



Interview

15.09.2015 | REDAKTION

"Goldene Zeiten" für Ausbildungsplatzsuchende?

Ein Interview mit Prof. Dr. Stefan Sell

Stefan Sell ist Professor für Volkswirtschaftslehre, Sozialpolitik und Sozialwissenschaften, Direktor des Instituts für Bildungs- und Sozialpolitik der Hochschule Koblenz – und ein Freund klarer Worte. Wir haben ihn dazu befragt, wie mehr Jugendliche aus dem Übergangssystem von der guten Lage auf dem Ausbildungsmarkt profitieren können.

Alle Welt spricht vom drohenden Fachkräftemangel. Wie sinnvoll ist es, Jugendliche aus Südeuropa für eine Ausbildung in Deutschland zu akquirieren?

Stefan Sell: Bei der Beantwortung einer solchen Frage müsste man vorneweg eine davor gelegene Frage aufwerfen, nämlich gibt es überhaupt einen Fachkräftemangel? Und dann die Frage: Was ist praktikabel hinsichtlich von jungen Menschen aus anderen Ländern, wenn man die hierher holen will? Zuerst zum Fachkräftemangel: Es wird ja seit wenigen Jahren darüber diskutiert, dass in vielen Ausbildungsberufen diese offenen Stellen nicht mehr zu besetzen sind. Und gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass wir eine ganze Reihe an Berufen haben, wo bereits jetzt absehbar ist, dass wir einen höheren Bedarf haben, als das was unten nachwächst. Jetzt muss man sich aber mal genau anschauen, um was für Berufe handelt es sich da, und in der Diskussion über den Fachkräftemangel hier in Deutschland dominieren ja eher Berufe, die es geschafft haben, sich in der öffentlichen Diskussion als Mangelberufe darzustellen – Ärzte zum Beispiel oder Ingenieure. Nun gibt es aber innerhalb der Wirtschaftswissenschaften eine intensive Diskussion: „Gibt es überhaupt einen Fachkräftemangel?“ Im

Ausbildungssystem geht es natürlich um ganz andere Berufe, nämlich beispielsweise Handwerksberufe, und hier vor allem Handwerksberufe, die mit schwierigen Arbeitsbedingungen verknüpft sind – Bäcker beispielsweise, Fleischer, aber dann auch der gesamte Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes. Bei den Ausbildungsberufen haben wir nicht nur das Problem, zu wenig Bewerber zu haben, sondern dass viele auch die Ausbildung abbrechen. Und sie brechen sie nicht nur ab, weil sie gar nicht geeignet sind, diese Ausbildung zu machen, sondern weil es sich auch um schwierige Arbeitsbedingungen handelt. Und vor diesem Hintergrund muss man einschränkend sagen, dass man den Fachkräftemangel immer auch in Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen sehen muss. Das ist wichtig für die Perspektive, die Hoffnung, die manche Arbeitgeber haben, wenn sie „Azubis aus Südeuropa“ hören. Denn der Gedanke liegt für den ein oder anderen Arbeitgeber nahe: Wenn ich hier in Deutschland keine Azubis mehr finde, dann besorge ich mir eben hochmotivierte junge Leute in Italien, Spanien oder Griechenland, die zu mir kommen und eine solche Ausbildung machen. Und da kommt eine gewisse Skepsis bei mir durch, weil ich nicht glaube, dass das so einfach funktioniert. Denn man muss sich darüber im Klaren sein, dass der Schritt hierher zu kommen für einen jungen Menschen aus Spanien oder Griechenland sicherlich noch mal eine Nummer härter ist als für einen erwachsenen Arbeitnehmer, der für eine bestimmte Zeit eine Beschäftigung hier aufnimmt. Und zum anderen, dass diese jungen Leute dann auf Bedingungen stoßen, die ja nicht verändert worden sind. Man denkt, man tauscht die bisherigen deutschen Azubis aus durch südeuropäische Azubis. Da bin ich skeptisch. Die Zahlen zeigen noch keinen besonders großen Zustrom an jungen Leuten aus Südeuropa und ich halte es sogar eher für problematisch, dass viele Arbeitgeber hoffen, dass ganz ganz viele junge Leute aus Südeuropa zu uns kommen. Warum? Weil in der Folge der Druck, sich sowohl zu öffnen für leistungsschwächere Jugendliche und die Arbeitsbedingungen für die Azubis zu verändern, dass dieser Druck durch die Erwartung „Jetzt kommen ganz viele Jugendliche aus Südeuropa“ verschwindet oder zumindest genommen wird und man irgendwann, nach ein paar Jahren, feststellt: „Mensch, so viele waren das ja gar nicht, die hierhergekommen sind.“ Wenn man aber den Weg geht, dass man junge Leute gefunden hat, die sagen, sie wollen es probieren hier eine Ausbildung zu machen, dann muss man darauf vorbereitet sein – zum Beispiel durch Sprachkurse. Dann reicht es nicht aus, die Jugendlichen mit irgendeiner Wohngelegenheit zu versorgen, sondern man muss sich um sie kümmern!

Aktuell sind 33.000 Ausbildungsplätze nicht besetzt. Sind das nicht "goldene Zeiten" für Ausbildungsplatzsuchende?

Wir haben eine massive Verschiebung der Angebots-Nachfrage-Relation – so heißt das ja ganz technisch – auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Noch vor fünf sechs Jahren sind ganz viele Leute in der Landschaft herumgewandert und haben Betriebe angefleht, doch noch einen Ausbildungsplatz einzurichten, um die vielen unversorgten Jugendlichen mitzunehmen auf dem Weg in die Berufsausbildung. Wir haben Kampagnen gemacht „Mehr Ausbildungsplätze“. Man hat über Ausbildungsplatzgarantie diskutiert im politischen Raum. Aber es waren Zeiten, wo ganze Hauptschulklassen am Ende ihrer Schulzeit ohne irgendeinen Ausbildungsvertrag dastanden, weil man statistisch diskriminierend gesagt hat, wer nur einen Hauptschulabschluss hat, den guck ich mir noch nicht mal an. Das hat sich tatsächlich verändert! Innerhalb kürzester Zeit haben wir in vielen Gegenden einen Umschwung dahingehend, dass auf einmal auch Jugendliche, die bisher einfach aufgrund des Tatbestands, dass sie Hauptschüler waren, gar keinen Zugang zur Ausbildung bekommen haben, sehr wohl wieder berücksichtigt werden, weil sich die Marktverhältnisse aufgrund der demographischen Veränderung gewandelt haben, aber auch aufgrund der Tatsache, dass immer mehr junge Leute eine Hochschulzugangsberechtigung erwerben und gar nicht mehr in das System der dualen Berufsausbildung eintreten. Dadurch wird natürlich das Angebot an jungen Leuten kleiner – das merken die Betriebe, und auf einmal stehen sie vor der Situation, dass sie nicht mehr zehn Bewerbungen auf eine Stelle haben, sondern in manchen Bereichen nur noch eine oder zwei oder aber gar keine Bewerbung mehr. Insofern könnte man jetzt sagen: Ja, goldene Zeiten. Doch – jetzt kommt wieder das leidige „Aber“ – nur für einen Teil der Jugendlichen. Denn gleichzeitig mussten wir beispielsweise im vergangenen Jahr feststellen, dass trotz dieser Klage über unbesetzte Ausbildungsstellen und Azubi-Mangel bis hin zu den skurrilsten Geschichten, dass junge Menschen schon ein iPad geschenkt bekommen, wenn sie sich nur irgendwo bewerben – wo man wirklich denkt goldene Zeiten – dass immer noch 270.000 junge Menschen ins so genannte Übergangssystem eingetreten sind. Darunter auch ganz viele, die offensichtlich keinen Ausbildungsplatz bekommen haben.

Warum kommt die Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt nicht bei den Jugendlichen an, die im Übergangsbereich landen?

Wir haben, wenn man das so genannte Übergangssystem nimmt – ich sage das „so genannte“ Übergangssystem, weil es sich in Teilen gerade um ein NICHT-Übergangssystem zu handeln scheint – schon eine Entspannung. Wenn wir die letzten Jahre sehen, dann hat dort die absolute Zahl an jungen Menschen, die dort eingetreten sind, doch abgenommen, und zwar nicht unerheblich. Aber wir haben immer noch sehr viele – 270.000 zum Beispiel im letzten Jahr – die dort eingetreten sind. Jetzt muss man natürlich fragen: Was ist denn das überhaupt für ein System? Müsste sich das nicht

durch die demographische Entwicklung gleichsam biologisch auflösen? Na ja, es gibt eben nicht das Übergangssystem. Wir haben dort von Maßnahmen für absolute „Problemfälle“ (junge Menschen, die Schule abgebrochen haben, die Verhaltensauffälligkeiten haben, die mehrfach gescheitert sind), aber genauso sind ein wichtiger und elementarer Bestandteil des Übergangssystems die Angebote, einen Schulabschluss nachzuholen oder einen höheren Schulabschluss zu erwerben. Also ein Hauptschüler, der dann noch mal im Berufsschulsystem versucht, den Realschulabschluss zu erreichen. Und gerade die Berufsschulen haben schon ein großes Interesse an diesem schulischen Teil des Übergangssystems, denn davon leben sie ja ein Stück weit, weil ihnen andererseits aufgrund der rückläufigen Auszubildendenzahlen ein Stück weit die Schülerzahlen wegbrechen. Insofern muss man jetzt genau fragen, über welchen Teil des Übergangssystems reden wir? Aber, wenn wir uns jetzt mal auf den Teil beschränken, bei dem es nicht darum geht, einen Schulabschluss nachzuholen oder einen höheren zu erwerben, sondern um jemanden, der keinen Ausbildungsplatz gefunden hat, dann muss man natürlich sagen, dass das duale Berufsausbildungssystem doppelt unter Druck gerät, nämlich von oben und von unten. Was ich damit meine ist, dass „oben“ dem dualen Ausbildungssystem aufgrund der steigenden Abiturientenzahlen und der steigenden Studierneigung junger Menschen die jungen Leute wegbrechen, die früher eher eine duale Berufsausbildung gemacht hätten, die eher im oberen Leistungssegment angesiedelt sind. Jetzt könnte man ja sagen – und so lautet ja auch eine Empfehlung vieler – „Ja super, dann geht doch mal von euren hohen Erwartungen runter und öffnet euch für die leistungsschwächeren Jugendlichen. Das tun auch einige Betriebe – in begrenztem Maße leider nur, da könnte man sicher noch ein bisschen mehr machen und erwarten aber, auch wenn Sie ein Arbeitgeber sind, der sagen würde „Okay, ich werde mich jetzt öffnen müssen zu den Jugendlichen, die man bisher sofort abgeschoben hat“, dann besteht natürlich das Problem, dass die Anforderungen heute in vielen Berufsausbildungen – ich sag es mal vorsichtig – so hochgeschraubt worden sind, dass selbst wenn Sie bereit wären einen „Langsameren“ oder „Leistungsschwächeren“ einzustellen, dann schafft der das gar nicht, weil er beispielsweise auch den berufsschulischen Teil der Ausbildung machen muss und damit kognitiv an diesen Anforderungen, die dort an ihn gerichtet werden, scheitert. Das heißt also, es handelt sich oft um Jugendliche, die an der Schule gescheitert sind, und auch an der heute bestehenden Form der Berufsschule scheitern werden, auch wenn sie sich in der praktischen, betrieblichen Ausbildung gut entwickeln. Und da muss man auch kritisch hinterfragen, ob die in den letzten Jahren entwickelten Anforderungen in den Berufsbildern, die sich auch formalisiert in den Ausbildungsordnungen niedergeschlagen haben, ob die wirklich immer so notwendig sind, wie sie sich darstellen. Das heißt nicht, dass ich nicht sehe, dass in vielen Berufen notwendige höhere Erwartungen durch die Veränderung der Berufs- und Arbeitswelt bedingt sind – der Klassiker ist ja immer der Wandel vom KfZ-Mechaniker zum KfZ-

Mechatroniker. Nun kann ich ja der Zeit, wo ich am VW-Käfer auch als nicht ausgebildeter Autofahrer herumschrauben konnte, nachtrauern und sagen: Das waren schöne Zeiten, da konnte man schrauben – Heute brauchen Sie gar nicht schrauben. Das funktioniert nicht, wenn Sie keine elektronischen Kenntnisse und kein Spezialgeräte haben. Aber ich ändere ja nichts mehr daran, die Autos sind heute so kompliziert, also müssen auch die Leute, die mit den Autos arbeiten, sehr komplexe Kenntnisse haben, auf die früher ein Mechaniker durchaus verzichten konnte. Das zeigt noch mal, das wird nicht wieder zurückdrehbar sein, aber wir sollten auf der anderen Seite doch bei vielen Berufen kritisch fragen, ob die Anforderungen, die wir in den Ausbildungsordnungen und auch im Schulbereich haben, ob die wirklich mit dem, was die Leute den Tag über dann so tun, übereinstimmt, um ein Stück weit den schwächeren Jugendlichen den Einstiegspunkt in die Ausbildung zu erhöhen. Wenn man das nicht tut – so schizophran das auf den ersten Blick erscheint – dann wird die Zahl der Jugendlichen, die wie an eine gläserne Decke stoßen und weiterhin den Fuß nicht in den Betrieb bekommen werden, weiterhin sehr hoch bleiben und die Betriebe werden auf der anderen Seite über fehlende ausbildungswillige und fähige Jugendliche klagen.

Viele Jugendliche gelten als nicht ausbildungsreif. Sind so viele Jugendliche nicht in der Lage den Anforderungen der Betriebe gerecht zu werden?

Ach, die alte Diskussion über die Ausbildungsreife oder die mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen, die ist ungefähr so alt wie es junge und ältere Menschen gibt. Die Diskussion über mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen ist in meinen Augen – ich sag das jetzt mal ganz deutlich – nicht produktiv, nicht zielführend, sie ist kontraproduktiv, denn da klingt ein Biologismus mit („Du erreichst einen bestimmten Punkt, dann bist du reif, um etwas machen zu können“), dabei soll ja gerade die Ausbildung eine Reife herstellen für etwas. Und dieser Aspekt kommt mir bei der ganzen Debatte viel zu kurz. Ich will das begründen. Man kann die Wahrnehmung, ob ein Jugendlicher ausbildungsreif ist oder nicht, überhaupt nicht lösen von der Frage, wie sind die Marktverhältnisse auf dem Ausbildungsmarkt. Die Diskussion über mangelnde Ausbildungsreife steigt immer dann an, wenn es für die Arbeitgeber auf dem Ausbildungsmarkt gute Bedingungen gibt, wenn sie zehn Bewerber haben für eine Ausbildungsstelle und sie sich den Kandidaten aussuchen können. Dann tun sie etwas, was alle tun würden: Wir haben zehn Bewerbungen daliegen und wir schrauben schon beim Sichten unsere Anforderungen, unsere Erwartungen nach oben und landen bei demjenigen oder derjenigen, die die meisten dieser Erwartungen erfüllen. Und deswegen konnten sich die Betriebe in der Zeit, in der wer ein Überangebot von jungen Menschen hatte, die ja erst vor kurzem geendet ist, aus der Vielzahl der Bewerbungen bei den Besten bedienen. Und da hat sich – bewusst oder unbewusst – das

Anspruchsniveau der Arbeitgeber nach oben geschraubt. Und jetzt stehen sie natürlich vor der Situation, dass ihnen auf einmal ein Stück des Angebots wegbricht. Sie sind mit Knappheitsverhältnissen konfrontiert und dann sagen sie auf einmal: „Die die sich noch bewerben, die entsprechen ja gar nicht unseren Erwartungen“. Klar, weil die Erwartungen aus Überflusszeiten herkommen. Und deshalb glaube ich, dass die Frage, wer ist jetzt ausbildungsreif und wer nicht, sich sehr schnell den Marktverhältnissen anpasst, das heißt, man stellt dann aus der Not auch Leute ein, die man noch vor zwei, drei Jahren als nicht ausbildungsreif bezeichnet hätte. Schlussendlich nur ein Beispiel: Gerade im Handwerk hört man die Klage über die angebliche Nicht-Ausbildungsreife sehr häufig, denn das Handwerk nimmt ja auch sehr viele Jugendliche auf, die in einem Bürojob niemals über die Schwelle kommen würden, etwa weil sie etwas rustikale Verhaltensweisen haben, es ist ein bunter Haufen im Handwerk, also die Integrationsfunktion des Handwerks ist unbestritten. Aber wenn man dann die Handwerksmeister, die klagen, wie schlimm das ist mit den jungen Leuten, fragt, „Wann habt ihr denn eigentlich eure Ausbildung begonnen?“, dann werden Ihnen viele ältere Handwerksmeister sagen, „Da waren wir erst vierzehn oder fünfzehn“. Die haben damals die Volksschule gemacht und mit vierzehn, fünfzehn Jahren war Schluss und dann haben die angefangen, eine Ausbildung zu machen. Das können sich viele heute gar nicht vorstellen. Und dann hab ich gefragt: Wart ihr damals ausbildungsreif? Dann überlegen die und dann fallen ihnen natürlich viele Dinge ein, und ihnen fällt ein, worauf ich heute hinausmöchte: nee, sie wurden als Vierzehnjährige als das behandelt, was sie waren, nämlich als Kinder! Und sie wurden von dem damaligen Meister oder Gesellen nach damaligen, heute nicht mehr akzeptablen, Maßstäben während der Lehre auch erzogen. „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ – all diese Dinge spielen da ja eine Rolle und so muss man das heute auch sehen. Das Problem ist, dass heute viele Arbeitgeber denken, sie kriegen das „ausbildungsreife Stück Mensch“, dem man nur noch kognitive oder technische Fähigkeiten beibringen muss und alles andere ist schon da. Und die erzieherische Funktion, die viele in der Ausbildung gegenüber den Auszubildenden auch haben oder haben sollten, die hat man in Zeiten des Überflusses sozusagen „weggemängelt“, aufgrund der Tatsache, dass man sich immer bei den Besseren bedienen konnte, und jetzt wird man wieder zurückgeworfen auf diese, in meinen Augen ureigene Funktion einer betrieblichen Ausbildung, dass gerade dort, wenn Sie an Handwerk denken oder an Drittberufe, dass dort oftmals die Gesellen und die Meister auch ein Stück Vaterersatz sind, Familienersatz sind, und diese Funktion, die müsste jetzt wieder stärker zum Vorschein kommen. Das fällt natürlich schwer, da will ich niemandem einen Vorwurf machen, wenn sie die letzten zwanzig Jahre andere Verhältnisse gewohnt waren, ist es jetzt auch schwer, sehr schnell wieder umzustellen oder eine andere Strategie zu verfolgen. Kurzum, mit dem Begriff der Ausbildungsreife kann ich ehrlich gesagt nichts anfangen, ich glaube, er führt in die Irre. Wenn man ihn aber benutzen will, dann sollte man sich eine Lebensweisheit hinter die Löffel

schreiben, die lautet nämlich: „Eine Medaille hat immer zwei Seiten.“ Und wenn ich von der fehlenden Ausbildungsreife der jungen Menschen rede, dann müsste ich konsequenterweise und logisch zwingend, auch von der Ausbildungsreife oder der Nicht-Ausbildungsreife der Betriebe sprechen. Darüber wird aber nur sehr selten oder gar nicht gesprochen. Gerade wenn es zu Konflikten oder Vertragslösungen kommt, liegt es nicht nur daran, dass der Jugendliche „versagt“, weil er offensichtlich nicht ausbildungsreif oder fähig war, sondern nicht selten hat auch der Betrieb versagt. Also wenn schon, dann bitte für beide Seiten.

Es gibt sicher einen Anteil an Ausbildungswilligen, die sich auf einem "Markt" nicht anbieten können, da sie den Anforderungen einer regulären Ausbildung nicht gerecht werden können. Wie kann deren berufliche Perspektive aussehen?

Wenn wir uns die schwierigsten Jugendlichen anschauen – aus der Perspektive der Arbeitgeber gesehen – die man mit größter Empathie erst einmal nicht einstellen würde und denen man keine Chance geben kann aufgrund der Phase, in der diese Jugendlichen sich gerade befinden, wenn man sich diese Jugendlichen anschaut, dann muss man sehen, dass deren Probleme oftmals darin bestehen, dass sie eine mehrjährige Phase von Niederlagen hinter sich haben. Die kommen nämlich aus einem Schulsystem, in dem sie grandios gescheitert sind, in dem sie aufgelaufen sind, in dem sie auch Beschädigungen erfahren haben nach dem Motto „Du bist nichts“, „Du kannst nichts“. Wenn man jetzt im Korsett einer betrieblichen Ausbildung so weitermachen würde, dann würden sie spätestens nach ein paar Wochen aufgeben, um nicht eine weitere Verusterfahrung zu machen. Nein, ich glaube, man muss diesen jungen Menschen ganz spezielle Angebote machen, die das berücksichtigen, was sie erlebt haben, das heißt wir brauchen für diese jungen Menschen ein anderes, ein richtiges Übergangssystem, in dem man sie erst mal abholt, wo sie hergekommen sind und etwas macht, was – jedenfalls nach den Erkenntnissen der Jugendhilfe – am produktivsten ist, sie nämlich mit produktiver Arbeit zu konfrontieren, mit sinnvoller Arbeit, ihnen nämlich die Möglichkeit gibt, etwas Sinnvolles zu tun, bei dem sie auch Ergebnisse erzielen, wo sie etwas schaffen können. Also alle Formate produktiven Lernens spielen da eine große Rolle. Das, was im Klassenzimmer nicht gepasst hat oder nicht geklappt hat, das klappt aber oftmals, wenn die Jugendlichen gemeinsam etwas bauen oder renovieren sollen, dann merken sie auf einmal, warum es sinnvoll sein kann, sich mit einem Winkel auseinanderzusetzen. Und wenn man diese Jugendlichen in diesen produktiven Strukturen, die schon ein Stück weit ein Abbild der Situationen einer guten Lehre sein sollen, wo es dann einen Anleiter, einen Pädagogen mit Arbeitserfahrung gibt, der vielleicht selbst jahrelang im Handwerk gearbeitet hat und jetzt mit den Jugendlichen arbeitet, wenn sie dann also eine gewisse Stabilisierung haben, dann sollte man

natürlich, wenn es hinhaut, bezogen auf den einzelnen Menschen, dann sollte man versuchen, sie in eine reguläre Ausbildung zu bringen bzw. zu „hieven“. Denn wir müssen uns klarmachen, wir reden jetzt nicht über schüchterne junge Leute, die eigentlich unserer Hilfe bedürfen, sondern wir reden hier über richtig schwere Jungs, die schwere Verhaltensauffälligkeiten haben, die teilweise ein Sozialverhalten an den Tag legen, was unter aller Sau ist. Das muss man natürlich auch ganz deutlich sehen. Wir reden jetzt hier auch über sehr schwierige Fälle. Und da hilft oftmals nur, dass man einem potenziellen Arbeitgeber und damit jemandem, der einen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellt, die Angst nimmt, dass er sich jemanden einhandelt, der ihm mehr Arbeit macht als irgendein „normaler“ Auszubildender. Einen, der vielleicht morgens nicht pünktlich zur Arbeit erscheint, der Stress macht und das Betriebsklima stört. Diese Angst kann man den vielen kleinen Betrieben nur nehmen, wenn man sagt: „Wenn du dem eine Chance gibst, dann bist du nicht alleine.“ Wir kennen das ja, assistierte Ausbildung, Modelle des begleitenden Unterstützens, wo es einen Ansprechpartner gibt, der regelmäßig in den Betrieb kommt und fragt, ob alles in Ordnung ist, und wenn es mal eine Krisensituation gibt, kann man den anrufen. Der steht auch morgens bei deinem Azubi vorm Bett und redet mal mit dem. All das bleibt nicht am Betrieb hängen und das scheint, meinen Erfahrungen nach, eine Schlüsselgröße zu sein, um überhaupt diese Jugendlichen in eine normale Ausbildung zu bringen. Man muss den Vorbehalt ernst nehmen. Die Betriebe handeln sich hier einen richtigen Problemfall ein und fühlen sich dann völlig überfordert von den Konsequenzen. In dem Fall werden die einen Teufel tun, dem jungen Menschen eine Chance zu geben. Aber das bedeutet natürlich auch, wenn wir über assistierte Ausbildung reden, muss man den politischen Entscheidungsträgern an dieser Stelle deutlich sagen: Leute, das ist nicht umsonst. Natürlich kostet eine solche Begleitung, denn Sie müssen ja die assistierte Ausbildung mit Fachkräften ausstatten. Und was noch viel wichtiger ist, und auf ein großes Dilemma, wenn nicht sogar auf das schwarze Loch des Übergangssystems verweist: Die, die sich um diese sehr harten Fälle des Übergangssystems kümmern, die sind oftmals von den schlechtesten und schwierigsten Arbeitsbedingungen betroffen, die wir im gesamten Bildungsbereich kennen: Häufig nur befristete Verträge, teilweise eine miserable Bezahlung. Das heißt, es reicht nicht aus zu sagen, wir haben da einen, der kümmert sich für die Laufzeit von einem Jahr um diese Jugendlichen, sondern es muss – und darauf legen die Arbeitgeber zurecht Wert – eine konstante Betreuung garantiert sein, eine nachhaltige Struktur. Und damit diese Leute mit den Jugendlichen überhaupt arbeiten können, müssen sie den Fachkräften, die diese Arbeit tun, auch sichere, ordentliche Arbeitsbedingungen gewähren. Das hört sich normaler an als es leider in diesem Bereich ist, und deshalb kann man das eine nicht ohne das andere denken. Wir brauchen da also nicht nur Leute, die mit den Jugendlichen arbeiten können und wollen, die daran Spaß haben, sondern die selber soweit abgesichert sind, dass sie den Kopf frei

haben, um mit den vielen Problemen, die oftmals dann auftauchen, umgehen zu können.

Wie müssen sich die Qualität der Ausbildung und die Ausbildungspraxis verändern, um auf diese Problemlagen zu reagieren?

Also, die Frage, wie sich Ausbildung verändern muss, ist natürlich eine höchst diffizile. Es hängt ja davon ab, über welche Berufe wir jetzt reden. Ich sehe da zwei große Megatrends vor meinen Augen. Der eine Megatrend ist folgender: Ein Teil der Berufe, gerade der handwerklichen Berufe, muss sich viel stärker öffnen. Und zwar nicht nur für Jugendliche, die man als „leistungsschwächer“ bezeichnet, sagen wir mal als „entwicklungsbedürftige Jugendliche besonderer Art“, nein, auch gegenüber Frauen zum Beispiel, gegenüber Migranten (- da tun die schon viel, aber da müssen sie sich aufgrund der demografischen Verhältnisse viel stärker öffnen). Das bedeutet natürlich auch, sie müssen ein Stück weit auch wieder stärker ihre erzieherische Rolle, ihre sozialisatorische Rolle während der Ausbildung erkennen und wahrnehmen, sehen, dass viele dieser jungen Leute auch aus Familien mit teilweise desaströsem Familienhintergrund kommen und sie deswegen nicht nur die Aufgabe haben, ihnen zu zeigen, wie man den Schraubenschlüssel richtig hält, sondern sich sozusagen ganzheitlich zu kümmern. Auf der anderen Seite haben wir natürlich Berufe, wo die Anforderungen aufgrund der technischen Entwicklung, immer komplexer werden, kognitiv immer anstrengender werden. Und hier, glaube ich, müssen wir eine Öffnung nach oben hinbekommen. Bestimmte Berufsbilder werden mittlerweile im Vergleich zu dem, was die vor 15 bis 20 Jahren machen mussten, so kompliziert, dass man – auch im Sinne einer ausreichenden Personalgewinnung – sich öffnen muss für duale Studiengänge, wo Berufsausbildung mit Studienanteilen gemischt werden, wo also gesagt wird, wir machen weiterhin die praktische Ausbildung im Betrieb, aber wir sehen ein, die Anforderungen im Bereich Mathematik und Technik sind so kompliziert, die sind besser an einer Hochschule angesiedelt. Und dann bieten wir im Handwerk und auch in anderen Ausbildungsberufen einen Mix aus klassisch-betrieblicher Ausbildung und Hochschulbildung an. Da, wohlgemerkt, wo es eine Erhöhung der Anforderung gibt. Das wären sozusagen die beiden Enden, die beiden Pole der Diskussion. Dazwischen liegt natürlich auch noch was. Ich will das mal an einem Beispiel deutlich machen: Dazwischen liegt etwas, das man natürlich auch kritisch sehen muss. Wir diskutieren das immer unter „Akademisierung“. Beispiel: Früher gab es bei der Polizei den mittleren Dienst, den gehobenen Dienst und den höheren Dienst. Zum mittleren Dienst gehörte eine normale Ausbildung bei der Polizei, Polizeischule und dann in die Praxis. Zum gehobenen Dienst gehörte ein Fachhochschulstudium und zum höheren Dienst im Regelfall ein Universitätsabschluss. Heute ist das so, dass alle Polizeibeamten eine

Fachhochschule besuchen müssen, die machen alle ein Studium. Aber wenn Sie sich die Tätigkeiten im Streifendienst ansehen, dann wird man bei ehrlicher Analyse feststellen: Die machen immer noch das Gleiche wie vor zwanzig Jahren, zum Beispiel Verkehrsunfälle aufnehmen. Und viele sagen dann auch, dass die Realität ihrer Arbeit in vielen Bereichen nichts mit ihrem Studium zu tun hat. Jetzt kann man sagen: Na ja, die Gesellschaft wird komplizierter, das wird schon nichts schaden, wenn sie studiert haben. Aber was ich damit sagen will ist, wir müssen auch wieder den Gedanken zulassen, dass es bestimmte Tätigkeiten gibt, für die man nicht wirklich die typisch deutsche allumfassende Ausbildung auf höchstem, akademischem Niveau braucht, sondern dass es für bestimmte Tätigkeitsfelder durchaus Sinn macht, über eine scheinbar reduzierte, in Wirklichkeit aber besser passende Ausbildung nachzudenken und nicht sofort ideologisch sagen „Das wäre ein Rückschritt“ oder „ein Abbau“. Denn ich glaube, viele leiden auch in ihrer Arbeitsrealität unter dem Gap zwischen dem, was eine hoch qualifizierte Ausbildung ihnen in Aussicht stellt und dem, was die Arbeitsrealität ihnen bietet. Aber diese Diskussion wird in meinen Augen kaum geführt, sie ist natürlich auch ideologisch vermint. Das hängt mit den Sozialpartnern zusammen. Die Gewerkschaften befürchten sofort, da soll minderwertige Ausbildung eingeführt und damit die Löhne gedrückt werden. Die Arbeitgeber möchten am liebsten ihre Helferausbildung haben, um dann tatsächlich niedrigere Löhne zu zahlen. Da sieht man, wir sind da schon voll drin in diesem Spannungsfeld, aber rein berufspädagogisch erschließt sie sich mir nicht, diese Polarisierung, die wir zurzeit haben, dass man die Ausbildungsanforderungen immer höher schraubt und darin einen Eigensinn erkennt, ohne sich zu fragen, was brauchen die Leute in ihrem Arbeitsalltag wirklich? Denn wenn sie überfordert sind mit der Ausbildung, dann haben sie ein echtes Problem und dann gehen uns vielleicht Leute verloren, die ansonsten - zum Beispiel - verdammt gute Polizisten geworden wären.