

# Newsletter Spezial

## BWB Tag 2006 - Eine Zwischenbilanz des Übergangsmanagements für Jugendliche mit besonderen Berufsstartschwierigkeiten

Bereits zum vierten Mal insgesamt, jedoch erstmals im Kreishaus Dietzenbach, fand der nunmehr etablierte BerufsWegeTag 2006 für über 60 Teilnehmende im Kreistagssitzungssaal statt. Wie auch in den vergangenen Jahren war das Interesse an der BerufsWegeBegleitung ungebrochen und so begrüßte der Kreisbeigeordnete Carsten Müller die Beteiligten aus den unterschiedlichsten Bereichen der Jugendarbeit. Neben Lehrkräften, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen aus den Kommunen und von freien Bildungsträgern zeigten auch Kolleginnen und Kollegen der Arbeitsagenturen, Landesverwaltung, Politik sowie der Wissenschaft an dem gemeinsamen Thema des Übergangs von der Schule in den Beruf große Anteilnahme.



Der BerufsWegeTag solle dabei vor allem dem Austausch und der Netzwerkbildung zwischen Verantwortlichen und Engagierten in der Jugendarbeit dienen und zum Ziel haben, auch andere Kommunen und Kreise für die BerufsWegeBegleitung zu gewinnen.

Deshalb sei es besonders erfreulich, dass nicht nur Interessierte aus dem Kreis Offenbach, sondern auch aus den umliegenden Kommunen wie Offenbach, Hanau, Darmstadt, Wiesbaden und Bad Hersfeld den Weg nach Dietzenbach gefunden haben, wie Carsten Müller betonte. Dies sei auch für die Arbeit im Kreis Offenbach eine Bestätigung, dass die Begleitung beim Übergang von der Schule in das Berufsleben weiterhin ein aktuelles Thema sei.

Im Folgenden präsentierten Frau Prof. Dr. Angela Paul-Kohlhoff, unter deren Leitung das Projekt BerufsWegeBegleitung schon seit einigen Jahren wissenschaftlich begleitet wird, und Frau Ulrike Jung, die Leiterin der BerufsWegebegleitung im Kreis Offenbach eine Zwischenbilanz "4 Jahre BerufsWegeBegleitung". Als Einstieg wurde kurz die Ausgangslage im Kreis Offenbach beschrieben. Von 338.000 Einwohnern haben 13% der Bevölkerung des Kreises einen ausländischen Pass. Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund liegt bei den Jugendlichen noch erheblich höher. Seit Januar 2005 ist der Kreis zudem Optionskommune zur Umsetzung des SGB II. Auch die Zahlen der Arbeitsagentur Offenbach (Geschäftsstelle Ost) zeigen die prekäre Lage auf dem Ausbildungsmarkt.

Von 1212 Ausbildungsplatzbewerberinnen und Bewerbern sind 12% im Jahr 2006 nicht vermittelt worden. Dies entspricht einer Zahl von 147 Personen. Dabei sind laut Agentur Ost 539 Ausbildungsstellen gemeldet worden, von denen jedoch 51 nicht besetzt wur-

den. Aktuelle Zahlen aus dem November 2006 sprechen eine deutliche Sprache.

Bundesweit sind 27.800 Jugendliche nicht in Ausbildung vermittelt worden, wobei die Arbeitslosenquote insgesamt bei 9,2% und bei den Jugendlichen unter 25 Jahren sogar bei 9,6% (1.547) liegt. Allein im Kreis Offenbach sind einer Schulbefragung der TU Darmstadt und des Kreises Offenbach 2006 zufolge mehr als 180 (9%) junge Menschen sogar ohne Schulabschluss. Diese alarmierende Zahl macht deutlich, wie wichtig die Berufswegebegleitung für die Region ist.

### **Vermittlungsquote der Stützpunkte 58%**

Seit 2003 ist die Berufswegebegleitung im Kreis Offenbach nun implementiert. Dazu gehören auch die Stützpunkte in Langen/Dreieich und in Rodgau. Beeindruckend nach dieser kurzen Zeit ist die hohe Vermittlungsquote, die in beiden Stützpunkten über 50% beträgt. Im Zeitraum 2003-2006 wurden insgesamt 404 Personen begleitet und davon sind 233 (58%) auch in Ausbildung, Arbeit oder weiterführende Qualifizierung vermittelt worden. Während Rodgau mit 44.000 Einwohnern etwa 102 Jugendliche (55%) vermittelt hat, ist der Stützpunkt Langen/Dreieich, der rund 75.000 Einwohner hat, sogar mit 60% Vermittlungsquote noch ein Stück erfolgreicher. Dieses bewährte System der Begleitung stützt sich auf eine Matrix von fünf Handlungsfeldern, die von Beratung und Begleitung über Schule, Betrieb und Wirtschaft, bis hin zu Fördermaßnahmen und einer aktiven und offensiven Öffentlichkeitsarbeit gehen.

Grundpfeiler dieses Konzeptes ist die Beratung in wohnortnahen, kommunalen Stützpunkten, die für die Jugendlichen den Aspekt der Niedrigschwelligkeit erfüllen und deshalb gut angenommen werden. Außerdem beraten die Stützpunktmanager anhand individueller Förderbedarfe und gehen gleichzeitig nach einem biographie-begleitenden Ansatz vor. Unterstützt wird diese Arbeit durch ein gut funktionierendes lokales Netzwerk der an der Jugendarbeit beteiligten Akteure.

Die Kommune und der Kreis arbeiten dabei optimalerweise Hand in Hand. Während die Stützpunkte in den Kommune den zuständigen Dezernenten unterstellt sind, ist die Leitung der Berufswegebegleitung unter dem Kreisbeigeordneten und somit im Kreis angesiedelt. Kreis und Kommune sollten in den Handlungsfeldern der Berufswegebegleitung eng vernetzt sein. Dies betrifft sowohl die Zusammenarbeit zwischen Schulen und

Schulträger, zwischen Wirtschaftsförderung und Betriebsakquisition als auch die Kooperation und Koordination der Öffentlichkeitsarbeit.

Die so oft geforderte Vernetzung der Akteure der Jugendarbeit, die Strukturen schafft und nicht in der individuellen Einzelbetreuung verhaftet bleibt, ist im Konzept der Berufswegebegleitung realisiert worden. Das Ziel - ein integriertes Handlungskonzept für Jugendliche unter 25 Jahren - kann auf struktureller Ebene durch die Verknüpfung der Kreisaktivitäten zu einem Gesamtsystem beruflicher Übergangsplanung verwirklicht werden. Insbesondere das transparente Informationsmanagement zu den Themen des Übergangs sowie häufige Fachveranstaltungen wie auch die Einrichtung des BerufswegeTages für das interessierte Publikum haben zur Netzbildung maßgeblich beigetragen und diese noch forciert. Weiterhin sind das konsequente und intensive Abstimmen mit den Stützpunktmanagern und vor allem der überregionale Austausch mit anderen Regionen ein Schlüssel zum Aufbau nachhaltiger Strukturen. Erfahrungswerte kann der Kreis Offenbach bereits mit der Region Starkenburg aufweisen, weitere mögliche Kooperationspartner sind bereits sensibilisiert und aktiviert.

Im alltäglichen Miteinander ist das System der Stützpunkte zum Zentrum des kommunalen Übergangnetzwerkes geworden. Ihre Funktion wird gerne mit der "Spinne im Netz" gleichgesetzt, dem Dreh- und Angelpunkt der Berufswegebegleitung. Zwischen 2003 und heute konnten die Stützpunktmanager ihre Arbeit erfolgreich in der Kommune

integrieren, wofür auch die hohe Vermittlungsquote bei der Integration der Jugendlichen spricht. Insgesamt sind die Stützpunkte mit ihren Mitarbeitern nicht nur persönlich, sondern vor allem auch fachlich und politisch in Kreis und Kommune voll akzeptiert.

### Schnittstelle SGB II

Nach Inkrafttreten des SGB II und der Entscheidung des Kreises, sich ab Januar 2005 als Optionskommune selbstständig um die Empfängerinnen und Empfänger des Arbeitslosengeldes II zu kümmern, wurde die Beratungssituation der Jugendlichen undurchsichtig und schwierig. Bisher konnten alle Jugendlichen in den Stützpunkten gleich beraten werden, jetzt sollte ein Unterschied bei den ALG-II-Empfangenden gemacht werden. Die BerufsWegeBegleitung sah sich an der Schnittstelle zwischen SGB II und dem Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII). Darunter fallen alle Jugendliche unter 27 Jahren, die entweder beraten oder sogar in Ausbildung oder in den Arbeitsmarkt vermittelt werden sollen.



Nach den gesetzlichen Änderungen ergeben sich für die BerufsWegeBegleitung und das

SGB II folgende Unterschiede in der Beratung und Zuständigkeit für die Jugendlichen.

<b>BerufsWegeBegleitung</b>
Alle Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten
Wohnortnahe Stützpunkte in den Kommunen
Gesetzliche Grundlage für die Beratung ist das SGB VIII
Prioritäres Ziel: Nutzung aller Instrumente der Hilfe
Aufsuchende "Sozialarbeit"

<b>SGB II</b>
Nur Leistungsempfänger/innen
Zentral in der Kreisverwaltung
Gesetzliche Grundlage für die Beratung ist das SGB II
Prioritäres Ziel: Verringerung von Leistungsansprüchen
Ausrichtung nur auf Anspruchsberechtigte der Leistungen

Das Konzept der BerufsWegeBegleitung hat in den vergangenen Jahren im Zusammenspiel mit den einzelnen Akteuren einige Ziele erreicht. Neben der Bildung eines Netzwerkes der Akteure und deren individuelle Absprachen zur Optimierung der Ergebnisse sind sich auch die Stützpunktmanager der BerufsWegeBegleitung und die Fallmanager der Kommserve in der Zusammenarbeit entgegen gekommen. Als Ergebnisse lassen sich ebenfalls gemeinsam durchgeführte Maßnahmen mit Hilfe der hessischen Landesprogramme festhalten.

Zudem sind aus dem Konzept der BWB auch neue Projekte aus Bundesmitteln wie STAR-Regio "Kooperatives Ausbildungsmanagement im Kreis Offenbach" (gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung) und die "Kompetenzagentur Kreis Offenbach" (gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) entstanden. Seit September 2006 befindet sich die BerufsWegeBegleitung außerdem in der Transferphase (gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung). Hier sollen die Erfahrungen und Strukturen des Konzeptes in andere Kommunen transferiert werden.

Die politische Akzeptanz der BerufsWegeBegleitung auf kommunaler und Kreisebene sowie deren Verankerung in den Verwaltungsstrukturen ist bereits erfolgreich vollzogen worden. Hieraus entwickelten sich auch lokale Netzwerke mit gemeinsamen Zielen und dem stetigen Engagement zur Weiterentwicklung und Akquisition von neuen Fördergeldern.

Ziel der BerufsWegeBegleitung in der Zukunft sind die weitere Optimierung der Verwaltungsabläufe, die kommunale Einzelförderung innerhalb der BerufsWegeBegleitung nach §16 SGB II sowie die Erarbeitung eines abgestimmten Handlungskonzepts für die unter 25-Jährigen im Kreis Offenbach.

### **Diskussion und Rückfragen**

Nach der Präsentation schloss sich eine kurze Diskussion im Plenum an. Die Frage nach der Budgetierung und dem Kostenfaktor, den das Konzept der BerufsWegeBegleitung verursacht, wurde ebenso hinterfragt, wie Themen der Schulbefragung und der Weitergabe von Schuldaten. Dies gestaltet sich weiterhin schwierig, da die Datenschutzrichtlinien häufig kontraproduktiv zur Informationsweitergabe sind. Auch der Beratungsbedarf insgesamt und vor allem die Schwierigkeiten, die sich aus der Schnittstelle SGB II und SGB VIII ergeben und die noch verbesserungsfähige Zusammenarbeit zwischen Fallmanagement und BerufsWege-Begleitern wurde kritisiert und hinterfragt. Anschließend teilten

sich alle Anwesenden in die Arbeitsgruppen der drei Workshops auf, zu denen man sich im Vorfeld der Veranstaltung anmelden konnte.

### **Workshop 1: Vermittlungsmanagement für Ausbildungsstellen im Kreis Offenbach**

**Referenten und Moderation: Heike Graber, Stefan Schmitt, STARegio Kreis Offenbach**

Frau Graber und Herr Schmitt, die beide als Projektmitarbeitende für STARegio, welches die Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsplätze in der Region Mitte- und Ostkreis Offenbach zur Aufgabe hat, beschäftigt sind, stellten speziell das Vermittlungsmanagement innerhalb des Vorhabens vor. Dieses soll vor allem die Funktion einer Kommunikationsplattform zur Vermittlung von Ausbildungsstellen erfüllen. Grundlage für das Vermittlungsmanagement ist die genaue Analyse der aktuellen Arbeitsmarktsituation. Im Bundesgebiet, in Hessen und im Kreis Offenbach zeigen sich hierbei dieselben Missstände.

Zum einen fehlen Ausbildungsstellen, zum anderen gibt es eine Diskrepanz zwischen der offenen Stellenanzahl und den zur Verfügung stehenden Bewerberinnen und Bewerber. Passen viele Jugendliche nicht auf die ausgeschriebenen Stellen oder hat dies andere Gründe? Bundesweit fehlen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit ca. 34 000 Stellen, obwohl über 15 000 Stellen nicht besetzt sind. Auch im Kreis Offenbach zeigt sich eine ähnliche Situation. Nach Angaben der Agentur für Arbeit sind hier im Oktober 230 Jugendliche ohne Arbeitsplatz registriert, obwohl es 103 offene Lehrstellen gibt.

Daran setze das Vermittlungsmanagement an. Erster Ansatzpunkt sei der Mangel an Ausbildungsstellen, wie Herr Schmitt ausführte. Dies könne zum einen dadurch behoben werden, dass die Betriebe mehr zum Ausbilden motiviert werden und zum anderen könnten auch neue Betriebe für die Ausbildung gewonnen werden. Die Profildiskrepanz zwischen den offenen Lehrstellen und den Aus-

bildungssuchenden könne durch eine optimierte Vermittlung verbessert werden.

### **Überzogene Anforderungen oder unzureichende Qualifikation?**

Zu der schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt kommen noch die speziellen Ausgangslagen der Betriebe und der Bewerberinnen und Bewerber um die Ausbildungsplätze. Während die Betriebe sich einem immensen Wettbewerbsdruck und somit gestiegenen Anforderungen gegenübersehen, fehlen bei den Bewerbenden zunehmend die fachlichen und sozialen Kompetenzen, so dass häufig die fehlende Ausbildungsreife zum Problem wird.

Das Vermittlungsmanagement innerhalb des STARegio Vorhabens versucht, diese Diskrepanzen und Missstände aufzulösen und neue Ausbildungsplätze zu schaffen. Ziele seien dabei nicht nur die passgenaue Vermittlung zwischen Betrieb und Bewerbenden, sondern auch die Vernetzung der Vermittlungspartner untereinander. Die Steigerung der betrieblichen Ausbildungsleistung sowie die fortwährende Sensibilisierung der Fachlehrkräfte für betriebliche Anforderungen stünden laut Herrn Schmitt ebenfalls im Fokus der Vermittlung.

Als inhaltlicher Bestandteil des STARegio Vorhabens wurde das Vermittlungsmanagement innerhalb des Projektteams aufgenommen und konkretisiert. Zudem wurden die Standards aus dem Projekt "Optimierung lokaler Vermittlungsarbeit bei der Schaffung und Besetzung von Arbeitsplätzen" (OloV) des hessischen Wirtschaftsministeriums übernommen. Hier wurden folgende Qualitätskriterien im Kontext der Ausbildungsinitiative in Hessen festgelegt:

- Zu Beginn der Vermittlung in einen Ausbildungsplatz steht immer die Standortbestimmung des Jugendlichen.
- Die Vereinbarkeit von Berufswunsch und Anforderungen an die Ausbildungs- und Betriebsreife werden überprüft.

- Es gibt geeignete Maßnahmen beim Vermittler zur Berufsorientierung und Herstellung der Ausbildungsreife.
- Es werden Ziele für den Vermittlungsprozess mit dem Jugendlichen vereinbart.
- Es wird vor Vermittlung an einen Ausbildungsbetrieb bei diesem nachgefragt, ob der Ausbildungsplatz noch zur Verfügung steht. Sie melden besetzte Ausbildungsplätze an uns zurück.
- Die notwendigen Handlungsschritte werden mit den Jugendlichen festgelegt.
- Es ist eine Begleitung des Jugendlichen bis zur Zielerreichung vorhanden.

Diese Vermittlungsstandards wurden entsprechend zusammengestellt und eine erste Kontaktaufnahme mit den Partnern sowie eine Verbreitung der ersten Stellenprofile erfolgten.



### **Instrumente des Vermittlungsmanagements**

Im Anschluss an die ersten Ausführungen Herrn Schmitts stellte Frau Graber zunächst die Funktionsweise des Vermittlungsmanagements den Anwesenden vor. Nach der telefonischen oder persönlichen Akquisition der Ausbildungsstellen bei den entsprechenden Betrieben im Kreis Offenbach würden die ausgewählten Plätze in das Netzwerk der Kooperationspartner weiter gegeben. Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber erfolge dann anschließend durch die einbezogenen Partner des Vermittlungsmanagements

wie z. B. den Agenturen für Arbeit. Letztlich folge eine wichtige Rückmeldung der Betriebe bei Stellenbesetzung, damit auch bei den Kooperationspartnern die Information ankomme.

Das Vermittlungsmanagement hat zur möglichst passgenauen Vermittlung und Besetzung der Ausbildungsstellen für Betriebe und Bewerber einige Instrumente entwickelt. Hierzu zählen ein ausgearbeitetes Stellen- und Anforderungsprofil, ein Meldebogen und die Festlegung von Vermittlungsstandards. Beteiligte des Kooperationsnetzwerkes seien die Agentur für Arbeit, die umsetzenden Institutionen des SGB II wie Kommserve gGmbH und Mainarbeit GmbH wie Frau Graber ausführte. Auch die Kammern, Schulen und freie Bildungsträger zählen zu den Netzwerkpartnern und trügen wesentlich dazu bei, die Jugendlichen in Ausbildung zu vermitteln.

### **Ergebnisse und Diskussion der Arbeitsgruppen**

Anschließend an den Vortrag der beiden Referierenden wurde zum einen die Frage nach der Bewertung der Qualitätskriterien der Vermittlung gestellt und zum anderen über eine standardisierte Qualitätskontrolle des Vermittlungsmanagements diskutiert. Die vorhandenen Qualitätsstandards wurden insgesamt bestätigt und sogar noch spezifiziert. Neben der Standortbestimmung und einer realistischen Einschätzung des eigenen Berufswunsches seitens der Jugendlichen, zählen auch die Berufsorientierung in Form von Praktika zu den Möglichkeiten, die Ausbildungsreife zu steigern. Die Teilnehmenden stellten auch nochmals die Bedeutung von Zielvereinbarungen und die sorgfältige und konkrete Planung der einzelnen Handlungsschritte heraus. Die Begleitung innerhalb dieses Vermittlungsprozesses solle von Beginn der Vermittlung bis zur Zielerreichung erfolgen.

Auch die Nachhaltigkeit des Vermittlungsmanagements über den Projektzeitraum hinaus sowie die Erhaltung der Funktionen und Besonderheiten des aufgebauten Netzwerkes

waren ein weiterer thematischer Schwerpunkt der Veranstaltung. Hierzu bestätigte die Arbeitsgruppe die bisherige gute Zusammenarbeit, zeigte jedoch auch Bedarf an einer Ausweitung dieser auf die Eltern insbesondere von Migrantinnen und Migranten sowie die Einrichtung eines Patensystems. Insgesamt wurde fest gehalten, dass die Arbeitskreise sowie die Kommserve und die BerufsWegeBegleitung untereinander noch enger verzahnt werden könnten und auch die Ausweitung der Kooperation der beratenden Akteure wünschenswert sei.



Die Arbeitsgruppe zeigte sich zudem vielseitig interessiert und diskutierte ausführlich über verschiedene Themenfelder im Übergang von der Schule in den Beruf. Dabei wurde für den Bereich der Berufsorientierung an Schulen vorgeschlagen, diese erheblich früher durchzuführen, als dies bisher der Fall war. Auch die Elternarbeit und die hohe Bedeutung von Praktika fanden breite Zustimmung.

Bei der Beratung der Jugendlichen sah die Gruppe einen Handlungsbedarf beim Profiling / Matching der Kompetenzen der Jugendlichen und den betrieblichen Anforderungen. Hier wurde ein Missverhältnis konstatiert. Auch die Resignation der Jugendlichen aufgrund der schlechten Ausbildungsmarktlage und dem zusätzlichen Bedeutungsverlust der Ausbildung für die Zielgruppe der BerufsWegeBegleitung stimmten die Anwesenden nachdenklich, so dass das Gespräch darüber weite Teile des Workshops einnahm.

## **Workshop 2: Betriebliche Ausbildungspotentiale im Kreis Offenbach**

**Referentin: Simone Gottmann-Eberleh, TU Darmstadt, wissenschaftliche Begleitung STARegio Kreis Offenbach**

**Moderation: Melanie Weigele, TU Darmstadt, wissenschaftliche Begleitung Transferphase**

Frau Gottmann-Eberleh stellte im Rahmen ihrer Tätigkeit als wissenschaftliche Begleitung des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfond geförderten Programms STARegio zunächst das Projekt "Kooperatives Ausbildungsmanagement im Kreis Offenbach" kurz vor. Dieses Vorhaben (Laufzeit Januar 2006-Dezember 2007) konzentrierte sich auf die Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsplätze im Kreis Offenbach, die Kernregion bilden die Kommunen Rodgau und Rödermark. Relevant seien hierbei Betriebe, die entweder in den letzten Jahren nicht ausgebildet hatten oder Betriebe, die zum ersten Mal ausbilden würden. Die durch die Akquisition gewonnenen Betriebe würden bereits bei der Bewerbersuche durch ein Netzwerk von Akteuren der Region unterstützt und während der Ausbildungsphase weiter begleitet.

### **Potentialanalyse als Instrument der Ausbildungsplatzerhöhung**

Das "kooperative Ausbildungsmanagement" wird von der TU-Darmstadt unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Angela Paul-Kohlhoff wissenschaftlich begleitet. Mittels einer von Frau Gottmann-Eberleh durchgeführten Potentialanalyse des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes im Kreis Offenbach sollen mögliche Ansatzpunkte gefunden werden, in welchen Bereichen und Branchen zusätzliche Ausbildungsplätze durch eine aktivierende Beratung zu gewinnen sind. Gleichmaßen im Blickfeld der Untersuchung stehen dabei alteingesessene und neuangesiedelte Betriebe im Kreis. Methodisch wurden dabei Experteninterviews u.a. mit Vertretern der Kammern, Gewerkschaften, Gewerbevereinen und Unternehmerverbänden geführt. Zusätzlich

basiert die Untersuchung auf der Auswertung bereits vorhandener Statistiken zur Betriebsstruktur und Ausbildungsmarktentwicklung im Kreis Offenbach.

Die Auswertung der statistischen Potentialanalyse für den Kreis Offenbach zur Betriebsstruktur zeigt, dass rund 72% (19 805 im Jahr 2005) der Betriebe weniger als fünf Mitarbeitende beschäftigen und somit zu den Kleinstbetrieben zählen. Diese sind sogar im Vergleich zum Vorjahr (2004) um 7,3% gestiegen. Vor allem das produzierende Gewerbe, die Dienstleistungsbranche sowie der Land- und Forstwirtschaftsbereich konnten Zuwächse im zweistelligen Prozent-Bereich verbuchen. Besonders erfreulich ist der Zuwachs an IHK-zugehörigen Betrieben in den Kommunen Rodgau (6,3%) und Rödermark (2,9%) im Jahr 2005. Dies spricht für eine zunehmend hohe Attraktivität als Unternehmensstandort. Auch insgesamt die Neugründungen von Betrieben in Rodgau und Rödermark, die besonders im Jahr 2004 um 15,9% bzw. um 11,3% sprunghaft anstiegen, zeigt, dass beide Kommunen des Kreises Offenbach aufstrebende Städte darstellen, die sich nicht hinter der Metropole Frankfurt a. M. verstecken müssen.

Die Ausbildungssituation ist trotz dieser guten wirtschaftlichen Entwicklung weiter schwierig. Dies bedeutet, dass im Jahr 2005 um die 6,6% (1595) weniger Ausbildungsverträge neu abgeschlossen worden sind. Zustande gekommene Ausbildungsverhältnisse stammen vor allem aus dem Bereich Industrie und Handel, Handwerk und aus den Freien Berufen. Auch im Jahr 2005/2006 verzeichnete die Agentur für Arbeit Offenbach einen drastischen Rückgang der gemeldeten Ausbildungsstellen von 1416 auf 1180 Stellen.

### **Was sagen die Experten? Wo sind Ausbildungspotentiale versteckt?**

Um dieser negativen Entwicklung auf den Grund zu gehen, wurden von Frau Gottmann-Eberleh insgesamt 15 Experteninterviews mit oben genannten Vertretern geführt. Sie erklärte den Anwesenden, dass dabei auf einen selbst entwickelten Leitfaden zurückgegriffen

wurde, der sechs ausbildungsrelevante Themenblöcke beinhaltet:

- Wirtschaftliche Entwicklung und Ausbildungsplatzpotential des Dienstleistungssektors
- Existenzgründende: Branchen und Möglichkeiten für Ausbildungsplätze
- Zukunftsorientierte Ausbildungsbereiche, Ausbildungshemmnisse und Branchen mit geringem Ausbildungsanteil
- Ausbildungsverbund
- Meinungen der Experten zum System der Berufsausbildung
- Erwartungen der Interviewten an das Projekt "Kooperatives Ausbildungsmanagement im Kreis Offenbach"



Da zum Zeitpunkt des Workshops die Auswertung der Themenblöcke noch nicht vollständig abgeschlossen war, zeigte Frau Gottmann-Eberleh anhand der ersten drei Themenblöcke vorläufige Tendenzen der Experteninterviews auf. Hierbei zeigte sich, dass nach Einschätzung der Experten insbesondere der Dienstleistungssektor ein zukunftsreicher Bereich im Kreis Offenbach sei. Als Branchen innerhalb dieses Segments scheinen vor allem der IT-Bereich, haushaltsnahe Dienstleistungen, Logistik und die Gebäudereinigung Ausbildungspotentiale zu bergen.

Was die betrieblichen Neugründungen im Kreis Offenbach betrifft, lässt sich feststellen, dass es sich zum einen um Kleinstbetriebe oder sogar um "Ein-Mann-Betriebe" handele

und zum anderen, dass sich in diesem Sektor wenig Potential für neue Ausbildungsplätze zeige. Dies hänge sowohl mit der schwierigen wirtschaftlichen Situation der Existenzgründenden, als auch mit den fehlenden Ressourcen für eine Ausbildungsbetreuung und der fehlenden Ausbildungseignung zusammen. Sofern ausgebildet werden könne, bestünden noch am ehesten im IT-Bereich gute Möglichkeiten, so Frau Gottmann-Eberleh.

Auf die Frage, warum so wenige Betriebe ausbilden, argumentierten fast alle Experten einhellig mit der schwierigen wirtschaftlichen Situation der Betriebe. Außerdem konstatierten sie eine gewisse Ausbildungsmüdigkeit der Betriebe, da es oft an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern mangle. Allerdings wurde hier auch angemerkt, dass die Schere zwischen den deutlich überhöhten Anforderungen der Betriebe und der mangelnden Qualifizierung der Jugendlichen immer weiter auseinander gehe. Ausbildungshemmnisse seien demnach z.B. der allgemeine Ausbildungsplatzmangel, die mangelnde Qualifikation der Jugendlichen sowie der hohe Verwaltungs-, Zeit- und Kostenaufwand für Auszubildende und Betriebe. Abschließend bewerteten die befragten Interviewpartner insbesondere den IT-Bereich, technische Berufe mit hohem Anforderungsprofil und die für die örtliche Versorgung notwendigen handwerklichen Betriebe sowie Handwerksberufe aus den Arbeitsbereichen der erneuerbaren Energien als zukunftsreiche Ausbildungsbereiche.

### Diskussionspunkte

Anschließend hatten die Teilnehmenden Gelegenheit, Fragen zum Vortrag zu stellen und über die Thematik zu diskutieren. Hierbei zeigte sich vor allem ein Interesse am STA-Regio Projekt und der Anzahl der bisher akquirierten Stellen. Fraglich war hierbei, warum das geforderte Ziel von 20 Stellen 2006 nicht ausgeschöpft wurde und warum gerade in den zukunftsreichen Bereichen keine Ausbildungsstellen geschaffen werden konnten. Einen weiteren Diskussionsschwerpunkt bildeten die Ausbildungshemmnisse. Klassischerweise zeigte die Diskussion in der



Gruppe zum einen die betriebliche Seite und zum anderen die der Jugendlichen auf. Hier wurde auf Betriebsseite damit argumentiert, dass es auf der einen Seite zu viele Angebote für Betriebspraktika z.B. Pflichtpraktika von den Schulen gibt, die Betriebe häufig auch organisatorisch und personell überlasten. Auf der anderen Seite herrscht vor allem bei kleineren Betrieben ein hoher Kostendruck und Überforderung. Allerdings wird auch die fehlende Ausbildungsreife und ungenügende Qualifikation der Jugendlichen bemängelt. Deshalb wurde in diesem Zusammenhang intensiv darüber beraten, wie die dringend erforderliche Nachqualifizierung der Jugendlichen organisiert werden sollte. Diskutiert wurden von den Teilnehmenden von abH-Maßnahmen (Ausbildungsbegleitende Hilfen) über eine institutionalisierte Form der Nachqualifizierung und Nachsozialisation bis hin zu einem Übergangmanagement von der Schule in den Beruf. Auch das Duale System wurde in seinem Aufbau diesbezüglich hinterfragt. Insgesamt wurde festgestellt, dass das bestehende System der Berufsausbildung die Betriebe und die Schule nur unzureichend verknüpft und viele kleine, aber wirkungsvolle Aktivitäten dadurch blockiert würden.

### **Workshop 3: Berufsorientierung an der Schule – altes Thema mit neuen Anforderungen**

**Referentin und Moderation: Frau Prof. Dr. Angela Paul-Kohlhoff, TU-Darmstadt**

**Unter Beteiligung von Harald Ehrig, Stützpunktmanager Dreieich/Langen und Manfred Prepens, Stützpunktmanager Rodgau**

Im Gegensatz zu den anderen beiden Workshops, die sich hauptsächlich mit dem Thema Betrieb und Ausbildung auseinandersetzen, lag in dieser Arbeitsgruppe der Fokus auf der schulischen Arbeit. Frau Prof. Dr. Paul-Kohlhoff präsentierte als Grundlage für die Diskussion zunächst die wichtigsten Ergebnisse aus der Prognosebefragung an den Schulen im Kreis Offenbach. Im März 2006

wurde diese an die Lehrerinnen und Lehrer der Abschlussklassen der Haupt-, Real-, Gesamt- und Förderschulen gerichtet. Sie sollten anhand eines Fragebogens eine Prognose über den Übergang der Jugendlichen von der Schule in den Beruf abgeben. Der Rücklauf von 20 ausgefüllten Fragebögen umfasste somit eine Beurteilung von knapp über 2000 Schülern, die 2006 die Schulen verlassen werden. Die in den Jahren zuvor unversorgten Jugendlichen, meist aus dem BVJ (Berufsvorbereitungsjahr), wurden bei der Befragung nicht mehr berücksichtigt, wodurch natürlich nicht das ganze Ausmaß der Gruppe mit besonderen Berufsstartschwierigkeiten erfasst wird. Durch eine kontinuierliche Befragung könne jedoch eine Art "Frühwarnsystem" an den Schulen implementiert werden, so Angela Paul-Kohlhoff, mit dem eine zielgerichtete Maßnahmenplanung besser möglich sei.

Die Fragen nach den voraussichtlichen Schulabschlüssen und die damit zusammenhängenden Prognosen für den Übergang von der Schule in den Beruf waren demnach von erheblicher Bedeutung. Insgesamt veranschlagten die Lehrer einen Prozentsatz von 9% an Schülern die die Hauptschule ohne Abschluss oder einem Förderabschluss verlassen werden, was schon im Vorfeld auf erhöhten Unterstützungsbedarf bei der Berufseinmündung schließen lässt.

Den einfachen Hauptschulabschluss werden ca. 16% der Jugendlichen erhalten, 15% den erweiterten und etwas weniger als die Hälfte wird die Schule mit dem Realschulabschluss beenden. Nach dieser Einschätzung der Lehrkräfte bedeutet dies, dass nur erschreckende 11,7% der Schülerinnen und Schüler in den 9. und 10. Klassen der Haupt- und Realschulen bisher eine Zusage für eine Ausbildungsstelle haben. Davon ist der Großteil aus den Realschulen. Insgesamt haben also noch nicht einmal ein Viertel aller Schülerinnen und Schüler nach Meinung der Lehrerinnen und Lehrer eine Chance, nach der Schule direkt in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu kommen. Dies liege jedoch nicht an der fehlenden Berufsorientierung in den Schulen, wie Ange-

la Paul-Kohlhoff weiter ausführte, da bereits ab der 7. Klasse intensiv an dieser Thematik gearbeitet werde.



Nicht nur diese schlechte Prognose für die Einmündung in den Ausbildungsmarkt, sondern auch die vom Lehrpersonal geschätzte Zahl von 14% an Jugendlichen, bei denen schon jetzt davon auszugehen ist, dass sie dauerhaft ohne Ausbildungsplatz bleiben werden, lässt nun den Schluss zu, dass diese auf Dauer von staatlichen Leistungen und Maßnahmen abhängig sein werden. Somit existiert eine alarmierende Anzahl an Jugendlichen mit schlechter oder sogar ohne Perspektive auf einen Ausbildungsplatz. Letztlich wurden die Lehrkräfte noch aufgefordert, eine Begründung für die Schwierigkeiten bei der Einmündung in Ausbildung zu formulieren. Tendenziell wurden dabei Gründe bei den Jugendlichen selbst und ihrem Umfeld, wie mangelnde Motivation, schlechte Abschlüsse oder unzureichende Unterstützung vom Elternhaus gesehen. Aber auch die Rahmenbedingungen der Ausbildung wie fehlende Ausbildungsplätze und zu hohe Anforderungen der Betriebe stellen einen Grund für die Schwierigkeiten beim Einstieg in das Berufsleben dar. Dabei zeige sich auch, dass Absolventinnen und Absolventen mit Migrationshintergrund erschwerten Zugang zu Ausbildungsplätzen haben und tendenziell benachteiligt sind.

## Umdenken im Berufsorientierungsprozess an den Schulen ein Muss?

Ausgehend von den vorgestellten Ergebnissen der Lehrkräftebefragung entwickelte sich rasch eine rege Diskussion unter den Anwesenden Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die zumeist selbst als Lehrpersonal an den Schulen im Kreis tätig sind. Die Berufsorientierung an den Schulen war zunächst Thema der Diskussion. Diese wurde jedoch ähnlich der Prognoseergebnisse zufolge nicht unbedingt als Ursache im problematischen Übergangsprozess von der Schule in den Beruf gesehen. Vielmehr zeigte sich in der Diskussion, dass außerhalb der Schule die Probleme für die Jugendlichen weitaus gravierender sind. Genannt wurden hier: mangelndes Angebot an Ausbildungsstellen insbesondere für schwächere Schülerinnen und Schüler, unzureichende Leistungsmotivation einer großen Gruppe von Jugendlichen und wenig Unterstützung der Eltern bei der Berufswahlfindung der Kinder. Besonders häufig sei dies bei Familien mit Migrationshintergrund zu beobachten. Erschreckend aber auch verständlich ist als Folge auch eine gewisse Resignationshaltung bei den Lehrkräften, da bei allen engagierten schulischen Bemühungen nur geringe Erfolgsaussichten bestünden.

Als mögliche Lösungswege wurden bessere lokale Kontakte zu angesiedelten Betrieben wie z.B. Praktika vorgeschlagen. Dies hätte nicht nur "Klebeeffekte", wie Angela Paul-Kohlhoff betonte, sondern auch den Nutzen, dass falsche Berufsvorstellungen seitens der Jugendlichen ausgeräumt werden könnten und die Kompetenzen besser an das Berufsbild angepasst werden können. Darüber hinaus wurde auch von schulischer Seite ein ganzheitlicheres Berufsorientierungskonzept gefordert, dass den fachlichen Unterricht mit der Berufswahlorientierung z.B. in Projektform zu verbinden vermag.

Insbesondere die Elternarbeit als wichtiger Faktor in der Berufswahl von Jugendlichen soll stärker in den Fokus gerückt werden, was jedoch schwierig erscheint. Darüber hinaus sei es jedoch immens wichtig, die genannten

Bemühungen mit bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die insgesamt die Ausbildungsplätze erhöhen, zu unterstützen, um nennenswerte Ergebnisse erzielen zu können. Da dies aber zeitnah eher nicht zu erhoffen ist, liege es nun an den Lehrkräften, den Jugendlichen Selbstbewusstsein zu vermitteln und mehr ihre Stärken herauszuarbeiten als ihre Schwächen zu betonen.

Im Anschluss an die Arbeitsphase in den Workshops konnten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Imbiss bedienen und Fragen wie auch Erkenntnisse in interdisziplinären Gesprächsgruppen austauschen.

Danach folgten zwei Beiträge zu den Themen Gender Mainstreaming und Cultural Mainstreaming, die für das Übergangsmanagement für Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten von besonderer Bedeutung sind.

### **Ansätze von Gender Mainstreaming im Kreis Offenbach**

#### **Referentin: Christel Spieler, Zentrum für Weiterbildung gGmbH Langen**

Im ersten Vortrag stellte die Niederlassungsleiterin des Zentrums für Weiterbildung in Langen, Frau Christel Spieler die Ansätze des Gender Mainstreamings in ihrer Einrichtung kurz vor. Das Zentrum für Weiterbildung gGmbH wurde 1986 gegründet und hat Standorte in Frankfurt a. M., Darmstadt, Langen und Rüsselsheim und beschäftigt zurzeit ca. 84 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Inhaltliche Schwerpunkte sind verschiedene Bildungsangebote für Schülerinnen und Schüler, Jugendliche und Erwachsene mit spezifischer Zielgruppenausrichtung. Außerdem werden regelmäßig Fachveranstaltungen und internationale Konferenzen durchgeführt. Während in den ersten Jahren generell Frauen die Zielgruppe darstellten, sind besonders am Standort Langen neben den Wiedereinsteigerinnen auch Jugendprojekte für junge Frauen und Mädchen Zielgruppe der Beratung.

Zur Definition von Gender Mainstreaming stellte Frau Spieler ein Zitat des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vor: "Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vorneherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt." Dies bedeute, in allen Vorhaben eine geschlechtssensible Perspektive zu integrieren, diese zu überprüfen und entsprechend der unterschiedlichen Situation der Bedürfnisse von Frauen und Männern im Sinne der Chancengleichheit durchzuführen.

Projekte für Frauen des Zentrums für Weiterbildung sind z.B. TOP Fit, ein Projekt, das sich an junge Frauen bis 28 Jahre ohne Berufsausbildung wendet. Ziel sei, Frau Spieler zufolge, durch mehrere Praktika in unterschiedlichen Berufssparten eine berufliche Orientierung und Integration in Ausbildung oder Arbeit zu erzielen. Dabei werde besonders angestrebt, dass der für Frauen eingeschränkte Arbeitsmarkt durch gendersensible Berufsorientierung erweitert wird. Gefördert wird dieses Projekt durch das Sozialministerium Hessen und dem Kommunalen Dienstleistungszentrum für Arbeit des Kreises Offenbach.

Weitere Projekte nehmen die jungen Mütter in den Fokus. Hier sind die Ausbildung mit Kind (seit 1998) und das Berufstraining für junge Mütter zu nennen. Diese Zielgruppe habe die schwierige Aufgabe, Ausbildung und Beruf mit der Familienarbeit zu vereinbaren. Dabei übernehmen sie oft tradiertes Rollenverhalten. Das Projekt gehe nun auf diese Lebensumstände ein und versuche, z.B. durch Teilzeitausbildung die Ausbildungszeit zu verkürzen, wie die Referentin ausführte. Auch eine Fremdbetreuung während der Lernphasen werde den Müttern zur Verfügung gestellt. Insgesamt sollen diese Projekte nicht unter dem Stichwort Frauenförderung als Benachteiligtenförderung laufen sondern im Sinne einer ökonomischen Unabhängigkeit in der Gesellschaft verankert werden.



## **Ansätze von Cultural Mainstreaming im Kreis Offenbach**

**Referentin: Astrid Fischer, Jugendmigrationsdienst des Internationalen Bundes Langen**

Das Diversity Management als Schlagwort in allgemeinen Diskussionen bezeichnet die Anerkennung von Unterschieden, die Wertschätzung aller Besonderheiten, das Ausnutzen der Potentiale von Unterschiedlichkeiten sowie das Fördern von Vielfältigkeit. Es bezieht sich u.a. auf die Faktoren Geschlecht, Alter, Religion aber auch der ethnischen Herkunft. Cultural Mainstreaming sei einer der Bestandteile des Diversity Ansatzes, der insbesondere die Ressourcen von Menschen mit Migrationshintergrund nutzt und auch die Chancengleichheit zum Ziel habe, wie Frau Fischer erklärte. Der Jugendmigrationsdienst in Langen arbeite auf dieser Basis mit nicht mehr schulpflichtigen Neuzuwanderinnen und Neuzuwandern zwischen 16 und 27 Jahren und förderbedürftigen Jugendlichen, die einen Migrationshintergrund aufweisen, zusammen.

Ziele seien die Chancengleichheit von Migrantinnen und Migranten, die Verbesserung der Integrationschancen in sprachlicher, schulischer, beruflicher und sozialer Hinsicht sowie die Förderung der Partizipation in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Deshalb verfolge der Jugendmigrationsdienst im Allgemeinen folgende Aufgaben: individuelle Integrationsförderung, Netzwerk- und Sozialraumarbeit, Beratung von Ämtern, Einrichtungen usw., außerschulische Sprachförderung und Durchführung interkultureller Trainings für Fachkräfte.

Der Jugendmigrationsdienst Langen arbeitet besonders engagiert in den Bereichen Sprachförderung für alle Altersklassen wie z.B. ein Kommunikationskurs für junge Zugewanderte oder Frühförderung in den Kindertagestätten in Langen. Für Gruppen werden u.a. IT-Weiterbildungen, Bewerbungstraining und Hilfe bei der Ausbildungsplatzsuche, sowie Orientierungshilfen zu gesellschaftlichen Themen angeboten.

Frau Fischer zufolge bestehe ein enger Zusammenhang zwischen der Migrationsarbeit, der Sprache und der beruflichen Bildung, weshalb gerade auch eine abgestimmte Beratung mit den anderen Akteuren der Jugendarbeit sinnvoll sei. Insgesamt seien im Jahr 2005 243 Jugendliche im Kreis Offenbach beraten worden. Um ein lückenloses und qualitativ hochwertiges Beratungsangebot für Jugendliche im Übergang von der Schule in den Beruf zu implementieren, wünschte sich Frau Fischer neben einer guten Vernetzung der einzelnen Akteure nicht nur die Einbeziehung von außerschulischen Fachkräften zur Konzeptentwicklung in den Schulen, sondern auch Schulungen in interkultureller Kompetenz bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von öffentlichen und freien Trägerschaften.

## **Diskussion und Fragen**

Nach den beiden interessanten Vorträgen zu Querschnittsthemen innerhalb der Berufswegebegleitung wurden von jeder Arbeitsgruppe nochmals die Ergebnisse aus den einzelnen Workshops vorgestellt und im Plenum diskutiert. Zum Thema Cultural Mainstreaming wurde die Frage diskutiert, inwiefern eine Sensibilisierung der Lehrkräfte durch eine Fortbildung in kultureller Selbst- und Fremdwahrnehmung für die Bedarfe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund sinnvoll und wichtig sei. Dabei wurde auch mit einbezogen, dass auch innerhalb der Migrantengruppen mehrere unterschiedliche Kulturen auftreten und die kulturspezifischen Ausprägungen sehr unterschiedlich sein können.

Von dieser Problematik konnte auch Herr Ehrig aus dem Stützpunkt in Langen berichten. Dort ist eine Hausaufgabenbetreuung von

bereits studierenden Migrantinnen und Migranten für Migrantinnen und Migranten mit schulischen Problemen im Jugendzentrum eingerichtet und wird erfolgreich angenommen. Auch im Bereich der geschlechtergerechten Beratung konnte aus Langen berichtet werden, dass hier ein Projekt im Jugendzentrum Dreieich durchgeführt wurde, in dem die jungen Mädchen speziell von einer weiblichen Person beraten worden sind. Auch in Rodgau werden speziell auf junge Frauen abgestimmte Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung durchgeführt. Bisher nicht attraktive Berufsfelder wie das Handwerk würden den Mädchen durch Praktika näher gebracht, wie Herr Prepens berichtete.

Abschließend wurde von den Agenturen bemängelt, dass die Zusammenarbeit zwischen den Fallmanagern und den Stützpunktmanagern noch zu verbessern sei, da hier noch kein abgestimmtes Handlungskonzept vorliege, obwohl die Fallmanager Kompetenzen hätten, die den Stützpunkten sehr nutzen könnten. Dies bleibt als offene Frage für den Kreis und die BerufsWegeBegleitung und scheint noch optimierbar zu sein.

Gegen 15 Uhr verabschiedete sich Frau Jung, die den gesamten Tag moderierte, von den zahlreich erschienen Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Sie hob noch einmal hervor, dass eine Zusammenarbeit mit der Kommserve gGmbH, dem Fallmanagement und den Akteuren der Jugendarbeit auf Augenhöhe erfolgen sollte, um optimale Ergebnisse für die Jugendlichen im Kreis Offenbach zu erzielen. Außerdem gab sie einen Überblick, welche Vorhaben im Anschluss an die BerufsWegeBegleitung vom Kreis akquiriert werden konnten. Hierzu zählen zum einen der Übergang der BerufsWegeBegleitung in die Transferphase und die Förderung der "Kompetenzagentur Kreis Offenbach" mit dem Schwerpunkt Dietzenbach sowie das Förderprogramm STARegio. Im März 2007 stehe auch wieder die nächste Schulbefragung der Lehrkräfte von den Abgangsklassen der Schulen im Kreis Offenbach an, die inzwischen auch als Präventionsinstrument fest in

den Katalog der Berufsorientierung implementiert sei.

Zu guter Letzt bedankte sich der Kreisbeauftragte Carsten Müller bei allen Teilnehmenden, Personen und Kooperationspartnern, die alle zur erfolgreichen Umsetzung der BerufsWegeBegleitung in den letzten Jahren beigetragen haben. Besonders erwähnt sei hier auch die wissenschaftlichen Begleitung der TU Darmstadt unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Angela Paul-Kohlhoff und Herrn Dr. Wilfried Kruse von der Sozialforschungsstelle Dortmund, die maßgeblich am Konzept der BerufsWegeBegleitung und deren Weiterentwicklung beteiligt waren. Mit besten Wünschen für die Heimreise endete der BerufsWegeTag 2006, der hoffentlich neue Kooperationspartner gewinnen und bestehende Teams zu optimieren vermochte.

#### **Ansprechpartner:**

Kommserve gGmbH

BerufsWegeBegleitung Kreis Offenbach

Frau Ulrike Jung

Werner-Hilpert-Str. 1

63128 Dietzenbach

Tel.: 06074- 8180 82 64

Mail: u.jung@kreis-offenbach.de

Technische Universität Darmstadt

Frau Prof. Dr. Angela Paul-Kohlhoff

Institut für Allgemeine Pädagogik und

Berufspädagogik

Alexanderstr. 6

64283 Darmstadt

Tel.: 06151- 16 52 06

Mail: sekap@bpaed.tu-darmstadt.de

Technische Universität Darmstadt  
Frau Melanie Weigele M.A.  
Institut für Allgemeine Pädagogik und  
Berufspädagogik  
Alexanderstr. 6  
64283 Darmstadt  
Tel.: 06151- 16 53 23  
Mail: weigele@bpaed.tu-darmstadt.de



Die Transferphase der BerufsWegeBegleitung wird gefördert durch:



*Impressum:*

*Kommserve gGmbH, Kreis Offenbach*

*Redaktionelle Verantwortung für diese*

*Ausgabe: Melanie Weigele*

*Februar 2007*