

Die GEW informiert

Berufliche Bildung und Weiterbildung

Vorschläge der GEW zur Verbesserung des Übergangs Schule – Ausbildung

**Beschluss des GEW-Hauptvorstandes
vom 12.-13.11.2010 in Göttingen**

Impressum

Impressum

Herausgeber:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main

Tel.: 069 / 789 73-0
Fax: 069 / 789 73-103

E-Mail: stephanie.odenwald@gew.de
Homepage: www.gew.de

Verantwortlich: Dr. Stephanie Odenwald, Ulf Rödde (V.i.S.d.P.)

Redaktion: Arnfried Gläser

Gestaltung: Achim Heinze

Frankfurt am Main, Februar 2011

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
Vorschläge der GEW zur Verbesserung des Übergangs Schule – Ausbildung. Hauptvorstandsbeschluss vom 12.-13.11.2010 in Göttingen.....	7
Zum Hintergrund:	
Generation abgeschoben – eine große soziale und bildungspolitische Herausforderung	10
1. Ausweitung des Übergangssystems.....	10
2. Stigmatisierung als nicht ausbildungsreif.....	11
3. Der hohe Anteil von Menschen ohne beruflichen Bildungsabschluss – Probleme der Berufswahl bei jungen Frauen und Männern	11
4. Unzulängliche Berufsorientierung und Beratung – Anerkennung informell erworbener Kompetenzen.....	12
5. Ineffizienz und Intransparenz des Übergangssystems – verstärkte Kritik daran.....	13
6. Zersplitterung in der beruflichen Förderung überwinden – klare Strukturen für regionale Netzwerke schaffen	14
7. Rolle der Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretung stärken.....	15
Anhang:	
Initiativen zur Reform des Übergangs Schule – Beruf (exemplarische Beispiele)*	
1. Hamburg: „Rahmenkonzept für die Reform des Übergangssystems Schule – Beruf	16
2. Reform des Übergangs von der Schule in Ausbildung an einem Beispiel in NRW	17
3. Nürnberg – Projekte SCHLAU und BALL	18
4. „Start in den Beruf“: Erfolgreiche Initiative der Chemie-Sozialpartner zur Ausbildungsförderung von Jugendlichen.....	19
5. Das „regionale Übergangsmanagement Leipzig“	19
Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative	21
Übersicht über Förderprogramme des Bundes für die berufliche Bildung und die Förderung von Benachteiligten im Jahr 2011.....	23
Glossar	25

Vorwort

Die GEW setzt sich für einen gelingenden Übergang von der allgemein bildenden Schule in Ausbildung ein. Unser Leitgedanke ist: Pädagogische Arbeit soll jungen Menschen ermöglichen, ihre Fähigkeiten optimal zu entwickeln und ihren Platz in der Lebens- und Arbeitswelt zu finden. Lernen braucht eine Perspektive. Daher können wir nicht akzeptieren, dass 2011 immer noch 1,5 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 29 Jahren ohne Ausbildung und damit besonders stark von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Wir halten es für eine Fehlentwicklung, dass in unseren berufsbildenden Schulen weit über ein Drittel der Schülerinnen und Schüler in berufsvorbereitenden Maßnahmen und schulischen Bildungsgängen ohne anerkannte berufliche Qualifizierung untergebracht sind. Empörend ist, dass eine hohe Zahl junger Menschen als ausbildungsunfähig stigmatisiert wird, obwohl bekannt ist, dass die Zahl der Ausbildungsplätze im dualen System rückläufig ist und nur jeder vierte Betrieb sich an Ausbildung beteiligt. Das Etikett „fehlende Ausbildungsreife“ wird in unverantwortlicher Weise an all diejenigen verteilt, die trotz vielfacher Bewerbungen keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Seit Jahrzehnten ist offenkundig, dass nicht alle Nachfragenden im dualen System einen Ausbildungsplatz finden. Dennoch wurde versäumt, eine vollqualifizierende Ausbildung an anderen Lernorten, wie berufsbildenden Schulen auszubauen. Stattdessen wurde ein kostenintensiver Wildwuchs an berufsvorbereitenden Maßnahmen zugelassen. Mit diesen Milliarden hätte allerdings ebenso eine vollqualifizierende berufliche Ausbildung und umfassende individuelle Unterstützung finanziert werden können. Dann gäbe es den Notstand der 1,5 Millionen junger Menschen ohne berufliche Ausbildung sicher nicht.

Erfreulicherweise gibt es bundesweit viele Initiativen, den Übergang Schule–Ausbildung zu verbessern. Im zweiten Teil dieser Broschüre werden einige exemplarisch dargestellt. Die GEW plädiert für eine nachhaltige Lösung des Ausbildungsproblems, so unterstützte sie die Petition für ein „Grundrecht auf Ausbildung“. Statt der bisherigen Vielfalt von Notprogrammen fordern wir verlässliche Strukturen für einen erfolgreichen Übergang von der allgemein bildenden Schule in Ausbildung und eine kontinuierliche Zusammenarbeit aller Akteure in diesem Bereich. In diesem Sinne hat der GEW-Hauptvorstand im November 2010 zehn Eckpunkte beschlossen, die auch unsere Diskussion beleuchten, um eine frühzeitige intensive Beschäftigung der Jugendlichen mit der Arbeits- und Lebenswelt und die Anforderungen an eine umfassende individuelle Unterstützung beim Übergang in Ausbildung. Wir verstehen diese Eckpunkte sowohl als Orientierung für die Kolleginnen und Kollegen, die sich vor Ort für einen verbesserten Übergang in Ausbildung einsetzen, wie auch als Diskussionsbeitrag in der gesellschaftlichen Debatte, Jugendliche in ihrem Werdegang zu unterstützen und ihnen eine Perspektive zu bieten.

Dr. Stephanie Odenwald

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes der GEW,
Berufliche Bildung und Weiterbildung

Vorschläge der GEW zur Verbesserung des Übergangs Schule – Ausbildung

Präambel

Wieder einmal muss befürchtet werden, dass benachteiligte junge Menschen weiter ins Abseits gedrängt werden, denn laut Haushaltsberatungen der Bundesregierung vom September 2010 sind Kürzungen bei der Jugendpolitik und Arbeitsmarktförderung geplant. Der Ausbildungsnotstand ist nicht überwunden, aktuell fehlen immer noch über 100.000 betriebliche Ausbildungsplätze. Jugendliche brauchen Perspektiven und kein unsoziales Kürzungspaket. Ihre Ausbildungschancen dürfen nicht von der wirtschaftlichen Konjunktur abhängig sein. Es muss dringend eine Jugend-, Bildungs- Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik her, die die Rechte der jungen Menschen sichert. Wir brauchen unbedingt eine Politik, die alle junge Menschen in Ausbildung bringt und sie nicht in Warteschleifen abschiebt. Der bisherige Zustand, dass fast 40 Prozent der Jugendlichen in berufsbildenden Schulen im Übergangssystem untergebracht sind, ist zu überwinden zugunsten einer konsequenten Integration in Ausbildung. Darüber hinaus muss das Schulwesen insgesamt reformiert werden: Im Bereich der allgemein bildenden Schulen können vor allem die Haupt- und Förderschulen, wie auch Real- und Gesamtschulen, als Folge des Ausleseverfahrens und der damit verbundenen selektionsbedingten Lernmilieus die Fähigkeiten ihrer Schülerinnen und Schüler nur unzureichend entwickeln. In der beruflichen Bildung fehlt eine Gesamtkonzeption, die das Recht auf Berufsausbildung garantiert. Die damit verbundene Perspektivlosigkeit für viele Jugendliche verstärkt die Probleme der Haupt- und Förderschulen und mittlerweile auch vieler Realschulen. Berufsorientierung und Berufsausbildungsvorbereitung können diese Probleme nicht kompensieren, insbe-

sondere können sie das Problem fehlender dualer Ausbildungsplätze nicht beheben.

Für eine Verbesserung des Übergangs in Ausbildung gibt es inzwischen viele begrüßenswerte Initiativen. Die GEW nennt im folgenden wesentliche Aspekte für eine Reform des Übergangs Schule – Ausbildung und beschreibt den dringenden Handlungsbedarf.

Was will die GEW erreichen? 10 Eckpunkte

1. Ziel der GEW ist, dass Heranwachsende rechtzeitig so gefördert werden, dass sie im Anschluss an die allgemein bildende Schule eine sinnvolle Berufs- und Lebensperspektive finden können, sei es eine berufliche Ausbildung und/oder ein Studium. Es geht um die gesamte Bildungsbiographie der einzelnen Jugendlichen, um ihre Persönlichkeitsentwicklung, um Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Lebensbedingungen. Lernprobleme müssen rechtzeitig erkannt und geeignete Unterstützung gewährt werden. Nicht die Bildungsunwilligkeit ist das Problem, sondern die im dreiteiligen Schulsystem angelegte Selektion und stigmatisierendes Zurückbleiben. Die GEW fordert deshalb schon lange einen Paradigmenwechsel: Die Bildungsinstitutionen sollen den heranwachsenden Menschen gerecht werden und nicht umgekehrt. Niemand soll zurückgelassen werden

2. Reformkonzepte sind daran zu messen, ob alle Schüler/innen einen Abschluss erhalten, und ob allen Bewerber/innen um Ausbildungsplätze der Übergang in Ausbildung ohne stigmatisierende Warteschleifen ermöglicht wird.

Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz finden – 2010 wieder um die 100.000 – dürfen nicht unter Generalverdacht gestellt werden, nicht ausbildungsfähig zu sein. Lern- und Verhaltensprobleme sind kein Ausschlussgrund, sondern müssen in der Ausbildung bearbeitet werden. Die bisherige Diskriminierung bestimmter Personengruppen – z. B. Jugendliche ohne Abschluss, mit Hauptschulabschluss und/oder mit Migrationshintergrund – muss beseitigt werden.

3. Die GEW wendet sich entschieden gegen die Abhängigkeit des Ausbildungsplatzangebots von wirtschaftlichen Interessen und konjunkturellen Einflüssen. Sie setzt sich für ein einklagbares Recht auf Ausbildung ein, was auch Ziel der Petition „Grundrecht auf Ausbildung“ war, die 2008 an den Bundestag gerichtet wurde, initiiert durch mehrere Landesschülervertretungen gemeinsam mit der GEW und anderen DGB-Gewerkschaften. Gebraucht wird eine klare rechtliche Regelung der staatlichen Verantwortung für Ausbildung, auch in Anbetracht der bisherigen Zersplitterung und Intransparenz bei der beruflichen Förderung, deren Regelungen über die verschiedenen Sozialgesetzbücher verstreut sind.

4. Das duale System – also die Ausbildung in Betrieben (als Vertragspartner) und berufsbildenden Schulen – hat einen großen Wert für die berufliche Sozialisation, ist aber ergänzungsbedürftig, denn in den berufsbildenden Schulen sind nur noch circa 45 Prozent Auszubildende des dualen Systems und circa 39 Prozent Teilnehmende im Übergangssystem. Wenn statt des bisherigen Übergangsdschungels für alle Jugendliche Ausbildungsplätze garantiert werden sollen, müssen diejenigen, die keinen Ausbildungsvertrag im dualen System abschließen können, an anderen Lernorten (berufsbildende Schulen, Träger) ausgebildet werden. Folglich müssen ergänzende staatliche Angebote an beruflicher Ausbildung den Mangel an Ausbildungsplätzen im dualen System ausgleichen, was bisher nicht ausreichend der Fall war. Bisher beschränkt sich die schulische

Ausbildung auf 16 Prozent. Auch in einer Ausbildung außerhalb des dualen Systems, an anderen Lernorten, sind betriebliche Erfahrungen zu integrieren, wie es das Berufsbildungsgesetz im bisherigen § 43,2 vorgeschrieben hat.

5. Zur Finanzierung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze können die beträchtlichen Ressourcen verwendet werden, die bisher in das Übergangssystem geflossen sind. Das sind gemäß Angaben des BIBB um die sechs Milliarden Euro. Diese finanziellen Mittel müssen in Ausbildung investiert werden, anstatt in Warteschleifen. Die Verantwortlichen der berufsvorbereitenden Bildungsgänge und Maßnahmen – Land/Schulen, BA/Träger, Bund/Bundesprogramme, ESF-Programme – sind aufgefordert, vollqualifizierende Ausbildung für alle Bewerberinnen und Bewerber zu finanzieren und zu organisieren.

6. Benötigt wird ein durchgängiges professionell gestaltetes Beratungs- und Begleitsystem, das in allgemein bildenden Schulen einsetzt und bis zum erfolgreichen Übergang in berufliche Ausbildung individuelle Unterstützung gewährleistet. Die Einführung eines solchen Beratungs- und Begleitsystems ist in manchen Kommunen schon in Angriff genommen worden. Alle Akteure sollten diesen Übergang unterstützen. Beteiligt sind: Lehrkräfte, Schulsozialarbeit, Träger der beruflichen Bildung, Betriebe, Bundesagentur für Arbeit sowie kommunale Beratungsstellen (siehe konkrete Beispiele im Anhang).

7. Der Prozess der Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen darf nicht als Ausrichtung auf den Arbeitsmarkt verstanden werden. Auch darf der Hauptschulbildungsgang nicht als eine vorgezogene Berufsvorbereitung auf so genannte „einfache Berufe“ definiert werden. Arbeitswelt- und Berufsorientierung ist Bestandteil und Querschnittsaufgabe aller allgemein bildenden Bildungsgänge, auch des gymnasialen, und soll jungen Menschen eine Berufswahl unter Berücksichtigung ihrer Stärken, Schwächen und

Interessen ermöglichen. Die GEW hat bereits einen Vorschlag für eine umfassende Arbeits- und Lebensweltorientierung mit dem Titel „Zukunft in die Schule holen“ ausgearbeitet. Das hier formulierte Bildungsverständnis beinhaltet auch, dass sich die nachwachsenden Generationen die Handlungsmöglichkeiten zur Gestaltung der Arbeits- und Lebenswelt aneignen. In diesen Bildungsprozess sollten sowohl die Gewerkschaften als auch die Betriebe/Unternehmen als wesentlicher Lern- und Erfahrungsort einbezogen werden. Neben der Auseinandersetzung mit der Arbeits- und Lebenswelt und der Klärung eigener Stärken und Interessen sind natürlich auch die Kenntnisse realistischer Möglichkeiten auf dem aktuellen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie der schulischen Bildungsangebote nötig.

8. Sofern für die Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen und die Gestaltung des Übergangs die Zusammenarbeit von allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen vorgesehen ist, muss diese „auf Augenhöhe“ stattfinden und strukturell abgesichert werden. Für die Ausweitung der Aufgaben der allgemein bildenden Schulen müssen zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden. Die Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern (Betriebe, BA, Jugendsozialarbeit) ist auf verbindliche und verlässliche Regelungen angewiesen, die der Unterstützung der Schulen dienen. Berufsorientierung darf nicht das Einfallstor für eine Deprofessionalisierung und Prekarisierung der Arbeit in den Schulen werden, z. B. durch den Einsatz von ehrenamtlich tätigen Menschen anstelle von ausgebildeten Pädagog/innen. Die GEW bekräftigt überdies ihre Forderung, dass an jeder Schule aufgabengerechte sozialpädagogische Kompetenz vorhanden sein muss.

9. Eine intensive Kooperation im Rahmen eines regionalen Netzwerkes verlangt, dass die beteiligten Akteure dazu wie folgt in die Lage versetzt werden:

- Die erforderlichen Ressourcen müssen zur

Verfügung gestellt bzw. umgelenkt werden, indem bisher für das Übergangssystem verwendete Mittel in die Finanzierung der Ausbildungs-, Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen einfließen.

- Die Akteure erhalten durch Fortbildung geeignete „Instrumente“ zur Förderung dieser Prozesse. Eine prozessbegleitende Fortbildung sollte die Pädagog/innen und beteiligten Fachkräfte auf allen hierarchischen Ebenen und in allen Bereichen einbeziehen.
- Die Aufgaben der verschiedenen Akteure vor Ort sind sorgfältig zu definieren und zu vereinbaren sowie die Rahmenbedingungen für die erforderliche Kooperation zu gewährleisten.

10. Die geschlechtsspezifische Berufswahl ist nicht nur von der Schule her überwindbar. Erheblichen Einfluss haben die Strukturen der Arbeitswelt (niedrige Löhne für Frauen, sonstige Arbeitsbedingungen), die erschweren, die bisherigen geschlechtsspezifischen Muster bei der Berufswahl und beim Einstieg in die Berufstätigkeit zu durchbrechen. Die Veränderung der Arbeitswelt in Richtung tatsächlicher Gleichberechtigung ist das eine Ziel. Das andere Ziel ist, dass bei der Berufsorientierung eine geschlechtsspezifische Einengung vermieden wird und junge Frauen und Männer Ausbildungsmöglichkeiten wahrnehmen können (siehe z. B. das erfolgreiche Ausbildungsprojekt „Stromerinnen“ in Berlin), die das geschlechtsspezifische Spektrum überwinden und ermutigen, auch in der Arbeitswelt andere Wege zu gehen. Der Abbau der Segregation bei Ausbildungsberufen ist dabei als Querschnittsziel zu verfolgen. Die Teilung des Berufsbildungssystems in duale, männlich geprägte Ausbildungswege und vollzeitschulisch, weiblich geprägte Ausbildungswege und die Segregation des Arbeitsmarktes in traditionelle Frauen- und Ausbildungsberufe ist ein Problem, das bei der Gestaltung des Übergangs Schule – Beruf berücksichtigt werden muss.

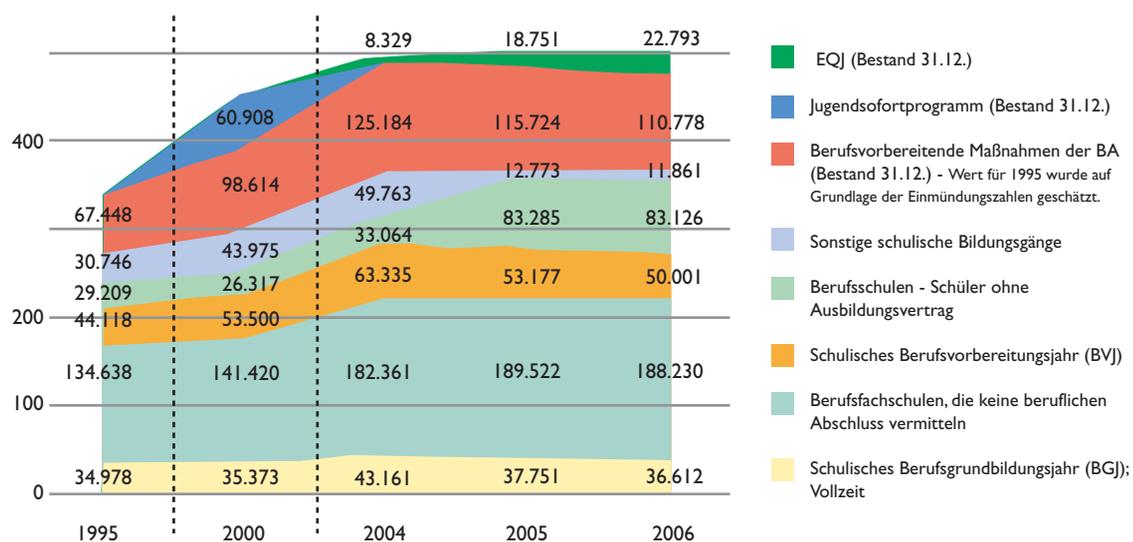
Zum Hintergrund: Generation abgeschoben – eine große soziale und bildungspolitische Herausforderung

1. Ausweitung des Übergangssystems

Inzwischen wird seit über 30 Jahren um Lösungen für das Problem der Jugendarbeitslosigkeit und der fehlenden Ausbildungsmöglichkeiten gerungen, so manche Vorschläge und Forderungen haben eine lange Geschichte. Anstatt die Ursachen des Ausbildungsnotstandes zu beheben und, wie die GEW fordert, die berufliche Ausbildung für alle jungen Menschen unabhängig von wirtschaftlicher Konjunktur und ökonomischen Krisen zu sichern, durchlaufen seit vielen Jahren Hunderttausende von Jugendlichen die so genannten Warteschleifen. Das im Laufe der letzten 30 Jahre stark ausgebaute „Übergangssystem“ ist eher ein intransparenter Maßnahmenchunzel, in dem 2006 laut Bildungsbericht an die 500 000 Jugendliche untergebracht waren (siehe Schaubild).

Der erfolgreiche direkte Übergang von Schule in Ausbildung und/oder Arbeit ist nach wie vor für einen großen Teil der Schulabgänger/innen nicht gesichert. Eine skandalöse Fehlentwicklung mit Signalwirkung für die nachfolgenden Generationen. Denn wenn Jugendliche in allgemein bildenden Schulen als Berufsziel „Hartz IV“ nennen, kommt eine erschreckende Perspektivlosigkeit zum Ausdruck, nach dem Motto „Das schaffe ich nie, in Ausbildung zu kommen, also wozu lernen!“ Keine sinnvolle Perspektive sehen, sich aufgeben, sich als Versager fühlen – diese Reaktionen sind allzu häufig, sowohl bei jungen Frauen wie bei jungen Männern. Auffällig ist, dass junge Frauen überproportional häufig eine schulische berufliche Ausbildung wählen und so vermeiden, im Übergangssystem zu landen.

Verteilung der Nezugänge auf die Bereiche des Übergangssystems



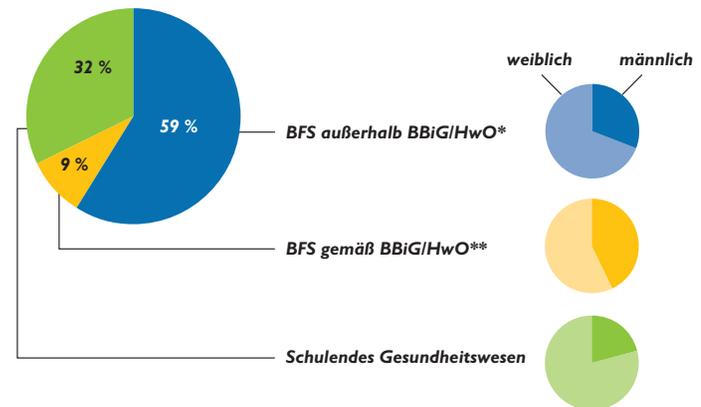
2. Stigmatisierung als nicht ausbildungsreif

Etwa 25 Prozent der Jugendlichen werden als nicht ausbildungsreif stigmatisiert. Sie erhalten bei ihren Bewerbungen eine Ablehnung nach der anderen. Dazu äußern sich die Arbeitgeber wie folgt: Es mangle nicht an Ausbildungsplätzen, sondern an den Kompetenzen der Jugendlichen. Diese personalisierende Argumentation ist verantwortungslos und ethisch höchst angreifbar. Missachtet werden die vielfältigen Ursachen des Ausbildungsnotstandes, wie Nicht-Beteiligung der Mehrheit der Betriebe an Ausbildung – nur etwa 25 Prozent bilden aus –, regionale branchenspezifische Betriebsschließungen und Arbeitsplatzabbau, industrielle Entleerung ganzer Regionen, konjunkturelle Krisen, die Folgen der Finanzkrise etc. All dies trifft insbesondere junge Menschen mit schlechtem oder fehlendem Schulabschluss und Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Das Kriterium der Ausbildungsreife – aufs genaueste im Rahmen des Ausbildungspaktes definiert und veröffentlicht – darf nicht als Ausleseinstrument gehandhabt werden. Ausbildungsreife ist ein dynamischer Prozess, sich mit den sozialen und fachlichen Anforderungen an dem Ausbildungsort auseinander zu setzen und ihnen gerecht zu werden, ähnlich wie die Fähigkeit zu studieren häufig erst nach Anlaufschwierigkeiten herausgebildet wird.

Defizite in der Grundbildung können auch im Prozess der Ausbildung oder im Prozess der Arbeit angegangen und behoben werden. Wie Pisa gezeigt hat, sind mangelnde Lese- und mathematische Kompetenzen keine Ausnahme, sondern betreffen eine große Gruppe von jungen Menschen. Dies verweist sowohl auf notwendige Reformprozesse in allgemein bildenden Schulen, hin zu einer Schule für alle, um dieses Problem gar nicht erst entstehen zu lassen, wie auch auf

Anteil der Schülerinnen und Schüler in der schulischen Berufsausbildung im Schuljahr 2008/2009 in Deutschland



* vermitteln einen Berufsabschluss, der kein Ausbildungsberuf ist
** vermitteln einen Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, 2009; eigene Berechnungen

die Notwendigkeit lebensbegleitenden Lernens, wie zum Beispiel nachholende Alphabetisierung für Erwachsene.

3. Der hohe Anteil von Menschen ohne beruflichen Bildungsabschluss – Probleme der Berufswahl bei jungen Frauen und Männern

Ohne berufliche Ausbildung bleiben aktuell rund 17 Prozent der jungen Menschen unter 29 Jahre. Insgesamt bleiben etwas mehr Frauen (18 Prozent) als Männer (16,6 Prozent) ohne beruflichen Bildungsabschluss. Die Geschlechterdifferenzen sind abhängig von der Herkunft der Person: Bei den Personen ohne Migrationshintergrund haben etwas mehr Männer, bei den Personen mit Migrationshintergrund haben etwas mehr Frauen im Alter von 20 bis 29 Jahren keinen beruflichen Bildungsabschluss und nehmen nicht an Bildung teil. Generell sind Personen nicht-deutscher Herkunft fast dreimal so häufig von diesem Problem betroffen. (Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010, Bielefeld)

Dazu kommt: Den Jugendlichen fehlt es an Möglichkeiten, ihren Wunschberuf zu realisieren – und an Alternativen zu einer dualen Ausbildung. Das zeigen folgende Zahlen: Die Neuzugänge im Berufsbildungssystem unterhalb des Hochschulbereichs in Deutschland verteilten sich 2006 zu 43 Prozent auf duale Ausbildungen und nur zu 17 Prozent auf vollzeitschulische Ausbildungen, während für das Übergangssystem der beträchtliche Anteil von 40 Prozent zu verzeichnen ist. In der dualen Ausbildung dominieren Männer mit 58 Prozent, in der vollzeitschulischen Frauen mit 69 Prozent. (Pimminger Seite 5 nach Aktionsrat Bildung 2009)

Bei den Ausbildungschancen ist der Abstand zwischen jungen Frauen und Männern noch gewachsen: Weibliche Jugendliche weichen häufiger in eine schulische Berufsausbildung oder eine Beamtenausbildung aus. Zudem gelingt es jungen Männern eher, ihren Wunschberuf zu realisieren. 79 Prozent der männlichen Jugendlichen finden eine wunschgemäße Ausbildungsstelle, dagegen nur 70 Prozent der weiblichen. Und während für zwölf Prozent der Frauen der Ausbildungsberuf gar nicht den ursprünglichen Vorstellungen entspricht, gilt das nur für sieben Prozent der Männer (BIBB-Datenreport 2009, nach Pimminger S. 9). Die starke Orientierung bei den Ausbildungsberufen an traditionellen Geschlechtermustern liegt weniger an der individuellen Berufsorientierung als an Anpassungs- und Verengungsprozessen, insbesondere für junge Frauen im Berufswahl- und Berufseinstiegsprozess. Zum einen versuchen sie familiäre und berufliche Perspektiven in ihrer Lebensplanung zusammenzubringen, zum anderen sind sie vom Ausbildungsangebot und dem Einstellungsverhalten der Arbeitgeber abhängig. Die Teilung des Berufsbildungssystems in männlich geprägte und weiblich dominierte Ausbildungswege (duale versus vollzeitschulische Ausbildung) sowie in traditionelle Frauen- und Männerausbildungsberufe (berufliche Segregation) ist in gleichstellungsorientierter Perspektive problematisch (Pimminger S. 24). Auch in öffent-

lich geförderten Maßnahmen, die eine Berufsausbildung anbieten, werden geschlechtsbezogene Unterschiede eher verstärkt, indem sie in überdurchschnittlichem Maße männlichen Zielgruppen zugute kommen (Pimminger S. 23).

Für beide Geschlechter gilt demnach dass ihr Berufswahlspektrum eng begrenzt und ausgesprochen geschlechtsspezifisch geprägt ist, mit negativen Folgen für die berufliche Perspektive. So werden in vielen der typischen Frauenberufe sehr geringe Löhne bezahlt, die zur Sicherung der Existenz nicht ausreichend sind. Die bisherige Strukturen der Arbeitswelt tragen dazu bei, dass sich Frauen gegen die traditionellen „Männerberufe“ entscheiden und umgekehrt. Nichtsdestoweniger muss der Abbau der Segregation bei Ausbildungsberufen und Ausbildungswegen als Querschnittsziel weiter verfolgt werden. Die Teilung des Berufsbildungssystems in duale, männlich geprägte Ausbildungswege und vollzeitschulische, weiblich geprägte Ausbildungswege (z. B. in der Krankenpflege) und die berufliche Segregation in traditionelle Frauen- und Männerausbildungsberufe, sind Problemfelder, die beim Übergang Schule – Beruf berücksichtigt werden müssen. Dabei ist es wichtig, nicht nur die Teilnahme, sondern auch den Verbleib nach Geschlecht zu überprüfen, um Aufschluss über die Maßnahmenwirkungen und Erfolgchancen zu erhalten.

4. Unzulängliche Berufsorientierung und Beratung – Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

Insgesamt ist festzustellen, dass im derzeitigen Schulsystem die Vorbereitung auf den Übergang in Ausbildung, das intensive Kennenlernen der Arbeitswelt während der Schulzeit, als Voraussetzung für eine sinnvolle Berufsorientierung unzulänglich ist. In diesem Orientierungsprozess brauchen junge Menschen umfassende Unter-

stützung, rechtzeitige und ausreichende Förderung und Beratung bis in die Ausbildung hinein. Denn wie sollen Jugendliche eine passende Wahl treffen, wenn sie weder genügend Einblicke in die Arbeitswelt haben, noch gelernt haben, ihre Fähigkeiten und Interessen zu reflektieren und sich intensiv beraten zu lassen? Wie sehr muss ihr Selbstwertgefühl leiden, wenn sie mit dem Blick allein auf ihre Defizite als ausbildungsunfähig abgestempelt werden? Umgekehrt müsste es so sein, dass die Menschen sich ihrer Stärken bewusst werden, diese anerkannt werden und deren Weiterentwicklung unterstützt wird.

Selbstwertgefühl wird dann gestärkt, wenn gewürdigt wird, was sich jemand auch außerhalb der Schule (informell) an Kompetenzen angeeignet hat. Gemäß den Ergebnissen der Lernforschung wird sogar der größte Teil menschlicher Kompetenzen auf informellem Weg angeeignet. In der Familie, beim Sport oder bei anderen Freizeitbetätigungen, z. B. in Jugendorganisationen. Was hier an sozialen und auch fachlichen Kompetenzen (zum Beispiel spitzennmäßige Computerkenntnisse) erworben wurde, muss unbedingt anerkannt werden. Bisher bewegt sich die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen auf einem sehr niedrigen Niveau. Es gibt die Möglichkeit sich auch ohne formale berufliche Ausbildung einer externen Prüfung zu unterziehen, die von den Kammern durchgeführt wird, und auf diesem Wege einen Berufsabschluss zu erlangen. Aber es gibt in Deutschland kein ausgebautes System von Kompetenzerfassung wie in Finnland oder auch in Frankreich, und es gibt insgesamt einen Mangel an Beratung für lebensbegleitendes Lernen.

Allerdings gibt es eine Reihe von hervorragenden Beispielen dafür, wie Kompetenzerfassung und Beratung als Vorbereitung für den Übergang in Ausbildung organisiert werden kann. In Nürnberg gibt es seit Jahren eine intensive Beratung und Kompetenzerfassung für Schulabgänger, ebenso in Dortmund.

5. Ineffizienz und Intransparenz des Übergangssystems – verstärkte Kritik daran

Für den sich über Jahrzehnte ausdehnenden Maßnahmenschub ist die Bezeichnung „Übergangssystem“ geradezu beschönigend. Ineffizienz, Unübersichtlichkeit, Stigmatisierung sind Symptome dieser Fehlentwicklung. Mit einer Fülle unterschiedlicher Maßnahmen, deren Träger Land, Kommunen, BA, Argen und Bund sind, werden diverse Zielgruppen bedient. Die Finanzierungsströme sind verworren. Nach Schätzungen werden zurzeit jährlich circa sechs Milliarden Euro in ein solches „Übergangssystem“ mit einem mehr als fraglichen Erfolg ausgegeben. Sechs Milliarden Euro, die dazu dienen könnten Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen anstatt Warteschleifen zu finanzieren. Der Effekt, dass der Übergang in Ausbildung für die einen hinausgezögert wird und für die anderen gar nicht erreicht wird, wird durch die Untersuchungen des Deutschen Jugendinstituts (Übergangspanel) belegt:

- Im Laufe von 18 Monaten nach Schulende gelingt es nur einem Drittel der größten Gruppe der Teilnehmer an Übergangsmaßnahmen, nämlich die Jugendlichen mit und ohne Hauptschulabschluss in eine berufliche Ausbildung einzumünden.
- Zweieinhalb Jahre nach Schulende hat sich dieser Anteil auf 50 Prozent erhöht.
- Vier Jahre nach Verlassen der allgemein bildenden Schule befindet sich jeder vierte Hauptschüler in der Arbeitslosigkeit.

Immerhin schaffen es nahezu 75 Prozent der Jugendlichen im Anschluss an „Übergangsmaßnahmen“ eine Ausbildung zu beginnen. Sie haben jedoch einen Umweg machen müssen, sind zu einer „Warteschleife“ gezwungen worden. Das heißt nicht, dass sie nichts dazu gelernt haben, pädagogische Unterstützung für ihre Persön-

lichkeitsentwicklung erfahren haben. Zweifellos wird auch in Übergangsmaßnahmen wertvolle pädagogische Arbeit geleistet, wenn auch unter schwierigen und belastenden Bedingungen, wie aus Berichten von Lehrkräften hervorgeht.

Alles in allem kann die Bilanz nicht befriedigen: auf der Strecke bleiben 25 Prozent. Außerdem hat mit der Ausweitung des „Übergangssystems“ ein Ansehensverlust von Berufsvorbereitungsmaßnahmen eingesetzt. Folge ist eine Stigmatisierung der Jugendlichen durch „Maßnahmekarrieren“, die die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz weiter sinken lassen. Darüber hinaus wird das in der Berufsvorbereitung Gelernte bisher in der Ausbildung nicht anerkannt.

Diese unbefriedigende Situation ist in den letzten Jahren auf zahlreichen Veranstaltungen diskutiert worden und hat zu vielfältigen Initiativen geführt, den Übergang in Ausbildung zu verbessern und eine Alternative zum „Übergangssystem“ zu finden (z. B. Weinheimer Initiative, kommunale Initiativen in Nürnberg, in Dortmund, das „Hamburger Modell“ etc). Inzwischen setzt sich die Position immer mehr durch, das Übergangssystem zu überwinden und für möglichst alle Jugendliche einen unmittelbaren Übergang in Ausbildung zu sichern.

6. Zersplitterung in der beruflichen Förderung überwinden – klare Strukturen für regionale Netzwerke schaffen – Rolle der Bundesagentur für Arbeit

Die berufliche Förderung junger Menschen ist zersplittert: Zum einen gibt es Aufgaben, die über die allgemeine Schulbildung wahrgenommen werden, zum anderen die in verschiedenen Sozialgesetzbüchern kodifizierten Regelungen der Arbeitsförderung – dazu gehört auch das Hartz-IV-System – und der Kinder- und Jugendhilfe. Eine wirkungsvolle Vernetzung und

ein stringentes Zusammenarbeiten der einzelnen Akteure auf lokaler Ebene ist noch in den Anfängen und längst nicht flächendeckend eingeführt. Zudem hat die Gesetzgebung der letzten Jahre weitere Schnittstellen durch Einführung des Hartz-IV-Systems geschaffen. Je nachdem, ob arbeitslose Eltern Arbeitslosengeld I oder II erhalten, werden Jugendliche entweder durch die Arbeitslosenversicherung oder das Hartz-IV-System betreut, zum Teil auch durch beide Systeme. Das erschwert eine kohärente Förderung, bei der die Aufgaben der Arbeitsförderung, der Bildungspolitik und der Jugendhilfe integriert werden.

Es fehlt bisher an einer transparenten, nachhaltigen Struktur – auch für die Gesamtheit der allgemein bildenden Schulen. Ein Flickenteppich unterschiedlicher Maßnahmen soll den Übergang in Ausbildung verbessern, wie z. B. Ausbildungsbegleiter oder so genannte „ehrenamtliche Paten“. Die durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) finanzierten Ausbildungsbegleiter werden nur für ausgewählte Schulen eingesetzt und gehören nicht zum eigentlichen Schulpersonal, da sie durch Träger eingestellt werden. Die GEW hält aber eine intensive Berufsorientierung und Begleitung in Ausbildung für eine Kernaufgabe des schulischen Lernens, für die innerhalb der Schulen professionell ausgebildetes Personal gebraucht wird.

Kommunale oder regionale „Netzwerke“ bleiben ein Modebegriff, wenn nicht genau geklärt wird, welchen Beitrag die verschiedenen Akteure leisten können und wollen und wie sie dazu in die Lage versetzt werden. Beispielsweise erfordert eine Kooperation von allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen, dass die beteiligten Lehrerinnen und Lehrer dafür Zeit zur Verfügung gestellt bekommen und dies nicht zusätzlich zu allen anderen Aufgaben durch Ausdehnung ihrer ohnehin zu langen Arbeitszeit bewältigen müssen.

Die BA spielt eine wichtige Rolle in regionalen Netzwerken zur Verbesserung des Übergangs in Ausbildung. Sei es in Hamburg, Nürnberg oder in

Leipzig. Der Übergang in Ausbildung, vor allem die Vermittlung in Ausbildung wie auch die Kooperation mit Schulen bei der Berufsorientierung, ist ein traditionelles Betätigungsfeld der BA. Die Abkehr vom bisherigen Maßnahmedschungel und der Unterbringen der Jugendlichen in Warteschleifen hängt auch von der Bereitschaft der BA ab, diesen Strukturwandel zu unterstützen. Anerkennenswert ist, dass der seit langem anhaltende Mangel an Ausbildungsplätzen die BA veranlasste, die Notlage auf dem Ausbildungsmarkt zu mildern. Sie finanzierte gerade in den letzten Jahren Zehntausende von vollqualifizierenden außerbetrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten, wofür sich die gewerkschaftlichen Vertreter im Verwaltungsrat eingesetzt haben. Diese Krisenintervention der BA hat vielen am Arbeitsmarkt chancenlosen Jugendlichen eine Ausbildung ermöglicht. Damit wurde einerseits der Ausbildungsnotstand gemildert, andererseits wurde auch eine große Zahl von Jugendlichen als „nicht-ausbildungsreif“ eingeschätzt und in berufsvorbereitenden Maßnahmen untergebracht. Bei diesem Verfahren kommt das Auslesekriterium „Ausbildungsreife“ des Ausbildungspakts zur Anwendung. Diese Auslese ist nicht vereinbar mit der gewerkschaftlichen Forderung, dass allen ausbildungssuchenden Jugendlichen im Anschluss an die allgemein bildende Schule ein Recht auf Ausbildung gewährt werden sollte. Bei einer veränderten Konzeption des Übergangs in Ausbildung, wie z. B. in Hamburg, könnte die BA zusammen mit den anderen Partnern im kommunalen oder regionalen Netzwerk kontinuierlich ein ausreichendes Ausbildungsangebot für alle Jugendlichen bereitstellen.

7. Rolle der Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretung stärken

Arbeits- und Lebensweltorientierung in allgemein bildenden Schulen umfasst auch das Kennenlernen der Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretung. Der Anspruch, zu einer umfassenden Handlungs- und Problemlösungskompetenz beizutragen, heisst auch, dass vermittelt wird, wie Verbesserungen der Arbeits- und Lebensbedingungen durchgesetzt wurden, einschließlich der Kenntnis heutiger Rechte und Handlungsfelder der Gewerkschaften und anderer Akteure..

Die Gewerkschaften des DGB sollten sich auf regionaler Ebene so intensiv wie möglich in den Prozess Übergang Schule–Ausbildung einbringen und in den allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen präsent sein. Viele Auszubildende haben in ihrem Betrieb keine Betriebs- oder Personalräte. Daher sind sie darauf angewiesen, in den berufsbildenden Schulen in Kontakt mit der zuständigen Gewerkschaft zu kommen.

Ein wichtiges Mitwirkungsfeld für die Gewerkschaften sind die regionalen Berufsbildungsausschüsse oder Landesausschüsse für Berufsbildung, die für die Kooperation vor Ort eine wichtige Funktion haben.

Initiativen zur Reform des Übergangs Schule – Beruf (exemplarische Beispiele)*

1. Hamburg: „Rahmenkonzept für die Reform des Übergangssystems Schule – Beruf“

Das im Juni 2009 von der Hamburger Behörde für Schule, Jugend, Berufsbildung veröffentlichte „Rahmenkonzept für die Reform des Übergangssystems Schule–Beruf“ soll eine folgenschwere Fehlentwicklung beenden: Gemäß Bildungsbericht 2008 mündeten in Hamburg nur noch 45,6 Prozent der jungen Menschen in eine duale Ausbildung ein, 17,4 Prozent in eine vollqualifizierende Ausbildung des Schulberufssystems und 37 Prozent in Übergangsmaßnahmen. Gemäß dem Motto „Eine kluge Stadt braucht alle Talente“ ist in Hamburg folgendes geplant:

- Eine „anrechnungsfähige Qualifizierung“ für die am Arbeitsmarkt benachteiligten Jugendlichen statt Bildungsschleifen. Also weg vom bisherigen Übergangssystem und hin zur Schaffung vollqualifizierender Ausbildungsgänge, wenn nötig auch außerbetrieblich. Vorrangiges Ziel ist, möglichst viele Jugendliche auf direktem Weg in die duale Ausbildung zu integrieren. Da der Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen nur auszugleichen ist, wenn die öffentliche Verantwortung greift, ist vorgesehen: Nach erfolglosen Bewerbungen um einen dualen Ausbildungsplatz kann in einer Berufsfachschule ein erstes Ausbildungsjahr, das Berufsqualifizierungsjahr (BQJ) absolviert werden. Abgeschlossen wird ein Bildungsvertrag ohne Ausbildungsvergütung, jedoch ist anderweitige Förderung (Schüler-Bafög) je nach individuellen
- Voraussetzungen möglich. Nach dem ersten Ausbildungsjahr wird der erreichte Ausbildungsstand dokumentiert. Entweder wird dann in eine duale Ausbildung übergegangen – wobei die Anrechnung durch die Betriebe noch nicht endgültig gesichert ist – oder eine Fortsetzung mit garantierter Anrechnung erfolgt im Rahmen öffentlich geförderter Ausbildung bei Trägern, die dann das zweite und dritte Ausbildungsjahr übernehmen und mit den Jugendlichen einen regulären Ausbildungsvertrag abschließen.
- Eine verbesserte nachhaltige Berufsorientierung soll durch die Zusammenarbeit von abgebenden und aufnehmenden Schulen, Betrieben und Bundesagentur für Arbeit realisiert werden. Lehrkräfte aus berufsbildenden Schulen werden abgeordnet, um in Stadtteilschulen bei der Berufsorientierung mitzuwirken, dafür werden Stellenanteile vorgesehen und finanziert. Ziel ist, dass benachteiligte Jugendliche bei ihrer Berufsorientierung individuell begleitet und unterstützt werden, ab der 8. Klasse und bis in die Ausbildung hinein, d. h. bis zum Ende der Probezeit. Mit jedem Einzelnen wird ein individueller Berufswegeplan erarbeitet.
- Die Jugendlichen sollen in der Phase der Berufsorientierung durch konkrete Erfahrungen in der Arbeitswelt ihre Interessen, Begabungen, Motive und Fähigkeiten besser einschätzen können. Praktika sollen fester Bestandteil schulischen Lernens sein, eine stärkere Öffnung der Betriebe für Schüler ist damit unerlässlich.
- Für Jugendliche mit starken Benachteiligungen, für die erheblicher Förderbedarf

* Diese Beispiele wurden in einer DGB-Arbeitsgruppe zusammengetragen. Beteiligt waren Vertreter von DGB, IG BCE, GEW, ver.di und IG Metall.

besteht, werden nach wie vor berufsvorbereitende Maßnahmen in verschiedenen Formen angeboten: in berufsbildenden Schulen, in Kooperation mit Betrieben, die wöchentlich wiederkehrende Praxistage durchführen, oder in Produktionsschulen. Letztere sollen in freier Trägerschaft in allen sieben Hamburger Bezirken eingerichtet werden. Sie nehmen Jugendliche ohne Schulabschluss auf und arbeiten nach einem besonderen pädagogischen Fachkonzept.

Das Hamburger Konzept und seine Philosophie, alle Talente zu nutzen und niemand zurückzulassen, ist auf das Entgegenkommen aller Akteure angewiesen. So muss die Arbeitgeberseite bereit sein, das schulische Berufsqualifizierungsjahr anzuerkennen. Das wäre ein Novum und ein echter Fortschritt.

2. Reform des Übergangs von der Schule in Ausbildung an einem Beispiel in NRW

Der Arbeitgeberverband METALL NRW und die IG Metall haben mit dem Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit (TV FAF) einen neuen Weg in die Berufsausbildung eröffnet.

Die Tarifvertragsparteien stellen fest, dass ein Teil der Schulabgänger den heutigen Anforderungen der Berufsausbildung in der Metall- und Elektroindustrie nicht ohne entsprechende Unterstützung nachkommen kann. Für diese Gruppe eröffnet dieser Tarifvertrag die Möglichkeit, eine betriebliche Ausbildungsvorbereitungsphase zu vereinbaren. Über die weitgehende Integration in die Belegschaft des Betriebes und in den betrieblichen Arbeitsprozess soll die Motivation zur Ausbildung gestärkt und durch gezielte Förderung (z. B. Abbau schulischer Defizite, Aufbau sozialer Kompetenz, sozialpädagogische Beglei-

tung) die Ausbildungsfähigkeit erhöht werden. Die betriebliche Praxis steht hier im Mittelpunkt. Es soll erreicht werden, dass die Teilnehmer am Ende der Fördermaßnahme in ein anerkanntes Berufsausbildungsverhältnis übernommen werden.

Einige Eckpunkte aus dem Tarifvertrag:

- Es wird ein Fördervertrag abgeschlossen.
- Es handelt sich um eine betrieblich bezahlte Ausbildungsvorbereitungsphase.

Der Tarifvertrag zielt auf Schulabgänger, die noch nicht ausbildungsreif sind.

- Die Förderphase kann bis zu einem Jahr betragen.
- Es gibt einen Erlass vom Schulministerium, in dem den Jugendlichen ein spezieller Unterricht an den Berufskollegs eröffnet wird.
- Die Agentur für Arbeit sichert die sozialpädagogische Begleitung ab.
- Das Ziel jeder Maßnahme soll ein betrieblicher Ausbildungsvertrag sein.

Die Tarifvertragsparteien erwarten, dass durch die Maßnahme den Metall- und Elektrobetrieben mehr geeignete Ausbildungsplatzbewerber zur Verfügung stehen, die den geänderten Anforderungen in der Berufsausbildung gerecht werden. Mit der tarifvertraglichen Option haben die Betriebe es – nunmehr unabhängig von öffentlichen Förderprogrammen – in der Hand, selbst für mehr geeignete Ausbildungsplatzbewerber zu sorgen und die Sicherung von Ausbildung strategisch voranzutreiben.

Damit nehmen die TV-Parteien auch ihre gesellschaftspolitische Verantwortung für die Qualifizierung des Nachwuchses wahr und leisten zudem einen Beitrag zur Vermeidung von Warteschleifen.

3. Nürnberg – Projekte SCHLAU und BALL

Die Stadt Nürnberg hat besondere Ausgangsbedingungen, nämlich ein kommunales Berufsschulwesen. Sie kann daher auf den Feldern der vollschulischen Ausbildung und der Nachqualifizierung den Gestaltungsraum kommunaler Trägerschaft nutzen. So gibt es 14 städtische Berufsfachschulen, in denen auch vollqualifizierend ausgebildet wird, ergänzt durch je eine staatliche Fachoberschule und Berufsoberschule.

In den zuständigen Stadtratsgremien und in der Öffentlichkeit wird der Übergang Schule–Beruf schon lange thematisiert und gilt als besonderes Anliegen des Oberbürgermeisters. Vor allem wurde beraten, wie der strukturellen Benachteiligung der Hauptschulabsolventen und der Jugendlichen ohne Schulabschluss entgegengewirkt werden kann. Dazu gehören verschiedene Initiativen, über die im Internet informiert wird.

Dazu folgende Zusammenfassung:

- Das Beratungsangebot „SCHule–Lernerfolg–Ausbildung“ (SCHLAU) hat sich vom Modellprojekt zum flächendeckenden Beratungsdienst weiterentwickelt. Allerdings ist der Ansatz von SCHLAU insofern selektiv, als nur Schülerinnen und Schüler aufgenommen werden, die nach Einschätzung der Lehrkräfte den Qualifizierenden Hauptschulabschluss erreichen, am Ende der Schulzeit „ausbildungsreif“ sein werden und eine betrieblichen Ausbildung anstreben. Anliegen ist zum einen das sensible Eingehen auf die Bedürfnisse und Interessen eines jeden einzelnen jungen Menschen, zum anderen eine zielführende Berufsorientierung. 2008 wurde SCHLAU von jedem vierten Nürnberger Hauptschulabsolventen und nahezu jeder Hauptschule genutzt. 3.500 individualisierte Bewer-

bungen wurden erstellt und versandt. In manchen Fällen führten erst 40 oder mehr Bewerbungen zum Erfolg. Der Prozess erstreckt sich von der ersten Orientierung bis zur Vertiefung des Berufswunsches, von der Entdeckung neuer Perspektiven bis hin zur Erarbeitung tragfähiger Alternativen. Bevorstehende Probewerbungsverfahren mussten gemeistert und enttäuschende Absagen verarbeitet werden. In Kooperation mit den Unternehmen werden Probevorstellungsgespräche, Bewerbertrainings, Einstellungstests und Assessments sowie ein Erfahrungsaustausch zwischen Managern und Jugendlichen ermöglicht. Die Finanzierung erfolgt zum überwiegenden Teil durch die Einwerbung von Drittmitteln. Angegeben wird, dass bei einem Kostenrahmen von insgesamt 400.000 Euro im Schuljahr 2007/2008 das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 22 Prozent, die Arbeitsagentur 42 Prozent und die Stadt Nürnberg die verbleibenden 36 Prozent der Aufwendungen trägt.

- BALL (Beratung und Unterstützung aller Nürnberger Hauptschüler beim Übergang ins berufliche Bildungssystem). Im Schuljahr 2005/2006 hat das Amt für Berufliche Schulen der Stadt Nürnberg erstmals ein flächendeckendes Konzept der intensiven Begleitung und Unterstützung an der Schnittstelle zwischen Hauptschulen und den beruflichen Schulen geschaffen. Der Stadtrat hat den Erfolg der Pilotphase zum Anlass genommen, die Mittel für das Projekt auszuweiten. Ziel ist, dass sich jeder der jährlich circa 2.000 Hauptschulabsolventen/innen in Nürnberg – ob mit oder ohne Ausbildungsstelle – in ihrer Stadt zielgerichtet und den Fähigkeiten entsprechend beruflich qualifizieren kann.

4. „Start in den Beruf“: Erfolgreiche Initiative der Chemie-Sozialpartner zur Ausbildungsförderung von Jugendlichen

Das „Start in den Beruf“-Programm in der Chemiebranche zielt auf die Förderung von Schulabgängern, die bisher keine Lehrstelle gefunden haben und denen die Voraussetzungen für die erfolgreiche Aufnahme einer Berufsausbildung noch fehlen. Gestartet wurde diese Initiative von BAVC und IG BCE im Jahr 2000.

Konzept „Start in den Beruf“

Durch das 6- bis 12-monatige Förderprogramm „Start in den Beruf“ sollen Jugendliche zur Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) befähigt werden. Dieses Ziel soll durch die Verzahnung von betrieblicher Praxis (betrieblicher Einsatz) und theoretischer Unterweisung (Berufsschule und/oder Förderunterricht) und mit sozialpädagogischer Betreuung erfolgen. Damit können auch Defizite im Verhaltensbereich ausgeglichen werden. Der Aufbau sozialer Kompetenzen trägt mit zum Erlernen von Schlüsselqualifikationen und dem Erwerb von Handlungskompetenz bei. Die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung hängt jeweils von den betrieblichen Gegebenheiten sowie von den Bedürfnissen der Jugendlichen ab.

Gute Erfolgsquoten

Über die Hälfte der Jugendlichen im geförderten „Start“-Programm besitzt einen Migrationshintergrund. Von den insgesamt 1.397 Jugendlichen der Jahrgänge 2000 bis 2006, die durch den UCI gefördert wurden, haben laut UCI-Angaben rund 80 Prozent im Anschluss entweder eine Ausbildung begonnen (71 Prozent), eine weiterführende Schule besucht (5 Prozent), direkt einen Arbeitsplatz angetreten (2 Prozent) oder eine sonstige Anschlussmaßnahme begonnen (2 Prozent). Etwa 20 Prozent haben das Programm abgebrochen oder ihr Verbleib ist unbekannt.

5. Das „regionale Übergangsmanagement Leipzig“

Um die Übergänge von Leipziger Schülerinnen und Schülern in Ausbildung zu verbessern, wurde im Rahmen des BMBF-Programms „Perspektive Berufsabschluss“ die Kooperationsstelle „Regionales Übergangsmanagement Leipzig“ eingerichtet. Sie ist im Jugendamt der Stadt Leipzig integriert. Die Kooperationsstelle hat die Aufgabe, die Interaktion zwischen den bereits bestehenden regionalen Akteuren zu intensivieren und koordinieren. Beispielhaft seien an dieser Stelle Akteure der Koordinierungsstelle genannt: HWK Leipzig, IHK Leipzig, ZAW Leipzig, die Initiative B.O.S.S., das Leipziger Schulverwaltungsamt, die sächsische Bildungsagentur Leipzig, die Jugendberufshilfe und die Arbeitsgemeinschaften (ARGE).

Durch „intensive Zusammenarbeit der Akteure im Bereich des Übergangs“, sollen die Übergänge der Jugendlichen und jungen Erwachsenen von der Schule in die Arbeitswelt „zielgenauer und präventiver“ gestaltet werden. Die Kooperationsstelle erstellt somit akteursübergreifende Übergangshilfen, die die Großzahl an Beratungsangeboten systematisch ineinander integriert. Konkret geht es der Kooperationsstelle um die

- Weiterentwicklung schulischer Berufsorientierung: Berufsorientierung soll fester Lehrplanbestandteil in allen Schulen ab dem siebten Schuljahr werden. Schulische Konzepte der Berufsorientierung werden systematisch ausgebaut und Lehrende in der Thematik geschult. Eltern sollen für ihre unterstützende Funktion sensibilisiert und aktiviert werden.
- Steigerung der Effektivität von Übergangsmaßnahmen: Durch eine systematische Erfassung und gegenseitige Abstimmung, soll der „Maßnahmenschwungel“ geordnet und so effektiv nutzbar gemacht werden.

- Optimierung des Übergangs von „Ersatzmaßnahmen“ in eine betriebliche Ausbildung: Ebenso will die Kooperationsstelle die Anschlussfähigkeit von Maßnahmen an Berufsausbildungen erhöhen und somit die Anrechnungsfähigkeit von Inhalten der Maßnahmen an die Berufsausbildung systematisch ausbauen.

Neben der passgenauen Koordinierung von Übergangsberatung und -angeboten („Maßnahmenschungel“) für einzelne Jugendliche und junge Erwachsene, wurden im Herbst 2008 vier themenspezifische Arbeitsforen eingerichtet: „Qualifizierung von Pädagogen“, „Eltern und Berufsorientierung“, „Entwicklung bedarfsorientierter Angebote für Benachteiligte und Verbesserung der passgerechten Zuweisung in Maßnahmen“

und „Ausbau der Berufsorientierung für Förderschüler“. Sie sollen die bestehende Beratungsangebote und Übergangshilfen ergänzen.

Insgesamt lässt sich sagen, dass das „regionale Übergangsmanagement Leipzig“ einerseits alte Wege effektiver machen will: durch Systematisierung und gegenseitige Abstimmungen. Hierzu werden Orientierungsangebote und Maßnahmen erfasst und passgenau auf einzelne Jugendliche und junge Erwachsene angewandt. Hier ist das Konzept als umfassend zu verstehen, da es auch Förderschüler und -schülerinnen einbezieht. Andererseits werden auch neue Wege gegangen, wie z. B. in der Lehrendenfortbildung, welche durch Betriebspraktika die Praxisnähe der schulischen Berufsorientierung erhöhen will.

Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative

Diese Arbeitsgemeinschaft ist ein 2007 etablierter Zusammenschluss von Städten, Landkreisen, Stiftungen, Expertinnen und Experten zur Förderung einer wirksamen lokalen Gestaltung der Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt. Eine nachhaltige anerkannte kommunale Koordinierung in diesem Bereich ist das Ziel der Weinheimer Initiative. Im folgenden wird die „Nürnberger Erklärung“ zitiert, die am 3. März 2010 bei der dortigen Konferenz abgegeben und von den Bürgermeistern der drei Städte Nürnberg, Weinheim, Hoyerswerda stellvertretend unterzeichnet wurde:

„Die versammelten Vertreterinnen und Vertreter von Städten und Landkreisen erklären:

Im Verlauf der letzten Jahre haben immer mehr Städte und Landkreise aktiv und federführend Verantwortung für die Verbesserung der Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt übernommen, um allen Jugendlichen eine tragfähige berufliche Perspektive zu eröffnen. Sie verstehen dies als wichtigen Teil der ihnen auferlegten umfassenden Daseinsfürsorge für die Bürgerinnen und Bürger und als ein sozialpolitisches Anliegen. Bildung ist aber zugleich eine zentrale Standortfrage; die Heranwachsenden sind in vieler Hinsicht das Zukunftspotenzial der Städte und Landkreise, das auch angesichts der demografischen Entwicklungen („Fachkräftebedarf“) immer mehr in die Aufmerksamkeit rückt.

Die Städte und Landkreise der ‚Arbeitsgemeinschaft...‘ sehen sich auf einem guten Weg. Aber: Schwierigkeiten bei der Einmündung in die Arbeitswelt sind keine vorübergehende Erscheinung, sondern in unserer sich rasch wandelnden Gesellschaft eine dauerhafte Herausforderung. Ihre Bewältigung im Interesse der Jugendlichen und im Interesse einer gedeihlichen Zukunft un-

serer Städte und Landkreise und von Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt benötigt Kontinuität, Stabilität und flankierende Unterstützung. Dies schließt ausdrücklich bürgerschaftliches Engagement mit ein, damit zentrale Zukunftsfragen in der Mitte der städtischen Gesellschaft Resonanz finden. In besonderer Weise sind die Bundesländer angesprochen, die im föderalen System der Bundesrepublik in erheblichem Umfang Bildungsverantwortung tragen.

Das kommunale Engagement zur Verbesserung der Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt darf nicht Opfer der Finanzkrise werden. Im Gegenteil braucht es gerade jetzt Rückhalt, denn: Die Auswirkungen der Finanzkrise ‚vor Ort‘ verschärfen vielfach den Problemdruck an den kritischen Übergängen zum Ausbildungs- und Beschäftigungssystem.

Rückhalt, den das kommunale Engagement im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt braucht, wird benötigt:

- bei der kommunalen Politik, die angesichts der Haushaltslage zu Prioritätensetzungen gezwungen ist; eine klare Entscheidung für ‚Kommunale Koordinierung im Übergang Schule – Arbeitswelt‘ im Sinne einer politischen Pflichtaufgabe ist notwendig;
- bei den Landesregierungen, die ihre föderale Bildungsverantwortung in einer Weise wahrnehmen müssen, dass sich für alle Jugendlichen tragfähige und optionsreiche Bildungs- und Berufsperspektiven eröffnen;
- bei den Landesregierungen, die die notwendige neue Bildungspartnerschaft ‚auf gleicher Augenhöhe‘ mit den Städten und Landkreisen auch in der Weise umsetzen

sollten, dass über Richtlinien und Ressourceneinsatz, die direkte Auswirkungen auf die Handlungsmöglichkeiten der Schulen ‚vor Ort‘ haben, gemeinsam beraten wird;

- in den Landtagen und bei den Landesregierungen, die Wege finden müssen, die Kommunen als Partner bei erfolgreichen Wegen aus der Schule in das Erwachsenenleben ‚auf gleicher Augenhöhe‘ anzuerkennen, die Schulen zur Zusammenarbeit mit den Kommunalen Koordinierungsstellen („Lokales Übergangsmanagement“) anzuhalten und diese in besonderer Weise zu fördern;
- bei der Bundesagentur für Arbeit, die sich entschließen sollte, die kommunale Koordinierung, wo immer sie existiert, als zentrale lokale Anlaufstelle für die Abstimmung von Maßnahmen anzuerkennen und mit ihr eine enge und bevorzugte Partnerschaft einzugehen;
- bei der Bundesregierung, die die herausragende Rolle der kommunalen Ebene in Erklärungen und Förderprogrammen anerkennt, nun aber ihre verschiedenen unabhingestimmten Förderungen gezielt bündeln sollte. Erreicht werden soll damit, dass dies zusätzlich zu den kommunalen Anstrengungen für einen mehrjährigen Zeitraum für die ‚Kommunale Koordinierung‘ Kon-

tinuität und Stabilität sichern helfen, ohne ständig ‚innovative Ansätze‘ nachweisen zu müssen; also: Konsolidierung als Förderziel.

Maßstab ist und bleibt, ob allen Jugendlichen eine optionsreiche berufliche Zukunft eröffnet werden kann. Hierin werden sich über kurz oder lang auch die Ressourcen, die im Rahmen Kommunalen Koordinierung verwendet werden, legitimieren müssen. Weil erhöhte Wirksamkeit also Sinn und Zweck des kommunalen Engagements in diesem Feld ist, steht das Thema Wirksamkeit in diesem Jahr oben auf der Agenda des Jahresforums.

Die versammelten Vertreter von Städten und Gemeinden verbinden den Appell zur raschen und effektiven Flankierung der Kommunalen Koordinierung im Übergang Schule – Arbeitswelt, den sie an die Stadträte, Kreistage und Kommunalaufsichten überall im Land, an die Landesregierungen und Landtage, an die Agentur für Arbeit und an die Bundesregierung richten, mit einem ausdrücklichen Bekenntnis dazu, das eigene Engagement in diesem Zukunftsfeld auch und gerade in diesen schwierigen Zeiten aufrecht zu erhalten und, wo immer möglich, weiter zu verstärken.“

Förderprogramme

Übersicht über Förderprogramme des Bundes für die berufliche Bildung und die Förderung von Benachteiligten. Im Internet: www.good-practice.de/1060.php
(Stand: 31.01.2011)

Bundesagentur für Arbeit:

- AbH – Ausbildungsbegleitende Hilfen - § 241 SGB III
- BAB – Berufsausbildungsbeihilfe - §§ 59 ff. SGB III
- BaE – Förderung einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung – § 241 SGB III
- Berufseinstiegsbegleitung (BerEb)
- BvB – Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – § 61 SGB III
- Einstiegsqualifizierung (EQ) – § 235 b SGB III
- Sozialpädagogische Begleitung – §241 a SGB III

Bundesinstitut für Berufsbildung:

- Modellversuche, Förderschwerpunkt „Neue Wege in die Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“
- Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

- „Bürgerarbeit“
- Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt
- IDA – Integration durch Austausch (Transnationalität)
- Job4000
- Stärkung der berufsbezogenen Sprachkompetenz für Personen mit Migrationshintergrund
- XENOS

Bundesministerium für Bildung und Forschung

- Ausbildungsplatzprogramm Ost 2009/2010
- Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten
- JOBSTARTER – „Für die Zukunft ausbilden“ (als übergeordnetes Programm)
- JOBSTARTER CONNECT
- Komm, mach MINT – Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen
- Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken
- Lernen vor Ort
- Perspektive Berufsabschluss

**Bundesministerium für Bildung und Forschung/
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

- Girls Day

**Bundesministerium für Bildung und Forschung/
Stiftung der Deutschen Wirtschaft**

- „Zeig, was du kannst! – Erfolgreich ins Berufsleben starten“

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/
Stiftung Demokratische Jugend**

- „Erste Schwelle“ (Modellprogramm)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

- Freiwilligendienste machen kompetent
- Initiative JUGEND STÄRKEN
- Modellprogramm „JUGEND STÄRKEN: Aktiv in der Region“
- Jugendmigrationsdienst (JUGEND STÄRKEN)
- Kompetenzagenturen (JUGEND STÄRKEN)
- Schulverweigerung - die 2. Chance (JUGEND STÄRKEN)
- STÄRKEN vor Ort (JUGEND STÄRKEN)
- Neue Wege für Jungs

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung

- Soziale Stadt – Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)

Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie

- Förderprogramm „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge:

- ESF-BAMF-Programm – Berufsbezogene Deutschkurse

Glossar

Ausbildungsreife

Der „Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife“ wurde 2006 vom „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ (Ausbildungspakt) veröffentlicht. Verwendet wurden folgende Kategorien: schulische Basiskenntnisse, psychologische Leistungsmerkmale, Merkmale des Arbeits- und Sozialverhaltens, physische Merkmale, Berufswahlreife. Das Problem ist, dass diese Standards als Ausleseinstrument verwendet werden, Jugendlichen den Zugang zu einer Ausbildung zu verwehren. Die GEW hat außerdem ein umfassenderes Verständnis von Ausbildungsreife. (Vgl. „Zukunft in die Schule holen, Lebensplanung, Arbeits- und Berufsorientierung“, 2009, S. 11)

Berufsorientierung (BO)

BO wird hier nicht als vorgezogenes Instrument des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes verstanden, sondern als wichtiger Teil schulischer Bildung. In dem GEW-Text „Lebensplanung, Arbeitswelt und Berufsorientierung“ werden folgende Inhalte genannt: „Mit Abschluss der allgemein bildenden Schule sollen Schülerinnen und Schüler neben anderen Zielen auch eine konkrete Vorstellung für sich entwickelt haben, welche Anforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten die Arbeitswelt für sie bereit hält. Sie sollen weiterhin ihre eigenen Neigungen und Fähigkeiten so weit reflektiert haben, dass sie diese mit den Tätigkeits- und Anforderungsprofilen der verschiedenen Sektoren des Beschäftigungssystems in Beziehung setzen können. Schließlich sollen sie die an dieser Schnittstelle ihrer Entwicklung erforderlichen Entscheidungen über den weiteren Lebensweg treffen können. Nicht zuletzt sollten sie auch die moralischen Kategorien entwickelt haben, um gegenüber sich selbst, in Beziehung zu anderen Menschen, der Gesellschaft und der Umwelt reflektiert argumentieren und handeln zu können.“ („Zukunft in die Schule holen, Lebensplanung, Arbeits- und Berufsorientierung“, 2009, S. 103)

Berufsvorbereitung (BV)

Als Maßnahmen der Berufsvorbereitung werden bestimmte Bildungsangebote verstanden, die Schulabgänger wahrnehmen können, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, weder im dualen System noch in der vollschulischen Ausbildung oder anderen Lernorten. Dazu gehören u. a. die Berufsvorbereitungsklassen und weitere in dem Schaubild auf Seite 8 dargestellte Maßnahmen. Das Berufsgrundbildungsjahr dagegen war ursprünglich als erstes Jahr der Ausbildung konzipiert, auf das das zweite und dritte Ausbildungsjahr

aufbauen sollten. Das scheiterte an der Ablehnung der Unternehmen, das BGJ als erstes Jahr der Berufsausbildung anzuerkennen, sodass es letztlich zu einer Maßnahme der BV geworden ist.

Berufsberatung

Diese ist in engem Sinne ein Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Wahrgenommen durch die Bundesagentur für Arbeit und die bei ihr beschäftigten Berufsberater. Hier geht es um Berufsinformationen und Arbeitsmarktchancen sowie die Frage, inwieweit persönliche Fähigkeiten und Neigungen der Ratsuchenden zu einem der möglichen Berufe passen. Eine oft geäußerte Erfahrung von Ratsuchenden ist allerdings, dass die Arbeitsmarktsituation entscheidend für die Beratung der BA ist und eben nicht die persönlichen Interessen. Berufsberatung kann auch in der Schule stattfinden, wenn Berufsberater der BA in die Schule kommen und entweder ganze Klassen oder in Einzelgesprächen über Berufe und Arbeitsmarkt informieren.

Berufswegeplanung

Zum einen Information über die verschiedenen Möglichkeiten beruflicher Bildungswege (z. B. dreijähriger Ausbildungsberuf als KFZ-Mechaniker/in, dann Fortbildung als Meister, dann Aufnahme eines Studiums), zum anderen Beratung, wie ein bestimmtes berufliches Ziel erreicht werden kann, welche Unterstützung es dabei gibt.

Lebensplanung:

Berufs- und Arbeitsweltorientierung sind Teil der Lebensplanung. Berufsorientierung muss deshalb als Entwicklungsaufgabe gestaltet werden, die einen biographischen und differenzierten Zugang ermöglicht. Besonders berücksichtigt werden sollten dabei die geschlechtsspezifischen Rollenausprägungen sowie der gesellschaftliche Kontext und die Mechanismen, die zu männlichen und weiblichen Berufswahlentscheidungen führen. Es sind eher junge Frauen als Männer, die sich der Herausforderung stellen, familiäre und berufliche Perspektiven in Übereinstimmung zu bringen. Das Lehr-, Beratungs- und Betreuungspersonal benötigt Gender-Kompetenz, d. h. die Kompetenz zur kritischen Reflexion und Bearbeitung geschlechtsbezogener Sozialisationsbedingungen und traditioneller Geschlechterleitbilder.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen

Persönliches

Frau / Herr

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Name / Ort der Bank

Kontonummer / Bankleitzahl

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- Beamtinnen und Beamte zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort, Datum

Berufliches

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel)
Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif- / Besoldungsgruppe

Stufe

seit

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle

Träger des Betriebs / der Dienststelle

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle

Beschäftigungsverhältnis:

- Honorarkraft
- angestellt
- beurlaubt ohne Bezüge
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche
- teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent
- in Rente/ pensioniert
- im Studium
- Altersteilzeit
- in Elternzeit
- befristet bis _____
- Referendariat/Berufspraktikum
- arbeitslos
- Sonstiges _____

Unterschrift

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KVI-OV

Dienststelle

Tarifbereich

Beschäftigungsverhältnis

Fachgruppe

Kassiererstelle

Mitgliedsbeitrag €

Startmonat

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand. Die Anschriften finden Sie auf der Rückseite.

Vielen Dank!
Ihre GEW

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Fachgruppe
Nach § 11 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderschulen
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Betrieb/Dienststelle
Hierunter versteht die GEW den jeweiligen Arbeitsplatz des Mitglieds.

Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/ der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Berufsbezeichnung

Geben Sie hier bitte Ihren Beruf oder Ihre Tätigkeit an, eingetragen werden sollen auch Arbeitslosigkeit oder Ruhestand.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben Ihrer Vergütungs- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder keine Vergütung nach TVöD/TV-L oder BAT erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Unsere Anschriften

GEW Baden-Württemberg
Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/2103045
E-Mail: info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Bayern
Schwanthalerstraße 64, 80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/5389487
E-Mail: info@bayern.gew.de
www.gew-bayern.de

GEW Berlin
Ahornstraße 5, 10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
E-Mail: info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Brandenburg
Alleestraße 6a, 14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
E-Mail: info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Bremen
Löningstraße 35, 28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
E-Mail: info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hamburg
Rothenbaumchaussee 15,
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
E-Mail: info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Hessen
Zimmerweg 12,
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
E-Mail: info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern
Lübecker Straße 265a, 19059 Schwerin
Telefon: 0385/485270
Telefax: 0385/4852724
E-Mail: landesverband@mvp.gew.de
www.gew-mv.de

GEW Niedersachsen
Berliner Allee 16, 30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
E-Mail: email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Nordrhein-Westfalen
Nünningstraße 11, 45141 Essen
Telefon: 0201/294030-1
Telefax: 0201/29403-51
E-Mail: info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz
Neubrunnenstraße 8, 55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
E-Mail: gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Saarland
Mainzer Straße 84, 66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
E-Mail: info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW Sachsen
Nonnenstraße 58, 04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
E-Mail: gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Sachsen-Anhalt
Markgrafenstraße 6, 39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/7313405
E-Mail: info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein
Legienstraße 22-24, 24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
E-Mail: info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Thüringen
Heinrich-Mann--Straße 22,
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
E-Mail: info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand,
Parlamentarisches Verbindungsbüro
Berlin
Wallstraße 65, 10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
E-Mail: parlamentsbuero@gew.de