

Kurt Häfeli

## **Erhöhte Arbeitsmarktfähigkeit dank einer integrierten Übergangspolitik?**

**Das neue Berufsbildungsgesetz postuliert als zentrales Ziel die Arbeitsmarktfähigkeit der ausgebildeten Jugendlichen. Wie und unter welchen Bedingungen lässt sich eine erhöhte Arbeitsmarktfähigkeit gerade bei Jugendlichen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen realisieren?. Durch eine „integrierte Übergangspolitik“!**

Zentrales Ziel des neuen Berufsbildungsgesetzes (BBG) ist ein Berufsbildungssystem, das „den Einzelnen die berufliche und persönliche Entfaltung und Integration in die Gesellschaft, insbesondere in die Arbeitswelt, ermöglicht und das ihnen die Fähigkeit und Bereitschaft vermittelt, beruflich flexibel zu sein und in der Arbeitswelt zu bestehen“ (Art. 3a BBG). Kurz: Es soll die „Arbeitsmarktfähigkeit“ (vgl. Raeder & Grote, 2003) erhöhen. Zudem will es den „Ausgleich der Bildungschancen in sozialer und regionaler Hinsicht, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen“ fördern (Art. 3c BBG).

Um diese Zielsetzung einzulösen, sieht das BBG u.a. ein Eidgenössisches Berufsattest (EBA) vor, welches die bisherige, wenig standardisierte Anlehre ablöst. Die stark vom heilpädagogischen Gedankengut inspirierte Anlehre mit einer grossen Individualisierungsmöglichkeit wurde immer wieder kritisiert: Sie sei zuwenig beliebt bei Jugendlichen und ihren Eltern, wenig bekannt bei künftigen Arbeitgebern und daher bezüglich beruflichen Zukunftsaussichten der Absolvierenden eingeschränkt. Allerdings gibt es für die Kritiken nur wenige empirische Belege (vgl. Schweri, 2005). Die neu geschaffene Ausbildung mit Berufsattest dauert in der Regel zwei Jahre, ist stärker standardisiert und nimmt trotzdem Rücksicht auf die individuellen Lernvoraussetzungen der Jugendlichen (vgl. Grassi, 2006).

### **„Integrierte Übergangspolitik“**

Damit nun effektiv eine erhöhte Arbeitsmarktfähigkeit bei der Ausbildung mit EBA resultiert, müssen meiner Meinung nach 11 Bedingungen erfüllt sein (siehe Abbildung 1). Diese Punkte sind – wie die Abbildung andeutet – miteinander verzahnt und werden hier lediglich aus analytischen Gründen getrennt dargestellt. Wenn diese Punkte erfüllt sind, kann von einer „integrierten Übergangspolitik“ gesprochen werden (vgl. Walther et al., 2002; Häfeli, 2005). Im Folgenden werden die einzelnen Punkte erläutert.

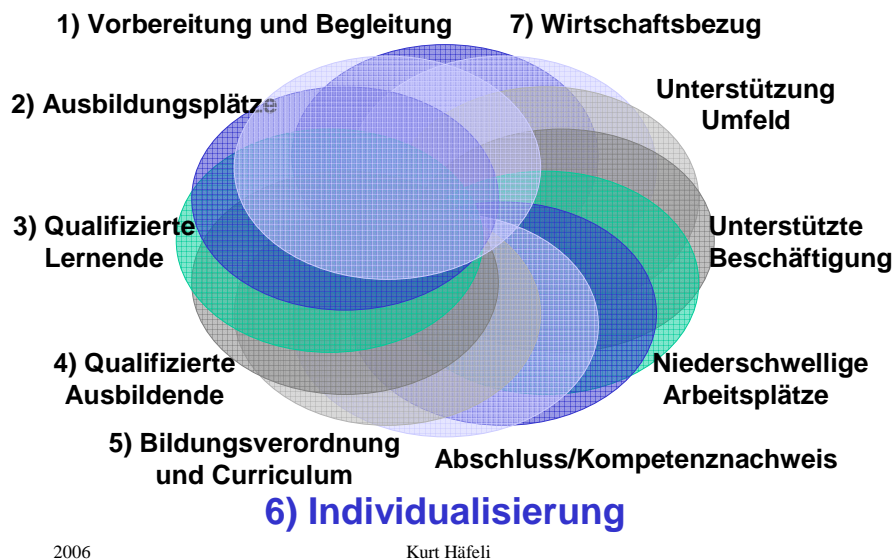


Abbildung 1: Arbeitsmarktfähigkeit und integrierte Übergangspolitik

### **1) Vorbereitung und Begleitung**

Realität ist, dass immer weniger Jugendliche den direkten Einstieg in eine berufliche oder allgemeinbildende Ausbildung schaffen. Ein knappes Viertel aller Jugendlichen befindet sich nach der obligatorischen Schulzeit in einer Zwischenlösung (vgl. Meyer 2003), wobei es sich vor allem um Brückenangebote handelt (10. Schuljahr, Werkjahr, Motivationssemester u.ä.). Damit ein wirksamer Einstieg in eine Berufsausbildung möglich ist, braucht es gerade bei schwächeren Jugendlichen eine sorgfältige Vorbereitung in der Sekundarstufe I. Eine regelmässige Standortbestimmung sollte die individuellen Kompetenzen feststellen. Darauf aufbauend können individualisierte Ausbildungsprogramme zusammengestellt werden, welche die Anforderungen des angestrebten Berufsfeldes berücksichtigen. Eine spezielle Begleitung (Coaching) von Risikogruppen ab dem 8. Schuljahr ist beim Einstieg in die Arbeitswelt unerlässlich. Damit die skizzierten Elemente umgesetzt werden können, braucht es in vielen Fällen eine neu gestaltete Oberstufe wie sie beispielsweise in den Kantonen Bern, St. Gallen oder Zürich eingeleitet wurde (vgl. Wolf et al., 2004). Zur Verbesserung der bildungspolitisch brisanten Nahtstelle zwischen der Sekundarstufe I und II hat die EDK ein breit angelegtes Projekt gestartet ([www.nahtstelle-transition.ch](http://www.nahtstelle-transition.ch)).

### **2) Adäquate Ausbildungsplätze**

Damit der Einstieg in die Berufsbildung gelingt, braucht es weiter eine genügend grosse Zahl von Ausbildungsplätzen. Dies stellt für den hier untersuchten niederschweligen Bereich eine Verbundaufgabe von Wirtschaft, Bund und Kantonen dar. Die Ausbildungsplätze müssen ein breites Spektrum, auch für schwächere Jugendliche, abdecken, damit überhaupt eine Wahlmöglichkeit besteht. Zudem muss das Anforderungsniveau erreichbar sein. Diese Bedingungen sind nicht einfach zu erfüllen angesichts immer noch steigender Schulabgängerzahlen in den nächsten Jahren und angesichts der tendenziell erhöhten Anforderungen – gerade in den neuen Attestbildungen – in den neu geschaffenen Berufen oder revidierten Ausbildungsverordnungen.

### **3) Qualifizierte Lernende**

Für einen guten Einstieg und einen erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung müssen auch die Jugendlichen über bestimmte Kompetenzen verfügen: *Fachkompetenzen* in einer guten Mischung von spezialisiertem und generalisiertem Wissen; *Personalkompetenzen*, die ein breites Verhaltensrepertoire umfassen, speziell aber Ausdauer und Belastbarkeit; *Sozialkompetenzen* wie Offenheit gegenüber neuen Sozialkontakten, aber auch Verlässlichkeit und *Methodenkompetenzen* im Sinne gut entwickelter Lern- und Arbeitsstrategien.

### **4) Qualifizierte Auszubildende**

Gefordert sind in besonderem Masse auch die Auszubildenden in Betrieben, Berufsfachschulen oder in überbetrieblichen Einführungskursen. Erwünscht sind hier einmal diagnostische Fähigkeiten (im Sinne von Förderdiagnostik) bei Ausbildungsbeginn, damit die individuellen Lernvoraussetzungen berücksichtigt werden können. Es braucht aber auch spezifische Fachkenntnisse über spezielle Beeinträchtigungen und Behinderungen. Weiter ist eine Didaktik gefragt, welche den Lernerfolg und kleine Lernschritte ins Zentrum rückt, damit die „Misserfolgskarriere“ durchbrochen werden kann. Dies bedingt ein stark individualisiertes Lehren und die Förderung von selbstgesteuertem Lernen (vgl. Grassi & Städeli, 2005).

### **5) Bildungsverordnung und Curriculum**

Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz müssen die bisherigen rund 250 Ausbildungsreglemente überarbeitet und schrittweise durch so genannte Bildungsverordnungen abgelöst werden. Das gilt auch für Attest-Ausbildung (EBA). Hier müssen alle beteiligten Parteien Inhalte und Anforderungsniveau sorgfältig bestimmen, damit einerseits Arbeitsmarktbedürfnisse, aber auch die Bedürfnisse schwächerer Jugendlicher berücksichtigt werden. Auch ist die Durchlässigkeit zu den 3- oder 4-jährigen Ausbildungen sicherzustellen.

### **6) Individualisierung**

Das Berufsbildungsgesetz bietet die Möglichkeiten, die Ausbildungsdauer von 2 Jahren um 1 Jahr zu verlängern oder zu verkürzen, Stütz- und Förderunterricht in Anspruch zu nehmen, Freikurse zu besuchen oder die Qualifikationsverfahren bei Bedarf den Lernenden anzupassen. Neu ist schliesslich eine fachkundige individuelle Begleitung vorgesehen (vgl. Hübscher, 2005; Oetiker, S. XX). Wie diese allerdings genau ausgestaltet wird, ist weitgehend den Kantonen überlassen. Entsprechend uneinheitlich ist im Moment deren Umsetzung.

### **7) Wirtschaftsbezug der Ausbildung**

Der Wirtschaftsbezug ist beim dualen Berufsbildungssystem, wie wir es in der Schweiz kennen, grundsätzlich gegeben. Die Organisationen der Arbeitswelt (v.a. Betriebe der Wirtschaft und öffentlichen Hand) bieten Ausbildungsplätze mit starkem Realitätsbezug an. Weniger klar ist die Situation im geschützten Bereich, in dem ein breites Spektrum von Angeboten anzutreffen ist. Noch seltener finden sich Ausbildungsverbände zwischen der freien Wirtschaft und dem geschützten Ausbildungs- und Arbeitsbereich. Gerade diese wären aber für den geschützten Bereich und die „geschützten“ Jugendlichen sehr wichtig, wenn eine erhöhte Arbeitsmarktfähigkeit (und damit auch Vermittlung in der freien Wirtschaft) angestrebt wird.

## **8) Standardisierte Abschlüsse und Kompetenznachweise**

Ein standardisierter Abschluss ist gegenüber dem „Augenschein“ bei der Anlehre ein wesentlicher Fortschritt – jedenfalls, was die Kommunizierbarkeit der Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt betrifft. Allerdings sollte bei der Standardisierung nicht vergessen werden, dass das BBG auch vorsieht, dass die Qualifikationsverfahren an die Zielgruppen angepasst werden können. Zudem sollten für Jugendliche mit Beeinträchtigungen und Behinderungen auch gestaffelte Standortbestimmungen und ein Kompetenznachweis für bestimmte Einzelqualifikationen möglich sein. Dies um kleinere Lernfortschritte und bei einem allfälligen Scheitern auch den bisher erbrachten Lernnachweis zu ermöglichen.

## **9) Niederschwellige Arbeitsplätze**

Damit überhaupt Ausbildungsplätze geschaffen werden (Punkt 2), sind entsprechende Arbeitsplätze notwendig. Nur wenn die Wirtschaft oder öffentliche Hand einen Bedarf an Produkten und Dienstleistungen sieht und diese Nachfrage besteht, werden die Arbeitsstellen geschaffen. Dazu braucht es innovative Betriebe, vor allem auch im Dienstleistungsbereich, die langfristige Arbeitsplätze auf relativ niederem Qualifikationsniveau schaffen. Benötigt werden ebenfalls Verbundlösungen zwischen geschützten Werkstätten und Betrieben der Privatwirtschaft. Es braucht aber auch Anreiz- und Unterstützungssysteme für Betriebe, damit sie diese Aufgabe wahrnehmen (vgl. Punkt 11 und Roth, 2004).

## **10) Unterstützung durch Umfeld**

Aus der Resilienzforschung wissen wir, dass bei schwierigen Situationen wie dem Übergang in den Beruf die Unterstützung durch das familiäre und das weitere soziale Umfeld (Freundes- und Kollegenkreis) sehr hilfreich sein kann (vgl. Spiess Huldi, Häfeli & Rüesch, 2006). Dies betrifft u.a. konkrete Ratschläge und Beziehungsnetze bei der Stellensuche, aber auch die emotionale Unterstützung bei Rückschlägen und Misserfolgen.

## **11) Unterstützte Beschäftigung**

Eine erfolgreich absolvierte Ausbildung ist für viele junge Erwachsene (und speziell für solche mit Beeinträchtigungen) noch kein Garant für eine anschliessende Arbeitsstelle (AMOS, 2004). Hier könnte das Konzept des „Supported Employment“ („begleitete Anstellung“) hilfreich sein, das aus den USA stammt und in den angelsächsischen Ländern recht verbreitet ist. So genannte „Job Coaches“ stehen neu einsteigenden Arbeitskräften mit einer Behinderung vorbereitend und begleitend direkt am Arbeitsplatz zur Seite (Debrunner, 2006). Das Supported Employment geht damit deutlich weiter als die mit der 5. IV-Revision geplanten Massnahmen. Erste Erfahrungen in der Schweiz mit diesem Ansatz sind durchaus vielversprechend, wenn auch eine Übertragung auf jungen Erwachsene mit Behinderungen noch aussteht (vgl. Rüst & Debrunner, 2005).

## **Gefordert: eine „integrierte Übergangspolitik“**

Damit eine erhöhte Arbeitsmarktfähigkeit möglich wird, sind also vielfältige Massnahmen nötig und sollten die genannten Faktoren wirksam umgesetzt werden. Walther et al. (2002) haben dafür den Begriff der „integrierten Übergangspolitik“ kreiert (vgl. auch Häfeli et al., 2004). Kerngedanke dieser Politik ist, dass die *Verschränkung verschiedener Übergangsprozesse* berücksichtigt werden muss. Der Übergang Schule-Beruf kann nicht losgelöst von anderen Übergangsleistungen, wie z. B. Loslösung vom Elternhaus oder Entwicklung einer Geschlechtsrollenidentität bei Jugendlichen betrachtet werden. Auf der institutionellen und individuellen Ebene sollten die Massnahmen verschiedener Träger und Ämter koordiniert und im Sinne eines „Case Management“ vernetzt werden (vgl. zur praktischen Umsetzung Roth, 2004; Woodtly, 2006; Wolf, Monhart & Schucan, 2004).

*Dieser Artikel ist die überarbeitete Fassung eines Referates, gehalten an der Jubiläumsveranstaltung der Genossenschaft Band in Bern vom 18. Mai 2006.*

Prof. Dr. Kurt Häfeli  
Hochschule für Heilpädagogik, Schaffhauserstr. 239, 8057 Zürich  
kurt.haefeli@szh.ch

## **Literatur**

- AMOS A Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug (2004). Jugendarbeitslosigkeit – Situationsanalyse 04 und Massnahmen für die Zukunft. Zürich: AMOSA.
- Debrunner, A. (2006). Supported Employment – neue Wege der beruflichen Integration. *Panorama*, (3), 8-9.
- Felkendorff, K., & Lischer, E. (2005). *Barrierefreie Übergänge?* Zürich: Verlag Pestalozzianum.
- Grassi, A. (2006). Die zweijährige GUNdbildung – ein neues Angebot der Berufsbildung. *BCH folio – Berufsbildung Schweiz*, 130, (6), 6-8.
- Grassi, A. & Städeli, Ch. (2005). *Didaktik für Berufslernende*. Bern: h.e.p.
- Häfeli, K.; Rüesch, P.; Landert, Ch.; Sardi, M.; Wegener, R. (2004). *Lehrstellenbeschluss 2: Vertiefungsstudie Niederschwellige Angebote*. Bern: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern.
- Häfeli, K. (2005). Erschwerter Berufseinstieg für Jugendliche mit Behinderungen. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 3, 17-22.
- Hübscher, B. (2005). Fachkundige individuelle Begleitung. *BCH folio – Berufsbildung Schweiz*, 130, (6), 13.
- Meyer, Th. (2003). Zwischenlösung – Notlösung? In: BfS Bundesamt für Statistik/Amos, J. et al. (Hrsg.). *Wege in die nachobligatorische Ausbildung: Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE*; S. 101-110. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Raeder, S. & Grote, G. (2003). Arbeitsmarktfähigkeit ersetzt Arbeitsplatzsicherheit. *Die Volkswirtschaft*, 11, 9-12.
- Roth, R. (2004). Jab Factory Basel. Unternehmerisches und Soziales verbinden. *Panorama*, (6), 8-9.
- Rüst, Th. & Debrunner, A. (2004). *Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung*. Zürich: Rüeegger.
- Schweri, J. (2005). Was bringt die Anlehre auf dem Arbeitsmarkt? *Panorama*, (6), 17-19.
- Spiess Huld, C., Häfeli, K. & Rüesch, P. (2006). *Risikofaktoren bei Jugendlichen und ihre Auswirkungen auf das Leben im Erwachsenenalter*. Luzern: SZH CSPS Edition.
- Walther, A.; Stauber, B. et al. (Eds.) (2002). *Misleading trajectories. Integration policies for young people in Europe?* Opladen: Leske+Budrich.
- Wolf, M.; Mohnhart, A.; Schucan, L. (2004). Auf dem Weg zu einer integrierten Übergangspolitik. *Panorama*, (6), 4-5.
- Woodtly, R. (2006). Koordinieren – vernetzen – ermächtigen. Was ist und will Case Management?. *Panorama*, (1), 4-5.