

Arno Schelzke

## **„Migranten in die Mitte nehmen“ – ein beantragtes Ausbildungsprojekt – eingebunden in ein Gesamtkonzept zum Nachteilsausgleich**

### **Ausgangslage**

Die deutsche Wirtschaft hat jahrelang geboomt, rechnet jetzt aber mit einer dezenten Regression. Das hängt aktuell mit den Streitigkeiten im Internationalen Handel zusammen und deckelt vor allem die Exportbranchen im industriellen Bereich. Ein Teil der Wirtschaftsunternehmen hat aber bereits seit längerem erhebliche Zukunftssorgen. Das gilt insbesondere für bestimmte Branchen im Gefüge von Dienstleistung und Handwerk. Es sind die mittleren und kleineren Unternehmen (KMU), deren Zukunftsfähigkeit unsicher erscheint, weil es einen erheblichen Mangel an Fachkräften gibt.

Das Bundesministerium für Wirtschaft hat dazu mitgeteilt, dass es in Deutschland derzeit noch keinen flächendeckenden Fachkräftemangel gibt, dass allerdings in bestimmten Regionen und Branchen offene Stellen nicht mit geeigneten Fachkräften besetzt werden können. Allen voran in Süddeutschland und in den neuen Bundesländern spitzt sich die Lage zu.

„Der Fachkräftemangel als Entwicklungshemmnis ist aus Sicht der Unternehmen merklich angestiegen – 2010 waren es noch 16 Prozent, die den Fachkräftemangel als Geschäftsrisiko einstufen. Heute stellt dieser Mangel das größte Hemmnis dar, wie unter anderem aus der DIHK-Konjunkturumfrage zum Jahresbeginn 2019 hervorgeht.“<sup>1</sup>

Dabei spielt der demografische Wandel eine bedeutsame Rolle. Laut aktuellen Vorausberechnungen wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter – also Personen zwischen 20 und unter 65 Jahren – bereits im Jahr 2030 um 3,9 Millionen auf einen Bestand von 45,9 Millionen Menschen sinken. Im Jahr 2060 sind dann schon 10,2 Millionen weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter.<sup>2</sup>

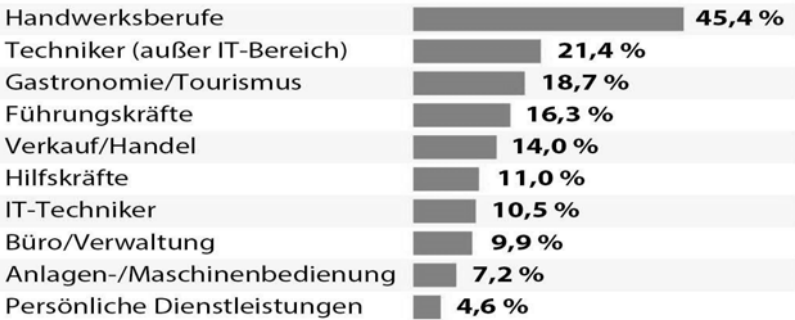
---

1 Vgl.: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html> [17.10.2019].

2 Vgl.: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/fachkraeftemangel-in-deutschland-die-millionen-luecke/20258598.html?ticket=ST-39088382-6ImdVZchjUcVsSR9Fipt-ap2> [17.10.2019].

## Mangel an Fachkräften

Bereiche, für die es schwierig ist, geeignete Mitarbeiter zu finden




Grafik: © APA, Quelle: APA/WKÖ *Befragung 2018 in 3.873 Betrieben* 

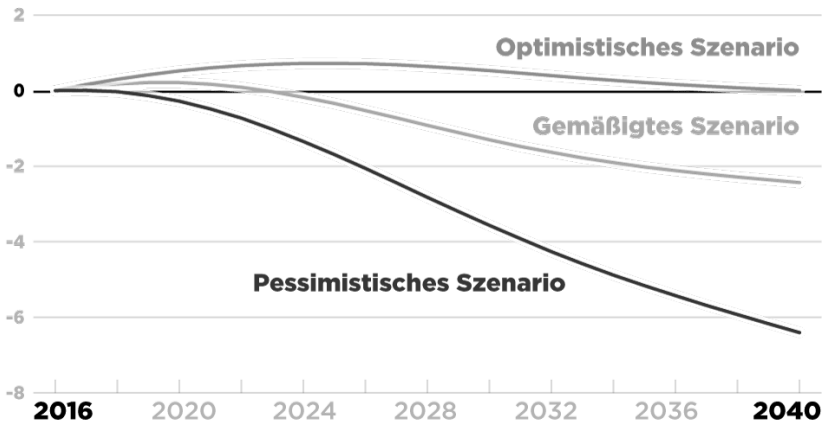
Abb. 1: Mangel an Fachkräften

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html>

## Arbeitnehmer auf dem Rückzug

### Prognosen des Erwerbstätigenpotenzials

in Deutschland bis 2040 in Millionen



HANDELSBLATT

Quelle: DIW

Abb. 2: Arbeitnehmer auf dem Rückzug

<https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/fachkraeftemangel-in-deutschland-die-millionen-luecke/20258598.html?ticket=ST-39088382-6ImdVZchjUcVsSR9Fipt-ap2>

Es gilt bei diesen Zukunftsprognosen insgesamt zu bedenken, dass Fachkräfte ein zentraler Qualitätsfaktor der Wirtschaft sind. Dieses Merkmal für die Zukunft zu bewahren, ist eine zentrale Aufgabe, denen sich das deutsche Bildungssystem intensiv widmen müssen. Ein wesentlicher Aspekt ist dabei die Frage der Akquisition von qualifiziertem Nachwuchs. Dieses Ziel muss bereits sehr frühzeitig angesteuert werden, indem der grundlegenden Bildung von Anfang an hohe Priorität zugeordnet wird. Vor allem geht es darum, die Bandbreite erfolgreicher Bildung und Förderung wirksamer auszugestalten und Chancengleichheit im Berufsfindungsprozess und Berufsübergang zu gewährleisten.

„Ein zentraler Mechanismus bei der Reproduktion von Ungleichheit muss [...] außer Kraft gesetzt werden, nämlich die unausgesprochene Erwartung der Schule, schon voranzusetzen, was sie eigentlich lehren sollte: Bereits in der Elementarbildung sollte es zu einem gezielten Erlernen der Grundkenntnisse kommen, die die Grundschule stillschweigend bei ihren Schülern voraussetzt, angefangen beim Verständnis und Gebrauch der gemeinsamen Landessprache und verschiedener sprachlicher und graphischer Techniken. In der Lehrerbildung müsste dann folgerichtig ein Schwerpunkt in der Ausbildung von Förderungskompetenz bei Lehrern liegen. Hierzu gehört nicht nur das Wissen über Lernbedingungen von Benachteiligten, sondern auch die Kenntnis ihrer Lebensbedingungen. Die Politik muss einen Konsens erarbeiten, [...] dessen Ziel die Förderung bildungsbenachteiligter Kinder und Jugendlicher ist.“ (Heimbach-Steins 2008, S. 1ff.)

Die allgemeinbildenden Schulen haben versucht, sich mit methodischen Variationen auf die stark auf Unterstützung angewiesenen Schülerinnen und Schüler einzustellen. Dabei hat sich ein Ansatz stärkerer Praxisbezüge als hilfreich für die Motivation lernschwächerer Jugendlicher erwiesen. Dies bedeutet jedoch Einlösung des Leistungsanspruchs für alle Schüler und zugleich Förderung der Kinder und Jugendlichen, die bereits beim Beginn ihrer Schullaufbahn im Nachteil standen. Zur Lösung dieser Divergenz ergaben sich Ansätze zur Kooperation mit anderen Professionen und die Bereitstellung von flankierenden sozialpädagogischen Maßnahmen. Die Einrichtung von Schulsozialarbeit und die Zusammenarbeit mit externen Bildungsträgern erwies sich dergestalt als belastbarer Lösungsansatz.

Für die Jugendlichen mit Schuldistanz entwickelte sich z.B. das Projekt „Stadt als Schule“ im Produktiven Lernen.

„Die Stadt-als-Schule war und ist immer noch einer der innovativsten Schulversuche der Sekundarstufe in Berlin. Denn sie hat gezeigt, dass Schule auch vollständig anders gedacht und praktiziert werden kann, nämlich als eine Schule, die äußerst individuell arbeitet, indem sie etwa die Suche nach den außerschulischen

Lernorten immer mit folgenden Fragen begann: ‚Was interessiert dich? Woran möchtest du arbeiten? Was möchtest du lernen?‘. Sie verzichtete auf einen Großteil der herkömmlichen Fächer, weil sie davon ausging, dass der Unterrichtsstoff der Schulfächer ebenso gut in Ernstsituationen gelernt und auch nachhaltiger verankert werden kann. Dass dies nicht nur ein Wunschgedanke war, wiesen die SchülerInnen in ihrer Praxis nach. In dieser Schule kam man weitgehend ohne Noten und Klassenarbeiten aus, stattdessen wurden andere Methoden der Leistungsmotivation und -darstellung wie Portfolioarbeit, Präsentation und Gesellenstück erprobt. Die Schule zeigte auch, dass Schuldistanziertheit nicht vornehmlich ein Disziplin-, sondern ein Motivationsproblem ist: Die Fehlzeiten waren hier an den beiden Schultagen beispielsweise oft sehr viel höher, als an den Tagen in der Stadt.“<sup>3</sup>

### **Nachteilausgleich durch Integration von Praxisanwendungen**

War das Konzept „Stadt als Schule“ ein ausgelagerter Ansatz eines veränderten Angebotes von effektiven Lernsituationen, so erwies sich eine in 2001 gestartete Initiative zur Integration des praktischen Lernens durch Schülerfirmen in die Schulen als ein intern besser realisierbares und akzeptiertes Modell. Mit diesem Ansatz startete der Bildungsträger ASIG (Arbeit-Schule-Integrations-Gesellschaft) unter Förderung mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) mit seinen Maßnahmen zum Nachteilsausgleich für behinderte bzw. benachteiligte Schülerinnen und Schüler. Im Netzwerk Berliner Schülerfirmen (NEBS) werden von Schülerinnen und Schülern echte Schülerfirmen gegründet und über einen längeren Zeitraum bis hin zur Dauereinrichtung betrieben. Die Schüler übernehmen die Funktionen und Aufgaben wie in einem Unternehmen und erfahren so in der Realität der Schülerfirma Wirtschaft und Unternehmertum mit allen Facetten.<sup>4</sup> Gemeinsam mit betreuenden Lehrkräften werden Geschäftsideen entwickelt, die einzelnen Gründungsschritte geplant und das Geschäftskonzept dann als Schülerfirma (zum Teil mit erfahrenen Fachpraktikern als Begleiter/innne/n) realisiert. Die Behauptung am Markt, Verkaufsaktionen, Messen und eigene Veranstaltungen mit dem Ziel der Kundengewinnung sowie Werbung und Öffentlichkeitsarbeit sind wesentliche Bestandteile der Arbeit in der Schülerfirma. Ein entsprechendes Handbuch wurde in Zusammenarbeit mit der Universität Potsdam entwickelt und als Handlungsleitfaden an die Schulen gegeben (vgl. Schelzke/Mette 2008). Im Projektverlauf wurde das Lernarrangement in mehr

---

3 Vgl.: [https://www.gew-berlin.de/7\\_7786.php](https://www.gew-berlin.de/7_7786.php) [17.10.2019].

4 [https://www.welt.de/welt\\_print/vermischtes/article5343306/Juniorfirmen-ermoeglichen-Lernen-in-der-Praxis.html](https://www.welt.de/welt_print/vermischtes/article5343306/Juniorfirmen-ermoeglichen-Lernen-in-der-Praxis.html) [31.10.2019].

als 250 Schülerfirmen an rund 50 Berliner Schulen erprobt und hat inzwischen umfangreiche Akzeptanz in der gesamten Bundesrepublik gefunden. Schülerfirmenarbeit wird inzwischen von einer Vielzahl weiterer Träger in staatlichen und privaten Bildungseinrichtungen umgesetzt. Die Ausgleichsfunktion zur Stabilisierung von lernunsicheren Kindern und Jugendlichen ist heute in vollem Umfang anerkannt:

„Schülerfirmen sind eine komplexe Unterrichtsmethode allgemeinbildender und berufsbildender Schulen, mit der unternehmerische Strukturen und Handlungsabläufe abgebildet werden. Die Schülerinnen und Schüler erhalten im Rahmen einer Handlungssituation die Chance, betriebliche Entscheidungen und Probleme handelnd zu lösen und tragen dabei idealerweise die Verantwortung für das Schülerunternehmen.“ (Penning 2018, S. 1)

Neben der Untersuchung als Lehr-Lernmethode wurde das Konzept der Schülerfirmenarbeit auch bezüglich seiner Wirksamkeit im Hinblick auf die persönliche Kompetenzentwicklung der Schülerinnen und Schüler analysiert. Die Studien BELLA und ENEBS sind hierfür exemplarisch zu nennen (vgl. Ahrbeck et al. 2009; Lehmann/Hoffmann2009).

Der entscheidende Einschnitt für die zukünftige Entwicklung von Jugendlichen und Jungerwachsenen ist unverändert mit dem Ende der allgemeinbildenden Schulpflichtzeit gegeben. Zwar konnten mit den eher praxisorientierten methodischen Ansätzen gute Erfolge erzielt werden, aber die strukturelle Problemlage der Akquisition von Nachwuchskräften ist auch trotz der damit erreichten Steigerung von Schülerinnen und Schülern mit dem Hauptschulabschluss oder mit der Bestätigung der Berufsreife quantitativ nicht gelöst. Es sollten sich an der Schwelle des Schulabganges möglichst keine zusätzlichen dauerhaften Verluste der Jahrgangsquoten ergeben. Bei den Schulabgängern ist nämlich in den letzten Jahren eine Tendenz erkennbar, die als eine stärkere Hinwendung zu akademischen Berufsperspektiven bezeichnet werden kann. Das erhöht die Sorge in der Wirtschaft um ihre Bewerber für die Berufsausbildung.

Die Ergebnisse einer diesbezüglichen Bertelsmann-Studie zeigen:

„Die Entwicklung von Ausbildung und Beschäftigung in Deutschland hat sich entkoppelt. Während der Arbeitsmarkt immer neue Rekorde bei den Beschäftigtenzahlen verzeichnet, wird in Betrieben immer weniger ausgebildet. Zwischen 1999 und 2015 wuchs die Zahl der Beschäftigten um 12,1 Prozent. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Auszubildenden um 6,7 Prozent zurückgegangen. Besonders stark geht die Entwicklung von Ausbildung und Beschäftigung seit der Finanzkrise 2008 auseinander. Die Ausbildungsquote – das Verhältnis von Auszubildenden zu Beschäftigten – ging zwischen 2008 und 2015 von 6,5 Prozent

auf 5,1 Prozent zurück. Trotz deutschen Jobwunders und des damit einhergehenden Fachkräftebedarfs verliert die international so hoch gelobte duale Ausbildung also schleichend an Bedeutung.“ (Wieland/Thies 2017, S. 4)

Die Betriebe und Unternehmen reagieren darauf und öffnen sich zunehmend auch für Schulabsolventen, die aufgrund ihrer schulischen Leistungen bisher durch das Bewerbungsraaster fielen. Dort erhalten Jugendliche mit Förderbedarf nicht selten zusätzliche Nachhilfekurse oder werden sogar von ausschließlich dafür beschäftigten Sozialarbeitern im Ausbildungskontext und bei der individuellen Lebensbewältigung unterstützt. Jedoch nicht immer mit Erfolg, denn nach wie vor wird jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig abgebrochen, in der Hotellerie und Gastronomie sind es sogar mehr als 40 Prozent.<sup>5</sup>

„Doch in vielen Fällen sind die Betriebe erfolgreicher, als es zuvor die Schule war, wenn es darum geht, die Leistungsbereitschaft der jungen Menschen zu wecken. Die frühe Einbindung in den Berufsalltag ist besonders für Azubis, die es mehr mit der Praxis als mit der Theorie haben, eine gute Erfahrung.“<sup>6</sup>

Aufgrund der unterschiedlichen individuellen Bildungsentwicklungen können auch mit den beschriebenen Maßnahmen der Lernförderung aktuell nicht alle Schulabgänger zum Abschluss der Berufsmittleren Schulabschluss geführt werden. Das erhöht die Fehlquote in der Berufsausbildung. Es gibt unverändert eine nicht unerhebliche Quote von Schulversagen: Der Anteil der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss ist in den letzten Jahren sukzessive gestiegen. Laut einer Caritas-Studie lag die Quote im Jahr 2017 bei 6,9 Prozent – das sind mehr als 52.000 Jugendliche deutschlandweit. In Berlin sind es mit 11,7 Prozent sogar fast doppelt so viele Schulabgänger.<sup>7</sup>

### **Leave No One Behind ✖ □ Lasst niemanden zurück**

Eine wichtige Aufgabe von privaten Bildungsträgern und der staatlichen Oberstufenzentren ist es demgemäß, diese bisher weitgehend ungenutzte quantitativen Potenziale auch noch der beruflichen Qualifikation zuzuführen. Berufsvorbereitende Maßnahmen und speziell strukturierte Ausbil-

5 Vgl.: [https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/Berufsbildungsbericht\\_2019.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf) [17.10.2019].

6 Vgl.: <https://www.welt.de/debatte/kommentare/article178883266/Bildung-Der-Akademisierungswahn-ruiniert-die-duale-Ausbildung.html> [17.10.2019].

7 Vgl.: <https://www.tagesspiegel.de/berlin/bundesweite-caritas-studie-meiste-schulabgaenger-ohne-abschluss-kommen-aus-berlin/24850660.html> [17.10.2019].

dungsangebote haben dazu eine wichtige Brückenfunktion. Auf dieser „Reservebank“ sitzen neben den Schulabgängern ohne Abschluss auch die schwervermittelbaren Jugendlichen mit Migrationshintergrund und die neu hinzugekommenen Geflüchteten. Dass wir sie gewinnen sollten, ist nicht nur eine Konsequenz der Mangelsituation in der dualen Ausbildung, es ist eine lohnende sozialpolitische Investition in die Zukunft unseres Sozialsystems: Die Ausbildungslosen von heute sind nämlich die Arbeitslosen von morgen. Das Problem der Ausbildungszugänge setzt sich folglich in der weiteren Berufs- und Erwerbsbiografie fort. Ungelernte sind demnach viermal häufiger arbeitsuchend/arbeitslos als beruflich Ausgebildete (vgl. IAB 2015).

„Bereits jetzt verfügen rund 13 Prozent der 25- bis 34-Jährigen in Deutschland weder über eine abgeschlossene Berufsausbildung noch über ein Abitur (vgl. BIBB 2017, S. 329) verbunden mit hohen gesellschaftlichen Folgekosten (vgl. Allmendinger et al. 2011).“ (Wieland/Thies 2017, S. 5)

Ein praxiserprobtes Angebot der staatlichen Berufsvorbereitung für Jugendliche ohne den notwendigen Kenntnisstand zum direkten Einstieg in die Berufsausbildung ist das in dem Workshop bereits eingeführte Verfahren der „Integrierten Berufsausbildungsvorbereitung (IBA)“ (siehe den Beitrag von Ralf Wiechert-Beyerhaus in diesem Band).

Durch die federführende Gestaltung der Einführung von Schülerfirmen in dem Berliner Bildungssystem hat sich der Bildungsträger ASIG auf Biten von Lehrkräften von Sonderschulen, mit denen er kooperiert hat, dazu entschlossen, in Fortführung seines Engagements zum Nachteilsausgleich für behinderte und benachteiligte Schulabgänger selbst eine bedarfsgerechte Lehrausbildung zu entwickeln. Unter Abwägung der Möglichkeiten der benannten Jugendlichen und in Anlehnung an erkennbaren Bedarfslagen von Branchen in der Berliner Wirtschaft fiel die Entscheidung für eine berufliche Qualifikation im Bereich von Gastronomie und Hotelgewerbe als Fachkraft im Gastgewerbe.

Die Realsituation stellt sich – mit Blick über sämtliche Regionen der Bundesrepublik Deutschland – aktuell wie folgt dar (vgl. Abb. 3):

Erkennbar ist der erhebliche Rückgang an Ausbildungsverträgen in den letzten 30 Jahren, der ab 2007 eingesetzt hat. Gleichzeitig ist jedoch ein mindestens gleichgebliebener, wenn nicht gar gestiegener Personalbedarf (allen voran in den großstädtischen Gebieten) zu konstatieren. Dies führt jedoch nur bedingt dazu, dass Unternehmen auch auf die Zielgruppe förderbedürftiger als potenzielle Auszubildende adressieren. Die oben angeführten hohen Abbruchquoten resultieren nämlich – nicht nur aus den spezifischen Ar-

beitsbedingungen des Arbeitsfeldes (Wochenend-Feiertagsdienst, Bezahlung, Zeitdruck, Umgangston etc.) – sondern mithin auch aus den Passungsschwierigkeiten zwischen den Erwartungen der Unternehmen und den tatsächlichen Fertigkeiten und Kompetenzen der Auszubildenden.

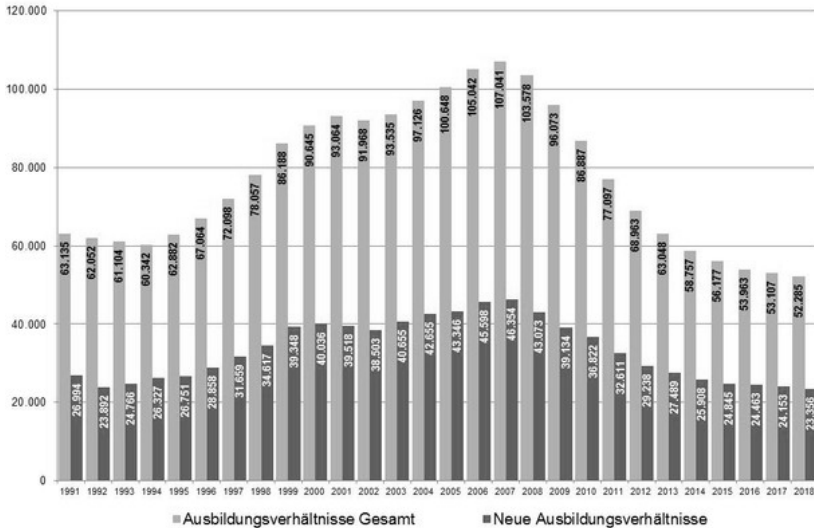


Abb. 3: Ausbildungszahlen in der Gastronomie

Quelle: <https://www.dehoga-bundesverband.de/zahlen-fakten/ausbildungszahlen/> [31.10.2019]

Um den Besonderheiten der Zielgruppe besser Rechnung tragen zu können, wurde im Rahmen des ASIG-Ausbildungskonzeptes vereinbart, dass die branchenübliche zweijährige Ausbildungszeit gegebenenfalls auf drei Jahre verlängert werden kann. Das Ausbildungskonzept wurde angereichert mit Exkursionen zu externen Praxisphasen und speziellen Seminaren zur Vorbereitung der IHK-Prüfungen. Erfahrungen mit Azubis aus bildungsfernen Familien und aus Herkunftsfamilien mit Migrationshintergrund liegen nunmehr schon seit über zehn Jahren vor. Es ist bisher gelungen, sämtliche Teilnehmer erfolgreich bis zur externen Abschlussprüfung auszubilden. Der Ausbildungsvertrag wird zudem nicht mit dem Betrieb, sondern mit der ASIG Berufsfachschule für Hotel und Gastronomie geschlossen. Für eine realitätsgerechte Ausbildung im dualen System verfügt der Bildungsträger über eine erfreuliche Zahl von Kooperationsbetrieben. Diese Konstellation sichert die Ausbildung mit „Risiko-Minderung eines möglichen Abbruchs“. Die theoretische



tische Ausbildung erfolgt beim Träger, der praktische Einsatz findet in Betrieben der Hotellerie und Gastronomie in Berlin statt. Wenn es – wider Erwarten – zu Problemen zwischen Auszubildenden und Betrieb kommt, platzt nicht gleich der Ausbildungsvertrag. Da ASIG der rechtlich verantwortliche Partner der Berufsausbildung ist, kann bei Bedarf ein Wechsel im Bereich der kooperierenden Betriebe arrangiert werden. Die Praxispartner sind mit diesem Verfahren sehr zufrieden und auch die Jugendlichen erleben Ihre Ausbildung weniger stressbelastet.

Insbesondere unter Beachtung der im September 2015 eingetretenen Veränderungen – aber auch bereits vor dem erhöhten Zugang von geflüchteten Personen – gilt eine Erfahrung, die auch in anderen Regionen unseres Landes gemacht worden ist: „Die Integration von Geflüchteten kann helfen, den Fachkräftemangel zu beheben.“<sup>8</sup> Rund 40 Prozent der Ausbildungsbetriebe in Deutschland haben bereits ausländische Auszubildende ausgebildet. In elf Prozent der Betriebe handelte es sich dabei ausschließlich um EU-Migranten. Bei 15 Prozent der Unternehmen waren die Herkunftsländer nur Drittstaaten wie etwa die Türkei oder Syrien. Weitere 15 Prozent der Unternehmen gaben an, sowohl schon Lehrlinge aus anderen EU-Staaten wie auch aus Drittstaaten eingestellt zu haben. (vgl.: DIHK Ausbildungsumfrage 2019). Wichtigste Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungseinstieg ist nach wie vor die umfassende Kenntnis der Sprache – das gaben auch mehr als 90 Prozent der befragten Unternehmen an (vgl. ebd.). Oftmals bedingt jedoch die berufliche Integration, also die aktive Einbindung in berufliche Handlungskontexte das Sprachlernen positiv. Der Bildungsträger ASIG hat zu dieser Bedarfslage eigene Konzeptentwicklungen gestartet:

### **Pilotprojekt für erfolgreiche Integration – Migranten in die Mitte nehmen**

Die gesellschaftliche Integration von zugewanderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen hängt in entscheidendem Maße von den Möglichkeiten der beruflichen und sozialen Teilhabe ab. Ein erfolgversprechender Integrationsansatz muss deshalb von der Intention geleitet sein, dieser Zielgruppe neue, auf ihre individuellen Voraussetzungen zugeschnittene Ausbildungschancen zu eröffnen und durch fachliche und persönliche Qualifikation Barrieren und Exklusionsrisiken abzubauen. Generell ist auch darauf zu achten,

---

8 [https://www.wz.de/nrw/kreis-viersen/kempen-und-grefrath/integration-von-fluechtlingen-ist-wichtig-fuer-den-arbeitsmarkt\\_aid-39102191](https://www.wz.de/nrw/kreis-viersen/kempen-und-grefrath/integration-von-fluechtlingen-ist-wichtig-fuer-den-arbeitsmarkt_aid-39102191) [31.10.2019].

dass Integrationsmaßnahmen von Anfang an in koedukativen/kooperativen Formen realisiert werden müssen. Die Einbeziehung deutscher Teilnehmer, die aufgrund ihrer bisherigen Bildungsentwicklung ebenfalls förderungsbedürftig sind, ist ein erfolgversprechender Ansatz interkulturelle Kompetenzen nicht nur akademisch-gebildeten Personen zu vermitteln. Eine gemeinschaftlich grundlegende Solidarisierung von Personenkreisen aus prekären Bezugssystemen, ist die beste Vermeidung von unangemessenem Sozialneid und Konkurrenzdenken und fördert kultursensibles Interagieren, gegenseitige Akzeptanz.

### *1. Konzeptidee*

Berufliche Ausbildung im Team mit gleichaltrigen Teilnehmern deutscher und ausländischer Jugendlicher – daraus ergeben sich sachgerecht Interaktionen, die geeignet sind, vorrangig informelle Kommunikation zu befördern. Auf dieser Basis kann sich der notwendige kulturelle Austausch entwickeln, der die Grundlage für die angestrebte erfolgreiche Integration bietet: Kombination von je zwei deutschen Auszubildenden mit je einem Flüchtling (Migrant) im Rahmen eines besonderen Ausbildungskonzeptes.

Der didaktisch methodische Ansatz dieses Projektes basiert auf dem Verfahren des „peergroup learning“. Dabei geht es um die Präferenz des Lernens unter aktiver Einbeziehung des Informationsaustausches zwischen den altersgleichen/altersähnlichen Teilnehmern. Die deutschen Teilnehmer sind ebenfalls jung und in ihrer Erfahrungswelt nah an den ausländischen Jugendlichen, mit denen sie ein Team bilden. Sie begreifen sich gemeinsam als Mitlernende, wodurch größere Nähe und Vertrautheit entstehen, was dem Lernprozess zugutekommt. Insgesamt ergibt sich dabei eine stärkere Offenheit für spontanes Lernen. Diese interaktive Form des Lernens vermeidet die oft sozial störend wirkende Dominanz von „professionellen Bessern“. Im Folgenden werden die Eckpunkte des Konzeptes kurz skizziert.

#### A. Projektphasen im Überblick

Den fachlichen Rahmen bildet die Qualifizierung der geflüchteten Jugendlichen im Berufsfeld der Hotellerie und Gastronomie – dieses ist gleichermaßen geeignet für deutsche und ausländische Jugendliche mit einfachem Bildungsniveau.

Das Gesamtprojekt umfasst je Durchlauf einer Lerngruppe (15 Personen) insgesamt vier Phasen, wobei auch im Kontext der Regelausbildung die multikulturellen Lernteams erhalten bleiben sollen:

*Phase 1–3: (Orientierungsphase – verläuft parallel und verzahnt)*

*Phase 1: Gemeinsames Vertiefen von Sprachmustern in Alltagssituationen,*

- Realbegegnungen: Grußformeln, Selbstdarstellungen, Wohnadressen,
- Erwerb von Fahrkarten, Lesen von Fahrplänen, Orientierung an Stadtplänen. Wegstrecken erfragen (einzeichnen lassen),
- Einkaufen, Sprachmuster, Buchführung über Ausgaben und Einnahmen,
- Erstellen von Bildkarteien,
- Kein „Vokabellernen“ – Kommunikation als zentrales „Sprachmobil“,
- Photographisches Dokumentieren,
- Einsatz von Elektronischen Hilfsmitteln und Wörterbüchern.

Die Sprachentwicklung wird protokolliert.

*Kontext:* In der ersten Phase stehen die Erweiterung des Spracherwerbs und die verstärkte Vermittlung von grundlegenden kulturellen, beruflichen und allgemeinbildenden Kompetenzen im Vordergrund. Ziel ist es, zu Beginn der Phase für jeden Teilnehmer auf der Basis einer Leistungs- und Kompetenzanalyse einen individuellen Lernentwicklungsplan zu erstellen. Dieser berücksichtigt die sprachlichen Vorkenntnisse, das allgemeinbildende Leistungsniveau sowie berufsspezifische Kompetenzen und Erfahrungen. Gemäß dem Lernentwicklungsplan werden dann die schulischen Einheiten der Sprachvermittlung, sowie der berufs- und allgemeinbildenden Einheiten getaktet und gewichtet. Die Zusammensetzung der kooperativen Lernteams berücksichtigt unterschiedliche Wissensstände/Lerntypen und soll eine gegenseitige Stabilisierung und Unterstützung gewährleisten. In den verkleinerten Lerngruppen können die Lehrkräfte und Ausbilder individueller auf die Jugendlichen eingehen und sie zielgerichteter fördern. So ist ein flexiblere und methodisch-vielfältige Unterrichtsgestaltung, differenzierte Zugangsstrategien und individuelle Lernwegplanungen möglich.

*Phase 2: Praxiseinsätze in den künftigen Ausbildungseinrichtungen*

- Kollegiale Kontaktaufnahme mit außerschulischen Mitarbeitern,
- Organisation von spezifischen Maßnahmen und Funktionen,
- Schrittweises Erlernen von Fachvokabular,
- Ausbilden von Routine-Mustern in Sprache und Handlung.

*Kontext:* Je nach Entwicklungsstand sollen die zugewanderten Jugendlichen sowie die deutschen Teilnehmer die Möglichkeit bekommen, erste Erfahrungen in Form von Praktika in gastronomischen Einrichtungen zu machen. Hierfür stehen im Netzwerk der ASIG zahlreiche renommierte Praxispartner zur Verfügung. Diese Unternehmen sind durch die Vorerfahrungen mit bisher betreuten unterstüt-

zungsbedürftigen Jugendlichen auch bereits für komplexe Lernausgangslagen und die damit verbundenen zeitintensiveren Betreuungsaufgaben sensibilisiert.

Nur durch dieses kontinuierliche Arbeiten unter Echtheitsbedingungen gelingt es den geflüchteten Jugendlichen, sich in Teamstrukturen einzubinden, Kontakte zu anderen Auszubildenden aufzunehmen und sich evtl. für Folgeausbildungen/-beschäftigungen anzubieten. Darüber hinaus spüren die Jugendlichen, dass sie fester Teil der Belegschaft sind und in Arbeitsprozesse einbezogen werden. Zudem soll in den Praxisphasen ebenfalls die gewachsene Form der Dreier-Lerntteams erhalten bleiben, welche den zugewanderten Jugendlichen auch im zunächst unbekanntem Arbeitsumfeld eine stützende und stabilisierende Struktur gibt und Abbruchtendenzen deutlich reduziert. Durch die sozialpädagogische Begleitung und durch regelmäßige Praxisbesuche der Fachlehrkräfte soll eine enge Verzahnung von Praxiserfahrung und schulischen Lernfeldern (Sprache, Kultur, Allgemeinbildung, Fachwissen) erreicht werden.

*Phase 3:* Organisation des Berufsschulunterrichts/berufsschulische Fachausbildung (Klassenfrequenz: 5 Kombigruppen = 15 Personen bilden eine Klasse)

- Erstbegegnung mit Fachliteratur, Erstellen von Tätigkeitsprotokollen.

*Kontext:* Die theoretischen Fachbereiche werden in größtmöglicher Praxisnähe und in thematischer Verknüpfung zu den konkreten Tätigkeitsbereichen der Hotellerie und Gastronomie vermittelt. Das Unterrichtskonzept ist dabei so angelegt, dass Phasen der theoretischen Wissensvermittlung möglichst an handlungsorientierte Lernprozesse gekoppelt sind. Parallel dazu wird die Sprachvermittlung fortgesetzt und auf den berufsbildenden Kontext erweitert.

Zum Ende der dritten Phase wird der Übergang in die Ausbildung zur „Fachkraft im Gastgewerbe“ angestrebt (Voraussetzung hierfür ist das Erlangen des Sprachniveaus B1 und die positive Perspektive hinsichtlich der Erlangung des Niveaus B2 während der weiteren Ausbildung).

*Phase 4:* Überleitung in formelle „Regelausbildung“ (2 Jahre)

*Kontext:* Für eine möglichst durchgängig-praxisnahe Ausbildung findet ein wöchentlicher Wechsel von Theorie und Praxis statt. Dies hat mehrere Vorteile. Zum einen sind die Auszubildenden fünf Tage hintereinander an der Schule was eine kontinuierliche Wissensvermittlung ermöglicht. Gleichzeitig ist eine zeitliche Nähe zur Praxis gegeben, wodurch schulische Einheiten immer zur praktischen Anwendung in Verbindung gesetzt werden können und umgekehrt die Schule immer zeitnah Raum gibt, Fragen oder Probleme, die in der Praxiswoche auftauchen, zu klären.

Trotz des hohen Praxisanteils bleibt ASIG der Vertragspartner des Jugendlichen. Sollte es also doch einmal zu Unstimmigkeiten zwischen dem Betrieb und dem Auszubildenden kommen, führt dies nicht unmittelbar zum Ausbildungsabbruch. Die Jugendlichen können nach Erörterung der Probleme ihre Ausbildung bei einem anderen Partner fortführen.

Die Ausbildung schließt mit der Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer ab. Ergänzt wird das Ausbildungskonzept durch zahlreiche schulbegleitende Projekte (z.B. Prüfungsvorbereitung, Umweltbildung etc.) sowie mehrtägige Fahrten und Camps, um die Persönlichkeitsentwicklung und soziale Integration zu fördern.

Zentrale Elemente des Ausbildungsmodells:

- kleine Klassen – mit multikulturellen Lernteams;
- individuelle Lernbedarfsplanung;
- weiterführender Spracherwerb parallel zur fachlichen Ausbildung;
- wöchentlicher Wechsel von Theorie und Praxis;
- kontinuierliche Praxiserfahrungen in renommierten Unternehmen mit Chancen auf Weiterbeschäftigung nach erfolgreicher Ausbildung;
- schulbegleitende Projekte und mehrtägige Fahrten und Camps;
- IHK-Abschluss und vielfältige Chancen zum Berufseinstieg und zur Weiterqualifizierung.

Das Ausbildungsmodell ist anschlussorientiert konzipiert. Das heißt, durch den kontinuierlichen Praxiseinsatz während der dreijährigen Projektzeit (in der Regel in ein und demselben Unternehmen) können sich die geflüchteten Jugendlichen für eine Folgebeschäftigung qualifizieren. Da in der Berliner Hotel- und Gastronomiebranche ein großer Bedarf an qualifizierten Fachkräften vorherrscht, sind die Chance für eine Übernahme in ein Anstellungsverhältnis oder der Übergang in eine weiterqualifizierende Ausbildung (z.B. Hotel- oder Restaurantfachmann/-frau) sehr gut.

Der Übergangsprozess wird durch Ausbildungskoordinatoren betreut und – für den Fall das eine Weiterbeschäftigung bei dem Partnerunternehmen nicht möglich ist – es werden gemeinsam mit den Jugendlichen Alternativen erörtert.

## B. Zusammenfassung allgemeiner Projektziele

- Verhindern von Brüchen und/oder Umwegen in der Bildungsbiografie von zugewanderten Jugendlichen durch Entwicklung eines durchgängigen Rahmenkonzepts mit Parallelität von Sprachvermittlung, kulturellem

Kompetenzerwerb und beruflicher Qualifikation im stabilisierenden Kontext eines Peergroup-Learning-Modells,

- Qualifikation von zugewanderten Jugendlichen in einem expandierenden Arbeitsfeld (Hotel & Gastronomie) unter Berücksichtigung und Stärkung individueller Vorkenntnisse und Kompetenzen und deren gezielter Weiterentwicklung durch individuelle, passgenaue Ausbildung,
- Frühzeitiges Zusammenführen von renommierten Unternehmen der Hotellerie und Gastronomie mit zukünftigen Arbeitskräften und deren gezielte Ausbildung (mit anschließendem Übergangmanagement),
- Vermittlung von persönlichen, sozialen und kommunikative Kompetenzen sowie von Kulturtechniken der aktuellen, modernen Arbeitswelt inkl. einer adäquaten sozialpädagogischen Begleitung der Jugendlichen in Form eines vermittelnden Case-Managements.

### C. Wissenschaftliche Begleitung

Für die wissenschaftliche Begleitung des Pilotprojektes steht die Leibniz-Sozietät der Wissenschaften zu Berlin e.V. koordinierend zur Verfügung. Die entsprechende fachliche Begleitung der Maßnahme erfordert eine komplexe Zusammenarbeit mehrerer Fachbereiche und Universitäten. Die Leibniz-Sozietät verfügt über entsprechende Netzwerkverbindungen mit der Humboldt-Universität zu Berlin, mit der Universität Halle sowie der Universität Potsdam und kann ein entsprechendes Konsortium bilden.

Weitere – gegebenenfalls auch ausländische – Forschungsaktivitäten werden durch die Leibniz-Sozietät der Wissenschaften zu Berlin e.V. bei Bedarf zusätzlich akquiriert.

Schwerpunkte der wissenschaftlichen Begleitung liegen auf der Beobachtung und Evaluation der Kompetenzerwerbsprozesse in den multikulturellen Lernteams. Dabei wird nicht nur die Entwicklung der Migranten thematisiert, sondern ist auch die Emanzipation der Sozialprozesse bei den deutschen Teilnehmern zu bewerten. Im Sinne der Vermittlung von Erfahrungen mit Interkulturalität wird hier ein Personenkreis spezifisch gefördert, der für die Entwicklung von Strategien zur Vermeidung von Vorurteilen und Ressentiments Bedeutung erhält. Beide Teilnehmergruppen müssen in der Zeit ihrer Kooperation „Fremdheitserlebnisse“ verarbeiten. Neben der Analyse der gemeinsamen fachlichen und methodischen Lernfortschritte der Teilnehmer stehen deshalb hier besonders die Kommunikationsmuster und die Strukturen des Kompetenztransfers im Fokus. Ausgewertet werden sollen auch die Formen der Wissensvernetzung sowie die spezifischen Lerndy-

namiken in den multikulturellen Peergroups. Daran anknüpfend richtet sich der Blick auf das pädagogische und didaktische Instrumentarium, das diesem besonderen Lernarrangement und der kulturellen Diversität in den Lernteams Rechnung trägt. Zielstellung ist eine Formulierung von transferfähigen Handlungsempfehlungen zur Lernprozessgestaltung in den komplexen Unterrichtskontexten. Analysiert wird dabei die Weiterentwicklung von Methodik und Didaktik sowie weiterer pädagogischer Maßnahmen zur erfolgreichen sozialen und beruflichen Integration von geflüchteten Jugendlichen und von benachteiligten deutschen Jugendlichen gleichermaßen.

### **Zwischenstand zum Antrag der Förderung des Pilotprojektes**

Den Senatsverwaltungen für Integration, Arbeit und Soziales sowie Bildung, Jugend und Familie wurde das Konzept – inklusive der Finanzplanung – mit der Bitte um ein Fachgespräch zur Stellungnahme vorgelegt.

Ergänzend wurden neben der Übersendung der Projektplanung folgende Hinweise gegeben:

„Im Prinzip geht es bei dem Konzept ‚Migranten in die Mitte nehmen‘ um Teambildung gleichaltriger Auszubildender (zwei deutsche Teilnehmer mit jeweils einem geflüchteten Auszubildenden) im Rahmen der Fachausbildung für den Bereich Hotel und Gaststätten. Dazu besteht Bedarf in Berliner Betrieben und die erworbenen Kompetenzen würden sich ggf. auch in den Heimatländern der ausländischen Jugendlichen/Jungerwachsenen nutzbringend verwenden lassen. Durch die intensivere Binnenkommunikation in der ‚Peergroup‘ sollen nachhaltige Wirkungen für Sprachkompetenz, für Sozialverhalten und für Offenheit zu Interkulturalität bei allen Teilnehmern – auch den deutschen Jugendlichen – erreicht werden. Die wissenschaftliche Begleitung und vor allem die Evaluation zum Verlauf und zu den Ergebnissen werden aus unserer Netzwerkstruktur als Gelehrtenengesellschaft sicher gewährleistet.“<sup>9</sup>

Die beiden Verwaltungen lehnten eine finanzielle Unterstützung ab, da sie die Auffassung vertraten, dass das Regelangebot zur beruflichen Integration von Jugendlichen mit und ohne Migration/Fluchterfahrungen den Anforderungen in vollem Umfang Rechnung trage.

ASIG wird den Antrag aufrechterhalten und zuständigen Bundesministerien – zusammen mit diesem Tagungsbericht – zur Stellungnahme vorlegen.

---

9 Auszug aus dem Schreiben des Präsidenten der Leibniz-Sozietät an Staatssekretär Daniel Tietze vom 22.10.2017.

## **Perspektiven**

Die anfangs thematisierte Problemlage des fehlenden Fachpersonals ist ohne Seiteneinsteiger auch mittelfristig nicht zu lösen. Das gilt für Berufe im Bereich von Gesundheit und Pflege, für das Handwerk und für Dienstleistungen bei Gastronomie und beim Beherbergungsgewerbe. Die europäische Dimension sollte dazu möglichst erfolgsorientiert und empfangsbereit gestaltet werden. Es gibt in der EU viele Staaten mit hoher Jugendarbeitslosigkeit. Da fehlen Perspektiven. Unser deutsches duales System erhält regelmäßig hohe Anerkennungswerte. Es bietet sich eine Chance, diesen hervorragenden Ansatz zur beruflichen Ausbildung durch ausländische Teilnehmer intensiver zu verbreiten. Das beschriebene Pilotprojekt der ASIG ist ohne großen Veränderungsaufwand diesbezüglich als eine nutzbringende Plattform geeignet. Einen Probelauf ist es wert. Benötigt wird Unterstützung von Verbänden und Politik: Die Wirtschaft ist der wichtigste Faktor für gesellschaftliche Integration – das gilt in unserem Land genauso wie in globalen Relationen. Interkulturelle Kompetenz ist die Schlüsselqualifikation.

## **Schlussbemerkung**

Der Bildungsträger ASIG (Arbeit-Schule-Integrations-Gesellschaft) hat sich seit mehr als zwei Jahrzehnten dem Nachteilsausgleich im Bildungsbereich zugewandt. Dabei war er durch Kontinuität und Flexibilität, durch Orientierung an bewährten Traditionen aber auch mit Offenheit für innovative methodische Ansätze ein erfolgreicher Unterstützer für viele Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf.

Dieser Aufgabe wissen sich Leitung und Mitarbeiter dieses Bildungsträgers aktuell und auch zukünftig verbunden. Eine dezente Öffnung für Seiteneinsteiger aus europäischen Staaten und weiteren globalen Regionen ist nicht ausgeschlossen.



## Anhang

ASIG ist als zertifizierter Träger auch Partner der Bundesagentur für Arbeit und bietet seit über 20 Jahren sehr erfolgreich Kurse für junge Menschen mit sogenannten „schwierigen Lebenswegen“ und hohen familiären Belastungen an. Im Mittelpunkt steht die Ausbildung im Fachbereich Hotellerie und Gastronomie mit überaus günstigen Einstiegs- und Übernahmekancen.

Vor dem Hintergrund der Zukunftsaufgabe, junge Menschen mit unterschiedlichsten Voraussetzungen und kulturellen Prägungen erfolgreich in Ausbildung und Beschäftigung zu integrieren, arbeitet ASIG an der innovativen Ausgestaltung und dem produktiven Wandel des beruflichen Übergangs- und Bildungssystems. Damit gilt ASIG bis heute als Vorreiter auf dem Gebiet inklusiver Bildung und arbeitet seit Anbeginn aktiv an der Realisierung der OECD-Schlüsselstrategie „Bildung für alle“. ASIG wurde u.a. als Top-Innovator 2017 sowie 2018 mit dem Deutschen-Exzellenzpreis gewürdigt und im Rahmen des Deutschen Schulpreises 2012 als Top-15-Schule ausgezeichnet.

Die ASIG-Berufsfachschule für Hotel und Gastronomie ist anerkannte Ersatzschule, bildet bereits seit mehr als zehn Jahren Fachkräfte im Gastgewerbe aus und hat einen Schwerpunkt im Bereich der Integrationspädagogik. Zusätzlich bestehen intensive Kontakte mit entsprechenden Wirtschaftsunternehmen, bei denen der praktische Teil der Ausbildung absolviert wird.

ASIG ist seit mehr als 25 Jahren im Bereich der Jugendförderung, beruflichen Aus- und Weiterbildung (speziell im Übergangssystem Schule-Beruf) aktiv und ist mit seinen Konzepten und Bildungsinitiativen vor allem in den Bereichen Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung, Wegbereiter für zahlreiche Bildungsinnovationen, die im Ergebnis die Prozessqualität der Berufswegfindung und beruflichen Integration von benachteiligten Jugendlichen in der deutschen und internationalen Bildungslandschaft nachhaltig geprägt haben. Dieses beruht in erster Linie auf drei markanten Aspekten:

- Neuorganisation und Flexibilisierung der Ausbildungszeit bei gleichzeitigem Erhalt des dualen Ausbildungscharakters und eines kontinuierlichen Praxisanteils zum Ausgleich von Bildungsdefiziten,
- Engste Verbindung mit Unternehmen und Betrieben und deren Sensibilisierung für die Zielgruppe benachteiligter Jugendlicher zur Realisierung der praktischen Ausbildung im „Mainstream“ (Inklusion),

- Betreuung und Begleitung der Jugendlichen im Hinblick auf soziale und kommunikative Kompetenzbildung mit dem Ziel einer selbstbestimmten Lebensweise ohne staatliche Transferleistungen. (Persönlichkeitsbildung).

### *Pädagogische Basiserfahrungen und Zielstellungen*

Ausgangspunkt des Bildungsengagements von ASIG war die konzeptionelle Entwicklung und Umsetzung des Lernarrangements „Schülerfirma“ in Berlin. Bis zum Jahr 2010 wurden unter dieser Trägerschaft über 250 Schülerfirmen an 47 Sonderpädagogischen Förderzentren Berlins gegründet. Noch heute bildet diese Form des schulischen Praxislernens die Basis für das aktuelle Konzept des „Dualen Lernens“ und hat damit speziell die Strukturen schulischer Berufsorientierung nachhaltig geprägt.

Mit der Gründung der ASIG Berufsfachschulen (ab 2007) wurden die positiven Effekte der Schülerfirmenarbeit durch die direkte Anschlussperspektive einer beruflichen Ausbildung genutzt. Zielstellungen dabei sind:

- Verhinderung von Brüchen und/oder Umwegen in der Bildungsbiografie von Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf durch Entwicklung eines durchgängigen Rahmenkonzepts für den Übergang von Schule in Arbeit und Beruf,
- Abbau des Benachteiligtenstatus durch berufliche Qualifikation im Mainstream und somit die Gewährung von Möglichkeiten zur beruflichen Selbstverwirklichung,
- Sensibilisierung der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) für die Problemlagen und Unterstützungsbedürfnisse der Zielgruppe und Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft dieser Unternehmen,
- Absolventen persönliche, soziale und kommunikative Kompetenzen für eine selbst bestimmte Lebensweise und soziale Teilhabe ohne Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen vermitteln.

### *Kompetenzen*

- Berufliche Ausbildung in den Fachbereichen Hotellerie und Gastronomie, Sozialassistent, Sozialpädagogik (Erzieherin/Erzieher),
- Diagnose der Lernausgangslagen, Anwendung förderdiagnostischer Instrumente (z.B. hamet 2) und Erarbeitung individueller Förderpläne,
- Bedarfsgerechte Unterrichtsgestaltung und Lehrkonzeption, die differenziert und objektiv erörtert, welche Maßnahmen den Jugendlichen auf ihrem Bildungsweg nützen und welche Formen von Unterstützung und Information Lehrer/innen, Pädagogen und Eltern/Betreuer etc. benötigen,

- Entwicklung von Materialien und Prozessen, die den Ausbildungsprozess fachlich und didaktisch bereichern und den Jugendlichen neue, ihrem individuellen Lerntyp und Lerntempo entsprechende Formen der Wissensvermittlung eröffnen,
- Zusammenarbeit und Kooperation mit lokalen KMU – Betreuung und Ausbau eines breiten Kooperationsnetzwerkes, durch welches die fachpraktische Ausbildung der Jugendlichen realisiert wird,
- Ausbildungsbegleitende Aktivitäten und persönlichkeitsbildende Projekte und Erlebnisse (Umweltbildung, Sportaktivitäten, Camps, Exkursionen, Naturerfahrung etc.) sowie flankierende pädagogische Betreuung.

### *Bisherige Ergebnisse und Erkenntnisse*

Die bisherige Abschlussquote unsere Ausbildungsgänge beträgt 100%, d.h. alle zur Prüfung angetretenen Auszubildenden konnten diese auch erfolgreich abschließen. Darüber hinaus können die Auszubildenden bei uns den nächsthöheren allgemeinbildenden Schulabschluss erwerben. In der Regel erreichen pro Ausbildungsjahr ca. 30% der Absolventen auch den Mittleren Schulabschluss. Darüber hinaus weisen unsere langfristigen Verbleibstatistiken, mehr als 90% Übergangquote nach der Ausbildung entweder in Festanstellung oder in eine weiterführende Ausbildung aus.

### **Literatur**

- Ahrbeck, Bernd et al. (2009): ENEBS. Evaluationsstudie des Netzwerks Berliner Schülerfirmen. Berlin, Kiel
- Allmendinger, Jutta, Johannes Giesecke, Dirk Oberschachtsiek (2011): Unzureichende Bildung: Folgekosten für die öffentlichen Haushalte. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung,
- Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB (2017): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn
- DIHK – Deutscher Industrie – und Handelskammertag (2019): Ausbildung 2019 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. <https://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/umfragen-und-prognosen/dihk-ausbildungs-umfrage> [18.10.2019]
- Heimbach-Steins, Marianne (Hg.) (2008): Bildungswege als Hindernisläufe. Zum Menschenrecht auf Bildung in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann, S. 135–144
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – IAB (2015): Aktuelle Daten und Indikatoren: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. Nürnberg. [http://doku.iab.de/arbeitsmarktdata/qualo\\_2015.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdata/qualo_2015.pdf) [18.10.2019]
- Lehmann, Rainer; Hoffmann, Ellen (2009): BELLA: Berliner Erhebung arbeitsrelevanter Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern mit dem Förderbedarf „Lernen“. Münster

- Penning, Isabelle (2017): Schülerfirmen aus Sicht von Lehrenden – Eine qualitative Studie zu einem Lernarrangement der ökonomischen Bildung. Wiesbaden
- Schelzke, Arno; Mette, Dieter (2008): Schülerfirmen. Unternehmerisches Denken und Handeln im Spannungsfeld Schule–Wirtschaft. Berlin
- Wieland, Clemens; Thies, Lars (2017): „Beschäftigung boomt, Ausbildung bröckelt – Schlussfolgerungen aus Sicht der Bertelsmann Stiftung“ als Vorspann zu +) Meike Baas, Martin Baethge: Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben Expertise im Rahmen des Ländermonitors berufliche Bildung, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh