



# Unterstützungsangebote im bremischen Berufsausbildungssystem

## Analyse des Angebots und des Bedarfs

---

Eine Studie des Zentrum für Arbeit und Politik (zap) an der Universität Bremen  
im Auftrag der Arbeitnehmerkammer

## IMPRESSUM

---

Eine Studie der Arbeitnehmerkammer und  
des Zentrums für Arbeit und Politik (zap)  
der Universität Bremen.

Universität Bremen  
Zentrum für Arbeit und Politik  
Celsiusstraße 2  
28359 Bremen

### **Verfasser/-innen**

Dr. Eva Anslinger  
Timm Kroeger  
Dr. Frank Meng  
Dr. Ruth Müntinga  
Jakob Stephan

### **Herausgeberin**

Arbeitnehmerkammer Bremen  
Bürgerstraße 1  
28195 Bremen  
Telefon 0421.3 63 01-0  
Telefax 0421.3 63 01-89  
info@arbeitnehmerkammer.de  
www.arbeitnehmerkammer.de

### **Projektleitung**

Regine Geraedts,  
Arbeitnehmerkammer Bremen

### **Redaktion**

Nathalie Sander,  
Arbeitnehmerkammer Bremen

### **Lektorat**

Textgärtnerei, Bremen

### **Umschlaggestaltung**

GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

### **Druck**

Wilhelm Brüggemann GmbH, Bremen

Stand: Januar 2023

Anslinger, Kroeger, Meng, Müntinga, Stephan

Kurzprojekt

# **Unterstützungsangebote im bremischen Berufsausbildungssystem**

Analyse des Angebots und des Bedarfs

– Abschlussbericht –  
mit Handlungsempfehlungen



## Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>5</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>7</b>
<b>2 Problemaufriss: Wie gestaltet sich der Ausbildungsmarkt im Land Bremen?</b> .....	<b>8</b>
2.1 Herausforderungen des Bremer Ausbildungsmarktes .....	10
2.2 Zunehmender Rückzug von Betrieben aus der Ausbildungsverantwortung.....	11
2.3 Integration „neuer“ Zielgruppen in das Ausbildungssystem .....	12
2.4 Bestehende Ausbildungsverhältnisse sichern.....	13
2.5 Was sind die Bedarfe der Auszubildenden? .....	13
<b>3 Methodisches Vorgehen</b> .....	<b>16</b>
<b>4 Ausbildung und Ausbildungsunterstützung im Land Bremen</b> .....	<b>18</b>
4.1 Im Betrieb .....	18
4.1.1 Wirtschafts- und Berufskammern als zuständige Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz .....	19
4.1.2 Lehrlingswarte der Innungen .....	21
4.1.3 Jugendberufsagentur .....	21
4.1.4 <i>Ausbildung – „Bleib dran!“ und „Du schaffst das“</i> .....	23
4.1.5 VerA .....	24
4.1.6 Allgemeine Herausforderungen der Unterstützungsangebote bei Problemen im Betrieb .....	25
4.2 In der Berufsschule .....	27
4.3 Unterstützung bei lebensweltlichen Problemlagen während der Ausbildung.....	30
4.4 Weitere Beratungs- und Unterstützungsangebote.....	31
<b>5 Ausbildung – „Bleib dran!“: Beratungsangebot zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen im Land Bremen</b> .....	<b>34</b>
5.1 Warum die Daten von <i>Ausbildung – „Bleib dran!“</i> besonders hilfreich sind.....	34
5.2 Quantitative Befunde: SPSS-Datensätze des Beratungsangebotes <i>Ausbildung – „Bleib dran!“</i> .....	35
5.2.1 Großes Dunkelfeld – stummes System: Vor der Lösung muss die Beratung stehen.....	36
5.2.2 Das Sample .....	37
5.2.3 Zugänge in die Beratung .....	40
5.2.4 Problemlagen.....	41
5.2.5 Empfohlene und genutzte Hilfsangebote .....	43
5.2.6 Unterschiede nach ausgewählten sozialstrukturellen Kriterien.....	46
5.2.7 Zwischenfazit: Quantitative Befunde.....	52
5.3 Wege durch das Unterstützungssystem: Beratungsprozesse am Beispiel von <i>Ausbildung – „Bleib dran!“</i> .....	54
5.3.1 Beratungsprozesse und Fallanalysen.....	55
5.3.2 Auswahl der Fälle .....	55
5.3.3 Betriebliche Probleme .....	55
5.3.4 Probleme in der Berufsschule .....	62

5.3.5 Lebensweltliche Problemlagen und Konflikte .....	64
5.3.6 Unterstützer*innen (privat und aus dem Unterstützungssystem) .....	68
5.3.7 Fazit: Wege durch das Unterstützungssystem .....	69
<b>6 Expert*inneninterviews: Regionale und überregionale Befunde zur Identifizierung von Lücken im Unterstützungssystem .....</b>	<b>71</b>
6.1 Wer Unterstützung (nicht) in Anspruch nimmt .....	73
6.2 Bekannte Problemlagen .....	74
6.3 Besonders nachgefragte Unterstützungsangebote .....	77
6.4 Herausforderungen beim Zugang zu Unterstützungsangeboten (Niedrigschwelligkeit, Erreichbarkeit, Zielgruppen).....	78
6.5 Kooperationen zur Unterstützung Auszubildender .....	79
6.6 Unterstützungslücken und Verbesserungsvorschläge .....	80
6.7 Qualitätssicherung in der Beratung.....	82
6.8 Zwischenfazit: Expert*inneninterviews .....	83
<b>7 Unterstützungsbedarfe aus dem Kontext der außerbetrieblichen Ausbildung .....</b>	<b>85</b>
7.1 Reichweite enger Begleitung und Unterstützung in Bremerhaven in Zahlen .....	86
7.2 Kurzauswertung der Interviews .....	88
7.3 Bedarfe von Auszubildenden, die zukünftig im Regelsystem ausgebildet werden .....	91
<b>8 Fazit.....</b>	<b>93</b>
<b>9 Handlungsempfehlungen .....</b>	<b>95</b>
9.1 Niedrigschwellige, unabhängige und vertrauensbasierte Beratung als Schnittstelle.....	95
9.2 Lebensgrundlage sichern, Rahmenbedingungen verbessern .....	96
9.3 Zielgruppenspezifische Unterstützungsangebote .....	97
9.4 Gesundheit .....	98
9.5 Vermeidung unreflektierter Ausbildungsabbrüche.....	98
9.6 Ansprache und Information .....	99
<b>10 Literaturverzeichnis.....</b>	<b>100</b>

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abb. 01:</b> Wohin kann sich ein*e Azubi mit betrieblichen Problemen in Bremen wenden?.....	24
<b>Abb. 02:</b> Entwicklung Strukturmerkmale 2009–2018.....	40
<b>Abb. 03:</b> Anlässe der Beratung <i>Ausbildung – „Bleib dran!“</i> 2009–2018.....	42
<b>Abb. 04:</b> Die Vielfalt der genutzten Unterstützungsangebote. ....	44
<b>Abb. 05:</b> Vermittlung in Hilfen, differenziert nach Empfehlung und tatsächlicher Nutzung. 2009–2018.....	45

## Tabellenverzeichnis

<b>Tab. 01:</b> Quoten für die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen im dualen System. ....	10
<b>Tab. 02:</b> Schwerpunkte der zentralen Akteur*innen im Ausbildungshilfesystem. ....	26
<b>Tab. 03:</b> Strukturdaten des Samples 2009 bis 2021 (n = 1.610).....	39
<b>Tab. 04:</b> Probleme nach Lernräumen und Lebensbereichen.....	41
<b>Tab. 05:</b> Differenzen bei Problemlagen und Konfliktmanagement nach Geschlecht.....	47
<b>Tab. 06:</b> Differenzen bei Problemlagen und Konfliktmanagement nach Migrationshintergrund und Bildungsausländer*innen. ....	49
<b>Tab. 07:</b> Differenzen bei Problemlagen und Konfliktmanagement nach Bildungsniveau.....	52
<b>Tab. 08:</b> Befragte Expert*innen in Bremen, Hessen und Berlin.....	72



## 1 Einleitung

Der Eintritt in eine Berufsausbildung markiert für junge Menschen eine entscheidende Weichenstellung in ihrem Leben. Ist dieser Übergang geschafft, ergeben sich neue, vielfältige Herausforderungen, die sich in der fachlichen, sozialen und emotionalen Aneignung einer beruflichen Handlungskompetenz und nicht zuletzt einer beruflichen Identität äußern. Dieser Prozess stellt nicht nur eine neue Form des Lernens im Kontext von Arbeit und Beruf dar, sondern ist mit vielfältigen Lern- und Entwicklungsaufgaben verbunden, die junge Menschen in dieser Phase ohnehin zu leisten haben. Das berufliche Lernen an den unterschiedlichen Lernorten ist dabei selten spannungsfrei, gleichzeitig fällt es den Auszubildenden zunehmend schwer, auf diese Spannungen angemessen zu reagieren, da sie meist auf keine bekannten Problemlösungsstrategien zurückgreifen können. Junge Menschen im Berufsbildungssystem sind daher aktuell auf ein umfassendes Unterstützungssystem angewiesen, das sie bedarfsgerecht abholt und dabei begleitet, individuelle Lösungsstrategien zu entwickeln und Problemlagen im Kontext von Ausbildung und Beruf handlungsorientiert zu lösen.

Um dieses Unterstützungssystem weiter zu professionalisieren und an den Bedarfen der jungen Menschen in Ausbildung expliziter auszurichten, wurde das Zentrum für Arbeit und Politik<sup>1</sup> von der Arbeitnehmerkammer Bremen mit einer Bedarfsanalyse beauftragt. Als Träger des Beratungsangebots *Ausbildung – „Bleib dran!“* sowie des Projekts GunA<sup>2</sup> liegen umfangreiche Daten zu den Unterstützungsbedarfen von Auszubildenden vor, die für eine Sekundäranalyse aufbereitet wurden. Ergänzt werden die Daten durch regionale und überregionale Expert\*inneninterviews sowie von Daten aus den Ausbildungsverbänden Bremen und Bremerhaven.

Zunächst wird in einem Problemaufriss aufgezeigt, welchen Herausforderungen das schulberufliche und das duale Ausbildungssystem gegenüberstehen und welche Bedarfe junge Erwachsene in einer Berufsausbildung aufweisen (Kapitel 2). Hierzu werden neben der einschlägigen Fachliteratur auch amtliche Statistiken auf Bundes- und Landesebene herangezogen. Es folgt eine kurze Darstellung der Datensätze und eigenen Erhebungen, die für diese Bedarfsanalyse herangezogen werden (Kapitel 3). Das vierte Kapitel beschäftigt sich mit dem Ist-Zustand des aktuellen Unterstützungssystems im Land Bremen. Die Auflistung der einzelnen Institutionen sowie ihrer konkreten Unterstützungsleistungen soll zunächst darstellen, welche Angebote den Auszubildenden bereits zur Verfügung stehen. Hier werden ggf. auch dysfunktionale Doppelstrukturen und Zugangsbeschränkungen erkennbar. Um Versorgungslücken im System kenntlich zu machen, werden in einem zweiten Schritt die Unterstützungsbedarfe der Auszubildenden erarbeitet (Kapitel 5 und 6). Dabei wurden ein Set von SPSS-Datensätzen aus der Ausbildungsberatung ausgewertet, Beratungsakten gesichtet und themenzentrierte Interviews geführt zu den Problemlagen und Bedarfen von Auszubildenden mit einem höheren Förderbedarf im Land Bremen. Ergänzend wurde eine erste Auswertung von Daten der

---

<sup>1</sup> Das Kurzprojekt zur Erstellung einer Bedarfsanalyse ist am Zentrum für Arbeit und Politik (zap) an der Universität Bremen angesiedelt und wurde über sechs Monate mit dem Äquivalent einer Vollzeitstelle gefördert. Diese Stelle wurde geteilt von Ruth Müntinga, Timm Kroeger und Jakob Stephan. Sie bildeten gemeinsam mit Eva Anslinger und Frank Meng, die neben der inhaltlichen Mitarbeit auch für die Leitung und Koordination zuständig waren, das Projektteam. Das Vorhaben startete zum 1.2.2022.

<sup>2</sup> Das Projekt Gendersensible Berufsausbildung (GunA) wird gefördert von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa sowie mit Geldern des Europäischen Sozialfonds. Zudem werden über das Projekt GunA die Ausbildungsverbände Bremen und Bremerhaven begleitet.

Ausbildungsverbände Bremen und Bremerhaven vorgenommen. Diese wurden durch ein Experteninterview eines beteiligten Trägers (WabeQ) sowie Telefoninterviews mit weiteren Expert\*innen aus den beiden Ausbildungsverbänden in Bremen und Bremerhaven (Kapitel 7) angereichert. Ein Fazit mit Handlungsempfehlungen schließt die Bedarfsanalyse ab (Kapitel 8).

## **2 Problemaufriss: Wie gestaltet sich der Ausbildungsmarkt im Land Bremen?**

Jugendarbeitslosigkeit und die damit einhergehende Armutsgefährdung stellt in Bremen wie andernorts ein großes soziales Problem dar. In Bremen liegt die Arbeitslosenquote bei 15- bis unter 25-Jährigen (9,5 Prozent) allerdings fast doppelt so hoch als im Bundesdurchschnitt (4,9 Prozent).<sup>3</sup> Den mit Abstand größten Teil unter diesen Erwerbslosen machen Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung aus. Generell ist die Arbeitslosenquote in Bremen (wie auch im Bund) unter den Ungelernten viermal höher als unter beruflich Qualifizierten.<sup>4</sup>

Die hohe Zahl der jungen Menschen im schulischen Übergangssystem und die zahlreichen Bewerber\*innen, die mit Beginn des Ausbildungsjahres ohne Ausbildungsplatz bleiben, sind Hinweise darauf, dass der Ausbildungsmarkt im Land Bremen strukturell von einem Defizit beim Ausbildungsangebot geprägt ist. Dabei ist das Interesse junger Menschen an dualer Ausbildung hoch. Die Zahl der Ausbildungsinteressierten übersteigt die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen deutlich. Zugleich ist die Quote von jungen Menschen ohne jegliche Berufsausbildung im Land Bremen sehr hoch. Zuletzt waren 22,6 Prozent der 25- bis 34-Jährigen davon betroffen. Damit belegt Bremen den letzten Platz unter den Bundesländern, der bundesweite Schnitt liegt bei 16,2 Prozent in dieser Altersgruppe.<sup>5</sup> Diese Gruppe bietet ein großes Fachkräftepotenzial, wenn der Zugang zu Ausbildung und zu erfolgreichen Abschlüssen gelänge. Insgesamt werden im Land Bremen zu Beginn eines jeden Ausbildungsjahres mehr als 5.000 neue Ausbildungsverträge im dualen System abgeschlossen.<sup>6</sup> Diese Ausbildungen werden jedoch nicht alle beendet. Etwa jeder vierte Vertrag wird vorzeitig gelöst. Im Jahr 2020 lag die Lösungsquote der Ausbildungen im Land Bremen bei 25,6 Prozent. Die höchsten Lösungsquoten mit 36,4 Prozent verzeichnet dabei das Handwerk.<sup>7</sup> Diese Quote weist seit den letzten zehn Jahren eine steigende Tendenz auf (vgl. Tabelle 01). Lösungsquoten sind nicht mit Abbruchquoten gleichzusetzen, also einem generellen Ausscheiden der Auszubildenden aus dem dualen Ausbildungssystem (vgl. Kasten). Sie können jedoch als Problemindikator interpretiert werden.

---

<sup>3</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022: Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, Entwicklung der Arbeitslosenquote, Deutschland und Bundesländer, 2021, Tabelle 2.7 (Letzter Zugriff 26.7.2022).

<sup>4</sup> Vgl. Bertelsmann Stiftung 2019: Die betriebliche Ausbildung stärken: 7.

<sup>5</sup> Vgl. BIBB-Datenreport 2022: 289.

<sup>6</sup> Vgl. BIBB-Datenreport 2022: 289.

<sup>7</sup> Deutschlandweite Lösungsquote: 25,1 %, im Handwerk 31,9 % (vgl. BIBB-Datenreport 2022: 143 f.).

***Vorzeitige Vertragslösung: Komplexe Prozesse, kein notwendiges Scheitern, aber doch ein Problem***

In der Forschung wird stets hervorgehoben, dass vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen keineswegs mit einem Abbruch oder Scheitern der Jugendlichen gleichzusetzen sind.<sup>8</sup> Grundsätzlich ist zunächst festzuhalten, dass Ausbildungsverträge auch an Defiziten in den Lernorten Berufsschule und Betrieb scheitern können. Den Vertrag lösen auch diejenigen, die aus einem betrieblichen Verhältnis in ein anderes wechseln, etwa aufgrund eines betrieblichen Problems oder einer Insolvenz des Ausbildungsbetriebs, und somit die Ausbildung lückenlos in einem anderen Betrieb fortsetzen. Ebenso betrifft es auch diejenigen, die sich für einen anderen Ausbildungsberuf innerhalb des dualen Systems entscheiden, um z. B. eine als falsch befundene Berufswahl zu korrigieren.<sup>9</sup> So gelangen etwa 50 Prozent der vertragslösenden Auszubildenden in relativ kurzer Zeit erneut in ein Ausbildungsverhältnis.<sup>10</sup> Dabei kann es sich auch um eine Aufwärtsmobilität hin zu einer betrieblichen (nicht mehr öffentlich finanzierten) Ausbildung oder zu einem attraktiveren Betrieb, zum eigentlichen Wunschberuf oder Wunschort handeln.

Vollständige Ausbildungsverläufe lassen sich aus den verfügbaren Statistiken des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) nicht betrachten, sodass keine echte Abbruchquote im Sinne des vollständigen Rückzugs aus dem dualen Berufsausbildungssystem ausgewiesen werden kann.<sup>11</sup>

Zwar wird häufig darauf verwiesen, dass Anstiege der Lösungsquoten meist mit einem Zuwachs an Handlungsoptionen für junge Menschen einhergehen. Für das Land Bremen gilt dieser Befund allerdings kaum, da die statistische Angebotsquote zugunsten der Ausbildungsinteressierten des BIBB (AQI) für das Land Bremen ausgesprochen ungünstig ausfällt und die Quoten vorzeitiger Vertragslösungen gleichwohl in den letzten zehn Jahren deutlich angestiegen sind. Daher ist zu befürchten, dass durch die Lösungen nicht nur viele Ressourcen an Zeit und Geld verschwendet werden, sondern viele Jugendliche (nach affekthaften Kündigungen) nicht erneut in eine voll berufsqualifizierende Ausbildung einmünden (können). Insbesondere unreflektierte Ausbildungsabbrüche gilt es aber mithilfe frühzeitiger Unterstützung im Konfliktmanagement zu vermeiden.

In Bremen bestehen 88,2 Prozent der Auszubildenden ihre Abschlussprüfungen, was ein etwas schlechterer Wert als der Bundesdurchschnitt von 91,5 Prozent ist. Jedoch bestehen zwei Drittel der Durchgefallenen den ersten Wiederholungsversuch und wiederum auch die Mehrheit der Antretenden den zweiten. Hier liegen die Werte für Bremen leicht über dem Bundesdurchschnitt.<sup>12</sup> Nicht bestandene Prüfungen bedeuten einen erhöhten Ressourcenbedarf bei den Betrieben und den Berufsschulen und sind ein Misserfolgserlebnis für die jungen Auszubildenden. Endgültig nicht bestandene Prüfungen bedeuten, dass die Ausbildungsinvestitionen aller Beteiligten umsonst waren. All diese Befunde sind Indizien für eine notwendige Weiterentwicklung des Unterstützungs- und Beratungssystems in der dualen Ausbildung im Land Bremen mit dem Ziel, die Betriebe und die Auszubildenden auf dem Weg zum erfolgreichen Abschluss professionell zu begleiten.

---

<sup>8</sup> Vgl. z. B. Uhly 2015.

<sup>9</sup> Bundesweit kommen 2020 etwa die Hälfte aller Vertragslösungen in der Probezeit zustande (vgl. BIBB-Datenreport 2022: 140).

<sup>10</sup> Vgl. Uhly 2015: 16.

<sup>11</sup> Vgl. Uhly 2015: 75; Uhly 2020: 53 ff.

<sup>12</sup> Vgl. BIBB-Datenreport 2022: 152.

**Tabelle 1: Quoten für die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen im dualen System.**

	<b>Land Bremen</b>	<b>Hamburg</b>	<b>Deutschland</b>
<b>2009</b>	21,1 %	25,0 %	22,6 %
<b>2010</b>	23,1 %	25,4 %	23,0 %
<b>2011</b>	23,5 %	28,2 %	24,4 %
<b>2012</b>	25,1 %	27,9 %	24,4 %
<b>2013</b>	23,7 %	28,8 %	25,0 %
<b>2014</b>	24,1 %	28,1 %	24,6 %
<b>2015</b>	24,1%	28,5 %	24,9 %
<b>2016</b>	27,3 %	29,7 %	25,8 %
<b>2017</b>	25,8 %	29,1 %	25,7 %
<b>2018</b>	26,8 %	29,6 %	26,5 %
<b>2019</b>	28,7 %	28,7 %	26,9 %
<b>2020</b>	25,6 %	26,4 %	25,1 %

Quelle: BIBB, Berufsbildungsberichte der Jahre 2011 bis 2021.

## **2.1 Herausforderungen des Bremer Ausbildungsmarktes**

Der Bremer Ausbildungsmarkt erweist sich als relativ schwierig, vor allem für leistungsschwächere und gering qualifizierte junge Menschen. Diese münden nach dem Verlassen der Schule nur selten in eine betriebliche Berufsausbildung ein.<sup>13</sup> Auch der eher geringe Wert der Angebotsquote zugunsten der Ausbildungsinteressierten (AQI) zeugt vom schweren Zugang zum Ausbildungsmarkt. Der Wert des AQI gibt das Ausbildungsplatzangebot je 100 Ausbildungsinteressierte an. Im Jahr 2021 betrug der Wert für das Land Bremen 68,8, im Jahr 2019 – vor Ausbruch der Corona-Pandemie – lag er mit 71,7 nur geringfügig höher.<sup>14</sup>

Dies stellt nicht nur ein arbeitsmarkt- und sozialpolitisches Problem dar, sondern Verbesserungen wären auch aus betrieblicher Perspektive essenziell zur langfristigen Sicherung des Fachkräftebedarfs. Um möglichst umfassend Ausbildungsplätze im Land Bremen zu besetzen, müssen deshalb vermehrt Zielgruppen in den Fokus des Interesses rücken, die bislang auf dem Ausbildungsmarkt weniger erfolgreich waren und nach der Schule in das sogenannte Übergangssystem eingemündet sind. Neben Menschen mit niedrigen Schulabschlüssen sind dies vor allem Menschen mit Migrationshintergrund und mit Fluchterfahrungen. Münden junge Menschen tatsächlich verstärkt in betriebliche Auszubildendenverhältnisse ein, so rückt die Frage nach der Leistungsfähigkeit des Unterstützungssystems und ggf. notwendigen Anpassungen bei der Unterstützung von Auszubildenden, Betrieben und

<sup>13</sup> Vgl. Senatorin für Kinder und Bildung & Magistrat der Stadt Bremerhaven 2021: 18.

<sup>14</sup> Vgl. BIBB-Datenreport 2022 bzw. BIBB-Datenreport 2020.

Berufsschulen noch einmal verstärkt in den Fokus. Umgekehrt ist zu vermuten, dass die Konzessionsbereitschaft von Betrieben bei der Einstellung von Auszubildenden angesichts von Fachkräfteengpässen steigt, wenn sie sich gut unterstützt fühlen.

## 2.2 Zunehmender Rückzug von Betrieben aus der Ausbildungsverantwortung

Die unzureichende Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen stellt eine zusätzliche Herausforderung dar. Die im Bundesvergleich überdurchschnittliche Ausbildungsbetriebsquote Bremens sinkt seit Jahren im Einklang mit dem Bundestrend.<sup>15</sup> Nur noch gut jeder fünfte Betrieb in Bremen (Arbeitnehmerkammer 2022) beteiligt sich am Ausbildungsgeschehen; parallel sank die Ausbildungsquote auf unter 5 Prozent in Bremen, auf 100 Beschäftigte kommen also weniger als fünf Auszubildende.<sup>16</sup>

Die Bertelsmann Stiftung kommt für das Jahr 2017 zu dem Schluss, dass im Land Bremen politisch mehr für das Ausbildungssystem getan werden müsste. Nicht zuletzt mit Blick auf die hohe Arbeitslosenquote unter ungelerten Arbeitnehmer\*innen hänge hierzulande der individuelle Erfolg auf dem Arbeitsmarkt essenziell vom erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung ab. Gerade bei Kleinst- und Kleinbetrieben sind die Ausbildungsquoten rückläufig, was auch mit der Auflösung von Ausbildungsstrukturen einhergeht. Zeitgleich erhöht sich die Zahl der Beschäftigten, was einer Entkoppelung der Beschäftigungs- und Ausbildungsquote gleichkomme. Diese Entkoppelung lässt sich seit dem Jahr 2008 beobachten.<sup>17</sup> Wirtschaftliche wie auch regionale Schwankungen auf der Angebots- und Nachfrageseite führen verstärkt zu Unsicherheiten bei kleinen und mittleren Betrieben, die nach wie vor die meisten Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen.

In einer bundesweiten Untersuchung, basierend auf Daten des BIBB-Qualifizierungspanels, in dem rund 4.000 Betriebe mit und ohne Ausbildungsbeteiligung befragt werden, zeigte sich für Ausbildungsstellenangebote für das Jahr 2018, dass es vor allem die Kleinstbetriebe (unter zehn Beschäftigte), gefolgt von den kleinen und mittleren Betrieben waren, die die größten Probleme hatten, ihre Plätze zu besetzen. Bei ihnen lässt sich auch der größte Ausbildungsrückgang beobachten.<sup>18</sup> Als ein Grund für den Rückgang an der Ausbildungsbeteiligung werden bei den Kleinstbetrieben im Vergleich zu den anderen Betrieben häufiger steigende Kosten für die Ausbildung genannt.<sup>19</sup> Neben diesen organisationsbezogenen Gründen existieren in allen Betrieben auch bewerberbezogene Gründe wie denen, keine passenden Bewerbungen (49 Prozent aller Betriebe geben das als Grund für den Rückzug an) oder weniger Bewerbungen (42 Prozent) zu erhalten. Auch bedarfsbezogene Gründe werden genannt: So geben 24 Prozent der Betriebe an, dass die Auszubildenden in der Vergangenheit nicht übernommen werden konnten. Interessanterweise scheint es jedoch ein großes Potenzial zusätzlichen Interesses an Ausbildungsbeteiligung zu geben. 31 Prozent der Betriebe haben den Wunsch, sich künftig stärker oder überhaupt erstmals an Ausbildung zu beteiligen.<sup>20</sup>

---

<sup>15</sup> Vgl. Bosch et al. 2022: 9.

<sup>16</sup> Vgl. ebd.

<sup>17</sup> Vgl. Bertelsmann Stiftung 2017: 30 f.

<sup>18</sup> Vgl. Eckelt et al. 2020: 42.

<sup>19</sup> Vgl. ebd.: 16.

<sup>20</sup> Vgl. ebd.: 19.

Eine Mehrheit der Betriebe gibt an, die etwa durch die Bundesagentur für Arbeit vorgehaltenen Unterstützungsangebote nicht zu kennen und daher auch nicht zu nutzen, wobei festgestellt werden kann: Je kleiner der Betrieb, umso mehr wird der Aussage zugestimmt. Andersherum steigt die Nutzung der Angebote mit der Betriebsgröße.<sup>21</sup> Die Autor\*innen der Studie kommen zu dem Schluss, dass das Fehlen eines professionalisierten Ausbildungsmanagements in den Kleinst- und Kleinbetrieben ein Grund für die mangelnde Kenntnis und den mangelnden Zugang zu Unterstützungsmaßnahmen ist. Sie gehen davon aus, dass die betrieblichen Ressourcen eine stärkere Rolle spielen als der tatsächliche Bedarf und Betriebe sowie ihre Auszubildenden aus strukturellen Gründen nicht von den Angeboten erreicht werden.<sup>22</sup>

### **2.3 Integration „neuer“ Zielgruppen in das Ausbildungssystem**

Trotz des drohenden Fachkräftemangels zeigt der Bundestrend, dass gerade bei leistungsschwächeren Jugendlichen eine Ausbildungsmarkintegration im Vergleich zu früheren Zeitpunkten seltener gelingt und somit das Risiko einer dauerhaften Exklusion dieser Gruppe vom Arbeitsmarkt steigt. Junge Personen mit Fluchthintergrund sind überdurchschnittlich oft von dieser folgenreichen Ausgrenzung betroffen.<sup>23</sup> Durch die steigende Zahl von Schulabsolvent\*innen mit Studienberechtigung, die sich für eine Berufsausbildung entscheiden, werden Ausbildungsinteressierte mit Hauptschulabschluss (bzw. in Bremen Berufsbildungsreife) zunehmend aus dem Ausbildungsmarkt verdrängt bzw. müssen in Branchen und Berufe abwandern, die als unattraktiv gelten.<sup>24</sup> Diese Entwicklung droht die Segmentierung des Ausbildungsmarktes zu verschärfen: Einerseits entwickeln sich für die eher unattraktiven Berufe mit geringeren Aufstiegschancen und höheren Lösungsquoten Besetzungsprobleme, andererseits entsteht für attraktivere Berufe eine Nachfrage, die das Ausbildungsangebot übersteigt, sodass sich vor allem die Bewerber\*innen mit Hochschulberechtigung durchsetzen.

Liegen weder Versorgungs- noch Besetzungsprobleme vor und ist die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen hoch sowie das dazugehörige Angebot groß, wird von Passungsproblemen gesprochen, wenn Angebot und Nachfrage dennoch nicht zusammenkommen. Auf dem Bremer Ausbildungsmarkt dominieren jedoch die Versorgungsprobleme über den Passungsproblemen,<sup>25</sup> nur das Bundesland Hamburg weist einen geringeren Index der Passungsprobleme (31,7) auf als Bremen (101,4).<sup>26</sup>

Von staatlicher Seite wird einerseits versucht, das Ausbildungsangebot zu erhöhen und andererseits junge Auszubildende mit gezielten Maßnahmen zu unterstützen. Hierzu zählen die Assistierte Ausbildung („AsA flex“) oder auch die öffentlich voll geförderte außerbetriebliche Ausbildung, wie z. B. die ab 2020 durch EU-Mittel finanzierten Ausbildungsverbünde mit zusätzlichen Angeboten außerbetrieblicher Ausbildungen in Bremen und Bremerhaven.<sup>27</sup> In Bremen wird seit längerem aktiv versucht, mehr Menschen eine adäquate Berufsausbildung zu ermöglichen. Seit 2008 schließen diverse

---

<sup>21</sup> Vgl. ebd.: 35.

<sup>22</sup> Vgl. ebd.: 43.

<sup>23</sup> Vgl. Philipps/Bass 2017: 31 f.

<sup>24</sup> Vgl. Beicht/Walden 2018: 166.

<sup>25</sup> Vgl. Bosch et al. 2022: 17.

<sup>26</sup> Vgl. BIBB-Datenreport 2022: 19.

<sup>27</sup> Vgl. Bertelsmann Stiftung 2019.

Partner\*innen aus Behörden (senatorische Behörden, Magistrat Bremerhaven, Agentur für Arbeit), den Berufskammern, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften wiederholt Vereinbarungen zur Förderung der Ausbildung und Fachkräftegewinnung. Zuletzt wurde 2021 unter dem Titel „Ausbildung: Innovativ“ erneut vereinbart, die Ausbildungsqualität zu verbessern, das Ausbildungsangebot zu sichern und zu erweitern, Matching-, Berufsorientierungs- und Übergangsprozesse enger zu begleiten und zu unterstützen. Der Erfolg dieser Vereinbarungen ist allerdings bislang relativ überschaubar. Eine Steigerung des Ausbildungsangebots seitens der Betriebe müsste im stärkeren Maße erfolgen.<sup>28</sup>

## 2.4 Bestehende Ausbildungsverhältnisse sichern

Eine weitere Strategie, um den Fachkräftebedarf zu sichern und gleichzeitig mehr Menschen die Möglichkeit zu bieten, einen Berufsabschluss zu erreichen, ist die frühzeitige Stabilisierung bestehender Ausbildungsverhältnisse und die präventive Senkung der Lösungs- und insbesondere der Abbrecher\*innenquote. Die Erfahrungen von Beratungsangeboten zeigen, dass eine frühzeitig einsetzende professionelle Unterstützung häufig adäquate Problem- und Konfliktlösungen ermöglicht; sei es durch Beratung, Konfliktmediation<sup>29</sup> oder die Organisation konkreter Hilfen. Wird zugleich in Rechnung gestellt, dass die Quoten für vorzeitige Vertragslösungen im dualen Ausbildungssystem gerade im Land Bremen über die letzten zehn Jahre hinweg erheblich angestiegen sind (vgl. Tabelle 01), so wird ein enormes Potenzial für die Sicherung von gesellschaftlicher Teilhabe und die Gewinnung von neuen Fachkräften sichtbar.

Hinzu kommt, dass die dabei noch nicht erfassten schulberuflichen Ausbildungen, etwa in den medizinischen Dienstleistungsberufen oder im Erziehungsbereich, ebenfalls erhebliche Abgänge verzeichnen und kaum über externe Unterstützungsangebote zur Reflexion und Bearbeitung von Konflikten und Problemen verfügen, was den Ausbildungserfolg inklusive der Herausbildung einer stabilen beruflichen Identität nicht eben fördert.

Mit Blick auf die Lebenschancen junger Menschen und den wachsenden Bedarf an Fachkräften stellt sich somit die Herausforderung, adäquate Angebote vorzuhalten, um Auszubildende und Betriebe bei Problemen frühzeitig zu erreichen, ehe der Ausbildungserfolg bedroht ist. Das kann aus verschiedenen Gründen<sup>30</sup> sicher nicht durchgängig gelingen, doch erscheint eine deutliche Steigerung der Erreichbarkeit von Auszubildenden mit Unterstützungsbedarf geboten und möglich.

## 2.5 Was sind die Bedarfe der Auszubildenden?

Die jährlich von der DGB-Jugend herausgegebenen Ausbildungsreporte gewähren auch aufgrund des enorm großen Samples interessante Einblicke in die Bewertungen der Ausbildungsverhältnisse durch die

---

<sup>28</sup> Vgl. Bosch et al. 2022: 18.

<sup>29</sup> In der Arbeitspraxis von Angeboten wie *Ausbildung – „Bleib dran!“* und QuABB genügt bisweilen die Vorbereitung von Auszubildenden auf den Umgang mit betrieblichen Konflikten, sodass die Berater\*innen an den Vermittlungsgesprächen gar nicht direkt beteiligt sind. In diesem Fall handelt es sich also um ein Coaching zur Stärkung der Konfliktfähigkeit.

<sup>30</sup> Diese reichen von der Vertragsfreiheit über die blockierte Wahrnehmung von Hilfsangeboten und offenkundige Defizite in der Berufsorientierung, die eine weitere Aufarbeitung erübrigen, bis hin zur fehlenden Bereitschaft von Betrieben oder Auszubildenden, je eigene Entscheidungen mit Dritten kritisch zu reflektieren.

Auszubildenden.<sup>31</sup> Generell liegt die Zufriedenheit mit der gewählten Berufsausbildung bei 71,3 Prozent, ein Wert, der stark mit der Größe des Ausbildungsbetriebs korreliert. Je größer der Betrieb, desto eher besitzt die Ausbildung eine hohe Qualität, die mit materiellen wie personellen Ressourcen hinterlegt werden kann (z. B. eigene Ausbildungswerkstätten mit pädagogisch geschultem Personal). Zudem verfügen Großbetriebe mit höherer Wahrscheinlichkeit über Mitbestimmungsstrukturen, die z. B. die Einhaltung von Ausbildungsrahmenplänen im Blick haben.<sup>32</sup>

Der Anteil derjenigen, die ihren Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen würden, nimmt allerdings pro Lehrjahr kontinuierlich ab, von 71 auf 49 Prozent.<sup>33</sup> Die Qualität ihrer Berufsschule bewerten nur 57 Prozent mit „gut“ oder „sehr gut“.<sup>34</sup>

Die finanzielle Situation stellt sich schlechter dar, als die allgemeine Zufriedenheit vermuten ließe. So können 57 Prozent der Auszubildenden nicht gut oder gar nicht von ihrer Vergütung leben.<sup>35</sup> Die durchschnittliche Vergütung der Befragten liegt mit 836 € unter der durchschnittlichen tariflichen Vergütung (939 €).<sup>36</sup> Ein gutes Drittel gibt an, während der Ausbildungszeit finanzielle Unterstützung von ihren Eltern oder sonstigen Bekannten zu beziehen, 12,5 Prozent gehen zusätzlich zur Ausbildung noch einem Nebenjob nach, ca. 10 Prozent beziehen staatliche Leistungen und die Hälfte hat keine weiteren Einkünfte neben der Ausbildungsvergütung.<sup>37</sup> Diese finanziellen Einschränkungen haben dann u. a. Einfluss auf die Wohnsituation der Auszubildenden. So leben 72 Prozent bei ihren Eltern oder Verwandten und nur rund ein Viertel in eigenen Wohnungen. Die seit Jahren gerade in den teuren Städten lebhaft diskutierten Wohnheime für Auszubildende spielen mit 1,3 Prozent bisher kaum eine Rolle.<sup>38</sup> Aussagekräftig erscheint in diesem Zusammenhang der Befund, dass ca. zwei Drittel der Befragten angeben, dass sie gerne in einer eigenen Wohnung leben würden.<sup>39</sup>

Mobilität, ÖPNV-Angebot und Erreichbarkeit von Betrieb und Berufsschule spielen in Bremen im Vergleich zum Bund eher eine untergeordnete Rolle bei den Bedarfen der Auszubildenden. Es ist

---

<sup>31</sup> An der letzten Befragung des DGB aus dem Jahre 2020 nahmen über 13.000 Auszubildende teil. Vgl. DGB-Jugend (2020): Ausbildungsreport-Report 2020. Der komplette Report. <https://www.dgb.de/+ +co+ +b79d0ae4-e7ab-11ea-807a-001a4a160123> (Letzter Zugriff 04.08.2022).

<sup>32</sup> Vgl. DGB Ausbildungsreport 2020: 8.

<sup>33</sup> Vgl. ebd.: 59.

<sup>34</sup> Vgl. ebd.: 41.

<sup>35</sup> Vgl. ebd.: 19.

<sup>36</sup> Die Höhe von Ausbildungsvergütungen variieren stark je nach Beruf und Region. Das BIBB hat den angegebenen Wert für 2019 auf Basis der durchschnittlichen Vergütung pro Beruf errechnet. Grundlage hierfür waren die unterschiedlichen Vereinbarungen aus den rund 500 wichtigsten Tarifbereichen (Vgl. BIBB Datenreport 2019, DGB Ausbildungsreport 2020: 52).

<sup>37</sup> Vgl. DGB Ausbildungsreport 2020: 20. Seit 2020 gibt es eine Mindestausbildungsvergütung. Diese beträgt 2022 585 € im ersten Jahr und steigt dann um 18 % und 35 % im zweiten und dritten Jahr. Gibt es eine tarifliche Vereinbarung in der Branche, so darf ein tarifgebundener Betrieb 80 % der tariflichen Ausbildungsvergütung nicht unterschreiten.

<sup>38</sup> Das Land Bremen baut momentan ein erstes Auszubildenden-Wohnheim. Bis 2023 soll es mit 66 Wohnheimplätzen in 49 Wohneinheiten entstehen. Vgl. <https://www.senatspressestelle.bremen.de/pressemitteilungen/bremen-baut-erstes-auszubildenden-wohnheim-364680> (Letzter Zugriff: 3.8.2022).

<sup>39</sup> Vgl. DGB Ausbildungsreport 2020: 26.

dennoch erwähnenswert, dass in der bundesweiten Befragung drei Viertel Interesse an einem Azubi-Ticket analog zum Semesterticket für Studierende äußern.<sup>40</sup>

34 Prozent der Auszubildenden haben in ihren Ausbildungsbetrieben keinen Ausbildungsplan, obwohl dieser gesetzlich vorgeschrieben ist. Den betreffenden Azubis wird damit nicht transparent vermittelt, ob und wann der Betrieb ihnen wichtige Ausbildungsinhalte beibringt. Dazu geben 8,3 Prozent an, häufig und 3,8 Prozent sogar ausschließlich ausbildungsferne Tätigkeiten während ihrer Ausbildungszeit zu leisten.

Jede\*r zweite Auszubildende führt das Berichtsheft als Ausbildungsnachweis oft außerhalb der Arbeitszeiten.<sup>41</sup> Ein gemeinsames Reflektieren über die erreichten Fortschritte der\*des Auszubildenden findet daher in diesen Fällen nicht während der Arbeitszeit im Betrieb statt.

Ein gewichtiger Geschlechterunterschied zeigt sich im Erleben von Stress in der Ausbildung: 39 Prozent der Auszubildenden in weiblich dominierten Berufen haben immer oder zumindest häufig Probleme, in der Freizeit von der Ausbildung abzuschalten, wohingegen nur 18 Prozent der Auszubildenden in männlich dominierten Berufen dem zustimmen.<sup>42</sup>

Alexandra Uhly (2015) beschreibt, dass es oftmals eine Diskrepanz gibt zwischen der Sicht der Auszubildenden und der Sicht der Betriebsvertreter\*innen. In dem Fall wurden verschiedene Studien zu den jeweils angegebenen Gründen von vorzeitigen Vertragslösungen in einer Literaturrecherche analysiert. Vertreter\*innen der Betriebe betonen zumeist Fehlverhalten oder Verantwortlichkeiten der Auszubildenden, wie eine mangelhafte Berufsorientierung bzw. -wahl, mangelnde Leistungsbereitschaft (Fehlzeiten, unzureichende Identifikation mit dem Betrieb, mangelndes Durchhaltevermögen) sowie Leistungsfähigkeit (unzureichende Leistung, Überforderung). Die Auszubildenden selbst nennen überwiegend betriebliche Gründe für die Vertragslösung, wie Probleme in der Kommunikation oder Konflikte mit den Ausbilder\*innen und Vorgesetzten sowie die unzureichende Ausbildungsqualität. Zudem werden Arbeitsbedingungen wie unbezahlte Überstunden, ungünstige Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen genannt.<sup>43</sup> Daraus lässt sich ein weiterer wesentlicher Bedarf ableiten, nämlich der einer gelungenen Kommunikation zwischen Auszubildenden und Ausbilder\*in während aller Phasen der Ausbildung.

Im Rahmen dieses Berichts wird die Qualität der Unterstützungsangebote im Land Bremen in der dualen Ausbildung untersucht. Ziel ist es, die Bedarfe der Auszubildenden zu analysieren, ggf. Lücken oder mögliche Synergien in der Versorgung zu identifizieren und damit zu prüfen, ob und wie diese Hilfen in die Entwicklung eines kohärenten Unterstützungsangebotes als quasi dritter Lernort des Ausbildungssystems neben den Lernorten Betrieb und Berufsschule einbezogen werden könnten.

---

<sup>40</sup> Vgl. ebd.: 24. Der Verkehrsverbund Bremen-Niedersachsen hat unlängst für seinen Geltungsbereich mit dem Ticket TIM („Täglich Immer Mobil“) ein passendes Abo-Ticket für junge Menschen herausgebracht, das auch für Auszubildende gültig ist.

<sup>41</sup> Vgl. ebd.: 32 ff.

<sup>42</sup> Vgl. ebd.: 74.

<sup>43</sup> Vgl. Uhly 2015: 21.

### 3 Methodisches Vorgehen

Im Rahmen der Analyse von Unterstützungsbedarfen für die Akteure des beruflichen Ausbildungssystems in Bremen wurden methodisch verschiedene Zugänge gewählt. Nach der Aufarbeitung des Forschungsstandes und der Auswertung einschlägiger amtlicher Statistiken wurde zunächst eine Recherche zum gegenwärtigen Portfolio an Unterstützungsangeboten für das Ausbildungssystem vorgenommen und dokumentiert. Dabei konnte auf die Expertise einschlägig qualifizierter Berater\*innen am Zentrum für Arbeit und Politik sowie auf Beschreibungen der Angebote im Internet zurückgegriffen werden. Die Transparenz über das bestehende Angebot ist erforderlich, um im Abgleich mit den ermittelten Bedarfen Versorgungslücken aufzudecken. Der Fokus dieses Analyseschrittes liegt auf Angeboten für die Auszubildenden, wobei den Autor\*innen bewusst ist, dass die jüngste Schwächung des dualen Ausbildungssystems<sup>44</sup> dringenden Handlungsbedarf zur Stärkung des Systems anzeigt.<sup>45</sup>

Für die Erhebung der Bedarfe selbst wurde ein Methodenmix gewählt. Zunächst wurde eine quantitative Auswertung von insgesamt drei Datensätzen aus dem langjährigen Beratungsangebot von *Ausbildung – „Bleib dran!“* durchgeführt. Die darin verarbeiteten über 1.600 Beratungsfälle<sup>46</sup> aus dem dualen System vermitteln bereits einen guten Eindruck über die Vielfalt und den Stellenwert einzelner Problem- und Konfliktlagen, die den Ausbildungserfolg behindern oder sogar die Fortführung von Ausbildungsverhältnissen gefährden können. Die Daten ermöglichen auch Erkenntnisgewinne über die Gewichtung bestimmter Bedarfe differenziert nach Geschlecht, Migrationshintergrund bzw. eigener Migrationserfahrung und Bildungshintergrund. Auch Aussagen über die Zugänge in die Beratung und von der Beratung zu anderen Unterstützungseinrichtungen sind möglich.

Ergänzend zu der quantitativen Auswertung wurden gezielt Fallakten von umfangreicheren Beratungsprozessen ausgewertet. Die Dokumentationen ermöglichen exemplarische Einblicke in den Umgang mit ausgewählten Problemlagen und werfen ein Schlaglicht u. a. auf die Notwendigkeit

- einer umfassenden Problemanalyse komplexer Situationen mit den Auszubildenden (und im besten Fall weiterer Konfliktbeteiligter),
- des Empowerments der Auszubildenden, die sich in meist asymmetrischen Machtkonstellationen behaupten müssen, und
- der Netzwerkkompetenz der Schnittstellenberatung, die angesichts vieler projektförmiger Angebote immer wieder reproduziert werden muss.

Hinter den Konflikten in der Ausbildung verstecken sich oft komplexe Problemkonstellationen, deren Charakter durch die Analyse der Beratungsakten herausgearbeitet wird. Ziel ist es, anhand der

---

<sup>44</sup> Die Zahl der Neuzugänge in das duale Ausbildungssystem ist zwischen 2009 und 2019 bereits um etwa 40.000 Plätze auf 525.000 gesunken und durch die Corona-Pandemie 2021 auf 473.000 noch weiter eingebrochen. Zudem sind zuletzt auch die vorzeitigen Vertragslösungsquoten gestiegen.

<sup>45</sup> Dazu gehören Qualifizierungsangebote für Ausbilder\*innen, Lehrpersonal und die Schulsozialarbeit. Neben der Professionalisierung der je eigenen pädagogischen Qualifikation ist auch die Kooperation der Akteure hochrelevant, für die wiederum Ressourcen zur Verfügung gestellt werden müssen (Räume und Zeiten). Auch Instrumente für eine regelmäßige und qualitätsvolle Selbstevaluation vor dem Hintergrund klar definierter Aufgaben und Ziele gehören zum Verbesserungsbedarf.

<sup>46</sup> Dabei wurden überwiegend die 1.530 vor der Corona-Pandemie erfassten Fälle berücksichtigt.

Problembehandlung aus der Beratung mögliche Lösungsansätze aufzuzeigen, um daraus ableitend Schlussfolgerungen zur Gestaltung eines konsistenten Unterstützungssystems ziehen zu können. Neben lokal verankerten Lösungswegen werden auch erste Versorgungslücken sichtbar.

In einem zweiten größeren Erhebungsschritt wurden insgesamt zwölf Expert\*innen in leitfadengestützten Interviews zu den Unterstützungsbedarfen von Auszubildenden, der eigenen Beratungspraxis und Versorgungslücken befragt. Bei der Auswahl der Gesprächspartner\*innen wurde der Schwerpunkt auf institutionalisierte Angebote der Ausbildungsberatung und -begleitung in Bremen gelegt. Es handelt sich um Repräsentant\*innen der großen zuständigen Stellen/Kammern mit Ausbildungsberatung (Handels- und Handwerkskammer), der Jugendberufsagentur Bremen, dem Beratungsangebot von *Ausbildung – „Bleib dran!“* und dem ehrenamtlich getragenen Patenschaftsangebot VerA des Senior Expert Service. Ein Blick über Bremen hinaus bietet die Möglichkeit, innovative Interventions- und Unterstützungsmaßnahmen vorzustellen und in die Diskussion einzuspeisen. Daher wurden ergänzend externe Beratungsexpert\*innen aus Hessen (Qualifizierte Ausbildungsbegleitung) und vom DGB-Bundesvorstand (Vertreter\*innen des Beratungsportals „Dr. Azubi“) befragt. Alle Interviews wurden einzeln inhaltsanalytisch ausgewertet. Zentrale Befunde fließen in eine thematisch angeordnete Gesamtdarstellung ein.

Angesichts des drohenden Fachkräftemangels und einer Tendenz zur Akademisierung ist davon auszugehen, dass zukünftig verstärkt junge Menschen mit einer einfachen oder erweiterten Berufsbildungsreife in das berufsqualifizierende Ausbildungssystem einmünden und potenziell einen erhöhten Unterstützungsbedarf aufweisen. Diese erfreuliche Perspektive unterstreicht die Notwendigkeit einer Professionalisierung der Unterstützungsangebote, die prinzipiell allen Auszubildenden offenstehen. Um diese Entwicklung im Kontext des Unterstützungssystems zu antizipieren, wurden Erfahrungen aus der außerbetrieblichen Ausbildung nutzbar gemacht, die zuletzt in Ausbildungsverbänden in Bremen und Bremerhaven gemacht wurden. Neben einer Auswertung einer umfassenden Statistik aus dem Verbund der Seestadt Bremerhaven flossen hier zwei Kurzbefragungen mit einem Programmverantwortlichen aus Bremerhaven und der Ausbildungsbegleitung der Ausbildungsgesellschaft Bremen (ABiG) mit ein. Ein umfassendes leitfadengestütztes Interview wurde mit dem Projektverantwortlichen für die Durchführung der außerbetrieblichen Ausbildung bei der WaBeQ geführt.

Insgesamt ergibt sich mithilfe des Methodenmixes ein umfassendes Bild der Unterstützungsbedarfe und Versorgungslücken im (dualen) Ausbildungssystem, das eine Ableitung wichtiger Handlungsvorschläge zum Aufbau eines Unterstützungssystems im Land Bremen erlaubt.

## 4 Ausbildung und Ausbildungsunterstützung im Land Bremen

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit der Analyse der Unterstützungssysteme für die Berufsausbildung im Bundesland Bremen. Im Mittelpunkt stehen die Unterstützungsangebote, die vorzeitigen Vertragslösungen sowie Ausbildungsabbrüchen entgegenwirken und die generelle Qualität der Ausbildung verbessern sollen.

Gezielte Investitionen in die Unterstützung der Auszubildenden (und anderer am Ausbildungsprozess beteiligter Akteur\*innen) sind ein zentraler Ansatzpunkt zur Steigerung der Ausbildungsqualität, zur Reduktion von unreflektierten Ausbildungsabbrüchen, zur Entfaltung stabiler beruflicher Identität und damit zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Im Folgenden werden die zentralen Stellen, an die sich Auszubildende in einer dualen Berufsausbildung<sup>47</sup> mit ihren Bedarfen im Land Bremen wenden können, kurz vorgestellt und somit ein Überblick über das Unterstützungssystem gegeben. Dabei wird eine Differenzierung nach betrieblichen, schulischen und lebensweltlichen Problem- und Konfliktlagen, die sich direkt auf die Ausbildungsqualität auswirken, vorgenommen. Die Darstellung der einzelnen Institutionen und ihrer Angebote enthält dabei noch keine Aussage, ob dies eine hinreichende Versorgung sicherstellt.

### 4.1 Im Betrieb

Probleme im Betrieb sind aus Sicht der Auszubildenden die häufigsten Gründe, einen Ausbildungsvertrag vorzeitig zu lösen.<sup>48</sup> Hierzu gehören vor allem Konflikte mit Vorgesetzten, aber auch mit Kolleg\*innen. Die Problemlagen im Betrieb sind mannigfaltig und reichen von kommunikativen Missverständnissen und Sprachproblemen, Unter- oder Überforderung in der Fachpraxis über ausbleibende Bezahlung, unangemessenes soziales Klima im Betrieb, Ausnutzung der Arbeitskraft durch ausbildungsferne Tätigkeiten bis hin zu (sexuellen) Belästigungen, Mobbing und Gewalt. Folgende Akteur\*innen, die hier kurz mit ihren zentralen Angeboten vorgestellt werden sollen, sind die wichtigsten Anlaufstellen für die Auszubildenden in solchen Problem- und Konfliktlagen:

- Innerbetriebliche Unterstützungsangebote (sofern vorhanden)
- Ausbildungsberatung der zuständigen Stellen/Kammern
- Lehrlingswart\*innen der Innungen
- Beratung der Jugendberufsagentur Bremen und Bremerhaven
- *Ausbildung – „Bleib dran!“* (HB) / *„Du schaffst das“* (Bhv)
- Weitere Hilfs- und Unterstützungsangebote

Allein aus Eigeninteresse sollten sich die Betriebe dafür einsetzen, Problem- und Konfliktlagen der Belegschaft zu lösen sowie Berufsausbildungen in einer hohen Qualität anzubieten. Vor allem die

---

<sup>47</sup> Anzustreben ist ein Unterstützungssystem, das allen Auszubildenden im Land Bremen zugänglich ist, also auch Azubis in vollschulischen und außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen.

<sup>48</sup> Vgl. hierzu Uhly 2015: 20; Lange 2020: 101.

größeren Betriebe, insbesondere diejenigen mit institutionalisierter Interessenvertretung wie einem Betriebsrat oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), haben Möglichkeiten, Konflikte mit internen Maßnahmen zu entschärfen. So sind etwa die Wechsel von Standort, Abteilung oder Ausbilder\*in eine Möglichkeit, sozialen betrieblichen Problemlagen der Auszubildenden zu begegnen. Auch eine innerbetriebliche Beschwerdestelle (IBS) kann dabei unterstützen und vermitteln, wenn Auszubildende und Mitarbeitende diese annehmen. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist jedes Unternehmen verpflichtet, so eine Beschwerdestelle einzurichten.<sup>49</sup> Zudem sollte das Klären und Lösen von Konflikten zwischen Mitarbeitenden eine zentrale Aufgabe von Vorgesetzten und Führungspersonen sein.

#### **4.1.1 Wirtschafts- und Berufskammern als zuständige Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz**

Für die Organisation der Ausbildungsrahmenpläne, die Registrierung der Ausbildungsverträge und die Abnahme der Zwischenprüfung sind gesetzlich die jeweiligen Kammern als sogenannte zuständige Stellen zuständig. Sie üben als Körperschaften des öffentlichen Rechts diese Aufgaben hoheitlich für ihre Mitgliedsbetriebe aus. Die weitaus größten Akteur\*innen in Deutschland sind die Industrie- und Handelskammern (IHK) und die Handwerkskammern (HWK), die jeweils dezentral nach Regionen organisiert sind. Der gesetzliche Auftrag der Kammern als zuständige Stellen ist es, adäquate Ausbildungsbedingungen in den Betrieben sicherzustellen. Sie nehmen die Eignungsprüfungen für Ausbilder\*innen ab und erteilen oder entziehen ggf. die Ausbildungserlaubnis. Jeder Ausbildungsvertrag wird bei der zuständigen Kammer eingetragen. Sie sind die ersten Anlaufstellen der Auszubildenden für verbindliche Auskünfte zur Rechtslage während der Ausbildung. Lösen Auszubildende ihren Ausbildungsvertrag, so ist die zuständige Stelle/Kammer zu informieren, da sie den Vertrag auch wieder aus dem System austragen muss. Kommt es zu einem Betriebswechsel, wird der neue Ausbildungsvertrag zwischen Ersatzbetrieb und Auszubildenden eingetragen. Erfolgt eine Vertragslösung seitens des Betriebes nach Ablauf der Probezeit, ist es sogar zwingend notwendig, dass die Kammer zwischen Azubi und Betrieb einen Aufhebungsvertrag vermittelt, denn dieser Vorgang muss nach spezifischem Kündigungs- und Arbeitsrecht verlaufen. Werden sich Auszubildende und Betrieb nicht einig, leitet die Kammer ein Schlichtungsverfahren ein und besetzt dafür paritätisch einen Schlichtungsausschuss mit Arbeitgeber\*innen- und Arbeitnehmer\*innenvertretung.

Die Handwerkskammer Bremen ist für die duale Ausbildung in über 130 Berufen zuständig. Jedes Jahr werden im Land Bremen über tausend neue Ausbildungsverträge in die Handwerksrolle eingetragen, allein im Jahr 2021 waren es 1.203 Ausbildungsverträge.<sup>50</sup> Aktuell beraten vier Ausbildungsberaterinnen eine große Zahl an Azubis bei Problemen während der Ausbildung. Hinzu kommt ein relativ neues Angebot der Ausbildungsbegleitung, das mit drei Stellen ausgestattet ist. Bei Hinweisen auf defizitäre Ausbildungsbedingungen in den Betrieben haben die Berater\*innen einen hoheitlichen Interventionsauftrag. Die Begleiter\*innen haben die Aufgabe, bei fachlichen oder sozialen Problemen in

---

<sup>49</sup> Vgl. AGG §13 unter [https://www.gesetze-im-internet.de/agg/\\_13.html](https://www.gesetze-im-internet.de/agg/_13.html) (Letzter Zugriff 22.7.2022).

<sup>50</sup> Vgl. BIBB-Datenreport 2022: 36.

den Lernorten Betrieb und Schule zu unterstützen. Beide Angebote können von Auszubildenden, Ausbilder\*innen, Lehrkräften sowie Eltern von minderjährigen Auszubildenden genutzt werden.

Über das Angebot „Passgenaue Besetzung von Ausbildungsplätzen“ unterstützen zurzeit drei Personen ausbildungsinteressierte junge Menschen dabei, sich um eine Ausbildungsstelle im Handwerk zu bewerben. Wichtig ist dieses Vermittlungsangebot auch für Auszubildende, die den Vertrag in einem Betrieb gelöst haben, jedoch die Berufsausbildung in einem anderen Betrieb weiterführen möchten.

Die Handelskammer Bremen – IHK für Bremen und Bremerhaven – organisiert vergleichbar mit der Handwerkskammer die Ausbildungen in ebenfalls über 130 Berufen. Die Betriebe der Handelskammer haben die meisten Auszubildenden. Mit 3.288 neuen Ausbildungsverträgen in 2021 ist sie zuständig für ca. 60 Prozent aller Bremer Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr.<sup>51</sup> Fünf Personen bieten die Ausbildungsberatung an und teilen sich die Zuständigkeiten für die verschiedenen Berufsgruppen sowie nach den Regionen Bremen-Stadt, Bremen-Nord und Bremerhaven auf. Sie beraten Auszubildende, Betriebe und Berufsschulen zu Fragen des Ausbildungsablaufs sowie über die notwendigen Voraussetzungen zur Ausbildung und vermitteln bei Problemen und Konflikten im Betrieb. Auch hier besteht der hoheitliche Auftrag, bei unangemessenen Ausbildungsbedingungen in den Betrieben zu intervenieren. In der Handelskammer Bremen ist zudem das Ausbildungsbüro angesiedelt, das in einer Kooperation mit dem Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet (BWU) betrieben wird. Hier wird durch zwei Mitarbeiter\*innen für die Stadt Bremen die Vermittlung von Bewerber\*innen in Ausbildungsstellen unterstützt und bei Bedarf in Ersatzbetriebe vermittelt. Auch Betriebe können sich geeignete Bewerber\*innen vermitteln lassen. In der Stadt Bremerhaven halten drei weitere Mitarbeiter\*innen das Angebot vor, mit dem Unterschied, dass sich hier die interessierten Jugendlichen zunächst an die Jugendberufsagentur wenden müssen.

Die Handelskammer Bremen und die Handwerkskammer sind nur zwei Beispiele, die hier wegen ihrer Größe – sowohl in ihrer Zuständigkeit als auch in ihren Möglichkeiten an personeller Ausstattung – kurz vorgestellt wurden. Viele kleinere zuständige Stellen/Kammern existieren in der Bremer Ausbildungslandschaft und sind neben anderen Aufgaben für wenige oder auch nur einzelne Ausbildungsberufe zuständig, so z. B. die Ärztekammer Bremen für die Ausbildung zur\*um Medizinischen Fachangestellten. Daneben existieren u. a. die Zahnärztekammer, die Rechtsanwaltskammer oder die Steuerberatungskammer. Diese haben zumeist keine professionell besetzte Ausbildungsberatung, sondern diese Aufgaben werden auf ehrenamtlicher Basis von Mitgliedern der Berufskammern übernommen.

Bei allen Angeboten der zuständigen Stellen liegt der Schwerpunkt auf der Sicherstellung angemessener Ausbildungsbedingungen und damit bei den betrieblichen Problem- und Konfliktlagen. Bei sozialen Problemen außerhalb des Betriebs im privaten Umfeld vermitteln die Kammern zu spezifischen Angeboten im Unterstützungssystem, wie beispielsweise in Bremen zu *Ausbildung – „Bleib dran!“* oder in Bremerhaven zu „Du schaffst das“. Werden Leistungsprobleme der Azubis oder ein Mangel an finanziellen Ressourcen konstatiert, verweisen die zuständigen Stellen/Kammern an geeignete Stellen wie bspw. die Jugendberufsagentur.

---

<sup>51</sup> Vgl. ebd.

#### **4.1.2 Lehrlingswarte der Innungen**

Anders als die Kammern als gesetzlich zuständige Stellen sind Innungen freiwillige Zusammenschlüsse von selbstständigen Handwerker\*innen des gleichen oder eines sehr ähnlichen Gewerks. Neben den repräsentativen Aufgaben und der Pflege der Gemeinschaft bieten sie Gutachtentätigkeiten über fachliche Qualitäten sowie überbetriebliche Lehrgänge an. Oftmals werden Innungen von der Handwerkskammer beauftragt, die Aufgabenstellung für Gesellenprüfungen zu entwickeln und den Prüfungsausschuss zu besetzen. Die ehrenamtlichen Lehrlingswart\*innen der Innungen fungieren als Ansprechpartner\*innen für Auszubildende bei Problemen und können entscheidende Schnittstellenkontakte bei der Schlichtung von betrieblichen Konflikten oder beim Vermitteln in Ersatzbetriebe sein.

#### **4.1.3 Jugendberufsagentur**

Die Jugendberufsagentur Bremen und Bremerhaven (JBA) bündelt die Angebote und Expertise von mehreren staatlichen Institutionen unter einem gemeinsamen Dach: die Agentur für Arbeit, die Jobcenter Bremen und Bremerhaven, der Magistrat der Stadt Bremerhaven mit mehreren Dezernaten bzw. für die Stadt Bremen drei der senatorischen Behörden (SKB, SJIS, SWAE). Die JBA berät junge Menschen zu allen Fragen der Berufsorientierung und bei einer Neuorientierung nach einer Vertragslösung. Während der Ausbildung ist sie in erster Linie für die Unterstützung bei Kompetenz- oder Ressourcendefiziten der Auszubildenden zuständig. In Bremerhaven ist die Beratung von „Du schaffst das“ an der JBA angesiedelt (vgl. Kapitel 4.1.4), diese bietet als flankierendes Angebot Beratung in Fällen von ausbildungsbedrohenden betrieblichen Konflikten an. In Bremen existiert bei der JBA eine aufsuchende Beratung, deren Hauptaufgabe es ist, Menschen unter 25 Jahren ohne Berufsausbildung zu ihren Ausbildungsmöglichkeiten zu beraten. Gleichzeitig stehen diese Berater\*innen als Anlaufstelle für Auszubildende zur Verfügung, wenn diese in ihrer Ausbildung Probleme oder Konflikte haben.

Über die Beratung hinaus kann die JBA über das Instrument „AsA flex“ (Assistierte Ausbildung flexibel) Auszubildende, deren Ausbildungserfolg gefährdet erscheint, in Nachhilfeangebote bei Bildungsträgern vermitteln. Der Zugang hierzu ist reglementiert (vgl. Kasten). Unterstützungen durch „AsA flex“ werden u. a. bei Leistungsproblemen des\*der Auszubildenden beantragt. Es können zielgerichtet die passenden Nachhilfeangebote bei Bildungsträgern gebucht werden, welche die Ausbildung flankieren und so langfristig die Lernlücken bei Auszubildenden schließen sollen.

### **Wer hat Anspruch auf die Leistungen der Jugendberufsagentur?**

Die JBA tritt in ihrer Außendarstellung wie ein einheitlicher Akteur auf, ist aber durch die verschiedenen Leistungen und Angebote ihrer einzelnen Partner an deren Vorgaben und Zuständigkeiten gebunden. So sind z. B. Leistungen im Bereich Schulsozialarbeit ein Angebot der Senatorin für Kinder und Bildung (SKB) und die Jugendsozialarbeit des Amtes für soziale Dienste steht unter der Aufsicht der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport (SJIS). Zentrale Angebote wie die Assistierte Ausbildung („AsA flex“) oder Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) bietet die Bundesagentur für Arbeit (BA) an, diese sind über die Sozialgesetzgebung des Bundes geregelt. Im zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) ist unter der Förderung schwer zu erreichender junger Menschen die Altersgrenze von 25 Jahren definiert.<sup>52</sup>

Ausländer\*innen können diese zentralen ausbildungsunterstützenden Maßnahmen der BA nur nutzen, wenn sie 1. „sich seit mindestens 15 Monaten erlaubt, gestattet oder geduldet im Bundesgebiet aufhalten und 2. schulische Kenntnisse und Kenntnisse der deutschen Sprache besitzen, die einen erfolgreichen Übergang in eine Berufsausbildung erwarten lassen“.<sup>53</sup>

Damit Auszubildende Zugang zu Instrumenten wie „AsA flex“ bekommen können, sollte laut fachlicher Weisung der Bundesagentur für Arbeit ein Indiz dafür vorliegen, dass eine Berufsausbildung nicht begonnen, fortgesetzt oder voraussichtlich nicht erfolgreich abgeschlossen werden kann. Als Indizien gelten:

- schlechte Schul- bzw. Berufsschulnoten (Note 4 oder schlechter in mindestens zwei prüfungsrelevanten Fächern, Note 5 oder schlechter in einem prüfungsrelevanten Fach),
- glaubhaft dargelegte Prüfungsängste,
- Probleme bei der Aneignung von allgemeinen Ausbildungsinhalten im Betrieb (keine fachpraktischen Inhalte und Fertigkeiten),
- Probleme mit dem Ausbildungspersonal, anderen Auszubildenden oder anderen Personen in der Berufsschule und im Betrieb mit Auswirkung auf den Ausbildungsverlauf,
- Probleme im sozialen Umfeld mit Auswirkung auf den Ausbildungsverlauf.<sup>54</sup>

Wird ein Ausbildungsvertrag gelöst, kann die JBA in einen Ersatzbetrieb oder auch in eine Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) vermitteln. BaE bedeutet, dass die Ausbildung bei einem dafür personell ausgestatteten Bildungsträger fortgeführt wird statt in einem Betrieb. Die JBA finanziert die BaE vollumfänglich. Auch wenn die Ausbildungsbetriebe während der Ausbildung in Insolvenz gehen oder aus anderen Gründen schließen müssen, ist die BaE eine Option, um die Auszubildenden aufzufangen. Ziel einer BaE ist es immer, (zurück) in die betriebliche duale

<sup>52</sup> Vgl. SGB II § 16 unter [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_2/\\_16h.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/_16h.html) (Letzter Zugriff 21.7.2022).

<sup>53</sup> Vgl. SGB III § 52 unter [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_3/\\_52.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_52.html) (Letzter Zugriff 21.7.2022).

<sup>54</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Weisung 202009002 vom 10.9.2020: Fachliche Weisungen Assistierte Ausbildung (AsA) nach §§ 74–75a SGB III: S. 9, unter [https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202009002\\_ba146638.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202009002_ba146638.pdf) (Letzter Zugriff 22.7.2022).

Ausbildung zu vermitteln, d.h., langfristig soll ein aufnehmender (Ersatz-)Betrieb für die Auszubildenden gefunden werden.

Wie auch bei weiteren Angeboten der JBA liegt der Fokus bei den Auszubildenden häufig auf den Ausbildungsschwächsten, also den Personen, die z. B. starke Leistungsdefizite aufweisen oder bei denen es gravierende soziale Probleme im Umfeld oder im Betrieb gibt. Dadurch, dass der Zugang zu Instrumenten wie „AsA flex“ weder niedrigschwellig noch offen für alle Auszubildende ist, kann diese Hilfe weder frühzeitig noch präventiv greifen. Ebenso verbessern oder erhöhen die Angebote und Instrumente nicht die generelle Qualität der betrieblichen Ausbildung.

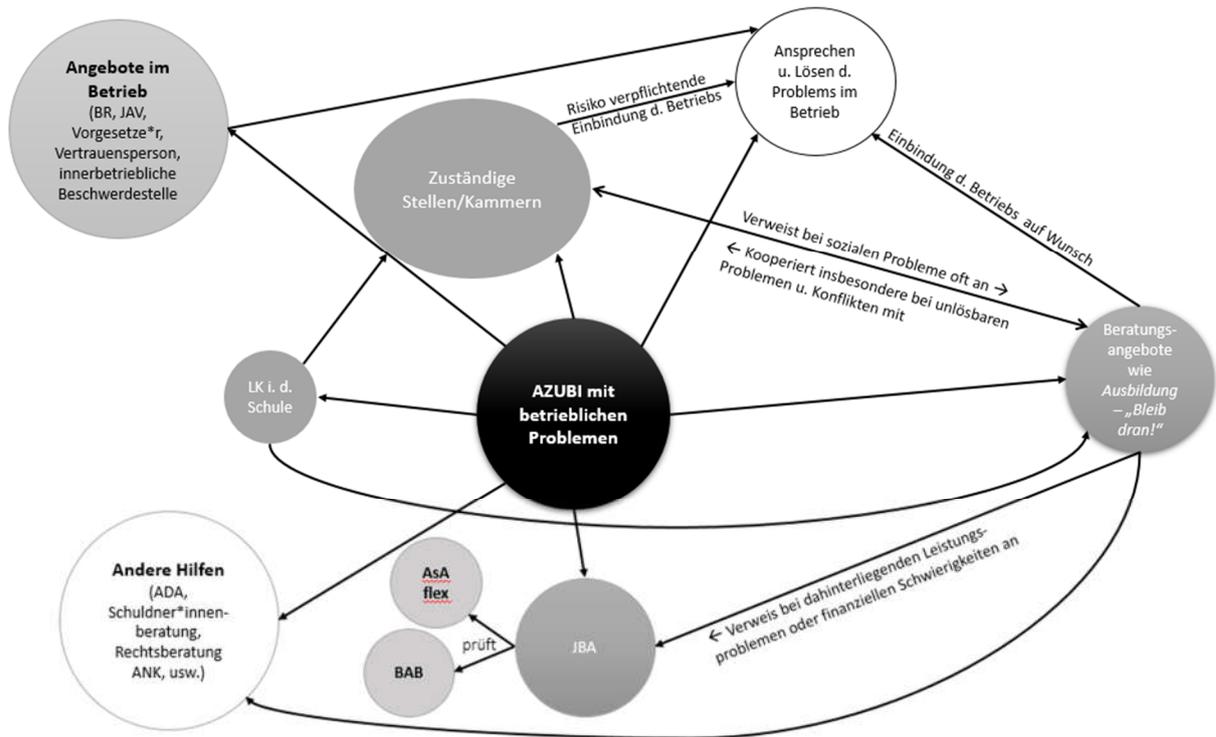
An den Standorten der JBA befindet sich ebenfalls die Fachberatung Jugendhilfe, die sich an junge Menschen mit persönlichen, familiären, schulischen oder beruflichen Problemen richtet. Auch Auszubildende können dieses Angebot in Anspruch nehmen, der Schwerpunkt bei schulischen oder beruflichen Problemen liegt jedoch auf dem Übergang Schule–Beruf sowie auf der Entwicklung einer beruflichen Perspektive und damit eher auf der Berufsorientierung und dem Einstieg in Ausbildung. Es gibt in Bremen jeweils eine Ansprechperson pro Stadtbezirk sowie zwei weitere Ansprechpersonen in Bremerhaven. Diese Berater\*innen unterliegen der Schweigepflicht.

#### **4.1.4 Ausbildung – „Bleib dran!“ und „Du schaffst das“**

Das Angebot *Ausbildung – „Bleib dran!“* des Zentrums für Arbeit und Politik (zap) bietet sämtlichen Ausbildungsbeteiligten in der Stadt Bremen eine niedrigschwellige Beratung, Unterstützung und ggf. Vermittlung bei diversen Problem- und Konfliktlagen an. Das Angebot für Auszubildende in der dualen Berufsausbildung ist neutral, vertraulich und kostenlos. Die erste Ansprache der Auszubildenden erfolgt zu Beginn eines Schuljahres mittels sogenannter Start-up-Veranstaltungen, wenn die Berater\*innen Klassen an Berufsschulen aufsuchen, um sich und das Angebot vorzustellen sowie mögliche Konfliktkonstellationen im Ausbildungsverlauf zu antizipieren bzw. zu reflektieren. Hierzu sollen nach Möglichkeit alle Berufsschulklassen in der Stadt Bremen im ersten Ausbildungsjahr besucht werden. Das Team besteht aktuell aus zwei Personen mit je einer Vollzeitstelle. Finanziell gefördert wird *Ausbildung – „Bleib dran!“* von der Senatorin für Kinder und Bildung und der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa sowie der Arbeitnehmerkammer Bremen.

In Bremerhaven existiert – hier als Angebot der JBA – mit „Du schaffst das“ ein vergleichbares Angebot. Auch hier bieten zwei Personen mit jeweils einer halben Stelle Sprechzeiten an drei Berufsschulen an. Sie helfen und begleiten Auszubildende in Problem- oder Konfliktsituationen und vermitteln bei Konflikten. Abbildung 01 stellt die grundsätzlichen Handlungsmöglichkeiten der Auszubildenden mit Konflikt- oder Problemlagen im Land Bremen dar, an welche Akteur\*in sich unter welchen Umständen gewendet werden kann und wie diese zueinanderstehen.

Abbildung 01: Wohin kann sich ein\*e Azubi mit betrieblichen Problemen in Bremen wenden?



Quelle: Eigene Darstellung.

#### 4.1.5 VerA

Eine langfristige Begleitung bietet das Programm „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ (VerA) des Senior Experten Services (SES). Es bringt junge Menschen, die nach Unterstützung in der Ausbildung suchen, mit ehrenamtlichen Fachleuten im Ruhestand zusammen. VerA agiert immer nach dem Eins-zu-eins-Prinzip bzw. dem Tandemmodell und stellt so eine persönliche Ausbildungsbegleitung dar. Unterstützung kann die Begleitung bei Problemen in der Berufsschule, Konflikten im Ausbildungsbetrieb, der Bewältigung von Prüfungsstress, der Verbesserung der Selbstorganisation oder auch die Suche nach weiteren Unterstützungsmöglichkeiten sein. Das Angebot ist kostenlos, existiert bundesweit und wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung über das Programm Bildungsketten gefördert. Auszubildende wie Senior\*innen können sich über den Webauftritt von VerA anmelden und werden zueinander vermittelt. Ebenso besteht die Möglichkeit, die Begleiter\*innen direkt anzusprechen. In der Region Bremen gibt es zurzeit 72 Senior-Expert\*innen, die jeweils bis zu vier Auszubildende begleiten können. Sowohl unter angehenden Rentner\*innen und Pensionär\*innen als auch in Berufsschulklassen wird das Angebot gezielt beworben.

#### 4.1.6 Allgemeine Herausforderungen der Unterstützungsangebote bei Problemen im Betrieb

Im ersten Schritt bedarf es der Klärung, worin genau die Probleme und Konflikte bestehen. Liegt hinter dem Problem im Betrieb noch ein weiteres privates Problem, das einer (zusätzlichen) Bearbeitung bedarf? Liegt ein Fehlverhalten des Betriebs, des Auszubildenden oder von beiden Seiten vor? Kann das Problem im Betrieb gelöst werden? Eine der zentralen Fragen ist, ob der\*die Auszubildende nur eine Beratung zum eigenen Verhalten und zu Handlungsoptionen sucht, oder ob der Betrieb einbezogen werden soll/kann, um eine gemeinsame Lösung zur allgemeinen Verbesserung der Ausbildungssituation zu finden. Ist Letzteres nicht der Fall, wäre eine Beratung einer unabhängigen Stelle, wie sie *Ausbildung – „Bleib dran!“* in Bremen anbietet, wichtig. Die Ausbildungsberatungen der Kammern sind zwar auch bei betrieblichen Problemen zuständig, müssen jedoch aufgrund ihres Auftrags bei festgestellten betrieblichen Fehlverhalten in den Betrieben ggf. aktiv werden. Dies kann eine abschreckende Wirkung auf die Auszubildenden haben, gerade wenn es sich bei ihren Ausbildungsstellen um kleine Betriebe mit wenigen Mitarbeitenden handelt. Die Auszubildenden fürchten dann evtl. stärkere Repressalien vonseiten des Betriebes und haben Hemmungen, sich bei Konflikten, etwa mit Ausbilder\*innen, an die Fachkammer zu wenden.

Es ist zudem zu beachten, dass sich betriebliche und soziale Probleme wechselseitig verstärken und beeinflussen können. Eine Beratung muss also immer klären, welche Probleme prioritär zu bearbeiten sind, weil sie möglicherweise ursächlich für weitere Probleme sind. Neben der häufig marginalen Kenntnis passender Unterstützungsangebote seitens der Auszubildenden ist auch die Erreichbarkeit ein großes Thema: Oft ist ein Aufsuchen von Beratung nur in der Freizeit möglich, was eine gewisse Hürde darstellt, wenn es z. B. kaum Raum dafür in der Berufsschule oder den Betrieben gibt.

Darüber hinaus ist vielen Auszubildenden nicht klar, wo sie nach Unterstützungsangeboten suchen sollen, welches Angebot für welche Problemlage passt, oder sie sind sich selbst ihrer Probleme nicht gänzlich bewusst. Hierzu zählt, dass nicht unbedingt wahrgenommen wird, dass z. B. bei familiären Problemen auch Beratung aufgesucht werden kann, die als Ausbildungsberatung bezeichnet wird. Diese ist z. B. im Rahmen von *Ausbildung – „Bleib dran!“* möglich. In der Konsequenz führen die hier beschriebenen Herausforderungen dazu, dass viele Auszubildende erst dann eine Beratung aufsuchen, wenn bereits mehrere, meist verschiedene Probleme vorliegen, der Leidensdruck recht hoch ist und es evtl. bereits zu spät ist, das Ausbildungsverhältnis zu retten.

Ergebnis einer erfolgreichen Beratung ist:

- Die Ausbildung wird fortgesetzt. Die Auszubildenden werden befähigt, ihre Probleme im Betrieb selbstständig anzugehen und zu verbessern (Empowerment), sie entwickeln Coping-Strategien oder lösen ihre Hintergrundprobleme.
- Die Ausbildung wird nach Einbeziehung des Betriebes und Lösung des Problems fortgesetzt. Ein sensiblerer Umgang miteinander wird vereinbart, ggf. findet ein Wechsel in eine andere Abteilung statt.
- Die Vertragslösung: Die Ausbildung wird in einem anderen Betrieb fortgesetzt. Ein Betriebswechsel oder Wechsel in BaE findet statt.

- Die Ausbildung im ursprünglich gewählten Beruf wird durch Vertragslösung abgebrochen. Es kommt zum Berufswechsel. Ein Ausbildungsplatz in einer neuen Branche wird gesucht und angetreten.

Wie bereits dargestellt wurde, muss bei einer Entscheidung zur vorzeitigen Lösung des Ausbildungsvertrags die zuständige Stelle/Kammer früher oder später mit einbezogen werden. Die einzelnen Angebote, an die sich Auszubildende bei Problemen im Betrieb im ersten Schritt wenden können, haben jedoch unterschiedliche Schwerpunkte, wie Tab. 02 noch einmal zusammenfasst. Längerfristige Patenschaftsmodelle wie VerA und weitere spezifische Hilfen, die im Land Bremen zu finden sind, sind hier erst einmal außen vorgelassen.

**Tabelle 2: Schwerpunkte der zentralen Akteur\*innen im Ausbildungshilfesystem.**

Betrieb	Zuständige Stelle/Kammer	Jugendberufsagentur	Unterstützung durch Ausbildung – „Bleib dran!“
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klären von Konflikten</li> <li>• Gemeinsame Lösung vereinbaren</li> <li>• Ausbilder*innenwechsel</li> <li>• Abteilungs- oder Standortwechsel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuständigkeit bei betrieblichen Konflikten</li> <li>• Überwachung von Ausbildungsstandards, daher kann Einbeziehung des Betriebs verpflichtend sein</li> <li>• Ein- und austragen Ausbildungsverträge</li> <li>• Vermitteln in Ersatzbetrieb</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung durch Angebote, die Defizite ausgleichen</li> <li>• Nachhilfe über „AsA flex“</li> <li>• Finanzielle Unterstützung durch BAB</li> <li>• Ersatzausbildung über BaE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empowerment der Azubis, Stärkung der Konfliktfähigkeit</li> <li>• Klärung etwaiger Hintergrundprobleme</li> <li>• Einbindung des Betriebs oder der zuständigen Stelle auf Wunsch</li> <li>• Mediationsangebot</li> <li>• Verweisberatung (Lotsenfunktion)</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung

### Wo gibt es Leerstellen?

- Zugänge zu den Angeboten der JBA: Maßnahmen der Jugendberufsagentur unterliegen Alters- und Leistungsbeschränkungen. Zum Beispiel ist die Assistierte Ausbildung „AsA flex“ als gesetzliches Instrument des SGB III nur für Menschen unter 25 Jahren vorgesehen und nicht für alle offen. Zudem setzt die Unterstützung nicht präventiv an, sondern erst, wenn das Vertragsverhältnis akut gefährdet ist.
- Unabhängigkeit: Die Beratungen der zuständigen Stellen/Kammern sind in den schwerwiegenden Fällen von Ausbildungskonflikten zwar unumgänglich, sie tragen aber zunächst die Hürde mit sich, dass diese in ihrer Doppelfunktion auch die Betriebe vertreten.

- Die Jugendberufsagentur hat es schwer, sich als Hilfsangebot von dem eher negativ belegten Image des Jobcenters oder der Agentur für Arbeit zu lösen.
- Präsenz und Erreichbarkeit: Lange Wege zu den Beratungsstellen oder Schwierigkeiten, einen Termin zu finden, sind Hemmnisse für Auszubildende beim Zugang zu Unterstützungsangeboten. Soweit Angebote nicht an den Ausbildungsorten angesiedelt sind, müssen diese fortlaufend bekannt gemacht werden, was angesichts der großen Anzahl von Betrieben und Berufsschulklassen einen enormen Aufwand bedeutet.
- Personelle Ressourcenknappheit: Das vorhandene Personal reicht nicht aus, um alle Auszubildenden (sowie Ausbilder\*innen und Lehrkräfte), die Probleme und Konflikte während der Ausbildung haben, ausreichend zu unterstützen und zu beraten. So ist ein vorweggenommener Befund aus unserer Befragung von Expert\*innen, dass nicht alle, die Hilfe und Unterstützung benötigen, auch aktiv danach suchen und diese in Anspruch nehmen.
- Qualität der Beratung: Angesichts des beschleunigten gesellschaftlichen und ökonomischen Wandels zeigt sich, dass konstante und qualitativ hochwertige pädagogische Aus- und Fortbildungen für Beratende nötig sind, um den komplexen Problem- und Konfliktlagen der Arbeitswelt angemessen begegnen zu können.
- Verstärkt Beratungsangebote für Ausbilder\*innen und für Betriebe: Eine Sensibilisierung für die mannigfaltigen Probleme, die in den Lebenswelten der Auszubildenden entstehen und eintreten können, scheint sinnvoll. Pädagogische und didaktische Inhalte sollten eine zentralere und umfangreichere Rolle in der Ausbildereignungsprüfung spielen. Diese Prüfung sollte zudem für alle Berufsgruppen obligatorisch sein.
- Stärkung von Auszubildenden: Wie kann die Qualität der Ausbildung von den Azubis selbst angehoben werden? Welche Handlungsoptionen haben sie? Dazu gehört die gemeinsame Entwicklung von Wunschbildern rund um die Frage, wie gute Ausbildung eigentlich aussieht.

## 4.2 In der Berufsschule

Zu den berufsschulischen Problemen gehören Leistungs- und Sprachprobleme, Konflikte mit Lehrkräften und Mitschüler\*innen, Mobbing, Gewalt, Schulmeidung usw. Unterstützungsbedarfe ergeben sich primär bei fachlichen, aber auch bei sozialen Verhaltensdefiziten. Folgende Angebote bieten mit Fokus auf soziale Probleme an den Schulen Unterstützung an:

- Schulsozialarbeit
- Regionale Beratungs- und Unterstützungszentren (ReBUZ)
- Vertrauenslehrkräfte, Schulleitungen
- *Ausbildung – „Bleib dran!“* (HB) / *„Du schaffst das“* (Bhv)

Schulsozialarbeiter\*innen sind an allen Berufsschulen in Bremen tätig. Sie bieten im Auftrag der Senatorin für Kinder und Bildung ein offenes, kostenloses und vertrauliches Angebot für alle sozialen Problem- und Konfliktlagen an und sollten somit die erste Anlaufstelle für Auszubildende mit sozialen

Problemen in Schule, Betrieb oder Privatleben sein. Es existieren feste Ansprechpartner\*innen mit Sprechzeiten und vielfältige Kontaktmöglichkeiten.

In Bremen existieren zudem vier „Regionale Beratungs- und Unterstützungszentren“ (ReBUZ). Dort arbeiten multiprofessionale Teams aus (Sozial-)Pädagog\*innen, Schulpsycholog\*innen und weitere Fachkräfte, die Diagnostik und Beratung sowie Unterstützung und Begleitung bei schulischen Konflikt- und Problemlagen anbieten. Zu den bearbeiteten Themen gehören u. a. allgemeine Lernentwicklung, soziale Entwicklung, Gewaltprävention, Mobbing oder Suchtgefährdung. Die Angebote richten sich an Schüler\*innen, Eltern, Lehrkräfte sowie andere in der Schule tätige Personengruppen.

Bei sozialen Problemen und Konflikten in der Schule sind die Lehrkräfte mögliche Ansprechpartner\*innen bzw. diejenigen, die zunächst darauf aufmerksam werden. In vielen Schulen gibt es Vertrauenslehrer\*innen. Darüber hinaus kann bei Problemen mit bestimmten Lehrkräften die Schulleitung eingeschaltet werden. Ein bestehendes Beschwerdemanagement ist meist als Aushang in Klassen ersichtlich. Es zeigt sich, dass die Einbindung von Lehrkräften in bestimmte ausbildungsbezogene Konfliktlagen für Auszubildende meist keine größere Barriere darstellt.

Angebote wie *Ausbildung – „Bleib dran!“* in Bremen und *„Du schaffst das“* in Bremerhaven bieten Sprechzeiten in den Berufsschulen an, um möglichst viele Auszubildende, die Unterstützung benötigen, niedrigschwellig zu erreichen und präsent zu sein. Sie bieten Unterstützung auch in Form von Erst- oder Verweisberatung bei allen Konflikt- und Problemlagen an.

Folgende Angebote haben zudem einen stärkeren Fokus auf Nachhilfe bei Leistungsproblemen. Diese kann fachlich-spezifisch, wie zum allgemeinen Abbau von Sprach- oder Bildungsdefiziten, gestaltet sein.

- „AsA flex“ bei der Agentur für Arbeit
- „abH-vsA“ Internationaler Bund (IB), gefördert durch SWAE und ESF
- VerA – Begleitung durch Pat\*innen
- Spezifische Nachhilfe in Betrieben

Bestimmte schulische Leistungsprobleme lassen sich über Nachhilfe bewältigen. Haben Auszubildende persönliche Probleme oder Schwierigkeiten, in der Berufsschule mitzukommen, bzw. zeigen sie schlechte schulische Leistungen, steht das Programm „AsA flex“ (mit seinen Zugangsbeschränkungen, vgl. Kapitel 4.1) zur Verfügung. Teilnehmende erhalten während der betrieblichen Ausbildung sowie bei der Vorbereitung des anschließenden Übergangs in eine versicherungspflichtige Beschäftigung durch dieses Programm Unterstützung. Das Angebot beinhaltet u. a. den Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, die Förderung fachtheoretischer Kenntnisse und Fertigkeiten sowie eine notwendige Begleitung der Teilnehmenden im Betriebsalltag und in der Berufsschule. Die Unterstützung kann auch persönliche, finanzielle und behördliche Angelegenheiten umfassen. „AsA flex“ findet im Auftrag der Agentur für Arbeit bei einem dafür ausgestatteten Bildungsträger statt. Flexibel ist der monatlich mögliche Wechsel in und aus dem Programm.

Angebote wie „AsA flex“ der Jugendberufsagentur bzw. der Bundesagentur für Arbeit stehen den Auszubildenden in vollschulischen Ausbildungsverhältnissen jedoch nicht zur Verfügung. Für diese Ausbildungen finanziert die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa (SWAE) aus Mitteln des

Europäischen Sozialfonds und des Landes Bremen ein äquivalentes Angebot. Ausbildungsbegleitende Hilfen für vollschulische Ausbildungen (abH-vsA) sollen im Rahmen der Bremer Vereinbarung zur Ausbildungsgarantie (vgl. Ausbildung Innovativ, Kapitel 2) die Lücke der Versorgung schließen und den Ausbildungserfolg sichern. Der Träger Internationaler Bund bietet hierfür an sieben Berufsschulen in der Stadt Bremen Nachhilfe zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, fachspezifische Nachhilfe und bei Bedarf sozialpädagogische Betreuung für die Auszubildenden in vollschulischen Ausbildungen an. Die Voraussetzungen sind, dass die Auszubildenden unter 25 Jahre alt sind und die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben. Ausnahmen von der Altersgrenze gibt es für Menschen mit Fluchterfahrung. Zudem muss die Schule einen Förderbedarf festgestellt haben.<sup>55</sup>

Aus den gleichen Mitteln fördert SWAE das Angebot „Lerncoaching und Beratung für Auszubildende in der Pflege“ beim Bremer Zentrum für Pflegebildung. Hier findet die Ausbildung der Pflegeberufe im Auftrag der freigemeinnützigen Krankenhäuser Bremens statt. Durch das Angebot können die Auszubildenden Unterstützung fachlicher und sozialpädagogischer Art erhalten.

Einige Betriebe sind bemüht, Wissens- und Lernlücken ihrer Auszubildenden eigenständig zu schließen, etwa wenn der Rahmenlehrplan in der Schule der betriebs- oder branchenspezifischen Entwicklung im Beruf nicht schnell genug folgen kann oder vermehrt Unterricht aufgrund von Personalmangel ausfällt. Mitunter haben die größeren Betriebe dann die Kapazitäten und auch die Motivation, ihre Auszubildenden eigenständig zu unterstützen. Durch ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden sind die Betriebe auch berechtigt, Fehlverhalten vonseiten der Schule, von Lehrkräften oder von Mitschüler\*innen bei der Institution anzusprechen.

Im Patenschaftsmodell von VerA (vgl. Kapitel 4.1) unterstützen Senior\*innen Auszubildende durch eine Eins-zu-eins-Begleitung langfristig in der Ausbildung. Auch fachliche Nachhilfe zur Bewältigung der berufsschulischen Inhalte kann Teil dieser Begleitung sein.

### Wo gibt es Leerstellen?

- Bestimmte Fördermöglichkeiten, wie z. B. „AsA flex“, hängen direkt an den schulischen Leistungen, wenn die Noten bereits den Ausbildungserfolg gefährden, anstatt sie schon frühzeitig zu ermöglichen.
- Viele Fördermöglichkeiten hängen von der Altersgrenze von 25 Jahren ab.
- Die vorhandenen Beratungsangebote an den Berufsschulen decken nicht alles ab bzw. sie sind nicht an jeder Berufsschule gleichwertig vertreten.
- Der Fachkräftemangel im Bildungswesen zeigt sich an Berufsschulen besonders drastisch, sodass der Unterricht dort besonders häufig ausfällt.
- Es gibt oft nur befristete und projektbezogene Verträge für das Fachpersonal bei Bildungsträgern von Hilfsangeboten und dadurch wenig Konstanz in der Ansprache und in Bezug auf langfristige Kooperationsvereinbarungen.
- Einheitliche Informationen und eine Übersicht, wohin Berufsschullehrkräfte in bestimmten Konflikten oder Problemlagen verweisen können, fehlen. Angebote wie *Ausbildung – „Bleib dran!“* oder „Du

---

<sup>55</sup> Vgl. <https://www.internationaler-bund.de/angebot/10728> (Letzter Zugriff: 25.7.2022).

schaftst das“ haben hier zwar eine Lotsenfunktion, aber zu wenig personale Ressourcen, um alles abdecken zu können. Dabei ist in vielen Fällen ein direkter Verweis an das passende Unterstützungsangebot notwendig.

### **4.3 Unterstützung bei lebensweltlichen Problemlagen während der Ausbildung**

Neben den beiden zentralen Lernorten im dualen Ausbildungssystem, Betrieb und Berufsschule, entstehen Probleme und Konflikte auch im privaten und sozialen Umfeld der Auszubildenden. Diese können stark belastend sein und wiederum zu Leistungs- oder sozialen Problemen an den beiden Ausbildungsstellen führen. Wie oben bereits beschrieben, sollte eine Beratung einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen und alle Sorgen und Nöte der Auszubildenden in den Blick nehmen. Die ganze Bandbreite, angefangen von finanziellen über gesundheitliche oder psychosoziale Probleme bis hin zur Care-Arbeitsverpflichtung im Privathaushalt oder auch Diskriminierungserfahrungen, kommt vor und bedarf spezieller Unterstützungsangebote.

#### **Finanzielle Unterstützung**

Es gibt immer wieder Fälle von Ver- und Überschuldung von Auszubildenden während der Ausbildung. Diese können auf finanzielle Probleme im Elternhaus ebenso zurückzuführen sein wie auf eine für den Lebensstandard (Lebenshaltungs-, Wohn- und Mobilitätskosten) unzureichende Ausbildungsvergütung. Auch Fälle von ausbleibender oder verspäteter Bezahlung der Ausbildungsvergütung sind bekannt. Finanzielle Engpässe verschärfen sich dadurch leicht. Nicht zuletzt resultiert manche Verschuldung von Auszubildenden auch aus fehlender Selbstkontrolle im Konsumverhalten oder gar aus suchtbedingten Verhaltensmustern. Hilfen bei finanziellen Bedarfen bieten folgende Akteur\*innen:

- Schuldnerberatung
- Agentur für Arbeit
- Amt für Ausbildungsförderung
- Wohngeldstelle
- Bildungskreditprogramm

Die Inanspruchnahme einer Schuldnerberatung ist oftmals der letzte Ausweg, sollten alle anderen finanziellen Hilfen für einen Auszubildenden nicht infrage kommen oder die bereits entstandenen Schulden nicht decken können. Hierfür gibt es nochmals spezielle Beratungsangebote.

Für Azubis in der dualen Ausbildung gibt es die Möglichkeit, BAB zu beantragen. Für schulische Ausbildungen kann ein Schüler-BAföG beim Amt für Ausbildungsförderung beantragt werden. Beide finanziellen Hilfen berücksichtigen die Einkünfte der Auszubildenden und die finanziellen Verhältnisse der Herkunftsfamilie, müssen jedoch nicht zurückgezahlt werden.

Nur wenn BAB oder BAföG nicht bewilligt werden, kann ein Antrag auf Wohngeld beim Referat Wohngeld der Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau gestellt werden. Dieses ist allerdings abhängig von der Höhe der Wohnkosten, wie etwa der Miete. Auch

das Wohngeld muss in der Regel nicht zurückgezahlt werden, solange die Wohngeldberechtigung besteht.

Ein zunehmend gesellschaftliches Problem, das die Auszubildenden in besonderem Maße betrifft, ist der Mangel an bezahlbarem Wohnraum. Dies führt dazu, dass viele Azubis weite Arbeits- oder Schulwege auf sich nehmen müssen. Die Zentrale Fachstelle Wohnen (ZFW), eine gemeinsame Beratungsstelle verschiedener Träger und des Amtes für Soziale Dienste Bremens, berät und informiert kostenlos alle Bürger\*innen Bremens, wenn sie obdachlos sind, akut von Wohnungslosigkeit bedroht sind (Mietschulden, Kündigung usw.) oder in ungesicherten und schlechten Wohnverhältnissen leben.

Ab dem vorletzten Ausbildungsjahr und unter der Voraussetzung der Volljährigkeit kann ein geförderter Kredit über das Bildungskreditprogramm der Bundesregierung beantragt werden. Dieser weist besonders günstige Kreditbedingungen aus, ist später jedoch in voller Höhe zurückzuzahlen.

Alle beschriebenen Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung ersetzen nicht die Ausbildungsvergütung, sondern ergänzen sie im Idealfall so, dass die Azubis während der Ausbildung ihren Lebensunterhalt decken können. Bei ausbleibender Bezahlung der Ausbildungsvergütung ergibt sich zwangsläufig ein betriebliches Problem: Die betroffenen Auszubildenden brauchen in diesen Fällen Hilfe und Unterstützung von den unter 4.2 genannten Akteur\*innen, um die Situation mit dem Betrieb zu klären.

Auszubildende, die nicht mehr gemeinsam mit ihren Eltern oder ihren Erziehungsberechtigten wohnen, haben außerdem rechtlichen Anspruch auf das Kindergeld, das während der Zeit der Ausbildung an diese ausbezahlt wird. Sind die Eltern dem Kind gegenüber unterhaltspflichtig, wird das Kindergeld damit verrechnet.

#### **4.4 Weitere Beratungs- und Unterstützungsangebote**

##### **Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen**

Gesundheitliche Probleme – insbesondere psychische Erkrankungen – nehmen sowohl gesamtgesellschaftlich als auch bei den Auszubildenden zu. Die Wartezeit für Therapieplätze ist in der Regel lang und kann so schon vor Therapiebeginn die Ausbildung gefährden. Insbesondere die Vermittlung an entsprechende Stellen ist hier wichtig. Die Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren (ReBUZ) und die Schulsozialarbeit im Bereich Schule sowie Hausärzt\*innen und aufsuchende Sozialarbeit sind hier gefragt, an psychotherapeutische Einrichtungen oder Suchtberatungen zu verweisen. Die Krankenkassen haben als finanzierende Organisation ebenfalls großen Einfluss (Bewilligung, Bearbeitungszeit) auf den Erfolg.

##### **Arbeitnehmerkammer**

Die Arbeitnehmerkammer Bremen bietet sowohl eine öffentliche Rechtsberatung als auch eine spezielle Beratung zum Arbeits- und Sozialversicherungsrecht an. Die öffentliche Rechtsberatung ist für Menschen mit Wohnsitz in Bremen zugänglich, die finanziell nicht die Möglichkeit haben, sich in Rechtsfragen anwaltlich beraten zu lassen. Dazu zählen in der Regel auch Auszubildende. Die Beratung umfasst etwa Familien- und Unterhaltsrecht, Kaufvertragsrecht oder Mietrecht. Wohnen Auszubildende im Umland,

können sie sich als Mitglieder der Arbeitnehmerkammer – ebenso wie Beschäftigte mit höheren Arbeitseinkommen – gegen eine geringe Gebühr ebenfalls dort beraten lassen. Die Beratung zum Arbeits- und Sozialversicherungsrecht ist für alle Mitglieder kostenlos. Themen sind dabei u. a. Lohn, Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch oder Überstunden und alle rechtlichen Fragen rund um die Ausbildung.

### **ADA**

Unabhängige, vertrauliche und kostenfreie Beratung bei allen Arten von erlebter Diskriminierung im Berufsleben bietet Antidiskriminierung in der Arbeitswelt (ADA) von Arbeit und Leben e.V. in Bremen. Ausdrücklich gilt dies sowohl während der Ausbildung als auch im Bewerbungsprozess oder am Arbeitsplatz ganz allgemein. Zu den verschiedenen Ausprägungen von Diskriminierung gibt es auf der Website eine umfangreiche Linksammlung<sup>56</sup> zu weiteren Beratungsangeboten in Bremen. Darüber hinaus bietet ADA Empowerment-Trainings und Beratung beim Einrichten und Etablieren einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle am Arbeitsort an.

### **Anlaufstellen für Frauen**

Exemplarisch sei auf drei zentrale Anlaufstellen für Frauen hingewiesen, die in Fällen von geschlechterbezogener Diskriminierung und sexuellen Übergriffen aufgesucht werden können:

Die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) ist als Landesbehörde eine Anlauf- wie Beratungsstelle für weibliche Auszubildende. Angeboten werden Beratungen zu rechtlichen Fragen, Informationen sowie Vermittlung. Auch in Fällen von Mehrfachdiskriminierungen kann sich an die ZGF gewendet werden.

Frauen in Arbeit und Wirtschaft e.V. (FAW) berät unabhängig, kostenfrei und vertraulich zu beruflichen Fragestellungen. Themen sind u.a. Weiterbildung, Existenzgründung, Anerkennungsverfahren, Karriereplanung, Wiedereinstieg ins Berufsleben und berufliche Veränderungen.

Schattenriss e.V. ist eine Fachberatungsstelle für Mädchen\* und junge Frauen\*, die sexualisierte Gewalt oder Missbrauch in Kindheit und Jugend erlebt haben. Das Angebot richtet sich vor allem an Frauen bis einschließlich 26 Jahre, für ältere ist es lediglich eingeschränkt möglich. Zudem gilt das Beratungsangebot auch für das unterstützende Umfeld der Mädchen\* und jungen Frauen\* sowie für Fachkräfte.

### **Bremer und Bremerhavener Integrationsnetz (BIN)**

Das Bremer und Bremerhavener Integrationsnetz (BIN) unterstützt die berufliche Integration von anerkannten Geflüchteten, Asylbewerber\*innen, Geduldeten und unbegleiteten, minderjährigen Geflüchteten in Arbeitsmarkt und Ausbildung durch Beratung und Vermittlung. Ebenso wird Beratung für potenzielle Arbeitgeber\*innen und Ausbildungsstätten angeboten. Das Netzwerk von BIN umfasst verschiedene Organisationen und Stellen. Beim Paritätischen Bildungswerk ist eine Clearingstelle angesiedelt, die zunächst die aufenthaltsrechtlichen Fragen sowie Fragen der Qualifikationen, der Berufserfahrung und des Sprachstandes prüft. Interessent\*innen werden an die Waller Beschäftigungs-

---

<sup>56</sup> Vgl. <https://www.ada-bremen.de/beratung-empowerment/links-zu-bremer-beratungsstellen/> (Letzter Zugriff 25.7.22).

und Qualifizierung GmbH (WaBeQ) weitervermittelt, wenn sie unter 25 Jahren sind, oder an das Kulturzentrum Lagerhaus e.V., sollten sie über 25 Jahre sein. Dort erhalten sie jeweils weitere Hilfen zur beruflichen Orientierung und zur Ausbildung. In Bremerhaven laufen alle Angebote über das Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH (Afz).

### **Dr. Azubi**

Dr. Azubi (DGB) ist eine anonyme und kostenlose Beratung für alle Auszubildenden. Die Anfragen zu ausbildungsbezogenen Themen werden schriftlich im Forum und über die FAQs auf der Website beantwortet. Fragen können anonym gestellt werden und über die Suchfunktion kann nach bereits gestellten Fragen in Fällen gesucht werden, die dem eigenen ähnlich sind. Das Angebot ist deutschlandweit zugänglich. Ein Team, das vom DBG-Bundesvorstand für die Abteilung Jugend und Jugendpolitik koordiniert wird, moderiert und beantwortet öffentlich die ca. 1.000 eingehenden Fragen pro Jahr. Nahezu immer wird bei der Beantwortung für eine ausführliche Beratung auf die Gewerkschaftsjugend oder die Verdi-Jugendsekretär\*innen in der Nähe der Betroffenen verwiesen. Eine systematische Auswertung der Fragen erfolgte bisher nicht. Das Angebot ist ausdrücklich keine Rechtsberatung, sondern gibt lediglich Ratschläge und Hinweise im Umgang mit Ausbildungskonflikten sowie allgemeine Auskunft zu den gültigen Gesetzen. Bis zu 600.000 Aufrufe verzeichnet die Website Dr. Azubi im Jahr – eine Zahl, die sich in der Corona-Pandemie noch einmal deutlich erhöht hat – und zeigt, dass viele auch in bereits gestellten Anfragen nach Lösungen für eigene Probleme recherchieren.

### **Wo gibt es Leerstellen?**

- Es fehlt an einer Übersicht sowie an einer zentralen Verweisberatung als Schnittstelle für die Suche von Unterstützungsangeboten.
- Feste Altersgrenzen auch im Bereich der Jugendsozialarbeit grenzen die älteren Auszubildenden aus.
- Es herrschen lange Wartezeiten für Therapieplätze oder Behandlungsmöglichkeiten bei schwerwiegenden gesundheitlichen Problemen.

## 5 **Ausbildung – „Bleib dran!“: Beratungsangebot zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen im Land Bremen**

Das Beratungs- und Mediationsangebot *Ausbildung – „Bleib dran!“* ist seit über 20 Jahren am Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen (zap) angesiedelt. Lange in einem Projektstatus verblieben, wird es inzwischen institutionell gefördert und ist damit auf Dauer gestellt.<sup>57</sup> Es verfügt über Daten und Beratungsakten, die sich hervorragend für die Analyse der Bedarfe von Auszubildenden, Lehrkräften und Ausbilder\*innen eignen. Trotz des professionellen Blicks auch auf das Gesamtsystem der dualen Ausbildung, alle beteiligten Akteure und deren Interaktionen, liegt der Fokus von *Ausbildung – „Bleib dran!“* (wie auch unser Fokus) auf Problemen und Anliegen der Auszubildenden.

In diesem Kapitel erläutern wir zunächst die Qualität des Datenmaterials in Bezug auf unsere Fragestellungen (5.1), ehe im Anschluss eine umfassende quantitative Auswertung von anonymisierten Datensätzen zu über 1.600 Beratungsfällen (5.2) und exemplarische Beschreibungen von Fallverläufen auf der Basis der Sichtung von Beratungsakten (5.3) folgen. Das Kapitel wird mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Befunde abgeschlossen (5.4).

### 5.1 **Warum die Daten von *Ausbildung – „Bleib dran!“* besonders hilfreich sind**

In den 1990er-Jahren wurde das Beratungs- und Mediationsangebot *Ausbildung – „Bleib dran!“* mithilfe der zentralen Akteure im Unterstützungssystem als ergänzendes Angebot an der Akademie für Arbeit und Politik (heute zap) entwickelt, erprobt und schließlich implementiert.<sup>58</sup> Mit dem bereits mehrfach positiv evaluierten Angebot (zuletzt Mehlis 2015, S. 29 ff.) wurde auch bundesweit Pionierarbeit geleistet (vgl. BMBF 2006, S. 20 f.). Aus der universitären Anbindung des Angebotes und dem konzeptionellen Zuschnitt ergibt sich eine besondere Eignung der Daten für eine Bestandsaufnahme von Unterstützungsbedarfen in der beruflichen Bildung, hier insbesondere des dualen Systems im Land Bremen.

In engem Austausch mit dem damaligen Bremer Unterstützungsnetzwerk (Handels- und Handwerkskammer, Innungen, Agentur für Arbeit, Senatorin für Kinder und Bildung, Berufsschulen, Landesinstitut für Schule Bremen usw.) konnte mit der universitären Anbindung im Entwicklungs-, Erprobungs- und Implementierungsprozess eine (personell hinterlegte) wissenschaftliche Begleitung stattfinden, aus der bundesweit beachtete Veröffentlichungen hervorgingen.<sup>59</sup> Zwar stellten die Mittelgeber von *Ausbildung – „Bleib dran!“* im letzten Jahrzehnt nicht mehr die notwendigen Ressourcen für größere Evaluationsaktivitäten zur Verfügung, doch wurde die Tradition der professionellen Datenerfassung und Dokumentation der Beratungspraxis fortgeführt. Anlässe für punktuelle Analysen der

---

<sup>57</sup> Mittelgeber sind gegenwärtig die Arbeitnehmerkammer Bremen, die Senatorin für Kinder und Bildung. Angesichts von gegenwärtig nur zwei Berater\*innen, die eine relativ „dünne“ Präsenz an nur acht Schulstandorten des dualen Ausbildungssystems vorhalten können, ist die Unterfinanzierung aber auch evident.

<sup>58</sup> Vgl. insbesondere Quante-Brandt 2003: 159 ff.

<sup>59</sup> Im Übrigen widmete Eva Quante-Brandt, die Gründerin und Leiterin von *Ausbildung – „Bleib dran!“*, ihre gesamte wissenschaftliche Qualifikationsphase dem Thema.

Daten wären im Übrigen der von *Ausbildung – „Bleib dran!“* selbst organisierte „Arbeitsausschuss Ausbildungsabbrecher\*innen“, die Mitwirkung an Workshops, die Präsentation des Angebotes in unterschiedlichsten Foren oder das Berichtswesen. Ein erster Vorteil des Zugriffs auf die Erfahrungen von *Ausbildung – „Bleib dran!“* besteht folglich in deren professionell dokumentierter Beratungspraxis. Die Entwicklung der Erfassungsschablonen wie auch die Datenverarbeitung in anonymisierten SPSS-Dateien lagen stets in den Händen von forschungserfahrenem Personal, was die Nutzbarkeit und Verknüpfung unterschiedlicher Datensätze erleichterte und die Qualität der gewonnenen Befunde absichert.<sup>60</sup>

Die Qualität der gewonnenen Daten ergibt sich aber vor allem daraus, dass *Ausbildung – „Bleib dran!“* (neben dem Coaching- und Mediationsansatz) als niedrigschwellige Schnittstellenberatung ein Ansprechpartner für alle denkbaren Probleme ist, ganz gleich ob sie betrieblicher, schulischer oder lebensweltlicher Art sind.<sup>61</sup> Das Angebot wurde implementiert, um die Zugangsschwelle ins Unterstützungssystem für Auszubildende (und Betriebe) abzusenken und mit dem Konfliktmanagement einzusetzen, bevor eine Eskalation die (Wieder-)Herstellung adäquater Bedingungen für eine gelingende Ausbildung unmöglich macht. Mithilfe von Unterrichtseinheiten, der Kooperation mit Lehrkollegien und der Schulsozialarbeit sowie festen Präsenzzeiten in den Berufsschulen soll ein unkomplizierter Zugang erleichtert werden. Die Offenheit des Angebotes wird zudem getragen durch dessen Unabhängigkeit und Vertraulichkeit,<sup>62</sup> eine ausgeprägte Feedbackkultur sichert wiederum die Validität der dokumentierten Angaben.

Auch wenn das postulierte Ziel von *Ausbildung – „Bleib dran!“*, die Vermeidung unreflektierter Ausbildungsabbrüche, leicht vermuten lässt, dass hier primär gravierende Probleme verhandelt werden, finden wir also faktisch ein niederschwelliges Beratungsangebot vor, das mit der gesamten Spannbreite an Problemen und Eskalationsstufen konfrontiert wird. Die Datensätze und Fallakten sind damit eine glänzende Quelle für Erkenntnisgewinne zu den Problemen und Unterstützungsbedarfen im dualen System.

## **5.2 Quantitative Befunde: SPSS-Datensätze des Beratungsangebotes *Ausbildung – „Bleib dran!“***

Zur Qualitätssicherung hat *Ausbildung – „Bleib dran!“* das Beratungsgeschehen seit 2009 über die obligatorische Dokumentation hinaus in anonymisierten SPSS-Datensätzen abgebildet, die Einblicke in die Probleme und das Konfliktmanagement liefern. Die Datensätze mit gut 1.600 eingearbeiteten

---

<sup>60</sup> Bei sehr vielen anderen Unterstützungsangeboten ist es tatsächlich bis heute ein großes Problem, dass kontinuierliche Verbesserungsprozesse primär an fehlenden personellen und fachlichen Ressourcen in der Ausstattung scheitern. Allenfalls werden dann wenig aussagefähige Daten wie Fallzahlen und sozialstrukturelle Merkmale analog zu Vorgaben der Mittelgeber gewonnen.

<sup>61</sup> Die meisten Beratungsangebote sind dagegen eher für spezifische Problemlagen zuständig. Die Ausbildungsberatungen der zuständigen Stellen/Fachkammern eher für betriebliche Probleme, die JBA tendenziell eher für Kompetenz- oder Ressourcenprobleme von Auszubildenden, die Sozialberatung der Arbeitnehmerkammer für lebensweltliche Probleme usw.

<sup>62</sup> Selbst bei gravierenden Vorfällen werden andere Konfliktbeteiligte (i. B. die Lernorte) nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Ratsuchenden in die Fallbearbeitung eingebunden. Das können z. B. die Ausbildungsberatungen der zuständigen Stellen/Kammern nicht. Bei Hinweisen auf defizitäre Ausbildungsbedingungen in den Betrieben haben sie eine hoheitliche Interventionspflicht. Viele Auszubildende befürchten jedoch häufig, dass solche Eingriffe ihre Situation eher verschlechtern. Sie wünschen sich ggf. eher ein Coaching, um bestehende Konflikte eigenständig besser lösen zu können.

Beratungsfällen lassen Aussagen, auch differenziert nach sozialstrukturellen und berufsbezogenen Kriterien, zu (u. a. Migrationserfahrung/-hintergrund, Geschlecht, Bildungsabschluss). Sie geben zudem Hinweise auf die Intensität der Beratung. Zwar lassen sich Eskalationsprozesse, die teilweise zu ausbildungsbedrohenden Gemengelagen führen, auf der Basis der Datensätze nicht herauslesen.<sup>63</sup> Sichtbar wird aber der Stellenwert spezifischer Problemlagen der Auszubildenden aus der Beratung, woraus generelle Bedarfe des ausbildungsbezogenen Unterstützungssystems abgeleitet werden können. Aufgrund der Corona-Pandemie, während der eine verbindliche Präsenz an den Berufsschulen kaum zu leisten war, greifen wir in unserer Auswertung (soweit nicht anders angegeben) nur auf die 1.530 eingearbeiteten Fälle für den Zeitraum von 2009 bis 2018 zurück.

Vor der Auswertung der Daten erscheint es uns allerdings notwendig, die Fallzahlen von *Ausbildung – „Bleib dran!“* ins Verhältnis zur Gesamtzahl vorzeitiger Vertragslösungen im Land Bremen zu setzen, wobei auch diese große Gruppe lediglich die Spitze eines Eisberges an Konflikten und Problemen abbildet, die den Ausbildungserfolg behindern.

### **5.2.1 Großes Dunkelfeld – stummes System: Vor der Lösung muss die Beratung stehen**

Angesichts der knappen personellen Ausstattung ist die Intention von *Ausbildung – „Bleib dran!“*, Auszubildende mit potenziell ausbildungsbedrohenden Problemen und Konflikten möglichst vollständig und frühzeitig zu erreichen, nicht annähernd flächendeckend einlösbar.<sup>64</sup> Beispielsweise dokumentierte das Beratungsteam für das Kalenderjahr 2018 insgesamt 243 oft längerfristige Beratungs- und Mediationsprozesse, wobei die Auszubildenden zu fast 100 Prozent an den Präsenzstandorten des Beratungsangebotes beschult wurden. Von diesen 243 Auszubildenden flossen 79 Personen in die Statistik der vorzeitigen Vertragslösungen des dualen Ausbildungssystems ein.<sup>65</sup> Für den gleichen Zeitraum dokumentiert das Bundesinstitut für Berufsbildung insgesamt 1.656 vorzeitige Vertragsauflösungen für das Land Bremen, sodass weniger als 5 Prozent (!) der Gruppe über *Ausbildung – „Bleib dran!“* erreicht wurden.

Selbst wenn Angebote wie „Du schaffst das“ in Bremerhaven, die Ausbildungsberatungen der zuständigen Stellen/Kammern und die Jugendberufsagenturen einen Teil der verbleibenden fast 1.600 Personen erreicht haben mögen, bleibt folgender Befund doch offenkundig: Die große Mehrheit der Vertragspartner (Auszubildende und Betriebe), die Ausbildungsverhältnisse im dualen System vorzeitig allein oder einvernehmlich beenden, nimmt im Vorfeld keine externe Beratung in Anspruch, in denen die Gründe reflektiert und Möglichkeiten zur Problemlösung eruiert werden könnten. Hinzu kommt eine große Dunkelziffer an potenziellen Fällen, bei denen Probleme in der Ausbildung vorliegen, diese aber unbearbeitet bleiben.

---

<sup>63</sup> In der neuen Literatur zur Analyse von vorzeitigen Vertragslösungen werden diese häufig als komplexes, prozesshaftes Geschehen mit verschiedenen Einflussfaktoren und Schlüsselereignissen gedeutet (vgl. z. B. Lange 2020, Klaus 2014). Hier erhoffen wir uns weitere Erkenntnisse von der Analyse ausgewählter Beratungsakten, in denen multiple Problemlagen konstatiert wurden.

<sup>64</sup> Gegenwärtig verfügt das Angebot über zwei Beratungsstellen, mit denen lediglich eine wöchentliche Präsenz von je einigen Stunden an acht Berufsschulen in der Stadtgemeinde Bremen vorgehalten werden kann. Als wichtigste Multiplikator\*innen haben sich unter diesen Rahmenbedingungen die Lehrkräfte erwiesen. Ungeachtet dessen wurden bis zum Beginn der Corona-Pandemie über die Unterrichtseinheiten Jahr für Jahr Tausende Auszubildende erreicht.

<sup>65</sup> Die Zahl ergibt sich aus 30 Ausbildungsabbrüchen (das duale System wird verlassen) und 49 Betriebswechselln.

Im Rahmen der Anstrengungen zur Optimierung des Unterstützungssystems für die Auszubildenden und Betriebe ist zu bedenken, dass etwa zwei Drittel aller vorzeitigen Lösungen (bei steigender Tendenz) bereits im ersten Ausbildungsjahr erfolgen, davon wiederum die Hälfte während der Probezeit (vgl. Lange 2020). Bestehende Unterstützungsangebote hatten in diesem frühen Stadium der Ausbildung oft noch keine Gelegenheit, sich bei den Auszubildenden und Betrieben bekannt zu machen und für die Nutzung ihrer Ressourcen zu werben. Dies macht es nicht eben leichter, gerade affekthafte Kündigungen zu vermeiden. Hier bedarf es kreativer Ansätze für die Gestaltung des Ausbildungsbeginns, die sich obligatorisch an alle Auszubildende (und ihre Betriebe!) richten und für mögliche Probleme sensibilisieren, ohne die positive Grundstimmung für eine Ausbildung zu belasten. Jenseits verpflichtender Beratungen erscheinen Innovationen in diesem Feld ohne die Beteiligung der Institution Berufsschule mit ihrem pädagogischen Auftrag kaum denkbar. Auch die frühzeitige Einbindung z. B. der Oberschulen und des Übergangssystems als Hauptzulieferer des vollberuflichen Ausbildungssystems in die Öffentlichkeitsarbeit von Unterstützungsangeboten sollte bedacht werden. Vor allem *Ausbildung – „Bleib dran!“* könnte hier weiterentwickelt und als Partner eingebunden werden.

### 5.2.2 Das Sample

Die personelle Ausstattung von *Ausbildung – „Bleib dran!“* variierte im Laufe der Zeit – im hier beleuchteten Zeitraum von 2009 bis 2018/2021 – zwischen 1,5 und drei Vollzeitstellen für die Beratung. Dies beeinflusste nicht nur das jährliche Fallaufkommen, sondern auch die Anzahl der Berufsschulen, an denen die Berater\*innen eine feste (i.d.R.) wöchentliche Präsenz vorhalten konnten.<sup>66</sup> Außerdem wurde das Angebot bis einschließlich 2015 auch in der Stadtgemeinde Bremerhaven vorgehalten, wo drei Berufsschulen (an zwei Standorten) für die duale Berufsbildung existieren (in Bremen sind es gegenwärtig 14); hier wurde vom Magistrat das eigene, an der dortigen JBA angesiedelte Angebot „Du schaffst das“ aufgebaut und implementiert. Für voll qualifizierende schulberufliche Ausbildungsgänge (Gesundheitsfachberufe, Erziehung, Sozialwesen) sind beide Beratungsangebote bisher nicht zuständig, obwohl in diesem stark wachsenden Segment<sup>67</sup> mit erheblichen Ausbildungsabbrüchen etwa in der Pflege steigender Unterstützungsbedarf besteht.

Unter den 1.610 Fällen sind 42,5 Prozent Frauen (vgl. Tabelle 01). Dies ist insofern beachtlich, als dass der Frauenanteil im dualen System insgesamt niedriger ist (2020 in Bremen 37,2 Prozent), sie im Sample über ein deutlich höheres Bildungsniveau verfügen und vergleichsweise selten aus dem Ausland zugewandert sind.<sup>68</sup> Grundsätzlich spricht dies für eine bessere Erreichbarkeit von Frauen für offene Beratungsangebote in einer androzentristischen Kultur (vgl. z. B. Riffer u. a. 2021, 512). Das strukturelle Machtgefälle nach Geschlecht könnte sich außerdem partiell in einer Konfrontation von Frauen mit

---

<sup>66</sup> Das Angebot war dabei im letzten Jahrzehnt stets unterfinanziert, um eine hinreichende Präsenz an allen Berufsschulen und für alle Auszubildenden zu gewährleisten. An den wöchentlichen Präsenztage sind natürlich nie alle dualen Berufsschüler\*innen einer Schule anwesend. Alternativ versucht *Ausbildung – „Bleib dran!“* die Lehrkräfte als zentrale Multiplikator\*innen zu gewinnen: Man trifft sich in den Pausen, besucht Konferenzen und Ausbildersprechstage und verabredet Unterrichtsbesuche. Ergeben sich über diese Zusammenarbeit dann Beratungsanlässe, so zeigt sich die Beratung zeitlich hochgradig flexibel. Letztlich ist eine bessere personelle Ausstattung aber unausweichlich, wenn möglichst alle Auszubildenden mit Problemen, die den Ausbildungserfolg behindern, frühzeitig erreicht werden sollen.

<sup>67</sup> Vgl. BIBB 2022: 14

<sup>68</sup> Vgl. hierzu Datenbank DAZUBI des BIBB unter <https://www.bibb.de/dienst/dazubi/de/1872.php> (Letzter Zugriff: 6.7.22).

geschlechterinduzierter Ausgrenzung niederschlagen, was ihren Überproportz in der Beratung ein Stück weit erklären würde (vgl. Kapitel 5.2.6).

Von den 95 Auszubildenden aus der Beratung, die seit 2017 ihre Schulbildung überwiegend im Ausland genossen haben und (meist als Geflüchtete) im Jugendalter zugewandert sind, sind fast 90 Prozent männlichen Geschlechts. Dass diese Gruppe besonderen Herausforderungen gegenübersteht, kann wenig überraschen. Vor 2017 wurde in der Statistik nicht zwischen Migrationshintergrund und Zuwanderung differenziert. Der Anteil mit Migrationshintergrund über die Jahre hinweg beträgt ein knappes Drittel, wobei sich die Problemlagen in einer ethnischen Differenzierung nur wenig unterscheiden (vgl. Kapitel 5.2.6). Die ethnische Diskriminierung dürfte sich wesentlich bereits am Ausbildungsmarkt vollziehen, sodass Minderheiten oft in weniger nachgefragte Berufe abgedrängt werden.<sup>69</sup>

Laut der Datenbank DAZUBI des Bundesinstituts für Berufsbildung verfügten im Land Bremen im Jahr 2020 lediglich 22,4 Prozent aller Neuzugänge im dualen Ausbildungssystem über maximal einen Hauptschulabschluss. Im vorliegenden Datensatz ist dieser Anteil mit 50 Prozent weit höher. Lösungsquoten, differenziert nach Abschlussarten, zeigen, dass Jugendliche mit Hauptschulabschluss überproportional häufig gravierende Probleme und Konflikte haben (vgl. BIBB 2021: 97), was nicht nur mit individuellen Kompetenzdefiziten, sondern vor allem mit der Abdrängung dieser Gruppe in Berufe mit hohem Konfliktpotenzial zusammenhängt (vgl. BMBF 2014: 15). Im Wissen um diese Faktoren fokussierte *Ausbildung* – „*Bleib dran!*“ in den Zeiten einer geringen personellen Ausstattung die Ressourcen auf die Präsenz in den Berufsschulen für das Handwerk und die Gastronomie, was die Verteilungen des Samples beeinflusste. Schließlich ist die Präsenz an den Schulen wie oben angeführt von zentraler Bedeutung für die Erreichbarkeit; fast 100 Prozent der Ratsuchenden stammen aus Schulen mit Vor-Ort-Präsenz der Beratung.

---

<sup>69</sup> Eine profunde Studie zu der Relevanz von Ethnizität, Religionszugehörigkeit und phänotypischen Merkmalen wie Hautfarbe beim Zugang zum Arbeitsmarkt wurde zuletzt vom Wissenschaftszentrum Berlin vorgelegt (vgl. Koopmans et al. 2018). Für bestimmte Minderheitengruppen (Muslime, Schwarze, Abstammung vorderes Asien, Afrika, Osteuropa) bleiben demnach Diskriminierungserfahrungen nicht nur am Arbeitsmarkt, sondern auch in der Arbeitswelt evident.

**Tabelle 3: Strukturdaten des Samples 2009 bis 2021 (n = 1.610).**

<b>Geschlecht</b>	
Frauenanteil	42,5 %
<b>Abstammung / Zuwanderung</b>	
Migrationshintergrund	30,8 %
Bildungsausländer*innen (erhoben nur 2017–2021)	16,3 %
<b>Alter</b>	
Mittelwert	21,3 J.
25 J. u. älter	13,9 %
<b>Allgemeinbildender Schulabschluss</b>	
max. Hauptschulabschluss	50,2 %
<b>Ausbildungsjahr (bis 2018, n = 1.530)</b>	
Beratungsbeginn im ersten Ausbildungsjahr	53,2 %
<b>Zugang zur Beratung</b>	
Azubis aus Berufsschule mit <b>Ausbildung</b> – „Bleib dran!“-Präsenz	98,3 %

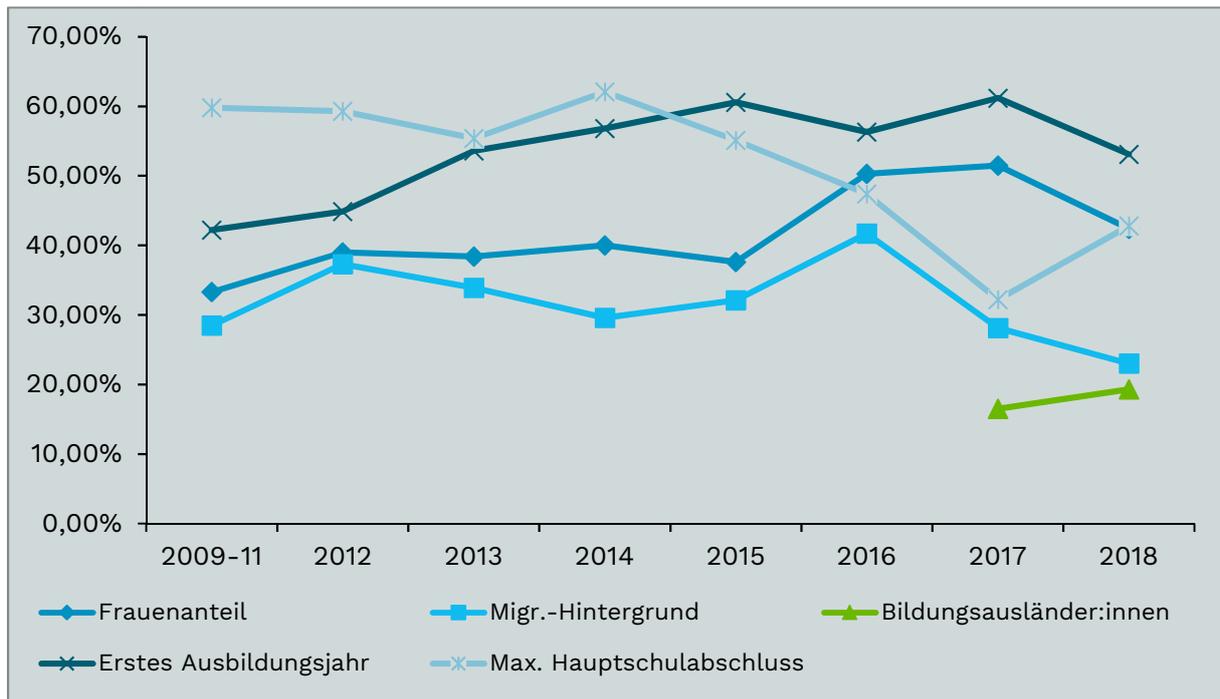
Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage der Datensätze im Projekt *Ausbildung – „Bleib dran!“*.

Letztendlich schlägt sich im Datensatz von *Ausbildung – „Bleib dran!“* der hinlänglich bekannte Befund nieder, dass Probleme und Konflikte in der Ausbildung meist schon im ersten Ausbildungsjahr evident werden. Obwohl es für Beratungsangebote angesichts der Teilzeitbeschulung im dualen System eine Herausforderung ist, sich bei den Auszubildenden frühzeitig bekannt zu machen, befanden sich tatsächlich über 50 Prozent der Beratenen noch im ersten Ausbildungsjahr. Mit den Jahren konnte dieser Anteil durch die Verankerung von *Ausbildung – „Bleib dran!“* in den Schulen angehoben werden (vgl. Abbildung 02, was die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Präsenz an den Schulen und der vertrauensvollen Kooperation mit dem Lehrkörper noch einmal unterstreicht.

Beim Frauenanteil ist in der Tendenz ein deutlicher Anstieg über die zehn Jahre von 2009 bis 2018 zu konstatieren. Waren es bis 2015 zwischen 33 und 40 Prozent, so stieg ihr Anteil in den Folgejahren auf über 50 Prozent, um 2018 dann wieder ein Stück weit abzufallen. Auf den ersten Blick überrascht dieser Anstieg, weil für den bestehenden Zeitraum (2009–2021) bundesweit ein starker Rückgang von Frauen aus dem dualen Ausbildungssystem zu verzeichnen ist.<sup>70</sup> Partiiell erklärbar wird die wachsende Anzahl erreichter Frauen damit, dass in den Jahren 2016 bis 2018 eine zusätzliche Beratungskraft eine verstärkte Präsenz an Berufsschulen des kaufmännischen Bereichs ermöglichte. Es verbleibt jedoch Erklärungsbedarf, da ihr Anteil an allen (über Unterrichtseinheiten) angesprochenen Auszubildenden geringer ausfällt und Männer überproportional häufig in Berufen mit hohen Vertragslösungsquoten und Unterstützungsbedarf ausgebildet werden. Eine genderkompetente Sensibilisierung der Auszubildenden für geschlechterbezogene Probleme in der Ausbildung oder Zugangsblockaden zu Beratungsangeboten sollte in jedem Fall verstärkt auf die Agenda des Unterstützungssystems gebracht werden.

<sup>70</sup> Laut den Berufsbildungsberichten des BIBB sank die Zahl der weiblichen Neuzugänge in das duale Ausbildungssystem von 242.000 im Jahr 2009 auf knapp 196.000 im Jahr 2018. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl an männlichen Neuzugängen pro Jahr um über 13.000 auf knapp 336.000 an.

Abbildung 02: Entwicklung Strukturmerkmale 2009–2018



Quelle: Eigene Darstellung.

Die verstärkte Präsenz an kaufmännischen Berufsschulen ab 2016 erhöhte auch den Anteil an Beratern mit einer fachgebundenen oder allgemeinen Hochschulreife auf zuletzt über 20 Prozent. Analog dazu sank die Zahl an Auszubildenden, die über maximal einen Hauptschulabschluss (Berufsbildungsreife) verfügen, von etwa 60 auf zuletzt nur mehr gut 40 Prozent.

### 5.2.3 Zugänge in die Beratung

*Ausbildung – „Bleib dran!“* ist wegen seiner hohen Netzwerkkompetenz (langjährige Lotsentätigkeit, Organisation Arbeitsausschuss, Mitwirkung in Gremien usw.) eng mit den Trägern der JBA, Ausbildungsberatungen der Kammern und anderen Stellen aus dem Unterstützungssystem verbunden. Entsprechend kommt es immer mal vor, dass Auszubildende oder Betriebe über die für sie zuständige Stelle/Kammer, die Arbeitnehmerkammer, die Kreishandwerkerschaft, Betriebe, die JBA, Träger von ausbildungsbegleitenden Hilfen, die Arbeitsagentur u.a.m. auf *Ausbildung – „Bleib dran!“* aufmerksam werden. Von daher erhöht die Netzwerktätigkeit auch ein Stück weit die Transparenz des Angebotes.

In vier von fünf Beratungsprozessen jedoch werden die Auszubildenden aufgrund der Unterrichtseinheiten und mehr noch über die Lehrkräfte oder die Schulsozialarbeit auf das (an der Schule präsente) Beratungsangebot aufmerksam. Gerade die eigene Autorität und kontinuierliche Beziehungsarbeit der Berater\*innen zu den Lehrkräften, die ihre Schüler\*innen Woche für Woche erleben, ist von überragender Bedeutung. Essenziell für den Gewinn von Vertrauen ist zudem natürlich der Nachweis der Beratungskompetenz. Hilfreich ist sicherlich auch die institutionelle Unabhängigkeit der Beratung von den Berufsschulen, die das Profil mit eindeutigen Zielgruppen und Standards schärft.

## 5.2.4 Problemlagen

Angesichts des biografischen Einschnitts, den der Beginn einer Berufsausbildung markiert, und der teilweise divergierenden Bedürfnisse und Ansprüche von Jugendlichen, Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen, sind Probleme und Konflikte während der Ausbildung mindestens erwartbar und normal (vgl. z. B. Lange 2020).

In der Datenerfassungsschablone von *Ausbildung – „Bleib dran!“* werden die Problem- und Konfliktlagen der Auszubildenden grob verortet, wobei zwischen den Lernorten Betrieb und Schule sowie lebensweltlichen Problemen unterschieden wird. Fraglos wird diese recht grobe Verortung der Komplexität vieler Problemlagen mit verschiedenen, sich teils wechselseitig verstärkenden Einflussfaktoren und Schlüsselerlebnissen nicht gerecht.<sup>71</sup> Sie wirft aber bereits ein wichtiges Schlaglicht auf die Erscheinungsebene von Problemen und deren Verortung (vgl. Tabelle 04).

**Tabelle 04: Probleme nach Lernräumen und Lebensbereichen.**

	<b>Betriebliche Probleme</b>	<b>Schulische Probleme</b>	<b>Lebensweltliche Probleme</b>	<b>Kumulierte Werte in Prozent</b>
<b>2009–11</b>	72,8 %	36,6 %	44,3 %	153,7 %
<b>2012</b>	71,2 %	33,9 %	39,8 %	144,9 %
<b>2013</b>	65,2 %	33,9 %	36,6 %	135,7 %
<b>2014</b>	72,0 %	34,4 %	42,4 %	148,8 %
<b>2015</b>	64,2 %	43,6 %	34,5 %	142,3 %
<b>2016</b>	67,8 %	34,7 %	36,2 %	138,7 %
<b>2017</b>	75,0 %	30,0 %	34,2 %	139,2 %
<b>2018</b>	78,6 %	28,0 %	33,3 %	139,9 %
<b>gesamt</b>	71,8 %	34,0 %	37,7 %	143,5 %

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage der Datensätze im Projekt *Ausbildung – „Bleib dran!“*.

Alexandra Uhly (2015, 19 ff.) verweist auf eine hochgradige Übereinstimmung der Befunde in den letzten 20 Jahren, wenn es um die Verortung ausbildungsbedrohender Konflikte geht. Es bestehen demnach überwiegend Konflikte im Betrieb (schlechtes Klima, unangemessene Kommunikation, schlechte Ausbildungsqualität, ungünstige Arbeitsbedingungen, Probleme mit der Vergütung, Überstunden usw.), daneben spielen lebensweltliche Probleme eine größere Rolle.<sup>72</sup> Auch in den Datensätzen von *Ausbildung – „Bleib dran!“* dominieren betriebliche Konflikte unangefochten. In mehr

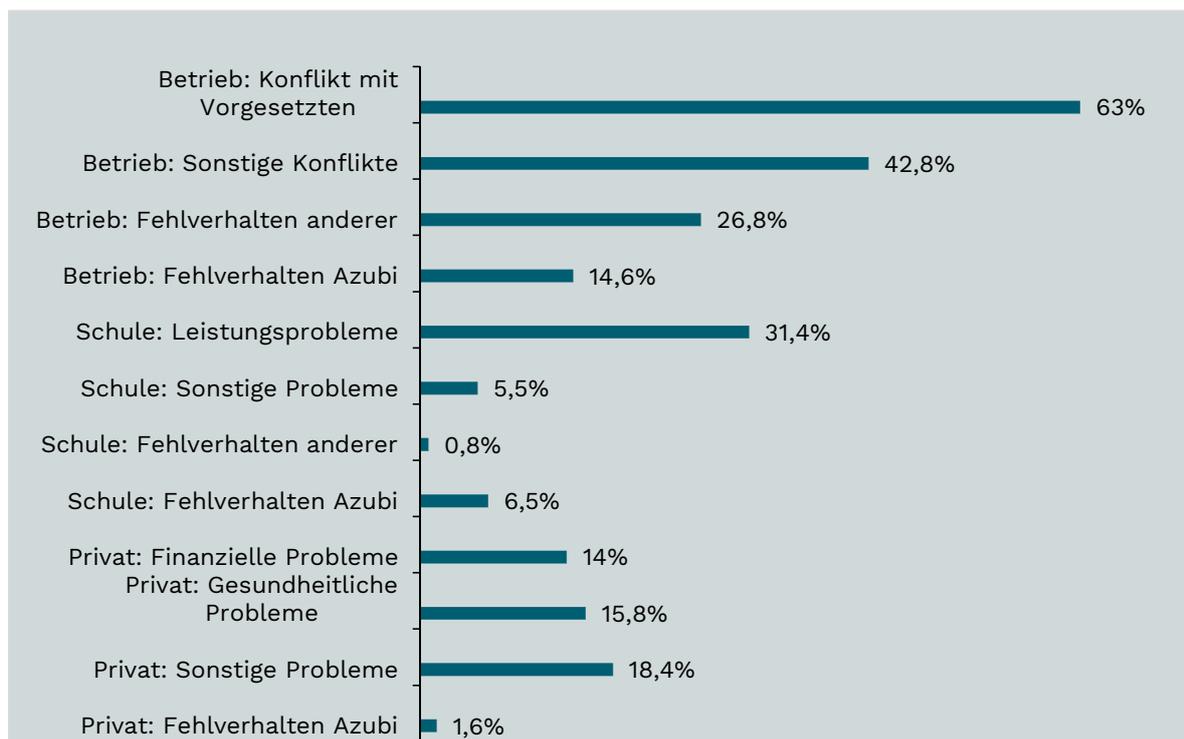
<sup>71</sup> Vgl. z. B. Klaus 2014; Wolf 2016.

<sup>72</sup> Umgekehrt machen befragte Ausbilder\*innen primär die Jugendlichen für vorzeitige Vertragslösungen verantwortlich, verweisen etwa auf eine falsche Berufsorientierung, fehlende Eignung oder mangelndes Engagement (vgl. Uhly 2015: 20).

als sieben von zehn Fällen werden betriebliche Konflikte angegeben, während schulische und lebensweltliche Probleme nur für jeweils gut ein Drittel der Fälle dokumentiert werden. Allerdings zeigt das Ausmaß von Schwierigkeiten in der Berufsschule oder aber in der privaten Lebenswelt einen beachtlichen und keinesfalls zu vernachlässigenden Stellenwert im Kontext notwendiger Unterstützung für die Auszubildenden. Hinzu kommt, dass solche Schwierigkeiten leicht Einfluss auf den betrieblichen Alltag nehmen können, daher gewissermaßen in Form betrieblicher Konflikte abstrahlen und umgekehrt. Dass hier professionelle Beratung auf einer möglichst frühzeitigen Eskalationsstufe hilfreich ist, ist augenfällig.

Aus einer etwas kleinteiligeren Zuordnung der Problemlagen von den Auszubildenden geht hervor, dass die Berater\*innen besonders häufig Konflikte mit Vorgesetzten konstatieren, daneben auch „sonstige Konflikte im Betrieb“ geltend machen. Erfreulicherweise wird explizites Fehlverhalten (mit Vorsatz) relativ selten angegeben, was eine konstruktive Fallbearbeitung begünstigt. Wo Konflikte auf fehlender Empathie, Missverständnissen, kommunikativen Defiziten oder einer nicht hinreichenden Beachtung von Bedingungen, Bedürfnissen und Ansprüchen des Gegenübers im Betrieb beruhen, lassen sie sich mithilfe von professioneller Beratung und Kommunikation zumeist eher lösen.

**Abbildung 03: Anlässe der Beratung *Ausbildung* – „Bleib dran!“ 2009–2018.**



Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage der Datensätze im Projekt *Ausbildung* – „Bleib dran!“.

Das gilt auch für die Berufsschule, wo Fehlverhalten der Schüler\*innen (Absentismus, fehlende Motivation, deviantes Verhalten etc.) zwar nicht völlig irrelevant ist, aber insgesamt ein moderates Ausmaß aufweist. Hier kann bei der Arbeit mit Schüler\*innen ggf. Lehrkräften, der Schulsozialarbeit, dem ReBUZ oder der JBA (aufsuchende Beratung) kooperiert werden. Im Fokus stehen bei den schulischen Schwierigkeiten jedoch Leistungsprobleme, mit denen fast ein Drittel aller von *Ausbildung* –

„Bleib dran!“ beratenen Auszubildenden konfrontiert sind. Bei zugewanderten Auszubildenden, die sehr unterschiedliche Bildungsniveaus mitbringen, dominieren allgemein- und fachsprachliche Defizite, die aufgrund von Verständnisproblemen zudem die fachliche Qualifizierung behindern. Gerade bei dieser Zielgruppe sind bislang gezielte Unterstützungen jenseits projektförmiger Angebote oft nur über Patenschaften oder informelle Lösungen umsetzbar. Ansonsten kann, allerdings nur bei gravierenden fachlichen Defiziten in der Berufsschule, auf das Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen<sup>73</sup> bzw. „AsA flex“ zurückgegriffen werden. Eine schulische Förderung, die Misserfolgserfahrungen vorgelagert ist und diese also vermeidet, bleibt dagegen eine echte Herausforderung (vgl. Kapitel 5.3).

Hinsichtlich der Lebenswelt sind die Problemlagen erwartungsgemäß so heterogen und komplex wie die Entwicklungsaufgaben der Auszubildenden.<sup>74</sup> Größere Ausmaße haben somatische und psychische Erkrankungen sowie finanzielle Probleme mit je etwa 15 Prozent. All dies kann natürlich auch mit Problemen in den Lernorten korrespondieren, die bestimmte Symptome verstärken oder sogar auslösen. Schwierigkeiten ergeben sich weiterhin aus prekären Wohnsituationen von Auszubildenden, der Einschränkung der eigenen Mobilität, Süchten (Drogen, Geldspiele, Gaming), gescheiterten Liebesbeziehungen, sexuellen Übergriffen innerhalb und außerhalb der Ausbildung, dem ungesicherten Aufenthaltsstatus und vielen Dingen mehr. Dabei haben die jungen Leute unterschiedlich viel Rückhalt durch Familie, Partner\*in oder Peergroup. Auch die Resilienz und Selbstkompetenz zur Bewältigung der komplexen Entwicklungsaufgaben dieses neuen Lebensabschnitts ist unterschiedlich ausgeprägt. Auffällig ist im Übrigen die geringe Relevanz von deviantem Verhalten (Kriminalität, Gewalt), das Auszubildende in die Beratung führt. Für den Bereich der lebensweltlichen Probleme wird nur 1,4 Prozent der über 1.600 Klient\*innen ein eigenes Fehlverhalten attestiert.

### 5.2.5 Empfohlene und genutzte Hilfsangebote

*Ausbildung* – „Bleib dran!“ fungiert sowohl als Schnittstelle mit Lotsenfunktion als auch als eigenständiges Beratungs- und Konfliktmediationsangebot, das gemeinsam mit Auszubildenden, Betrieben und Lehrkräften mithilfe professioneller Techniken relevante Probleme erkundet, Selbstkompetenzen stärkt, auf schwierige Gespräche vorbereitet oder selbst Konfliktmediationen durchführt. Entsprechend wird in knapp einem Drittel der Beratungsprozesse nicht auf externe Hilfen verwiesen. Im Prozess des Zugangs, der Problemerkundung und der Umsetzung von Konfliktgesprächen werden häufig die Lehrkräfte (70,9 Prozent aller Fälle von 2009 bis 2018) und Betriebe (24,1 Prozent), in selteneren Fällen auch Elternteile der Auszubildenden mit einbezogen.

Neben der Beratungsfunktion ist es auch Aufgabe von *Ausbildung* – „Bleib dran!“ als niedrigschwellige Schnittstelle, die Auszubildenden problemzentriert zu Institutionen zu vermitteln, die geeignete Unterstützungsleistungen vorhalten. In über zwei Dritteln aller Fälle visieren die Berater\*innen nach der Problemanalyse eine solche Vermittlung an, was auch meist gelingt. Da es sich bei den Angelegenheiten, die den Ausbildungserfolg behindern, keineswegs immer nur um ausbildungsbezogene Probleme im engeren Sinne handelt, greifen die Berater\*innen praktisch auf die gesamte Unterstützungsinfrastruktur einer Großkommune wie Bremen zurück. Die unvollständige Liste (vgl. Abbildung 05) vermittelt einen Eindruck über die notwendige Netzwerkkompetenz der Schnittstellenberatung, zumal aufgrund des Projektcharakters vieler Angebote im Hilfesystem

---

<sup>73</sup> Das Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) wurde mittlerweile mit der Assistenten Ausbildung („AsA flex“) zusammengelegt und kann über die Agentur für Arbeit bzw. die Jugendberufsagentur beantragt werden.

<sup>74</sup> Eine gute Übersicht über den aktuellen Forschungsstand bietet die Dissertation von Lange 2020: 121 ff.

(„Projektitis“) häufige Veränderungen im Angebotsportfolio vorkommen. Daher ist eine kontinuierliche Netzwerkarbeit von hoher Relevanz für ein nachhaltig transparentes Unterstützungssystem.

Es ergibt für die Auswertung der Datensätze wenig Sinn, den Stellenwert aller Einrichtungen anzuführen, weil viele Stellen tatsächlich nur selten kontaktiert werden. Im Ausbildungskontext sind bestimmte Hilfen wie z. B. Patenschaftsangebote, Lehrlingswart\*innen oder wichtige Institutionen für den psychosozialen Gesundheitsbereich (ReBUZ, Hausärztin, Krankenkasse, psychotherapeutische Einrichtungen, Suchtberatung) relevanter als andere Stellen. Insgesamt ist erfreulich, dass es den Berater\*innen in der Zusammenarbeit mit den Auszubildenden fast immer gelingt, avisierte Vermittlungen auch umzusetzen, wobei wegen bestehender Versorgungslücken immer mal wieder improvisiert werden muss bzw. längere Wartezeiten in Kauf genommen werden müssen.

#### Abbildung 04: Die Vielfalt der genutzten Unterstützungsangebote.

z. B. **Handwerkskammer**, **Arbeitnehmerkammer**, **IHK**, **Arbeitsagentur (abH, BAB)**, Träger abH, JBA, **Schuldnerberatungsdienste**, **ReBUZ (Schulpsycholog\*innen)**, **Ausbildungsbüro**, Träger **Ausbildungspatenschaften**, **Passgenaue Vermittlung (Ersatzbetriebe)**, **Frauenhaus**, **Wohngeldstelle**, **Gesundheitsamt (Amtsarzt)**, **Jugendmigrationsdienst**, **Gewerkschaft**, **Integrationsfachdienst**, **Bremer Integrationsnetz (Geflüchtete)**, **psychotherapeutische Einrichtungen**, **Amtsgericht (Rechtsberatung)**, Träger **ASA Flex**, **Beratung Reha-Maßnahmen**, **VerA und andere Patenschaftsangebote**, **sozialpädagogische Unterstützung**, **Pro Familia**, **AfSD**, **Servicestelle Deutsch am Arbeitsplatz**, **Suchtberatung**, **Rat- und Tatzentrum**, **Willkommenslotsen**, **Steuerberatungskammer**, **Jobcenter Schattenriss**, **Antidiskriminierung in der Arbeitswelt...**

Quelle: Eigene Darstellung

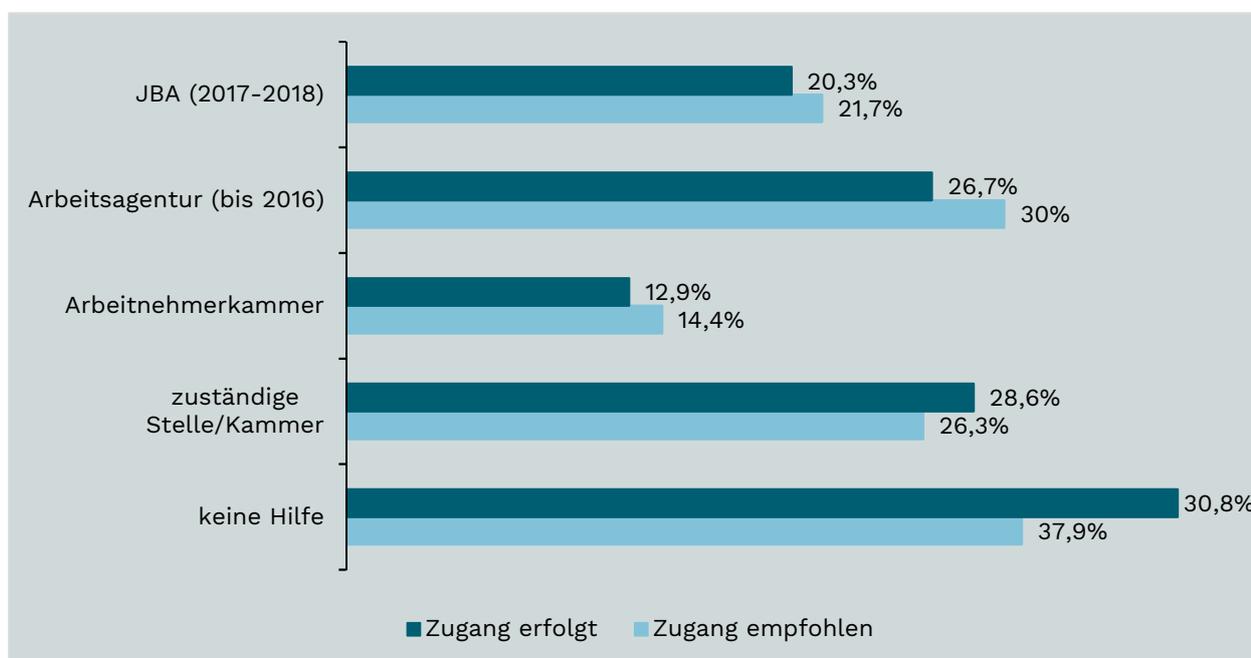
Erwartungsgemäß stechen einige Institutionen als Partner des Angebotes von *Ausbildung* – „*Bleib dran!*“ deutlicher hervor als andere. Dies sind die (inzwischen in die Jugendberufsagenturen integrierten) Einrichtungen und Hilfen der Bundesagentur für Arbeit, die Ausbildungsberatungen der Handels- und Handwerkskammern und die Arbeitnehmerkammer mit ihrer Rechtsberatung.<sup>75</sup> Die zuständigen Stellen/Kammern wurden letztlich sogar häufiger von Klient\*innen aufgesucht, als die Empfehlungen der Berater\*innen dies hätten erwarten lassen (vgl. Abbildung 06). Ursache sind Vermittlungen von den Kammern an *Ausbildung* – „*Bleib dran!*“. Zudem sind an den Kammern auch Stellen angesiedelt, die für die Vermittlung von Ersatzbetrieben zuständig und daher als Kooperationspartner wichtig sind (Ausbildungsbüro (HK), passgenaue Vermittlung (HWK)).

Interessant ist ein kurzer Blick auf jene Klient\*innen, bei denen die Beratung zwar auf externe Unterstützungsleistungen orientierte, die dann jedoch keine Institution aufsuchten. Es handelt sich um 135 Personen, die sich bei einer Differenzierung nach Geschlecht, Ethnizität („Migrationshintergrund“)

<sup>75</sup> Mit der Arbeitnehmerkammer, die das Angebot von *Ausbildung* – „*Bleib dran!*“ mitfinanziert, wurde ein umfassender Kooperationsvertrag geschlossen, der auch einen privilegierten Zugang der Ratsuchenden zur Arbeits- und Sozialrechtsberatung vorsieht. Dies ist von besonderer Relevanz, um akut bedrohte Ausbildungsverhältnisse möglichst schnell rechtlich abzusichern.

und Schulabschluss allenfalls marginal von der Gesamtverteilung unterscheiden.<sup>76</sup> Auch die Zufriedenheit mit der Berufswahl scheint für die Verteilung dieser nicht erfolgreich gelotsten Gruppe nur bedingt relevant zu sein. Junge Menschen, die eigenem Bekunden nach nicht in ihrem Wunschberuf in Ausbildung sind, werden unwesentlich häufiger vergeblich zu geeigneten Unterstützungseinrichtungen gelotst, als dies in der Gesamtgruppe der Fall ist (16,3 Prozent, im gesamten Sample 11,9 Prozent). Wichtiger scheint das Problem- und Konfliktniveau zu sein: Junge Leute mit eskalierten Konfliktdynamiken und multiplen Problemlagen gehen trotz Beratung im Verlauf eines oft umfangreichen Prozesses auf dem „Weg“ verloren und können nicht mehr erfolgreich in Unterstützungsangebote weitervermittelt werden. Die Abbruchquote ist bei dieser Gruppe mit 21,5 Prozent auch fast doppelt so hoch wie im gesamten Sample (11,7 Prozent). Dieser Befund spricht für den niederschweligen Beratungsansatz von *Ausbildung – „Bleib dran!“*, der die Auszubildenden schon auf einer niedrigen Eskalationsstufe von Konflikten „abholen“ möchte.<sup>77</sup>

**Abbildung 05: Vermittlung in Hilfen, differenziert nach Empfehlung und tatsächlicher Nutzung 2009–2018.**



Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage der Datensätze im *Projekt Ausbildung – „Bleib dran!“*.

<sup>76</sup> 44,2 % sind Frauen (gesamt 42,5 %), 28,9 % haben einen Migrationshintergrund oder sind selbst zugewandert (gesamt 30,8 %) und 50 % verfügen über maximal einen Hauptschulabschluss (gesamt 50,2 %).

<sup>77</sup> Bei der Gruppe ohne erfolgreiche Vermittlung ergibt die Addition der Problemlagen von betrieblichen, schulischen und lebensweltlichen Problemen einen Wert von über 160 %, fast 20 % mehr als für die Gesamtgruppe. Betriebliche Probleme haben hier 77,8 % (alle 71,8 %), schulische Probleme 36,3 % (alle 34 %) und lebensweltliche Probleme im persönlichen Bereich 46,7 % (alle 37,7 %).

## 5.2.6 Unterschiede nach ausgewählten sozialstrukturellen Kriterien

### a. Differenziert nach Geschlecht

Aus einer Analyse, differenziert nach Geschlecht, ergeben sich auch mit Blick auf das Unterstützungssystem einige interessante Befunde. Grundsätzlich gelingt es *Ausbildung* – „*Bleib dran!*“ recht gut, Frauen mit Konflikten und Problemen zu erreichen, da ihr Anteil an den Klient\*innen bei steigender Tendenz mit über 40 Prozent oberhalb ihres Anteils im dualen Ausbildungssystem liegt.

Bezüglich der Problemlagen ist festzustellen, dass sich Frauen in der Beratung stärker als Männer mit betrieblichen Konflikten konfrontiert sehen, dagegen seltener Probleme in der Berufsschule aufweisen (vgl. Tabelle 05). Die Berater\*innen dokumentieren für Frauen mit betrieblichen Konflikten relativ selten ein Fehlverhalten der Auszubildenden selbst (10,8 Prozent), bei Männern dagegen in relevantem Ausmaß (28,8 Prozent). Weiterhin fällt in der Differenzierung der lebensweltlichen Probleme auf, dass Frauen recht oft gesundheitliche Probleme geltend machen (18,3 Prozent). Aus dem weiteren Befund, dass Frauen vergleichsweise selten in körperlich besonders herausfordernden Berufen des Handwerks ausgebildet werden, ergeben sich einige Vermutungen zur gesundheitlichen Belastung der Frauen, die allerdings primär nur weiteren Forschungsbedarf anzeigen.

Zunächst liegt die Vermutung nahe, dass weibliche Auszubildende häufiger als ihre männlichen Kollegen von psychischen und psychosomatischen Erkrankungen betroffen sind, die ihren Ursprung in betrieblichen Konflikten haben könnten, etwa in Form sexistischer Mikroaggressionen. Wissenschaftlich gut belegt ist zudem, dass Frauen, auch differenziert nach spezifischen Symptombelastungen, früher und häufiger als Männer eine medizinische oder psychotherapeutische Behandlung in Anspruch nehmen. Hier gibt es die Annahme in den Gesundheitswissenschaften, dass einsozialisierte Männlichkeitsbilder und damit korrespondierende funktionalistische Gesundheitsbilder als Zugangsblockade wirken.<sup>78</sup> Ein weiterer Befund anderer Untersuchungen zu Gender in der Medizin<sup>79</sup> ergibt, dass viele Krankheiten und Medikamente an der männlichen Norm beschrieben und aufgrund dieser Ergebnisse behandelt werden. Dies kann dazu führen, dass Frauen eher gesundheitliche Probleme benennen als Männer, schlichtweg aufgrund von Nebenwirkungen. „Large databases reveal that gender remains an independent risk factor after ethnicity, age, comorbidities, and scored risk factors have been taken into account. Some genetic variants carry a different risk in women and men. The sociocultural dimension of gender integrating lifestyle, environment, stress, and other variables cannot be replaced by a sum of biological parameters.“<sup>80</sup> Auch gynäkologische Themen sowie Schwangerschaften dürfen hier nicht außer Acht gelassen werden.<sup>81</sup> Aus diesen Gründen hat das Europäische Parlament 2017 die

---

<sup>78</sup> Ambulante Psychotherapie wird nur zu einem Drittel von Männern in Anspruch genommen und auch insgesamt nehmen Männer weniger häufig medizinische Behandlungen in Anspruch. Dies liegt nicht daran, dass Frauen einer höheren Symptombelastung ausgesetzt sind, denn Geschlechterunterschiede finden sich auch, wenn sich die Symptombelastung zwischen Männern und Frauen ähnelt. So wird vermutet, dass unterschiedliche gesellschaftliche Erwartungen an die Geschlechter (Männern wird es erschwert, sich Sorgen um die eigene Gesundheit zu machen) eine Erklärung für eine unterschiedliche Inanspruchnahme sind (Riffer u. a. 2021, 512).

<sup>79</sup> „Gender medicine is a novel medical discipline that takes into account the effects of sex and gender on the health of women and men.“ Regitz-Zagrosek, V., Seeland, U. (2013). Sex and Gender Differences in Clinical Medicine. In: Regitz-Zagrosek, V. (eds) Sex and Gender Differences in Pharmacology. Handbook of Experimental Pharmacology, vol 214. Springer, Berlin, Heidelberg. S. 3.

<sup>80</sup> Ebd.

<sup>81</sup> Vgl. <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/f/frauengesundheit.html> (Letzter Zugriff: 6.7.2022).

Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in den Bereichen psychische Gesundheit und klinische Forschung verabschiedet.<sup>82</sup> Dies zeigt auch, wie dringlich und politisch das Thema der Gendermedizin und die Erkenntnis der Unterschiede zwischen den Geschlechtern geworden ist.

Aufgrund ihres insgesamt höheren Bildungsniveaus könnte davon ausgegangen werden, dass Frauen in ihren kommunikativen und Konfliktkompetenzen den Männern gegenüber Vorteile aufweisen. Dem steht das Ergebnis gegenüber, dass Frauen seltener (16 Prozent) bereit sind, gemeinsam mit der Beratung betriebliche Akteure in das Konfliktmanagement einzubinden. Nun verweisen höhere Schulabschlüsse aber nicht nur auf Kompetenzniveaus, sondern auch auf das Ausmaß an Exit-Möglichkeiten (z. B. Studium), die ein konstruktives Konfliktmanagement unterlaufen. Jedoch bestätigen sich die Geschlechterunterschiede beim Umgang mit Konflikten im Betrieb auch dann, wenn nur die Frauen und Männer mit mindestens einem Realschulabschluss miteinander verglichen werden; auch hier sticht die Scheu der Frauen vor einer Beteiligung der Betriebe hervor. Folglich drängen sie überproportional oft auf einen Betriebswechsel im angestammten Ausbildungsberuf, vermutlich weil sie wenig Spielraum für die Wiederherstellung einer konstruktiven Arbeitskultur sehen.<sup>83</sup>

**Tabelle 05: Differenzen bei Problemlagen und Konfliktmanagement nach Geschlecht.**

	Frauen	Männer
<b>Problemverortung bei Azubis</b>		
- Probleme/Konflikte im Betrieb	81,0 %	65,3 %
- Probleme/Konflikte in der Berufsschule	22,2 %	43,6 %
- Probleme/Konflikte in der übrigen Lebenswelt	37,6 %	38,6 %
<b>Einbindung des Betriebs im Konfliktmanagement</b>	17,7 %	28,1 %
- Dar. in Fällen mit betrieblichen Konflikten	16,1 %	28,8 %
- Dar. nur Fälle mit mindestens Realschulabschluss	15,1 %	28,1 %
<b>Ergebnisse</b>		
- Verbleib im Betrieb	63,6 %	72,4 %
- Betriebswechsel	24,3 %	16,3 %
- Abbruch der Ausbildung	12,3 %	11,2 %

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage der Datensätze im Projekt *Ausbildung – „Bleib dran!“*.

Der Forschungsstand zu geschlechterbezogenen Erfahrungen in der Ausbildung ist insgesamt noch unbefriedigend. Interessant wäre in diesem Kontext die Relevanz von (nicht notwendigerweise bewussten, sexistischen) Mikroaggressionen im betrieblichen Ausbildungsalltag, von denen Frauen angesichts der bestehenden betrieblichen Machtverhältnisse in besonderer Weise betroffen sein

<sup>82</sup> Vgl. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0028\\_DE.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0028_DE.pdf) (Letzter Zugriff: 1.8.2022).

<sup>83</sup> Die Abbrecher\*innenquote der Frauen scheint auf den ersten Blick nicht sonderlich auffällig. Wird allerdings in Rechnung gestellt, dass die Frauen (auch in diesem Sample) ein insgesamt hohes Bildungsniveau aufweisen und häufiger in Berufen mit relativ niedrigen Lösungs- und Abbrecher\*innenquoten ausgebildet werden, so erweist sich die höhere Lösungsquote der Frauen als geschlechterspezifisch hoch.

könnten.<sup>84</sup> Die Virulenz gerade subtiler, teils unbewusster Diskreditierungen wird gegenwärtig in einem Projekt zur „*Geschlechteruntypischen Ausbildung*“ (GunA) am Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen in den Blick genommen.<sup>85</sup> In jedem Fall sollte die Geschlechterkompetenz im Ausbildungssystem systematischer erforscht und mit geeigneten Interventionen erhöht werden.

#### **b. Differenziert nach ethnischer/nationaler Herkunft bzw. Zugewandertenstatus**

Ein zweites Differenzierungskriterium, das in den Blick genommen wird, betrifft die möglicherweise besonderen Erfahrungen und Bedingungen von Angehörigen ethnischer Minderheiten und neu Zugewanderten in Ausbildung. Die Virulenz ethnischer Diskriminierung, rassistischer Stereotype und Ideologie<sup>86</sup> sowie die Herausforderungen der Integration von Zugewanderten geben hierfür hinreichend Anlass. Zuletzt konnten Koopmans, Veit und Yemane (2018) für die Stellung am Arbeits- und Ausbildungsmarkt überzeugend nachweisen, dass innerhalb der ethnischen, religiösen und phänotypischen Minderheiten präferenzbasierte Diskriminierungen relevant sind.

Ein zweites Differenzierungskriterium, das in den Blick genommen wird, betrifft die möglicherweise besonderen Erfahrungen und Bedingungen von Angehörigen ethnischer Minderheiten und neu Zugewanderten in Ausbildung. Die Virulenz ethnischer Diskriminierung, rassistischer Stereotype und Ideologie<sup>87</sup> sowie die Herausforderungen der Integration von Zugewanderten geben hierfür hinreichend Anlass. Zuletzt konnten Koopmans, Veit und Yemane (2018) für die Stellung am Arbeits- und Ausbildungsmarkt überzeugend nachweisen, dass innerhalb der ethnischen, religiösen und phänotypischen Minderheiten präferenzbasierte Diskriminierungen relevant sind.

*„Unsere Ergebnisse bestätigen, dass Bewerber mit Migrationshintergrund gegenüber Bewerbern ohne Migrationshintergrund diskriminiert werden. Allerdings variiert das Ausmaß der Diskriminierung deutlich zwischen Herkunftsgruppen: Bewerber mit Migrationshintergrund in West- und Südeuropa sowie Ostasien werden nicht signifikant diskriminiert, während andere Herkunftsgruppen erhebliche Nachteile erfahren. Auch Bewerber mit schwarzem Phänotyp und mit muslimischer Religion erfahren signifikante Diskriminierung. Mit Blick auf die klassischen Erklärungsansätze für Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt (...) zeigen unsere Analysen, dass die kulturelle Distanz zwischen Herkunftsländern und Deutschland die Diskriminierung gegenüber verschiedenen Gruppen deutlich besser erklärt als leistungsbezogene Gruppenmerkmale wie der durchschnittliche Bildungsstand.“*

---

<sup>84</sup> Bei der Untersuchung dieser Frage sind sowohl unterschwellig diskreditierende Verhaltens- und Handlungsmuster als auch geschlechterbezogene Rezeptionsmuster in den Blick zu nehmen.

<sup>85</sup> Aktuell ist aus dem Projekt eine erste Veröffentlichung zu Mikroaggressionen gegen weibliche Auszubildende im Malerhandwerk erschienen (vgl. Kroeger et al. 2022). Allerdings fokussiert dieses Projekt gezielt nur geschlechteruntypische Ausbildungsverhältnisse, sodass die dortigen Befunde auf unseren Kontext nur bedingt übertragbar sind.

<sup>86</sup> Die von Wilhelm Heitmeyer geleitete Langzeitstudie „Deutsche Zustände“ zur Virulenz gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (10 Bände) oder die Leipziger „Mitte-Studien“ (inzwischen „Autoritarismus-Studien“) legen hinreichend Zeugnis für Rassismus, Diskriminierung und Menschenfeindlichkeit ab.

<sup>87</sup> Koopmans et al. 2018: 4.

**Tabelle 06: Differenzen bei Problemlagen und Konfliktmanagement nach Migrationshintergrund und Bildungsausländer\*innen.**

	Migrations- hintergrund	Dar. neu Zuge- wanderte*	Alteinge- sessene
<b>Problemverortung bei Azubis</b>			
- Probleme/Konflikte im Betrieb	65,5 %	38,9 %	75,7 %
- Probleme/Konflikte in der Berufsschule	40,8 %	60,0 %	31,0 %
- Probleme/Konflikte in der übrigen Lebenswelt	35,7 %	32,6 %	39,5 %
- Kumulierter Wert	142,0 %	131,7 %	146,2 %
<b>Finanzielle Probleme</b>	14,4 %	23,2 %	13,9 %
<b>Fehlverhalten des Azubis</b>			
- dar. nur Fälle mit betrieblichen Konflikten	22,2 %	27,0 %	19,3 %
<b>Einbindung des Betriebs im Konfliktmanagement</b>			
- dar. nur Fälle mit betrieblichen Konflikten	25,1 %	35,1 %	21,5 %
<b>Ergebnisse</b>			
- Verbleib im Betrieb	72,3 %	84,2 %	66,6 %
- Betriebswechsel	18,6 %	9,5 %	20,2 %
- Abbruch der Ausbildung	9,3 %	6,3 %	13,1 %

\* Zahlen für neu zugewanderte Bildungsausländer\*innen nur für die Jahre von 2017 bis 2021 (n = 95). Sie fließen auch in die Gesamtgruppe der Klient\*innen mit Migrationshintergrund ein.

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage der Datensätze im Projekt *Ausbildung – „Bleib dran!“*.

Es ist anzunehmen, dass die Zuordnung zur Kategorie „Migrationshintergrund“ in der Regel durch die Beratenden nicht immer analog zur Definition des Statistischen Bundesamtes erfolgte,<sup>88</sup> sondern phänotypische Merkmale, die (islamische) Religionszugehörigkeit, ethnische (Selbst-)Zuschreibungen und nicht zuletzt Eigennamen relevant waren. So ist denkbar, dass die Auszubildende mit einer Mutter aus Skandinavien, der Schweiz oder den Niederlanden nicht der Kategorie zugeordnet wurden, ein junger Mann mit türkischen oder russischen Wurzeln in vierter Generation aufgrund des intuitiven Wissens um die Ausgrenzungsbedrohung dieser Menschen dagegen schon. Angesichts der Befunde aus der Rassismus- und Diskriminierungsforschung muss dies daher kein Schaden sein, weil ideologische Ausgrenzungsmerkmale in ihrer Definition von Differenz ebendieser Logik folgen.

Im Beratungssample von *Ausbildung – „Bleib dran!“* werden drei von zehn Klient\*innen der Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund zugeordnet. Erst nachdem ab 2014 eine größere Anzahl meist allein reisender junger Männer primär aus dem Vorderen Orient und Afrika zugewandert war und danach teilweise ins duale Ausbildungssystem einmündete, wurde ab 2017 zusätzlich das Kriterium der neu zugewanderten Bildungsausländer\*innen in den letzten Datensatz aufgenommen und als Untergruppe der Personen mit Migrationshintergrund ausgewiesen. Bei diesen

<sup>88</sup> Zugeordnet werden demnach Personen, die selbst oder von denen mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.

„Bildungsausländer\*innen“ aus der Beratung handelt es sich tatsächlich ganz überwiegend um junge Geflüchtete ohne familiäre Anbindung in Deutschland.

Ein Vergleich der Angehörigen ethnischer Minderheiten und der neu Zugewanderten mit den Alteingesessenen zeigt insgesamt erstaunlich geringe Unterschiede bei den Problemlagen, im Konfliktmanagement und bei dessen Resultaten. Überraschend ist der Befund deshalb, weil Angehörige ethnischer Minderheiten und Migrant\*innen im Sample über insgesamt niedrigere Schulabschlüsse verfügen und häufiger in unpopulären Berufen des Handwerks oder der Gastronomie mit oft schwierigen Ausbildungsbedingungen und hohen Zahlen vorzeitiger Vertragslösungen ausgebildet werden.<sup>89</sup>

Aufgrund der Differenzen beim Bildungsniveau und der besonderen Lebensbedingungen von neu Zugewanderten, die der Gruppe „Migrationshintergrund“ zugerechnet werden, erklären sich die leichten Unterschiede bei den Schwierigkeiten in der Berufsschule; sie erscheinen vor diesem Hintergrund sogar äußerst moderat. Werden nur die Personen mit eigener Migrationsgeschichte („Bildungsausländer\*innen“, sehr oft Geflüchtete) herangezogen, was wie angeführt nur für die Jahre 2017 bis 2021 möglich ist, so zeigen sich erwartungsgemäß sehr spezifische Probleme. Diese betreffen insbesondere den allgemeinen und fachspezifischen Spracherwerb, wobei entsprechende Defizite aufgrund von Verständnisproblemen dann auch den fachlichen Kompetenzerwerb unterlaufen.

Ansonsten kommen die alteingesessenen Deutschen überraschenderweise überproportional häufig mit betrieblichen und lebensweltlichen Problemen in die Beratung. An den kumulierten Werten für betriebliche, schulische und lebensweltliche Probleme zeigt sich zudem, dass alteingesessene Deutsche trotz ihrer relativ günstigen Rahmenbedingungen (u. a. höhere Bildung, attraktivere Berufe, familiäre Anbindung) relativ häufig multiple Problemlagen aufweisen, während die neu Zugewanderten mit ihren oft schwierigen Rahmenbedingungen den geringsten kumulierten Wert haben. Dass ethnische Minderheiten und besonders neu Zugewanderte selten betriebliche Konflikte geltend machen (es bleibt trotzdem das dominierende Handlungsfeld), könnte mit Blick auf ihre eingeschränkten Exit-Optionen zurückzuführen sein (geringe Schulabschlüsse, teilweise prekärer Aufenthaltsstatus). Auch könnten kulturelle Eigenheiten dazu führen, dass autoritäre Organisationsformen eher ertragen werden. Trotz der geringeren Rate mit betrieblichen Konflikten gestatten sie den Berater\*innen auch überproportional häufig eine Einbindung betrieblicher Akteure in das Konfliktmanagement, schließlich verbleiben sie nach Abschluss des Beratungsprozesses auch besonders oft im Betrieb.<sup>90</sup>

Wie relevant die Exit-Option ist, zeigt sich auch an der relativ hohen Ausbildungsabbruchquote unter den Alteingesessenen. Prinzipiell sind ein geringes Bildungsniveau sowie die Ausbildung in bestimmten

---

<sup>89</sup> Die Richtung des Zusammenhangs von Schulabschlüssen und Ausbildungsberufen bei Migrant\*innen ist durchaus unklar. So kann z. B. die ethnische Diskriminierung beim Zugang zum attraktiven Berufsspektrum mit höheren Zugangsvoraussetzungen dazu führen, dass Migrant\*innen mit höheren Schulabschlüssen nur selten in das duale Ausbildungssystem gelangen. Umgekehrt könnte der geringere Bildungserfolg von Migrant\*innen dafür verantwortlich sein, dass sie tendenziell auf ein weniger attraktives Berufsspektrum (z. B. Friseurhandwerk und Gastronomie) mit hohen Lösungsquoten verwiesen werden. Die *Ausbildung – „Bleib dran!“*-Klient\*innen mit Migrationshintergrund/-erfahrung haben zu fast 70 % maximal einen Hauptschulabschluss. Erhebungen wie etwa der Mikrozensus weisen beim Bildungsniveau dieser Gruppe nach Schulabschlussarten jedenfalls Werte aus, wonach die betreffende Gruppe bei den 25- bis 34-Jährigen zu 34 % (♂) und 38 % (♀) eine Hochschulzugangsberechtigung besitzen und 23 % (♂) bis 25 % (♀) einen Realschulabschluss. Zwar sind die entsprechenden Werte für Alteingesessene noch einmal deutlich höher (vgl. Stürzer u. a. 2012: 43), doch besteht offenbar genügend Potenzial für die Integration in die anspruchsvolleren Berufsbildungssegmente bei Angehörigen ethnischer Minderheiten oder Migrant\*innen.

<sup>90</sup> Zur Exit-Voice-Theorie mit Bezug auf Konflikte in der Berufsausbildung vgl. auch Wolf 2016.

unpopulären Berufen des Handwerks und der Gastronomie strukturelle Indikatoren, die vorzeitige Vertragslösungen statistisch stark begünstigen. Es wäre zu erwarten gewesen, dass Auszubildende mit Migrationshintergrund/-erfahrung daher stark überproportional von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen sind.

Die hier vorgestellten Befunde zeigen dagegen, dass dem entgegengewirkt werden kann, wenn Angehörige ethnischer Minderheiten frühzeitig von der Beratung erreicht und mit ihnen geeignete Schritte zur Bewältigung von sprachlichen, schulischen, betrieblichen oder auch lebensweltlichen Problemen entwickelt und umgesetzt werden. Deutlich wird aber auch der besondere Förderbedarf von Auszubildenden, die einen Großteil ihrer Schulzeit im Ausland verbracht haben, oft unter schwierigen Bedingungen zugewandert sind und nur selten über familiäre Unterstützungsstrukturen verfügen. Hinsichtlich der Integration von Migrant\*innen und der ethnischen Gleichbehandlung sollten zunächst die Zugänge zu den attraktiven Ausbildungsberufen überprüft werden. Darüber hinaus sind insbesondere für „Bildungsausländer\*innen“, oft genug mit Fluchterfahrung, moderne Maßnahmen für den berufsbezogenen Spracherwerb regelhaft vorzuhalten. Außerdem erscheint der Ausschluss von geduldeten Auszubildenden ohne regulären Aufenthaltsstatus aus verschiedenen Unterstützungsangeboten wie BAB oder „AsA flex“ geradezu anachronistisch.

### **c. Differenziert nach Bildungsniveaus gemessen an Schulabschlüssen**

Nach dem Geschlecht und dem ethnischen Minderheiten- oder Zuwanderungsstatus soll abschließend noch auf den Einfluss des allgemeinen Bildungsniveaus, differenziert nach Schulabschlüssen, auf Problemlagen in der Ausbildung und das Konfliktmanagement eingegangen werden. Für eine vereinfachte Erkennbarkeit von einem entsprechenden Einfluss haben wir die Abschlussarten geclustert nach (a) maximal einem erweiterten Hauptschulabschluss (Berufsbildungsreife) und (b) einem mittleren Schulabschluss oder einer Hochschulzugangsberechtigung. Oben wurde bereits darauf hingewiesen, dass Auszubildende mit maximal einem Hauptabschluss mit gut 50 Prozent aller Klient\*innen, gemessen an ihrem Anteil an allen Auszubildenden im dualen System (22,4 Prozent), besonders oft *Ausbildung – „Bleib dran!“* aufsuchen.

Zwar werden Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen berufsbedingt auch mit höheren Bildungsanforderungen konfrontiert, doch weisen sie mit immerhin 25,5 Prozent vergleichsweise selten Probleme in der Schule auf; bei ratsuchenden Auszubildenden mit maximal Hauptschulabschluss ist dies zu 44 Prozent der Fall (Tabelle 05). Trotz dieses Überproporztes zeigen diese Ergebnisse aber, dass Unterstützungsangebote zur Bewältigung der Herausforderungen in der Berufsschule über alle Berufe und Bildungssegmente hinweg vorhanden sind, was für regelhafte Angebote (z. B. Tutorien) an den Berufsschulen spricht.

Über alle Bildungssegmente stehen die betrieblichen Probleme klar an erster Stelle, sodass hier die Unterstützungsbedarfe auf der Hand liegen. Dabei stehen die Auszubildenden mit höheren Schulabschlüssen, die eigentlich in relativ attraktiven Berufen ausgebildet werden, besonders hervor, fast 80 Prozent von ihnen kommen wegen betrieblicher Konflikte in die Beratung, wobei ihnen selbst nach der Beratung nur relativ selten ein eigenes Fehlverhalten attestiert wird. Dies ist etwas häufiger für die bildungsschwächere Gruppe dokumentiert. Es lässt sich vermuten, dass diese Gruppe eine geringere Affektkontrolle und kommunikative Kompetenz im Umgang mit Konflikten besitzt. Zudem werden diese jungen Leute mit niedrigeren Schulabschlüssen wie erwähnt häufig in Berufe mit einem strukturell höheren Konfliktpotenzial abgedrängt.

Bei den Problemlagen, die nicht direkt an den Lernorten angesiedelt sind, gibt es, differenziert nach Bildungsniveaus, keine signifikanten Unterschiede. Leichte Tendenzen sind insofern erkennbar, als die höher qualifizierten Auszubildenden trotz berufsbedingt tendenziell geringerer körperlicher Belastungen etwas häufiger gesundheitliche, dafür seltener finanzielle Probleme haben. Persönliches Fehlverhalten der Auszubildenden (z. B. Delinquenz) hat bei den lebensweltlichen Problemen nur eine marginale Bedeutung, ist aber auch anzutreffen.

**Tabelle 07: Differenzen bei Problemlagen und Konfliktmanagement nach Bildungsniveau.**

	Max. Haupt- schulabschluss	Mind. Mittlere Reife
<b>Problemverortung bei Azubis</b>		
- Probleme/Konflikte im Betrieb	65,3 %	78,9 %
- Probleme/Konflikte in der Berufsschule	43,8 %	25,5 %
- Probleme/Konflikte in der übrigen Lebenswelt	39,5 %	36,5 %
<b>Fehlverhalten des Azubis im Betrieb (Fälle mit betrieblichen Konflikten)</b>	24,9 %	16,5 %
<b>Einbindung des Betriebs im Konfliktmanagement</b>	28,8 %	18,7 %
- dar. nur Fälle mit betrieblichen Konflikten	30,5 %	20,5 %
<b>Ergebnisse</b>		
- Verbleib im Betrieb	70,5 %	66,6 %
- Betriebswechsel	18,2 %	19,7 %
- Abbruch der Ausbildung	11,5 %	12,0 %

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage der Datensätze im Projekt *Ausbildung – „Bleib dran!“*.

Im Konfliktmanagement fällt auf, dass die Auszubildenden mit niedrigen Schulabschlüssen seltener als die Vergleichsgruppe betriebliche Probleme aufweisen und eine Einbindung ihres Betriebs gestatten. Dieses Zugeständnis macht sich beim Ausbildungserfolg bezahlt: Obwohl generell gilt, dass Ausbildungsverträge von jungen Menschen mit Hauptschulabschluss stark überproportional vorzeitig gelöst werden,<sup>91</sup> zeigt sich dies nicht für das große Sample von *Ausbildung – „Bleib dran!“*. Nach Abschluss der Beratung verbleiben die Klient\*innen mit maximal Hauptschulabschluss sogar häufiger in ihrem Ursprungsbetrieb, als dies bei der Gruppe mit höheren Schulabschlüssen der Fall ist. Auch der Anteil der Abbrecher\*innen ist im Sample nicht erhöht, was für die Effizienz der Einbindung von Betrieben ins Fallmanagement spricht.

### 5.2.7 Zwischenfazit: Quantitative Befunde

Die Problemlagen der Auszubildenden in Bremen sind über alle Berufe hinweg mannigfaltig, wobei junge Menschen im Handwerk und der Gastronomie besonders betroffen sind. Bei den Problemlagen dominieren – und das ist ein insgesamt gut abgesicherter Befund – unangefochten Schwierigkeiten im

<sup>91</sup> Das ist zunächst nur ein statistischer Zusammenhang. Ursächlich für die Unterschiede dürften auch die realen Arbeits- und Vergütungsbedingungen in den Hauptschulabsolvent\*innen offen stehenden Berufen sein (vgl. BIBB 2022: 92 f.).

Lernort Betrieb. Jedoch haben schulbezogene und lebensweltliche Probleme ebenfalls einen hohen Stellenwert und zeigen Unterstützungsbedarf an. In vielen komplexen Beratungsfällen mit multiplen Problemlagen bedingen sich die Problemlagen in den drei Feldern gegenseitig, sodass der Ursprung und die Dominanz eines bestimmten Problemfeldes nicht immer trennscharf auszumachen sind. Bei den betrieblichen Problemen stehen vor allem Konflikte mit Ausbilder\*innen und anderen Vorgesetzten im Fokus, ein Fehlverhalten der Auszubildenden wird trotz ihrer vielfältigen Entwicklungsaufgaben überraschend selten dokumentiert. Dies spricht für ein hohes Maß an kommunikativen Missverständnissen und pädagogischen Kompetenzdefiziten in den Betrieben. Gerade für die Schaffung eines wechselseitigen Verständnisses legitimer Erwartungen und Ansprüche zwischen Betrieb und Auszubildenden zeigt sich also Verbesserungsbedarf. Hier könnten Angebote wie *Ausbildung – „Bleib dran!“* mit ihrem Feldverständnis und den Mediationsfähigkeiten, aber auch die Berufsschulen mit ihrer pädagogisch-didaktischen Erfahrung schon zu Beginn der Ausbildung entsprechende Formate des Austauschs konzipieren und eine kompetente Moderationsrolle einnehmen.

Bei Schwierigkeiten im Lernort Schule dominieren die Lern- und Sprachdefizite, doch auch ein Fehlverhalten von Auszubildenden ist vereinzelt Thema in der Beratung. Die lebensweltlichen Probleme erweisen sich als ähnlich heterogen wie die Entwicklungsaufgaben der Jugendlichen. Zwar nehmen die Themen Gesundheit und Geld eine hervorgehobene Stellung ein, doch zeigt die Liste an Einrichtungen, in die *Ausbildung – „Bleib dran!“* vermittelt, eine enorme Spannbreite. Neben der Beratungs- und Mediationskompetenz wird damit die Netzwerkkompetenz von *Ausbildung – „Bleib dran!“* als Schnittstelle in das Unterstützungssystem deutlich. Insgesamt erweisen sich folgende Faktoren als relevant: die Präsenz einer kompetenten (Schnittstellen-)Beratung, die Vernetzung der Lernorte, die kommunikativen Fähigkeiten in den Betrieben, die schulische und (fach-)sprachliche Unterstützung der Auszubildenden (z. B. Nachhilfe, Tutorien), eine sozial- und arbeitsrechtliche Beratung, eine psychologische Erstanlaufstelle und die Unterstützung zur Überbrückung von finanziellen Engpässen und Wohnraumproblemen.

Frauen, Bildungsausländer\*innen und Personen mit maximal einem Hauptschulabschluss (Berufsbildungsreife) nehmen überproportional oft die Beratung in Anspruch und melden Unterstützungsbedarf an. Bezogen auf das Geschlecht deuten einige Indizien auf belastende (sexistische) Erfahrungen von Frauen speziell in der betrieblichen Realität hin. Das Ausbildungssystem ist daher aufgefordert, seine Geschlechterkompetenz zu überprüfen und ggf. (etwa durch Beratung, Fortbildung und Coaching) auszubauen. Gerade Frauen mit Konflikten sehen häufig keine Grundlage mehr für einen Verbleib im Betrieb und drängen auf Betriebswechsel. Obwohl sie nach strukturellen Kriterien (Bildung, Berufsspektrum) gegenüber Männern im Vorteil sind, schlägt sich dies nicht in niedrigeren Lösungs- und Abbruchquoten nieder. Zur notwendigen Genderkompetenz im gesamten Ausbildungssystem gehört aber ebenso die Berücksichtigung einer androzentristischen Kultur, die Männern den Weg in das Unterstützungssystem mitunter mental blockiert.

Hinsichtlich der Angehörigen ethnischer Minderheiten und zugewanderten Bildungsausländer\*innen weisen neuere Studien darauf hin, dass bezüglich der Konfrontation mit ethnischer Diskriminierung feinere Differenzierungen erforderlich sind, als dies in den Datensätzen vorgenommen wurde. Besonders betroffen sind Schwarze, Muslime und Muslima sowie Migrant\*innen aus Afrika, dem vorderen Asien und Osteuropa. Eine derartig feine Differenzierung liefern die Datensätze jedoch nicht. Insgesamt zeigt

sich, dass Auszubildende mit Migrationshintergrund und darunter besonders Bildungsausländer\*innen (häufig Geflüchtete) tendenziell in unattraktive Berufe abgedrängt werden und trotzdem seltener mit betrieblichen Konflikten in die Beratung kommen, dafür häufiger schulische Probleme haben. Für die oft auf sich selbst gestellten Bildungsausländer\*innen gilt dies umso mehr. Hier erscheint eine dichte Begleitung unbedingt geboten. Auch finanzielle Schwierigkeiten sind bei ihnen erwartungsgemäß überproportional verbreitet. Aus Gründen verminderter Exit-Optionen (bei den Ausländer\*innen mit Duldung verschärft) sind die Migrant\*innen eher bereit, Betriebe in das Konfliktmanagement zu integrieren. Sie verbleiben nach Abschluss der Beratung auch häufiger im ursprünglichen Betrieb und brechen die Ausbildung seltener ab. Dabei ist der Ausländerstatus laut Berufsbildungsbericht 2022 ein statistischer Risikofaktor bezüglich der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen,<sup>92</sup> der wiederum mit ihrer Abdrängung in wenig populäre Berufe korrespondiert. Die Datensätze verweisen aber auch auf mögliche Defizite bei der Erreichbarkeit von Migrant\*innen in der Beratung. Hier sind also besondere Anstrengungen angezeigt.

Ein ähnlicher Befund zeigt sich bei der Auswertung der Datensätze, differenziert nach Schulabschlüssen. Statistisch gesehen stellt ein niedriger Schulabschluss ein beträchtliches Ausbildungsrisiko dar. Erwartungsgemäß haben Auszubildende mit maximal einem Hauptschulabschluss auch überproportional oft Probleme in der Berufsschule. Die Berater\*innen dokumentieren zudem relativ häufig ein persönliches Fehlverhalten bei den Angehörigen dieser Gruppe, was neben oft harten beruflichen Realitäten, z. B. im Handwerk oder der Gastronomie, auch mit einer ausbaufähigen Affektkontrolle und verminderten kommunikativen Kompetenzen korrespondieren dürfte. Aber, und das ist ein überaus ermutigender Befund, wenn die Jugendlichen mit niedrigen Schulabschlüssen frühzeitig den Weg in die Beratung finden und notwendige Hilfen organisiert werden können, dann verliert sich das statistische Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung oder gar eines Ausbildungsabbruchs. Die verbreitete Neigung, einen fehlenden Ausbildungserfolg primär auf Kompetenzdefizite von geringer vorqualifizierten Jugendlichen zurückzuführen, hat damit wenig Substanz, solange ein effektives Unterstützungssystem adäquat und frühzeitig greift. Im Übrigen zeigt sich für einen beachtlichen Teil der Auszubildenden mit höheren Schulabschlüssen die Notwendigkeit von Unterstützung in schulischer Hinsicht, bei lebensweltlichen und ganz besonders bei betrieblichen Problemen, sodass zusätzliche und allen zugängliche Unterstützungsangebote letztlich die Ausbildungsqualität für alle erhöhen würde.

### **5.3 Wege durch das Unterstützungssystem: Beratungsprozesse am Beispiel von *Ausbildung* – „*Bleib dran!*“**

In dem vorangegangenen Kapitel konnten bereits aus maßgeblich quantitativer Sicht die vielfältigen betrieblichen, sozialen, psychischen und bildungsbezogenen Problem- und Konfliktlagen im Ausbildungsprozess herausgearbeitet werden. Nun gilt es, anhand einiger konkret ausgewählter Fälle die drei Problem- und Konfliktfelder 1) Betriebliche Probleme, 2) Schulische Probleme, 3) Lebensweltliche Probleme qualitativ zu beleuchten.

---

<sup>92</sup> Vgl. BIBB 2022: 91.

### 5.3.1 Beratungsprozesse und Fallanalysen

Im Folgenden werden exemplarische Fälle dargestellt, die entweder aufgrund der Problemlage typisch oder besonders sind und zudem Beratungsprozesse gut abbilden. Hierbei geht es darum, die Mannigfaltigkeit und Komplexität der Herausforderungen – sowohl für die Auszubildenden als auch für die Berater\*innen – zunächst zu beschreiben und dadurch besser greifbar zu machen. Ergänzt werden die Beschreibungen der Konflikte durch Fallanalysen, um die konkrete Arbeit exemplarisch zu verdeutlichen. Auf der Grundlage der Beratungsakten gelingt nur im Einzelfall eine Analyse bzw. Identifizierung von Lücken im Unterstützungssystem. Daher wird der Schwerpunkt darauf gelegt, wie Konflikte im Einzelfall angegangen werden und welche Lösungsansätze im Beratungsprozess gefunden werden. Werden Lücken deutlich, sollen diese benannt werden. Eine Analyse der Bedarfe erfolgt allerdings weit konkreter in Kapitel 4 Ausbildung und Ausbildungsunterstützung im Land Bremen sowie in Kapitel 6 im Rahmen der Expert\*inneninterviews.

### 5.3.2 Auswahl der Fälle

Auf der Grundlage der SPSS-Daten<sup>93</sup> von *Ausbildung – „Bleib dran!“* wurden die Akten von besonders beratungsintensiven Prozessen gesichtet und analysiert. Die ausgewählten Fälle ermöglichen es zum einen, die Wege der Auszubildenden durch das Unterstützungssystem nachzuzeichnen und ggf. Lücken bzw. Schwierigkeiten bei der Navigation durch das System zu separieren, zum anderen zeigen die Daten die benötigte intensive Unterstützung bei der Bearbeitung der Konfliktfelder im Ausbildungsverlauf durch das Beratungsangebot. Es wird deutlich, dass die Schnittstellenfunktion im Unterstützungssystem durchaus voraussetzungsvoll und in ein umfassendes pädagogisches Beratungshandeln eingebettet ist.

Auffällig ist, dass die Auszubildenden im Anschluss an Gespräche mit Betrieben oder weiteren Institutionen wie beispielsweise einer Rechtsberatung in mancher Hinsicht eine Reflexion des Gesagten bzw. der getroffenen Vereinbarungen benötigen. Durch eine gemeinsame Gesprächsanalyse können die Auszubildenden Revue passieren lassen, an welcher Stelle der Betrieb bzw. die aufgesuchte Institution den Auszubildenden bspw. Angebote gemacht hat und wie diese konkret einzuschätzen sind. Auf dieser Grundlage fällt es den Auszubildenden oft leichter, eigene Entscheidungen zu treffen und ggf. weitere Gesprächsangebote durch das Unterstützungssystem wahrzunehmen. Aus diesem Grund ist das konsequente „Nachfassen“ nach den Gesprächen u. E. ein zentrales Element zur Sicherung der Beratungsqualität.

### 5.3.3 Betriebliche Probleme

Ein zentraler Indikator für eine konfliktfreie Ausbildung ist die Sicherung der betrieblichen Ausbildungsqualität.<sup>94</sup> Zahlreiche Studien sowie die quantitative Datenanalyse in Kapitel 5 bestätigen, dass betriebliche Konflikte wiederholt zu Lösungen von Ausbildungsverträgen führen. Als zentrale Probleme werden beispielsweise Überstunden, unangemessene oder ausbildungsferne Aufgaben sowie Konflikte mit Auszubildenden oder anderen Betriebsangehörigen benannt. Ein tieferer Blick in Beratungsakten bestätigt die Kumulierung dieser Problemlagen bei betrieblichen Ausbildungskonflikten.

---

<sup>93</sup> Vgl. Kapitel 5.2.

<sup>94</sup> Vgl. Mehlis 2015: 38 ff.; sowie Kapitel 5.2.

Darüber hinaus konnten induktiv folgende weitere betriebliche Problemlagen aus dem Material herausgearbeitet werden: Probleme bei der Einhaltung des Jugendschutzgesetzes, Ungleichbehandlung unterschiedlicher Beschäftigtengruppen, (sexualisierte) Gewalt am Arbeitsplatz sowie Differenzen bei der Zulassung zur Zwischen- oder Abschlussprüfung. Wichtig erscheint dabei, dass die Beratung auf keine einseitige Problembehandlung abzielt, sondern anhand der Problemlagen immer auch die Eigenverantwortung der Auszubildenden am Konflikt herausgearbeitet und reflektiert wird. Die Reflexion von Eigenanteilen an den Konflikten kann im Beratungsprozess ein hilfreicher Schritt sein, um erste Lösungsansätze zur Problembehandlung zu identifizieren. So zeigt sich in einigen Fällen, dass Auszubildende beispielsweise ihre Leistungen über- oder unterschätzen. Ein klärendes Gespräch zwischen den Konfliktparteien kann bereits zur Problemlösung beitragen.

Bei der Vermittlung zu weiteren Institutionen im Unterstützungssystem wie beispielsweise der Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer bedarf es oft eines Coachings, wie Sachverhalte möglichst objektiv dargestellt und/oder eigene Interessen kommuniziert werden können. Dieses trägt dazu bei, einerseits einen Perspektivwechsel vorzunehmen, um so das Problem umfassender zu beleuchten, und andererseits, um eigene Interessen vertreten und lösungsorientiert Verhandlungen mit dem Betrieb oder anderen Institutionen aufnehmen zu können. Diese Arbeit mit den Auszubildenden nimmt in vielen Fällen einen zentralen Stellenwert ein und ist ein entscheidender Bestandteil zur lösungsorientierten Bearbeitung von Konflikten.

Im Folgenden soll anhand von Fallanalysen die Beratungsarbeit entlang der oben genannten Handlungs- und Konfliktfelder im Betrieb nachgezeichnet werden. Ziel ist es, die Komplexität einer Beratung von der Problemanalyse über die Arbeit mit den Konfliktparteien unter Berücksichtigung weiterer Akteure im Unterstützungssystem bis hin zur lösungsorientierten Problembehandlung aufzuzeigen.

Im Folgenden soll anhand von Fallanalysen die Beratungsarbeit entlang der oben genannten Handlungs- und Konfliktfelder im Betrieb nachgezeichnet werden. Ziel ist es, die Komplexität einer Beratung von der Problemanalyse über die Arbeit mit den Konfliktparteien unter Berücksichtigung weiterer Akteure im Unterstützungssystem bis hin zur lösungsorientierten Problembehandlung aufzuzeigen.

#### **d. Betriebliche Ausbildungsqualität**

Die betriebliche Ausbildungsqualität hat einen entscheidenden Einfluss darauf, wie Auszubildende ihren Ausbildungsverlauf grundsätzlich bewerten: „Abstriche in der Ausbildungsqualität werden von den Auszubildenden vor allem durch die Eignung und das Verhalten der Ausbilder\*innen, regelmäßige Überstunden, ausbildungsfremde Tätigkeiten und Über- oder Unterforderung (auch Langeweile und Routinetätigkeiten) gemacht.“<sup>95</sup>

#### **Fallanalyse 1: Überstunden / unzureichende Einhaltung des Jugendschutzgesetzes**

Eine zentrale betriebliche Problemlage ist das Ableisten von Überstunden im Betrieb. Obwohl Überstunden aus betrieblicher Sicht meist eine Selbstverständlichkeit darstellen, sind diese in einer Ausbildung nicht vorgesehen, da es sich bei einer Ausbildung streng genommen nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt. Formal dient die Zeit im Betrieb der Vermittlung von Ausbildungsinhalten, die

---

<sup>95</sup> Lange 2020: 97.

im Ausbildungsrahmenplan festgelegt sind. Fallen Überstunden im Betrieb an, müssen diese aus rechtlicher Perspektive ausgeglichen werden. Dennoch sind Auszubildende häufiger mit dieser Anforderung konfrontiert, die nicht selten mit Überforderung einhergeht und zu Abbruchgedanken führt.

In der Beratung steht zunächst die Klärung des Sachverhalts im Vordergrund: Wie stellt sich der Sachverhalt für die Konfliktparteien genau dar? Handelt es sich im engeren Sinne um Überstunden? Im Anschluss erfolgt ein Coaching dazu, wie eine gezielte Ansprache der Ausbilder\*innen über die Unzufriedenheit mit der betrieblichen Situation erfolgen könnte. Hier steht also zunächst das Stärken von Selbstvertrauen im Vordergrund, die Problemlagen vor Ort selbstständig zu klären. Damit einher geht die Aufklärung über rechtliche Rahmenbedingungen, die bei komplizierten Fällen über die Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer abgesichert wird. Häufig zeigt sich, dass den Betrieben die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Modalitäten für das Ableisten von Überstunden nicht geläufig sind, besonders wenn es sich um minderjährige Auszubildende handelt.<sup>96</sup> Hier ist eine schuldfreie Aufklärung auf beiden Seiten wichtig, um Verständnis für alle Beteiligten zu erzeugen. Den Auszubildenden hilft zum einen das Rechtsverständnis dessen, was sie dürfen und was sie müssen, auch um sich selbst klarer abzugrenzen. Den Betrieben hilft die Klärung des Sachverhalts in der Wahrnehmung der Leistung der Auszubildenden, z. B. wenn klar wird, welche Leistungen für die Berufsschule zu erbringen sind oder dass auch Zeiten zum Lernen eingeräumt werden müssen. Ziel der Beratung ist es, das Thema auf eine sachliche Ebene zu bringen, weg von Vorwürfen und Schuldzuweisungen, hin zu einer rechtlich abgesicherten Ansprache, die idealerweise durch die Auszubildenden selbst erfolgen sollte. Sind sich Auszubildende darin unsicher, vermittelt der\*die Berater\*in zwischen Auszubildenden und Auszubildenden, auch ggf. vor Ort im Betrieb im Zuge einer Mediation.

## **Fallanalyse 2: Unangemessene und/oder ausbildungsferne Aufgaben**

Einige Azubis wenden sich an die Beratung, weil sie zu viele unangemessene oder ausbildungsferne Aufgaben erhalten. In einigen Fällen zeigt sich, dass Auszubildende bspw. als reguläre Arbeitskräfte eingesetzt werden oder vorwiegend Reinigungstätigkeiten durchführen müssen. Dies kommt häufig in den ersten Ausbildungsmonaten vor, da die Auszubildenden oft noch nicht so umfangreich in den Arbeitsprozess eingebunden werden können. In anderen Fällen zeigt sich jedoch eine Fehleinschätzung der Auszubildenden. Hier hilft ein Blick in den Ausbildungsrahmenplan, in dem festgelegt ist, mit welchen Aufgaben Auszubildende betraut werden können und welche unter die Regelung der ausbildungsfremden Tätigkeiten fallen. In der Beratung wird der Schwerpunkt auf die Möglichkeiten einer gezielten Ansprache der Ausbilder\*innen gelegt. Die Transparenz der Ausbildungsinhalte (entlang des Ausbildungsrahmenplans) sowie die Anforderungen der Ausbilder\*innen an die Auszubildenden tragen dazu bei, dass diese die Ausbildung im Anschluss an den Mediationsprozess weiterführen.

---

<sup>96</sup> Teilweise werden Auszubildende von den Berufsschullehrkräften zur Beratung geschickt, teilweise sind dies Informationen, die in anderen Kontexten von betrieblichen Problemen sichtbar werden. Hier zeigt sich jedoch, dass der Unterschied zwischen minderjährigen und volljährigen Auszubildenden nicht immer klar und eine rechtliche Beratung von Ausbildungsbetrieben erforderlich ist.

Darüber hinaus berichten Auszubildende über unterschiedliche Missstände in der Ausbildungsqualität, die vor allem mit ausbildungsfernen Tätigkeiten zusammenhängen, oder über eine fehlende Einarbeitung am Arbeitsplatz bzw. eine generell fehlende Anleitung im Ausbildungsprozess. Die Probleme reichen von kleineren Missständen, wie beispielsweise dem, dass die Auszubildenden kein Berichtsheft vom Betrieb erhalten, bis hin zu massiven Problemlagen. In einem Fall berichtet der Auszubildende, dass er ohne Sicherung auf das Gerüst muss, weil der Betrieb noch kein Sicherheitsgurt beschafft hat. Weitere Fälle beschäftigen sich mit Haushaltstätigkeiten und Gartenarbeit beim Betriebsinhaber oder mit Tätigkeiten im Lager, obwohl eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich absolviert wird. Andere müssen ihre Arbeitskleidung selbst kaufen. Überaus bedenklich sind Fälle, bei denen die Unterstützungsleistungen durch den Betrieb vorsätzlich verweigert werden, z. B. BAB-Anträge nicht unterschrieben oder verschlampt werden oder finanzielle Zusagen nicht eingehalten werden (vgl. Kapitel 5.3.3).

Probleme in der Ausbildungsqualität werden (mit Zustimmung der Auszubildenden) bei der zuständigen Stelle/Kammer durch die Beratenden angezeigt. Aufgabe der zuständigen Stelle ist dann, die Missstände im Betrieb mit dem\*der Inhaber\*in zu beseitigen.

### **Fallanalyse 3: Ungleiche Behandlung verschiedener Beschäftigtengruppen**

Ungleichbehandlungen zwischen den Auszubildenden können ebenfalls zu betrieblichen Konflikten führen, die über eine gezielte Mediation bearbeitbar sind. Dies kann sich auf verschiedene Berufsgruppen beziehen, aber auch auf andere Faktoren, wie beispielsweise das Geschlecht. Aus den Beratungsakten geht hervor, dass einige weibliche Auszubildende die Beratung in Anspruch nehmen, weil sie im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen eher „niedere“ Tätigkeiten zugewiesen bekommen. Aber auch andere – meist kommunikative – Probleme können zu einer Ungleichbehandlung führen. Auch hier ist der Mediationsansatz, verbunden mit Coaching, meist zielführend. Durch das aktiv eingeleitete Gespräch mit Vorgesetzten kann eine Klärung durch die Auszubildenden selbst herbeigeführt werden, was nicht nur den Ausbildungserfolg ermöglicht, sondern auch eine besonders positive Wirkung für die Auszubildenden hat. So lernen Auszubildende für sich selbst einzutreten und dass sie auch in ungleichen betrieblichen Machtgefügen eine Stimme haben (können).

### **Fallanalyse 4: Keine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung**

Konflikte im Betrieb können sich zuspitzen, wenn Auszubildende keine Rückmeldungen über ihre Leistungen während der Ausbildung erhalten. Dadurch fällt es schwer, die eigenen Leistungen richtig einzuschätzen. In der Folge entstehen aufgrund von Unter- oder Überschätzen durch die Auszubildenden Konflikte. In einem konkreten Fall liegt der Konflikt darin begründet, dass die Auszubildende die Abschlussprüfung vorziehen möchte, der Betrieb dies aber nicht unterstützt. Ein intensives Coaching, wie die Auszubildende die Ansprache mit dem Betrieb suchen kann, wird in der Beratung vorbereitet. Dabei soll eine Transparenz der tatsächlichen Leistungen in Berufsschule und Betrieb hergestellt werden. Als Gesprächsgrundlage dient der Ausbildungsrahmenplan. Die Auszubildende führt im Anschluss an das Coaching das Gespräch mit dem Betrieb selbstständig durch. Es wird vereinbart, dass die Leistungen für eine vorzeitige Abschlussprüfung nicht ausreichend sind. Trotzdem ist die Auszubildende mit dem Gesprächsergebnis einverstanden, da die Herstellung von Transparenz mit der Ausbilderin zu einem

beiderseitigen Verständnis geführt hat. Gelingt keine Einigung, kann eine Klärung meist über die zuständige Stelle/Kammer hergestellt werden.

### **e. Soziale Problemlagen im Betrieb**

#### **Fallanalyse 5: Grenzüberschreitendes Verhalten durch den Betrieb**

Die Analyse der Konfliktlagen von Auszubildenden durch die Berater\*innen ergeben in einigen Fällen verschiedene Formen übergreifigen Verhaltens durch Betriebsinhaber\*innen und/oder Ausbilder\*innen, die das Ausbildungsverhältnis stark belasten. Oft verlaufen diese Prozesse eher schleichend. Dabei sind sich die Konfliktparteien nicht bewusst, dass ihr eigenes Verhalten bzw. ihre Kommunikation zu einer Zuspitzung des Konflikts beitragen. Die Prozesse erfolgen also eher unbewusst, können für die Auszubildenden in ihren Auswirkungen dennoch sehr folgenreich sein, da dies psychisch sehr belastend wirken kann.

In einem Fall bietet eine Vorgesetzte einer Auszubildenden mehrmals eine Wohnung in deren Haus an, auch wird die Auszubildende dazu eingeladen, an Freizeitaktivitäten im Kollegium teilzunehmen, die ferner oft in die Berufsschulzeiten fallen. Obwohl diese Einladungen als eine freundliche Geste seitens der Ausbilderin intendiert sind, fühlt sich die Auszubildende dadurch unter Druck gesetzt. Es wird zunehmend zu einer Belastung, weil ein Nein nicht akzeptiert und die Auszubildende zunehmend in eine Außenseiterposition manövriert wird. Dies führt zu dem ausdrücklichen Wunsch, den Betrieb zu wechseln. In der Beratung wird herausgearbeitet, dass die Auszubildende die Sachlage zunächst in einem persönlichen Gespräch klärt. In einem gemeinsamen Coaching wird dieses Gespräch intensiv vorbereitet. Allerdings führt das Gespräch aus der Perspektive der Auszubildenden nicht zu der gewünschten Klärung. Daher bewirbt sich die Auszubildende zeitgleich bei anderen Betrieben und wird auch dabei in der Beratung unterstützt. Als die Auszubildende zwecks Betriebswechsel die Ausbilderin um einen Auflösungsvertrag bittet, wird dieser zunächst abgelehnt. Die Beraterin begleitet durch den Mediationsprozess, sodass es nach einigen Gesprächen tatsächlich zu einer für alle Beteiligten guten Lösung, dem Auflösungsvertrag und dem Fortsetzen der Ausbildung in einem neuen Betrieb kommt. In diesem Fall wird deutlich, dass die Grenzen zwischen Beruflichem und Privatem beiderseits akzeptiert werden müssen und dass es aufgrund der ungleichen betrieblichen Machtverhältnisse für Auszubildende zu belastenden Situationen kommen kann, wenn diese Grenzen überschritten werden.

In einem anderen Fall leidet ein Auszubildender unter der Belastung im Betrieb, da die Ausbilder\*innen ein zu geringes Arbeitstempo konstatieren und über die Ausübung von Druck versuchen, die Leistungen des Auszubildenden zu verbessern. Der Auszubildende reagiert mit erhöhten Fehlzeiten im Betrieb. Daraufhin schaltet der Betrieb – ohne Rücksprache mit dem Auszubildenden – den medizinischen Dienst ein. Der Berater leitet nach einer ersten Problemanalyse einen Mediationsprozess mit den beteiligten Parteien ein. Dabei werden Konfliktanteile bei allen Konfliktpartner\*innen festgestellt und es wird vereinbart, dass Änderungen im täglichen Miteinander einen Lösungsansatz darstellen können. In diesem Fall konnte ein Mediationsprozess das Ausbildungsverhältnis retten, da aufgrund der gegenseitigen Aussprache ein Verbleib im Betrieb ermöglicht wurde.

#### **Fallanalyse 6: Konflikte unter Auszubildenden**

Nicht in jedem Fall suchen die Auszubildenden die Beratung auf, zunehmend nehmen Betriebe das Angebot in Anspruch, um betriebliche Konflikte zu besprechen und Lösungsansätze für die Arbeit im Betrieb zu finden. In einem speziellen Fall wendet sich der Betrieb an *Ausbildung* – „*Bleib dran!*“, da die Auszubildenden des Betriebs Konflikte innerhalb der Gruppe entwickelten. Eine Eskalation des Konflikts während einer Betriebsfeier konnte durch den Betriebsinhaber zwar gelöst werden, im Anschluss wollte ein Auszubildender seine Ausbildung allerdings abbrechen. In der Beratung mit dem Betriebsinhaber wird die Situation analysiert. In einem gemeinsamen Vermittlungsgespräch mit dem Auszubildenden kann zwischen den Parteien vermittelt werden, sodass der weitere Verlauf der Ausbildung für alle Auszubildenden im Betrieb gesichert werden kann.

### **Fallanalyse 7: Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz**

Mobbing im Betriebsalltag durch Vorgesetzte und Ausbilder\*innen scheint aufgrund der Vielzahl von Fällen geradezu an der Tagesordnung zu sein. Auszubildende berichten von einem schlechten Betriebsklima und davon, dass „Leute niedergemacht werden“. Die Mobbingverfahren sind sehr vielfältig und reichen teilweise bis in die Freizeit (z. B. Nachrichten über WhatsApp). In vielen Fällen werden sie für die Auszubildenden zu einer psychischen Belastungsprobe. Einige reagieren mit Absentismus, aber auch mit dem Wunsch, den Mobbing Situationen möglichst schnell zu entkommen. Hier liegt der Fokus in der Beratung meist auf der Einleitung eines Betriebswechsels, da die Auszubildenden Angst haben, dass eine Mediation das Problem weiter verschärfen könnte. Des Weiteren wird der zuständigen Stelle/Kammer über die betrieblichen Problemlagen Bericht erstattet, da diese aufgrund ihrer Funktion zur Sicherung der Ausbildungsqualität auch aus rechtlichen Gründen eingreifen müssen.

In einigen Beratungsfällen gehen die Probleme weit über Mobbingverfahren hinaus und können als Gewalt am Arbeitsplatz bezeichnet werden. Hier handelt es sich teils um Schläge des\*der Vorgesetzten, in einem konkreten Fall werden Sachen nach einer Auszubildenden geworfen. In solchen Fällen ist ein Betriebswechsel meist alternativlos. Die Beratung vermittelt zunächst an die zuständigen Stellen/Kammern, die aufgrund ihres hoheitlichen Auftrags die Missstände im Betrieb anzeigen müssen und die dann die Ausbildungsberechtigung der Betriebe überprüfen können. Darüber hinaus werden weitere Stellen im Unterstützungssystem hinzugezogen, um die Auszubildenden zu stabilisieren, wie beispielsweise Hausärzte, um ggf. eine psychotherapeutische Behandlung einzuleiten. Dies sind allerdings oft längerfristige Prozesse, sodass das Ausbildungsverhältnis unterbrochen oder sogar abgebrochen wird. Weitere Stellen sind das Amt für soziale Dienste (bei Azubis unter 27 Jahre) oder die Stelle zur Antidiskriminierung in der Arbeitswelt (ADA) (vgl. Kapitel 4), die bei der Problembearbeitung fachlich unterstützen.

### **Fallanalyse 8: Betriebliche Konflikte durch sexualisierte Gewaltanwendungen**

Ein auch in der Öffentlichkeit zunehmend wahrgenommenes Problemfeld ist offener oder verdeckter Sexismus im Betrieb, der sich bis hin zu sexualisierter Gewalt äußern kann.<sup>97</sup> Auch in der Beratung wird von Auszubildenden von sexuellen Übergriffen berichtet. Dabei kann es sich um Übergrifflichkeiten des\*der Vorgesetzten oder aber auch von Kolleg\*innen oder gar Auszubildenden handeln. Dieser Problematik sind keineswegs ausschließlich Frauen ausgesetzt, sondern auch männliche Auszubildende sind von sexuellen Übergriffen betroffen, wie Beispiele aus den Beratungsakten zeigen. Je nach

---

<sup>97</sup> Vgl. Kroeger et al. 2022; sowie <https://taz.de/Sexismus-und-Belaestigung-im-Handwerk/!5857800/> (Letzter Zugriff: 5.7.2022).

Sachlage<sup>98</sup> sind die Auszubildenden meistens stark verunsichert, haben Angst und brauchen viel Zuspruch, um eine Konfliktbearbeitung überhaupt zuzulassen. Die Beratung fokussiert zunächst auf die Stabilisierung der Auszubildenden und die Klärung der rechtlichen Situation. Bei schwerwiegenden Fällen wird Kontakt zu weiteren Beratungsstellen wie „Schattenriss“ und/oder der Polizei, Anwält\*innen, Psycholog\*innen und/oder Ärzt\*innen aufgenommen, um eine professionelle Hilfeleistung zu gewährleisten. Im nächsten Schritt wird der Kontakt mit dem Betrieb gesucht, insbesondere wenn die sexuelle Belästigung von einem Kollegen oder Vorgesetzten ausgeht. Aus den Beratungsakten geht hervor, dass diese Art übergriffigen Verhaltens auch auf direkte Ansprache abgestritten wird und den Auszubildenden vorgeworfen wird, zu lügen oder den Betrieb bewusst schädigen zu wollen. Hier ist eine enge Kooperation zu den zuständigen Stellen/Kammern unbedingt erforderlich, um eine rechtlich abgesicherte Aufklärung des Sachverhalts herbeizuführen.

Sind die Auszubildenden stabilisiert, richtet sich der Beratungsfokus im weiteren Verlauf auf den Wechsel des Ausbildungsbetriebs mit den entsprechenden Kooperationspartner\*innen wie z. B. dem Ausbildungsbüro der Kammer oder der passgenauen Vermittlung. Aufgrund der Sensibilität des Themas und der psychisch stark belastenden Situation ist ein Betriebswechsel in allen Fällen angezeigt.

#### **f. Zwischenfazit: Betriebliche Probleme**

Insgesamt zeigt die Analyse der Beratungsakten, dass Probleme in der Ausbildungsqualität verstärkt zu betrieblichen Konflikten führen. Vor allem die Themen Überstunden, ausbildungsfremde Tätigkeiten, Überforderung durch bedarfsdeckende Einsätze, mangelnde Anleitung oder unzureichende Unterstützung im Ausbildungsprozess wirken sich belastend auf das Ausbildungsverhältnis aus. Versäumnisse in der Ausbildungsqualität sind jedoch nicht immer auf „mutwillige“ Verstöße seitens der Betriebe zurückzuführen. Daher kann davon ausgegangen werden, dass eine gezielte Unterstützung von Betrieben (vor allem kleine und mittlere Betriebe) in der Umsetzung von Ausbildung auch die Ausbildungsqualität befördern kann und dadurch potenzielle Konflikte im Betrieb präventiv bearbeitbar sind. Hier ist eine Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen/Kammern sowie mit der Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer zielführend, weil eine schuldfreie Aufklärung über Rechte und Pflichten aller Ausbildungsbeteiligten die Konfliktlage entspannt. Eine Ausweitung des Unterstützungssystems, das die betriebliche Ausbildungsqualität in Kooperation mit den zuständigen Stellen in den Blick nimmt, würde insgesamt zur Beförderung der Ausbildungsqualität beitragen.

Weitere Problemlagen sind im sozialen Kontext und im täglichen Umgang miteinander anzusiedeln. Dabei wirken sich Grenzüberschreitungen zwischen beruflichem und privatem bis hin zu (sexualisierter) Gewalt negativ auf die Psyche der Auszubildenden aus. Der Umgang mit diesen Problemen erfordert einen sensiblen Umgang im Beratungsprozess wie auch das Hinzuziehen externer Stellen im Unterstützungssystem. Eine enge Begleitung durch die Berater\*innen, die durch ein professionelles Vertrauensverhältnis geprägt ist, ist essenziell, um die Auszubildenden zu stabilisieren sowie den Prozess zu begleiten.

Aufgrund der betrieblichen Machtasymmetrien neigen Auszubildende zum Verdecken oder Vertuschen von Problemen oder reagieren mit Absentismus, sodass sich die betrieblichen Konflikte so stark zuspitzen, dass am Ende nur noch ein Betriebswechsel infrage kommt. Durch eine produktive

---

<sup>98</sup> Die Übergriffe haben unterschiedliche Ausprägungen und reichen von verbalen Angriffen bis hin zu strafrechtlich relevanten Übergriffen. In allen Fällen reagieren die Auszubildenden mit absentem Verhalten und bleiben dem Betrieb in aller Regel zunächst fern.

Gesprächs- und Fehlerkultur könnten betriebliche Probleme in der Ausbildung behoben und Ausbildungsverhältnisse frühzeitig stabilisiert werden.

Schließlich ist zu konstatieren, dass der Betrieb von Auszubildenden vor allem als Arbeitsort und weniger als Lernort erlebt wird. Die Etablierung einer offen kommunizierten Fehlerkultur könnte viele Konflikte versachlichen und damit auf eine Bearbeitungsebene heben. Allerdings bedarf es dazu einer Beratung, die an einer neutralen Stelle angesiedelt ist und die die Konfliktparteien in der Versachlichung der Problemlagen unterstützt sowie Kommunikationsprozesse fördert und begleitet.

### **5.3.4 Probleme in der Berufsschule**

Das zweite zentrale Handlungsfeld zur Prävention von Konflikten in der Ausbildung sind schulische Probleme von Auszubildenden, die Abbruchgedanken begünstigen können. In quantitativer Hinsicht sind schulische Problemlagen weit geringer als betriebliche Konflikte, dennoch stellt dieses Handlungsfeld für viele Auszubildenden im Allgemeinen und für bestimmte Zielgruppen im Besonderen ein erhebliches Handlungsfeld dar. Diese sind in der Beratung insbesondere Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung. Weitere Zielgruppen sind sozial benachteiligte junge Menschen, die aufgrund oft multipler Problemlagen Unterstützung sowohl im schulischen als auch im betrieblichen Kontext benötigen. Neben eher gering qualifizierten Schulabschlüssen sind dabei auch soziale Komponenten zu beachten.

Konzeptionell findet die Beratung von *Ausbildung* – „*Bleib dran!*“ an den Berufsschulen statt, weil die Schule den zentralen Ort darstellt, an dem sich alle Auszubildende regelmäßig aufhalten. Zudem sind Berufsschullehrkräfte zentrale Kooperationspartner\*innen, da sie ihre Auszubildenden in der Regel gut kennen und sie entsprechend bei Bedarf auf das Beratungsangebot im Konfliktfall hinweisen können. Darüber hinaus werden in den Start-up-Veranstaltungen, meist zu Beginn der Ausbildung, das Angebot und die Berater\*innen vorgestellt. In diesen Veranstaltungen werden mit den Auszubildenden mögliche Konfliktfelder antizipiert und erste Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt. Aus den Beratungsakten geht hervor, dass viele Beratungstermine direkt im Anschluss an die Start-up-Veranstaltungen vereinbart werden. Über die Information hinaus befördern die Veranstaltungen ein Problembewusstsein bei den Auszubildenden zu möglichen Konfliktlagen in der Ausbildung. Aufgrund der personellen Kapazitäten werden zurzeit nur wenige Auszubildende über diese Veranstaltungen erreicht. Daher wäre generell eine konzeptionelle/strukturelle Anbindung einer professionellen Beratung, die an Empowerment und Mediation orientiert ist, an allen Berufsschulstandorten im Land Bremen hilfreich. Dadurch könnten viele bislang unreflektierte Ausbildungsabbrüche, Betriebswechsel oder Ausbildungsberufswechsel begleitet und/oder verhindert werden.

Analog zum vorangegangenen Kapitel werden im Folgenden Fallanalysen aus den Beratungen dargestellt, um einerseits die Problemlagen der Auszubildenden nachzuvollziehen und andererseits die Lotsenfunktion in das Unterstützungssystem aufzuzeigen.

#### **Fallanalyse 1: Probleme aufgrund von Migrations- und/oder Fluchthintergrund**

Bestimmte Zielgruppen benötigen umfangreichere Unterstützung im Prozess der Ausbildung und insbesondere im berufsschulischen Kontext (vgl. auch Kapitel 5.2). Zu diesen Gruppen gehören

Menschen mit Migrations- und/oder Fluchterfahrung, die erst seit relativ kurzer Zeit in Deutschland leben und insbesondere im sprachlichen Kontext Unterstützungsbedarfe haben.

Jugendliche mit Fluchthintergrund sind auf Unterstützung im theoretisch orientierten Unterricht in der Berufsschule angewiesen. Ausbildende Betriebe können diese Unterstützung oft nur bedingt leisten, da weder Zeit noch Ort ist, um sprachliche Defizite geschweige denn die Inhalte aus dem Berufsschulunterricht aufzuarbeiten. Erschwerend hinzu kommt bei einigen Betrieben, dass auch unter Kolleg\*innen kaum Deutsch gesprochen wird. Neben den klassischen Angeboten wie ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) oder Assistierte Ausbildung („AsA flex“) werden Auszubildende mit Fluchthintergrund häufig in Sprachkurse bei diversen Trägern in Bremen vermittelt. Allerdings fehlen aus Sicht der Beratung Sprachkurse, die gezielt auf den beruflichen Kontext abgestimmt sind und so die Auszubildenden im Prozess der Ausbildung unterstützen könnten. Auch wäre es hilfreich, wenn keine weiteren Institutionen wie Bildungsträger für den Sprachunterricht aufgesucht werden müssten, sondern die berufsbezogene Förderung direkt an den Berufsschulen/Berufsschulzentren angesiedelt werden könnte, ggf. in Kooperation mit Bildungsträgern.

### **Fallanalyse 2: Probleme beim Aneignen des Schulstoffs**

Wie bereits in Kapitel 5.2 gezeigt werden konnte, bestehen bei einem relevanten Anteil von Fällen Probleme in der Aneignung des Schulstoffs. Diese Probleme sind in erster Linie auf schlechte Noten zurückzuführen, die unterschiedliche Hintergründe haben können. Aus den Beratungsakten geht hervor, dass bei einigen Auszubildenden eine Lese-Rechtschreib- (LRS) bzw. eine Rechenschwäche vorliegt. Hier kann über die Jugendberufsagentur „AsA flex“ beantragt werden, um die Noten zu verbessern. Die Voraussetzungen zur Beantragung von „AsA flex“ werden im Beratungsprozess geprüft, da die Beantragung meist zeitaufwendig ist und erfahrungsgemäß nur bei sehr schlechten Noten eine Bewilligung der Hilfe erfolgt. Auch die Beantragung eines Nachteilsausgleichs bei Zwischen- und Abschlussprüfungen wird im Falle von getesteter LRS geprüft. In einem Fall konnte beispielsweise erfolgreich zu einem Grundbildungskurs (Alpha-Grund) bei einem Bildungsträger vermittelt werden. Besteht kein Anspruch auf „AsA flex“, wird eine gezielte Vermittlung zu weiteren Projekten wie bspw. VerA empfohlen (vgl. Kapitel 4), das eine individuelle Begleitung in der Ausbildung ermöglicht.

### **Fallanalyse 3: Schlechtes Abschneiden bei Prüfungen**

Auszubildende, die bei Zwischen- und/oder Abschlussprüfungen schlecht abschneiden oder sogar durchfallen, haben oft Probleme, dem Berufsschulunterricht angemessen zu folgen. Wurde in Prüfungen sehr schlecht abgeschnitten, können Auszubildende über die Jugendberufsagentur „AsA flex“<sup>99</sup> beantragen. Auch weitere kooperierende Projekte wie VerA helfen Jugendlichen, den schulischen Stoff

---

<sup>99</sup> Die Assistierte Ausbildung wurde mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) zusammengeführt und wird über die Agentur für Arbeit bzw. über die Jugendberufsagenturen organisiert und finanziert. Sie soll den Auszubildenden eine umfassende Begleitung und Unterstützung während der Ausbildung bieten, damit das Ausbildungsziel erreicht wird. Allerdings stehen hierfür in Bremen nur eine begrenzte Anzahl an Plätzen zur Verfügung. Daher ist davon auszugehen, dass die Bedarfe unterschätzt werden. Aufgrund der gewollten hohen Flexibilität des Instruments ist nicht gänzlich offensichtlich, welche Bedingungen zur Beantragung dieser Hilfe erfüllt werden müssen. Diese Offenheit erschwert das Einschätzen für Auszubildende, welche Bedingungen zu erfüllen sind, um die Hilfe in Anspruch zu nehmen.

aufzubereiten, um bei Zwischen- und Abschlussprüfungen besser abzuschneiden oder das Ausbildungsziel zu erreichen.

Die enge Kooperation mit den Berufsschullehrkräften ermöglicht es, dass die Lehrkräfte die Berater\*innen bei Bedarf direkt ansprechen und um eine Kontaktaufnahme mit Auszubildenden bitten, damit Möglichkeiten zur Aufarbeitung des Schulstoffes ausgelotet werden können. Schließlich kann nicht in allen Fällen vorausgesetzt werden, dass ein Problembewusstsein bei den Auszubildenden vorhanden ist. Dieses kann durch eine zielgerichtete Beratung allerdings entwickelt werden, wie der folgende Fall aus den Beratungsakten zeigt: Eine Auszubildende hat das Gefühl, in der Berufsschule nicht hinreichend auf die Zwischenprüfung vorbereitet worden zu sein, da diese nicht gut ausgefallen ist. Der Berater analysiert daraufhin die Bildungsbiografie mit der Auszubildenden, woraus Probleme im theoretischen Unterricht abgeleitet werden können. Berücksichtigt wird dabei auch die soziale Situation in der Berufsschulklasse. Als Lösung kann vereinbart werden, dass die Auszubildende eine Nachhilfe benötigt, um den theoretischen Stoff aufzuarbeiten. Es erfolgt eine Weiterleitung zur Jugendberufsagentur, um die nötigen Schritte für die Beantragung von „AsA flex“ einzuleiten.

#### **g. Zwischenfazit: Probleme in der Berufsschule**

Obwohl schulische Probleme seltener in die Beratung führen, wird deutlich, dass die zeitnahe Bearbeitung von Problemen im schulischen Kontext einen wichtigen Faktor darstellt zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen bzw. dem Beenden der Ausbildung ohne bestandene Abschlussprüfung. Insgesamt sind wirksame Instrumente bereits vorhanden und werden zurzeit auch umfangreich genutzt, dennoch profitieren immer noch zu wenige Auszubildende von den Beratungen und Angeboten. Hier wäre eine prinzipiell allen Auszubildenden zugängliche Ausweitung der Angebote über Nachhilfe und ausbildungsbegleitende Hilfen bzw. „AsA flex“ hinaus (z. B. berufsbezogene Sprachkurse) und deren niederschwellige Ansiedlung an den Berufsschulen unbedingt erforderlich. Auch Auszubildende mit vergleichsweise moderaten Noten<sup>100</sup> sollten die Möglichkeit haben, Nachhilfe in Anspruch zu nehmen, um ein gutes Abschneiden bei Zwischen- und Abschlussprüfungen zu gewährleisten oder der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ohne bestandene Abschlussprüfung vorzubeugen. Insgesamt wären niedrighschwellige Nachhilfemöglichkeiten für alle Interessierten weiter auszubauen bzw. zu öffnen. Auch über Peer-to-Peer-Konzepte sowie die Schaffung von Lernräumen an den Berufsschulen zur gemeinsamen Prüfungsvorbereitung wäre zu diskutieren.

Auffällig ist, dass schulische Probleme entweder im Aneignen der deutschen Sprache thematisiert werden oder im Kontext zur Vorbereitung auf die Prüfung. Soziale Probleme in der Schule wie Mobbing, Gewalt oder Schulabsentismus wird in den Akten hingegen kaum bis gar nicht thematisiert. Trotzdem ist davon auszugehen, dass diese Problematiken vorliegen und im Unterstützungssystem Angebote vorgehalten werden müssen, um diese Probleme zu bearbeiten. Hier ist eine umfangreiche Kooperation mit der an den Berufsschulen angesiedelten Schulsozialarbeit weiterführend.

#### **5.3.5 Lebensweltliche Problemlagen und Konflikte**

Lebensweltliche Konflikte sind das dritte zentrale Handlungsfeld in der Beratungsarbeit, das gerade für den Aufbau von Resilienz und den nachhaltigen Ausbildungserfolg oft von großer Bedeutung ist. Solche

---

<sup>100</sup> Eine Nachhilfe wird erst bei der Note „mangelhaft“ gewährt, jedoch kann auch die Note „ausreichend“ bereits dazu führen, dass Prüfungen zu schlecht ausfallen, um das Ausbildungsziel noch zu erreichen.

Probleme oder Konflikte werden oft „am Rande“ offengelegt, da die Beratung zunächst aufgrund betrieblicher Probleme aufgesucht wird. Betriebliche Problemlagen können aber ihre Wurzeln in verdeckten sozialen Problemen haben, sei es aufgrund der Lebensbedingungen, der Familie, der Schule oder weiteren (psycho-)sozialen Konfliktfeldern. Seltener wird die Beratung aufgrund von Kriminalität, Wohnungslosigkeit, Leistungsabfall durch Nebentätigkeiten, Verschuldung, Liebeskummer, familiärer Druck, Suchtverhalten aller Art etc.<sup>101</sup> aufgesucht, da oft nicht bekannt ist, dass eine Ausbildungsberatung auch aufgrund persönlicher Konfliktlagen unterstützen kann, wenn sich diese auf den Ausbildungsverlauf auswirken. Hier könnte das Unterstützungssystem einen Beitrag leisten, um die umfangreiche Bandbreite lebensweltlicher Problemlagen, die sich auch auf den Ausbildungsverlauf entscheidend auswirken können, aufzufangen und professionell zu begleiten.

Aus den Beratungsakten konnten induktiv vor allem die Themen finanzielle Probleme, Krankheit oder Allergien, psychische Probleme oder Schwangerschaften<sup>102</sup> als Beratungsanlässe herausgearbeitet werden. Im Folgenden werden anhand der Fallanalysen exemplarisch spezifische Beispiele aus der Beratungsarbeit beschrieben und analysiert.

### **Fallanalyse 1: Schulden bei Auszubildenden/Betrieb ist mit der Ausbildungsvergütung in Zahlungsverzug**

Ist ein Betrieb mit der Zahlung der Ausbildungsvergütung in Verzug, kann dies bei Auszubildenden zu existenziellen Problemen führen. In der Beratung steht zunächst die Klärung der rechtlichen Situation im Zentrum der Problemanalyse. Im Anschluss erfolgt dann ein Coaching, wie Auszubildende die Problematik vor Ort gezielt ansprechen können. Betriebe reagieren auf diese Ansprache laut den Beratungsakten recht unterschiedlich: Entweder zahlt der Betrieb daraufhin regelmäßig die Ausbildungsvergütung oder Auszubildende leiten einen Betriebswechsel ein, da sich das Problem auch durch eine gezielte Ansprache vor Ort nicht lösen lässt. In einem Fall zahlte der Betrieb die Ausbildungsvergütung in bar aus, allerdings verweigerte er plötzlich die Auszahlung. Hier war die Klärung der rechtlichen Lage zielführend für die Konfliktparteien und auch die betrieblichen Strukturen konnten durch die rechtliche Aufklärung nachhaltig verändert werden.

Eine ausbleibende Ausbildungsvergütung kann im Folgeschluss zu finanziellen Problemen von Auszubildenden führen. In einigen Fällen hat sich bereits ein Schuldenberg angehäuft, sodass die Ausgaben des täglichen Lebens nicht mehr gedeckt werden können. Oft hilft hier die Weitervermittlung zu einer Schuldnerberatung, da hier Expert\*innen eine zielgerichtete Lösungsstrategie mit den Auszubildenden erarbeiten können. Dort wird ein Plan erstellt, welche Zahlungen wann abzuleisten sind bzw. werden mit Gläubigern Vereinbarungen über Ratenzahlungen getroffen. Erfolgt eine Weitervermittlung zur Schuldnerberatung, wird der Kontakt über Berater\*innen in der Regel aufrechterhalten. Die Begleitung endet also nicht mit der Weitervermittlung in eine andere Institution, sondern wird so lange gehalten, bis die Auszubildenden signalisieren, dass eine weitere Begleitung nicht mehr notwendig bzw. der Prozess vollständig abgeschlossen ist.

---

<sup>101</sup> Eine umfangreiche Darstellung erfolgt in der Dissertation von Lange 2020: 121 ff.

<sup>102</sup> Lange weist darauf hin, dass eine Schwangerschaft bei weiblichen Auszubildenden einer der häufigsten Abbruchgründe ist (vgl. Lange 2020: 115).

Kommen Auszubildende mit der Ausbildungsvergütung nicht über die Runden<sup>103</sup>, wird in der Beratung geprüft, ob die Beantragung einer Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) über die Agentur für Arbeit Abhilfe schaffen kann. Dieses Instrument greift aber nicht in allen Fällen, da bestimmte Voraussetzungen durch die Auszubildenden erfüllt werden müssen, beispielsweise eine eigene Wohnung oder die Altersgrenze von 18 Jahren etc.<sup>104</sup> Daher ist eine genaue Prüfung im Vorfeld der Beantragung sinnvoll, um Auszubildende nicht zu verunsichern oder falsche Hoffnungen zu schüren bzw. den aufwendigen Prozess ohne Erfolgsaussichten zu starten. Insgesamt ist die Beantragung von Leistungen durch die Agentur für Arbeit mit einem hohen bürokratischen Aufwand für die Auszubildenden verbunden und bedarf einer zielgerichteten Lotsenfunktion durch Berater\*innen. Dies wird besonders deutlich im Falle einer Elternschaft, da hier noch einmal besondere Regelungen gelten aufgrund des gegenseitigen Ausschlusses von Leistungen über die Förderinstrumente der Agentur für Arbeit.

Finanzielle Probleme bei Auszubildenden – verursacht durch das Ausbleiben der Ausbildungsvergütung und/oder aufgrund anderer Dispositionen (z. B. erste eigene Wohnung, hohe Fahrtkosten oder gar verursacht durch Erkrankungen wie z. B. Spielsucht) – werden in der Beratungspraxis häufiger thematisiert. Jedoch ist die Belastung oft bereits so hoch, dass das Ausbildungsziel gefährdet ist. Hier wäre eine präventive Aufklärung über die Berufsschulen bzw. im Rahmen der obligatorischen Start-up-Veranstaltungen zu Ausbildungsbeginn im Rahmen der Beratungsarbeit sicher weiterführend, um finanzielle Schwierigkeiten im Ausbildungsverlauf stärker präventiv zu bearbeiten.

### **Fallanalyse 2: Konflikte aufgrund von Krankheit**

In einigen Fällen kommen Auszubildende in die Beratung, weil sie sich aufgrund einer Erkrankung oder deren Folgen diskriminiert fühlen<sup>105</sup> oder den Beruf nicht mehr ausüben können. In einem speziellen Fall hat ein Auszubildender ein schlechtes Gehör aufgrund einer früheren Erkrankung und wird deshalb oft durch Kolleg\*innen und Vorgesetzte gekränkt. In einem anderen Fall musste eine Auszubildende aufgrund eines Unfalls einige Tage ins Krankenhaus und sich einer Operation unterziehen, was mit viel Druck durch die Vorgesetzte einherging. In diesen Fällen liegt der Beratungsfokus auf der Rechtslage – sowohl für die Auszubildenden als auch für die Betriebe. In einigen Fällen können die Konflikte durch Mediationen gelöst werden, in manchen Fällen ist jedoch nur noch der Betriebs- oder Branchenwechsel möglich, beispielsweise bei Krankheiten oder Allergien. Dies gilt besonders für diejenigen Fälle, in denen sich während der Ausbildung eine Allergie gegen ein im Arbeitsalltag ständig eingesetztes Material offenbart. In einigen Fällen zeigt sich nach wenigen Wochen während der Ausbildung z. B. im Tischlerhandwerk, dass eine massive Stauballergie besteht oder im Malerhandwerk eine Allergie gegen Lösungsmittel. Es ist selbstredend, dass hier nur noch ein Branchenwechsel in Erwägung gezogen werden kann.

---

<sup>103</sup> Finanzielle Schwierigkeiten können entstehen durch Umzug, eigene Wohnungen, hohe Fahrtkosten, Kaufen von Arbeitsmaterialien sowie Berufskleidung oder auch durch Schwierigkeiten im Umgang mit Geld oder aufgrund von Suchtverhalten (z. B. Gaming, Spielsucht, Drogen).

<sup>104</sup> Weitere Informationen über die Voraussetzungen zur Beantragung von BAB kann über die Website der Agentur für Arbeit abgerufen werden: <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/berufsausbildungsbeihilfe-bab> (Letzter Zugriff: 5.7.2022).

<sup>105</sup> Im Falle von längeren Fehlzeiten im Betrieb aufgrund von Krankheit konnten Mobbingprozesse aller Art bis hin zu ausbleibender Anleitung durch Auszubildende dokumentiert werden.

### **Fallanalyse 3: Probleme aufgrund psychischer Erkrankung**

Chronische Erkrankungen oder Entwicklungsstörungen wie bspw. das Asperger-Syndrom bestehen in der Regel bereits vor der Ausbildung oder werden im Ausbildungskontext diagnostiziert. Die betroffenen Auszubildenden befinden sich teilweise bereits in Behandlung und gehen offen mit ihren Erkrankungen um, sodass sich die Betriebe auf mögliche Schwierigkeiten im Ausbildungsverlauf aufgrund der Erkrankung einstellen können. Allerdings gelingt dies nicht immer, wie folgender Fall zeigt: Eine Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr leidet schon länger an Depression und befindet sich seit geraumer Zeit in Behandlung. Als es im Betrieb zu einem Personalwechsel kommt, erhält die Auszubildende eine neue Ausbilderin. Bereits beim Kennenlernen hat die Auszubildende ihre Erkrankung erwähnt, da es dadurch des Öfteren zu krankheitsbedingten Ausfällen kommt (AU). Die Auszubildende hat zum Beratungszeitpunkt eine Abmahnung erhalten aufgrund einer fehlenden AU. Zudem könne sie laut Vorgesetzter nicht zur Prüfung zugelassen werden. In der Beratung werden die Möglichkeiten der Auszubildenden ausgelotet und besprochen, dass sie sich zeitnah bei der zuständigen Stelle/Kammer melden solle, um die Zulassung zur Prüfung zu klären. Aufgrund von Personalmangel und hohen Fehlzeiten dauert die Kontaktaufnahme zur Kammer länger als üblich. In der Zwischenzeit wird die Auszubildende in der Beratung bestärkt, am Ball zu bleiben. Als die Kontaktaufnahme gelingt und die zuständige Stelle die Anmeldung zur Abschlussprüfung bestätigt, kann die Prüfung absolviert werden.

Bei psychischen Erkrankungen ist eine professionelle Begleitung der Auszubildende unbedingt erforderlich. In der Beratungsarbeit zeigen sich aber genau an dem Scharnier in das Unterstützungssystem im Falle von psychischen Erkrankungen große Lücken. In Kooperationen mit dem zuständigen ReBUZ können zwar Zwischenlösungen zeitnah hergestellt werden, um die Auszubildende zumindest zu stabilisieren. Eine notwendige Vermittlung in Therapie dauert jedoch teilweise bis zu einem Jahr, sodass das Ausbildungsverhältnis gefährdet ist oder die Auszubildenden dem Unterstützungssystem gänzlich verloren gehen.

### **Fallanalyse 4: Konflikte aufgrund von Schwangerschaft (sozial und betrieblich)**

Auf der betrieblichen Ebene kann eine Schwangerschaft von Auszubildenden auf Unverständnis und in der Folge sogar auf Diskriminierungserfahrungen stoßen. In einem Fall wird der Auszubildenden nicht gestattet, sich von Zeit zu Zeit hinzusetzen, Krankheitstage werden nicht toleriert, der Druck im Unternehmen wächst. In einem anderen Fall möchte die Auszubildende die Stunden reduzieren, um die Ausbildung fortzusetzen, dem der Betrieb jedoch nicht zustimmt. Hier bedarf es in der Beratung Kenntnisse zu Mutterschutz und Elternzeit einerseits als Information für die Auszubildenden, aber auch zur rechtlichen Absicherung der Betriebe andererseits. Die Beratung vermittelt zunächst, informiert über die Rechtssituation und coacht die Auszubildenden in ihrer meist schwierigen Lage. Auch wird in solchen Fällen die Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer hinzugezogen. In den speziell geschilderten Fällen konnte aufgrund der Beratung die Ausbildung fortgesetzt werden, im ersten Fall durch eine Teilzeitvereinbarung, die laut BBiG § 8 auch in der Ausbildung möglich ist, in dem anderen Fall konnte durch das Einschalten der Jugendhilfe das Ausbildungsverhältnis abgesichert werden.

In einem weiteren Fall wird eine Auszubildende im Verlauf der Ausbildung erneut schwanger. Da sie bereits ein Kind hat, wurden mit dem Betrieb schon vorher flexible Arbeitszeiten vereinbart, jedoch keine Teilzeitausbildung nach §8 BBiG. In der Beratung stellt sich allerdings heraus, dass die Konflikte

eher im familiären Bereich liegen, da der Ehemann der Auszubildenden einen Abbruch der Ausbildung wünscht. Der Berater bespricht mit der Auszubildenden ihre persönlichen Perspektiven sowie den Umstand, dass die Ausbildung Teil eines selbstbestimmten und unabhängigen Lebens ist. Darüber hinaus werden die Möglichkeiten einer offiziellen Teilzeitausbildung diskutiert, um den Ausbildungserfolg trotz Schwangerschaft sicherzustellen. Zur Regelung wird Kontakt mit der zuständigen Stelle/Kammer aufgenommen, die das Ausbildungsverhältnis in Abstimmung mit dem Betrieb neu einträgt. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Situation hat die Auszubildende in ihrer Entscheidung bestärkt, die Ausbildung in Teilzeit fortzuführen.

#### **h. Zwischenfazit: Lebensweltliche Problemlagen und Konflikte**

Auszubildende benötigen in diversen Lebenssituationen Beratung und im Anschluss eine Vermittlung in ein anknüpfendes Unterstützungssystem. Hier wären aus Beratungssicht die Schnittstellen noch genauer zu definieren und Zugänge weiter zu erleichtern und zu öffnen. Beispiele sind die oft schwierigen Zugänge zu psychologischen Hilfen im ambulanten und stationären Bereich, die Erleichterung von Zugängen zu Fachärzt\*innen sowie die Vereinbarung von Sonderkonditionen mit dem Betrieb im Krankheitsfall oder bei Schwangerschaften als auch die Bearbeitung von spezifischen Suchtproblemen. Obwohl die Zugänge zu diesen Institutionen grundsätzlich bekannt sind, müssen Auszubildende oft monatelang auf einen (Therapie- oder Behandlungs-)Platz warten, sodass ein Abbruch der Ausbildung trotz intensiver Beratung wahrscheinlich ist. Hier müssten vielleicht auch kreative Lösungsansätze gefunden werden, um Problemlagen von Auszubildenden zeitnah bearbeiten zu können. Denkbar wäre u. E. beispielsweise eine engere Verzahnung mit den Angeboten der Bremer ReBUZe oder die Etablierung eigener medizinischer Dienste an den Berufsschulstandorten.

#### **5.3.6 Unterstützer\*innen (privat und aus dem Unterstützungssystem)**

Die Beratung wird durch vielfältige Unterstützer\*innen flankiert. Diese Unterstützung ist auf zwei Ebenen angesiedelt: Zum einen bringen Auszubildende ihr soziales Netzwerk sowie unterschiedliche professionelle Unterstützer\*innen in die Beratung mit ein. Auf der anderen Seite vermittelt *Ausbildung – „Bleib dran!“* aufgrund einer spezifischen Konfliktsituation in das Unterstützungssystem oder es werden gemeinsam mit den bereits in Kontakt stehenden Unterstützungssystemen geeignete Lösungen gesucht und oft auch gefunden.

In den Beratungsakten wird meist von Betreuer\*innen gesprochen, die aus dem Jugendhilfebereich stammen können, aber auch aus der Suchtarbeit oder der Geflüchtetenhilfe. Diese Personengruppen stellen für die Beratungsarbeit einen wichtigen Anker dar, an dem sich das zu schnürende Maßnahmenpaket orientieren kann. In einem Fall aus den Akten nimmt die\*der Betreuer\*in aufgrund vielfacher Problemlagen im Betrieb, wie des Ausbleibens der Ausbildungsvergütung, mehrfacher Abmahnungen unterschiedlichen Inhalts sowie Erledigung von ausbildungsfernen Aufgaben, Kontakt mit der Beratung auf. *Ausbildung – „Bleib dran!“* berät den\*die Betreuer\*in über die (rechtlichen) Möglichkeiten eines Betriebswechsels, sodass der\*die Auszubildende mit Unterstützung des\*der Betreuerin einen Betriebswechsel selbstständig einleiten kann. Oft bedarf es auch eines Coachings der Betreuer\*innen, wer für was im Unterstützungssystem im Ausbildungskontext zuständig ist und welche Stellen wie angesprochen werden können.

Weitere Unterstützer\*innen stammen aus den sozialen Netzwerken der Auszubildenden und sind vor allem im familiären oder partnerschaftlichen Bereich angesiedelt. Im Rahmen ihres pädagogischen Auftrags engagieren sich häufig auch Lehrkräfte oder die ebenfalls an den Berufsschulen ansässige Schulsozialarbeit und versuchen, Auszubildende in Konfliktlagen zu unterstützen. Dies erleichtert die Beratungsarbeit und zeigt, wie wichtig eine vertrauensvolle Zusammenarbeit im Unterstützungssystem mit allen beteiligten Partner\*innen ist.

### 5.3.7 Fazit: Wege durch das Unterstützungssystem

Ein Großteil der Beratung entfällt auf den Bereich „Probleme im Betrieb“.<sup>106</sup> Diese Problemlagen sind mannigfaltig, sie reichen vom Einsatz von Auszubildenden als Arbeitskraft über Überstunden, Überforderung, mangelnde Anleitung oder unzureichende Unterstützung im Ausbildungsprozess bis hin zu (sexueller) Belästigung, Mobbing und Gewalt. Vergleichsweise mehr Frauen als Männer kommen mit betrieblichen Problemen in die Beratung und akzeptieren gleichzeitig seltener als Männer die Einbindung des Betriebs in das Konfliktmanagement. Betrachtet man die Problemlagen weiblicher Auszubildender in den Betrieben detaillierter, zeigt sich, dass dies häufig Konflikte sind, die auf individueller, persönlicher Ebene ausgetragen werden, sodass die Vermutung angestellt werden muss, dass Frauen aufgrund dieser Individualisierung von betrieblichen Problemen sowie aufgrund von Machtasymmetrien seltener als Männer eine Chance auf Besserung durch eine Mediation sehen und damit auch den Verbleib im Betrieb seltener als Männer anstreben.

Steht ein Wechsel des Ausbildungsbetriebes an, entscheiden die Berater\*innen in unterschiedlicher Weise, welche Institutionen zu beteiligen sind. Im Handwerk wird im Falle eines anstehenden Betriebswechsels häufig der\*die Kreislehrlingswart\*in einbezogen, was auf eine gute persönliche Kooperation zurückzuführen ist. Des Weiteren unterstützen die zuständigen Stellen/Kammern die Auszubildenden bei der Suche nach alternativen Ausbildungsbetrieben bzw. die an der zuständigen Stelle angesiedelte passgenaue Vermittlung oder das Ausbildungsbüro selbiger.

Versäumnisse in der Ausbildungsqualität sind nicht immer auf „mutwillige“ Verstöße auf beiden Seiten zurückzuführen. Daher kann davon ausgegangen werden, dass eine gezielte Unterstützung von Betrieben (vor allem kleine und mittlere Betriebe) in der Umsetzung von Ausbildung die Ausbildungsqualität befördert und dadurch potenzielle Konflikte im Betrieb präventiv verhindert oder zumindest eigenständig bearbeitbar machen. Ein zentrales Element ist dabei die Versachlichung des Konfliktes und die Etablierung einer Kommunikations- und Fehlerkultur in den Betrieben, die eine Konfliktbearbeitung grundlegend erleichtern und darüber hinaus die Kommunikationsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit aller Ausbildungsbeteiligten stärkt.

Zu schulischen Problemen gehören vor allem Leistungsprobleme sowie schlechte Noten bei Zwischen- und Abschlussprüfungen. Die Einbindung von Lehrkräften ist häufig akzeptiert und führt zu guten Ergebnissen. Die Berufsschulen zeigen große Bereitschaft, an diesen Prozessen unterstützend teilzuhaben. Insgesamt sind wirksame Instrumente bereits vorhanden und werden zurzeit auch genutzt, dennoch

---

<sup>106</sup> Im Projekt *Ausbildung – „Bleib dran!“* fanden über alle Jahre hinweg ca. 70 % aller Beratungen zu betrieblichen Problemen statt – teilweise gepaart mit anderen Problemlagen.

profitieren immer noch zu wenige Auszubildende von den Beratungen und Angeboten. Auch hier wäre ein Ausbau bzw. eine Erweiterung des Angebots der Jugendberufsagentur sinnvoll, aber auch die Information, z. B. zu unterstützenden Nachhilfeformaten oder „AsA flex“, wären niedrigschwelliger anzulegen und weiter auszubauen, auch wenn die Noten noch nicht im Bereich „mangelhaft“ angesiedelt sind.

Bei lebensweltlichen Problemen zeigt sich, dass die Schnittstellen zum Unterstützungssystem ausbaufähig sind, um die Zugänge weiter zu erleichtern und zu öffnen. Beispiele sind die oft schwierigen Zugänge zu psychologischen Hilfen im ambulanten und stationären Bereich oder zu Fachärzt\*innen sowie die Vereinbarungen von Sonderkonditionen mit dem Betrieb im Krankheitsfall oder bei Schwangerschaften als auch die Bearbeitung von spezifischen Suchtproblemen. Gesundheitliche Probleme – insbesondere psychische Erkrankungen – nehmen sowohl gesamtgesellschaftlich als auch bei den Auszubildenden zu. Die Wartezeit für Therapieplätze ist in der Regel recht lang und kann so schon vor Therapiebeginn die Ausbildung gefährden. Es zeigt sich, dass besonders die Vermittlung an entsprechende Stellen ein Problem darstellt, da dies eigeninitiativ durch den\*die Auszubildende geschehen müsste und die Hürde häufig hoch ist – auch aufgrund von Scham bzw. Wartezeiten und Aufwand. Denkbar wäre u. E. beispielsweise eine noch engere Verzahnung mit den Angeboten der Bremer ReBUZe bzw. die Ansiedlung eines „eigenen“ medizinischen/psychologischen Dienstes an einem oder mehreren großen Berufsschulstandorten.

Ein sich seit Jahren zuspitzendes Problem, das die Auszubildenden in besonderem Maße betrifft, ist der Mangel an bezahlbarem Wohnraum sowie allgemein die Finanzierung des Lebensunterhalts während der Ausbildung. Daneben gibt es immer wieder Fälle von Verschuldung, finanziellen Problemen im Elternhaus und ausbleibender Bezahlung der Ausbildungsvergütung. Auch hier birgt die Weitervermittlung an entsprechende Beratungsstellen, z. B. um BAB oder Wohngeld zu beantragen, oder an die Schuldnerberatung ein gewisses Risiko, da auf diesem Weg viele Auszubildende „verloren“ gehen.

Eine besondere Gruppe stellen Bildungsausländer\*innen dar. Die Probleme sind in erster Linie sprachliche, insbesondere ist hier die Fachsprache in vielen Ausbildungsberufen zu nennen, die sich von Alltagskommunikation zumeist deutlich abhebt, für die fachliche Unterweisung und die Erschließung schulischer Inhalte jedoch essenziell ist. Bei Menschen mit längeren Flucht- und Migrationswegen ist zudem das Ankommen ein längerer Prozess – die Verarbeitungen von Traumata, Heimweh und mangelnder familiärer Rückhalt in Deutschland wirken sich deutlich negativ auf das allgemeine Wohlbefinden aus. Aufgrund dieser Rahmenbedingungen sind besondere Anstrengungen beim Zugang zu Beratung und Unterstützungsleistungen für diese Gruppe geboten.

So gut wie alle Problem- und Konfliktlagen haben sich deutlich während der Corona-Pandemie verschärft. Für die Maßnahmen zur Eindämmung von Covid-19 mussten sich Auszubildende, Betriebe und Schulen auf die besondere Situation neu einstellen. Während der Pandemie war eine niedrigschwellige Präsenz an den Berufsschulen nur bedingt möglich und die Erreichbarkeit der Auszubildenden in ihrem „Homeoffice“ ebenfalls stark eingeschränkt. Dies verdeutlicht, dass Präsenz als ein wichtiger Erfolgsfaktor für eine Ausbildungsberatung gelten kann, die es gilt, weiter auszubauen und an allen Berufsschulstandorten bzw. an den geplanten Berufsschulzentren fest zu etablieren.

## 6 Expert\*inneninterviews: Regionale und überregionale Befunde zur Identifizierung von Lücken im Unterstützungssystem

Zur Analyse von Bedarfen für ein umfassenderes Unterstützungssystem in der Berufsausbildung wurden als vierter empirischer Zugang acht Interviews mit zwölf Expert\*innen aus dem Unterstützungssystem für Auszubildende geführt, mit dem Ziel, weitere Erkenntnisse aus deren Perspektive und Expertise zu gewinnen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf den Desideraten und/oder Barrieren, die bei der Inanspruchnahme bestehender Angebote auftreten, sowie auf möglichen ergänzenden Angeboten, die das Unterstützungssystem nach Meinung der Expert\*innen zusätzlich benötigt.

Hierfür wurden Personen der Handwerks- und Handelskammern gewonnen, die einen hoheitlichen Auftrag zur Unterstützung haben, institutionell aber auch als Interessenvertretungen der Betriebe auftreten. Hinzu kommen Expert\*innen der Jugendberufsagentur, die wesentlich für die Organisation von Unterstützungen für Auszubildende zuständig sind. Berater\*innen von unabhängigen, haupt- (*Ausbildung – „Bleib dran!“*) und ehrenamtlichen Ausbildungsberatungen (VerA), die prinzipiell eine allparteiliche Orientierung und eine ganzheitliche Perspektive auf das Ausbildungsverhältnis einnehmen, wurden ebenfalls befragt. Ergänzt wurde letztere Gruppe auch von Personen außerhalb Bremens (QuABB Hessen und Dr. Azubi), um Anregungen aus den Erfahrungen in anderen Landesteilen zu gewinnen. Bei der qualifizierten Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule (QuABB) sollen Ausbildungsabbrüche im dualen System verhindert werden. Im hessischen Unterstützungssystem arbeitet das Programm für Ausbildungen in Krisen sowohl akut als auch präventiv. An den jeweiligen QuABB-Standorten wird die Ausbildungsbegleitung von lokalen Trägern umgesetzt. Bei Dr. Azubi handelt es sich um eine Online-Plattform bzw. ein offenes Forum der DGB-Jugend, auf der Auszubildende Fragen (auch anonym) bei Problemen in ihrer Ausbildung stellen können und Antwort von fünf (teilweise ehrenamtlichen) Berater\*innen erhalten.

In Kapitel 7 wird durch ein Interview mit einem Vertreter der Waller Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (WaBeQ) zusätzlich ein besonderer Blick auf den Unterstützungsbedarf von jungen Menschen gerichtet, die bislang kaum (aber zukünftig verstärkt) den Weg ins duale System finden.

Diese Auswahl von Expert\*innen erlaubt einen möglichst breiten Einblick in das regionale und überregionale Unterstützungssystem.

**Tabelle 08: Befragte Expert\*innen in Bremen, Hessen und Berlin.**

Institution	interviewte Person(en)
<i>Ausbildung – „Bleib dran!“</i>	Birgit Allen Ulf Kuhleemann
Handwerkskammer Bremen	Gabriela Schierenbeck
Handelskammer Bremen – IHK für Bremen und Bremerhaven	Björn Reichenbach
Jugendberufsagentur Bremen und Bremerhaven (JBA)	Jens Labatzki Sascha Schweitzer
VerA – Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen	Horst-Peter Witt
WaBeQ – Waller Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft	Alexander Matysik
Dr. Azubi (DGB Bundesvorstand Abt. Jugend und Jugendpolitik)	Daniela Gimpel (Berlin)
QuABB – Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule	Ralf Pudewell (Kassel) Edona Krcmari (Wetzlar) Barbara Emelheinz (Wiesbaden)

Quelle: Eigene Darstellung

Anhand eines Interviews auf Basis eines Leitfadens, der auf Anfrage auch vorab zur Verfügung gestellt wurde, wurden die Expert\*innen zu folgenden Themen befragt: den Zielgruppen und deren Annahme der Unterstützungsangebote, zu veränderten Bedarfen im Zuge des gesellschaftlichen Wandels, zur Notwendigkeit und den Möglichkeiten der Verbesserung des Unterstützungssystems sowie zur Vernetzung. So ging es in den Gesprächen vor allem um den Erkenntnisgewinn darüber,

- welche Typen oder Gruppen von Menschen welche Unterstützungen (nicht) in Anspruch nehmen,
- welche Problemlagen im Kontext von Ausbildungskonflikten welchen Stellenwert haben,
- wie Zugänge zu Unterstützungsangeboten gestaltet und verbessert werden (können),
- mit welchen Akteuren Kooperationen und Netzwerkarbeit bestehen sowie
- wo Versorgungslücken bestehen und wie die eigene Qualitätssicherung erfolgt.

## 6.1 Wer Unterstützung (nicht) in Anspruch nimmt

Die befragten Fachkräfte gehen in der Regel von keinem bestimmten Typus an Auszubildenden aus, der bestimmte Unterstützungsangebote in Anspruch nimmt oder eben nicht. Insofern benennen die Expert\*innen sehr unterschiedliche Gruppen, die nach ihrer Einschätzung das Unterstützungssystem in Anspruch nehmen. Generell scheint die Inanspruchnahme von Unterstützung einer gewissen Hemmschwelle zu unterliegen, die von den Expert\*innen in unterschiedlicher Weise bemessen wird.

Der Zugang zum Unterstützungssystem wird von einigen Befragten nach geschlechtlichen Disparitäten unterschieden. Der Experte von VerA, der zunächst betont, dass er seine Arbeit als eine Prozessbegleitung versteht und nicht als Unterstützung beim Anbieten finaler Lösungen oder fachlicher Nachhilfe, stellt fest, dass mehr Männer als Frauen die Beratung von VerA in Anspruch nehmen, und führt diesen Befund wie folgt aus: „Also Frauen sind da zielgerichteter, die gehen ihren Weg. Auch in der Begleitung haben wir 20 Prozent Frauenanteil. (...) Frauen haben ihre Struktur, Männer verlieren ihre Struktur. Die gehen nur zur Jagd und haben vielleicht nebenbei ein Hobby als Ausgleich, aber mehr nicht. Wenn die Struktur wegfällt, dann stehen sie ganz ohne da. Das ist bei Frauen anders.“(VerA).

Der Experte führt seine Beobachtung darauf zurück, dass Frauen sozialisationsbedingt in einer Ausbildung tendenziell besser zurechtkämen bzw. eher Unterstützungen im sozialen oder familiären Umfeld suchten als ihre männlichen Kollegen. Die Berater\*innen von QuABB stellen in ihrer Beratungsarbeit hingegen fest, dass weniger Probleme aus männlich dominierten Berufen gemeldet werden, da hier von vornherein von Lehrkräften sowie Auszubildenden das Aufsuchen einer Unterstützung „sanktioniert“ werde. Das heißt, in männlich dominierten Berufen werde eine ohnehin schwach ausgeprägte Kultur der Unterstützungssuche noch unterminiert. Hinzu komme z. B. im Baugewerbe, dass sich einige männliche Auszubildende (aufgrund überkommener Männlichkeitsvorstellungen) nicht von Beraterinnen unterstützen lassen wollten und damit zusätzliche Hemmschwellen in der Beratungsarbeit beständen.

Die beiden Befunde markieren ein Spannungsfeld, das auf Basis der Interviews nicht aufgelöst werden kann. Deutlich wird jedoch, dass die Aussagen der Expert\*innen in den Kontext der Rahmenbedingungen ihrer Angebote zu stellen sind. Das Patenschaftsmodell VerA etwa arbeitet in Bremen besonders eng mit Berufsschulen zusammen, in denen ganz überwiegend junge Männer ausgebildet werden. Dies kann eine Reproduktion von Geschlechterstereotypen leicht begünstigen. Nachdem *Ausbildung* – „*Bleib dran!*“ nicht mehr primär die Berufsschulen des Handwerks und der Gastronomie bediente, sondern an allen Schulen präsent war, schnellten die Fallzahlen der weiblichen Klientinnen dort rasch in die Höhe und übertrafen zwischenzeitlich sogar diejenigen der Männer (vgl. Kapitel 5.1).

Generell scheinen die unterschiedlichen Ausbildungsberufe unterschiedlich intensiv auf Unterstützungsleistungen angewiesen zu sein. Auch die Handwerkskammer konstatiert insbesondere bei denjenigen Probleme, die über kein stabiles soziales Umfeld verfügen. Insgesamt sieht hier die befragte Beraterin eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung hin zu weniger stabilen Elternhäusern (z. B. häufig wechselnde Partner\*innen der getrennten Eltern), was sich in einer zunehmenden Orientierungslosigkeit – auch in der Ausbildung – widerspiegeln würde. Schlussfolgernd würden sich diese Unsicherheiten auf die

Ausbildungsverhältnisse übertragen, deren Kernproblem jedoch eher in lebensweltlichen, familiären Erfahrungen anzusiedeln sei.

Allgemein sehen die hier befragten Fachpersonen bei allen Auszubildenden, unabhängig von deren Geschlecht, eine hohe Hemmschwelle, die eine Suche nach und Inanspruchnahme von externer Unterstützung be- oder gänzlich verhindert. „Das ist oft so eine Crux, die bräuchten diese Hilfen, aber innerlich sperrt sich irgendwas, die in Anspruch zu nehmen. Das ist so, wie wenn jemand Angst vorm Zahnarzt hat, hat aber Zahnschmerzen und geht da nicht hin“ (Frau Schierenbeck, Handwerkskammer). Daher müssten Azubis zur Annahme von Unterstützungen stärker motiviert werden, so die Beraterin der Handwerkskammer weiter. Auszubildende suchten aufgrund hoher Hemmschwellen meist zu spät Unterstützung, nämlich erst dann, wenn Unterstützungsangebote nicht mehr richtig wirken könnten: „14 Tage vor der Prüfung, dann ist das zu spät, da ist das Kind schon in den Brunnen gefallen“ (Herr Witt – VerA). Ähnlich äußert sich auch *Ausbildung* – „Bleib dran!“. Es sei jedoch darauf hinzuweisen, dass es auch solche Auszubildende gebe, die von Anfang an Unterstützung und Orientierung suchten, wie z. B. Herr Gimpel (Dr. Azubi) ergänzt.

Eine weitere Konsequenz der bestehenden Schwellenängste beim Zugang zu externen Unterstützungseinrichtungen ist auch, so die Einschätzung der Fachpersonen, dass sich Auszubildende eher an eine unabhängige Unterstützungsstelle wenden als z. B. direkt an die Schulen oder Kammern. Dieser Befund wird sowohl seitens der Berater\*innen aus der freien Beratung (QuABB) als auch der Handwerkskammer konstatiert. Letztere ergänzt, dass Auszubildende oft Angst davor hätten, dass die Fachkammern direkt mit dem Betrieb Kontakt aufnehmen könnten und sich dadurch die betriebliche Situation weiter zuspitze, statt Lösungen zu bieten. Diese konkrete Schwellenangst von Auszubildenden müsste konzeptionell stärker Berücksichtigung finden und entsprechend kommuniziert werden.

Handwerkskammer und WaBeQ merken zudem an, dass die Bearbeitung von Problemlagen in der Ausbildung in die „Freizeit“ falle und die Suche und Organisation von Unterstützung in diesem Zeitraum zu leisten sei. Dies betrifft vor allem Nachhilfeangebote, aber auch das recht aufwendige Beantragen von Unterstützungen bspw. über die Jugendberufsagentur. Daher wirke es eher abschreckend bzw. führe dazu, dass die Suche nach Unterstützung immer weiter in die Zukunft geschoben werde.

## 6.2 Bekannte Problemlagen

Problemlagen in der Ausbildung sind vielfältig, so die generelle Meinung der Expert\*innen. Sie würden insgesamt gesellschaftliche Veränderungen widerspiegeln. Frau Schierenbeck (Handwerkskammer) berichtet z. B., dass Probleme von unzureichender oder fehlender Betreuung über unklare Arbeitsaufträge bis hin zu Mobbing reichen würden, aber auch von zu hohem Druck der Eltern und/oder fehlender Unterstützung von zu Hause bis hin zu sexueller Belästigung im Betrieb geprägt seien.

Gleichzeitig würden laut der Vertreterin der Handwerkskammer „heutzutage“ Menschen bei Problemen eher weglaufen. „Früher“ habe man bei Problemen die „Popobacken zusammengekniffen“ (Frau Schierenbeck – Handwerkskammer) und etwas zu Ende gebracht und heute, insbesondere wenn die Eltern immer wieder in neuen Beziehungen lebten, so die Beraterin, werde keine Kontinuität mehr vermittelt. Daher werde dann auch von Auszubildenden bei Problemen manchmal zu früh „die Flinte ins Korn geworfen“. Diese Aussagen rekurrieren insbesondere auf die mangelnde Bereitschaft junger

Menschen, sich in Hierarchien einzufügen und/oder Konflikte konstruktiv anzugehen. Unhinterfragt bleibt, in welchem Maße sich Menschen an Strukturen anpassen müssen oder ob sich nicht auch Strukturen auf neue individuelle oder gesellschaftliche Veränderungsprozesse einstellen müssten. Dies betrifft im besonderen Maße die Kommunikationsstrukturen, die in den letzten Jahren vielfältiger geworden sind und junge Menschen unterschiedlich ansprechen sowie sich von traditionellen Kommunikationsstandards unterscheiden. In diesem Kontext steht auch der Umgang junger Menschen mit Social Media: „Da ist kein Platz mehr im Kopf für Schule“ (Herr Witt – VerA). Das führe zu Konzentrationsproblemen bzw. behindere die Fähigkeit, sich nicht auf etwas Konkretes wie eine Prüfungssituation konzentrieren zu können, und wirke daher ausbildungsgefährdend.

Weiter meint Herr Witt (VerA), dass sich viele Auszubildende bemühen würden, sich Tugenden wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit anzueignen, allerdings meist erst dann, wenn das Ausbildungsverhältnis gefährdet sei und der letzte Prüfungsversuch kurz bevorstünde.

Laut den Expert\*innen von JBA, Handwerkskammer und *Ausbildung – „Bleib dran!“* nehmen vor allem psychische Probleme von Depression bis Suizidgefährdung zu und bedürfen einer professionellen Behandlung und sozialpädagogischen Begleitung. Auch die Themen Sexualität und Geschlechteridentität rücken laut QuABB stärker in den Fokus: Immer mehr Auszubildende, die ein Coming-out haben, benötigen demnach dabei umfassende Unterstützung, um sich in Schule und Betrieb behaupten zu können. Über diese Gruppe weit hinaus wird auch die Virulenz von Mobbing und Diskriminierung als Unterstützungsbedarf angeführt (*Ausbildung – „Bleib dran!“*). Ebenso seien laut Dr. Azubi Themen wie Kündigung, Ausbildungsplatzwechsel, schlechte Ausbildungsqualität, Überstunden, Urlaub (Kürzung, Genehmigung etc.) zu finden.

Einige Expert\*innen (von Dr. Azubi, Handwerkskammer und *Ausbildung – „Bleib dran!“*) weisen darauf hin, dass viele Probleme ihren Ausgangspunkt bereits in der Zeit vor der Ausbildung hätten. Eine oftmals defizitäre und hierarchische<sup>107</sup> Berufsberatung spiegelt sich in einer falschen Berufswahl oder schlechten Passung zum Ausbildungsbetrieb wider. Die berufliche Orientierung unterstütze die jungen Menschen nicht genügend dabei, eigene Interessen und Fähigkeiten zu entdecken. Die fehlende Analyse von Attraktions- und Aversionsfaktoren bringe junge Menschen in Berufe, die sich dann als nicht passend herausstellten und Folgeprobleme mit sich bringen könnten. Zudem mangelt es – trotz bestehender Praktika – an der Möglichkeit, „sich auszuprobieren“, ergänzt der Regionalkoordinator von VerA. Die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie haben die Praktikumssituation bzw. die Möglichkeiten, sich auszuprobieren, weiter verschlechtert und somit auch die berufliche Orientierung in Ausbildung. Dem steht allerdings entgegen, dass viele Auszubildende „nur“ den Betrieb wechseln wollen, nicht aber den Beruf und auch nicht auf eine falsche Berufswahl verweisen.<sup>108</sup>

---

<sup>107</sup> Es könnte auch von einer „adultistischen“ Berufsberatung gesprochen werden. Der Begriff wurde von den Expert\*innen allerdings nicht verwendet.

<sup>108</sup> Berufsorientierung ist ein großes öffentliches Thema. Ein Hinweis für eine Überbewertung dieses Themas findet sich in den Aussagen von Auszubildenden. So sehen ca. drei Viertel der Ausbildungsabbrecher\*innen aus der Beratung von *Ausbildung – „Bleib dran!“* ihre Berufswahl als richtig an und insgesamt liegt der Anteil von problembeladenen Auszubildenden in der Beratung von *Ausbildung – „Bleib dran!“*, die sich explizit nicht in ihrem gewünschten Beruf sehen, bei nur 11,9 %. Ergänzend sei auch auf Uhly (S. 20 ff.) verwiesen, demzufolge Ausbilder\*innen zwar häufiger auf eine falsche Berufsorientierung als Vertragslösungsgrund verweisen, die betroffenen Azubis aber kaum einmal darauf hinweisen, sondern eher die Bedeutung von betrieblichen Konflikten und Defiziten der Ausbildungsqualität hervorheben.

Vor allem die JBA verfüge über umfangreiche Gesprächs- und Beratungsangebote, um junge Menschen u. a. beim Finden eines passenden Ausbildungsberufs zu unterstützen. Das gesteckte Ziel, alle Schüler\*innen vor ihrem Schulabschluss mindestens einmal zu erreichen, werde jedoch leider immer noch verfehlt. Hier bestehen also noch deutliche Bedarfe im Hinblick auf Passung von Angeboten und Erreichbarkeit der Zielgruppe beim Zugang zur Ausbildung.

Gleich am Anfang einer Ausbildung – am häufigsten in der Probezeit – träten in den Betrieben vermehrt zwischenmenschliche (soziale) Probleme auf, so die Vertreter der JBA. Diese würden im Ausbildungsverlauf zugunsten von fachlichen/inhaltlichen Problemen eher abnehmen. Dies könne damit zusammenhängen, dass sich durch ein besseres Kennenlernen und Zusammenwachsen von Arbeitsteams Probleme als obsolet erwiesen oder Situationen eher ausgehalten würden mit dem Gedanken an einen Betriebswechsel nach Ausbildungsabschluss – je näher dieser rücke, desto eher könnten zwischenmenschliche Probleme ausgehalten werden.<sup>109</sup> Zusätzliche Probleme könnten durch Leistungsdruck entstehen, wenn Betriebe mehr Auszubildende einstellten, als diese benötigten, um dann in der Probezeit auszusieben, so die Erfahrungen in Hessen von QuABB. Dies führe zu Konkurrenzkämpfen unter Auszubildenden, die sogar zu psychischen Belastungen führen könnten, die einer professionellen Behandlung bedürfen. Auszubildende könnten dadurch bis zu einem Jahr verlieren und eine starke Frustrationserfahrung machen.

Bei Problemen im Ausbildungsverlauf rekurrieren die befragten Expert\*innen vor allem auf die Tendenz steigender psychischer Probleme bei Auszubildenden sowie die Schwierigkeit, diese zeitnah zu bearbeiten, weil Therapieplätze nur mit langen Fristen zugänglich und Zwischenlösungen kaum vorhanden seien. Diesen Befund geben vor allem die Berater\*innen von *Ausbildung – „Bleib dran!“* und der JBA an. Der Fachmann der JBA weist nochmals darauf hin, dass es sich hierbei um gesamtgesellschaftliche Entwicklungen handle, die sich im Ausbildungskontext niederschlagen würden. Dies betrifft grundsätzlich auch die bereits genannten sozialen Probleme, die laut dem Vertreter der JBA ihren Ausdruck im betrieblichen Kontext fänden und der sozialpädagogischen Begleitung bedürften. Laut den Vertreter\*innen von QuABB und auch *Ausbildung – „Bleib dran!“* sind diese Problemlagen nicht nur auf Defizite bei Auszubildenden zurückzuführen, sondern betreffen vor allem auch die Ausbildungsqualität und die Eignung von Auszubildenden in den Betrieben. Deutlich würden diese Probleme durch das Ausbleiben der Auszahlung von Ausbildungsvergütungen, Überstunden ohne Ausgleich, Problemen mit Urlaubsanspruch oder dem sozialen Klima im Betrieb. Insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben seien stärkere Kontrollen von Mindeststandards und Gesetzen notwendig, da diese nicht immer eingehalten würden. Auch die Vertreterin der Handelskammer bemerkt selbstkritisch, dass die Bedingungen für eine Ausbildung nicht in allen Betrieben optimal und in Einzelfällen sogar stark defizitär seien. Defizite seien in den Lehrgängen und Prüfungen für Ausbilder\*innen zu sehen, die zu kurz griffen und nicht genug in die Tiefe gingen. Hinzu komme, dass Angestellte mit Hochschulabschluss keine Eignungsprüfung ablegen müssten, ergänzt ein QuABB-Berater, was zu geringerer Qualität der Ausbilder\*innen führen könne. Auch wenn Sanktionen bei Fehlverhalten von Ausbilder\*innen möglich seien und ggf. durch die zuständigen Stellen/Kammern angewandt würden, stünde der generelle Mangel an alternativen Ausbildungsbetrieben der Überwachung einer hochwertigen Ausbildung entgegen.

---

<sup>109</sup> Allerdings stellt dies lediglich einen Erklärungsansatz dar. Wie in Kapitel 5 bereits gezeigt werden konnte, sind auch während der Ausbildung umfangreiche soziale Konfliktlagen zu beraten, die ihren Ursprung sowohl in betrieblichen als auch in sozialen Konflikten haben. Daher ist das Vorhalten einer prozessbegleitenden Konfliktberatung über den gesamten Ausbildungszeitraum sinnvoll.

Im Kontext der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie sind zudem mangelnde digitale Kompetenzen und fehlende technische Ausstattung deutlich geworden (Berater\*innen von *Ausbildung – „Bleib dran!“*). Die Vertreter\*innen der Handwerkskammer und VerA ergänzen, dass der Raummangel ein störungsfreies Lernen behindere – wenn es z. B. im Elternhaus an einem eigenen Raum, einer stabilen Internetverbindung oder schlicht an Zeit zum Lernen mangle. Darüber hinaus stellen Betriebe die Auszubildenden selten für Lernzeiten frei, sollte der Unterricht an den Berufsschulen ausfallen. Gleichzeitig stellt der Vertreter von Dr. Azubi fest, dass sich Anfragen in Pandemiezeiten verdoppelt hätten. Das mag auch daran liegen, dass eine aufsuchende Beratung deutlich erschwert war, wie z. B. die Berater\*innen von *Ausbildung – „Bleib dran!“* berichten. Insgesamt stellen die Befragten fest, dass die Probleme im Gesundheits- und Arbeitsschutz pandemiebedingt nochmals deutlich zugenommen hätten.

Wie oben erwähnt, würden zum Ende der Ausbildungszeit vor allem die fachlichen Probleme virulent und bedürften einer engen Begleitung der (Abschluss-)Prüfungen, um das Ausbildungsziel zu erreichen, so die Vertreter der JBA und VerA. Hier greifen vor allem Unterstützungsmaßnahmen wie Nachhilfen, z. B. über „AsA flex“ oder von anderen Anbietern. Dies betrifft insbesondere geflüchtete Menschen, die verstärkt seit 2015 in das Ausbildungssystem einmünden. Aufgrund der kurzen Zuwanderungsgeschichte und des Bildungshintergrundes weise diese Gruppe oft Leistungsdefizite sowie eine mangelnde Ausbildungsreife auf, so die Einschätzung der Experten der JBA und der WaBeQ. Das zeige sich an sprachlichen Problemen, im fachsprachlichen und fachtheoretischen Rahmen wie auch in Orientierungs- und Motivationsproblemen. Letzteres finde sich jedoch bei allen Auszubildenden über den Ausbildungsverlauf hinweg und sei durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie verstärkt worden. Zudem konstatieren die Experten der JBA geringe Kenntnisse über die Möglichkeiten des Ausbildungssystems und Abläufe der Berufsausbildung. Meist fehlten ein Referenzrahmen bzw. Beispiele oder modellhafte Eingliederungspläne, wie Ausbildungsbedingungen gestaltet sein sollten.

Laut Herrn Gimpel (Dr. Azubi) gilt es genauer zu betrachten, warum speziell in Branchen wie dem Handwerk (insbesondere dem Baugewerbe sowie Friseur\*innen und Bäcker\*innen) oder Hotel-/Gastronomiegewerbe häufiger Probleme gemeldet werden. Eine Ursache dafür, so vermutet der befragte Berater, liege in der einerseits kleinbetrieblichen Struktur dieser Branchen sowie zusätzlich in weiblich dominierten Berufen, die sich durch geringe Organisationsgrade und niedrige Gehälter kennzeichneten und somit ein hohes Konfliktpotenzial bergen würden. Im Gegensatz dazu komme es in der Industrie und in größeren Betrieben mit Betriebsrat und gewerkschaftlichem Einfluss seltener zu Problemen. In Großbetrieben würden Probleme meist intern gelöst, da dort geeignete personelle Ressourcen und angemessene Verfahren für das Konfliktmanagement existierten (z. B. Handlungsleitfäden, -konzepte, dezidiertes Personal).

Seitens der Vertreter\*innen der Kammern wird festgestellt, dass vor allem Auszubildende in Berufen ohne oder mit reduzierten Zugangsbeschränkungen mehr Probleme aufweisen: „Das Ausbildungssystem fängt am Ende alle auf, die überleben“ (Frau Schierenbeck – Handelskammer). Gerade Branchen mit Nachwuchsproblemen müssten ihre Anforderungen senken, wodurch sich in der Folge auch die betrieblichen Konfliktpotenziale erhöhten.

### **6.3 Besonders nachgefragte Unterstützungsangebote**

Acht befragte Expert\*innen sind Teil der unterschiedlichen Unterstützungsangebote, die es im Land Bremen zum Erhalt der Ausbildungsqualität bzw. zur Verbesserung selbiger im Land Bremen für

Auszubildende gibt. Diese Akteure sehen ihren Fokus durchweg auf der Vermeidung von unreflektierten Ausbildungsabbrüchen – eine Ausrichtung, die sich entsprechend in der Nachfrage widerspiegelt.

Der Bedarf an Unterstützungsangeboten ist insgesamt durch Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie gestiegen, so die Berater\*innen von *Ausbildung – „Bleib dran!“*. Bezahlbarer Wohnraum für Auszubildende ist – wie die bereits genannten psychosozialen Unterstützungen (Therapieplätze) – ein größer werdendes Problem, für das es noch keine oder zu wenige Angebote gibt, ergänzt die Vertreterin der Handwerkskammer.

Neben den Unterstützungsangeboten der Institutionen, die im Rahmen der Studie befragt wurden, wird vor allem auf aufsuchende Unterstützungsangebote verwiesen, wie sie in Bremen bspw. *Ausbildung – „Bleib dran!“* anbietet. Die Neutralität sowie die Niedrigschwelligkeit des Angebots baus Hemmungen für die Inanspruchnahme von Unterstützung ab: „Ich sage immer, ‚Bleib dran!‘ sind meine Rettungssanitäter, meine Ersthelfer, die bringen den [Azubi] dann mit Blaulicht dahin, wo er hinmuss“ (Frau Schierenbeck – Handwerkskammer). Laut Frau Schierenbeck sieht die Handwerkskammer ihre eigene Aufgabe hingegen nicht in der engen direkten Begleitung und der „Wegarbeitung“,<sup>110</sup> sondern informiert vielmehr über Unterstützungen. Betrieblich-rechtliche Probleme würden allerdings direkt vor Ort bearbeitet. Zudem sei *Ausbildung – „Bleib dran!“* viel weiter weg von den Betrieben, was eine Betreuung vereinfache (Neutralität).

Als neues und sehr vielversprechendes sowie wirksames Unterstützungsinstrument wird „AsA flex“ seitens Herrn Labatzki von der JBA genannt, das flexibel deutschlandweit bei Trägern eingekauft werden könne und Unterstützungen individuell auf die einzelnen Azubis zugeschnitten anbiete. Gleichzeitig gibt es Auszubildenden die Möglichkeit, in und aus den Unterstützungen von „AsA flex“ jeden Monat zu wechseln. Dadurch sei eine kurzfristige Reaktion auf jedwede individuelle Problemlage möglich.

#### **6.4 Herausforderungen beim Zugang zu Unterstützungsangeboten (Niedrigschwelligkeit, Erreichbarkeit, Zielgruppen)**

Wie bereits dargelegt, beschreiben die Expert\*innen die Hemmschwelle bei der Suche nach Unterstützung als Problem. Hinzu komme eine allgemeine Konfliktscheu junger Menschen, so die Befragten von VerA und der Handwerkskammer. Eine direkte Problembehandlung an den Lernorten oder im direkten Austausch mit den Ausbilder\*innen werde eher gemieden. Vertrauliche Beratungsangebote von unabhängigen Institutionen würden präferiert, ergänzen die QuABB-Berater\*innen.

Zudem fordert die Suche nach Unterstützung einen großen Eigenantrieb der Auszubildenden; vor allem die aufwendige Recherche geeigneter Angebote, das Einleiten entsprechender administrativer Schritte und nicht zuletzt das „am Ball bleiben“ an diesen Dingen seien des Öfteren gescheitert, so die Interviewten von QuABB und auch der WaBeQ.

Bei Auszubildenden sei ein Bewusstsein für die Schwere ihrer Probleme oft nicht vorhanden, da ein Bezug zu Ausbildungsverläufen allgemein nur schwach ausgeprägt sei. Es fehlten Vergleichsbilder und

---

<sup>110</sup> Damit ist gemeint, Probleme nach und nach abzuarbeiten.

Vorstellungen von „guter Ausbildung“. Wenn dann Probleme (auch sich selbst gegenüber) nicht mehr zu negieren oder zu übersehen seien, liege der Zeitpunkt weit nach Ausbildungsbeginn und Angebote, die zu Ausbildungsbeginn vorgestellt oder (als Flyer) verteilt wurden, seien nicht mehr präsent.

Hinzu kommt, dass ausbildungsbegleitende Hilfen (jetzt „AsA flex“) bei der JBA aufwendig zu beantragen und damit nicht niedrigschwellig genug seien, so Herr Witt von VerA. Anonymität bei der Informationssuche im Internet hingegen animiere zur Nutzung, wie die Nutzer\*innenzahlen von Dr. Azubi belegen.

Als positiv bzgl. einer Niedrigschwelligkeit wird von den Berater\*innen von *Ausbildung – „Bleib dran!“* der direkte Kontakt gesehen, indem u. a. Auszubildende in ihren Klassen über Unterrichtseinheiten angesprochen und für die frühzeitige Bearbeitung von Problemen, die den Ausbildungserfolg behindern, sensibilisiert werden. Denn Auszubildende können und sollten v. a. in den Berufsschulen erreicht werden, so die Handwerkskammer. Zudem kämen oftmals Kontakte über Eltern, Lehrer\*innen aus Berufsschulen, über die Arbeitnehmerkammer, seltener über Betriebe zu Ausbildungsberater\*innen zustande, wie auch die Handwerkskammer feststellt. Eine „Mund-zu-Mund-Propaganda“ erweise sich als wichtig, sei jedoch in jedem Ausbildungsjahr zu reproduzieren, da kaum jahrgangsübergreifender Austausch unter den Auszubildenden stattfinde, erklärt *Ausbildung – „Bleib dran!“*. Hier spielten Lehrkräfte und die Schulsozialarbeit eine wichtige Rolle, um das Wissen über das Beratungsangebot institutionell zu verankern und dem pädagogischen Auftrag des Lehrpersonals Nachdruck zu verleihen.

Obwohl die aufsuchende Beratung unisono von den Expert\*innen als besonders effektiv beim Zugang und bei der Problembehandlung beschrieben wird, scheitere die Betreuung hoher Fallzahlen am Personal. Es gebe an verschiedenen Stellen Ausbildungsberater\*innen, die im Team versuchten, so viel wie möglich abzudecken (z. B. alle Berufsschulen zu erreichen), aber eben nur begrenzte Möglichkeiten zur Verfügung hätten – ein Problem, das *Ausbildung – „Bleib dran!“*, die Kammern und die JBA deutlich benennen.

## 6.5 Kooperationen zur Unterstützung Auszubildender

Eine Zusammenarbeit von Akteuren aus dem Unterstützungssystem basiert meist auf persönlichen Kontakten – was wiederum dazu führt, dass eine gegenseitige Wertschätzung entsteht, wie sie bei der Handwerkskammer und *Ausbildung – „Bleib dran!“* über Jahre hinweg gewachsen ist. Doch nicht immer sind diese Kontakte und das Wissen über Zuständigkeiten vorhanden. Während *Ausbildung – „Bleib dran!“* tatsächlich auch eine Lotsenfunktion hat, fehlt es anderen Akteur\*innen aus dem Unterstützungssystem an Informationen, an wen bei welchen Problemen verwiesen werden kann. Diese Schnittstellenarbeit oder Lotsenfunktion gilt es für das gesamte Unterstützungssystem auszubauen und an einer zentralen Stelle weiter zu etablieren. Kommen neue Unterstützungsleistungen hinzu, müssten diese schneller in die bestehende Netzwerkstruktur integriert werden.

Insgesamt werden Netzwerke und Koordinationsstrukturen in den Interviews erstaunlich wenig genannt. Diese scheinen im Alltag eine geringe Rolle zu spielen, wobei gleichzeitig der Wunsch zu mehr Wissen über (andere) Unterstützungsangebote und besserer Abstimmung genannt wird.

Insgesamt werden Netzwerke und Koordinationsstrukturen in den Interviews erstaunlich wenig genannt. Diese scheinen im Alltag eine geringe Rolle zu spielen, wobei gleichzeitig der Wunsch zu mehr Wissen über (andere) Unterstützungsangebote und besserer Abstimmung genannt wird.

## 6.6 Unterstützungslücken und Verbesserungsvorschläge

Ein generelles Problem – so Frau Schierenbeck von der Handwerkskammer – ist, dass Ausbildungspläne bereits zu sehr „vollgepfropft mit allem, was vermittelt werden muss“ seien. Es bliebe darin kein Raum für soziale Themen, wie der Vermittlung von Konflikt- oder Problemlösungsmechanismen. Dazu bedürfe es einer klaren Planung der Lerninhalte und guter Ausbildungsstrukturen.

Um Probleme bereits betriebsintern lösen zu können und externe Unterstützungen zu entlasten, sieht Herr Gimpel (Dr. Azubi) eine Lösung darin, Interessenvertretungen und idealerweise Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Betrieben aufzubauen oder zu stärken und Auszubildenden über deren Funktionen und Möglichkeiten entsprechend zu informieren. Zudem sieht Herr Gimpel von Dr. Azubi bei bestehenden Beratungsangeboten, wie z. B. das der zuständigen Stellen/Kammern, einen möglichen Interessenkonflikt, da diese primär Betriebe und deren Interessen vertreten. Schließlich seien sie durch ihren hoheitlichen Auftrag gezwungen, zu handeln und die Betriebe anzusprechen – dies sei oft nicht im Sinne der Auszubildenden. Frau Schierenbeck (Handwerkskammer) bestätigt diesen Interessenkonflikt im Interview zwar, verweist aber gleichzeitig auf das eigene Beratungsangebot, das nach anfänglicher Skepsis von den Betrieben gut angenommen worden sei. Trotzdem wird anerkannt, dass Auszubildende hingegen eher neutrale Stellen bevorzugen würden. Je nach institutioneller Einbindung sind die meisten Beratungsangebote in ihrer Neutralität eingeschränkt, dies gilt für arbeitgebernahe genauso wie für arbeitnehmernahe Interessenvertretungen.

Weitere konkrete Angebote, die von den Fachpersonen gefordert werden, um (Unterstützungs-)Lücken zu schließen, sind:

- Bezahlbarer Wohnraum: Ausbildungsvergütung reicht nicht aus, um eigenen Wohnraum zu finanzieren. Zudem ist die Konkurrenz gerade bei kleinen Wohnungen groß (im Vergleich zu höherpreisigen Immobilien). Das Problem Wohnraum wird dann noch akuter, wenn am aktuellen Wohnort (meist bei den Eltern) kein Platz zum ungestörten Lernen besteht oder aufgrund der heimischen Verhältnisse nicht stressfrei gearbeitet werden kann.
- Öffentliche Lernorte für Auszubildende mit Räumen zur digitalen Arbeit: Es mangelt an Räumen zum Lernen. Hier könnten z. B. intergenerationelle Wohnmodelle oder Azubi-Wohnheime zielführend sein. Dieser Mangel wird in Kombination mit dem vorherigen Punkt zusätzlich verstärkt.
- Zusätzlich fehlt es an emotionaler Unterstützung bei Lernprozessen, gerade wenn es im Privaten keine solche gibt – nicht nur zur Motivation, sondern auch zur Stabilisierung.
- Vereinfachung von Antragsprozessen, z. B. für BAB (Berufsausbildungsbeihilfe). Wie oben beschrieben, stehen nicht nur Menschen mit Sprachdefiziten, wie z. B. Menschen mit Fluchthintergrund, vor dem Problem, Formulare zu verstehen und ausfüllen zu können. Auch sind die Prozesse insgesamt nicht immer verständlich und/oder einfach zu verfolgen. Wenn eine

reduzierte Bereitschaft hinzukommt, in der Freizeit solche Prozesse anzustoßen und zu durchlaufen, führt dies dazu, dass Angebote nicht angenommen werden. Zusätzlich könnte überlegt werden, ob in Betrieb oder Berufsschule (zeitliche und physische) Räume geschaffen werden können, um beispielsweise Peer-to-Peer-Ansätze umsetzen zu können.

- Unterstützungsangebote in Fremdsprachen ausbauen: Unterstützungsangebote seien nicht bedarfsdeckend und häufig zu wenig bekannt. Dabei fehle es an Informationen über die Regeln und Gesetze, wie z. B. Arbeitnehmer\*innenrechte in verschiedenen Sprachen.
- Aufgrund der Zunahme von psychischen Problemen bei Auszubildenden muss das Angebot einfacher und schnell zugänglicher Unterstützungen (psychotherapeutische Beratung) ausgebaut werden. Derzeit bestehen bereits ein Mangel an Plätzen und lange Wartezeiten, sodass Probleme verstärkt werden. Hierbei sind die Probleme von Auszubildenden, selbstständig Unterstützung zu suchen und zu organisieren, ebenso zu beachten wie der Befund<sup>111</sup>, dass besonders Betroffene eine Tendenz aufweisen, in der Unterstützungssuche besonders inaktiv zu sein.
- Ausbau der Angebote insbesondere für FLINTA\*<sup>112</sup>: Frauen erleben zusätzliche Herausforderungen in ihren Berufen aufgrund ihres Geschlechts – von ungleicher Bezahlung (Gender-Pay-Gap) über sexuelle Belästigung bis hin zu Gewalt. Für diese besonderen Bedarfe gibt es zu wenig Unterstützung.
- Ausbau/Verbesserung der Ausbilder\*inneneignungsprüfung. Fachliche Kompetenzen stehen deutlich mehr im Vordergrund als pädagogische. Zudem wird die Notwendigkeit der Prüfung aufgehoben, wenn ein akademischer Abschluss vorliegt. Mit einer Erweiterung sozialer Kompetenzen, die zudem gemeinsam mit den Auszubildenden erworben werden könnte, sollen Hemmungen bei der Unterstützungssuche sowie soziale Probleme empathischer gelöst werden.
- Zusätzliche Angebote sind für geflüchtete Menschen im Bereich Fachsprache und fachtheoretische Inhalte notwendig. Die bestehenden Angebote reichen derzeit nicht aus. Dabei wird gerade hier, wie oben beschrieben, das Hauptproblem der beruflichen Karrieren von Menschen mit Fluchthintergrund gesehen.
- Übersicht der existierenden Unterstützungen: Durch den Aufbau und die Pflege eines zentralen aktuellen Unterstützungsangebot-Portals zur Erleichterung der anonymen Suche von Angeboten, ggf. App-unterstützt, könnte dies auch direkt für Auszubildende hilfreich sein. Hier könnte z. B. eine Verknüpfung mit bereits bestehenden Angeboten, wie der App „AZUBI-Welt“, sinnvoll sein.
- Bezüglich der Feststellung, dass Auszubildende, wenn sie im Ausbildungsverlauf in einer Situation kommen, in der sie Unterstützung benötigen, sich nicht mehr an Angebote erinnern, die zu Beginn der Ausbildung vorgestellt wurden, könnte eine Anpassung des Informationsmaterials helfen.

---

<sup>111</sup> University of New Hampshire (o. J.): Making the Invisible Visible: Gender Microaggressions. UNH Advance – Institutional Transformation. Online: [https://www.unh.edu/sites/default/files/departments/office\\_of\\_the\\_provost/Academic\\_Admin/gendermicroaggressions.pdf](https://www.unh.edu/sites/default/files/departments/office_of_the_provost/Academic_Admin/gendermicroaggressions.pdf) (Letzter Zugriff: 6.7.2022).

<sup>112</sup> FLINTA\* = Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nichtbinäre, trans und agender Personen. Der Stern steht für alle, die sich in der Bezeichnung in keinem der Buchstaben wiederfinden. FLINTA\* sind alle, die nicht cisgender hetero männlich sind. Es geht hierbei um Geschlechtsidentität. Bei LGBTQ+ geht es dagegen um sexuelle Orientierung.

Visitenkarten werden eher aufbewahrt. Diese Erfahrung des Beratungsangebotes könnte auch für andere Akteure des Unterstützungssystems hilfreich sein – Informationen statt auf Flyern besser im Visitenkarten-Format. Denn dieses Format ist zudem persönlicher, leichter aufzubewahren und es „fühlt sich wertschätzend an“ (*Ausbildung – „Bleib dran!“*).

Die JBA hat durch ihre Arbeit eine gewisse Deutungshoheit für Angebote im Unterstützungssystem erreicht: Viele Fachdienste und Behörden arbeiten unter ihrem Dach zusammen. Auch wenn mittels des zentralen Instruments „AsA flex“ auf unterschiedliche Unterstützungsbedarfe flexibel durch bundesweite Ausschreibungen reagiert werden kann, stellt sich die Frage, ob dieses Instrument allen hier formulierten Bedarfen gerecht werden kann, da der Zugang zu dem Instrument per Antragskonditionen eng reglementiert ist und zentrale Bereiche nicht abgedeckt werden können, weshalb es weiterer Institutionen und Angebote.

## 6.7 Qualitätssicherung in der Beratung

Einige Angebote führen keine dezidierte Qualitätssicherung durch. Auf eine lernende Struktur z. B. in Netzwerken mit Kammern und Innungen wird nicht verwiesen. Es finden sich in den Interviews jedoch positive Beispiele, wie z. B. jährliche Teilnehmendenbefragungen (*Ausbildung – „Bleib dran!“*) oder Feedback- und Austauschrunden im Team mit Ausbildenden und Auszubildenden, wodurch alle Seiten gemeinsam nach strukturellen Verbesserungen suchen (WaBeQ). Die Handwerkskammer führt individuell ein Follow-up durch Nachhaken bei Unterstützungseinrichtungen durch. Herr Labatzki von der JBA (hier: Agentur für Arbeit) informiert, dass die Qualitätssicherung in der Beratung durch die BA-Beratungskonzeption sichergestellt würde. Es handele sich um ein wissenschaftlich fundiertes Konzept, das permanent durch die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) aktualisiert werde. Eine Spezialisierungsausbildung für Beratende und eine Zertifizierung mit Sonderqualifizierung als Beratender der Agentur für Arbeit sowie die evaluierte und standardisierte Fachaufsicht durch die Vorgesetzten der Beratenden ergänze das Qualitätssicherungskonzept.

Seitens Herrn Matysik von der WaBeQ sowie den Berater\*innen von *Ausbildung – „Bleib dran!“* wird hervorgehoben, dass für eine gute Beratung zwischenmenschliche Beziehungen, in denen ein Vertrauensverhältnis aufgebaut wird, wichtig seien. Dies ist der Kern erfolgreicher Projekte und bedarf einer Offenheit seitens der Beratenden gegenüber der Zielgruppe und ein Einlassen auf diese. Dafür gibt es allerdings weder Blaupause noch Leitfaden, sondern es entsteht mit und aus der Erfahrung der Berater\*innen heraus.

Die Berater\*innen von *Ausbildung – „Bleib dran!“* ergänzen, dass die Qualität zudem durch ein kontinuierliches Vorhandensein eines Angebotes entstehe. Dies werde zurzeit aufgrund der geringen Personenzahl im Angebot noch nicht geleistet, wäre aber für ein Unterstützungssystem essenziell. Eine schnelle Etablierung und der Aufbau einer Infrastruktur eines neuen Projektes sei daher unrealistisch.

## 6.8 Zwischenfazit: Expert\*inneninterviews

Die Befragung der Fachpersonen zeigt eine große Bandbreite des bereits bestehenden Unterstützungssystems in Bremen und umzu. Dabei wird betont, dass zu einer guten Ausbildung Wertschätzung, Ausbildung auf Augenhöhe, eine gute Organisation und ein Ausbildungsplan bei guter Bezahlung gehörten. Öfter noch werde der Fokus jedoch auf individuelle Leistungsbereitschaft und gute Noten gerichtet, wodurch die Verantwortung für eine gute Ausbildung stark auf die Auszubildenden übertragen werde, bei weitgehender Ignoranz von strukturellen Verantwortlichkeiten.

„Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ (Herr Matysik – WaBeQ), ist eine Einstellung, die in ähnlicher Form auch in den Interviews weiterer Expert\*innen als Verständnis von Ausbildung geäußert wird. Sie stellt aus Sicht von Auszubildenden das Grundproblem dar: Zu oft werden Auszubildende nicht ernst genommen, nicht respektiert, in ihrem Lernprozess nicht ausreichend verstanden, unterstützt und begleitet. Adultismus mag hier ein strukturelles Problem darstellen. Dr. Azubi spricht davon, dass Auszubildende oft als „billige Arbeitskraft“ genutzt würden.

Das Ausbildungssystem sieht weiterhin meist strenge Hierarchien vor und ein Schulen von Menschen in einem strikten inhaltlichen curricularen Korsett, ohne (oder zumindest mit geringer) Berücksichtigung von Vorerfahrungen, Potenzialen und Interessen. In der Konsequenz kann dies zu Frustration und mangelnder beruflicher Identifikation führen. Qualität wird an Noten festgemacht, soziale Kompetenzen – in der Ausübung aller Berufe notwendig – werden kaum gewürdigt. Auch das Unterstützungssystem legt insbesondere den Fokus auf den erfolgreichen Abschluss von Prüfungen.

Dies spiegelt sich auch in der Kritik des Regionalkoordinators von VerA wider, dass Unterstützungsangebote teilweise als ein Geschäft – mit dem Ziel, einen Abschluss mit möglichst guter Note zu erreichen – verstanden und nicht mit persönlichem Engagement verbunden werden. Dem mangelnden Blick auf Individualität ist geschuldet, dass der Umgang mit individuellen Einschränkungen (gerade an Berufsschulen) ebenso wie das Fördern und Ausschöpfen von individuellen Potenzialen noch viel Optimierungsmöglichkeit beinhaltet. Dazu gehört, dass Akteure mitunter ausschließlich fachlich-inhaltliche Probleme sehen, da diese für eine erfolgreiche Ausbildung als wichtig erachtet werden. Soziale Probleme werden individualisiert und als persönliches Scheitern verstanden.

Das System hängt an den Menschen bzw. daran, wie diese ihre Aufgaben oder Funktion ausüben. Der Aufbau von Vertrauensverhältnissen zwischen Unterstützenden und Auszubildenden braucht Zeit, Konstanz und Nähe von Berater\*innen zu den Auszubildenden. Der Blick der Akteure des Unterstützungssystems wird jedoch selten auf sich selbst gerichtet, sondern vor allem auf die Auszubildenden und ihren beruflichen und privaten Kontext. So werden u. a. Probleme darin gesehen, dass Familien nicht (mehr) stabil seien und Räume für Auszubildende für Entfaltung sowie Unterstützung zu Hause fehlten. Es wird nicht berücksichtigt, dass auch andere Familienmodelle<sup>113</sup> ein gutes Zuhause bieten können und auch nicht, wo eigene Möglichkeiten bestehen, Problemen, die ihren Ursprung in schwierigen Familienverhältnissen haben, entgegenzuwirken. Zudem wird eine Flut an Reizen, z. B. durch verstärkte Nutzung sozialer Medien, für junge Menschen konstatiert – der Kopf der

---

<sup>113</sup> Gemeint sind alle Alternativen zum Standardmodell Vater-Mutter-Kind(er).

Auszubildenden sei voll und die Konzentration auf die Ausbildung nicht gegeben. Es stellt sich jedoch die Frage, ob diese nicht eher ein Ausdruck allgemeiner gesellschaftsverändernder Entwicklungen ist (Digitalisierung), die auch positiv genutzt und gestaltet werden könnten.

Ein Abbau individueller und gruppenbezogener Barrieren bei der Unterstützungssuche bzw. die Befreiung der Stigmatisierung von Unterstützung durch Scham würde wahrscheinlich zu einer besseren Akzeptanz des Unterstützungssystems bei allen Ausbildungsbeteiligten führen. Zudem ist es wichtig, Konflikte zu enttabuisieren und diese als normalen Teil von Ausbildung und dem Leben insgesamt darzustellen, mit Hinweisen und Informationen zu Lösungsmechanismen. Ein Ansatzpunkt für den notwendigen kulturellen Wandel können hierfür (audio-)visuelle Kampagnen in den sozialen Medien sein. Unterstützung sollte nicht als letztes Mittel gesehen werden, sondern als ein Instrument, die Qualität zu steigern, selbst dann, wenn die Leistungen bereits zufriedenstellend oder gut sind.

Es bedarf einer Anlaufstelle (oder mehrerer), bei der Auszubildende unbürokratisch – gemeint ist ohne großen Zeitaufwand und umfangreiche oder komplizierte Antragsformulare – Unterstützungen für ihre Bedarfe erhalten. An Orten, die für sie leicht zu erreichen sind, sei es in oder bei der Berufsschule oder in der Nähe der Betriebe. Die Suche von Hilfe muss enttabuisiert oder besser normalisiert werden, nicht erst dann, wenn die Abschlussprüfung bevorsteht, das Problem zu groß geworden ist, um es alleine zu bewältigen o. Ä. Auch dann, wenn die Ausbildung auf den ersten Blick „gut läuft“, muss es Angebote geben, diese noch besser bewältigen zu können.

## 7 Unterstützungsbedarfe aus dem Kontext der außerbetrieblichen Ausbildung

Das Land Bremen hat zuletzt große Anstrengungen zur Bereitstellung zusätzlicher, außerbetrieblicher Ausbildungsplätze unternommen. Zugang zu diesem Angebot erhalten ausschließlich Personen, denen von der Bundesagentur für Arbeit testbasiert eine Ausbildungsreife bescheinigt wurde, die also als „marktbenachteiligt“ gelten können. Das Programm hat einen Umfang von einigen Hundert Ausbildungsplätzen und wird von zahlreichen Bildungsträgern umgesetzt. Hintergrund des Programms ist, dass im Zuge der Corona-Krise das Ausbildungsangebot bundesweit und auch im Land Bremen deutlich zurückgegangen ist, was die Lücke von Angebot und Nachfrage ausbildungsinteressierter Jugendlicher vergrößerte.

Auf eine im Bundesvergleich andauernde und besondere „Ausbildungsschwäche Bremens“ hat jüngst die „Expertenkommission zur Einführung eines umlagefinanzierten Ausbildungsfonds“ hingewiesen (vgl. Bosch u. a. 2022, 8 f.). Die jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelte und in den Datenreporten ausgewiesene Angebotsquote zugunsten der Ausbildungsinteressierten (AQI) oder der außergewöhnlich hohe Anteil Ungelernter an der 25- bis 34-jährigen Bevölkerung (2020: 22,6 Prozent) sind klare Hinweise für ein defizitäres Ausbildungsangebot im Land Bremen (vgl. Kapitel 2). Der strukturell arbeitgeberfreundliche Ausbildungsmarkt brachte es offenkundig mit sich, dass ausbildungsreife Jugendliche mit weniger geradlinigen Bildungsbiografien, einem Hauptschulabschluss (BBR) oder einem schlechteren Notenbild über lange Zeiträume hinweg kaum eine Chance auf einen Ausbildungsplatz bekommen haben.

Aufgrund des demografischen Wandels beginnt sich diese für die Ausbildungsbetriebe überaus komfortable Situation am Ausbildungsmarkt zugunsten der Jugendlichen teilweise zu verschieben. Gerade die wachsende Zahl an Austritten von Fachkräften in den Ruhestand erfordert von den Betrieben zusätzliche Ausbildungsanstrengungen, um ihre Bedarfe zu decken. Ohne eine Bereitschaft für Konzessionen an ihre bisherigen, subjektiven Zugangsvoraussetzungen wird dies kaum gelingen. Schon heute werden für Berufe mit niedrighwelligem Zugang (Handwerk, Gastronomie), aber auch für soziale Dienstleistungsberufe erste Besetzungsprobleme auch im Land Bremen geltend gemacht. Diese Situation kann als Möglichkeitsfenster dafür gelesen werden, den Integrationsauftrag des dualen Ausbildungssystems wieder stärker in den Fokus zu rücken und Jugendliche mit eher moderaten Schulleistungen eine Chance auf eine berufsqualifizierende Ausbildung (und nachhaltige gesellschaftliche Teilhabe) zu eröffnen. Um die Betriebe zu ermutigen, diesen folgenreichen Schritt<sup>114</sup> zu gehen, und um die Tendenz zum gesamtwirtschaftlich problematischen Rückzug der Betriebe aus dem Ausbildungsgeschehen zu stoppen, bedarf es einer offensiven und zielgerichteten Unterstützung und Förderung aller beteiligten Akteure.

Die demografisch bedingte Chance auf die Integration von leistungsschwächeren und bisher meist leer ausgehenden Ausbildungsplatzsuchenden ist jedenfalls ein wichtiger Anlass für die Überprüfung und

---

<sup>114</sup> Folgenreich ist dieser Schritt allein schon deshalb, weil die Betriebe nur dann Konzessionen an ihre betrieblich definierten Zugangskriterien sinnvoll vornehmen können, wenn sie bereit sind, ihre Ausbildungsbedingungen und ihre pädagogische Leistungsfähigkeit (auch bezüglich der Kooperation mit anderen) kritisch zu überprüfen.

Optimierung eines Unterstützungssystems, das prinzipiell allen offenstehen sollte. Um entsprechende zusätzliche Bedarfe zu antizipieren, denen die Unterstützungsangebote perspektivisch Rechnung tragen müssen, kann auf einige Befunde der stark ausgebauten außerbetrieblichen Ausbildung zurückgegriffen werden. Konkret wurde ein ausführliches Interview mit Herrn Matysik von der WaBeQ durchgeführt, der über langjährige Erfahrungen in der außerbetrieblichen Ausbildung und die Bedarfe der Auszubildenden verfügt. Weitere Abfragen zu den Bedarfen dieser Gruppe, die zukünftig verstärkt ins Regelsystem einmünden soll, wurden telefonisch mit Herrn Peterßen, Ausbildungsbeauftragter der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH (ABiG), und Herrn Wendt, dem Programmverantwortlichen in Bremerhaven, geführt. Ergänzend konnte überdies auf Bremerhavener Programmdateien zurückgegriffen werden, die vorsichtige Aussagen auch über die Reichweite von einer engen Beratung, Begleitung und Förderung der Auszubildenden ermöglicht.

## **7.1 Reichweite enger Begleitung und Unterstützung in Bremerhaven in Zahlen**

Seit 2020 hat der Bremer Senat – auch als Antwort auf die Folgen der Corona-Pandemie – verstärkt Mittel für die außerbetriebliche Ausbildung bereitgestellt. Das Programm zielt darauf ab, „marktbenachteiligten“ jungen Menschen den Einstieg in eine duale Ausbildung zu ermöglichen und sie idealerweise im Verlauf der Ausbildung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu überführen. Die intendierte Fluktuation soll zudem die Kapazitäten für einen umgekehrten Weg von der betrieblichen in die außerbetriebliche Ausbildung schaffen, wenn z. B. aufgrund von Insolvenz oder gravierenden, ungelösten Konflikten im Herkunftsbetrieb ein Ersatzausbildungsplatz benötigt wird. Allen Teilnehmenden wurde von der Agentur für Arbeit nach einer Testung die Ausbildungsreife bescheinigt. Gleichwohl stehen im Programm über die obligatorische sozialpädagogische Begleitung der Bildungsträger hinaus auch Mittel für die gezielte Förderung der Auszubildenden entsprechend ihrer ermittelten Bedarfe bereit (Nachhilfe, Sprachförderung usw.).

Für Bremerhaven liegen uns aussagefähige Zahlen zu den Einmündungen, Abbrüchen und Abschlüssen, differenziert nach Berufen, Bildungsträgern, Geschlecht, Staatsangehörigkeit etc., vor. Diese ermöglichen vorsichtige Thesen etwa zur Wirksamkeit einer engen sozialpädagogischen Begleitung und gezielter Förderung der Auszubildenden, die hier in geschützten Räumen vorgehalten wird. Sie geben den Stand vom 30. Juni 2022 wieder.

In Bremerhaven sind seit September 2020 insgesamt 261 Personen in den Ausbildungsverbund eingemündet, der von drei Bildungsträgern umgesetzt wird. Das Berufsspektrum umfasst hier insgesamt 32 Berufe, wobei darunter auffällig viele niederschwellige Berufe mit akuten Besetzungsproblemen auch während der Corona-Maßnahmen zu finden sind (u. a. Friseurhandwerk, Sanitär und Heizung, einfache Bauberufe oder Garten- und Landschaftsbau).<sup>115</sup> Angesichts des Stellenwertes öffentlicher Diskussionen über die Integration von Geflüchteten und Bildungsausländer\*innen insgesamt ist der Anteil an

---

<sup>115</sup> Die zahlenmäßig stärksten Berufe sind Friseur\*in (24 Plätze), Elektroniker\*in für Betriebstechnik und Einzelhandelskaufleute (je 22), Fachkraft für Metalltechnik (20), Koch/Köchin (19), Maler- und Lackierer\*in (17) sowie Verkäufer\*in (16). Angesichts der Berücksichtigung von Mangelberufen mit Besetzungsproblemen bei den Betrieben stellt sich natürlich ein Stück weit die Frage danach, ob es sich hier durchgängig nur um marktbenachteiligte junge Menschen handelt.

Teilnehmenden ohne deutschen Pass mit 31,8 Prozent eher moderat<sup>116</sup>, der Frauenanteil mit nur 27,2 Prozent ausgesprochen gering. Immerhin sieben der insgesamt 71 jungen Frauen werden mutmaßlich als junge Mütter in Teilzeit ausgebildet (bisher ein Abbruch).

Hinsichtlich dessen, dass das Programm erst vor zwei Jahren gestartet wurde, ist die Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse mit 18 beachtlich hoch. Ein genauer Blick zeigt, dass nur vier dieser 18 Personen ihre Ausbildung vollständig beim Bildungsträger absolvierten (zweijährige Ausbildung im Verkauf und Gastgewerbe), während 14 Personen die letzten 5 bis 20 Monate der Ausbildung beim Bildungsträger verbrachten, daher mutmaßlich von der betrieblichen in die außerbetriebliche Ausbildung wechseln konnten. Während sich das Programm in diese Richtung also als ausgesprochen hilfreich erweist, hakt es in umgekehrter Richtung beim programmatisch gewünschten Übergang in die betriebliche Ausbildung doch erheblich: In der Statistik wird dies nur für eine einzige der insgesamt 261 Personen ausgewiesen.<sup>117</sup> Einerseits treffen hier die tarifliche Entlohnung und der geschützte Raum eines Bildungsträgers offenkundig auf eine hohe Wertschätzung, andererseits gibt es bei den Betrieben trotz des Fachkräftebedarfs offenbar erhebliche Vorbehalte gegen eine Übernahme junger Menschen aus der außerbetrieblichen Ausbildung.

Trotz der engen Begleitung und besonderen Fördermöglichkeiten sind bereits 67 vorzeitige Vertragslösungen (25,7 Prozent) ein Wert, der die Wirksamkeit der flankierenden Maßnahmen und des geschützten Raums doch ein Stück weit relativiert, zumal noch in Rechnung gestellt werden muss, dass die Seiteneinsteiger\*innen meist nur kurze Zeit im Verbund und viele neue Ausbildungsverhältnisse noch nicht sehr lange andauern. In sechs dieser 67 Fälle wird eine falsche Berufsorientierung der Auszubildenden konstatiert, die im Verbund und damit auch im dualen Ausbildungssystem verbleiben. Die weiteren Lösungen begründen sich in 28 Fällen durch eine Kündigung des Arbeitgebers, in 16 Fällen durch Kündigungen der Teilnehmenden und in 15 Fällen durch Aufhebungsverträge. Eine Person ist zweimal durch die Prüfung gefallen und eine weitere hat ein Beschäftigungsverbot (evtl. Delinquenz). Aus dem Gespräch mit Herrn Wendt ergibt sich wie angeführt der Hinweis, dass in einer Reihe von Kündigungen durch Teilnehmende (ca. zehn Fälle) tatsächlich ein (programmatisch gewünschter) Wechsel in die betriebliche Ausbildung geglückt sei.

Der viel diskutierte besondere Förderbedarf von Bildungsausländer\*innen (oft Geflüchtete) drückt sich nicht in überproportional hohen vorzeitigen Vertragslösungen aus. Obwohl für sie eine Tendenz zur Abdrängung in wenig attraktive Berufe beobachtet werden kann,<sup>118</sup> werden die Ausbildungsverträge von Ausländer\*innen relativ zu ihrem Gesamtanteil im Bremerhavener Verbund sogar besonders selten vorzeitig gelöst. Möglicherweise würden die Unterschiede sogar noch gravierender ausfallen als in der

---

<sup>116</sup> Der Anteil mit „Migrationshintergrund“ liegt mit 41,8 % höher.

<sup>117</sup> Im Interview mit dem Programmverantwortlichen für Bremerhaven ist allerdings von elf Personen die Rede, die in eine betriebliche Ausbildung übergeleitet worden seien, was gleichwohl immer noch eine geringe Übergangsquote darstellt. Herr Wendt geht davon aus, dass zehn der elf Personen fälschlicherweise unter die Rubrik „Kündigung durch Teilnehmer\*in“ gefallen seien. Die Kündigung sei faktisch durch einen Wechsel in die betriebliche Ausbildung begründet.

<sup>118</sup> Junge Leute ohne deutschen Pass stellen beispielsweise 17 der insgesamt 24 Friseur\*innen, aber nur zwei der 16 Kaufleute für Büromanagement.

Statistik ausgewiesen,<sup>119</sup> wenn die Überleitung in betriebliche Ausbildungen ordentlich dokumentiert worden wären. Der relative Ausbildungserfolg der Ausländer\*innen relativiert deren besonderen Förderbedarf natürlich in keiner Weise.

Allerdings deuten die vielen (gerade arbeitgeberseitig ausgesprochenen) Kündigungen auf Defizite vieler Auszubildender bei den basalen Sozialkompetenzen hin, die als Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration gelten. So meint Herr Wendt, dass unentschuldigte Fehlzeiten von Auszubildenden der zentrale Faktor für diese Kündigungen seien. Und gerade solche Defizite könnten bei Inländer\*innen im Programm stark überproportional verbreitet sein.<sup>120</sup>

## 7.2 Kurzauswertung der Interviews

Wie angeführt wurden drei Experten aus Bremen und Bremerhaven befragt, um etwas über die möglicherweise besonderen Probleme und Unterstützungsbedarfe von Auszubildenden aus der außerbetrieblichen Ausbildung zu erfahren. Mit einem Programmverantwortlichen (Herr Wendt), einem Ausbildungsbeauftragten (Herr Peterßen, ABiG) und einem erfahrenen Ausbilder eines Bildungsträgers (Herr Matysik, WaBeQ)<sup>121</sup> konnten unterschiedliche Perspektiven auf die Zielgruppe gewonnen werden.

Grundsätzlich haben die Auszubildenden angesichts ihrer zahlreichen Entwicklungsaufgaben zunächst (individuell unterschiedlich ausgeprägt) die gleichen Unterstützungsbedarfe wie ihre Kolleg\*innen aus der betrieblichen und schulischen Ausbildung. Jedoch kann davon ausgegangen werden, dass die jungen Menschen aus der außerbetrieblichen Ausbildung ihre Entwicklungsaufgaben trotz der Bescheinigung einer Ausbildungsreife häufig unter besonders schwierigen Lebensbedingungen und mit tendenziell geringeren Ressourcen bewältigen müssen.

Entsprechend ist der Ausbildungsverbund Bremerhaven mit seinen drei beteiligten Bildungsträgern auch gut mit pädagogischem Personal ausgestattet. Dreizehn Pädagog\*innen begleiten laut Herrn Wendt die Auszubildenden im Verbund, was von diesen sehr positiv aufgenommen werde. Hier dürfte es in erster Linie um die Bewältigung lebensweltlicher Probleme gehen, was die Annahme häufig schwieriger Lebensbedingungen unterstreicht. Auch der bei den Bildungsträgern installierte berufsspezifische Stütz- und Förderunterricht (zehn Lehrkräfte) sei von großer Relevanz für den erfolgreichen Ausbildungsverlauf, so Herr Wendt. Neben der laufenden Unterstützung helfe zudem eine gezielte Prüfungsvorbereitung (wobei bislang nur wenige Abschlussprüfungen anstanden). Für Zugewanderte sei ergänzend eine qualifizierte Deutschlehrerin (Deutsch als Zweitsprache) eingestellt worden, die direkt

---

<sup>119</sup> Bei einem Anteil von 31,8 % der Teilnehmenden stellen sie nur 26,9 % der Personen, in denen vorzeitig der Vertrag gelöst wurde.

<sup>120</sup> Allerdings wäre es auch eine verkürzte Interpretation, die Fehlzeiten ausschließlich auf fehlende Kompetenzen der Jugendlichen zurückzuführen. Auch lebensweltliche Probleme oder die Realisierung der (begrenzten) beruflichen Perspektiven in etlichen Ausbildungsberufen kann die Teilnahmemotivation trüben.

<sup>121</sup> An der WaBeQ werden über das Programm „BAE integrativ“ junge Menschen außerbetrieblich zu Fahrzeuglackierer\*innen und Bodenleger\*innen ausgebildet (Zugang über Jobcenter). Als Teil des Ausbildungsverbundes Bremen werden Ausbildungen in den Berufen Fachkraft für Lagerlogistik, Kaufleute für Büromanagement, Gärtner\*innen, Maler- und Lackierer\*innen sowie Elektroniker\*innen für Betriebstechnik durchgeführt. Herr Matysik ist Projektleiter für die Ausbildungsbegleitung und die Ausbildungsprojekte.

bei den drei Bildungsträgern mit den jungen Migrant\*innen an deren Erschließung von berufsbezogenem Deutsch arbeitet. Auch dieses niederschwellige Angebot werde von den Migrant\*innen sehr gut angenommen.

Hätten die Kündigungen durch den Verbund fast immer in hohen unentschuldigten Fehlzeiten ihre Ursache, so begründeten sich die Kündigungen der Teilnehmenden (so die Angabe stimmt) fast immer mit einer falschen Berufsorientierung.<sup>122</sup> Angesichts der besonderen Anstrengungen des Bremerhavener Magistrats in der Berufsorientierung in der Sekundarstufe I wie auch im Übergangssystem erscheint dies besonders ärgerlich, gerade weil die Ausbildungsverbände ein breites Spektrum an Berufen vorhalten. In immerhin sechs Fällen wurden Auszubildende, für die nach zwei bis sechs Monaten eine falsche Berufsorientierung ausgewiesen wurde, mit Verträgen in anderen Berufen ausgestattet und im Ausbildungsverbund gehalten. Bezüglich der Defizite bei den grundlegenden sozialen Kompetenzen für die Arbeitsmarkt- bzw. hier Ausbildungsintegration (Fehlzeiten) bleibt festzuhalten, dass die begleitende Sozialarbeit vor enormen Herausforderungen steht, die jungen Leute, die oft genug bereits eine „Maßnahmenkarriere“ im Übergangssystem hinter sich haben, auf normale Arbeitsbiografien zu orientieren.

Für den Verbund in Bremen verweist Herr Peterßen von der ABiG darauf, dass man sich noch in der Evaluation der Unterstützungsbedarfe und vorhandenen Angebote befinde und von daher bislang noch wenig Aussagen dazu treffen könne. Nachdem zuletzt viel Energie in die Überleitung der Auszubildenden in die betriebliche Ausbildung investiert wurde, soll nun die individuelle Förderung stärker in den Fokus rücken. Bislang stehen der fachspezifische Stütz- und Förderunterricht sowie die Vermittlung von Fachsprache für Migrant\*innen im Zentrum der Maßnahmen. Nach Schätzung von Herrn Peterßen haben etwa 70 Prozent der Teilnehmenden in Bremen einen Migrationshintergrund oder eine eigene Migrationserfahrung (häufig Geflüchtete). Dass die Sprache ein besonders gravierendes Problem sei, habe sich in den Zwischenzeugnissen noch einmal gezeigt.

Anders als in Bremerhaven nutzt der Bremer Verbund weniger eigene Kräfte, sondern kauft Unterstützung (zusätzliche „AsA flex“) bei einem Bildungsträger ein, der die Förderung allerdings in seinen eigenen Räumlichkeiten in Bremen-Mitte vorhält, zu weit für Auszubildende aus Bremen-Nord. Deshalb werde gegenwärtig überlegt, eine eigene Lehrkraft für die Unterstützung an den Lernorten im Norden einzustellen. Für die Sprachvermittlung soll zudem personell begleitet auf internetgestützte Angebote wie z. B. Lingualia (für Fachsprache) oder Duolingo zurückgegriffen werden. Angesichts von neun am Verbund beteiligten Bildungsträgern erscheinen diese Aktivitäten vorerst noch ausgesprochen zurückhaltend.

Als besonders ergiebig erweist sich das Gespräch mit Herrn Matysik aufgrund seiner langjährigen Erfahrungen mit der außerbetrieblichen Ausbildung bei der WaBeQ. Er unterscheidet die Auszubildenden aus dem Bremer Verbund in drei Gruppen:

---

<sup>122</sup> Auffällig ist schon, dass vonseiten des Verbundes die Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen ausschließlich bei Kompetenzdefiziten der Auszubildenden (fehlende Sozialkompetenz, fehlende Orientierung) verortet werden. Zu den Aufhebungsverträgen wird im Übrigen nicht Stellung bezogen.

- Personen, die bereits eine „Karriere“ im Übergangssystem mit zahlreichen berufsorientierenden Maßnahmen hinter sich haben und nun in die Ausbildung einmünden.
- Personen mit einem Fluchthintergrund und oft ohne familiäre Einbindung, die insbesondere sprachliche, teilweise auch fachliche und besondere soziale Bedarfe aufweisen.
- Marktbenachteiligte Personen, die unter normalen Umständen einen betrieblichen Ausbildungsplatz bekommen hätten, aufgrund der pandemiebedingten Rückgänge des Angebots aber unversorgt geblieben seien.

Erwartungsgemäß sieht er bei der letzten Gruppe den geringsten außerordentlichen Förderbedarf. Gleiches gelte (quer zu dieser Unterscheidung) für die Berufsgruppe der Kaufleute für Büromanagement – der Beruf mit den mit großem Abstand größten Fallzahlen im Bremer Ausbildungsverbund. Hier finden sich kaum Personen, die nicht mindestens über einen Mittleren Schulabschluss (MSA) verfügen. In Bremen werden etliche Migrant\*innen mit Hochschulzugangsberechtigung zu Kaufleuten für Büromanagement ausgebildet. Hier seien „private Probleme oder Leistungsprobleme“ nicht so gravierend und sie seien „deutlich stabiler von der Persönlichkeit oder vom Umfeld her“. Grundsätzlich seien die Unterstützungsbedarfe ungeachtet dieser Differenzierungen doch sehr „individuell und typabhängig“.

Bildungsträger wie die WaBeQ halten eine eigene Infrastruktur an Unterstützungsangeboten vor, die den Auszubildenden (und Jugendlichen in anderen Maßnahmen) zur Verfügung steht. So bietet die WaBeQ neben einer sozialpädagogischen Begleitung für die Bearbeitung lebensweltlicher Probleme der Auszubildenden (Anträge ausfüllen, BAB, Wohnungssuche, Schulden, Sucht etc.) auch einen „Stütz- und Förderunterricht“ zur Vertiefung der Berufsschulinhalte sowie ein „spezielles Deutsch-Angebot für Geflüchtete“ an. Zudem verfügt die Einrichtung über einen internen Suchtberater.

Als zentralen Unterstützungsbedarf beschreibt Herr Matysik sozialisationsbedingte Defizite bei der Selbstkompetenz und grundlegenden Tugenden für eine Arbeitsmarktintegration. Er bestätigt damit die entsprechende Annahme, die sich aus den Hinweisen aus Bremerhaven ergibt. So sei die „Strukturierung normaler Tagesabläufe“ für viele Auszubildende keineswegs eine Selbstverständlichkeit:

*„Also typische Herausforderungen, mit denen wir hier zu kämpfen haben, das ist ja dieses Thema Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit. Das zieht sich seit Jahren so hin, ich glaube, das wird sich auch nicht mehr großartig ändern, das wird immer so bleiben.“*

Wie wichtig die Sozialberatung angesichts solcher Herausforderungen ist, zeigte sich insbesondere dann, als die Stellen aufgrund von Krankheitsfällen und Besetzungsproblemen nicht vorgehalten wurden, was aus Sicht von Herrn Matysik gravierende Folgen hatte:

*„Wir hatten personell in den letzten Monaten erhebliche Herausforderungen. Durch Krankheitsfälle (...) [und weil] der Träger selbst auch Probleme hatte Fachkräfte zu finden. (...) Das hat sich meiner Meinung nach definitiv auch auf die Ausbildung ausgewirkt. Nicht unbedingt positiv, muss ich auch sagen. Da bin ich jetzt tatsächlich offen, also wir hatten auch Abbrüche deswegen, würde ich jetzt mal sagen. Das hat mit dazu geführt.“*

Zeichnen sich die Auszubildenden ohnehin schon durch eine heterogene Zusammensetzung aus, so gelte dies bei der Gruppe der Geflüchteten umso mehr: Hier habe man es zum einen mit Personen zu tun, die

im Herkunftsland sicher eine akademische Karriere<sup>123</sup> begonnen hätten, zum anderen aber auch mit Menschen aus strukturschwachen Kriegsgebieten, die nur wenige Jahre eine Schule besuchen konnten. Daraus ergibt sich ein enormes Leistungsgefälle, dem mit einheitlichen Angeboten für Geflüchtete nicht angemessen begegnet werden kann. Gerade wenn es um die Fachtheorie gehe, bestünden hier „ganz besondere Unterstützungsbedarfe“. Auch der Erwerb des notwendigen fachlichen Sprachniveaus („wenn es so um formelle Geschichten geht und um fachtheoretische Inhalte“) sei trotz aller Maßnahmen im Vorfeld für einige „doch extrem noch eine Herausforderung“.<sup>124</sup> Mit Bordmitteln könne man dieser Herausforderung nicht immer gerecht werden und weitere Angebote wie „AsA flex“ seien notwendig.

Unter den Geflüchteten in Ausbildung finden sich auch Personen, die im Herkunftsland bereits in dem entsprechenden Ausbildungsberuf tätig waren. Das führe zu Ungeduld, dem Gefühl der Unterforderung, besonderen Ansprüchen an die Ausbildung und einer teilweise „geringen Frustrationstoleranz“, was die WaBeQ wiederum „vor extreme Herausforderungen“ stelle. Weiterhin sei es bisweilen ein Problem, dass die Familien im Herkunftsland von Geflüchteten eine finanzielle Unterstützung erwarteten. Dies könne die Ausbildungsmotivation ein Stück weit unterlaufen, setze es doch die Auszubildenden unter den Druck, möglichst schnell Geld zu verdienen.

Schließlich sei durch die verstärkte Präsenz von neu zugewanderten Personen im Ausbildungssystem ein Ausbau der interkulturellen Kompetenz bei allen Beteiligten notwendig; hier wünscht sich der Experte mehr Fort- und Weiterbildungsangebote, die idealerweise gemeinsam mit Ausbilder\*innen und Auszubildenden jedweder Herkunft umgesetzt werden. Kompetenzgewinne (und die Vermeidung von Doppelstrukturen) könnten sich laut Herrn Matysik auch ergeben, wenn mehr Transparenz „im Dschungel an Angeboten“ hergestellt würde.

### **7.3 Bedarfe von Auszubildenden, die zukünftig im Regelsystem ausgebildet werden**

Aus den Erhebungen zu besonderen Unterstützungsbedarfen für junge Menschen, die bisher noch im außerbetrieblichen Ausbildungssystem einen Beruf erlernen und eine Ausbildungsreife attestiert bekommen, ergibt sich Folgendes:

- Unter den außerbetrieblichen Auszubildenden finden sich eine Reihe junger Menschen, denen sozialisationsbedingt basale Selbstkompetenzen und Tugenden für die Arbeitsmarktintegration fehlen. Mutmaßlich hat ein Großteil dieser Gruppe bereits eine „Maßnahmenkarriere“ im Übergangssystem hinter sich. Hier erscheint eine professionelle und frustationstolerante sozialpädagogische Begleitung unabdingbar, die noch intensiver an der Kompensation der Defizite mit den jungen Leuten arbeitet. Hierfür sind eine zuverlässige Bereitstellung der notwendigen Ressourcen sowie personelle Kontinuität in der Begleitung unabdingbar.
- Obwohl Jugendliche aus dem Übergangssystem in die außerbetriebliche Ausbildung gerutscht sind, also bereits umfangreiche Maßnahmen im Berufsbildungssystem durchlaufen haben, scheitern noch

---

<sup>123</sup> Auch, da es in den Herkunftsländern kein Ausbildungssystem gibt.

<sup>124</sup> Fachsprachliche Probleme werden im Übrigen auch bei vielen Auszubildenden festgestellt, die ihre Schulbildung in Deutschland absolviert haben, aber natürlich nicht in dem gleichen Ausmaß.

immer etliche Berufsausbildungen an einer vermeintlich falschen Berufsorientierung. Hier ist zu klären, wie solche Phänomene mithilfe einer optimierten Vermittlung von realistischen Berufsbildern und -ansprüchen zu reduzieren sind.

- Eine kompetente Sozialberatung erreicht die Auszubildenden dann, wenn sie nahe an den jungen Leuten dran ist. Zahlreiche lebensweltliche Probleme, die den Ausbildungserfolg gefährden können, werden so frühzeitig transparent und können gemeinsam gelöst werden. Dazu muss die Sozialberatung sehr gut vernetzt sein und die bestehenden Unterstützungsangebote kennen. An den großen Schulstandorten wäre auch die Präsenz einer internen Suchtberatung sinnvoll. Gleiches gilt für ein schulpsychologisches Beratungsangebot der ReBUZe.
- An den Lernstandorten sind zudem offene Angebote zur Vertiefung der Fachsprache und Theorieinhalte obligatorisch anzusiedeln. Ein „Stütz- und Förderunterricht“ am Abend bei den Bildungsträgern, die „AsA flex“ anbieten, erreicht kaum diejenigen Auszubildenden, die entsprechende Unterstützung besonders benötigen. Auch Angebote für eine gezielte Prüfungsvorbereitung an den Lernorten sind sehr hilfreich (i. B. an den Berufsschulen).
- Um Doppelstrukturen zu vermeiden und Zugänge in das Unterstützungssystem zu erleichtern, gilt es, im „Dschungel der Angebote“ (Beratung, Begleitung, Hilfen) Transparenz herzustellen und diese Transparenz für das System zu reproduzieren. Tatsächlich können vorhandene Mittel für das Ausbildungssystem (z. B. Stützunterricht) so gezielter eingesetzt werden.
- Bildungsausländer\*innen und insbesondere Geflüchtete in Ausbildung kennzeichnen sich durch eine besondere Heterogenität hinsichtlich von Bildungserfahrungen, Arbeitsbiografien und kulturellen Hintergründen. Grundsätzlich ist hier ein Ausbau der interkulturellen Kompetenz durch entsprechende Fort- und Weiterbildungen des gesamten Fachpersonals dringend geboten. Überdies bedarf es bei dieser Gruppe angesichts der immensen Kompetenz- und Erfahrungsunterschiede noch stärker als ohnehin einer kompetenten Binnendifferenzierung in Schule und Betrieb. Zusätzlich ist qualifiziertes Personal für die Vermittlung von berufsbezogenem Deutsch (Qualifikation: Deutsch als Zweitsprache), teilweise digital unterstützt, mit entsprechenden Lernmöglichkeiten an den Schulen vorzuhalten.

## 8 Fazit

Im Rahmen der hier vorliegenden Bedarfsanalyse für ein Unterstützungssystem in der Berufsbildung im Land Bremen konnten mittels vier verschiedener Blickwinkel zentrale Befunde herausgearbeitet werden: Auszubildende sehen sich demnach mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert wie Überstunden, ausbildungsfernen Tätigkeiten, grenzüberschreitendem Verhalten durch Ausbilder\*innen oder Vorgesetzte, finanziellen Engpässen, sprachlichen und schulischen Anforderungen oder gesundheitlichen und psychischen Problemen, die im Ausbildungsverlauf bewältigt werden müssen. Konflikte in der Ausbildung wiegen schwer, da jeder Betriebswechsel, jeder Ausbildungsabbruch einerseits zu hohen Kosten für alle Beteiligten führt, andererseits aber auch für den\*die Auszubildende die Integration in die Berufsarbeit erschweren kann.

Aus diesem Grund wird in Bremen bereits eine Vielzahl von Unterstützungsangeboten vorgehalten (vgl. Kapitel 4). Es zeigen sich jedoch auch noch Leerstellen, da ein erheblicher Anteil an Auszubildenden nicht erreicht wird, obwohl Problem- und Konfliktlagen in der Ausbildung vorliegen (vgl. Kapitel 5 und Kapitel 6). Vor allem die Zuständigkeiten sowie die Zuordnung, welche Stelle bei welcher Problemlage Unterstützung bieten kann, ist insbesondere für Auszubildende, aber auch für Betriebe oder gar Bildungsträger schwer einzuschätzen. Zudem stellt die Beantragung von Unterstützungsangeboten oftmals eine große Hürde dar oder ist erst dann möglich, wenn die Problemlagen bereits sehr umfangreich und akut ausbildungsgefährdend sind. Alle Ergebnisse der vorliegenden Bedarfsanalyse zeigen, dass Niedrigschwelligkeit, Unabhängigkeit und Vertrauen in der Schnittstellenarbeit zentrale Erfolgsfaktoren sind. Neben der Bereitstellung von Unterstützungsangeboten sind das Weiterleiten von Informationen darüber, wo welche weitere Hilfe zu erhalten ist, und die Begleitung durch das Unterstützungssystem zentrale Aufgaben einer funktionierenden Schnittstellenberatung. Es zeigt sich zudem: Je präsenter das Angebot vor Ort, z. B. in der Berufsschule, desto eher wird es angenommen.

Eine sich abzeichnende positive Entwicklung ist jedoch, dass immer mehr und immer diversere Gruppen Zugang zu dem dualen und vollzeitschulischen Ausbildungssystem erhalten sollen. Dies ist im Hinblick auf den Fachkräftebedarf unabdingbar, erfordert aber auch eine Anpassung des Unterstützungssystems auf besondere Bedarfe der immer heterogener werdenden Auszubildenden. Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung bspw. weisen in der Ausbildung in der Regel andere Bedürfnisse auf als Alleinerziehende oder ältere Auszubildende. Es findet eine Individualisierung von Problem- und Konfliktlagen statt, die dann wiederum Lösungsansätze auch auf einer persönlichen Ebene bedürfen. Entsprechend muss das Unterstützungssystem strukturell auf diese Entwicklung reagieren. Die Diversifizierung der Problemlagen erfordert auch eine flexible Anpassung des Unterstützungssystems auf die Bedarfe der Auszubildenden. Gleichzeitig bringt die Suche nach Hilfe eine gewisse Scham mit sich: Das Annehmen von Unterstützungsleistungen wird immer noch als Zeichen von Schwäche oder Versagen gesehen – besonders dann, wenn es Problemlagen sind, die sehr spezifisch ausfallen.

Die im Rahmen der Bedarfsanalyse interviewten Expert\*innen benennen sodann zahlreiche Faktoren, die das aktuelle Unterstützungssystem nicht nur ineffizient machen, sondern auch strukturelle Lücken aufweisen, die es gilt, im Sinne einer ganzheitlichen Problembehandlung zukünftig zu schließen (vgl. Kapitel 6). Dies betrifft vor allem die Themen Sicherung der Ausbildungsqualität, physische und

psychische Gesundheit, Finanzierung des Lebensunterhalts und die Aneignung von Fachwissen sowie das Absolvieren von Prüfungen.

Zudem zeigen die ersten Ergebnisse aus der Evaluation des Ausbildungsverbundes, dass die Integration von Zielgruppen mit einem erhöhten Förderbedarf nicht nur die Relevanz von obligatorischen Angeboten zur Vertiefung der sprachlichen und fachtheoretischen Inhalte unterstreicht, sondern auch die Notwendigkeit einer Besinnung auf die Relevanz des pädagogischen Auftrages im dualen Ausbildungssystem inklusive einer ggf. auch engen sozialpädagogischen Begleitung zur Selbsterschließung basaler sozialer Kompetenzen (Kapitel 7).

Über alle Erhebungsmethoden hinweg zeigt sich, dass ein Kulturwandel stattfindet und althergebrachte Weisheiten wie „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ immer häufiger infrage gestellt werden. Auszubildende sehen sich komplexen Herausforderungen ausgesetzt und stehen vielleicht auch gerade wegen einer Fülle von Informationen vor der Anforderung, die eine Information herauszufiltern, die nötig wäre, um Ausbildungskonflikte gezielt anzugehen. Eine zentrale Anlaufstelle, neutral und unabhängig, ist ein sinnvoller Weg, diese Unterstützung zu leisten. Dabei erweist es sich als essenziell, dass Auszubildende in ihren Problem- und Konfliktlagen ernst genommen werden, die Probleme ihnen nicht entrissen, sie aber auch dabei unterstützt werden, konfliktfähig zu werden bei gleichzeitiger engmaschiger Begleitung durch das Unterstützungssystem. Auch scheint wichtig, die verschiedenen Lebensrealitäten der Jugendlichen ernst zu nehmen und zu berücksichtigen. Nicht jede Leistung ist für jede Person zielführend, sodass hier die individuelle Weitervermittlung im Unterstützungssystem einen zentralen Faktor darstellt. Zukünftig gilt es, die bestehenden Leistungen im Sinne des dritten Lernortes (vgl. Kapitel 2) weiter zu systematisieren und sinnvoll auszubauen.

## 9 Handlungsempfehlungen

Die Analyse zu Unterstützungsbedarfen in der Ausbildung zeigt vielfältige Handlungsbedarfe auf, die im Folgenden im Rahmen von Handlungsempfehlungen zusammengefasst werden. Angelehnt an die politische Initiative, Berufsschulstandorte zu umfangreichen Berufsschulzentren zu entwickeln, kann als eine Chance für das Unterstützungssystem in der Ausbildung verstanden werden, die bereits bestehenden Angebote zu bündeln und noch fehlende oder unzureichende Angebote weiter auszubauen sowie nachhaltige Strukturen zu etablieren.

### 9.1 Niedrigschwellige, unabhängige und vertrauensbasierte Beratung als Schnittstelle

#### **Schaffung/Ausbau einer niedrigschwelligen, übersichtlichen Unterstützungs- und Hilfestruktur:**

Um bedarfsgerechte und professionelle Unterstützung anbieten zu können, müssen Problemlagen der Auszubildenden stärker ins Blickfeld gerückt werden. Dafür bedarf es einer flächendeckenden niederschwelligen und neutralen Schnittstellen- und Sozialberatung an allen Berufsschulstandorten inklusive der Standorte schulischer Ausbildung, die zudem eine Lotsenstellung im gesamten System erfüllt. Zudem sollte das Ziel sein, die Qualität aller Ausbildungen nachhaltig zu verbessern. Dazu gehört auch das Stärken sozialer Kompetenzen bei Auszubildenden und Ausbildenden, wie bspw. Konfliktlösungsfähigkeit.

#### **Schaffung einer guten Arbeitsbeziehung:**

Es sollten assistierte Formate bereitgestellt werden, in denen insbesondere in Kontexten kleinerer Betriebe Auszubildende und Ausbildende zu Beginn eines Ausbildungsverhältnisses eine Vereinbarung treffen. In dieser sollten Bedürfnisse und Rechte der Azubis, aber auch ihre Pflichten und die Ansprüche der Betriebe schriftlich fixiert werden (Prävention). Zusätzlich kann Information über (idealtypische) Ausbildungsverläufe hilfreich sein, damit Auszubildende anhand von Vergleichswerten den eigenen Verlauf reflektieren und im Konfliktfall rechtzeitig Hilfe suchen können.

#### **Engere Verzahnung der Lernorte Schule und Betrieb:**

Um die Verzahnung zwischen Schule, Betrieb und Lebensraum besser zu gestalten, ist es sinnvoll, niedrigschwellige Beratungsangebote an den Schulstandorten als Schnittstelle zwischen diesen Dimensionen zu verstehen. Das Beratungsangebot sollte von einer unabhängigen Stelle durchgeführt werden, um so Vertrauen von allen Beteiligten aufzubauen und die Rollen der einzelnen Akteur\*innen zu stärken. Auf diese Weise unterstützt eine als Schnittstelle fungierende, niedrigschwellige Beratung nicht nur Auszubildende, sondern auch Lehrer\*innen, Ausbilder\*innen, Betriebe, Familien, Betreuer\*innen etc.

#### **Auszubildende über Rechte informieren und konfliktfähig machen:**

Viele Auszubildende scheuen in Konfliktsituationen die konstruktive Auseinandersetzung mit ihren Ausbilder\*innen. Angesichts ihres asymmetrischen Verhältnisses bedarf es hierfür einer Unterstützung und unabhängigen Beratung. Das gilt ganz besonders für Frauen, da sie häufiger Konfliktsituationen ausgesetzt sind und somit besonderer Unterstützung bedürfen – eine gendersensible Beratung wird grundsätzlich

immer bedeutsamer. Dabei sollte gelten, dass bei der Gewährung von jedweden Hilfen jede Ausgrenzung z. B. nach Ausbildungsart (schulisch), Alter (Ü 25) oder Aufenthaltsstatus (Duldung) auszuschließen ist bzw. über ein Landesprogramm kompensiert werden sollte (i. B. „AsA flex“ und BAB).

#### **Peer-to-Peer-Austausch ermöglichen:**

Strukturierte Räume, in denen Austausch über verschiedene Grenzen hinweg unter den Auszubildenden möglich ist, stellen eine zentrale Forderung dar. Viele Konflikte könnten durch den Austausch mit Gleichgesinnten früher erkannt und gelöst werden, da es häufig auch an Vergleichswerten fehlt. Hierbei ist wichtig, dass der Austausch auch über Ausbildungsberufe, Geschlecht, Herkunft, Alter etc. hinweg ermöglicht wird. Zum Austausch sowie zum gemeinsamen Lernen sollten zeitliche Ressourcen als auch ansprechende Aufenthaltsmöglichkeiten in Berufsschulzentren vorgehalten werden, die Peer-to-Peer-Konzepte ermöglichen.

## **9.2 Lebensgrundlage sichern, Rahmenbedingungen verbessern**

#### **Finanzielle Grundlage für Ausbildung absichern:**

Gerade vor dem Hintergrund steigender Lebenshaltungskosten können finanzielle Probleme schnell den Ausbildungserfolg mindern. Wichtig ist daher, dass die ggf. notwendige Inanspruchnahme von Leistungen (BAB, Wohngeld, nicht gezahlte Ausbildungsvergütung etc.) durch enge Beratung, schnelle Bearbeitungszeiten und die Ermöglichung von Zwischenfinanzierungen gewährleistet wird.

#### **Bezahlbarer Wohnraum für Auszubildende:**

Die steigenden Mietpreise machen ein besonderes Wohnangebot für Auszubildende unabdingbar. Häufig ist es nicht möglich oder sinnvoll, im Elternhaus wohnen zu bleiben; die Wege sind zu lang oder ein Ausbildungsplatz in Wohnortnähe nicht vorhanden. Hinzu kommt ein Mangel an Ein- oder Zweizimmerwohnungen im Land Bremen sowie die Bereitstellung günstiger Wohnheime.

#### **Öffentlicher Nahverkehr und Erreichbarkeit von Unterstützungsangeboten:**

Die Mobilität von Auszubildenden in der Ausbildung erfordert nicht nur ein hohes Maß an Flexibilität, um die Lernorte in der beruflichen Bildung zu erreichen, sondern auch eine Mobilität im öffentlichen Nahverkehr. Mit der Etablierung des TIM-Tickets im Land Bremen wurde hierzu bereits ein wichtiger Schritt erreicht, um junge Menschen finanziell zu entlasten. Darüber hinaus ist es erforderlich, die Lernorte (insbesondere Berufsschulen und Bildungsträger) über den öffentlichen Nahverkehr noch besser zugänglich zu machen, indem lange Wartezeiten vermieden und/oder der Zugang zu Haltestellen noch weiter erleichtert werden.

#### **Öffentlich zugängliche Lernorte für Auszubildende:**

Neben bezahlbarem Wohnraum sind auch geeignete Lernräume für Auszubildende oft nicht vorhanden. Die Wohnsituation lässt teils kein ruhiges Lernen zu und die Schulen oder gar Betriebe halten kaum Lernorte für Auszubildende vor – im Gegensatz zu Bibliotheken an Universitäten und Hochschulen beispielsweise.

### 9.3 Zielgruppenspezifische Unterstützungsangebote

#### **Zentrale Unterstützungsangebote auf verschiedene Zielgruppen zuschneiden:**

Unterstützungsangebote sollten insgesamt ausgebaut und für alle Ausbildungsgruppen geöffnet werden (schulberufliche Auszubildende, alle Gender, Migrant\*innen mit Duldung). Insbesondere sollten sie frühzeitig zugänglich sein, bevor sich Noten bereits so stark verschlechtert haben, dass die Ausbildung gefährdet ist, um so das Ausbildungsniveau und den Ausbildungserfolg insgesamt zu erhöhen. Zum Beispiel durch ein niedrigschwelliges und flexibles Nachhilfeangebot, angesiedelt an den Berufsschulzentren, auch dann, wenn sich Noten noch nicht stark verschlechtert haben. Der Zugang lässt sich auch erleichtern, indem die Träger ihre Angebote (z. B. als Tutorien) direkt an den Berufsschulen ansiedeln oder das Angebot dort angebunden wird. Ergänzt werden sollte das Angebot durch gezielte Vorbereitungen auf Zwischen- und Abschlussprüfungen sowie pädagogische und ggf. psychologische Hilfen zum Abbau von Prüfungsängsten.

#### **Bildungsausländer\*innen:**

Hier bedarf es besonderer Angebote für den Erwerb der allgemeinen und der Fachsprache, der nicht über „AsA flex“ aufgefangen werden kann. Es braucht sowohl zusätzliche kostenlose berufsbezogene Sprachkurse als auch einer Verstetigung von Projekten wie etwa „Deutsch am Arbeitsplatz“. Politisch ist weiterhin auf die Möglichkeit eines sprachbezogenen Nachteilsausgleichs für Migrant\*innen zu drängen. Als Problem erweisen sich im Ausland erworbene Abschlüsse, die in Deutschland nicht anerkannt werden und wo eine erneute Ausbildung in diesem Beruf erfolgt. Fehlende Wertschätzung vorhandener Fachkompetenz kann zu Blockaden bei der Anerkennung abweichender Ausbildungsstandards führen, was dann wiederum den Ausbildungserfolg gefährdet. Da viele junge Migrant\*innen in Deutschland ohne familiären Rückhalt mit dem oftmals gleichzeitig familiären Druck, Geld zu den Familien zu senden, zurechtkommen müssen, sind Hilfen zur Unterstützung bei der Akkulturation und der Bewältigung jugendtypischer Aufgaben sehr bedeutsam. Bestehende Patensysteme sind hier unbedingt zu stärken. Insgesamt ist die interkulturelle Kompetenz aller Ausbildungsbeteiligten zu stärken, was durch gezielte Fortbildungen und auch durch eine systematischere Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle ADA erreicht werden könnte. Eine weitere Herausforderung ist, neben der Vermittlung von Sprachkompetenzen, auch das Sicherstellen einer notwendigen Allgemeinbildung, z. B. in Deutsch und Mathematik.

#### **Jugendliche mit Sozialisationsbedarf:**

Für Jugendliche mit Defiziten etwa in der schulischen Sozialisation (oft prekäre Biografien und Lebensbedingungen) ist eine engere Ausbildungsbegleitung notwendig, die im Regelsystem („AsA flex“) bislang nicht hinreichend angeboten wird. Hier ist insbesondere aufsuchende Sozialarbeit notwendig, die Orientierung an Erwartungen der Betriebe verleiht und die Inanspruchnahme notwendiger Unterstützung für alle Ausbildungsbeteiligten absichert.

## 9.4 Gesundheit

### **Allgemeine berufsspezifische medizinische Untersuchungen:**

Gesundheit stellt ein zentrales Handlungsfeld im Unterstützungssystem von Auszubildenden dar und sollte noch stärker in den Fokus von Beratungsprozessen gestellt werden. Beispielsweise gibt es noch immer zahlreiche Ausbildungsabbrüche aufgrund von zuvor nicht diagnostizierten Allergien, Unverträglichkeiten und Erkrankungen. Ein möglicher Lösungsansatz wären berufsbezogene Untersuchungen zum Ausbildungsbeginn, um gesundheitlich bedingten Abbrüchen entgegenzuwirken. Erkrankungen und Unverträglichkeiten, die im Ausbildungsverlauf entwickelt und/oder diagnostiziert werden, könnten über einen zu etablierenden medizinischen Dienst an Berufsschulzentren beraten werden.

### **Psychologische Kurzzeitbetreuung als Brücke in längere Therapien etablieren:**

Angesichts eines steigenden psychischen Leidensdrucks unter jungen Menschen und langer Wartezeiten für reguläre Gesprächstherapien müssen Brückenangebote geschaffen werden, damit ungedeckter Therapiebedarf nicht in einen Ausbildungsabbruch mündet. Hier wäre zu überlegen, inwieweit die ReBUZe (SKB) noch strategischer eingebunden werden können. Für Bildungsausländer\*innen sowie junge Menschen mit besonderen Bedarfen einer nachholenden schulischen Sozialisation sind besondere Unterstützungsleistungen notwendig, wenn sie verstärkt ins Regelsystem einmünden. Übergänge in die Angebote in der außer- und überbetrieblichen Ausbildung sollten stärker genutzt und als Regelsystem verankert werden.

## 9.5 Vermeidung unreflektierter Ausbildungsabbrüche

### **Obligatorisches Reflexionsgespräch vor der Vertragslösung:**

Um rein affektgesteuerten Vertragslösungen vorzubeugen, wären u. E. vorgeschaltete, verpflichtende Beratungen an unabhängiger Stelle zu Ursachen und möglichen Lösungsansätzen eine echte Innovation. Die Auswertung der Beratungsakten zeigt, dass viele Azubis den Ausbildungsabbruch als einzige Lösung verstehen, da sie kaum andere Wege in Betracht ziehen (können), keine Informationen über andere Wege haben oder eigenständig keinen Ausweg finden. Hier kann eine verpflichtende Beratung, so denn ein Ausbildungsabbruch in Betracht gezogen wird, Wege aus Konflikten aufzeigen und bestenfalls unreflektierte Abbrüche verhindern.

Dieses Beratungsgespräch müsste einfach zu verabreden und leicht zu erreichen sein sowie persönlich und vertraulich von einer unabhängigen Instanz durchgeführt werden. Nur so können Themen aufgedeckt werden, die möglicherweise noch lösungsfähig sind. Im Falle einer Vertragslösung können die jungen Leute darüber aber auch in neue berufliche Qualifikationsschleifen gelotst werden.

## 9.6 Ansprache und Information

### **Gezielte Ansprache und Information aller Azubis:**

Eine zentrale (Online-)Informationsplattform zu allen Unterstützungsangeboten im Land Bremen für Auszubildende wäre sinnvoll. Diese müsste zum einen sehr bedienungsfreundlich gestaltet sein, andererseits müsste sie auch der Vielseitigkeit und -schichtigkeit der Problemlagen gerecht werden, damit sie alle anspricht. Vielen Auszubildenden ist – neben der Unklarheit über die eigenen Problemlagen – nicht bewusst, dass es für sie konkrete Unterstützungsangebote gibt, die auch frühzeitig in Anspruch genommen werden können. Dem kann mit einer gut gestalteten, übersichtlichen Plattform entgegengesteuert werden. Vielleicht könnte solch eine Plattform sogar direkt von den Auszubildenden selbst, z. B. aus der Fachinformatik – vorzugsweise von diversen Teams – entwickelt werden.

### **Non-direktive Beratung und Beteiligung von Azubis am Beratungsprozess:**

Empowerment bedeutet in einem lebensweltlichen sowie transitiven Sinne, dass Menschen durch Beratung unterstützt und gefördert werden, eigene Ressourcen zu erkennen sowie die Herausforderungen des (Arbeits-)Alltags mit eigener Kraft zu bewältigen.<sup>125</sup> Im Beratungskontext geht es konkret darum, die jeweiligen zu beratenden Auszubildenden zu stärken und sie dabei zu unterstützen, mittels ihrer eigenen Ressourcen das Leben selbst zu gestalten. Verhindert werden soll das Gefühl, in hierarchischen Strukturen bevormundet zu werden sowie diesen gegenüber ein Ohnmachtsgefühl zu entwickeln. Im Beratungskontext heißt dies zunächst eine Form der Solidarisierung mit den in die Beratung kommenden Auszubildenden, mit der Zielsetzung, die zentrale Problemlage zu identifizieren, das Selbstbewusstsein zu stärken und sie dabei zu unterstützen, das Problem möglichst selbst gesteuert anzugehen und zu lösen. Im Sinne der Lotsenfunktion im Unterstützungssystem sollten nach Absprache mit der\*dem Auszubildenden andere relevante Einrichtungen eingebunden bzw. die ratsuchende Person an die entsprechenden Stellen vermitteln. Dabei ist es von zentraler Bedeutung, dass die Berater\*innen eine enge Kooperation mit den Akteuren vor Ort pflegen, sie überparteilich und unabhängig sind, die Beratung absolut vertraulich erfolgt und darüber hinaus stets Freiwilligkeit und Eigenverantwortung im Zentrum der Beratung stehen.

Der Kontakt zu den Berater\*innen im Unterstützungssystem kann von verschiedenen Akteuren aufgenommen werden, wobei die Berufsschule hier eine zentrale Rolle spielt. Insbesondere für die Erreichbarkeit von Auszubildenden in kleinen und mittleren Betrieben ist die Berufsschule der ideale Ort, um das Beratungsangebot leicht zu erreichen.

---

<sup>125</sup> Herriger 2014: 15 f.

## 10 Literaturverzeichnis

- Agentur für Arbeit (2022): Tabellen „Bewerber/-innen und Berufsausbildungsstellen im Überblick“ für das Land Bremen im Berichtsmonat Juni 2022.  
<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Ausbildungsmarkt/Ausbildungsmarkt-Nav.html> (Letzter Zugriff: 4.8.2022).
- Arbeitnehmerkammer (2022): Statistik für das Land Bremen. Ausbildung.  
<https://www.arbeitnehmerkammer.de/politik/statistik/ausbildung.html> (Letzter Zugriff: 4.8.2022).
- Ärzteblatt.de (2018): Männer drücken sich häufiger vor Arztbesuch.  
<https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/99929/Maenner-druecken-sich-haeufiger-vor-Arztbesuch> (Letzter Zugriff: 4.8.2022).
- Baas, Meike / Baethge, Martin (2017): Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben. Expertise im Rahmen des Ländermonitors berufliche Bildung. In: Bertelsmann Stiftung: Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Entwicklung\\_Berufsausbildung\\_2017.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Entwicklung_Berufsausbildung_2017.pdf) (Letzter Zugriff: 4.8.2022).
- Beicht, Ursula / Walden, Günter (2018): Neue Bildungsexpansion und Verdrängungseffekte in der betrieblichen Ausbildung. In: Sozialer Fortschritt, 67.
- Belau, Dirk (2011): Personenzentrierte Männerberatung. In: Gruppendynamik & Organisationsberatung. 42: 17–25.
- Bertelsmann Stiftung (2019): Die betriebliche Ausbildung stärken. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/die-betriebliche-ausbildung-staerken> (Letzter Zugriff: 4.8.2022).
- Bosch, Gerhard / Dietrich, Hans / Nagel, Bernhard / Wedemeier, Jan / Werner, Dirk / Wieland, Clemens (2022): Abschlussbericht der Expertenkommission zur Einführung eines umlagefinanzierten Landesausbildungsfonds in der Freien Hansestadt Bremen. <https://www.bremen-innovativ.de/wp-content/uploads/2022/06/2022-06-08-Abschlussbericht-Expertenkommission-Ausbildungsfoerderungsfonds.pdf> (Letzter Zugriff: 4.8.2022).
- Bundesagentur für Arbeit (2022): Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, Entwicklung der Arbeitslosenquote, Deutschland und Bundesländer, 2021, Tabelle 2.7 (Letzter Zugriff 26.7.2022).
- Bundesministerium für Gesundheit (2021): Frauengesundheit.  
<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/f/frauengesundheit.html> (Letzter Zugriff: 6.7.2022).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2022): Berufsbildungsbericht 2022.  
[https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/berufsbildungsbericht-2022.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/berufsbildungsbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (Letzter Zugriff: 4.8.2022).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2021): Berufsbildungsbericht 2021.

[https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31684\\_Berufsbildungsbericht\\_2021.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31684_Berufsbildungsbericht_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=6) (Letzter Zugriff: 4.8.2022).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): DAZUBI

<https://www.bibb.de/dienst/dazubi/de/1872.php> (Letzter Zugriff: 6.7.22)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien. Bd. 6 der Reihe Berufsbildungsforschung.

[https://www.bibb.de/dokumente/pdf/band\\_sechs\\_berufsbildungsforschung.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/band_sechs_berufsbildungsforschung.pdf) (Letzter Zugriff: 4.8.2022).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2014): Attraktivität des dualen

Ausbildungssystems aus Sicht von Jugendlichen. Bd. 17 der Reihe Berufsbildungsforschung.

[https://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/bibs/Berufsbildungsforschung\\_Band\\_17-1.pdf](https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/Berufsbildungsforschung_Band_17-1.pdf) (Letzter Zugriff: 4.8.2022).

DGB-Jugend (2020), Ausbildungs-Report 2020: Der komplette Report.

<https://www.dgb.de/+ + co + + b79d0ae4-e7ab-11ea-807a-001a4a160123> (Letzter Zugriff: 4.8.2022).

Eckelt, Marcus / Mohr, Sabine / Gerhards, Christian / Burkard, Claudia (2020): Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung: Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinstbetriebe. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/Rueckgang\\_Ausbildungsbeteiligung.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Rueckgang_Ausbildungsbeteiligung.pdf) (Letzter Zugriff: 4.8.2022).

Europäisches Parlament (2016): Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in den Bereichen psychische Gesundheit und klinische Forschung.

[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0028\\_DE.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0028_DE.pdf) (Letzter Zugriff: 4.8.2022).

Herriger, Norbert (2020): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. 6. erweiterte und aktualisierte Auflage.

Jasper, Gerda / Richter, Ulrike A. / Haber, Isabel / Vogel, Henri (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg) (2009): Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung.

[https://www.bibb.de/dokumente/pdf/band\\_sechs\\_berufsbildungsforschung.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/band_sechs_berufsbildungsforschung.pdf) (Letzter Zugriff: 4.8.2022).

Klaus, Sebastian (2014): Ausbildungsabbruch und Biographie. Über Prozesse, Mechanismen und Wechselwirkungen in Lebensverläufen von Personen mit vorzeitiger Vertragsauflösung in der Berufsausbildung.

Koopmans, Ruud / Veit, Susanne / Yemane, Ruta (2018): Ethnische Hierarchien in der

Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. WZB

- Discussion Paper No. SP VI 2018-104. <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf> (Letzter Zugriff: 4.8.2022).
- Kroeger, Timm / Meng, Frank / Müntinga, Ruth / Stephan, Jakob (2022): ‚Microaggressions‘ als Herausforderung für geschlechteruntypische Auszubildende: Anwendungsmöglichkeiten des Erklärungsansatzes im Kontext vom Bildungs(un)gerechtigkeit in Ausbildungsverläufen. In: BWP@, Ausgabe 42. <https://www.bwpat.de/ausgabe/42/kroeger-et-al> (Letzter Zugriff: 4.8.2022).
- Lange, Silke (2020): Vorzeitige Vertragslösungen aus der Perspektive der Auszubildenden – ein Vorschlag für einen subjektorientierten Erklärungsansatz. In: Wittmann, Eveline / Frommberger, Dietmar / Weyland, Ulrike (Hrsg.): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2020. [https://www.pedocs.de/volltexte/2020/20657/pdf/JBWF\\_2020\\_Lange\\_Vorzeitige\\_Vertragsloesungen\\_aus\\_der\\_Perspektive.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2020/20657/pdf/JBWF_2020_Lange_Vorzeitige_Vertragsloesungen_aus_der_Perspektive.pdf) (Letzter Zugriff: 4.8.2022).
- Mahlberg-Wilson, Elisabeth / Mehlis, Peter / Quante-Brandt, Eva (2009): Bleib dran ... Sicherung des Ausbildungserfolgs durch Beratung und Vermittlung bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung. Eine empirische Studie. Bremer Beiträge zur Praxisforschung. Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen.
- Mehlis, Peter (2015): Dranbleiben! Prävention und Intervention zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im Land Bremen. Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.).
- Philipps, Veronika / Baas, Meike (2017): Über Ausbildung in Arbeit? Verläufe gering gebildeter Jugendlicher. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur Sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. wbv. Kapitel 12.
- Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa: Bremen baut erstes Auszubildenden-Wohnheim. <https://www.senatspressestelle.bremen.de/pressemitteilungen/bremen-baut-erstes-auszubildenden-wohnheim-364680> (Letzter Zugriff: 4.8.2022).
- Quante-Brandt, Eva (2003): Konflikte im Spannungsfeld von Arbeit und Beruf. Chancen für die Gleichstellung arbeitsorientierter Bildungsprozesse.
- Regitz-Zagrosek, V., Seeland, U. (2013). Sex and Gender Differences in Clinical Medicine. In: Regitz-Zagrosek, V. (eds) Sex and Gender Differences in Pharmacology. Handbook of Experimental Pharmacology, vol. 214.
- Riffer, Friedrich / Knopp, Magdalena / Burghardt, Juliane / Sprung, Manuel (2021): Geschlechtsspezifische Unterschiede in der psychotherapeutischen Versorgung – Aktuelle Daten aus Österreich. In: Psychotherapeut 2021 – 66: 511–517.
- Rogers, Carl R. (1983): Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie. Client Centered Therapy.
- Senatorin für Kinder und Bildung & Magistrat der Stadt Bremerhaven (2021): Entwicklungsbericht der Jugendberufsagentur Bremen und Bremerhaven. Reihe: Bildungsberichterstattung für das Land Bremen, Bremen: Die Senatorin für Kinder und Bildung, Freie Hansestadt Bremen. <https://www.bildung.bremen.de/bildungsberichterstattung-18741> (Letzter Zugriff 27.7.2022).

- Stürzer, M.; Täubig, V.; Uchronski, M.; Bruhns, K. (2012): Schulische und außerschulische Bildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Jugend-Migrationsreport. Ein Daten- und Forschungsüberblick, Hrsg. vom DJI.  
[https://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/bibs/DJI\\_Jugend-Migrationsreport.pdf](https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/DJI_Jugend-Migrationsreport.pdf) (Letzter Zugriff: 4.8.2022).
- Szczyrba, Birgit / van Treeck, Timo / Wildt, Beatrix / Wildt, Johannes (Hrsg.) (2017): Coaching (in) Diversity an Hochschulen. Hintergründe – Ziele – Anlässe – Verfahren.  
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/Prozent2F978-3-658-04611-8.pdf> (Letzter Zugriff: 4.8.2022).
- Taz: Lieber nicht zu viel lächeln. Sexismus und Belästigung im Handwerk. <https://taz.de/Sexismus-und-Belaestigung-im-Handwerk/!5857800/> (Letzter Zugriff: 4.8.2022).
- Tillmann, Frank / Schaub, Günther / Lex, Tilly / Kuhnke, Ralf / Gaupp, Nora: Attraktivität des dualen Ausbildungssystems aus Sicht von Jugendlichen. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2014): Band 17 der Reihe Berufsbildungsforschung.  
<https://doku.iab.de/externe/2015/k150429r11.pdf> (Letzter Zugriff: 4.8.2022).
- Uhly, Alexandra (2020): Duale Berufsausbildung in Teilzeit: Empirische Befunde zu Strukturen und Entwicklungen der Teilzeitberufsausbildung (BBiG/HwO) sowie zu Ausbildungsverläufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Preprint, Version 1.0.
- Uhly, Alexandra (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Wissenschaftliche Diskussionspapiere.
- University of New Hampshire (o. J.): Making the Invisible Visible: Gender Microaggressions. UNH Advance – Institutional Transformation. Online:  
[https://www.unh.edu/sites/default/files/departments/office\\_of\\_the\\_provost/Academic\\_Admin/gender\\_microaggressions.pdf](https://www.unh.edu/sites/default/files/departments/office_of_the_provost/Academic_Admin/gender_microaggressions.pdf) (Letzter Zugriff: 6.7.2022).
- Weltgesundheitsorganisation (1986): Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung.  
[https://www.euro.who.int/\\_data/assets/pdf\\_file/0006/129534/Ottawa\\_Charter\\_G.pdf](https://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa_Charter_G.pdf) (Letzter Zugriff: 4.8.2022).
- Wieland, Clemens / Thies, Lars: Beschäftigung boomt, Ausbildung bröckelt – Schlussfolgerungen aus Sicht der Bertelsmann Stiftung. In: Bertelsmann Stiftung (2017): Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Entwicklung\\_Berufsausbildung\\_2017.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Entwicklung_Berufsausbildung_2017.pdf) (Letzter Zugriff: 4.8.2022).
- Wittmann, Eveline / Frommberger, Dietmar / Weyland, Ulrike (Hrsg.) (2020): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2020.  
[https://www.pedocs.de/volltexte/2020/20641/pdf/JBWF\\_2020\\_konv.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2020/20641/pdf/JBWF_2020_konv.pdf) (Letzter Zugriff: 4.8.2022).

Wolf, Harald (2016): Exit statt Voice: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in der dualen Berufsausbildung. Eine Studie des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen, gefördert von der Vodafone Stiftung Deutschland. [https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Publikationen/Wolf\\_2016\\_ExitstattVoice.pdf](https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Publikationen/Wolf_2016_ExitstattVoice.pdf) (Letzter Zugriff: 4.8.2022).



## Unterstützungsangebote im bremischen Berufsausbildungssystem

Der Eintritt in eine Berufsausbildung markiert für junge Menschen eine entscheidende Weichenstellung in der Adoleszenz. Daraus ergeben sich neue Herausforderungen, die sich in der fachlichen, sozialen und emotionalen Aneignung von beruflicher Handlungskompetenz äußern und in die Entwicklung einer beruflichen Identität münden sollen. Dieser Prozess ist mit vielfältigen Lern- und Entwicklungsaufgaben verbunden, die junge Menschen in dieser Phase zudem in ihrer Lebenswelt zu leisten haben. Dabei hat die Arbeitswelt ihre ganz eigenen Dynamiken und Regeln, die sich von den bisherigen Erfahrungen junger Auszubildender unterscheiden. Der Übergang in das Lernen an den unterschiedlichen Lernorten der dualen Berufsausbildung ist dabei selten spannungsfrei. Es empfiehlt sich daher, für junge Menschen im Berufsbildungssystem ein ähnlich breites und gut erreichbares Beratungs- und Unterstützungsangebot vorzuhalten, wie es an Hochschulen und Universitäten bereits existiert. Mit der Studie wird eine Bedarfsanalyse vorgelegt, mit deren Hilfe ein solches Angebot an den spezifischen Bedarfen junger Menschen in Berufsausbildung ausgerichtet werden kann.

---



**Arbeitnehmerkammer**  
Bremen

Bürgerstraße 1  
28195 Bremen  
Telefon 0421.3 63 01-0  
Telefax 0421.3 63 01-89  
info@arbeitnehmerkammer.de  
www.arbeitnehmerkammer.de

**zap**   
Zentrum für  
Arbeit und Politik