



UVNord Postfach 9 10 24758 Rendsburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Bildungsausschuss
Frau Anke Erdmann, Vorsitzende
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Vereinigung der Unternehmensverbände
in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.

BDI-Landesvertretung Schleswig-Holstein

Hauptgeschäftsführer
Michael Thomas Fröhlich

Telefon 04331 1420-43
Telefax 04331 1420-50
E-Mail fruehlich@uvnord.de

Per E-Mail: Bildungsausschuss@landtag.ltsh.de

Rendsburg, 26.05.2014
Fr./Pe.

Stellungnahme UVNord

Prüfung der Einrichtung von Jugendberufsagenturen in Schleswig-Holstein Bericht der Landesregierung – Drucksache 18/1371

Ihr Schreiben vom 07.04.2014

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

Bezug nehmend auf Ihr Schreiben vom 7. April 2014 übersenden wir Ihnen hiermit unsere Stellungnahme zur Prüfung der Einrichtung von Jugendberufsagenturen in Schleswig-Holstein – Bericht der Landesregierung:

Vorbemerkung:

Aufgrund der bislang vorliegenden Erfahrungen in Hamburg, an denen UVNord mittelbar beteiligt ist, haben wir in die Stellungnahme die Expertise aller angeschlossenen 75 Mitgliedsverbände in beiden Bundesländern einbezogen, die über ihre 35.000 angeschlossenen Mitgliedsunternehmen derzeit mehr als 1,5 Millionen Menschen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bieten. Einbezogen wurden auch die Mitglieder unseres Arbeitsmarkt- und Sozialpolitischen Ausschusses. Dieses vorangestellt nehmen wir wie folgt Stellung:

1.

Natürlich bestehen zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg und dem Flächenland Schleswig-Holstein strukturelle Unterschiedlichkeiten, die es bei der Prüfung der Einrichtung von Jugendberufsagenturen auch im Lichte des Berichts der Landesregierung zu berücksichtigen gilt.

UVNord hat in Hamburg die Einrichtung einer Jugendberufsagentur wohlwollend begleitet. Für uns im Vordergrund stand der Aspekt, dass die Etablierung der Rechtskreis übergreifenden Zusammenarbeit der Akteure ein wichtiger Schritt ist. Unabhängig des in Hamburg allgemein anerkannten politischen Erfolges gab es auch nicht unerhebliche Anlaufschwierigkeiten, die in Schleswig-Holstein Berücksichtigung finden müssen:

- a) Wichtig ist, dass die Ansprache von jugendlichen Heranwachsenden sach- und zielgerecht sowie zeitgemäß erfolgt. Das bedeutet, dass Jugendliche nicht mit behördlich aussehenden und in Behördensprache verfassten Briefen zu Beratungsterminen eingeladen werden sollten. Die Zielgruppe dieser Jugendlichen öffnet solche Briefe häufig gar nicht und wenn, fühlen sie sich durch den Stil der Briefe nicht angemessen angesprochen.
- b) In der Regel wird in Hamburg die Berufsberatung in Gebäuden der Agentur für Arbeit angeboten. Diese liegen in den jeweiligen Stadtteilen häufig an Orten, die für Jugendliche nicht der vornehmliche Anlaufpunkt sind – häufig gerade dort, wo sich Jugendliche nicht aufhalten oder ihre Treffpunkte haben.
- c) Auch das Ambiente der Jugendberufsagenturen ist in Teilen in Hamburg nochentwicklungsfähig. Zwar wurden die Eingangsbereiche von einem Graffiti-Künstler gestaltet, dennoch bleibt eine eher typisch behördliche Atmosphäre bestehen, in der sich Jugendliche häufig nicht sehr gerne aufhalten.
- d) Wichtig ist, dass der Arbeitsstil der Berufsberatung stets sach- und zielorientiert ausgestaltet ist. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass - Jugendliche häufig auch in Hamburg an einigen Standorten zwischen 8 und 10 Wochen auf einen Termin bei ihrem Berufsberater warten müssen. Selbst 2 Wochen Wartezeit sind aber schon zu viel. In dieser Zeit gehen Jugendliche verloren, verlieren die Motivation, möglicherweise auch das Vertrauen in das System. Für einen Ratsuchenden haben die Berufsberater einen Zeitraum von 45 Minuten für die Beratung zur Verfügung. Dies scheint auf dem ersten Blick viel – in nicht allen Fällen ist dies aber ausreichend für eine qualitativ hochwertige Beratung. Für einen Erstberatungstermin benötigt aber ein ebensolcher Jugendlicher nach unseren Erfahrungen etwa 1,5 Stunden sowie weitere 1-- bis 2-stündige Folgetermine.

Die Einrichtung einer Jugendberufsagentur ist nur dann erfolgreich, wenn sie sich mit Öffnungszeiten an den Bedarfen der Jugendlichen orientiert. Öffnungszeiten von werktags 10:00 – 12:00 Uhr oder donnerstags von 16:00 – 18:00 Uhr erfüllen diesen Anspruch nicht.

- e) Bei der Einrichtung einer Berufsagentur muss ein ausreichender Personalschlüssel Beachtung finden. In Hamburg wurde bei der Einrichtung der JBA von Beginn an – nicht zu Unrecht – postuliert, dass die neue rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit ausschließlich mit den vorhandenen Ressourcen der zusammenarbeitenden Stellen realisiert wird. Die Agentur für Arbeit deckt einen Großteil der Beratungsleistungen in der Jugendberufsagentur ab, vornehmlich die Berufsberatung. Da es aber nicht genügend Berufsberater gibt, wurde offenbar der Personalschlüssel an einigen Stellen nicht ausreichend kalkuliert. Auch wechselt häufig das Personal in der Berufsberatung, da häufig keine Festanstellungen mehr vorgenommen werden.
- f) Aus der Motivation heraus, alle Angebote für Jugendliche „unter einem Dach“ zu bündeln, wurden in Hamburg leider auch zum Teil langjährig bewährte Strukturen zerschlagen. So wurden beispielsweise die Ausbildungsagenturen, die in Hamburg viele Jahre erfolgreich Jugendliche beraten und vermittelt haben, in neue ESF-geförderte Projekte überführt, die die Jugendberufsagentur unterstützen sollen. Diese Projekte dürfen nicht mehr selbstständig Jugendliche akquirieren, sondern sind ausschließlich abhängig von Zuweisungen der Jugendberufsagenturen. Dieses Modell ist in Teilen sperrig und führt dazu, dass viele Jugendliche gar nicht mehr beraten werden, weil sie die JBA nicht aufsuchen und Träger sie nicht mehr aufnehmen dürfen.

Zwischenfazit:

Viele der vorgenannten Erfahrungen und aufgetretenen Probleme wurden in Hamburg angegangen. Aufgrund der Kürze der Zeit ist dies aber noch nicht in allen Fällen hinreichend gelungen. Für den Stadtstaat Hamburg bleibt das Modell aber als ein wichtiges Instrument zu werten, den Übergang von Schule in den Beruf zu ermöglichen – gerade für Schwächere und auch Jugendliche mit Migrationshintergrund. Die Anlaufschwierigkeiten zeigen aber auch, dass das Modell der JBA von Hamburg nicht 1 : 1 auf Schleswig-Holstein übertragen werden kann.

2.

Die Erfahrungen in Hamburg zeigen ferner, dass trotz zunehmend gründlicher Berufs- und Studienorientierung an den weiterführenden Schulen, in der auch das Formulieren von Bewerbungsschreiben behandelt wird, viele Jugendliche nicht in der Lage sind, erfolgreiche Bewerbungen zu schreiben. Im Beratungssystem (Jugendberufsagentur und die sie unterstützenden Ausbildungscoachings) werden Jugendliche daher bei dieser Aufgabe stark unterstützt. Dabei ist es allerdings nicht ausreichend, mit Jugendlichen fehlerfreie Bewerbungen zu schreiben. Entscheidend sind vielmehr genaue Kenntnisse der Bedarfslagen von ausbildenden Unternehmen und gute Kontakte zur lokalen Wirtschaft. Allein diese Kenntnisse und Kontakte gewährleisten, dass Bewerbungen den Anforderungen der Unternehmen entsprechen, und ermöglichen darüber hinaus die unmittelbare und passgenaue Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildungsplätze.

Studien, etwa die der Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration (AKI) 2006, die Sinus-Studie 2007, die OECD-Studie 2009 und zuletzt die Studie vom Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2014 zeigen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund immer noch struktureller Benachteiligung ausgesetzt sind.

Diese liegt weniger im Bereich formaler Regelungen – hier heißt es meist „für uns sind alle Bewerber gleich“ – als vielmehr in subtilen Ausgrenzungsmechanismen, Vorurteilen und Stereotypen: der sogenannten versteckten Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. In der letztgenannten Studie zeigte sich das noch einmal daran, dass Bewerber mit einem türkischen Nachnamen deutlich geringere Chancen haben, zu einem Bewerbungsgespräch für einen Ausbildungsplatz eingeladen zu werden.

Wir halten daher ein Cultural Mainstreaming bei der Umsetzung neuer Konzepte der Übergangsgestaltung für sinnvoll. Die Erfahrungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung haben gezeigt, dass sowohl spezifische Maßnahmen zur Unterstützung Benachteiligter notwendig sind als auch ein Gender Mainstreaming, das alle Programme und Prozesse hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf unterschiedliche Zielgruppen untersucht und entsprechend steuerbar macht.

Wir verstehen dementsprechend Cultural Mainstreaming so, dass

- in allen Handlungsfeldern und Sachgebieten sichergestellt wird, dass die unterschiedlichen Lebensbedingungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund von vorneherein und regelmäßig berücksichtigt werden, sowie
- politische Programme, Maßnahmen oder Dienstleistungen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Gleichstellung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund untersucht und bewertet sowie entsprechende Maßnahmen zur Gleichstellung ergriffen werden.

3.

Berufsorientierung lässt sich bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht ohne einen Blick auf die Integrationsbereitschaft der Mehrheitsgesellschaft sehen. Entscheidend ist, wie Schwellen zur Berufswelt wahrgenommen werden, wie bekannt unterschiedliche Berufsfelder sind, welche Netzwerke existieren und wie viele Kontakte zu Vertretern aus Unternehmen bestehen. Für zahlreiche Unternehmen ist Vielfalt ein Wettbewerbsvorteil. Immer mehr Unternehmen sind miteinander vernetzt; sie expandieren und kooperieren weltweit. Für Unternehmen erweist es sich als Bereicherung, interkulturelle Kompetenzen zu nutzen und junge Menschen mit Migrationshintergrund für die Ausbildung zu gewinnen. Nicht nur angesichts des zunehmend wahrgenommenen Fachkräftemangels sind daher Auszubildende mit Migrationshintergrund bei öffentlichen wie privaten Unternehmen zunehmend gefragt.

4.

Aus den genannten Aspekten ergeben sich folgende konkrete Hinweise und Vorschläge für die Einrichtung von Jugendberufsagenturen in Schleswig-Holstein:

- In Ansehung des Berichts der Landesregierung spricht vieles dafür, die Erhaltung/ Einbindung von bewährten Trägern und Strukturen des Übergangsmanagements aufrecht zu erhalten.
- Die Bereitstellung eines Personalschlüssels für die Berufsberatung, der eine schnelle Terminvergabe und eine angemessene Einzelberatung ermöglicht.

- Sozialräume und jugendgerechte Ausrichtung des Beratungsangebots und der Einrichtung von Beratungsstationen an Orten, an denen Jugendliche sich originär aufhalten sowie kundenfreundliche Öffnungszeiten.
- Sensibilisierung von Beraterinnen und Beratern im Übergangssystem für die strukturelle Benachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund einerseits und für Bewerbungsstrategien andererseits, mit denen Jugendliche ihren Migrationshintergrund und ihre Sprachkenntnisse als Plus in ihre Bewerbung einbringen können.
- Einbeziehung der Unternehmensverbände, ihren Mitgliedsunternehmen in das regionale Übergangsmanagement, zum Beispiel Aufbau und Nutzung moderierter beruflicher Netzwerke.
- Weitere Sensibilisierung von Betrieben und Verwaltungen für die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.
- Überprüfung von Personalauswahlprozessen auf Chancengleichheit und Einführen von kulturell sensiblen Einstellungsverfahren.
- Verstärkte Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für die interkulturelle Öffnung der öffentlichen Institutionen.
- Einbezug von Migrantenselbstorganisationen in das Übergangsmanagement.

Gesamtbewertung:

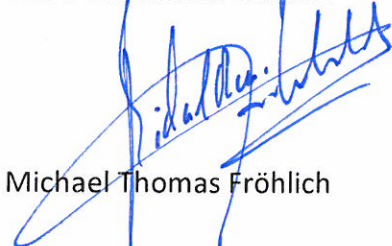
Dass trotz aller Probleme positiv zu bewertende Modell einer Jugendberufsagentur in Hamburg lässt sich nicht 1 : 1 auf Schleswig-Holstein umsetzen, ist aber geeignet, gerade in größeren Städten und Ballungszentren zu einem Erfolg und einem zielführenden Übergangsmanagement von Schule in den Beruf zu verhelfen. Lokale Arbeitsbündnisse, die sich des Übergangs von der Schule in den Beruf annehmen, sind aber auch in den ländlichen Regionen beizubehalten, sollten aber durch mehr Wirtschaftsnähe fortentwickelt werden. Mehr Wirtschaftsnähe bedeutet auch die regionalen Unternehmensverbände einzubeziehen, die über exzellente Netzwerke, insbesondere im Rahmen ihrer Ausbildungsleiter-Kreise oder Personalleiter-Kreise verfügen. Hier können der Bedarf von Unternehmen und die zielgerichtete Ansprache besser erfolgen.

Der Grundsatz „**Ausbildung vor Maßnahme**“ ist richtig, er wird aber nur dann zum Erfolg führen, wenn gerade die lokalen Bündnisse über die bisherigen Träger hinaus die Unternehmen über ihre Verbände einbeziehen. Für ein Flächenland wie Schleswig-Holstein gilt allerdings im Gegensatz zu Hamburg, dass Dezentralisierung Vorrang vor der Zentralisierung haben muss.

Wichtig ist ferner die Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Dies sollte unter Zuhilfenahme von migrantischen Institutionen erfolgen und auch wir, UVNord, bieten unsere Hilfestellung aus vergleichbaren Projekten in Hamburg ausdrücklich an. Gerade hier wird der Elternarbeit eine besondere Bedeutung zukommen, wie auch moderne Instrumente der Werbung, um duale Ausbildungsgänge beispielsweise in der Moschee vorzuhalten. Elternarbeit ist wichtig, da viele Eltern mit Migrationshintergrund eine kulturell vorbedingte andere Bedeutung der Schule zu messen als andere. Häufig fehlen zudem Informationszugänge und Kenntnisse über die breite Zahl an Ausbildungsmöglichkeiten. Vielen Familien sind duale Ausbildungsgänge aus ihrem Herkunftsland fremd. Neben den Jugendlichen müssen aus unserer Sicht daher auch die Eltern im Vordergrund für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf stehen. Konzeptionelle Ansätze und der Bündelung der Erfahrungen, die wir in Hamburg gemacht haben, bringt UVNord in diesen Prozess gerne ein. Gleiches gilt für die Aufklärungsarbeit in Unternehmen, dass interkulturelle Kompetenzen einen Wettbewerbsvorteil darstellen können. Auch interkulturelle Bewerbungsverfahren müssen Eingang in ein insgesamt gelungenes Übergangsmanagement von Schule in den Beruf finden.

UVNord wird einen solchen Prozess gerne und auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der Zukunft begleiten.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Thomas Fröhlich