaten verrietten oder die Boten schlicht unzuverlässig waren und den Auftrag nicht ausführten.

Mehr als 20 bis 30 km waren am Tag kaum zu schaffen. Fugger wusste um die Rahmenbedingungen und investierte in ein kleines Unternehmen, welches den Nachrichtentransport si-

cherer und zuverlässiger machen sollte. Den Auftrag erhielt Franz von Taxis, die Dienstleistung wurde später zur Post. Die Boten waren nun zu Pferd unterwegs und idealerweise fanden sich alle 20 bis 40 km Stationen, in welchen Pferd und Reiter gewechselt werden konnten. 160 km waren nun täglich möglich. Praktisch fünfmal so schnell wie vorher. Darüber hinaus musste die Übergabe der Informationen lückenlos dokumentiert werden. Die Zuverlässigkeit erhöhte sich damit um ein Vielfaches.

Zusätzlich entsandte Fugger selbst Kuriere und Agenten, die bestimmte Stellen und Regierende besuchen sollten, um Informationen aller Art zu sammeln. Denn mit den Herrschenden gut gestellt, ließ sich mehr Geschäft generieren. Dabei wurden die Neuigkeiten von diesen Kurieren nie direkt und isoliert aufgeschrieben, sondern folgten immer am Ende eines Schriftstückes, in welchem geschäftliche Inhalte zu finden waren. Diese Neuigkeit hieß „Zaitung“. Wichtig war also für Fugger, die aus heutiger Sicht spärlichen Daten aus unterschiedlichen Quellen zu sammeln, zu ordnen, zu bewerten und auszuwerten. Daraus konnte Fugger dann ein für ihn aussagekräftiges Bild erstellen.

Wir haben heute den Vorteil, dass die Daten nicht mehr mühsam gesammelt werden müssen, sondern in verschiedenen Formen bereits digital vorliegen. Wie im ersten Absatz beschrieben, sind wir als Mensch aber kaum in der Lage, diese Massen an Daten zusammen zu bringen. Das ist richtig, aber wir sind in der Lage Systeme zu erstellen, die diese Arbeit übernehmen. Wir lassen Automaten die Daten beobachten und filtern. Folgend werden sie nach unseren Wünschen eingrenzt und so erhalten wir am Ende für uns und unsere betrieblichen Interessenslagen verwertbare Informationen, die

uns neue Handlungsfelder ermöglichen. So zum Beispiel die Konkurrenzbeobachtung, die Kundenbeobachtung oder das Erkennen von Neukundenpotentialen.

Soweit der Bericht aus der Praxis. Was ist nun mit der Berufsorientierung? Dort gibt es das gleiche Problem. Es gibt eine riesige Datenmenge im Netz, eine Unzahl von Quellen, Projekten, Best Practice und so weiter. Es gibt in der Forschung klare Erkenntnisse dazu. Peter Gross' Buch über die Multioptiongesellschaft ist eines der bekanntesten Ausarbeitungen zum Thema. Die schiere Informationsmenge, respektive auch Wahlmöglichkeit, führt zu Unorientierung und auch Unsicherheit. Können wir über das Zusammenführen und Filtern von Daten für die Jugendlichen schlüssigere Bilder erstellen, damit sie in der Lage sind, diese Informationen für ihre Bedürfnisse zu bewerten?

Ja, das geht. Technologisch ist das alles sogar kostenfrei verfügbar. Es scheitert aber an den Suchbegrifflichkeiten. Wie finden wir Informationen, von denen wir nicht wissen, dass es sie gibt? Oder wissen Sie, dass es ein Raumspray "Chicken-Soup" gibt. Oder würden Sie je die Begriffe "Bäckerei" und "Leichtenteile" eingeben. Sie können beides einmal auf Google zum Spaß suchen. Das ist ein Problem von Innovation und theoretisch kämpfen Jugendliche in der Berufswahl mit einem Innovationsproblem. Wir können keinen direkten Suchbegriff eingeben, sondern nur versuchen, über angenommene Nebenbegriffe irgendwie an echte und neue Inhalte zu kommen. Eigentlich benötigen wir eine Wortumfeldsuche, die uns das Finden von Schlagworten erlaubt. Hier ist Textanalytik das entsprechende Werkzeug. Auch das gibt es kostenfrei im Netz. Nun gilt es noch, die Begrifflichkeiten mit dem Auftreten im Netz abzugreifen. Wie bei einem Seismografen. Hier wird

auch nur einmal das Ereignis aufgezeichnet und wir wissen nur, dass es ein Beben gab, weil es auf dem Aufzeichnungsgerät vermerkt ist. Das leistet dann zum Beispiel in unserem Kontext Google Alert. Nun fehlt noch das Know-How, das alles zusammen zu stellen. Am Ende filtern wir nochmals nur durch die eigene Bewertung. Und da können wir zum Beispiel von Unternehmensnetzwerken lernen, die so etwas für ihre Mitglieder anbieten.

#### **8.4 Wenn ein Unternehmer allein durch seine Haltung als nicht ausbildungsreif erkennbar wird**

Heute erhalte ich eine E-Mail von einem Betrieb aus dem Gewerk der Metaller:

*"[...] ich möchte an sowas nicht mehr teilnehmen. Habe auch nicht mehr die Nerven für diese Generation von Jugendlichen. Ich werde auch nicht mehr ausbilden. Bin seit über X Jahren in diesem Beruf tätig. Habe unzählige Azubis und Praktikanten gehabt, aber was in den letzten 10 Jahren auf uns Handwerksbetriebe losgelassen wird, ist nicht mehr normal."*

Anmerkung vom Bildungswissenschaftler:

Das mit den Nerven ist zu akzeptieren, das betrifft ihn persönlich. Aber eine ganze Generation von Jugendlichen zu verunglimpfen ist nicht in Ordnung. Das dort nicht mehr ausgebildet wird ist sehr akzeptabel, denn hier liegt eher eine Nichteignung zur Ausbildung vor. Nach so vielen Jahren, unzähligen Praktikanten und Azubis, ist der Ausstieg aus der Ausbildung völlig in Ordnung. Das Unternehmen hat schon viel geleistet.

Ich verstehe nicht genau was gemeint ist mit *"auf Handwerksbetriebe losgelassen."* Wer lässt wen los? Und was ist normal? Und ist das nicht der Nachwuchs seiner Generation?

Es ist wenig redlich von mir, den Unternehmer als Menschen und seine Mail hier so aufzuschreiben. Ich hoffe wirklich, dass es nur eine Momentaufnahme ist und ich bin sicher, dass er viele Jahre sicher auch gut ausgebildet hat. Ich verstehe das Geschriebene eher als eine Art Hilferuf und vielleicht ist es auch in einer gewissen Weise eine Art von Verzweiflung. Allerdings verzweifeln all die Jugendlichen auch an Menschen, die diese Haltung haben. Egal warum die Haltung entstanden ist. Unser Nachwuchs verhält sich so, wie es die Rahmenbedingungen erlauben. Und die haben wir gemacht, so auch dieser Metaller. Nicht die Jugendlichen. Die müssen mit der globalen Kritik an ihrem Stand einfach nur zurechtkommen. Das mussten sie schon immer.

### **8.5 Hier kommt keine Qualität an! Dabei sind wir ein durch die Kammer ausgezeichneteter Betrieb für hervorragende Ausbildung! Ein Dilemma**

Ach du liebe Zeit. Das ist schon wieder ein kurzer, aber kritischer Beitrag über eine Firma. Aber im nächsten Beitrag wird es wieder schöner. Nun aber zur Sache.

Eigentlich ist im Moment etwas Pause auf dem Blog, weil ich mich um meine anderen Themen kümmere. Aber gestern hatte ich ein Gespräch mit einem Autohaus, welches das Dilemma der Nachwuchsgewinnung anschaulich macht. Ein Dilemma ist etwas, was zwei Optionen für eine Entscheidung liefert, die aber beide zu einem unerwünschten Ergebnis füh-

ren. Ein Dilemma wird oftmals als paradox empfunden, einfach weil keine Auswege erkennbar sind.

Ich bin im Auto unterwegs zum Mittagessen und das Handy klingelt. An der Leitung eine Dame von einem Autohaus. Es handelt sich um ein klassisches Autohaus mit mehreren Standorten - ein kleinerer, familiengeführter Betrieb. Das Anliegen der Dame bezog sich auf die Berufsbildungsmesse im Ort, von der sie gehört hat. Das wäre eine Veranstaltung, wo die ganzen Schüler durchgekartt werden und auf solche Konzepte steht sie eigentlich gar nicht. *"Das ist ja unfassbar, wie die Jugendlichen gepampert werden."* Ich habe erläutert, dass der organisierte Busverkehr für diejenigen ist, die mit der ganzen Schulklasse die Messe besuchen möchten. Unsererseits ist hier keinerlei Pflicht an einer Teilnahme ausgerufen. Sollte es das geben, dann sind das ja die Schulen. Ich erläuterte, dass zum Mittag und Nachmittag Jugendliche auch mit Eltern oder Großeltern die Messe besuchen. Im Weiteren ist das ja auch in Ordnung, wenn das Autohaus nicht teilnehmen möchte.

Die Mitarbeiterin des Autohauses erklärte ihre Lage. *"Wir sind ein gutes Autohaus und eigentlich haben wir keinen Bedarf daran, an den Messen teilzunehmen. Wir erhalten hunderte von Bewerbungen! Wir finden aber niemanden. Die Qualität stimmt nicht."* Ich musste dann nochmal nachfragen, ob ich es richtig verstanden habe. *"Sie haben hunderte Bewerbungen und finden niemanden? Also an der Messe können Sie gerne teilnehmen und bei Ihrer Größe wären das auch nur 300 Euro für den ganzen Messetag als Aussteller."* Die Antwort machte mich etwas sprachlos:

*"Wie gesagt, wir haben hunderte Bewerbungen. Wir sollen Geld bezahlen? Da müssen wir erstmal schauen. Wie kann das denn sein? Von den anderen kommt doch nichts. Im Übrigen, wir sind mehrfach von der Handwerkskammer für die hervorragende Ausbildung ausgezeichnet worden. Wir sind geehrt worden dafür und was mehr kann man denn anbieten als so etwas? Sie sind doch sicher der gleichen Meinung. Machen Sie sich mal Gedanken, nehmen mich in den Verteiler auf und senden mir die Informationen."*

Ich versprach die Infos zu senden und erläuterte nur noch kurz, dass es verschiedene Perspektiven auf das Thema gibt.

Die Gedanken der Autohausinhaberin und das, was sie sagte, sind nicht neu. Ich höre das sehr oft. Das Gefühl, was sich bei mir einstellte war, dass nur eine Perspektive (die des Autohauses) richtig ist. Dass sich hier eine Organisation befindet, in welcher die Menschen wahrnehmen, dass irgendwas anders ist als früher. Aber es gibt kein Erfassen oder ein Verständnis dafür, dass sich die Umwelt und die Gesellschaft mit ihren Bedarfen und Bedürfnissen verändert - die Welt sich also weiter dreht. Das hat erstmal nichts mit einer Bewertung zu tun und es geht auch nicht darum, ob das gut oder schlecht ist. Es geht um die Ignoranz von umfangreicher Veränderung.

Als Legitimation, über die Qualität der Menschen zu urteilen und Auszeichnungen von Kammern dafür mit einzubeziehen, ist aus meiner Perspektive nicht nur aus der Zeit gefallen, sondern auch abwertend. Mir wurde deutlich erläutert, dass die ganzen Jugendlichen gepampert werden und daher die Firmen die Probleme haben. Der Nachwuchs hat zu machen, was wir vorgeben. Nur das ist richtig. Es ist wichtig zu erkennen, dass man so arbeiten muss, sonst kommt man zu nichts - dass müssen die [Jugendlichen] doch verstehen! So empfin-

de ich die Botschaft hinter der Nachricht. Davon, dass wir als Gesellschaft stehen, wo wir stehen und wir daran Anteil haben, steht überhaupt nicht zur Debatte. Meine Welt ist auch deine Welt - das ist schlichtweg falsch.

## **Das Dilemma**

Erstens: Die Auszeichnungen der Kammer beziehen sich auf ein in der Kritik stehendes Berufsbildungssystem. Sie zertifizieren eine Richtigkeit in dem System und dadurch begründet sich die Notwendigkeit. Es ist eine asynchrone Auszeichnung, die nichts mit den Beziehungen zu tun hat oder wie sich wer fühlt. Es ist eine technische Botschaft. Man macht etwas besonders richtig nach den gegebenen Regularien. So wie in der Schule die Noten. Die Noten bewerten, inwieweit man das System bedient hat. Das hat nichts mit den Menschen zu tun, die sich immer weiter entwickeln, während sich die Berufsbildung zum Beispiel nicht dahingehend weiter entwickelt. Die Bildung und Berufsbildung bedient nach wie vor ein Schichtensystem. Die Bildung und Berufsbildung möchte in erster Linie Arbeitssoldaten haben. So kann man es auch formulieren, wenngleich sich das nicht sehr wertschätzend anhört. Genauso wenig wertschätzend, wie herablassend über die Qualität der Jugendlichen zu sprechen.

Was ist nun das Dilemma für den Betrieb? Die Botschaft des Gesprächs lautete *"Dann kann ich entweder den Laden schließen"* oder *"Dann muss ich die Schlechten nehmen"*. Ich rege an, Jugendliche zu finden, mit denen man gemeinsam eine Zukunft gestalten kann. Das ist nicht einfach und erfordert von allen Vertrauen und eine gewisse Grundhaltung Menschen und einer gemeinsamen Zukunft gegenüber. Und das sage ich mit 58 Jahren, ich sage es als Industrieschlos-

ser, als Handwerksmeister im Maschinenbau, als studierter Bildungswissenschaftler und als Master in Mediation.

## **8.6 Ja wen nehme ich denn nur? Ein Kleinbetrieb wählt aus!**

Endlich kommt einer meiner Lieblingsbeiträge an die Reihe. Und darum geht es in dem 2016 erschienenen Artikel:

Der Inhaber und Meister (Herr Musterheizung) eines kleineren Handwerksbetriebes mit drei Mitarbeitern ist auf der Suche nach einem geeigneten Bewerber für einen Ausbildungsplatz zum Anlagenmechaniker in Sanitär, Heizung und Klimatechnik. Der Betrieb, der hier Musterheizung heißt, hat schon einmal ausgebildet. Das war vor einigen Jahren. Dann gab es einmal ein größeres Problem mit einem Azubi und Musterheizung hatte die Nase voll. Er strich die Ausbildung. Da er aber seine Belegschaft erweitern möchte (die Auftragsbücher sind voll), fasst er den Entschluss, wieder auszubilden. In seiner Nachbarschaft befindet sich das Autohaus Musterauto. Auch hier wird ausgebildet und Herr Musterauto ist stolz auf seine 20 Personen große Belegschaft. Der Betrieb Musterauto bildet seit 1980 regelmäßig einen Azubi im Jahr aus. Bei einer Gelegenheit ergab sich ein Gespräch in der Mittagspause, in welchem der Ausbildungsmanager einer Kreishandwerkerschaft, Herr Musterheizung und Herr Musterauto, dem Thema Ausbildung nachgingen. An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass 95 % aller Betriebe in Deutschland weniger als 50 Mitarbeiter haben. 78 % sogar weniger als 10 Mitarbeiter.

Von den 31 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland arbeiten immerhin knapp 12 Mio. in diesen Betriebsgrößen. Im Gespräch klagte Herr Musterheizung sein Leid. *“Jetzt muss ich ja praktisch wieder ausbilden, da ich einfach keinen fertigen Anlagenmechaniker bekomme. Es gibt*

*nur vereinzelte Bewerber und die sind sofort wieder weg. Ist ja klar, das ist natürlich meine eigene Schuld, wenn ich nicht richtig ausgebildet habe. Aber das war beim letzten Mal so ein Theater...*“ und da erzählte Herr Musterheizung die ganze Geschichte, wie der Lehrjunge mehr seine im Büro mithelfende Tochter bezirzte, immer zu spät kam und keine Lust hatte. Er hat dann den Ausbildungsvertrag gelöst und nach einem Schlichtungsversuch vor dem Lehrlingsschiedsgericht einen Aufhebungsvertrag erwirken können.

Ihm war klar, dass die Auswahl des Jugendlichen nicht ausreichend war und dass er die Dinge viel zu lange hat schleifen lassen. Das wollte er ändern und hat sich nun auf die Suche begeben. Das Arbeitsamt eingeschaltet und sogar eine Zeitungsanzeige für „teuer Geld“ geschaltet. „Musterheizung sucht Azubi - Die Arbeit ruft“. Er bekam vier Bewerbungen und war perplex. Wie soll er sich jetzt entscheiden? Er hat damit gerechnet mehr zu bekommen, denn Musterauto schwärmt immer davon, 150 Bewerber für einen Ausbildungsplatz zum Kfz-Mechatroniker zu erhalten. Anlagenmechaniker machen doch auch viel mit Elektronik und arbeiten mit High-Tech Anlagen und Systemen sowie Automatisierungstechnik.

Klar, er ist natürlich immer beim Kunden und Musterauto hat eine Glasfassade, wo die Kunden hinkommen müssen. Ja sicher, die Heizung steht im Keller, das Auto wird exponiert. Na ja, im Haus wird die Technik versteckt, am Auto wird Sie extra breit präsentiert. Musterheizung wird klar, dass seine Branche eventuell die Berufe nicht richtig darstellt, so wie ihm der Ausbildungsmanager schon erläutert hat. Wo sollte er das auch tun und vor allem wann? Er muss abends doch noch die Papiere machen und am Wochenende ruft sicher eine Kunde an, der einen Notfall hat.

Musterauto regt sich auf. *“Musterheizung! was jammerst du da rum. Wir arbeiten genau so viel. Und wenn wir 150 Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz bekommen, dann heißt das, 149 Absagen müssen geschrieben werden. Mindestens 20 Vorstellungsgespräche müssen geführt werden, die jeweils mindestens eine halbe Stunde dauern.”* Nachdem Musterauto mit seiner Zeitberechnung dafür fertig ist, war Musterheizung erst mal froh, nur vier Bewerber zu haben. Vier ist ja auch schon was. *“Kommt, wir schauen uns die vier Bewerbungsmappen gemeinsam an.”* so Musterheizung und zog die beiden Gesprächspartner mit in sein kleines Büro (die Pause war schon längst überzogen). Beim Einschenken des Kaffees sagte dann Musterauto: *“Vier Bewerber, mal sehen was dabei ist.”*

*„Ich habe erst heute Morgen wieder in der Zeitung gelesen, dass die Jugend wenig taugt, nicht rückwärtsgehen kann, alle fett sind und vor allem nicht rechnen können“,* worauf Musterheizung erwähnt, gestern im Handwerksblättchen gelesen zu haben, dass 50 % aller Jugendlichen nicht Ausbildungsreif seien. *“So sagt es jedenfalls eine Studie des Ministeriums.”* erinnert er sich. Das fängt ja gut an. Der Satz von Musterauto: *“Da können wir ja direkt 2 Bewerbungen streichen!”* entlockte nur ein mühsames Lächeln.

Musterheizung nahm die erste Mappe, schaute in den Lebenslauf und sagte: *“Ich weiß noch, wie ich damals in die Lehre ging. Erst hatten mich meine Alten gezwungen die mittlere Reife auf der Handelsschule zu machen, -damit der Jung den Laden kaufmännisch mal führen kann- und dann kam ich in die Lehre bei einem Anlagenmechaniker. Damals hießen die noch Klempner oder GAWASCH (Gas Wasser Scheiße...hihi). In der Lehre wurde heftig gearbeitet und man war*

*trotzdem immer froh über das, was man am Tag geschafft hat. Es war nicht immer einfach, aber am Ende doch gut".* Musterheizung erzählt weiter: *"Dann, mit 24 Jahren, hat mir mein Vater geholfen und mir einen Teil für die Meisterschule bezahlt. Den Rest bekam ich noch über einen Zuschuss vom Amt. Das heißt heute Meister Bafög. 4 Jahre lang musste ich neben der Arbeit zur Schule gehen. Immer mittwochs und samstags. Dann war ich endlich Meister. Klar hätte ich das auch in der Tagesschule machen können, aber mit 24 Jahren konnte ich mir das finanziell nicht leisten. Mit dem Meisterbrief in der Tasche kam dann der alte Lehrherr auf mich zu und fragte mich, ob ich den Betrieb nicht übernehmen möchte. Dafür müsste ich ihm nur monatlich eine Rente zahlen. Das war Klasse und endlich konnte ich selbstständig arbeiten.... Na ja, der Alte wird jetzt 84 und ich zahle immer noch."* Ein Lachen ging durch die Runde und Musterauto deutete an, einen ähnlichen Werdegang gehabt zu haben. Na ja, das scheint ja im Handwerk und bei Kleinbetrieben üblich zu sein. Man macht einen Schulabschluss, die Lehre, den Meister und dann hat man seinen Betrieb. *"Nun muss ich aber wieder los."*, verabschiedet sich Musterauto und lässt den Ausbildungsmanager und Musterheizung zurück.

*„So du Ausbildungsmanager, nun im Ernst. Was soll ich jetzt machen? Woran kann ich jetzt erkennen, ob ich einen guten Bewerber habe. Das habe ich nirgendwo gelernt. Ich bin auch kein Pädagoge. Woher soll ich das wissen?"* Der Ausbildungsmanager freut sich über die Offenheit, denn häufig erlebt er Betriebsinhaber, die das nicht so ehrlich sagen. Schließlich sind sie ja der Chef. Auf die Frage des Ausbildungsmanagers, wie Musterheizung sich die Bewerbung anschaut und dass er das jetzt mal beim Anschauen der ersten

Bewerbungsmappe aussprechen soll, sagte Musterheizung folgendes:

*“Hmm also, ein Bild ist drauf. Sieht sympathisch aus. Das ist das Deckblatt und wenn ich mir das Anschreiben anschau - ...hey, der Bewerber sagt er sei teamfähig, kontaktfreudig, belastbar, zuverlässig und er ist sicher, dass er in meinen Betrieb passt. Und da steht, er möchte Anlagenmechaniker werden, weil ihm der Beruf Spaß macht! Das sieht doch gut aus. Wobei, irgendwie kann ich das kaum glauben, dass ein 16-Jähriger diese ganzen Fähigkeiten alle hat und woher. Na, und Spaß machen tut Schwimmen gehen ja auch. Woher will der überhaupt wissen, dass der Beruf Spaß macht? Also ich weiß nicht. Jetzt die Noten. Hauptschulabschluss, Mathe 4...Mist. Und hier unentschuldigte Fehlzeiten. Über 11! Und da, die Kopfnoten. Da steht´s ja, Alles befriedigend. Ah, naja, das hört sich ja gut an. Obwohl, hier in der Legende steht, es gibt nur Kopfnoten in 4 Stufen. Dann wäre ja befriedigend fast schon schlecht. Darüber käme nur ungenügend und das wäre ja eine sechs.”.* Musterheizung schlägt die Bewerbung zu und will die Zeugnisse und eine Praktikumsbescheinigung nicht weiterlesen. Sein Fazit ist, dass der Bewerber nicht geeignet ist.

Die zweite Bewerbung trägt einen Namen, der offensichtlich aus einem anderen Land stammt. *“Glögullg...ögeru...drüger: Scheiße, ich kann die Handschrift nicht lesen. Ich kann den Namen nicht erkennen.”.* Dann öffnet Musterheizung den Umschlag. Er las nur den handgeschriebenen Absender auf dem Bewerbungsumschlag. *“Kein Bild.”* fällt ihm auf. Der Ausbildungsmanager erläutert kurz, dass ein Bild nicht bei einer Bewerbung verlangt werden darf. Das kann ein diskriminierender Faktor sein, so das Allgemeine Gleichbehandlungsge-

setz (AGG). *“Toll, und jetzt kann ich nicht mal wenigstens ein Bild sehen, ob der Bewerber sympathisch ist.”*, sagt Musterheizung, bevor er erkennt, dass es sich um ein Mädchen handelt, welches sich beworben hat. *“Na prima. Dann muss ich ja immer ein zweites Dixi Klo auf der Baustelle mieten. Wissen Sie, was das kostet?”*, erläutert Musterheizung dem Ausbildungsmanager und legt die Bewerbungsmappe beiseite. *“Aber Martin (man hat sich zwischenzeitlich auf das DU geeinigt). Ehrlich. Du hast eine lernende Kraft mehr und ich bin sicher, dass der Ertrag, den die Auszubildende bringt, wenn sie gut ist, dass Dixi Klo wieder reinholt.”* Beruhigt öffnet Musterheizung wieder die Mappe und sieht im Anschreiben, dass die Bewerberin in einem Turnverein kleine Kinder anleitet. Sie möchte Anlagenmechanikerin werden, weil sie bereits ein Praktikum in dem Beruf gemacht hat, dass ihr viel Freude bereitet (besonders wenn die Kunden zufrieden sind) und sie auch eine gute Praktikumsbewertung bekommen hat. Besonders beeindruckt zeigte sich Musterheizung als er las, dass sie auf diesem Wege auch mit beim Umweltschutz helfen kann, denn man installiert ja auch Solarkollektoren oder Wärmepumpen. Musterheizung war perplex. Woher wusste das Mädchen das? Das hat Sie wohl aus dem Praktikum mitgenommen!

Der Ausbildungsmanager schaute auf die Uhr und hielt Musterheizung an, doch mal was Gas zu geben. Es liegen noch weitere zwei Bewerbungen auf dem Tisch. Nun gab's erst noch mal einen Tee und die Zeugnisse des Mädchens wurden gesichtet. *“Mathe ein gut, Physik eine drei und Kunst eine vier. Na egal, das brauchen wir ja nicht. Und das Praktikumszeugnis sagt, sie wäre immer zuverlässig und pünktlich gewesen. Moment, wo ist der Schulabschluss...ah, Hauptschule. Aber ne 2 in Mathe! Die ist gut!”*. Der Ausbildungsmanager

bemerkte, dass die Tatsache „weiblich“ nun keine Rolle mehr spielte. Auch kein Bild und auch der schlecht geschriebene Name waren nicht mehr Thema. Die Schreibfehler im Anschreiben hat er nicht mal bemerkt. Und die 20 unentschuldig-ten Stunden kommentierte er mit dem Satz *“Da haben die Eltern das Kind nicht entschuldigt und die hat jetzt das Problem! Tssss.”*.

In der dritten Bewerbungsmappe bewarb sich ein Junge, der zwar in dem Betreff die Bewerbung um einen Ausbildungsplatz als Anlagenmechaniker angab, im Text jedoch erläuterte, sich über den Beruf „Lager und Logistik“ genauestens informiert zu haben. Außerdem gab er an, mit seinen Fähigkeiten genau in den Betrieb zu passen. *“Woher will der denn wissen, was hier passt? Der kennt uns doch gar nicht. Bestimmt ist das eine Musterbewerbung, weil da doch eine ganz andere Berufsrichtung steht.”*, ärgert sich Musterheizung und legt die Mappe beiseite.

Bei der vierten Bewerbung erhellte sich das Gesicht. Es wurde angesichts der fortgeschrittenen Zeit einfach in der vierten Mappe die Seite mit den Zeugnissen aufgeschlagen. Auch Hauptschulabschluss aber eine 2 in Mathe und Physik. Ebenso fanden sich 2 Praktikumszeugnisse von Anlagenmechanikern, die sagen, dass Sarah.... Was? Noch ein Mädchen, das gibts doch nicht... na, also das Sarah außerordentlich zuverlässig ist und die Kunden sehr zufrieden waren, weil Sie immer höflich und freundlich auftrat, dabei aber trotzdem tatkräftig mit anpackte. *“So”*, sagte der Ausbildungsmanager, *“Was nun? Wen nimmst du jetzt bzw. wen lädst du zu einem Gespräch ein?”*. Musterheizung legte beide Bewerbungen der Mädchen nebeneinander und sagte *“Die Beiden!”*.

In der folgenden Zeit kam es zu Vorstellungsgesprächen mit beiden Bewerberinnen, bei denen Musterheizung den Ausbildungsmanager bat, mit anwesend zu sein. *“Nur so zur Absicherung.”* Beide Gespräche verliefen gut und dauerten jeweils 45 Minuten. Musterheizung entschied sich, beide Mädchen hintereinander, je eine Woche Praktikum machen zu lassen. Dann traf er sich mit dem Ausbildungsmanager in der Kreishandwerkerschaft auf neutralem Boden. Nachdem man also nun etliche Stunden in die Auswahl investiert hatte sollte die Entscheidung fallen. Der Ausbildungsmanager stellte ein paar Kriterien auf, die der Betriebsinhaber mit einem Plus oder einem Minus versehen sollte. Das würde es einfacher machen. Musterheizung bewertete beispielsweise die Zuverlässigkeit, die Pünktlichkeit, die Motivation und so weiter. Am Ende lagen zwei Blätter vor den beiden...mit identischem Ergebnis. Beide gleich gut. Was jetzt? Der Ausbildungsmanager versuchte, einen zweiten Ausbildungsplatz herauszuholen (und seine Quote zu erhöhen), jedoch war das einfach finanziell für Musterheizung nicht möglich. Jetzt stand die Entscheidung an.

Wen nehmen? Beide gleich! Auch gleich nett. Nur die eine hatte ja in der Bewerbung kein Bild. Aber sie begründete das damit, nicht genug Geld gehabt zu haben. *“Für wen soll ich mich entscheiden?”*, fragte Musterheizung, denn nun wurde ihm gewahr, was eine Absage für das andere Mädchen bedeuten könnte. Sie hat sich doch so angestrengt. Nun ja, aber eine Entscheidung muss nun fallen. Was würde denn jetzt der Großbetrieb machen. Mit einer Personalabteilung. *“Ja die”,* so Musterheizung, *“Den Personalleitern ist das doch egal, denn die müssen ja nicht den ganzen Tag mit dem Lehrling zusammen sein...”*. Und da bewertete Musterheizung noch ein Kriterium. Er wählte die Bewerberin, die für ihn sympathischer

war. Das war jetzt sein entscheidender Punkt. Er konnte das gar nicht richtig begründen *“Mehr so ein Bauchgefühl.”* war seine Argumentation. *“Ja denn, dann kannst du ja die Absage schreiben.”* verabschiedete sich der Ausbildungsmanager und freute sich über den Erfolg, der so viel Arbeit gemacht hat. Nun sind alle zufrieden.

Einige Wochen später, als der Ausbildungsmanager in der Datenbank schaute, fand sich unter dem Betrieb Musterheizung ein Auszubildender dessen Name gar nicht im Gespräch war. Ein Anruf ergab Klärung: Der Nachbarsjunge, der Sohn von Musterauto, brauchte einen Ausbildungsplatz. Musterauto hat seinen Sohn zu Musterheizung geschickt. Musterheizung hat ihm den Gefallen getan....

Beide guten Bewerberinnen suchen noch einen Ausbildungsplatz, weil sie im laufenden Jahr keinen mehr bekommen haben. Beide Mädchen glauben, Sie hätten etwas falsch gemacht, hätten fehlende Fähigkeiten oder seien schuld an der Absage. Beide wurden als Nicht-Ausbildungsreif eingestuft, um eine BVB von der Arbeitsagentur zu bekommen. Beide sind nun Altbewerber, denen man zum Anlocken von Betrieben einen Ausbildungsbonus mitgibt.

Musterheizung ärgert sich über den unmotivierten Musterauto Sohn, sagt aber nichts, denn das wäre ihm zu unangenehm und könnte das betriebliche Nachbarschaftsverhältnis stören (Beide Betriebe nutzen die gleiche Einfahrt). Das Berichtsheft wird nicht richtig geschrieben. Der Musterauto Sohn wird bis ins zweite Lehrjahr durchgezogen und die Ausbildung dann vorzeitig gelöst. Musterheizung will nicht mehr ausbilden... *„Bei dem Theater!“*.

Folgende Punkte ergeben sich aus dem Erzählten:

- ✓ Inhaber von Kleinbetrieben haben in der Regel nicht gelernt, systematisch Personal auszuwählen. Kriterien werden bei verschiedenen Bewerbern verschieden gewichtet. Das Bauchgefühl und die Chemie spielen eine große Rolle.
- ✓ Inhaber und Meister denken auf einer pragmatischen Arbeitsebene und stellen sich bei der Auswahl schon vor, wie es wäre, wenn der/diejenige im Betrieb ist.
- ✓ Betriebsinhaber leben nicht nur von ihren Produkten, sondern damit.
- ✓ Betriebsinhaber sind auch nur Menschen (meist mit Herz).
- ✓ Kein Bewerber weiß, was von ihm erwartet wird und ob er in einen Betrieb passt.
- ✓ Eine Bewerbung aus Worthülsen und ohne lebendigen Inhalt kann nicht bewertet werden.
- ✓ Bewerber sind nicht schuld an Absagen.
- ✓ Es ist nicht vorhersehbar, was mich in einem Betrieb erwartet.
- ✓ Die Rahmenbedingungen sind nur begrenzt zu beeinflussen.

## 9 Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung

Zeitarbeit, Leiharbeit oder auch Arbeitnehmerüberlassung sind Begriffe für Arbeitsverhältnisse, bei denen Arbeitnehmer\*innen nicht direkt in den Unternehmen beschäftigt sind, in denen sie ihre Tätigkeit ausüben. Die Arbeitsverträge sind Zeitarbeitsfirmen anhängig und die entsprechenden Mitarbeiter\*innen werden temporär in verschiedene Unternehmen ausgeliehen. Zeitarbeit hat keinen guten Ruf in der Arbeitnehmerschaft. Wie es sich damit verhält, lernen Sie in den zwei folgenden Beiträgen kennen.

### 9.1 Zeitarbeit: Was ist das, wie funktioniert sie und welche Konsequenzen sind möglich?

Eine kuriose Sache. Bei einer Auswertung ergab sich, dass der Artikel mit den drittmeisten Aufrufen der über Zeitarbeit war. Aus vielen Beratungsgesprächen kenne ich die Angst vor Zeitarbeit und deren Folgen. Daher habe ich mich entschlossen, den ursprünglichen Artikel mit der mittlerweile sechsten Reform der Zeitarbeit (zum 1.4.2017) zu aktualisieren und zu überarbeiten. Hier soll es darum gehen, das System zu erläutern.

Es sieht erst einmal so aus, dass Zeitarbeit nichts mit Übergängen zu tun hat. Das ist ein Thema für die Arbeitenden oder die Arbeitslosen, wird häufig gesagt. Da hat der junge Mensch nichts mit zu tun. Dem ist aber nicht so. Zeitarbeit kann die Konsequenz von Nichtausbildung sein und ihrerseits wieder erhebliche Konsequenzen für das Berufsleben der jungen Menschen sowie die Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Lebenswelt haben. Über Zeitarbeit wird viel diskutiert und viel geschrieben. An dieser Stelle soll die Funktion von Zeitarbeit

beschrieben werden, warum sie vorhanden ist und welche Konsequenzen aus Zeitarbeit resultieren können. Dabei möchte ich einräumen das es mir nicht möglich ist, eine völlig neutrale Sicht einzunehmen. Es finden sich für die Menschen einfach zu gravierende Nachteile bezüglich der eigenen Lebensplanung- und Gestaltung. Es muss auch einen Grund dafür geben, warum die eigentlichen Zeitarbeitskräfte so gut wie keine positiven Statements für diese Arbeitsform abgeben. Vielleicht kann dieser Beitrag einige Antworten darauf geben, warum dem so ist.

### **Was ist Zeitarbeit?**

Zeitarbeit hat viele Namen. Unter anderem sind die Bezeichnungen Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeit, Personaldienstleistung, Personalleasing oder auch Arbeitskräfteüberlassung geläufig. Die Arbeitsverhältnisse an sich werden häufig auch atypisch und prekär genannt, da sie sich von regulären Arbeitsverhältnissen unterscheiden und oftmals eine Aufstockung durch Sozialleistungen notwendig machen. Es gibt Gruppen in der Gesellschaft, die Zeitarbeit als Lösung für ein Arbeitsmarktproblem sehen oder als Lösung zur Flexibilisierung von Arbeitskraft. Ebenso gibt es Gruppen, die in Zeitarbeit eine Art moderne Sklaverei sehen sowie eine Brücke zur relativen Verarmung. Bezogen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen lässt sich annehmen, dass es keinen Zeitarbeitnehmer gibt, der dort arbeitet, obwohl diese Arbeit nicht regulär vorhanden ist. Es geht demnach um die Verschiebung von Arbeitskraft an die Orte, wo Arbeit vorhanden ist. Damit soll eine Flexibilisierung der Nutzung der Arbeitskraft erreicht werden. Die Zeitarbeitnehmer kosten den Kundenbetrieb in der Regel gleich viel und manchmal mehr als der eigene Festangestellte, sind aber eben flexibler nutzbar.

Zeitarbeit selbst ist ein wirtschaftspolitisches<sup>68</sup> und kein arbeitsmarktpolitisches Instrument, wird aber trotzdem als solches angewendet. Die Versuche, Arbeitssuchende in Zeitarbeit zu vermitteln, um Leistungsbezüge im SGB II und SGB III zu beenden, sind beträchtlich. Es hat sich darüber hinaus eine öffentliche Wahrnehmung entwickelt, die davon ausgeht, dass es nur noch Zeitarbeit gäbe. Tatsächlich sind 2,3 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Zeitarbeit tätig, davon 73% Männer und 27% Frauen. Das sind rund 830.000 Menschen.<sup>69</sup> Im Jahre 2016 wurden noch 1.006.000 Arbeitsverhältnisse angegeben (3 %), während im Jahre 2002 knapp 300.000 Erwerbstätige als Zeitarbeiter ausgewiesen wurden.<sup>70</sup> Hier gibt es endlich einen Rückgang. *„Abhängig von ihrem vorherigen Erwerbsverlauf schaffen es etwa 5 bis 9 Prozent, ohne weitere Leiharbeitsbeschäftigung nachhaltig beschäftigt zu sein. Weitere 8 bis 13 Prozent erreichen dies in Kombination mit Leiharbeitsepisoden“* vermeldet das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB).

Wir sprechen von einer Branche, dessen Mitarbeiter dem Entleihbetrieb zwar gute Umsätze bringen, jedoch dem einzelnen Mitarbeiter nur ein grenzwertiges Einkommen bescheeren. Die Arbeitsverhältnisse lassen dem Staat kaum Steuerzahlungen aus Arbeitsleistung zukommen. Im Gegenteil, je nach Eingruppierung und Familienstand kann jeder Zeitarbeitsplatz den Staat Geld kosten (Aufstockung seinerzeit durch Hartz IV, heute Bürgergeld, finanziert aus Steuermitteln). Es ist kurios, dass der Staat selbst dieses Modell finanziell fördert. Entweder aus Versicherungsmitteln oder auch aus Steuermitteln. Dies ist eigentlich ein Widerspruch. Das gilt im Besonderen auch für die tarifgebundene Zeitarbeit. Bei Zeitarbeitern kommen die üblichen Tarifverträge in den Betrieben nicht zur Anwendung. Der durch den Gesetzgeber

vorgeschriebene Rahmen "Equal Pay & Equal Treatment" <sup>71</sup> ist bei Zeitarbeit nur zu umgehen, wenn diese einen Tarifvertrag mit anerkannten Tarifpartnern haben. Hier werden, anders als üblich, Tarifverträge geschlossen, die es ermöglichen UNTER die gesetzlichen Vorgaben zu kommen. Das kann ein Grund sein, warum Zeitarbeitsfirmen tarifzugehörig sind. Die Branche selbst bewirbt mit den Tarifverträgen ein positives Merkmal. Auch der Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) wird hier zum Beispiel als Tarifpartner in einem Tarifvertrag genannt. Gleiche Bezahlung, gleiche Behandlung - gesetzlich vorgeschrieben, gesetzlich aufgehoben. Ein Paradox. Ohne diese Möglichkeit allerdings ist Zeitarbeit nicht lohnenswert.

Ein Beispiel aus 2013: Der vom Bundesverband Zeitarbeit und Personaldienstleister (BZA) mitentwickelte Gemeinschaftstarifvertrag erfuhr eine Änderung. Der Tarifabschluss sieht eine Erhöhung der Entgeltgruppen vor. Folgendes Beispiel bezieht sich auf das Erhebungsdatum des Verfassers im Mai 2012. Das Tarifniveau steigt insgesamt in vier Stufen bis 2013 in der Entgeltgruppe 1 im Westen auf EUR 8,19 und im Osten auf EUR 7,50. Ab 151,67 Stunden spricht man von Vollzeitarbeit. Wenn also jemand im Westen 152 Stunden für 8,19 Euro arbeitet (2013), dann erhält er im Monat ein Arbeitsentgelt von 1244,88 Euro brutto. Im Osten wären es 1140 Euro. Die Inflationsrate bis 2013 wird in diesem Beispiel unberücksichtigt gelassen. Eine Person mit Steuerklasse 1 zahlt im Osten damit eine Einkommenssteuer von 34 Euro. Ist man verheiratet, zahlt man keine Steuer. Man muss sich noch einmal vor Augen halten, dass wir über eine Branche reden, dessen einzelne Arbeitsverhältnisse dem Staat kaum Steuerzahlungen aus Arbeitsleistung erbringen. Und dies bei Zeitarbeit mit Tarifvertrag. Die Zahlen dürften sich leicht verändert haben, welches auf das Kernproblem keine Auswirkung hat.

## **Was zeichnet Zeitarbeit aus und was hat Personalvermittlung damit zu tun?**

In der Zeitarbeit vermarktet sich ein Arbeitnehmer nicht mehr selbst, sondern er wird von einem Dritten vermarktet. Er wird vom eigentlichen Arbeitsmarkt abgekoppelt und gerät in die Abhängigkeit der Vermarkter, die den regulären Arbeitsmarkt bedienen. Entgegen dem durchaus ebenso kritischen Konzept des Arbeitskraftunternehmers wird der Arbeitnehmer hier zur Handelsware. Diese, häufig durch die Wirtschaft gelobte flexible Arbeitsform, kostet aber Geld. Die Organisation der Arbeitnehmerüberlassung muss für Ihre Dienstleistungen bezahlt werden, während die vom Betrieb eingesetzte Personalsumme für einen Arbeitsplatz jedoch in der Regel nicht erhöht wird. Wer bezahlt aber die Vorteile dieser Arbeitsform? Die Vorteile, die sogenannte Flexibilität, muss vom Zeitarbeitnehmer erkaufte werden. Das passiert in indirekter Form, indem der Arbeitnehmerüberlasser Teile des Arbeitsentgeltes der Zeitarbeitnehmer abzweigt. Je geringer die Entlohnung des Leiharbeiters gehalten werden kann, umso größer ist der Ertrag der Zeitarbeitsfirma. Gerne werden die Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit als Übergangsverhältnisse bezeichnet, die in einer Festanstellung bei dem ausleihenden Betrieb mündet, beziehungsweise münden soll. Studien hierüber belegen jedoch, dass dies nur selten der Fall ist.

In vielen Fällen wird Zeitarbeit durch Kundenbetriebe auch zur Personalgewinnung genutzt. Zeitarbeit wirbt mit hohen Vermittlungsquoten und mit einer hohen Rekrutierungskompetenz. So bieten die meisten Zeitarbeitsfirmen auch Personalvermittlung an. Dieses Vorgehen ist einer Betrachtung würdig, denn vor der eigentlichen Vermittlung steht in der Regel die Zeitarbeit.

Zeitarbeit und Personalvermittlung sind zwei unterschiedliche Dinge. Bei der Personalvermittlung werden Mitarbeiter für ein Kundenunternehmen gegen eine Vermittlungsgebühr rekrutiert und ein Anstellungsvertrag direkt mit dem Kundenbetrieb geschlossen. Zumindest bei Arbeitssuchenden war es laut Sozialgesetzbuch drei verboten, von dem Arbeitssuchenden eine Vermittlungsgebühr zu verlangen. Im Weiteren zeichnet sich besonders die Langzeitarbeitslosigkeit dadurch aus, dass die Betroffenen nur über wenig finanzielle Möglichkeiten verfügen. Jedoch findet die Branche hier einen Weg, der schon seit Jahren üblich ist.

Die Vermittlungsgebühr zum Zwecke der Vermittlung durch Zeitarbeit zahlt der Zeitarbeitnehmer durch reduziertes Arbeitsentgelt. Dies passiert dadurch, dass der Arbeitende eben nicht direkt zur Festanstellung vermittelt wird, sondern quasi zur Probe für einen bestimmten Zeitraum an den Kundenbetrieb entliehen und dann erst in Folge übernommen wird. Denn Übernahmegebühren gegenüber dem Kundenbetrieb lassen sich durch den hohen Wettbewerbsdruck der Zeitarbeitsfirmen so gut wie nicht mehr erheben. Die Branche widerspricht hier häufig, hat aber Sorge vor der Abwanderung der Kunden. Die Vermittlungsgebühr zahlt am Ende somit der Zeitarbeitnehmer. Die Zeitarbeitnehmer wissen um dieses System, aber was sollen sie tun? Bei der Überlegung, Zeitarbeit anzunehmen oder nicht, hängt es in aller Regel nur davon ab, ob eine Person die Notwendigkeit der Annahme von Zeitarbeit hat oder nicht. Auch Befragungen in individuellen Bildungsberatungsgesprächen wie auch den Berichten von Zeitarbeitnehmern, bestärken die Annahme, dass Zeitarbeit in aller Regel aus Notwendigkeiten gemacht werden muss und nicht gemacht werden will.

Hinzu kommt natürlich auch der direkte Zwang zur Annahme prekärer Arbeitsverhältnisse durch öffentliche Institutionen wie auch der indirekte Zwang, der durch Druck auf die Bewerber ausgeübt wird. Der Grund liegt darin, dass der private Zeitarbeitsbetrieb in der Lage ist, durch entsprechende Meldungen Konsequenzen bei öffentlichen Institutionen gegen diese Bewerber zu erwirken.

### **Wer macht Zeitarbeit und was hat das mit jungen Menschen zu tun?**

Der größte Teil der Zeitarbeitnehmer hat entweder keinen Berufsabschluss oder vermeintliche Hemmnisse, die eine direkte Arbeitsaufnahme in einem Unternehmen erschweren oder auch durch das existierende Zeitarbeitsystem unmöglich machen. Gerade größere Unternehmen rekrutieren bereits seit den 1990er Jahren über Zeitarbeit ihr Personal. Bei vielen dieser Unternehmen ist dieser Weg der alleinige Zugang.

In der professionellen Bildungsberatung kursieren Schlagsätze wie *“Zeitarbeit provoziert Zeitarbeit, Zeitarbeit provoziert Arbeitslosigkeit, Zeitarbeit grenzt Menschen direkt und indirekt in sozialen Beziehungen aus, Zeitarbeit ist eine Brücke in Armut und auch, dass Zeitarbeit mittelfristig für Unternehmen kein Gewinn ist“*. Da stimmt ein Gutachten der Friedrich-Ebert-Stiftung nachdenklich. 1,5 Millionen junge Erwachsene im Alter von 20 bis 29 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Das entspricht einem Anteil von 15 % an dieser Altersgruppe. 32 % dieser Ungelernten haben keinen Hauptschulabschluss fast 40 % ausländische Wurzeln, so die Wissenschaftler vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in ihrem Gutachten. Unter den 1,5 Millionen Ungelernten befinden sich allerdings

nicht nur schlechte (ehemalige) Schüler. 38 % haben in ihrem Abschlusszeugnis einen besseren Notendurchschnitt als 3,0. 31 % der Hauptschüler mit Abschluss haben auch 15 Monate nach Schulende noch keinen vollwertigen Ausbildungsplatz. Gleiches gilt für 19 % der Schüler mit Mittlerer Reife. Dies sind Zahlen aus dem Jahr 2016. Wenn wir heute in die Statistiken schauen, so sind die Zahlen in ihrer Aussage gleichgeblieben. Heute, im Jahre 2023, fragen wir uns, warum diese Gruppen nicht in den Unternehmen ankommen, wo sie doch so sehr gebraucht werden.

Für die Branche sind es die perfekten Zeitarbeiter. Jung, stark, häufig ohne Kenntnisse ihrer Stärken, mit geringer Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt und mit einer Notwendigkeit schneller Arbeitsaufnahme versehen. Auf der anderen Seite gäbe es die Möglichkeit Zeitarbeitsbetriebe zu verpflichten, eine Quote an Entleihpersonal im Entleihbetrieb ausbilden zu lassen. Auf diesem Wege würde Zeitarbeit aktiv zu mehr Ausbildungsbeteiligung führen. Im Weiteren ist sicher die Frage zu stellen, ob es für einen begrenzten Zeitraum besser ist, wenn Jugendliche eine Arbeit haben und nicht auf der Straße stehen. Hier liegt aber in jedem Fall die Verantwortung und Pflicht bei Zeitarbeitsbetrieben, bei der beruflichen Entwicklung von Jugendlichen aktiv zu sein. Der Ausblick kann nachdenklich stimmen, wird zwar in Zukunft auch in der Zeitarbeit, wie im regulären Arbeitsmarkt, neben der Nachwuchsgewinnung auch mehr Qualifizierung gefordert, diese sich jedoch auf die Anforderung und den Bedarf der Zeitarbeit richtet und nur indirekt auf den Bedarf an den ersten Arbeitsmarkt.

Es ist unbedingt festzustellen, dass es Zeitarbeitsunternehmen gibt, die seriös und ordentlich Zeitarbeit betreiben. Und es gibt ganz sicher eine Berechtigung für die Zeitarbeit in der

Industrie. Aber auch diese können an dem System der Arbeitsform Zeitarbeit sowie ihren Auswirkungen nichts ändern. Und es ist in unserer Gesellschaft deswegen möglich, weil der Markt einen Bedarf formuliert. Es sieht aus, dass Zeitarbeit als anerkannte Arbeitsform in Teilen unserer Gesellschaft einen Platz gefunden hat, wenngleich der überwiegende Teil derer, die Zeitarbeit ausführen müssen, hier keine Anerkennung finden wird und ihrerseits nicht geben kann.

### **Schlussfolgerungen**

Aufgrund der in diesem Beitrag formulierten Inhalte lassen sich einige Kernaussagen ableiten. So ist Zeitarbeit im Zuge der Arbeitsvermittlung und der Personalvermittlung in dem Falle, meiner Meinung nach, abzulehnen, sofern bei einer Vermittlung die temporäre Beschäftigung über Zeitarbeit genutzt wird. Denn die Vermittlungsgebühr trägt hiermit indirekt der Arbeitssuchende.

Die Zeitarbeitnehmer finanzieren die Arbeitsform Zeitarbeit und schaffen Werte durch Ihre Arbeit beim Kunden. Damit verursachen Zeitarbeiter eine doppelte Wertschöpfung (Zeitarbeits- und Kundenbetrieb). Sie ermöglichen damit die Anwendung der flexiblen Arbeitskraft, tragen jedoch ein vielfach höheres Arbeitsmarktrisiko und erhalten dafür ein geringeres Arbeitsentgelt als klassisch angestellte Mitarbeiter. Dies wird weitere Konsequenzen, wie beispielsweise die Gefahr der Altersarmut durch unzureichende Renten, nach sich ziehen.

Für Arbeitnehmer ist der sicherste Weg zur Vermeidung von Zeitarbeit Qualifikation und Ausbildung. Die Chance auf Zeitarbeit sinkt, je höher die Qualifikationen ist.

## 9.2 Zeitarbeit: Wie sieht es aktuell aus? Und was leisten die Zeitarbeitnehmer wirklich?

Der Anteil der Zeitarbeiter lag 2016 bei über einer Million und ist zurzeit (2023) auf 830.000 gesunken. Dennoch bewegt sich der Anteil auf relativ hohem Niveau. Die letzten Reformen sollten allesamt dafür sorgen, dass Zeitarbeit nicht maßgeblich weiter steigt beziehungsweise dort, wo sie eingesetzt wird, darauf zu achten, dass die betroffenen Arbeitskräfte gleiches Geld und gleiche Behandlung in der Beschäftigung erfahren. Im thematischen Rahmen des Blogs möchte ich ein paar wichtige Anmerkungen und Daten herausgreifen, da sie auch die Menschen in beiden Schwellenübertritten betreffen können.

*Leiharbeitnehmer sind überwiegend jung. „Während ein Drittel aller Beschäftigten jünger als 35 Jahre ist, findet sich fast die Hälfte der Zeitarbeitnehmer in dieser Altersgruppe wieder. Dies zeigt, dass Zeitarbeit auch eine Rolle beim Einstieg junger Arbeitnehmer in das Berufsleben spielt.“* lesen wir auf Seite 12 des IAB-Berichts zur Zeitarbeit aus dem Jahre 2016.

Der Gesamtanteil aller geringfügig Beschäftigten liegt bei 23 Prozent. In der Zeitarbeit sind es mit 7 Prozent eher wenig. Die anderen 93 Prozent der Zeitarbeitsbeschäftigten teilen sich in 15 Prozent Teilzeit und 78 Prozent Vollzeit auf. Nach wie vor ist die durchschnittliche Entlohnung aller Mitarbeiter in Zeitarbeit um 42 Prozent geringer. Betrachtet man die größte Gruppe an Zeitarbeit (ungelernte Kräfte), so verdienen diese im Vergleich mit festangestellten, ungelerten Kräften, 28 Prozent weniger. Den Verdienst für den Hilfsarbeiter in Zeitarbeit gibt der Bericht mit einem Schnitt von 1.524 € Arbeitnehmer-Brutto an. Das war zumindest 2016 so, als dieser Beitrag

entstand. Wenn Sie aktuellere Zahlen benötigen, schauen Sie bitte in den aktuellen Berichten zur Zeitarbeit nach, die durch die Bundesagentur für Arbeit herausgegeben werden.

Ebenfalls beschreibt der Bericht Zeitarbeit als Frühindikator für die Entwicklung am Arbeitsmarkt. Die Leiharbeitnehmer sind daher eine Art Sensor, frühzeitig Änderungen der konjunkturellen Rahmenbedingungen zu erkennen.

### **Was leisten Zeitarbeitnehmer/innen wirklich? Ein Fazit**

Menschen in Leiharbeit:

- ✓ Tragen indirekt die Vermittlungsgebühr aus der Zeitarbeit in Festanstellung.
- ✓ Finanzieren durch Ihre geringe Entlohnung die Arbeitsform Zeitarbeit.
- ✓ Verursachen eine doppelte Wertschöpfung (Zeitarbeitsbetrieb und Kundenbetrieb).
- ✓ Ermöglichen die flexible Anwendung der Arbeitskraft.
- ✓ Tragen dafür das höchste Arbeitsmarktrisiko.
- ✓ Dienen als Sensor bei der Erkennung konjunktureller Rahmenbedingungen.
- ✓ Erhalten dafür im Schnitt über alle Branchen 42 Prozent weniger Lohn als Festangestellte Mitarbeiter.
- ✓ Können davon ausgehen, durch unzureichende Renten in Altersarmut zu gelangen.

Ich finde, dass es lohnt, sich hierüber einmal Gedanken zu machen. Wenn man durch diese Arbeitsform und mit diesen Arbeitsbedingungen billigere Produkte als im Ausland fertigen und hier kaufen kann, dann sollten die Zeitarbeiter/innen einen deutlich höheren Lohn als Festangestellte erhalten.

Für Arbeitnehmer ist der sicherste Weg zur Vermeidung von Zeitarbeit Qualifikation und Ausbildung. Die Chance auf Zeitarbeit sinkt, je höher die Qualifikation ist.

Wenn wir Erwachsenen uns um die Bildung unserer Kinder kümmern und wenn wir daran arbeiten, die Kinder über die Schwellen eins und zwei zu tragen, sollten wir versuchen, Zeitarbeit durch Qualifikation zu vermeiden. Sonst schießen wir uns selbst ins Knie. Beziehungsweise unseren Kindern, um es einmal klar zu sagen.

Und am Ende ein Hinweis zu den Gewerkschaften, beispielhaft hier der IG Metall. Diese stimmt nach einem Bericht des Spiegel im April 2017 zu, dass Zeitarbeit in Tarifbindung bis zu vier Jahren genutzt werden darf. Damit wurde, nach Spiegel Bericht, die erste Ausnahme des Gesetzes gemacht, genau 20 Tage nach der letzten Reform und durch eine Arbeitnehmervertretung.

## **10 Menschen mit Behinderung**

Menschen mit Behinderung sind Teil unserer Gesellschaft und haben das gleiche Recht an Teilhabe, wie alle anderen Gruppen in der Bevölkerung auch. Es gibt, betreffend Menschen mit Behinderungen, Themen in den Übergängen, die oftmals nicht in unserem Bewusstsein sind. Deswegen finden sich hier nun Beiträge, die sich damit beschäftigen. Beim Schreiben, bei der Recherche zu den Inhalten und auch bei den Interviews habe ich selbst viel gelernt.

### **10.1 Der Übergang behinderter Menschen von der Schule in das Erwerbsleben: Möglichkeiten, Chancen und Risiken**

Mit freundlicher Genehmigung von Dieter Schartmann.<sup>72</sup>

Der Übergang von der Schule in das Erwerbsleben bedeutet für jeden Menschen nicht nur den Wechsel von der dominierenden Tätigkeitsform »Lernen« zur dominierenden Tätigkeitsform »Arbeiten«, sondern gleichzeitig eine schlagartige Veränderung vieler sozialer Bezugsgrößen wie zum Beispiel der sozialen Rolle, des sozialen Status' und der sozialen Beziehungen. Damit verbunden sind weitere »Entwicklungsaufgaben« wie die Ablösung vom Elternhaus, häufig auch der Aufbau einer Partnerschaft. Insofern darf der Übergang von der Schule in das Erwerbsleben nicht eindimensional als der Prozess des Erwerbs von arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen und Kompetenzen bewertet werden, sondern muss in einem umfassenden Sinne auf mehreren Ebenen analysiert werden. Ziel dieses Artikels ist es jedoch, den Übergang von der Schule in das Erwerbsleben ausschließlich unter der Per-

spektive der heutigen beruflichen Möglichkeiten für behinderte Menschen zu beschreiben.

## **Ein allgemeiner Überblick**

Die traditionellen Möglichkeiten zur beruflichen Eingliederung behinderter Menschen werden von der Berufsberatung der regionalen Arbeitsämter angeboten. Es sind dabei vier große Bereiche zu unterscheiden. Unberücksichtigt bleiben hier aber BBE-Lehrgänge, der tip Lehrgang, der Grundausbildungslehrgang sowie Berufsfindungsmaßnahmen und Arbeitserprobungen:

- 1.** Die reguläre Vollausbildung nach §§ 25 BBiG (Berufsbildungsgesetz)/HWO (Handwerksordnung). Die abgestufte Ausbildung nach §§ 48 BBiG/42b HWO für diejenigen Menschen, für die eine betriebliche Ausbildung nach §§ 25 BBiG/HWO auf Grund der Behinderung nicht in Frage kommt. Für diesen Personenkreis kann eine modifizierte Ausbildung angeboten werden. Hier sind in aller Regel die Anforderungen an die Fachtheorie und/oder an die Fachpraxis reduziert. Durchgeführt werden diese Maßnahmen überwiegend in Berufsbildungswerken (BBW).
- 2.** Ein F-Lehrgang ist eine berufsvorbereitende Maßnahme, die mit dem Ziel einer dauerhaften Integration in Ausbildung oder Arbeit durchgeführt wird. In aller Regel wird diese Fördermaßnahme in einer überbetrieblichen Reha-Einrichtung absolviert. Das Arbeitsamt beauftragt freie und gemeinnützige Träger mit der Durchführung dieser Maßnahmen.
- 3.** Die Werkstatt für Behinderte (WfB) bietet Personen, die nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen

Arbeitsmarkt tätig sein können, einen Arbeitsplatz oder die Gelegenheit zur Ausübung einer geeigneten Tätigkeit. Im Rahmen des Arbeitstrainingsbereichs einer WfB wird ein in der Regel zweijähriger Kurs zur Steigerung der Leistungsfähigkeit und der Persönlichkeitsentwicklung durchgeführt.

4. In der folgenden Tabelle sind die beschriebenen Maßnahmen nach Behinderungsart ausgewiesen. Je nach Behinderungsart zeigen sich erwartungsgemäß klare Schwerpunkte.

Behinderung	Berufsausbildung §§ 25 BBIG / HWO	Berufsausbildung §§ 48 BBIG, 42b HWO	F-Lehrgang	WfB
Blindheit und geringes Sehvermögen	434	151	124	132
Gehörlosigkeit	1629	381	333	123
Psychische Erkrankung (a)	1878	521	997	968
Körperbehinderung (b)	3605	765	580	425
Geistige Behinderung	83	91	368	6759
Lernbehinderung	17702	16998	17353	1843
<p>Bei Menschen mit einer psychischen Erkrankung sind die Kategorien Psychosen und Neurosen zusammengefasst worden.</p> <p>Bei den körperbehinderten Menschen wurden folgende Gruppen zusammengefasst: Zerebrale Kinderlähmung, Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes, Kongenitale Anomalien, Fraktur der Wirbelsäule mit Rückenmarksschädigung, Schädelfraktur und andere Frakturen, Traumatische Abtrennung von Gliedmaßen.</p>				

Die Angebote, die die Arbeitsverwaltung behinderten Menschen machen kann, sind nach einer »Maßnahme-Logik« organisiert: Es bestehen fest definierte und institutionalisierte Angebote, denen behinderte Menschen zugeordnet werden. Durch den Besuch der Maßnahme soll der behinderte Mensch so qualifiziert werden, dass anschließend eine Aufnahme in den Arbeitsmarkt möglich ist. Dieses relativ starre Korsett der beruflichen Bildung kommt nicht unbedingt den individuellen Bedürfnissen behinderter Menschen entgegen. Zwar findet

durch die arbeitsmedizinische und/oder psychologische Begutachtung der Versuch statt, dem behinderten Menschen eine seinem aktuellen Leistungsniveau adäquate Maßnahme anzubieten; häufig werden den eigentlichen Bildungsmaßnahmen auch zusätzliche Erprobungsmaßnahmen vorgeschaltet. Letzten Endes findet aber eine Anpassung des Menschen an das bestehende System der beruflichen Bildung statt, welches darüber hinaus häufig in Sonderinstitutionen organisiert ist (BBW, Überbetriebliche Bildungsmaßnahmen, WfB).

Vor dem Hintergrund wachsender Anforderungen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gestellt werden und die eine verstärkte realitätsnahe berufliche Bildung verlangen ist die Frage zu stellen, ob der Übergang von der Schule in das Berufsleben gerade für behinderte Menschen nicht auch flexibler, individueller, betriebsnäher sowie nach regionalen Besonderheiten organisiert werden kann. In den letzten Jahren sind zahlreiche Modelle und Projekte entwickelt worden, in denen der Übergang von der Schule in das Erwerbsleben unter verschiedenen Schwerpunkten konzeptionell bearbeitet worden ist und modellhaft Wege der Qualifizierung von behinderten Menschen erprobt worden sind, so für sehbehinderte Menschen<sup>73</sup>, körperbehinderte Menschen<sup>74</sup>, hörgeschädigte Menschen<sup>75</sup>, lernbehinderte Menschen<sup>76</sup>, geistig behinderte Menschen<sup>77</sup>. Sowohl wegen der Vielzahl der Projekte als auch wegen der Heterogenität der Zielgruppen kann hier keine differenzierte Beschreibung der vorliegenden Modelle vorgenommen werden. Vielmehr sollen im Folgenden die Kooperationsmöglichkeiten zwischen den Schulen und Integrationsfachdiensten für geistig behinderte Menschen, als relativ neue Instrumente zur beruflichen Integration, näher untersucht werden, sowie vertieft auf die Einbindung der El-

tern in die Beratungsarbeit des Integrationsfachdienstes eingegangen werden. Hierzu lesen Sie bitte den nächsten Artikel.

## **10.2 Menschen mit geistiger Behinderung und der Übergang von der Schule in das Erwerbsleben**

Auch für diesen Beitrag ein herzliches Dankeschön an den Urheber, Dieter Schartmann, für die freundliche Genehmigung der Nutzung seines Textes.<sup>78</sup>

### **Welche Erfahrungen liegen vor?**

Insbesondere geistig behinderte Menschen haben nur in Ausnahmefällen die Möglichkeit, sich außerhalb der Werkstatt für Behinderte zu qualifizieren. 93% aller geistig behinderten Menschen sind auf die Werkstatt für Behinderte angewiesen. Wer die Übergangsquote von der WfB in den allgemeinen Arbeitsmarkt kennt (sie liegt gegenwärtig trotz aller Bemühungen von Seiten der Integrationsfachdienste und der Kostenträger immer noch bei ungefähr 1%) weiß, dass damit gleichzeitig der weitere berufliche Weg von geistig behinderten Menschen vorgezeichnet ist. Bundesweit existieren zurzeit etwa 160 Fachdienste, die sich um die berufliche Integration behinderter Menschen kümmern. Nach einer aktuellen Übersicht von Lindmeier und Oschmann kann davon ausgegangen werden, dass nur eine kleine Anzahl dieser Dienste auch die Zielgruppe Schülerinnen und Schüler erfassen. Dies ist vor allem dadurch begründet, wie Lindmeier und Oschmann richtig ausführen, dass die allermeisten Integrationsfachdienste durch die Hauptfürsorgestellen eingerichtet worden sind und finanziert werden, deren klassische Aufgaben in der psychosozialen Betreuung bereits beschäftigter schwerbehinderter Menschen liegen und nicht in der Integration. Sowohl eine

gesetzliche Grundlage als auch eine inhaltlich-fachliche Sinnhaftigkeit der Finanzierung von Integrationsdiensten durch die Hauptfürsorgestellen ist aber gegeben<sup>79</sup>.

Fasst man die vorliegenden Erkenntnisse und Erfahrungen zusammen, so zeigt sich ein relativ homogenes Bild: Die berufliche Integration von geistig behinderten SchülerInnen und Schüler in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist möglich. Sie bedarf allerdings verschiedener Voraussetzungen, um realisiert werden zu können:

**1.** Lehrerinnen und Lehrer müssen für die Idee der beruflichen Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt sensibilisiert werden. Die leider immer noch häufig anzutreffende Einstellung, dass für geistig behinderte Menschen ausschließlich die Werkstatt für Behinderte als Arbeitsort in Frage kommt, muss sukzessive abgebaut werden zu Gunsten einer prinzipiellen Offenheit bezüglich der nachschulischen Situation.

**2.** Die schulische Vorbereitung auf die berufliche Integration muss sehr früh einsetzen, am sinnvollsten muss diese als pädagogisches Konzept bereits in der Unter- und Mittelstufe umgesetzt werden<sup>80</sup>. Sie muss insofern bei jeder erzieherischen Interaktion, bei jedem erzieherischen Handeln mitgedacht werden, der Unterricht muss auf die spätere Integration und die dafür erforderlichen Kompetenzen bezogen sein. Dies bedeutet, dass nicht nur die Lehrerinnen und Lehrer nach diesen Prinzipien unterrichten sollten, sondern dass sich das gesamte Schulsystem daran orientieren muss.

**3.** Die Vernetzung mit dem Integrationsdienst muss sehr früh erfolgen. Es hat sich als sinnvoll erwiesen, dass die Kooperation zwischen der Schule und dem Integrationsfachdienst zwei

Jahre vor der Schulentlassung beginnt. So bleibt ausreichend Zeit, gemeinsam mit dem Schüler/der Schülerin die einzelnen Prozessschritte zur beruflichen Integration abzuarbeiten.

**4.** Eine der wichtigsten Voraussetzungen ist es, dass alle Prozessbeteiligten (SchülerIn / LehrerIn / Berufsberatung / Eltern / Integrationsdienst, im weiteren Prozessverlauf der aufnehmende Betrieb) kooperativ am gemeinsamen Ziel arbeiten. Zu Beginn des Begleitungsprozesses muss ein Gremium eingerichtet werden, wie man es auch immer nennen mag: Integrationskonferenz, Case-management, Reha-Konferenz, in dem die Prozessbeteiligten zusammenkommen und sich über das Grundsätzliche des Integrationsprozesses verständigen (Aufstellen eines individuellen Integrationsplans). Dieses Gremium muss in regelmäßigen und sinnvollen Abständen (beispielsweise zur Strategieabsprache vor einem Praktikum, zur Auswertung nach einem Praktikum) tagen, um das weitere Vorgehen abzusprechen. Wichtig ist es dabei,

a) einen Prozessverantwortlichen zu benennen, bei dem die Informationen zusammenfließen, der zu den jeweiligen Sitzungen einlädt usw. Diese Aufgabe übernimmt in der Regel der Integrationsdienst, da er gemäß seinem Auftrag die besten Voraussetzungen dafür mitbringt. Des Weiteren muss bei jeder Sitzung festgelegt werden, wer welche Aufgabe bis zur nächsten Sitzung verantwortlich übernimmt.

b) Es muss sich darauf verständigt werden, dass alle Prozessbeteiligten in der Verantwortung stehen, ihren eigenen Teil zur Verwirklichung der beruflichen Integration beizutragen. Es muss allen bewusst sein, dass der Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt von allen Prozessbeteiligten mehr Engagement und Bewegung verlangt als der Übergang in die

WfB. Ebenso muss herausgearbeitet werden, dass durch die Einschaltung des Integrationsdienstes nicht die gesamte Arbeit und Verantwortung für den Prozess an den Integrationsdienst delegiert worden ist, sondern dass dem Integrationsdienst auf Grund seiner Erfahrungen aus der Arbeitswelt eine koordinierende Funktion im Prozess zukommt. Der Integrationsdienst ist der Brückenbauer zwischen der Welt der Pädagogik (Schule) und der Welt der Ökonomie (Betriebe).

**5.** Eine wichtige Voraussetzung für die Integration ist aus der Sicht der Betriebe die passgenaue Besetzung des Arbeitsplatzes<sup>81</sup>. Insofern kommt der Fähigkeits- und Motivationsabklärung ein zentraler Stellenwert zu. Die Fähigkeitsdiagnostik ist so anzulegen, dass sie nicht als Statusdiagnostik durchgeführt wird, sondern dass sie die Zone der nächsten Entwicklung des behinderten Menschen einschließt<sup>82</sup>. Zur Ermittlung der Fähigkeiten haben sich Praktika als der Königsweg herausgestellt. Da mit der beruflichen Integration eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angestrebt wird, sind die Praktika vorrangig dort durchzuführen. In der Integrationskonferenz müssen die Praktika ausgewertet werden und individuelle Fördercurricula auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse mit allen Prozessbeteiligten entwickelt werden. Diese sind im Unterricht umzusetzen.

**6.** Konzeptionell sind zwei Wege des Überganges denkbar:

a) der direkte Übergang von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Bei dieser Option wird versucht, ohne eine berufsqualifizierende Maßnahme die direkte Integration zu erreichen. In der Regel dürfte dies der schwerer zu gehende Weg sein, da bei einem Schulabgänger keine Berufserfahrung

erwartet werden kann und dies häufig einen Sprung ins kalte Wasser bedeutet.

b) Es kann versucht werden, einen betriebsinternen F-Lehrgang einzurichten. Der F-Lehrgang, der üblicherweise in einer überbetrieblichen Einrichtung durchgeführt wird, kann auch als eine Einzelmaßnahme innerbetrieblich durchgeführt werden, wenn ein geeigneter Betrieb gefunden worden ist und ein pädagogischer Fachdienst eine angemessene Begleitung sicherstellen kann. Diese innerbetrieblichen Förderlehrgänge haben in der Praxis häufig dazu geführt, dass nach Ablauf der Fördermaßnahme der Arbeitgeber den behinderten Menschen in seinen Betrieb eingestellt hat. Unter integrationspädagogischen Gesichtspunkten sind betriebsinternen Förderlehrgängen deswegen den überbetrieblichen F-Maßnahmen gerade bei der Klientel der geistig behinderten Menschen der Vorzug zu geben. Sind die genannten Voraussetzungen erfüllt, ist für einen bestimmten Personenkreis der Schülerinnen und Schüler die berufliche Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt möglich. Diese Erfahrungen werden durch ein kurz vor dem Abschluss stehendes Projekt des Landschaftsverbandes Rheinland bestätigt:

Pro Abgangsklasse von Schulen für geistig behinderte Menschen wurden maximal zwei bis drei Schülerinnen oder Schüler unter den momentan gegebenen gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen zur Begleitung angenommen. Von dieser Klientel konnten in Laufe des Projektes 65%, also fast exakt zwei Drittel aller begleiteten Schülerinnen und Schüler, dauerhaft in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden, wie die erste Zwischenauswertung zeigt. Dieser Trend scheint sich auch in der Abschlussauswertung zu bestätigen. Gemessen wurde dabei nicht der kurzfristige Integra-

tionserfolg, sondern auf der Basis einer Längsschnittstudie der Verbleib der ehemaligen Schülerinnen und Schüler. Es konnte somit der Nachweis erbracht werden, wie sinnvoll und effektiv eine frühe Kooperation zwischen der Schule und einem Integrationsfachdienst sein kann. Relevant unter konzeptionellen Gesichtspunkten ist die Diskussion zweier Fragestellungen:

Sollen die Möglichkeiten, die Werkstätten für Behinderte zum Trainieren von Arbeitsfähigkeiten anbieten (Arbeitstrainingbereich), genutzt werden?

**1. Bereiten Integrationsschulen besser auf die berufliche Integration vor als Sonderschulen?**

Zu a) Aus dem bislang vorliegenden Datenmaterial lässt sich feststellen, dass der unmittelbare Übergang von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt wesentlich leichter gelingt als der Übergang von der Werkstatt für Behinderte in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die häufig formulierte These, dass behinderte Menschen zunächst im Arbeitstrainingbereich einer Werkstatt für Behinderte in den Grundarbeitsfähigkeiten qualifiziert werden und anschließend in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können, ist somit falsifiziert. Arbeitet ein behinderter Mensch einmal in einer WfB, so wird der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt schwieriger als bei einem direkten Übergang von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Soll eine berufliche Integration angestrebt werden, so muss die Qualifizierung des behinderten Menschen so betriebsnah und realistisch wie nur eben möglich durchgeführt werden; jeder Weg über eine Sonderinstitution ist ein Umweg und führt in der Regel zu Zeitverzögerungen oder gar zu einer vollständigen Aufgabe des Zieles der beruflichen Integration.

Zu b) Ob Schülerinnen und Schüler von Integrationsschulen leichter oder zumindest häufiger in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können als Sonderschülerinnen und -schüler ist eine weitere interessante Fragestellung. Leider entspricht die empirische Datenlage zur Beantwortung dieser Frage nicht den Kriterien der wissenschaftlichen Dignität, da die geringen Vergleichszahlen momentan eine Analyse mit den Mitteln der Statistik nicht zulassen. Eine Befragung der rheinischen Integrationsdienste (9 Dienste, 21 Integrationsbegleiter) erbrachte allerdings einige interessante Erkenntnisse, die durchaus einen hypothesengenerierenden Charakter besitzen können. Nach Ansicht der rheinischen Integrationsdienste bestehen folgende Unterschiede zwischen Integrationsschülerinnen und -schülern und Schülerinnen und Schüler von Sonderschulen:

Das Sozialverhalten und die Kommunikationsfähigkeiten /Verbalisierungsfähigkeit sind bei Integrationsschülern stärker ausgeprägt. Sonderschüler sind in ihrem Sozialverhalten schwieriger. Die so genannten Schlüsselqualifikationen sind bei Sonderschülern nicht so stark ausgeprägt wie bei Integrationsschülern. Nach Einschätzung der Integrationsdienste kommt der Praxisanteil in den Integrationsschulen zu kurz, hier profitieren Sonderschüler von dem praxisorientierten Unterricht in der Sonderschule. Die Kooperation zwischen dem Integrationsdienst und der Integrationsschule ist enger als die Zusammenarbeit mit »normalen« Sonderschulen. Schwierigkeiten gibt es häufig beim Rollenverständnis und den Erwartungen, die die Integrationsschulen an den Integrationsdienst herantragen. Hier zeigt es sich, dass die Integrationsschulen häufig in dem Integrationsdienst den Garanten zur Vervollständigung der in dem Schulen begonnenen Integration be-

trachten. Diese an den Integrationsdienst herangetragenen Erwartungen wirken in der Arbeit oft hemmend und belastend.

Diese Erkenntnisse zeigen, dass eine pauschale Beantwortung der oben formulierten Fragestellung nicht möglich ist, sondern dass eine sehr differenzierte Diskussion zur Versachlichung dieses häufig viel zu emotional geführten Disputes notwendig ist. Die einfache Gleichung »Sonderschule ist schlecht für die spätere berufliche Integration, Integrationschule ist gut für die spätere berufliche Integration« ist zu eindimensional und greift sicherlich zu kurz. Die oben beschriebenen Erkenntnisse sind auf der einen Seite nur singuläre Beobachtungen und Erfahrungen, die einer weiterführenden und gründlichen Analyse bedürfen. Auf der anderen Seite stellen sie erste inhaltliche Annäherungen an ein Thema dar, welches in der Zukunft grundlegende Konsequenzen für die Gestaltung der Schullandschaft haben kann.

2. Die Gründe für die niedrige Übergangsquote müssen nochmals ausführlich separat diskutiert werden; sie sind sicherlich vielfältig und lassen sich nicht nur auf das bekannte Argument reduzieren, dass die Werkstätten ihre »fähigsten« MitarbeiterInnen nicht gerne an den allgemeinen Arbeitsmarkt verlieren.

### **10.3 Inklusion in der Arbeitswelt: Ein Perspektivwechsel**

Ein Gastbeitrag von Christian Münch, Hagen.

Während in der breiten Öffentlichkeit der Begriff Inklusion überwiegend mit dem Schulbereich in Verbindung gebracht und kontrovers diskutiert wird, gibt es auch bei der Teilhabe

am Arbeitsleben eine intensive Auseinandersetzung mit der Umsetzung von Inklusion. Die Rahmenbedingungen und damit verbundenen Fragestellungen sind jedoch andere: Sie bieten bei der Umsetzung von Inklusion Chancen, stellen aber auch besondere Anforderungen an die Beteiligten.

### **Die Schwierigkeit der Annäherung und Vermittlung**

Inklusion oder die „Teilhabe an Arbeit“ ist ein breit gefächertes Thema. Hinzu kommt die Schwierigkeit des schmalen Grades zwischen theoretischer Diskussion und praktischer Umsetzung. Die Einbindung von relevanten gesellschaftlichen Gruppen bei konkreten Maßnahmen, in diesem Falle der Unternehmer am Beispiel einer angepassten Ausbildung für einen Menschen mit Behinderung, ist schon eine Herausforderung an sich. Die Motivation des Unternehmers zu stärken, den Personenkreis der Menschen mit Behinderung als Option wahrzunehmen sowie vorhandene Berührungsängste und Vorbehalte abzubauen, ist eine erste Hürde. Die Zusammenarbeit der verschiedenen am Ausbildungssystem Beteiligten zu koordinieren und die passgenauen Veränderungen herbeizuführen eine weitere. Neben der notwendigen Systemanpassung besteht die Gefahr, über die Lösung von Einzelfällen hinaus, eine Grundsatz-debatte auszulösen. Diese ist prinzipiell notwendig, zu diesem Zeitpunkt aber nicht zielführend.

### **Berufliche Bildung in Zeiten der Integration**

Das System der beruflichen Bildung in Deutschland hat sich über die Jahre eine weltweit anerkannte hohe Qualität erarbeitet. Für die größer werdenden Anforderungen der Wirtschaft an qualifizierte Nachwuchskräfte wurden immer speziellere Formen der schulischen und betrieblichen Aus- und Weiterbil-

derung entwickelt. Neben den klassischen Wegen der schulischen, verzahnten und dualen Ausbildung sind Einstiegsqualifizierungen oder Verbund-Studiengänge Alltag. Ziel ist es, neben der Erhaltung des Fachkräftepotentials, allen Jugendlichen einen ihrem Bildungsstand und Fähigkeiten angemessenen Zugang zur beruflichen Bildung zu ermöglichen.

Die Integration von Menschen mit Behinderungen in diese Systeme ist kein Neuland. Dort, wo bei Zielgleichheit die behinderungsbedingten Einschränkungen durch technische oder organisatorische Mittel beseitigt oder gemildert werden können, steht einer beruflichen Karriere nichts im Wege, wobei bewusst ist, dass dies für den Einzelfall einen hohen Aufwand bedeuten kann. Nachteilsausgleiche, Fachpraktiker-Ausbildungen und individuelle Hilfen haben hier für zusätzliche Möglichkeiten gesorgt.

Nicht übersehen darf man hier, dass die Vielfalt und individuellere Gestaltung von Bildungsgängen ein hohes Maß an Abstimmungsbedarf zwischen den einzelnen Beteiligten erfordert und die vorhandenen Systeme hier bereits Grenzen setzen.

### **Berufliche Bildung in Zeiten von Inklusion**

Die vorhandenen Bildungssysteme reichen in ihrer Individualität nicht aus, um echte Inklusion zu ermöglichen. Zugleich stößt sie an externe Grenzen, die sie selber nicht beeinflussen kann. Inklusion, als Wunsch eine den persönlichen Fähigkeiten und Neigungen angepasste Bildung zu ermöglichen, ist bei zielgleichen Bildungsgängen grundsätzlich denkbar, wenn auch zum derzeitigen Stand im System nicht in Gänze möglich. Die aus Sicht eines Betroffenen möglicherweise notwendige Verlängerung einer dualen Ausbildung auf fünf Jahre

wird die Beteiligten kurzfristig überfordern. Die Anpassung von Ausbildungs- und Schulrahmenplänen, entsprechende Prüfungsmodalitäten, die Betreuung und Finanzierung sowie deren Abstimmung sind schwer überwindbare Hürden.

Ungleich schwieriger wird die Diskussion bei zieldifferenten Bildungsgängen. Wenn bei dem obigen Beispiel zusätzlich der Betroffene von fünf möglichen modularen Rahmenplänen nur drei schafft, wäre es nun im Sinne von Inklusion, ein neues Berufsbild zu schaffen. Neben den Widerständen gegen weitere, immer differenziertere Berufsbilder, die unüberschaubarer werden und einen hohen Aufwand in der Entwicklung bedeuten, gibt es das Problem der Anerkennung in der realen Wirtschaft. Schon jetzt ist erkennbar, dass eine Teilqualifizierung nicht den gewünschten Effekt erbringt. Dem berechtigten Wunsch von Betroffenen nach aussagekräftigen Zertifikaten über ihre Fähigkeiten, steht die reale Arbeitswelt mit ihren Anforderungen entgegen, was bedeuten kann, dass das für den Betroffenen wichtige Zertifikat keine Akzeptanz und damit Chancenverbesserung darstellt. Im Sinne der Inklusion ist hier die Veränderung der Arbeitswelt zwingend erforderlich, wobei dies nicht eine alleinige Angelegenheit der Bildungsbeteiligten ist, sondern eine gesellschaftliche Aufgabe.

### **Was ist zu tun?**

Inklusion ist ein Prozess, der auf verschiedenen Ebenen stattfindet. Neben der konkreten Umsetzung vor Ort bedarf es einer übergeordneten politischen und systemischen Auseinandersetzung bei der Implementierung von inklusiven Strukturen. Dies geschieht nicht unabhängig voneinander, und doch ist eine andere Herangehensweise sinnvoll. Bei der konkreten Umsetzung von Inklusion in der beruflichen Bildung ist

es wichtig, frühzeitig die Bildungspartner zu beteiligen. Kostenträger, Bildungsträger, Kammern und berufliche Schulen brauchen Zeit, um neue Verfahren und Vorgehensweisen sowohl intern als auch untereinander abzustimmen.

Der involvierte Unternehmer vor Ort ist an die vorhandenen Systeme gebunden und nicht aus alleiniger Kraft in der Position, die damit verbundenen Regelungen zu verändern. Daher ist zu differenzieren, wo die Möglichkeiten des Unternehmers im Sinne von Inklusion liegen, und wo er unberechtigterweise für die Nichtumsetzung verantwortlich gemacht wird. Dies gilt selbstverständlich auch für alle anderen Systembeteiligten. Die Motivation zur Mitwirkung an Veränderungen ist umso höher, je größer der Mehrwert dieser Veränderung für den Beteiligten ist. Dieser kann sehr unterschiedlich sein oder bewertet werden. Hier hilft der Blickwechsel.

### **Ein Unternehmer ist zuallererst für sein Unternehmen verantwortlich**

Was auf den ersten Blick jedem Unternehmer als Selbstverständlichkeit erscheint, wird in der Diskussion über die Rolle von Unternehmen bei der Umsetzung von Inklusion gerne übersehen. Im Unterschied zur Inklusion in Schulen, kann man ein Unternehmen nicht anweisen „inklusiv“ zu werden. Eine Verschärfung des Schwerbehindertenrechts, eine Erhöhung der Quotenregelung oder der Ausgleichsabgabe sind weder praktisch noch im Sinne des Inklusionsgedanken eine zielführende Maßnahme. Das bedeutet, dass hier von Beginn an mit Überzeugung gearbeitet werden muss, was die Sache anders, aber nicht einfacher macht. Oft werden schnell der Demografische Wandel und die damit verbundene Fachkräftesicherung in den Ring geworfen, um eine größere Beteili-

gung von Unternehmen zu erreichen. Dies hat seinen berechtigten Hintergrund, es darf aber dabei nicht übersehen werden, dass es große regionale und branchenbezogene Unterschiede gibt, und hier in die Kernkompetenz des Unternehmers eingegriffen wird, da dieser als erster weiß, was für sein Unternehmen am besten ist. Auch die gerne vorgebrachte soziale Verantwortung von Unternehmern führt eher dazu, den Unternehmer in eine Verantwortungsfalle zu stecken, anstatt über den möglichen Mehrwert eine Motivation zu erzeugen.

Zusätzlich sind spezielle Beratungsangebote für Unternehmer zu schaffen. Neben den schon vorhandenen Beratungsangeboten über Fördermittel, Unterstützungsleistungen und Jobcoaching, braucht es die Unterstützung ein Unternehmen inklusiv zu denken.

Die Arbeitswelt ist einerseits geprägt von Betriebsabläufen mit klaren, vorgegebenen Strukturen, und andererseits von Arbeitsplätzen mit einer hohen Eigenverantwortung, beide mit der Maßgabe der größtmöglichen Produktivität. Ein Unternehmen ist dann erfolgreich, wenn die Strukturen und Abläufe im Unternehmen mit den dazu passenden Mitarbeitern in Einklang stehen. Es ist daher dem Unternehmer nicht vorzuwerfen, dass er bei einem funktionierenden System zuallererst auf der Suche nach vergleichbaren Mitarbeitern ist. Der demografische Wandel zwingt den Unternehmer möglicherweise hier umzudenken. Wenn dies die Chancen auf inklusive Arbeitsstrukturen erhöhen soll, braucht es aber eine spezielle Beratungsleistung, den Unternehmer auf diesem Weg zu begleiten.

## **Unternehmen sind auf dem Weg**

Die notwendige Veränderung von Strukturen im Betrieb, mit einer stärkeren Fokussierung auf die Fähigkeiten des einzelnen Mitarbeiters, ist ein massiver Eingriff in die Kernkompetenz eines Unternehmers. Dies muss dem Berater genauso bewusst sein, wie die Tatsache, dass der wirtschaftliche Aspekt der Veränderungen immer in Blickfeld bleiben muss. Daher ist auch zu prüfen, wer diese Beratungsleistung anbietet, um vom Unternehmer anerkannt zu werden, und dessen Motivation zu verstärken. Neben unterstützenden Imagekampagnen, die Vorbehalte und Ängste abbauen, gibt es eine Reihe von konkreten Beratungsangeboten für Unternehmen. Die Lösung des Matchingproblems zwischen den Fähigkeiten und Anforderungen des potenziellen Mitarbeiters und den vorhandenen Arbeitsplätzen in Unternehmen wird dabei aktiv durch die Beratung der Unternehmenseite unterstützt. Eine der konkreten Vermittlung vorgeschalteten ausschließlichen Betrachtung der unternehmerischen Gegebenheiten zeigen dem Unternehmen mögliche Ansatzpunkte zur Teilhabe an Arbeit auf. Der Mensch mit Behinderung wird so nicht mehr als Problem, sondern Teil einer Lösung angesehen.

## **Begegnung auf Augenhöhe**

Am Inklusionsprozess sind viele unterschiedliche Gruppen beteiligt und jede davon bringt ihre ganz spezifischen Sichtweisen in den Prozess mit ein. Der Blickwechsel hilft hierbei den Partner dort abzuholen, wo er inhaltlich gerade steht, so ist die Betrachtung eines Arbeitsplatzes aus Sicht des Unternehmers ganz anders als durch einen Mitarbeiter, der die individuelle Förderung eines Betroffenen betreibt. Dieses wertfrei zuzulassen ist Grundlage von echter Inklusion. Die

unterschiedlichen Hintergründe und Erfahrungen aus den jeweiligen Kernaufgaben machen es notwendig, seine eigenen Ideen und Vorstellungen so zu formulieren, dass diese auch verstanden werden. Unabhängig davon, ob Inklusion eher politisch oder ganz konkret diskutiert wird, bleibt zu prüfen, ob die Diskussionsteilnehmer auch die richtigen sind. Die Verteilung von Aufgaben und Verantwortung bei der Umsetzung von Inklusion ist genauso vielschichtig, wie das Thema selbst.

Inklusion bedeutet nicht nur Verständnis für die Betroffenen zu haben, sondern auch für alle anderen Systembeteiligten. Der von Behindertenverbänden geprägte Satz „*Nicht ohne uns*“ gilt entsprechend.

#### **10.4 Menschen mit Behinderung: Über berufliche Identifikation, Berufswahl sowie qualitative Zuverlässigkeit**

Die Deutschen identifizieren sich, gegenüber vielen anderen Nationalitäten, im Besonderen über ihren Beruf und ihre Arbeit. Die Berufswahl besitzt neben dem Finden eines Berufs zum Einkommenserwerb auch die Aufgabe, diesen mit einer bestimmten Vorstellung eines lebensglücklichen Berufes zu versehen. In diesem Rahmen habe ich in verschiedenen Beiträgen die Berufswahl auch im historischen Kontext betrachtet. Im Verlauf der Geschichte hat sich schon einiges im Übergang von Menschen mit Behinderung getan, wenngleich der größte Fortschritt heute der ist, dass die Existenz behinderter Menschen gesellschaftlich anerkannt ist. Zu früheren Zeiten war die Rede von Krüppeln, Versehrten und Bekloppten, die, sofern am Leben gelassen, versteckt wurden.

In der Nazizeit gab es bekanntermaßen Programme zur Vernichtung sogenannten unwerten Lebens. Zum Glück ist dies größtenteils überwunden, wenngleich in vielen Ländern der Welt nach wie vor Schlimmes diesbezüglich geschieht. Ich wollte gerne noch einen Beitrag zu diesem Thema schreiben, der aber auch von praktischen Erfahrungen berichten sollte. Da ich selbst nur wenig Erfahrungen im Übergang von Menschen mit Behinderung habe, bat ich Christian Münch um einen Interviewtermin. Er selbst hat auf diesem Blog bereits den, wie ich finde, sehr empfehlenswerten Beitrag „Inklusion in der Arbeitswelt? – ein Perspektivwechsel“ verfasst. Christian Münch ist bei der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) beschäftigt. Diese wird von der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer zu Hagen getragen. In dieser Funktion ist er Ansprechpartner für Unternehmen rund um das Thema Teilhabe am Arbeitsleben. An der Nahtstelle zwischen Unternehmen und Einrichtungen der Behindertenhilfe dient er als Lotse und bietet darüber hinaus das Angebot für Unternehmen, den Mensch mit Behinderung als potenziellen Mitarbeiter für sich zu entdecken. Mit dem eher unternehmerischen Blick wird so der Fokus auf die Qualifikation und nicht auf die Defizite von Menschen mit Behinderungen gelegt. Auf Grund seiner vorherigen Tätigkeit im Bereich der Behindertenhilfe kennt er beide Seiten und diente so auch als Vermittler der unterschiedlichen Sichtweisen.

Eine der ersten Fragen betraf das Lebensglück mit Blick auf die Arbeit. Steht bei Menschen mit Behinderung ebenso eine Definition eines Teils ihres Lebensglücks über eine Arbeits- und Berufsidentität so im Vordergrund, wie bei Menschen ohne Behinderung? *„Die Wertigkeit der Arbeit wird von Menschen mit Behinderung oft anders bewertet“*, erläutert Herr Münch. *„Dabei spielt sicher der andere Zugang zu Arbeit und*

*Beruf eine Rolle“.* Weiter bekomme ich erläutert, dass durch die unterschiedlichen Zugänge Behinderter und Nichtbehinderter Menschen zur Arbeitswelt an sich eine andere Bewertung erfolgt. So sehen sich Menschen mit Behinderung häufig damit konfrontiert, die Wahlmöglichkeit für einen Beruf oder eine Arbeit gar nicht zu haben. Gering qualifizierte Arbeit durch fehlenden Zugang zu höher qualifizierter Arbeit ist üblich.

So sind Menschen mit Behinderung in ihrer Berufsfreiheit grundeingeschränkt. Und das muss nicht immer etwas mit der Art der Behinderung zu tun haben, sondern kann unter anderem davon abhängig sein, wie ein Mensch in einem Ordnungssystem verankert wird. *„Wichtiger als die Definition über die Art der Arbeit ist behinderten Menschen die Identifikation innerhalb der Arbeitsorganisation. Die sozialen Aspekte von Arbeit, wie zum Beispiel das Gefühl, ein Teil der Arbeitsgemeinschaft zu sein oder gebraucht zu werden, spielt hier eher eine Rolle. Je mehr der Mensch mit Behinderung allerdings am „normalen“ Leben teilnimmt, desto mehr Wert wird auch auf Normalität, zum Beispiel bei der Bezahlung wie auch der sozialen Absicherung, gelegt.“*, so Münch.

Schauen wir uns eine ungelernete Tätigkeit, wie sie häufig durch Menschen mit Behinderung ausgeführt wird, einmal genauer an. Das Einlegen von Produkten in eine Verpackung oder das einfache Montieren von Bauteilen. Die meisten Menschen finden diese Tätigkeiten nicht herausfordernd oder befriedigend mit einem Blick auf ihr Lebensglück. In jedem Fall erfordert die gleichtönige Arbeit Konzentration und Genauigkeit. Sehr oft geht es nicht um eine technische Funktionalität, sondern um eine bestimmte optische Wirkung. Alles soll gerade liegen, in bestimmter Form angeordnet oder sor-

tiert sein. Hier höre ich, dass Menschen mit Behinderung sich durch eine deutlich höhere qualitative Zuverlässigkeit auszeichnen.

Herr Münch erläutert: *„Grundsätzlich hat befriedigende Arbeit etwas, neben der Anerkennung durch Dritte, damit zu tun, inwieweit ich durch meine Tätigkeit insgesamt über- oder unterfordert werde. Daher sind einfachste Tätigkeiten auch mit diesem Fokus zu betrachten. Der nicht-behinderte Mensch ist bei der Bewältigung einfachster Verpackungsaufgaben (zum Beispiel zehn Schrauben in eine Dose zu packen) unterfordert. Dies führt automatisch zu einer Ablenkung auf andere Dinge, welches in Folge dazu beiträgt, die Konzentration auf die eigentliche Arbeit zu verlieren und somit Fehler zu machen. Ist aber das Zählen und Verpacken von zehn Schrauben der Grenze meiner Leistungsfähigkeit viel näher, lässt die Konzentration nicht nach, worauf die Fehlerquote sinken wird. Wenn nun meine Arbeit bezogen auf meine Leistungsfähigkeit wertgeschätzt wird, entsteht eine Arbeitszufriedenheit, die wiederum meine Motivation und Zuverlässigkeit erhält oder sogar erhöht.“* Offen gesagt, so habe ich das noch nicht gesehen beziehungsweise mangels Wissens darum gar nicht sehen können. Eine beeindruckende Beschreibung.

Menschen mit Behinderung im Erwachsenenalter werden in der Diskussion der Fachkräfte nicht oder nicht ausreichend betrachtet. Wird Jugendlichen mit Behinderung bei den Nachwuchsfragen in den Betrieben oder in Programmen der Nachwuchsförderung mehr Aufmerksamkeit gewidmet? Diese Frage ließ sich nicht konkret beantworten, da sich auch die Jugendlichen in Sondersystemen befinden. Hier gelten andere Regeln und andere Voraussetzungen der Teilnahme, zum Beispiel bei Programmen oder der Inanspruchnahme finanzi-

eller Mittel. Hier beginnt gerade erst ein Veränderungsprozess, schon alleine bedingt durch die Entwicklungen bei der Inklusion im Schulbereich.

## **11 Bildungssystem und systemische Kontexte**

Das ist jetzt ein durchaus schwieriger Themenbereich. Er ist komplex und an vielen Stellen gibt es kein richtig und kein falsch. Fragen rund um das Bildungssystem sind sehr emotional besetzt und es schwingen viele Fragen von Werten und Haltungen mit. Durchaus sind es auch Fragen, ob herrschende Schichten ihren Status erhalten können, basiert dieser doch in der Regel auf Fragen des Zugangs zu formaler Bildung. Ich denke, wir fangen einfach einmal an und blicken, mal mehr oder weniger kritisch, aus unterschiedlichen Perspektiven auf das Bildungssystem und seine Komponenten.

### **11.1 Arbeit von Morgen Gesetz: Weiterbildung als Reaktion auf die Transformation der Arbeit. Eine Einordnung**

Unter dem Eindruck der Corona Krise sowie als Reaktion auf den Umbau und Strukturwandel Richtung emissionsarmer und digitaler Wirtschaft sowie der damit einhergehenden Transformation der Arbeitswelt, wurde das „Arbeit von Morgen Gesetz“ am 15.3.2020, in Teilen rückwirkend zum 1.3.2020, verabschiedet. Im Wesentlichen geht es um Veränderungen der Arbeitsförderung in den Sozialgesetzbüchern SGB 2 und SGB 3. Im Weiteren werden das Aufwandausgleichsgesetz, das Aufenthaltsgesetz, die Deutschsprachförderverordnung sowie die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAF) mal mehr, mal weniger betroffen.

#### **Wozu soll das Gesetz dienen?**

Der Text aus dem Bundesratspapier erklärt:

*„Weiterbildungsförderung - Das Gesetz verfolgt auch das bereits mit dem ersten Entwurf vorgegebene Ziel weiter, Arbeitnehmer im Hinblick auf den Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt (digitale Technologien und ökologische Erfordernisse) besser zu qualifizieren. Beschäftigte und Arbeitgeber erhalten künftig höhere Zuschüsse in der beruflichen Weiterbildung, wenn eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag betriebsbezogene Weiterbildung vorsieht. Sammelanträge sollen die Weiterbildung von Beschäftigten handhabbarer machen. Die Regelung zur Zahlung von Weiterbildungsprämien wird verlängert und ein Rechtsanspruch auf Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung für Geringqualifizierte eingeführt, damit sie einen Berufsabschluss nachholen können.*

*Auch die Qualifizierungsmöglichkeiten in einer Transfergesellschaft werden verbessert. Dafür hebt das Gesetz die bisherige Begrenzung für Ältere und Geringqualifizierte auf. Die Bundesarbeitsagentur kann sich künftig bis zu 75% an den Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen beteiligen.*

*Assistierte Ausbildung - Im Ausbildungsbereich wird das Instrument der Assistierten Ausbildung verlängert und weiterentwickelt. Anders als bislang gilt diese Unterstützung künftig auch für Grenzgängerinnen und Grenzgänger.“<sup>83</sup>*

Das Gesetz soll also auf den Strukturwandel reagieren und es ermöglichen, dass sich zum Beispiel Beschäftigte weiterbilden können, um diesem zu begegnen. Hierzu sollen auch Prämien ausgezahlt werden. Ebenso können unter bestimmten Vo-

raussetzungen höhere Zuschüsse für betriebliche Weiterbildung gewährt werden. Dazu soll immerhin ab Januar 2022 die Arbeitslosenmeldung auch digital möglich sein. Ein Pauenschlag, besonders das mit der digitalen Arbeitslosenmeldung.

Um zu verstehen, welche Bedeutung das Gesetz in der Praxis haben kann, müssen wir uns umfassender mit der Weiterbildung auseinandersetzen und die Strukturen in unserem Bildungssystem aufzeigen.

### **Weiterbildung! Was ist das?**

In allen Bereichen ist zwischen freien sowie öffentlichen Bildungsangeboten zu unterscheiden. Freie Bildungsangebote unterliegen kaum Reglementierungen und werden üblicherweise durch den Nutzer selbst oder auch kooperativ finanziert. Die Preise für Weiterbildungen sind frei und orientieren sich an Marktbedingungen. Öffentlich geförderte Bildungsangebote unterliegen beispielsweise Akkreditierungsverpflichtungen, die einer Übernahme der Kosten von Lehrgangsgebühren durch die Arbeitsförderungsgesetze vorangehen müssen. Auch die Bildungsinhalte hängen von Annahmen und Erwartungen an den zukünftigen Arbeitsmarkt ab. Zudem sind die Kosten über Bundesdurchschnittskostensätze gedeckelt.

Die Weiterbildung in Deutschland ist eingebettet in einen ganzen Reigen von Systematiken. Auch das Übergangssystem ist einbezogen, da sich hier viele der Bildungsanbieter aufhalten, die Ihre Leistungen auch auf dem regulären betrieblichen Weiterbildungsmarkt anbieten. Das liegt nahe, da in beiden Fällen die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAF) erforderlich ist und damit ein Angebot auch anderweitig genutzt werden kann. Dem Versuch, AZAF

akkreditierte Bildungsangebote auf dem freien Markt zu verwerten widmet sich praktisch jeder, allerdings mit leidlichem Erfolg.

### **Die Anforderungen an die Veränderung von Weiterbildung sind vielfältig**

Wer sich mit der Veränderung in der Weiterbildung befasst, bekommt es mit technologischen Veränderungen in Produktion und Entwicklung (Fachinhalt), technologischen Veränderungen der Lehr- und Lernsysteme (Didaktik), politischen Reaktions- und Funktionsmustern (Bildungspolitik), mit Fragen zur Bildungsgerechtigkeit, mit allgemeinen gesellschaftlichen Veränderungen, mit Bildungsberatung, mit Multioptionseffekten sowie mit globalen wirtschaftlichen Veränderungen zu tun. Einige dieser Anforderungen werden unter den Schlagworten Transformation der Arbeit, Digitalisierung oder Substitution von Arbeit zusammengefasst.

Dabei ist zwar anzuerkennen, dass es starke Veränderungen weiterhin geben wird, allerdings sind die so häufig drastisch dargestellten Szenarien der Zukunft auch nur Annahmen. Wir dürfen davon ausgehen, dass es so kommen kann, aber genauso ist es möglich, dass es anders kommen wird. Die Emergenz und die Systemtheorien lassen grüßen. Die Annahmen sind nicht als wirklicher Handlungszwang erkennbar, völlig irrelevant, wie sehr Institutionen und auch die Forschung hier anderes predigen. „*Wer heute nicht mitmacht, hat morgen verloren.*“ ist eine beispielhafte Warnung, die allenthalben verkündet wird. Wer ein wenig in die Geschichte seit der Zeit der Industrialisierung eintaucht, dem werden diese Verlautbarungen immer wieder begegnen.

## Wie sieht es aus mit der Weiterbildungsbeteiligung?

Vor einiger Zeit habe ich das Thema intensiver in einem Beitrag zum Bewusstsein und der Motivation für Weiterbildung sowie einem Beitrag zur Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland bearbeitet. Damals wie heute stütze ich mich auf die Arbeiten von Baethge und Baethge-Kinsky sowie die Veröffentlichungen des Deutschen Institutes für Erwachsenenbildung (DIE). Die Zahlen zeigen über Jahre hinweg keine großen Veränderungen. Das kann auch daran liegen, dass es durch eine anhaltend gute Wirtschaftslage keine offensichtlichen externen Zwänge zur Veränderung gab und es damit nicht zu einer Ausweitung von Weiterbildung kam. Auch die Finanzkrise 2008 hat trotz vieler Appelle der Politik (Kurzarbeit, Weiterbildung und Nutzen der Zeit) nicht zu mehr Weiterbildung geführt. Im Gegenteil. Claudia Bogedan schreibt dazu in Ihrem Fazit der Publikation „Qualifizieren statt Entlassen – Betriebliche Weiterbildung in der Krise“.

*„Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Krise sich eher einschränkend als fördernd auf die betriebliche Weiterbildung auswirkt. Das heißt, in Zeiten, in denen die Betriebe mit einer schwierigen Auftrags- und Ertragslage zu kämpfen haben, wird Weiterbildung eher zurück als ausgebaut. Befragt nach den Gründen, warum aus Sicht des Arbeitgebers ihre Betriebe in den vergangenen zwei Jahren keine Weiterbildung durchgeführt oder diese seit Juli 2008 nicht ausgeweitet haben, antworteten 46 %, dass die Qualifizierungsmaßnahmen zu teuer seien. Diese häufigste Antwort wird dicht gefolgt von der Angabe, dass kein geeignetes Schulungspersonal zur Verfügung stehe (45 %). Immerhin fast ein Drittel der Betriebsräte*

*gibt an, dass aus Sicht des Arbeitgebers der Weiterbildungsbedarf unklar sei.“<sup>84</sup>*

### **Zu teuer, unklarer Bedarf, unbekannte Angebote, individuelle betriebliche Qualifizierungslagen**

Was die einen völlig erstaunt, ist für andere eine logische Folge der Rahmenbedingungen. Reden Unternehmen von Weiterbildung die „zu teuer“ sei, so meinen sie damit eher weniger die öffentlichen als die freien Bildungsangebote. Gut durchdachte und ordentlich strukturierte, mit viel Technologie in der Didaktik vermittelte Lerninhalte, sind oft qualitativ hochwertig. Wären sie es nicht, ließen sich die Preise nicht rechtfertigen. Zudem ist der Begriff „teuer“ relativ. Auch die Weiterbildung muss den Statuten betrieblicher Kalkulation folgen. Die individuelle Entwicklung der Arbeitenden ist nicht notwendig, wenn auch hier und da ein angenehmer Nebeneffekt, der zur Mitarbeiterbindung beitragen kann. Inhaltliche und ökonomische Verwertbarkeit der Weiterbildung im eigenen Betrieb ist die Maßgabe. Die Weiterbildung dient der Entwicklung des Unternehmens. Wenn Sie sich ein Koordinatenkreuz vorstellen, dann ist „vor der Weiterbildung“ die Null Linie und "nach der Weiterbildung" ein Plusbereich.

Auf der anderen Seite steht die öffentliche Bildung, die meistens erst einmal befähigen soll, eine bestimmte Aufgabe zu übernehmen. In unserem Koordinatenkreuz wären wir hier "vor der Weiterbildung" in einem Minus Bereich und wollen "nach der Weiterbildung" auf der Null Linie sein. Die inhaltliche und ökonomische Verwertbarkeit der Weiterbildung für das Individuum, also für den Menschen, steht im Vordergrund. So ungefähr kann man sich das vorstellen.

Gleichzeitig lässt sich sagen, dass die öffentlich geförderte Weiterbildung qualitativ in der Vermittlung, wie auch in Ihrer Verwertbarkeit für die Person, inhaltlich und ökonomisch sowie hinsichtlich der Verfügbarkeit, starke Defizite aufweist. Es gibt auch einen Zusammenhang zwischen dem individuellen Bildungsprofil eines Menschen und der ihm zur Verfügung stehenden Weiterbildungsangebote sowie der Qualität derer. Der Unterschied der Nutzung von Weiterbildung, die individuell ökonomisch verwertbar ist, liegt normalerweise in ihrer Verfügbarkeit. Was nützen die besten Angebote, wenn sie sich nicht geleistet werden können?

Ein Empfänger von Sozialleistungen hat sehr hohen Bedarf an qualitativ hochwertigen Kommunikationstrainings. Diese sind wiederum so teuer, dass er diese selbst nicht bezahlen kann. Auch aus dem SGB 2 heraus werden die wahrscheinlich nicht bezahlt, denn die Institutionen selbst können nur finanzieren, was erstens in der Bildungszielplanung angeführt ist und auch dann nur für Angebote, die AZAF akkreditiert sind. Da hier die Preise vorgegeben sind oder teilweise sogar unterschritten werden, um den Auftrag zu bekommen, würde selbst im Falle einer Zusage das Geld nicht ausreichen.

### **Ein Auszug aus förderlichen und hinderlichen Faktoren der Bundesagentur für Arbeit bei der Aufnahme öffentlich geförderter Weiterbildung ist interessant**

*„Inkongruente Ziele der Beteiligten erweisen sich als der hinderlichste Faktor für eine verstärkte Förderung beruflicher Weiterbildung in Unternehmen sowie deren Beschäftigter. Die verschiedenen Motivationen, welche mit der Initiierung und Umsetzung von beruflicher Weiterbildung verknüpft sind, weichen stark voneinander ab. Die*

*Festlegung des Weiterbildungsbedarfes ist hier bestimmender und differenzierender Faktor. Neben dem Bedarf spielen die Interessen und Ziele der Beteiligten eine zentrale Rolle.*

*Das Unternehmen möchte nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit des Beschäftigten für den eigenen Betrieb sichern, sondern auch seine damit verbundene Wettbewerbsfähigkeit. Es möchte in der Regel nicht einen Aufstieg fördern, der die Beschäftigungsfähigkeit in einem fremden Betrieb sichert. Diese wiederum lässt sich aber als vordringliches Ziel öffentlicher Förderung (Beschäftigungssicherung), wie auch, in den meisten Fällen für den Beschäftigten, definieren, welcher aber in der Regel für sich einen andern fachlichen Weiterbildungsbedarf sieht als beispielsweise die Agenturen für Arbeit, die sich an dem „abnehmenden Arbeitsmarkt“ orientieren. Der Weiterbildungsbedarf eines Beschäftigten wird hier durch den (zum Zwecke der Integration von Arbeitslosen) erhobenen, augenblicklichen Bedarf am Arbeitsmarkt bestimmt. Dieser Bedarf ist relevant für Einzelfallentscheidungen, die in öffentlichen Programmen für jede Bewilligung maßgeblich ist.“*

So gesehen macht es das Fazit der Autorin des Papiers, Frau Bogedan, verständlicher.

## **Mein Fazit**

Das Gesetz hat laut den Verfassern den Anspruch, Weiterbildung zu stärken und vor allem, damit den Strukturwandel technologisch und gesellschaftlich zu bewältigen. Vor dem Hintergrund, dass sich die formalen Rahmenbedingungen, in

welchen das Gesetz zur Anwendung kommt, nicht geändert haben und auch die Systeme als solche bestehen bleiben, steht eher die Frage im Raum, inwieweit die Veränderungen eine kleine Unterstützung in den Transformationsbemühungen sein werden. Wenn wir den Anspruch ernst nehmen wollen, muss der Fokus öffentlicher Weiterbildungsförderung präventiv auf bereits Beschäftigte angewendet werden. Noch mehr und noch breiter gestreut, als es jetzt der Fall ist. Im Weiteren sollten alle anderen Menschen, egal in welchem Status sie sich befinden, gefördert werden können. Selbstverständlich auch diejenigen, die sich nicht in Tarifverbänden oder Betriebsvereinbarungen wiederfinden, denn darauf haben die Einzelnen keinen Einfluss.

Dazu gehört unbedingt, dass Menschen, die dem Sozialgesetzbuch 2 anhängig sind, die gleichen Weiterbildungsrechte erfahren, wie alle anderen. Eine psychologische Untersuchung beispielsweise, als Voraussetzung für die Aufnahme einer Weiterbildung, sehe ich persönlich als sehr kritisch an. Genauso wie die Annahme, dass für diese Gruppe ein modernes Kommunikationstraining vielleicht „too much“ wäre. Das Gegenteil ist der Fall. Außerdem können die Verhaltensweisen der Menschen als Reaktion auf ein System nur über eine Veränderung eben dieser Systeme erreicht werden. Wir haben es also in der Hand. Ich bin gespannt, wie die Zahlen zur Weiterbildungsbeteiligung in vier Jahren aussehen werden. Ich werde ein Auge darauf haben.

## **11.2 Bertelsmann-Stiftung: Studie weist auf Überforderung in der Berufsorientierung hin. Eine gute Sache, sich bei den Betroffenen selbst umzuhören**

So, nun endlich haben sich die Studienverantwortlichen bei ihren Befragungen zur Berufsorientierung im dritten Corona Jahr mit den Jugendlichen hingesezt. Und was kommt dabei raus? Überforderungstendenzen bei Jugendlichen! Ich sage es mal so: Endlich nicht nur erkannt, sondern auch benannt. Das motiviert mich, am Abend noch diesen Beitrag zu schreiben.

Die kurze, hier zitierte, Schlussfolgerung der Studie lautet:

*„Für gelingende Berufsorientierung ist eine gute Mischung aus Begleitung und Selbstlernen sowie Praxis wichtig. Nur digital funktioniert berufliche Orientierung nicht. Jugendliche wünschen und brauchen das persönliche Gespräch, um Informationen zu reflektieren und einzuordnen. Denn nicht alle verfügen in gleichem Maße z. B. über die Fähigkeit und die Sicherheit, sich zu einer selbstständigen Recherche zu motivieren, die eigenen Fragen beharrlich zu verfolgen und dabei komplexe Informationen zu verarbeiten. Der Zusammenhang zwischen dem eigenen überfachlichen Kompetenzerleben und der Zuversicht, sich beruflich gut orientieren zu können, weist einmal mehr darauf hin, dass die Berufsorientierungsangebote zielgruppengerecht aufbereitet sein müssen. Im Kern spielen eben nicht nur die fachlichen, sondern ebenso die überfachlichen Kompetenzen eine Rolle – für die Berufsorientierung ebenso wie für das spätere Berufsleben.“<sup>85</sup>*

„Nur digital funktioniert berufliche Orientierung nicht“ – ein Paukenschlag und durch die Befragung der eigentlich Betroffenen eine richtige Schlussfolgerung, bei der ich anmerken möchte, dass man dies seit vielen Jahren weiß. Man bedenke, seit wie vielen Jahren etliche Milliarden Euro pro Jahr in das Übergangssystem und in unzählige Projekte fließen, die mindestens ein digitales Produkt erstellen sollen.

Wer sich den Einfluss der Bertelsmann-Stiftung in der Politik bei Fragen der Bildung anschaut weiß, dass die Diagnose am Ende nun angekommen ist und Auswirkungen auf Förderinstrumente und Maßnahmen haben wird. Das ist erstmal gut und wichtig. Ich möchte auf die Studie selbst nicht weiter eingehen, sondern empfehle jedem Interessierten, sich das kurze Papier durchzulesen.<sup>86</sup> Spannend finde ich persönlich in einer Grafik den Hinweis, dass die Inanspruchnahme von Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit oder das Jobcenter in Verbindung mit einer Bildungsferne in Verbindung gebracht wird. Aber theoretisch ist auch dieser Befund keine Überraschung. Eine kleine Sache ist mir aber doch aufgefallen – in der Überschrift heißt es: *„Trotz Digitalisierung: die wichtigsten Informationsquellen sind immer noch Menschen“*. Man beachte das „immer noch“. Ich kann nur sagen, es sollte immer so bleiben, da die Informationsaufnahme an die Arbeitsweise unseres Gehirns gekoppelt ist. Das ist schon seit über 300.000 Jahren so.

Was die Studie allerdings nicht wiedergibt sind die Hintergründe, die zu diesen Überforderungen führen. Diese sind aber der Schlüssel für eine Veränderung, sodass ich einiges hierzu anfügen möchte.

## Der Grund für Überforderung

Das, was der Überforderung und den in der Studie beschriebenen Umständen zugrunde liegt, sind Effekte der Multioption. Diese Effekte verursachen Unorientierung, Angst, Sorge und Unsicherheit – also das komplette Gegenteil von dem, was gewünscht ist. Peter Groß veröffentlichte bereits 1994 ein Buch mit dem Titel „Die Multioptionsgesellschaft“, in welchem er die Effekte in großer Ausführlichkeit beschrieb. Der Grund für die unerwünschten und belastenden Effekte ist die Funktionsweise des menschlichen Gehirns. Dieses wird durch die Unzahl an Informationen, sowie einer immer weiter steigenden Komplexität, überfordert. Selbst gut strukturiert sind es einfach zu viele Informationen und wenn diese noch von Menschen mit einer Wichtigkeit verbunden werden (zum Beispiel *„Ich muss mich für meine Zukunft entscheiden“*), dann fährt das Gehirn, vereinfacht gesagt, die Strukturen für das rationale Denken herunter und erhöht über Botenstoffe den Arousal-Level des zentralen Nervensystems – es geht also nur noch um Überlebenswichtiges für das System Mensch. Jede andere Aufgabe ist eine von uns zugewiesene Aufgabe für das Gehirn und rational veranlagt. Das ist sehr vereinfacht ausgedrückt, aber so kann man sich das leichter vorstellen.

Es ist dabei egal, ob man das will oder nicht und das ist für viele erstaunlich. Das gilt auch für Erwachsene. Einzig der Unterschied der kindlichen/jugendlichen Struktur des Gehirns zum Erwachsenen ermöglicht dem Erwachsenen die Anwendung von selbst erdachten Strategien. Aber auch die geraten schnell an Grenzen, wie sicher jeder schon bei sich beobachten konnte. Um die Komplexität zu reduzieren, versuchen wir nun, diese beispielsweise durch digitale Systeme zu reduzieren (Ausbildungsfinder/Berufsorientierungswebseiten, Videos,

Berichte und weiteres). Was wir noch machen ist, digitale Handler zu erstellen, die uns die Komplexität erfassbar machen. Mit gleichem Effekt. Und mehr noch:

**Wir verstehen zwar „Was“ ist, aber nicht „Warum“ etwas ist. Wir koppeln uns von dem „Warum“ ab**

Die Beantwortung einer Sinnfrage wie sie in Fragen der Berufsorientierung (begründete Berufswahl) vorkommt, muss mit dem Verstehen und dem Warum gekoppelt sein. Sonst kann es keine Antwort auf die Sinnfrage geben. Und hier kommt die Berufsorientierung, wie sie heute gestaltet ist, an die Grenzen, die als Studienergebnis vorliegen.

Der Weg liegt, wie von den Studienautoren vorgeschlagen, in persönlichen Gesprächen, die den Jugendlichen das Verstehen und ein Verständnis ermöglichen, um eine Sinnfrage zu beantworten. Der Umgang mit den Informationen ist dabei der Schlüssel. Es ist nicht die Information selbst zu vermitteln, sondern wie man mit der Information umgeht.

Die Umsetzung ist relativ simpel und didaktisch einfach umsetzbar, sofern entsprechend qualifiziertes Personal unterwegs ist. Und dies insbesondere bei der Agentur für Arbeit und den Jobcentern, aber natürlich auch bei allen anderen beauftragten Institutionen. Dazu möchte ich alle ermutigen. Weitere theoretische Grundlagen, die helfen, dieses Thema in seinem Kern zu betrachten, finden Sie in meinem ersten Buch, welches Physik und Kommunikation über das Gedankenmodell des vereinfachten Ausdrucks eines Energieerhaltungssatzes zusammen-bringt.<sup>87</sup> Eine kostenfreie Quelle für Informationen zum Thema bieten die Publikationen der För-

derreihe JOBSTARTER. Praktisch in jedem Projekt wurden entsprechende Hinweise veröffentlicht.

### **11.3 Berufswertigkeit: Sind berufliche und akademische Abschlüsse gleichwertig?**

In diesem Beitrag möchte ich von meinem Besuch einer vergangenen Tagung zur Gleichwertigkeit von beruflichen Weiterbildungsabschlüssen und akademischen Abschlüssen berichten, die zurzeit durch die Anwendung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) wieder in den Vordergrund rückt. Es handelte sich dabei um die Vorstellung der zentralen Befunde der Studie "Berufswertigkeit konkret". Diese Studie folgte einer ersten Studie "Berufswertigkeit" nach, die im Mai 2008 auf dem Weiterbildungskongress in Köln vorgestellt wurde. Die Veranstaltung wurde 2011 durch den Westdeutschen Handwerkskammertag (WHKT) organisiert und hat an Aktualität auch nach der Einführung des DQR nichts eingebüßt. Ich würde sogar sagen, dass im Jahre 2023 das Thema immer noch hoch aktuell ist, wenngleich die gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung im Jahre 2020 geschaffen wurden.

Der WHKT ist auch erneut Auftraggeber der Studie gewesen, die durch das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH) sowie die Fachhochschule für Ökonomie und Management (FOM) durchgeführt wurde. In diesem Beitrag gebe ich einen von mir zusammengefassten Eindruck wieder. Wer mehr über das Thema wissen möchte, dem seien die beiden Studien als Lesestoff zu empfehlen. Für mich ist das Thema spannend, da ich einen beruflichen Weiterbildungsabschluss als Meister im Maschinenbauer-handwerk, einen akademischen Abschluss

als Bachelor in Bildungswissenschaft und einen Masterabschluss in Mediation habe.

### **Worum geht es bei der Diskussion der Berufswertigkeit überhaupt?**

Im Kern lässt sich sagen, dass im Rahmen der Aktivitäten über einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR), der auch dazu dient, innerhalb eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) eine Vergleichbarkeit von Qualifikationen innerhalb Europas herzustellen, sowie die Frage der Wertschätzung von beruflichen Weiterbildungsabschlüssen im Vergleich zu akademischen Abschlüssen zu bearbeiten. Initiiert wurde die Debatte zur Berufswertigkeit durch Institutionen der Beruflichkeit (Handwerk), die wesentlich auch von den Gewerkschaften unterstützt werden. Dabei war zu spüren, dass das Handwerk einen größeren Wert auf den Status der Beruflichkeit legen möchte, während die Gewerkschaften mehr Entlohnung für die Beruflichkeit wünschen. Im Weiteren soll vor dem Hintergrund der bereits angesprochenen europäischen Vergleichbarkeit das deutsche Bildungssystem im Ganzen gestärkt werden. Hier wäre neben ECTS an den Hochschulen, das ECVET für die berufliche Bildung zu nennen (International nun GOVET). Jedoch finden sich in diesen Kontexten laut der Autoren inhärente Fehler. Es fehlen wissenschaftliche, empirische Erhebungen sowie die Operationalisierung einer Wertigkeit.<sup>88</sup>

Neben der gesellschaftlichen Wertschätzung fließt dann natürlich auch die Frage der Entlohnungen ein. Angemerkt wurde auch, dass diese Diskussionen bestimmte Standesdünkel durchbrechen können. Der Berufswertigkeitsindex (BWI), welcher zur Bestimmung von Gleichwertigkeit angewendet wird,

besteht aus 36 personenbezogenen Anforderungskriterien und ermöglicht einen Niveauabgleich formaler Bildungsabschlüsse in der Berufspraxis (aus Perspektive der Anforderung an Führungskräfte). Eine Berufswertigkeit lässt sich demnach ausrechnen. Frappierend, für welche teils abstrakten Dinge man eine Formel erstellen kann. Diese wurde auch in der Studie "Berufswertigkeit Konkret" genutzt, durch welche fundierten Aussagen über die *"konkreten Weiterbildungsabschlüsse Kraftfahrzeugtechnikermeister/in und Handelsfachwirt/in sowie deren korrespondierenden Hochschulabschlüsse im Ingenieurwesen und der Betriebswirtschaftslehre."*<sup>89</sup> getroffen werden konnten.

Die Studie führte zu folgenden Ergebnisthesen:

*"Der Berufswertigkeitsindex und das daraus entwickelte Berufswertigkeits-Differenz-Maß liefern belastbare Ergebnisse für einen Niveauvergleich formaler Bildungsabschlüsse aus der Perspektive der Anforderungen der Berufspraxis. Gleichzeitig bietet das Konzept der Berufswertigkeit eine Grundlage zum systematischen, Kriterien geleiteten Abgleich curricularer Bildungsvorgaben. Die Ergebnisse zeigen generell eine bestehende Gleichwertigkeit beruflicher Weiterbildung und hochschulischer Bildung für diese vier Abschlüsse auf. Ergänzende Fragestellungen und Ergebnisse der Studie zeigen im Vergleich von Absolventen und Führungskräften unter anderem auf, dass durch das Messkonzept der Berufswertigkeit auch der Effekt informellen Lernens in der Berufspraxis nachweisbar ist."*<sup>90</sup>

## Kritische Anmerkungen

Kritisch bemerkt wurde bei der Vorstellung der Studie, dass es sich bei dem Erhebungsdesign um Führungskräfte handelt, die sich bereits in dieser Position befinden. Die Zahlen weisen aber auch darauf hin, dass beruflich Qualifizierte länger als Hochschulabsolventen brauchen, um eine Führungsposition zu bekommen. Die Frage, wieviel Prozent der beruflich Qualifizierten im Vergleich zu Hochschulabsolventen jedoch überhaupt als Führungskraft eingesetzt werden, wurde außer Acht gelassen. Ebenso lässt sich der deutsche Qualifizierungsrahmen als solcher nicht hierarchisch betrachten. Es soll zwar so sein, dass mit höherem Niveau (Stufen von 1-8) die Kompetenzen höher werden beziehungsweise sind, wobei das aber bei der Wertigkeit der Kompetenzen schon schwierig ist. Als Beispiel führte Prof. Klumpp an, dass *“Ein Qualifizierter auf der Stufe 4 nicht die Kompetenzen der Stufe 8 hat, also zum Beispiel nicht forschen könnte, jedoch kann es sein, dass jemand auf der Stufe 8 möglicherweise nicht die Kompetenzen hat, eine Tätigkeit der Niveaustufe 4 auszuüben (beispielsweise LKW fahren).”*

## Mein Fazit

Ein Satz der Professoren Klumpp und Buschfeld, der mir in Gedanken blieb, war: *“Gleichwertigkeit ist nicht Gleichartigkeit.”* Ich persönlich finde, wir reden bei Berufswertigkeit über ein theoretisches Konstrukt, welches Realitäten zu einem großen Teil außer Acht lässt. Was machen wir denn nun mit einer Berufswertigkeit? Was machen wir mit der Information, dass zum Beispiel der Meister die gleiche Wertigkeit hat wie ein Bachelor, wie es nunmehr formal in dem DQR festgeschrieben ist? Was folgt daraus? Oder ist es nur ein theoretisches

sches Konstrukt, welches dem Konstrukt „Deutscher/Europäischer Qualifikationsrahmen“ dient? Oder soll es mehr Anerkennung für die beruflich Qualifizierten in der Gesellschaft, der Reduzierung von Minderwertigkeitsgefühlen oder konkret die Forderung nach mehr Entlohnung - mindestens wie die des Bachelors, dienen? Dazu möchte ich anmerken, dass Meister häufig mehr verdienen als Bachelor und die Bezüge der Bachelorabschlüsse eher Richtung berufliche Abschlüsse gehen. Wer weiß, was junge Sozialpädagogen in der beruflichen Bildung verdienen, der würde sich wünschen Meister zu sein. Zumindest wenn er/sie auf einen Standesdünkel oder den Status eines Akademikers verzichten kann.

Wenn ich meinen eigenen Lebenslauf betrachte, möchte ich recht deutlich folgendes Fazit ziehen:

Meister zu werden war genauso schwer wie die Mühe, einen Bachelorabschluss zu erarbeiten. Aber es war anders. In der beruflichen Weiterbildung geht es nie darum neues Wissen zu generieren, sondern um das Wissen über die Dinge sowie möglichst den Stand der Dinge zu erfahren. Ebenso ist die Fähigkeit wichtig, Wissen auf andere Konstellationen zu transferieren. Um einen Bachelorabschluss zu erhalten war es nötig, vorhandene Fakten zu kennen, um daraus in Kombination mit wiederum anderem Wissen Schlüsse zu ziehen, die zum Beispiel auch neues Wissen generieren, um in Folge die Fähigkeit zu erlangen, dies nach bestimmten Standards zu dokumentieren. Das erforderte eine viel tiefere Beschäftigung mit den Themen als es eben auf der Meisterschule möglich und notwendig war.

Da wir aber hier um die Wertigkeit beruflicher Weiterbildungsabschlüsse reden müssen wir bedenken, dass vor einer beruf-

lichen Weiterbildung in aller Regel eine Berufsausbildung stand, in welcher auch der Erwerb personaler, sozialer und praktischer Kompetenzen eine große Rolle spielte. Und genau diese sind es, die manchmal bei reinen akademischen Erststudiengängen wie beim Bachelor vermisst werden. Da könnte man fast schon sagen, der Meister kann durchaus in vielen Fällen eine höhere Wertigkeit haben. Ich möchte mich dem Statement der Professoren anschließen. Bachelor und Meister sind gleichwertig. Aber Gleichwertigkeit ist nicht Gleichartigkeit. So wurde es jetzt auch als verbindlich in dem Deutschen Qualifizierungsrahmen festgehalten.

#### **11.4 Beteiligung an dualer Berufsausbildung - Systemprobleme - Gedanken für mehr Beteiligung**

Vorweg eine Erläuterung hinsichtlich der Selbsterhaltungskräfte in Systemen, die natürlich auch eine klare Relevanz für unser Bildungs- und Berufsbildungssystem haben. Bekanntermaßen nutzen wir nach wie vor ein allgemeines Bildungssystem, welches im Kern 180 Jahre alt ist. Das davon abgetrennte Berufsbildungssystem, welches sich in den 1920er Jahren entwickelte, ist nun auch seit über 100 Jahren wenig verändert. Stände und Schichten spielen dabei auch heute noch die wesentliche Rolle. Ich habe den Beitrag geschrieben, um die Sachverhalte besser verstehen zu können.

#### **Das System bröckelt - aber der alte Motor läuft weiter. Warum Modellversuche und Best-Practice wenig zu Veränderungen beitragen**

Interessant im Zusammenhang mit dem Systemproblem in der Berufsbildung ist allgemein, dass sich die Außenwelt (Technologie, Gesellschaft, Haltungen) sehr stark beschleunigt. Mit

Blick auf die vorhandenen Beharrungskräfte der Menschen im System entsteht oft der Effekt, dass man deswegen noch mehr an der alten Ordnung starr festhält und sie weiter einfordert. Es handelt sich um den Versuch, Kontrolle zu behalten. Dies verstärkt die Probleme zusätzlich, weil die alten Standards den neuen Realitäten nicht mehr gerecht werden beziehungsweise gerecht werden können. Nun kommt allerdings hinzu, dass diese Beharrungskräfte die Struktur und Ordnung so internalisiert haben, dass sie gewohnheitsmäßig (habituell) verankert sind und es gar nicht anders möglich ist, die auf diesem Wege eingegrenzte Weltsicht zu verteidigen. Denn jedes Infragestellen eines Aspektes würde dazu führen, dass die Struktur zu bröckeln beginnt. Dies dürfte eine der Begründungen sein, warum Modellvorhaben oder gänzlich innovative Methoden die alten Systeme eher stützen, als zu deutlicher Veränderung beizutragen.

### **Kleinst- und Kleinbetriebe sind mit dualer Ausbildung und den Anforderungen von heute überfordert**

Das duale System ist originär für die kleinen und mittleren Betriebsgrößen gedacht. Die Probleme liegen dabei weniger in der Durchführung der Ausbildung, sondern in dem Zugang zu den Jugendlichen sowie an den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Eine Überforderung tritt ein, wenn von den kleinen und mittleren Betrieben erwartet wird, zusätzlich zu den inhaltlichen Anforderungen des dualen Systems, weitere Ressourcen und Maßnahmen für Inhalte aufzuwenden, die sich auf das System selbst beziehen.

### **Kleine und mittlere Betriebe beteiligen sich nicht ausreichend an Berufsorientierung**

Das stimmt punktuell. Sie beteiligen sich nicht ausreichend an Berufsorientierung, so wie sie institutionell in Deutschland vorgegeben wird. Ebenso liegt ein Grund in der fehlenden Adaption der institutionellen Berufsorientierungsmaßnahmen an den realen Lebenswirklichkeiten der kleinen und mittleren Betriebe. Durch diesen Umstand können diese kaum teilnehmen und wenn sie es denn tun, dann werden sie von den großen Darstellungen und den umfangreichen Ressourcen größerer Betriebe überstrahlt. Im Weiteren verschiebt sich der Fokus von der tatsächlichen Arbeits- und Ausbildungsrealität hin zu einem Präsentationswettbewerb.

### **Es gibt kein Problem mit dem Matching**

Die Zahlen der letzten 30 Jahre zeigen es deutlich. Im Schnitt 25 % brechen die Ausbildung ab. Nur 5 % verlassen aber das duale System. Der Rest geht in andere Berufe oder einfach in andere Betriebe. Diese Quoten sind als normaler Miss-Match bei Entscheidungsprozessen zu sehen. Externes Ausbildungsmanagement unterstützt bei dem Matching, allerdings wirken hier Kommunikationseffekte und das strukturierte Herstellen von Beziehungen. Es gibt mehr Vermittlungen, weil mehr bearbeitet wird. Durch Verschiebungen bei den jugendlichen Entscheidungsprozessen ist die Zielgruppe nicht mehr der normale Schulabgänger. Zudem werden Betriebe in starke Veränderungsprozesse, wie zum Beispiel die durch Digitalisierung, gedrängt. Durch diesen Umstand stoßen damit zwei unorientierte Parteien aufeinander, die einen gemeinsamen Vertrag unterschreiben sollen.

## **Zunehmende Verallgemeinerung und Zusatzbemühungen, um die Akteure systemfähig zu machen**

Trotz aller Bemühungen und aller Maßnahmen scheint sich die Situation der Berufsausbildung weiter zu verschlechtern. Es wird wohl nicht möglich sein festzustellen, wann ein System kippt. Aber aus der Historie wissen wir, dass die Erkenntnisse aus Systemabstürzen üblicherweise nach eben diesen in das Bewusstsein derer rückten, die vorher gedacht haben es würde mit kleinen Anpassungen weitergehen. Unternehmen, die sich nicht mehr auf ein System verlassen möchten oder können (Systemflucht), finden neue Wege für sich selbst. Der kommunikative Teufelskreis zwischen Jugendlichen und Betrieben verstärkt sich durch Ausbildungsmarktteilnehmer im Übergangssystem ohne betrieblichen Ausbildungsauftrag. Die Geschäftsmodelle dort sind beteiligt an der Teufelskreisgrundlage, der in der Gesellschaft akzeptierten, formalen Regelsysteme „Betrieb/Unternehmen“ sowie der in der Gesellschaft wenig akzeptierten informellen Regelsysteme "Nachwuchs/Schüler". Das belegen Beispiele aus Modellprojekten.

### **Beratung zu Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte führt zu mehr Beteiligung an dualer Berufsausbildung**

Eine der Hauptbegründungen junger Menschen für eine Entscheidung gegen Ausbildung und stattdessen für einen weitergehenden Schulbesuch auch ohne entsprechende Notensubstanz ist, mindestens zur Fachhochschulreife gelangen zu wollen, um studieren zu können. Der Grund liegt zum einen in einem Vorleben der Erwachsenen-Gesellschaft, die den Jugendlichen als Modell steht sowie zum anderen aber auch der Blick auf die realen Lebensperspektiven, die die Berufsabschlüsse vermeintlich bieten. Wird die Ausbildung als Weg zum Studium deutlicher beworben, führt dies eher zum Blick

auf die duale Berufsausbildung als Form eines formalen Reifeerwerbs. Damit liegt der Fokus auf weiterer Entwicklung. Fühlen sich Menschen dann in Situationen wohl, gibt es nur wenig Anlass für gravierende Veränderungsbestrebungen (Klebeeffekte). Nach wie vor führt der Hochschulzugang über berufliche Qualifizierung ein Schattendasein.

### **Die Ausbildungsreife Diskussion ist zu ignorieren**

Die Reifezuweisungen durch Institutionen berechtigen zu nichts und haben nur Operationalisierungswert hinsichtlich der gesetzlichen Zuweisungsaufgabe, zum Beispiel über die Sozialgesetzbücher. Diese Aufgabe wurde durch den Gesetzgeber im Sozialgesetzbuch 3 festgeschrieben. So gibt der § 31 des SGB 3 Grundsätze vor, die Neigungen, Eignungen und die Leistungsfähigkeit der Ratsuchenden sowie deren Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen. Der § 6 im SGB 3 schreibt eine verbindliche Chanceneinschätzung / Profiling für Ausbildungssuchende vor. Die Bundesagentur für Arbeit hat den gesetzlichen Auftrag, Ausbildungsreife unter Berücksichtigung der Grundgesetzartikel 2: freie Entfaltung der Persönlichkeit, 6: Elternrecht, 11: Freizügigkeit und 12: freie Wahl des Berufes festzustellen. Übrigens – Das Sozialgesetzbuch 2 kennt den Begriff der Ausbildungsreife gar nicht. Dennoch unterliegen Jugendliche dem Sozialgesetzbuch 2, wenn sie beispielsweise mit den Eltern in einer Bedarfsgemeinschaft leben.

### **Abschließender Gedanke**

Für all das finden sich viele wissenschaftliche Forschungsergebnisse. In Folge tritt dann der Effekt ein, der ganz am Anfang des Beitrags beschrieben wurde. Und nirgendwo sonst

ist mir bekannt, so wenige Ergebnisse der Wissenschaft einzubeziehen, wie in unserem Bildungssystem. In der Gestaltung gelten eher Meinungen und Ziele, die im Grunde wenig mit der Entwicklung von Menschen zu tun haben. Vergessen wir auch nicht den kommunikativen Teufelskreis der Parteien. Da es ein Kreislauf ist, gibt es keinen Anfang, kein Ende und niemand hat Schuld daran. Die Schuldfrage ist immer eine Zuweisung und sie richtet sich rückwärts. Für den Blick nach vorne und die Suche nach Möglichkeiten, hat die Schuldfrage keine Relevanz. Schauen wir uns aber die Hinweise von Schulz von Thun zu kommunikativen Teufelskreisen an, hätten wir ein Werkzeug an der Hand.

### **11.5 Corona: Mögliche Auswirkungen auf das duale Ausbildungssystem und Kinderrechte**

Aktualisierter Beitrag: Nachricht zu Kinderrechten - Aus dem deutschen Bundestag - Nach dem Scheitern 2019 nun auch ein Scheitern in 2021 - Kinderrechte werden nicht in das Grundgesetz aufgenommen. Kritiker erläutern, man wolle nicht zu tief in Erziehungsrechte eingreifen, außerdem gelte das Grundgesetz für alle Menschen. Das Tierwohl ist bereits 2002 ins Grundgesetz aufgenommen worden. Das ist natürlich etwas anders. Ich empfehle aufgrund der Nachricht, den Abschnitt betreffend der Kinderrechte in diesem Beitrag, der trotz der Ablehnung des Bundestages als Text unverändert bestehen bleibt, zu lesen.

Vorweg - Das hier Angeführte gilt im Kern nicht nur für das duale Berufsbildungssystem. Allerdings wird es hier sehr ausgeprägte Effekte geben. Wir erleben alle, was zurzeit in den Schulen passiert. Mal Präsenz, mal Distanz, mal gar nichts. Und heute weiß keiner, was morgen ist. Viele Kinder haben

gar nicht die Möglichkeit zur Teilhabe an Distanzlernen und Homeschooling ist eigentlich auch gar kein Homeschooling. Das Ganze ist ein ziemlich schlimmer Zustand und so entwickelten sich in letzter Zeit auch bei mir Gespräche, wer am Ende den Preis dafür zu zahlen hat. Darüber gibt es dann viele Meinungen, allerdings in der Mehrzahl die Antwort: Wir alle, die Wirtschaft und die Rentner\*innen von Morgen. Genau diese Rückmeldungen haben mich zu diesem Beitrag veranlasst. Er sollte kurz sein und einfach deutlich einen weiteren "Zahler" ins Licht nehmen. Und am Ende des Beitrages folgen konkrete Vorschläge. Also dranbleiben :-).

### **Es geht nicht kurz**

Es gibt einfach zu viel zu berücksichtigen und selbst das reicht nicht aus. Aber einfach anfangen ist ja schon einmal was. Wir sollten beim Lesen auch im Kopf haben, dass oftmals bei diesen Themen viele Inhalte vermischt werden, die eigentlich nicht zusammengehören. Schule, Berufsorientierung und Ausbildung selbst sind komplett getrennt voneinander, funktionieren nach unterschiedlichen Regeln und nur die Übergänge bilden Schnittstellen.

Die Zeche für alle werden wahrscheinlich die Jugendlichen selbst zahlen. Die, die am meisten Schutz bedürfen, werden so geschützt, als dass sie ihre Zukunft und ihr Leben noch weniger in die Hand nehmen können, als es schon vorher möglich war. Mir ist auch an dieser Stelle nochmals wichtig darauf hinzuweisen, dass wir nicht darüber sprechen, ein funktionierendes und gerechtes Bildungssystem wiederherzustellen. Der Vor-Corona Zustand ist ein Schulsystem aus dem 19. Jahrhundert sowie ein Berufsbildungssystem, was sich in den 1920er Jahren entwickelte. Es kann in meiner Vorstellung einfach aufgrund der menschlichen und gesellschaftlichen

Veränderungen nicht das Ziel sein, dies unverändert weitermachen zu wollen.

Natürlich weiß keiner was passieren wird. Das ist Emergenz. Neues entsteht und es ist nicht vorhersehbar. Allerdings gibt es doch einige Hinweise aus der Vergangenheit, die uns wahrscheinliche Szenarien aufzeigen. Vorher müssen wir uns aber einmal anschauen, welche Rechte Kinder und auch Jugendliche überhaupt haben. Auf diesem Wege können wir ganzheitlicher bewerten.

## **Kinderrechte**

Kinder und Jugendliche sind die Schwächsten in der Gesellschaft (Ältere sind die gesundheitlich schwächsten - das ist ein Unterschied). Und es ist kaum zu fassen. 2021 sollen Kinderrechte auch in das Grundgesetz aufgenommen werden. 2021! Der Tierschutz ist bereits 2002 in das Grundgesetz aufgenommen worden. Laut Bundesregierung wird Art. 6 Absatz 2 ergänzt.

*"Die verfassungsmäßigen Rechte der Kinder einschließlich ihres Rechts auf Entwicklung zu eigenverantwortlichen Persönlichkeiten sind zu achten und zu schützen. Das Wohl des Kindes ist angemessen zu berücksichtigen. Der verfassungsrechtliche Anspruch von Kindern auf rechtliches Gehör ist zu wahren. Die Erstverantwortung der Eltern bleibt unberührt."*

Unabhängig davon hat die Bundesrepublik 1989 die UN-Kinderrechtskonvention unterschrieben. Hier einige Grundprinzipien:

- ✓ Diskriminierungsverbot: (Religion, Herkunft, Geschlecht, Gesundheitszustand u.a.).
- ✓ Priorität des Kindeswohls: Das Wohlergehen des Kindes ist von allen öffentlichen und privaten Einrichtungen zu schützen und muss sowohl bei der Gestaltung als auch bei der Umsetzung von Gesetzgebungs- und Verwaltungsprozessen berücksichtigt werden.
- ✓ Recht auf Leben und Entwicklung: Jedes Kind hat das Recht auf Leben, Überleben und Entwicklung, das vom Staat bestmöglich zu schützen ist.

Hier einige der wichtigsten Kinderrechte aus der UN-Kinderrechtskonvention, die zurzeit noch nicht im Grundgesetz verankert sind:

- ✓ Recht auf Gesundheit.
- ✓ Recht auf Schutz vor Gewalt, Missbrauch und Ausbeutung.
- ✓ Recht auf Erholung, Spiel und Freizeit.
- ✓ Recht auf Bildung und Meinungsbildung.
- ✓ Recht auf besondere Fürsorge und Förderung bei Behinderung.
- ✓ Recht auf Beschwerde bei Kinderrechtsverletzungen.

Besonders die Punkte Gesundheit, Entwicklung, Bildung, Spiel und Meinungsbildung sollten wir bei der folgenden Betrachtung hinsichtlich der Berufsbildung im Auge haben.

## Der Blick in die Glaskugel

Dadurch, dass Schule nicht oder völlig inakzeptabel stattfindet, ergeben sich konkrete Auswirkungen auf die duale Berufsbildung. Bereits vor Corona wurde ein großes Spannungsfeld hinsichtlich Berufsorientierung und Verfügbarkeit von interessierten Bewerber\*innen sichtbar. Zusätzlich werden hier noch qualitative Aspekte, bezogen auf die Reife von Jugendlichen, angeführt. Bis auf seltene Ausnahmen laufen alle Maßnahmen zur Verbesserung der Lage ins Leere. Als Heilmittel wird eine Stärkung des Übergangssystems gefördert, um die Anforderungen an das duale System zu bedienen.

Noch vor 12 Jahren wurde ziemlich deutlich darauf hingewiesen, dass es eigentlich kein Übergangssystem gäbe. Heute ist es eine feste Größe. Auf diesem Blog finden sich viele Beiträge dazu. Das System selbst ist nicht geschlossen und sehr dynamisch. Allerdings ist es geprägt von wirtschaftlichen Geschäftsmodellen der Akteure.

Das Problem „Schule“ vergrößert sich durch Corona. Die Auswirkungen daraus werden sich in den nächsten Jahren als Übergangsprobleme manifestieren, in welcher die jetzt "nicht Versorgten" mit den in Zukunft jeweils aktuellen Bewerber\*innen zusammenkommen und möglicherweise eine Altbewerber Bugwelle verursachen, wie wir sie schon einmal 2010/11 hatten. Einzig eine Marktumkehr in Form von mehr Ausbildungsplätzen als Bewerber\*innen könnte diese verhindern. Das sieht 2023 erst einmal so aus. Dennoch - es werden noch mehr Jugendliche als defizitär definiert, damit ihnen eine finanzielle Förderung aus den Sozialgesetzbüchern zu-

kommen kann. Das bedeutet eine massive Stärkung des Übergangssystems und eine Steigerung von Folgeproblemen hinsichtlich der Stigmatisierung, beispielsweise durch Ersatzmaßnahmen oder Ersatzausbildungen außerhalb betrieblicher Systeme. Für die Akteure im Übergangssystem ist das durchaus wünschenswert. Also das Übergangssystem wird gestärkt, wenn zu viele Altbewerber da wären, wie aber auch, wenn zu wenig Bewerber vorhanden sind, um damit alle Potentiale erreichen zu können. Zwei völlig unterschiedliche Sachverhalte mit gleichem Ergebnis.

### **Politische Regulierung**

Das Ganze wird wohl mit sogenannten (und durch die Politik so bezeichneten) Aufholprogrammen für die Jugendlichen angeschoben, die Nachteile für Jugendliche abmildern sollen (Anm.: Das ist eine unfassbare Definition von Nachteil). Ich kann mir vorstellen, dass es hierbei darum gehen wird, noch stärker auf das System anzupassen und die persönliche und individuelle Entwicklung noch mehr zu vernachlässigen, als es vor Corona der Fall war.

Es dürfte auch so etwas wie Ausbildungsgarantien der Politik geben. Das aber nicht in Betrieben, da hier Durchgriffe in private Regelungen, zu denen Ausbildungsverträge gehören, erfolgen würden und eine angeordnete Ausbildungsplatzgarantie aus betrieblicher Seite nicht machbar ist. Der Kniff kann sein, dass außerbetriebliche Ausbildungsplätze finanziert und durchgeführt werden und diese denen garantiert werden, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden. Und zwar unerheblich der Menge und den Gründen, warum sie nicht in Ausbildung einmünden.

Da dieses Vorgehen praktisch zur Nicht-Ausbildung in Betrieben erzieht, beginnt so ein Spannungskreislauf. Kurzum, wenn jemand anderes bezahlt braucht der Betrieb nur warten, bis genug keinen Platz bekommen und können sich dann melden. Wer sich für den Zusammenhang interessiert, dem empfehle ich den Beitrag über die Friseure. Das Thema wird hier auch bearbeitet.

Zusammengefasst ist folgendes möglich:

- ✓ Mehr Maßnahmen durch die Sozialgesetzbücher.
- ✓ Dadurch Stärkung des Übergangssystems.
- ✓ Dadurch werden mehr Jugendliche als defizitär im System deklariert.
- ✓ Dadurch werden Träger von Ersatzausbildungen oder Maßnahmen im Übergangssystem besonders gestärkt.
- ✓ Es wird damit eine Schuldzuweisung indirekt an die Jugendlichen geben.
- ✓ Nachholprogramme werden noch mehr Druck auf unsere Kinder ausüben.
- ✓ Psychische Belastungen und auch Krankheiten bei Kindern werden durch Dauerüberforderungen zunehmen.

Das Ganze passiert auch vor dem Hintergrund, die Systeme zu erhalten. Das sind keine Maßnahmen und Wege zur Stärkung junger Menschen und sie dienen nicht der Entwicklung von Lebenskompetenz, Selbstbewusstsein und eigener Wer-

teerkennung. Das Gegenteil ist der Fall. Mir fällt es beim Schreiben selbst auf. Im Falle von möglichen Altbewerberbugwellen, genauso wie im Falle von mangelndem Interesse der Jugendlichen an dualer Berufsausbildung, werden die gleichen Maßnahmen in Erwägung gezogen. Das Geschriebene war jetzt aber laut Titel des Abschnittes nur ein Blick in die Glaskugel.

### **Ein Hinweis vor den Vorschlägen**

Vor den Vorschlägen noch mein Hinweis, sich nun noch einmal die Kinder- und Jugendlichen Rechte anzuschauen, die im Jahr 2021, sofern überhaupt mit 2/3 mehrheitsfähig, durch die Bundesregierung beschlossen werden sollen. Die UN-Kinderrechtskonvention darf sich jeder dann auch noch einmal selbst anschauen. Üblicherweise werden meine Beiträge als sehr systemkritisch gesehen. Das kann man auch so deuten. Allerdings geht es mir nicht darum, die positiven Effekte unserer Systeme irgendwie wegzureden und natürlich erlaubt uns die Stabilität auch den Wohlstand, in dem wir leben. Aber es gilt, alle Aspekte laut auszusprechen. Und die jungen Menschen haben zwar eine Stimme, sie wird aber nicht gehört. Ich plädiere deutlich dafür, dass es Alternativen gibt, sodass Bildung gerechter sein kann als sie es bei uns ist. Ich möchte das an einem Beispiel verständlicher machen.

Es gibt das große Schiff duale Berufsausbildung. Ein alter Schlepper. Er fährt noch und das zuverlässig. Aber er wird älter und verschleißt. Manche wollen oder können gar nicht mehr mitfahren. Die werden in kleine Boote gepackt und die werden an den Schlepper gehängt und mit abgeschleppt. Kommt jetzt ein Sturm - was meinen Sie? Der Schlepper befreit sich von der Last der geschleppten Boote, um selbst gut

durch den Sturm zu kommen. Daher sage ich: Es muss eigene und selbst fahrende Boote geben, auf denen alle Menschen die Möglichkeiten haben, von A nach B zu kommen. Fahrzeuge, die modern sind und viele Optionen bieten. Das ist natürlich was anderes als ein Schlepper aus dem Jahre 1920. Darum wird es gehen.

### **Vorschläge? Gerne!**

- ✓ Aufheben von Zugangsbeschränkungen. Wer sich auf eine Zugangserlaubnis konzentriert engt sich ein und kann in dieser Zeit nicht nach Möglichkeiten suchen.
- ✓ Aufheben eines spaltenden, mehrgliedrigem Schulsystems, bei dem es wichtiger ist, wer es betritt, als wer es wie verlässt. Es gibt keinen vernünftigen Grund für eine Vorselektion hinsichtlich des Zutritts in ein Bildungsformat.
- ✓ Stärken der Werteorientierung von Menschen. Stärken der Selbsterkenntnis von Stärken. Konsequentes Vorleben der Suche nach Möglichkeiten und nicht dem Finden von Gründen, etwas nicht zu tun.
- ✓ Stärken der Selbstverantwortung von Menschen. Das geht einher mit der Gewährung und der Überlassung von Entwicklungen im Bedürfnis der Betroffenen und nicht der Bedarfe derer die meinen, sie können über andere verfügen.
- ✓ Kompetenzorientierte Bildungsformate.
- ✓ Freie Entwicklung fördern.

- ✓ Konstantes Stärken der Beziehungsebenen zwischen Nachwuchs und Vorgängern.
- ✓ Kommunikation als Hauptfach.
- ✓ Unternehmen weiterbilden, Beziehungsebenen mit Jugendlichen zu gestalten.
- ✓ Übergangsmaßnahmen ohne wirtschaftliche Ausrichtung hochwertig gestalten.
- ✓ Ausgedehnte Weiterbildung von Bildungspersonal mit Blick auf individuelle Persönlichkeitsentwicklung.
- ✓ Aufhebung des Defizitförderungssystems.
- ✓ In der Berufsorientierung nicht Berufe erklären sondern Gespräche mit den Menschen vermitteln, die Berufe ausüben. Wie ist derjenige dahin gekommen wo er/sie ist und warum?
- ✓ Nicht orientieren, sondern vermitteln, wie man sich orientiert (Methodenkompetenz vor Inhaltsdownload).
- ✓ Umgang mit Information und Komplexität.
- ✓ Entwicklungspsychologische Einflüsse stärker beachten.
- ✓ Menschen, Verhalten und Funktionsweisen in den Fokus nehmen.
- ✓ Bildungswissenschaftliche Erkenntnisse nutzen.

Das müsste doch gehen. An anderen Stellen verändern wir uns auch!

Hinweis: Kinder sind nach deutschem Recht noch nicht 14 Jahre alt, Jugendliche sind in einem Alter zwischen 14 und 18 Jahren. Damit sind diese Gruppen in dem Kontext Schule/Berufsorientierung/Ausbildung relevant.

## **11.6 Das Übergangsgeschehen: Wer macht da eigentlich mit?**

### Schulen

Ziele: Abgabe der Schüler aus der Schule in Folgeaktivitäten wie beispielsweise die Aufnahme einer Ausbildung, einer weiterführenden Schule, eines Studiums oder einer Erwerbstätigkeit.

### Jugendliche

Ziele: Wünschen sich eine gute berufliche Perspektive und ein Leben in Wohlstand.

### Die eigene Peer Group

Ziele: Austausch über berufliche Möglichkeiten und Wege. In manchen Erhebungen wird die Peer Group als die wichtigste Einflussgröße auf die Berufswahl angegeben.

### Eltern

Ziele: Wünschen sich in aller Regel eine gute, wenn nicht gar bessere Zukunft für ihre Kinder, als sie selbst gehabt haben.

### Bundesagentur für Arbeit

Ziele: Vermittlung von Jugendlichen in den Ausbildungsmarkt unter Berücksichtigung der Grundgesetzartikel. Die Verfahren sind im Sozialgesetzbuch drei (SGBIII) vorgegeben. Die Ver-

sorgung der Betriebe mit geeignetem Nachwuchs fällt in diese Aufgabe. Dadurch können sich gravierende Konflikte bei der Berufswahl der Jugendlichen ergeben.

#### Jobcenter

Ziele: Die Beendigung finanzieller Unterstützung beziehungsweise von Leistungsbezug.

#### Beratungspersonal für besonders definierte Jugendliche

Ziele: Zugewiesene Risikoschüler betreuen und begleiten. Erfüllen einer vorgegebenen Vermittlungsquote.

#### Bildungsdienstleister in der Berufswahl

Ziele: Durchführung von Maßnahmen für Teilnahmeberechtigte sowie Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

#### Fördermittelgeber

Ziele: Strukturelle Steuerung und Einflussnahme durch Finanzierung.

#### Ausbildungsvermittler von Kammern, Arbeitgeberverbänden

Ziele: Versorgung Ihrer Mitgliedsbetriebe mit geeigneten Bewerbern. Übernahme von Selektionsverfahren bei Mitgliedsbetrieben und Matching.

#### Berufskollegs/Berufsfachschulen

Ziele: Ausbildungswege, Berufsschule, Vollschulische Ausbildungsgänge.

#### Maßnahmeträger zur Ausbildungsförderung

Ziele: Durchführung von Maßnahmen zur Herstellung von Ausbildungsreife im Auftrag der Bundeagentur für Arbeit. Ein-

halten einer Vermittlungsquote, dadurch Wettbewerb mit anderen Ausbildungsvermittlern.

#### Maßnahmeträger für Langzeitpraktika und außerbetrieblicher Ausbildung

Ziele: Durchführung von Maßnahmen im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit zur Integration in den ersten Ausbildungsmarkt.

#### Einrichtung der Behindertenhilfe

Ziele: Integration von Menschen mit Behinderung in reguläre Ausbildungs- und Arbeitsmärkte. Ermöglichen von Teilhabe.

#### Private Vermittler

Ziele: Erfolgreiche Vermittlungen. Wirtschaftlicher Erfolg.

#### Privatwirtschaftliches Engagement

Ziele: Vorteile bei eigenem Recruiting, Marketing und Darstellung als guter Arbeitgeber. In diesem Bereich gibt es aber sehr viele unterschiedliche Ziele.

#### Medien

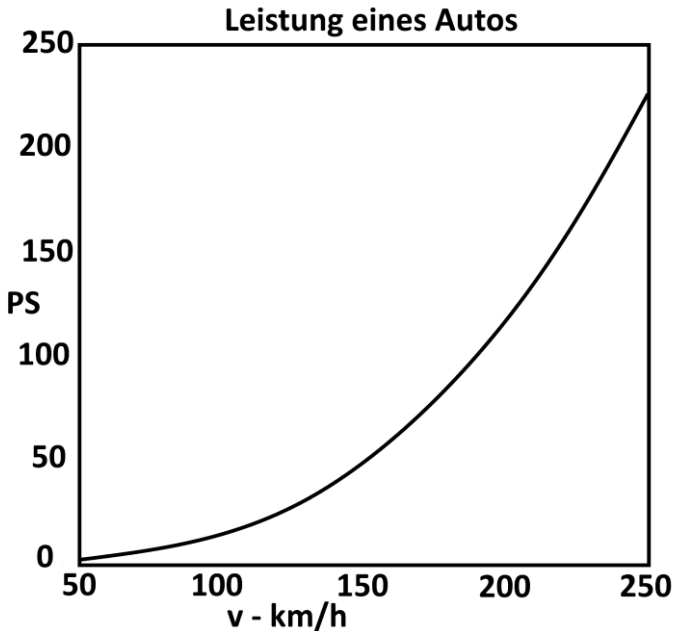
Ziele: Beispielsweise Berichterstattung im öffentlichen Interesse. Sensibilisieren für das Thema Ausbildung. Lehrstellenbörsen.

Das sind wirklich viele Beteiligte und ich will gar nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Eine Ursache für die Probleme in unserem Übergangssystem können auch in der Anzahl der Beteiligten liegen. Denn am Ende hat jede der Institutionen individuelle Ziele (Geschäftsziele), die auch in Teilen eine Zusammenarbeit und ein Ineinandergreifen von Initiativen schwierig machen.

## **11.7 Defizitförderung: Die Unmöglichkeit, ein Ideal zu erreichen**

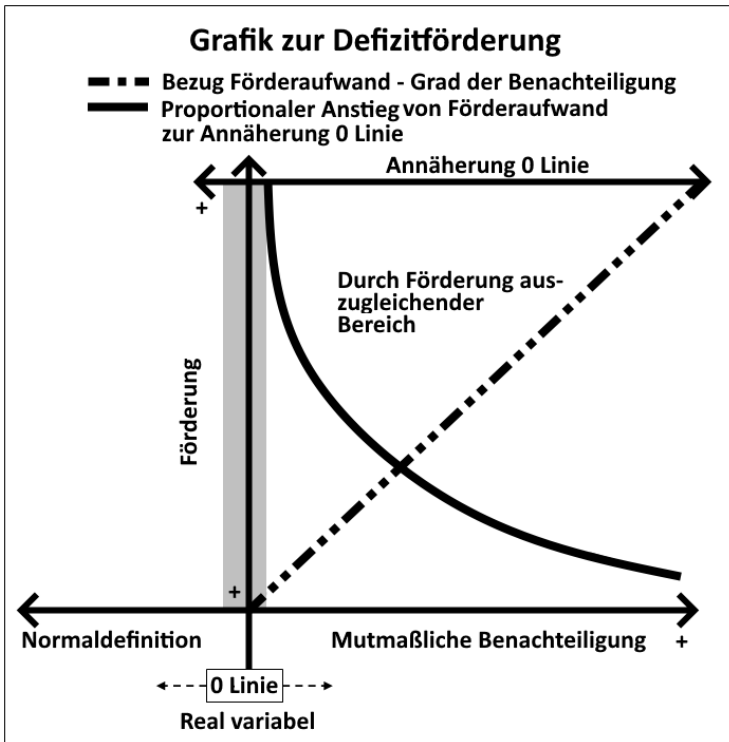
Die Naturgesetze schieben uns einen Riegel vor. Immer und grundsätzlich. Dabei ist es egal, ob wir in technologischen oder gesellschaftlichen Kontexten denken. Greifen wir mal die Defizitförderung von Jugendlichen heraus, die sich auf dem Weg von der Schule in die Ausbildung begeben wollen, aber nach Ansicht beauftragter Stellen eine entsprechende Reife nicht haben oder nicht zuerkannt bekommen. Im Vorfeld eine kurze Erläuterung aus der Technik, bei der ich denke, dass es einfacher ist, das Verständnis auf unser gewähltes Thema zu transferieren. Es geht dabei um eine Leistungs-Geschwindigkeitskurve am Beispiel eines Automobils. Ich könnte es auch an Versuchen verdeutlichen, auf technischen Wegen den absoluten Temperaturnullpunkt zu erreichen. Aber ein Auto kennt jeder. Diese Leistungs-Geschwindigkeitskurve lässt sich in eine Annäherungs-Aufwandskurve übersetzen.

Kann ein Auto unbegrenzt schnell fahren? Hier gibt es ein klares "Jein". Schauen Sie sich die folgende Kurve an. Bei der Abbildung handelt es sich um ein Diagramm, wie es tausendfach in technischen Hand- und Lehrbüchern auftaucht. Diese Kurve findet sich praktisch in allem wieder, wo Menschen versuchen, bestimmte Ziele zu erreichen.



Die X-Achse ist die Geschwindigkeit des Autos, die Y-Achse ist die Leistung, die aufgewendet werden muss. Die Kurve zeigt: Am Anfang reicht eine geringe Leistung aus, um schnell zu fahren. Aber dann wird immer mehr Leistung benötigt, wobei sich trotzdem der Anstieg der Geschwindigkeit verringert. Das bedeutet, selbst wenn ich 1001 PS zur Verfügung stelle (so wie bei einem Bugatti), dann kommt das Auto trotzdem nur auf 430 km/h. Je mehr Geschwindigkeit wir möchten, umso mehr Leistung benötigen wir – um am Ende nur ein Quäntchen schneller zu fahren. Das ist im Kern der Leistungssatz in der Physik. Und das kostet Geld. Hier übertragen wir diese Aussage auf unsere Jugendlichen, wenn es darum geht, über finanzielle Fördermittel zum Beispiel zu einer Ausbildungsreife zu kommen. Hier verhält es sich ähnlich. Die folgende Grafik

zur Defizitförderung zeigt das Prinzip von Defizitförderung. Je höher der Grad der Benachteiligung ausfällt umso höher ist die Fördermöglichkeit.



Das rechte, neben der diagonalen Linie entstandene dreieckige Feld, soll das links der diagonalen Linie ausgleichen. Die Linie zeigt den idealen Fall. Gleichzeitig zeigt die Kurve, dass der Förderaufwand zur Angleichung an eine mutmaßliche Nulllinie proportional steigt. Der Aufwand wird immer höher, je näher wir der Annäherung kommen. Die Schwierigkeit ist die Null-Linie, die definiert werden muss und aufgrund der Reali-

täten leicht variabel sein kann (veranschaulicht durch die graue Zone) sowie das Ziehen einer Grenze, ab wann der Förderaufwand für eine weitere Annäherung an eine Nulllinie zu groß wird.

Wer als förderungsfähig eingestuft wird, kann bis zu einem definierten Normalmaß finanziell gefördert werden. Das bedeutet, ein Defizit wird finanziell ausgeglichen. Die finanzielle Förderung wird eingestellt, wenn eine Null-Linie erreicht worden ist. Und diese ist der Kasus-Knaktus. Ist die Normallinie erreicht, wenn eine Ausbildung aufgenommen wurde? Ist die Normallinie erreicht, wenn eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen wurde? Durch die Verschiebung der Nulllinie würden sich zum Beispiel Statistiken anders darstellen lassen. So würden bei einer Verschiebung nach rechts, die Förderhöhe- oder Dauer abnehmen. Die Grafik kann sich auf Individuen beziehen, jedoch auch auf eine Gesamtstruktur, wie beispielsweise eine Stadt.

Eine absolute Perfektion ist nicht zu erreichen. Daher ist das Versprechen der Bundesregierung, keinen Jugendlichen zurückzulassen, nicht umzusetzen. Ein ähnliches Phänomen lässt sich bei den Aktivitäten zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen erkennen.

Die Grafik zur Defizitförderung stellt keine absoluten Zahlen dar. Sie soll anhand der Kurve nur den exponentiellen Anstieg des Aufwandes zu einem Ideal darstellen.

## **11.8 Der Hauptschulabschluss ist Geschichte. Es gibt keinen Hauptschulabschluss mehr. Änderung im Schulgesetz NRW vom Februar 2022**

Das System hat den Hauptschulabschluss überwunden. Was für eine Nachricht. Was bedeutet das denn jetzt? Als geübter Skeptiker nehme ich mir das aktuelle Schulrechtsänderungsgesetz kurz „SchrÄG“ (was für eine treffende Abkürzung und auch ganz offiziell) sowie das aktuelle Schulgesetz vom 23.2.2022 und lese in §12 Abs. 2:

- (2) Die Bildungsgänge der Sekundarstufe I enden mit Abschlüssen. Abschlüsse sind:
1. der Erste Schulabschluss,
  2. der Erweiterte Erste Schulabschluss und
  3. der Mittlere Schulabschluss (Fachoberschulreife), der mit der Berechtigung zum Besuch der Gymnasialen Oberstufe verbunden sein kann.

Genauer geschaut hat sich nur das Wort „Hauptschul“ in „Erster“ geändert. Laut Recherche finde ich keine Veränderungen von Lehrplänen. Die scheinen davon nicht betroffen zu sein.

Schauen wir weiter in §12 Abs. 3:

(3) Der Erste Schulabschluss wird nach Klasse 9, der Erweiterte Erste Schulabschluss und der Mittlere Schulabschluss (Fachoberschulreife) werden nach Klasse 10 vergeben. Der Erweiterte Erste Schulabschluss und der Mittlere Schulabschluss werden an der Hauptschule, der Realschule, der Sekundarschule, der Gesamtschule und dem Gymnasium mit neunjährigem Bildungsgang in einem Abschlussverfahren erworben, das sich aus den schulischen Leistungen in der

zehnten Klasse und einer Prüfung zusammensetzt. Für die schriftliche Prüfung werden landeseinheitliche Aufgaben gestellt.

Aha. Also der Begriff Hauptschule bleibt bestehen. Wie ich das lese bleibt alles wie es ist, nur heißt der Hauptschulabschluss ohne oder mit Quali (A oder B) nun Erster Schulabschluss und Erweiterter erster Schulabschluss. Jetzt kommt mir der Gedanke, ob Förderschulabschlüsse ein 0ter Abschluss sind.

Das Gesetz führt hier im § 12 Abs. 4 aus:

(4) Schülerinnen und Schüler mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, die nicht nach den Unterrichtsvorgaben der allgemeinen Schulen unterrichtet werden (zieldifferent), werden zu eigenen Abschlüssen geführt (§ 19 Absatz 4).

Ok. Also der bezieht sich auf §19 Abs. 4 und lautet:

Im Förderschwerpunkt Lernen und im Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung werden die Schülerinnen und Schüler zu eigenen Abschlüssen geführt (§ 12 Absatz 4). Dies gilt auch für Schülerinnen und Schüler, bei denen daneben weitere Förderschwerpunkte festgestellt sind. Im Förderschwerpunkt Lernen ist der Erwerb eines dem Ersten Schulabschluss gleichwertigen Abschlusses möglich.

Demnach kann im Förderschwerpunkt Lernen ein dem Hauptschulabschluss.... sorry, erstem Schulabschluss gleichwertiger Abschluss möglich sein. Gleichwertig heißt nicht, dass es ein erster Schulabschluss ist.

Was bedeutet das jetzt?

Ich sitze ratlos vor dem PC und überlege die Intention der Änderung des Schulgesetzes in NRW. Es sind auch andere Punkte verändert worden, weshalb ich das erst noch einmal durcharbeiten möchte. Dennoch kann ich mich nicht des Gefühls erwehren, dass der völlig entwertete Begriff „Hauptschulabschluss“ in einen positiveren Begriff verändert werden soll. Der Ursache für diese Entwertung wird dabei nicht begegnet. Also bleibt noch das Argument „Image“. Das wäre eine Systemstärkung beziehungsweise dient dem Systemerhalt. Für einen beispielhaften Jugendlichen könnte das so aussehen:

*„Hallo, was hast du für einen Schulabschluss?“ fragt ein Personalier. „Ich habe einen Ersten Schulabschluss.“ antwortet der Jugendliche. „Das ist prima. Auf welcher Schule hast du den Schulabschluss denn gemacht?“ fragt der Personalier. Und der Jugendliche: „Auf der Hauptschule!“.*

Wie gesagt. Ich werde mich mit den Veränderungen im Gesetz näher befassen und vielleicht gibt es Kontexte, die ich nicht berücksichtige. So wie die Frage: Haben wir jetzt auch neue Kinder? Sind das jetzt andere Jugendliche? Oder ist es so wie mit dem Abitur? Viele Jugendliche mehr machen das Abitur mit sehr guten Noten. Ein unfassbarer Anstieg. Das kann heißen, dass alle schlauer geworden sind, aber kurioserweise scheint dem nicht so zu sein. Im Gegenteil. Viele Stimmen bemängeln, dass die Jugendlichen eher weniger den Anforderungen gerecht werden. Das könnte jetzt auch heißen, das Niveau des Abiturs ist gesunken. Das soll wohl nicht so sein. Aber was die Jugendlichen sehr gut können, sind Muster zu bedienen. Und Bologna hat das Studium Musterbasiert

gemacht (Das ist ein physikalischer Begriff für Verschulung). Wenn also die Noten den Grad der Bedienung eines Systems nachweisen, dann würde das wieder passen. Aber das ist ein anderes Thema. Ich schweife ab... Das ist alles wirklich SchrÄG.

## 11.9 Die Anforderungen an einen Beruf: Woher resultieren die und warum nicht alle von der gleichen Sache reden

Gleich vorweg. Es ist fast unmöglich für mich, in einem Blogbeitrag alle Elemente der Berufsordnung zu beschreiben. Daher möchte ich mich auf einen Kern konzentrieren, der häufig in der Berufsorientierung von Jugendlichen zum Tragen kommt. Es geht um die Anforderungen an einen Beruf.

In aller Regel steht bei den Jugendlichen die Frage im Raum, welcher Beruf es sein soll. Was passt zu mir, bin ich geeignet für den Beruf oder erfülle ich die Anforderungen? Leider wird die Frage, woher die Anforderungen resultieren und wer diese warum so festlegt, nur selten gestellt. Die Frage, ob man denn mit seinen Kompetenzen dennoch die Arbeit in dem Beruf ausüben kann, noch viel seltener. Ich persönlich gehe davon aus, dass sie von Jugendlichen faktisch nicht gestellt wird. Und dort, wo sie gestellt wird, kann man durchaus ein „*So ist das nun einmal, man kann sich nicht alles aussuchen!*“ erwarten. Eine klassische Fokussierung auf die Bewegung in den gegebenen Rahmenbedingungen ist die Regel.

Etwas trockene Theorie kann ich leider nicht vermeiden. Nehmen wir hier einmal das Beispiel des Industriemechanikers. Verschiedene Menschen interpretieren in den Berufsbegriff unterschiedliche Sachinhalte und wir können davon ausgehen, dass die Akteure zwar meinen von der gleichen Sache zu sprechen, es aber nicht tun.

## Verschiedene Sichtweisen

In dem Beispiel des Industriemechanikers sieht der eine umgangssprachlich einen formal anerkannten Beruf, den ein Mensch als Tätigkeit in einer Firma ausübt. Andere sehen in einem Beruf einfach eine rein inhaltliche Tätigkeit in einem Betrieb. Eine Anerkennung spielt keine Rolle. Wieder andere sehen in einem Beruf eine Erlaubnis, eine bestimmte Tätigkeit überhaupt ausüben zu dürfen und dann gibt es noch den Blick der deutschen Ordnungspolitik, die in dem anerkannten Beruf ein gesellschaftliches Ordnungs- und Organisationsinstrument sieht und seine Struktur in einem theoretischen Konstrukt beschreibt.

Jede dieser Sichtweisen kann durchaus andere Anforderungen an einen Beruf begründen. So müssen die Anforderungen, in unserem Beispiel des Industriemechanikers, jedoch nicht zwangsläufig den Anforderungen des theoretischen Konstruktes des Berufes entsprechen. Diese können real anders sein. Diese Umstände können zu Missverständnissen zwischen den Akteuren führen, allerdings auch zu fatalen Konsequenzen bei dem Start in die Ausbildungs- und Arbeitswelt. Stellen wir uns einen Ratgeber vor, der aufgrund der Beruflichen Anforderung, wie auch immer gemeint, von dem Beruf abrät oder keinen Zugang verschafft, obwohl es sich um einen Wunschberuf handelt.

Ordnungspolitische Institutionen, wie zum Beispiel die Bundesagentur für Arbeit, sind mit der Beratung der Jugendlichen beauftragt. Hier werden üblicherweise die beruflichen Anforderungen herangezogen, die in den Ausbildungsordnungen der Berufe beschrieben werden. Wer genau wissen möchte, wie diese entstehen, kann sich kostenfrei beim Bundesinstitut

für Berufsbildung (BIBB) die Handreichung „Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen“ herunterladen.

### **Unterschiedliche Anforderungen an den gleichen Beruf in verschiedenen Betrieben**

Ein bekanntes Buch der Agentur für Arbeit, in welchem alle Anforderungen der Berufe zusammengefasst sind, ist das „Berufe Aktuell“ oder digital das Portal „BerufeNet“. Die Beschreibungen der Anforderungen in den Publikationen resultieren zum Teil, bedingt durch die Entstehung der Ausbildungsordnungen, nur indirekt aus der betrieblichen Praxis der Unternehmen. Sie können immer nur ein auf Schnittmengen reduziertes Abbild darstellen. Der Grund liegt in der Heterogenität der Betriebe und Firmen. Damit ist zum Beispiel die Unterschiedlichkeit der Unternehmensgrößen hinsichtlich der Mitarbeiterzahl, wie auch die unterschiedliche Fachkompetenz der Betriebe gemeint. So kann ein Industriemechaniker in der Turbinenmontage eines international tätigen Konzerns arbeiten oder als produzierender Mitarbeiter bei einem sechs Personen großen Sondermaschinenbauer, der Maschinen in höchster Qualität fertigt. Ebenso wird von dem international arbeitenden Turbinenmonteur, neben Fremdsprachen, auch eine hohe Kommunikationskompetenz mit Blick auf Großkunden erwartet. Eine Kompetenz, die möglicherweise bei dem kleinen Sondermaschinenbauer nicht so stark ins Gewicht fällt.

Der Beruf soll seinem Träger zwar Tauschwert der Arbeit und ganzheitliche Handlungskompetenz geben (Hauptfunktion des Berufes), andererseits aber eben auch ein möglichst weites Feld an technologischer Gemeinsamkeit der Unternehmen einbeziehen. Hier wird ebenfalls ein Tauschwert des Mitarbei-

ters für die Unternehmen generiert der sicherstellt, dass der Berufs-absolvent in verschiedenen Betriebsstrukturen tätig sein kann. So schneidet zum Beispiel der vorhin benannte Turbinenmonteur ein Gewinde genauso wie der Sondermaschinenbauer. Insofern erfüllt das Berufsprinzip auch eine Solidarfunktion, aber was nützt es dem Einzelnen, wenn er eben diese Gesamtanforderungen nicht erfüllen kann, damit tatsächlich auch für einzelne Komponenten der Anforderungen keine Anerkennungen erfährt und somit einem Betrieb formal nicht zur Verfügung steht.

### **Zertifikatorientierung vs. Kompetenzorientierung**

Kurz gesagt, es ist ein sehr schwieriges Unterfangen, die Anforderungen für einen Beruf zu formulieren und in Folge an die Jugendlichen und an die Betriebe anzulegen. Das Problem des unterschiedlichen Verständnisses kann sich als sehr störend in Beratungsprozessen und in der Berufsorientierung erweisen. Um Kommunikationsunsicherheit zu vermeiden, scheint es wichtiger denn je, allen Akteuren nachvollziehbar zu vermitteln, dass die Anforderungen an einen Beruf keine universale Gültigkeit besitzen, aber Teil der Formalstruktur sind. Speziell die Unternehmen sollten sich aber im Klaren sein, dass Sie erfolgreicher Nachwuchs gewinnen können, wenn sie auf Kompetenzorientierung setzen.

Die hier beschriebenen Umstände gehören auch in die Diskussion um die Zertifikatorientierung in Deutschland und in die Einordnung von Kompetenzen in diesen Kontext. Denn was nützt es, wenn jemand zwar die Kompetenz hat etwas zu erledigen, es aber nicht darf, weil es nicht zertifiziert ist. Anders gesagt kann es bedeuten, dass durchaus die Jugendlichen in der Lage sind und die Kompetenzen besitzen, einen Beruf

sehr gut auszuüben, aber nicht über ein Zertifikat verfügen, welches zur Ausübung berechtigt.

### **11.10 Die Ausbildungsplatzgarantie, die keine Ausbildungsplatzgarantie ist. Das neue Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung**

Ich muss mir den Referentenentwurf des neuen Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung nochmal genau durchlesen. Heute schauen wir einmal kurz auf die Ausbildungsplatzgarantie. Vorweg aber, wie schon mehrfach auf diesem Blog beschrieben: Die Grundlage eines Ausbildungsvertrages ist privater Natur. Es ist ein Privatvertrag. Deswegen wurde ich stutzig und war gespannt, wie man diesmal den Vorstoß Richtung Ausbildungsplatzgarantie wagen würde.

*„Einführung einer Ausbildungsgarantie: Um allen jungen Menschen, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, den Zugang zu einer vollqualifizierenden, möglichst betrieblichen Berufsausbildung zu eröffnen, wird eine Ausbildungsgarantie eingeführt. Diese soll ein Signal an junge Menschen sein, eine Ausbildung als Karriereoption wahrzunehmen. Zugleich setzt sie die europäische Jugendgarantie um, in deren Rahmen sich die Mitgliedstaaten der Europäischen Union dazu bereit erklärt haben, jedem jungen Menschen ein Angebot für eine Beschäftigung, Ausbildung oder Weiterbildung zu machen.*

*Die Ausbildungsgarantie lässt die primäre Verantwortung der Wirtschaft für die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses unangetastet. Die Bundesregierung begrüßt tarifvertraglich vereinbarte Ausgleichsfonds. Von der Einführung einer branchenübergreifenden Ausbildungs-*

*umlage zur Finanzierung der Ausbildungsgarantie nimmt die Bundesregierung Abstand. Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter unterstützen und begleiten junge Menschen gezielt bei der beruflichen Orientierung und der Aufnahme einer Berufsausbildung. Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen soll, wo erforderlich, ergänzend genutzt werden, bleibt aber „Ultima Ratio“. Das bestehende Instrumentarium der Ausbildungsförderung wird im Bereich der Einstiegsqualifizierung gestärkt und um weitere Elemente ergänzt: Die Einführung kurzer betrieblicher Praktika soll die berufliche Orientierung – dies umfasst auch eine Neuausrichtung nach abgebrochenem Studium oder abgebrochener Berufsausbildung – junger Menschen stärken, indem sie sich praktisch erproben können und sie im besten Fall noch im selben Jahr in eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen. Dabei kann die berufliche Orientierung auch dazu genutzt werden, junge Menschen bei einer Orientierung jenseits des Tagespendelbereichs oder um ihnen die Möglichkeit zu bieten, einen zur Erstpräferenz alternativen Beruf auszutesten, für den es einen Ausbildungsplatz geben würde. Um einen Anreiz für die Aufnahme einer Ausbildung in einer anderen Region zu schaffen, wird ein Mobilitätzuschuss eingeführt.“<sup>91</sup>*

### **Der lange Text in kurzen Stichworten**

- ✓ Die Ausbildungsplatzgarantie soll ein Signal sein.
- ✓ Die Ausbildungsplatzgarantie lässt die Verantwortung der Wirtschaft unangetastet.

- ✓ Die Regierung freut sich, wenn Tarifpartner Ausgleichsfonds vereinbaren (Umlage wie bei den Bauwerken).
- ✓ Die Regierung freut sich nicht über eine branchenübergreifende Umlage.
- ✓ Jobcenter und Arbeitsagenturen unterstützen Jugendliche bei der Berufsorientierung.
- ✓ Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) soll als Ultima Ratio ergänzend genutzt werden.
- ✓ Es soll einen Mobilitätzuschuss geben.

Machen wir es kurz. Ich kann keine Garantie erkennen. Garantiert werden kann maximal ein durch öffentliche Mittel bezahlter Ausbildungsplatz im Rahmen einer Stärkung des Übergangssystems. Aber selbst das ist gängige Praxis. Im Moment sehe ich nichts, was die Situation verbessern wird oder angemessen auf die Lage reagiert. Zuletzt überlege ich tatsächlich auch, warum es eine Garantie für etwas gibt, was immer weniger nachgefragt wird. Wenn man genau liest, richtet sich alles an Menschen, die als unversorgt gelten. Ich weiß nicht, ob das noch richtig ist.

### **11.11 Dient uns das duale Ausbildungssystem noch oder wir dem System? Der Versuch einer Einordnung**

Es soll in diesem Beitrag um den Versuch einer Einordnung gehen, inwieweit das Berufsausbildungssystem in der heutigen Zeit mit den Schwierigkeiten von Systemen in Berührung kommt. Der Beitrag soll das duale System nicht in Frage stel-

len, sondern nachfragen, ob das System als alleiniges Berufsbildungssystem noch den Menschen - den Jugendlichen, den Betrieben und damit der Gesellschaft im Ganzen - dient, oder ob wir unbemerkt alles tun, damit sich das System um seiner selbst willen erhält ohne entsprechende Mehrwerte für uns. Wir Menschen also dem System dienen.

Auslöser für diesen Beitrag war die Nachricht in der WAZ vom März 2018 über die Ausweitung der Assistierten Ausbildung in NRW. Dies ist eine Maßnahme zur Sicherstellung von Ausbildungserfolg. So soll versucht werden, Menschen auf dem Weg zur Abschlussprüfung nicht zu verlieren. Wir hören es ja immer wieder. Die Nachfrage nach Ausbildung sinkt. Zu berücksichtigen ist auch die Debatte um die Vergleichbarkeit akademischer und beruflicher Bildung. Das duale Ausbildungssystem ist Teil eines immer noch vorhandenen Schichtsystems im Lande. Die Jugendlichen begründen nachvollziehbar, warum sie sich anders orientieren und die Betriebe merken an, dass die Jugendlichen gar nicht mehr in der Lage sind, eine Ausbildung zu absolvieren. Warum halten wir dann daran fest? Sind die Klagenden eine Minderheit, die nur am lautesten wahrgenommen werden? Oder gibt es tatsächlich ein Kernproblem?

Die Bundesregierung und die beauftragten Stellen berichten, wir hätten das beste Ausbildungssystem der Welt. Ein Schlagger. Besser geht es nicht. Warum klappt es denn dann nicht mehr richtig? Klappte es vielleicht schon immer auf dem Niveau wie heute? Nur das die Jugendlichen früher eher zwangsorientiert wurden (mangels breiter Informationsmöglichkeiten, Vorgaben der Eltern und weiteres) und damit strukturell bedingt systemverfügbarer und systemanpassbarer waren? Wenn nun systematische Maßnahmen ergriffen wer-

den, wie eben jene Assistierte Ausbildung, damit die Menschen überhaupt in der Lage sind, das Ausbildungssystem zu durchlaufen, dann sollten wir uns die Frage stellen, warum genau wir diese Maßnahmen ergreifen.

In einem ersten Absatz schauen wir auf die Systemtheorie und ihre Folgeprobleme. In einem zweiten dann auf die Ziele Assistierter Ausbildung und anderer Maßnahmen sowie deren quantitativen Einsatz. In einem dritten Absatz gehen wir dann auf die Systemprobleme ein und bringen diese mit dem Ausbildungssystem in Beziehung (Einordnung).

### **Was ist die Systemtheorie?**

Wichtigste Vertreter der Theorie sind Talcott Parsons und Niklas Luhmann, der Parsons Arbeiten erweiterte. Sie ist in dem Buch "Über die Funktionen und Zwecken in sozialen Systemen" beschrieben und stammt aus dem Jahre 1968. Prof. Dr. Burkhardt Krems schreibt im Online-Verwaltungslexikon:

*"Ein System ist nach außen - zur Umwelt - abgegrenzt. Es besteht aus Elementen, die miteinander in Beziehung stehen und dem System eine Struktur geben. Das System nimmt von außen etwas auf (Input), verarbeitet es (Throughput) und gibt es wieder in die Umwelt ab (Output). Ein System ist mehr als die Summe seiner Elemente, und die Elemente erhalten ihre Bedeutung erst durch die Funktion im System. Das Besondere am System ist also seine Ganzheitlichkeit." Krems beschreibt weiter die Folgeprobleme von Systemen. "Menschen und Systeme reagieren auf die Komplexität ihrer Umwelt, die eigentlich viel zu groß ist um erfasst und gedanklich verarbeitet zu werden. Deshalb verwenden sie Mechanismen zur „Re-*

*duktion von Komplexität“, die ihrerseits Folgeprobleme haben. Sie tendieren aber auch dahin, sich zur Umwelt abzuschotten und ein Eigenleben zu führen -selbst referenziell- zu sein.“<sup>92</sup>*

Wir nutzen den Blick der Bürokraten auf die Systemtheorie, da das duale Berufsbildungssystem einen bürokratischen Geist in sich trägt. Die Systemabschlüsse werden allgemein anerkannt und sind maßgeblich für die Ausbildung selbst, sowie alle Maßnahmen um die Ausbildung herum. Dabei ist der Selbsterhalt von Systemen nicht per se etwas Negatives. Bis zu einem bestimmten Punkt ist es erwünscht, dass sich möglichst stabile Strukturen bilden. Hierzu müssen sich Systeme in der Tat auch an bestimmte Bedingungen anpassen.

### **Assistierte Ausbildung - Ziele und Anwendung**

Seit 2015 haben rund 11.600 junge Menschen und deren Ausbildungsbetriebe die Assistierte Ausbildung in Anspruch genommen.<sup>93</sup> Die Bundesagentur für Arbeit beschreibt in ihrem Konzept zur assistierten Ausbildung folgende Zielstellung:

*"Ziel der Assistierten Ausbildung ist der Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung, deren erfolgreichen Abschluss und die nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Für den Erfolg der Assistierten Ausbildung ist maßgeblich, ob der erfolgreiche Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung erreicht und somit die Chance einer dauerhaften beruflichen Eingliederung erhöht wurden. Die weiteren Ziele (zum Beispiel Begründung und Stabilisierung eines Ausbildungsverhältnisses) sind vorgelagert. [...] Die erfolgreiche Umsetzung der Assistierten Ausbildung setzt eine enge Zusammenarbeit des Bildungsträgers, des Ausbildungsbetriebes, der Berufsschule und der Agenturen für Arbeit bzw. der*

*Jobcenter voraus. Bei der Umsetzung der Assistierten Ausbildung kommen den Akteuren die nachfolgend beschriebenen Rollen zu: Der Bildungsträger ist bei der Assistierten Ausbildung mit mehreren Akteuren (Ausbildungsbegleiter, Sozialpädagogen, Lehrkräfte) beteiligt, die eng und abgestimmt zusammenarbeiten müssen. Die Koordinierung zwischen allen an der Maßnahme beteiligten Akteuren obliegt dem Ausbildungsbegleiter.“<sup>94</sup>*

Dazu gehört auch, dass mit der Durchführung der Assistierten Ausbildung berufliche Bildungsträger im Übergangssystem beauftragt werden. Das bedeutet, dass in diesem Fall das Übergangssystem weiter gefördert wird - nun aber mit Durchgriff - quasi dem langen Arm in das fremde Ausbildungsverhältnis. Wenn man sich das genauer anschaut, lassen sich in der Durchführung Parallelen zu außerbetrieblicher Ausbildung (Kooperativ) erkennen, denn das erstgenannte Ziel ist in beiden Fällen der Übergang in ein reguläres Ausbildungsverhältnis.

Wir werden also auch schauen müssen, ob und wie sich Konsequenzen aus einer möglichen systemischen Problemlage für die ganzen im Übergangssystem tätigen Akteure ergeben. Zusätzlich zur Assistierten Ausbildung gibt es weitere Instrumente, die für eine reibungslosere Ausbildung sorgen sollen. So zum Beispiel bundesweit die Ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH). Seit vielen Jahren werden hier Auszubildende auf die Prüfung vorbereitet und in der Regel auch erfolgreich durchgebracht. Die jungen Menschen, die an abH teilnehmen, müssen zu den Unterstützungsmaßnahmen hinzugezählt werden. Hier haben laut Bundesagentur für Arbeit im Jahre 2015 41.110 junge Menschen teilgenommen. Im Jahre 2016 waren es 39.695.<sup>95</sup> Der Vollständigkeit halber müssen wir hier

auch die kooperativen außerbetrieblichen Ausbildungen (BaE) hinzuzählen. Im Jahre 2015 wurden 31.595 ausgewiesen (18.884 neu abgeschlossen) und im Jahre 2016 29.158 (17.224 neu abgeschlossen) außerbetriebliche Ausbildungen. Dabei handelt es sich meist um zweijährige Lehrberufe. Die Agentur für Arbeit ordnet nach eigenen Angaben die Fördermaßnahmen dem Übergangssystem zu.

Die Anzahl der Prüfungsteilnahmen gibt uns Hinweis darauf, wie viele Auszubildende tatsächlich diesen Schritt durchführten. So nahmen 2015 nach Angaben des Statistischen Bundesamts 460.602 Personen an Prüfungen teil. Im Jahr 2016 waren es 444.207.

### **Systemprobleme und Bezüge zum dualen Ausbildungssystem**

Krems schreibt zu Systemproblemen im Online-Verwaltungslexikon: *"...das System muss sein Überleben sichern und entwickelt Mechanismen dafür, z. B. für den Umgang mit Einflüssen von außen (Problem der Stabilität einerseits, der Flexibilität andererseits), klassisch ist auch das Überleben von Organisationen, deren Zweck längst weggefallen ist, die aber weiter existieren und sich neue Zwecke (Aufgaben) suchen."*<sup>96</sup>

Teil eins des Satzes lässt sich ganz klar bejahen. Aber auch der zweite Satzteil ist erkennbar. Keiner will sein Geschäftsmodell verlieren. Die aktuelle Berichterstattung und auch die Äußerungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) weisen darauf hin. *„Die Akteurs-Institutionen orientieren sich um, ob nun zur Verbesserung der Ausbildungsqualität oder zur eigenen Weiterexistenz muss an anderer Stelle untersucht*

werden“. Aber einen Hinweis möchte ich mir erlauben: Gerade im Übergangssystem scheint sich die Qualität der Maßnahmen nicht gerade zu verbessern.

In seinem Beitrag erläutert Krems weiter: *„Ein grundlegendes Problem jeden Systems ist die Überforderung durch eine überkomplexe Welt. Darauf reagieren Systeme mit Strategien zur „Reduktion von Komplexität“, die überlebenswichtig sind, aber auch Folgeprobleme verursachen („Rollen“, „Stereotype“ und „Vorurteile“ sind Teile solcher Strategien ebenso wie Techniken der Ausblendung von Wirklichkeit und der Stabilisierung von Erwartungen trotz Enttäuschung durch „Normen“).“*<sup>97</sup> Auch in dieser Ausführung über Systemprobleme finden wir Elemente, die sich heute widerspiegeln. So ist der Betrieb in der öffentlichen Wahrnehmung häufig in der Opferrolle. Er bietet so viel an, aber keiner will es haben. Auch umgekehrt finden wir, zum Beispiel auf Seiten der Jugendlichen, die Vorurteile gegenüber kleinen Betrieben. *„Die nutzen uns doch nur aus.“* oder *„Wir sind eine billige Arbeitskraft.“* Auch hier findet sich eine Opferrolle. Und jeder sagt von sich, er täte doch alles, was möglich wäre.

In einem weiteren Absatz beschreibt das Online-Verwaltungslexikon zu dem Problem der Selbstreferenzialität: *„Systeme neigen dazu, sich nach außen abzuschotten und sich mit sich selbst zu beschäftigen selbstreferenziell zu werden: maßgebend ist das Leben und die Belohnung innerhalb des Systems. Das wirkt sich auch auf die Struktur aus: Systeme gestalten sich selbst (Autopoiese). Damit besteht eine besondere Gefahr eines Eigenlebens unabhängig von der Funktion.“* Hier ließe sich das Beispiel mit den Geschäftsmodellen der Akteure wieder aufgreifen. Alle Maßnahmen orientieren sich an dem Kern "Abschluss", unerheblich der

Kompetenzen, deren Zuwachs nicht an erster Stelle der Ziele liegt. Die praktischen Ziele von abH und Assistierter Ausbildung liegen in der Erhöhung einer Wahrscheinlichkeit des Bestehens der Abschlussprüfung und damit der Erlangung eines Zertifikats, welches das System kennzeichnet. Es gibt einen großen Unterschied zwischen einem Zertifikatgewinn und einem Kompetenzgewinn. Und die Menge der in Wechselwirkung stehenden Akteure lässt eine nicht kontrollierbare Komplexität entstehen. Das kann man immer dann sehr schön sehen, wenn sich die Akteure einmal treffen und jeder bemängelt die anderen, dass alle unabgestimmt irgendwie das gleiche machen. Und dass man da immer gut aufpassen beziehungsweise versuchen muss, sich nicht in die Quere zu kommen. Mit Jugendlichen und deren Ausbildung hat das nur noch wenig zu tun.

Zu guter Letzt können wir über die Problemlagen lesen: *"Systeme sind komplex, Änderungen wirken auf vielfältige vernetzte Weise, weshalb die bewusste Gestaltung wie beim Change-Management schwierig ist. Die Änderungsmöglichkeiten durch bewusste Entscheidungen werden vielfach überschätzt, mit entsprechenden praktischen Konsequenzen für wohlgemeinte Reformversuche. Die Gründe hat insbesondere die Chaostheorie herausgearbeitet."*<sup>98</sup> Anders ausgedrückt: Die Systeme sind instabil. Die Anfangs- und Randbedingungen nicht kontrollierbar. Somit sind praktische Änderungsmöglichkeiten durch bewusste Entscheidungen, wie Kreamer schreibt, gar nicht so ausgeprägt wie sich die Entscheider das vorstellen.

Jeder Leser und jede Leserin dürften weitere Beispiele finden, die sich in die oben beschriebenen Problemlagen einordnen lassen. Nun geht es aber auch darum, ein Fazit zu formulie-

ren. Ein Faktor bei der Beantwortung der Frage im Titel können die nackten Zahlen sein. Schauen wir uns die aus 2015 und 2016 einmal von dem fragenden Standpunkt aus an. Trotz genauer Zahlenangaben kann man keine genaue Prozentzahl ausrechnen, die uns vermittelt, welchen Anteil die Maßnahmen am Gesamtanteil neu abgeschlossener Ausbildungsverträge haben. Das liegt an den Verfahren, wie die Zahlen erhoben wurden. Aber wir können zumindest eine Tendenz erkennen. In Folge lässt sich zum Beispiel die Frage stellen, wo die gesunden und stabilisierenden Zahlen für den Selbsterhalt liegen. Ab wo wird es ungesund? Wo ist der Punkt, in dem das System kippt - wir also eher diesem dienen als das System uns. So wie es eigentlich sein sollte. Liegt es bei 50 Prozent Anteil derer, die ohne Maßnahme keine Ausbildung mehr schaffen würden? Ich glaube nein. Das wäre viel zu viel und zu spät.

Der Anteil an Maßnahme unterstützten Ausbildungsverhältnissen beläuft sich nach Berücksichtigung der oben angegebenen Zahlen und bei einer Durchschnittsberechnung für die Jahre 2015/2016 auf 15,5 Prozent.

Was das bedeutet, ist eine Frage der Risikoabschätzung. Wenn zum Beispiel 15,5 Prozent aller Flugzeuge innerhalb eines Jahres nicht fliegen würden, gäbe es keinen, der von einem funktionierenden Luftverkehrssystem sprechen würde. Egal, warum die Maschinen nicht fliegen. Ein Ausbildungssystem ist jetzt nicht so kritisch, aber die Politik hat schon den Anspruch, kein Kind zurückzulassen - also fliegen zu lassen. Trotz aller Bemühungen und aller Maßnahmen, scheint sich die Situation der Berufsausbildung weiter zu verschlechtern. Aus der Geschichte wissen wir, dass die Erkenntnisse über Systemabstürze in der Regel nach eben diesen in das Be-

wusstsein derer rückten, die vorher gedacht haben, es bräuchte sich nie substanziell etwas ändern. Vielleicht wäre es besser, die Menschen konzentrierten sich mehr auf sich und ihre Kompetenz-en, statt sich auf ein System zu verlassen (Ich selbst kenne einige Betriebe, die das sehr erfolgreich tun). So eine Systemflucht ist aber für den Einzelnen real kaum möglich.

Vielleicht sind auch die mangelnde Nachfrage und Akzeptanz derer, die in das System integriert werden sollen, ein Zeichen dafür, dass die Maßnahmen innerhalb des Systems keine Attraktivität nach außen transportieren. Wer nun meint, als Lösung die Attraktivität der das System kennzeichnenden Berufe zu erhöhen, der zieht nicht in Betracht, dass diese Steigerung der Attraktivität so gut wie nicht möglich ist. Das geht nur durch die Arbeitsbedingungen in den Betrieben, die diese Berufe ausbilden.

Nachdem wir nun gelesen haben, dass eine Systemveränderung aus sich heraus nur wenig wahrscheinlich ist, kann aber in den folgenden Gedanken ein möglicher Weg zu einer Verbesserung liegen.

Nämlich einer Konzentration auf den Menschen. Zusammenhalt bieten, soziale Orientierung und Halt geben, gemeinsam Ziele erreichen und gemeinsam gewinnen. Sich untereinander wertschätzen und Zuwendung geben. So jedenfalls machen es gerade die kleinen und mittleren Betriebe, die erfolgreich ausbilden. Und wir merken, dass es sich dabei um weiche Faktoren handelt. Dazu braucht es nicht einmal mehr Geld.

Dieser Beitrag konnte das Thema nur anreißen. Es ist ein ungeliebtes Thema besonders bei denen, die das System als

unverrückbare Konstante ansehen und mithelfen, es weiter zu zementieren. Und es ist schwierig zu verstehen. Die gleichen Fragen sind in jedem Fall auch für das Übergangssystem an sich zu stellen. Wenn es aber so ist, dass sich auch nur einige Leser und Leserinnen angesprochen fühlen darüber nachzudenken, dann ist das schon eine sehr gute Sache.

Alle Quellen zu diesem Beitrag finden Sie unter der Endnote <sup>99</sup>.

### **11.12 Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung mit Blick auf die Lehrkraftqualifikation**

Dies ist ein sehr schwieriger, für mich sogar der schwierigste Beitrag, der mir selbst nicht gefällt. Ich war früher lange Zeit Ausbildungsmeister und habe aktiv viele Menschen zu Fachabschlüssen oder in Weiterbildungen begleitet. Und ich weiß um das große Engagement vieler Ausbilder und Lehrkräfte ganz besonders da, wo diese selbst in teils prekären Arbeitsverbindungen stehen. Vielleicht fällt es mir deswegen so schwer. Aber der Beitrag ist auch wichtig, wenn wir ein Gesamtbild der Situation haben möchten.

Der Gedanke zu diesem Beitrag entstand aus einer Diskussion um die Dauer und Qualität von Kursen zur Vorbereitung der Prüfung zur Ausbildereignung (AEVO). Die AEVO ist seit ihrer Einführung 1972 und zweier Novellierungen 1999 und 2009 auch mit Kritik konfrontiert. So finden sich in der umfangreichen BiBB-Veröffentlichung aus dem Jahre 2019<sup>100</sup> erstaunliche Erkenntnisse. Zum einen, "..., dass die AEVO-Novelle gelungen ist. Eindeutig Ja!" und dann folgt dieses:

*"Die AEVO war infolgedessen [des Weges der Gesetzgebung. Anm. d. Verfassers] auch das Ergebnis eines Kompromisses, was in der empfohlenen Lehrgangsdauer von 115 Stunden im neuen Rahmenplan am deutlichsten zum Ausdruck kommt [...] Das in der AEVO von 2009 festgelegte Kompetenzprofil des Ausbildungspersonals stimmt mit den Vorstellungen der Sachverständigen von guter Ausbildertätigkeit nicht überein [...] Die Verordnung beschreibt Mindeststandards der berufspädagogischen Anforderungen an das verantwortliche Ausbildungspersonal. Die AEVO wird daher in der Diskussion über Qualität in der Berufsbildung zu den sog. Inputkriterien gerechnet, die in erster Linie festlegen, welche Betriebe ausbildungsberechtigt sind. [...] erforderlich sei zudem, dass sie zu gestandenen Persönlichkeiten mit Führungsqualitäten heranreifen" [...] In der Berufsbildungsforschung wurde die novellierte AEVO von Anfang an eher kritisch bewertet. Aus ihrer Sicht müsste in der AEVO nicht nur die Ebene der Ausbildungsvoraussetzungen in den Blick genommen werden, sondern vor allem auch die Dimension der Wirksamkeit des pädagogischen Handelns von Ausbildern und Ausbilderinnen." <sup>101</sup>*

Bei der dualen Berufsausbildung braucht es keinen Abschluss, um eine AEVO-Prüfung abzulegen und die Berechtigung für eine Ausbildertätigkeit kann auch über eine widerrufliche Zuerkennung durch die Zuständigen Stellen erfolgen. Als wäre das noch nicht genug, werden ganz konkret Vorbereitungskurse zur Prüfung als Wochenend-Crashkurs von 21 Stunden Dauer oder auch als reine Onlinekurse von 60-90 Stunden Dauer angepriesen. Wer mehr dazu wissen möchte, mag bitte die Anbieter googlen. Keine dieser Angebote erreicht die empfohlene Stundenzahl der Verordnung. Im

Handwerk liegt in der Vermittlung der Berufs- und Arbeitspädagogik zumindest fest, dass diese 120 Stunden zu dauern hat, so lautet es in der Handwerksordnung.

Die Kritik der Bildungsforscher bezieht sich als solches auch bereits auf die 115 Stunden. Das Image von Ausbilder/innen in Ausbildungsbetrieben und der dualen Berufsausbildung selbst wird gerade vor dem Hintergrund des Mangels an ausbildungswilligen Jugendlichen durch diese Umstände geschwächt. Verstärkt wird dies durch die teilweise reißerische Werbung für AEVO-Vorbereitungskurse der verschiedensten Akteure. Paradoxerweise wird dadurch das Berufsbildungssystem gestärkt, da mangelnde Barrieren und fehlende Hürden dazu führen das mehr ausgebildet werden könnte, was aber de-facto nicht passiert! Die ganze Diskussion brachte mich nun auf einen anderen Gedanken, der als Forderung üblicherweise ausschließlich aus der Berufsbildung kommt:

Was hat es mit der Gleichwertigkeit von beruflicher Bildung und akademischer Bildung auf sich? Ergänzt durch die Perspektive auf die Lehrkraftqualifikation.

An deutschen Hochschulen gilt, dass wer lehrt, auch ein entsprechendes Studium nebst einem Abschluss nachzuweisen hat. Hier hat allerdings nur die Fachrichtung eine Relevanz. Anders ausgedrückt: Es gibt keine pädagogische Qualifikation als Voraussetzung, an einer Hochschule zu lehren. Ausnahme sind die pädagogischen Fachrichtungen, wie die der Lehrer zum Beispiel. Aber auch hier liegt es an der Voraussetzung des Studienabschlusses. Auf Wikipedia gibt es einen Text zur Hochschulpädagogik wie folgt:

*"In der Schweiz verlangen viele Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen von den Dozierenden bzw. Professoren eine didaktische Qualifikation, während eine solche an den Universitäten eher fakultativ ist. Demgegenüber und anders als in anderen europäischen und anglo-amerikanischen Ländern ist nur in den wenigsten Bundesländern in Deutschland der Nachweis einer didaktischen Qualifikation für die Tätigkeit als Lehrender einer Hochschule erforderlich. Hochschuldidaktische Weiterbildung ist keine Voraussetzung für die Berufung zum Hochschullehrer. [...] Für den Erwerb der seit der Dritten Hochschul-reform von allen Hochschullehrern geforderten *Facultas docendi* war der Teilnahmenachweis hochschulpädagogischer Lehrveranstaltungen notwendig. Nach der Wiedervereinigung wurde die ostdeutsche Hochschulpädagogik aufgrund ihrer politischen Belastung vollständig abgewickelt."*<sup>102</sup>

Alle Achtung, wegen politischer Belastung abgewickelt. Aus der Praxis findet man innerhalb eines ausführlichen Beitrags auf der Webseite von Oliver Tacke folgendes Zitat:

*"Wer an der Universität lehrt, hat sich in den allermeisten Fällen aber bloß mit seinem Fach auseinandergesetzt. Mehr ist nicht vorgesehen. [...] Ein gut gehütetes (falsches) Vorurteil lautet: "Wer gut in Forschung ist, ist wahrscheinlich auch so intelligent, dass er es einleuchtend erklären kann". Offenbar waren in den vergangenen Jahrzehnten und Jahrhunderten zu wenige Menschen (oder die „falschen“) der Ansicht, dass man das Lehren auch an Hochschulen lernen müsste. Bettina Jorzik (Leiterin des Programmbereichs „Lehre und akademischer Nachwuchs“ beim Stifterverband für die Deutsche Wis-*

*senschaft) hält dazu kritisch fest, dass Lehrende dort nicht systematisch ausgebildet würden und die Teilnahme an didaktischen Qualifizierungsmaßnahmen meist im Belieben jedes Einzelnen liege; der Erwerb der Lehrberechtigung sei ironischerweise nicht an einen Nachweis von Lehrbefähigung geknüpft.“<sup>103</sup>*

Mein vorläufiges Fazit lautet: Obwohl ich mich seit vielen Jahren mit Bildungsstrukturen in der Theorie und Praxis beschäftige, waren mir diese Umstände nicht bewusst. Mir war es nur bekannt. Zugegebenermaßen bin ich auch etwas erschüttert, wenn ich für mich feststelle, dass in diesem Kontext durchaus aus der Sicht der Lehrkraftqualifikation, eine Gleichwertigkeit akademischer und beruflicher Bildung (spöttisch gesagt) im Nichts begründet liegt. Einfach weil es in beiden Fällen völlig unzureichend ist.

Wir haben so viele Kenntnisse darüber, wie Menschen lernen können, was sie fördert, was zum Wissenstransfer führt und wie man das am besten bewerkstelligen kann. Ganz praktisch. Aber dann, genau wie in jedem Bereich unseres Bildungssystems, findet die Erkenntnis keine großartige Anwendung in der Praxis. Weil es zu aufwändig ist, weil die Politik die Hürden fürchtet, die möglicherweise zu weniger Bildung und Ausbildung führen, weil es für das vorhandene System einfach nicht nötig ist - ich weiß es nicht. Ich weiß nur, dass es am Ende des Tages genau zu den Schwierigkeiten führt, mit denen wir es heute zu tun haben. Extrem teure Bildungsungerechtigkeit mit sehr teuren und belastenden Konsequenzen für Mensch und Umwelt. Denn wir dürfen nie vergessen, dass Bildungsarbeit unmittelbar in die Entwicklung der Menschen eingreift. Deswegen müssen wir sehr verantwortlich mit dem Thema umgehen.

Hier ein praktische Beispielfrage: Ist es vorstellbar, dass ein spezialisierter Hochspannungselektriker an Hochspannungsleitungen arbeiten darf, aber nicht verpflichtet ist zu wissen, wie man sein Werkzeug richtig anwendet? Oder anders ausgedrückt, ihn nur verpflichtet zu wissen, wie man sein Werkzeug festhält?

Ein anderes Beispiel: Ein Pilot hat gelernt, wofür die ganzen Hebel und Schalter im Cockpit sind. Er kann die alle benennen und er kann die alle bedienen. Er ist aber nicht verpflichtet zu wissen, was beim Bedienen der Hebel und Schalter ausgelöst wird. Wer würde da mitfliegen?

Die Quellen zum Beitrag finden Sie unter der Endnote <sup>104</sup>.

### **11.13 Glückwunsch: Jugendliche und junge Erwachsene dürfen aus 324 Berufen und mehr als 20.000 Studiengängen wählen!**

Auch im aktuellen Jahr 2021 konnten junge Menschen wieder zwischen vielen Optionen im Bildungssystem wählen. Die aktuelle Anzahl der Ausbildungsberufe gibt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) mit 324 an. Diese finden sich in Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Freie Berufe, öffentlichem Dienst und Hauswirtschaft. Die Ausbildungsdauer der Berufe liegt zwischen 2 und 3,5 Jahren.

Statista weist im Bereich der Studien für das Wintersemester 2020/2021 in Deutschland 18.745 verschiedene Bachelor- oder Masterstudiengänge aus. Es gibt dabei etwas mehr Bachelor als Masterstudiengänge. Insgesamt sind es mit kirchlichen Abschlüssen und anderen sogar 20.359 Studiengänge.<sup>105</sup>

## **Das Problem**

Eigentlich dürfte es jedem einleuchten, dass eine Wahl nur die Folge eines längeren Prozesses sein kann und auch nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich ist. Dazu gehört unter anderem die Art und Weise, wie mit Informationen umgegangen wird. Üblicherweise werden in der Berufsorientierung in Deutschland die Sachinhalte erläutert und was man mit einem Beruf oder einem Studium so alles machen kann. Und es werden Annahmen getroffen, wie viel man damit verdienen kann oder welche Perspektiven im Leben mit dem Gewählten möglich seien. Diese Annahmen sind dazu oftmals individuelle Meinungen, die keine wirkliche Aussagekraft hinsichtlich einer Realisierung haben werden. Kurzum, es wird immer versucht, den Inhalt von Berufen und Studiengängen aufzuzeigen und in den Fokus zu nehmen.

Es ist daher in der Berufsorientierung von großer Relevanz, das den Jugendlichen die verschiedenen Wege des Umgangs mit Sachinformationen, sowie Kommunikationskompetenzen fachgerecht und fundiert vermittelt werden. Es gilt auch zu bedenken, dass eine Wahl für eine Option aus 324 Berufen eine Entscheidung gegen 323 Berufe ist. Auf das Studium bezogen ist die Zahl noch viel höher. Also lässt sich auch die Frage stellen, wie man es fertigbringt, sich gegen so viele Optionen zu entscheiden. Das ist ein Teil der Konsequenzen von Multioption.

## **Multioption**

Wir orientieren unter anderem, weil es so viel Auswahl gibt. Multioption ist ein Begriff dafür, dass Menschen eine so große Vielzahl an Möglichkeiten zur Verfügung stehen, sodass eine

Entscheidung schwer möglich ist und aufgrund von Überforderungseffekten zu inneren und äußeren Konflikten führen wird. Darunter fallen beispielsweise Orientierungslosigkeit, Hilflosigkeit, Unsicherheit, Angst, Rückzug, Aggression oder auch, mangels Verständnisses, ein durchaus starkes Kritikverhalten. Berufsorientierung in Deutschland ist ein Musterbeispiel für Multioption. Einer der Möglichkeiten, dieser zu begegnen, ist Normierung. Einfach damit wir hier noch irgendetwas handhaben können. Multioption liebt Normierung und das ist, was wir auch in der Berufsorientierung erleben.

### **Multioption wünscht sich folgenden Menschentyp**

*„Am reibungslosesten fügt sich die multioptionale Gesellschaft in die postmoderne Mentalität ein. Sie ist bestimmt durch die Grundorientierung an ständiger Neuorientierung. [...] Multioptionalität, Experimentierfreue und ein Leben in Paradoxien kennzeichnen eine solche Existenz.“*<sup>106</sup>

Herzlichen Glückwunsch!

### **11.14 Im Fokus der neuen NRW-Regierung: Bildung & Berufsbildung - Realisierungscheck**

Der Beitrag ist spannend, weil er im Jahre 2017 geschrieben wurde und wir im Jahr 2023 den Sachverhalt überprüfen können. Daher füge ich dem Artikel am Ende eine Aktualisierung hinzu.

In diesem Beitrag habe ich die Kerne des Koalitionsvertrages von CDU und FDP mit Blick auf den Fokus Bildung/Berufliche Bildung extrahiert und möchte diese mit einer Einschätzung zur Realisierungschance versehen. Die Punkte Inklusion und

Flüchtlinge finden in diesem Beitrag wegen ihrer Besonderheiten keine Berücksichtigung. Meine Realisierungseinschätzung wird sich in einigen Jahren ja überprüfen lassen. Einige Punkte sind sehr komplex, weshalb diese zum besseren Verständnis in kleinere Abschnitte eingeteilt wurden.

## **Im Koalitionsvertrag ist zu lesen**

*"Berufliche und die akademische Bildung ist gleichwertig. Eine Ausbildung ist genau so viel wert wie ein Hochschulabschluss. Wir lehnen die unnötige Akademisierung von klassischen Ausbildungsberufen deshalb ab. Um die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung umfassend zu berücksichtigen, sollen bei der Berufsinformation verbindlich nicht nur Studienfächer, sondern gleichwertig auch stets konkrete Ausbildungsgänge vorgeschlagen werden. Zur Stärkung dieses wichtigen und chancenreichen Bildungsbereichs bedarf es eines Pakts für berufliche Bildung von Bund und Ländern. Notwendig sind eine Vereinheitlichung der Anerkennung von Abschlüssen der beruflichen Bildung auf Studienleistungen und ein Konzept der höheren Berufsbildung. Hierbei sollen neue Bildungswege im Abschluss gleichwertig sein mit den beiden akademischen Qualifikationen Bachelor und Master. Zudem muss die Doppelqualifizierung mit Meister und Bachelor möglich sein."*

Realisierungschance: Zuerst einmal ist die Anerkennung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung eine Haltung, die in früherer Zeit (bis an den Anfang der 2000er Jahre) praktisch als Unding galt. Und auch heute noch sind nicht alle wirklich begeistert davon, allen voran diejenigen, die von vornherein höhere Bildungsmöglichkeiten hatten.

Dennoch hat sich mit der Zeit einiges getan. Zum einen wurde ein Deutscher und ein Europäischer Qualifizierungsrahmen zur Vergleichbarkeit von Abschlüssen geschaffen, es entwickelte sich eine Forschung zu diesem Thema und es gibt sogar eine Formel dazu. Ein Bericht dazu findet sich in einem anderen Beitrag auf dem Blog. Das bei der Berufsinformation akademische Berufsfelder und Berufsausbildungsfelder gleichzeitig vorgeschlagen werden sollen, ist meines Erachtens naheliegend. Die Frage ist eher, warum das nicht üblicherweise bereits jetzt erfolgt. Der angesprochene Pakt zwischen Bund und Ländern bedeutet für den einen oder anderen einen Angriff auf den Föderalismus im Bildungsbereich. Nicht ohne Grund gibt es in der Bundesrepublik verschiedene Anerkennungsrichtlinien und Abschlüsse. Ich sehe eine Realisierung dieses Punktes als schwierig an, da es sich nicht um eine Maßnahme handelt, sondern eine Haltungsveränderung in der gesamten Akteurs-Landschaft wie auch der Gesamtgesellschaft erfordert. Wenn es einen Pakt gibt bin ich gespannt, wie weit sich hier tatsächlich etwas relevantes tut.

*"Wir wollen die Möglichkeit modularer Ausbildungen fördern und den Ausbildungskonsens fortführen."*

Realisierungschance: Der Punkt, die Durchführung modularer Ausbildung zu stützen, dürfte sich am Einsatz der durch das BiBB entwickelten Ausbildungsbausteine orientieren. Das wird bereits seit 2008 ausgeführt und es gibt sogar eine eigene Programmreihe namens Jobstarter Connect dazu. Modulare Qualifizierungen zum Facharbeiter selbst gibt es schon länger. Bereits 1997 wurden diese mit Unterstützung der damaligen Arbeitsämter sehr erfolgreich angewandt. Die Schwierigkeiten beim Regeleinsatz der Ausbildungsbausteine liegt eher in der mangelnden Akzeptanz bei den Prüfungs-

kommissionen der Kammern, da diese eine Anrechnung der Bausteine auf den Kompetenzerwerb im Arbeitsprozess nicht wünschen und einer Abschlussprüfung am Ende nur über eine Externen-Prüfung zustimmen. Die Bausteine würden in jedem Falle beim lebenslangen Lernen und bei der Formalisierung von Kompetenzen helfen und unterstützen. Ich vermute, dass es keinen flächigeren Ausbau modularer Ausbildung geben wird.

*"Gemeinsam mit der Wirtschaft entwickeln wir kooperative Programme, die sich gezielt an Schulabbrecher\*innen und Schulabbrecher richten. Wir werden uns für einen Ausbau der Teilzeitausbildung einsetzen, um jungen Eltern und Alleinerziehenden die Möglichkeit zu geben, Ausbildung und Familie gleichzeitig zu bewältigen. Insbesondere für Jugendliche, die mit einer dreijährigen Ausbildung überfordert sind, werden wir für mehr Berufsbilder zweijährige Ausbildungsabschlüsse schaffen."*

Realisierungschance: Die Chancen sind gut, dass die Beteiligten sich weiter so engagieren, wie bisher. Wenn mit dem kooperativen Programm gemeint ist, weitere Aufträge für berufliche Bildungsträger zu generieren, so müssen lediglich mehr Mittel bereitgestellt werden. Der Ausbau der Teilzeitausbildung hängt wiederum nicht von dem Willen der Regierung ab, denn diese Möglichkeit bietet das Berufsbildungsgesetz schon seit 2005. Sie wird aber nur wenig in Anspruch genommen. Ebenso wird die Teilzeitausbildungsmöglichkeit kritisiert. Als Grund wird zum Beispiel die Frage gestellt, wie Betroffene bei einer höheren situativen Belastung in der Lage sein sollen, die Inhalte in kürzerer Zeit als regulär zu erlernen. Betriebe stellen auch die Frage, warum sie selbst üblicherweise länger ausbilden sollten, wenn es doch möglich ist, eine

Ausbildung sowieso zu verkürzen. Das Vorhaben, mehr Berufsbilder mit zweijähriger Dauer zu schaffen, wird zugunsten einer weiteren Verallgemeinerung der Ausbildungsinhalte der Berufe erfolgen können. Eine tatsächliche Ausweitung der zweijährigen oder auch der Stufenberufe dürfte in den kommenden Jahren aber durch die Regulierungsbehörden nicht großartig stattfinden.

*"Wir werden Jugendliche mit schulischen und ausbildungsbezogenen Defiziten besser unterstützen, zum Beispiel durch eine weitere Verbreitung des Programms „Assistierte Ausbildung“ der Bundesagentur für Arbeit."*

Realisierungschance: Der Gedanke, Assistierte Ausbildung weiter zu stärken, ist eine gute Reaktion auf die Problemlage. Dieses Instrument bietet meines Erachtens nach den besten Möglichkeiten für alle Beteiligten. Aber auch hier: Es bedarf mehr Mitteln, um mehr Assistierte Ausbildung durchzuführen. Und es ist zu berücksichtigen, dass dieses Instrument in erster Linie dazu dient, ein System zu bedienen.

*"An Hauptschulen werden wir durch eine verstärkte Kooperation mit beruflichen Schulen, der regionalen Wirtschaft, den Handwerkskammern und den Industrie- und Handelskammern in regionalen „Bündnissen für Schule, Ausbildung und Beruf“ die Berufsorientierung intensivieren."*

Realisierungschancen: Regionale Bündnisse der genannten Akteure gab und gibt es sehr viele. Das Zusammenwirken der Akteure führt häufig zu Verbesserungen in den Übergängen. Ich stelle mir die Frage, was hier noch verstärkt werden soll. Praktisch jede Kammer, jeder Arbeitgeberverband, jede berufliche Schule sowie viele Arbeitgeberverbände pflegen enge

Kooperation. Es mangelt hier nicht an der Menge von Kooperation, sondern aus meiner Sicht an qualitativer Kooperation. Nahezu alle Bündnisse versuchen an dem Nachwuchs zu schrauben. Sie stellen die wirtschaftlichen Gegebenheiten als gesetzt dar und nutzen keine Spielräume in der Zuerkennung von Augenhöhe an den Nachwuchs. Sie zeigen zudem nur wenig eigenen Veränderungswillen. Ich stelle mir vor, dass alte Bündnisse neue Namen erhalten und finanziell besser ausgestattet werden, jedoch in der Aktivität kaum Veränderungen zugelassen werden. Die provokante Frage bei fast allen Bündnissen lautet: Wo ist die gestalterische Partizipation des Nachwuchses außer in der Absolvierung der Forderungen der Vorgänger?

*"Wir wollen bei der Aufnahme der Schülerinnen und Schüler die Entscheidungsmöglichkeiten der Schulen aufgrund ihres jeweiligen Bildungsauftrags stärken. Das Programm „Kein Abschluss ohne Anschluss“ werden wir evaluieren und an allen Schulformen weiterentwickeln. Zur Sicherung der Ausbildungsreife von Schulabsolventinnen und Absolventen werden wir zusätzliche Anstrengungen unternehmen. Berufsorientierungs- und Berufsübergangsprogramme wie „Kein Abschluss ohne Anschluss“ werden wir praxistauglicher gestalten."*

Realisierungschancen: Das Programm wird sicher finanziell weiter gefördert und wie beschrieben evaluiert und ausgebaut. Allerdings bezweifle ich, dass KAOA praxistauglicher gestaltet werden kann. Aus sich heraus halte ich das aufgrund der strukturellen Einbettung für kaum machbar. Einzig wenn zusätzliche Mittel bereitgestellt werden und eine entsprechende Praxiskompetenz hinzugekauft oder beauftragt wird, kann eine höhere Praxistauglichkeit erreicht werden. Eine Sicherung der Ausbildungsreife wird meines Erachtens keine Real-

sierungschance erfahren, einfach weil sich aus den Angeboten an die Betroffenen wahrscheinlich keine systemische Änderung ergeben wird. Ich nehme an, die Angebote werden sich quantitativ erhöhen, nicht aber qualitativ.

*"Darüber hinaus werden wir als besondere Maßnahme für unterschiedliche Schulformen mindestens 30 Talentschulen insbesondere mit MINT-Schwerpunkt mit exzellenter Ausstattung und modernster digitaler Infrastruktur in Stadtteilen mit den größten sozialen Herausforderungen einrichten."*

Wenn die Talentschulen sich an Menschen mit hoher Selbststeuerungsdisposition beim Lernen richten - das bedingt die angeführte exzellente Ausstattung und modernste digitale Infrastruktur - dann ist es wahrscheinlich, dass dies eher weniger wirksam in Stadtteilen mit den größten sozialen Herausforderungen ist. Denn diesen Stadtteilen wird nachgesagt das dort vermehrt Menschen leben, die diese Voraussetzung nicht mitbringen. Der Einsatz digitaler Medien bei Lernangeboten kann durch die geringe Selbststeuerungsdisposition der Zielgruppe sogar - anders als gewünscht - zu höherer Bildungsspaltung führen, sagt die Bildungsforschung. Aber ich bin der Ansicht, dass selbst wenn nur wenige durch diese Maßnahmen die Gelegenheit erhalten, ihren eigentlichen Bildungsbestrebungen ungeachtet von Konventionen oder Inkompetenz-Zuweisung zu folgen, diese Menschen positive Multiplikatoren in der Gesellschaft sein können.

Die Erprobung des Berufsabitur nach Schweizer Vorbild unter Wahrung der Qualitätsstandards von Abitur und Ausbildung durch diese Landesregierung ist ein weiterer Meilenstein. Hier gibt es bereits Erfahrungen. Schauen wir, was wird.

Wie am Anfang des Beitrags angekündigt, habe ich mir die Realisierungen der einzelnen Punkte grob angeschaut. Der Punkt der Gleichwertigkeit Meister / Bachelor wurde über das Berufsbildungsgesetz ermöglicht und ist keine Leistung der Landesregierung. Ein Pakt für berufliche Bildung wurde im Jahr 2023 geschlossen, wobei die Inhalte immer noch nicht als erledigt gelten können. Insofern wurde der Punkt nicht realisiert. Der Punkt, der sich mit modularer Ausbildung beschäftigte, wurde nicht in größerem Umfang verfolgt, wengleich Bildungsanbieter entsprechende Angebote entwickelt haben. Eine breite Anerkennung fehlt nach wie vor. Der Absatz zur Teilzeit-ausbildung entwickelte sich so, wie eingeschätzt. Sie wird nicht vermehrt eingesetzt und es gibt auch keine Vielzahl mehr an zweijährigen Ausbildungsberufen. Assistierte Ausbildung wird vermehrt durch die Bundesagenturen für Arbeit, wie eingeschätzt, angeboten. Verstärkter Kooperationen zwischen Hauptschulen und Betrieben wurde soweit Rechnung getragen, als dass diese stattfinden. Das Programm Kein Anschluss ohne Abschluss wurde weiterentwickelt, hat allerdings zu keiner Verbesserung der Lage beigetragen. Die Elemente wurden verkürzt und es gibt mittlerweile Erhebungen und Studien zur Wirksamkeit. Diese habe ich aber noch nicht bearbeitet. Zuletzt geht es um den Punkt der 30 Talentschulen, die in Stadtteilen mit größten sozialen Herausforderungen eingerichtet werden sollten. Hier ging es um exzellente Ausstattung und modernster digitaler Infrastruktur. Ich kann das nicht erkennen. Meine persönliche Meinung ist, dass es allgemein keine größeren Wirksamkeiten der angekündigten Ziele gegeben hat. Was mich aber jetzt auch nicht wirklich überrascht.

### **11.15 Ist die Orientierung an Zertifikaten in der Arbeitswelt noch zeitgemäß?**

In einem Blogbeitrag von Gunvald Herdin und Monika Fischer gehen die Autoren auf die Frage ein, warum in Deutschland die Menschen im beruflichen Alltag immer noch zertifikatsorientiert handeln und nicht kompetenzorientiert. Der Beitrag berührt die wesentlichen Themen und beschreibt auch die Ungerechtigkeit, die sich dadurch für viele Menschen ergeben. Betrachtet werden hier die Lerner und die Menschen, die als Arbeitnehmer in der Arbeitswelt unterwegs sind. Im Umkehrschluss zu der Frage, warum es für uns wichtiger ist zu sagen *"Ich darf das"* (Zertifikat) als *"Ich kann das"* (Kompetenz), müssen wir aber auch das Verhalten der Unternehmen in den Fokus nehmen. Denn auch hier orientiert man sich stark an den Zertifikaten, wenngleich dort schon überlegt wird, warum das so ist. Hier gibt es Unterschiede in den Betriebsgrößen und dem jeweiligen Verhalten. Im Kern dürfte die Zertifikatorientierung einer Ordnung in der Gesellschaft zugutekommen. Mit der zunehmenden institutionalisierten Entindividualisierung einerseits und einer zunehmenden Individualisierung der Menschen andererseits, stellt sich die Frage umso mehr, ob die Zertifikatorientierung noch zeitgemäß ist. Meine Empfehlung ist, den Beitrag im Internet einmal durchzulesen.<sup>107</sup>

### **11.16 Management in den Übergängen von der Schulwelt in die Arbeitswelt**

Zusätzlich zu den einschlägigen Berufsorientierungsberatungen verschiedener Institutionen, finden sich in einigen berufsständigen Interessensverbänden wie beispielsweise in Kreishandwerkerschaften, Handwerkskammern oder Industrie- und

Handelskammern, in der Regel durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), das Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter Einsatz des Europäischen Sozialfonds (ESF) oder anderer Fördermittelfonds gefördert, komplexe Managementorganisationen. Diese koppeln durch externes Ausbildungsmanagement Teile der Selektionsprozesse von Bewerbern für Ausbildungsplatzangebote aus den einzelnen, vorwiegenden Kleinbetrieben ohne Personal- oder Ausbildungsabteilung, ab und stellen auf diesem Wege ein Übergangsmanagement Richtung Arbeitswelt zur Verfügung.

Dieses externe Management wird von Mitarbeitern realisiert, die sich im Regelfall in Vollzeit um diese Aufgabe kümmern. Dieses Vertretungsprinzip soll das Ausbildungsverhalten der Betriebe beeinflussen und möglichst erhöhen. Eine Konsequenz des externen Ausbildungsmanagements ist auch die Abkopplung des direkten Zugangs eines jungen Menschen zu einem ausbildenden Betrieb. Indem Bewerbungsprozesse aus den Betrieben herausgenommen werden, kommen die Bewerber zunächst nicht direkt mit der realen Arbeitswelt ihrer Wunschberufe in Berührung. Hier liegt eine Chance, die direkte Konfrontation mit einem Betrieb abzufangen und eine Rampe in die Arbeitswelt zu gestalten. So ist zum Beispiel eine Vorbereitung der Bewerber auf die oben genannten sozialen und personalen Erwartungen des Arbeitgebers denkbar. Zielgruppe des externen Ausbildungsmanagements sind größtenteils Schüler, die kurz vor ihrem Schulabschluss stehen, sich daher intensiv bewerben und auf diese Bewerbungsphase vorbereiten. Damit ergibt sich auch eine enge Zusammenarbeit des externen Ausbildungsmanagements mit den Schulen.

### **11.17 Nachfolger von Vorgängern verdächtigt, Fachkräfteproblem über mangelnde Ausbildungsreife zu verursachen**

Dieser Beitrag ist von 2014 und deckt sich stark mit den Gegebenheiten 2023. Nur das wir heute von einem Arbeitskräftemangel sprechen und nicht nur von einem Fachkräftemangel.

Wir brauchen nicht mehr groß drauf eingehen. Wenn man sich einen Überblick verschafft kommt man zu dem Schluss: Es gibt ihn. Zweifelsfrei. Allerdings nur punktuell in bestimmten Gewerken und Branchen sowie an verschiedenen Orten. Wo bei allein das Wort Fachkräftemangel nicht definiert ist. Die einen sprechen von der Fachkraft Ingenieur, die andern von der Fachkraft Facharbeiter. Je nachdem finden wir viele unbesetzte Ausbildungsplätze oder fehlende Akademiker. Allerdings quellen die Unis und Fachhochschulen über und haben zurzeit weniger Probleme. Ich möchte hier über Facharbeit im Rahmen der Ausbildung sprechen. Die Unternehmen, die Ausbildung anbieten, klagen in zunehmendem Maße. *"Jugendliche gibt es zwar genug, aber qualitativ ist da nichts mehr zu machen"* ist so ein Statement. Mehr oder minder freundlicher oder auch schlimmer formuliert ist dies, mit Ausnahmen, einhelliger Tenor. Das ganze Problem liegt bei den Jugendlichen, die es nicht mehr bringen, es nicht draufhaben und sowieso keine Sozialkompetenzen besitzen. Und noch nachgelegt hört man, die sind auch noch selbst schuld an der ganzen Misere. So langsam gibt es aber mit dieser einfachen Haltung ein Problem.

## **Ausbildungsmarkt - wer ist Anbieter, wer ist Nachfrager?**

Die Rede ist immer von einem Ausbildungsmarkt. Dieser unterliegt Marktkriterien. Angebot und Nachfrage. So haben wir es alle gelernt. Aber was ist jetzt? Wer ist jetzt der Anbieter und wer der Nachfrager? Wenn Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können, wer ist dann der Anbieter? Auf den ersten Blick könnte man sagen, dass wenn der Betrieb einen Ausbildungsplatz besetzen will (Anbieter), diesen aber nicht besetzt, weil zum Beispiel keiner den Job lernen will (Nachfrager), dann wird der Betrieb zum Nachfrager. So sieht es zurzeit aus. Und da es immer weniger Kinder gibt, wird sich diese Situation erstmal nicht verbessern. Zumindest nicht in den nächsten 18 Jahren, selbst wenn wir jetzt eine noch nie gesehene Geburtenwelle bekämen. Und vor diesem Hintergrund können wir etwas beobachten, was in jedem anderen Markt vollständig inakzeptabel wäre und in Folge simpel und ergreifend zur Pleite führen würde.

Ich als Betrieb habe ein Angebot, was nur wenige haben möchten und ich beklage öffentlich die Nachfrager, hier die Jugendlichen, die vermeintlich so unreflektiert sind, und das Angebot nicht annehmen wollen. Dabei beteilige ich mich an der Aufstellung von Kriterienkatalogen wie beispielsweise die der Ausbildungsreife, um die Nachfrager in reif oder unreif zur Nutzung meines Angebotes zu klassifizieren. Damit schließe ich per se Nachfrager aus, mein Angebot anzunehmen oder annehmen zu dürfen. Zusätzlich beteilige ich mich an Studien, die zu dem Schluss kommen, dass die Nachfrager faktisch überhaupt nicht in der Lage sind (teilweise 83 Prozent bundesweit), mein Angebot zu nutzen und in Anspruch zu nehmen. Und das alles veröffentliche ich im ganzen Land überall.

Auch da, wo die Nachfolger zu finden sind. Dabei sage ich es denen gleich klassenweise ins Gesicht.

### **Marketingtechnische Katastrophe**

Wenn wir uns in einem freien Markt bewegen würden, so wäre dies eine marketingtechnische Katastrophe und ein öffentliches Eingeständnis, dass mein Angebot nicht mehr zeitgemäß ist und keine Existenzberechtigung mehr hat. Und schon überhaupt nicht mehr, um als Grundlage für die berufliche Lebensversorgung der Nachfrager und damit der Gesellschaft im Ganzen zu dienen. Im Weiteren führt die Diskussion durchaus zu einer ablehnenden Haltung gegenüber Ausbildung. Wenn die Ausbildung im dualen Berufsbildungssystem sich so weit von den realen Möglichkeiten entfernt, dann wird dieses System nicht mehr gefördert und mit der Zeit nicht mehr von den Betrieben getragen werden.

### **Es gibt keinen Ausbildungsmarkt**

Spätestens jetzt müssen wir anerkennen, dass wir uns nicht in einem freien Markt bewegen. Wir haben keinen Ausbildungsmarkt. Ohne Unterlass wird in diesen angeblichen Markt eingegriffen. Reguliert, standardisiert und versucht, bestimmte Wege zu öffnen und gleichzeitig andere zu schließen. Dabei machen wir dies nicht im Sinne der Persönlichkeit des Individuums, sondern zum größten Teil ausschließlich zur Verwertbarkeit in der Berufs- und Arbeitswelt. Auf Wegen, die Unsicherheit bei Anbietern und Nachfragern schafft. Das bringt sicherlich auch die Ausdifferenzierung und die Entindividualisierung in der Gesellschaft mit sich, denn einfach so denkt sich niemand sowas aus.

## **Eine schier unüberschaubare Auswahl führt zu Unsicherheit und Angst**

So vergrößert sich die Auswahl an Berufen zum Beispiel ständig. Unüberschaubare Auswahl führt zu Verunsicherung und in Folge zu Angst. Orientierung ist praktisch nicht möglich. Orientierung geschieht durch die Umwelt des Individuums. Das kann jeder mal selbst im Kleinen probieren. In einem Restaurant bekommen wir eine Speisekarte mit 120 Gerichten. Der Auswahlprozess dauert lange, man wird sich unsicher, was man bestellen möchte und am Ende ist es meistens so, dass man beim Essen im Kopf hat, man hätte lieber doch etwas anderes ausgewählt. Wenn man aber eine Speisekarte bekommt, in der nur zwei Gerichte angeboten werden und man sich hier zu entscheiden hat, dann fällt die Wahl in der Regel einfacher. Was machen wir mit diesem Beispiel nun im Kontext?

Schränken wir die Anzahl der Berufe Anzahl? Differenzieren wir die Berufe neu? Definieren wir Beruf neu oder organisieren wir einfach nur anders? Ich persönlich denke, die Lösung liegt ein wenig in allem. Vor allem sollten wir mit den ganzen Überlegungen aufhören, wieso die Nachfolger das alles nicht hinbekommen. Denn die stehen am Anfang. Die konnten noch nicht viel falsch machen, denn keiner sucht sich seine Erziehung, sei es in der Familie oder in Teilen in der Schule, aus. Jugendlichen wird in aller Regel keine eigene Meinung zugestanden. Sie sind eher fremdbestimmt und reagieren auf die Umwelt. Die Betriebe und die Gesellschaft bieten die Rahmenbedingungen, in welchen alles passieren kann. Und jeder kann sich nur verhalten, wie es die Rahmenbedingungen erlauben. Und die gilt es zu verändern.

## **Verändern einzelner Rahmenbedingungen wie die Abschaffung der Ausbildungsreife**

Stichwort ist die Überwindung vermeintlich absoluter selektiver Prozesse. Mit Bezug auf die Ausbildung sollte die Aufhebung der Zuweisung einer Ausbildungsreife vorne anstehen. Die Ausbildungsreifekriterien sollten nicht mehr in ihrer jetzigen Form angewendet werden. Wir erinnern uns, dass die Ausbildungsreife in erster Linie eingeführt wurde, damit die Bundesagentur für Arbeit Ihrer Aufgabe der Zuweisung von Jugendlichen in berufliche Ausbildungsgänge nachkommen kann. Sie dient zur Operationalisierung dieser Aufgabe. Ausbildungsreife kann nicht erworben werden und es lassen sich keine Rechte daraus ableiten, wenn Sie zugewiesen wird. Ausbildungsreife wird meist als absolute Aussage aufgenommen. Das ist sie aber nicht. Außerdem hat theoretische Ausbildungsreife keine reale Relevanz. Sie findet vor der Aufnahme einer Ausbildung statt und kann keine Aussage über einen möglichen, realen Ablauf oder Erfolg einer Ausbildung treffen. Sie dient zur Erkennung von Tendenzen, ob eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann. Dies ist jedoch nicht verifizierbar. Man kann die gemachte Aussage über eine Ausbildungsreife nicht nachweisen.

Zudem wird nicht erfasst, wenn jemand nicht Ausbildungsreif ist, aber dennoch eine Ausbildung erfolgreich absolviert und andersherum, wenn jemand als Ausbildungsreif eingestuft wurde, die Ausbildung aber nicht erfolgreich beendet. Ebenso entfällt die Information, wie viele Ausbildungsreife keine Ausbildung bekommen wie auch Nicht-Ausbildungsreife, eine Ausbildung aufnehmen. Auch die wissenschaftliche Bearbeitung der Ausbildungsreife kommt zu dem Schluss, dass wir

von einem theoretischen Konstrukt reden, welches in der realen Anwendung nicht zu den gewünschten Ergebnissen führt.

## **Verantwortung in den Betrieb geben**

So wie Unternehmen Ihre Produkte herstellen oder mit verschiedenen betrieblichen Prozessen das Unternehmen am Laufen halten, sollten sie es mit dem Nachwuchs tun. Die Weiterbildung der eigenen Leute und die Übernahme von erweiterter Ausbildungsorganisation kann helfen, sich hier mit jungen Menschen anders und gemeinsam in eine vorteilhafte Zukunft zu bewegen. Die Möglichkeiten sind so vielfältig, dass ich sie gar nicht alle aufzählen kann. Hier haben wir als Betrieb nun das Problem mit Orientierung und Unsicherheit. Wir haben das gleiche Problem wie die Jugendlichen. Ich nehme jetzt mal folgenden Rat, der Jugendlichen oft gegeben wird. *"Im Internet steht doch alles. Informationen sind überall verfügbar. Da muss man doch das finden, was für einen gut ist!"*. Und ich gebe gleich ein Beispiel für eine praktische Quelle. Wer in sozialen Medien Themen rund um Ausbildung, Studium und Beruf aufruft, der findet seitenlange Beispiele von funktionierender Berufsorientierung, von Projekten und Zugängen zu Ausbildung. Ebenso finden sich kritische Fragestellungen wie auch viele Informationen rund um die Digitalisierung der Arbeitswelt. Unter anderem auch die Kompetenzen, die Jugendliche haben! Die sind vielleicht verlagert und entsprechen nicht den Wünschen der Betriebe. Aber man kann damit arbeiten. Wenn sich jemand hier die richtigen Informationen beschafft, wer sich nach externem Ausbildungsmanagement umschauf und sich einen Überblick über die kleinen und mittleren Betriebe verschafft, die erfolgreich ausbilden, der findet seine Lösung. Da bin ich ganz sicher.

Wir sollten alle miteinander sprechen. Die Vorgänger und die Nachfolger benötigen sich. Wer sich benötigt muss zusammenarbeiten. Zusammenarbeit gibt es nur, wenn man gemeinsam an der Zukunft feilt. Und dieses Gemeinsam müssen die Nachfolger fühlen können. Es reicht nicht aus, das nur zu sagen. Das tatsächliche Tun muss dem Gesagten entsprechen. Das ist kongruent und das ist wichtig.

### **11.18 Nicht viel neues im Land: Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung bis 2027**

Da ist sie nun Anfang Oktober 2022 eingetrudelt. Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung bis 2027. Dieser Blog bearbeitet die Bereiche der Übergänge Schwelle eins und zwei, weshalb ich hier vornehmlich auf den Punkt drei in dem Papier eingehen möchte. Neben einer seitenlangen Darstellung der allgemeinen Problemlage werden einige Ansätze erläutert, die angegangen werden sollen. So will man die Jugendberufsagenturen ausbauen, die vornehmlich zur Effizienzsteigerung der Zusammenarbeit von Jugendamt, Jobcenter und Bundesagentur für Arbeit gegründet wurden. Im Weiteren werden Weiterbildungsbemühungen erläutert, die allen Gruppen zugänglich sein sollen. Dazu möchte man Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA) weiter ausbauen und noch mehr nutzen. Hier wird zu großem Teil das Übergangssystem gestärkt, da in diesem Rahmen viele Trägeraufträge abgewickelt werden. Gleiches gilt für eine Ausweitung Assistierter Ausbildung und Einstiegsbegleitungen. Beides wirkt ebenfalls verstärkend in das Übergangssystem. Dazu soll es eine Ausbildungsplatzgarantie geben. Wenn ich richtig überlege, war das 2017 schon in einem Koalitionspapier zu finden.

Das hört sich erst einmal sehr gut an. Schaut man sich an, dass es sich bei Ausbildungsverträgen um Privatverträge, zum Beispiel zwischen einem Betrieb und einem Jugendlichen handelt, wird deutlich, dass der Staat hier nicht eingreifen kann. In der Strategie steht auch, dass vorrangig betriebliche Ausbildungsverhältnisse bedient werden sollen. Es steht nicht in der Strategie, was nachrangig ist. Das sind wohl geförderte Ausbildungsplätze. Sempel gesagt: Hat ein Jugendlicher keinen Ausbildungsplatz gefunden, garantiert der Staat diesen in Form von Maßnahme oder Finanzierung. Damit haben wir eine weitere und doch schon ziemlich umfangreiche Stärkung des Übergangssystems. Sehr schön finde ich in der Tat, dass Verbundausbildung stärker gefördert werden soll. In diesem kooperativen Gedanken sehe ich viel Potential, sofern sich Betriebe zusammenschließen und gemeinsam die Ausbildung da übernehmen, wo es einer nicht alleine kann.

Damit schließe ich den Beitrag, denn mehr hat das Papier in meinen Augen und mit Blick auf die praktischen Realitäten nicht im Köcher. Vielleicht ergeben sich noch Maßnahmen und Initiativen, die auf den Vorschlägen basieren. Laut Statistik fehlen derzeit bis 400.000 Fachkräfte pro Jahr und 2027 sollen es in der Spitze 780.000 sein. Auf den ersten Seiten der Strategie sind die Daten sehr gut dargestellt. Sie können in den Bericht über den Link in der Endnote aufrufen.<sup>108</sup>

## **11.19 Selektion über Barrieren beim Zugang zum Bildungssystem: Warum muss das sein?**

Heute findet sich hier der wohl kürzeste Beitrag, den ich in den letzten 14 Jahren auf den Blog gesetzt habe. Der Grund sind viele Gespräche über das Thema des Zugangs zum jeweiligen Bildungssystem, die in den letzten Tagen aufkamen. Und niemand hat in meinen Augen eine adäquate Antwort auf die Fragen. Oder haben Sie einen Gedanken dazu als Leserinnen und Leser? Dann schreiben Sie mir gerne.

Begriffsklärung: Barrieren sind Noten, Abschlüsse, Zuweisungen oder Erlaubnisse für etwas weiterführendes.

**Die Frage:** Warum gibt es in unserem Bildungssystem eine Selektion über eingebaute Barrieren?

Diese Frage kann man auch in zwei Fragen zerlegen.

- 1.** Warum selektieren wir Zugänge zu Bildung?
- 2.** Warum werden Barrieren in das Bildungssystem eingebaut?

Das sind ernstgemeinte Fragen, die eine große Dimension in unserem Bildungssystem und unserer Gesellschaft haben. Und sie sind die Ursache der Probleme, die unser Bildungssystem im Übrigen auch ohne die Corona Krise hat. Warum ist es offenbar wichtiger zu schauen, wer in die Systeme darf und nicht, wer sie wie verlässt.

## **11.20 Suche nach Nachwuchs verlagert sich zur Suche der besten Sucher. Das Problem bleibt bestehen**

*"Und im Jahre 2015 gibt es wieder ein neues Portal, welches verspricht, schneller willige, leistungsfähige und super Jugendliche für eine Ausbildung zu finden. Und noch eins, welches auch die perfekte Fachkraft punktgenau, passgenau und zeitnah im Betrieb landen lässt" so höre ich es öfter bei Gesprächen mit Betriebsinhabern. "Die kochen auch alle nur mit Wasser" und "Das klappte da auch nicht wie ich es mir vorstellte" sind Sätze, die nur allzu oft folgen. "Scheint offenbar ja kein Problem der Vermittler oder Sucher zu sein, sondern eher der Bewerber. Da zeigt sich mal wieder, dass die Anforderungen die man als Betrieb stellt, kaum mehr erfüllt werden können". So enden dann oftmals die Gespräche. Was aber klar wurde war, dass wir uns immer mehr mit der Suchstrategie beschäftigen als mit dem eigentlichen Problem und den Menschen, die im Betrieb benötigt werden. In letzter Zeit steigt die Zahl der externen Nachwuchssucher außerhalb des eigenen Betriebes immer mehr an. Zusätzlich werben die Betriebe auf kostenpflichtigen Plakatwänden in einer Stadt mit Ausbildungsplatzangeboten im Garten und Landschaftsbau oder befestigen gut sichtbare Riesenschilder an der Werkhalle, wie in Wuppertal bei einem Schmalbandweber. Das Schild nimmt fast die gesamte Gebäudehöhe ein, jeder Buchstabe ist über 2 Meter groß. Wer sowas macht, dem fehlt wirklich etwas. Die Kosten für die Rekrutierung steigen dabei allgemein stark an.*

Es lässt sich beobachten das sehr viele Ihr Heil darin suchen, Vermittler jedweder Art, wie beispielsweise Träger beruflicher Bildung, Jobportale oder andere zu beauftragen, die in zahllosen Medien den Nachwuchs oder die Fachkraft suchen. Mit

Konsequenzen, die auch negative Auswirkungen auf die öffentliche Wahrnehmung haben können. Gerade Social Media verspricht schnellen Erfolg, denn da seien ja heute alle Jugendlichen - so die einhellige Meinung. Dennoch, auch wenn Social-Media-Aktivitäten schnelleren und effizienteren Erfolg versprechen, so lösen sie nicht das Kernproblem, wie zum Beispiel die geringer werdende Zahl der Jugendlichen oder die gestiegenen Anforderungen der Arbeit im Verhältnis zu den vermeintlich schlechteren Leistungen der Jugendlichen. Ob sich durch Social Media eine Erhöhung der Motivation zur Aufnahme bestimmter Berufe erreichen lässt, spielt nur eine nachgeordnete Rolle, da es sich dabei um eine andere Verteilung des Nachwuchses oder der Fachkräfte auf die Arbeitswelt handelt. Auch die beste Suchstrategie führt nicht zu mehr Funden, sondern nur zu einer Umverteilung.

Je enger es für die Betriebe bei der Suche wird, umso mehr konzentrieren sich die an Bewerbungsprozessen beteiligten Akteure auf Potentiale, die im Normalfall nicht oder nur wenig angesprochen wurden. Es ließ sich in den letzten Jahren beobachten, dass je nach Bedarfslage die Förderschulen näher in den Fokus der Nachwuchsgewinnung rückten. Auch die Hauptschüler wurden vermehrt angesprochen (im Jahre 2012 waren in Hagen erstmals mehr Realschüler als Hauptschüler unversorgt). Ebenso gewinnt der Fokus auf Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie der auf Mädchen und Technik im Rahmen der Nachwuchsgewinnung weiter an Bedeutung. Bei der Arbeit rücken die Frauen zunehmend stärker in die Akquisebemühungen, wie auch An- und Ungelernte zu mehr Weiterbildung angehalten werden. Es gab und gibt zahlreiche Programme, die Zahl der vermeintlich Alten (50 Plus nach der Definition der Bundesagentur für Arbeit) am Arbeitsplatz zu erhöhen beziehungsweise sich Gesundheitsfragen zu wid-

men, die einen längeren Verbleib im Erwerbsleben ermöglichen.

Auch das Potential von Menschen mit Behinderung wird als Reaktion auf den größeren Mangel an Nachwuchs und Facharbeit stärker beworben. Zuletzt ist auch die Debatte um Zuwanderung davon geprägt und das Feld der Flüchtlinge als Arbeitspotential gewinnt an Bedeutung. Bei einer Veranstaltung zum Thema fiel der Satz *"Die Ecken auszufegen, um zu mehr Leuten zu kommen, ist nur auf den ersten Blick eine Lösung"*. Beim ersten Hinhören eine ziemlich provokante Wortwahl, allerdings mit hoher Symbolkraft bezogen auf das im letzten Abschnitt beschriebene. Das Problem ist damit nicht zu lösen, wenngleich zu hoffen ist, dass die Bemühungen um diese Menschen weiter zunehmen werden. Es ist richtig dies zu tun, wenngleich es ein wenig traurig ist, dass nur die angespannte Bedarfslage zu diesen Aktivitäten führt. Bei einem der letzten Besuche einer Jobmesse in der Wuppertaler Stadthalle war es sehr spannend zu beobachten, wie sich Unternehmen bei potenziellen Arbeitnehmern bewerben. Ungelernten, Zeitarbeitern und auch Leuten, die kleidungstechnisch früher gerne Abweisung erfuhren, wurde ein Sitzplatz angeboten. Sie wurden eingeladen und vor allem ernst genommen. Teilweise verhalten sich die Betriebe aber nicht mehr authentisch und die Bewerbung wird zur Anbiederung. Wie bei allem ist auch hier die richtige Dosis ausschlaggebend, damit das Gewünschte nicht in Ablehnung umschlägt.

Es wird ein hoher Aufwand ohne Problemveränderung getrieben. Eine Möglichkeit kann aber sein, seine betrieblichen Prozesse strukturell, mehr oder weniger, an die Menschen im Erwerbsleben anzupassen. So kann zum Beispiel ein Arbeitsplatz behindertengerecht ausgebaut werden oder als Reaktion auf verminderte schulische Leistung von Jugendlichen, struk-

turiert Weiterbildung im Arbeitsprozess angeboten werden. Es ist an der einen oder anderen Stelle durchaus vorstellbar, auf eine höhere Kompetenzorientierung zu setzen. Also unter anderem Stellenausschreibungen nicht mehr nach Berufen oder Arbeitsfeldern auszuschreiben, sondern über Kompetenzfelder. Da in den nächsten 18 Jahren keine relevante Änderung der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personenzahl zu erwarten ist, müssen wir auch sicherlich über mehr Automatisierung in den Fertigungsprozessen nachdenken. Dies geschieht ja kontinuierlich, jedoch mehr aus Gründen der Effizienz und Kostenreduzierung. Allerdings kann das dazu führen, dass die Menschen, die jetzt schon der technischen Komplexität der Arbeitswelt nicht mehr folgen beziehungsweise die Anforderungen nicht mehr erfüllen können, vermehrt ausgegrenzt werden. Um das zu verhindern, müssen sich die Schulen und Berufsschulen, wie auch unser duales Berufsbildungssystem im Gesamten an diesen Veränderungsprozessen aktiv beteiligen. Auf diesem Wege ist es möglich, sich auf die veränderten strukturellen und technologischen Prozesse einzustellen.

Ein weiterer Schritt ist möglicherweise eine erste Reduzierung der Komplexität der zu lernenden Inhalte. Da möge mancher rufen, dass das ja genau das Gegenteil der Bewältigung des Problems bedeutet. Und bezogen auf das Berufsbildungssystem wird eine Aushöhlung stattfinden. Das ist möglich, aber die Reduzierung der Komplexität von Lerninhalten bei der Entwicklung von Kompetenzen für komplexe Prozesse, bei gleichzeitiger Beibehaltung der Ganzheitlichkeit, kann zu besserem Absolvieren der einzelnen Aufgabe durch die mitwirkende Person führen. Über anschließende kontinuierliche und gut strukturierte Weiterbildung in betrieblichen Arbeitsprozessen, beispielsweise mit Hilfe von Instructional Design Model-

len, lassen sich die Kompetenzen weiterentwickeln. Gleichzeitig kann so das lebenslange Lernen forciert und gestärkt werden.

Die genannten Möglichkeiten und Beispiele werden an der einen oder anderen Stelle bereits versucht und umgesetzt. Das Berufsprinzip in Deutschland ist ein solidarisches Prinzip. Wenn wir daran festhalten wollen, so kann es für die Unternehmen ein besonderer Gewinn sein, sich hier aktiv in die Veränderungsprozesse einzubringen. Unternehmen, die sich in Netzwerken, Vereinen oder Initiativen zum Thema organisieren, haben einen höheren Gewinn als diejenigen, die alleine versuchen ausschließlich ihr Problem zu lösen. Die Bildung und Ausbildung der eigenen Belegschaft ist nach wie vor die günstigste Form der Rekrutierung.

### **11.21 Und der Gewinner wäre: Das Bildungssystem und die Gesellschaft**

Wenn das Wörtchen wenn nicht wäre. Anders als sonst fange ich einfach mit einem Lösungsvorschlag an, der im Kern sogar systematisch relativ einfach machbar wäre. Es bräuchte Weiterbildung und die Verlagerung auf Kompetenzen, die den Umgang mit Informationen ermöglichen und nicht die Information selbst vermitteln.

- ✓ Chancen beginnen mit Möglichkeiten und Optionen.
- ✓ Damit die Gesellschaft über ihre Systeme die meisten Optionen und Möglichkeiten für sich selbst generieren kann, sollte deutlich im Vordergrund stehen, wer wie und mit welchen Kompetenzen das Bildungssystem verlässt.

- ✓ Die benötigten Kompetenzen dafür sind glücklicherweise die gleichen, wie sie für den Umgang mit Multi-option, Digitalisierung oder auch Informationen gelten.
- ✓ Die Ausbildung und Förderung dieser Kompetenzen verlangen einen barrierefreien Zugang in das Bildungssystem.
- ✓ Auf der Suche nach Optionen und Möglichkeiten können die Menschen ressourcenorientiert mitgenommen werden.
- ✓ Das gilt im Besonderen für diejenigen, die das aus irgendwelchen Gründen nicht selbst können. Auch hier gilt aber: Mehr Möglichkeiten erlauben mehr Optionen für die Einzelnen und damit bewegen wir uns in einem Meer von Möglichkeiten.

Wir bewegen uns aktuell allerdings in einem System der Begrenzung und Einengung. Schon seit vielen Jahren.

### **Das Problem**

Die Zusammenhänge in den angeführten Lösungsvorschlägen lassen sich kaum mit scharfen Begriffen beschreiben. Damit kann der Eindruck entstehen, man würde im schlimmsten Fall die Kontrolle darüber verlieren. Dies ist möglicherweise eine Grundsorge derer, die über das System entscheiden und es bestimmen. Hier brauchen die Systeminhaber Kompetenzen, sich in einem unscharfen Umfeld zu bewegen, um damit umgehen zu können. Und wenn man sich das genau anschaut, ist eine Kontrolle im jetzigen Zustand ziemlich fraglich.

Wenn man Zugänge von Erlaubnis oder Bedingungen abhängig macht, dann versuchen wir anzunehmen oder meinen zu wissen, welche Teilnehmer\*innen sich innerhalb des Bildungssystems erfolgreich bewegen werden. Wir gehen davon aus, dass die systemerfolgreichen Teilnehmer\*innen das System selbst erhalten. Mit diesem Vorgehen grenzen wir uns selbst ein und vermindern und verhindern systematisch die Möglichkeiten, den selbstgezogenen Zaun zu überwinden.

Wir dürfen uns dann auch einmal die ernsthafte Frage stellen, aus welchem Grund es diese absichtlichen Eingrenzungen gibt. Wozu sind die tatsächlich da? Wozu dient so eine Mauer? Das jemand nicht hereinkommen kann? Und wenn ja, warum? Oder dass jemand nicht herauskommen kann? Und wenn ja, warum? Und warum machen wir die Mauer durchlässig? Kann die Mauer nicht einfach weg? Einmal habe ich darauf eine Antwort dergestalt erhalten, die Grenzen seinen als Schutzmechanismus vor Überforderung zu sehen, orientieren und geben Klarheit. Wenn dem so wäre, könnten sich die Probleme aber nicht so darstellen, wie sie es tun.

Wir haben in Deutschland Konventionen die implizit erläutern, was ein gutes Leben ist. Daran wird von den strukturgebenden Institutionen und Vorgaben alles fest gemacht und es gibt eine gewisse Vorannahme, dass das alle so sehen. Darunter fällt die Annahme von einem sicheren Arbeitsplatz, einer sicheren Finanzierung des Wohlstandslebens oder auch das Ziel eines höchstmöglichen Schulabschlusses, um eben den sicheren Arbeitsplatz zu erhalten. Wer dem nicht folgt, wie beispielsweise Menschen die Sicherheit und Lebenssinn anders definieren, dürften innerhalb dieses Systems auch einfach keinen Platz finden, sofern dieser Platz nicht gewährt wird. Sie werden oft als Nerd oder als jemand mit ganz self-

samer Einstellung angesehen, kurioserweise aber oftmals auch bewundert, eben weil sie etwas anderes machen.

Der aktuelle Sozialbericht der Bundesregierung vermeldet erneut, dass seit den 80er Jahren ein Aufstieg im Bildungssystem immer schwieriger wird und für die, die mit wenig Möglichkeiten ausgestattet sind, ein Aufstieg faktisch immer unmöglicher wird. Und dabei weisen die Forscher wieder darauf hin, dass es nicht in der jeweiligen Person liegt, sondern eben an der Herkunft und der Familie, aus der man stammt.

### **Das Bildungssystem ist verantwortlich**

Es ist nicht möglich, dass dieser Zusammenhang nicht bekannt ist. Dafür gibt es ja die Forschung und die Berichte. Gleichzeitig wurde über all die Jahre das Problem größer und alle Maßnahmen und Ideen wirken nicht. Wir erkennen digitale und gesellschaftliche Spaltung sowie eine finanzielle Schere, die weiter auseinander geht. Die Zahlen sprechen für sich. Das eigentlich kritische Frage müsste lauten: Warum wird das zugelassen? Warum wird keine ernsthafte Veränderung des uralten und aus dem Kaiserreich stammenden Bildungssystems angestoßen? Bis auf den Herrschaftsanspruch oder eine Schichtzementierung fällt mir persönlich kein Argument ein. Und dies wäre eines, welches im Grunde kaum noch eine Berechtigung in den realen Lebenswelten der heutigen Zeit findet.

### **Wenn man Optionen ermöglicht will, darf es keine Grenzen geben**

Am Ende wäre die Umkehr kein neues System, sondern die Perspektive und der Fokus läge auf der Entwicklung, weniger

auf der Eingrenzung. Dann dürfte es auch besser laufen mit der Digitalisierung, den Bildungsfragen und der gesellschaftlichen Entwicklung. Es braucht dafür allerdings mehr Ehrlichkeit und mehr Bewusstsein von uns allen und nicht nur derer, die regieren. Und vielleicht hier und da etwas mehr Kompetenzen in der Sache. Am Ende sind die systematische Ungerechtigkeit und das Setzen von Barrieren aber ein Konsens der Gesellschaft. Das finde ich sehr schade.

Ergänzung: Mit Optionen und Möglichkeiten ist nicht gemeint, die Menge eben dieser in dem System zu erhöhen, sondern im Gegenteil, die Menge zu verringern und den Fokus gleichzeitig auf qualitative Aspekte zu legen.

### **11.22 Verzerrungen auf dem Ausbildungsmarkt durch öffentliche Förderung am Beispiel der Friseure**

Als ich in einer Stadt in NRW die Berufsgruppe der Friseure und ihr Ausbildungsverhalten analysierte, kam ich zu folgendem Ergebnis. 60 Prozent aller Auszubildenden im Friseurberuf in dieser Stadt absolvieren eine Erstausbildung in geförderten Maßnahmen. Dies waren Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE), entweder integrativ - also ein Bildungsträger vermittelt die Ausbildungsinhalte - oder kooperativ, bei welcher ein Kooperationsbetrieb die Vermittlung der Ausbildungsinhalte übernimmt und nur der Ausbildungsvertrag bei einem Träger angesiedelt ist. Was ist jetzt daran so schlimm, denn die Jugendlichen bekommen doch alle eine Ausbildung?

In dem Fall war es so, dass es mehr Auszubildende in dem Beruf gibt als Friseurbetriebe in der Stadt vorhanden sind. Das bedeutet, dass zwar die meisten am Ende wahrscheinlich

den anerkannten Berufsabschluss haben, aber nur die Minderheit die Schwelle 2, die Aufnahme ungeförderter Erwerbstätigkeit, überschreitet. Zum einen passiert das, weil es auf dem Markt der Arbeitssuchenden (SGB II und SGBII) zusätzlich eine große Anzahl von Menschen mit entsprechender Qualifikation gibt, die wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen und zum zweiten stehen einfach zu viele fertige Fachkräfte zur Verfügung. Der Schluss daraus lautet: BaE jedweder Art können in diesem Umfang zukünftige Arbeitssuchende produzieren. Das Problem an sich wird von Schwelle 1 auf Schwelle 2 verschoben.

Zusätzlich zu dieser Problematik stellt sich noch die Frage, welche Konsequenzen der massive Einsatz von BaE auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe hat. Warum selbst ausbilden, wenn man doch nur etwas warten braucht und die Ausbildung fremd finanziert und gefördert wird? Warum soll ein Betrieb einen Ausbildungsvertrag mit allen arbeitsrechtlichen Konsequenzen eingehen? Warum soll ein Betrieb eine volle Ausbildungsvergütung zahlen? Warum soll ein Betrieb eine Unfallversicherung bezahlen? Das alles kann ein Betrieb über BaE haben. Vor dem Hintergrund des Prinzips der Defizitförderung einerseits, wird andererseits ein Defizit auf betrieblicher Seite geschaffen. Die Betriebe in den entsprechenden Branchen werden zu einem passiven Ausbildungsverhalten erzogen und die Ausbildung an sich stellt fast schon eine Art Dienstleistung des Betriebes an den Fördergeber dar.

Zusätzlich gibt es eine weitere Schwierigkeit. Auf den Gesellenbriefen und Prüfungszeugnissen ist der Ausbildungsbetrieb aufgeführt. Für jeden Arbeitgeber ist ersichtlich, dass die Berufsausbildung nicht als reguläre Erstausbildung in einem Betrieb durchgeführt wurde. Da bei sehr vielen Betrieben be-

kannt ist das im Grunde Defizite gefördert werden, gehen diese davon aus, dass die Auszubildenden in BaE an sich problematisch sind. Der Übergang über die Schwelle 2 in eine feste Erwerbstätigkeit als Absolvent einer BaE ist deutlich schwieriger als bei regulärer Erstausbildung. Und als wäre es nicht schon genug, ergibt sich noch eine Krux. Durch den starken Einsatz von Einstiegsqualifizierungen (EQ) im Friseurbereich werden in den Betrieben auch hier Potentiale belegt, die dann nicht mehr für eine reguläre Erstausbildung genutzt werden können.

Im Resultat kann man durchaus von einem zusammenbrechendem und verzerrtem Ausbildungsmarkt in dieser Berufsgruppe sprechen. Zumindest die Marktgegebenheiten sind so nicht mehr vorhanden. Dieser Beitrag stammt aus dem Jahre 2011 und die Agenturen für Arbeit haben angekündigt, die Mengengerüste an BaE und EQ zu reduzieren. Das wurde auch umgesetzt. Ich halte das im Sinne der Sache für gut.

### **11.23 Was ist der Schutzraum Schule und was bedeutet das?**

Mit Blick auf die Berufsbildungsmessen, die ich in unserem Landkreis mitgestalten darf, sowie einer in aller Regelmäßigkeit auftauchenden Klage das Jugendliche alles tun, um einen höheren Schulabschluss zu erreichen, selbst *„wenn schon klar sei, dass die das nicht schaffen“*, kommt bei der Ursachensuche auch immer der Begriff „Schutzraum Schule“ ins Gespräch. Die Ursachen dafür, dass teilweise 9 von 10 Schüler\*innen auf ein Berufskolleg oder auf andere, weiterführende oder allgemeinbildende Schulen gehen, sind unterschiedlich. Die Hoffnung auf eine finanziell gut ausgestattete Zukunft

oder eine ganz individuelle Perspektive auf die eigene persönliche Entwicklung sind solche Beispiele.

Eine Ursache liegt aber eben auch in dem Schutzraum Schule, den sehr viele Akteure im Übergangssystem als Begriff benutzen. Auf Nachfrage, was damit gemeint ist, wird oftmals der Aufenthalt in einem Raum mit wenig Kontakt zur Lebenswelt der Erwachsenen angeführt. Es ist nachvollziehbar, was damit gemeint ist, wobei sich die Jugendlichen auch in der Schule in einer Erwachsenenwelt befinden, wie in ihrem Leben außerhalb der Schule. Zu der oben beschriebenen Klage schauen wir einmal in Richtung einer zweiten Bemängelung der Jugendlichen, hier hinsichtlich der Fähigkeit, beispielsweise als Azubi durchzuhalten. Also Durchhaltevermögen zu zeigen, den Anforderungen gerecht zu werden oder auch Ernsthaftigkeit und Verantwortungsbewusstsein an den Tag zu legen.

Die einzelnen Bemängelungen hängen stark davon ab, wo sich die Menschen bewegen. So sehen Mitarbeiter bei einem Übergangsträger sehr viele Jugendliche, denen eben ein Defizit zugewiesen wird, mal ungeachtet dessen, ob das wirklich so ist. Auf der anderen Seite kommen ja auch sogenannte „vernünftige“ Jugendliche vor, die aber üblicherweise nicht im Lichte der Öffentlichkeit stehen. Daher sind die auch weniger sichtbar und irgendwie lebt jeder für sich in einer Filterblase. Wer zu dem Thema mehr wissen möchte, dem empfehle ich den Film "The Social Dilemma".

### **Ein Wertemodell zur Veranschaulichung**

Um sich das besser vorstellen zu können, lässt sich ein Wertemodell nutzen, welches seinen Ursprung in den 1960er

Jahren hat und welches auf dem Graves-Modell basiert. Die Schule findet sich in diesem Modell im bürokratischen Raum wieder. Schule ist ein operativ geschlossenes System, wie viele andere auch. Es ist konformistisch geprägt und bürokratisch. Die Begriffe sind Ihnen wahrscheinlich geläufig. Allgemeiner Umstand eines bürokratischen Systems ist, dass die Menschen darin sehr genau wissen, wie die Konsequenzen ihrer Handlungen aussehen.

### **Soziale Ausgrenzung als Höchststrafe**

Bleiben wir bei der Schule. Wer nicht konform ist, wird bestraft. Wer schwänzt bekommt einen blauen Brief, wer nicht ordentlich lernt, bekommt eine schlechte Note. Im schlimmsten Fall, wer gravierend gegen die Regeln verstößt, wird sozial oder eben auch physisch ausgeschlossen. Höchststrafe. Auf der anderen Seite: Wer das System lernend gut bedient, bekommt eine gute Note, eine Belohnung. Man kann ein Sternchen erhalten, wenn man etwas Besonderes erledigt hat. Wenn man das System stützt, sind einem die meisten Menschen zugewandt und soziale Anerkennung ist mit die höchste Belohnung für uns.

Vor dem Hintergrund des Geschriebenen dürfen wir gerne überlegen, wie es wäre, wenn Schüler\*innen sich innovativ verhalten würden. Wenn sie zum Beispiel querdenken oder wenn sie Neues ausprobieren möchten. Was ist hier die Konsequenz? Ist das an Privatschulen anders? Und wenn ja, warum?

## **Ein bürokratisches System bietet das Gefühl von Sicherheit und Kontrolle**

Natürlich haben Menschen keinerlei Kontrolle über das Leben oder andere emergenten Vorgänge, also der Zukunft. Kontrolle ist eine Illusion. Das ist aber egal, denn es kann so aussehen, als gäbe es Kontrolle. Menschen können den Eindruck von Kontrolle haben. Und wer den Eindruck von Kontrolle hat, kann diesen auch verlieren. Umgangssprachlich leidet man dann unter Kontrollverlust. Menschen, die den Eindruck haben, Kontrolle zu verlieren, berichten häufig von Angst, Unsicherheit und Sorge. Sie wüssten nicht genau, was zu tun wäre und Entscheidungen sind schwerer zu treffen. Die Psychologen erklären diese Gefühle und Sorgen mit der Funktionsweise des Gehirns, mit dem Zusammenspiel von Körper und Geist sowie den inneren physikalischen Kommunikationsvorgängen der Menschen.

Der Schutzraum, den Schule bietet, liegt daher in dem Eindruck von Kontrolle. Ich weiß Bescheid was passiert, wenn ich mich so und so verhalte. Das gibt mir Sicherheit in meinem Verhalten. Bei der Berufsorientierung in der Schule wird die Bürokratie in Teilen pseudomäßig aufgehoben. Zwar sollen die Schüler schauen, wie Sie Ihre berufliche Zukunft erforschen können, aber das findet meist doch in gelenkten Bahnen statt. Das Thema Berufsorientierung ist für diesen Beitrag auch im Kontext zu umfangreich. In dem Buch finden Sie andere Beiträge, die sich genauer damit befassen.

Wir blicken jetzt noch einmal auf unser Wertemodell. Geht die Schule zu Ende, springen die Jugendlichen üblicherweise abrupt in die Meritokratie. Diese definiert sich durch eine Herrschaftsform, in der Personen aufgrund ihrer gesellschaft-

lich oder institutionell anerkannten, individuellen Leistungen oder besonderer Verdienste ausgewählt werden, um führende Positionen als Herrscher, sonstige Amtsträger oder Vorgesetzte zu besetzen. Im Idealfall nimmt jedes Mitglied der Gesellschaft mit dem Nachweis seines Könnens eine verdiente Position ein.

Das System ist ebenfalls konformistisch geprägt, wobei sich aber die meisten Regeln auf Konventionen berufen und dadurch auch zu einem großen Teil wenig scharf formuliert sind. Kurzum - es ist nicht klar, was die Konsequenzen des einzelnen Handelns sind. Mit zunehmendem Lebensalter und zunehmender Lebenserfahrung wird es zwar auch nicht besser, allerdings entwickeln wir Erfahrungsstrategien und Verhaltensweisen für die Dinge. Dann ist es ein wenig einfacher, wenngleich ich mir sicher bin, dass jeder Leser oder jede Leserin Beispiele von Menschen kennen, die bei Neuem unsicher agieren, in Sorgen kommen oder eben auch die neuen Dinge letztendlich nicht angehen.

### **Worte aus der Definition der Meritokratie: Leistung, Beste, Könner und Verdiente**

In diesem beispielhaften Satz ist auf den ersten Blick gar nichts klar. Wer ist der Beste? Wo ist er der Beste und warum? Ist der Bänker ein Leistungsträger oder der Altenpfleger? Der Arbeiter an der Maschine oder die Führungskraft? Und warum? Was ist richtig? Wenn ich erledige, was jemand anders von mir möchte oder verlangt oder wenn ich etwas erledige von dem ich meine, es ist richtig und wichtig? Wir sehen schon, dass es hier keine Klarheiten gibt.

Es braucht also Zeit, um sich zurecht zu finden und um seinen eigenen Eindruck von Kontrolle wieder zu erlangen. Der Schritt von der Schule in die Erwerbsarbeit oder Ausbildung passiert aber innerhalb von Tagen. Der Schritt führt aus oben genannten Gründen zu Verunsicherung und Sorgen, die teilweise so groß sind, dass nicht einmal Erwachsene damit umgehen können.

### **Stellen Sie sich eine Frage**

Geben Sie sich eine Antwort in "Ich-Form" und keine Antwort, wie Sie meinen, dass es zu sein hätte:

Sie haben die Möglichkeit, barrierearm und in dem Eindruck von Kontrolle und Sicherheit weiter im "Jetzt" zu leben oder sich freiwillig der gefühlten Un-Kontrolle und einer Unsicherheit auszusetzen. Stellen Sie sich das dann aus der Wahrnehmungsposition eines jungen Menschen vor, der Ihre Erfahrungen im Leben gar nicht hat. Jemand, der keine oder nur wenige Strategien kennt, mit Unsicherheit umzugehen und bestenfalls mit hohem Selbstwertempfinden und Selbstbewusstsein sein Leben aktiv gestaltet. Was würden Sie wählen?

Der Schutzraum Schule ist die Bürokratie und der Eindruck von Sicherheit und Orientierung. Das ist für alle Jugendlichen ein Regelangebot.

Wie könnte man es anders machen? Wer den Text gelesen hat und noch ein wenig die Entwicklungspsychologie einbezieht, kennt die Zutaten. Das es geht zeigen Schulformen, meist Ersatzschulformen, die ressourcenorientiert arbeiten, lehren und lernen. Hier gibt es immer wieder Kritik, dass es

sich oftmals um private Initiativen handelt, die nicht jeder bezahlen kann. Das kann man so sehen, aber was heißt das? Da diese Ersatzschulen oder die guten Beispiele legale Einrichtungen sind und teilweise umfangreich finanziell gefördert werden, ist es kein rechtliches Problem. Es ist auch kein zeitliches Problem.

### **Wir reden über ein Organisations- und Haltungsproblem**

Das ist meine Kritik. Wir können uns anders organisieren und die Situation deutlich verbessern. Dafür braucht es gar nicht mehr Geld, als jetzt schon für Verbeamtung & Co ausgegeben wird. Wir benötigen eine Haltung, die einen Fokus auf uns Menschen hat. Ich habe manchmal den Eindruck, dass wir das ignorieren. Als das wir uns selbstverständlich an jede Bedingung anpassen könnten. Der Mensch kann viel und er kann sich stark anpassen, aber eben dort, wo es um das psychische und physische Überleben geht. Als biologische Einheit. In unserer Kunstwelt stoßen wir an Grenzen, die wir heute mit Technik überbrücken müssen, weil wir die Dinge nicht mehr verstehen. Wir verschieben keine Grenzen. Wir können unsere biologischen Grenzen gar nicht verschieben. Die Zunahme psychischer Krankheitsbilder ist eine Folge davon.

Das hört sich zwar alles theatralisch an, aber wenn ich darüber nachdenke, komme ich zu eben diesem Schluss.

Wir sollten den Schutzraum Schule erhalten, ihn aber über einen längeren Zeitraum in der Folgewelt aufgehen lassen. Und dies anhand wissenschaftlicher Erkenntnis über Menschen und ihre Entwicklung.

*"Stellen Sie sich vor, es gäbe heute keine Schule. Mit unserem ganzen heutigen Wissen dürfen wir ein Schulsystem entwickeln. Sie können sicher sein, es würde nichts mehr von dem enthalten, was wir heute machen." .<sup>109</sup>*

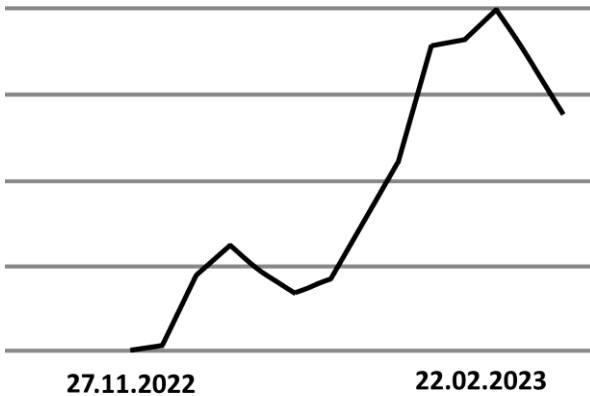
Warum verändern wir das nicht, wenn wir darum wissen? Weil in dem großen System das gleiche hinterlegt ist, mit dem wir die Jugendlichen konfrontieren. Möglichst wenig verändern – denn das führt zu Unsicherheit.

### **11.24 Zwei Leitfäden für den Umgang mit textgenerierenden KI-Systemen wie beispielsweise ChatGPT: Ein erster Blick**

Das ist so etwas wie ein Weltrekord für das Schulministerium. Am 27.11.2022 trat ChatGPT auf den Plan und krepelte die digitale Welt in Wochen um. Digitalisierung ist nicht mehr für den "Normalo" unverständliches 0 und 1 (wenngleich auch eine KI darauf basiert), sondern sie kommt Menschen und ihren Bedürfnissen entgegen.

Am 22. Februar 2023 erschien ein Leitfaden für Lehrende, den nach meiner Auffassung alle nutzen können und sollten. Unerheblich in welchen Bildungsformaten man sich bewegt. Die folgende Kurve ist über Google Trends generiert und zeigt die Suchanfragen zum Thema ChatGPT an.

## ChatGPT Release Nov 22



Wenn ein Ministerium dermaßen schnell reagiert, dann kann es nur bedeuten, dass die Verantwortlichen verstanden haben, welche massive Disruption diese neuen KI-Systeme verursachen. Und ich bin freudig überrascht, wie offen man an dieses Thema geht. Das ist eher ungewöhnlich. Es ist noch etwas anderes interessant. Lehrerinnen und Schüler stehen auf dem gleichen Wissenstand, sofern sie von der KI wissen. Es ist sehr richtig, die KI-Tools in den Unterricht einzubeziehen. Ich stelle mir vor, dass es auch einfach nicht anders geht. Insoweit - auf den ersten Blick in den Leitfaden - bin ich ziemlich angetan von dem Inhalt. Sie finden die zwei Leitfäden im Internet unter dem Link in der Endnote <sup>110</sup>.

## 12 Kommunikation

In diesem Abschnitt finden wir Beiträge zur Kommunikation. Bildung, Kommunikation und Physik gehören zusammen und daher finden sich auf dem Blog einige Beiträge dazu. Aus Perspektive der Kommunikation können Zusammenhänge manches Mal bewertbarer und verständlicher werden. Außerdem schreibe ich als Master Mediation sehr gerne über Kommunikation, weil sie an vielen Stellen Aus- und Lösungsweg sein kann. Das spannende daran ist auch, dass Künstliche Intelligenz (KI) ebenfalls nur aus Kommunikation besteht. Und da jedes System mit Kommunikation beginnt und sich durch Kommunikation erhält, ist hier der Platz dafür.

### 12.1 Begriffe für Gefühle und Handlungen

Es wird immer wieder berichtet, wie schwer es ist, Gefühle zu benennen. Manchmal möchte man die nicht aussprechen, zum Beispiel aus Scham oder anderen Gründen, manchmal fehlen einem aber einfach nur die Worte. Vielleicht weil die Situation zu kompliziert ist oder weil man bestimmte Begriffe gar nicht kennt. Da dieses Thema auf dem Blog und in den Gesprächen, die ich führe, öfter aufkommt, habe ich hier einige Begrifflichkeiten zusammengestellt, die Gefühle benennen. Es gibt noch viel mehr, aber für einen ersten Überblick kann das Folgende schon ganz hilfreich sein. Dabei unterscheiden wir Gefühlsbegriffe, die auch Handlungsbegriffe sein können oder nur Handlungsbegriffe, die eher kein Gefühl darstellen.

## Begriffe für Gefühle (können auch Handlung sein)

Ich fühle (mich)...

- ...abgewiesen
- ...geärgert
- ...ausgeliefert
- ...beleidigt
- ...beschämt
- ...betrogen
- ...einsam
- ...Hass
- ...hilflos
- ...mutlos
- ...Rache
- ...Ohnmacht
- ...resigniert
- ...stolz
- ...traurig
- ...trostlos
- ...unverstanden
- ...verlegen
- ...verletzt
- ...verzweifelt
- ...weinerlich
- ...wütend
- ...zerrissen
- ...zerstört
- ...zu kurz gekommen
- ...nicht ernst genommen

## Begriffe für ein Sein / Tun / Zuweisung

Ich bin/Er/Sie ist...	...beschönigend
	...borniert
	...böse
	...dramatisierend
	...eingeschnappt
	...falsch
	...gerissen
	...hinterhältig
	...kompliziert
	...moralisch
	...nachtragend
	...unehrlich
	...verachtend
	...verweigernd
	...misstrauisch
	...aggressiv
	...ärgerlich
	...empfindlich
	...empört
	...enttäuscht
	...feige
	...gebrochen
	...gehemmt
	...gierig
	...neidisch
	...rachsüchtig
	...selbstgefällig
	...selbst-mitleidig
	...selbsterstörerisch
	...trotzig
	...überheblich

## 12.2 Betriebe und Jugendliche: Ein kommunikativer Teufelskreis

*„Die Jugendlichen können unsere Anforderungen nicht mehr erfüllen, wobei es Ausnahmen natürlich gibt.“*, lautet die oft gehörte Klage der Betriebe. *„Wir wollen doch einen Ausbildungsplatz, aber wir werden nicht genommen, obwohl genug Ausbildungsplätze frei sind.“*, vernimmt man im Gegenzug von Jugendlichen, denen das Ganze unverständlich ist. *„Das Matching passt nicht.“*, sagen viele, die versuchen Jugendliche auf Ausbildungsplätze zu vermitteln. Dabei führen alle Akteure Begründungen an, die einzeln betrachtet durchaus nachvollziehbar und verständlich sind. Auch deshalb gibt es unzählige Projekte, die ein besseres Matching ermöglichen sollen und versuchen, möglichst alle Bedürfnisse zu beachten. Die Berufsorientierung wird forciert und weiter verbindlich geregelt (in NRW zum Beispiel über KAoA - Kein Abschluss ohne Anschluss). Doch das Problem scheint sich immer weiter zu verschärfen. Mittlerweile verspüren die Jugendlichen kaum noch Lust daran, eine Ausbildung aufzunehmen. Die Gründe sind auch hier verschieden und mehr oder minder erhoben. Dazu gehören beispielsweise bessere Aufstiegschancen oder eine höhere Entlohnung über den Weg des Studiums.

Im Rahmen der öffentlichen Berichterstattung und der offenen Kritik verschiedener Akteure im Ausbildungsmarkt haben Jugendliche registriert und zur Kenntnis genommen, dass sie offenbar die Erwartungen der Betriebe in einer Ausbildung oder zur Aufnahme einer solchen, nicht mehr oder nur sehr schwer erfüllen können. Ein Mensch muss emotional ziemlich gefestigt sein, wenn er darum weiß, einer Gruppe anzugehören, die zum Beispiel keine Sozialkompetenzen hat oder nicht mehr richtig sprechen, lesen und rechnen kann. Also praktisch

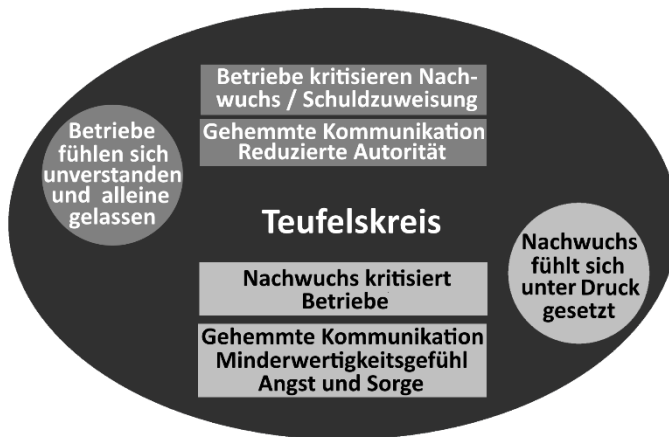
genau die Kompetenzen nicht hat, die unsere Betriebe erwarten. Entwicklungspsychologisch betrachtet dürfte nur eine Minderheit der Jugendlichen die zur inneren Klärung notwendige, emotionale Festigung besitzen.



In Erweiterung dieser grundsätzlichen Kompetenzkritik der Unternehmen an den Jugendlichen muss sich der Nachwuchs mit einer gesamtgesellschaftlichen Erwartung auseinandersetzen. Diese fordert zum Beispiel, Hoffnungsträger der zukünftigen Generation sowie Hüter der Traditionen der gegenwärtigen und vergangenen Generationen zu sein. Ebenfalls wird ihnen die Aufgabe zugewiesen, die finanziellen Lasten der heutigen Generation zu schultern. Wer dieser Instrumentalisierung nicht entsprechen kann oder will, ist Teil einer gesellschaftlichen und institutionellen Problemlage. Die Gesellschaft äußert jedoch nicht nur die Erwartung der Entsprechung, sondern weist dem Nachwuchs für die möglichen Konsequenzen, wie zum Beispiel die des Fachkräfteproblems, bereits die Schuld zu. Und dass, obwohl diese Jugendlichen

noch nicht einmal angefangen haben, sich auf den Weg in die Arbeitswelt zu begeben. Und anders als in früheren Zeiten ist dieser Umstand durch die verfügbaren digitalen Medien verschriftlicht und kontinuierlich verfügbar. Die Kritisierten können dies jederzeit und an jedem Ort nachlesen.

Die Folgen dieser Umstände lassen sich über ein Teufelskreismodell abbilden.



Wir können davon ausgehen, dass sich aufgrund der Ungleichheit der Akteure eine kommunikative Schieflage gebildet hat, die durch Sachargumentation und Rationalität nicht geradegerückt werden kann. Emotionale und rationale Aspekte kollidieren in einer Art und Weise, die eine einseitige Problemlösung ausschließen. Jeder der Akteure hat seine Argumentation und Begründung der Situation, jedoch scheint es kaum möglich, aufeinander zuzugehen. Ein Grund kann in der Asynchronität liegen, die es so schwierig macht. Die betriebliche Seite wird von sich selbst in der Regel als DIE unverrück-

bare Konstante angesehen, wo die Jugendlichen hingeführt oder angepasst werden müssen. In gewisser Weise wird eine gewünschte Identität geäußert. Gleichzeitig befindet sich der Nachwuchs entwicklungspsychologisch eben in dem Lebensalter, in welchem sich jene Identität heranbildet. Sie sind Teil der Multioptions- oder Risikogesellschaft, in welcher normative Orientierung zugunsten großer Wahlmöglichkeit eingetauscht wurde. Die daraus resultierenden Probleme machen es nicht einfacher.

Nun kann man sagen, dass die klar formulierten Erwartungen der Betriebe doch auch eine Art Orientierung darstellen. Diese lässt sich jedoch nicht mit der durch gesellschaftliche Zwänge und Erwartungen verursachten Orientierung vergleichen. Die Erwartungen der Unternehmen sind meist rationaler Art und kollidieren mit der Identitätsfindung der Jugendlichen, die in der Regel emotional begründet ist. Diese Umstände können dazu führen, dass Betriebe und Jugendliche nicht adäquat miteinander kommunizieren und das kann dann wiederum gravierende Auswirkungen auf Matching Prozesse haben. Dieses kommunikative Problem wird in seiner Gesamtheit in Deutschland strukturell unzureichend bearbeitet. Auf der praktischen Seite ist zum Beispiel die Umsetzung von externem Ausbildungsmanagement ein Weg, auf welchem sich die einzelnen Akteure bereits seit vielen Jahren genau mit diesen Schwierigkeiten der Kommunikation beschäftigen.

Wenn Sie mehr Informationen zum Teufelskreismodell haben möchten, folgen Sie dem Link zu dem Institut für Kommunikation von Schulz von Thun, welchen Sie unter der Endnote <sup>111</sup> finden.

### **12.3 Das Kapital ist die Beziehung zu den Menschen**

Da fällt einem meiner Arbeitskollegen nach Jahren auf, dass mein Kapital die Beziehung zu den Menschen ist. Er hat das so ernst formuliert, dass ich mich mit ihm entsprechend unterhalten habe, und ihm meinen Ansatz erläuterte. Ich habe mich hinterher gefragt, was es sonst sein sollte in meiner Arbeit und darauf geachtet, was andere sagen. Ich habe sehr schöne Rückmeldungen erhalten. Jemand sagte, dass die Treffen der Betriebe in so angenehmer Atmosphäre in fast schon familiärem Rahmen stattfinden. Ein schönes Lob. Ich stelle immer wieder fest, dass es gar nicht der Inhalt ist, mit dem man in Gespräche kommt und Vertrauen aufbaut, sondern einfach die Begegnung und eine Wertschätzung den anderen Gegenüber.

Aber die schönste Rückmeldung war ein junger Student, der mir sagte, dass er nach dem Gespräch Mut gefasst hat, dass er jetzt wisse, was er will und sich völlig neu sieht. Er sei viel selbstbewusster als vor dem Gespräch, welches 1,5 Stunden dauerte. Ich bin für diese Rückmeldungen sehr dankbar und möchte gleichzeitig anregen, dass alle diejenigen, die sich mit Bildungsfragen beschäftigen, hierauf den Fokus legen. Eigentlich reicht es, Menschen machen zu lassen, wozu sie sich in der Lage sehen. Schauen wir auf das, was jeder kann und nicht auf das, was er können sollte. Das ist ein großer Unterschied.

### **12.4 Individuelle Bildungsberatung auch im Übergang notwendig**

Seinerzeit als Bildungsberater und Kompetenzentwickler wollte ich in diesem Beitrag einige Aspekte der Bildungsberatung

ansprechen, die auch in den Übergängen eine Rolle spielen sollten. Individuelle, unabhängige Bildungsberatung ist in Deutschland selten, da sie in der Regel durch die Ratsuchenden selbst finanziert werden muss. Es kann durchaus sein, dass Gruppen mit erhöhtem Bildungsberatungsbedarf die finanziellen Mittel fehlen, um diesen Bedarf adäquat zu decken. Dieser Beitrag soll Hinweise auf die Komplexität des Themas geben und dazu anregen, weitere Beiträge in diesem Kontext zu veröffentlichen.

### **Bildungsberatung – was ist das?**

Bildungsberatung wurde verschiedentlich definiert. Nach Koll ist Bildungsberatung ein *„Integrativer Ansatz, der im Kontext von Bildung und Lernen verankert ist, ein Beziehungsgeschehen zwischen Menschen oder einer Gruppe darstellt und verschiedene Handlungsformen verbindet.“* Andere Definitionen von Bildungsberatung sind zum Beispiel von Heller: *„Bildungsberatung ist eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe bei der Verfolgung bestimmter Bildungsziele.“* oder Gieseke, der unter Bildungsberatung eine Unterstützung bei der Entscheidungsfindung in Weiterbildungsfragen durch stärker werdende Unübersichtlichkeit verstand. Auch Unterscheidungen nach Beratungsformen- und Feldern wurden getroffen, so zum Beispiel von Schiersmann. Dabei spielt der Unterschied der institutionsbezogenen und der Individuellen Bildungsberatung eine wesentliche Rolle. Beide brauchen sich nicht auszuschließen, können es aber. Ein Grund kann hier in der abgegrenzten Beratungsleistung einer Institution, zum Beispiel der Agentur für Arbeit, liegen. Im Weiteren lässt sich noch die kompetenzerkennende Bildungsberatung (Individuum) und die entwickelnde Bildungsberatung (Strukturell) unterscheiden. Ein Zuordnen zu Kategorien ist mit Blick auf

verschiedene Beratungsmöglichkeiten sinnvoll. Hier werden oft Kategorien genutzt, die mit Qualifizierungsart- Menge- und Verwendbarkeit (Gering qualifiziert, Hochqualifiziert) versehen werden. Ebenso gibt es Kategorien, die sich auf den beruflichen Status (Beschäftigt, Arbeitslos) beziehen wie auch die Möglichkeit der Kategorisierung nach Lebensalter, wie bei der Agentur für Arbeit, die Ihre Aktivitäten bis dato in unter und über 25-Jährige aufteilt.

## **Die Vielfalt der Ratsuchenden**

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass jeder Mensch ein potenzieller Ratsuchender in Sachen Bildung ist. Neben den inhaltlichen Bildungsprozessen über Lehrpläne, auf die die Bevölkerung nur bedingt Einfluss nehmen kann, macht unter anderem unser komplexes Bildungssystem die Menschen zu Ratsuchenden. So gibt es zum Beispiel eine Unzahl von Möglichkeiten an Abschlüssen, die in sich reglementiert auch Wege zu anderen Bildungswegen versperren können. Diese führen häufig zu Orientierungslosigkeit und in Folge zu Unsicherheit. Spätestens in der beruflichen Weiterbildung wird es völlig unüberschaubar und bringt sogar die geübten und professionellen Bildungsberatenden an ihre Grenzen. Zu den Ratsuchenden gehören zum Beispiel Beschäftigte in Betrieben, deren Inhaber oder Geschäftsführer, genauso wie Arbeitssuchende und auch alte Menschen. Zu berücksichtigen sind auch quantitativ umfangreiche Personengruppen, die eigentlich sehr gut qualifiziert sind, aber mit der gleichen psychosozialen Problemstellung wie gering Qualifizierte zu kämpfen haben. Hierunter fallen beispielsweise Migranten oder Berufsrückkehrer/innen und Menschen, die in Deutschland oder im Ausland Ihre Qualifikationen informell erworben haben und diese nicht mit in Deutschland gültigen Zertifikaten

versehen lassen können oder konnten. Beispiel wären hier Studienabbrecher, Seiteneinsteiger oder Flüchtlinge.

Aber zu den Ratsuchenden gehören, wenn auch selten in diesem Kontext direkt benannt, die Jugendlichen, die sich auf dem Weg in die Berufswelt befinden. Tatsächliche, individuelle Bildungsberatung für Jugendliche ist in Deutschland noch weniger verfügbar als individuelle Bildungsberatung für Erwachsene und Erwerbsfähige/tätige.

### **Bildungsberatung am Übergang Schule - Beruf**

Grundsätzlich verfolgt Bildungsberatung am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt das Basisziel, über Ausbildungswege zu informieren (der Begriff „Ausbildungsweg“ bezieht sich auf jeglichen Bildungsweg in Richtung Arbeitswelt und meint nicht nur die duale Berufsausbildung), bei der Auswahl von Berufen und beruflichen Entwicklungen zu orientieren und die jungen Menschen bei einer individuellen, adäquaten Berufswahl zu unterstützen. Üblicherweise richtet sich die Bildungsberatung am Übergang Schule – Beruf an junge Menschen, die sich auf dem Weg in eine berufliche Grundbildung befinden. Anders als zum Beispiel bei Bildungsberatungen zu beruflicher Aufstiegsweiterbildung, die sich an Personen in Erwerbstätigkeit richten, werden hier Bildungsberater häufig mit jungen Menschen konfrontiert, die noch keine berufliche Orientierung oder auch teilweise keine Erfahrung mit der Auseinandersetzung ihrer beruflichen Zukunft haben. Die Jugendlichen, die sich mit Ihrer Berufswahl intensiv auseinandersetzen, verfolgen das Ziel, eine auf ihre Wünsche und Bedürfnisse abgestimmte Bildungsberatung zu erhalten. Diese steht faktisch nur beschränkt zur Verfügung, da die institutionelle Beratungsmotivation, neben der erstrebenswer-

ten Zuwendung zu den Jugendlichen, noch andere Ziele verfolgt. So geht es dann oft nicht wirklich um den Jugendlichen, sondern eher um die Kompensation fehlender Potentiale, die in bestimmten Berufsfeldern erwartet werden oder auch vorhanden sind. Auch hier ist individuelle und unabhängige Bildungsberatung wünschenswert. Dabei werden an die Berater/innen aber gerade bei den Jugendlichen besondere Anforderungen gestellt. So müssen zusätzlich zu den fachlichen und sozialen Aspekten auch entwicklungspsychologische Gegebenheiten oder Problemlagen mit einbezogen werden.

### **Die Person des Beraters, der Beraterin**

Eigene bildungsrelevante Aspekte werden von Menschen psychosozial betrachtet. Es sind empfindliche Felder, ähnlich wie zum Beispiel Arbeitslosigkeit, eigene Sozialkompetenzen, eigene Moralvorstellungen, sein eigenes geistiges Leistungsvermögen und individuelle Lebenseinstellungen, die selten von den Individuen selbst öffentlich gemacht oder zur Bearbeitung bereitgestellt werden. Ängste vor Fremdbewertungen, wie zum Beispiel dumm sein, nicht klarzukommen, kein guter Mensch zu sein oder auch das Gefühl, gesellschaftlich ausgegrenzt zu sein, sind hier neben der Sorge, eventuell diese Bewertung durch einen Bildungsberater oder durch eine Institution bestätigt und als Tatsache anzusehen, sicher mit ausschlaggebend für ein reduziertes Maß an Offenheit. Oftmals ist einem Menschen durchaus bewusst, dass ihm beispielsweise eine Qualifikation fehlt, aber der Umstand zum Erwerb dieser gedanklich nicht bewältigt werden kann. Der damit einhergehende Veränderungsprozess kann durchaus zu einer Art Ablehnung im Voraus gegenüber einer Beratung oder einer Weiterbildung führen. Es lassen sich durch die unter-

schiedlichen Formen von Bildungsberatung nicht immer eine reale Neutralität und Unabhängigkeit gegenüber Institutionen herstellen, die es erlauben würden, ausschließlich auf die Bedürfnisse und Wünsche der Ratsuchenden einzugehen. Allerdings benennen Rogers und Weinberger bestimmte Elemente, die eine adäquate Grundhaltung des Beraters oder der Beraterin gegenüber den Ratsuchenden kennzeichnen, die auch unter institutionellem Einfluss wichtig und möglich sind. Diese Elemente sind Interesse und Wertschätzung, Empathie, Kongruenz, Abgrenzung und Lösungsorientierung. Es handelt sich hier um eine klientenzentrierte Beratungsform. Die Bildungsberater sollten vom Typ her Menschenfreund sein, eine humanistische Einstellung an den Tag legen und Interesse an der Entwicklung anderer Menschen haben. Das Thema Beratung wird in dem folgenden Beitrag weiter intensiviert.

## **12.5 Was zeichnet einen guten Berater und eine gute Beraterin aus? Woran erkenne ich das?**

Es gibt verschiedene Beratungsarten die sich, je nach Kontext, unterscheiden. So gibt es beispielsweise die Expertenberatung, bei der auch konkrete Lösungen und fremdes Wissen Eingang in die Beratung finden. So wird beispielweise ein Wohnungsbesitzer von einem Energieberater aufgeklärt, wie er die Fenster seiner Wohnung verändern muss, um sparsamer mit den Energieressourcen umgehen zu können, was wiederum Geld spart. Bei Prozessberatungen, zu denen auch psychologische Beratungen gehören, ist es dagegen wichtig, dass die Berater\*innen methodisch unterstützen, damit Klienten\*innen zu Lösungen, Erkenntnissen oder Ergebnissen kommen. Die Ziele der Beratungen können therapeutischen Charakter haben oder auch das Ziel des Erkenntnisgewinns seiner selbst und seiner Situation. Die im vorangegangenen

Beitrag thematisierte Bildungsberatung fällt darunter. Diese Beratung hat beispielhaft zum Ziel, sich über seine eigenen Kompetenzen klar zu werden und daraus ein Kompetenzportfolio abzuleiten. Die Bildungsberatung nimmt mehrere Sitzungen in Anspruch.

Eine weitere Beratungsform ist die direktive Gesprächsführung beziehungsweise Beratung. Merkmal ist in diesem Fall, dass ein Gesprächspartner dominiert und der Klient nur eine eingeschränkte Möglichkeit der Äußerung hat. Hier wäre es zum Beispiel der Arztbesuch eines Patienten, der an beginnender Demenz leidet. Der Arzt stellt Fragen, der Patient antwortet. Der Arzt sagt ihm nach der Diagnose, dass jetzt das eine, bestimmte Medikament zu nehmen sei. In diesem Beispiel gibt es einerseits für die Beratenden einen schnellen Informationsgewinn, der andererseits jedoch mit einer diagnostischen Einengung einhergeht. Zudem steigt das Konfliktpotential betreffend einer guten Berater-Klienten-Beziehung. Unabhängig vom Beratungs- oder Gesprächsinhalt lassen sich aber universelle Merkmale benennen, die gute Kommunikation und gute Berater\*innen auszeichnet.

### **Im Folgenden werden 14 praktische und beispielhafte Hinweise in direkter Form angeführt**

1. Sorgen Sie für einen vertrauensvollen Rahmen und seien Sie dem Gesprächspartner zugewandt. Es spielt keine Rolle, ob es sich um technologische Prozesse oder um Veränderungsprozesse eines Menschen handelt. Ein Vertrauensrahmen trägt Sorge dafür, dass die Wahrscheinlichkeiten der Aussprache von Defiziten, Fehlern oder auch beschämenden Sachverhalten steigt. Gleichzeitig dürfen sich die Interaktionspartner sicher sein, dass im Rahmen des Vertrauens keine

Abwertungen stattfinden. Im Weiteren kann es manchen Menschen unangenehm sein, Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Im Besonderen dann, wenn sie beispielsweise in einem Betrieb eine Führungsposition besetzen. In einem Vertrauensrahmen kann diese Rolle ausgeblendet werden.

**2.** Zeigen Sie Interesse an den Zielen des Gesprächspartners und gewähren Sie Augenhöhe. Fokussieren Sie sich auf die Beweggründe der Gesprächspartner, die zu deren Zielformulierungen geführt haben. Beratungen sollten nicht gedehnt oder thematisch künstlich in die Länge gezogen werden. Ihr Klient ist sein eigener Experte.

**3.** Kommen Sie fragend dem Kern des Anliegens der Gesprächspartner näher. Stellen Sie konkrete Rückfragen und geben Sie Feedback auf Schilderungen von Ratsuchenden. Formulieren Sie das Gesagte gegebenenfalls um und lassen Sie sich dieses durch den Ratsuchenden verifizieren. Auf diesem Wege ermöglichen Sie die Entwicklung eines gleichen Verständnisses einer Sache oder eines Kontextes. Verzichten Sie bei den Schilderungen auf Vorannahmen und würgen Sie die Erläuterungen der Ratsuchenden nicht ab, auch wenn Sie meinen, es wäre klar, worum es geht. Solange der andere spricht, hören Sie aktiv zu.

**4.** Nehmen Sie die Anliegen oder Sorgen der Gesprächspartner ernst und bewerten Sie diese nicht. Lassen Sie eine bewertungsfreie Haltung sichtbar werden. Sie selbst und andere Menschen merken sehr schnell, wenn Ihre Haltung in einer Sache unstimmig ist. Bewertungsfreiheit ist für uns Menschen ein zentraler Punkt, um sich ernstgenommen und akzeptiert zu fühlen. Sei es als Person oder sei es der Inhalt, um den es geht.

**5.** Sprechen Sie umgangssprachlich und inhaltlich verständlich. Subtile Äußerungen oder Ironie steigern Konfliktpotentiale und sind daher zu vermeiden. Menschen, die umgangssprachlich sprechen, haben ein Interesse daran verstanden zu werden. Sie senken aktiv Barrieren und fördern die Motivation tiefer in Gespräche einzutauchen. Es entsteht schneller ein gemeinsames Verständnis für ein Thema. Das häufige Benutzen von Fachwörtern, Fremdsprachen oder Abkürzungen dient manchmal eher der Eigendarstellung des Senders und ist nur bedingt als Hinweis auf eine Fachkompetenz zu sehen.

**6.** Hören Sie aufmerksam zu. Zuhören ist ein aktiver Vorgang, bei dem der Gesprächspartner Wertschätzung erfährt und sich verstanden fühlt. Aufmerksames Zuhören ist Ausdruck großen Respekts einem anderen Menschen gegenüber und fördert den Aufbau eines Vertrauensrahmens, der für eine gute Beratung oder ein gutes Gespräch notwendig ist. Sie brauchen keine Zuhörtechniken anzuwenden. Seien Sie einfach natürlich interessiert an dem Gesprächspartner und seinen Äußerungen.

**7.** Versuchen Sie natürlich und kongruent zu wirken. Kongruenz bedeutet Übereinstimmung. Wenn zum Beispiel das, was Sie sagen oder mimisch ausdrücken, Ihrem Handeln entspricht, sind Sie kongruent. Nehmen Sie als Beispiel eine Mutter im Supermarkt, die ihr Kind anschimpft und am Arm fasst, weil es sich schreiend auf den Boden wirft, um die Süßigkeit zu bekommen. Gleichzeitig ist es der Mutter unangenehm vor den anderen Leuten. Bei dem Schimpfen lächelt Sie daher in Richtung der anderen Kunden. Für das Kind ist das ein inkongruentes Verhalten und nicht einem eindeutigen Signal zuzuordnen. Natürliches Verhalten und ein natürlicher Auftritt sind ein Hinweis, dass ein Mensch gerne ein gutes und

ehrliches Gespräch führen möchte. Wenn die Handlungen mit dem Verhalten und dem Gesprochenen zusammenpassen, dann sind alle Voraussetzungen für ein vertrauensvolles Gespräch gegeben.

**8.** Blicken Sie aus verschiedenen Perspektiven auf einen Kontext und wägen Sie ab. Es zeugt von hoher Kommunikationskompetenz, wenn man in der Lage ist, sich in verschiedene Wahrnehmungspositionen begeben zu können. Dadurch lassen sich einzelne Aspekte oder Themen aus verschiedenen Blickrichtungen betrachten, man kann abwägen und sorgfältig bewerten. Dies ermöglicht wiederum sicherere oder leichtere Entscheidungen. Außerdem fördert es Verständnis, welches für die Kommunikationsqualität einen zentralen Faktor darstellt.

**9.** Geben Sie Raum. Auch wenn die Zeit oft drängt und der nächste Termin schon im Kalender steht. Neben dem zentralen Kontext einer Beratung oder eines Gesprächs geht es häufig auch um das Drumherum. Das kann möglicherweise nichts mit dem Thema zu tun haben, aber dennoch für Sie wichtig sein. Es steigert die Kommunikationsqualität, diese Kontexte mit einzubeziehen und diese gemeinsam im Gespräch hinsichtlich einer Relevanz zu bewerten. In vielen Fällen erweisen sich die auf den ersten Blick irrelevanten Umstände im Nachhinein als zentrale Punkte.

**10.** Lassen Sie andere Meinungen gelten und argumentieren Sie sachlich. Auf diesem Wege dürfen Ihre Gesprächspartner das Gefühl haben, dass Sie auch an anderer Stelle wertschätzend über andere Menschen sprechen und deren Impulsen einen Wert zumessen. Dieser Punkt ist für den Aufbau einer vertrauensvollen Zusammenarbeit sehr wichtig. Hinter-

grund ist die uneingeschränkte und bewertungsfreie Akzeptanz individueller Wirklichkeiten.

**11.** Berichten Sie von anderen Erfahrungen aus der Praxis. Viele Menschen erzählen, dass es für sie hilfreich ist zu wissen, dass sie mit einem Problem nicht allein dastehen. Das ist zum Beispiel ein zentrales Wirkinstrument von Selbsthilfegruppen. Menschen berichten, es täte sehr gut zu wissen, dass es anderen ähnlich ginge. Hier können Beispiele und neutrale Bewertungen von Praxisbeispielen sehr hilfreich sein. Dabei ist darauf zu achten, dass Sie den Inhalt und das Resultat bewerten, jedoch nicht die handelnden Personen.

**12.** Wenn Sie zum Beispiel einen Sachverhalt übermitteln möchten, erklären und begründen Sie ihre Ausführungen, bis Ihre Gesprächspartner gut verstanden haben. Da jeder Mensch unterschiedlich versteht, ist das in Gruppengesprächen etwas aufwändiger. Regen Sie Feedback an, um auf diesem Wege zu erkennen, ob es ein gemeinsames Verständnis des Gesagten gibt. Falls sich Missverständnisse ergeben haben, können Sie Ihre Erläuterungen verändern und anders formulieren, oder besser noch, mit praktischen Beispielen versehen.

**13.** Achten Sie darauf, dass Ihre Fragen möglichst konkret und für die Gesprächspartner verständlich beantwortet werden. Kein Mensch weiß alles im Kopf. Sollten Sie einmal keine Antworten haben, ist eine gemeinsame Beantwortung ein wirksames und die Kommunikationsqualität steigerndes Element. Sollte dies nicht funktionieren, holen Sie sich selbst Unterstützung und geben Sie die gewonnene Erkenntnis zeitnah weiter. Es zeichnet Berater\*innen aus, wenn Sie selbst gut vernetzt sind.

**14.** Bei Beratungen: Unterstützen Sie bei der Umsetzung von Hinweisen. In einem vertraulichen Rahmen ist es wichtig, dass sich Ihre Gesprächspartner auf Unterstützung bei der Umsetzung von Rat verlassen können. Sie sollten daher auch immer einen Rahmen erläutern können, in welchem die Umsetzung der Hinweise möglich ist.

Bei allen Hinweisen in diesem Abschnitt geht es um Natürlichkeit und Zuwendung zu Menschen. Wir alle haben empfindliche Antennen und merken, bewusst oder unbewusst, ob ein Verhalten antrainiert ist oder Kommunikationstechniken angewendet werden. Es gibt Menschen, denen irgendetwas nur komisch vorkommt, ohne es benennen zu können. Kommen dann noch widerstandsfreie Formulierungen in ein Gespräch, kann ein unangenehmes Gefühl entstehen, welches wiederum Konfliktpotentiale steigern kann.

Widerstandsfreie Formulierungen sind so positiv gehaltene Äußerungen, dass sie es kaum erlauben, eine andere Meinung nach außen vertreten zu können. Sie beziehen sich zu einem großen Teil auf Konventionen. Würde man diesen Formulierungen entgegentreten, kann der Eindruck entstehen, den Gesprächspartner beispielsweise in ein schlechtes Licht rücken zu wollen, was zusätzlich unangenehm werden könnte. Nehmen wir ein Beispiel: Sie möchten erreichen, dass jemand im Büro aufräumt. Sie sagen:

*„Hallo! Du darfst gerne, wenn Du deinen Platz aufräumst, auch die Gemeinschaftsküche aufräumen. Wir schätzen deine Ordnung sehr und bedanken uns jetzt schon für Deine Mühe, die allen zugutekommt.“*

## 12.6 Lehren und Vermitteln durch Verstehen und Sinnggebung

Was sich hier simpel anhört, ist wohl mit die schwersten Aufgabe für Lehrende oder Ausbilder. Aber sie ist von zentraler Bedeutung für unsere Vermittlungsaufgabe. Wir kennen die meisten Lernzusammenhänge und wissen, wie Menschen lernen. Es geht dabei nicht nur um das Vermitteln von Wissen. Lernen ist mehr. Im Rahmen dieses Beitrags nutzen wir zur Vereinfachung aber nur das Wort Lernen. Es gibt verschiedene Lern-theorien, die sich teilweise auf verschiedene Entwicklungsstadien bei Menschen beziehen. So beschäftigten sich zum Beispiel Pawlow, Watson und Skinner mit dem Konditionieren, Bandura mit dem Lernen am Modell, Köhler mit dem Kognitivismus - hier das Lernen durch Einsicht - oder Tolman, der sich mit dem latenten Lernen auseinandersetzte. Wer mehr über die lernpsychologischen Zusammenhänge wissen möchte, findet alles dazu im Internet. Bei alledem geht es aber immer darum, auf welchen Wegen Menschen lernen können.

Zusätzlich finden wir einige Hinweise, auf welchen Übertragungswegen wir am besten Lernen. Die Angaben unterscheiden sich etwas, aber im Schnitt behalten wir Inhalt beim Lesen zu 10%, beim Hören sind es 20%, beim Sehen 30%, bei Interaktionskanälen, wie beim Selbsterklären, 70% oder mit dem eigenen "Tun" oder "Fühlen" um 90%. Gerade hier wird auch der Körper beansprucht und dementsprechend werden mehr Kanäle genutzt. Durch verschiedene Kombinationen lässt sich das steigern oder auch vermindern. Der Hintergrund liegt darin, inwieweit Sinne genutzt und eingesetzt werden und wie das Gehirn darauf in der Lage ist, die entsprechenden Muster zu bilden.

Mustererkennung ist die Fähigkeit, in einer Menge von Daten, Regelmäßigkeiten, Wiederholungen, Ähnlichkeiten oder Gesetzmäßigkeiten zu erkennen. Das gilt für die Wahrnehmung beim Menschen (Kognitionswissenschaft) und für Maschinen (Informatik). So gehen zum Beispiel Schablonentheorien davon aus, dass wahrgenommene Objekte mit bereits im Langzeitgedächtnis abgelegten Objekten verglichen werden. Merkmalstheorien basieren auf der Annahme, dass wahrgenommene Objekte analysiert und anhand ihrer Bauelemente identifiziert werden. Das ist, wozu Menschen in der Lage sind.

## **12.7 Mit einer Tag-Cloud seine Kompetenzen anschaulich machen**

Eine Tag-Cloud gibt durch eine Kombination von grafischer Darstellung und geschriebenem Wort schnell Auskunft über die relative Relevanz von Inhalten zueinander. Diese Darstellungen finden sich häufig im Netz und geben Auskunft über die relative Anzahl von Themen zueinander.

Dieses Prinzip lässt sich aber auch sehr schön für den schnellen Überblick über die eigenen Arbeitsschwerpunkte oder Kompetenzfelder nutzen. So lässt sich zum Beispiel der berufliche Lebensweg anschaulich in einer Tag-Cloud darstellen. Ebenso kann man durch entsprechende Auswahl einen Teilbereich seines Ausbildungs- oder Arbeitsweges zusammenfassen.

Recht einfach kann man über einen der zahlreich im Netz zu findenden Tag-Cloud Generatoren die Begriffe eingeben und erhält im Anschluss eine entsprechende Grafik. Wer seine Arbeitsschwerpunkte oder Kompetenzen bereits eingrenzen und vor allem benennen kann, hat leichtes Spiel.

Aber genau hier liegt in der Regel die größte Schwierigkeit. Hier greifen dann Kompetenzerfassungs- und Bilanzierungsinstrumente, die zu einer Verschlagwortung, zum Beispiel seiner eigenen Kompetenzen, führen können.

Das folgende Bild zeigt beispielhaft meine eigene Tag-Cloud.



## **12.8 Praktische Hinweise zum Umgang mit persönlichen Sorgen und Konflikten in der Corona Krise**

In diesem Beitrag soll es darum gehen, auf welchen Wegen man sich selbst helfen kann, besser mit seinen Sorgen, Ängsten und Nöten umzugehen. Dabei ist es egal, ob es um die Arbeit oder das Private geht, ob jemand Führungskraft oder Produktionshelfer\*in ist.

Wenn Sie in einem ersten Schritt nicht so viel lesen möchten, dann schauen Sie nur auf die Überschriften. Lesen Sie dann nur den betreffenden Abschnitt, der Sie interessiert.

Zur Corona Krise als solche wird und wurde schon genug berichtet und daher lassen wir das hier weg. Da ich hier selbst unter Sorgen und Belastungen leide, kann ich mir sehr gut vorstellen das es auch anderen Menschen so geht. Das ist völlig normal und anders kann es auch nicht sein, denn wir sind ja nur Menschen. Der Effekt daraus ist gewissermaßen auch eine emotionale Überforderung, welche verhindern kann, rational und überlegt zu handeln.

In einem ersten Schritt ist es wichtig, die Sorgen als etwas Normales zu akzeptieren, sie zuzulassen und zu äußern. Auf meinem bisherigen Weg durchs Leben hatte ich die Möglichkeit, viel über Menschen zu lernen. Das Wissen half mir, in Zeiten von Unsicherheit und Unwägbarkeit über Wasser zu bleiben. Ich bin sicher, dass meine Hinweise hilfreich sein können, die Situationen in diesen Zeiten besser zu bewältigen. Als Mediator möchte ich erläutern, warum Gedankengänge und Grundlagen aus der Mediation hilfreich sein können. Mediation ist ein Verfahren beziehungsweise ein Prozess, welcher es erlaubt, selbstbestimmt und eigenverantwortlich Konflikte zu bearbeiten, um gemeinsam zu Lösun-

gen zu kommen. Sie nutzt Methoden und Wirkungsweisen, die auch in Therapie oder Beratung ihren Platz finden können und umgekehrt.

Konflikte sind grob gesagt eine Einschränkung des eigenen Sein's oder Tun's. Menschen können Konflikte mit sich selbst, mit anderen Menschen oder mit der Umgebung haben, in der sie sich befinden. Man spricht bei Konflikten auch von Konfliktsystemen, die Betroffenen befinden sich innerhalb des Systems, ein Mediator oder eine Mediatorin außerhalb. Systeme haben die Eigenart, sich selbst erhalten zu wollen und Entwicklungen in Systemen sind aus Gründen der Emergenz so gut wie nicht vorherzusagen. Konflikte sind damit auch Krisen. Und hier lässt sich nun ein Zusammenhang mit der aktuellen "Corona" Krise herstellen, da sie eben als Konfliktsystem gesehen werden kann. Im Folgenden stelle ich einige Hinweise vor, sich in Krisen besser bewegen zu können.

**1.** Sprechen Sie Ihre Gefühle hörbar aus, sprechen Sie Ihre Ängste hörbar aus. Wenn Sie diese keinem sagen möchten, sagen Sie es hörbar laut zu sich selbst. Es hat mich immer ein wenig Überwindung gekostet, aber das ist eine Übungsfrage. Einmal ausgesprochen, berichten viele Menschen, dass es etwas erleichtert. Auch weil die Worte nicht mehr zurückgenommen werden können und damit eine Klarheit hergestellt wurde. Es ist dennoch eine schwierige Aufgabe, Gefühle deutlich zu benennen. Eine kleine Auswahl an Begriffen finden Sie in einem der vorangegangenen Beiträge.

**2.** Schauen Sie nicht so weit nach vorne. Nichts ist größer als unsere Vorstellung von Situationen in der Zukunft. Was ich mir vorstelle, wird auf einmal immer größer. Vielleicht kennen Sie das: „*Das wird mir alles zu viel*“ oder „*Ich fühle mich über-*

*fordert mit dem, was kommt.*“ Es können Verunsicherungen entstehen, die kommenden Aufgaben nicht bewältigen zu können. Das sind alles Momente, in denen wir wie schon weiter oben beschrieben, sehr emotional unterwegs sind. Rationale Gedanken und Handlungen lassen sich nur noch schwerlich umsetzen. Dies wiederum führt zu weiterer Sorge - ein Kreislauf entsteht. Es ist in so einem Fall hilfreich, nicht so weit nach vorne zu schauen. Das ist echte Arbeit, denn diesen Vorgang müssen wir bewusst vornehmen. Es gelten kleine Etappen. Versuchen Sie zum Beispiel den kommenden Abend zu planen. Maximal das Frühstück morgen früh. Es ist sogar möglich nur stundenweise nach vorne zu blicken. Diese Stunden dann zu absolvieren und die nächsten in den Blick zu nehmen. Eine hilfreiche Erfahrung, die ich früher selbst über längere Zeit machen konnte.

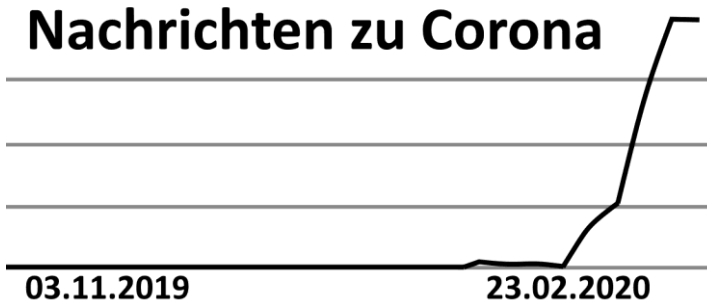
Stellen Sie sich folgendes Beispiel vor. Sie sind auf einem Schiff, 30 Meilen vom nächsten Ufer entfernt. Ihr Schiff sinkt und Sie schwimmen im Wasser. Wenn Sie nun daran denken, 30 Meilen schwimmen zu müssen, was bedeutet das für Sie? So eine große Entfernung. Dann versehen Sie das noch mit einer Zeit oder anderen Bewertungen. Möglicherweise geben Sie auf, denn diese 30 Meilen schaffen Sie sowieso nicht.

Stellen Sie sich nun vor, dass Sie in der Situation nur einen Schwimmzug weit denken. Nur dieser ist wichtig. Diesen absolvieren Sie und dann folgt der nächste. In Ruhe, nur der nächste Schwimmzug zählt. Sie werden mit jedem Schwimmzug einen Erfolg erleben und wenn sich dieser Gedanke automatisiert hat, treffen Sie auf einmal an Land. Versuchen Sie also, kleine überschaubare Schritte zu gehen.

**3.** Es kann hilfreich sein, anderen zu helfen. Manche fragen sich, wie sie helfen sollen, wenn Sie sich selbst schon kaum helfen können. Hier gibt es die Möglichkeit des Zuhörens. Was sich banal anhört ist etwas ganz Aktives. Denken Sie einmal nach wie es sich anfühlt, wenn Ihnen jemand intensiv zuhört, wenn Sie jemandem etwas erzählen können, was Sie beschäftigt oder belastet. Was ist das für ein Gefühl? Bevor Sie weiterlesen, beantworten Sie sich diese Frage. In vielen Gesprächen wurde mir erläutert, dass es sich gut anfühlt. Man fühle sich anerkannt, wertgeschätzt und vor allem höre ich immer wieder, dass man sich ernstgenommen und gesehen fühlt. Und dies gibt man einem Menschen, indem man ihm ohne Bewertung des Gesagten zuhört. Die Bewertungsfreiheit ist wichtig. Und Ihr Verständnis. Das muss kein Einverständnis sein, aber lassen Sie demjenigen der Ihnen erzählt, seine Welt beziehungsweise seine Wirklichkeit. Sie schaffen damit einen großen Vertrauensraum und Sie werden vielleicht die Erfahrung machen, dass Sie sich auch besser fühlen. Und vielleicht haben Sie dann auch die Gelegenheit, dass man Ihnen intensiv zuhört. In jedem Fall bekommen Sie als kleine oder große Gegenleistung möglicherweise einen anderen Blick auf die Dinge. Einen Blick den Sie bisher noch nicht hatten. Und das kann eine echte Bereicherung sein.

**4.** Dosierte Nachrichten schauen: Unsere Umgebung und unsere Welt produzieren viele Nachrichten. Durch die sozialen Medien erfahren diese Nachrichten zusätzlich ganz individuelle Interpretationen einzelner Menschen. Daraus resultiert eine Unmenge an teilweise unterschiedlichen Nachrichten zur gleichen Sache. Die Effekte davon können Verunsicherung und Desorientierung sein. *"Was soll ich jetzt glauben? Was ist wohl richtig? Es gibt scheinbar nichts anderes mehr..."*. Das

folgende Bild zeigt den Anstieg der Nachrichten zum Corona Virus beziehungsweise zu der Corona Krise.

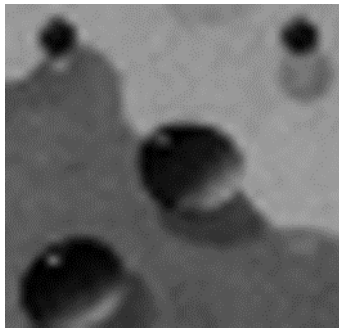


Für Menschen wie mich, die beispielsweise immer Angst haben krank zu werden, ist jede Apothekenzeitung oder jede Arztsendung im Fernsehen ein Horror. Hier kann es genau wie bei den Nachrichten zur Pandemie hilfreich sein, in einem gewissen Maße Nachrichten zu vermeiden. Üblicherweise gefallen mir Vermeidungsstrategien nicht, denn nur die Konfrontation mit etwas lässt eine Bewältigung zu. Aber hier ist es ein Übermaß an Information. Wir können also dieses Übermaß vermeiden und dennoch gut und ausreichend informiert sein. Auf diesem Wege geben wir den Informationen, die uns Sorge bereiten, nicht so viel Raum. Es ist eine individuelle Abwägung, wie viel Informationen man an sich heranlässt.

Stellen Sie sich folgendes vor: Eine alleinstehende Person bleibt zuhause und geht nicht raus. Das „Draußen“ macht der Person Sorge. Und den ganzen Tag läuft der Fernseher und präsentiert die ganze Zeit Inhalte, die diese Sorgen und Ängste fördern. Dann noch ein wenig Internet geschaut...und so weiter. Wie würde sich diese Person fühlen? Sie können es

sich sicher vorstellen. Mein Hinweis an dieser Stelle ist, dass Sie sich dort informieren, wo es neutrale und möglichst verständliche Informationen gibt. Eine zweite oder dritte Quelle kann das Bild noch abrunden. Der Einfluss externer Bewertung eines Sachverhaltes sollte die eigene Interpretation nicht überlagern. Wenn man seine Quellen gefunden hat wäre es gut, sich in längeren Zeitabständen ein Bild zu machen, gut dosiert eben. Sie haben es in der Hand, nicht von einer Informationsflut überwältigt zu werden und vor allem gibt es immer wieder die Möglichkeit festzustellen, dass es auch andere und möglicherweise schönere Dinge als schlechte Nachrichten gibt.

**5.** Betrachten Sie das Gesamtbild oder eine Gesamtlage. Schauen Sie sich zum Beispiel das folgende kleine Bild an. Sie sehen ein paar Punkte oder Kugeln. Sie sehen die so groß, weil Sie ganz nah vor dem ganzen Bild stehen.



Die Kugeln nehmen dabei fast das ganze Blickfeld ein. Erst wenn Sie sich entfernen, sehen Sie mehr Kugeln und irgendwann ergibt sich ein ganzes Bild.



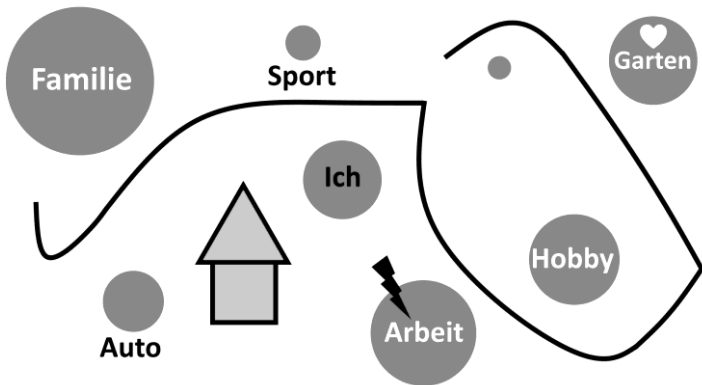
Die vormals großen Kugeln sind nun viel kleiner und haben einzeln weniger Relevanz. Die Relationen verändern sich durch den Blick auf das gesamte Bild, der Fokus kann sich verschieben und Sie können möglicherweise erkennen, dass ein gerade sehr viel Raum einnehmendes Problem oder eine große Sorge im gesamten Bild zwar noch vorhanden ist, aber möglicherweise durch die Distanz anders bewertet werden kann. Probieren Sie es einmal aus. Stellen Sie sich vor: Sie fliegen im Geiste nach oben aus der Wohnung heraus. Sagen wir mal so hoch, wie ein großes Hochhaus. Dann schauen Sie herunter und sehen Ihre Wohnung, in der Sie sich befinden. Schauen Sie sich um. Sie sehen auch Ihre Straße vor dem Haus, vielleicht den Garten vom Nachbarn, das nächste Geschäft, einen Acker oder was auch immer in Ihrem Blickfeld liegt. Wenn Sie auch noch die Autos vor Ihrem geistigen Auge herumfahren sehen, blicken Sie also auf einen Teil „Ihrer

Welt“. Sie haben praktisch eine andere Wahrnehmungsposition eingenommen. Und diesen Perspektivwechsel kann man auch bei Sorgen und Problemen vornehmen. Die Sorgen werden nicht kleiner und wahrscheinlich nehmen Sie weiter viel Raum ein, aber durch das Verschieben der Relation, durch die andere Wahrnehmung erfassen Sie, dass es noch viel anderes zur gleichen Zeit in Ihrer Wirklichkeit gibt. Und dass, so berichten viele Menschen, beruhigt. Die Welt besteht nicht nur aus einem Problem.

**6. Der Feldherrenhügel** - Zeichnen Sie Ihre Landkarte. Nehmen Sie ein Blatt Papier und Stifte. Nun verändern Sie hier wieder, wie im letzten Punkt, Ihre Wahrnehmungsposition. Allerdings etwas anders. Wenn Sie nach unten schauen, sehen Sie eine große Wiese mit Hügeln. Sie stehen auf einem Hügel, zum Beispiel in der Mitte dieser Landkarte auf der Wiese. Blicken Sie sich um. Sie schauen auf sich in der Mitte, vielleicht ist Ihre Familie an anderer Ecke, Sie sehen Ihre Arbeit, Ihr Auto oder andere Dinge, die Ihnen wichtig sind. Malen Sie diese Dinge als Kreise auf das Blatt, sodass eine Landkarte Ihrer für Sie wichtigen Menschen, Gegenstände oder Institutionen entsteht. Malen Sie die Kreise größer, je wichtiger es Ihnen ist. Das ist nur Ihre persönliche Karte, die niemand anderes zu sehen braucht. In einem weiteren Schritt schreiben Sie in die Kreise Inhalte, die vielleicht problematisch oder eben gut und schön sind. Bei Problemen markieren Sie die gravierendsten mit einem roten Stift, die eher weniger relevanten zum Beispiel mit einem grünen Stift. Die schönen mit gelb und die sehr schönen mit orange. Durch diese Visualisierung verschaffen Sie sich einen Überblick, wie er nur rein gedanklich nicht darzustellen ist. Diejenigen, die sich Ihre Landkarte zeichnen berichten davon, dass es beruhigend ist, den Überblick zu haben. Die Karte gibt Orientierung und ein gewisses

Maß an Sicherheit. Ich selbst arbeite in meinem Arbeitsalltag immer mit solchen Zeichnungen, und habe damit sehr gute Erfahrungen gemacht.

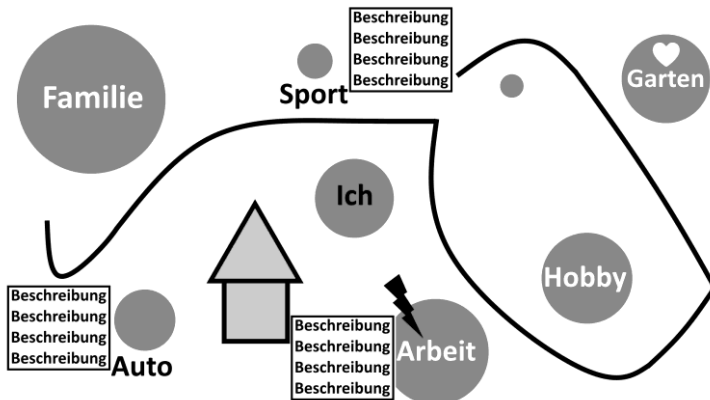
Das Bild hier ist ein erfundenes Beispiel. Es soll nur anschaulich machen, wie es gemeint ist. Gestalten Sie Ihre Karte, wie Sie möchten. Vom Aussehen her seien Sie gerne kreativ.



7. Ergänzung Ihrer Landkarte zu einer Konfliktlandkarte: Wenn Sie mit Problemen und Nöten zu tun haben, können Sie Ihre Landkarte zu einer Konflikt- oder auch Entscheidungslandkarte erweitern. Das bedeutet, dass nun auch noch Optionen für mögliche Entscheidungen hinzukommen. Dazu gehört auch die Entscheidung, welche Konfliktlagen Sie zuerst bearbeiten wollen oder müssen. Sie haben möglicherweise in Ihrer Landkarte bereits Problemlagen sortiert (rote oder grüne Markierungen). Nun müssen Sie für jedes Problem einzeln das Gleiche tun. Streichen Sie alle Problemlagen von der Sie der Meinung sind, dass die irrelevant für den Sachverhalt selbst sind, um den Sie sich kümmern müssen oder wollen.

So ist zum Beispiel bei der Suche nach einer Option oder Lösung die Beschreibung der Problemlage deutlich wichtiger als der Weg, wie sie entstand. Ab und zu ist auch Verwerflichkeit oder eine moralische Bewertung für eine Option nicht von großer Bedeutung. Es ist manchmal schwer damit umzugehen, gerade wenn man sich zum Beispiel verletzt fühlt. Aber für eine Lösung ist der Weg der Entstehung wenig relevant. Nach dem Streichen von Punkten auf der Karte sehen Sie für die eine Problemlage nur noch die in Ihren Augen relevanten Sachverhalte, die Sie nun angehen können. Dabei ist bei einer Entscheidung darauf zu achten, dass diese die größte Flexibilität aufweisen. Also das Ihnen die Entscheidungen die meisten Spielräume oder Möglichkeiten bieten, gerade wenn Fristen im Spiel sind. Das kann beispielsweise beim Amt oder bei der Arbeit der Fall sein.

Das folgende Bild ist um Beschreibungen erweitert, die Sie dann stehen lassen oder streichen können.



Hören Sie aber auch auf Ihren Bauch. Ihre Entscheidung sollte sich gut anfühlen. Wenn Sie das Gefühl haben etwas sei

richtig, dann ist es das in dem Moment auch. In meinen Augen gibt es deswegen keine falschen Entscheidungen. Zum Zeitpunkt der Entscheidung war sie richtig. Deswegen kann es helfen, sich die Entscheidungsgrundlage zu notieren. *“Warum habe ich so entschieden?”*. Das können Sie sich später anschauen und es erinnert Sie daran, mit welchem Gedankengang Sie die Entscheidung getroffen haben. Achten Sie darauf, immer nur ein Problem auf einmal anzugehen. Und wenn es doch mehrere sind, geben Sie den Problemen beispielsweise Projektnummern und nehmen Sie sich für jedes Projekt eine begrenzte Zeit. Manchmal müssen andere auch einfach mal warten, so wie Sie es auch hier und da müssen.

Ein Beispiel aus der Praxis ist das erfolgreiche Scheitern von Apollo 13. Das Mondraumschiff ist während des Fluges zum Mond havariert. Der Flugdirektor verlangte die Beschreibungen der vielen Problemlagen. Die wurden nach Wichtigkeit sortiert und bearbeitet. Eins nach dem anderen. Und wenn ein neues Problem aus einer Lösung entstand, wurde es bearbeitet, wenn es aufkam. Ein Problem wird nur angegangen, wenn es relevant ist. Bis dahin gilt nur die Lösung des einen Problems. In kleinen Schritten. Es ist ein wenig so, wie weiter oben beschrieben der nächste Schwimmzug.

**8.** Es gibt ein Morgen! Stellen Sie sich positive Szenarien in der kommenden Zeit vor, in welchem Sie sich sehen. Wechseln Sie auch hier die Wahrnehmungsposition. Ein Beispiel von mir: Ich liebe das Meer. Ich stelle mir vor, wie ich im Herbst oder im Sommer am Wasser stehe und das Meer sehe. Ich höre die Wellen. Ich fühle den Wind und etwas Wärme. Auf dem Wasser fahren Schiffe und ich sitze auf einer Terrasse und trinke unbeschwert einen Kaffee. Und dann versuche ich, mich selbst anzuschauen. Ich sehe in dem Mo-

ment zufrieden aus. Das beruhigt mich. Und diesen Moment der Vorstellung, mein Bild von einer schönen Sache im Kopf zu erleben, den Moment nimmt mir niemand. Das sind nur kleine Dinge, aber wie an mehreren Stellen beschrieben: Eins nach dem anderen. Die kleinen Dinge zählen manchmal mehr als die Großen. Stellen Sie sich also etwas vor. Dem Gehirn ist es egal, ob etwas real ist oder ob es nur eine Vorstellung ist. Probieren Sie es aus. Orientieren Sie sich an dem, was Sie mögen.

**Bitte beachten Sie:** Der Text ist als Element psychosozialer Beratung zu verstehen. Es geht um Orientierung und Bewältigungsstrategien im Alltag. Es handelt sich explizit nicht um therapeutische Maßnahmen und nicht um Therapie. Sollten Sie den Eindruck haben, dass Sie therapeutische Hilfe benötigen, wenden Sie sich zum Beispiel an einen zugelassenen Psychotherapeuten oder einen Heilpraktiker für Psychotherapie.<sup>112</sup>

## **12.9 Regelungen zu Freiheitsrechten für Geimpfte und die Gemeinsamkeit mit den Gefühlslagen von Jugendlichen**

Hier ein kurzer Beitrag zu den neuesten Nachrichten betreffend die Rückgabe von Freiheiten für Geimpfte und Genesene in der Corona Krise am 7.5.2021. In diesem Beitrag werden keine Maßnahmen und auch nicht die Richtig- oder Falschheit von Maßnahmen und Verordnungen bewertet. Es geht um einen Transfer von einem Ungerechtigkeitsgefühl im Rahmen von Stigmatisierung, welches Jugendliche und andere Gruppen in Deutschland tagtäglich erleben.

Es geht um das Gefühl von Ausgrenzung, ohne selbst schuld zu sein beziehungsweise kaum Möglichkeiten der Veränderung zu haben. Das Thema wird gerade präsent. Es wird aktuell unterschieden in Geimpft und Genesen und in Gefährder. Das Wort Gefährder selbst wird nicht benutzt, sondern anders formuliert. Der Hintergrund der Einteilung ist in jedem Fall die Gefährdung anderer, wie es als Grundlage für alle Corona Maßnahmen galt.

Demnach verbleiben jetzt gefährdende Gruppen. Das sollen die sein, die nicht geimpft sind. Und damit alle Kinder und Jugendlichen sowie diejenigen, die sich noch gar nicht impfen lassen konnten. Vermehrt wird hier von Gefühlen berichtet, sich ungerecht behandelt zu fühlen. Vor allem, weil man keine Schuld habe und nichts dafür kann, in diesen Status versetzt worden zu sein. Ausgegrenzt zu sein also. In jedem Fall scheint es ein komisches Gefühl zu sein, dass sich andere Leute treffen und nach 22 Uhr raus dürfen und man selbst nicht.

Ich schreibe das bewertungsfrei, weil es sehr oft genau das Normalgefühl von Jugendlichen beschreibt. Stigmatisiert, in Gruppen eingeteilt zu werden und etwas zu dürfen oder nicht zu dürfen. Und das, ohne selbst etwas daran ändern zu können. Im Bereich der Allgemein- und Berufsbildung entstehen diese Gefühle durch Barrieren und Zugangsbeschränkungen ebenfalls. Das hat nichts mit rationalen und begründeten Sachverhalten zu tun, sondern es ist ein Gefühl, welches in Menschen entsteht. Da kann keiner was dran machen. Das betrifft im Übrigen auch andere Gruppen in der Gesellschaft, die weniger oder anderes dürfen als alle anderen.

Es wäre für mich ein positiver Effekt in der Sache, wenn dieser Umstand in das Bewusstsein kommt. Diese Gefühle haben Jugendliche andauernd. Wir begründen diese und wir rechtfertigen die Gründe, die zu so einem Gefühl führen. Wir können es oftmals nicht ändern, aber wir sollten diesen Sachverhalt mindestens bewusst haben und in alle Überlegungen einbeziehen. Gerade wenn wir in Themen wie Bildung, Entwicklung und auch im Übergangssystem unterwegs sind.

### **12.10 Was ist Verstehen? Was ist Verständnis? Was ist inneres Einverständnis?**

Dieser Beitrag basiert auf relativ vielen Quellen und diese finden sich gesammelt hinter der Endnote <sup>113</sup>.

Verstehen ist das inhaltliche Begreifen von Sachverhalten durch Beobachtung und Kommunikation (Kenntnisnahme) sowie mentaler Erfassung eines Kontextes, in dem der Sachverhalt steht (Auflösung Komplexität). Dies entscheidet über die Realität des Einzelnen, da zum einen das Gehirn unbewusst Eindrücke als im Moment irrelevant wegfiltert und zum anderen Botschaften kognitiv mit vorhandenen, eigenen Wirklichkeiten vermischt. Verstehen verändert damit die Realität und führt zur Konstruktion oder Erweiterung der eigenen Wirklichkeit. Das Ergebnis der Wirklichkeitskonstruktion ist demnach ein anderes als das, was ein Sender gemeint hat (Hermeneutik). Das Verstehen erlaubt eine Erklärung des Sachinhalts, durch die sich ein Sinn ergeben kann. Wer versteht, kann in seiner Wirklichkeit folglich mit den Dingen einverstanden oder nicht einverstanden sein und hat damit eine wofür auch immer benötigte Entscheidungsgrundlage.

Die Begriffe von Verstehen, Verständnis und Inneres Einverständnis bauen aufeinander auf. Das folgende Schaubild zeigt die Mustermerkmale des Verstehens.



### **Verstehen (Erfassen)**

Die unterstrichenen Begriffe bezeichnen grundsätzliche Verstehens-Merkmale. Ein Mensch ist in der Lage, beispielsweise ein Wort als Wort wahrzunehmen. Folgend wird die Wahrnehmung interpretiert. Zwischen Wahrnehmung und Interpretation kommt Gefühl ins Spiel, welches über weiteres entscheidet. Erst dann wird dekodiert. Jemand sagt zu einem anderen: *"Ich gehe nach Hause."* Das gesprochene Wort wird über einen Kanal (hier das Ohr) wahrgenommen, im Gehirn verarbeitet und als Wort (Muster) erkannt, sofern das Muster vorhanden ist. Das passiert jenseits eines inhaltlichen Verständnisses. Wer der genutzten Sprache nicht mächtig ist, kann das also nicht. Wer die Sprache spricht, versteht jedoch die einzelnen Worte: -Ich-gehe-nach-Hause-. Wird das Wort aufgeschrieben, aber der Angeschriebene kann nicht lesen, so können die Worte ebenfalls nicht verstanden werden. Das

hört sich logisch und simpel an, später im Beitrag kommen wir noch einmal an diesen Punkt. Erst wenn die einzelnen Worte verstanden werden, kann ein Sachverständnis entstehen.

## **Verstehen (Sachverständnis)**

Das Sachverständnis setzt ebenfalls Merkmale voraus. Hier sind es die kursiven Begriffe. Ein Sachverhalt ist notwendig, um zu verstehen, aber auch ein Kontext gehört dazu. Dabei geht es nicht nur um einen inhaltlichen Kontext, sondern auch um denjenigen, in den der Sachinhalt eingebettet ist. Also zum Beispiel aus welchem Grund ein bestimmter Sachverhalt in der Organisation bearbeitet wird. Im Weiteren benötigen wir die Zeit und den Raum, den Sachinhalt zu erfassen. Hektik und die Erläuterung zwischen Tür und Angel wäre hier zu vermeiden. Bleibt noch die Intuition. Sie bildet einen Beitrag zum Verstehen, der üblicherweise nicht als solcher erkennbar ist. Intuition lässt sich in Form von Bauchgefühl, Erkennung und Einsicht begreifen. So sind Menschen in der Lage, verborgene Muster zu erkennen und darauf aufbauend passende Aus- und Vorhersagen zu treffen, egal ob sie die Muster kannten oder nicht. Ein Sachverstehen lässt sich über Umformulierung oder Rück-fragen verifizieren. Erst wenn der Sachinhalt ausreichend verstanden wurde, kann es zu einem Verständnis führen.

## **Verständnis**

Als weitere Merkmale, die zu einem Verständnis führen, finden sich die beiden kursiv unterstrichenen Begriffe - Erklärung und Gefühl. Jemand kann sich etwas über den Sachinhalt hinaus erklären. Zum Beispiel, warum Herr M. wieder einmal zu spät gekommen ist oder wieso Frau R. die neue Rezeptur

einer Chemikalie erst so spät gebracht hat. Ein weiterer Punkt ist das Einfühlen. Das kommt zum Tragen, wenn wir uns beispielsweise eine Schilderung über eine Situation anhören, die wir selbst kennen oder wenn wir uns die Motivation eines Menschen erklären können. Es ist sogar möglich, mit einem anderen Menschen mitzufühlen. Das ist weitergehend, als nur die Wahrnehmungsposition von Gesprächspartnern einzunehmen.

Hieraus entwickelt sich unser Verständnis beispielsweise für die Situation oder Handlung von anderen. Die Akzeptanz von Kultur und Lebensart der jeweils anderen Menschen ist hierfür notwendig. So lassen sich die Motivationslagen nachvollziehen, auch wenn man mit den Dingen an sich nicht einverstanden ist. Verständnis zu haben ist die Basis eines Vertrauensraumes. Unerheblich eines Einverständnisses. Erst wenn es Verständnis gibt, kann es zu einem inneren Einverständnis führen.

### **Inneres Einverständnis**

Merkmale, die zu einem inneren Einverständnis führen können, sind in diesem Bild gestrichelt unterstrichen. Wenn sich das Verständnis in die eigene Wirklichkeit einfügt, vermischt oder dieser nahe kommt und sich zum Beispiel für den Zuhörer ein Sinn ergibt, so ist ein inneres Einverständnis möglich. Selbstverständlich sind Menschen auch in ihren Rollen oder in ihrem Verhalten oftmals einverstanden mit Dingen, auch wenn sie sich selbst eher nicht beteiligen oder eine Situation anders handhaben würden. Das ist zum Beispiel in der Rolle als Vorgesetzter hier und da üblich oder auch bei gewährendem Verhalten anderen Menschen gegenüber. Allerdings sind dies bewusste Einverständnisse. Das innere

Einverständnis ist wie eine gleiche Schwingung. Mit dem Gesprächspartner zum Beispiel auf einer Wellenlänge zu liegen oder das berühmte Kommunizieren ohne Worte. Im Gegenteil zum Verständnis, welches die Akzeptanz einer Kultur und Lebensform voraussetzt, sind kulturelle Einflüsse nicht nur akzeptiert, sondern in Teilen oder gänzlich verinnerlicht.

## **Fazit**

Der Beitrag zeigte auf, wie viele Bedingungen gegeben sein müssen, um zu Verstehen oder Verständnis zu haben beziehungsweise zu entwickeln. Wir können mit diesen Musterelementen des Verstehens aber zum Beispiel auch Lehrmethoden auf einen Verständlichkeitsgrad überprüfen. Andererseits zeigen uns die Stufen auch, warum an vielen Stellen kein Verständnis entsteht. Wer eine Sprache nicht spricht, kann nicht dekodieren und selbst wenn die Sprache gesprochen wird kann es sein, dass ein Sachinhalt nicht verstanden wird. Deswegen sollte es der Sache dienen, wenn zum Beispiel Informationen über Ausbildung, Studium und Beruf auch in anderen Sprachen als Deutsch zur Verfügung stehen.

Noch schwerer wird es, wenn Verständnis aufgebracht werden soll oder verlangt wird, aber wesentliche Umfeld-Informationen, wie beispielsweise diejenigen über die gültigen Konventionen, zwar vorangenommen werden, aber schlicht fehlen. Im Weiteren dürfen wir uns auch fragen, ob wir wirklich Verständnis für die Kinder und Jugendlichen aufbringen. Das kann sich nun jeder selbst einmal beantworten.

**13      Dieser Punkt entfällt durch einen Aberglauben, wie die Sitzreihe 13 in einem Flugzeug**



Der Pfennig oder Cent unter einem Mast, Freitag der Dreizehnte, Pfeifen auf See oder das Hindurchgehen unter einer Leiter. Diese Kategorie ist kurz und mutet seltsam an. Allerdings soll das ernstgemeinte Beispiel deutlich machen, dass meine Welt nicht die von anderen Menschen ist. Das hat weitreichende Konsequenzen auf unser Kommunikationsverhalten. Wenn wir akzeptieren, dass meine Welt nicht deine Welt ist, dann respektieren wir andere Perspektiven und Sichtweisen, auch wenn wir mit diesen nicht übereinstimmen oder einverstanden sind. Dies ist eine fundamentale Basis für gemeinsame Überlegungen, die zu Lösungsoptionen führen können. Dabei geht es nicht nur um unser Bildungssystem, sondern das betrifft jegliche Form von Konflikt, die wir Menschen bearbeiten oder auflösen wollen.

Wir machen also einfach mit dem Abschnitt 14 weiter. Gerade Zahlen sind auch sehr viel schöner als ungerade Zahlen.

## **14 Die für mich schönsten und persönlichsten Beiträge**

Der Titel des letzten Kapitels sagt es schon. Hier finden wir Beiträge, die für mich persönlich eine große Bedeutung haben. Darunter fallen auch Texte, die ich einfach schön finde und die für mich einen tieferen Sinn haben, als nur Wissen zu vermitteln. Ich freue mich sehr, wenn Ihnen als Leser\*in einige der Beiträge über die interessanten Themeninhalte hinaus gefallen und Freude bereiten.

### **14.1 Wie sollte man lernen? Wie lernen wir maximal? Eine andere Perspektive und viel Physik!**

*„Glück ist Realität minus Erwartung.“* Elon Musk.

Um bewusst auf neue Gedanken zu kommen, ist es ein guter Tipp, alles auf einen physikbasierten Rahmen herunterzubrechen. Denn damit hängt alles bei genauer Betrachtung zusammen. Auch das gesprochene Wort zum Beispiel, mit welchem eine Information übermittelt und mit dem Ohr eines Empfängers aufgenommen wird, basiert auf dieser Grundlage. Der gesamte Informationsübertragungsweg und die folgende Verarbeitung im Gehirn basieren auf Physik.

Bei der *„Argumentation nach ersten Prinzipien“* werden komplexe Sachverhalte in ihre grundlegenden Elemente zerlegt, um sie von Grund auf neu zusammensetzen. Diese Art der Problemlösung ist die beste Möglichkeit zu lernen, kreativ zu sein und selbst zu denken. So lassen sich alte Wege in einzelne Elemente zerlegen, analysieren und verbessern.

Auf diesem Wege kann man genauer die Zusammenhänge erkennen und verstehen. Ebenfalls lässt sich eine Erkenntnis gewinnen, welche Jobs in der Zukunft wichtig werden und man hat dann die Möglichkeit zu entscheiden, was man lernen möchte. Das gilt systembedingt leider nicht für die duale Berufsausbildung.

Nehmen wir als Beispiel ein Produkt wie das Auto. Es war immer schon teuer und es ist teuer. Wenn man diesen Umstand herunterbricht lässt sich erkennen, dass die einzelnen Komponenten nicht sehr teuer sind. Allerdings sind viele Firmen involviert, die alle Gewinn machen möchten. Akkumuliert ergibt sich ein Vielfaches an Kosten, als theoretisch notwendig ist. Deswegen wäre es ratsam, die relevanten Dinge zu erlernen und selbst zu machen. Dabei ist wichtig zu erkennen, welcher Lerninhalt notwendig ist. Dies orientiert sich auch an dem, was Spaß und Freude macht, um maximalen Fortschritt zu erreichen. Zwangsläufig sind Mischqualifikationen hier Maß der Dinge. Experten lehren diese Sachverhalte, aber sie bestimmen nicht darüber, welche Sachverhalte für ein Ziel erforderlich und notwendig sind.

Dabei gilt immer die Vorannahme, dass man zu einem bestimmten Grad falsch liegt. Und das Ziel ist es dann, mit der Zeit weniger falsch zu liegen. Wir bauen keine U-Bahn. Wir graben einen Tunnel und schauen, ob wir damit eine U-Bahn bauen können.

### **Wie lernen wir maximal?**

1. Lesen von bestimmten Büchern, die sich auf Universalitäten beziehen (Physik).

**2.** Wir umgeben uns mit Praktikern, die im Thema arbeiten und Wissen besitzen (Netzwerken). Hier hören wir hin und lassen uns Sachverhalte erklären, bis wir sie verstanden haben.

**3.** Wir stellen uns selbst Fragen und stellen Feedback-Schleifen her. Zum Beispiel: *„Nimm was du gemacht hast und justiere es, um es besser zu machen.“*. Feedback sollen nicht diejenigen geben, die sagen, was du hören willst, sondern diejenigen, die das sagen, was in der Sache am besten ist. Dabei lassen gute Fragen die besten Lösungen verfügbar werden.

**4.** Wir dürfen Prozesse historisch betrachten.

**5.** Machen wir uns die Hände schmutzig und experimentieren. Brechen wir Zusammenhänge herunter und fragen, warum genau bestimmte Komponenten benötigt werden. Ergänzend gilt das Motto: Kein Bauteil ist das beste Bauteil.

**6.** Jeder Mitarbeitende muss das gesamte Kunstwerk kennen. Jeder soll mindestens ein gutes Verständnis davon haben, wie jedes Teil und damit das Ganze funktioniert. Nur so können Innovationen als solche erkannt werden und sich in das System integrieren. Fehler passieren dann, wenn Einzelne nicht wissen, wie alles gemeinsam funktioniert.

**7.** Woher Kompetenzen kommen, ist irrelevant.

**8.** Wir bleiben beharrlich dran und zeigen Durchhaltevermögen.

Elon Musk hat auf diesem Wege seine Angst vor der Dunkelheit besiegt. Alle haben ihm gesagt, in der Dunkelheit seien die Monster. Musk hat das in eben den physikalischen Rahmen heruntergebrochen. Darin erkannte er, dass Dunkelheit die Abwesenheit von Photonen ist. Und damit blieb nichts für die Angst über. Und das ist ein wunderbares Beispiel dafür, dass soziale und auch emotionale Kontexte den gleichen Bedingungen unterliegen wie die Physik. Und nein, Elon Musk ist für mich kein Heiliger. Genauso wenig wie ein Verrückter.

Stellen wir uns einmal vor, wir würden auf so einer Grundlage Berufsorientierung durchführen. Stellen wir uns vor, Unternehmen würden in so einer Normalität arbeiten. Ich halte das für sehr attraktiv und ich bin der Überzeugung, dass dieser Umstand auch nur wenig mit Geld zu tun hat.

#### **14.2 Bernd Höller ist am 4.5.2015 gestorben. Ich trauere!**



Bernd hat den Jugendlichen eine Stimme gegeben und diese mit in die Gremien genommen, in denen er viele Jahre struk-

turelle Arbeit für unser Bildungssystem leistete. Er hat immer darauf geachtet, dass zum Beispiel die Arbeit und Entwicklungen im Übergang von der Schule in die Berufswelt auch wirklich den Jugendlichen zugutekommt und zu deren Vorteil gelangt. Bernd stand kompromisslos für die Menschen ein, die manchmal von anderen vergessen wurden. Menschen weiterzuentwickeln und auf Ihren Weg zu bringen, ohne Zwang, das war sein Ziel. Neben der theoretischen Arbeit und den vielen Projektanträgen und Projektumsetzungen war Bernd aber auch immer für den einzelnen Jugendlichen vor Ort da. So hat er auf Azubitalks bei Ausbildungsmessen Jugendliche befragt und deren Antworten in den Gremien, in denen er arbeitete, verstärkt. Auch für seine Kollegen war er sofort da, wenn es um menschliche Dinge ging. Er war allen sehr zugewandt. Seine durchaus manchmal zerstreute Art war von einer bestimmten Strategie geprägt, Dinge zum Wohle der Betroffenen zu erreichen.

Sobald es aber um Fachthemen ging erläuterte Bernd klar, deutlich und manchmal unmissverständlich, was geht und was nicht zu gehen hat. Er hatte die Umsetzung von Abläufen schon fertig im Kopf, noch bevor diese begonnen haben. Theoretische Konstrukte lagen als Bilder in seinen Gedanken und er konnte komplexe Zusammenhänge leicht anderen Menschen erläutern. Entwicklung und Veränderung zu bewirken, bedeutet aber auch immer, Gegenwind zu erhalten. Diesen hat Bernd ausgehalten und mutig einfach weitergemacht. Er ließ sich nicht beirren.

Er ist mir persönlich ein Vorbild und Freund. Ich bin ihm für die acht Jahre, in denen ich ihn kannte, sehr verbunden und dankbar. Auch wenn er nun nicht mehr da ist. Ein Mensch wie Bernd erhält keine Preise und Auszeichnungen. Seine Aner-

kennung holte er sich durch die erfolgreichen Ergebnisse seiner Arbeit.

Bernd Höller wurde 59 Jahre alt. Mit großer Hochachtung und einem traurigen Herzen konnte ich an seinem Grab Abschied nehmen.

### **14.3 Von OBEN und UNTEN, von dem was sich Jugendliche anhören müssen und von der Hauptschule zum Master in nur 38 Jahren**

Ja, der Text ist lang und wertend. Alles ist so, dass üblicherweise schon jetzt die Lust sinkt, weiterzulesen. Dennoch, wer ihn nicht liest verpasst etwas. Der folgende Beitrag liegt schon einige Zeit im Köcher und gerade dieser Tage gab es erneut Anlass, ihn nun zu veröffentlichen. Immer wenn ich gefragt werde, warum ich, als jemand der doch stark für Ausbildung eintritt, „*unbedingt noch studieren musste*“ obwohl „*man Lehre und Meisterschule besucht habe*“, kommt etwas Unmut auf.

Ich möchte ehrlich sagen, dass ich nicht mehr glaubwürdig vor den jungen Menschen bin, wenn ich, wie früher, nur Wege in die Berufsausbildung vertrete und beispielsweise erläutere, dass man gar nicht studieren müsse. Denn die Jugendlichen fragen mich mittlerweile, warum ich es dann noch gemacht habe: „*Das mit dem Studieren.*“. Ich kann heute nur sagen, dass die Studiererei für mich sein musste. Sonst hätte ich mich nicht weiter verwirklichen und entwickeln können, wie ich es wollte und habe. Dabei ist mir bewusst, dass ich es früher nicht durfte und wahrscheinlich nicht konnte, weniger wegen einem Mangel an Lernfähigkeit, sondern eher deswegen, in den Strukturen nicht zurecht gekommen zu sein. Mit 45 Jahren habe ich dann die Bachelorarbeit abgegeben, mit 53 Jah-

ren die Masterarbeit. Und dann kommt sie wieder, die Frage. Gerade dieser Tage. Da war sie wieder.

*„Wieso hast du denn noch studiert? Ist das denn noch nötig gewesen? Du bist doch schon Meister gewesen. Warum tust du dir das noch an?“*. Ich bin dann immer sprachlos, dass lernen oder studieren was mit „sich antun“ zu tun hat, wo doch alle studieren wollen oder meinen es zu müssen. Na gut. Ich weiß ja was gemeint ist. Wobei? Wie ist es denn gemeint? Ich habe immer ein Gefühl, mich rechtfertigen zu müssen. Keine Ahnung warum, es ist aber so. Ich bemerke immer aufs Neue, dass solche Fragen immer diejenigen stellen, die nach der Schule direkt oder relativ zügig studiert haben. Von anderen höre ich die Frage nur sehr selten, ganz im Gegenteil. Meistens folgt der Satz: *„Das hätte ich auch gerne gemacht, aber...“*.

Meine Gegenfrage ist dann meistens, ob ich denn ohne Studium hier wäre wo ich bin oder das täte, was ich jetzt tue. Das hilft dann, ein wenig Verständnis zu erzeugen. Gefühlt ist es aber eher mitleidig, weil man *„musste ja so viel auf sich nehmen.“* Meistens entwickelt sich aber ein Gespräch, häufig auch mit berufsberatenden Menschen und anderen Ratgebern. Alles engagierte Menschen, die nur das Beste für die Jugendlichen möchten – eine Ausbildung empfehlen zum Beispiel, denn die ist ja super. Da kann man richtig was mit werden. Das stimmt ja auch, wenngleich nur relativ gesehen.

Wenn der Jugendliche dann Vorbehalte hat (vielleicht weil alle um ihn herum vorleben, dass nur ein Studium Geld bringen wird und Ausbildung eher eine Alternative ist – und die Alternative der Alternative, das Handwerk beispielsweise), dann wird mancher Ratgeber richtig ratlos. Ich zitiere einmal: *„Aber*

*das ist doch gut..., der ist gut geeignet..., es können nicht alle Häuptlinge sein... (Anmerkung: Das Zitat finde ich gut, weil es die Ratgeber völlig disqualifiziert), das sind doch Wunschvorstellungen... sowas geht gar nicht..., der hat einen völligen Realitätsverlust.“* Ich möchte betonen, dass es sich um Zitate handelt, die ich ständig irgendwo höre oder genauer gesagt, ich sehr oft höre.

Dann spreche ich gerne die Ratgeber an und frage, wie sie darauf kommen. *„Warum haben Sie keine Lehre gemacht? In so einer Härtereier ist es warm und gemütlich. Immer Dämmerlicht und es riecht angenehm ölig. Das ist doch prima. Können Sie sich super weiterqualifizieren. Sie brauchen nur zugreifen.“* Regelmäßig kommt das Gespräch dann ins Stottern. Als Antwort kommt gerne *„dass man ja extra das Abi gemacht hat, um zu studieren. Warum sollte man weniger machen, also nicht weniger, sondern qualitativ...“* oder *„ich wollte immer einen Beruf machen, der etwas verändert. Was mit Menschen.“* Antworten wie diese lassen tief blicken, denn sie machen klar, welchen Stellenwert die Ausbildung hier wirklich hat. Ich möchte erwähnen, dass ich von Beispielen berichte und es ist mir klar, dass hier nicht jeder von mir über einen Kamm geschoren werden kann. Das tue ich auch nicht und das ist den anderen auch klar.

Wenn wir dann darüber sprechen, warum den Jugendlichen genau das nicht zugestanden wird, was man selbst als Möglichkeit hatte, erhalte ich nur selten noch eine Antwort. Das gleiche passiert, wenn ich auf irgendwelchen Veranstaltungen bin und neben jungen und mittelalten Menschen stehe, die laut sagen *„...dass die Jugendlichen alle Schwierigkeiten haben. Also die haben was drauf, aber nichts, was wir verwenden können.“* Da kann sogar ich schon mal ärgerlich

werden und frage gerne, mit welcher Begründung oder Rechtfertigung hier so eine abwertende Äußerung ausgesprochen wird. Beziehen sich hier eigene, möglicherweise negative Erfahrungen auf alle? Und wieder die gleiche Frage. „Was war denn mit Ihnen? Warum sind sie hier?“ Ob jemand ein Abitur gemacht hat, ist nur wenig die Frage einer Einzelleistung, sondern eher eine Frage der Gewährung durch Eltern, Gesellschaft oder Bildungssystem. Sollten Sie sich als erfolgreicher Abiturient oder Abiturientin jetzt über meine Äußerung ärgern, dann tut mir das leid. Ich kritisiere ein System, nicht einzelne Menschen und deren individuelle Leistungen, die ich ehrlich würdige.

## **Von OBEN und UNTEN**

Diese immer wieder auftretenden Gespräche lassen mich dann erkennen, dass man „so einen wie mich“ an dieser Stelle nicht erwartet. Wir leben in einem Schichtsystem. Das sehe ich so und ich weiß, dass andere das nicht so sehen beziehungsweise es so sehen und gut finden. Wir können ja mal schauen. Die Leute sprechen immer von OBEN und UNTEN - Schichten. Unterschicht, Oberschicht. Dann gibt es noch Bildungsferne - was für eine Frechheit.

Bleiben wir mal bei dem Muster OBEN und UNTEN. Hat schon mal jemand Beschwerden von OBEN gehört, runter zu wollen und nicht gelassen zu werden? Nein. Beschwerde, nicht vorwärtskommen (das wird in OBEN hineininterpretiert), hört man immer von UNTEN. Vorwärtskommen heißt, mehr Erfüllung, Geld, Ansehen oder auch mehr Wahrnehmung seiner Person zu bekommen.

OBEN hat immer eine Begründung oder Einschränkung, warum UNTEN nicht für OBEN geeignet sei oder teilnehmen sollte. OBEN bewegt sich nicht nach UNTEN und nur UNTEN bewegt sich nach OBEN, wenn sie denn von OBEN gelassen werden. Auch sind alle OBEN der Meinung, sie seien alle für OBEN geeignet. Die OBEN Eignung wird irgendwie meist am Studium festgemacht.

UNTEN scheint unbewusst zu merken, dass sie gehindert werden nach OBEN zu kommen, ohne genau sagen zu können warum. Es macht OBEN Sorge, dass UNTEN vermehrt nach OBEN strebt...denn: Wenn alle OBEN wären, sind alle wieder UNTEN - ein neues OBEN entsteht und wer weiß, ob das jetzige OBEN wieder das neue OBEN wäre.

Würden Jugendliche zum Beispiel intensiv beraten werden, dass sie mit einer Ausbildung und ohne Abi nach OBEN kämen, würde es mehr Ausbildung geben (Klebeeffekte). Die Nichtberatung schützt OBEN. Die Sache mit dem Studieren über berufliche Qualifikation gehört auch dazu. In vielen Fällen wird nicht adäquat beraten, weil das Wissen um die Bedingungen fehlt, oder man es einfach nicht glaubt. Das ist kein Witz, sondern nach wie vor deutlich hörbar.

Aristoteles 384 – 322 v. Chr. schrieb: *„Immer sind es die schwächeren, die nach Recht und Gleichheit suchen. Die Stärkeren aber kümmern sich nicht darum.“*

Aus eigener Erfahrung möchte ich hier, in meinen Augen, den einzigen Unterschied zwischen Berufsausbildung und Studium nennen. Dieser liegt in der Lehre und dem Vermitteln. In der Berufsbildung geht es deduktiv zu. Das heißt, Regel vorgeben und dann üben. Das ist für einige Sicherheit, während es für

andere Langeweile bedeutet. Induktiv ist hingegen Learning by doing. Sich die Fragen selbst beantworten, zu diskutieren und das Lernen über Fallbeispiele. Beides ist gleich schwer oder leicht, nur eines verleiht Machtbasis. Nicht nur das Wissen, dass etwas geht, sondern Warum etwas geht, ist hier der Vorteil. Mit Bologna stimmt das aber so nicht mehr ganz. Seitdem ist das Studium eher genauso gestrickt wie eine Berufsausbildung. Wobei die sich wiederum eher zum Induktiven entwickelt.

### **Was ich mir schon mal anhören musste**

- 1984 Durchsage in die Werkhalle: „*Mitarbeiter 1803 sofort ins Lohnbüro.*“.
- 1986 hatte ich auf die Frage, warum ich so destruktiv wäre, keine Antwort. Ich wusste nicht was das heißt. Ich hatte bei einem Umzug geholfen, keine Lust dazu und deswegen gemeckert.
- 1986 wurde mir aufgrund einer Datenerfassung an einer Drehmaschine wegen überzogener Toilettenzeit Lohn abgezogen.
- 1993 wurde mir gesagt, ich soll nicht denken, sondern nur arbeiten.
- 1994 auf dem Arbeitsamt wurde mir nach der selbst bezahlten Meisterschule (damals über 10.000 Mark) gesagt, ich solle wieder ans Band gehen.

- 1994 musste ich Urlaub nehmen, weil mich Gewerkschaftsmitglieder - Fabrikarbeiter wie ich - verprügeln wollten, sollte ich am Streiktag arbeiten und nicht mit deren Forderung einverstanden sein.
- 1995 lernte ich, dass man mit effizienter Arbeit „Akkordlohn“ der anderen kaputt machen kann.
- 1995 bekam ich als Leiharbeiter mehr Lohn als die fest angestellten.
- 2003 lernte ich im Rahmen meiner ersten Selbstständigkeit das Wort „pragmatisch“ kennen.
- 2005 wurde mir von einem Professor an der Bergischen Uni gesagt, dass, bevor ich mir überlege zu studieren, die Uni erstmal überlegt, ob sie möchte, dass ich dort studiere.
- 2007 erklärte ein Fördergeber der beruflichen Bildung, dass langjährige Berufserfahrung im Arbeitsbereich keine Anrechnung mehr findet. Ich habe zu studieren oder werde entlassen.

Das sind nur ein paar Erinnerungen. Meine Stationen waren zusammengefasst die Hauptschule Klasse 9, Maschinenschlosser in der Industrie, Maschinenbaumeister im Handwerk, eine Weiterbildung zum Bildungsberater und Kompetenzentwickler, ein Bachelor in Bildungswissenschaft und der Master Mediation. Das war alles kein Plan. Das war anfänglicher Zufall, gepaart mit Gewährung und späterem Ausbau mit Strategie.

Ich bedanke mich ausdrücklich bei den Menschen, die (unerheblich warum) mir die Möglichkeit gegeben haben, meinen Weg zu gehen. Allen voran Jochen Marquardt, der diese Zeilen leider nicht mehr lesen kann. Dazu gehören auch Erik O. Schulz und Jürgen Köder. Ohne die drei Menschen hätte ich wesentliche Hürden nicht nehmen können, denn es gibt Dinge, auf die ich als vormals Fremdbestimmter keinen realen Einfluss hatte. Obwohl wir ja alle sicher sind, dass jeder die Wahl hat.

Ebenso danke ich der Fern-Universität Hagen, denn ohne deren Angebote hätte das auch alles nicht geklappt. Denn trotz Meistererlass 2005 und nachfolgender Zugangsberechtigung gab es so gut wie keine Angebote für Menschen in Arbeit und mit Familie. An der Fern-Universität hatte ich den Eindruck, dass es viel wichtiger ist zu schauen, wer das Studium erfolgreich verlässt und nicht, wie man einen Zugang verhindert. Das entspricht ja auch etwas dem Geist der Gründer der Universität, unter denen Johannes Rau war.

Ja, der Beitrag liest sich einseitig. Vielleicht auch übertrieben. Was soll das überhaupt heißen? Engagierte Lehrer oder andere sehr gut studierte Menschen haben auch Qualitäten und sind gute Menschen. Das stimmt ohne Wenn und Aber. Jeder macht die Dinge so, wie er/sie sieht und sie wichtig und richtig erscheinen. Und so ist alles, was getan wird, aus vielen Blickrichtungen richtig und aus anderen wiederum falsch. Es gibt keine universelle Richtigkeit. Allerdings braucht die Einseitigkeit mancher Menschen auch einen Gegenpol. Dazu gehört dieser Text.

Und jeder soll sich mit seinem Bildungsweg gut fühlen. Aber ich halte es für wichtig, dabei nicht zu vergessen, dass andere

Menschen möglicherweise nicht die gleiche Chance hatten. Und ihnen deswegen immer wieder neu, mit Wertschätzung und Respekt entgegenzutreten. Wenngleich es zugegebenermaßen auch mir an manchen Stellen schwerfällt.

#### **14.4 Eine Fahrt durch das deutsche Bildungssystem: Die Bildungsbiografie von Julia**

Anfang April habe ich meine ehemalige Kommilitonin Julia zu ihrer Bildungsbiografie interviewt. Ihr Beispiel gestattet uns einen Einblick in die Lebenswelt eines Menschen, der von der Schule bis zum Master praktisch alle Etappen unseres Bildungssystems erlebt und mitgenommen hat. Der Weg, den Julia ging, war schwer, anstrengend, forderte Überwindung und zerrte durchaus jederzeit an der finanziellen Existenz.

Und dennoch – Die Qualifikationskombination, die das Resultat aus ihrem Bildungsweg ist, wird ihr im Verlaufe des Berufslebens viele Möglichkeiten eröffnen. Julia ist nun 32 Jahre alt und wohnt in der Nähe von Köln. Sie wurde 1983 in der ehemaligen DDR geboren und wuchs knapp 20 Kilometer von Dresden auf. Nach der regulären Schulzeit erhielt sie mit 16 Jahren die Fachoberschulreife an einer Mittelschule. Wie für alle Jugendlichen stellte sich auch hier die Frage, welchen beruflichen Weg sie wählen sollte. Ihre Mutter, selbst im Bürobereich tätig, schlug einen Beruf im Büro vor, ihr Vater, der als umgeschulter Schlosser nun als Vermessungstechniker arbeitete, war auch handwerklichen Berufen nicht abgeneigt. Bei Julia war der Grundwunsch eine Tätigkeit im Modedesign. Kreativ sein, gestalten und auch das Material waren Elemente, die diesen Wunsch reifen ließen. Auch wenn mancher einen Beruf wie Modedesignerin eher als Träumerei abtut, so versuchte Julia dennoch, einen Beruf zu finden, der zumindest

die Kompetenzen vermittelte, die für einen gestalterischen Beruf notwendig waren. In der engeren Wahl war der Kreativberuf des Konditorhandwerks wie auch der, der gestaltungstechnischen Assistentin. Hierauf fiel am Ende die Wahl, da dieser Ausbildungsgang auch das Fach Zeichnen beinhaltete und somit der Mode näherstand als das Konditorgewerk. Bei der gestaltungstechnischen Assistentin handelt es sich um eine zweijährige vollschulische Ausbildung, die staatlich anerkannt ist. 2001 bestand sie die Prüfung an einer Berufsfachschule in Sachsen mit dem Schwerpunkt Grafik und durfte somit ihre erste Berufsbezeichnung führen.

Nun stellte sich die Frage, was sich damit machen lässt. Im strukturschwachen Umfeld Dresdens, ließ sich keine Perspektive erschließen. Weil Julia während der Ausbildung zur gestaltungstechnischen Assistentin ein Praktikum in einem Werbetechnik-Betrieb absolviert hatte, bewarb sie sich entsprechend deutschlandweit um einen dualen Berufsausbildungsplatz. Ein Kölner Schilder- und Lichtreklame Hersteller gab seine Zusage. So verließ Julia noch im Jahre 2001 Ihre Heimat, zog nach Köln und sah in dem Wegzug die Möglichkeit einer besseren beruflichen (Lebens) Entwicklung. Ihr Bruder tat es ihr mit 24 Jahren gleich und verließ ebenfalls Sachsen. Es ist schon eine mutige Entscheidung, als junge Frau ihre Heimat zu verlassen und sich ganz alleine in einer fremden Gegend ein neues soziales Umfeld zu schaffen. Im Interview wurde auch Julias' Stolz darauf sehr deutlich. Mit 18 Jahren nach Köln zu ziehen, das alles geschafft zu haben und dort direkt klar gekommen zu sein, ist eine bemerkenswerte Leistung. So mancher würde das nicht wagen.

Julias Ausbildungsbetrieb war ein kleiner typischer Handwerksbetrieb mit weniger als 10 Mitarbeitern, der über Bedarf

ausgebildet hat. Eine Übernahme war praktisch von vornherein ausgeschlossen. Aber der Beruf versprach kreatives Potential. Leider sah die Realität dann anders aus. Gerade in handwerklichen Berufen ist der Kundenwunsch recht unverrückbar. Die Vorstellungen der Kunden sind klar einzuhalten bzw. es ist dem so nahe wie möglich zu kommen. Ständiger Zeit- und Auftragsdruck führte dazu, dass sich Julia häufig überfordert fühlte. Die Ausbildung war für sie einfach nervtötend, kräftezehrend und ging ihr an die Substanz. Julia zog aber ihre Ausbildung durch und durfte im Anschluss die Berufsbezeichnung Schilder- und Lichtreklameherstellerin führen. Der zweite in Deutschland anerkannte Berufsabschluss. In der Lehre erhielt sie neben der Ausbildungsvergütung auch finanzielle Unterstützung der Eltern, sodass diese Zeit finanziell erträglich blieb. Dazu sei angemerkt, dass Köln ein ziemlich teures Wohnpflaster ist.

Das Problem war nun, zwei Berufsabschlüsse in der Tasche zu haben und zu erkennen, den Beruf nicht ausüben zu wollen. Bedingt dadurch stellte sich eine erneute Perspektivlosigkeit kombiniert mit der Arbeitslosigkeit ein. Diese fiel auch in die Zeit, als die Jobsuche noch schwieriger war als heute. Wie bei der Agentur für Arbeit üblich erhielt Julia Bildungsangebote, die sie auch annahm. Diese bewertete sie als durchaus gut und passend. Die Weiterbildungen haben ihr persönlich sehr geholfen. Die Maßnahmen unterstützen beim „nach vorne“ schauen.

Wie ging es also weiter? Der Zufall brachte Julia auf das Abi über den zweiten Bildungsweg. Hier kann man sich weiter orientieren und ein Abitur verspricht breitere berufliche Entwicklung. Nach einem Vorkurs begann Julia mit 21 Jahren den 3 Jahre langwährenden Lernprozess in Tagesform. Das

bedeutete auch deutliche finanzielle Einschnitte, wenngleich sie Schüler BAföG bezog. Das war für Sie aber nicht ganz so schlimm, denn Arbeitslosengeld 2 (heute Bürgergeld) wäre schlimmer gewesen. Julia gefiel in dieser Zeit die soziale Eingebundenheit in Gruppen. So stellte sie auch fest, dass sie mit bestimmten Menschen besser klarkam als zum Beispiel mit Ihrem Chef in dem Schilderbetrieb. Der Umgang mit dem Hausmeister war angenehmer, vielleicht auch einfach deshalb, weil die soziale Hürde für Julia niedriger war. „Einfache“ Menschen sind oft menschlich angenehmer als dynamische Erfolgstypen und man braucht sich nicht so verstellen. Der eine oder andere mag das kennen, wenngleich diese Aussage natürlich keine allgemeine Gültigkeit hat. Julia sagt heute, es war anstrengend und lang, aber sie würde es wieder so machen.

2008 war es so weit. Mit einem ordentlichen Abiturzeugnis stand Julia mit einem weiteren in Deutschland anerkannten Zertifikat in der Hand auf den Stufen der Schule. Nun ging es darum zu schauen, was man studieren könnte. In jedem Fall wusste Julia, dass sie nicht mehr arbeitslos sein möchte. Diesen belastenden Zustand wollte sie nicht mehr haben. Dass Julia studieren wollte war nun klar, denn dafür hat sie das Abitur gemacht. Sie darf studieren, aber das Studium muss Sinn machen. Im Rahmen der Recherche um ein passendes Studium fiel die Wahl auf die Fernuni Hagen, die zu dieser Zeit begann, das Studium des Bachelor Bildungswissenschaft anzubieten. Die Inhalte klangen interessant und machten Hoffnung auf eine Herausforderung, die es sicher werden würde. Als Arbeiterin bleiben Zweifel nicht aus, ob man ein Studium bewältigen kann. Julias' Ansatz war, erstmal anzufangen und dann weiter zu schauen. Sehen, was sich ergibt.

Frisch eingeschrieben begann sie das Bachelorstudium an der Fernuniversität Hagen. Hierbei handelt es sich um die einzige deutsche allgemeine Hochschule, die über die Fernlehre absolviert werden kann. Die Absolventen der Universität haben den Ruf Durchhaltevermögen zu besitzen, Biss zu haben und in der Lage zu sein, sich über lange Strecken selbst zu motivieren. Das ist nicht unbedingt für jeden etwas, bietet aber klar die Möglichkeit, sich auch neben der Arbeit akademisch weiterzubilden. Denn anders als bei vielen Universitäten sind hier gerade beruflich qualifizierte Menschen erwünscht und die Angebote darauf ausgerichtet. Damit kam für Julia noch eine zusätzliche Komponente ins Spiel. Neben der Herausforderung des Studierens kam noch die Herausforderung der Lernform dazu. Der Vorteil liegt allerdings dann auch in der Unabhängigkeit der räumlichen Nähe zur Universität wie auch in der Möglichkeit der überwiegend freien Zeiteinteilung.

So war es für Julia am Anfang des Studiums recht schwer, denn sie musste sich im ersten Semester erst einmal daran gewöhnen, den eigenen Lernprozess zu organisieren. Anders als zum Beispiel in der Ausbildung, hatte sie ihr Studium in weiten Teilen selbst zu strukturieren. So war es für sie zum Beispiel schwierig, für zwei Klausuren zu einem Zeitpunkt zu lernen und dies zu vereinbaren. Weil es eine durch die Fernlehre bedingte recht hohe persönliche wie auch räumliche Distanz zu den Lehrenden gibt, hat Julia versucht, jede Präsenzveranstaltung mitzunehmen. Der persönliche Kontakt zu den Lehrenden, der im Rahmen dieser Veranstaltungen aufgebaut werden konnte, war hilfreich. Durch die Angebotsstruktur der Fernuni Hagen, die im Besonderen eben auch auf beruflich qualifizierte ausgerichtet ist, fanden sich in ihrem Studium überwiegend ältere Kommilitoninnen. Julia selbst

sagt, es wäre ihr wohl schwerer gefallen, wenn sie nur jüngere Kommilitoninnen gehabt hätte. Menschen mit bestimmter Lebenserfahrung passen besser zu ihr und ihrem Naturell. Durch die Teilnahme an Lerngruppen und durch das Kennenlernen von Gleichgesinnten entwickelten sich Netzwerke, in denen man sich gegenseitig unterstützte. Es war sehr wichtig, nicht nur in der eigenen Suppe zu kochen, sondern über den Austausch auf die Klausuren hin zu arbeiten. Julia merkte auch, dass sie das Studium bewältigen konnte und es ihr Freude machte.

Die Noten wurden immer besser und motivierten zum Weitermachen. Sie ging auch durch Tiefen, die jeden irgendwie mindestens einmal treffen. So verpasste sie aufgrund eines Missverständnisses den Abgabetermin einer Hausarbeit und fiel in einem Modul durch. Für die Bezieherin von BAföG eine mittlere Katastrophe, denn dieses ist ein finanzielles Fundament während des Studiums. Glücklicherweise fand sich im Gespräch mit der Universität eine formale und zielführende Lösung. Dennoch war es ein schlechtes Gefühl, unverschuldet eine Hausarbeit nochmal schreiben zu müssen. Aber auch wenn diese Erlebnisse im Moment des Auftretens durchaus dramatisch und schwierig sind, lehren sie doch, dass sich fast alles in Gesprächen und in gemeinsamer Bearbeitung lösen lässt. Julia beendete das Bachelorstudium mit einer glatten 2. Ein mehr als ordentlicher Abschluss!

Klar war auch, dass Julia weitermachen wollte. So schrieb sie sich in den Masterstudiengang Bildung und Medien ein und studierte weiter. Sie empfand den Masterstudiengang in den persönlichen Kontakten als oberflächlicher und zweckorientierter. Die eher familiären und intensiveren Kontakte im Bachelorstudiengang waren hier nicht mehr zu finden.

Möglicherweise fühlen sich diejenigen, die ein erstes Studium beginnen, eher wie eine eingeschworene Gemeinschaft, in der alle vor der gleichen Hürde stehen. Im Masterstudiengang schreiben sich aber eben auch Studierende aus anderen Bereichen als der Bildungswissenschaft ein. Es war einfach anders, aber nicht minder anstrengend. Während des Masterstudiums fiel Julia auch einmal durch eine Prüfung. Sogar in einem Wahlfach. Julia war recht überrascht, denn so was ist noch nie vorgekommen. Und dann noch in dem Fach, welches sie sich selbst ausgesucht hat. Im zweiten Anlauf bestand sie aber die Prüfung mit einer 1,7. Die Gesamtnote des Masterabschlusses wurde sogar noch besser. Julias Masterstudium wurde mit 1,5 bewertet.

Vor einem Schlusswort möchte ich noch ein Zitat von Julia hier einfügen, in welchem sich viele Menschen auf ihrem Lebensweg wiederfinden. Und ihr Beispiel zeigt, dass es, wenn auch anstrengende, Möglichkeiten gibt, seinen Weg zu finden. Obwohl man vielleicht nie an solche Möglichkeiten gedacht hat.

*„Ich war insgesamt froh, dass ich nach der schweren Zeit der Ausbildung und Arbeitslosigkeit, in der ich immer wieder die Erfahrung machte: „Ich kann nichts, ich mache alles falsch, irgendwas muss ich doch können, aber ich weiß nicht was.“ im Abi endlich sehen durfte: Ich kann etwas, was ich früher nie für möglich gehalten habe. Niemand hätte gedacht, dass ich ein Abitur schaffe, eingeschlossen mir. Und dann auch noch den Bachelor und den Master mit sehr guten Noten“*

Eine Fahrt durch das deutsche Bildungssystem, lautete der Titel dieses Beitrags. Ich finde, er zeigt einmal mehr auf, dass

es weniger die Regularien und Grenzen unseres Bildungssystems sind, die Erfolge und Misserfolge verursachen, sondern der einzelne Mensch derjenige ist, der sich ständig überwinden muss. Der sich kontinuierlich anpasst und verändert, seine Einstellungen, Gedanken und die Sicht auf die Dinge auch mal von anderer Seite anschaut. Der Beitrag lehrt uns, dass es viel Mut kostet, viel Anstrengung und manches Mal auch viel Zeit in Anspruch nimmt, sich weiterzuentwickeln. Ich bin sicher: Julia wird dafür sorgen, dass sich andere Menschen auch Gedanken machen und sich auf den Weg begeben. Auf den Weg durch unser Bildungssystem.

#### **14.5 Wir sollten mal mit Leuchttürmen aufräumen**

Mit einem Augenzwinkern geschrieben, aber doch einmal zum Nachdenken. Dieser Tage war es wieder einmal ein "Leuchtturm" - eher ein "Leuchtturmprojekt", welches im Rahmen einer Projektumsetzung propagiert wurde. Das gibt es sehr häufig auch bei Projekten im Rahmen der Aus- und Weiterbildungsförderung und soll symbolisch dafürstehen, mit seinen Erkenntnissen und Umsetzungspraktiken eine Strahlkraft für die Gesellschaft oder auch für andere Projekte zu bewirken. So ein wenig soll es auch bedeuten *"Wir haben eine Lösung - schaut her - macht es nach."* Jahrelang habe ich mir über die Symbolik keine Gedanken gemacht, bis ich vor einiger Zeit wieder einmal unter dem Urker Leuchtturm in den Niederlanden saß und in einer dunklen Nacht das Licht in schönem Strahl über das Wasser streifen sah. Vielleicht war's auch gar nicht so romantisch, sondern nur ein kritischer Zwischenruf auf einer anderen Veranstaltung....

Lassen wir doch einmal einen Leuchtturm über sich selbst und seine Konstruktion sprechen. Er berichtet, „*dass es sehr ein-*

*tönig ist, sein Licht ständig, stur und mit fester Geschwindigkeit in eine Richtung drehen zu lassen“. „Ich fühle mich, als drehen wir uns immer im Kreis und das, obwohl wir uns ja eigentlich nur auf einen einzigen Punkt orientieren“ pflichtet das Leuchtmittel bei. „Wer davon abweicht, läuft auf die Klippen und erleidet ein unerwünschtes Schicksal.“ so die Beiden. „Das ist aber noch nicht alles.“ bringt sich der Leuchtturm wieder ein. „Neben der Alternativlosigkeit meines Lichtes musste ich unterhalb des Leuchtfuers, an meiner Basis, eine weitere Beleuchtung anbringen, da dieser Ort sehr finster ist. Mein Wärter findet sonst den Weg nicht.“. Der Leuchtturm weiß noch nicht, dass kein Wärter mehr kommen wird, denn das Ganze wird digitalisiert und automatisiert, somit die Basis finster bleiben kann.*

Der Leuchtturm spricht zwar nicht von einer Sozialphobie, aber es kommt ihm entgegen, dass seine Arbeit nicht interaktiv ist. Es ist eher wie ein Radio: *„Mein Lichtstrahl wird einfach ausgesendet und mehr nicht. Es gibt keine Empfangsmöglichkeit und damit muss ich mich auch keiner Kritik oder sonstigen Dingen stellen.“*. Der Leuchtturm hat mir erläutert, dass ihm die fehlende Interaktivität nicht egal ist, aber was könnte er tun? Er ist unbeweglich und steht nur da. Er kann seinen Standort nicht anpassen und somit auch keine Änderungen herbeiführen. Er ist auf Gedeih und Verderb auf den guten Willen und die Handwerkskunst seiner Erbauer angewiesen. Und auf die Politik, die über seine weitere Existenz entscheidet.

Zusammenfassung: Der Leuchtturm ist unbeweglich, orientiert sich nur auf einen Punkt, bietet keine Alternativen, ist reiner Sender und bietet somit keine Interaktivität, verändert sich nicht, seine Basis ist finster, sein Licht dreht sich stoisch und

nach fester Zeitvorgabe in eine Richtung. Irgendwie ist all das gegenteilig zur gewünschten Symbolik. Fraglos sind Leuchttürme aber wunderschön!

#### **14.6 Digitale Bildung: Ein Spannungsfeld zwischen Menschenverachtung und Chance**

Nach meiner Teilnahme am 2017er Mobile Learning Day der Fernuni Hagen möchte ich über Aspekte digitaler Bildung schreiben, intensiver als wir normalerweise darüber diskutieren. Die Keynote hielt Prof. Dr. Christoph Igel vom Educational Technology Lab am Deutschen Forschungsinstitut für Künstliche Intelligenz. Auf einmal standen nicht die Fragen von Mobile Learning im Vordergrund, sondern Fragen von Macht, Herrschaft und auch Fluch und Segen digitaler Bildung. Es ging nicht um digitale Bildungsverfahren, also die Nutzung von digitaler Technik und digitalisierten Inhalten in der Bildung, sondern um digitale Bildungssysteme. Auch die ganze Diskussion um das Schlagwort 4.0 strich der Professor mit einigen Sätzen weg, denn 4.0 ist eher Marketingaspekt. Die digitalen Systeme an sich sind alt und es gibt sie schon lange. Echtes 4.0 ist die Vernetzung untereinander, wie beispielsweise das Internet der Dinge. Und selbst das ist noch nicht, worüber wir nun sprechen.

Einer unter den zehn Top Punkten der Strategie des Bundesministeriums für Wirtschaft (BMWi) für die nächsten zehn Jahre ist die digitale Bildung. Es soll hierbei auch ein Kernproblem mit künstlicher Intelligenz (KI) angegangen werden. Nämlich die Interpretation von Daten. Die vorliegenden Daten, die über technologische Systeme erfasst und erzeugt werden, sind unstrukturiert. Wir versuchen nun Muster in diesen unstrukturierten Daten zu erkennen. Wenn die Muster abweichen oder Muster überhaupt erkennbar werden, dann

versucht der Mensch diese mit Kognition und Kreativität zu bewerten, zu interpretieren. Die Maschine kann das nicht. Egal wie kreativ manche KI-Systeme aussehen. Sie rechnen nur und das in unfassbar schneller Abfolge. Der Mensch kann dies nicht mehr erfassen und daher erscheinen die Maschinen intelligent. Nun soll die KI dahingehend weiterentwickelt werden, zu verstehen. In den Datenmustern einen Sinn zu erkennen oder diesen Mustern einen Sinn zu geben. Dies versucht man über die Verrechnung der Daten durch autonome Systeme.

Das bedeutet, dass Hochtechnologie genauso zur Datenerzeugung genutzt wird wie Hochtechnologie zur Interpretation dieser Daten. Der Grund dafür ist unter anderem der, dass wir Menschen nicht mehr in der Lage sind, diese Daten und Vernetzungen zu verstehen. Da es aber nun einen Zwischenhändler gibt, sind die Menschen von den Datenerzeugungsmechanismen abgekoppelt. Was das bedeuten kann, erläutert Stephen Hawking. Sie finden seine Erklärung unter der Endnote<sup>114</sup>.

Was hat das alles mit digitaler Bildung zu tun? Ein Beispiel wäre das Digitalisieren von Erfahrungswissen. Das ist heute kaum möglich. Die individuelle Bildung lässt sich optimieren, so ein weiterer Ansatz der Forscher. Und dann kann man noch das Folgende machen. Ich berichte hier über ein reales Beispiel, welches die deutschen Forscher in China durchführen und welches durch den Referenten erklärt wurde. Warum in China? Dazu später mehr.

**Die Formel lautet:**

**Deep Learning + Big Data = Optimierte Bildung**

An 100 Schulen in China forscht das DFKI. Hierbei erfassen sie unter anderem mit Hilfe von Kameras das Verhalten, Emotionen und auch das Aufmerksamkeitspotential von Schülern wie auch der Lehrer. Ein KI-System versucht zu erfassen, wenn Aufmerksamkeitsgrade abweichen oder Ablenkungen stattfinden. Daraufhin wird als Reaktion der Lerninhalt über die Bildschirme verändert, bis sich der Aufmerksamkeitsgrad wieder normalisiert. Methodik und Didaktik können in Echtzeit angepasst werden.

Gleiches passiert beim Lehrer. Seine Lehrtätigkeit wird erfasst und die Lehrmethodik kann über ein Feedback angepasst werden. Nebenbei sendet das System am Abend eine Mail an den Schulleiter, welche Performance der Lehrer gezeigt hat und den Eltern eine Mail, wie sich die Kinder in der Schule verhalten haben. Zu seinem Vortrag spielte der Professor Videobilder ein, die diese Vorgänge zeigen. Man konnte alle Gesichter sehen und wie sie mit Facetracking dauerhaft gescannt wurden. Das ist ähnlich dem Citizen Tracking in China, welches dort schon längst Alltag ist.

Es raunte nun im Saal und ich gestehe mein Mittrauen ein. Prof. Igel erklärte von sich aus auch den Grund der deutschen Aktivitäten in China. Da behindern keine Datenschutzregeln oder Persönlichkeitsrechte die Forschung. Außerdem sind die chinesischen Kinder in den Schulklassen sehr diszipliniert. Anders als in Deutschland. Hier wäre KI so nicht einsetzbar. Im Weiteren sprach er darüber, dass es in Deutschland auch Experimentalräume gibt, in welchen gesetzliche Regularien außer Kraft gesetzt werden. Mehr ließe sich nicht von der deutschen Politik abringen. Zum Beispiel in Projekten, jedoch nur unter der Zustimmung von Mitarbeitern. Als Beispiel nannte er Airbus in Hamburg, die so etwas tun. Dabei wurde ein

Jahr mit dem Betriebsrat verhandelt, bis alle zugestimmt haben.

Hier ergab sich dann die Frage, wie freiwillig eine Zustimmung ist, wenn der Arbeitgeber darum bittet. Ein anderer Teilnehmer benannte die Mitbestimmungsfrage als AGB-Modell, welches viel zu anfällig für Missbrauch sei. Der Referent verwies darauf, dass man nur forsche. Wie die Gesellschaft damit umgehe, ist eine andere Frage. Wissenschaft und Forschung wird auch hier von der Gesellschaft abgekoppelt. Es scheint also so zu sein, dass auch wir Deutschen in China nun diese Technologien ohne Beschränkungen entwickeln können, um sie dann fertig zu haben, wenn in Deutschland irgendwann die Datenschutzregeln weiter aufweichen. Oder diese einfach auch gar nicht notwendig sind, weil man über außereuropäische Wege die Technologie in deutschen Einrichtungen einsetzen kann. Das hat schon etwas Bitteres.

Was kann das alles heißen? Die gesellschaftlichen Steuerleute werden weiter zunehmend durch die Wirtschaft gestellt. Die Politik wird es wahrscheinlich aufgreifen, weil es so attraktiv und kontrollierbar ist. Man verspricht sich Systeme, die klarer in „Passt oder passt nicht“ klassifizieren. Die Technologie wird zum Menschenbenutzer. Der Mensch wird maschinisiert und noch mehr Teil eines technischen Systems. Im Grunde sind es die gleichen Bedenken wie seit Beginn der Industrialisierung. Auch die Frage, ob die Technik dem Menschen dienen soll oder umgekehrt. Was sich hier ändert, ist aber die Qualität der Disqualifizierung des Menschseins. Wir machen uns als Menschen an sich überflüssig.

Ist Digitale Bildung nun eine Chance für den Menschen und seine Bildung? Oder ist es nur die Chance für den Wettbe-

werb globaler Industrien? Wer bezahlt am Ende womit für das Ganze? Und reden wir hier überhaupt noch von Bildung? Was ist Bildung überhaupt? Damit man sich das einmal klar machen kann, werde ich mich in einem der nächsten Beiträge dieser Frage widmen. Und dann werden wir feststellen, dass wir hier über alles reden, nur nicht über Bildung. Zuletzt springe ich doch einmal von 2017 in das Jahr 2023. Vor dem Hintergrund der sich rasant weiter entwickelnden KI-Systeme, die jedermann sehr einfach benutzen kann, bleiben die hier gestellten Fragen hochaktuell.

Die Veranstaltung wurde komplett aufgezeichnet und wird von der Fern-Uni in Hagen im Internet zur Verfügung gestellt. Hier findet sich die Aufzeichnung der Keynote. Sehen Sie selbst unter dem Link hinter der Endnote <sup>115</sup>.

#### **14.7 Befund: Totalschaden! Therapie: Mehr von der Ursache! Das deutsche Bildungssystem und ein neuer Bildungsbericht**

In diesem Beitrag vermischen sich meine persönliche Meinung und Haltung mit praktischen und auch wissenschaftlichen Aspekten. Ich lade zum Lesen und auch zur kritischen Diskussion ein. Der Beitrag wird nicht mit Bildern aufgehübscht und er wird mangels SEO wahrscheinlich nicht von den Suchmaschinen als relevant eingestuft. Mir geht der Inhalt hier aber über jede Form der Musterbedienung von Algorithmen.

#### **Wie kam es zu diesem Beitrag?**

Ausschlaggebend waren drei Ereignisse der letzten Tage. Da war es zum einen ein Artikel der TAZ<sup>116</sup> in dem beschrieben

wird, dass die Generation Z einfach nicht mehr arbeiten will. Zum zweiten war ich Zuhörer eines Gesprächs an einer Tankstelle, an welcher ein älterer Herr erzählte, es wäre sein letzter Arbeitstag und er könne jetzt endlich anfangen, sein Leben zu genießen. Zum dritten las ich gestern einen Beitrag des IW über die Ergebnisse eines Berichts über die starken Defizite von Schüler\*innen in der vierten Klasse. Sie finden die Nachricht des IW unter der Endnote<sup>117</sup>, wobei mir der Hinweis wichtig ist, dass auch Handelsblatt & Co über den Bildungsbericht des IQB<sup>118</sup> berichten. Ebenfalls mit ähnlichen Schlussfolgerungen in der Bewertung. Die Nachricht des IW steht daher hier nur beispielhaft, weil ich es da gelesen habe.

Die drei Erlebnisse, die zu dem Artikel geführt haben, stehen in einem Zusammenhang, der auf den ersten Blick nicht erkennbar ist. Daher versuche ich, den Text so zu strukturieren, dass dieser Zusammenhang sichtbar wird.

### **Die These: Die Generation Z will nicht mehr arbeiten**

Gegenthese: Es gibt keine Generation Z. Aber wenn wir die angesprochene Gruppe nehmen, so wollen DIE einfach das, was 40 plus will und zu Teilen hat. Sie wollen Sinn in der Arbeit finden, Urlaub machen, Familie haben und mit wenig Aufwand das meiste erreichen. Ich selbst komme aus der Fabrik und habe mich über Jahre von der für mich sinnfreien Arbeit befreit. Dabei geht es um meinen Sinn und nicht den Sinn, den jemand anderes für mich sieht. Ich bin nur ein Einzelfall. DIE aber auch. Gesellschaft sind wir alle und dass DIE so sind, ist Folge unserer Lebensart. Es gibt hierzu auch noch eine relative und eher ungewöhnliche Perspektive.

### **Wie in der Zeit der Industrialisierung**

Der Zustand unseres Bildungs- und Arbeitssystems lässt sich mit der früheren Zeit der Industrialisierung vergleichen. In diesen Zeiten hätte man den Arbeitern, die weniger als 60 oder 70 Stunden die Woche für besseren Lohn arbeiten wollten, den gleichen Vorwurf machen können, wie er der sogenannten Generation Z jetzt gemacht wird. Das hat man seinerzeit auch getan. Sogar mit staatlicher Gewalt, auf die die Industrie zurückgreifen konnte. Man fragte sich: *„Wieso wollen die weniger arbeiten, wenn doch alles auf diesem Wege vernünftig produziert wird und die Arbeiter damit ihr Einkommen haben? Reicht es denn nicht, wenn man der Familie das Essen auf den Tisch arbeitet?“*. Die Fabrikarbeiter hatten seinerzeit Lebenserwartungen um die 40 oder 45 Jahre, wenn sie nicht durch einen Unfall oder arbeitsbedingte Krankheit schon vorher umkamen. Betreffend des Bildungssystems ist es sogar so wie damals. Wir haben heute noch eine Ständebildung, die schon vor 1870 ihren Anfang fand. Seit 1919 besteht die Dreigliedrigkeit unverändert und der seinerzeitige Kompromiss war die gemeinsame Grundschule.

Das mit der Arbeit ist im Übrigen heute noch so, wenn man sich die Arbeitsbedingungen in den armen Ländern dieser Welt anschaut. Diese Zustände der Arbeit sind immer noch entsprechend, wobei wir sie aber nur entfernt wahrnehmen. Wohl aber nutzen wir alltäglich Produkte, die unter diesen Bedingungen hergestellt werden. Kinderarbeit eingeschlossen. In Gesprächen zum Thema wird mir erläutert, dass die Arbeit in der frühindustriellen Zeit menschenunwürdig gewesen sei und es da-her gut ist, dass es sich zum Besseren verändert hat. Dem möchte ich nur bedingt zustimmen, denn wie beschrieben ist das in vielen Teilen der Welt immer noch so. Aber es gibt einen zweiten Punkt.

## **Früher ließ die Arbeit den Körper leiden, heute die Seele**

Während die einen seinerzeit früh körperlich durch die Arbeit erkrankten, so stehen heute die psychischen Befunde im Vordergrund. Reihenweise geht es in den Burnout und Depressionen nehmen immer mehr zu. Die Komplexität der Welt bringt die menschliche Hardware an alle Grenzen. Jetzt darf man sich fragen, ob das eine Leid mehr Wert hat als das andere Leid. Rein physiologisch ist Leid gleich. Es gibt jedoch Menschen, die mir heute noch sagen, psychische Krankheiten gäbe es nicht oder sie seien mehr oder minder durch die Medizin- und Pharmaindustrie erfunden. Man solle sich mal nur nicht so anstellen.

In den 1970er Jahren ging es darum, dass Papa einen freien Samstag hat, den wir heute im Übrigen immer noch nicht gesetzlich haben. 6 Werktage á 10 Stunden sind drin. Nur Tarifverträge können es ändern und allzu oft sind aber Tätigkeiten oder Betriebe nicht Tarifgebunden. Mitte der 80er Jahre ging es um die 35 Stundenwoche. Das weiß ich selbst noch. *„Der Niedergang – verursacht durch die faulen Socken!“*.

## **Wie viel Arbeit ist genug?**

Bei der jetzigen Diskussion geht es zwar um die Jugendlichen wie auch um Ausbildung und Arbeit, aber es geht vor allem um eine Definition dessen, was Arbeit ist. Hier würden viele auf Begriffe wie Lebensgrundlage, Erwerbseinkommen, Sinn des Lebens oder Anerkennung verweisen. Jetzt steht wieder die Frage im Raume, ab welcher Stundenzahl in der Woche ist es zu viel Arbeit. Welche Zeit ist ausreichend und wann wird zu wenig gearbeitet?

Der Maschinenführer oder Schlosser würde vielleicht sagen, 42 Stunden die Woche reichen. Die Besitzenden und sogenannten Erfolgreichen würden möglicherweise sagen, 50 bis 60 Stunden die Woche. Wenige Fragen gibt es nach der Sinnggebung der Arbeit und allzu oft wird diese Frage als Luxusfrage abgetan oder in eine Fremdbewertung eines Sinns der Arbeit verlagert. „*Kollege, deine Arbeit macht Sinn*“ sagt ein Arbeitgeber, während der Arbeitnehmer sagt „*Meine Arbeit hat keinen Sinn*“. Wer motiviert und mit Sinn bei der Arbeit ist, bringt üblicherweise mehr Leistung, als wer keinen Sinn in seiner Arbeit sieht und dabei ist es eben egal, ob andere einen Sinn darin sehen. Auch die Identität mit dem Arbeitgeber und dem, was er tut, ist ein zentraler Wirkfaktor. So erkennen es zumindest die agilen Arbeitsstrukturen an.

Es gibt ältere Leute, die mit immer neuem Antrieb ständig etwas Spannendes und Neues mit Sinn finden und es gibt genauso die Bürokraten, die froh sind, endlich in Rente zu gehen, um jetzt das zu tun, was sie immer schon machen wollten. Hier kommt das am Beginn dieses Beitrags erwähnte Gespräch an der Tankstelle zum Tragen. Was ist jetzt besser? Das muss am Ende jeder selbst für sich entscheiden.

### **Nutzung der Arbeitsbiene**

Ich habe die starke Vermutung, dass wir die Jugendlichen nicht mehr als Arbeiterschaft oder als Arbeitsbienen benutzen können. Denn genau so sieht es heute aus und hier kommen wir gleich direkt zu der Nachricht des IQB-Berichts vom Beginn dieses Beitrags, der dieses gut formuliert ausdrückt. Un-erheblich dessen werden es die individuellen Nutznießer nicht zulassen, dass es hier Diskussionen hinsichtlich der Ausrichtung gibt. Jeder hat so sein Plätzchen: Ein Zitat aus der Berufsorientierung heutiger Zeit lautet immer wieder: „*Es kann*

*nicht nur Häuptlinge geben“*, so sagen es die Häuptlinge. Vielleicht stehen wir vor einem Wandel wie der Wandel vom Arbeitsknecht zur wertvollen Arbeitsbiene. Der Wert der Biene scheint zu weichen. Als jemand, der noch weiß, dass Arbeiter und Angestellte zwei Klassen waren und beispielsweise verschiedenen arbeitsrechtlichen Bedingungen unterlagen, bin ich froh, dass die Menschen sich weiterentwickeln. Meine kleine Tochter wird 83 Jahre alt, wenn das Jahr 2100 gefeiert wird. Was in dieser Zeit passieren wird, kann ich mir und können wir uns nicht annähernd vorstellen.

### **Die schlechten Leistungen der Kinder bremsen die Wirtschaft aus**

Sie können sich die Nachricht des IW nochmals in das Gedächtnis rufen. Richtigerweise findet sich der Zusammenhang von Herkunft und Bildungserfolg, der nochmals mehr zugenommen hat. Gleichmaßen wird der Verlust von 21 Punkten bei mathematischen Fähigkeiten bemängelt und der sei kritisch. Wohlbemerkt gemessen an den Vorgaben der Kultusministerkonferenz hinsichtlich eines Mindeststandards. 21 Punkte!? Die schlechten Leistungen bremsen die Wirtschaft und wirken sich auf die großen Veränderungen bei den Themen Digitalisierung, Dekarbonisierung, Klimaschutz und Energiewende aus. Dann folgt eine Forderung: Die Politik muss gegensteuern!

Ich frage mich gerade, wo sich auf politischer Ebene die Bildungsfrage an bildungswissenschaftliche und entwicklungspsychologische Erkenntnis gehalten hat oder es tut. Wogegen soll die Politik steuern? Sollen wir die Kinder austauschen? Mehr Corona Aufholprogramme, wie in dem Bericht? Aufholen heißt Doppelbelastung. Und das für die Jüngsten, die schon

über allen Maßen strapaziert sind. Die sollen noch mehr belastet werden? Diese Fragen lassen uns wieder an den Beginn des Beitrags kommen.

### **Die Botschaft der Nachricht ist schlimm**

Die Botschaft, die ich in dieser Nachricht auch lese lautet: Die Kinder können nicht, was wir denen abverlangen. Implizit sind die damit auch schuld, dass „WIR“ die Transformationen nicht bewältigen können. Dabei möchte ich betonen, dass das ganze Problem der deutschen, vollständig defizitorientierten Bildungsfrage die Folge von genau dem ist, was WIR bisher gemacht haben. Das hat mit Corona wenig zu tun. Corona offenbart nur schonungslos. Was jetzt ist, hat unser Bildungssystem verursacht. Wider besseres Wissen.

Der Befund lautet: Totalschaden. Die Therapie lautet: Mehr von dem, was das Problem verursacht. So wäre es eine andere und wahrscheinlich nicht gewollte Formulierung für den Bericht. Ich bin mit Blick auf den Zustand unserer Bildung und dem Umgang von uns Erwachsenen damit ziemlich fassungslos. Ich weiß auch, dass Bildung auf politischen Ebenen nichts mit Entwicklung von Persönlichkeit oder Selbstentwicklung zu tun hat, sondern die Schule dient der Integration einer Funktion in einem Gesellschaftssystem und seiner Machtstruktur. Das hat mit individueller Entwicklung weniger zu tun. Unser Föderalismus zeugt genau davon.

### **Stellen wir uns einen Wandel vor**

Erleben wir einen kompletten Wandel in der Arbeitswelt? Erleben wir, dass Sinnggebung der Arbeit der neue Maßstab wird? Wenn die Kinder und Jugendlichen nicht mehr genügen

und sich quasi automatisch durch das ständig bemängelte Nichtstun und Nichtskönnertum bewusst und unbewusst auf der Suche nach einem Sinn für ihr Leben, ihr Tun verweigern, was wäre denn dann? Mein persönlicher Eindruck ist, dass genau das gerade passiert. Und wir werden mit den bisherigen Ansätzen absolut nichts dagegen ausrichten können. Wobei ich mir das hier nicht einfach mache, aber die Vielschichtigkeiten des Problems finden in einem Artikel keinen Platz. Darunter fallen auch Dinge wie zum Beispiel mangelhafte Lehrerbildung, überhaupt mangelnde Lehrerverfügbarkeiten oder Lerninhalte, die auf die Zukunft orientieren. Dazu gehören auch das Beamtentum und die Defizitorientierung.

Ich glaube wirklich, dass die Problemverursachung nicht in der Lage sein wird, eine Lösung mit derselben Denkweise zu finden, mit der das Problem entstanden ist. Nach Albert Einstein geht das nicht.

### **Ausklang des Beitrags und Lösungen**

Lösungsoptionen finden wir im Bereich von Privatschulen und der konsequenten Ressourcenorientierung. Viele private Initiativen machen uns das vor und es gibt die funktionierenden Systeme. Mit Menschenverstand kann ich mir nicht erklären, warum diese nicht in der Breite genutzt werden. An den Kosten kann es nicht liegen, denn die stehen zu dem, was real passiert und wie sich die Konsequenzen darstellen, in keinem Verhältnis. Ich nehme an, es ist ein politisches Problem.

Wir brauchen die Anerkennung der Menschen als biologische und soziale Wesen, deren Grenzen der Hardware nicht verschoben werden können. Wir finden Lösungen in Schulfächern wie Kommunikation, der Funktionsweise von

Menschen, Verantwortung, Herausforderung, Achtsamkeit, Umgang mit Informationen oder dem Lernen, wie man sich als Mensch in einer technischen und komplexen Welt bewegen kann. Dazu sind nicht die Inhalte zu vermitteln, sondern der Umgang damit. Und an die kritischen Stimmen gerichtet, die sagen, dass wissenschaftliche Inhalte vermittelt werden müssen: Das soll es ja auch: Aber auf Wegen gemeinsamer Erarbeitung im Umgang mit Inhalten. Das schließt sich nicht aus.

Die Freiheit der Optionen liegt in der Entfernung der Begrenzung. Die Freiheit der Entwicklung liegt im Blick nach vorne in Richtung individueller Lebensperspektive mit Sinn und Identität.

Ergänzung: Am 19.10.2022 wurde eine neue Studie der Bertelsmann Stiftung zur Situation der Kitas vorgelegt. Im Fazit findet sich der Hinweis, dass die bisherigen Bemühungen nicht reichen werden und daher das System vor dem Kollaps stehen würde. Wie sieht das eigentlich aus? So ein Kollaps eines Systems. Wie merken wir das? Den Link zur Studie finden Sie unter der Endnote<sup>119</sup>. Ebenso möchte ich auf einen LinkedIn Beitrag von Dr. Dieter Dohmen verweisen, der zu diesen Themen über Lösungsansätze spricht<sup>120</sup>.

## **14.8 Wie können wir Schule menschengerechter gestalten?**

Zuerst eine Klarstellung für Lehrerinnen und Lehrer: Es kann in diesem Beitrag der Eindruck entstehen, die Lehrer wären schuld an der Schulmisere und alle wären nur Lehrerin oder Lehrer, weil sie die Verbeamtung wünschen. Ich möchte klar zum Ausdruck bringen, dass ich alle Leistungen und die Haltungen der vielen engagierten Lehrkräfte an unseren Schulen

anerkenne und würdige! Auch die bereits vorhandenen Lösungsorientierungen werden durch das Engagement aller Lehrkräfte bewegt und umgesetzt. Dieser Beitrag bezieht sich auf ein System und nicht auf einzelne Personen. Es ist mir wichtig, das hier auszudrücken!

Ich möchte in diesem Beitrag unterschiedliche Kontexte aus verschiedenen meiner Beiträge sowie auch der von anderen Autorinnen und Autoren sammeln und zusammenbringen, die in möglichen Lösungsoptionen münden. Vorab möchte ich klarstellen, dass ich unser Bildungssystem unter dem Aspekt der Entwicklung von Menschen sehe. Menschengerecht bedeutet für mich, dass wir uns als biologische Wesen mit bestimmten Bedürfnissen und Funktionen ausgestattet sehen, die wir anzuerkennen haben. Technisch ausgedrückt heißt das: Die „Hardware Mensch“ ist in ihrer Konstruktion und ihrem Funktionieren nicht veränderbar.

Wann immer jemand kritisiert, so wird man mit der Frage konfrontiert, wie es denn anders aussehen kann. Auf diesem Blog finden sich recht fragmentiert verschiedenste Beiträge zur Sache und deswegen fasse ich nach einem Abriss der Problemlage die Sicht auf ein verändertes Bildungssystem vor allem hinsichtlich dessen, was rechtlich und praktisch jetzt schon machbar ist, zusammen.

### **Wie kam es zu diesem Beitrag?**

Ich lese ziemlich viele Posts, Beiträge und Zeitungsartikel, die unser Bildungssystem kritisieren und fordern, dass es anders aussehen müsse. Mir fiel dann auf, dass meistens Forderungen an die Politik folgen oder eben nicht einmal das. Die Be-

richte analysieren verschiedentlich ausführlich das Bildungssystem und dann kommt nichts mehr.

Meistens geht es in Folgekommentaren auf diese Beiträge dann eher darum, warum "Neues" nicht geht und nicht darum, wie man es denn anders gestalten könnte. Bei einigen davon fällt auf, dass es sich bei Lösungsvorschlägen um Meinungen aus bestimmten Gruppen handelt und weniger ob diese Lösungsansätze bildungswissenschaftlich (beispielsweise auch unter Berücksichtigung der Entwicklungspsychologie) fundiert sind. Das ist aber bei solch komplexen Themen in der Gesellschaft ganz normal, würde ich sagen. Zudem spricht niemand Fragen von Macht aus, die ein neuer Systemgedanke fraglos korrumpieren würde.

Gleichzeitig lese ich viele Beiträge von Experten und Expertinnen, die sehr gut argumentieren, wie unser Bildungssystem anders gestaltet werden kann. Diese argumentieren sachlich und wenn wir uns das genau anschauen, so finden sich unter den Befürwortern des alten Systems so gut wie keine auf den Menschen bezogenen Sachargumente für einen Beibehalt. Außerdem erhalte auch ich immer wieder die Kritik, dass Sichtweisen auf ein menschengerechtes Bildungssystem unreal wären und nicht auf die Realitäten im Leben reagieren würden. Einige glauben das auch einfach nicht und sagen das auch so.

Ich frage dann öfter nach: *„Wenn wir alles so gut machen, warum stellen wir immer wieder fest, dass es nicht klappt? Was ist denn die Realität? Wenn die Kinder das wertvollste Gut sind (wie alle sagen), warum machen wir, dass es denen schlecht geht? Warum werden so viele private Schulen gegründet und bezahlt?“*. Die Antworten sind meist gleich. Schul-

terzucken und anderen die Schuld geben. Oder auch Krisen die Schuld geben, wenngleich die einfach nur die Kernprobleme sichtbar machen.

### **Böhmermann zeigt eine teilweise Unwissenschaftlichkeit von Waldorfschulen auf**

Vor einiger Zeit gab es einen Bericht bei Jan Böhmermann über die Waldorfschulen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen.<sup>121</sup> Dort erläuterte der Fernsehbeitrag, dass die Waldorfpädagogik sich nicht auf wissenschaftliche Erkenntnis beruft. Wohl aber wird anerkannt, dass die Waldorfpädagogik ressourcenorientiert arbeitet und der Mensch als biologisches Wesen im Mittelpunkt steht. Selbstverständlich ist ein "Steiner-Dogma" zu kritisieren, wie andere Dogmen auch. Allerdings gab es auch bei den Waldorfschulen Entwicklungen und der Fokus auf Ressourcenorientierung ist geblieben. Diese sind für Entwicklungsprozesse bei Menschen ausschlaggebend. Der Rest der Sendung zeigte die allgemeinen und üblichen Lustigkeiten, die ich durchaus als Abwertung einer engagierten Schulform bezeichnen möchte. Auf die Kritik der Brüche, mit denen Kinder zum Beispiel auf dem Weg zum Regelschulabschluss oder auch bei dem Zugang in sogenannte gesellschaftliche Realbedingungen konfrontiert werden, gehe ich in diesem Beitrag nicht ein, denn die anderen in der Sendung behandelten Aspekte wie Gewalt an Schulen und eine rechte Ausrichtung stehen hier nicht im Fokus. Diese Probleme gibt es außerdem an allen Schulen und Schulformen, nicht nur an bestimmten. Zudem ist das Thema zu umfangreich für diesen Beitrag, da es sich um viele weitere Aspekte dreht als nur die Schulart- oder Form, in der sich Jugendliche befinden

Im Folgenden Absatz blicken wir auf einen kurzen Abriss der Geschichte des dreigliedrigen Schulsystems, um zu bewerten, wie wissenschaftlich es sich hier verhält.

### **Der Mythos der Regelschulen, ihrer Dreigliedrigkeit und wie diese ihren Anfang nahm**

Das deutsche Schulsystem beruht auf einem Schichtenmodell, wenngleich es so nicht benannt wird. Stattdessen wird es, lange vor Rudolf Steiner, mit dem Mythos dreier Grundbegabungen begründet. Die theoretische Begabung für das Gymnasium und folgend für sogenannte höhere Berufe, die theoretisch praktische Begabung für die Realschule und folgend für sogenannte mittlere Dienste sowie die praktische Begabung für die Volks- oder Hauptschule, der man die Beruflichkeit wie auch die Arbeiterschaft zugewiesen hat.<sup>122</sup>

Begonnen hatte eine grundlegende Bildungsreform mit Humboldt, welche 1809 in dem Königsberger Schulplan aufgeschrieben wurde. Nach Humboldts Konzept entstand das klassisch humanistische Gymnasium, die Elementarschule veränderte sich mit ausgebildeten Lehrkräften zur Volksschule und das Abitur wurde zur Studienvoraussetzung. Die Intention Humboldts war eine humanistische und ideelle Bildung für alle Menschen, unabhängig einer beruflichen Verwertbarkeit der erworbenen Kenntnisse. Das Gymnasium sollte aufbauend auf der Volksschule eingeordnet werden, wurde aber nur für eine schmale Elite vorbehalten, da sie auf das Abitur vorbereitete. Naturwissenschaften, sogenannte Realien, etablieren sich in der Realschule. Bereits hier war die Rede von dem Ziel einer mittleren Beamtenlaufbahn oder dem Werdegang des Ingenieurs.

## Die Abhängigkeit von Geld und dem Zugang zu Bildung

Das dreigliedrige Schulsystem mit Volksschule, Realschule und Gymnasium entwickelt sich dann langsam über ein Abiturientenreglement im Jahre 1834 sowie einer Lehrplanreform im Jahre 1837. Bereits seinerzeit versuchten die Eltern, dass der Weg zum Abitur für die Kinder ermöglicht wurde - versprach dieses doch gesittetes und ausreichendes Einkommen. Mit Latein und Griechisch wurde hierfür der Weg bereitet, wobei auch die Realschule ohne Latein zum Abitur führen konnte. Der Grund, warum sich viele Eltern für die neunjährige Realschule entschieden, waren simpel und ergreifend die Kosten für die Schule. So zahlte man in Preußen bis in das Jahr 1888 pro Kind und Jahr 10 Mark für die Volksschule, aber eben bis zu 100 Mark für die weiterführenden Schulen. Das machte damals einen erheblichen Teil des Durchschnittseinkommens der Menschen aus.<sup>123</sup> Zu dieser Zeit findet sich neben dem elitären Zugang zum Gymnasium der Grundstein für den Zusammenhang von finanziellen Möglichkeiten und formalen Bildungszertifikaten. Dieser dauert mit allen bekannten Konsequenzen bis heute an.

1854 erging eine preußische Regulative für das Volksschul-Präparanden- und Seminarwesen, in der das Bildungsangebot in der „Schule der Untertanen“ festgelegt wurde. Bis in das Jahr 1872 lag die Aufsicht bei den Kirchen, welches Otto von Bismarck im preußischen Kulturkampf änderte und die Schule unter staatliche Aufsicht brachte. Hier nahm die Schulpflicht weiter ihren Lauf, sodass auch die Kinder vom Land schulpflichtig wurden. Im Jahre 1871 wurde eine Schulbesuchsquote von 92 Prozent erreicht – bei einem Lehrerschlüssel von bis zu 1:80.<sup>124</sup>

Eine Ausnahme auf dem Entwicklungsweg der Bildung in Deutschland wurde in dem Weimarer Schulkompromiss im Jahre 1919 als kleinster gemeinsamer Nenner verankert. Nämlich eine gemeinschaftliche Grundschule, die für Kinder aller gesellschaftlicher Schichten allgemeinverpflichtend war. Das dreigliedrige Schulsystem wurde in Zeiten der nationalsozialistischen Herrschaft verändert, aber aufgrund einer Priorisierung der Problemlagen im Nachkriegsdeutschland von den Alliierten unverändert wieder eingesetzt - trotz der jahrzehntelangen Kritik an der frühen Auslese nach der vierten Klasse.

Diese frühe Selektion der Kinder nach bestimmten Begabungen und auch nach finanzieller Stärke wurde immer schon kritisiert. Und dies ist bis heute unverändert. Seit nunmehr 180 Jahren. Wir lernen im Jahre 2023 in diesem Schulsystem.

So lange ist auch bekannt, dass die Annahme bestimmter Begabungen falsch ist. Wir wissen heute, anders als damals, um die entwicklungspsychologischen Vorgänge bei Menschen.<sup>125</sup> Wir wissen zu einem großen Teil, wie Menschen als biologische Einheit und soziale Wesen funktionieren und welche Bedarfe hierfür erfüllt werden müssen. Damit komme ich auf die allgemeine Kritik der Unwissenschaftlichkeit gegenüber den Waldorfschulen zurück. Ich möchte feststellen das unser Regelschulsystem sich damals, wie heute, nicht an wissenschaftlicher Erkenntnis ausrichtet. Und was machen wir?

Die uralten Annahmen werden bis heute geglaubt und als einzig richtig angesehen. Die Gesellschaft spiegelt sich darin wider in Form von Schichtung.<sup>126</sup> Diese werden auch heute oftmals mit Ober- und Unterschicht bezeichnet. Und in der Unterschicht gibt es die sogenannten bildungsfernen Men-

schen. Das ist im Übrigen ein etablierter Begriff. Gemeint sind aber nicht Menschen fern der Bildung, sondern Menschen, die an formaler Bildung wenig teilhaben. Das ist ein Unterschied. Unterschichten werden auch gerne als sozial schwach benannt und mit "wenig Geld versehen" gleichgesetzt. Die Menge an Geld definiert aber keine soziale Schwäche. Sozial schwach sind eher diejenigen, die sich auf Kosten anderer bereichern. Das sind meist andere Gruppen als die, die wenig Geld zur Verfügung haben.

*„Das gemeinsame Lernen bremst die stärkeren Kinder aus“* ist ein weiterer Mythos. Wenn dem so wäre, müsste sich die Lage anders darstellen, da die privaten Initiativen oder auch Ersatzschulen gemeinsam lernen, wenngleich etwas homogener strukturiert durch die finanziellen Aufwände. Allerdings weisen Studien deutlich darauf hin, dass sogenannte stärkere Kinder auch von den schwächeren profitieren oder zumindest nichts verlieren.<sup>127</sup> Die Grundlage für diesen Kontext liegt in Machtverhältnissen und wirtschaftlicher Einflussmöglichkeit. Daher brauchen wir das an dieser Stelle nicht weiter thematisieren. Die Machtstrukturen lassen sich nicht zu Veränderungen bewegen, weil sonst die eigenen Positionen real in Frage gestellt werden. Aus Sicht von oben würde ein Abstieg erfolgen.<sup>128</sup> Daher darf UNTEN nicht nach OBEN und wird entsprechend blockiert.

### **Was sagt eigentlich die Schulgesetzgebung in NRW?**

Im §1 Abs 1 des Schulgesetzes steht:

*„Jeder junge Mensch hat ohne Rücksicht auf seine wirtschaftliche Lage und Herkunft und sein Geschlecht ein Recht auf schulische Bildung, Erziehung und individuelle*

*Förderung. Dieses Recht wird nach Maßgabe dieses Gesetzes gewährleistet.“<sup>129</sup>*

Der §2 Abs 4 ist auch interessant, steht doch hier konkret, worum es geht:

*„Die Schule vermittelt die zur Erfüllung ihres Bildungs- und Erziehungsauftrags erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Werthaltungen und berücksichtigt dabei die individuellen Voraussetzungen der Schülerinnen und Schüler. Sie fördert die Entfaltung der Person, die Selbstständigkeit ihrer Entscheidungen und Handlungen und das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl, die Natur und die Umwelt. Schülerinnen und Schüler werden befähigt, verantwortlich am sozialen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, beruflichen, kulturellen und politischen Leben teilzunehmen und ihr eigenes Leben zu gestalten. Sie erwerben Kompetenzen, um zukünftige Anforderungen und Chancen in einer digitalisierten Welt bewältigen und ergreifen zu können. Schülerinnen und Schüler werden in der Regel gemeinsam unterrichtet und erzogen (Koedukation).“<sup>130</sup>*

Der §2 Abs 9 beginnt sehr schön, aber dann werden doch schon andere Worte benutzt:

*„Der Unterricht soll die Lernfreude der Schülerinnen und Schüler erhalten und weiter fördern. Er soll die Schülerinnen und Schüler anregen und befähigen, Strategien und Methoden für ein lebenslanges nachhaltiges Lernen zu entwickeln. Drohendem Leistungsversagen und anderen Beeinträchtigungen von Schülerinnen und Schülern*

*begegnet die Schule unter frühzeitiger Einbeziehung der Eltern mit vorbeugenden Maßnahmen.“<sup>131</sup>*

Da ist es schon. Das Leistungsversagen, was nach verschiedenen Studien offenbar auf breiter Front Einzug gehalten hat. Ich komme einmal zurück auf einen Punkt am Anfang des Beitrags. Welchen Teil der hier wiedergegebenen, beispielhaften Absätze nur zweier Paragrafen haben wir nicht verstanden? Was von dem machen wir in den Schulen und wie?

Wie verhalten wir uns gegenüber dem Leistungsversagen des Schulsystems? Mit welchen Maßnahmen begegnen wir dem? Das, was ich hautnah und auch aus der Politik mitbekomme ist ein „weiter so und noch mehr davon“. Die in einem anderen Beitrag angesprochene Studie über die Viertklässler, die die Leistungen nicht mehr brächten, die nötig wären und damit die Transformation in Deutschland ausbremsen, führte zur Forderung, die Viertklässler mehr zu fordern und natürlich mehr zu fördern. Wir reden über Kinder im Alter von 10-11 Jahren.<sup>132</sup> Für alles weitere empfehle ich einmal, sich die ersten Paragrafen in der Schulgesetzgebung selbst durchzulesen.

### **Den natürlichen Erkundungstrieb und die Lernfreude von Kindern zu brechen ist eine Leistung!**

Der Neurobiologe Gerald Hüther weist darauf hin, dass es schon eine sehr große Leistung an sich sei, den natürlichen Erkundungs- und Lerntrieb von Kindern absichtlich zu unterbinden und sogar zu einer Resignation, Lustlosigkeit bis hin zu einer Selbstaufgabe umzuwandeln.<sup>133</sup> Genau das ist das, was passiert. Die Stressreaktionen der Kinder lösen Krankheitssymptome aus, mit denen in der Erwachsenenwelt ein Burnout beschrieben wird. Die Krankheiten der Erwachsenen

sind in bedeutsamer Größenordnung bei den Kindern angekommen. Den Kindern werden Diagnosen gestellt, wie beispielhaft eine verkrampte Stifthaltung, für das ernsthaft Therapien bezahlt werden. Die Kinder arbeiten in Teilen mehr als wir Erwachsenen im Beruf.<sup>134</sup> Und bei dem Versuch, der Situation entgegenzukommen, werden den Kindern dann Kompensations-programme auferlegt, wie Achtsamkeit- oder Entspannungs-übungen, die weitere wertvolle Spiel- und Freizeit rauben.

Dabei lassen die Lehrpläne Freiräume für schuleigene Projekte und aktuelle Entwicklungen zu.

*„Die Umsetzung der verbindlichen curricularen Vorgaben in schuleigenen Vorgaben liegt in der Gestaltungsfreiheit und Gestaltungspflicht der Fachkonferenzen sowie der pädagogischen Verantwortung der Lehrerinnen und Lehrer.“<sup>135</sup>*

Nur allzu oft passiert das nicht. Die Gründe sind mannigfaltig und der Beitrag soll nicht dazu dienen, den Lehrkräften eine ursächliche Schuld zu geben.

Selbst in den vorangegangenen Abschnitten ist immer noch nicht alles beschrieben, was zu dem gesamten Problem gehört. Aber das soll auch gar nicht Ziel des Beitrages sein beziehungsweise kann es auch gar nicht. Wir müssen immer daran denken, dass nur ein Teil der Bevölkerung zur Schule geht. Das sind immer nur einige Jahre und vielleicht nochmal bei den Geschwisterkindern das Gleiche. Dann verlassen wir das System wieder. Das bedeutet, es gibt nicht nur Vorgänger und Nachfolger, sondern immer von allem etwas. Genau das macht Veränderungen so schwer, da Betroffene (Eltern) nicht

mehr betroffen sind, wenn die Schule zu Ende ist und die Betroffenen (Jugendliche) haben keine Lobby. Hinsichtlich der politischen Forderungen scheint es so auszusehen, dass sich die Entscheider auf Politischer Ebene nicht als Teil des Systems sehen, sondern sich außerhalb des Konfliktsystems wähnen. Man schaut sich das alles wie von außen an und versucht von außen Lösungen in das Konfliktsystem zu senden. Sie nehmen dabei nicht wahr, dass sie selbst nicht nur Konfliktbeteiligt sind, sondern allzu oft auch mit Blick auf die eigenen Unterstützerguppen ursächlich wirken. Es ist jedoch nicht möglich, ein Problem mit der Denkweise zu lösen, mit der es entstanden ist. So sagte es einmal Albert Einstein.

### **Neue Probleme entstehen - die alten Probleme verschärfen sich dadurch**

Vera Birkenbihl hat in einem ihrer Vorträge gesagt: *„Schule arbeitet in der Vergangenheit – das Wort Zukunft kennt Schule nicht.“*<sup>136</sup> Ich habe versucht, Unterrichtsfächer zu finden, in denen es um die Zukunft geht. Gefunden habe ich Inhalte, wie man früher von Zukunft dachte und was daraus wurde. Bevor wir auf die Lösungsebene kommen, möchte ich noch auf das Problem Digitalisierung und vor allem das Aufkommen von Künstlicher Intelligenz im Schulkontext aufmerksam machen. Das Problem der Digitalisierung an Schulen ist ebenso vielschichtig. Zum einen geht es um die digitale Ausstattung in Form von Hardware und Software, im Weiteren geht es um Digitalisierung in der Pädagogik und dem Lernen selbst - hier im wesentlichen softwarebasierte Lernsysteme - und es geht um den Einsatz von KI. Seit einiger Zeit schon gibt es KI-basierte Systeme, die offen zur Verfügung stehen und einigen zum Beispiel als Chatbots bekannt sind. ChatGPT, welches im November 2022 die Wende in der breiten Nutzung von KI-

Systemen brachte, hatte Vorläufer. Mit Bezug auf Noten, die ja im Allgemeinen keine Kompetenzen (wie im Schulgesetz gefordert) nachweisen, nutzen neuerdings die Schüler und Schülerinnen KI. Sie lassen sich Texte schreiben. So zum Beispiel auf hesse.ai oder noch prominenter durch ChatGPT von OpenAI. Die dort generierten Texte können fast nur noch von anderen Programmen als KI generierter Text erkannt werden und die Ergebnisse sind frappierend im Ausdruck. Somit bergen diese Systeme das Potential, Schulnoten in bestimmten Fächern völlig ad Absurdum zu führen. Probieren Sie es gerne einmal aus. Gerade ChatGPT trat überraschend auf den Plan, wurde innerhalb weniger Wochen von Studierenden und Schülern benutzt und gilt als massiv disruptiv.

Was nun? Ich nahm damals an, so ein Bot-System wird für verboten erklärt, wengleich es besser scheint, die aktuelle Entwicklung aufzugreifen und die Kinder zu befähigen, mit den Dingen umzugehen. Zum Glück kam es nicht zu einem Verbot. Im Gegenteil. KI soll sinnvoll den Unterricht ergänzen. Aber wer soll das tun? Da Digitalisierung und Technologie in der Lehrerbildung immer zeitversetzt ankommen, können wir uns jetzt schon ausmalen, dass diese schnellen Technologieveränderungen nur in Form von Lehrerfortbildung zu verarbeiten sind. Über die Bereitschaft zur Teilnahme sowie die Dauer an Lehrerfortbildung heute gehen wir hier nicht ein. Der Weg der Veränderung kann es sein, das Lernen und den Inhalt dessen, was wir lernen, zu verändern.

Fragen wir den Bot aber einmal, wie ein Unterrichtsfach aussehen könnte, welches die Fähigkeiten zur Bewältigung von Disruption und Unsicherheit vermittelt, hat dieser einen Vorschlag:

*"Konzepte und Theorien zur Bewältigung von Veränderungen und Unsicherheit:*

*1. Die Schüler lernen die wichtigsten Konzepte und Theorien kennen, die ihnen helfen, Veränderungen und Unsicherheit besser zu verstehen und zu bewältigen.*

*2. Resilienz: Die Schüler lernen, wie sie ihre Resilienz stärken und belastbare Strategien entwickeln können, um mit Herausforderungen und Rückschlägen umzugehen.*

*3. Kreativität und Problemlösung: Die Schüler üben sich in kreativem Denken und Problemlösung, um neue Lösungen für Herausforderungen zu finden und sich an sich verändernde Umstände anzupassen.*

*4. Kommunikation und Zusammenarbeit: Die Schüler lernen, wie sie effektiv kommunizieren und zusammenarbeiten können, um bessere Ergebnisse in unsicheren Umfeldern zu erzielen.*

*Diese Inhalte können durch eine Kombination aus Vorlesungen, Diskussionen, Fallstudien, Übungen und Projekten vermittelt werden. Es ist auch wichtig, dass die Schüler regelmäßig Gelegenheit haben, ihre Fähigkeiten in echten Weltanwendungen zu üben und zu verbessern."*

Ich finde, das sind sehr sinnvolle Vorschläge von ChatGPT. Wir können das ja einmal im Kopf behalten, wenn wir weiterlesen.

## Genug der Klage, kommen wir zur Lösungsorientierung

In diesem Abschnitt schauen wir einmal in eine Tabelle, angelehnt und mit Inhaltsteilen von Margret Rasfeld aus ihrem Buch *Frei Day*<sup>137</sup> versehen.

Alte Schule - Defizitorientiert	Neue Schule - Ressourcenorientiert
Vorträge	Aufbauen
Unterrichten	Selbststeuerung
Fremd-Bestimmung	Vertrauen und Selbstvertrauen
Kontrolle und Sanktion	Sinnstiftendes Handeln
Arbeitsblätter	Interdisziplinarität
Inhaltliche Wissensvermittlung	Wir-Bewusstsein
Zersplitterung und inhaltliche Heterogenität	Selbstwirksamkeit
Wettbewerbs- und Ego Denken	Selbstachtung
Pflichterfüllung	Gestaltungsfreude
Verwaltungsgeist und Bürokratie	Lernen des Umgangs mit Inhalt
Hohe Stresspegel	Sich in unbekanntem Kontexten bewegen
Überforderung	Projektarbeit an realen Projekten
Burnout	Mensch und Kommunikation

Sie weist auch als Lehrerin in ihren Vorträgen und in ihrem Buch darauf hin, dass Vertrauen, Selbstwirksamkeit und Sinn sich üblicherweise nicht im Klassenzimmer von Regelschulen finden. Diese drei hoch wirksamen Elemente funktionieren nicht über Anordnung, sondern über Verstehen und Verständnis. Sie sind nicht erzwingbar und somit müssen wir den Rahmen bieten, in dem sich all das entfalten kann. Hier kommt der *Frei Day* ins Spiel, welcher sich als eine kleine Brücke in aktuell rechtlichem Rahmen zu größerer Veränderung einsetzen lässt.

Auf einer Bildungskonferenz konnte ich auch sehen, dass es engagierter Lehrerinnen und Lehrer bedarf, das alles umzusetzen. Ganz offen hat eine Schulleitung gesagt: *„Das würde nicht gehen! Die Schüler würde sie nie freistellen für sowas!“*. Andere waren sehr interessiert und haben Margret Rasfeld an

ihre Schule eingeladen. Ich bewerte das nicht weiter und versuche nur zu sehen, welche positiven Auswirkungen eine Schule im Aufbruch für die Kinder hat und haben kann.

Rasfeld unterteilt vier Schwerpunkte einer Schule der Zukunft:

- ✓ Lernen, zu handeln
- ✓ Lernen, Wissen zu erwerben
- ✓ Lernen, zusammen zu leben
- ✓ Lernen, zu sein

Hier unterstützen Schulfächer wie:

- ✓ Mit Inhalt umgehen
- ✓ Verantwortung
- ✓ Mensch und Kommunikation
- ✓ Herausforderung
- ✓ Zusammenhang und Schlussfolgerung
- ✓ Nutzung von Zukunftstechnik
- ✓ Zukunft
- ✓ Identität
- ✓ Selbstbewusstsein und Selbstachtung
- ✓ Achtsamkeit - Fokus auf sich und seine biologische Existenz
- ✓ Stärken der Werteorientierung von Menschen

Beispielhaft könnten zwei ausgewählte Fächer folgendermaßen aussehen:

Verantwortung: In diesem Fach suchen sich Schülerinnen und Schüler für ein Jahr eine soziale oder ökologische Verantwortung im Gemeinwesen. Sie lernen, Verantwortung für ihr eigenes Handeln zu übernehmen und die Auswirkungen ihrer

Entscheidungen auf andere Menschen und die Umwelt zu verstehen.

Herausforderung: Die Schülerinnen und Schüler gehen 3 Wochen hinaus in die Welt. Zu Fuß, mit dem Rad, auf dem Wasser oder auf einen Biohof. Sie haben für alles 200 Euro zur Verfügung. Das bedeutet, es sind Schlafplätze zu organisieren und man muss bei fremden Menschen anklingeln. Es geht eine Begleitperson mit, die volljährig ist. Meist sind es Studierende. Die Schüler\*innen müssen sich auf neue und ungewohnte Situationen einzustellen und diese meistern. Sie lernen mit Krisen und Scheitern umzugehen, Teamfähigkeit und Frustrationstoleranz. Das Leben stellt die Fragen und nicht das Schulbuch. Dazu werden verschiedene Methoden und Strategien vermittelt, wie zum Beispiel das Problemlösen. Oder auch das Lernen von neuen Fähigkeiten wie auch das Verarbeiten von Veränderungen.

Es ist wichtig zu beachten, dass diese Inhalte nur einige Beispiele darstellen und dass die Gestaltung dieser Fächer von Schule zu Schule variieren kann.

### **Machen Sie sich selbst ein Bild**

Es gibt weitere Beispiele, die sich mit der Schule und der Bildung der Zukunft beschäftigen. Hier empfehle ich Ihnen, sich über das Lesen des weiteren Textes selbst ein Bild zu machen. So wird auch erkennbar, dass die Veränderungsinhalte nicht nur bei Einzelnen im Bewusstsein sind, sondern auch bundesweit vereinbart und bearbeitet werden.

## **Bildung für nachhaltige Entwicklung**

Alles voran möchte ich auf den Aktionsplan „*Bildung für nachhaltige Entwicklung*“ hinweisen, dessen Herausgeber das Bundesministerium für Bildung und Forschung ist. Das Programm 2020 – 2030 findet sich unter dieser Endnote<sup>138</sup>. Gerade der Baustein 4, Quality Education, ist ein Grundpfeiler, auf den sich auch andere beziehen. Nehmen Sie die Informationen und geben Sie diese weiter. Schauen Sie sich das an und helfen Sie mit, den Aktionsplan dieses Ministeriums bekannt zu machen und die Inhalte zu nutzen. Hier arbeitet die wissenschaftliche Erkenntnis im Bereich Bildung.

## **Nutzen und werben Sie für den Frei Day**

Frei Day ist ein Bildungsprojekt, das von Margret Rasfeld entwickelt wurde und an Schulen in Deutschland durchgeführt wird. Der Frei Day ist ein Lernformat, an dem sich Schüler\*innen an einem Tag der Woche für mindestens vier Stunden mit den 17 Nachhaltigkeitszielen und eigenen Zukunftsfragen beschäftigen. Sie eignen sich Wissen an und entwickeln Lösungen in Projekten und jahrgangsübergreifenden Teams. Sie arbeiten selbstorganisiert, interdisziplinär und vernetzen sich mit Expert\*innen und Unternehmen. Sie setzen ihre Projekte vor Ort um, erwerben dabei Zukunftskompetenzen und übernehmen Verantwortung für sich, andere und die Gesellschaft. Frei Day wird von vielen Schulen in Deutschland unterstützt.

## **Die Hiberniaschule in Herne – eine Schule der Zukunft**

Stellen Sie sich folgendes vor: Ihre Kinder gehen gemeinschaftlich über 14 Jahre zur Schule. Auf diesem Schulweg

erhalten die Schülerinnen und Schüler einen Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf wie auch die Allgemeine Hochschulreife. Das Ganze ist staatlich anerkannt. Und diese Möglichkeit ist seit den beginnenden 1990er Jahren bereits möglich. Die Schule hat über 1.000 Schülerinnen und Schüler und die Erfolgsquoten sind bestechend hoch. Wie wäre das vor dem Hintergrund der bisherigen Ausführungen?

Das ist die Hiberniaschule in Herne, die ich im September 2022 besuchen durfte. Sie wurde 1952 aus einem sozialen Impuls heraus aus den Stickstoffwerken in Herne gegründet und gilt als eine der größten Waldorfschulen der Welt. Ebenso ist es die erste Gesamtschule in Deutschland. Hier hatte ich die Gelegenheit mit Herrn Tillman Kieser und Frau Andrea Looft zu sprechen, die mir das Konzept erklärt haben. Die Schule besitzt eine Forschungsstelle und evaluiert intensiv.

Das bewährte Konzept lässt sich als Schule der Zukunft bezeichnen und mag an dieser Stelle als praktisches Musterbeispiel stehen, dass eine Veränderung in Schule mit den aktuell gesetzlichen Regelungen konform gehen kann. Die Schule ist eine Bündelschule. Das bedeutet, dass in einer Schule mehrere Schulformen zusammengefasst sind. Die Klassen 1 bis 12 sind hierbei als Gesamtschule eigener Art genehmigt. Die Schule beginnt mit der Unterstufe Klasse 1 bis 6 als klassische Waldorfschule, welche sich durch ganzheitliches Lernen auszeichnet und auch handwerklich-künstlerische Unterrichte beinhaltet. Aufbauend von Klasse 7 bis 10 (Berufsgrundstufe) werden neben dem differenzierten Lernen auch praktisch-berufliche Lernformate angeboten, die als ungerichtetes Ausbildungsjahr für die folgende Fachausbildung durch die zuständigen Stellen anerkannt sind.

Im Anschluss an die Berufsgrundstufe folgt die Berufsfachstufe (Berufskolleg) mit den Klassen 11 und 12. Am Ende dieser Stufe erfolgt eine Prüfung nach Handwerksordnung. Ein anerkannter Berufsabschluss wird damit erworben. Ebenfalls wird hier die Fachoberschulreife erreicht. Die Abschlussquote liegt bei knapp 90 Schüler und Schülerinnen im Jahr. Die Berufsabschlüsse können in den Gewerken Schneider/in, Tischler/in, Elektriker/in und Feinwerkmechaniker/in absolviert werden. Dazu kommt noch die vollschulische Ausbildung zum Kinderpflegeberuf.

Abschließend, in den Schuljahren 13 und 14, können die Schülerinnen und Schüler auf dem anhängigen Hiberniakolleg (Weiterbildungskolleg) die allgemeine Hochschulreife – das Abitur erlangen. Dabei ist es so, dass Schüler\*innen BAföG im Hiberniakolleg abrufen können, welches einkommensunabhängig ist und auch nicht zurückgezahlt werden muss.

Wenige Prozent der Absolventen gehen direkt nach der Klasse 12 in das Handwerk und einige mehr gehen nach dem Abitur in die Handwerksbetriebe. Im Weiteren führen die Inhalte der Abschlüsse viele Schüler- und Schülerinnen in akademische Berufe, die direkt mit dem Handwerk verbunden sind. So zum Beispiel Architekten oder Bauingenieure.

Mit der Schule können wir also in der Praxis in einer ganzheitlichen Breite sehen, dass sich die geforderten Unterrichtsinhalte und ihre Umsetzung bewähren. Es spielt keine Rolle, dass es sich unter anderem auch um eine Waldorfschule handelt. Das Konzept ist innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen auch an Regelschulen umsetzbar. Hier lassen sich zum Beispiel Anerkennungsverfahren nutzen.

## **Die Kritik der Kosten von Privatschulen vs. der Kosten des etablierten Systems**

Es ist nur richtig, dass wir auch diesen Punkt anschauen, stützt er doch ebenfalls den Zugang zu qualifizierter Schulbildung für den wirtschaftlich stärkeren Teil der Bevölkerung. Der Unterhalt liegt, wie bei allen Waldorfschulen, bei ca. 80% der benötigten Mittel vom Land sowie 20 %, die aus der Elternschaft beigebracht werden müssen. Die Kritik, die ich immer wieder höre, ist, dass sich genau das eben nicht jeder leisten kann. Und da kann ich auch nur zustimmen. Wenn wir aber über eine neue Schule sprechen, müssen wir auch die Kosten anerkennen, die das verbeamtete und alte Schulwesen verursacht. Das ist auch vor dem Hintergrund wichtig, dass angestellte Lehrer sehr ungerecht im Verhältnis zu verbeamteten Lehrern bezahlt werden. Bis hin zu zwanghaften Arbeitslosmeldungen in den Schulferien. Systematisch. In der Industrie würde man hinsichtlich der Ungleichbehandlung echte Probleme kriegen.

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat vor einiger Zeit einen Kurzbericht zur Problematik von Rücklagen für Beamtenpensionen vorgelegt. Es wird erläutert, dass der Staat enorm viel Geld zurücklegen muss, um die Beamtenpensionen bei der hohen Zahl der nun in Pension gehenden Beamten zu stemmen. Es sei klar, dass die Rücklagen nicht ausreichen werden.

In einem Interview des Main Echo vom Dezember 2022 wird der Umstand ebenso angesprochen. Die Situation vor Ort sei mit denen bundesweit vergleichbar.

*„Beamte wurden bewusst finanziell bessergestellt, weil man Pensionslasten und Sozialabgaben nicht in die aktiven Jahre einrechnet, wie das bei Angestellten der Fall ist. Deshalb zahlt man Angestellten bereits brutto weniger [...] Die systematische Schlechterstellung angestellter Lehrkräfte muss ein Ende haben. Sie ist eine schreiende Ungerechtigkeit. Wenn man alle Leistungen für Beamte zusammenrechnet, summiert sich das für ein Berufsleben eines Beamten auch bei gleicher Arbeitsleistung auf hundert-tausende Euro Mehreinnahmen. Dazu kommt noch die Unsicherheit.“<sup>139</sup>*

So lässt es sich in dem Interview lesen.

Das jetzige allgemeine Schulsystem verursacht aber auch Kosten. So frisst das Übergangssystem von der Schule in die Arbeitswelt nach Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) (2020) deutlich über 4 Milliarden Euro jährlich. Hinzu kommen noch Kosten für die Kinder, die ohne Perspektive auf der Strecke bleiben und am Ende in den sozialen Sicherungssystemen verbleiben.

Ich bin sicher, dass ein öffentlich ausgerichtetes Schulsystem mit regulären und auf Basis von vernünftigen Tarifverträgen angestellten Lehrerinnen und Lehrern nach dem Vorbild einer Hiberniaschule nicht teurer ist als das bisherige Schulsystem. Das können entsprechende Experten sicher ausrechnen.

## **Schule im Aufbruch**

Schule im Aufbruch ist ein Projekt, das sich mit der Verbesserung der Bildungssysteme in Deutschland befasst und struktu-

relle Veränderungen anstoßen möchte. Schauen Sie sich das einmal unter dem Link in der Endnote <sup>140</sup> an.

## **Was können wir sonst noch auch außerhalb von Schule tun?**

- ✓ Aufheben eines spaltenden und mehrgliedrigen Schulsystems.
- ✓ Wechsel in konsequente Ressourcenorientierung.
- ✓ Bei der Ausgestaltung der Fächer sollen wissenschaftliche Erkenntnisse und entwicklungspsychologische Einflüsse der Systeme im Vordergrund stehen.
- ✓ Zugangsbeschränkungen in die Bildungssysteme sollen aufgehoben werden. Wer sich auf eine Zugangserlaubnis konzentriert, engt sich ein und sucht nicht nach Optionen. Daher soll es egal sein, wer das Bildungssystem betritt, sondern die Relevanz soll da liegen, wer wie und mit welchen Kompetenzen das Bildungssystem verlässt.
- ✓ Gemeinsames Lernen gegen Spaltung.
- ✓ Konstantes Stärken der Beziehungsebenen zwischen Nachwuchs und Vorgängern.
- ✓ Wo Übergangsmaßnahmen nötig sind, diese ohne wirtschaftliche Ausrichtung hochwertig gestalten.
- ✓ In der Berufsorientierung nicht Berufe erklären, sondern Gespräche mit den Menschen vermitteln, die Berufe ausüben. Wie ist derjenige dahin gekommen, wo er/sie ist und warum.
- ✓ Vermeiden von Multioption.

## Fazit

Der Beitrag ist umfangreich und konnte an vielen Stellen die Sachlagen nur anreißen. In der Problembeschreibung wie in der Lösungsmöglichkeit. Mir ist völlig klar, dass unser ökonomisches Modell darauf ausgerichtet ist, dass wir Wohlstand durch Arbeit erzielen und dass der Staat für diese Umsetzung Sorge trägt. Natürlich ist das, was jetzt ist, eine Folge dieses Modells. Es gibt viel relative Armut, aber den meisten geht es doch gut. Den meisten heißt auch, dass es einen Teil gibt, dem es nicht gut geht. Und dieser Teil wird immer größer. Immer mehr Menschen lehnen vor dem Hintergrund der Klimasituation sowie dem schonungslosen Sichtbarwerden der ursächlichen Probleme durch Krisen wie Corona oder Ukraine ein „weiter so“ ab. Der Graben zwischen Gesellschaft und Politik wird immer größer. Gerade vor dem Hintergrund des Nationalen Aktionsplans der Bildung für nachhaltige Entwicklung - vertreten durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung - frage ich mich wirklich, was fehlt, um sich zu bewegen. Vielleicht ist es schlicht die riesige Dimension der Sache, weshalb die wohlhabende Gesellschaft, in der wir leben, eine Hoffnung auf ein „das wird schon wieder“ fördert und zum Verharren führt. Klar dürfte sein, dass je mehr wir an Grenzen gehen, diese öfter und einfacher überschritten werden. Das sehen wir in Krankenhäusern, bei der Pflege, der KITA oder eben auch in der Schule. Wir können die Grenzen des Menschen selbst aber nicht verschieben. Das wäre und ist eine Illusion.

Daher: Geben Sie die Lösungsoptionen weiter. Und an alle Eltern, die den Beitrag lesen. Die Dinge sind veränderbar. Fordern Sie die Veränderung ein. Weitere Quellen, die bei der

Recherche des Beitrags relevant waren, finden Sie unter der Endnote<sup>141</sup>.

#### **14.9 Der Schul-Hackathon an einem Berufskolleg im September 2023: Ein Musterbeispiel zukunfts-fähiger Bildungsarbeit**

Das war eine besondere und bedeutende Woche für mich. Einerseits, weil wir die dritte Berufsbildungsmesse durchgeführt haben und dann fand auch noch der Hackathon an dem Berufskolleg statt. Im Vorfeld konnte ich ein wenig mitwirken und bekam einen Einblick in dieses bedeutsame Projekt. 2.500 Schüler\*innen in über 300 Arbeitsgruppen waren an der Projektwoche beteiligt. Die Jugendlichen haben sich in Vorbereitung auf die Projektwoche Fragen gestellt. Als ich dazu kam, konnte ich meinen Augen kaum trauen. Es waren Fragestellungen, die wir im betrieblichen Alltag wiederfinden. Geplant wurde die Woche mit einer Design-Thinking-Methode und die Arbeitsmittel entsprachen denen, die üblicherweise in Unternehmen auch verwendet werden. Hier sind einige Themenfelder, um die es ging:

- ✓ **Alternative Leistungsbewertung**
- ✓ Gestaltung der Unterrichtsatmosphäre
- ✓ **Feedbackkultur**
- ✓ **Sozialtage außerhalb der Schule**
- ✓ **Lernsettings gestalten**
- ✓ Workshops
- ✓ Projekttag
- ✓ FabLab
- ✓ Bibliothek
- ✓ **Virtuelles, interaktives Lernen**
- ✓ **Lernförderung**
- ✓ **Lernpatenschaften**

- ✓ Lebenspraktische Themen in der Schule
- ✓ Fach „Glück“
- ✓ Lernstunden und -zeiten
- ✓ Kreative Themen in der Schule
- ✓ **Berufsorientierung**
- ✓ **Digitale Ausstattung in Lernräumen**
- ✓ **Distanz- und Hybridunterricht**
- ✓ iPad-Schulung für Schüler
- ✓ Anwendungs-Know-How in den Fächern
- ✓ **Medienkompetenz**
- ✓ Handy und iPad-Umgang
- ✓ **Social Media**
- ✓ Digitale Produkte im Unterricht
- ✓ **Individuelle digital gestützte Förderung**
- ✓ **Umgang miteinander**
- ✓ **Vielfalt leben und aktiv thematisieren**
- ✓ Beratung und Unterstützung bei Problemen
- ✓ **Beratung und Unterstützung für Berufe**
- ✓ **Auslandsprojekte**
- ✓ **Vernetzung dualer Partner**
- ✓ Auftreten in der Schule (Kleider machen Leute)
- ✓ Für neue Schüler\*innen: Manual
- ✓ **Lernen lernen**
- ✓ **Außerschulische Lernorte**
- ✓ **ÖPNV**
- ✓ **Verkehrskonzepte**
- ✓ Verkehrssicherheit
- ✓ **Industrie 4.0 im Unterricht**
- ✓ Fair Trade
- ✓ **Müll**
- ✓ **Klimaneutrale Schule**
- ✓ Gebäudeenergie

Sehr schnell wurde mir deutlich, dass dies mehr als nur eine Projektwoche ist und es eine hohe Bedeutung für die Unter-

nehmensstruktur in der Region haben kann. Zum einen, weil eine weitere Regionalisierung der Kontakte zu und des Engagements von Betrieben ermöglicht wird und zum anderen waren es die Themen und Fragestellungen, die sich zu großen Teilen, auf die bereits im vorangegangenen Beitrag erwähnten, 17 Nachhaltigkeitsziele beziehen. Die fett markierten Themen sind es, die direkten Bezug in die Unternehmen haben. Alle anderen Themen haben jedoch auch eine Relevanz für alle Bedarfsträger von Schule, Ausbildung, Studium, Arbeit und dem Leben allgemein. Zusätzlich gab es noch eine Liste mit Themen, die sich ausschließlich in der Schule aufhalten. Genau hier steht die Frage im Raum, warum wir einige der Themen nicht endlich zusammen angehen. Also diejenigen in den Betrieben wie auch diejenigen in der Schule. Denn ein Ziel am Ende ist es, dass sich Betriebe und Jugendliche treffen und an möglichst vielen Stellen ihre Zusammenarbeit vereinbaren. In Form von Praktika, Ausbildungen, dualen Studien oder auch einfach in Form von Arbeitsverhältnissen.

Es ist mir wichtig zu sagen, dass der Hackathon und alles, was damit zusammenhängt, von den Lehrer\*innen und den Schüler\*innen des Berufskollegs ermöglicht wurde. Das, was wir mit dem Verein Personal-Netz beigesteuert haben, sollte dort unterstützen, wo es die Veranstalter für sinnvoll hielten. Wir sind sehr dankbar, dass wir die Möglichkeit hatten, ein wenig mitzuhelfen und auch dafür, dass wir an den Ergebnissen teilhaben dürfen.

Ich war am zweiten Tag der Projektwoche den Vormittag über im Berufskolleg und konnte mir ein eindrucksvolles Bild über die Arbeitsgruppen machen. Zwar waren auch Leute zu sehen, die keine Lust hatten oder die die Arbeitsgruppen störten, aber das waren Minderheiten – und bei über 2.500 Menschen

an einem Ort auch völlig normal. Viel wichtiger war es, diejenigen zu beobachten, die engagiert und diskutierend bei der Sache waren. Ich habe gesehen, wie die Schüler\*innen Methoden anwendeten, die wir in den Betrieben nutzen. Gemischte Gruppen aus verschiedenen Fächern, die zusammen an Themen arbeiteten. Man könnte sagen, es waren multidisziplinäre Teams. Fragend und diskutierend wurden Strategien und Themen erarbeitet, die im Laufe der Woche als Ergebnisse in Form von Präsentationen und Modellen erarbeitet beziehungsweise erstellt wurden.

Die Schüler\*innen arbeiteten mit digitalen Hilfsmitteln, gestalteten 3D Modelle an iPads und renderten so professionell, dass diese praktisch Kundenpräsentationen gleichkamen. Das Besondere war aber auch, dass an diesem Tage viele Expert\*innen aus dem betrieblichen Alltag vor Ort waren, die durch die Jugendlichen gefragt werden konnten. Hier wurden Interviews geführt, um verschiedene Perspektiven einzuholen. Zudem waren Betriebe vor Ort und erläuterten Fachinhalt in den Arbeitsgruppen. Einige regionale Betriebe sponsorten auch Arbeitsmaterialien und die Verpflegung. In dieser Zeit standen außerdem Menschen in den Betrieben telefonisch zur Verfügung, um Auskunft bei Nachfragen der Schüler\*innen zu geben. Dies wurde jedoch kaum genutzt, was zum einen an einer Hemmung vor dem Telefonieren liegen kann, aber wahrscheinlich auf die schiere Menge an Themen, Gesprächen und Menschen zurückzuführen ist. Zudem war die Situation für alle neu, und das auch noch in einer quantitativen Ausprägung, die ganze Ausbildungsmesseformate nicht erreichen. Die Ausprägung der Organisation in der Schule war außergewöhnlich.

Im Bereich des Nachmittags hat der Verein Personal-Netz ein Rahmenprogramm gestaltet, welches die Themen Berufsorientierung, Arbeitskräfte, Wünsche an schulische Ausbildung, veränderte Ausbildungsanforderungen sowie die systematische Vernetzung zwischen den Bedarfsträgern bearbeitete. Plan war hier ebenfalls eine Beteiligung von Schüler\*innen sowie eine betriebliche Beteiligung gleichermaßen. Es war abzusehen, dass mehrheitlich Unternehmen und andere Beteiligte teilnehmen werden. Es haben sich dann auch tatsächlich keine Schüler\*innen eingeloggt. Das empfinden wir aber als völlig normal und ist der Sache, wie oben beschrieben, geschuldet.

An dem letzten Tag der Projektwoche wurden die Ergebnisse von den Projektgruppen vorgestellt. Hier durfte ich auch durch die Räume gehen und bin nachhaltig beeindruckt worden. Es gab Projekte und Ergebnisse, die jetzt genutzt werden, um thematisch und systematisch mit den Jugendlichen in Beziehung zu bleiben. Das ist es, worum es geht. Und das ausgerichtet an den Nachhaltigkeitszielen der Bildung für nachhaltige Entwicklung. Von Seiten der Betriebe ist jetzt Durchhaltevermögen gefragt, denn schnelle Lösungen können sich gar nicht ergeben. Beziehungen aufzubauen und Beziehungen zu stärken braucht Zeit und Vertrauen. Durch die von den Lehrerinnen und Lehrern initiierte Projektwoche, die sich außerhalb eines schulischen Lehrplans befand, hat sich eine Chance auf eine Zusammenarbeit bei der Bewältigung von Aufgaben der Zukunft gebildet. Eine besondere Chance. Die werden wir nutzen und das ist der Verdienst der Gewährung einer solchen Projektwoche durch die Schulleitung. Durch das Engagement der Lehrkräfte und vor allem durch die moderne und gute Arbeit der Schülerinnen und Schüler. Das war sehr beeindruckend.

Und falls jetzt jemand bemerken sollte, dass keine Entwicklungsagenturen vor Ort waren, keine Kammer, keine Agentur für Arbeit, kein Jobcenter - dann ist das so. Darüber lässt sich auch nachdenken. Der inhaltliche Teil des Buches endet allerdings jetzt hier.

## **Ausklang**

Als ich auf die Idee kam, die Beiträge auf dem Blog in einem Buch zusammenzufassen, habe ich mir schon gedacht, dass es etwas schwierig sein wird. Das Internet und ein Blog leben durch Verweise und beispielsweise einem direkten Zugriff auf die Quellen. Verlinkungen auf Animationen oder Videos gehören auch dazu. Volltextsuchen sind auf einem Blog einfach möglich, damit gewünschte Informationen direkt gefunden werden können. Das geht bei dem E-Book auch, aber es ist doch etwas anderes in einem echten Buch aus Papier als im Internet.

Alle Beiträge mussten eine Revision erfahren und dabei bemerkte ich, dass im Laufe der Jahre bestimmte Inhalte und Daten in Teilen nicht mehr aktuell waren. So gibt es einige Beiträge, die sich in dem Buch nicht finden. Einfach weil sie nur auf externe Videos oder Quellen verweisen oder weil sie einzelne Situationen beschreiben, die im Kontext weniger Relevanz haben. Bei allen anderen Beiträgen habe ich im Einzelnen darüber nachgedacht, ob sie aktualisiert werden sollten oder ob ich sie besser im Original belasse. Daher habe ich in manchen Fällen die Beiträge um aktuelle Zahlen ergänzt, die ursprünglichen Angaben aber belassen. Ich habe bemerkt, dass sich gar nicht so viel verändert hat und die Informationen und Zusammenhänge nach wie vor Gültigkeit

haben. Auch diesbezüglich habe ich einzelne Beiträge ergänzt.

Dann gab es noch die Überlegung, ob ich nachträglich knapp 400 Seiten Text gendern sollte. Ganz am Anfang des Buches habe ich darauf hingewiesen, dass ich das nicht getan habe. Die Schreibweisen und auch die Anwendung haben sich über die Jahre geändert. Auch meine Art zu schreiben und Dinge zu formulieren werden nicht allen Leserinnen und Lesern gefallen. Ich kann Ihnen sagen, dass ich in meinen Gedanken, in meinem Schreiben und auch in meinem Ausdruck grundsätzlich alle Menschen als Menschen anspreche.

Wenn es um die Sache der Bildung und des Bildungssystems geht, so bin ich von meinen Ansichten überzeugt. Dennoch gab und gibt es viele Situationen, die auch bei mir Veränderungen in Einstellungen und Haltungen bewirken. Ich beanspruche für mich nicht die Richtigkeit dessen, wie ich die Welt sehe.

Inhaltlich wird es auch Leserinnen und Leser geben, die mit bestimmten Dingen nicht einverstanden sind, diese Inhalte kritisieren oder auch falsch finden. Das ist in Ordnung. Das Ziel dieses Buches ist es nicht, ein Kompendium, ein Lexikon oder ein Wissensbuch zu sein. Das Ziel des Buches ist das Aufzeigen vieler Perspektiven auf die gleiche Sache. Ich wünsche mir, dass die Inhalte dieses Buches zum Nachdenken anregen und Mut machen, Defizite und Problemlagen anzusprechen.

Wenn ich das auch nur teilweise erreichen konnte, hat sich meine ganze Arbeit gelohnt.

## Über den Autor






Achim Gilfert wurde 1965 in Wuppertal geboren und absolvierte eine Lehre als Maschinenschlosser. Nach mehrjähriger Seefahrt auf einem Taucherschulboot der Bundesmarine arbeitete er in unterschiedlichen Maschinenbaubetrieben der bergischen Industrie. Nach dem Abschluss der Handwerksmeisterschule zum Maschinenbaumeister zog Gilfert nach Guatemala, um dort der Ausbildung von Menschen in Arbeit und Beruf nachzugehen.




Im Anschluss an die Rückkehr nach Deutschland arbeitete er als Projektleiter und wurde als Bildungsberater für Unternehmen tätig. Er nahm eine Tätigkeit als Ausbildungsmanager für das Handwerk an und wechselte im Anschluss zur Wirtschaftsförderungsagentur Ennepe-Ruhr GmbH. Dort gründete Gilfert drei Unternehmer\*innenvereine (FachwerkMetall e.V., Kompetenznetzwerk für Oberflächentechnik e.V. und Personal-Netz e.V.). Bei den beiden letztgenannten ist er als Geschäftsführer tätig.

Im Anschluss an die Rückkehr nach Deutschland arbeitete er als Projektleiter und wurde als Bildungsberater für Unternehmen tätig. Er nahm eine Tätigkeit als Ausbildungsmanager für das Handwerk an und wechselte im Anschluss zur Wirtschaftsförderungsagentur Ennepe-Ruhr GmbH. Dort gründete Gilfert drei Unternehmer\*innenvereine (FachwerkMetall e.V., Kompetenznetzwerk für Oberflächentechnik e.V. und Personal-Netz e.V.). Bei den beiden letztgenannten ist er als Geschäftsführer tätig.




Nach der Entwicklung des Emotional Risk Mapping (ERM)<sup>®</sup> ergaben sich Zusammenhänge, die zu der Formulierung des Gedankenmodells eines Energieerhaltungssatzes in der Kommunikation geführt haben. Während seiner Tätigkeiten absolvierte er das Studium der Bildungswissenschaft sowie ein Masterstudium Mediation. Achim Gilfert ist verheiratet und hat drei Kinder.



Der Blog "Unterwegs in die Arbeitswelt" war die Inspiration für dieses Buch und ist gleichermaßen Quelle der Inhalte. Über viele Jahre habe ich Themen rund um unser Bildungssystem gesammelt und Sachverhalte beschrieben. Dabei geht es meist bewertungsfrei zu, wemgleich das durch die Situation der Entstehung von Beiträgen nicht immer möglich war. Unser Bildungssystem verursacht an vielen Stellen starke Emotionen, geht es doch um die Gestaltung einer individuellen Zukunft eines jeden Menschen aber auch um die Auswirkungen auf das Leben und die Gesellschaft.



Eine Vielfalt an Perspektiven auf unser Bildungssystem, gesammelt in 14 Kategorien mit zusammen 90 Beiträgen, geschrieben innerhalb von 14 Jahren. Das ist zusammengefasst, was Leserinnen und Leser erwartet. Die Beiträge haben unterschiedliche Ausprägungen und entstanden grundsätzlich aus Gesprächen und Situationen, mit denen ich in dieser Zeit konfrontiert wurde. Es ist ein Praxisbuch und kein Lexikon oder Kompendium. Das Ziel des Buches ist die kritische Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Themenfeldern und Konsequenzen, die unserem Bildungssystem inne wohnen.



Es gibt Beiträge, die meine persönliche Sicht darstellen, es gibt theoretische Beiträge, die wissenschaftlichen Anspruch haben und es gibt Beiträge aus der täglichen Praxis. Die Kategorien sind nur thematisch geordnet. Das bedeutet, dass sich Leserinnen und Leser die für sie spannendsten Themen aussuchen dürfen und jederzeit an jeder Stelle in dem Buch anfangen können zu lesen, um immer neue Perspektiven kennen zu lernen. Es ist eine Reise durch die vielen Aspekte unseres Bildungssystems.



## Endnoten- und Quellenverzeichnis

---

- 1 <https://bildungswissenschaftler.de> – Unterwegs in die Arbeitswelt
- 2 Jahresbericht der Handwerkskammer zu Dortmund 1935/1936, S.21 ff.
- 3 Der Lehrlingsmangel im Handwerk; Aus Jahrbuch des deutschen Handwerks 1938/39, S. 69 ff
- 4 Comptoir des österreichischen Zuschauer, 1836, S.1207ff.
- 5 Quartalsschrift für praktisches Schulwesen, Band 1, S. 10, 1837.
- 6 J.C. Bluntschli, deutsches Staats-Wörterbuch, Band 2, S. 72 ff., 1857
- 7 Vergleiche Wolf-Dietrich und Greinert Walter Georg, Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, FernUniversität in Hagen, 2006
- 8 Deutsche Zeitschrift für die Staatsarzneikunde, Band 25, S.13ff, 1876
- 9 Jahresbericht der Handwerkskammer zu Dortmund 1935/1936, S. 22
- 10 Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, Bundesagentur für Arbeit, 2013
- 11 Der goldene Boden des Handwerks und der heutige Handelsstand. Ein Führer für die Wahl des Lebensberufes, 2. Aufl. 1910, S.9 ff
- 12 Zitierter Auszug aus Thema 2010/01, Wissenschaft ohne Elfenbeinturm: DJI-Längsschnittstudien liefern Kommunen empirische Grundlagen für effektive Übergangsteuerung an der Schwelle Schule-Beruf; DJI Online / 1. Januar 2010
- 13 Bürmann & Frick, 2015, Deutscher Weiterbildungsatlas, S. 12
- 14 Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2015, S. 144
- 15 Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016, S. 8, 159
- 16 Der Weiterbildungsatlas wird durch die Bertelsmann Stiftung und dem DIE immer aktualisiert veröffentlicht. Sie finden diese unter <https://kreise.deutscher-weiterbildungsatlas.de/>
- 17 Keller, G. (2014). Die Schülerschelte. Leidensgeschichte einer Generation. Reihe Pädagogik. Band 52. Herbolzheim. CENTAURUS Verlag & Media UG
- 18 Watzlawick; Vom Unsinn des Sinns oder vom Sinn des Unsinn; S. 21; 1992
- 19 DIHK, 1965
- 20 DIHK, 2010
- 21 vgl. Granz et. al., 2009 – siehe erweiterte Quellenangabe
- 22 BiBB-Hauptausschuss, 2004, S. 1
- 23 vgl. DQR, 2009 – siehe erweiterte Quellenangabe
- 24 vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2005
- 25 vgl. Lippegaus-Grünau P.; Kompetenzen erkennen und entwickeln; In: Reihe Wissenschaft und Forschung; INBAS, Offenbach 2009; S.34

- 
- <sup>26</sup> Ratschinski G., 2006, S. 3; Verdient die Ausbildungsreife ihren Namen?  
Letzter Aufruf 16.11.2010, URL:  
<http://www.ratschinski.de/skripte/reife.pdf>
- <sup>27</sup> vgl. Ulrich, 2005 – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>28</sup> vgl. Eberhard, 2006 – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>29</sup> vgl. IHK Frankfurt/Main, 2005 / Schermer, 2000
- <sup>30</sup> vgl. Eberhard, 2006 – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>31</sup> Rychen / Salganik 2005, S. 6
- <sup>32</sup> vgl. DeSeCo Projekt der OECD, 2003
- <sup>33</sup> Hilke, 2004 – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>34</sup> Bundesagentur für Arbeit 2009, S. 13
- <sup>35</sup> vgl. Schober, 2005 – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>36</sup> vgl. Hammel, 2009 – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>37</sup> vgl. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, 2010
- <sup>38</sup> Jahresbericht der Handwerkskammer zu Dortmund 1935/1936, S. 22
- <sup>39</sup> Idealtypischer Verlauf zur Ausbildungsreifefeststellung eines  
Berufsberaters aus dem Kriterienkatalog der BA 2011
- <sup>40</sup> vgl. Achim Gilfert
- <sup>41</sup> vgl. BiBB BWP 6/2010 – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>42</sup> vgl. Ulrich/Eberhard 2010 – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>43</sup> Ulrich/Eberhard 2010, S. 12– siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>44</sup> Ulrich/Eberhard 2010, S. 12 – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>45</sup> Ulrich/Eberhard, 2010, S. 13 – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>46</sup> Das Arbeitspapier kann unter [www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_189.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_189.pdf)  
abgerufen werden
- <sup>47</sup> Keller, G. (2014). Die Schülerschelte. Leidensgeschichte einer  
Generation. Reihe Pädagogik. Band 52. Herbolzheim.  
CENTAURUS Verlag & Media UG
- <sup>48</sup> Keller, G. (2014). Die Schülerschelte. Leidensgeschichte einer  
Generation. Reihe Pädagogik. Band 52. Herbolzheim.  
CENTAURUS Verlag & Media UG
- <sup>49</sup> WAZ 21.04.2022 - Print
- <sup>50</sup> vgl. PISA-Konsortium Deutschland 2008
- <sup>51</sup> Wie aus Kindern Risikoschüler werden: Fallstudien zu den Ursachen von  
Bildungsarmut; S Becker; C Butterwegge; Wilfried Breyvogel,  
J Dorlinska; C Droßmann; E Grüner; H Güngör; K de Jong;  
T Jürgensmeier; A K Kuhn; C Reker; B Sen; K Wermker;  
A Wikarek; 2012
- <sup>52</sup> vgl. changeX, 2003
- <sup>53</sup> vgl. changeX, 2003
- <sup>54</sup> Baas, Baethge, 2017 – siehe erweiterte Quellenangabe

- 
- <sup>55</sup> Baas, Baethge, 2017– siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>56</sup> Zur Zeit der Beitragsveröffentlichung gab es noch die Sozialleistung, die nach ihrem Erfinder, Peter Hartz, mit Hartz IV benannt wurde. Später wurde dies vom Bürgergeld abgelöst.
- <sup>57</sup> vgl. Euler, 2004, S. 94 ff – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>58</sup> vgl. Pätzold, 1991, S. 6 ff – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>59</sup> Berufsbildungsgesetz (BBiG) § 10 Abs. 5
- <sup>60</sup> Regionalreport 3/2003 IHK zu Essen
- <sup>61</sup> Spiegel 2002
- <sup>62</sup> Demografie-Initiative des ZVEI
- <sup>63</sup> PM 4/2014, S. 51 ff
- <sup>64</sup> PM 4/2014, S. 51 ff
- <sup>65</sup> PM 4/2014, S. 51 ff
- <sup>66</sup> PM 4/2014, S. 51 ff
- <sup>67</sup> Extracting Value from Chaos, 2012
- <sup>68</sup> Flexibilität/Wettbewerbsfähigkeit
- <sup>69</sup> Statista 2022
- <sup>70</sup> Bundesagentur für Arbeit, 2016
- <sup>71</sup> Gleiche Bezahlung, gleiche Behandlung
- <sup>72</sup> Dieter Schartmann, Der Übergang von der Schule in das Erwerbsleben – Möglichkeiten, Chancen und Risiken, erschienen in: Gemeinsam leben – Zeitschrift für integrative Erziehung Nr. 1-00 Hermann Luchterhand Verlag, Neuwied, 2000
- <sup>73</sup> Appelhans et al. 1999 – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>74</sup> BMA 1995, Bungart & Barlsen 1995, LVR i.D.
- <sup>75</sup> LVR 1993 – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>76</sup> Pfeiffer et al. 1997 – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>77</sup> Böhlinger 1993, Ciolek 1998, Glenz & Sturm 1997, IMPULSE 1997, LVR i.D.
- <sup>78</sup> Dieter Schartmann, Der Übergang von der Schule in das Erwerbsleben – Möglichkeiten, Chancen und Risiken, erschienen in: Gemeinsam leben – Zeitschrift für integrative Erziehung Nr. 1-00 Hermann Luchterhand Verlag, Neuwied, 2000
- <sup>79</sup> vgl. ausführlich Ernst 1998, 158 ff.
- <sup>80</sup> vgl. LWV 1992, 95 – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>81</sup> LVR 1998, Schartmann 1999b – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>82</sup> vgl. Schartmann, 1999a – siehe erweiterte Quellenangabe
- <sup>83</sup> Bundesratspapier zum Arbeit von Morgen Gesetz
- <sup>84</sup> Baethge und Baethge-Kinsky sowie die Veröffentlichungen des Deutschen Institutes für Erwachsenenbildung (DIE)

- 
- 85 Berufliche Orientierung im dritten Corona-Jahr. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen 2022. Bertelsmann Stiftung, pdf Datei vom 14.7.2022
- 86 Berufliche Orientierung im dritten Corona-Jahr. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen 2022. Bertelsmann Stiftung, pdf Datei vom 14.7.2022
- 87 Kommunikationsqualität steigern & Konfliktpotentiale senken; Achim Gilfert, 2021 im Selbstverlag
- 88 Klumpp et.al., 2010, S. 9 – siehe erweiterte Quellenangabe
- 89 Klumpp et.al., 2010, S. 9 – siehe erweiterte Quellenangabe
- 90 Klumpp et.al., 2010, S. 9 – siehe erweiterte Quellenangabe
- 91 Regierungsentwurf Weiterbildungsgesetz Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2023
- 92 Online-Verwaltungslexikon, Krems 2012
- 93 Bericht der Bundesregierung zur assistierten Ausbildung, 2017
- 94 Konzept Assistierte Ausbildung (AsA) nach § 130 SGB III)
- 95 Bundesagentur für Arbeit - Arbeitsmarktberichte 2015/16
- 96 Online-Verwaltungslexikon, Krems 2012
- 97 Online-Verwaltungslexikon, Krems 2012
- 98 Online-Verwaltungslexikon, Krems 2012
- 99 Die Bundesregierung zu assistierter Ausbildung:  
BiBB - Assistierte Ausbildung  
Außerbetriebliche Ausbildung - Datenstrukturen  
Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
Konzept der Bundesagentur für Arbeit - Assistierte Ausbildung  
Systemmodell aus dem Online-Verwaltungslexikon verfasst von Prof. Dr. Burkhardt Krems 2012 - Hierüber der Verweis auf:  
Bleicher, Knut 2004 Das Konzept Integriertes Management. 7. Aufl., Frankfurt/New York 2004, S. 51 ff.  
Luhmann, Niklas 1968 Zweckbegriff und Systemrationalität. Über die Funktion von Zwecken in sozialen Systemen. Tübingen 1968  
Reinermann, Heinrich 2000 Neues Politik- und  
Verwaltungsmanagement:  
Leitbild und theoretische Grundlagen.  
Speyerer Arbeitshäfte 130, Speyer 2000.
- 100 Die Novellierung der Ausbilder Eignungsverordnung von 2009:  
Ein Paradigma für Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung?
- 101 Ulmer, 2019
- 102 Wikipedia
- 103 Oliver Tacke, <https://www.olivertacke.de/tag/hochschule/>
- 104 Die Novellierung der Professionalität von betrieblichen Ausbildern und Ausbilderinnen; Ulmer, Philipp; 2019;  
<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/9933> (letzter Aufruf 11.11.2019); Wie, an der Uni darf mal lehren

---

ohne Qualifikation? <https://www.olivertacke.de/2015/02/09/wie-an-der-uni-darf-mal-lehren-ohne-qualifikation/> (letzter Aufruf 11.11.2019)  
Hochschuldidaktik; <https://de.wikipedia.org/wiki/Hochschuldidaktik>  
(letzter Aufruf 11.11.2019)

105 Statista 2020/2021

106 Sinus Sociovision

107 <https://blog.aus-und-weiterbildung.eu/wo-wir-lernen-was-wir-koennen/>

108 [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?_blob=publicationFile&v=6)

109 Richard David Precht, Philosoph

110 Handlungsleitfäden für KI in der Schule:

[https://www.schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/handlungsleitfaden\\_ki\\_msb\\_nrw\\_230223.pdf](https://www.schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/handlungsleitfaden_ki_msb_nrw_230223.pdf)  
[https://material.rpi-virtuell.de/?vsviewer\\_url=aHR0cHM6Ly9ibG9nLmFZXXhhbmRlci1rb2VuaWcuaW5mby93cC1jb250ZW50L3VwbG9hZHMvMjAyMy8wMS9DaGF0R1BULUxlaXRmYWWRb11mdWVyLXlaGtyYWVmdGUTREUtMS5wZGY=#viewer.action=download](https://material.rpi-virtuell.de/?vsviewer_url=aHR0cHM6Ly9ibG9nLmFZXXhhbmRlci1rb2VuaWcuaW5mby93cC1jb250ZW50L3VwbG9hZHMvMjAyMy8wMS9DaGF0R1BULUxlaXRmYWWRb11mdWVyLXlaGtyYWVmdGUTREUtMS5wZGY=#viewer.action=download)

111 Institut für Kommunikation von Schulz von Thun,  
[http://www.schulz-von-thun.de/index.php?article\\_id=104](http://www.schulz-von-thun.de/index.php?article_id=104)

112 <https://www.therapie.de/psyche/info/>

113 Quellen zum Beitrag „Verstehen“: Joachim Bauer, Psychoneuroimmunologe; Kurt Langbein, Wie wirklich ist die Wirklichkeit (Film); Paul Watzlawick, Wie wirklich ist die Wirklichkeit; Wilhelm Dilthey, Hermeneutik (Theorie der Interpretation von Texten und des Verstehens); Thomas Gehlert, System-Aufstellungen und ihre naturwissenschaftliche Begründung; Woolley, Amanda; Kostopoulou, Olga (2013): „Clinical Intuition in Family Medicine: More Than First Impressions“; Mariana Calábria Lopes - Wirksamkeit von impliziten und expliziten Lernprozessen; Lukas Mairhofer, Moleküle aus lebenden Zellen in Wellen auf und zeigt, dass sie gleichzeitig an zwei Orten sein und dieselben Eigenschaften annehmen können; Laurie McCubbin, Resilienzstudie, Hawaii; Schulz von Thun; Fritjof Haft, Katharina von Schlieffen – Handbuch Mediation; Adrian Schweizer; Leo Montada; Joseph Duss- von Werdt Einführung in die Mediation; Arthur Trossen Integrierte Mediation, Cleermanns - ungewolltes impliziertes Lernen.

114 <https://www.derstandard.de/story/2000067487162/stephen-hawking-kuenstliche-intelligenz-koennte-schlimmstes-ereignis-fuer-menschheit-werden>

115 [https://thigrandi.fernuni-hagen.de:8443/ifbm/2017/mld\\_01.mp4](https://thigrandi.fernuni-hagen.de:8443/ifbm/2017/mld_01.mp4)

116 <https://taz.de/Die-These/!5883362/>

117 <https://newsletter.iwkoeln.de/m/14291484/0-0e2df9113b94edc8f71f31a4ce6f6d0835c5781c7bd29d9e4815e4940f5c239e303cbb9613cb645957ac485a9e0eb4c3>

- 
- 118 <https://www.iqb.hu-berlin.de/bt/BT2021/>
- 119 <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2022/oktober/2023-fehlen-in-deutschland-rund-384000-kita-plaetze>
- 120 [https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6987792620882132993/?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs\\_feedUpdate%3A%28V%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A6987792620882132993%29](https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6987792620882132993/?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A6987792620882132993%29)
- 121 ZDF-Royale 18.11.2022 Die Unwissenschaftlichkeit der Waldorfschulen
- 122 Dr. Ernst Rösner in einem Interview der Sendung Panorama aus dem Jahre 2010 – verfügbar in der ARD-Mediathek
- 123 Bundeszentrale für politische Bildung, Schulgeschichte bis 1945: Von Preußen bis zum Dritten Reich.
- 124 Bundeszentrale für politische Bildung, Schulgeschichte bis 1945: Von Preußen bis zum Dritten Reich.
- 125 Albert Bandura, Theorie des Sozialen Lernens; Urie Bronfenbrenner, Ökosystemischer Ansatz; Sigmund Freuds, Instanzenmodell; Kurt Lewin, Theorie der Differenzierung und Integration des individuellen Lebensraums; Jane Loevinger, Stufenmodell der Ich-Entwicklung zur Bedeutungskonstruktion; Jean Piaget, entwicklungspsychologisches Stufenmodell u.a.
- 126 Dr. Ernst Rösner in einem Interview der Sendung Panorama 2010 verfügbar in der ARD-Mediathek
- 127 Soziologe und Elitenforscher Prof. em. Michael Hartmann in einem Interview der Sendung Panorama aus dem Jahre 2010; verfügbar in der ARD-Mediathek
- 128 Soziologe und Elitenforscher Prof. em. Michael Hartmann. Interview in der Sendung Panorama 2010 verfügbar in der ARD-Mediathek
- 129 Schulgesetz NRW 2023 – siehe erweiterte Quellenangabe
- 130 Schulgesetz NRW 2023 – siehe erweiterte Quellenangabe
- 131 Schulgesetz NRW 2023 – siehe erweiterte Quellenangabe
- 132 20 Punkte, die vierten Klassen einem drohendem Leistungsversagen entgegensetzen sollen. Es sind innersystemische Vorschläge. <https://www.trtdeutsch.com/news-inland/bildungsdefizite-experten-sehen-dringenden-handlungsbedarf-an-grundschulen-11256962>
- 133 Verschiedene Interviews mit Gerald Hüther, in dem er aus seinem Buch #Education for Future berichtet
- 134 Keller, G. (2014). Die Schülerschelte. Leidensgeschichte einer Generation. Reihe Pädagogik. Band 52. Herbolzheim. CENTAURUS Verlag & Media UG
- 135 Rasfeld Margret, Frei Day, Die Welt verändern lernen! Für eine Schule im Aufbruch, 3. Aufl. 2022, oekom Verlag München
- 136 Vortrag Vera Birkenbihl 1995 auf dem Kanal von „Lernen der Zukunft Andreas K. Giermaier“ – letzter Aufruf 4.1.2023

- 
- <sup>137</sup> Rasfeld Margret, Frei Day, Die Welt verändern lernen! Für eine Schule im Aufbruch, 3. Aufl. 2022, oekom Verlag München
- <sup>138</sup> [https://www.bne-portal.de/bne/de/einstieg/was-ist-bne/was-ist-bne\\_node.html](https://www.bne-portal.de/bne/de/einstieg/was-ist-bne/was-ist-bne_node.html)
- <sup>139</sup> <https://www.main-echo.de/ressorts/politik/eine-schreiende-ungerechtigkeit-art-7774891>
- <sup>140</sup> <https://schule-im-aufbruch.de/>
- <sup>141</sup> Albert Bandura, Theorie des Sozialen Lernens; Urie Bronfenbrenner, Ökosystemischer Ansatz; Sigmund Freuds, Instanzenmodell; Kurt Lewin, Theorie der Differenzierung und Integration des individuellen Lebensraums; Jane Loevinger, Stufenmodell der Ich-Entwicklung zur Bedeutungskonstruktion; Jean Piaget, entwicklungspsychologisches Stufenmodell u.a.

## **Ergänzende Quellenangabe für tiefer- oder weitergehende Informationen**

Arbeits- und Ausbildungsmarktberichte; Herausgeber: Bundesagentur für Arbeit (BA), Jahrgang 2010

Amtsblatt der EU. (2003). Empfehlung der Kommission betreffend der Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (Bd. L 124/36). Brüssel: Europäische Union.

Anerkennungs- und Zulassungsverordnung AZWV, Bundesministerium für Wirtschaft, Bundesgesetzblatt I, S 1100, Herausgeber Bundesanzeiger Verlag 2004

Arbeitsmarktberichte der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktbericht Ausgabe Januar 2008. Abrufbar über <http://www.arbeitsagentur.de>

Bundesgesetzblatt BGBl 1, S 2954, Herausgeber: Bundesanzeiger Verlag 2003

Brüsemeister, Studienbrief 33072 der FernUniversität Hagen, 2006  
Blended Learning, Definition nach Reinmann Rothmeier 2003, S 19 in <http://de.wikipedia.org>, abrufbar über [http://de.wikipedia.org/wiki/Blended\\_Learning](http://de.wikipedia.org/wiki/Blended_Learning) (Seitenaufruf 24.05.2008)

Beschäftigungsfähigkeit, Definition, Herausgeber TBS NRW über DemoBiB 2007, abrufbar über

---

[http://www.demobib.de/bib/index,id,747,selid,843,type,VAL\\_MEMO.html](http://www.demobib.de/bib/index,id,747,selid,843,type,VAL_MEMO.html),  
(Seitenaufruf 19.05.2008)

Bastiaens et. al., Studienbrief 33073; Instructional Design und Medien  
(4CID Modell); Fernuniversität Hagen 2006

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung), 2005, S. 87; Berufliche  
Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf, BMBF, 2005

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung), 2007, S. 11; Bil-  
dungsforschung, Band 17, BMBF, 2007

Bonfadelli H., 2006, S. 136f; Leser und Leseverhalten heute, sozialwissen-  
schaftliche Buchleseforschung; In: Franzmann, B., Hasemann K. Löffler D. &  
Schön E. (Hrsg.) 2006; Handbuch Lesen, Schneider-Verlag Hohengehren,  
2006

Bos et al., 2007, S. 82; Konzepte der Lesekompetenz in IGLU 2006;  
Waxmann Verlag Münster, 2006

Butz B., 2009; Berufsorientierung als Prozess; Schneider Verlag GmbH;  
Herausgeber Gert E. Famulla, 2009

Butz B./Deeken S., 2010; Expertise Berufsorientierung und Persönlichkeits-  
entwicklung; Good Practice Center; Herausgeber Bundesinstitut für Berufsbil-  
dung (BiBB) 2010

Brenneke K., 2010; Fachkräftemangel kurzfristig nicht in Sicht; In: Wochenbe-  
richt des Deutschen Instituts für Wirtschaft (DIW); Nr. 46/2010, Jahrgang 77  
vom 18. November 2010

Bauschke, R. (2014). Unternehmenskultur und Unternehmenserfolg. In N.  
Homma, & L. Hofmann, Einführung Unternehmenskultur (S. 15-24). Springer  
Fachmedien. doi:DOI 10.1007/978-3-658-02411-6\_2

Beck, D. E., & Cowan, C. C. (2017). Spiral Dynamics Leadership, Werte und  
Wandel (Bd., Auflage 8). Bielefeld: J. Kamphausen Mediengruppe GmbH.

Bleicher, K. (2004). Das Konzept Integriertes Management (Bd., 7. Auflage).  
Frankfurt / New York

---

Bundesgesetzblatt. (1. April 2005). Gesetz zur Reform der Beruflichen Bildung - Berufsbildungsgesetz. FNA: 806-22 Berufliche Bildung, 931. Berlin: Bundesanzeiger Verlag.

Bundesinstitut für Berufsbildung. (kein Datum). Qualifikation und Beruf der Zukunft. Abgerufen am 9. September 2018 von FAQ-Fachkräftemangel: <https://www.bibb.de/de/11734.php>

Bundesministerium für Bildung und Forschung. (1 2016). Zukunft der Arbeit. (B. f. Forschung, Hrsg.) Abgerufen am 9. September 2018 von [https://www.bmbf.de/pub/Zukunft\\_der\\_Arbeit.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Zukunft_der_Arbeit.pdf)

Brandt, Oliver (2005): E-Learning und Arbeitsamt- Lernen und Lernen lassen, <http://www.elearning-journal.de>, Online im Internet: <http://www.elearning-journal.de/php/artikel.php?viewType=1&idArtikel=226> (Seitenaufruf 06.06.2008)

Baethge, Martin/Volker/Bathge-Kinsky: Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen; Waxsmann Verlag 2004

Bundesministerium für Gesundheit. (13. April 2018). Betriebliche Gesundheitsförderung - Was steckt dahinter? Berlin. Abgerufen am 9. September 2018 von <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/was-steckt-dahinter/?L=0>

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR); Diskussionspapier für das Lebenslange Lernen, 2009, letzter Aufruf URL: <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/SITEFORUM?t=/documentManager/sfdoc.file.supply&e=UTF-8&i=1215181395066&l=1&fileID=1238069671761>

del Bosque, P., & del Bosque, R. (2012). The effect of corporate associations on consumer behavior (Bd. European Journal of Marketing 47).

Dietrich, A., Wolfram, K., Buchholz, A.-C., & Peyer, V. (2014). Netzwerke in beruflicher und wissenschaftlicher Weiterbildung - Theoretische

Düll, H., & Bellmann, L. (1999). Der unterschiedliche Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus. Eine Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels 1997 für West- und Ostdeutschland. (I. f. Berufsforschung, Hrsg.) Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

---

Duss-von Werdt, J. (2011). Einführung in die Mediation. Heidelberg: Carl Auer Verlag.

DEHNBOSTEL Peter, Studienbrief 04325, Betriebliches Lernen und Organisationsentwicklung, Teil 4, Lernen im Arbeitsprozess, Informelles Lernen, Lehrgebiet der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Fernuniversität Hagen 2008

Dr. Thieß Petersen / Prof. Dr. Burkhard Müller / Susanne Junge: Leitfaden zur Einführung von Computer Based Training (CBT) in der beruflichen Ausbildung; Herausgeber Verdi Forum Nord 2003

Drees Gerhard 2002, S 59, Definition Selbstlernen

E-Learning, Definition, abrufbar über <http://de.wikipedia.org/wiki/E-Learning> (Seitenaufruf 26.05.2008)

EULER Dieter, Handbuch der Lernortkooperationen, Band 1, Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld 2004

Eberhard V., 2006; Das Konzept der Ausbildungsreife- ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen; In: Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB), Heft 83, 2006

Forderung des Deutschen Bildungsrates, 1972: 91

Fernuni Hagen Kultur- und Sozialwissenschaften. (kein Datum). Statistische Wahrscheinlichkeit. Abgerufen am 9. September 2018 von Bedingte Wahrscheinlichkeiten: [https://www.fernuni-hagen.de/KSW/neuestatistik/content/MOD\\_23767/html/comp\\_24152.html](https://www.fernuni-hagen.de/KSW/neuestatistik/content/MOD_23767/html/comp_24152.html)

Glossar für Themen der Berufsbildung, Herausgeber BiBB Bundesinstitut für berufliche Bildung Stand: 02.11.2006. Abrufbar über <http://www.bibb.de/de/15832.htm> (Seitenaufruf 19.05.2008)

Grantz, Schulte, Spöttl, Kremer, Dilger, 2009; Lernen im Arbeitsprozess: Wie werden Kernarbeitsprozesse (berufspädagogisch legitimiert) didaktisch aufbereitet? Institut Technik und Bildung, Universität Bremen; In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) Ausgabe 17; Bertelsmann Verlag, 2009

---

GEORG Walter, Studienbrief 04333, Bildung, Arbeit und Beruf, Teil 4, Strukturen und Strukturprobleme des deutschen Berufsbildungssystems, Lehrgebiet der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Fernuniversität Hagen 2007

GEORG Walter/SATTEL Ulrike, Studienbrief 04333, Bildung, Arbeit und Beruf, Teil 10, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, Lehrgebiet der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Fernuniversität Hagen 2007

Grundlagen und Empfehlungen zum Aufbau von Netzwerken. Rostock: Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik, Universität Rostock.

Glossar für Themen der Berufsbildung, Herausgeber BiBB Bundesinstitut für berufliche Bildung Stand: 02.11.2006. Abrufbar über <http://www.bibb.de/de/15832.htm> (Seitenaufruf 19.05.2008)

Gordon, G. G., & DiTomaso, N. (1992). Predicting Corporate Performance from Organizational Culture (Bd. 29 / 6). (J. o. Studies, Hrsg.)  
doi:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-6486.1992.tb00689.x>

Greiner, L. E. (2004). Revolution und Evolution der Unternehmensentwicklung.

Gieseke W., Beratung in der Weiterbildung, 2000

Haft, F., & Schlieffen, K. v. (2009). Handbuch Mediation (2te Auflage Ausgabe). München: C. H. Beck.

Hall, E. T. (1992). Understanding cultural differences. Yarmouth: Intercultural Press.

HANDWERKSORDNUNG (HWO), 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), die zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2917) geändert worden ist

Hammel P., 2009; Mangelnde Ausbildungsreife bei Jugendlichen- Alarmsignal oder Ablenkungsmanöver; Diplomica Verlag, 2009

Hilker R., 2004, S. 104; Dokumentation zur Fachtagung „Fit für die Ausbildung – Können, was Zukunft hat, letzter Aufruf URL: [http://www.good-practice.de/kausa\\_tagung.pdf](http://www.good-practice.de/kausa_tagung.pdf) 12.12.2010

---

Hillmann K., Hartfiel G., 1994, S. 430; Wörterbuch der Soziologie; 4. Auflage Stuttgart 1994

Hurrelmann B., 1994 S. 20f; Leseförderung; In: Praxis Deutsch Ausgabe 21, 1994

IAB-Kurzbericht zu beruflicher Weiterbildung Monat 12, Herausgeber Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2007

IAB Info Spezial „Prekäre Beschäftigung“, Herausgeber Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, abrufbar über [http://iab.de/asp/X\\_info/dokSelect.asp?pkyDokSelect=27&show=Lit](http://iab.de/asp/X_info/dokSelect.asp?pkyDokSelect=27&show=Lit), (Seitenaufruf 19.05.2008)

JIM 2009; Jugend, Information, (Multi)-Media, Basisstudie zum Medienumgang 12- bis 19-Jähriger in Deutschland; Herausgeber: Medienpädagogischer Forschungsverband Südwest, Stuttgart, 2009

JAHRESBERICHT des Zentralverbandes des deutschen Handwerks (ZDH) für das Jahr 2008, Deutscher Handwerkskammertag, Berlin, 2009

Kultusministerkonferenz. (kein Datum). Berufliche Ausbildung im Dualen System – ein international beachtetes Modell. (S. d. Deutschland, Herausgeber) Abgerufen am 9. September 2018 von <https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/duale-berufsausbildung.html>

Knoll, Georg: Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung, 2007

Kurth A. Heller, Handbuch der Bildungsberatung 1975: 16

Keller G., 1989, S. 24; Ich will nicht lernen; 3. überarbeitete Ausgabe; Verlag Hans Huber, Bern 2008

Kalina Thorsten und Weinkopf Claudia: IAQ-Report 01/2008, S 1; Herausgeber Institut Arbeit und Qualifikation, FB-Gesellschaftswissenschaften, Universität Duisburg-Essen 2008

Leitl, M., & Sackmann, S. (2010). Werte: Unternehmenskultur als Erfolgsfaktor. Harvard Business Manager - HBM (Heft 01/2010).

---

Luhmann, N. (1968). Zweckbegriff und Systemrationalität. Über die Funktion von Zwecken in sozialen Systemen. Tübingen.

McElvany N., 2008; Förderung von Lesekompetenz im Kontext der Familie; Waxmann Verlag, Münster 2008

Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs – Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, 2009; Herausgeber: Bundesagentur für Arbeit (BA) 2004-2010

Niedermeier, S. (2014). Wertebildung im Unternehmen - Theoretische Grundlagen und Implementation. München: Ludwig-Maximilians-Universität München.

Nikutta, H. (2014). Streit - Erfolgreich oder folgenreich. (Mazars, Hrsg.) Frankfurt.

Noll, B. (2002). Wirtschafts- und Unternehmensethik in der Marktwirtschaft. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer.

Offert, K., & Rahn, H. (2010). Einführung in die Betriebswirtschaftslehre (10. Auflage Ausgabe). Herne.

OECD, 2005; Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen, letzter Aufruf URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/36/56/35693281>

Ouchi, W. G. (1981). Theory Z: How American Management can meet the Japanese Challenge.

Ponschab, R. (2014). Mediation und Litigation (Bd. Kursnummer 71051/2). (F. Hagen, Hrsg.) Hagen.

Ponschab, R., & Schweizer, A. (2017). Wirtschaftsmediation Teil 1 (Bd. Kursnummer 71074/1). (F. Hagen, Hrsg.) Hagen.

Ponschab, R., & Schweizer, A. (2017). Wirtschaftsmediation Teil 2 (Bd. Kursnummer 71074/2). (F. Hagen, Hrsg.) Hagen.

Porst, R. (2000). Question Wording - Zur Formulierung von Fragebogen-Fragen. Methoden und Analysen (Bd. 2). Mannheim.

PISA, letzter Aufruf 12.12.2010 URL: <http://www.mpib-berlin.mpg.de/pisa/KurzFrameworkReading.pdf>

---

PÄTZOLD Günter, Lernortkooperation - pädagogische Perspektive für Schule und Betrieb, Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik, Jahr-gang 6, Heft 11, Seiten 37 - 49, Köln 1991

Qube-Projekt 2010; 16 Fragen zum Fachkräftemangel in Deutschland, letzter Aufruf 12.12.2010 URL: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/16\\_Fragen\\_und\\_Antworten\\_final\\_HR\\_GZ.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/16_Fragen_und_Antworten_final_HR_GZ.pdf); Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) 2010

Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal], 1(1). Abrufbar über: <http://qualitative-research.net/fqs> (Seitenaufwurf 14.04.2008)

Retter H. 2002; Studienbuch Pädagogische Kommunikation; 2. Auflage, Klinkhardt Verlag, 2002

Rosanna, E., & Wolf, N. (2007). Die Kunst, Menschen zu führen (Bd. Auflage 6). Rowohlt.

Rosenthal, J. (2004). Wahrscheinlichkeiten als Tendenzen. Eine Untersuchung objektiver Wahrscheinlichkeitsbegriffe. Paderborn: Mentis.

Rogers, C, Weinberger, S, Die Klienten zentrierte Gesprächspsychotherapie 1977 und 1980

Rychen D, Salganik L., 2003; Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society; Herausgeber D.S. Rychen & L.H. Salganik

Schaub H., Zenke K., 2002, S. 324; Wörterbuch Pädagogik; 5. Überarbeitete Auflage; dtv deutscher Taschenbuchverlag GmbH &Co KG, München 2002

Schlemmer E., Gerstberger H., 2008; Ausbildungsfähigkeit im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis; VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008

Schermer P., 2000; Flexibilisierung und Differenzierung als Voraussetzungen der Zukunftsfähigkeit beruflicher Bildung; In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Ausgabe 2/2000

Schober K., 2005; Ausbildungsreife- Numerus Clausus für Azubis? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Ausgabe 3/2005

Schulmeister R., 1996; Grundlagen hypermedialer Lernsysteme, Bonn; Addison-Wesley Publishing Company, 1996

---

SCORM, Beschreibung des Referenzmodells, letzter Aufruf 12.12.2010, URL: <http://www.aifb.uni-karlsruhe.de/Forschungsgruppen/UsabilityEng/TelSem/SS2003/LearningObjects/Homepage/Scorm.html>

Schiersmann C., Beratungsfelder in der Weiterbildung – eine empirische Bestandsaufnahme, 2004

Seibert H. Kleinert C., 2009, S. 2; duale Berufsausbildung. Ungelöste Probleme trotz Entspannung; IAB Kurzbericht Ausgabe 10/2009

van Merriënboer J. Kirschner PA., 2007 S. 62f; Ten steps to complex learning; Erlbaum Associates, 2007

Seufert S., Euler D., 2005 S. 6f; Nachhaltigkeit von eLearning-Innovation; 4. SCIL-Arbeitsbericht, St. Gallen, Ch 2005

Sauer, F. H. (17. Mai 2018). Enzyklopädie der Wertvorstellungen. Wertekategorien in Wertesystemen. Abgerufen am 9. September 2018 von <https://www.wertesysteme.de/wertekategorien>

Schein, E. (1995). Unternehmenskultur. Ein Handbuch für Führungskräfte. Frankfurt: Campus Verlag.

Schneider, C. (2012). Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Bern, Schweiz: Hogeraefe AG.

Schubert, F. C. (2017). Ressourcenaktivierung. In D. Wälte, & M. Borg-Lauf (Hrsg.), Handbuch Beratung in der Sozialen Arbeit. Kohlhammer.

Schurz, G. (2006). Einführung in die Wissenschaftstheorie. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.

Seidel, Eberhard. (29. Juli 2013). Direktive oder kooperative Führungsform? - Ihre betriebliche Effizienz im Lichte der Forschung. (G. E. Bibliothek, Hrsg.) Abgerufen am 9. September 2018 von <http://geb.uni-giessen.de/geb/volltexte/2013/9938/>

Sydow, J. (2003). Management von Netzwerkorganisationen. Wiesbaden: Gabler.

Sozialgesetzbuch drittes Buch, § 77 Abs. 2, Bundesgesetzblatt BGBl 1, S 594, Herausgeber: Bundesanzeiger Verlag 1997

---

Transkriptionsregeln nach Kuckartz, Dresing, Rädiker und Stefer, 2007, S 27ff

Trossen, A. (24. August 2018). Das Wesen der Mediation. (W. T. Yes, Hrsg.)  
Abgerufen am 12. September 2018 von <https://www.wiki-to-yes.org/wesen>

Ulrich G., 2004; Ausbildungsreife- auch unter den Fachleuten ein heißes  
Eisen; Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) 2005

UNTERNEHMENSREGISTER (URS), Sonderauswertung Unternehmensgrößen  
in Deutschland, Berichtsjahr 2004, Auswertungsstichtag 31.12.2006,  
Institut für Mittelstandsforschung, Bonn

Volkman U., 2008; Studienbrief 03741 Gegenwartsdiagnosen und soziale  
Ungleichheit, Fernuniversität Hagen, 2008

Vogt, M. (2012). Wertorientierte Führung von Unternehmen - gerade in  
Krisenzeiten wichtiger denn je. F&S Symposium. Fürstfeldbruck. Abgerufen  
am 9. September 2018

Weiterbildung aktuell 01, Herausgeber Verdi Bundesverwaltung 01/2005

Wbmonitor. Die Weiterbildungslandschaft aus Anbietersicht, abrufbar über  
<http://www.bibb.de/de/11920.htm> (Seitenaufruf 24.05.2008)

Weiterbildung aktuell 01, Herausgeber Verdi Bundesverwaltung 01/2005

Witzel, Andreas (2000, Januar). Das problemzentrierte Interview. Forum

Walter, M., & Müller, N. (2012). Nutzen beruflicher Weiterbildung - Was  
Beschäftigte erwarten und was sie zur Teilnahme motiviert. (B. f. Berufsbildung,  
Hrsg.) Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis.

Watzlawick P., 2007; Menschliche Kommunikation- Formen Störungen  
Paradoxien; 11. Auflage, Verlag Hans Huber, Hogrefe AG, Bern 2007

Weinert F., 2002, S. 27f; Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine  
umstrittene Selbstverständlichkeit; In: Weinert, Leistungsmessung in Schulen;  
Weinheim/Basel 2002

Watzlawick, P., Beavin, J. H., & Jackson, D. D. (2000). Menschliche  
Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien. Hogrefe AG.

---

Wenzel, C. (2008). Konfliktbearbeitung durch Mediation aus berufspädagogischer Sicht. Kassel.

Weyer, J. (2011). Soziale Netzwerke: Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkforschung. Oldenbourg Verlag.

Wilber, K. (2001). Integrale Psychologie. Arbor Verlag.

ZAHLEN/DATEN/FAKTEN des Deutschen Handwerks, Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH), 2009, abrufbar unter <http://www.zdh.de/daten-und-fakten.html> (letzter Seitenaufruf 26.07.2009)