

Ein Leitfaden für die Praxis

ARBEITSHILFEN

Die Verbundpartner



Gefördert durch



INHALT

Projekt VISA – Vielfalt in Schule und Ausbildung	4
Vorwort	5
Leitfaden „Deutschförderung für junge Flüchtlinge mit sprachlichen Defiziten“	6
Ausgangslage	6
Bestandsaufnahme	6
Notwendige strukturelle Änderungen und Fördermaßnahmen	8
Ausblick	9
Qualitäts-Leitfaden für Workshops zur Stärkung der Identitäts- und Selbstkompetenz	11
Bisherige Erfahrungen	11
Leitfaden als Beschreibung von Gütekriterien	11
Selbstkompetenztraining als ganzheitlicher Ansatz	12
Gütekriterien für ein gelungenes Training zur Stärkung der Selbstkompetenz	12
Leitfaden Kultursensibler Umgang mit Konflikten in der Schule	16
Ausgangslage	17
Prävention von Konflikten im Klassenverband	17
Grundannahmen zu Konflikten	18
Konfliktanalyse	18
Konfliktmoderation im Klassenverband	19
Mediation	20
Besonderheiten im Umgang mit interkulturellen Konflikten	21
Konfliktbearbeitung im interkulturellen Kontext	22
Interkulturelle Kompetenz	23
Fazit	23
Anhang	25
Handlungsleitfaden Umgang mit Fehlzeiten	26
Einführung	28
Das Besondere im beruflichen Schulwesen	27
Annäherung an den Begriff	28
Ursachen	28
Was tun?	30
Grenzen	31
Ausblick	32
Kündigungsleitfaden für Azubis (Plakatversion) inkl. Hintergrund zu Kündigungsleitfaden	33
Bewerbungsstrategien und Umgang mit Diskriminierung im Bewerbungsprozess	34
Wie finde ich die richtigen Stellenanzeigen?	35
Wie erstelle ich ansprechende Bewerbungsunterlagen?	37
Das Vorstellungsgespräch	39
Hürden überwinden	41
Diskriminierung im Bewerbungsprozess	42



Handlungsleitfaden Kultursensible Familienarbeit	46
Ausgangslage	47
Erziehungsziele der Eltern	47
Kommunikation	47
Strukturelle Bedingungen	50
Familienarbeit in Extremsituationen	51
Herausforderung und Chance	51
Sensibilisierung von Klassensprechern/Sensibilisierung der Schülervertretung	56
Zum Rollenverständnis der SV	57
Die mögliche Rolle der Berufsschulsozialarbeit in der SV-Arbeit	57
Rechte und Pflichten der SV	57
Praxisbeispiel	58
Links und Quellen	60
Präventionspool Kündigung - Präventionsprojekte	61
Vorstellung der BSSA in den 10. Klassen	63
Kennenlernen in den Eingangsklassen	64
Reminder BSSA – Erneute Vorstellung in allen Klassen	65
Die ersten 50 Tage - Probezeitcoaching	66
Netzwerk Lehrkräfte	67
Warnsystem: Gefährdete Schüler/innen	68
Angebot bei Kündigung und Aufhebungsvertrag	69
Rechte und Pflichten in der Ausbildung	70
Kommunikationstraining: Wie sage ich es meinem Chef?	71
Sozialkompetenztraining	72
Selbstbehauptungstraining	73
Selbstmanagement-Training	74
Suchtprävention	75
Sexuelle Belästigung am Ausbildungsplatz	76
Präventionswoche/tag „fit for life“ – Gesundheit, Suchtprävention, Selbstkompetenz	77
Präventionstag „fit ist hip“ – seelische und körperliche Fitness	78
Anhang	79
Leitfaden Case Management für Berufsschulsozialarbeit (BSSA)	83
Wem nützt dieser Leitfaden?	83
Definition von Case Management	83
Ebenen des Case Managements	83
Schritte des Case Managements	84
Literatur- und Linkliste	88
Impressum	89

DAS XENOS–VERBUNDPROJEKT „ViSA – VIELFALT IN SCHULE UND AUSBILDUNG“

Im Rahmen des Verbundprojekts „ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung“ arbeitet die Münchner Volkshochschule als Leadpartnerin zusammen mit den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft, dem Euro-Trainings-Centre und dem Evangelischen Migrationszentrum im Griechischen Haus.

Das XENOS-Verbundprojekt „ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung“ richtet sich an benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund in München. Die Jugendlichen werden durch Qualifikationsangebote und Beratung dabei unterstützt, den Übergang Schule – Ausbildung sowie Ausbildung – Beruf erfolgreich zu meistern und sich eine eigene Lebensperspektive aufzubauen. Insbesondere wird die Wichtigkeit kultureller und sozialer Vielfalt hervorgehoben, um junge Menschen zu einer aktiven gesellschaftlichen Teilhabe zu ermutigen.

Durch Kooperationen mit den Partnern des dualen Ausbildungssystems werden die Arbeitsmarktakteure für das Thema Interkulturalität sowie die konstruktive Nutzung sozialer Vielfalt (Diversity) für den Unternehmenserfolg sensibilisiert. In intensiver Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen und Communities vor Ort werden Angebote bedarfsgerecht weiterentwickelt und es wird für eine höhere Transparenz im Bildungssystem gesorgt.

Das Projekt „ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung“ arbeitet dazu mit allen relevanten Akteuren zusammen, wie zum Beispiel mit Ausbildungsbetrieben und Kammern, der Agentur für Arbeit, Bildungsträgern, ehrenamtlichen Akteuren sowie den Referaten der Landeshauptstadt München. Diese vielfältigen Kooperations- und Vernetzungswege geben neue Impulse für die konzeptionelle Weiterentwicklung und die nachhaltige Wirkung der Projekte in den Übergangssystemen.

Ziele

- Qualifizierung und Beratung von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund
- Stärkung von interkulturellen Kompetenzen zur Verbesserung der individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt
- Sensibilisierung der Akteure auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt für die Themen Interkulturalität und soziale Vielfalt (Diversity)
- Prävention gegen Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft
- Vernetzung und Kooperation mit Migrantenorganisationen



Die Verbundpartner



Das Projekt ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung wird gefördert im Rahmen des Bundesprogramms XENOS – Integration und Vielfalt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds.



VORWORT

Die vorliegenden ‚Arbeitshilfen für Berufsschulsozialarbeiter‘ runden das Produktpaket, bestehend aus den beiden Publikationen ‚Ausbildungsabbrüche vermeiden‘ und ‚Übergang an der 2. Schwelle‘, ab. Diese Publikation des XENOS Verbundprojektes „ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung“, dienen dem Projektziel, Auszubildende, deren Ausbildung durch einen Abbruch gefährdet ist oder Auszubildende, deren Übergang in ein Arbeitsverhältnis nicht gesichert ist, zu unterstützen.

Die ‚Arbeitshilfen‘ gehen über das hinaus, was an Nützlichem bereits mit den ersten beiden Publikationen veröffentlicht wurde (Analysen, Handlungsleitfäden, Prozessketten und Fragebögen). Lag der Fokus bisher auf dem Ziel, sich einen Überblick zu verschaffen, warum Ausbildungen vorzeitig abgebrochen werden oder in welcher Situation sich Auszubildende am Ende ihrer Ausbildung, abhängig von ihrem Berufsfeld, befinden, so stellen die Arbeitshilfen für Berufsschulsozialarbeiter/innen u. a. Werkzeuge bereit, um handelnd eingreifen zu können. Neben Tipps und Hilfen von erfahrenen Berufsschulsozialarbeitern/innen, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen weitergeben, um neuen Kollegen zu helfen, finden sich auch zahlreiche Anregungen für berufserfahrene Kollegen. Der Bogen spannt sich weit, von Case Management und Präventionspool, über die Arbeit mit dem Umfeld von Auszubildenden (kultursensible Familienarbeit und Schülervertretung), bis hin zu konkreten Hilfen, sei es Deutschförderung für Flüchtlinge, Stärkung der Identitäts- und Selbstkompetenz, Um-

gang mit Konflikten oder Fehlzeiten, einem Kündigungsleitfaden oder einer Strategie für Bewerbungen sowie der Diskriminierung im Bewerbungsprozess. Jeder, der mit Auszubildenden arbeitet, müsste hier fündig werden.

Die ‚Arbeitshilfen für Berufsschulsozialarbeiter/innen‘ ist in enger Kooperation der beiden Teilprojekte des Euro-Trainings-Centre e.V. (ETC) und den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH (bfz), unter der Leitung des Leadpartners, Münchner Volkshochschule (MVHS), entstanden. Alle Veröffentlichungen können auch auf der ViSA-Homepage <http://www.vielfaltmuenchen.de/> angeschaut und heruntergeladen werden.

LEITFADEN „DEUTSCHFÖRDERUNG FÜR JUNGE FLÜCHTLINGE MIT SPRACHLICHEN DEFIZITEN“

Leitfaden „Deutschförderung für junge Flüchtlinge mit sprachlichen Defiziten“ - Inklusion an der Berufsschule für Einzelhandel - Mitte ?

Inhaltsangabe

1. Ausgangslage
2. Bestandsaufnahme
 - 2.1 Mercator oder „Schule für Alle“
 - 2.2 Förderunterricht durch die Berufsschule
 - 2.3 Integrations- und Deutschkurs für Flüchtlinge
 - 2.4 Ausbildungsbegleitende Hilfen
 - 2.5 Task force 4
 - 2.6 Flüchtlingsprojekt der IG für Kfz- und Metallberufe
3. Notwendige strukturelle Änderungen und Fördermaßnahmen
 - 3.1 Erleichterung des Zugangs zu Fördermöglichkeiten
 - 3.2 Förderung der Bildungssprache an der Berufsschule
 - 3.2.1 Deutschunterricht
 - 3.2.2 Fachunterricht
 - 3.2.3 Inklusion oder Flüchtlingsklassen
 - 3.2.4 Lernmethoden und –motivation
 - 3.2.5 Sozialkompetenz
4. Ausblick

1. Ausgangslage

An der Berufsschule für den Einzelhandel – Mitte befinden sich Auszubildende, die aufgrund von Defiziten in der Schriftsprache dem Unterricht kaum folgen können. Dabei handelt es sich vielfach um Jugendliche, die erst seit wenigen Jahren in Deutschland sind, darunter unbegleitete minderjährige Flüchtlinge, Jugendliche, die mit ihren Familien nach Deutschland gekommen sind sowie Jugendliche, die in ihren europäischen Heimatländern die Schule besucht haben und anschließend für eine Ausbildung nach Deutschland gekommen sind. Sie haben nach Lehrplan wöchentlich 45 Minuten Deutsch, 45 Minuten Ethik/Religion, 45 Minuten Englisch und 13 Unterrichtsstunden im 1. Ausbildungsjahr reinen Fachunterricht. Besonders hier machen sich die Defizite im Leseverständnis und im Schreiben bemerkbar und erschweren eine erfolgreiche Ausbildung erheblich.

Aufgrund der relativ niedrigen Zugangsvoraussetzungen für eine Ausbildungsstelle im Einzelhandel ist der Anteil von Jugendliche mit Defiziten in der deutschen Schriftsprache und im Leseverständnis hier relativ hoch, da bei der Arbeit in einem Supermarkt oder beim Discounter oftmals keine besonderen Sprachkenntnisse verlangt oder gebraucht werden. Anders jedoch im Unterricht und erst recht bei den IHK-Prüfungen: Dort müssen Azubis überhaupt erst mal die Aufgabenstellung der Prüfungsfragen verstehen, um sie richtig beantworten zu können. Aufgrund der Besonderheiten der Fachsprache und den besonderen grammatikalischen Formen der Prüfungsfragen ist dies selbst für Muttersprachler oft nicht einfach. Auszubildende mit Defiziten in Deutsch benötigen dazu eine besondere Förderung.

2. Bestandsaufnahme der Förderangebote

2.1 Mercator oder „Schule für Alle“

An der Berufsschule für den Einzelhandel-Mitte gibt es das ESF-Projekt „Schule für Alle“. In dessen Rahmen wird an jedem Mittwoch eine Doppelstunde Deutschförderung angeboten. Teilnahmeberechtigt ist eine kleine auserwählte Gruppe mit bestimmten „Einwanderungsparagrafen“ im Aufenthaltstitel.

Damit lässt sich der Bedarf aber nicht decken, da grob geschätzt mindestens 80 Azubis der Jahrgangsstufe 10, aus den verschiedensten Gründen (funktionaler Analphabetismus (1, S. 8-17), Legasthenie, doppelte Halbsprachigkeit (2, S. 118) etc., eine besondere Förderung in der Bildungssprache Deutsch brauchen.

2.2 Förderunterricht durch die Berufsschule

An der Berufsschule für Maler und Lackierer wird zusätzlicher Förderunterricht im Anschluss an den normalen Berufsschultag für Schülerinnen und Schüler mit Defiziten in der Bildungssprache Deutsch angeboten. Im Anschluss an den regulären Unterricht wird hier in zwei Unterrichtsstunden an zwei verschiedenen Nachmittagen der Woche die Sprache Deutsch in Kleingruppen gefördert. Zusätzlich gibt es hier Unterrichtshelfer, die mit den jungen Flüchtlingen in den Unterricht gehen und sie unter-

stützen, wenn sie etwas nicht verstanden haben und beobachten, wo ihre individuellen Schwächen liegen, um sie so besser fördern zu können.

2.3 Integrations- und Deutschkurse für Flüchtlinge

Jeder Flüchtling hat Anspruch auf einen Integrationskurs bzw. Deutschkurs bis zum Abschluss der B1-Prüfung. Wer diese Prüfung nicht auf Anhieb besteht, hat Anspruch auf weitere 300 Unterrichtseinheiten, nach deren Besuch, so die Auskunft des Migrationsdienstes, jeder diese Prüfung besteht.

Diese Integrationskurse finden jedoch entweder vormittags, nachmittags oder abends, in der Regel jedenfalls während der Arbeitszeit der Auszubildenden statt. Da aufgrund der wechselnden Arbeitszeiten im Einzelhandel Probleme mit einem regelmäßigen Kursbesuch bestehen und die Einzelhandelsbetriebe auch kaum bereit sind, ihrer Azubis dafür freizustellen, ist die Teilnahme an diesen Kursen in der Regel nicht möglich.

Zudem reicht das Sprachlevel B1 für den Fachunterricht der Berufsschule nicht aus, erst recht nicht, um das „Prüfungsdeutsch“ zu verstehen.

2.4 Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Von der Agentur für Arbeit gefördert, gibt es für Azubis mit Förderbedarf, sofern sie bereits seit 4 Jahren in Deutschland leben, die Möglichkeit zur Nachhilfe über die abH. Verschiedene Träger bieten hier neben dem normalen Stützunterricht eine zusätzliche Deutschförderung an. Einer regelmäßigen und intensiven Sprachförderung sind aufgrund der Belastungen durch die betriebliche Ausbildung aber Grenzen gesetzt, so dass diese Angebote maximal zwei Termine pro Woche zulassen.

Eine andere Möglichkeit zur Förderung von jungen Flüchtlingen könnte die Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE) sein, da hier die zeitlichen und inhaltlichen Möglichkeiten zur individuellen Förderung günstiger gestaltet werden können. Genauso wie bei abH sind aber auch hier die Förder- bzw. Zugangsvoraussetzungen eingeschränkt, so dass diese Möglichkeit nur für einen Teil der Zielgruppe eine Alternative darstellt.

2.5 Task force 4

Junge Flüchtlinge mit ungesichertem Aufenthaltsstatus, die sich noch keine 4 Jahre in Deutschland aufhalten, können über das Projekt „task force 4“ des ETC e. V. an abH Maßnahmen teilnehmen. Die Mittel hierfür werden vom Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München über das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) bereitgestellt. Dieses Projekt ist bislang bis 31.12.15 bewilligt, reicht aber bei weitem nicht aus, um alle Azubis zu fördern.

Weitere Informationen zum Projekt „task force 4“ können Sie über die Webseite des ETC e.V. erhalten. http://www.etcv.de/migration/task_force_4.html

2.6 Flüchtlingsprojekt der Initiativegruppe e. V. für Kfz- und Metallberufe

Seit 1.10.2014 gibt es für die Azubis im Kfz- und Metallbereich das Projekt „Meine Zukunft: Facharbeiter!“ der Initiativegruppe (IG). Dieses Projekt bietet eine Förderung, die nicht nur auf die Sprachdefizite eingeht, sondern darüber hinaus eine besondere soziale Betreuung anbietet, die für Jugendliche aus fernen Ländern und Kulturen und mit teilweise sehr traumatisierenden Fluchterfahrungen dringend notwendig ist.

Oft werden junge Flüchtlinge, die zusammen mit ihren Eltern nach Deutschland gekommen sind, zum Familienmanager und müssen ihre ebenfalls traumatisierten und überforderten Eltern unterstützen, statt selbst unterstützt zu werden. Ein Projekt wie „Meine Zukunft: Facharbeiter!“ kann hier einen wichtigen Beitrag leisten und sollte daher dauerhaft für alle Ausbildungsberufe angeboten werden.

3. Notwendige strukturelle Änderungen und Fördermaßnahmen

3.1 Erleichterung des Zugangs zu Fördermaßnahmen

Wie bereits beschrieben, ist es für Azubis mit geringen Deutschkenntnissen schwierig, ihre Ausbildung ohne zusätzliche Förderangebote erfolgreich zu absolvieren. Das Angebot an Fördermaßnahmen, z. B. der Agentur für Arbeit, der Schulbehörden und Ministerien, für Jugendliche vor und während der Ausbildung ist dabei umfangreich: Integrationsklassen, Berufsorientierungsmaßnahmen, Berufseinstiegsbegleitung, Bildungsketten, BvB, BIJ-Vorklassen, BIJ, abH etc. Wie aber bereits erwähnt, ist einem Teil der Azubis, insbesondere den jungen Flüchtlingen, der Zugang zu den dringend benötigten Hilfen zum Teil verwehrt.

Nachdem sich ein immer größerer Teil unserer Gesellschaft, nicht zuletzt die Wirtschaft, für die Integration der jungen Flüchtlinge einsetzt, sollten die (förder-) rechtlichen Hürden zu der notwendigen Unterstützung schnell beseitigt werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass diese hochmotivierten Jugendlichen aufgrund ihrer sprachlichen Defizite an den Anforderungen unseres Ausbildungswesens scheitern.

3.2 Förderung der Bildungssprache an der Berufsschule

Da junge Flüchtlinge berufsschulpflichtig sind und deren Zahl zuletzt deutlich angestiegen ist, sollten die Berufsschulen für sie zusätzliche Fördermaßnahmen anbieten, z. B. Unterrichtshelfer oder geteilten Unterricht in den Klassen mit hohem Flüchtlingsanteil. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass diese Azubis resignieren und die Zeit in der Schule nur absitzen und in der Folge die Ausbildung ohne Abschluss beenden.

3.2.1 Deutschunterricht

Nach Frau Dr. Niederhaus, akademische Rätin im Bereich Deutsch als Zweit- und Fremdsprache der Universität Duisburg/Essen, hat Schule die Aufgabe, die Bildungssprache zu lehren. Erfolge könnten bereits in acht Wochen bei

3 Stunden täglich erzielt werden. Dies bedeutet, dass in angemessenem Umfang Deutschförderstunden für alle Eingangsklassen bereitgestellt werden müssten. Denkbar wäre auch, eine Ethik- oder Englischstunde zu nutzen, um mit einer kleinen Gruppe intensiv am Erwerb der deutschen Sprache zu arbeiten.

Alternativ dazu könnte man auch einen zweigeteilten Deutschunterricht anbieten, indem (wie auch im Fach Englisch) nach einem Test die Klasse in zwei verschiedene Lernstufen aufgeteilt werden und die Schülerinnen und Schüler dann in Gruppen mit 10 bis 15 Teilnehmern individuelle unterrichtet werden.

Die Internet-Seite www.netzwerk-iq.de gibt Empfehlungen für berufsbezogenen Deutschunterricht.

3.2.2 Fachunterricht

Nach Josef Leisen, dem Herausgeber des Methoden-Handbuchs deutschsprachiger Fachunterricht (DFU), ist fachliches und sprachliches Lernen nicht zu trennen. Deshalb sollte in allen Unterrichtsfächern durchgängig die Bildungssprache gefördert werden. Eine große Diskrepanz zwischen Alltags- und Bildungssprache gibt es nicht nur bei Migranten, sondern auch bei vielen Deutschen. Während die jungen Flüchtlinge bzw. Migranten nach einiger Zeit im Alltag gut zurechtkommen, haben sie mit der Unterrichts- und Prüfungssprache große Probleme. Hier sollte der Unterricht möglichst anwendungsorientiert sein und Begriffe und Handlungen aus der Praxis klären. Für den Unterricht in den Berufsschulen würde das bedeuten, dass mit eigens hierfür vereinfachten Unterrichtsmaterialien und Texten gearbeitet wird und auch die Unterrichtsskripte an diese Schülergruppe angepasst werden. Zudem sollte man sich für die Definitionsklärungen viel Zeit nehmen und insbesondere den Sinn der zusammengesetzten Nomenwörter erklären, zumal die Nomen und die mit ihnen verbundenen Verben oft eine doppelte Bedeutung haben, wie z. B. wie die Wörter: „Bezugskosten“, „Handlungskostenzuschlag“ oder „Zahlungsziel ausnutzen“. Hier empfiehlt sich auch das Führen eines Vokabelheftes.

3.2.3 Inklusion oder Flüchtlingsklassen

Wenn der Fachunterricht so durchgeführt wird, bedeutet dies auch eine Differenzierung des Lernstoffs, weshalb sich die Frage nach speziellen Flüchtlingsklassen bzw. Klassen für Schüler mit Defiziten beim Schriftspracherwerb stellt, da dieser Unterricht den Auszubildenden mit Mittlerer Reife oder Abitur nicht gerecht wird.

Zur Feststellung des sprachlichen Leistungsvermögens wäre ein Test erforderlich, der als Grundlage für die Klasseneinteilung bzw. Förderung dienen würde. Eine Konsequenz daraus wäre, dass auf Grundlage dieser Tests Klassen mit verschiedenen Leistungslevels gebildet würden. Hier stellt sich dann aber die Frage, ob dies der Förderung der Schüler dient, oder eine Form der Diskriminierung darstellt.

Eine weitere Überlegung ist, ob man den „Seiteneinsteigern in die deutsche Sprache“ die Möglichkeit geben sollte, den Englischunterricht abzuwählen, um stattdessen den Fachunterricht zu erweitern. Viele Flüchtlinge haben keinerlei Englischkenntnisse und sind im Englischunter-

richt mit den anderen Azubis, die bereits seit mehreren Jahren Englisch gelernt haben, hoffnungslos überfordert. Auch die Ethik- und Religionsstunden könnten speziell für Flüchtlinge anders gestaltet werden und mehr auf den Schriftspracherwerb im Fachunterricht ausgelegt werden.

Wir sind allerdings der Meinung, dass man einer solchen „Ghettoisierung“ aus sozialen Gründen nicht anstreben sollte. Damit nimmt man den Flüchtlingen auch die Möglichkeit, über die Auseinandersetzung mit den deutschsprachigen Jugendlichen „lebensweltnah“ zu lernen. Daher würden uns innerhalb der normalen Berufsschulklassen spezielle Intensivierungsstunden für geteilten Unterricht wünschen, um diese Jugendlichen auch in der Berufsschule individuell fördern zu können.

3.2.4 Lernmethoden und -motivation

Bei der Sprachförderung orientieren sich die Methoden stark an den Lehrmethoden der Grundschule. Wichtig ist, dass die Jugendlichen jeden Tag mindestens 10 Minuten lesen üben, wie dies auch bei Erstklässlern empfohlen wird. Durch schnelle Lernerfolge werden sie motiviert weiter zu lernen. Dazu eignen sich am besten ansprechende Literaturthemen und Bücher mit nicht zu kleinen Schriftgrößen. Geeignet sind dafür beispielsweise „Krabat“ und „Der Räuber Hotzenplotz“ von Ottfried Preußler, „Pippi Langstrumpf“ von Astrid Lindgren, „Pünktchen und Anton“ und „Das fliegende Klassenzimmer“ von Erich Kästner. Hier merken sie schnell, dass sie mit mehr Übung auch schneller lesen können. Nach diesem Einstieg und den ersten Lernerfolgen, verstehen sie dann auch leichte Zeitungsartikel, z. B. über die Situation in ihren Herkunftsländern oder auch Romane von Schriftstellern, die aus ihrem Herkunftsland stammen. Die Motivation zum Spracherwerb sollte hier im Vordergrund stehen.

Zum besseren Verständnis und zur Lernkontrolle sollten auch immer wieder Übungen zur Strukturierung des Lernstoffs angeboten werden, z. B. Einfügen der Begriffe in Tabellen oder Zuordnungen, wie dies auch bei Grundschulübungen oft praktiziert wird. Dies würde den Unterrichtserfahrungen, die Schülerinnen und Schüler aus anderen Ländern mitbringen, entgegenkommen, da ihr Lernverhalten und ihre Motivation zum selbständigen Lernen oft sehr von unseren Gewohnheiten abweichen.

Umfeld und Motivation sind beim Lernen bekanntermaßen sehr entscheidend. Deshalb ist es wichtig, für eine entspannte Lernatmosphäre zu sorgen und besonders schwachen Schülerinnen und Schülern Respekt und Fürsorge entgegenzubringen. Am leichtesten lernen Jugendliche von anderen Jugendlichen, da sie hier motiviert sind und gleichzeitig der soziale Aspekt der Integration eine wichtige Rolle spielt. Es sollte daher eine für alle Schülerinnen und Schüler transparente Form des Umgangs mit Sprachdefiziten praktiziert werden, auch wenn dies z. B. heißt, einen sprachlich schwachen Azubi bewusst neben einen leistungsstarken Azubi zu setzen.

3.2.5 Sozialkompetenz

Teilweise beherrschen Jugendliche weder die Muttersprache ihrer Eltern, noch die deutsche Sprache. Daraus resultieren ein reduziertes Sprachvermögen und eine eingeschränkte Ausdrucksfähigkeit. Wenn diese Schüler in

der Lage wären, durch einen erweiterten Wortschatz und bessere Argumentation das, was sie denken und fühlen, auszudrücken, gäbe es erfahrungsgemäß weniger Konflikte und sie würden sich nicht so oft hilflos fühlen. Wie im Handlungsleitfaden „Kultursensibler Umgang mit Konflikten an der Schule“ beschrieben, geht es dabei um die Initiierung eines interkulturellen Lernprozesses innerhalb der Gesellschaft (2, S. 117-119).

4. Ausblick

Es fällt uns sehr schwer, Jugendliche, die eigentlich hoch motiviert eine Ausbildung zum Verkäufer oder zum Kaufmann im Einzelhandel beginnen, in der Berufsschule frustriert und resigniert zu erleben. Viele haben innerhalb weniger Jahre den Quali bestanden und kommen jetzt durch Anforderungen der dualen Ausbildung mit den beiden Lernorten an ihre Grenzen. Wer 8 bis 10 Stunden täglich körperlich arbeitet, hat abends oder auch am nächsten Vormittag oft nicht mehr die Energie, sich schwierigerem Lernstoff zu widmen. Auch für die Lehrkräfte der Berufsschule ist die Arbeit mit Jugendlichen mit Schriftsprachdefiziten immer wieder eine Herausforderung, da sie sich auch am Leistungsniveau der anderen Schüler/innen orientieren müssen und immer auch die Anforderungen der IHK-Abschlussprüfung im Blick haben müssen. Zudem wurden sie für die Förderung dieser speziellen Schülergruppe nicht ausgebildet.

Wir denken deshalb, dass an dieser Stelle möglichst schnell eine politische Entscheidung für die zusätzliche Förderung der Flüchtlinge getroffen werden muss. Das Stadtjugendamt München hat bereits im ersten Halbjahr 2014 über 800 unbegleitet minderjährige Flüchtlinge in Obhut genommen. Viele von ihnen werden in den nächsten beiden Jahren versuchen, eine Ausbildung zu beginnen und sollten dann ausreichend gefördert werden, damit sie ein eigenständiges und selbstbestimmtes Leben führen können und am sozialen und politischen Leben teilhaben. Das „Willkommensmanagement“ der Landeshauptstadt München sollte daher die Ausbildungsförderung einschließen und Zuwanderung menschenwürdig gestalten.

Literaturverzeichnis

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, „Ausbildungsorientierte Alphabetisierung“, Bielefeld 2014

Forschungsprojekt KiK, „Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten der Jugendhilfe und Schule – Zwischenbericht“, Berlin/Hamburg/Mainz 2007

Kontakt

Petra Pichler und Hülya Hayirli
Euro-Trainings-Centre e. V.
Sonnenstraße 12 RGB
80331 München

Birgit Westemeyer und Sabine Tirpitz
Berufsschule für Einzelhandel – Mitte
Lindwurmstraße 90
80337 München

Nützliche Adressen

Jugendmigrationsdienst Internationaler Bund (IB)
Lindwurmstraße 117
80337 München
Tel. 089/600877-13 oder -14
JMD-Muenchen@internationaler-bund.de

Jugendmigrationsdienst Innere Mission
Tel. 089/540 456 123

Jugendmigrationsdienst Initiativgruppe
Tel. 089/544671-29
b.bornemann@initiativgruppe.de

Jugendmigrationsdienst Aktiv für interkulturellen Austausch
Bad-Schachener-Str. 2 a
Herr Daniel Krawinkl
Tel. 089/189495715, Mobil 0177/7958601

Jugendmigrationsdienst der AWO
Tel. 089/544247-15
Christiane.Luedicke@awo-muenchen.de

IN VIA connect
Lernconnection
Tel. 089/5488895-13
Goethestr. 12/III
connect@invia-muenchen.de

QUALITÄTS-LEITFADEN FÜR WORKSHOPS ZUR STÄRKUNG DER IDENTITÄTS- UND SELBSTKOMPETENZ

Durchführung von Gender- und kultursensibel orientierten Gruppentrainings mit dem Ziel der ressourcenorientierten Förderung von Identitätsbildung, selbstwirksamem Handeln und der Motivation an beruflichen Schulen

Bisherige Erfahrungen

Erfahrungen mit der Durchführung von Motivations- und Persönlichkeitstrainings mit Jugendlichen im Rahmen verschiedener berufsvorbereitender Maßnahmen lassen es mir sinnvoll, ja notwendig erscheinen, über Rahmenbedingungen, Standards und Qualitätsmerkmale der Durchführung solcher Trainings nachzudenken. Über einen Zeitraum von knapp 15 Jahren habe ich solche ein- und zweitägigen Trainings immer wieder neu durchdacht, eher „heuristisch“ konzipiert (wenn nicht sogar experimentell) und durchgeführt. Ich war dabei immer wieder auf der Suche nach Ansätzen, die theoretisch fundiert und seriös sind, bei den Jugendlichen „ankommen“ und damit auch wirksam sind.

Eine Auswertung vor dem Hintergrund, dass es immer wieder „gelingende“ (Kriterien: Die Jugendlichen melden eine positive Erfahrung, einen Motivationsschub zurück, oder einfach, dass es ihnen „gut geht“; die Durchführenden blicken auf eine Arbeit zurück, die ihnen Freude gemacht hat) und dann wieder weniger gelingende Workshops gibt (Widerstände und Unzufriedenheit bei den Teilnehmer/innen, Rückmeldungen, das „bringen ja nichts“) ergab: Erfolg bzw. Misserfolg sind ganz offensichtlich weniger von der spezifisch angewandten Methode abhängig. Vielmehr kam ich zu dem Ergebnis, dass der Stellenwert der Rahmenbedingungen, d. h. des Settings, der Vorbereitung der Teilnehmenden, der Haltung gegenüber den Teilnehmenden und weiterer „Meta-Kriterien“ entscheidend für den Erfolg eines Workshops zu sein scheinen. Daher ist dieser Qualitäts-Leitfaden eine Art „Meta-Leitfaden.“

Leitfaden als Beschreibung von Gütekriterien

Ein Leitfaden ist eine konkrete Handlungsanweisung mit konkreten methodischen Handlungsvorschlägen oder Anweisungen. Die Zielgruppe der Schüler/innen an beruflichen Schulen ist jedoch so heterogen, dass niemals ein einziger methodischer Ansatz, ein bestimmter Pool von Übungen, Aufgaben und Seminareinheiten auch nur entfernt für alle Schüler und für alle individuellen Problemstellungen und Anlässe des Workshops zuträglich sein kann. Weiter liegt dem/der jeweils durchführenden Person die eine Methode mehr als die andere, auch dies muss bedacht werden. Und Fachkräften, die ein entsprechendes Training durchführen, darf auch zugetraut werden, dass sie einschätzen können, welche Methode aus ihrem „persönlichen Methodenpool“ für das aktuelle Training sinnvoll ist. Zudem müssen äußere Gegebenheiten wie Gruppengröße, Alter der Teilnehmer/innen, Raumgröße und

Ausstattung usw. ebenfalls zu methodischen Konsequenzen führen. Was bei aller Unterschiedlichkeit und Vielfalt jedoch immer gleich bleiben muss: Das sind Standards, Qualitäts- und Gütekriterien, die sich nicht nur auf die Trainingseinheit selbst beziehen sondern auf:

- die inhaltliche Vorbereitung der Veranstaltung
- die Vorbereitung der Referent/innen auf die Veranstaltung (inkl. verbindliche Absprachen der Referent/innen vor der Veranstaltung und nicht vor den Teilnehmern)
- Grundsatz der Ressourcenorientierung des Trainings
- Qualitätsstandards der Durchführung des Trainings sowohl inhaltlicher wie auch formaler Art
- Grundsatz der Wertschätzung dessen, was die Teilnehmer sind, darstellen und mitbringen
- Durchführungsstandards aufgrund interkultureller Gesichtspunkte und von Gender
- Gütekriterien der Nachbereitung, Auswertung und Evaluation der Trainings.

Ich werde versuchen, ein „Gitter“ von Standards und Gütekriterien zu skizzieren, deren Einhaltung unabhängig vom angewandten Methodenpool gewährleistet, dass sich dem Ziel des Trainings auf realistische Weise angenähert wird. Ein „definitives“ Ziel zu projizieren, das soll an dieser Stelle betont werden, würde das prozesshafte der Identitäts- und Persönlichkeitsentwicklung außer Acht lassen und vergessen, dass am Ende der Trainingseinheit die Selbstkompetenz des Teilnehmenden nicht schlagartig vervielfacht ist (Quantifizieren kann man sie ohnehin nicht). Vielmehr wird ein Prozess angestoßen, der es dem Jugendlichen ermöglicht, mit seinen Ressourcen in Kontakt zu kommen und auf diese gestützt zu einer „stärkeren Persönlichkeit“ zu werden. Dies soll und kann ihm helfen, seine persönlichen und beruflichen Ziele zu erreichen und Orientierung für sich zu finden.

Als Beispiel werde ich am Ende dieser Darstellung ein ressourcenorientiertes Training nach dem Zürcher Ressourcenmodell (ZRM) vorstellen, das sowohl in methodischer wie auch auf der Meta-Ebene die Qualitätskriterien aufweist, die ich für zielführend halte.

Selbstkompetenztraining als ganzheitlicher Ansatz

Ob eine Ausbildung mit Erfolg, also mit dem Bestehen der Prüfung abgeschlossen wird, und das mit einer guten Note, die zusätzliche Aufstiegs und Weiterbildungsmöglichkeiten ermöglicht, hängt von so vielen Faktoren ab, dass eine abschließende Aufzählung kaum möglich ist. Deshalb möchte ich hier lediglich eine grobe Einteilung vornehmen und vier Gruppen von Faktoren benennen:

1. Bildungsvoraussetzungen (Schulabschluss, Noten, Grundkenntnisse) bei der Aufnahme der Ausbildung und damit eng verbunden die Lernkompetenzen zur Bewältigung des Berufsschulstoffes, gekoppelt mit Neigung und Eignung für den gewählten Beruf, also berufliche Basiskompetenzen und praktische Lernfähigkeit.
2. Äußere Umstände im Ausbildungsbetrieb (fachliche und strukturelle Qualität der Ausbildung) sowie im persönlichen Umfeld, z. B. eine Atmosphäre der Geborgenheit im Elternhaus, ein Rückzugsraum zum Lernen und ein eigenes Zimmer, in dem ein erholsamer Schlaf möglich ist (das ist bei vielen Jugendlichen nicht selbstverständlich) sowie ein soziales Netzwerk – und schließlich
3. das Vorhandensein von Selbstkompetenz, also die Bereitschaft und Fähigkeit, für sich Verantwortung zu übernehmen, zu reflektieren und in dieser Phase des Übergangs zwischen Jugend und Erwachsensein Orientierung zu finden und zu behalten, Werte und Identität für sich zu finden, Selbstwert, Selbstwirksamkeit und Selbstbewusstsein erfahren zu können und in Krisen und bei motiviert und rational handeln zu können.¹

Diese dritte Gruppe von Erfolgsfaktoren wird in Trainings zur Selbstkompetenz und Motivation adressiert. Dabei wird der gesamte Bereich der Selbstkompetenz(en) zum Gegenstand des Trainings. Ein isoliert implementiertes „Motivationsstraining“ kann vielleicht im Einzelfall dabei helfen, einen aktuellen „Durchhänger“ zu überwinden oder im Rahmen einer Prüfungsvorbereitung mehr Lernenergie freizusetzen, befördert aber nicht den ganzheitlichen Prozess, der für die Entwicklung von Selbstkompetenz so wichtig ist: Eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen und dann auch die „zweite Schwelle“ zu meistern und einen passenden Arbeitsplatz zu finden.

Gütekriterien für ein gelungenes Training zur Stärkung der Selbstkompetenz

Anmerkung: Ich versuche hier jeweils zu beschreiben, wie es „richtig geht“ und was zu beachten ist. Jeder der Punkte beruht auch auf Erfahrungen, bei denen genau dies nicht eingehalten wurde und es deshalb „schief ging“ oder zumindest viel Unruhe in die Veranstaltung hereinkam.

¹ Die Kultusministerkonferenz (KMK) definiert in der Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit den Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe von 2011 Selbstkompetenz folgendermaßen: „Bereitschaft und Fähigkeit, als individuelle Persönlichkeit die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Familie, Beruf und öffentlichem Leben zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln. Sie umfasst Eigenschaften wie Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein. Zu ihr gehören insbesondere auch die Entwicklung durchdachter Wertvorstellungen und die selbstbestimmte Bindung an Werte.“ Ich gehe darüber hinaus und sehe die Entwicklung einer konsistenten Identität sowie die Fähigkeit, Krisen zu bewältigen (Resilienz) als zentrale Punkte.

Inhaltliche Vorbereitung der Veranstaltung

Die Ausgangssituation ist oft eine Gemengelage: Verschiedene Szenarien, die überhaupt erst dazu führen mit seinen Schüler/innen, BvB-Teilnehmer/innen, BvJ-Teilnehmer/innen etc. einen Workshop anzusetzen, können beispielsweise sein:

1. Die Klassen- oder Lehrgangsleitung nimmt wahr, dass die Anstrengungsbereitschaft ihrer Schüler/Teilnehmer nachlässt, dass Fehlzeiten zunehmen, viele noch keinen Ausbildungsplatz in Aussicht haben, sich die Stimmung verschlechtert und Störungen zunehmen. Der Klassenleitung möchte daher einen eintägigen „Motivations-tag“ in den Stundenplan nehmen.
2. Das Konzept der Maßnahme sieht vor, dass die Teilnehmenden mindestens einmal an einem „Motivations- und Persönlichkeitstraining“ teilnehmen.
3. Die Schulleitung verordnet zusammen mit dem Sozialforum der Schule, dass als Pflichtwahlveranstaltung jede Klasse einmal im Schuljahr an einem Workshop zu Themen im Bereich der Soft-Skills teilnimmt.
4. Die Leitung einer BvB nimmt wahr, dass einige der Teilnehmer/innen, die seit Beginn dabei sind, sich in der Maßnahme „eingerichtet“ haben und nicht mehr mit Ernsthaftigkeit nach einer Ausbildungsstelle suchen.

Diesen Szenarien ist gemeinsam, dass die Initiative nicht von den Schüler/innen oder Lehrgangsteilnehmer/innen ausgeht, sondern „von oben“ kommt. Umso wichtiger ist es, dass die Lehrkraft/der Lehrgangsleiter ihr/sein „Ohr am Teilnehmer“ hat, um den subjektiven Bedarf der Schüler/innen zu ermitteln. Dies kann ganz informell im Klassen- oder Einzelgespräch geschehen, viel spricht jedoch dafür, hier eine standardisierte Befragung zu verwenden, um entweder anlassbezogen (1. Szenario) oder, wenn ein Workshop Teil eines Pflichtwahlprogramms der Schule ist (2. und 3. Szenario), am Schuljahresanfang zu eruieren, was dem Bedarf und auch dem Interesse der Schüler/innen entspricht, um so das passende Angebot auszuwählen oder, falls nur ein Angebot zur Verfügung steht, mit dem Anbieter die Richtung vorher zu besprechen.

Vorbereitung der Teilnehmenden

Mit einer zeitnahen Abfrage der Interessen und Bedarfe der Teilnehmenden ist schon ein guter Teil der adäquaten Vorbereitung geleistet. Dazu muss nun noch die Information der Teilnehmenden erfolgen, was sie im Einzelnen zu erwarten haben. Die Erfahrung zeigt, dass die Bereitschaft der Teilnehmenden, aktiv beim Workshop mitzumachen und sich auf ihn einzulassen, wesentlich höher ist, wenn sie inhaltlich vorbereitet wurden, also die ganze Vorbereitung partizipativ und transparent durchgeführt wurde. Dazu gehört auch die rechtzeitige Bekanntgabe des Termins. Wenn ein Schüler am Morgen zur Schule/zum Bildungsträger kommt und für ihn überraschend erfährt: Heute ist Workshop, kann das allein schon eine blockierende Haltung bewirken.

Vorbereitung der Referenten/innen auf die Veranstaltung

Dazu gehört zunächst die genaue Zeit- und Raumabsprache, also z. B., wann die üblichen Pausen sind und der Hinweis darauf, dass Schüler auf diesen Pausen bestehen und unruhig werden, wenn diese nicht eingehalten werden. Ebenso bringt es viel Unruhe in die Gruppe und verzögert den Ablauf, wenn beispielsweise für die getrennte Arbeit mit den Teilnehmern und den Teilnehmerinnen ein zweiter Raum benötigt wird und dieser ist nicht „gebucht“ ist oder die Referenten nicht wissen, welcher Raum dies ist. Die Referenten/innen sollen unvoreingenommen an die Teilnehmer/innen des Workshops herangehen. Dennoch kann es im Einzelfall sinnvoll sein, dem Referenten mitzuteilen, wie sich die Klasse zusammensetzt, wie viele Jungen, wie viele Mädchen nehmen teil, wie hoch ist der Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Teilweise wird dies nach meiner Erfahrung auch von den Referenten/innen vorab abgefragt. Manchmal kann es sinnvoll oder notwendig sein, dem Referenten zu berichten, was der konkrete Anlass für den Workshop ist oder war, etwa ein Konflikt oder ein Fall von Mobbing in der Klasse. Was in diesem Zusammenhang aber gar nicht geht, ist, dem Referenten Fallgeschichten der Teilnehmenden zu erzählen oder gar einen Bericht oder eine Doku oder Teilnehmerakte lesen zu lassen, auch nicht anonym. Wenn ein vorheriges Kennenlernen sinnvoll erscheint, kann es sinnvoll sein, dass sich die Referenten bei einem Vorbereitungstermin vorstellen und Fragen der Schüler beantworten.

Verbindliche Absprachen mit dem/der Referenten/in vor der Veranstaltung - und nicht vor den Teilnehmern

Oft ist es kurz vor der Veranstaltung noch einmal notwendig, sich mit den Referent abzusprechen, oder die Referenten müssen sich untereinander nochmal absprechen, z. B. über den zeitlichen Ablauf, über eventuelle Unklarheiten der inhaltlichen Gliederung, über die Reaktion auf Störungen (behalten, rauschicken, zum Lehrer schicken) usw. Es hat sich erwiesen, dass ein vielleicht 10minütiges Briefing vor der Veranstaltung (nicht vor dem oder im Veranstaltungsraum!) wichtig sein kann (genauso wie eine erste kurze Auswertung unmittelbar danach). Das Besprechen solcher Fragen darf dabei nicht vor den Schülern erfolgen, da sonst die Gefahr besteht, dass die Veranstaltung von den Teilnehmenden nicht mehr ernst genommen wird. So wertvoll manchmal ein „reflecting team“ ist, die Frage, wie z. B. auf Disziplinarprobleme reagiert werden soll, darf nicht vor den Teilnehmenden stattfinden.

Grundsatz der Ressourcenorientierung und Wertschätzung dessen, was die Teilnehmer sind, darstellen und mitbringen

Dies betrifft zunächst die Auswahl der externen Referenten. Wenn es sich beim Anbieter um eine Einrichtung handelt, die regelmäßig und professionell Workshops, z. B. zum Thema Konflikte oder den Umgang mit Aggressionen handelt, sollte die Ressourcenorientierung und Wertschätzung selbstverständlich sein und dementsprechend gearbeitet werden. Bei externen selbständigen Referenten spielen Erfahrungswerte und Empfehlungen sowie Rückmeldungen von früheren Teilnehmern eine Rolle bei der Auswahl.

² Maja Storch: Ich packs! Selbstmanagement für Jugendliche. Ein Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell; Bern (Huber); 2. Auflage, überarb. Aufl. (18. Januar 2007), 350 S.

Wenn man als Mitarbeiter einer Einrichtung, Schulsozialarbeiter oder Lehrer selbst einen Workshop anbietet, ist die Auswahl der Methoden sowie der Umgang mit Störungen entscheidende Parameter.

Ressourcenorientierte Methoden zeichnen sich dadurch aus, dass sie die an den Fähigkeiten, Stärken und Interessen der Beteiligten ansetzen, die Motivation stärken und konstruktive Energien sowie – vielleicht schlummernde – Potenziale freisetzen. Oft geht es hier um den Kontakt mit unbewussten Anteilen, mit guten Erinnerungen und Erfahrungen in der Vergangenheit und mit – auch irrealen – Wünschen und Vorstellungen über die Zukunft. Oft sind sowohl die Erinnerungen und Erfahrungen wie auch die Wünsche mit Bildern gekoppelt. Eine bemerkenswerte Methode, die beispielhaft als ressourcenorientiert bezeichnet werden kann, ist das Zürcher Ressourcenmodell (ZRM), das federführend von Maja Storch entwickelt wurde. In ihrem Buch *-Ich packs! Selbstmanagement für Jugendliche. Ein Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell²* -beschreibt sie sehr detailliert und in Art eines „Kochbuchs“ die Vorgehensweise zur Durchführung eines Trainings mit Jugendlichen. Das Training ist dazu geeignet, in wertschätzender und ressourcenorientierter Herangehensweise über die Wertschätzung dessen, was die Jugendlichen oft unbewusst in sich haben, die Selbst- und Identitätskompetenz zu stärken. Es wird mit einer Bildkartei gearbeitet, die zusätzlich zum Buch erworben werden kann, die das Ziel hat, den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, mit ihren unbewussten Ressourcen Kontakt aufzunehmen und mit ihnen in Beziehung zu treten und sie zu nutzen. Das Buch berücksichtigt neueste Ergebnisse der Lern- und Hirnforschung und besticht bei aller Komplexität des Ablaufs des Workshops durch das klare Aufzeigen von Zusammenhängen und wie es beispielsweise zu Entschlüssen kommt, die wirklich vieles ändernden („Rubicon-Prinzip“). Ebenso wie sich aus einer gefundenen Ressource und einem Wunschziel ein „Motto-Satz“ bilden lässt. Allerdings handelt es sich um ein Setting, das wohl nur in den seltensten Fällen an Schulen oder in Maßnahmen eines Bildungsträgers so umzusetzen ist, sowohl zeitlich wie auch personell.

Das ZRM-Training beginnt mit einer Vorbereitungsphase, Vor-Treffen sowie Vor-Befragungen und schließt dann mit einem zweitägigen Hauptworkshop.

Im Rahmen der Berufsschulsozialarbeit und im Rahmen einer BvB-Maßnahme haben meine Kollegin Frau Pichler und ich den Versuch unternommen, das ZRM-Training zu adaptieren, d. h. in seinen entscheidenden Punkten (z. B. die Verwendung der Bildkarten, das Bilden von Mottosätzen) zu übernehmen und herunterzubrechen. Das Ergebnis in beiden Gruppen war nicht eindeutig und auch ein wenig zwiespältig. Bei beiden Versuchen wurde deutlich, dass es sich um einen sehr wirksamen Ansatz handelt, der richtig durchgeführt sehr hilfreich sein kann. Andererseits wurde auch klar, dass ein einfaches „Herunterbrechen“ nicht funktioniert, sondern auf Basis der Erkenntnisse und Methoden des ZRM ein neues halb- oder eintägiges Format erst noch entwickelt und getestet werden müsste. Bei den Methoden kann es also durchaus heißen: Weniger ist mehr. Eine hoch elaborierte Methode kann hier sowohl für den Referenten wie für die Teilnehmenden überfordernd sein. Einen Pool „einfacher“ ressourcenorientierter

Methoden für die Arbeit mit Gruppen zur Stärkung der Selbst- und Identitätskompetenz zu entwickeln, wäre daher eine verdienstvolle Aufgabe.

Ressourcenorientierung und Wertschätzung werden hier in einem Atemzug genannt, weil das, was die Teilnehmenden „mitbringen“, das Material ist, aus dem tragfähige Ergebnisse und Lösungen „gebaut“ werden können, welche die Teilnehmenden im übertragenen Sinne auch „mitnehmen“ können. Auch unerwartete, ungefragte oder „störende“ Beiträge können wertgeschätzt und mit der Methode des „Reframing“ ggf. umgedeutet und zu Ressourcen gewandelt werden. Das heißt jedoch nicht, dass gegenüber destruktiven Beiträgen, die ausschließlich das Ziel haben, den Prozess zu zerstören bzw. den „Störer“ in den Mittelpunkt stellen, Toleranz geübt werden soll, ganz im Gegenteil. Hier ist Fingerspitzengefühl gefragt, das Eine vom Anderen zu unterscheiden – und manchmal auch Humor, um „Kaspereien“ als Auflockerung zu sehen, wenn dann, sozusagen nach einem „strengen Blick“, der ernsthafte Prozess weitergehen kann.

Auch das sollte eine Selbstverständlichkeit sein: Die wertschätzende Grundhaltung muss authentisch sein. Aufgesetzt wird sie – gerade von Jugendlichen – als Maske durchschaut. Wer aus seinem Innersten heraus mit der entsprechenden Klientel, z. B. Berufsschülern, nicht gerne arbeitet, sollte auch keine Workshops mit ihnen durchführen.

Durchführungsstandards aufgrund interkultureller Gesichtspunkte und Gender

Auch hier gilt das bereits gesagte: Die Auswahl des Anbieters muss von der Einhaltung dieser Gesichtspunkte abhängig gemacht werden; sie sind heute Standard und selbstverständlich. Für die Mitarbeiter/innen eines Bildungsträgers oder die Mitarbeiter/innen in der Schulsozialarbeit sollte dies ebenfalls selbstverständlich sein. Dazu sind aber entsprechende Kompetenzen notwendig, das heißt eine fundierte Vorbildung. Genderbewusstsein, Grundlagenwissen in der Theorie (Gender und Queer) müssen in Fortbildungen erlernt werden, dies gehört zu den Gütekriterien für die Durchführung entsprechender Workshops.

Dasselbe gilt für die interkulturell sensiblen Workshops. Auch hier ist regelmäßige Fortbildung und Qualifizierung der Durchführenden erforderlich. Dabei geht es weniger um die Kenntnis „fremder“ Kulturstandards sondern im Wesentlichen um das Erlernen von professioneller Distanz zum eigenen Kulturbegriff, von Rollendistanz und das Ablegen des „eurozentristischen Standpunkts.“

All dies kann hier nur gestreift werden. Wesentlich dabei ist, zu „verlernen“, Verhalten der Teilnehmenden anhand des eigenen Kulturbegriffs, anhand eigener kultureller Standards und Stereotypen einzusortieren und zu beurteilen. Dies hat auch einen Bezug zu dem Begriff der Achtsamkeit in der Mediation, bei dem es unter anderem darum geht, aufmerksam wahr zu nehmen, ohne zu beurteilen. Es geht also, nicht nur in Hinblick auf Gender und kultureller Identität darum, dass man als Durchführender die aufmerksame Beobachtung der Verschiedenheiten erlernt und das Beurteilen und Schubladendenken ablegt. Das hat übrigens, um einem gerne geäußerten Einwand zuvorzukommen, nichts mit „Werterelativismus“ zu tun, ganz im Gegenteil: Das Wahrnehmen und die Wertschät-

zung der Unterschiedlichkeiten betont den Eigenwert jedes Menschen, unabhängig von seiner Herkunft, seines Geschlechts, seiner sexuellen Identität usw.

Gütekriterien der Nachbereitung, Auswertung und Evaluation der Trainings

Der Workshop ist zu Ende, die Referenten/innen tauschen sich aus, geben eventuell Rückmeldung an den Auftraggeber, den Klassenleiter usw. So weit die informelle Kommunikation. Dazu kommen muss aber auch eine formale Evaluation erfolgen. Mindeststandards sollten hier sein:

- Ein kurzer (eine Seite und nicht mehr!) Feedbackfragebogen an die Teilnehmenden, selbstverständlich anonym, in dem Thema, Durchführung und Referenten evaluiert werden.
- Eine Nachbereitung von ca. einer Unterrichtsstunde mit dem Klassenlehrer.
- Zusammenführung der Ergebnisse, wenn der Workshop in mehreren Gruppen oder Klassen durchgeführt wurde, um valide Erkenntnisse für die Weiterentwicklung des Formats zu erhalten
- Optional:
- Wenn es sich um ein spezifisches Thema gehandelt hat: Ausgabe von Informationsmaterial, z. B. Flyer einer Beratungsstelle
- Weiterführendes Material, das im Unterricht eingebaut werden kann (informative oder wichtige Texte zum Thema, z. B. bei „philosophisch“ orientierten Workshops oder Workshops zur Identität)
- Eine Nachbefragung einzelner Teilnehmender zu ihrer Erfahrung mit und in dem Workshop, durch einen der Referenten

Zusammenfassung

Einiges von dem, was für das Gelingen eines Workshops zur Selbstkompetenz- und Identitätsstärkung eine Rolle spielen kann, wurde hier nicht angesprochen, ich denke da nur an den Umgang mit Krisen, wenn z. B., wie ich es erlebt habe, eine Teilnehmerin bei der Betrachtung eines Bildes von schmerzhaften Erinnerungen überrollt wird. Auch zu solchen Szenarien sollten von Anfang an klare Absprachen bestehen, was in solchen Situationen passieren soll, ob man den Workshop abbrechen soll oder wie sonst zu reagieren ist. In diesem Leitfaden, der vor allem ein Impuls und Ansporn zu sorgfältigem Vor- und Nachbereiten von Workshops zur Stärkung der Selbstkompetenz sein soll, können nicht alle Eventualitäten angesprochen werden, da dies den Blick für das Wesentliche behindern würde. Wesentlich ist, dass die Erfahrung gezeigt hat, dass die vorherige Einbindung und Information der Teilnehmenden, sowie sorgfältige Absprachen, klare Planung und ein gewisser „Schutz vor Überraschungen“ ebenso wichtig sind, wie die Durchführungsqualität des Workshops selbst.

Für die Durchführungsqualität gilt: Weniger ist oft mehr; zu große und komplexe Formate überfordern möglicherweise alle Beteiligten. Auch vermeintlich „einfache“ Formate können wirksam sein – und sind es vor allem dann, wenn sie an den Bedarfen der Teilnehmenden ansetzen, diese ernst nehmen und bei der Durchführung auf eine

wertschätzende, akzeptierende Grundhaltung geachtet und an den vorhandenen Ressourcen der Teilnehmenden angesetzt wird, selbst wenn diese gelegentlich als „Störung“ zum Vorschein kommen. Dazu gehört beim durchführenden Personal ein gutes Maß an Erfahrung und Vorbildung, Kompetenzen in den Feldern Gender und Diversity sowie interkulturelle Kompetenz. Sie müssen die Fähigkeit besitzen, die Unterschiedlichkeit der Teilnehmenden als Ressource und Bereicherung wahrzunehmen.

Schließlich muss in jedem Fall eine Evaluation der durchgeführten Workshops durch Teilnehmerbefragungen und andere Instrumente der Evaluation erfolgen. Denn so, wie man die Teilnehmenden befragt, was ihre Bedarfe sind, soll erfragt werden, ob sie – subjektiv – etwas von dem Workshop für sich mitnehmen konnten. Nicht zuletzt geht es dabei auch um Material, das in die Arbeit zur Weiterentwicklung der Durchführungsqualität einfließen kann.

Kontakt

Florian Fell, Dipl.-Sozialpäd.(FH), Mediator
Berufsschulsozialarbeit an der
Städt. BS f. Einzelhandel Mitte
(089) 233-32521 u. (089) 72 069 769,
Euro-Trainings-Centre ETC e. V.
www.etcev.de

LEITFADEN KULTURSENSIBLER UMGANG MIT KONFLIKTEN IN DER SCHULE

Inhaltsangabe

1. Ausgangslage
2. Prävention von Konflikten im Klassenverband
 - 2.1. Teamentwicklung
 - 2.2. Sozialkompetenztraining
3. Grundannahmen zu Konflikten
4. Konfliktanalyse
5. Konfliktmoderation im Klassenverband
 - 5.1. Vorbereitung und Einstieg
 - 5.2. Macht verhindert Einfühlungsvermögen
 - 5.3. Methodik
 - 5.4. Lösung
6. Mediation
 - 6.1. Haltung bei Konflikten
 - 6.2. Gesprächsführung - Regeln
 - 6.3. Methodik
 - 6.4. Lösung
7. Besonderheiten im Umgang mit interkulturellen Konflikten
 - 7.1. Unsicherheiten durch Individualität und Anders sein
 - 7.2. Sprachliche Schwierigkeiten
 - 7.3. Kulturkonflikte?
 - 7.4. Emotionalität
 - 7.5. Kultursensibilität und Schule
8. Konfliktbearbeitung im interkulturellen Kontext
 - 8.1. Elternarbeit
 - 8.2. Sprachliches Ausdrucksvermögen fördern
 - 8.3. Kulturmittler
9. Interkulturelle Kompetenz
10. Fazit

Anhang: „Tipps für Lehrer/innen und Ausbilder/innen“ aus der Gewaltfreien Kommunikation

1. Ausgangslage

An der Berufsschule für Einzelhandel – Mitte in München, an der wir als Schulsozialarbeiter tätig sind, haben mindestens 50 % der Schülerinnen und Schülern in den Klassen einen Migrationshintergrund. Die meisten von ihnen sind bereits in Deutschland geboren, es gibt aber auch sehr viele, die erst seit wenigen Jahren hier leben und die deutsche Sprache noch nicht so beherrschen, wie es für einen problemlosen Schulbesuch und ein Lernen in einer Klassengemeinschaft notwendig wäre. Zudem gibt es zahlreiche Jugendliche an der Schule, die erst für die Ausbildung nach Deutschland kommen sind. Die kulturellen Unterschiede und die unterschiedlichen Lebenssituationen der Jugendlichen bergen ein vielfältiges Konfliktpotenzial, z. B. durch die unterschiedlichen Vorstellungen über Umgangsformen der Schülerinnen und Schüler untereinander sowie gegenüber Lehrerinnen und Lehrern, durch verschiedenartige Vorstellungen, unter welchen Voraussetzungen Lernen überhaupt möglich ist, etc.

Konflikte oder Konfliktsituationen können als die gleichzeitige Anwesenheit miteinander unvereinbarer Bedürfnisse oder Vorstellungen definiert werden. Sie gehören zum Alltag an unserer Schule. Inspiriert durch die Fortbildung „Konfliktbehandlung an Schulen“ der Brücke e. V. haben die Berufsschulsozialarbeiter/innen in Kooperation mit der Verbindungslehrerin und dem Verbindungslehrer ein Konzept erarbeitet, um den Konflikten in den verschiedenen Phasen begegnen zu können. Dies wollen wir in diesem Handlungsleitfaden als Möglichkeit des Umgangs mit Konflikten darstellen, der am Ende durch Handlungsempfehlungen und die wichtige Offenheit in der Haltung der kultursensiblen Arbeit ergänzt wird. Dabei sehen wir Konflikte als Chance, ein harmonisches Zusammenleben bewusst zu gestalten. Wir hoffen damit allen Beteiligten (Schulleitungen, Lehrkräften, Auszubildenden, Ausbildungsbetrieben und Schulsozialarbeit) den Umgang mit Konflikten zu erleichtern.

2. Prävention von Konflikten im Klassenverband

2.1. Teamentwicklung

Die Azubis, die meistens im August oder September ihre Ausbildung zum Verkäufer oder Kaufmann im Einzelhandel beginnen, werden in der zweiten Schulwoche zu Klassen mit insgesamt 27 Schülerinnen und Schülern zusammengefasst. Diese Klassen besuchen die Schule jede Woche an 1,5 Tagen. In den ersten drei bis vier Wochen entstehen in der Regel noch keine wesentlichen Konflikte. Der Schulalltag ist hier durch das gegenseitige Beschnuppern und das Austarieren von Einflussphären geprägt. In dieser Zeit bietet die Schulsozialarbeit eine Art „Teamentwicklung“ an und gestaltet drei Unterrichtsstunden mit Kennenlernspielen („Die süße Sabine“, „Die Geschichte meines Namens“ „Soziometrische Übung“, „M49“...), Toleranzförderung („Meinungsdreieck“) und dem Managementtraining „Tower of Power“. Der „Tower of Power“ ist das Kernstück dieses Trainings. Dabei erhält die gesamte Klasse den Auftrag mit Hilfe einer Art Kleiderbügel, der an 24 Schnüren hängt, Bauklötze zu einem Turm aufeinander zu stapeln. Der Auftrag kann nur erfüllt werden,

wenn alle Mitglieder gleich stark an ihrer Schnur ziehen, damit der Kleiderbügel stabil genug ist, um den Bauklotz hoch zu heben und so richtig auf dem vorherigen Bauklotz platziert werden kann. Diese Aufgabe benötigt eine hohe Konzentrationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Kooperation unter den Gruppenmitgliedern. Dabei erkennt man als Beobachter sehr schnell die Stärken und Schwächen einer Gruppe und kann dies bei der gemeinsamen Auswertung reflektieren und spiegeln. Der „Power of Tower“ ist bewusst gewählt, um die Konfliktfähigkeit der Klasse zu testen und zu zeigen, wie gegenseitiger Respekt und Toleranz gelebt werden kann, sowie der Gruppe präventiv Konfliktlösungsstrategien mit auf den Weg zu geben. Da der „Power of Tower“ ca. 200 Euro kostet, kann auch auf die „Murmelmreise“ oder „Hadda Budda“ zurückgegriffen werden, die im Curriculum „Kultursensibles Konflikttraining“ beschrieben sind.

2.2. Sozialkompetenztraining

Aufgrund von vielen Austritten bzw. Kündigungen in den ersten Monaten des Schuljahres, ist die Gruppenfindung in manchen Klassen schwierig. Hier macht es Sinn, in Hinblick auf eine gemeinsame Klassenkultur im ersten Halbjahr ein Sozialkompetenztraining durchzuführen, das eine Mischung zwischen dem präventiven Konzept und einem Konflikttraining darstellt. Je nach der Dynamik der Klasse suchen wir uns geeignete Übungen aus dem Curriculum „Kultursensibles Konflikttraining“ aus. Dabei achten wir auf die Ausgewogenheit von Herausforderungen und Spaß, der immer ein wichtiger Faktor für Motivation und ein gutes Lernklima ist, sowie auf eine gemeinsame Zielerreichung ohne Konkurrenzdenken. In dem genannten Curriculum gibt es verschiedene Übungen zur Auswahl, die um eigene, aus der persönlichen beruflichen Erfahrung heraus entstandene, sinnvolle Übungen ergänzt werden können. Die konkrete Auswahl bemisst sich an der eigenen Persönlichkeit und dem Gefühl zu der Klasse, weshalb für uns die enge Zusammenarbeit mit den unterrichtenden Lehrkräften sehr wichtig ist. Am Ende jeder Spielsequenz sollte ein Erfolg stehen. Deshalb ist es wichtig, altersgerechte, nicht zu körperbetonte Übungen zu wählen und ggf. Varianten auszusuchen, die einfacher sind und Teilerfolge unterstützen.

In der „Als-ob-Realität“ des Spielens entsteht ein Freiraum, in dem - aufgrund der Spontanität und Ungezwungenheit - kreative Lösungen und ein sich Ausprobieren möglich werden, ohne das schnell Blockaden aufgebaut werden. Nachhaltige Verhaltensänderungen können durch gezielte Auswertungen von Übungen und den Transfer in die Alltagsrealität erreicht werden. Dabei ist der Prozess der Problemlösung mindestens ebenso wichtig, wie das Resultat. (vgl. Thesen zum Einsatz von Übungen in der präventiven Arbeit mit Schulklassen, Grote-Giersch/Wolf Brücke München e. V.)

Dieses Training ist eine Möglichkeit kleinere Konflikte zu klären und dient der Klasse somit als Chance eine harmonische und arbeitsfähige Gruppe zu werden, die ein gemeinsames Ziel, das erfolgreiche Bewältigen der Ausbildung, unterstützt.

3. Grundannahmen zu Konflikten

Nach Friedrich Glasl liegt ein sozialer Konflikt vor, wenn zwischen Einzelnen oder Gruppen mindestens eine Seite sich in ihrem Denken, Fühlen oder Wollen durch das Handeln der anderen Seite (Person, Gruppe oder Organisation) beeinträchtigt fühlt. In jeder Schule sollten daher folgende Regeln gelten:

1. Alle Lehrkräfte haben das Recht, ungestört zu unterrichten.
2. Alle Schülerinnen und Schüler haben das Recht, ungestört zu lernen.
3. Jede und jeder muss die Rechte des oder der anderen respektieren.(4)

Vermutlich gibt es keine Schule, in der diese Regeln immer eingehalten werden. In jeder Schule werden durch das Zusammenwirken vieler Individuen mit unterschiedlichen Bedürfnissen mehr oder weniger Konflikte entstehen. Und das wird auch immer so bleiben. Die Chance von Unstimmigkeiten liegt darin, das gemeinsame Miteinander bewusst zu gestalten und einen Veränderungsprozess hin zu einer Schulkultur zu entwickeln, die niemals als festgeschrieben gelten sollte.

Die an einem Streit Beteiligten können grundsätzlich bessere Entscheidungen über ihr Leben treffen als eine Autorität von außerhalb, wie etwa ein Schiedsrichter. Menschen treffen vollständigere und deshalb bessere Entscheidungen, wenn sie die Gefühle, die durch Konflikte entstanden sind, bewusst wahrnehmen und in die Entscheidung integrieren, ohne dass diese die rationalen Belange überlagern. Die Beteiligten einer Übereinkunft halten sich eher an die Bestimmungen, wenn sie selbst für das Ergebnis mitverantwortlich sind und den Prozess, der zur Übereinkunft geführt hat, akzeptieren. (3)

Konflikte sind gesund, aber ein ungelöster Konflikt ist gefährlich. Ein Konflikt entsteht häufiger daraus, dass die Parteien nicht wissen, wie sie ein Problem lösen können, als dass sie ihn nicht lösen wollten. Verhandlungen sind eher erfolgreich, wenn die Streitparteien ihre Beziehung nach dem Streit fortsetzen müssen, als wenn sie danach keine Beziehung mehr haben. (3)

4. Konfliktanalyse

Hierzu braucht es in erster Linie Lehrkräfte, die erkennen, ab wann ein Konflikt nicht mehr konstruktiv für die Gemeinschaft ist. Ein vertrauliches Gespräch mit den Konfliktparteien zur Einschätzung ist hier empfohlen. Das aktive Zuhören und Zusammenfassen und Spiegeln der Argumente der Einzelnen sollte hier oberste Priorität haben, um als Vermittler einen Überblick zu bekommen, um was es eigentlich geht. Voraussetzung dafür ist eine genaue und sensible Konfliktanalyse. Um festzustellen, wer überhaupt an dem Konflikt beteiligt ist, sollte man sich nach Christopher W. Moore auch Gedanken machen, um welchen Konflikttypen es sich handelt.

1. Sachverhalts-Konflikte brauchen eine Entwicklung gemeinsamer Kriterien zur Bewertung von Fakten oder Informationsgewinnung.
2. Interessens-Konflikte setzen ihren Fokus auf Interessen und Bedürfnisse. Hier müssen Win-Win-Lösungen erarbeitet werden.
3. Beziehungskonflikte brauchen eine Verstärkung der Gefühle und die Förderung der Wahrnehmung von diesen sowie mehr Qualität und Quantität in der Kommunikation.
4. Der Werte-Konflikt sucht nach übergeordneten Zielen, die alle teilen und muss die Möglichkeit zur Zustimmung oder Ablehnung von Ideen bieten. Dies ist besonders in der kultursensiblen Arbeit wichtig.
5. Strukturkonflikte bedürfen einer Veränderung des Umfeldes, der Zeitstruktur oder des Verhandlungs- bzw. in Schulen auch des Lehrstils.(1)

Besonders bei den beiden letztgenannten Konflikttypen wird schnell deutlich, dass die Konfliktschlichtung in Schulen in einem begrenzten Rahmen operiert, da es hier sehr viele Strukturen und Regelungen gibt, die auf festgelegten Werten beruhen, die nicht verhandelbar sind. Dies betrifft beispielsweise die Handynutzung, die Pünktlichkeit sowie das Verhalten und die Aufmerksamkeit der Schülerinnen und Schüler. Gleichzeitig beinhalten die Auseinandersetzungen zwischen Lehrkraft und Jugendlichen ein großes Konfliktpotential, das man in der Lehrer-Schüler-Beziehung durchaus als Chance nutzen kann. Ganz nach dem Motto: Ein harmonischer Tag ist ein verlorener Tag.

In vielen Konfliktfällen muss zunächst überprüft werden, ob es sich um zwei oder mehrere Konfliktpartner handelt, und gemeinsam mit Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern ist zu überlegen, ob ein Konflikttraining mit der ganzen Klasse oder eine Mediation mit Einzelnen erfolgversprechender ist.

Auf jeden Fall sollte man nach einer für alle Beteiligten belastenden Konfliktsituation mindestens 24 Stunden abwarten, damit sich die Emotionen abkühlen können. Für die Berufsschulsozialarbeit eignet sich für ein Mediationsgespräch dementsprechend der nächste oder übernächste Berufsschultag. Diese Zeit kann man hervorragend nutzen, um sich ein Bild von der Situation machen zu können. Dies gilt ebenso für ein Konflikttraining mit der Klasse. Man sollte allerdings auch nicht zu lange warten. Nach drei Wochen haben sich die Betroffenen andere, meist destruktive Verhaltensweisen zum Umgang mit Verletzungen angeeignet, denen man dann oft hilflos gegenüber steht. Wie z. B. unterschwellige Aggression, Resignation, Rückzug und damit verbunden auch ein Fernbleiben der Schule (siehe Handlungsleitfaden zum Umgang mit Fehlzeiten).

5. Konfliktmoderation im Klassenverband

5.1. Vorbereitung und Einstieg

Wenn die Klassenleitung bzw. die Verbindungslehrer/in und Berufsschulsozialarbeit oder auch Schulpsychologen/ in einen Konfliktfall sehen, der die ganze Klasse betrifft, wird meist eine Klassenkonferenz einberufen. Die Klassenleitung gibt anhand eines Fragebogens oder auch im persönlichen Gespräch kurz Auskunft über die Art des Problems und es wird in enger Zusammenarbeit mit ihr ein Fragebogen erarbeitet, den die Schülerinnen und Schüler anonym beantworten sollen. Er gibt Auskunft, wie die Umgangsformen innerhalb der Klasse sind, wie es den einzelnen Mitgliedern geht und ob es Probleme oder Veränderungswünsche gibt. Vorschläge für diese Fragebögen sind im Curriculum „Kultursensibles Konflikttraining“ enthalten. Die Ergebnisse dieser Befragung werden anonym auf eine Stellwand geclustert. Diese Stellwand wird, nach einem kurzen Aufwärmen anhand einer Koordinationsübung und einem Meinungsdreieck, das die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bereits auf Kommunikationsschwierigkeiten und Konflikte einstellt, der gesamten Klasse präsentiert. (Verschiedene Koordinationsübungen zum Aufwärmen und das Meinungsdreieck sind im Curriculum „Kultursensibles Konflikttraining“ erklärt.)

Bei der Präsentation der Stellwand, die teilweise unverblühten Statements über bestimmte Mitglieder der Klassengemeinschaft enthalten kann, reagieren viele Schülerinnen und Schüler, die Unstimmigkeiten innerhalb der Klassengemeinschaft nicht wahrgenommen haben oder auch ihr Verhalten gegenüber anderen nicht richtig einschätzen können, oft mit Entsetzen und Betroffenheit. Daher ist es bei der Vorbereitung der Moderationskarten mit den Statements wichtig, nicht die Person negativ zu bewerten, sondern das Verhalten dieser Person.

Die Klasse wird dann gefragt, wie es Ihnen geht, wenn sie die ganzen positiven und negativen Statements sehen. Hier übernimmt die Leitung der Klassenkonferenz nur die Moderation und achtet auf die Einhaltung der Gesprächsregeln, wie z. B. Wortmeldungen werden angekündigt (notfalls einen Ball oder ähnliches zu Hilfe nehmen), jeder darf aussprechen und die wichtigste Regel: „Man spricht nur von sich selbst!“ In jeder Klasse gibt es mindestens eine Person, die von sich annimmt für andere deren Meinung wiederzugeben und zu verstärken. Der Moderator braucht hier viel Einfühlungsvermögen und Wertschätzung, aber auch die Fähigkeit, dieses Verhalten wieder zu spiegeln und die Dynamik in der Klassengemeinschaft offen darzulegen. Dabei geht es auch immer um Einflussnahme und Macht, wer Prozesse in der Klassengemeinschaft steuert. Hier ist es wichtig, sensibel zu sein und die Personen, die für die Klassengemeinschaft viel Verantwortung übernehmen und auch positiv beeinflussen, zu unterstützen.

5.2. Macht verhindert Einfühlungsvermögen

In der Schule existiert eine ungleiche Machtverteilung zwischen Lehrer und Schüler, d. h. beide agieren auf unterschiedlichen Ebenen. Die Kommunikation und die Konflikte zwischen dem, der bewertet und dem, der bewertet wird, spiegelt das unterschiedliche Macht- und Abhängig-

keitsverhältnis wider. Die Asymmetrie der Machtverteilung ist in der Schule strukturell vorgesehen und nicht vom Einzelnen beeinflussbar. Sprachprobleme und kulturell bedingte Verhaltensweisen können Konflikte, die durch diese Machtasymmetrie entstehen, verschärfen. Hinzu können Bilder, Stereotype und Vorurteile die ein aufeinander zugehen und eine konstruktive Lösung der anstehenden Probleme verhindern.

Im Zentrum kultureller Öffnung sollte aber Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt stehen. (Vgl. Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt Nr. 24 Konfliktlösungen im interkulturellen Kontext, DGB Bildungswerk, S. 11 und 12) Es ist daher für alle Beteiligten wichtig, sich in das Gegenüber hineinzuversetzen und zu überlegen, welche Gründe für das Verhalten des anderen vorliegen. Dies gilt sowohl im Verhältnis Lehrer – Schüler, wie auch im Verhältnis Schüler – Lehrer, genauso wie bei Schülerinnen und Schülern und Lehrerinnen und Lehrern untereinander.

5.3. Methodik

Für den Moderator eines Konflikttrainings ist es wichtig, die Kommunikation auf der Beziehungs-, Apell- und Selbstoffenbarungsebene zu erkennen, zu benennen und dabei die Methode des Doppeln anzuwenden. Das bedeutet, dass der Moderator in Situationen der Klassenkonferenz, an denen der Lösungsprozess stockt, hinter den Sprecher tritt und, nachdem er sich die Erlaubnis geben hat lassen, für diesen in der Ich-Form spricht – zu doppel-, so dass die Aussage von den anderen verstanden wird. Auch zirkuläres Fragen oder skalierende Fragen sowie das Ansprechen von Körperempfinden, wie bei der Mediation (siehe 6.3.), sind hier möglich. Falls der Prozess ins Stocken kommt, empfiehlt sich auch das „reflecting team“. Hier sprechen sich die Moderatoren/innen vor der Klasse ab, so, als ob diese nicht da wäre, wie z. B. „Ich habe den Eindruck, die rücken hier nicht richtig mit der Wahrheit raus, die haben vor irgendwas Angst.“ Dies soll die Klasse provozieren und helfen, dahinterliegende Konflikte aufzudecken.

5.4. Lösung

Die Klassenkonferenz hat einen Zeitrahmen von 3-4 Unterrichtsstunden. Mehr Zeit macht keinen Sinn, da die Aufmerksamkeit dann rapide nachlässt. Besonders in interkulturellen Klassen darf man nicht davon ausgehen, dass eine perfekte Lösung und gemeinsame Regeln gefunden werden. Hier sollte man eher den kleinsten gemeinsamen Konsens anstreben. Moral- und Wertvorstellungen drücken sich im Verhalten der Einzelnen aus und sind oft sehr unterschiedlich. In vielen Klassen bedeutet ein Konsens in erster Linie die Anerkennung der Individualität und der Bedürfnisse jedes Einzelnen. Persönliche Grenzen müssen beachtet werden und erfordern eine sehr persönliche Auseinandersetzung sowie ein Einlassen auf den Anderen. Hier ist die Offenheit der Konfliktparteien bereits der erste Schritt für eine wohlwollende Beziehung innerhalb der Klassengemeinschaft. Oft müssen Einzelne aber auch einfach nur erkennen, dass die Mehrheit der Klassenkameraden bestimmte Bedürfnisse in Form von Regeln, wie Pausen, Pünktlichkeit, Ruhe im Unterricht und wertschätzendes Verhalten einfordert.

Manche erwarten vielleicht auch ein Schriftstück mit Vereinbarungen, die alle Klassenmitglieder einschließlich Lehrkräften unterschreiben. Ich habe in der Vergangenheit aber oft erlebt, dass sich ein Klassenmitglied weigert zu unterschreiben bzw. dass Vereinbarungen schnell ihre Gültigkeit verlieren, wenn sich die Klassenkultur weiterentwickelt. Für mich ist die Auseinandersetzung mit den jeweiligen Bedürfnissen der anderen Klassenmitglieder, die Einsicht und gegenseitige Rücksichtnahme der Schüler/innen und Lehrer/innen viel wichtiger. Dies sofort schriftlich festzuhalten ist an dieser Stelle zu weit gegriffen, da sich vieles erst mal setzen und eventuell nochmal weiterentwickelt werden muss. Zudem ist es schwierig, eine schriftliche Vereinbarung zu treffen, in der die Bedürfnisse und Gefühle einer ganzen Klasse gebündelt sind und respektiert werden.

6. Mediation

6.1. Haltung bei Konflikten

Im Schulalltag kommt es natürlich auch zu Konflikten zwischen einzelnen Personen. Beleidigungen, Schlägereien und unterschwellige Abwertungen sind in Gruppen von 27 Jugendlichen, die mit unterschiedlichen Moralvorstellungen, Grundwissen und Lernvorstellungen in einer Klasse zusammengefasst sind, nicht selten.

Die folgenden Handlungsempfehlungen stammen im Wesentlichen aus der Mediation. Es werden einige Grundsätze in der Gesprächsführung und Haltung in der Konflikt-schlichtung vorgestellt, die in Richtung Problemlösung führen. Auch in Hinblick auf die ganze Klasse oder Schule sind es Grundsätze der Haltung.

Für eine professionelle Mediation ist allerdings eine fundierte Ausbildung erforderlich, in der sich die neutrale Haltung des Mediators entwickeln muss. Dies kann durch diese Handlungsempfehlung nicht ersetzt werden.

6.2. Gesprächsführung - Regeln

Die Mediation braucht einen neutralen Mediator oder Moderator, der die Schweigepflicht einhält, eine allparteiliche Haltung gegenüber den Konfliktpartnern vertritt und auf die Einhaltung der Regeln achtet. Diese Regeln (genauso wie bei Klassenkonferenzen) sind:

1. Ausreden lassen
2. Keine Tätlichkeiten und Beleidigungen
3. Mediator steuert das Gespräch und den Prozess
4. Freiwilligkeit aller Konfliktparteien
5. Stoppsignale eines Konfliktpartners werden respektiert und der Raum wird während des Gespräches nicht verlassen (im Notfall: kurze Pause einfordern)

Nach einer kurzen Einleitung mit einer Erklärung der bereits genannten Grundregeln und dem Verfahren des Mediators wird explizit nachgefragt, ob alle Beteiligten mit diesem Verfahren einverstanden sind. Dann trägt jeder der Beteiligten seine Sicht der Geschichte vor, wobei die Redezeit begrenzt wird. Der Mediator achtet auf einen gleichberechtigten Anteil der Redezeit und fordert die Konfliktpartner zu „Ich-Botschaften“ auf.

6.3. Methodik

Der Mediator fasst das Gesagte in eigenen Worten zusammen und lässt sich dies bestätigen („Stimmt das so?). Dabei macht eine Umformulierung oft Sinn, damit die Sichtweise des jeweils anderen Konfliktpartners besser verstanden wird. Dieses sogenannte Paraphrasieren ist wichtig, um Sichtweisen inhaltlich auszufüllen.

Nachdem beide Konfliktparteien ihren Standpunkt so erklärt haben, dass der Inhalt verstanden wurde, stellt der Moderator Vertiefungsfragen, durch die Empathie und eine Gefühlsebene entsteht, die den Weg zu einer Lösung über den „Perspektivenwechsel“ ebnet soll.

Allein durch offene Fragen: „Wie kam es für Dich zu dieser Situation?“ „Was denkst Du im nach hinein über diesen Zusammenstoß?“ „Kannst du kurz beschreiben, wie es Dir geht?“ werden die Gesprächspartner dazu animiert, mehr Informationen zu den Hintergründen, Motiven, Vorstellungen und Wünschen zu geben. Diese Fragen aktivieren zudem die Reflektion und das Nachdenken.

Durch zirkuläres Fragen: „Was denkst Du, wie ging es ihm/ihr in dieser Situation?“ werden Betrachtungsweisen verdeutlicht und der Perspektivenwechsel schafft Einsicht und Verständnis für die jeweils andere Person.

Durch skalierende Fragen: „Auf einer Skala von 1 bis 10, wie groß würdest Du Deinen Ärger einstufen?“ kann das Gegenüber Gefühle und Stimmungslagen deutlicher wahrnehmen und besser einordnen. (2)

Durch diese Methoden erhalten die Schülerinnen und Schüler Unterstützung, um Ihre Gefühle zu erkennen, dies ist die primäre Aufgabe eines Mediators. Der schnellste Weg, um an die einen Konflikt zu Grunde liegenden, Bedürfnisse und Gefühle zu kommen, geht über das Körperempfinden: „Mir stehen die Haare zu Berge!“ „Mir läuft es eiskalt den Rücken runter“ „Ich habe einen Kloß im Hals!“ „Ich fühle mich ganz zittrig!“ „Ich weiß nicht was ich sagen soll!“ Erst wenn beide Konfliktpartner auf der Gefühlsebene angekommen sind und sich auch getroffen haben, was man meist an einer ruhigen Stimmung (Weinen, Nachdenken,...) oder aber auch an einer tobenden Stimmung erkennt, geht es an die Lösungsfindung. Dabei kann ein Hochschaukeln auch gut sein, um dem Konflikt weiter auf den Grund zu gehen.

Wenn der Prozess nicht weiter führt, kann, wie beim Konflikttraining beschrieben, das „Doppeln“ oder „Reflecting Team“ den Prozess wieder ins Rollen bringen. Bei psychischen Krankheiten und Suchtkrankheiten der Beteiligten sind der Einsatz und die Wirkung der Mediation fraglich, da bestimmte Prozesse nicht so wahrgenommen werden, wie sie sind, und Vereinbarungen nicht eingehalten werden.

6.4. Lösung

Wenn beide Parteien auf einer gemeinsamen Gefühlsebene angekommen sind, fällt das Sammeln von Lösungsvorschlägen oft nicht mehr schwer. Durch hypothetische Fragen: „Wenn Du selbst entscheiden könntest, wie es weitergehen soll, was wären dann die nächsten Schritte?“ „Was wäre für Dich das beste Ergebnis, mit dem Du heute nach Hause gehen könntest?“ und Wunderfragen: „Was wäre, wenn Du

in der Situation jetzt einfach tun könntest, was immer du wolltest?“ Was wäre, wenn morgen ein Wunder geschehen würde?“ werden die Gesprächspartner aktiviert, „ungebremst“ und frei von Bewertungen ihre Wünsche, Vorstellungen und Erwartungen einzubringen, ohne sich zu blamieren. Durch das Verlassen der oft einengenden Realität in der Schule können neue Gedanken gesponnen und „Szenarien“ entworfen werden, die auch in Konflikten zwischen Lehrkräften und Schülern zu einem gemeinsamen Konsens führen können. Sie ermöglichen der Lehrkraft ihre vorgegebene Rolle als Autoritätsperson zu verlassen, so dass Schüler ein anderes, menschlicheres Bild von „ihrer“ Lehrerin oder „ihrem“ Lehrer erhalten. Manche Lehrerinnen und Lehrer schaffen dies bereits durch Verlassen des Klassenzimmers zu informellen Gesprächen ohne Publikum vor der Tür.

Als Abschluss eines Mediationsgespräches sollten die Lösungen, auf die sich beide Parteien geeinigt haben, schriftlich formuliert und unterschrieben werden, so dass beide ohne fremde Hilfe wieder miteinander auskommen.

7. Besonderheiten im Umgang mit interkulturellen Konflikten

7.1. Unsicherheiten durch Individualität und Anders sein

Die Methode der Mediation wird als vielversprechendste Lösungsmöglichkeit für interkulturelle Konfliktfälle beschrieben. Das Aufstellen allgemeingültiger Mediationsregeln ist im interkulturellen Kontext aber kaum möglich. Jeder „Mediationsfall“ ist hier anders und wird in unterschiedlichem Maße von der Komponente „Kultur“ beeinflusst.

Generell entspricht eine „Interkulturelle Mediation“ einer Suchhaltung, „einer Aufforderung zum Experiment“, allgemeingültige Werte und Normen lassen sich nicht aufstellen. Ein „selbstverständlich geteiltes Allgemeines“, auf dem sich bestimmte Verhalten begründen, kann man hier nicht voraussetzen. „Generell sollen Debatten über unterschiedliche Lebenshaltungen aus einer Mediation ausgegrenzt werden, da diese nicht verhandelbar sind, der Konzentration auf Gemeinsamkeiten entgegenstehen und die Parteien leicht dazu bringen, sich auf Positionen und nicht mehr auf Interessen zu konzentrieren.“ (6, S. 38-39)

Wie lassen sich unterschiedliche Werte in den Vermittlungsprozess integrieren und wie kann ein „gemeinsames Ganzes“ ausgehandelt werden? Man sollte auf die aktuellen Bedürfnisse und kulturellen Gewohnheiten der Parteien achten, um das Verfahren flexibel und als Zeichen von Respekt vor den kulturellen Werten der Teilnehmer/innen zu kontextualisieren. Wo findet das Gespräch statt? Wer übernimmt die Moderation? Sollte vor der Regelung des Verfahrens erst über andere Dinge gesprochen werden? Soll die erlangte Einigung schriftlich festgehalten oder als mündliches Versprechen gegeben werden? Ist es für die Beteiligten wichtig, Symbole der Versöhnung auszutauschen? ... (6, S. 47)

7.2. Sprachliche Schwierigkeiten

Eine gleichberechtigte Kommunikation ist sehr wichtig. Der Grund für das Scheitern einer Mediation liegt häufig nicht an sprachlichen Schwierigkeiten, sondern in einem falschen Umgang mit ihnen.

Wird ohne Übersetzungen in der Landessprache gearbeitet, die für mindestens eine Partei eine Fremdsprache ist, so sollten die Mediatoren versuchen, ein einfaches sprachliches Niveau zu verwenden und sich der möglichen Bedeutung der Sprachwahl für die Parteien bewusst sein. Die wichtigste Funktion, der mit Übersetzung einhergehenden Vermittlungsarbeit in den jeweiligen Muttersprachen, ist die mit ihr verbundene Wertschätzung der unterschiedlichen kulturellen Herkunft. Sprache ist Teil der Identität und die Übersetzungen in die Muttersprache Ausdruck für die Bereitschaft, sich gegenseitig zuhören zu wollen und aufeinander einzugehen. (6, S. 40-42) Da ein Konfliktfall in der Regel hoch emotional ist, gibt es zusätzlich die Schwierigkeit, ohne eine gemeinsame Sprache die Gefühlswelt des anderen nachzuvollziehen. (Weiteres hierzu im Kapitel 9).

7.3. Kulturkonflikte?

„Kultur“ ist eine Variable, neben vielen anderen Einflusskomponenten, die einen Konflikt auslösen kann und die Art des Umgangs mit ihm prägt. Konflikte können als Folge kultureller Differenzen entstehen, eine vorschnelle Festlegung auf die unterschiedliche Kultur als Konfliktursache ist aber gefährlich, da andere Einflussfaktoren damit aus acht gelassen werden und die wirklichen Konfliktursachen möglicherweise unbeachtet bleiben. (6, S. 43)

Die Autoritätskonflikte zwischen männlichen Schülern und Lehrerinnen werden oft in eine solche Schublade gesteckt. „Die akzeptieren keine weibliche Autorität.“ Damit ist dieses Thema gegessen, es wird nicht weiter nach den tatsächlichen Gründen für die Schwierigkeiten geforscht und dieses Urteil wird auch nicht hinterfragt sondern akzeptiert. (8, S. 139) Dabei müsste an dieser Stelle weitergearbeitet werden, da man diese Erklärung als Lehrerin nicht akzeptieren darf und entsprechende Umgangsformen gefunden werden müssen.

Trotz der Sensibilisierung für kulturelle Prägungen wird sich eine Interpretation nach dem eigenen kulturellen Bezugssystem nicht ganz vermeiden lassen. Da die Ausprägung der Werte sowohl bei den Mediatoren als auch den Konfliktparteien sehr unterschiedliche Dimensionen haben können, ist es für die Mediation wichtig, darüber nachzudenken, wo die Parteien einzuordnen sind und wie die Elemente in das Mediationsverfahren integriert werden können. Die Differenzen im Wertesystem liegen z. B. im Eingestehen von Fehlern, dem Gesicht bewahren, autoritären Entscheidungen versus Konsensentscheidungen, der Offenheit gegenüber Veränderungen oder deren Verweigerung, Individualismus versus Kollektivismus... (6, S. 44-45)

7.4. Emotionalität

Eine Konfliktsituation bedroht unsere Identität und schürt Gefühle von Angst und Unsicherheit, was eine verstärkte Reproduktion der im kulturellen Sozialisierungsprozess internalisierten Werte, Verhalten und Vorurteile bedingt. Es geht um das bessere Aushalten von Anderssein, also um die Akzeptanz von Unterschieden und von Nicht-Verstehen als normale Bestandteile interkultureller Begegnungen. Je komplexer ein Konflikt ist, desto weniger sind die Beteiligten emotional in der Lage und auch bereit, die Situation selbstreflexiv zu erfassen. Folglich wird undif-

ferenziert generalisiert über die „Kurden“ oder „Araber“ geurteilt und „das persönliche Gegenüber“ in Folge der Generalisierung vergessen. Individuen werden so zu „Repräsentanten von Kollektiven“ und es kann dazu kommen, dass der ursprüngliche Konfliktgegenstand eine politische oder/und ideologische Dimension bekommt, die eine potentielle Gefahr der Eskalation des Konflikts impliziert. (6, S. 45/46) Im besten Fall ist die Auseinandersetzung aber auch die Chance zur Revision von Vorurteilen und dient einer Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehungen: Durch die direkte Kommunikation nimmt man den Anderen mit seinen Bedürfnissen und Ängsten wahr und nicht als Teil einer kulturellen Gruppe mit zugeschriebenen Eigenschaften.

7.5. Kultursensibilität und Schule

Die besondere Herausforderung in der Schule liegt darin, die Konflikte verhandelbar zu machen. Wenn ein starkes Ungleichgewicht in der Machtbeziehung der Parteien besteht, wie im Verhältnis Lehrkräfte und Schüler/innen oder in gesellschaftlichen Ungleichheiten zwischen Mehrheitsbevölkerung und Zuwandern wurzelt, dann verstärkt sich leicht die Tendenz zur Betonung oder gar Instrumentalisierung von Unterschieden. (6, S.49)

Disziplinarische Sanktionen und Ausgrenzungen, die bei Regelverstößen eingesetzt werden und dafür auch wichtig sind, bewirken im interkulturellen Kontext aufgrund der allgemeinen Ausgrenzungs- und Diskriminierungsgefühle der Betroffenen oft nur eine zusätzliche Eskalation. Es sollte auch hier genau hingesehen werden, worum es bei Konflikten geht, Gerechtigkeitsgefühl, Wertschätzung, Akzeptanz...etc.

Ich möchte an dieser Stelle betonen, dass bei groben Regelverstößen eine Sanktion von Seiten der Schule notwendig ist. Nicht um den Einzelnen zu bestrafen, sondern um „klar“ zu stellen, dass bestimmte Verhaltensformen von der Schule und den Lehrern/innen und Schulsozialarbeitern/innen nicht toleriert werden. Dies gilt insbesondere für körperliche und psychische Gewalt. Durch die authentische Haltung aller Beteiligten, die in der Schule tätig sind, wird diese Regel unterstrichen. Man sollte sich jedoch eine tolerante und wohlwollende Haltung gegenüber menschlichen Unzulänglichkeiten erhalten, um so den ersten Schritt zur Versöhnung machen zu können. Dazu gehört es, zwischen Verhalten und Person zu trennen (siehe Anhang „Tipps für Lehrer/innen und Ausbilder/innen“) und eine Beziehung nach einem Konflikt oder Regelverstoß fortzusetzen.

Als das alleinige Heilmittel für den Umgang mit aus dem multikulturellen Zusammenleben resultierenden Schwierigkeiten kann Mediation aber nicht fungieren, da dieser Methode in der praktischen Umsetzung einige Grenzen gesetzt sind. So können politische und sozioökonomische Ungerechtigkeiten damit nicht beseitigt werden, so dass ein Mediationsangebot mit Bemühungen einhergehen sollte, vorhandene Ungleichheiten zu verringern und die interkulturelle Verständigung zu fördern. Dazu kommt, dass viele Betroffene zu gehemmt sind, um konstruktiv mit Konflikten umzugehen und die Verantwortung für den Eigenanteil am Konflikt zu übernehmen. Eine weitere Hürde ist die Skepsis innerhalb der Bevölkerung gegenüber dieser noch recht unbekanntem Methode. Dies hat hierzulande eine zögerliche Annahme von Mediationsangeboten

zur Folge, im Gegensatz zu vielen afrikanischen Staaten, wo es normal ist, sich im Konfliktfall durch eine dritte Person vertreten zu lassen. (6, S. 51/52)

8. Konfliktbearbeitung im interkulturellen Kontext

8.1. Elternarbeit

Ein wichtiger Teil der Arbeit an Beruflichen Schulen besteht in der Elternarbeit und Durchführung von Elternabenden. Hierbei treten unterschiedliche Ansichten, Einstellungen und Erwartungen, z. B. über den Erziehungsstil und unterschiedliche Werte zu Tage, und das nicht nur im Vergleich zur Mehrheitsgesellschaft, sondern auch zwischen den verschiedenen ethnischen Gruppen, die in einer Klasse vertreten sind. Zum Beispiel erwarten Eltern aus orientalischen Ländern, dass die Schule sich auch um die Erziehung und Disziplinierung ihrer Kinder kümmert. Dementsprechend verhalten sich diese Eltern selbst passiv. In der Türkei und in anderen Ländern ist es so: „Das Fleisch gehört Dir, die Knochen gehören uns.“ Das heißt, mach bitte aus meinem Jungen oder aus meinem Mädchen das Beste. (8, S. 116)

Die Zusammenarbeit mit Eltern mit Migrationshintergrund erfordert von Lehrern/innen ein überdurchschnittliches Engagement und Einfühlungsvermögen sowie echtes Interesse an den Lebensumständen und der Lebenswirklichkeit der Familien. Für Hausbesuche und regelmäßige Gespräche müssen die Lehrer/innen allerdings oftmals ihre Freizeit verwenden, da diese Art von Aktivitäten meist über das von der Schule geplante Kontingent hinaus gehen, d. h. hierfür steht meist keine Arbeitszeit zur Verfügung. (8, S. 142)

Zu der Arbeit mit Familien gibt auch der im Rahmen des Projektes entstandene Handlungsleitfaden „Kultursensible Familienarbeit“ zahlreiche Anregungen.

8.2. Sprachliches Ausdrucksvermögen fördern

Gravierende Konflikte entstehen oft durch die Schwierigkeit, sich verbal angemessen äußern zu können. Dies trifft auch auf deutsche Schüler/innen zu. Besonders in Bezug auf Emotionen und Gefühle sind die Ausdrucksmöglichkeiten bei vielen Jugendlichen, unabhängig von ihrer Herkunft, stark eingeschränkt. (8, S. 143)

Bei Konflikten ist es wichtig, die Jugendlichen genau zu beobachten und sich in ihre Lebens- und Gefühlswelt einzudenken, um ihnen eine Sprache für ihre starken Emotionen zu geben. Wie eine Art Übersetzer kann man in einer Mediation oder im Konflikttraining durch „Spiegeln“ und „Doppeln“ als Vermittler einiges zur Konfliktlösung beitragen. Dieser Ansatz, die Sprachkompetenz auch um das „Ausdrücken von Gefühlen“ zu erweitern, könnte präventiv bereits in die Integrationskurse, z. B. BVJ für Flüchtlinge, BIJ oder BVB, sowie in die ausbildungsbegleitenden Hilfen implementiert werden.

Nach Al Weckert verfügen alle Menschen über den gleichen natürlichen Grundbestand an Gefühlen und Bedürfnissen, sowie über die gleichen Fähigkeiten, Gefühle und Stimmungen auszudrücken. (9/5. 33) Beim Umgang mit den Gefühlen der Jugendlichen ist es wichtig, empathisch

zu bleiben. Aktives Zuhören, einfühlsam schweigendes Zuhören und der gezielte Einsatz von Körpersprache ist ein wichtiger Bestandteil seiner Trainings zur Konfliktvermittlung und „Gewaltfreien Kommunikation“. (9, S. 44-56)

Auch er ist der Meinung, dass Menschen, die bewertet, beschuldigt oder in eine Schublade steckt werden, sich mit hoher Wahrscheinlichkeit verschließen oder verteidigen werden. Die „Gewaltfreie Kommunikation“ unterscheidet Bedürfnisse von den Strategien zur Erfüllung von Bedürfnissen. Es geht hier darum, Strategien zur Bedürfnisbefriedigung zu finden, die nicht auf Kosten anderer gehen. Wenn wir die Lebendigkeit hinter jeder Aktion und hinter jeder Aussage sehen und akzeptieren lernen, können wir über Lösungen verhandeln, die zuvor undenkbar waren. (9, S. 60-62) Menschen werden nur ungern zu Dingen gezwungen. Autonomie ist ein sehr wichtiges Bedürfnis.

Bei der Konfliktvermittlung achten wir darauf, echte Gefühle, die keine Schuldzuweisungen oder entsprechende Gedanken enthalten, zu wiederholen. Durch die Anerkennung von Gefühlen entsteht intuitiv Sicherheit und Verbindung. Da Menschen überall auf der Welt die gleichen Gefühle kennen, ist es wichtig, diese bei Konflikten ausdrücken zu können. Man sollte also Jugendliche und andere Menschen im Ausdruck von Gefühlen trainieren. Zum Beispiel durch das „Training mit dem roten Tuch“, auf das man sich stellt und „beschuldigt, beschimpft und seine Emotionen darstellt“. Von den Zuhörern wird „gespiegelt“, welche Bedürfnisse dahinter stecken. Auch ein „Pantomimenspiel“ oder „Tabu“ mit Gefühlen ist zum Training der Ausdrucksfähigkeit geeignet. In seinem Buch „Der Tanz auf dem Vulkan“ hat Al Weckert noch viele andere Trainingsmöglichkeiten beschrieben, die die Empathiefähigkeit fördern.

8.3. Kulturmittler

Kulturmittler wie Inkom oder die Jugendmigrationsdienste sind aufgrund ihrer Empathiefähigkeit in interkulturellen Konflikten sehr erfolgreich.

Kulturmittler beraten Lehrer, wie sie mit Schülern anders umgehen können. Sie führen Gespräche mit Schülern, Lehrern und Eltern und versuchen eine Konfliktvermittlung. Dies kann in Form von Einzelgesprächen, Gruppengesprächen oder auch mit einer ganzen Klasse sein, die solche Probleme aufgebaut hat, dass man nicht mehr vernünftig unterrichten kann. Je nachdem Problemlage wird entschieden, was gemacht werden kann. Hier werden potenzielle Konfliktvermittler aus dem Umfeld bzw. dem Kulturkreis der Konfliktbeteiligten hinzugezogen. (8, S. 123) Diese können sich durch die gleiche oder ähnliche Herkunftskultur sowie durch ihre eigenen Erfahrungen in einer Mehrheitskultur sehr gut in die Jugendlichen und ihre Eltern einfühlen und gleichzeitig Fehler und Versäumnisse ansprechen, ohne gleich dem Vorwurf des Rassismus ausgesetzt zu sein.

Für die Kulturmittler sind eine fundierte Vorbereitung des Lehr- und Ausbildungspersonals zum Erwerb interkultureller Kompetenzen sowie das Setzen eines klaren Rahmens mit eindeutigen Regeln in den Ausbildungseinrichtungen zentrale Eckpunkte, um Konflikten mit interkulturellen Kontext im Handlungsfeld Berufliche Schulen, Jugendberufshilfe und Ausbildung angemessen begegnen zu können. (8, S. 125)

9. Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz bedeutet die Fähigkeit, mit widersprüchlichen Anforderungen umzugehen: Unterschiede wahrzunehmen und gleichzeitig Menschen nicht darauf festzulegen.

Interkulturelle Kompetenz beschreibt ein Handeln, das von der Idee des „Nichtgelingbaren“ ausgeht. Fachkräfte brauchen dafür eine professionelle Kultur, in der alle Beteiligten gelassener mit Unsicherheiten umgehen lernen und dadurch ihre Handlungsfähigkeit erweitern. Eine Kultur, die zugleich auffordert, sensibel zu bleiben für die Verletzlichkeiten, die prekäre Lebenslagen und traumatische Lebenserfahrungen hervorbringen. Migration verändert die Lebenssituation dieser Menschen grundlegend. Die Grundunsicherheit des Alltagshandelns kann in manchen Bereichen verloren gehen, soziale Netze fallen weg oder verändern sich, mitgebrachte Generationen- und Geschlechterrollen kommen in Bewegung.

Das tägliche Erleben, nicht selbstverständlich dazuzugehören, macht verletzlich. Solche Verunsicherungen, Alltagserfahrungen in der Aufnahmegesellschaft, Brüche in den Lebensbiografien sowie Ausgrenzungserfahrungen werden je nach Lebenssituation oder Persönlichkeit unterschiedlich verarbeitet. Vielen gelingt es, die unterschiedlichen Erwartungen auszubalancieren. Andere ziehen sich aus Unsicherheit in die eigene ethnische Gruppe zurück. Die Perspektive auf die familiären und persönlichen Bewältigungsformen der Migration öffnet den Blick auf erbrachte Leistungen und Ressourcen. (5)

Kulturen sind, wie sie gelebt werden, keine abgeschlossenen, unveränderbaren Konstanten. Sie sind prozesshaft und verändern sich ständig durch die Auseinandersetzung in der aktuellen Lebenssituation. (7, S. 25) Dies bedeutet auch, dass interkulturelle Kompetenz ein fortwährender Lernprozess ist und keine Qualifikation, die in einem Studium gelernt und abgeschlossen werden kann. Es geht um einen Lernprozess auf beiden Seiten der Interaktion. Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, mit der Menschen unterschiedlicher Abstammung einander mit Wertschätzung, Anerkennung, Achtung und Empathie begegnen, sich über ihre jeweilige kulturelle Prägung hinaus gegenseitig als Individuen wahr- und annehmen, unterschiedliche Perspektiven einnehmen und manche Unklarheit sowie Widersprüche in dieser Begegnung aushalten können. Die Grundvoraussetzung dafür ist die Anerkennung der sozialen und kulturellen Vielfalt als gesellschaftliche Norm. (7, S. 26)

Das Pädagogische Institut bietet vielfältige Workshops wie „Anti-Bias“ oder „Schule der Vielfalt“ an, die einen Anstoß zum Perspektivenwechsel und zur lebenslangen Selbstreflexion geben.

Fazit

Ich möchte alle ermutigen, in Konfliktsituationen diese Handlungsempfehlungen zu berücksichtigen und alle Formen von Konflikten als Versuch zu betrachten, ein gemeinsames Miteinander und Beziehungen zu gestalten. Ich hoffe damit einen Beitrag für eine harmonische Schulkultur im Sinne von Auseinandersetzungsfähigkeit und Konflikt-

freude geschaffen zu haben. Auch bei Konflikten in den Ausbildungsbetrieben würde ich mir wünschen, dass auch hier die Zeit und Geduld vorhanden ist, Unstimmigkeiten konstruktiv zu klären. Mir ist sehr wohl bewusst, dass dies in manchen Stress-Situationen und auch in manchen Kontexten nur schwer zu realisieren ist. Trotz allem bin ich der

Meinung, dass ein wohlwollendes und wertschätzendes Miteinander diese Anstrengung wert ist. Wir alle sollten unsere interkulturelle Kompetenz ausbauen, um Diskriminierung und Rassismus abzubauen und gegenseitigen Respekt und Anerkennung zu entwickeln.

Literaturverzeichnis

Christopher W. Moore, The Mediation Process, San Francisco 1986

Renate Grote-Giersch, Jutta Wolf, Fortbildung „Konfliktbehandlung an Schulen“, Fragetechniken 2012

Christoph Besemer, Mediation – Vermittlung in Konflikten, 1998, S. 37

Maier, Grüner, Wegner, Konflikte lösen – Gewalt vermeiden, Aktion Jugendschutz Baden-Württemberg, Dezember 2012

Andreas Foitzik, Interkulturelle Kompetenz, Aktion Jugendschutz Baden-Württemberg, April 2013

Barbara Schramkowski, Interkulturelle Mediation, Aktion Jugendschutz Bayern, Dezember 2003

Nevâl Gültekin, Interkulturelle Kompetenz in der Jugendhilfe, Aktion Jugendschutz Bayern, Dezember 2003

Forschungsprojekt Konflikte in interkulturellen Kontexten an der Schnittstelle Jugendhilfe/Schule – Zwischenbericht, Hamburg/Berlin/Mainz 2007

Al Weckert, Der Tanz auf dem Vulkan, Paderborn 2012

Kontakt

Petra Pichler
Euro-Trainings-Centre e. V.
Berufsschule für Einzelhandel – Mitte
Lindwurmstraße 90
80337 München
Tel. 089/233-32582
E-Mail: p.pichler@etcev.de

Nützliche Adressen

INKOMM-Projektzentrum Interkulturelle Kommunikation
Rupprechtstr. 29
80636 München
Tel. 089/12164306
info.inkomm@awo-muenchen.de

Brücke München e. V.
Fachstelle für Mediation
Projekt „Konfliktbearbeitung an Schulen“
Jutta Wolf /Renate Grote-Giersch
Peißenbergstraße 29
81547 München
Tel. 089/41952123
kbs@bruecke-muenchen.de

Tipps für LehrerInnen und AusbilderInnen

Es ist der Spagat zwischen Strenge und Liebe, zwischen Grenzen und Freiheit, zwischen Konsequenz und Wertschätzung, der Erziehung und Unterricht schwierig macht. Wer alles erlaubt, gibt Kindern und Jugendlichen keinen Halt. Wer Anerkennung mit Gewalt erzwingt und Kinder bestraft, kann kein Vorbild für ein gewaltfreies Miteinander sein. Gewaltfreiheit beginnt in der Erziehung. Doch worin liegt der Unterschied zwischen bestrafendem und konsequentem Verhalten?

„Konsequenz statt Strafe“ Jedes Wort löst ganz bestimmte Empfindungen in Menschen aus, unabhängig davon, wie es wirklich gemeint ist, oder welche Bedeutung es im Lexikon hat. Viele Kinder, Jugendliche und Erwachsene verbinden mit dem Wort Strafe gleichzeitig Rache, Demütigung und Machtdemonstration und lassen sofort „den Rollladen runter“. Hinzu kommt, dass Strafe immer mit der Person der oder des Bestrafenden verknüpft wird und weniger mit der Tat. Bestrafung wird im wahrsten Sinne des Wortes „persönlich genommen“. Kinder und Jugendliche haben ein Recht darauf, dass wir sie mit ihrem Verhalten ernst nehmen und ihnen die Verantwortung dafür geben. Sie müssen lernen, dass negatives Verhalten auch negative Konsequenz nach sich zieht.

„Trennen zwischen Person und Verhalten“ „Du bist so faul! Wie kann man nur so dumm sein! Du nervst“ Wie oft rutschen einem „im Eifer des Gefechts“ solche Sätze heraus. Mit Verallgemeinerungen wie diesen fühlen sich Kinder und Jugendliche als Person abgewertet: Nicht eine einzelne Verhaltensweise von mir (die ich ändern könnte) ist schlecht, nein, ich bin schlecht! Das hinterlässt Gefühle von Ohnmacht und Hilflosigkeit und führt zu Wut auf diese „blöden Erwachsenen“. Jeder Gedanke, jedes Gefühl, jeder Impuls – und seien sie auch noch so erschreckend und brutal – sind vollkommen in Ordnung, dürfen aber nicht beliebig ausgedrückt und ausgelebt werden. Nehmen Sie Kinder und Jugendliche mit all ihren Gedanken und Gefühlen an, aber nicht jedes Verhalten.

„Den ersten Schritt zur Versöhnung machen“ Wenn Kinder oder Jugendliche in der Schule für eine Stunde in die Parallelklasse müssen oder sogar einen Verweis erhalten haben, werden sie dies nicht mit Beifall quittieren. Die spontanste und normalste Reaktion darauf ist: Der oder dem zahl ich's heim! Das Bedürfnis nach Ausgleich und Gerechtigkeit sorgt dafür, dass Gutes mit Gutem und Schlechtes mit Schlechtem vergolten wird. Wenn Sie an dieser Stelle keinen sicht- und spürbaren Schritt auf die Betroffenen zugehen und nicht wieder mit dem „Geben“ beginnen, wird es unweigerlich zu einer destruktiven Beziehungspirale kommen. In der Regel reichen kleine Gesten: ein Blick, ein „Öfter-Drannehmen“, ein Händedruck, lobende oder aufmunternde Bemerkungen. Besonders einfach und wirksam ist es, wenn den Kindern und Jugendlichen ein Teil der Konsequenz „geschenkt“ werden kann. So können Sie beides sein: streng und liebevoll. Auch ein kurzes vor die Tür gehen, mit einem Schüler, dessen Verhalten im Unterricht untragbar ist, ist eine Konsequenz, gleichzeitig aber auch eine wohlwollende Geste. Man schenkt ihm für wenige Minuten vollkommene Aufmerksamkeit, nimmt ihm jedoch die Möglichkeit, weiterhin negativ auf den Unterricht Einfluss zu nehmen.

„Verstärkung erwünschten Verhaltens“ Negatives Verhalten fällt auf und um das, was auffällt, kümmern wir uns. Positives Verhalten bleibt häufig unbeachtet, denn „das ist ja normal“. Negative Konsequenzen für negatives Verhalten sind „notwendig“, aber immer auch eine „Not-Lösung“. Am schnellsten wird erwünschtes Verhalten dadurch erreicht, dass es positive Konsequenzen hat: Aufmerksamkeit, Lob und Belohnung. Der Zeitaufwand bleibt gleich, aber Kinder und Jugendliche für ihr Verhalten zu bestätigen, ist für sie und uns wesentlich angenehmer. Schenken Sie negativem Verhalten möglichst wenig Aufmerksamkeit, positivem dafür umso mehr!

Aus „Konflikte lösen – Gewalt vermeiden“, Aktion Jugendschutz BW, Dezember 2012

HANDLUNGSLEITFADEN UMGANG MIT FEHLZEITEN

Inhaltsangabe

1. Einführung
2. Das Besondere im beruflichen Schulwesen
3. Annäherung an den Begriff
 - 3.1. Schulschwänzen
 - 3.2. Schulvermeidendes Verhalten
4. Ursachen
 - 4.1 Schulverweigerung aufgrund von schulbezogenen Ängsten
 - 4.2 Schulverweigerung aufgrund der familiären Situation
 - 4.3 Schulverweigerung aufgrund der betrieblichen Situation
 - 4.4 Schulverweigerung aufgrund von personenbezogenen Faktoren
5. Was tun?
 - 5.1 Prävention
 - 5.2 Pädagogische Intervention
 - 5.3 Bußgeld
 - 5.4 Reintegration
6. Grenzen
7. Ausblick

1. Einführung

Schulversäumnisse, Schuldistanz, Schulschwänzen, Schulverweigerung. Diese Auflistung ließe sich gewiss weiter fortsetzen. Die Bezeichnungen sind vielfältig für ein Phänomen, das in allen Schulformen vorkommt. In der wissenschaftlichen Debatte scheint sich der Begriff Schulabsentismus durchzusetzen, da der Begriff zum einen Neutralität zum Ausdruck bringt, zum anderen das Phänomen des körperlichen Fernbleibens von Schule ohne Zuweisung von Verantwortlichkeit beschreibt.

Für die Sekundarstufe I und II existiert bereits zahlreiche Literatur zum Thema Schulabsentismus. Zudem gibt es im Raum München alternative Beschulungsprojekte, wie beispielsweise die Praxisklasse oder die 2. Chance, die sich mit Hilfe sozialpädagogischer Ansätze der Unterrichtung und Betreuung um die Reintegration von Schulverweigerern bemüht. Das Thema Schulabsentismus an beruflichen Schulen ist dagegen wenig erforscht. Als Praktikerin der Berufsschulsozialarbeit versuche ich das Thema Schulabsentismus auf das berufliche Schulwesen zu übertragen, um daraus mögliche Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Fehlzeiten zu entwickeln.

In Deutschland geht man davon aus, dass 5 – 10 % der Kinder und Jugendlichen regelmäßig in erheblichem Ausmaß in der Schule abwesend sind. Schulvermeidung ist dabei bei Jugendlichen deutlich häufiger anzutreffen als bei Kindern. Jungen fehlen zweimal so häufig wie Mädchen. Die höchsten Fehlraten in der Sekundarstufe I und II findet man in Mittel- und Förderschulen. Man weiß inzwischen, dass ein unbehandelter Verlauf des Schulschwänzens zum Schulabbruch, im Fall der beruflichen Schulen zum Ausbildungsabbruch und in der Folge zu Arbeitslosigkeit und zu Delinquenz führen kann. Die Chance auf eine relativ gesicherte Erwerbsbiografie wird geringer. Ein frühzeitiges und konsequentes Handeln ist daher gefordert.

Die Ursachen für das Fernbleiben von der Schule sind vielfältig. Die Gründe darauf zu reduzieren, dass der Jugendliche keinen Bock auf Schule hat, greift in vielen Fällen zu kurz. Hierzu gehören auch das soziale Umfeld, personenbezogene Faktoren, die Situation am Arbeitsplatz, das Elternhaus etc. Auch die Gestaltung und Organisation des Schullebens spielt dabei eine Rolle.

Die Reaktion auf Schulabsentismus ist aus Lehrerperspektive bisher ein Sachverhalt mit klaren formalen Handlungsvorgaben. Im vorgeschriebenen Ordnungswidrigkeitsverfahren bei Schulpflichtverletzungen sind die Maßnahmen bis in einzelne Handlungsschritte gegliedert und vorgegeben, eine pädagogisch-didaktische Reaktion ist aber weitgehend offen oder unbestimmt. Standards existieren hier nicht und so nehmen die Lehrer teilweise die Position ein, ein Bußgeldverfahren einzuleiten wäre ausreichend. Schulen sollten aber ihren pädagogischen Anspruch in Bezug auf Anwesenheit und die Partizipation der Schüler definieren und eigene Strategien entwickeln. Eine niedrige Fehlquote sollte die Schule als ein Qualitätskriterium betrachten.

2. Das Besondere im beruflichen Schulwesen

An vielen beruflichen Schulen gibt es eine administrative Form des Umgangs mit Fehltagen. Dies soll auch nicht in Frage gestellt werden. Die Lehrkraft kann oder muss ein Bußgeldverfahren einleiten. In der Regel passiert dies nach dem dritten unentschuldigten Fehltag. Gibt es an der Berufsschule Schulsozialarbeit, kann diese einbezogen und um eine Stellungnahme gebeten werden. In diesem Fall nimmt die Berufsschulsozialarbeiterin Kontakt zu dem betreffenden Jugendlichen auf.

Sofern Schule und Betrieb kooperieren, kann das Fernbleiben von der Schule betriebliche Konsequenzen nach sich ziehen. So müssen Auszubildende beispielsweise Fehltag nacharbeiten, oder sie werden als Urlaub gewertet, oder das Gehalt wird gekürzt. Weitere Sanktionsformen sind Abmahnungen bis hin zur Kündigung. In den ersten Wochen und Monaten der Ausbildung sind Verspätungen und Fehltag häufig Gründe für eine Kündigung in der Probezeit.

Eine weitere Besonderheit des beruflichen Schulwesens ist, bedingt durch das duale System, die Form der Beschulung. Die Auszubildenden werden in der Regel in Blöcken oder auch an einzelnen Tagen unterrichtet. Dadurch ist ein enger Kontakt und ein stringentes Beobachten der Schülerinnen und Schüler schwierig und das Problem der Schulverweigerung nicht sofort erkennbar.

Formal juristisch betrachtet ist Schulschwänzen ein Ordnungsproblem. Viele Fehltag können aber auch ein signifikanter Hinweis auf einen Hilfebedarf sein und auf einen drohenden Ausbildungsabbruch hinweisen.

Schulverweigerung und Schulschwänzen sind ein pädagogisches Problem, bei dem den, in diesem Zusammenhang agierenden Fachkräften, wie Lehrkräfte, BeratungslehrerInnen, SchulpsychologInnen und SozialpädagogInnen, eine wesentliche Rolle zukommt, um durch die richtige Einschätzung der Situation, durch Prävention sowie durch rechtzeitige und geeignete Interventionen Lösungen zu finden und zu ermöglichen.

Natürlich könnte man sagen, es sei Aufgabe der Eltern, dafür zu sorgen, dass ihre Kinder in die Schule gehen. Oftmals sind die erzieherischen Möglichkeiten der Eltern aber zeitlich oder persönlich sehr eingeschränkt. Zudem sind die Jugendlichen in einem Alter, in dem sie sich dem erzieherischen Einfluss des Elternhauses entziehen wollen oder bereits entzogen haben.

Des Weiteren muss an den beruflichen Schulen immer mit bedacht werden, dass die Berufsschüler bereits ein vielfältiges Repertoire an Erfahrungen und Verhaltensmustern aus ihrer bisherigen Schulkarriere mitbringen, die bei auftretendem Schulabsentismus nicht außer Acht gelassen werden sollten. Umso wichtiger ist es meines Erachtens für die Schule, sich mit dem Phänomen des schulvermeidenden Verhaltens auseinanderzusetzen und gleichzeitig die pädagogischen Handlungsspielräume zu erweitern.

3. Eine Annäherung an den Begriff

Um die Komplexität des Themas Schulabsentismus darzustellen, werde ich in diesem Kapitel mögliche Ursachen etwas ausführlicher darstellen.

In der einschlägigen Literatur wird unterschieden zwischen dem „Schulschwänzen“ und dem „Schulvermeidendem Verhalten“. Das Schulschwänzen indiziert dabei eher Störungen des Sozialverhaltens, während die Schulverweigerung eine eher emotionale Störung beinhaltet. Natürlich gibt es keine trennscharfen Grenzen zwischen beiden Ausprägungen, d. h. es ist nicht als ein eindimensionales Verhaltensmerkmal zu verstehen, mit eindeutigen Ursachen und vorhersehbarem Verlauf.

3.1. Schulschwänzen

Der Schüler oder die Schülerin handelt in der Regel eigeninitiativ. Oft sind schulaversive Einstellungen ausschlaggebend für das Fernbleiben vom Unterricht. Eine Vorform der körperlichen Abwesenheit, ist die ablehnende Haltung gegenüber schulischen Prozessen und Anforderungen, welches die Schüler durch extrovertiertes, störendes Verhalten zum Ausdruck bringen. Andere Schüler wiederum ziehen sich in eine innere Emigration zurück und reagieren auf Anforderungen mit Unlust und Verweigerung. Die Jugendlichen hegen negative, ablehnende Gefühle gegenüber der Schule allgemein, gegen einzelne Lehrkräfte oder gegenüber einzelnen Fächern. Sie kommen zu spät, entfernen sich für einzelne Stunden vom Unterricht oder kommen gar nicht und entscheiden sich stattdessen für angenehmere Tätigkeiten, wie Ausschlafen, Freunde treffen oder andere, attraktivere Beschäftigungen.

Ein weiterer Risikofaktor ist das Merkmal Schulversagen, das dazu beiträgt, dass Schüler nicht mehr in die Schule gehen. Weitere Gründe für Schulschwänzen sind gefühlte oder reale Über- oder Unterforderung, schulische Versagenserlebnisse, negative Kontakterfahrungen mit Lehrkräften oder MitschülerInnen. Das Schulschwänzen als Vermeidungs- und Fluchtreaktion wirkt vorübergehend als Entlastung. Diese kurzfristige Erleichterung überdeckt das Wissen um die folgenden negativen Konsequenzen.

Die Jugendlichen leiden erst einmal nicht an einer Angstsymptomatik. Verfestigen sich allerdings diese Coping-Strategien, mehren sich zunehmend die Fehltag bis zum endgültigen Fernbleiben bzw. Abbruch.

Obwohl ich hier selbst den Begriff des „Schulschwänzens“ gebrauche, möchte ich darauf hinweisen, dass der Begriff oftmals populistisch gebraucht wird und in der Wissenschaft so nicht verwendet wird, da die Gefahr der Etikettierung der Jugendlichen besteht: Wer schwänzt ist faul, hat keine Lust, usw. Diese Etikettierung sollte auf jeden Fall vermieden werden.

3.2. Schulvermeidendes Verhalten

Bei Schulverweigerung sind die Jugendlichen aufgrund von Ängsten nicht in der Lage, die Schule zu besuchen. Schulverweigerer sind also nicht auf der Suche nach attraktiveren außerschulischen Beschäftigungen, sondern bleiben in der Sicherheit der elterlichen oder der eigenen Wohnung. Sie leiden oft an Schmerzen und Krankheits-

Merkmale

- die Jugendlichen haben keine Angst vor der Schule
- körperliche Symptome treten eher selten auf
- generelle Schulunlust, geringe Lern- und Leistungsmotivation
- Schulleistungen sind oft schlecht
- die Jugendlichen zeigen aggressive und dissoziale Verhaltensweisen
- Eltern wissen oft nichts davon

Formen

- Anwesenheit mit innerem Rückzug
- aktives Stören des Unterrichts
- stunden-/tageweises Fehlen
- dauerhaftes Fehlen

symptomen (Kopf- und Bauchschmerzen, Schlafstörungen etc.), für die meist kein organischer Befund existiert.

Angst ist eine Reaktion auf eine subjektiv erlebte Bedrohung. Das Fernbleiben von der Schule hat in diesem Zusammenhang einen individuellen Sinn für den Betroffenen, die Vermeidung einer angstbesetzten Situation oder die Flucht aus dieser. Zuweilen wollen die Schüler in die Schule gehen, können es aber nicht. Die Ursachen können schulbezogene Ängste sein, aber auch die familiäre oder betriebliche Situation sowie eine allgemein dissoziale Entwicklung.

4. Ursachen für schulvermeidendes Verhalten

4.1. Schulverweigerung aufgrund von schulbezogenen Ängsten:

Schulbezogene Ängste zeigen sich in unterschiedlichen Formen. Schüler die häufig Versagenserlebnissen ausgesetzt sind, schlechte Noten haben, früher schon mal eine Klasse wiederholt haben, den Leistungen nicht gerecht werden, entwickeln möglicherweise eine Angst vor Schulversagen. Dazu kommt, dass sich Schulabsentismus und Schulversagen gegenseitig aufschaukeln und verstärken. Aufgrund von Misserfolgen, Überforderung, Frustrations- und Angsterfahrungen entsteht Schulmüdigkeit, Schulunlust und Desinteresse, das sich im weiteren Verlauf in Verhaltensmuster der Vermeidung und damit in Schulabsentismus manifestieren kann. Verstärkt wird dies noch durch Prüfungsangst, der Schüler hat Angst vor Schulaufgaben und Prüfungen.

Ein weiterer Punkt ist die Befürchtungen im Umgang mit Mitschülern und Lehrern. Die Angst vor Mobbing oder vor Gewalt durch Mitschüler kann dazu führen, dass Schüler nicht in die Schule gehen. Werden Schüler systematisch von Mitschülern im Unterricht, in den Pausen oder auf dem Schulweg bloßgestellt und drangsaliert, ohne dass von Schulseite eingegriffen wird, oder wird mit Gewalt gedroht, sehen manche Schüler als einzigen Ausweg, den Ort Schule zu meiden.

Hier wird deutlich, welchen großen Einfluss das Schulklima auf die Anwesenheit, Mitarbeit und Motivation der einzelnen Schülerinnen und Schüler hat. Wie wird mit Streitigkeiten umgegangen, welcher Umgangston herrscht unter den Jugendlichen und von Seiten der Lehrkräfte. Wie wird mit unterschiedlichen Haltungen umgegangen und welche Wertschätzung gebührt dem Gegenüber.

Negative und von der Norm abweichende Verhaltensmuster im schulischen Bereich beeinflussen die Interaktion mit Lehrkräften und Mitschülern. Der Schüler verspürt möglicherweise Ablehnung und Distanz, er fühlt sich unwohl, mit der Konsequenz, dass er die Schule nicht mehr regelmäßig besucht. Dies wiederum bewirkt, dass seine Leistungen nachlassen und sich seine Noten verschlechtern, ein Teufelskreis bzw. eine Negativspirale, die sich immer weiter nach unten bewegt.

4.2. Schulverweigerung aufgrund der familiären Situation:

Auch im familiären Umfeld der Schüler gibt es Risikofaktoren, die zu Schulabsentismus führen können. Ein Faktor dabei sind unspezifische Ängste, in der Psychologie spricht man von Schulphobie oder Trennungsängsten. Jüngere Kinder zeigen teilweise heftige Angstreaktionen auf die Trennung von wichtigen Bezugspersonen, was sich als erlerntes Verhaltensmuster auch in der Jugendzeit fortsetzen kann, beispielsweise im Umgang mit Konflikten. Dies kann zu Fehlanpassungen wie beispielsweise Vermeidungs- und Fluchtverhalten führen und sich durchaus auch auf den Berufsschulbesuch auswirken.

Auch innerfamiliäre Problemlagen, wie beispielsweise kranke, süchtige und gewalttätige Eltern oder Elternteile, können Schüler daran hindern in die Schule zu gehen, aus Sorge, zu Hause die Kontrolle über die Situation zu verlieren.

Grundsätzlich hat die Einstellung der Eltern Einfluss auf den regelmäßigen Schulbesuch. Legen die Eltern keinen Wert auf eine Schul- oder Berufsbildung oder haben gar eine ablehnende Haltung der Schule gegenüber, kommt es bei den Jugendlichen häufiger zu Schulabsentismus. Da kann es durchaus vorkommen, dass die berufstätigen Eltern vom Azubi verlangen, dass er oder sie das kleine Geschwisterkind in den Kindergarten bringt, wodurch der Azubi unter Umständen regelmäßig zu spät kommt.

Schulverweigerer kommen oft aus prekären Familienverhältnissen. Häufig sind das Familien mit Multiproblemlagen, wobei die alleinige Ursachenzuschreibung auf die desolaten Familienverhältnisse zu vereinfacht wäre. Schulverweigerung gibt es in allen sozialen Milieus und familiären Konstellationen. Ausschlaggebend für das Problem der Schulverweigerung ist die geringe Kohäsion, d. h. die geringe emotionale Bindung und/oder die hohe Konfliktintensität. Aufgrund mangelnder Unterstützung und fehlender sozialer Haltstrukturen lernen Kinder und Jugendliche oft nicht die nötigen sozialen Fertigkeiten bzw. konstruktive Problemlösekompetenzen. Daraus folgen ggf. unzureichende Lern- und Verhaltensvoraussetzungen für den regelmäßigen Schulbesuch, was wiederum den Erfolg der Berufsausbildung gefährdet. An dieser Stelle ist eine Eltern- und Familienarbeit unbedingt angebracht.

Näheres dazu ist in dem Leitfaden „Kultursensible Familienarbeit“ enthalten, der ebenfalls im Rahmen von ViSA erstellt wurde.

4.3. Schulverweigerung aufgrund der betrieblichen Situation

Im Berufsschulkontext kommt eine weitere Facette hinzu. Manche Jugendliche stehen in ihrer betrieblichen Ausbildung unter einer sehr hohen Arbeitsbelastung und benutzen den Berufsschultag daher als Auszeit, um sich zu regenerieren. Dabei sind die Arbeitsbelastungen in bestimmten Berufssparten besonders hoch, z. B. im Einzelhandel und im Hotel- und Gaststättengewerbe. Ständiger Personalmangel und Arbeitszeiten im Schichtdienst mit Nacht- und Wochenendarbeit führen dazu, dass die Jugendlichen häufig Überstunden machen, um ihre Vorgesetzten und Kollegen nicht im Stich zu lassen und weil sie sich oft überdurchschnittlich mit dem Ausbildungsbetrieb identifizieren, der für sie ähnlich wichtig sein kann, wie die Familie. Da ein Jugendlicher aber ausreichend Schlaf benötigt, aber auch seine Freunde und die Clique nicht zu kurz kommen lässt, leiden viele unter ständigem Schlafmangel und aufgrund der teilweise ungünstigen Arbeitszeiten unter fehlenden Entspannungsmöglichkeiten.

Diese Jugendlichen sehen dann oft keine andere Lösung, als den Berufsschultag zum Ausschlafen zu nutzen. An dieser Stelle empfiehlt es sich die zuständige Kammer, z. B. die IHK einzuschalten oder bei Minderjährigen an das Gewerbeaufsichtsamt heran zu treten.

4.4. Schulverweigerung aufgrund von personenbezogenen Faktoren

Ein Grundproblem auf der personalen Ebene ist die fehlende Selbstwirksamkeit und das fehlende Vertrauen der Jugendlichen in die eigene Leistungsfähigkeit. Dies beeinflusst die Motivation und das Vertrauen in die eigenen Kompetenzen in Lern- und Leistungssituationen. Kommen Jugendliche, deren vorherige Schulzeit von schlechten Noten, Klassenwiederholungen und Misserfolgen geprägt war, an die Berufsschule, können wir davon ausgehen, dass diese Schüler ein geringes Selbstwertgefühl mitbringen, bzw. sich im extremen Gegensatz dazu vollkommen überschätzen.

Schüler mit geringer intellektueller Begabung, mit Teilleistungsschwächen oder geringer Konzentrationsfähigkeit sind dabei besonders gefährdet.

Kerstin Landua vom Deutschen Jugendinstitut berichtet in Ihrem Artikel zur Schnittstelle zwischen Jugendhilfe und Schule in Hinsicht auf Schulversäumnisse, dass viele Kinder und Jugendlichen mit dem Satz „Ich fühle mich so, wie ich bin, nicht anerkannt“ in die Beratung kommen. Je länger ein Schüler abwesend ist, desto dauerhafter wird die Schulvermeidung und umso schlechter greifen Interventionsmaßnahmen. An dieser Stelle betont sie auch, dass Lehrer dazu bereit sein sollten gemeinsam mit der Schulsozialarbeit tätig zu sein, ohne sich gegenseitig davon überzeugen wollen, dass der eine die Aufgabe besser löst als der andere. Wichtig und beachtenswert dabei ist, dass jeder Fall von Schulverweigerung ein Einzelfall mit eigenen Konstellationen ist.

5. Was tun?

Üblicherweise wird in den beruflichen Schulen auf unentschuldigte Fehlzeiten mit einem Bußgeldverfahren reagiert. In einigen Fällen mag es sinnvoll sein, dem Jugendlichen eine Geldstrafe anzudrohen, allerdings sind Zwangsmaßnahmen nur kurzfristig verhaltenswirksam und tangieren wichtige Faktoren nicht. Umso wichtiger ist es daher zu überlegen, welche präventiven und interveniven pädagogischen Maßnahmen im Handlungsfeld Schule eingesetzt werden können. Ein Ansatzpunkt sollte sein, einen strukturellen Rahmungen zu schaffen, der die Schulen darin bestärkt, den Schülern einen Lebensraum zu bieten, der einladend und anregend ist sowie intensive Beziehungen zwischen Schülern und Lehrern zulässt und auf Schüler, die bereits randständige Positionen einnehmen, integrierend wirkt.

5.1. Prävention

Die grundlegende Haltung einer Schule gegenüber Schulabsentismus entscheidet bereits darüber, wie mit dem Thema Fehlzeiten umgegangen wird. Verständigt sich die Schule darauf, über die rechtlichen Regelungen hinaus auf Schulverweigerung mit einer pädagogischen Haltung zu reagieren, müssen präventive Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen angedacht werden.

Nach Kerstin Landua ist die Qualität des Schüler-Lehrer-

Ebene der Schule

- Fehlzeiten wahrnehmen, registrieren, verfolgen, analysieren und handeln
- Keine Tabuisierung von Schulabsentismus
- Klare Regelungen zu Fehlzeiten auf Seite der Schule
- Kenntnisstand erhöhen, Handlungskompetenz erweitern
- Schulabsentismus als pädagogische Herausforderung
- Gestaltung eines sozial-integrativen Schulklimas
- Veränderte Lernformen und besondere Förderung leistungsschwacher Schüler

Verhältnisse die wichtigste Bedingung für die Förderung des Lernens. Beziehung ist die Grundlage allen pädagogischen Handelns und daher darf es nicht heißen: „Du bist hier in Mathe, wenn Du ein Problem hast, geh' zum Schulsozialarbeiter.“

Fehlzeiten setzen nur selten plötzlich und massiv ein. In der Beratung ist für die Früherkennung von Schulabsentismus deshalb wichtig, auf folgende Merkmale zu achten: schulaversive Einstellungen und eine innere Abwehrhaltung gegenüber schulischem Handeln. Auf der Verhaltensebene signalisieren die Jugendlichen dies durch Lernverweigerung, Rückzug und demonstrative Gleichgültigkeit gegenüber der Schule. Wiederholtes Zuspätkommen oder deutliche Unterrichtsstörungen können Warnsignale sein. Es bedarf also einer sorgfältigen Interpretation dieser Phänomene um wirksame Präventionsmaßnahmen zu entwickeln.

Ebene Klasse

- Positive Beziehungsgestaltung
- Grundlegende Haltung: Jeder Schüler ist wichtig
- Wertschätzung und Beziehungsgestaltung trotz „Fehl“-verhaltens
- Unmittelbare Reaktion zeigen, Besorgnis und Interesse zum Ausdruck bringen
- Lernerfolge ermöglichen, Selbstwirksamkeit stärken
- Mobbing erkennen und verhindern
- Sicherheit Einzelner in der Klasse garantieren
- Gestaltung eines sozial-integrativen Klassenklimas
- Auf- und Ausbau von Konzepten zur Konfliktregelung (siehe Handlungsleitfaden „Umgang mit Konflikten“ von ViSA)
- Konkrete Hilfe zur individuellen Konfliktbewältigung und Lebensgestaltung anbieten
- Grundsätzlich einen Plan für die Rückkehr der Schülerinnen und Schüler zu haben, die länger fehlen

5.2. Pädagogische Intervention

In unserer alltäglichen sozialpädagogischen Arbeit machen wir die Erfahrung, und das werden viele unserer Kolleginnen und Kollegen bestätigen, dass die Fehlzeiten schon zu hoch sind, bevor pädagogisch interveniert wird. In der Regel beginnen die pädagogischen Maßnahmen zu spät. Die Dokumentation der Fehlzeiten ist oft lückenhaft und nicht präzise. Entfernen sich Schüler stundenweise vom Unterricht, meiden sie bestimmte Lehrkräfte oder Fächer, fehlen sie zu Beginn oder am Ende des Tages. Aus diesen Informationen könnten Rückschlüsse auf das Problem des Schülers gezogen werden.

Ratsam wäre eine klare Vorgehensweise an jeder Schule zu etablieren. Über das Bußgeldverfahren hinaus sollte festgelegt werden, von wem und ab welchem Stundenumfang reagiert werden soll. Zu welchem Zeitpunkt wird die Schulsozialarbeit mit einbezogen. Ab wann werden Eltern (siehe Handlungsleitfaden „Kultursensible Elternarbeit“) mit einbezogen und informiert. Grundsätzlich lässt sich sagen, je frühzeitiger und klarer reagiert wird, desto besser.

In bestimmten Fällen kann es durchaus Sinn machen, auch entschuldigte Fehltage kritisch zu hinterfragen, auch wenn sie von Ärzten entschuldigt sind. Häufiges Fehlen wegen unspezifischer und wenig definierter Krankheiten, wie Bauchschmerzen, Kopfschmerzen, usw. können Warnsignale sein, die auf schulverweigerndes Verhalten hinweisen.

Letztlich braucht es ein hohes Maß an pädagogischer Kreativität, Geduld und Zeit, sowie die Kooperation von Lehrkräften und Schulsozialarbeit mit folgenden Aufgaben:

- ein schulweites Absentismusmanagement; Grundlage dafür ist die genaue Erfassung der entschuldigten und unentschuldigten Fehlzeiten
- Wird auf Fehlzeiten nicht reagiert, motiviert das zum Weitermachen!

- Sofortige Reaktion auf unentschuldigte Versäumnisse auf einer vorab festgelegten Kontaktebene. Damit unterstreicht die Schule die Bedeutung der Anwesenheit des Einzelnen
- Gespräche mit dem betroffenen Schüler, mit den Sorgeberechtigten und spezifischer Hilfeeinrichtungen
- Hausbesuche

In der Beratung sind zu hinterfragen: die Situation im Betrieb, die Situation in der Schule, die Situation in der Klasse, das Leistungs- und Lernverhalten, die Beziehung zu Lehrkräften und Mitschülern, das frühere Schulbesuchverhalten und die familiäre Situation. Auch bei häufigen entschuldigenden Fehltagen sind die Gründe zu hinterfragen: mögliche Somatisierungserscheinungen (Bauch-, Kopfschmerzen u.v.m.) beachten und auch Selbstmordgedanken, Depressionen und Zwangsverheiratung sind in Erwägung zu ziehen.

Jeder Fall ist ein Einzelfall. Es muss immer überlegt werden, welche individuellen Probleme, aber auch Ressourcen bei den Jugendlichen vorhanden seien. Der Wert pädagogischen Handelns besteht darin, sich in jedem Einzelfall individuell und unvoreingenommen der jeweiligen Situation der Jugendlichen zu widmen und daran das Handeln auszurichten (Kerstin Landua).

5.3. Bußgeld

In der im September 2014 vom Referat für Bildung und Sport veröffentlichten Handreichung zum Bußgeldverfahren wird immer wieder betont, dass ein Bußgeld nur verhängt werden kann, wenn der Schüler vorsätzlich handelt. Bußgeldbescheide sollten daher nur mit Umsicht und in pädagogischer Verantwortung eingesetzt werden, um eine/n Schülerin/Schüler an ihre/seine Berufsschulpflicht zu erinnern und einen Schulbesuch herbeizuführen. Außerdem betont Frau Männer bereits im Vorwort, dass ein schnelles und abgestimmtes Eingreifen verschiedener an der Überwachung der Schulpflicht beteiligter Personen bei Schulversäumnissen im Interesse der Jugendlichen ist und bereits die Einleitung des Bußgeldverfahrens als pädagogisches Mittel anzusehen ist.

Diese Haltung können wir nur unterstützen und bitten alle Lehrkräfte ab 3 unentschuldigtem Fehltagen oder mehreren entschuldigtem Fehlzeiten ohne Kontakt und Begründung vom Jugendlichen, die Schulsozialarbeit einzuschalten, um neben der Abklärung für vorsätzliches Schulversäumnis auch pädagogische Unterstützung und Familiengespräche schnell und zielgerichtet anbieten zu können. „Je länger ein Schüler abwesend ist, desto dauerhafter wird die Schulvermeidung und umso schlechter greifen die Interventionsmaßnahmen.“ (Kerstin Landua)

Ein Bußgeld nach 10 Tagen Schulversäumnis macht in der Teilzeitberufsschule keinen pädagogischen Sinn, da dann der versäumte Unterrichtsstoff kaum noch nachgeholt werden kann und der Schulbesuch erst recht Frustration bedeutet. Auch ein Bußgeld über 100 Euro bedeutet im Einzelfall oft eine zu hohe finanzielle Belastung für die Azubis, so dass die Wiederherstellung des regelmäßigen Schulbesuchs aufgrund der gestörten Beziehung zwischen Lehrkraft und Schülerin/Schüler stark erschwert wird.

Wir können die Haltung verstehen, „einen Schüler für Lügen und vergeudete pädagogische Anstrengung“ im nachhinein zu bestrafen. Ein solches Bußgeld ist jedoch nicht mehr als pädagogisches Mittel zu sehen, um den Schulbesuch wieder herbeizuführen. Wir halten ein Bußgeld nur dann für sinnvoll, wenn die Lehrkraft die Wichtigkeit des Besuchs ihres/seines Unterrichts nicht nur mit Worten, sondern auch durch Taten unterstreicht. Dies bedeutet, dass vor einem Bußgeldbescheid ein persönliches Gespräch zwischen Jugendlichen und Lehrkraft zu den Hintergründen der Fehltagetage stattfinden muss oder zumindest durch die Schulsozialarbeit versucht wird dieses nachzuholen.

5.4. Reintegration

Ein nicht unwesentlicher Punkt ist, wie die Jugendlichen nach längeren Fehlzeiten in der Schule empfangen werden. Nicht ohne Grund befürchten sie hämische Bemerkungen und ablehnendes Verhalten, was wiederum dazu führen kann, dass der Jugendliche gar nicht mehr kommt. Das (Wieder-)Ankommen sollte positiv gestaltet sein; ein wertschätzender Umgang der Lehrkräfte wie auch der Klasse erleichtert den Einstieg nach längeren Fehlzeiten. Das zur Verfügung stellen von Materialien zum versäumten Unterricht sollte selbstverständlich sein, ohne das Gefühl vermittelt zu bekommen, lästig zu sein.

Vielleicht würde manchem Schüler das Wiederkommen leichter fallen, wenn während seiner Abwesenheit die Lehrkraft telefonisch beim Jugendlichen mal nachfragt, wie es geht. Ich erinnere mich an eine Fortbildung in einer jugendpsychiatrischen Einrichtung, wo der Referent sagte, wie selten Schüler bei längeren stationären Aufenthalten einen Brief oder Anruf von Lehrern oder der Klasse erhalten, und wenn es passiert, die Schüler oft zu Tränen gerührt sind.

6. Grenzen

Präventives und interventives pädagogisches Handeln stößt an Grenzen,

- wenn Lehrkräfte Schwänzen und Verweigerung als persönliche Ablehnung deuten,
- wenn Lehrkräfte so hilflos und überlastet sind, dass sie das Fehlen von „lästigen“ Schülern als willkommene Entlastung empfinden,
- wenn ein schulisch geltender Regelkanon fehlt, der für ein entschiedenes Eintreten von regelmäßigem Besuch aller Schüler, für Arbeitsruhe und prosoziales Verhalten steht und
- an der Schule oder in der Klasse großer Normenwarr herrscht, der Schwänzen und andere Fehlverhalten als Bagatelle abtut.

Dann werden Gegenstrategien keine Wirkung zeigen.

7. Ausblick

Im Kapitel Prävention wurde bereits ausführlich beschrieben, wie Fehlzeiten im Vorfeld schon durch Gestaltung eines prosozialen Schul- und Klassenklimas, Konfliktmanagement, Inklusion und Wertschätzung verhindert werden können. Dies erfordert allerdings auch eine Haltung „Störungen haben Vorrang“, die an Berufsschulen kaum vorzufinden sind und die Rahmenbedingungen in Mobbingfällen durch den tage- oder wochenweisen Schulbesuch kaum Interventionsmöglichkeiten lässt. Die Förderung eines konfliktfähigen Klassenklimas benötigt Zeit und PädagogInnen, um solche Prozesse auch steuern können. Da die Fehlzeitenverwaltung an manchen Berufsschulen in München die Kapazitäten der Klassenleiter überschreiten, bräuchte es hier eine Anrechnung der arbeitsintensiven Verwaltungsarbeit und von Hausbesuchen

als Anrechnungsstunden oder aber eine Begleitung der Klassen durch Sozialpädagogen und Schulsozialarbeiter, die zusammen mit der Lehrkraft den Gruppenprozess steuert und von Anfang an eine pädagogische Beziehungsgestaltung zu schwierigen Schülerinnen und Schülern übernimmt. Weiterhin müsste überlegt werden, ob die Entwicklung von Sozialkompetenz sowie die Bereitschaft Konflikte auszuhalten und als Chance zur Veränderung zu nutzen, eine Verlängerung der Wochenschulzeit in einzelnen Ausbildungsberufen zur Folge haben müsste. Dies würde z. B. im Einzelhandel bedeuten, dass alle 10. Klassen zwei volle Tage pro Woche die Berufsschule besuchen und der Lehrplan um Sozialkompetenzen und den Umgang mit Konflikten erweitert wird.

Literatur

Landua Kerstin: In einem Boot (Eine Fachtagung untersuchte die Schnittstellen von Jugendhilfe und Schule), Blätter der Wohlfahrtspflege 3/2014 S. 113 - 115

Ricking, H.: Schulabsentismus als Forschungsstand. Oldenburg 2003

Thimm, K./ Ricking, H.: Begriffe und Wirkungsräume. In: B. Herz/ K. Pühr/ H. Ricking (Hg.): Problem Schulabsentismus – Wege zurück in die Schule. Bad Heilbrunn, S. 45-51; 2004

Ruhrwerkstatt Kultur-Arbeit im Revier e. V.; GSA - Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Arbeit mbH (Hg.): Handreichung Schulverweigerung; Eine Arbeitshilfe für Fachkräfte aus Schule und Jugendhilfe in Oberhausen; 2011

Schulversäumnisse; Redaktion : Hartmut Kick, Landeshauptstadt München (Hg.) 2010

Kontakt

Christine Kazemi und Petra Pichler
Berufsschulsozialarbeit
Euro-Trainings-Centre e. V.
Sonnenstraße 12
80331 München



Kündigungsleitfaden für Azubis

STRESS IN DER AUSBILDUNG? GEKÜNDIGT? WAS TUN?

Wurde Ihnen innerhalb Ihrer Probezeit oder danach gekündigt? Überlegen Sie die Ausbildungsstelle zu wechseln oder abzubrechen? Bitte kündigen oder unterschreiben Sie nichts, bevor Sie beraten wurden! Hier finden Sie wichtige Hinweise für einen reibungslosen Ablauf Ihrer weiteren Ausbildung!

1. HOLEN SIE SICH PROFESSIONELLE BERATUNG!

Bei Ihrer Lehrkraft	Bei der Berufs- schulsozialarbeit	Bei der Beratungs- lehrkraft	Bei der/dem Schulpsychologin/e
Frau/Herr:	Frau/Herr:	Frau/Herr:	Frau/Herr:
Sprechzeit:		Sprechzeit:	Sprechzeit:

Dabei unterstützt die Beratung:

1. Eventuell Klärung der Rechtslage
2. Orientierungsgespräche, im Ausbildungsbetrieb/ -beruf bleiben oder wechseln?
3. Bewerbungsunterlagen überarbeiten
4. Stellensuche
5. Vorstellungsgespräche vorbereiten, ggf. Probearbeiten besprechen
6. ggf. Vermittlung in Unterstützungsnetzwerk

2. KLÄREN SIE ORGANISATORISCHES MIT DER SCHULE!

1. Kopie der Kündigung an Klassenleitung bzw. Sekretariat
2. Antrag auf fachliche Weiterbeschulung, wenn Sie in Ihrem Beruf ble
3. Bin ich berufsschulpflichtig? Wo muss ich mich ggf. anmelden?

3. MELDEN SIE SICH BEI DER AGENTUR FÜR ARBEIT!

1. So sind Sie auch ohne Ausbildungsvertrag sozialversichert
2. Sie bekommen Berufsberatung und aktuelle Stellenausschreibungen

Die Verbundpartner



Das Teilprojekt „???“ wird gefördert durch:



BEWERBUNGSSTRATEGIEN UND UMGANG MIT DISKRIMINIERUNG IM BEWERBUNGSPROZESS

Inhaltsangabe

1. Wie finde ich die richtigen Stellenanzeigen?
 - 1.1 Individueller Vermittlungsservice der Agentur für Arbeit
 - 1.2 Eigenständige Suche nach einem Arbeitsplatz
 - 1.3 Tipps für den Unterricht
 - 1.4 Links

2. Wie erstelle ich ansprechende Bewerbungsunterlagen?
 - 2.1 Tipps zur formalen Gestaltung
 - 2.2 Tipps zur inhaltlichen Gestaltung
 - 2.3 Tipps für den Unterricht

3. Das Vorstellungsgespräch
 - 3.1 Wie bereite ich mich vor?
 - 3.2 Mögliche Fragen im Vorstellungsgespräch
 - 3.3 Unzulässige Fragen

4. Hürden überwinden
 - 4.1 Die dritte Seite
 - 4.2 Migrationshintergrund als Stärke nutzen
 - 4.3 Tipps für den Unterricht

5. Diskriminierung im Bewerbungsprozess
 - 5.1 Was ist Diskriminierung?
 - 5.2 Diskriminierung in der Arbeitswelt
 - 5.3 Umgang mit Diskriminierung in der Arbeitswelt (AGG)
 - 5.4 Tipps für den Unterricht

Hinweise zur Verwendung

Die nachfolgenden Informationen sollen eine Hilfestellung im Bewerbungsprozess sein. In den Kapiteln 1, 2 und 3 sind Hinweise zur Stellensuche, zum Erstellen von Bewerbungsunterlagen und zum Vorstellungsgespräch zu finden. Sie können sowohl von Lehrkräften als Input zum Thema Bewerbungen als auch von Schülern verwendet werden, die selbstständig auf Lehrstellensuche sind. Die Kapitel 4 und 5 befassen sich mit den Bereichen Hürden im Bewerbungsprozess und Diskriminierung.

Es empfiehlt sich, diese Kapitel im Unterricht mit den Schülern zu besprechen. Am Ende eines jeden Kapitels sind weiterführende Links zu Anregungen für den Unterricht und zur weiteren Recherche aufgeführt.

Die Tipps für den Unterricht umfassen sowohl Unterrichtsmaterial als auch Übungen, die im Rahmen der schulischen Berufsvorbereitung im Klassenverbund durchgeführt werden können. Das Thema Diskriminierung ist weiter gefasst und kann auch losgelöst vom Thema Bewerbung behandelt werden.

1. Wie finde ich eine passende Stelle?

1.1 Individueller Vermittlungsservice der Agentur für Arbeit

Im Rahmen eines beruflichen Beratungsgesprächs können persönliche Fragen geklärt werden. Bei vorliegender Berufseignung erhalten Interessenten die Bewerbungsadressen für die gewünschten Ausbildungsberufe.

Vorteile der Berufsberatung

- Überblick über den örtlichen und den bundesweiten Ausbildungsstellenmarkt
- Kennt offene Ausbildungsstellen sowie die zugehörigen Einstellungsbedingungen (z. B. geforderte Schulabschlüsse) und die üblichen Bewerbungsfristen in der Region
- Vermittelt dir nicht nur Ausbildungsstellen an deinem Wohnort, sondern auf Wunsch auch darüber hinaus.

Im persönlichen Gespräch mit einem Berater der Agentur für Arbeit wird erörtert, ob die Interessen, Eignungen und Leistungsfähigkeit des Interessenten mit den Anforderungen der Ausbildungsstelle zusammenpassen. Zur Klärung der Eignung kann auch der ärztliche und psychologische Dienst der Agentur für Arbeit in Anspruch genommen werden.

Sollte für die geplante Ausbildung ein Umzug notwendig werden, können im Rahmen der Berufsberatung Adressen von Auszubildendenwohnheimen oder Informationen zur finanziellen Unterstützung bezogen werden.

Anmeldung zur Berufsberatung

Anmeldung unter der bundesweit gültigen Rufnummer 0800 4 5555 00 oder über ein Onlineformular.

1.2 Eigenständige Suche nach einem Ausbildungsplatz

Mit Hilfe der JOBBÖRSE der Agentur für Arbeit können freie Ausbildungsstellen online eigenständig recherchiert werden.

Bei der Suche nach schulischen Ausbildungsmöglichkeiten hilft KURSNET.

Im Berufsinformationszentrum (BIZ) erhalten Ausbildungsplatzsuchende Informationsmaterial zu betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten und Berufsfachschulen. In der Veranstaltungsdatenbank werden Informationstage und Ausbildungsmessen des BIZ angekündigt.

Quelle: www.arbeitsagentur.de - Rubrik „Zwischen Schule und Beruf“

1.3 Tipps für den Unterricht

Unterrichtsidee: Berufe-Recherche (Bereich Orientieren)

<http://www.planet-beruf.de/Download-Unterricht.3246.0.html?&type=16#c98405>

Unterrichtsidee: Berufsinterview (Bereich Orientieren)

<http://www.planet-beruf.de/Download-Unterricht.3246.0.html?&type=16#c98405>

Unterrichtsidee: Ausbildungsmarkt (Bereich Orientieren)

<http://www.planet-beruf.de/Download-Unterricht.3246.0.html?&type=16#c98405>

Arbeitsblatt: Gut vorbereitet zur Berufsberatung

http://www.planet-beruf.de/fileadmin/assets/PDF/Arbeitsblaetter/IESZB_1314_arbeitsblatt_berufsberatung.pdf

http://www.planet-beruf.de/fileadmin/assets/PDF/Arbeitsblaetter/Arbeitsblatt_Gut_vorbereitet_zur_Berufsberatung.pdf

Arbeitsblatt: Damit's im BIZ gut läuft

http://www.planet-beruf.de/fileadmin/assets/PDF/Arbeitsblaetter/IESZB_1314_arbeitsblatt_biz.pdf

Arbeitsblätter: Stellensuche, wo du was findest

http://www.jugend-und-bildung.de/webcom/show_jubsl.php/_c-298/i.html

Arbeitsblätter: Ausbildungsplatzsuche im Internet (unter Downloads)

<http://www.lehrer-online.de/ausbildungssuche.php?id=36577545784753149840049934993970>

1.4 Adressen und Anlaufstellen in Bayern und München

IHK Lehrstellenbörse

Übersicht über alle IHK Lehrstellenbörsen in Bayern www.ihk-lehrstellenboerse.de/

Ausbildungsoffensive Bayern

Lehrstellenbörse für Metall- und Elektroberufe www.ausbildungsoffensive-bayern.de/

HWK München und Oberbayern

Lehrstellenbörse der Handwerkskammer www.hwk-muenchen.de

HWK Oberfranken

Lehrstellenbörse der Handwerkskammer www.hwk-oberfranken.de

HWK Unterfranken

Lehrstellenbörse der Handwerkskammer www.hwk-ufr.de

Berufsschule für Rechtsanwaltsfachangestellte in München

Lehrstellenbörse (unter Schulberatung) www.bs-recht.musin.de

Rechtsanwaltskammer München für Rechtsanwaltsfachangestellte

Lehrstellenbörse (unter Aus- und Fortbildung) www.rechtsanwaltskammer-muenchen.de

Elektroinnung München

Lehrstellenbörse www.elektroinnung-muenchen.de

Berufe im Baubereich

Auf der Seite der bayerischen Bauindustrie können Jugendliche, die sich für eine Ausbildung im Baubereich interessieren vielleicht noch einen Ausbildungsplatz ergattern. Gesucht werden u. a. Maurer, Beton- und Stahlbetonbauer und Industriekaufleute. www.bauindustrie-bayern.de

Arbeitsagentur

Unter Jobbörse findest Du einige Suchkriterien, mit denen Du passende Lehrstellen finden kannst. www.arbeitsagentur.de

Quelle <http://www.azuro-muenchen.de/>

Weiterführende Links zur Ausbildungsplatzsuche

BERUFSBILDER

www.planet-beruf.de

Multimediale Infoseite der Agentur für Arbeit für Schüler/innen, die sich für eine duale Ausbildung interessieren, für Lehrkräfte und Eltern, mit vielen Informationen zu Ausbildung und Beruf, finanziellen und anderen Ausbildungshilfen, zum Thema Bewerbung und Berufswahl inkl. Interessen- und Eignungstests, Steckbriefen einzelner Berufe, Interviews und Quiz.

www.alleberufe.de

Umfangreiche Datenbank mit Kontaktadressen, Links und detaillierten Informationen zu allen Ausbildungsberufen, Tipps zur Bewerbung mit Vorlagen für Bewerbung und Lebenslauf zum herunterladen sowie Links für Jugendliche, die sich für ein duales Studium interessieren.

www.azubi-azubine.de

Umfassende Informationen und Links rund um das Thema Ausbildung: Berufswahl, Eignungstests, Bewerbungstipps, finanzielle und rechtliche Fragen sowie Themen rund um die Zeit während der Ausbildung selbst, z. B. zu Prüfungen.

berufenet.arbeitsagentur.de/

Die Datenbank der Arbeitsagentur bietet sehr umfangreiche und detaillierte Informationen zu allen Ausbildungsberufen und Weiterbildungsmöglichkeiten mit Verlinkung mit Berufe.TV.

www.berufe.tv

Filme zu diversen Berufsbildern. Neben Ausbildungs- auch akademische Berufe und zu Karrierewegen im Handwerk

und mit Informationen für Menschen mit Behinderung.

www.ausbildungplus.de

Die vom Bundesinstitut für Berufsbildung betreute Seite ist eine der größten Ausbildungsdatenbanken in Deutschland. Sie bietet Informationen zu Ausbildungsberufen, Zusatzqualifikationen während der Ausbildung und dualem Studium sowie ein betreutes Forum, in dem die Fragen der Jugendlichen relativ rasch und kompetent beantwortet werden.

www.beroobi.de

Die Seite des Instituts der deutschen Wirtschaft bietet multimediale und interaktive Einblicke in den Arbeitsalltag verschiedener Berufe sowie Links zu Eignungstests.

BERUFE in der Industrie und im HANDWERK

www.ausbildungsoffensive-bayern.de

Für alle, die sich für eine Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie interessieren: Informationen zu Ausbildung und Dualem Studium in der Metall- und Elektroindustrie mit Auflistung der Berufsbilder, Zugangsvoraussetzungen zum Studium, Ausbildungsplatzbörse und Berufs- bzw. Interessens- und Talentcheck.

www.handwerksberufe.de

Die Seite der Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern bietet für Schüler/innen, die sich für einen Beruf bzw. Ausbildungsbetrieb im Handwerk interessieren, Tools zur Berufsorientierung und eine Lehrstellenbörse; Auszubildende finden hier Kontaktmöglichkeiten zur Ausbildungsberatung und Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung sowie Infos zum Verbundstudium.

www.handwerk.de

Die Imagekampagne des Zentralverbands des Deutschen Handwerks bietet allen, die sich für Beruf im Handwerk interessieren, eine große Fülle an Filmen und interaktiven Elementen mit Informationen zu einzelnen Handwerksberufen.

INTERESSENS- UND EIGNUNGSTESTS

www.ichhabpower.de

Interaktive Seite, mit deren Hilfe Jugendliche auf unterhaltsame Weise herausfinden können, ob sie für einen Beruf in der Metall- und Elektroindustrie geeignet sind; neben Eignungstest auch Microspiele zur beruflichen Orientierung im Metall- und Elektrobereich.

nz.persokomp.de/

Der von der IHK und HWK unterstützte Eignungstest der Nürnberger Nachrichten spricht Schüler/innen aller Schularten an; die Testergebnisse werden den Jugendlichen zusammen mit Empfehlungen für passende Berufe zugeschickt; Verlinkung mit verschiedenen Lehrstellenbörsen.

Quellen: www.vertrauensnetzwerk.de Stadt Fürth

www.planet-beruf.de/Links-zur-Berufswahl.2899.0.html

2. Wie erstelle ich ansprechende Bewerbungsunterlagen?

2.1 Tipps zur formalen Gestaltung

Die Bewerbungsmappe

Eine schriftliche Bewerbung besteht in der Regel aus vier Elementen in dieser Reihenfolge:

- a) ANSCHREIBEN
- b) LEBENSLAUF
- c) BEWERBUNGSFOTO
- d) ZEUGNISSE/NACHWEISE über Praktika, Kurse, Zusatzqualifikationen



Die äußere Form der Bewerbung ist von großer Bedeutung. Bewerbungen mit Fehlern werden häufig nicht berücksichtigt.

- Verfasse alle Dokumente in DIN A4 und einheitlich (Schriftform, -größe etc.)
- Verwende leicht lesbare Schrift (z. B. Arial, Times New Roman). Schwarze Schrift in Größe 10-12, linksbündig, einfacher Zeilenabstand, Seitenränder jeweils 2,5 cm.
- Vermeide Unterstreichungen, Fettdruck und Kursivschrift. In Ausnahmefällen kann an markanten Stellen etwas hervorgehoben werden.
- Hefte alle Dokumente, außer dem Anschreiben, in eine Bewerbungsmappe.
- Das Anschreiben liegt als loser Brief obenauf.
- Keine Blätter in Klarsichthüllen.
- Versende nur Kopien deiner Zeugnisse.
- Die einzelnen Blätter sollen ungelocht, leicht zu entnehmen und gut sichtbar sein.
- Achte auf ausreichend Frankierung.
- Verwende einen verstärkten Umschlag.
- Unterlagen nicht falten.

Das Anschreiben

- Das Anschreiben ist das Herzstück der Bewerbung.
- Ist das Anschreiben ansprechend, wird auch der Rest der Bewerbung gelesen. Es dient als erste Visitenkarte.
- Realistisch und selbstbewusst formulieren, nichts erfinden.
- Name, Anschrift, Telefonnummer, Ort und Datum in den Briefkopf. Bei Onlinebewerbung auch die E-Mail-Adresse.
- Name der Personalverantwortlichen in Erfahrung bringen und persönlich ansprechen (mit Hilfe der Stellenanzeige oder durch Anruf im Betrieb).
- Grund der Bewerbung in die Betreffzeile (auf die genaue Stellenbezeichnung in der Anzeige achten).

- Erkläre nach der Grußformel, für welchen Ausbildungsplatz Du dich bewirbst und wie Du davon erfahren hast.
- Führe an, welche Schule Du momentan besuchst und wann Du mit welchem Abschluss die Schule verlassen wirst bzw. wann Du die Stelle antreten könntest.
- Erläutere, warum Du dich gerade für diese Stelle bewirbst und welche beruflichen Ziele Du hast.
- Kurze, prägnante Sätze. Das Anschreiben sollte auf eine Seite passen.
- Achte auf eine individuelle Vorstellung deiner Person und deiner Fähigkeiten.
- Gebe bekannte Infos über die Stelle und den Arbeitgeber an.
- Verzichte auf Konjunktive wie hätte, würde, könnte. Sie wirken unsicher. Schreibe stattdessen habe, werde, kann etc.
- Verzichte auf Floskeln und Allgemeinplätze wie z. B. „ich kann gut mit Menschen umgehen oder ich bin ein offener Mensch“. Wenn Du eine Stärke angibst, stelle einen konkreten Bezug her, z. B. „Dass ich gut mit Menschen umgehen kann, habe ich im Rahmen meines sozialen Praktikums im Seniorenheim unter Beweis gestellt“ oder „Dass ich ein weltoffener Mensch bin, konnte ich während einer internationalen Jugendbegegnung an mir selbst erkennen. Mir fiel es leicht, mich auf fremde Jugendliche einzulassen und Kontakt aufzunehmen“.
- Unterschreibe das Anschreiben mit Kugelschreiber oder Füller in blau oder schwarz.

Der Lebenslauf

- Wird auch Curriculum Vitae kurz CV genannt.
- Prägnante Darstellung der Angaben zu deiner Person, deinen zwischenmenschlichen Fähigkeiten (Soft Skills) und deinem Fachwissen (Hard Skills).
- Gängigstes Format ist der tabellarische, amerikanische Lebenslauf. Sortiere in Rubriken und beginne mit deiner aktuellen Tätigkeit.

Halte diese Reihenfolge ein.

1. Persönliche Daten: Name, Anschrift, Geburtsdatum, Geburtsort
2. Berufsausbildung/Studium bzw. Berufstätigkeit nach der Schule
3. Auslandspraktika
4. Schulbildung: Wichtig ist der höchste Schulabschluss
5. Zusätzliche Qualifikationen die zur Stelle passen und belegbar sind
6. EDV-Kenntnisse
7. Fremdsprachen



- 8. Freiwillige Aktivitäten, Ehrenämter (Nachweise beilegen)
- 9. Hobbys
- 10. Ort, Datum, Unterschrift

Das Bewerbungsfoto

- Plane genügend Zeit ein, um entspannt zu sein.
- Achte darauf, dass deine Kleidung der Branche angemessen ist.
- Informiere dich im Vorfeld, was in deinem Wunschbetrieb getragen wird.
- Gehe zu einem Fotografen. Keine Urlaubsfotos, Schnappschüsse und Automatenbilder.
- Achte auf Aktualität. Das Foto sollte nicht älter als zwei Jahre sein.
- Beschrifte das Foto auf der Rückseite mit deinem Namen. Klebe es in die rechte obere Ecke des Lebenslaufs.

Zeugnisse und Nachweise

- In der Regel werden vom Arbeitgeber die letzten zwei, manchmal die letzten vier Zeugnisse gewünscht. Im Zweifelsfall telefonisch nachfragen.
- Nicht vergessen, Angaben über freiwillige Tätigkeiten, Zusatzqualifikationen etc. durch Nachweise belegen.
- Die Zeugnisse und Nachweise ordnest Du nach Ausstellungsdatum und platzierst das aktuellste Dokument ganz oben.



Unter Umständen kannst Du von der Agentur für Arbeit einen Zuschuss zu deinen Bewerbungskosten erhalten. Erkundige dich bei deiner Berufsberatung und sammle Belege über deine Ausgaben für Material und Porto. Mit Onlinebewerbungen kannst Du Geld sparen.

Beispiele für die Gestaltung von Lebenslauf und Anschreiben findest Du z. B. hier:

http://www.azubiyo.de/download/9587/azubiyo_lebenslauf_so_sieht_ein_guter_lebenslauf_aus.pdf

http://www.azubiyo.de/download/11152/bewerbung_anschreiben_beispiel.pdf

2.2 Tipps zur inhaltlichen Gestaltung des Anschreibens

Das Kernstück der Bewerbung ist das Anschreiben. Unter Punkt 2.1 hast Du erfahren, was Du bei der äußeren Gestaltung beachten musst. Die inhaltliche Gestaltung ist ebenso wichtig. Nutze das Anschreiben, um dich bestmöglich zu präsentieren. Das Anschreiben sollte nicht länger als eine Seite sein.

Einleitung und Kopf

- Im Briefkopf stehen Name, Adresse, Telefonnummer, Ort und Datum.
- In der Stellenanzeige findest Du die Adresse des Unternehmens und den Ansprechpartner.
- Sprich den Personalverantwortlichen persönlich an. Wenn Du den Namen nicht weißt, kannst Du ihn telefonisch erfragen.
- Achte darauf, dass Du Anschrift und Name der Firma vollständig und korrekt schreibst.
- In der Betreffzeile gibst Du an, für welche Stelle Du dich bewirbst. Achte auf die korrekte Berufsbezeichnung in der Stellenanzeige (z. B. Bewerbung um einen Ausbildungsplatz als Kauffrau im Einzelhandel).

Hauptteil

- Beginne mit der Grußformel.
- Wie, wann und wo hast Du von der freien Stelle erfahren?
- Beschreibe, warum das Unternehmen zu dir passt. An dieser Stelle kannst Du Informationen, die Du über das Unternehmen hast, einbringen.
- Gib an, welche Schule/Vorbereitungsmaßnahme Du zurzeit besuchst und wann Du deinen Abschluss machen wirst (Abschluss angeben).
- Begründe, warum Du dich gerade für diesen Beruf interessierst (z. B. inhaltliche Schwerpunkte, Weiterbildungsmöglichkeiten, eigene Berufsziele).
- Verzichte auf Standardformulierungen aus Vorlagen. Benutze deine eigenen Formulierungen.
- Mache Werbung für dich und überzeuge das Unternehmen davon, warum genau Du zu der Firma und auf diese Stelle passt.
- Lasse deine Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen miteinfließen, sofern sie zum ausgeschriebenen Beruf passen. Vielleicht hast Du bereits ein Praktikum gemacht oder Lieblingsfächer, die in Verbindung zum angestrebten Beruf stehen.
- Wenn Du Stärken und Erfahrungen angibst, verknüpfe sie immer mit deiner Person (z. B. „dass ich gut im Umgang mit Menschen bin, habe ich im Rahmen meiner Tätigkeit als Streitschlichterin unter Beweis gestellt“ statt „ich kann gut mit Menschen umgehen“).
- Lege Nachweise über Qualifikationen bei, die für die Lehrstelle relevant sind.
- Mache keine falschen Angaben.
- Verzichte auf Konjunktive. Schreibe ich kann/habe/will statt ich könnte/hätte/möchte. Das wirkt selbstbewusst.

Schluss

- Zum Schluss bittest Du um eine Einladung zum Vorstellungsgespräch (keinen Konjunktiv verwenden!).
- Verabschiede dich mit „Mit freundlichen Grüßen“ und unterschreibe mit blauem oder schwarzem Stift.

Quellen: <http://www.azubiyo.de>, <http://www.ausbildung.info> (Verdi)

2.3 Tipps für den Unterricht

Unterrichtsidee: Stellensuchen

Unterrichtsidee: Top 5

Unterrichtsidee: Rollenspiel Vorstellungsgespräch

Unterrichtsidee: Qualifikationen begründen – Passt Du ins Unternehmen?

Unterrichtsidee: Anschreiben für die Jobbörse/Lebenslauf für die Jobbörse

Arbeitsblatt: Stellenanzeigen richtig lesen

Arbeitsblatt: Stellenprofi(l)

Arbeitsblatt: Fehler im Lebenslauf finden

<http://www.planet-beruf.de/Downloads.3291.0.html> (Rubrik Bewerben)

Arbeitsblätter und Checklisten zum Thema Bewerbungsschreiben

http://www.jugend-und-bildung.de/webcom/show_jubsl.php/_c-302/i.html

Arbeitsblatt: Bewerbung – Teste dich selbst!

http://www.azubiyo.de/download/11856/arbeitsblatt_bewerbung_test_dich_selbst.pdf

Arbeitsblatt: Stellenanzeigen richtig interpretieren

http://www.azubiyo.de/download/11855/arbeitsblatt_stellenanzeigen_richtig_interpretieren.pdf

Arbeitsblatt: Bewerbungsschreiben – Finde die Fehler

http://www.azubiyo.de/download/11857/arbeitsblatt_bewerbungsschreiben_finde_die_fehler.pdf

3. Das Vorstellungsgespräch

3.1 Wie bereite ich mich vor?

- Bestätige den Vorstellungstermin rasch (telefonisch/schriftlich).
- Erkundige dich im Vorfeld über das Unternehmen.

Hier findest Du hilfreiche Informationen zum Unternehmen



- Homepage der Firma (oft unter „Über uns“, „Firmenportrait“, „Über“)
- Berichte anderer Azubis, Bekannter, Verwandter
- Berichte in der Presse
- Firmenbroschüren
- Unternehmenspräsentationen auf Jobmessen, in der Schule, auf Ausbildertagen
- Für aktuelle Infos zum Unternehmen (Internetrecherche: Firmenname eingeben und News anklicken)

Quelle: <http://www.azubiyo.de/bewerbung/bewerbungsschreiben/>

Um optimal vorbereitet zu sein, solltest Du Fragen zu diesen Punkten beantworten können:

- Firmenname und Rechtsform (z.B. GmbH, AG)
- Anzahl der Mitarbeiter
- Welche Branchen werden unterhalten (Hauptbranche?)?
- Entstehungsgeschichte des Unternehmens
- Standorte
- Firmenphilosophie
- Engagiert sich das Unternehmen sozial?
- Spiele mögliche Fragen im Vorstellungsgespräch gedanklich durch und notiere dir passende Antworten.
- Überlege dir Stärken und Schwächen. Die Frage danach kommt in beinahe jedem Vorstellungsgespräch
- Überlege dir Strategien wie Du auf unangenehme Fragen diplomatisch reagierst.
- Lese deine schriftlich formulierten Antworten und deine Bewerbungsunterlagen sorgfältig durch, damit Du im Gespräch sicher wirkst.
- Simuliere das Vorstellungsgespräch mit deinen Antworten in einem Rollenspiel mit Familie oder Freunden.



Überlege dir eigene Fragen. Hier einige Beispiele mit denen Du dein Interesse zeigen kannst:

- Wie viele Mitarbeiter / Auszubildende hat das Unternehmen?
- Wo findet die Ausbildung statt?
- Wie verläuft die Ausbildung? Werde ich verschiedenen Abteilungen durchlaufen?
- Werde ich während meiner Ausbildung Schulungen besuchen?
- Welche Berufsschule ist für mich zuständig? An wie viel Tagen habe ich Unterricht?
- Wie verhält es sich mit meinen Arbeitszeiten?
- Habe ich nach der Ausbildung die Aussicht auf eine Übernahme?
- Wann in etwa darf ich mit ihrer Entscheidung rechnen?

3.2 Folgende Fragen können im Vorstellungsgespräch auf dich zukommen:

Beispiel Einzelhandel

Haben Sie gut hergefunden?

Ja vielen Dank. Die Wegbeschreibung in der Einladung hat mir sehr geholfen.

Wie geht es Ihnen?

Gut, danke. Ich bin nur etwas nervös, weil das Gespräch sehr wichtig für mich ist.

Warum haben Sie sich für diesen Beruf beworben?

Bsp. Einzelhandel:

Ich mag den Umgang mit Menschen. Ich berate gern und mir gefällt es, die Kunden bei ihrer Kaufentscheidung zu unterstützen.

Im Umgang mit Zahlen bin ich sicher. Mathematik hat mir in der Schule Spaß gemacht.

Warum wollen Sie gerade in unserem Unternehmen arbeiten?

Die Waren mit denen Sie handeln, interessieren mich sehr und ich arbeite gern damit. Außerdem sind Sie ein guter Ausbildungsbetrieb und ich denke, dass ich viel bei Ihnen lernen kann.

Haben Sie sich noch bei anderen Unternehmen beworben?

Ja das habe ich. Ihr Unternehmen ist meine erste Wahl. Wenn ich eine Zusage von Ihnen bekäme, würde ich mich für ihr Unternehmen entscheiden.

Quelle: <http://www.ausbildung.info> (Verdi)

3.3 Unzulässige Fragen – auf diese Fragen musst Du nicht ehrlich antworten.

Im Vorstellungsgespräch möchte der Arbeitgeber so viel wie möglich über dich erfahren. Du musst nicht auf alle Fragen eine Antwort geben. Zum Schutz deiner Person und Persönlichkeit hat der Gesetzgeber Bereiche definiert, die im Vorstellungsgespräch nicht bzw. nur bedingt nachgefragt werden dürfen.

Werden trotzdem Fragen zu diesen Bereichen gestellt, brauchst Du diese nicht ehrlich zu beantworten. Im Zweifelsfall darfst Du lügen.

Fragen, die gegen das Recht auf Schutz der Persönlichkeit verstoßen, sind:



- Fragen nach Partei-, Kirchen- oder Gewerkschaftszugehörigkeit
- Fragen nach deinen finanziellen Verhältnissen
- Fragen nach Schwangerschaften und Familienplanung
- Fragen nach Krankheiten (Ausnahmen sind Fragen nach berufsrelevanten Krankheiten)
- Fragen nach Abstammung und Herkunft
- Fragen zur sexuellen Orientierung
- Fragen nach Vorstrafen (Frage ist erlaubt, wenn Du dich auf eine besondere Vertrauensstellung wie z. B. Wach- und Sicherheitsdienst bewirbst oder die Vorstrafe einen Bezug zu deiner angestrebten Tätigkeit hat.

Quellen: Vorstellungsgespräche – Sicher zum Erfolg (Lorenz/Rohrschneider); <http://www.azubi-azubine.de/>; <http://www.azubiy0.de>

Tipps für den Unterricht

Unterrichtseinheit: Vorstellungsgespräch (2-3 Unterrichtsstunden)

http://www.magazin-auswege.de/data/2009/11/Vorstellungsgespraech_Unterrichtseinheit.pdf

Modul Bewerbungstraining: Das Vorstellungsgespräch

http://www.jugend-und-bildung.de/webcom/show_jubsl.php/_c-306/i.html

Basisinformation: Zulässige und unzulässige Frage im Vorstellungsgespräch

<http://www.wirtschaftsdeutsch.de/lehmaterialien/bewerbung-vorstellung-fragen-erlaubt-A.pdf>

Arbeitsblatt: Zulässige und unzulässige Fragen im Vorstellungsgespräch

<http://www.wirtschaftsdeutsch.de/lehmaterialien/bewerbung-vorstellung-fragen-erlaubt-1.pdf>

Übung: Bewerbungs-Speed-Dating

<http://www.wirtschaftsdeutsch.de/lehmaterialien/bewerbung-vorstellung-fragen-A.pdf>

4. Hürden überwinden



4.1 Die dritte Seite

Die dritte Seite kann freiwillig zwischen Lebenslauf und Zeugnissen eingefügt werden. Hier kannst Du zusätzliche Informationen zu deiner Person einbringen, die im Anschreiben keinen Platz gefunden haben. Wenn Du einen Migrationshintergrund hast, ist die dritte Seite eine gute Gelegenheit, diesen stärker zu beleuchten und deine interkulturellen Kompetenzen als besondere Ressource herauszustellen.

Du kannst mit Hilfe der dritten Seite mehr über dich erzählen und auf Auffälligkeiten wie z. B. schlechte Noten, negative Zeugnisbemerkungen oder Fehlzeiten eingehen. Wenn Du dir deiner Defizite aus der Vergangenheit bewusst bist, und diese in Zukunft ändern möchtest, wirkt sich das bei Personalern meist positiver aus als sie einfach unkommentiert stehen zu lassen.

Beispiele wie Du die dritte Seite gestalten kannst findest Du in der Broschüre: Schätze heben, die Du hier gegen eine geringe Gebühr bestellen kannst: http://www.bqm-hamburg.de/c_bestellungen.php



4.2 Migrationshintergrund als Stärke nutzen

Jugendliche bringen Stärken und Fähigkeiten mit, die sich aus ihrer Migrationsgeschichte ergeben. Jeder Jugendliche hat eine eigene Geschichte. Durch abwertendes Verhalten/Diskriminierung im Alltag, wird ein Migrationshintergrund oft mit negativen Eigenschaften verknüpft. Dies führt dazu, dass das Bewusstsein dafür, dass ein Migrationshintergrund besondere Stärken mit sich bringen kann, nur schwach oder überhaupt nicht vorhanden ist. Wenn Du einen Migrationshintergrund hast, nutze ihn als Stärke mit deren Hilfe Du dich von anderen Mitbewerbern abheben kannst.



Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz als Potenzial

- Diese Fähigkeit unbedingt in deiner Bewerbung angeben!
- Du bist ein Plus für Betriebe mit internationaler Kundschaft.
- Im Hotel- und Gaststättenbereich, im Einzelhandel, im Tourismus sowie im Gesundheitsbereich (z. B. Altenpflege, Arztpraxen) ist Mehrsprachigkeit von großem Vorteil.
- Du bist mit verschiedenen Kulturen vertraut, kennst ihre Besonderheiten und bist dadurch meist sicherer im Umgang als Bewerber ohne Migrationshintergrund.
- Du kannst ein Vermittler zwischen mehreren Kulturen sein.
- Vielleicht kannst Du durch deine Migrationsgeschichte Auslandserfahrung nachweisen.
- Dolmetscheraufgaben, die Du für Familienmitglieder oder Bekannte erledigst, zeigen deine Zuverlässigkeit und Belastbarkeit (z. B. Telefonate, Briefe, Gespräche in Schule, beim Arzt oder auf Ämtern).

Stärken und Potenziale ergründen mit der Kompetenzbilanz



Die Kompetenzbilanz kann dir beim Erstellen deiner Bewerbungsunterlagen von Nutzen sein. Sie unterstützt dich dabei, dir deine Kompetenz bewusst zu machen. Du befasst dich mit deinen bisherigen Lebensstationen, Fähigkeiten und Kenntnissen. Dein Wissen und Können sowie deine Stärken und Interessen werden sichtbar.

Du kannst eine Kompetenzbilanz eigenständig oder mit Hilfe (z. B. Beratungslehrkräfte, Sozialarbeiter, Einrichtungen zur Berufsorientierung) anfertigen. Plane genügend Zeit ein. Egal ob allein oder mit Begleitung, mehrere Einheiten sind wichtig, damit Du dir genügend Gedanken machen kannst.

Quelle: <http://www.fluequal-kompetenzbilanz.de/faqs>

Du findest die Kompetenzbilanz im Internet unter: http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/187/kompetenzbilanz_Haupttext.pdf

Eine Anleitung zur Durchführung findest Du hier: http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/187/handreichung_zur_kompetenzbilanz.pdf

Im Beratungskontext kann diese Kompetenzbilanz gut verwendet werden. Sie liefert nützliche Textbausteine für das Erstellen von Bewerbungsunterlagen. http://www.bqm-hamburg.de/c_downloads.php

4.3 Tipps für den Unterricht

Unterrichtsidee: Kultur und Bewerbung

<http://www.planet-beruf.de/Inter-kulturelle-Ko.13167.0.html?type=9>

Mehrsprachiger Orientierungskoffer für Jugendliche mit Migrationshintergrund (11 verschiedenen Sprachen)

http://www.provinz.bz.it/schulamt/direktions-lehrpersonal/orientierungskoffer_migrationshintergrund.asp

Arbeitsblatt: Das Motivationsschreiben

http://www.azubiyo.de/download/11851/kopiervorlage_motivationsschreiben.pdf

5. Diskriminierung im Bewerbungsprozess

5.1 Was ist Diskriminierung?

„Diskriminierung bedeutet zuerst unterscheiden, dann bewerten. Wenn Unterscheidungen getroffen werden, geschieht das mit der Absicht, eigene Vorteile zu behaupten. Ursachen diskriminierenden Verhaltens sind Vorurteile einzelner, aber auch Gewohnheiten von ganzen Gruppen und Gesetze.

Entscheidend ist das Verfügen über die „Definitionsmacht“, das den Diskriminierenden die Gelegenheit gibt, reale oder fiktive Merkmale der Opfer in negativem Kontext darzustellen und als Rechtfertigung für die Ungleichheit zu missbrauchen“ (Kalayci, 2009, S. 92).

„Diskriminierung stellt eine ungerechtfertigte Unterscheidung dar, deren Entscheidungsgrundlage auf einem oder mehreren verbotenen Gründen wie z. B. Geschlecht, ethnische Herkunft, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Religionszugehörigkeit oder körperliche und geistige Fähigkeit basiert“ (Kalayci 2009, S. 54). Diskriminierung widerspricht den Grundwerten einer modernen demokratischen Gesellschaft.

Sie stellt sowohl eine Bedrohung für die Gesellschaft, als auch für die betroffenen Personen dar.

Quelle: „Integrierts euch!?“ Erdal Kalayci

5.2 Diskriminierung in der Arbeitswelt

Der Name von Bewerbenden und die damit verbundene soziale Herkunft, ein spezifischer Migrationshintergrund, sichtbare Religionszugehörigkeit und/oder Behinderung lassen die Chancen auf einen dualen Ausbildungsplatz (selbst bei gleicher Qualifikation im Vergleich zu Jugendlichen ohne diese Merkmale) sinken. Auch Geschlecht und Alter sind Einflussfaktoren. Betriebe haben eine bestimmte Vorstellung bezüglich der „Normalität“ bzw. „Passung“ ihrer potentiellen Auszubildenden. In der Regel herrschen sachlich unbegründete Befürchtungen vor, der Bewerber könnte Kunden abschrecken oder nicht genügend Leistung erbringen. Ängste, Vorurteile und institutionelle Schranken führen zu Diskriminierung von Jugendlichen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Kenntnisse, Fähigkeiten und Talente werden übersehen.

Gatekeeper (Personen, die über den Zugang zu Arbeitsplätzen entscheiden), begehen häufig den Fehler, ethnische Herkunft mit sozialer Herkunft gleichzusetzen. Oftmals wird davon ausgegangen, dass ausländische Jugendliche über unzureichende Deutschkenntnisse verfügen und große schulische Lücken aufweisen. Faktoren wie Leistungsbereitschaft und Verlässlichkeit werden verallgemeinert.

Quellen: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.pdf?__blob=publicationFile

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile S. 25

Beispiele für Diskriminierung bei der Ausbildungsplatzsuche

Wie in Punkt 5.1 angeführt, kann Diskriminierung in den verschiedensten Lebensbereichen auftreten. Die Arbeitswelt bildet keine Ausnahme. Diskriminierendes Verhalten (bewusst und unbewusst) auf Seiten der Arbeitgeber ist eine maßgebliche Hürde im Rahmen der Lehrstellen – und Ausbildungsplatzsuche. Im Folgenden typische Beispiele aus dem Alltag.

Anis, ein 17jähriger Hauptschüler tunesischer Herkunft, erhält eine Einladung zum Vorstellungsgespräch bei einem großen Lebensmitteldiscounter. Er hat sich dort auf eine Ausbildungsstelle zum Einzelhandelskaufmann beworben. Am Tag des Vorstellungsgesprächs finden sich neben ihm noch sieben weitere BewerberInnen dort ein, die der Reihe nach zum Personalchef gerufen werden. Nach den Gesprächen warten alle BewerberInnen auf die Auswahlentscheidung der Personalverantwortlichen.

Für Anis ergibt sich derweil die Möglichkeit, mit den anderen LehrstellenbewerberInnen ins Gespräch zu kommen. Während des Gesprächs kristallisiert sich heraus, dass er der Einzige unter den Anwesenden ist, der den Realschulabschluss besitzt, alle anderen verfügen über einen Hauptschulabschluss.

Kurze Zeit später erscheint der Personalchef und verkündet den Jugendlichen seine Auswahlentscheidung. Anis verlässt den Ort ohne einen Ausbildungsvertrag.

„ Unzumutbar für die Kundschaft “

Rashid, ein angehender Hauptschulabsolvent afghanischer Herkunft, bewirbt sich auf eine Lehrstellenannonce des Köln/Bonner Flughafens und wird daraufhin zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Im Gespräch teilt der Personalchef Rashid mit, dass er ihn vor dem 11. September 2001 gerne eingestellt hätte, allerdings sei den KundInnen seit den terroristischen Anschlägen nicht zuzumuten, „ihnen einen Auszubildenden, dessen Herkunft so offensichtlich ist, vorzusetzen.“

Eine junge Muslimin hatte sich um einen Ausbildungsplatz als Zahnarztshelferin beworben und es im Bewerbungsgespräch abgelehnt ihr Kopftuch während der Arbeit abzuliegen. Ihr potentieller Arbeitgeber erteilte ihr daraufhin mit Verweis auf die Kleiderordnung in seiner Praxis eine Absage.

Quelle: http://www.bildung.koeln.de/regionale_projekte/antidiskriminierungsarbeit/beispiele/suche_ausbildungsplatz/index.html?PHPSESSID=b2479eb7be893f35c34ca04fd0c79f27

5.3 Umgang mit Diskriminierung in der Arbeitswelt

a) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Diskriminierung hat viele Facetten. Im Alltag tritt sie in den unterschiedlichsten Formen auf. Im Jahr 2006 wurde die Diskriminierung mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes juristisch definiert.

Während Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) die Bürger vor Diskriminierung von Seiten des Staates schützt, regelt das AGG arbeits- und zivilrechtliche Bereiche

Das AGG wird auch Antidiskriminierungsgesetz genannt. Gemäß §1 soll Benachteiligung verhindert und beseitigt werden. Wie oben bereits angeführt, regelt das AGG arbeits- und zivilrechtliche Bereiche und bezieht sich auf die verschiedensten Lebensbereiche. Der Fokus liegt auf Regelungen der Arbeitswelt.



Das AGG schützt alle Beschäftigten (auch Auszubildende) eines Betriebes vor Diskriminierung. Der Schutz vor Diskriminierung gilt auch für Bewerber. Niemand darf durch Vorgesetzte oder Kollegen benachteiligt werden. Darüber hinaus müssen Maßnahmen getroffen werden, die Schutz vor Benachteiligung bieten. Fühlt sich ein Beschäftigter benachteiligt, so hat er das Recht, seine Benachteiligung als Beschwerde anzubringen. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, der Beschwerde nachzugehen und gegebenenfalls Gegenmaßnahmen einzuleiten.



Laut §1 AGG darf niemand aufgrund:

- Geschlecht
- Behinderung
- Ethnischer Herkunft oder aus Gründen der Rasse
- Religion und Weltanschauung
- Alter
- Sexueller Identität

diskriminiert werden.

Es wird stets im Einzelfall geprüft, ob Diskriminierung vorliegt. Oft muss in der Praxis gerichtlich geklärt werden, ob eine Ungleichbehandlung vorliegt.

Quelle: Bundeszentrale für Politische Bildung. Themenblatt 59 (Gleiche Chancen für Anne und Ayshe), <http://www.bpb.de/shop/lernen/themenblaetter/36632/gleiche-chancen-fuer-anne-und-ayshe>

b) Das AGG im Bewerbungsprozess

Wie oben bereits angeführt, gilt das AGG nicht nur für Beschäftigte, sondern auch für Bewerber.

Stellenanzeige

Bereits hier beginnt der Schutz durch das AGG. AGG-konforme Stellenanzeigen beinhalten sachliche und fachliche Anforderungen der ausgeschriebenen Tätigkeit und verzichten auf Diskriminierungsmerkmale. Zentrale Punkte sind geschlechtsneutrale Formulierungen, die auf Anforderungen wie beispielsweise jung, belastbar und flexibel verzichten, um Bewerber mit Behinderung oder ältere Bewerber nicht zu benachteiligen. Formulierungen, die eine Benachteiligung aufgrund von Herkunft hervorrufen, fallen ebenfalls unter das AGG.

Wird also in einer Stellenanzeige nach Bewerbern mit akzentfreiem Deutsch gesucht, so kann dies als Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft ausgelegt werden, wenn die Stelle problemlos durch Bewerber besetzt werden kann, deren Deutschkenntnisse nicht perfekt sind.

Quelle: http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Diskriminierung_Verbote_ethnische_Herkunft.html#tocitem3

Bewerbung

Im Bewerbungsschreiben kann auf Angaben zu Geschlecht, Religion, Nationalität, Behinderung und auf das Bewerbungsfoto verzichtet werden. Selbstverständlich dürfen diese Informationen freiwillig gemacht werden und wenn sie in der Stellenanzeige erwünscht werden, sollten sie angegeben werden. Wenn sie allerdings verlangt werden und der Bewerber sich dadurch diskriminiert fühlt, kann er sich mit Hilfe des AGG wehren.

Dann ist der Arbeitgeber in der Pflicht, einen Nachweis darüber zu erbringen, dass die Bewerbung aus fachlichen und nicht aus Gründen der Benachteiligung abgelehnt wurde.

Die anonyme Bewerbung

BewerberInnen mit ausländischem Namen werden im Bewerbungsprozess diskriminiert. Während Kandidaten mit deutschem Namen im Schnitt fünf Bewerbungen verschicken um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, müssen BewerberInnen mit ausländischem Namen und gleicher Qualifikation sieben Bewerbungen versenden.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren können hier für mehr Gerechtigkeit sorgen. In einer anonymen Bewerbung wird auf persönliche Daten wie Namen, Geburtsort, Geburtsdatum, Nationalität, Familienstand und Behinderung verzichtet. Ein Foto wird ebenfalls nicht beigefügt. Grundlage für die Entscheidung ob ein Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird, oder nicht, sind seine Qualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten. Vereinzelt große und mittlere Unternehmen sind schon auf das anonymisierte Bewerbungsverfahren umgestiegen. Da es einen relativ hohen Verwaltungsaufwand und bestimmte technische Anforderungen mit sich bringt, ist ihre Durchführung besonders in kleineren Betrieben schwierig.

Quelle: <http://www.svr-migration.de/content/?p=5401>

Vorstellungsgespräch

Die unzulässigen Fragen im Vorstellungsgespräch findest Du unter Punkt 3.3

Unzulässige Fragen müsse nicht wahrheitsgetreu beantwortet werden. Der Bewerber hat das „Recht der Lüge“. Kommt ein Ausbildungsvertrag zu Stande, können dem Azubi die nicht korrekt beantworteten Fragen nicht als Täuschung angelastet werden. Rechtliche Konsequenzen darf es nicht geben.



c) Formen der Benachteiligung/Diskriminierung

Das AGG nennt 5 verschiedenen Formen

Art	Bedeutung	Beispiel
unmittelbar	Eine Person wird in vergleichbarer Situation schlechter behandelt als eine andere	Eine Bewerbung wird abgelehnt, weil der Bewerber über 20 Jahre alt ist.
mittelbar	Personen werden durch neutral erscheinende Faktoren benachteiligt	Teilzeitkräfte erhalten ohne arbeitsbezogenen Grund einen geringeren Stundenlohn. Hier handelt es sich um mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechtes, da häufig Frauen in Teilzeit arbeiten.
Belästigung	Einschüchterung, Drohung, Erniedrigungen, Beleidigungen, Wutausbrüche, körperliche Übergriffe von Vorgesetzten und Kollegen	Fremdenfeindliche Witze in Anwesenheit von Ausländern, Ansprechen von behinderten Mitarbeitern mit abwertenden Spitznamen
Sexuelle Belästigung	Unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten.	Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen dazu, sexuell bestimmte körperliche Berührungen (Grabschen), Bemerkungen sexuellen Inhalts, unverwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

d) Vorgehensweisen bei Fällen von Diskriminierung.



Wehr dich!

- Bleibe mit deinem Problem nicht allein. Sprich darüber.
- Führe Tagebuch über die Vorkommnisse durch die Du dich diskriminiert fühlst (wer hat was getan bzw. was zu wem gesagt?).
- Versuche möglichst schnell, Stellung zu beziehen, wenn Du mit dem Verhalten von Kollegen oder Vorgesetzten nicht einverstanden bist.
- Formuliere klar und deutlich, wenn Du etwas nicht in Ordnung findest und benenne es genau.
- Dein Ausbilder hat eine Fürsorgepflicht für dich und muss dich daher vor körperlicher und seelischer Gefahr schützen.
- Sie/er muss dein Anliegen ernst nehmen.
- Wenn dir das im Moment zu viel ist oder dein Ausbilder dein Anliegen nicht ernst nimmt, dann hole dir Hilfe bei anderen Personen. Unterstützung kannst Du beispielsweise von deiner Jugend- und Auszubildendenvertretung oder dem Betriebsrat bekommen. In der Berufsschule kannst Du dich an Lehrkräfte, denen Du vertraust oder an die Schulsozialarbeit bzw. die Schulpsychologen wenden.
- Wenn Du es schaffst, suche das Gespräch mit der Person, von der Du dich diskriminiert fühlst. Führe das Gespräch nach Möglichkeit nicht allein. Ziehe den Betriebsrat oder eine Person deines Vertrauens hinzu.
- Beschreibe wie Du dich fühlst. Beginne deine Sätze mit „ich“ (z. B. „ich fühle mich von Ihnen oft zu Unrecht kritisiert“ und nicht „sie kritisieren mich ständig“).
- Es ist empfehlenswert, das Gespräch zu protokollieren.

- Solltest Du durch zu große Belastung körperlich krank werden oder psychische Probleme bekommen, dann suche einen Arzt auf und lasse dich gegebenenfalls krankschreiben.
- Wenn Du deinen Ausbildungsplatz wechseln musst, weil die Probleme nicht aufhören, hole dir Hilfe bei der Schulsozialarbeit, der Kammer oder der Agentur für Arbeit. Eventuell hast Du auch Anspruch auf Schadensersatz. Wende dich an die zuständige Gewerkschaft.

Quelle: <http://jugend.dgb.de/ausbildung/deine-ausbildung/in-der-ausbildung>

5.4 Tipps für den Unterricht

Themenblätter im Unterricht: Gleiche Chancen für Anne und Ayshe?

file:///C:/Dokumente%20und%20Einstellungen/Admin/Eigene%20Dateien/Downloads/TGAV7B.pdf

schwarz-rot-bunt: Materialien für den politischen Unterricht in der beruflichen Bildung

http://schwarz-rot-bunt.de/fileadmin/user_upload/Schwarz-Rot-Bunt/downloads/Mat-pol_Unterr_berufl_Schulen.pdf

Arbeitsblätter: Antidiskriminierungspädagogik

file:///C:/Dokumente%20und%20Einstellungen/Admin/Eigene%20Dateien/Downloads/Arbeitsblaetter_Antidiskriminierungspaedagogik_komplett.pdf

Aufgabensammlung: Vorurteile und Diskriminierung

<http://www.transfer-21.de/daten/materialien/Lernangebote/18Diskriminierung.pdf>

Unterrichtsentwurf Filmreihe GG19: §3 Gleichheit vor dem Gesetz

<https://www.planet-schule.de/wissenspool/grundgesetz/inhalt/sendung-gg-19-19-gute-gruende-fuer-die-demokratie/unterricht/unterrichtsentwurf-2.html>

Begleitender Videoclip

<https://www.planet-schule.de/wissenspool/grundgesetz/inhalt/sendung-gg-19-19-gute-gruende-fuer-die-demokratie/hintergrund-artikel-3.html>

Arbeitsblatt: Rechte und Pflichten in der Ausbildung

http://www.safety1st.de/files/483/Arbeitsblatt_Arbeitsrecht.pdf

Kurzfilm: Schwarzfahrer (12 Min.)

<http://www.youtube.com/watch?v=il2wnw5CgLI>

Begleitenden Fragen zum Film (S. 8)

http://www.demokratiezentrum.org/fileadmin/media/pdf/MoT/Materialien/08_Tanzer_UB_AuslaenderInlaender.pdf

DBG

<http://www.dgb-jugend-muenchen.de/?id=73>

Literatur

Färber, C (2008). Migration, Geschlecht und Arbeit. Opladen: Budrich UniPress

Gaupp, N., Lex, T. & Reißig, B. (Hrsg.). (2008). Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut

Kalayic, Erdal (2009). „Integrierts euch!?!“. Wien: planet-VERLAG

Lorenz, M., Rohrschneider, U. (2000). Vorstellungsgespräche – Sicher zum Erfolg. Planegg: WRS Verlag

Internetquellen

<http://www.antidiskriminierungsstelle.de>

<http://www.ausbildung.info/> Verdi

<http://www.azubi-azubine.de/>

<http://www.azubiyo.de>

<http://www.azuro-muenchen.de>

<http://www.bildung.koeln.de>

<http://www.bpb.de>

<http://www.fluequal-kompetenzbilanz.de>

<http://www.hensche.de>

<http://www.svr-migration.de>

www.vertrauensnetzwerk.de /Stadt Fürth

<http://www.planet-beruf.de/Links-zur-Berufswahl.2899.0.html>

Kontakt

Heidi Schafroth
Berufsschulsozialarbeit
h.schafroth@etcev.de

BEWERBUNGSSTRATEGIEN UND UMGANG MIT DISKRIMINIERUNG IM BEWERBUNGSPROZESS

Inhaltsangabe

1. Ausgangslage
2. Erziehungsziele der Eltern
3. Kommunikation
 - a. Partnerschaftliches Verhältnis zwischen Eltern, Lehrern und Betrieben
 - b. Kultursensible Haltung in der Elternarbeit
 - c. Der Familienrat
 - d. Hohen Stellenwert der dualen Ausbildung verdeutlichen
4. Strukturelle Bedingungen
 - a. Schaffung von Arbeitsbedingungen, die eine zeitaufwendige Elternarbeit fördern
 - b. Schaffung von Mitspracherechten für Eltern mit Migrationshintergrund
 - c. Muttersprachlicher Elterninformationsabend
5. Familienarbeit in Extremsituationen
 - a. Kultursensible Familienarbeit im Kinderschutz
 - b. Kultursensible Familienarbeit bei Zwangsverheiratung
6. Herausforderung und Chance

1. Ausgangslage

Die Zahl der Jugendlichen, die ihre Berufsausbildung vorzeitig abbrechen, ist hoch, in einigen Berufen sogar sehr hoch (bis 50 %). Nach den Erfahrungen und Beobachtungen der Berufsschulsozialarbeit betrifft dies insbesondere Jugendliche aus prekären Familiensituationen, wie psychische und physische Krankheiten der Eltern, früh verstorbene und abwesende Eltern, z. B. wegen Inhaftierungen, anhaltende finanzielle Notlagen, Gefährdungsfälle und abgebrochene oder wenig erfolgreiche Jugendhilfemaßnahmen, negative sowie traumatisierende Migrationserfahrungen, eine andauernde Überforderung der Jugendlichen als Familienmanager und vieles andere. Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund spielen die Aspekte der verschiedenen kulturellen Hintergründe oftmals eine große Rolle.

Diese Belastungen und die psychische Überforderung der Auszubildenden machen eine Familienarbeit notwendig, da die Familie einen großen Einfluss auf die psychische Gesundheit und das Verhalten der Jugendlichen hat. Auch wenn Elterngespräche, Hausbesuche und eine intensive Betreuung einen hohen Zeitaufwand bedeuten, sind sie notwendig, da in der schwierigen Phase der Pubertät der Grundstein für ein selbständiges, eigenverantwortliches und selbstbewusstes Leben der Jugendlichen gelegt wird. Ein Ziel, das wir Pädagoginnen und Pädagogen als wichtigen Bildungs- und Erziehungsauftrag sehen.

Wie wichtig Familienarbeit an der Berufsschule mit den hauptsächlich 15 bis 20 Jährigen ist, zeigen die jährlich an der Berufsschule für Einzelhandel – Mitte angebotenen „Suchtpräventionstage“, bei denen sich mindestens die Hälfte der Teilnehmer/innen für das Thema „Familie und Zukunft“ interessieren. Hintergrund dieses Interesses ist dabei weniger die künftige Familie, sondern fast immer die Herkunftsfamilie. Ich bin deshalb der Meinung, dass eine kultursensible Familienarbeit (sensibel in Hinsicht auf alle bestehenden Arten von Kulturbegriffen) in der Berufsschule pädagogisch nicht nur sinnvoll, sondern wie auf diesen Seiten beschrieben unbedingt notwendig ist. Dabei werden auf den folgenden Seiten Hinweise und Anregungen zum Umgang mit den Eltern gegeben, die auch im kultursensiblen Austausch mit Jugendlichen gelten.

2. Erziehungsziele der Eltern

Nach Ahmet Toprak (S. 23/11) hat das Erziehungsziel „Selbständigkeit“ bei konservativen türkischen Eltern, anders wie in deutschen Familien, eine untergeordnete Bedeutung. Ihre Befürchtung ist, dass ihre Kinder dadurch ihre individuellen Interessen dem familiären Zusammenhalt überordnen könnten. Die Eltern sehen dadurch ihre Erziehung zu Gehorsam und Respekt gegenüber den Eltern und die Zusammengehörigkeit der Familie gefährdet. Eine Haltung, die durch die Migration noch verstärkt wird (S. 25/ebd.).

Es gibt jedoch nicht nur den konservativen religiös-autoritären Erziehungsstil mit den wichtigsten Erziehungswerten von Seref, Namus, Saygi und Onur (Ansehen, Ehre, Respekt und Würde) und den damit verbundenen Bestrafungspraktiken (S. 36-43/11), sondern sehr wohl auch den leistungsorientiert-einfühlsamen oder permissiv-nachsich-

tigen Erziehungsstil (S.21/ebd.). Nach Cigdem Kagitcibasi ist inkonsequentes Handeln in der innerfamiliären Interaktion ohnehin für die in Deutschland lebenden türkischen Familien ein ausgeprägtes Verhaltensmerkmal (S. 39/ebd.). Da wir in unserer Arbeit aufgrund des Verhaltens eines Schülers aber nicht unbedingt gleich auf dessen familiäre Hintergründe schließen können, ist es unbedingt notwendig, sich ein Bild von der Erziehungshaltung der Eltern zu machen, um sich dem Jugendlichen gegenüber so verhalten zu können, dass eine tragfähige, von Respekt geprägte Lehrer-Schüler-Beziehung entstehen kann.

„Sie werden hier auch immer wieder auf Erziehungshaltungen und Erziehungspraktiken treffen, die aus ihrer Sicht das Recht von Kindern auf eine entwicklungsfördernde Erziehung verletzen“ (S. 6/ebd.). Viele türkische Migranten leisten Schichtarbeit, sind von Arbeitslosigkeit betroffen oder von Transferleistungen abhängig, haben mehrere Kinder und leben in beengten Wohnverhältnissen. Diskriminierungserfahrungen führen zu Unsicherheiten, darüber hinaus sind die kommunikativen Fähigkeiten in vielen betroffenen Familien nicht ausgeprägt und das Bildungsniveau niedrig. Der wichtigste Grund für die Gewaltanwendung der türkischen Eltern scheint jedoch die Hilflosigkeit in Erziehungsfragen zu sein. Viele Eltern türkischer Herkunft brauchen und wollen fachliche und emotionale Unterstützung, um ihre Kinder für ein Leben in dieser Gesellschaft zu stärken (S. 7 und 8/ebd.). Nach Prof. Dr. Stefan Gaitanides ist es auch eher ein vorherrschend inkonsistenter unsicherer Erziehungsstil, der zwischen Laissez-Faire und unberechenbarer Strafpraxis schwankt. Dies ist letztlich ein Bildungsproblem (S. 4/12) und weniger ein Problem der Herkunft, das auch bei deutschen bildungsfernen Schichten zu beobachten ist.

Ich denke, unser pädagogischer Auftrag ist es, die Jugendlichen dabei zu unterstützen, im Spannungsfeld zwischen der Zugehörigkeit zu ihrer Familie und deren Traditionen und ihrem individuellen Selbstkonzept, einen Lebensweg in eigener Verantwortung und ohne oder nur wenig schlechtem Gewissen zu finden und dabei die Loyalität gegenüber ihrer Herkunftskultur zu erhalten.

3. Kommunikation

a. Partnerschaftliches Verhältnis zwischen Eltern, Lehrern und Betrieben

Nach Gönül Katirci steht der ausbleibende Schulerfolg von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in einem engen Zusammenhang mit dem vom Verständnis der Schule abweichenden Bildungs- und Erziehungsverständnis der Eltern. Ebenso hat die unzureichende Kommunikation zwischen allen Beteiligten weitreichende Auswirkungen (S. 46/11).

„Wir können Menschen nicht zielgerichtet steuern und verändern!“ Jeder Mensch hat eine Eigenlogik, deshalb können wir nur den Wunsch wecken, sich selbst zu verändern. Diese Systemische Haltung ist gegenüber den Jugendlichen und auch den Eltern nötig. Wer sich schon einmal die Mühe gemacht hat, in die tiefere Logik eines Menschen einzusteigen, dessen Verhalten vorab als fremdartig empfunden wurde und durch Nachempfinden der Lebenserfahrungen und des kulturellen Hintergrunds plötzlich sehr logisch erscheint, merkt auch, wie einfach

eine Begleitung und Lösung sein kann. (Bernd Neuhoff auf der Istob-Fachtagung „Kinderschutz im Wandel der Zeit“ am 17.10.2013) Oft kann sich der Auszubildende nur verändern, wenn sich gleichzeitig das System „Familie“ und auch das System „Betrieb“ sowie das System „Schule“ ändert.

Nach Prof. Dr. Kröner, der die passive Beteiligung der Eltern mit Migrationshintergrund an Schulen untersucht hat, wünschen sich die befragten Eltern eine durch die Lehrkräfte initiierte Kontaktaufnahme, einen kontinuierlichen telefonischen Austausch mit den Lehrkräften, als auch Hausbesuche, damit die Lehrkräfte sich ein Bild von den Lebensbedingungen ihrer Schüler machen können, so wie es z. B. auch an Waldorfschulen aus genau diesem Grund üblich ist.

Diese Wünsche sind kein Ausdruck von fehlendem Engagement oder Integrationswillen, sie weisen vielmehr auf den fehlenden Mut hin, sich mit mangelnden Sprachkenntnissen über die emotional belastende Situation mit seinem Sohn oder seiner Tochter zu sprechen. Wer selbst versucht, über eine ähnlich emotional besetzte Situation in einer Fremdsprache zu berichten oder darüber zu diskutieren, kann nachempfinden, wie anstrengend und oft wenig erfolgversprechend dies ist. Es ist eine Vielzahl von Gründen, Belastungen und Vorstellungen, weshalb diese Eltern ihre Kinder im Umgang mit Mitschülerinnen und Mitschülern, Lehrkräften und Vorgesetzten keine Unterstützung bieten können. Ihnen fehlen die Erfahrung, die Sicherheit im Umgang mit anderen und oft auch die Sprachkenntnisse. Nach Ahmet Toprak sind aus der Türkei stammende Eltern mit geringem Bildungsniveau und schlechten Sprachkenntnissen – auch in der Herkunftssprache – nicht immer in der Lage, ihren Kindern Sachverhalte stichhaltig zu erläutern und zu begründen (S. 43/11). Aus meiner Erfahrung ist es häufig auch so, dass Eltern den Kontakt zur Schule meiden und sich verschließen, da sie sich dort ihrer eigenen Hilflosigkeit oder „schlechten“ Pädagogik überführt sehen. Wenn die Eltern nicht zu Ihnen kommen, gehen Sie zu den Eltern! Eltern wollen wissen, wo sich ihr Kind „rumtreibt“: Zeigen Sie es Ihnen! (vgl. BQM Hamburg „Handlungsleitfaden für Betriebliche Elternarbeit“).

Nach meinen Erfahrungen in der Berufsschulsozialarbeit müssen die Kontakte sehr behutsam hergestellt und gepflegt werden, damit die Jugendlichen und ihre Eltern nicht das Gefühl bekommen, von der Lehrkraft abgeschoben zu werden. In anderen Ländern übernimmt die Schule eine wichtige Erziehungsaufgabe und übernimmt auch bei Problemen die volle Verantwortung. In Finnland passiert dies z. B. über ein Expertenteam, in der Türkei meist ohne Einschaltung von externen Fachkräften. Dort steht der Lehrer auch über der Autorität der Eltern. Die befragten Eltern bemängeln am deutschen Schulsystem daher auch, dass zu wenig für Bildung investiert wird und die Schullaufbahn der Kinder zu stark vom Engagement der Eltern abhängig ist. (S. 34/1) Dies ist auch ein Hauptkritikpunkt von PISA: Die individuelle Förderung an deutschen Schulen kommt zu kurz und die Selektion setzt zu früh ein. Da Migrantenkinder aufgrund des oft unterdurchschnittlichen Qualifikationsniveaus ihrer Eltern viel stärker auf die institutionelle Förderung und Erschließung ihrer Begabungsreserven durch die Schule angewiesen sind, existiert eine fundamentale Benachteiligung. (S. 4/2) Es gehört zu den Besonderheiten des deutschen Schulsystems, dass

Eltern hier viele Aufgaben übernehmen, die in anderen Ländern durch die Schule abgedeckt werden. Eine der interviewten Personen beschreibt schon die Grundschule als „Prüfung für die Eltern“ (S. 70/1)

Nach meiner Erfahrung verhindert die beidseitig hohe Erwartung an das, was Lehrer bzw. was Eltern oder die Ausbildungsbetriebe beim Jugendlichen bewirken können, oft den gegenseitigen Respekt und die Toleranz. Dies beeinträchtigt leider die erfolgreiche Integration in das Berufsleben und das soziale Leben. Dabei besteht bei allen Beteiligten, auch den Jugendlichen selbst, die Gefahr durch Hilflosigkeit in Resignation und Teilnahmslosigkeit zu verfallen.

b. Kultursensible Haltung in der Elternarbeit

In einigen Kulturen wird der Beziehungsaspekt einer Botschaft höher gewertet als der Inhaltsaspekt, daher sollte die erste Kontaktaufnahme vor allem dem Kennenlernen und dem Herantasten dienen, um eine Vertrauensbasis herzustellen. Eine Begrüßung in der jeweiligen Landessprache und ein grundsätzliches Abklären, mit wem man sprechen darf oder soll, könnte für so eine vertrauensvolle Beziehung förderlich sein. Sinnvoll ist es, zunächst die eigene Rolle an der Schule zu erklären und über positive Erfahrungen mit dem Sohn oder der Tochter zu berichten. Eine bescheidene Haltung kann die Kommunikation positiv beeinflussen. Die Eltern öffnen sich in der Regel leichter, wenn die Beraterin oder der Berater sich selbst als Mensch zeigt und über sich spricht.

„Der Gesprächspartner sollte mit Respekt, gleichberechtigt und dementsprechend nicht belehrt, beschuldigt oder - direkt oder indirekt – bedroht werden. Forderungen und Wünsche der Lehrkräfte sollten klar und verständlich formuliert werden. Unangemessene Generalisierungen und irrelevante Informationen sind zu vermeiden. In Situationen, die zu Konflikten führen können, sollten Lehrkräfte letztlich auch Alternativen in Betracht ziehen, die zu einer Beruhigung der Befindlichkeiten führen können. Dies könne auch bedeuten, das Gespräch zu vertagen, abzuwarten oder einen Schlichter hinzu zu ziehen. Außerdem sollte man sich bewusst sein, dass beide Seiten eine unangemessene Sichtweise haben können. Die Lehrkräfte sollten ihren Gesprächspartner ernst nehmen und ihm dies durch Nachfragen, Gestik, Mimik und Sprechweise signalisieren. Lehrkräfte sollten eigene emotionale Befindlichkeiten durchaus zeigen, aber stets kontrollieren.“(S. 66/1)

Nach Heide Wegat (GIZ-Brief 4/2011) dürfen Differenzen nicht geleugnet werden und Interessen müssen ehrlich definiert werden und damit muss umgegangen werden. Hier empfiehlt es sich nach meiner Erfahrung, die aufgenommenen Informationen zusammenzufassen und so erst mal zu überprüfen, ob die Inhalte richtig verstanden wurden. So kann das Gegenüber durch Bestätigung zeigen, dass es verstanden wurde. So und durch den Verzicht auf eine Bewertung kann eine respektvolle und tolerante Vertrauensbasis entstehen.

Grundsätzlich sollte die Haltung von Respekt, Neugier, Empathie, Humor, kultureller Identifikation und Vielfalt geprägt sein. Lassen Sie sich die Gründe und Umstände für die Migration erzählen, da fällt die Wertschätzung für die Lebensgeschichte dann leicht und man erhält gleichzeitig

bereits einen Einblick in die Zusammenhänge zwischen Trauma und Bindung. Heide Wegat empfiehlt im GIZ-Brief 4/2011 sich so lange zu verständigen, bis eine tragfähige Lösung für alle Beteiligten ausgehandelt ist (die nicht immer die effektivste sein muss). Möglich wird das nur auf der Basis von Bewusstheit für die eigene Kultur, Wissen über die andere Kultur und der Gewissheit über die immer größer werdenden Kulturmixturen. Und die Geduld, der es zu einer Konsensfindung bedarf, lässt sich nur aus einem Bewusstsein für die Relativität von Standpunkten und grundsätzlicher gegenseitiger Wertschätzung generieren. Genauere Auskunft hierzu gibt das fünfseitige Worksheet „Kultursensibel?“ der BIKA Mitte unter http://www.bildungsmarkt.de/bilder/bilder/BIKAMitte_kultursensibel_2011.pdf

Wegen der Erfahrungen und Erlebnisse mit Diskriminierung sollte immer das Gefühl vermittelt werden, dass die Eltern oder der Jugendliche selbst entscheiden können. Wenn möglich sollten mehrere Alternativen zur Lösung von Problemen vorgeschlagen werden und auch Vorschläge der Eltern berücksichtigt werden. Sprechen sie in erster Linie miteinander über Schule und Ausbildung: Was denken Sie, wie geht's ihr/ihm in der Schule? Was haben Sie für einen Eindruck von ihr/ihm? Geht sie/er gerne in die Arbeit? Wie kann ich ihm/ihr helfen? Erklären sie grundsätzlich das duale System und das Schulsystem, inkl. der Vorzüge und Notwendigkeiten von abH oder der Förderschule, am besten mit Metaphern wie Fußball oder Schwimmen und dass auch bildungsschwache Schüler die gleiche Prüfung wie alle anderen bei der IHK absolvieren müssen. Achten Sie auf eine einfache und langsame Sprache! Nur selten gibt jemand zu, dass er etwas nicht versteht. Hier wäre auch eine Unterstützung durch Bildungslotsen oder Multiplikatoren von Migrantenvereinen (S. 62-63/1) oder auch eine Ansprechperson für Migranteneltern sehr hilfreich – auch in Hinsicht auf das Finden eines geeigneten Übersetzers.

Nach der Untersuchung von Prof. Dr. Kröner ist es auch eine starke Orientierung an den Bedürfnissen der Eltern, welche die Elternarbeit erfolgreich macht. (S.7/1) Da es besonders in der Pubertät zu einer Rollenverwicklung kommt, sollten auch auf keinen Fall Jugendliche oder andere Verwandte übersetzen (S. 59/1), da hier die Bedürfnisse und Haltungen der Eltern nicht zum Ausdruck kommen.

Diese Elternarbeit hat somit auch zwei Wirkmechanismen: Zum einen führt sie zu effizienter sozialer Kontrolle der Schüler, da sie zu einem breiteren Konsens zwischen Lehrkräften und Eltern über die Erziehungsziele und angemessenes Schülerverhalten führt. Zum anderen steigert sie das soziale Kapital der Schüler, indem sie bei den Eltern für besseres Wissen über schulische Erwartungen sorgt, deren Möglichkeiten zur Unterstützung erweitert, den Informationsaustausch mit anderen Eltern anregt und dafür sorgt, dass die Eltern in der Schule hohe Leistungserwartungen bezüglich Schülerleistungen und Unterrichtsqualität kommunizieren. (S. 70/1)

c. Der Familienrat (family group conference),

An dieser Stelle möchte ich auf das Verfahren des Familienrates oder Verwandtschaftsrates eingehen, welches seit 2006 vom Jugendamt Berlin-Brandenburg als Vorreiter in Deutschland praktiziert wird. So unterschiedlich die Le-

benssituationen von jungen Menschen vor allem mit Migrationshintergrund in Deutschland sind, so unterschiedlich sind auch die Ressourcen, über die eine Familie verfügt und die Bedarfslagen, die berücksichtigt werden müssen. Das Verfahren sollte nur zum Einsatz kommen, wenn man dem familiären Netzwerk eigene Lösungsideen zutraut und alle Beteiligten dem Familienrat zustimmen. Drogenabhängigkeit und psychische Krankheiten sind dabei ein Ausschlusskriterium. Die betroffenen Familien müssen dabei den Mut aufbringen, ihre Probleme mit ihrem Umfeld zu teilen. Es bedarf einer guten Koordination (in Berlin meist durch Jugendamtsmitarbeiter, Schulsozialarbeiter oder im besten Fall ausgebildete Koordinatoren der freien Kinder- und Jugendhilfeträger), die familiäre Machtstrukturen berücksichtigt und eine Sorge des Jugendlichen zusammen mit ihm als Thema für den Familienrat formuliert. (13)

Das Besondere am Verfahren Familienrat ist, dass es allen Beteiligten die Gelegenheit gibt, Kultursensibilität tatsächlich zu leben und einander vorurteilsfrei zu begegnen. Familien haben die Chance, die Besonderheiten ihrer Kultur in den Familienrat zu transportieren und den Profis Einblick in ihre Kultur zu gewähren. Im günstigsten Fall trägt dies zu mehr Verständnis gegenüber unterschiedlichen Lebensentwürfen und Modellen bei und stellt in der interkulturellen Sozialarbeit eine gute Möglichkeit dar, um Zugangsbarrieren dauerhaft abzubauen. Dies gelingt vor allem dann, wenn die jeweiligen Koordinator/innen auch über die passenden interkulturellen Kompetenzen verfügen. (15)

Der Familienrat nutzt so soziale Ressourcen, um Inklusionschancen zu erhöhen, für die es anders kaum Zugänge gibt. Er kann politisierende Wirkung haben, indem er das Recht auf Mitsprache betont. Die gegenseitige Unterstützung beinhaltet zudem ein gemeinschaftsbildendes Moment und sichert Zugehörigkeit. In diesem Sinn können expertendominierte Entscheidungsprozesse, die die Familie direkt betreffen über den Familienrat mitbestimmt werden. Eine besondere Bedeutung kann ein Familienrat, der durch Schule oder Ausbildungsbetrieb initiiert wurde, erhalten, da er herkömmliche Machtstrukturen auflöst. Ich halte dieses Verfahren, wenn sich alle Beteiligten, Jugendliche, Lehrer, Ausbilder, Eltern, ältere Geschwister, Onkel, Tanten, Omas und Opas an einen Tisch setzen, für sehr hilfreich, wenn es um den erfolgreichen Verlauf und Abschluss einer Berufsausbildung geht.

„Sobald du merkst, dass du dich im Kreis drehst, ist es Zeit aus der Reihe zu tanzen.“

www.MadeMyDay.cc

d. Hohen Stellenwert der dualen Ausbildung verdeutlichen

Familien mit Migrationshintergrund verfolgen, unabhängig von ihren eigenen Bildungsressourcen, ein hohes Bildungsziel für ihre Kinder. Insbesondere Eltern mit niedrigem Schulabschluss stellen hohe Ansprüche an die Lernbiografie ihrer Kinder (vgl. Dollmann „Türkischstämmige Kinder am ersten Bildungsübergang“ 2010). Bildungsstudien liefern aber auch Beweise, dass übertriebene Erwartungen durch einen unzureichenden Informationsstand über das deutsche Bildungssystem verstärkt werden (vgl. Relikowski „Wie lassen sich die hohen Bildungsaspirationen von Migranten erklären? 2011) In den meisten Ländern gibt es keine duale Berufsausbildung mit

den Lernorten Betrieb und Berufsschule. Deshalb ist es wichtig, dass man den Eltern den Wert und die Bedeutung einer Berufsausbildung in unserem Bildungssystem sowie die Durchlässigkeit dieses Systems vermittelt. (vgl. BQM Hamburg „Handbuch betriebliche Elternarbeit“ 2012). Dazu gehören das Aufzeigen des zweiten Bildungsweges mit BOS und einem elternunabhängigen BAföG, sowie die Weiterbildung zum Fachwirt oder Meister und die damit verbundene Stellung in der beruflichen Hierarchie.

4. Strukturelle Bedingungen

a. Schaffung von Arbeitsbedingungen und Fortbildungen für Pädagoginnen und Pädagogen, die eine zeitaufwändige Elternarbeit fördern

Eine erfolgreiche Elternarbeit, wie auch die Zusammenarbeit mit den Betrieben, kann vieles erleichtern, bedeutet zunächst aber einen erhöhten Zeitaufwand und auch psychische Belastungen für das Personal in den Schulen und in den Betrieben. Es wäre dringend erforderlich, Bildungsinstitutionen auf kulturelle und sprachliche Vielfalt vorzubereiten, das sollte bereits bei der Lehrerbildung beginnen (S.50/11). Über die nötige Weiterbildung von Lehrkräften hinaus sind daher wirksame Anreize für Lehrkräfte zu schaffen, nicht zuletzt indem der mit einer intensiven Familienarbeit verbundene zeitliche Aufwand angemessen berücksichtigt wird. Auch die Wertschätzung entsprechender Bemühungen im Rahmen der Schulkultur könnte hier weitere Fortschritte bringen. Schließlich ist auch das Vorhalten geeigneter und ansprechender Räumlichkeiten für Gespräche in diesem Zusammenhang zu nennen (S. 67/1). Die momentane Situation an unserer Berufsschule ist jedoch so, dass nicht mal die Berufsschulsozialarbeit ausreichend Zeit für eine intensive Familienarbeit als Schnittstelle zwischen Lehrkräften und Eltern hat. Vor allem bei problematischen Auszubildenden ist ein einmaliges Elterngespräch nicht ausreichend. Der kontinuierliche und unbürokratische, wohlwollende Austausch aller Beteiligten: Jugendlicher, Eltern, Lehrer, Betrieb und eventuell auch der Schulsozialarbeit wäre hier erforderlich!

Auf diese neuen Anforderungen ist bisher weder die Ausbildung der Lehrkräfte noch die Struktur der Arbeitserfassung bei Lehrkräften ausgerichtet.

b. Schaffung von Mitspracherechten für Eltern mit Migrationshintergrund oder einem Vertreter für spezielle Belange der Menschen mit Migrationshintergrund

Normalerweise übernimmt diese Funktion der am Elternabend gewählte Elternvertreter. In Bayern fallen die Mitwirkungsrechte der Eltern im Allgemeinen eher schwächer aus, so dass man kaum von einer echten Möglichkeit zur Einflussnahme oder Durchsetzung elterlicher Belange sprechen kann. In Bayern fehlt zudem das Gremium der Vertretung ausländischer Eltern, das diesen ermöglicht ihre Belange gebündelt einfließen zu lassen. (S. 16/1)

In Großbritannien gibt es sogar sogenannte „School Governors“. Sie nehmen Einfluss auf die Ausrichtung der Schule, übernehmen Verantwortung und beobachten und bewerten die Leistungen der Schule. Sie werden bei der Einstellung von Lehrkräften und Schulleitern einbezogen, können Geld für die Schule sammeln und für diese werben. Sie sollen gemäß demokratischer Prinzipien helfen,

die Schulen zu überwachen und auf ihre Entscheidungen Einfluss zu nehmen. Im Unterschied zu Elternbeiräten in Deutschland kann beispielsweise in England fast jeder interessierte Erwachsene „School Governor“ werden, so dass das Engagement von Eltern auch über die Dauer des Schulbesuchs eigener Kinder hinaus erleichtert wird. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass Elternvereine sehr schwach mit der Schule vernetzt sind. (S. 64/1)

Ob solche Formen der Kooperation in das bayerische Schulwesen Einzug halten werden ist fraglich. Ich finde jedoch, dass es – konzeptionell und präventiv - eine Überlegung wäre, in Migrantenvereinen und –organisationen die sich mit Integrations-, Bildungs- und Erziehungsfragen beschäftigen, einen engagierten Vertreter für Migrationsbelange zu finden, der eine beratende Rolle für die Schulleitung, Lehrer und Berufsschulsozialarbeit in konflikträchtigen Situationen übernehmen und – je nach Offenheit der Schulleitung – auch ein Mitspracherecht erhalten könnte. Ein Anreiz sollte hier gegeben sein! Auch deshalb macht die von ViSA initiierte Vernetzung mit Migrantenvereinen wie dem Griechischen Haus e. V. und den Elternvereinen der Ausländer sowie der Jugendmigrationsberatung (Adressen im Anhang) großen Sinn.

c. Muttersprachliche Elterninformationsarbeit

Im Rahmen einer solchen Zusammenarbeit könnte in der Berufsschule ein Elterninformationsabend organisiert werden, der den Eltern durch muttersprachliche Informationen hilft, ihre Erziehungsverantwortung beim Übergang zwischen Schule und Beruf wahrzunehmen, indem er die tiefen sprachlichen und kulturellen Barrieren zwischen Immigranten und Schulen reduziert und eine Basis für eine Erziehungspatenschaft zwischen Eltern und Schule schafft. Wenn muttersprachliche Informationsveranstaltungen im Auftrag von Schulen und Ämtern sowie durch den Einsatz von Vertrauenspersonen der jeweiligen Ethnien durchgeführt werden, signalisiert dies den Eltern, dass die Mehrheitsgesellschaft bereit ist, sich auf ihre Situation einzustellen, und es ermutigt sie, ihre Verantwortung für die berufliche Zukunft ihrer Kinder (besser) wahrzunehmen. (S. 10/2)

„Vielfalt ist nur dort ein Problem wo Einfalt herrscht!“ Institut Beatenberg/Schweiz

Nach Ahmet Toprak sind hier die „Türöffner“ eine mehrsprachige Werbung, eine übersichtliche Tagesordnung mit positiv formulierten Themen, muttersprachliche Referentinnen oder Referenten mit kurzen Fachvorträgen. Er empfiehlt diese Veranstaltungen in Kooperation mit migrationsspezifischen Einrichtungen durchzuführen, mit einer Teilnehmerzahl zwischen 20 und 30, damit auch auf praktische Fragen der Eltern eingegangen werden kann. Die Schul- oder Einrichtungsleitung sollte dabei persönlich anwesend sein und die Eltern sollten zur Diskussion ermuntert werden. Dabei können auch Geschwister als Teilnehmer und Ansprechpartner mitwirken, da viele Eltern aufgrund der sprachlichen Barrieren Hemmschwellen haben mit einer Lehrkraft in Kontakt zu treten (S. 62-65/11)

5. Familienarbeit in Extremsituationen

a. Kultursensible Familienarbeit im Kinderschutz

Auch auf das sensible Thema der Kindeswohlgefährdung möchte ich hier eingehen, für manchen auf eine vielleicht provokante Art. Nach Maryam Giyahchi (Fachtagung des Zentrums für Systemische Therapie, Supervision und Beratung zum „Kinderschutz im Wandel der Zeit“ am 17.10.2013) sind die Gefährdungsfälle für die Bezirkssozialarbeiter und Jugendamtsmitarbeiter in Migrationsfamilien viel schwerer einzuschätzen. Aufgrund der fünfjährigen Erfahrungen an unserer Berufsschule mit Jugendlichen, die in diesem Zusammenhang Jugendhilfemaßnahmen in Anspruch genommen haben, oft aber auch abgebrochen haben, möchte ich zur Diskussion stellen, ob im Falle von mindestens 15jährigen die Meldung der Gefährdungsfälle nach § 8a SGB VIII zielführend ist. Hier kann es passieren, dass Jugendliche in früheren Situationen die Erfahrung gemacht haben, dass das Öffnen gegenüber einer Vertrauensperson in der Folge den familiären Druck erhöht hat und sich somit ihre Lebenssituation verschlechtert hat. Das schlechte Gewissen, Loyalitätskonflikte und die Schuldgefühle, die Eltern in einem schlechten Licht dargestellt zu haben sind oft groß, so dass die Schulsozialarbeit nur in Absprache mit den Jugendlichen handeln sollte. Viele insoweit erfahrene Fachkräfte und Dr. Christiane Hofmeister sind der Meinung, dass man bei Jugendlichen ab ca. 14 Jahren nicht mehr gegen deren Willen handeln darf und das Vertrauensverhältnis die oberste Priorität in der Beratung dieser Menschen haben sollte, zumal Jugendliche ab 18 kaum noch Unterstützung durch die Jugendhilfe erhalten. Hier wäre es ggf. sinnvoller, die jungen von Gewalt betroffenen Menschen, durch die Person zu unterstützen, der sie sich als erste anvertrauen. Die Unterstützung hat sich dabei am Willen der Betroffenen auszurichten, wie und auf welchem Weg eine Verbesserung ihrer Lebenssituation herbeigeführt werden soll. Bei Frauen, die von Männergewalt betroffen sind, gibt es sonst auch keine Handlungsmöglichkeiten. Bernd Neuhoff sagte auf der o. g. Fachtagung: „Ich kann eh kein Kind retten! Aber ich kann fachlich Handeln und somit Strukturen verändern, die das Kindeswohl fördern!“ Die Frage hierbei ist, ob es notwendig und sinnvoll ist, den Jugendlichen mit dem Bericht seiner gewalttätigen Lebensumstände vor verschiedenen Personen und Sachbearbeitern zu belasten, zumal wenn die Einschätzung schwierig ist und eine Jugendhilfemaßnahme gegen den Willen der Jugendlichen kaum erfolgversprechend ist.

b. Kultursensible Familienarbeit bei Zwangsverheiratungen

Da unsere Beratung an der Schule öfter bei einer Zwangsverheiratung in Anspruch genommen wurde, möchte ich auch noch auf dieses Thema kurz eingehen. Eine arrangierte Ehe ist von den Eltern ja eigentlich nur gut gemeint und dient aus den kulturellen Zusammenhängen der Schutzfunktion und der Sorgfaltspflicht der Eltern. Dass eine Eheschließung auch gegen den Willen des Jugendlichen vereinbart wird ist oft auch Ausdruck von Hilflosigkeit auf Seiten der Eltern. Der Hinweis in der Beratung dieser Jugendlichen, dass Zwangsverheiratung in Deutschland eine Straftat ist, wirkt meiner Meinung nach kontraproduktiv, da aufgrund von Loyalitätskonflikten kaum einer der Jugendlichen seine eigenen Eltern oder auch Großeltern anzeigen würde. Der

Jugendliche fühlt sich in dieser Konfliktsituation eher unverstanden und verliert das Vertrauen.

Bei der Zwangsverheiratung und anderen gewaltanwendenden Erziehungsmethoden sollten wir in der Beratung möglichst viele unterschiedliche Handlungsalternativen zusammen mit der/dem Jugendlichen in der Beratung erarbeiten, die im Sinne des Jugendlichen sind und als Unterstützer dieser auch in solchen Krisensituationen das Gespräch mit den Eltern suchen und mit ihnen reden, anstatt über Sie! Allein die Anregung eines solchen Gespräches kann systemisch gesehen eine Veränderung innerhalb der Erwartungen und Moralvorstellungen der Eltern bewirken. Auch wenn ein solches Gespräch ggf. als Loyalitätsbruch gesehen wird und die Beziehung zu den Eltern zunächst verschlechtert, eröffnen sich der/dem Jugendlichen dadurch eventuell neue Handlungsmöglichkeiten.

6. Herausforderung und Chance

In der intensiven Familienarbeit bei problematischen Jugendlichen, müssen Sie davon ausgehen, dass unterschiedliche Erziehungsziele und -stiele, sich widersprechende Werte und Moralvorstellungen und somit unterschiedliche Erwartungen in der Kommunikation mit Eltern aufeinander treffen. Diese nicht offene Auseinandersetzung mit Widersprüchen bestimmen jedoch die Entscheidungen, das Verhalten und den Alltag der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, auch in der Schule und im Betrieb. Daher ist es wichtig die Schwierigkeiten zu benennen, ohne zu stigmatisieren und abzuwerten. Dies ist nicht immer leicht, da eigene Emotionen und Werte einfließen und Grenzen der pädagogischen Interventionsmöglichkeiten sichtbar werden.

Krisen in Familien haben immer eine Auswirkung auf Bildung (vgl. Hanna Hardeland „Lernen und Emotionen“ 2013), da Emotionen wie Angst, Wut, Trauer und Stress Lernen behindert. Einer Migration geht oft eine familiäre Krise voraus oder wird durch die Migration ausgelöst. Die Familienmitglieder sehen sich mit vielen negativen Gefühlen konfrontiert (vgl. Isabella Kroth „Halbmondwahrheiten“ 2011).

In unserer Arbeit mit Migrationsfamilien spüren wir die widersprüchlichen Haltungen und Gefühle wie Angst, Wut, Trauer und Hilflosigkeit. Durch sie ist das Verhältnis Bildung und Migrationshintergrund immer emotionalisiert. Die kultursensible Arbeit mit Familien ist Chance und Herausforderung, erfordert aber ein hohes Maß an Toleranz, Geduld und auch Mut.

Auch nach Melahat Altan, Andreas Foitzik und Jutta Goltz ist das Gelingen der Elternarbeit in der Einwanderungsgesellschaft nicht in erster Linie eine Frage der Methode, sondern eine Frage der Haltung. (14) Nach meiner Erfahrung ist die wohlwollende Haltung diesen Familien gegenüber und die kontinuierliche Zusammenarbeit der Schlüssel zum Erfolg. Ich bereite Elterngespräche inzwischen so vor, dass ich von meinen Erwartungen Abstriche mache und mir nur ein Thema herausuche, von dem ich denke, dass wir einen gemeinsamen Konsens finden können. Das Ziel oder der Inhalt ist dabei Nebensache. Oft bedarf es dann gar keiner langen Gespräche mehr, wenn die Beziehungsebene stimmt, braucht es oft nur wenige und einfache Worte oder auch nur Nachrichten auf dem Anrufbeantworter oder eine E-Mail. Auch ein kleiner Stein kann das Ganze ins Rollen bringen!

„Familie sei eine große Ressource und alle Eltern wollen gute Eltern sein.“ (10/S. 115)

„Die lernschwächsten Schüler brauchen die stärksten Schulen“
Jan Schneider in der Bildungsstudie vom Juli 2013

Kontakt

Petra Pichler
Euro-Trainings-Centre e. V.
Berufsschule für Einzelhandel – Mitte
Lindwurmstraße 90
80337 München
Tel. 089/233-32582
Email: p.pichler@etcev.de

Das wichtigste für ein erfolgreiches Familiengespräch (vgl. S. 58-70/11 und S. 3)

Vereinbaren Sie den Termin persönlich oder telefonisch!	Ein Brief von der Schule wird sofort mit negativen Gefühlen verbunden!
Organisieren sie im Vorfeld einen „Round Table“ und etwas zu trinken!	Dieses Setting bewirkt ein entspanntes Gesprächsklima! Nehmen Sie sich Zeit!
Bieten Sie eine Begrüßung mit Handschlag an und wenn möglich, begrüßen Sie in der jeweiligen Landessprache!	Dies gibt den Eltern das Gefühl, dass sie persönlich mit ihrem Migrationshintergrund willkommen und akzeptiert sind. Akzeptieren sie jedoch auch, wenn der Handschlag nicht erwünscht ist.
Bedanken Sie sich für das Kommen, erkundigen Sie sich nach der Befindlichkeit, der Migrations- und Lebensgeschichte. Scheuen sie sich nicht über belanglose Dinge zu reden!	Diese unverbindlichen Gespräche sind immens wichtig, weil sie den persönlichen Kontakt herstellen und wichtige Impulse für das eigentliche Thema bieten. Small Talk schafft Beziehung und zeigt Interesse am anderen!
Sagen Sie etwas Erfreuliches über die/den Jugendlichen!	Anerkennung und Wertschätzung bauen eine positive und vertrauensvolle Beziehung auf.
Sichern sie Vertraulichkeit zu! Event. Schweigepflicht hervorheben!	Fast alle Migrantengruppen sind den deutschen Institutionen, event. auch den Konsulaten gegenüber misstrauisch. Viele sind verunsichert, was mit den Informationen, die sie offenbaren, passieren wird.
Erklären Sie, welche Rolle bzw. Aufgabe Sie haben!	Viele Eltern kennen sich im Beratungsdschungel nicht aus. Die Eltern erkennen so auch, wie Sie persönlich Ihren Auftrag als lehrende oder beratende Person an der Schule oder im Betrieb sehen. Dies schafft Klarheit und Offenheit!
Betonen Sie das gemeinsame Interesse am Wohl der/des Jugendlichen!	Versuchen Sie, die Eltern als Verbündete zu gewinnen und nicht als Gegner zu sehen.
Formulieren Sie Regeln und Erwartungen klar, deutlich und verständlich! Achten Sie auf eine klare und langsame Sprache! Benennen Sie auch die Konsequenzen bei Nichteinhaltung!	Dies vermeidet Missverständnisse. Versuchen Sie dabei zu beobachten, ob Sie verstanden wurden. Sprechen sie heikle Themen, die zu Konflikten führen könnten, nicht beim ersten Gespräch an. Vermeiden Sie die/den Jugendlichen vor den Eltern in einem zu schlechten Licht darzustellen. Achten Sie bei Disziplinproblemen darauf, dass Sie nicht inkompetent wirken.
Versuchen Sie das Problem aus der Perspektive der Eltern und auch der/dem Jugendlichen zu sehen und suchen Sie gemeinsam nach mehreren realisierbaren Lösungsmöglichkeiten! Weisen Sie auf Widersprüche hin!	Wiederholen Sie das gesagte ohne Bewertung und lassen Sie sich Ihre Zusammenfassung bestätigen. Respektieren und akzeptieren Sie Wert- und Normvorstellungen. Dies zeigt Ihr Verständnis für die Lebensumstände der Familie. Differenzen dürfen nicht geleugnet werden und Interessen müssen ehrlich definiert werden. Hier kann eine nicht bewertende, eher bescheidene Haltung die Kommunikation durch eine respektvolle und tolerante Vertrauensbasis positiv beeinflussen.
Erarbeiten Sie zusammen mit den Eltern und der/dem Jugendlichen Lösungen, die von allen Seiten zuverlässig eingehalten werden können!	Zuverlässigkeit ist das oberste Prinzip für gegenseitiges Vertrauen. Vermeiden Sie Versprechungen, die nicht eingehalten werden können. Auch wenn nur ein kleiner Konsens gefunden werden kann, ist dies vielversprechend!
Erwarten Sie nicht zu viel von sich und einem ersten Gespräch! Haben Sie Geduld!	Auch ein kleiner Stein kann das Ganze ins Rollen bringen.

Elternabend Inhalte

1. Eltern haben eine tragende Rolle beim Übertritt ihrer Kinder in das Berufsleben. Die Jugendlichen brauchen hierbei besondere Unterstützung und Hilfestellung, insbesondere bei Ausbildungsberufen mit belastenden und für die Jugendlichen ungewohnten Arbeitsbedingungen, wie z. B. im Einzelhandel und der Gastronomie (hohe Abbruchquote!!!).
2. Die Schule kooperiert im Regelfall mit dem Ausbildungsbetrieb nur noch, wenn es um unentschuldigte Fehlzeiten, Lernschwierigkeiten und schlechte Noten geht. In manchen Fällen ist die Zusammenarbeit mit dem Betrieb schwierig und konfliktbehaftet. Umso wichtiger ist in diesen Fällen, dass die Eltern mit den Klassenleitungen oder der Berufsschulsozialarbeit kooperieren und von sich aus Kontakt aufnehmen, wenn sie ein ungutes Gefühl haben oder merken, dass etwas nicht gut läuft.
3. Erklärung der „Dualen Berufsausbildung“ (dieses Modell gibt es bislang nur im deutschsprachigen Raum). Der Ausbildung im Betrieb hat dabei die gleiche Bedeutung wie das Lernen in der Schule (Berufsschulpflicht). Die Ausbildungszeit muss erfüllt sein, um zur Prüfung zugelassen zu werden. Der regelmäßige Schulbesuch und die Kenntnis der vermittelten Lerninhalte sind eine Voraussetzung, um die IHK-Prüfung zu bestehen.
4. Hohen Stellenwert der „Dualen Berufsausbildung“ hervorheben (event. Beratungslehrerin). Bei guten Noten in der Berufsschule erhalten die Jugendlichen den Abschluss der Mittleren Reife und haben damit Zugang zu einem höheren Schulabschluss, der sie bis zum Studium führen kann. In den Betrieben ist eine abgeschlossene Berufsausbildung aufgrund der Praxiserfahrung geschätzt und bietet zahlreiche Aufstiegs- und Karrierechancen, insbesondere in Zusammenhang mit berufs begleitenden Studiengängen. Mit einer abgeschlossenen Ausbildung und ggf. einer Weiterqualifizierung ist auch ein Wechsel in eine andere Branche oder die Selbständigkeit möglich.
5. Darstellung der Schulsozialarbeit eines erfolgreichen Ausbildungsverlaufs (Best Practice) und Darstellung eines negativen Verlaufs (Abbruchs der Ausbildung), wenn keine wirkungsvolle Zusammenarbeit zwischen Schule, Ausbildungsbetrieb und Eltern erfolgt. (Gefahr von häufiger und längerer Arbeitslosigkeit)
6. Kommunikationsschwierigkeiten zwischen Lehrer-Schüler-Eltern aus Lehrersicht (event. Nuray Aydemir). Bei mangelnder Kooperation und Kommunikationsschwierigkeiten kommt es unter Umständen zu gegenseitigen Schuldzuweisungen der beteiligten Akteure. Dies ist in der Regel ein Weg in eine Sackgasse, die keinem der Beteiligten hilft. Kommunikation ist der einzige Weg, der für alle Seiten Erleichterung schafft und tendenziell zu Erfolg und Zufriedenheit führt. Auch für Lehrer ist die Kooperation und kontinuierliche Kommunikation wichtig, da dies hilft, die hohen Belastungen auf respektvolle Art zu verringern.
7. Tipps, wie Eltern ihre Kinder unterstützen können (event. AEV und Schulsozialarbeit)
8. Austausch und Fragen
9. Wahl des Elternvertreters

Literaturverzeichnis

Prof. Dr. Körner Expertise Elternvertreter mit Migrationshintergrund an Schulen 2009

M.A.R.E. „Leitfaden Elterninformationsarbeit in Kooperation mit Schule“ 2005

Heide Wegat, GIZ-Brief 4/2011

„Kultursensibel?“ der BIKA Mitte unter http://www.bildungsmarkt.de/bilder/bilder/BIKAMitte_kultursensibel_2011.pdf
genauer Auskunft.

Dollmann „Türkischstämmige Kinder am ersten Bildungsübergang“ 2010

Relikowski „Wie lassen sich die hohen Bildungsaspirationen von Migranten erklären? 2011

BQM Hamburg „Handbuch betriebliche Elternarbeit“ 2012

Hanna Hardeland „Lernen und Emotionen“ 2013

Isabella Kroth „Halbmondwahrheiten“ 2011

Kerstin Landua, Blätter der Wohlfahrtspflege 3/2014 „In einem Boot“

Aktion Jugendschutz, Ahmet Toprak u. a. „Türöffner und Stolpersteine“ 2012

Prof. Dr. Stefan Gaitanides „Eltern mit Migrationshintergrund und Schule- Anmerkungen zu einer schwierigen Beziehung“ GEB-Zeitung Ausgabe 02/2005

Interview mit Mischa Straßer vom Familienrat e. V. Berlin-Brandenburg am 21.07.13

Altan/Foitzik/Goltz „Eine Frage der Haltung“ 2009

Hilbert/Bandow/Kubisch-Piesk/Schlizio-Jahnke „Familienrat in der Praxis – ein Leitfaden“

Nützliche Adressen

Ausländischer Elternverein e. V.
Goethestraße 28
80336 München
info@aev-muenchen.de
Tel. 089/5389164

Evangelisches Migrationszentrum im
Griechischen Haus (EMZ)
Bergmannstraße 46
80339 München
info@evangelisches-migrationszentrum.de
Tel. 089/5080880

Jugendmigrationsdienst Innere Mission
Tel. 540 456 123

Jugendmigrationsdienst Initiativgruppe
Tel. 544671-29
b.bornemann@initiativgruppe.de

Jugendmigrationsdienst Aktiv für
interkulturellen Austausch
Bad-Schachener-Str. 2 a
Herr Daniel Krawinkl
Tel. 189495715
Mobil 0177/7958601

Jugendmigrationsdienst der AWO
Tel. 544247-15
Christiane.Luedicke@awo-muenchen.de

IN VIA connect / Lernconnection
Tel. 5488895-13
Goethestr. 12/III
connect@invia-muenchen.de

Eltern Talk
Dom-Pedro-Straße 17
80637 München
Tel. 089/12157330

SENSIBILISIERUNG VON KLASSENSPRECHERN/ SENSIBILISIERUNG DER SCHÜLERVERTRETUNG

Inhaltsangabe

1. Zum Rollenverständnis der SV
2. Die mögliche Rolle der Berufsschulsozialarbeit in der SV-Arbeit
3. Rechte und Pflichten der SV
 - 3.1 Rechte der SV
 - 3.2 Aufgaben der SV
4. Praxisbeispiel
5. Links/Quellen

1. Zum Rollenverständnis der SV

Die Vertretung der Schüler wird von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich bezeichnet. Die häufigsten Abkürzungen sind SMV (Schülermitverantwortung oder Schülermitverwaltung) und SV (Schülervertretung). Im folgenden Text wird die Abkürzung SV verwendet.

Eine Schülervertretung ist nach dem Schulgesetz für alle Mittelschulen, Gymnasien und weiterführende Schulen vorgesehen.

Ihr fester Platz im Schulleben ist rechtlich verankert. Ob die SV eine starke oder schwache Rolle im schulischen und außerschulischen Kontext spielt, hängt von der ihr zuerkannten bzw. erarbeiteten Rolle ab. In dem Dossier - Politische Bildung für Engagierte in der Schülervertretung - stellt Peter Wirtz, AKSB-Referent für Grundsatzfragen der politischen Bildung, die Trennung zwischen der Funktion der SV im Sinne der Politikdidaktik und im Sinne des Demokratie Lernens dar. In der Tradition der Politikdidaktik wird davon ausgegangen, dass die SV-Arbeit als praktisches Lernfeld für späteres politisches/gesellschaftliches Engagement dient. Partizipation in der Schule ist somit kein erstes politisches Handeln sondern eine bloße Einübung von Beteiligung. Als ein Hauptgrund für diese Argumentation wird die Funktion der Schule als Lehranstalt angeführt. Diese sei dadurch ein schlechter Platz für die Aneignung politischer Handlungskompetenzen. Dem gegenüber stehen die Vertreter des Demokratie-Lernens. Für sie muss Demokratie auf vielen Ebenen praktiziert und erlebt werden. Nicht nur die politische Dimension sondern auch die gesellschaftliche, und persönlich-ethische muss berücksichtigt werden. Das Engagement in der Schülervertretung hat hier den Charakter des Modelllernens, ihre Arbeit wird stärker dem gesellschaftlichen als dem politischen Raum zugeordnet.

Wirtz eröffnet in seinem Dossier eine weitere Sichtweise auf die Arbeit der SV bzw. auf die Arbeit mit ihr. Als einen wichtigen Aspekt der SV Arbeit führt er die außerschulische politische Bildung an. Da diese auch ins breite Spektrum der Jugendhilfe fällt, kann die Berufsschulsozialarbeit (BSSA) daraus ihren möglichen Aufgabenbereich ableiten.

Da die BSSA aufgrund ihrer oftmals knappen Kapazitäten bzw. geringen Einsatzstunden an der jeweiligen Schule SV Arbeit in der Regel nicht allein bewerkstelligen kann und soll, ist es ratsam, mit den Lehrkräften und außerschulischen Institutionen im Team zu arbeiten.

Diese Vorgehensweise kann mit Artikel 2, Aufgaben der Schule, Absatz 5 begründet werden: „ Die Öffnung der Schule gegenüber ihrem Umfeld ist zu fördern. Die Öffnung erfolgt durch die Zusammenarbeit der Schulen mit außerschulischen Einrichtungen, insbesondere mit Betrieben, Sport- und anderen Vereinen, Kunst- und Musikschulen, freien Trägern der Jugendhilfe, kommunalen und kirchlichen Einrichtungen sowie mit Einrichtungen der Weiterbildung“.

Außerschulische (politische) Bildung sieht die SV laut Wirtz nicht vorrangig als Lernfeld sondern als politisches Gremium, in dem durch Handeln gelernt und erlebt wird. Daher unterscheidet sich die SV-Arbeit stark von didaktischen Ansätzen auf der exemplarischen Ebene des Planspiels. Sie hat Folgen und passiert real.

Quellen:

<http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psm;jsessionid=7D4F981579F8084B63CDD4D65D27D5BD.jpc4?showdoccase=1&doc.id=jlr-EUGBY2000V27Art62>

http://www.aksb.de/upload/dateien/DossiersSV_Arbeit_Endgklein.pdf

2. Die mögliche Rolle der Berufsschulsozialarbeit in der SV Arbeit

Sowohl in der Tradition der politischen Bildung als auch durch ein Mitwirken an einem guten Schulklima kann die Berufsschulsozialarbeit ihr Betätigungsfeld in der Vorbereitung und Qualifizierung der SV Mitglieder auf die Übernahme ihrer neuen Ämter und Aufgaben ansiedeln. Eine starke SV muss um ihre (politischen) Rechte wissen. In Bezug auf Mitgestaltung eines positiven Klassenklimas kann eine SV- Sensibilisierung hilfreich sein.

Hinzuweisen ist darauf, dass weder die Berufsschulsozialarbeit, noch einzelne Lehrkräfte oder Mitglieder der SV als Garanten für ein gutes Klassenklima dienen sollen. Jeder kann im Rahmen seiner (fachlichen und zeitlichen) Möglichkeiten dazu beitragen. Eine starke SV, die etwas bewegt, ist ein Gemeinschaftsprojekt und soll nicht an einzelnen Personen hängen.

3. Rechte und Pflichten der SV

Die Rechte und Pflichten der Schülervertretung sind in den Schulgesetzen der Bundesländer festgeschrieben. Für Bayern gilt Artikel 62 BayEUG.

Vergleicht man den Artikel 62 BayEUG mit den Regelungen für die SV in anderen Bundesländern fällt auf, dass der Fokus stark auf Mitgestaltung und nur wenig auf Interessenvertretung liegt. An dieser Stelle ergibt sich ein interessantes Betätigungsfeld für die Berufsschulsozialarbeit. Sie kann mit politischer Bildungsarbeit den Aspekt der Interessenvertretung stärker in den Fokus rücken, Anstöße geben und Prozesse der SV Partizipation am Schulleben anregen.

Art. 62 Schülermitverantwortung, Schülervertretung

- (1) Im Rahmen der Schülermitverantwortung soll allen Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit gegeben werden, Leben und Unterricht ihrer Schule ihrem Alter und ihrer Verantwortungsfähigkeit entsprechend mitzugestalten; hierfür werden Schülersprecher und Schülersprecherinnen sowie deren Stellvertreter und deren Stellvertreterinnen gewählt.
- (2) Grundsätzlich hat jeder Schüler das Recht, sich für die Wahl zum Schülersprecher zur Verfügung zu stellen. In den meisten Schulen wird dies jedoch anders gehandhabt und die Schülersprecher werden aus dem Kreis der Klassensprecher gewählt.

3.1 Rechte der SV

Die SV hat im Rahmen der Mitbestimmung in der Schule folgende Rechte:

- Informationsrecht
- Anhörungsrecht
- Vorschlagsrecht
- Vermittlungsrecht
- Beschwerderecht

Sie muss von der Schulleitung über wichtige Angelegenheiten und Beschlüsse der Lehrerkonferenz und über ihre Rechtsvorschriften informiert werden. Außerdem hat sie das Recht, Vorschläge einzubringen. Das Beschwerderecht versetzt die SV in die Lage, sich im Namen einzelner Schüler oder der gesamten Schülerschaft bei der Schulleitung oder dem Kollegium über Angelegenheiten zu beschweren. Die SV kann auf Antrag der betroffenen SchülerInnen ihre Hilfe und Vermittlung einsetzen, wenn sie glauben es sei ihnen Unrecht geschehen.

3.2 Aufgaben der SV

Art 62 BayEUG Absatz 1, Satz 3:“ Zu den Aufgaben der SV gehören insbesondere die Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen, die Übernahme von Ordnungsaufgaben, die Wahrnehmung schulischer Interessen der Schülerinnen und Schüler und die Mithilfe bei der Lösung von Konflikten“.

Der Klassensprecher übernimmt folgende Aufgaben:

- Vertretung der Interessen der SchülerInnen seiner Klasse
- Weitergabe von Anliegen einzelner Schüler oder seiner Klasse an Lehrkräfte und Schulleitung.
- Informieren der Klasse über Tätigkeiten der Gesamtschülervertretung.
- Vermittlung bei schulinternen Streits.
- Vermittlung bei Unstimmigkeiten zwischen SchülerInnen und LehrerInnen.
- Vorbringen von Kritik (Kollegium und Schulleitung).
- Mitarbeit in der Gesamtschülervertretung

Der Klassensprecher ist kein:

- Handlanger des Lehrers
- Aufpasser, der für Ruhe und Ordnung sorgt falls die Lehrkraft das Klassenzimmer verlässt.
- Einzelkämpfer der alle Probleme lösen und alles alleine machen soll.

Quellen: Deine Rechte, Deine Pflichten (Handreichung Münchner Schülerbüro/ Bayerisches Seminar für Politik)

http://osz-gegen-rechts.de/uploads/media/1_Themen_fuer_die_Schueler_innenvertretung_01.pdf

Mögliche Themenfelder für SV Workshops

Aus den oben genannten Rechten und Aufgaben der SV ergeben sich zahlreiche Themengebiete für Sensibilisierungsworkshops. Eine Beschäftigung mit folgenden Themen kann bei der Vorbereitung auf SV Tätigkeiten und Anforderungen sehr hilfreich sein.

- Moderation
- Demokratische Entscheidungsfindung
- Projektmanagement
- Gruppeninterne Kommunikation
- Klassenkonflikte/Klassen – Lehrerkonflikte
- Mobbing

Im Kontext der Vermeidung von Schulabbrüchen sind die Themen Mobbing und Konflikte mit Mitschülerin oder Lehrkräften besonders interessant. Klassensprecher können wertvolle Mittler bei Konflikten sein. Außerdem kann ihnen die Rolle einer besonderen Vertrauensperson zukommen, an die sich ihre Mitschüler bei Problemen zuerst wenden.

Wichtig ist hier, den Klassensprechern ein funktionierendes und professionelles System der Unterstützung zur Seite zu stellen und sie nicht allein zu lassen. Die Aufgaben der SV in Konfliktfällen beschränken sich auf eine Mithilfe.

Die Mithilfe der SV in Konfliktfällen ist im bereits zitierten Artikel 62 BayEUG festgehalten.

4. Praxisbeispiel

Klassensprechersensibilisierung für die SV des Fremdspracheninstituts München.

Aufgrund der besonderen Situation der Schülermitverwaltung an beruflichen Schulen im dualen System wurde im Rahmen von ViSA eine Klassensprechersensibilisierung an der Berufsfachschule und Fachakademie für Fremdsprachenberufe München (FIM) durchgeführt. Schüler/innen durchlaufen hier eine berufliche Ausbildung in Vollzeitbeschulung. Die Tatsache, dass die Schüler/innen an fünf Tagen pro Woche ganztätig anwesend sind, macht die Durchführung einer SMV Sensibilisierung im Vergleich zu einer Berufsschule im dualen System erheblich einfacher.

Zielgruppe

Alle ersten und zweiten Klassensprecher der Berufsfachschule und der Fachakademie. Eingeladen wurden 32 Schüler/innen. Aufgrund von krankheitsbedingten Entschuldigungen und vier Klassensprecher/innen die darum baten, den Unterricht besuchen zu dürfen, nahmen 26 Schüler/innen teil.

Die Einladung erfolgte persönlich durch aufsuchen der Klassensprecher/innen in ihren Klassen und ergänzend per Mail.

Kooperationspartner

Organisiert wurde das SV Seminar durch die Berufsschulsozialarbeit in Kooperation mit dem Münchner Schülerbüro (MSB)

Veranstaltungsort

Im Vorgespräch mit dem MSB wurde vereinbart, das Seminar außerhalb der Schule zu veranstalten. Die Erfahrung der Referenten hat gezeigt, dass Schüler/innen außerhalb ihrer vertrauten Schumatmosphäre oft eine andere Arbeitshaltung entwickeln und sich besser auf Neues einlassen können.

Da das MSB im Haus der Jugendarbeit (Rupprechtstraße 29, 80636 München) angesiedelt ist, konnten dort Tagungsräume genutzt werden. Weitere mögliche Ansprechpartner bei der Suche nach Tagungsräumen für SV Seminare sind beispielsweise das Pädagogische Institut und Gewerkschaften.

Termin

Es ist ratsam, den Termin für eine SV Schulung an den Beginn bzw. an das Ende eines Schuljahres zu legen. Mitten im Schuljahr ist es schwer, sich auf einen gemeinsamen Termin zu einigen. Meist sind die Schüler/innen aufgrund von Schulaufgaben und Referatsterminen wenig flexibel. Ein Versuch ein Seminar bereits zum Halbjahr des vergangenen Schuljahres durchzuführen scheiterte an Termenschwierigkeiten. Darum wurde das Seminar auf den Anfang des folgenden Schuljahres gelegt. Die Planungen dafür begannen im Juni des Vorjahres. So konnte das Kollegium frühzeitig informiert werden.

Die Seminardauer betrug einen Tag. In Absprache mit Schulleitung, Kollegium und Kooperationspartner sind auch mehrtägige Veranstaltungen möglich.

Eine Übersicht über Schullandheime in Bayern ist in der Linkliste zu finden.

Finanzierung

Die Referenten des MSB arbeiten auf Spendenbasis. Das Prinzip beruht auf Workshops von Schülern für Schüler. Durch einen Zuschuss des Pädagogischen Instituts konnte den Referenten ein Honorar bezahlt werden. Außerdem wurde pro teilnehmenden Schüler 10 Euro gewährt. Davon konnten Getränke und ein Mittagessen finanziert werden. Der Antrag sollte rund vier Wochen vor dem Seminartag eingehen. Zuständig ist die Abteilung 4, Fachbereich Politische Bildung des Pädagogischen Instituts.

Programm

SMV-Seminar 2. Oktober 2014
Haus der Jugendarbeit Rupprechtstraße 29

Tagesordnung

9.00 Uhr Vorbereitung

9.30 Uhr Begrüßung, Organisatorisches, Kennenlernen, das Münchner Schülerbüro e.V.

10.30 Uhr Konfliktmanagement Workshop

ca. 12.30 Uhr Mittagspause

13.30 Uhr „Rechte und Pflichten“ – Workshop

14.15 Uhr Workshops Rhetorik und Projektmanagement

15.30 Uhr das SMV-Jahr – eine gemeinsame Planungsphase

ca. 17 Uhr Ende

Resümee

Durch die frühzeitige Planung konnte ein Großteil der Klassensprecher am Seminar teilnehmen. Sie wurden für einen Tag vom Unterricht freigestellt.

Die Resonanz der Teilnehmer/innen war positiv. Auffallend war, dass im Rahmen des Workshops Konfliktmanagement beinahe ausschließlich Lehrer-Schülerkonflikte zur Sprache kamen. Von Konflikten der Schüler untereinander berichteten die Schüler/innen kaum. Sie stellten den guten Klassenzusammenhalt heraus. Hier ist noch einmal auf die Besonderheit der Schulform hinzuweisen. Da die Schüler/innen eine berufliche Ausbildung in schulischer Form durchlaufen und ihre ganze Ausbildungszeit in der Schule in festen Klassen verbringen, ist es in der Regel einfacher, ein Gefühl der Zusammengehörigkeit bzw. ein gutes Klassenklima zu erzeugen. Für Klassen der beruflichen Schulen im dualen System, in denen die Schüler/innen ihre Mitschüler an nur ein oder zwei Tagen pro Woche bzw. nur während des Blockunterrichts sehen, gestaltet sich dies schwieriger.

Die Teilnehmer des Seminars begrüßten es, die SV-Sensibilisierung als festen Bestandteil zu Beginn des Schuljahres zu etablieren. Allerdings gaben sie an, dass bei der Planung des nächsten Seminars noch spezieller auf die Situation der Schüler an Berufsfachschulen und Fachakademien eingegangen werden sollte. Das MSB arbeitet primär mit Regelschulen zusammen. Die Referenten müssen im Vorgespräch besser auf die Situation (ältere Schüler, schulinterne Abläufe etc.) der Schüler im beruflichen Schulwesen vorbereitet werden.

Nützliche Links

Münchner Schülerbüro; <http://www.schuelerbuero.de/>

Friedrich Ebert Stiftung (SMV Seminare veranstaltet durch das Bayernforum)

http://www.fes.de/themen/jugend/themen_svseminare.php

<http://www.bayernforum.de/>

Schullandheime

<http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Referat-fuer-Bildung-und-Sport/Schullandheime-Bildungsstaetten.html>

<http://www.schullandheim-bayern.de/>

Literatur

Bronner, Reinhold (1999). Leitfaden für die SMV Arbeit. Tübingen: Oberschulamt

Schill, Frank (2013) Schülerpartizipation an beruflichen Schulen. Beck Verlag

Münchner Schülerbüro. SMV Handbuch

Internetquellen

<http://www.aksb.de>

<http://www.gesetze-bayern.de>

<http://www.schuelerbuero.de/>

<http://www.sv-macht-schule.de/Portal/downloads/stuff/SV-Reader.pdf>

<http://osz-gegen-rechts.de>

Kontakt

Heidi Schafroth
Euro- Trainings -Centre
Berufsschulsozialarbeit am Fremdspracheninstitut der LH München
h.schafroth@etcev.de

PRÄVENTIONSPPOOL KÜNDIGUNG

Eine Arbeit von Amelie Dreher und Isabel Hirschauer für ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung, München 2014

Inhaltsangabe

Vorwort

Präventionsprojekte (Sortierung nach angegebenem Zeitpunkt im Schuljahr)

- Vorstellung der BSSA in den 10. Klassen
- Kennenlernen in den Eingangsklassen
- Reminder BSSA – Erneute Vorstellung in allen Klassen
- Die ersten 50 Tage - Probezeitcoaching
- Netzwerk Lehrkräfte
- Warnsystem: Gefährdete Schüler/innen
- Angebot bei Kündigung und Aufhebungsvertrag
- Rechte und Pflichten in der Ausbildung
- Kommunikationstraining: Wie sage ich es meinem Chef?
- Sozialkompetenztraining
- Selbstbehauptungstraining
- Selbstmanagement-Training
- Suchtprävention
- Sexuelle Belästigung am Ausbildungsplatz
- Präventionswoche/tag „fit for life“ – Gesundheit, Suchtprävention, Selbstkompetenz
- Präventionstag „fit ist hip“ – seelische und körperliche Fitness

Anhang

- Anlage „Angebot bei Kündigung und Aufhebungsvertrag“
- Anlage „Beobachtungsbogen“
- Kontaktverzeichnis

Vorwort

Der „Präventionspool Kündigung“ ist eine Aufzählung und Beschreibung von Maßnahmen zur Unterstützung von Schülerinnen und Schülern in der Ausbildung. Er soll Berufsschulsozialarbeiter/innen und Beratungslehrkräften die Möglichkeit bieten, aus bewährten Methoden und Verfahren in der Arbeit mit dieser Klientel Angebote kennenzulernen, die bereits erfolgreich zur Kündigungsprävention an den einzelnen Berufsschulen eingesetzt werden.

Allesamt zielen die nachfolgend aufgeführten Workshops, Methoden und Projekte auf eine Stärkung und Stabilisierung der Schüler/innen und Schüler ab, um der Entstehung von Krisensituationen entgegenzuwirken und den Betroffenen die Bewältigung von Krisen zu erleichtern. Sie stammen aus einer freiwilligen Befragung und der Bereitstellung der Informationen und Materialien durch Schulsozialarbeiter/innen an Münchner Berufsschulen und sind nicht als Standard oder abgeschlossener Prozess anzusehen, sondern sollen lebendig im Sinne des „best practice“ aktualisiert werden.

Nahezu alle der dargestellten Angebote umfassen das Training von Kommunikations-, Konfliktbewältigungs- und Sozialkompetenz, um mittels der Bildung und Festigung von Identität und Autonomie die Schüler/innen zu befähigen, die Interaktion mit Vorgesetzten, Lehrkräften, Mitschülern und Personen aus dem Privatleben gewinnbringend und gewaltfrei gestalten zu können sowie konstruktiv an Lösungsmöglichkeiten zu arbeiten. Die Gefahr eines Ausbildungsabbruches soll somit frühzeitig erkannt und abgewandt werden, zudem lernen die Schüler/innen, sich eigenständig Unterstützungssysteme zu erschließen und anzunehmen.

Dem Grundgedanken des Empowerment folgend, werden den Auszubildenden durch das Unterstützungsangebot des schulischen Beratungssystems sowie den nachfolgend genannten Projekte individuelle Entwicklungsprozesse ermöglicht. Die Schüler/innen werden dabei begleitet, ihre Ressourcen zu entdecken, befähigt, diese zu nutzen und gestärkt, ihr Leben in die eigenen Hände zu nehmen.

Nochmals sei betont, dass diese Sammlung lediglich eine Darstellung der Projekte ist, die bislang im Kontext der Berufsschulsozialarbeit angeboten werden und erfahrungsgemäß sehr positiv im Hinblick auf die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen wirken. Deutlich wird hierbei der hohe Wert des bisherigen Angebots. Der „Präventionspool Kündigung“ dient zudem als Ideengeber für eine weitere fruchtbare Berufsschulsozialarbeit.

Vieles erscheint zunächst selbstverständlich, bspw. die Kennenlerneinheiten zu Beginn des Schuljahres oder Vorstellungsrunden innerhalb der Klassen durch die Berufsschulsozialarbeit. Doch sind es häufig gerade die kleinen, steten Kontaktangebote an die Schülerinnen und Schüler, die eine hohe Wirkung zeigen, weshalb auch diesen „Basics“ Rechnung getragen werden soll.

Für neue Kollegen und Kolleginnen innerhalb der Berufsschulsozialarbeit ist diese Sammlung ein hilfreiches Nachschlagewerk zur ersten Orientierung, aber auch für langjährige Profis dient der Präventionspool als Impulsgeber für die weitere Arbeit.

Die nachfolgende Inhaltsangabe vermittelt einen Überblick über die hier genannten Projekte und Methoden, auf der jeweils zugehörigen Seite sind sodann detaillierte Informationen zum Inhalt der Angebote dargestellt.

Zur Übersichtlichkeit wurden stichpunktartig die wichtigsten Kriterien zur Durchführung erfasst, für weiterführende Informationen beachten Sie bitte die entsprechende Zeile am Ende jeder Tabelle. Auf der letzten Seite finden Sie sämtliche Kontaktdaten der genannten Ansprechpartner oder Institutionen.

Die Begriffe „Berufsschulsozialarbeit“ und „Berufsschule“ werden im Folgenden mit BSSA bzw. BS abgekürzt.

Vorstellung der BSSA in den 10. Klassen

Innerhalb der Vorstellungsrunden zu Beginn des Schuljahres werden die Schüler/innen der 10. Klassen in den ersten Schulwochen über die vielfältigen Beratungs- und Unterstützungsangebote an der Berufsschule, bspw. BSSA, Mädchen-/Jungenbeauftragte etc. informiert. Themenbereiche (Probleme im Betrieb, Schulden etc.) sowie Ansprechpartner werden genannt um ein niedrigschwelliges Angebot zu schaffen und Vorbehalte der Schülerschaft abzubauen.

Da die Vorstellungsrunde fast an jeder BS durchgeführt wird, spiegelt die nachfolgende Tabelle lediglich beispielhafte Gedanken aus der Vielzahl an Ideen und Möglichkeiten zur Durchführung eines solchen Kennenlernens wider. Die Gestaltung und Umsetzung erfolgt i. d. R. sehr individuell und kann auch in Kooperation mit dem gesamten Sozialforum erfolgen.

Projektname	Vorstellung in den 10. Klassen
Anbieter/Träger/Dozent	BSSA; ggf. andere Mitglieder des Sozialforums
Ziel	Bekanntmachung des Unterstützungsangebotes an der BS und der Aufgaben der BSSA, Kennenlernen der/s BSSA
Zielgruppe	
Klassenstufe, Geschlecht	Alle Schüler/innen der zehnten Klassen sowie BvJ Klassen
Zeitlicher Umfang Tageszeit, Stundenanzahl	10-15 min pro Klasse, Vor- oder Nachmittag möglich
Zeitpunkt	2. – 6. Schulwoche (Schüler zunächst „ankommen“ lassen, in den ersten beiden Wochen meist andere Einheiten)
Gruppengröße	1 Schulklasse pro Termin
Kosten	Ggf. geringe Materialkosten für Folie oder Plakat
Methodik	<p>Bspw. Input: Nach eigenem Ermessen Vorstellung des schulischen Beratungsangebotes und entsprechender Themenkomplexe durch Tafelbild, Flipchart/Poster, PPS, Overhead-Folie, Flyer etc.</p> <p>Bspw. Zuruf-Abfrage: „Welche Unterstützungsangebote sind bekannt?“ „Welche Themen können besprochen werden?“</p>
Material	Tafelbild, Flipchart/Poster, PPS (+Beamer), Overhead-Folie (+Projektor), Flyer Nach Wunsch Flipchart-Marker, Karten für Kartenabfrage Visitenkarten BSSA Plakat/Infoblatt „Sozialforum“ im Klassenzimmer aushängen
Planungsverlauf	Frühzeitige Absprache mit Schulleitung und Sozialforum Bekanntmachung in Lehrerkonferenz zu Beginn des Schuljahres Zeitplan erstellen: Uhrzeit, Klasse, Raumplan Infozettel für Lehrkräfte: Tag + Uhrzeit des Vorstellungstermins Gleichzeitiges Einstellen eines Infotextes über die BSSA auf die Homepage der BS unter „News/Aktuelles“
Evaluation	
Weiterführende Infos	
Fortbildungshinweis	

Kennenlernen in den Eingangsklassen

Die Kennlern-Einheit ist die umfangreiche Vorstellung in allen Eingangsklassen zu Beginn des neuen Schuljahres. Neben der Vorstellung der BSSA ist das zweite Hauptziel der Veranstaltung, dass sich die Schüler/innen besser kennenlernen.

Die Vorstellung der Schulsozialarbeit begünstigt die Inanspruchnahme der Unterstützungsangebote, hilft den Schüler/innen frühzeitig die BSSA kennenzulernen und die Hemmschwelle zu reduzieren. Die Vorstellung umfasst die Vorstellung der Schulsozialarbeiter/in, sowie das Be-

ratungsangebot der Schulsozialarbeit an der jeweiligen beruflichen Schule. Im Kennlern-Teil können Namensspiele und Interessensspiele für eine lockere, freudige Stimmung sorgen, sodass ein positives Miteinander entsteht.

Hinweis: Die Durchführung des Workshops kann freiwillig oder auf obligatorischer Basis, d. h. verpflichtend für alle 10. Klassen, stattfinden. Dies ist abhängig von den zuvor durchgeführten Angeboten zum Kennlernen oder Bekanntmachen der BSSA und den Absprachen mit der jeweiligen Schulleitung.

Projektname	Kennenlernen in den Eingangsklassen
Anbieter/Träger/Dozent	BSSA
Ziel	Beratungsangebot vorstellen frühzeitig Hemmung der Beratung reduzieren Tabus reduzieren, Anregen über Probleme zu sprechen frühzeitige Inanspruchnahme der BSSA Schüler/innen lernen sich untereinander kennen Namenlernen in Gedächtnisspielen Prävention von Klassenkonflikten
Zielgruppe Klassenstufe, Geschlecht	1. Ausbildungsjahr
Zeitlicher Umfang, Ort, Tageszeit, Folgetermin, Stundenanzahl	45 - 90 Minuten
Zeitpunkt	Innerhalb der ersten 6 Schulwochen
Gruppengröße	im Klassenverbund
Kosten	Ggf. Materialkosten
Methodik	Vorstellung, Spiele
Material	Stuhlkreis, ggf. Moderationskoffer
Planungsverlauf	Klassenplanung mit SL oder Stundenplanteam abklären Ankündigung bei den betroffenen Lehrkräften Raumplanung, Notiz - welchen Klasse ist in welchem Raum Klassenlisten besorgen Ablauf/Durchführung planen, Spiele planen z.B. Süße Sabine, Luftballon Namensspiel, 4 Ecken, . . . Auflockerungsspiel in Reserve haben, falls eine Methode nicht ankommt bei der Gruppe Speziell für Teambuidling: Tower of Power
Evaluation	kontinuierlich im Kontakt bleiben mit den Klassen
Weiterführende Infos	http://www.schulerlebnispädagogik.de http://www.praxis-jugendarbeit.de http://www.super-sozi.de/ Weitere Informationen über BSSAs Recht und Verwaltung, Einzelhandel
Fortbildungshinweis	Fortbildung im PI München möglich „Gestaltung von Kennlernwochen“

Reminder BSSA – erneute Vorstellung in allen Klassen

Zu Beginn des zweiten Schulhalbjahres erinnert die BSSA erneut in den einzelnen Klassen aller Jahrgangsstufen an das Angebot der Berufsschulsozialarbeit. Dabei wird besonders auf aktuelle Themen hingewiesen, welche die Schüler/innen in dieser Lebens- und Ausbildungsphase beschäftigen könnten und die innerhalb des BSSA-Beratungsangebotes thematisiert werden könnten:

10. Klassen: Resümee über das erste Halbjahr in der Ausbildung, Nachhilfebedarf durch abH, ggf. Prüfungsvorbereitung im Hinblick auf Zwischenprüfung, Unzufriedenheit im Beruf oder Ausbildungsbetrieb

11. und 12. Klassen: Vorbereitung auf die Abschlussprüfung, finanzielle Schwierigkeiten (Verschuldung, Führerschein), Wohnprobleme, Bewerbungstraining, Zukunftsplanung

Projektname	Reminder BSSA – erneute Vorstellung in allen Klassen
Anbieter/Träger/Dozent	BSSA
Ziel	Erneuter Hinweis auf das BSSA-Angebot und Nachhilfeangebote
Zielgruppe Klassenstufe, Geschlecht	Alle Klassen
Zeitlicher Umfang, Ort Tageszeit, Folgetermine, Stundenanzahl	10-15 min pro Klasse, Vor- oder Nachmittag möglich
Zeitpunkt	Zweites Schulhalbjahr, März – April
Gruppengröße	1 Schulklasse pro Termin
Kosten	
Methodik	Input: Nach eigenem Ermessen Vorstellung des schulischen Beratungsangebotes und entsprechender Themenkomplexe durch Tafelbild, Flipchart/Poster, PPS, Overhead-Folie, Flyer etc.
Material	Tafelbild, Flipchart/Poster, PPS (+Beamer), Overhead-Folie (+Projektor), Flyer
Planungsverlauf	Abprache mit der Schulleitung und dem Sozialforum zu Beginn des Schuljahres Bekanntmachung im Lehrerzimmer durch Aushang 1-2 Wochen vorher Infozettel für Lehrkräfte: Tag + Uhrzeit des Vorstellungstermins
Evaluation	
Weiterführende Infos	Weitere Informationen über BSSA EH Nord
Fortbildungshinweis	

Die ersten 50 Tage - Probezeitcoaching

Das in Zusammenarbeit von Beratungslehrkraft und BSSA angebotene Projekt „Die ersten 50 Tage“ richtet sich an Schüler/innen im ersten Ausbildungsjahr und dient der Reflexion grundsätzlicher Verhaltensmuster sowie Regeln im Berufsleben, um letztlich einen Ausbildungsabbruch innerhalb der Probezeit oder auch später zu verhindern. Mit den Auszubildenden wird erarbeitet, wie sie sich im Betrieb verhalten sollten, aber auch Konflikttraining und Erhöhung der Ausdauer und Frustrationstoleranz sind Ziele dieser pädagogischen Einheit.

Tipp: Dieser Workshop kann mit den Workshops „Regeln und Pflichten in der Ausbildung“ sowie „Wie sage ich es meinem Chef?“ (beide Azuro und Verdi) verknüpft werden!

Projektname	Die ersten 50 Tage - Probezeitcoaching
Anbieter/Träger/Dozent	BSSA in Zusammenarbeit mit der Beratungslehrkraft
Ziel	Eingangsfrage: „Wie bestehe ich die Probezeit?“ -> Reflexion bisherigen Verhaltens, Erarbeiten sinnvoller Verhaltensweisen innerhalb der betrieblichen Ausbildung und des Arbeitslebens, Basiswissen Kommunikation, Konflikttraining
Zielgruppe Klassenstufe, Geschlecht	Zehnte Klassen, eine Klasse pro Workshop
Zeitlicher Umfang, Ort Tageszeit, Folgetermine, Stundenanzahl	2 Schulstunden am Vormittag oder Nachmittag Klassenzimmer der jeweiligen Schulklasse -> Mögliche Folgetermine durch daran anschließende Module Regeln und Pflichten in der Ausbildung“ sowie „Wie sage ich es meinem Chef?“ (beide Azuro und Verdi)
Zeitpunkt	Eine Woche vor oder nach den Herbstferien
Gruppengröße	Eine Schulklasse pro Workshop
Kosten	Ggf. Materialkosten für Flipcharts, Moderationskarten, Stifte etc. Folgemodule von Azuro oder Verdi kostenfrei
Methodik	Rollenspiele („Welche Erwartungen hätte ich als Chef an meinen Azubi?“) PPS: Azubi Knigge (Grußformen, Betriebskultur...), Arbeitsatmosphäre, Kommunikationstraining, , Konflikttraining, Umgang mit Kritik Generell sehr interaktiv gestaltbar (Zurufabfragen, Erstellen eigener Plakate zum Thema etc.)
Material	Flipcharts, Beamer, Moderationskoffer
Planungsverlauf	Absprache mit Schulleitung (i.d.R. bereits zum Ende des vorherigen Schuljahres -> Jahresplanung) Nach Möglichkeit Vorstellung des Angebotes (keine Pflichtveranstaltung) in der Eingangskonferenz im neuen Schuljahr 2 – 3 Wochen vor dem geplanten Termin: Bekanntgabe der möglichen Termine im Lehrerzimmer und Wahl der Lehrkräfte durch Eintragen in die ausgehängte Liste Information der Betriebe über die Veranstaltung Falls Folgemodule angedacht werden: Nach Möglichkeit bereits Ende des vorherigen Schuljahres bei den Kooperationspartnern anfragen und Termine fixieren, damit Schulleitung und Lehrkräfte rechtzeitig informiert werden können!
Evaluation	Feedback Bögen, erneutes Thematisieren im Unterricht (Mitarbeit der Lehrkräfte!), nachfolgender Bericht auf der Homepage der BS
Weiterführende Infos	http://www.azuro-muenchen.de/ http://jugend.verdi.de/community/service/ver.di_school Weitere Informationen über BSSA EH Nord
Fortbildungshinweis	

Netzwerk Lehrkräfte

Der Kontakt und Austausch mit Lehrkräften begünstigt eine erfolgreiche Schulsozialarbeit an Berufsschulen. Die Fachlehrkräfte und Klassenleiter/innen sind im Dauerkontakt mit den Schüler/innen und sind daher wichtige Kooperationspartner im Hilfeprozess. Ein gutes Verhältnis,

Verständnis und eine Pro-Schüler/in Haltung begünstigt, dass die Lehrkräfte Schüler/innen mit auffälligem Verhalten oder Schüler/innen die sich der Lehrkraft anvertrauen zur Schulsozialarbeit schicken.

Projektname	Netzwerk Lehrkräfte
Anbieter/Träger/Dozent	BSSA
Ziel	Frühzeitiger Kontakt, ggf. Intervention
Zielgruppe Klassenstufe, Geschlecht	alle Schüler/innen
Zeitlicher Umfang, Ort Tageszeit, Folgetermine, Stundenanzahl	Individuell, informell, fortlaufend
Zeitpunkt	ganzjährig
Gruppengröße	Einzelgespräche
Kosten	
Methodik	Einzelgespräche 1. Offene Fragen stellen 2. Präzisionsfragen stellen 3. Aktives Zuhören 4. Unterstützung anbieten Beispielfragen Wie ist die Stimmung in der Klasse? Gibt es problematische Schüler/innen? Wie zeigt sich das konkret? Wie gehen die Schüler/innen damit um? Wie oft kommt das vor? Seit wann zeigt sich dieses Verhalten? Was würde ihnen helfen? Kann ich ihnen bei der Bewältigung helfen? Ggf. Auftrag der BSSA formulieren. etc.
Material	Notizbuch, Kalender
Planungsverlauf	Lehrkräfte die selten an der Schule sind oder man selten informell trifft, sollten ggf. in ihrer Sprechstunde kontaktiert werden, ggf. Termin vereinbaren
Evaluation	Rückmeldung unter Berücksichtigung der Schweigepflicht, Nachbesprechung vereinbaren - je nach Fall innerhalb von 2-4 Wochen zu empfehlen
Weiterführende Infos	BSSA - Rechts- und Verwaltungsberufe, Einzelhandel Nord
Fortbildungshinweis	

Warnsystem: Gefährdete Schüler/innen

Da Informationen über auffällige Schüler/innen von den Lehrkräften oft erst sehr spät oder oftmals auch gar nicht an die BSSA herangetragen werden, kann ein sogenanntes „Warnsystem“ in niedrigschwelliger Form die Zusammenarbeit von Lehrkräften und BSSA sehr erleichtern und effizienter gestalten. Die hier aufgeführte Variante mit Beobachtungslisten zur Eintragung auffälliger oder potentiell gefährdeter Schüler/innen dient der BSSA als Hinweis und ermöglicht eine frühzeitige Unterstützung der Schüler/innen. Zudem werden die Lehrkräfte damit noch mehr anmiert die BSSA in den Lehralltag einzubeziehen. Die Listen

können sowohl bei Lehrerkonferenzen als auch in ruhigeren Zeiten im Schuljahresverlauf ausgegeben werden. Die BSSA kann sodann den Kontakt zu den genannten Schüler/innen herstellen, mögliche Probleme, die einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf gefährden könnten, werden so sichtbar und Lösungsideen können erarbeitet werden.

Hinweis: Gegebenenfalls kann es empfehlenswert sein, vorab dem Lehrerkollegium einen Input zum Thema „Was sind Signale für gefährdete Schüler/innen?“ anzubieten.

Projektname	Warnsystem: Gefährdete Schüler/innen
Anbieter/Träger/Dozent	BSSA
Ziel	Mitteilung der Lehrkräfte über beobachtete auffällige Schüler/innen an den/die BSSA um frühzeitig Problemstellungen aufdecken und Unterstützung anbieten zu können, sehr niedrigschwelliges Angebot an die Lehrerschaft, daher hohe Akzeptanz
Zielgruppe Klassenstufe, Geschlecht	Lehrkräfte
Zeitlicher Umfang, Ort Tageszeit, Folgetermine, Stundenanzahl	Lehrerkonferenzen, „ruhige“ Phasen im Schuljahresverlauf, mehrmals durchführbar (bspw. ein Mal pro Halbjahr)
Zeitpunkt	s.o.
Gruppengröße	
Kosten	
Methodik	-> 1 Beobachtungsbogen pro Lehrkraft mit Tabelleneinteilung zum Ausfüllen -> Rückgabe der Liste an die BSSA durch persönliche Übergabe oder Einlegen in das Fach der BSSA -> Kontaktaufnahme zu Schüler/in durch BSSA
Material	1 Beobachtungsbogen pro Lehrkraft -> aus Datenschutzgründen nicht alle Lehrkräfte in einen einzigen Bogen eintragen lassen!!!
Planungsverlauf	Rechtzeitige Abklärung mit Schulleitung Ausgabe der Listen mit Nennung eines Rücklaufdatums Listen-Rücklauf Kontaktaufnahme zu Schüler/innen
Evaluation	
Weiterführende Infos	Siehe Anlage „Beobachtungsbogen“ Weitere Informationen über BSSA EH Nord
Fortbildungshinweis	

Angebot bei Kündigung oder Aufhebungsvertrag

Eines der Hauptziele der Berufsschulsozialarbeit ist es, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Die Schulen gehen sehr unterschiedlich mit der Bearbeitung von Kündigungen um, daher muss die BSSA individuelle Unterstützung gemäß dem schulischen Bedarf erarbeiten und anbieten. Grundsätzlich sollte die BSSA von Kündigungen erfahren, um die gefährdeten Schüler/innen zu unterstützen, besonders wenn diese vorher noch nicht in der Beratung waren.

Im Falle, dass der/die Schüler/in die „Einwilligung zur Beteiligung der Schulsozialarbeit an beruflichen Schulen“ unterschrieben hat, kann die BSSA den Schülern/innen nach Kündigung oder Aufhebungsvertrag aufsuchend ein individuelles Angebot machen. Der aufsuchende Kontakt kann telefonisch oder per Post verlaufen.

Projektname	Angebot bei Kündigung oder Aufhebungsvertrag
Anbieter/Träger/Dozent	BSSA
Ziel	Vermeidung Ausbildungsabbruch
Zielgruppe Klassenstufe, Geschlecht	Gekündigte Schüler/innen
Zeitlicher Umfang, Ort Tageszeit, Folgetermine, Stundenanzahl	Individuell
Zeitpunkt	Sobald Kündigung bekannt ist
Gruppengröße	
Kosten	
Methodik	Telefonat Anschreiben
Material	
Planungsverlauf	Sekretariat oder Lehrkraft legt Kündigungsbenachrichtigung mit Schülerkontaktdaten ins Fach, unmittelbare Bearbeitung nach Möglichkeit
Evaluation	Je nachdem ob man SchülerIn erreicht hat, Rückmeldung erbitten ggf. nochmals Kontakt aufnehmen
Weiterführende Infos	BSSA BS Recht und Verwaltung Beispielanschreiben s. Anhang
Fortbildungshinweis	

Rechte und Pflichten in der Ausbildung

„Rechte und Pflichten in der Ausbildung“ ist eine Informationsveranstaltung die Azuro und Verdi anbieten. Die Auszubildenden erfahren alles über ihre Rechte und Pflichten im Kontext der Ausbildung. Anhand von Gesetzestexten

werden den Azubis kompakt die wichtigsten Fakten vermittelt. Die Schüler/innen können Fragen stellen und werden kompetent beraten.

Projektname	Rechte und Pflichten in der Ausbildung
Anbieter/Träger/Dozent	Azuro - Ausbildungs- und Zukunftsbüro Verdi
Ziel	Vermittlung der Rechtslage im Ausbildungskontext, Bestärkung der Auszubildenden
Zielgruppe Klassenstufe, Geschlecht	1. Ausbildungsjahr
Zeitlicher Umfang, Ort Tageszeit, Folgetermine, Stundenanzahl	ab 90 Minuten bis 3,5 h in Kombination mit dem Workshop „Wie sage ich es meinem Chef?“ (siehe Inhaltsverzeichnis Präventionspool)
Zeitpunkt	ganzes Jahr, günstig ist es wenn die Veranstaltung noch in der Probezeit stattfinden kann
Gruppengröße	01.10.25
Kosten	kostenfrei – von der LH München finanziert
Methodik	Vortrag, Gespräche, ggf. Rollenspiele
Material	
Planungsverlauf	Abklärung mit Schulleitung so bald wie möglich Termine planen, mit Klasse, Klassenleitung, sowie Anbieter koordinieren, das Ende des Schuljahres ist meist frühzeitig gebucht, da an vielen Schulen parallel die Jahresprojektwoche stattfindet Anbieter über Besonderheiten der Schule, der Gruppe, etc. informieren und Wünsche, Bedarf besprechen Organisation eines geeigneten Raumes - Möglichkeit für großen Stuhlkreis -> das Seminar ist auch in Kombination mit „Wie sage ich es meinem Chef?“ möglich
Evaluation	Nachgespräch mit der Gruppe, ggf. Feedbackbogen Nachgespräch mit den Dozenten/innen
Weiterführende Infos	Azuro - Ausbildungs- und Zukunftsbüro Verdi
Fortbildungshinweis	

Kommunikationstraining: „Wie sage ich es meinem Chef“

Das Kommunikationstraining wird von Azuro - Ausbildungs- und Zukunftsbüro des Kreisjugendrings zur Stärkung der Auszubildenden angeboten. Die Schüler/innen reflektieren Konflikte im Kontext Ausbildung und lernen

anhand von Kommunikationstechniken adäquate Möglichkeiten kennen um konstruktive Lösungen zu finden bzw. deren Prozesse einzuleiten.

Projektname	Kommunikationstraining: Wie sage ich es meinem Chef?
Anbieter/Träger/Dozent	Azuro - Ausbildungs- und Zukunftsbüro
Ziel	Auszubildende werden befähigt Probleme in der Ausbildung anzusprechen und konstruktive Lösungen zu finden bzw. deren Prozess einzuleiten
Zielgruppe Klassenstufe, Geschlecht	alle Ausbildungsjahre, günstig ist die Durchführung zu Beginn der Ausbildung
Zeitlicher Umfang, Ort Tageszeit, Folgetermine, Stundenanzahl	90 Minuten, auch als Kombination mit „Rechte und Pflichten in der Ausbildung“ möglich
Zeitpunkt	ganzjährig, günstig innerhalb der Probezeit
Gruppengröße	optimale Größe: 10 - 20 Schüler/innen, max. 30
Kosten	kostenfrei – von der LH München finanziert
Methodik	Vortrag, Gespräche, ggf. Rollenspiele
Material	
Planungsverlauf	Abklärung mit Schulleitung so bald wie möglich Termine planen, mit Klasse, Klassenleitung, sowie Anbieter koordinieren, das Ende des Schuljahres ist meist frühzeitig gebucht, da an vielen Schulen parallel die Jahresprojektwoche stattfindet Anbieter über Besonderheiten der Schule, der Gruppe, etc. informieren und Wünsche, Bedarf besprechen Organisation eines geeigneten Raumes - Möglichkeit für großen Stuhlkreis das Seminar ist auch in Kombination mit „Rechte und Pflichten in der Ausbildung“ möglich
Evaluation	Nachgespräch mit der Gruppe, ggf. Feedbackbogen Nachgespräch mit den DozentInnen
Weiterführende Infos	azuro - Ausbildungs- & Zukunftsbüro
Fortbildungshinweis	

Sozialkompetenztraining

Schüler/innen lernen was es heißt, sozial kompetent und eigenverantwortlich zu handeln. Sie lernen was die sogenannten „Soft Skills“ sind und wie diese individuellen Fähigkeiten und Einstellungen für die eigene Welt, sowie

in der Gruppe funktionieren können. Soziale Kompetenz bezeichnet somit die Gesamtheit der Fertigkeiten, die für die soziale Interaktion nützlich oder notwendig sind.

Projektname	Sozialkompetenztraining
Anbieter/Träger/Dozent	Inkomm/AWO
Ziel	Persönlichkeitsstärkung Stärkung des sozialen Miteinanders Sensibilisierung Multikulturellen Zusammenlebens und der sozialen Vielfaltigkeit
Zielgruppe Klassenstufe, Geschlecht	alle Klassen
Zeitlicher Umfang, Ort Tageszeit, Folgetermine, Stundenanzahl	ab 4 Schulstunden, vormittags oder nachmittags auch über mehrere Termine, z.B. 2 (halbe) Tage möglich
Zeitpunkt	nach Bedarf
Gruppengröße	nach Bedarf, ggf. mehr TrainerInnen buchen
Kosten	ab 50, - €
Methodik	Workshop, Rollenspiele, Austausch im Stuhlkreis
Material	Flipcharts, Moderationskoffer
Planungsverlauf	Abklärung mit Schulleitung Frühzeitige Terminplanung und Koordination mit Klasse, Klasseitung sowie Anbieter, da Workshops sehr gefragt sind Anbieter über Besonderheiten der Schule, der Gruppe, etc. informieren und Wünsche, Bedarf besprechen Organisation eines geeigneten Raumes - Möglichkeit für großen Stuhlkreis, ggf. 2. Raum bei Gruppenteilung
Evaluation	Feedback Bögen, Nachgespräch mit der Gruppe, Nachgespräch mit den DozentInnen, Bericht auf der Homepage
Weiterführende Infos	Inkomm/ Awo siehe auch VISA Handreichung „Umgang mit Konflikten“ BSSA Einzelhandel Mitte http://www.inputseminare.de/ http://www.powerforpeace.de/

Selbstbehauptungstraining

Im Selbstbehauptungstraining lernen die Schüler/innen ihre Grenzen zu reflektieren, zu kommunizieren, sich abzugrenzen und sich im Notfall, wie bspw. sexuellen Übergriffen zu verteidigen. In dem Wissen sich selbst schützen zu können werden die Schüler/innen selbstbewusster. Selbstbehauptungstrainings werden in der Regel geschlechtsspezifisch durchgeführt, das heißt in gemisch-

ten Klassen ist eine Teilung der Klasse zu empfehlen. Für Klassen bei denen der Anteil zwischen Schülerinnen und Schülern etwa gleich ist, empfiehlt sich eine Kombination der Träger Imma und Goja, die gemeinsam das Training durchführen und für die Hauptsequenz die Gruppe teilen und zum Schluss wieder zusammen führen.

Projektname	Selbstbehauptungstraining
Anbieter/Träger/Dozent	Inkomm/Awo, w/m Mira, w Amanda, w Imma, w Goja, m MiM, m
Ziel	Prävention von sexuellen Übergriffen, Stärkung des Selbstbewusstseins
Zielgruppe Klassenstufe, Geschlecht	Schüler/innen jeden Alters, altersgemäße Durchführung Geschlechter getrennt
Zeitlicher Umfang, Ort Tageszeit, Folgetermine, Stundenanzahl	mindestens 2x 90 Minuten oder mindestens 4 Schulstunden am Stück das Training kann auch bspw. 6 - 10 Einheiten ausgeweitet werden, je nach Trainerin und Träger und Bedarf unterschiedlich
Zeitpunkt	ganzjährig
Gruppengröße	max. 15 Schüler/innen je Gruppe/TrainerIn, Teilung Gruppe bei größeren Klassen nötig
Kosten	ab 50,- € bis 160,- € pro Vormittag/Nachmittag, s.u.
Methodik	Workshop, Input, Rollenspiel, Phantasiereise, Entspannungsübungen
Material	Flipcharts, Moderationskoffer, Matten, Decken
Planungsverlauf	Frühzeitig buchen, da Termine sehr früh ausgebucht sind Anbieter über Besonderheiten der Schule, der Gruppe, etc. informieren und Wünsche, Bedarf besprechen Organisation eines geeigneten Raumes - Möglichkeit für großen Stuhlkreis Schüler/innen ggf. direkt ansprechen auf das Angebot Schüler/innen motivieren, bestärken teilzunehmen
Evaluation	Nachgespräch mit der Gruppe, ggf. Feedbackbogen Nachgespräch mit den DozentInnen
Weiterführende Infos	Inkomm/Awo: 50, - € pro halber Tag Mira Mädchenbildung: 40, - € pro Stunde Amanda, Imma, Goja, MIM: k. A.
Fortbildungshinweis	http://www.pi-muenchen.de/ http://www.pi-muenchen.de http://www.inputseminare.de

Selbstmanagement-Training

Manche Azubis fallen in Krisensituationen, vor allem nach dem Ende der Probezeit und nach dem ersten Teil der Abschlussprüfung bei Ausbildungsberufen mit gestreckter Prüfung in ein Motivationsloch, das häufig zur Auflösung des Ausbildungsvertrags führt. Das Zürcher Ressourcen Modell von Dr. Maja Storch arbeitet hier mit der Kraft von Bildern und ist bereits ausführlich in der Arbeit mit Jugendlichen erprobt. Es geht darum, dass die Jugendlichen

ihre Bedürfnisse in Beziehung zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung bringen. Wenn ein Vorankommen und die Leistungsbereitschaft in der Ausbildung fehlen, können Gefühle und Bedürfnisse der Jugendlichen im Widerspruch zu ihrem Verstand stehen. Im Training geht es darum, über die Reflexion von Bildern und der Beobachtung von somatischen Markern festzustellen, wann es einem richtig gut geht, d. h. wie man intrinsische Motivation fördert.

Projektname	Selbstmanagement-Training
Anbieter	BSSA nach einer Fortbildung z. B. Lerncoaching, ZRM (PI), Dr. Maja Storch (siehe unten) oder freiberufliche Anbieter z. B. mailto:info@ichschaffs.com , Tel. 089/52389892, München
Ziel	Prävention von Ausbildungsabbruch
Zielgruppe	Azubis in Motivationskrisen
Zeitlicher Umfang, Ort	Ein Vormittag – ganzer Tag (von 3 bis 6 Stunden) Projekttag oder Woche, je nach Schule und Kapazitäten
Zeitpunkt	Variabel
Gruppengröße	Günstig 15 TN pro WS, abhängig vom Anbieter
Kosten	Auf Anfrage
Methodik	Workshop mit Input, Eigenarbeit etc.
Material	Für 15 TN großzügiger Raum, Bildkartei des ZRM, Flipchart, Moderationskoffer, Ideenkörbchen
Planungsverlauf	Absprache mit Lehrkräften & Schulleitung, Anmeldung mit Vorgespräch durch die Azubis selbst, Einladung eines geeigneten und erfahrenen Trainers
Evaluation	Feedback Bögen
Weiterführende Infos	Maja Storch, Astrid Riedener „„Ich packs!“Selbstmanagement für Jugendliche
Fortbildungshinweis	Institut für Selbstmanagement und Motivation Zürich http://www.ismz.ch/ 6 Module à 2 Tage Kosten 7.500 + 200 Euro Klausur

Suchtprävention

Grundlage der Suchtprävention in diesem Rahmen ist die Selbstbefähigung der Schüler/innen und die Entwicklung eines stabilen Selbstverständnisses. Die Schülerinnen und Schüler erhalten Unterstützung bei der Suche nach Lebenshaltungen bezüglich alltagsnahen Themen wie: Ablösung vom Elternhaus, berufliche Orientierung, Entwicklung authentischer Normen und Werte, gesellschaftliche Partizipation, Umgang mit Liebesbeziehungen etc., die sie selbst als problematisch sehen. Dabei wird ganz besonders

auf ihre individuellen Bedürfnisse bereits in der Wahl der Workshopthemen eingegangen. Da Sucht auch immer etwas mit Bedürfnissen zu tun hat, wird nicht konkret auf bestimmte Suchtstoffe eingegangen, sondern eher darauf, was die Ursachen für Suchtverhalten sind. Ein wesentlicher Bestandteil in den Workshops ist die Methode des City Bound (Interviewen fremder Menschen, um deren Lebensphilosophie zu hinterfragen) und der „Lebenstank“, der für jeden von uns sehr individuell gefüllt wird.

Projektname	Suchtprävention
Anbieter/Träger/Dozent	Condrops e. V. inside@school Schwanthaler Straße 73 RGB 80336 München Miriam.heiss@condrops.de
Ziel	Die Jugendlichen sollen ein gesundes Selbstwertgefühl und die Fähigkeit, die eigene Integrität im Kontakt und Austausch mit anderen wahren und entfalten zu lernen
Zielgruppe	Alle Jugendlichen an Berufsschulen
Zeitlicher Umfang, Ort	Ein Projekttag mit 6 Unterrichtsstunden
Zeitpunkt	Variabel
Gruppengröße	Mehrere Klassen aufgeteilt in verschiedenen Workshops á 15 TN
Kosten	Für die Multiplikatorenschulung ca. 600 Euro, weitere Begleitung nach Vereinbarung
Methodik	Workshop mit Input, Eigenarbeit, Gruppenarbeit etc.
Material	Entsprechende Räumlichkeiten an der Schule, Flipchart, Moderationskoffer...
Planungsverlauf	Insgesamt mind. 8 Pädagogen aus dem Lehrerkollegium inkl. Schulsozialarbeit nehmen an einer 2 tägigen Multiplikatorenschulung teil und planen unter Anleitung des condrops-Teams einen Suchtpräventionstag, führen ihn durch und werten ihn auch anschließend aus. Weitere Begleitung durch das condrops-Team möglich.
Evaluation	Feedback Bögen
Weiterführende Infos	Hoher Organisationsaufwand und Fortbildungsaufwand für die gesamte Schule

Fortbildungshinweis

Sexuelle Belästigung am Ausbildungsplatz

Die Schüler/innen werden für das Thema sexuelle Belästigung sowie Übergriffe sensibilisiert. Durch die Fachkenntnisse der Referenten bekommen sie einen geschärften

Blick, thematisieren „was geht und was geht gar nicht“. Sie lernen wie man frühzeitig intervenieren kann und sich selbst und andere schützt.

Projektname	Sexuelle Belästigung am Ausbildungsplatz
Anbieter/Träger/Dozent	Amanda Wildwasser Imma Kibs Goja
Ziel	Vermeidung von sexuellen Übergriffen Persönlichkeitsstärkung
Zielgruppe Klassenstufe, Geschlecht	Alle Klassenstufen, geschlechtergetrennte Workshops
Zeitlicher Umfang, Ort Tageszeit, Folgetermine, Stundenanzahl	90 Min. bis 4 Stunden, vormittags/nachmittags
Zeitpunkt	ganzjährig
Gruppengröße	15 bis 25, mit Referenten vereinbaren
Kosten	Über PI beantragen, ggf. mit Mädchen-/Jungenbeauftragten der BS
Methodik	Workshop, Vortrag
Material	Flipcharts, Moderationskoffer
Planungsverlauf	Abklärung mit Schulleitung so bald wie möglich Termine planen, mit Klasse, Klassenleitung, sowie Anbieter koordinieren, das Ende des Schuljahres ist meist frühzeitig gebucht, da an vielen Schulen parallel die Jahresprojektwoche stattfindet Anbieter über Besonderheiten der Schule, der Gruppe, etc. informieren und Wünsche, Bedarf besprechen Organisation eines geeigneten Raumes - Möglichkeit für großen Stuhlkreis
Evaluation	Feedback Bögen, Nachgespräch mit der Gruppe, Bericht auf der Homepage
Weiterführende Infos	Amanda Imma Kibs Wildwasser Goja
Fortbildungshinweis	http://www.amyna.de/

Präventionswoche/-tag „fit for life“ – Gesundheit, Suchtprävention, Selbstkompetenz

Präventionswoche oder -tag zum Thema Gesundheit, Suchtprävention und/oder Selbstkompetenz. Im Fokus einer „fit for life“ oder „fit ist hip“ Woche steht der/die Schüler/in und deren Interesse und Bedürfnisse als junger Mensch in der Ausbildung. Die Schüler/innen können an diesem Tag aus verschiedensten Workshops und Vorträgen wählen. Sie können unabhängig von ihren Mitschülern/innen den Input selber entscheiden.

Die Planung einer solchen Woche oder eines Tages, je nach Schulform ist zeitintensiv und planungsaufwendig. Es bedarf einer präventionszugewandten Schule und der Kooperation der Lehrkräfte in der Planung sowie Durchführung. Präventionswochen sind für alle Beteiligten ein sehr positiver und lernintensiver Teil der Schul- bzw. Ausbildungszeit.

Für Berufsschulen, an denen es bisher keine Projektwoche oder ähnliches gab, empfiehlt es sich klein zu starten und in den folgenden Schuljahren aufzustocken. Bspw. kann man die „fit for life“ Woche bei Tagesunterrichtsklassen anfangs nur für die 10. Klassen anbieten, bei mehreren Ausbildungsrichtungen eine oder zwei auswählen und ggf. im Folgejahr wechseln.

Workshop-Beispiele:

Anti-Stress-Training, Selbstkompetenztraining „Ich bin es mir wert“ des FGZ, Kommunikationstraining „wie sag ich es meinem Chef?“ von Azuro, Workshop Internetkonsum, Workshop Essstörungen, Workshop Anonyme Alkoholiker, Suchtprävention der Polizeiphilosophie zu hinterfragen) und der „Lebenstank“, der für jeden von uns sehr individuell gefüllt wird.

Projektname	Präventionswoche/-tag „fit for life“ – Gesundheit, Suchtprävention, Selbstkompetenz
Anbieter/Träger/Dozent	Schule / BSSA Je nach Thematik Träger, Facheinrichtungen, freie Dozenten
Ziel	Prävention von Ausbildungsabbruch, Sucht, Kompetenzstärkung im jeweiligen Fokusbereich
Zielgruppe Klassenstufe, Geschlecht	Variabel
Zeitlicher Umfang, Ort Tageszeit, Folgetermine, Stundenanzahl	Ein Vormittag – ganzer Tag, Projekttag oder Woche, je nach Schule und Kapazitäten
Zeitpunkt	Über das Jahr oder am Ende des Schuljahres vor den Sommerferien. Jedoch finden zu diesem Zeitpunkt an vielen Schulen Projektwochen statt, so dass man frühzeitig die Träger der Workshopanbieter wegen Terminen kontaktieren muss
Gruppengröße	Günstig 15 TN pro WS, abhängig vom Anbieter
Kosten	Variabel, je Budget und Wunschworkshops
Methodik	Workshop, Vortrag, Spiele, Ausstellungen etc.
Material	Flipcharts, Pinnwand, Beamer, Moderationskoffer, geeignete Räume, Matten, etc.
Planungsverlauf	Absprache mit Lehrkräften & Schulleitung, wer ist beteiligt? Zeitplanung Welcher Fokus? Welche Workshops kommen in Frage? Terminanfrage, Kontakt zu Trägern, Kostenplanung Organisation der Räume Wie viel Vorlaufzeit notwendig? – variabel, bei Projektwochen ist es ratsam 6 - 7 Monate vorher die Planung zu machen Werbung, Schule / Schüler/innen Anmeldeprozedere für Lehrkräfte/Klassen/Schüler
Evaluation	Feedback Bögen, Bericht auf der Homepage
Weiterführende Infos	Siehe Bericht der „fit for life“ Woche unter Projekte der BS Recht und Verwaltung http://www.bs-recht.musin.de/

Fortbildungshinweis

Präventionstag „fit ist hip“ – seelische und körperliche Fitness

Bereits seit mehreren Schuljahren wird an der BS EH Nord erfolgreich ein Projekttag mit dem Namen „Fit ist hip“ am letzten bzw. vorletzten Freitag vor den Sommerferien angeboten. Teilnehmende sind alle Schüler/innen der 10. Klassen, der Kurstag wird von der BSSA sowie 1 - 2 unterstützenden Lehrkräften organisiert. Im Fokus steht an diesem Tag die körperliche und geistige Fitness, weshalb selbstverständlich viele Sportangebote aber auch kulturelle Aktionen für die Schülerschaft zur Wahl stehen.

Folgende Kurse wurden bspw. im Jahr 2014 angeboten: Afrikanisches Trommeln, Badminton, Beachvolleyball, Boxen, Capoeira, Gospel Workshop, Kletterkurs, Museumsführungen im jüdischen Museum sowie zur Ausstellung „Welten des Islam“, Improtheater, Golfschnupperkurs, Nordic Walking, Zumba. Aus diesem Angebot der externen sowie internen (Lehrkräfte) Dozenten mussten die Schüler/innen zuvor einen Wunschkurs wählen.

Wichtig: Die Akquise, Finanzierungs-Abklärung, Koordination, die Durchführung der Kurswahl sowie die Durchführung des Projekttag nehmen viel Arbeitszeit in Anspruch. Da an der BS EH Nord jedoch kein Sportunterricht angeboten wird, stößt diese Veranstaltung auf so große und positive Resonanz, dass sich die Durchführung in jedem Schuljahr immer wieder lohnt.

Projektname	Präventionstag „fit ist hip“ – seelische und körperliche Fitness
Anbieter/Träger/Dozent	Interne Dozenten (Lehrkräfte) sowie externe Dozenten
Ziel	Förderung der geistigen und körperlichen Fitness, Belebung des Schulalltags, Intensivierung des gemeinsamen Austausches unter den Schüler/innen und über Klassengrenzen hinweg
Zielgruppe Klassenstufe, Geschlecht	Alle 10. Klassen
Zeitlicher Umfang, Ort Tageszeit, Folgetermine, Stundenanzahl	Letzter oder vorletzter Freitag vor den Sommerferien, 08:00 Treffpunkt in der BS 08:30 Kursbeginn bzw. Abfahrt zur jeweiligen Kursstätte 13:00 Ende der Veranstaltung, Schüler/innen gehen anschließend wie gewohnt in den Betrieb
Zeitpunkt	Ende des Schuljahres
Gruppengröße	Kursgröße je nach Kursbedingungen der Dozenten
Kosten	Unterschiedlich je nach Kurs (manche kostenfrei, manche bis zu 250 Euro), Abklärung der Finanzierung mit Schule, Förderverein, PI, BSSA-Budget
Methodik	Je nach Kurs, wichtig: Vielfalt der Angebote!
Material	Je nach Kurs
Planungsverlauf	Ca. Dezember-Februar: - Terminfindung, Erstellen einer Kursliste nach vorheriger Akquise interner und externen Dozenten - Absprache mit Lehrkräften & Schulleitung - Organisation der Räume, Kursorte - Vorbereitung Wahlverfahren für Schülerschaft - Antragstellung PI Ab Mai: - Durchführung Kurswahl - Vorbereitung von Aushängen für den Projekttag - Endgültige Infos an Schulleitung, Lehrkräfte und Dozenten Abschließend: Dokumentation für PI
Evaluation	Feedback Bögen an Dozenten, Lehrkräfte und Teilnehmer, Bericht und Fotoshow auf der Homepage, Endgültige Kostenaufstellung für die Schulleitung
Weiterführende Infos	BSSA Einzelhandel Nord
Fortbildungshinweis	

Anhang

Anhang „Angebot bei Kündigung und Aufhebungsvertrag“

Berufsschule für ###
Berufsschulsozialarbeit
Herr/Frau
Straße
Ort

Frau/Herr

#

München, den 08.10.2014

Beratung bei Kündigung/Aufhebungsvertrag

Sehr geehrte/r

aufgrund Ihrer Kündigung oder Ihres Aufhebungsvertrages, möchte ich Sie auf das Beratungsangebot der Schulsozialarbeit hinweisen.

In der Beratung unterstütze ich Sie unter anderem bei:

- Probezeitkündigung, (fristloser) Kündigung, Rechtmäßigkeit
- Formalitäten
- Orientierung – wie soll es weitergehen
- Bewerbungskoaching
- und vielem mehr

Bitte vereinbaren Sie einen Termin für ein persönliches Beratungsgespräch. Sofern Sie bereits eine neue Ausbildungsstelle gefunden haben, bitte ich Sie, mir dies kurz rückzumelden.

Kontaktieren Sie mich gerne telefonisch oder per Mail für einen Beratungstermin.

Schulsozialarbeit: Herr/Frau	<input type="checkbox"/>  Telefonnummer @ Email-Adresse	Sprechzeiten: ###
---------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------

Mit freundlichen Grüßen,

Anhang

Anhang „Beobachtungsbogen gefährdete Schüler/innen“

Beobachtungsbogen Gefährdete SchülerInnen

1 Bogen pro Lehrkraft!

Name der Lehrkraft: _____

Datum: _____

Name SchülerIn	Klasse	Beobachtetes Gefährdungsverhalten (Bsp. Häufige Fehlzeiten, Beispiele für aggressives Verhalten, starke Verslossenheit, Beispiele für plötzliche Verhaltensänderungen, Kenntnis über familiäre Probleme, Sucht etc.)	Bereits unternommene Schritte

Tabellendaten

- Name Schüler/in
- Klasse
- Beobachtetes Gefährdungsverhalten
- (Bsp. Häufige Fehlzeiten, Beispiele für aggressives Verhalten, starke Verslossenheit, Beispiele für plötzliche Verhaltensänderungen, Kenntnis über familiäre Probleme, Sucht etc.)
- Bereits unternommene Schritte

Anhang - Kontaktverzeichnis

Projektname	Träger/ Anbieter	Kontaktdaten
Vorstellung 10. Klassen	BSSA	s. jeweilige Berufsschule
Kennenlernen obligatorisch	BSSA	s. jeweilige Berufsschule
Kennenlernen freiwillig	BSSA	s. jeweilige Berufsschule
Reminder BSSA	BSSA	s. jeweilige Berufsschule
Die ersten 50 Tage	BSSA/Lehrkräfte	s. jeweilige Berufsschule
Netzwerk Lehrkräfte	BSSA	s. jeweilige Berufsschule
Warnsystem Schülerlisten	BSSA/Lehrkräfte	s. jeweilige Berufsschule
Kontaktaufnahme bei Kündigung	BSSA	s. jeweilige Berufsschule
Rechte und Pflichten	Azuro	azuro - Ausbildungs- & Zukunftsbüro Fon: 089 51410635 Mail: azuro@azuro-muenchen.de
	Verdi	Verdi Tel: 089 599779-222 oder 215 https://jugend-bayern.verdi.de/weiterbilden
Wie sage ich es meinem Chef	Azuro	azuro - Ausbildungs- & Zukunftsbüro Fon: 089 51410635 Mail: azuro@azuro-muenchen.de
Sozialkompetenztraining	Inkomm	Inkomm/ Awo Tel.: 089 12164306; Mail: info@inkomm-awo-muenchen.de

Anhang - Kontaktverzeichnis

Projektname	Träger/ Anbieter	Kontaktdaten
Selbstbehauptungstraining	Inkomm	Inkomm/ Awo Projektzentrum Unterkulturelle Kommunikation (INKOMM) Beratungsdienste der Arbeiterwohlfahrt München gemeinnützige GmbH 50, - € pro halben Tag Tel.: 089 12164306 Mail: info@inkomm-awo-muenchen.de
	Mira	Mira Mädchenbildung 40, - € pro Stunde Tel: 089 51399696 Mail: mira@miramue.de
	Amanda	amanda Projekt für Mädchen und junge Frauen; Tel: 089 7255112 info@amanda-muenchen.de
	Imma	Imma Tel.: 089 238891-41/40 Mail: zora-gruppe@imma.de
	Goja	goja - Fachstelle für genderorientierte Jungenarbeit - Evangelischer Jugendhilfeverbund München Telefon: 089 820879-16/26 Mail: mburchert@im-muenchen.de; lteuber@im- muenchen.de; jwienforth@im-muenchen.de
	MIM	MIM Münchner Informationszentrum für Männer e.V. Tel. 089 5439556 Mail: info@maennerzentrum.de
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	Amanda	Amanda Projekt für Mädchen und junge Frauen; Tel: 089 7255112 info@amanda-muenchen.de
	Imma	Imma Tel.: 089 238891-41/40 Mail: zora-gruppe@imma.de
	Kibs	kibs Kinderschutz e.V. Tel. 089 231716-9120 http://www.kibs.de/
	Wildwasser	Wildwasser München Tel. 089 60039331 info@wildwasser-muenchen.de

LEITFADEN CASE MANAGEMENT FÜR BERUFS-SCHULSOZIALARBEIT (BSSA)

Wem nützt dieser Leitfaden?

Aus dem Titel -Leitfaden Case Management für BSSA- geht bereits hervor, für wen er geschrieben wurde und um welches Thema es geht. Ein Leitfaden – oder Richtschnur – ist in erster Linie eine Orientierungshilfe. Im vorliegenden Fall soll er Berufsschulsozialarbeitern (BSSA) helfen, möglichst ohne Umwege ihr Ziel zu erreichen. Ziel ist es, in Schwierigkeiten geratenen Auszubildenden zu helfen, z. B. wenn ein Ausbildungsabbruch droht oder es Probleme an der 2. Schwelle gibt. Beide Problemfelder gehören u. a. zu den Aufgaben des ESF-geförderten Projektes ViSA (Vielfalt in Schule und Ausbildung). Was Case Management von der klassischen Einzelfallbetreuung unterscheidet, geht aus der nachfolgenden Definition hervor. Was Case Management für die BSSA interessant macht, ist insbesondere der „Management-Teil“, da hierdurch die Ressourcen der BSSA nutzenmaximiert eingesetzt werden können und dadurch die Effektivität der BSSA gesteigert werden kann. Wie dies konkret geschehen kann, damit befasst sich dieser Leitfaden.

Im folgenden Text verwenden wir wegen der besseren Lesbarkeit hauptsächlich die männliche Form und sprechen vom Case Manager und Hilfesuchende, selbstverständlich sind damit sowohl Manager und Managerinnen wie auch weibliche Hilfesuchende gemeint.

Definition von Case Management

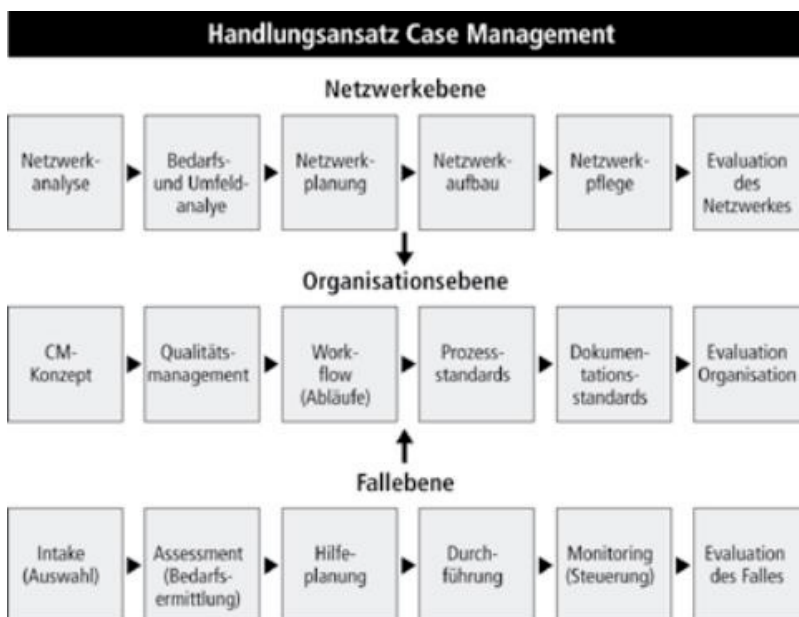
Case Management ist ein kooperativer Prozess, in dem die konkrete Bedarfslage eines Hilfesuchenden erhoben, sowie Dienstleistungen geplant, implementiert, koordiniert, überwacht und evaluiert werden (Definition nach Reis, 2003). Case Management im engeren Sinne würde statt Implementierung lediglich das Bemühen seitens des Case Managers verstehen, dem Hilfesuchenden Dienstleistungen zu ermöglichen, ohne für die Umsetzung verantwort-

lich zu sein (Sommer, 2012, S. 2). Case Management zielt darauf ab, die Unterstützungsleistungen individuell so zu managen, dass damit eine maximale Aufwand-Nutzen-Relation erreicht wird.

Ebenen des Case Managements

Das Case Management ist vielschichtig (siehe untenstehende Abbildung von Löcherbach). Der Case Manager (hier der Berufsschulsozialarbeiter) arbeitet auf der Fallebene unmittelbar mit dem Hilfesuchenden zusammen. Auf der Organisationsebene kann der Case Manager auf fallübergreifende Hilfsmittel und Strukturen zugreifen, die ein effizientes Arbeiten ermöglichen. Auf der obersten Ebene, der institutionellen Netzwerkebene, geht es um eine reibungslose Zusammenarbeit der verschiedenen Institutionen, die für die Unterstützungsleistung ggf. relevant sind. Der Case Manager greift bei seiner Arbeit auf der Fallebene immer wieder auf die Organisations- und Netzwerkebene zu, die ihm die Instrumente für seine Arbeit liefern und die Rahmenbedingungen vorgeben. Umgekehrt gibt er durch seine Arbeit den Verantwortlichen auf der Organisations- und Netzwerkebene die Rückmeldung, welche Hilfsmittel er benötigt und wie die Prozessabläufe in der Realität aussehen. Durch seinen Kontakt mit den Ansprechpartnern bei den verschiedenen Institutionen trägt er dazu bei, ein humanes Netzwerk parallel zur formellen Organisationsstruktur zu schaffen.

Die Einführung des Case Managements ist eine Maßnahme, die von oben nach unten implementiert werden muss, da organisatorische Strukturen verändert und Ressourcen bereitgestellt werden müssen. Die damit verbundenen Umstellungskosten amortisieren sich aber, da dass Case Management dabei hilft, Kosten zu senken und gleichzeitig die Zufriedenheit aller Beteiligten steigert. Zudem werden die Defizite und Problemlagen bei Jugendlichen signifikant besser abbaut (Löcherbach, 2008).



(Quelle: Prof. Dr. Peter Löcherbach, 2008)

Da der Case Manager bzw. Berufsschulsozialarbeiter nur indirekt auf der Organisations- und Netzwerkebene mitwirkt, fokussiert dieser Leitfaden die Fallebene. Die einzelnen Prozessschritte der Netzwerk- und Organisationsebene sollen hier nur soweit berücksichtigt werden, wie sie sich auf der Organisationsebene um die Frage der "Versorgung" dreht, d. h. wie die Organisation den Menschen mit dem Notwendigen versehen kann und wie die institutionelle Netzwerkebene sich um die Abstimmung und Steuerung eines übergreifenden Netzwerkes kümmert.

Schritte des Case Managements

Der Unterstützungsprozess des Case Managements lässt sich in einzelne Schritte gliedern, deren Abfolge aber nicht zwingend vorgegeben ist. Bedarfsabhängig können einzelne Schritte auch mehrmals durchlaufen werden.

1. Schritt: Kontaktaufnahme/Kennenlernen
2. Schritt: Einschätzung der Problemlage und der Ressourcen des Hilfesuchenden
3. Schritt: Ermittlung des Hilfebedarfs
4. Schritt: Auswahl und Festlegung der Hilfen (Klärung, wer was bis wann macht)
5. Schritt: Überprüfung des Fortschritts (Fortschreibung und/oder Revision des Hilfeplans)
6. Schritt: Evaluation von Erfolg zum Aufwand

(Schritte in Anlehnung an Jugend Stärken, Praxishilfe Nr. 10, 2012)

Die einzelnen Schritte unter der Lupe

Die nachfolgenden Schritte des Case Managements dienen als Orientierungshilfe für die BSSA – auf keinen Fall sollten sie als zwingende Handlungsanweisung aufgefasst werden. Case Management kann und soll individuell auf den Hilfesuchenden und seine einzigartige Situation eingehen und alle Schritte dementsprechend setzen.

Die Kontaktaufnahme/das Kennenlernen

Im folgenden Abschnitt geht es um Handlungsempfehlungen für Case Manager, wie sie den Beziehungsaufbau gestalten können, bzw. auf welche Aspekte sie achten sollten, um gemeinsam mit dem Hilfesuchenden möglichst effektiv ans Ziel zu kommen.

Der Case Manager ist für den Hilfesuchenden anfangs ein Fremder. Für eine Zusammenarbeit mit dem Ziel, dass der Auszubildende in die Lage versetzt wird, seine Ausbildung erfolgreich abschließen zu können, ist ein tragfähiges Fundament notwendig. Schließlich geht es um weitreichende Weichenstellungen, die ein nicht unerhebliches Maß an Mitwirkung seitens der Hilfesuchenden erfordern.

Der Case Manager muss den Hilfesuchenden anfangs davon überzeugen, dass er sowohl kompetent als auch vertrauenswürdig ist. Darüber hinaus sind möglichst früh greifbare Resultate notwendig, damit der Hilfesuchende die Gewissheit bekommt, dass die Zusammenarbeit mit

dem BSSA für ihn gewinnbringend ist und ihn näher an sein Ziel bringt.

Case Management hat eine klar beschriebene Aufgabe (siehe obige Definition), es managet den Veränderungsprozess im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe und stärkt das Empowerment. Nicht im Sinne des Case Management ist es daher, dem Hilfesuchenden Aufgaben abzunehmen, die dieser selbst erledigen kann, da er ihm die Chance rauben würde, etwas dazu zu lernen und neue Handlungskompetenz zu erwerben (mehr dazu unter Auswahl und Festlegung von Hilfen weiter unten), langfristig würde er dem Hilfesuchenden damit schaden. Der Case Manager sollte sich stets folgenden Leitsatz von Ruth Cohn vor Augen führen, wenn er Hilfsangebote macht: Wer weniger gibt als nötig, ist ein Dieb; wer mehr gibt, ein Mörder.

Nun zum Aufbau einer tragfähigen Vertrauensbasis: Seine (Fach-)Kompetenz kann der Case Manager unter Beweis stellen, indem er beispielsweise:

- Über relevantes Expertenwissen verfügt und dies auch zeigen kann (Wer kann helfen, was wird benötigt, wo bekomme ich finanzielle Unterstützung, welche Voraussetzungen sind erforderlich?). (Dafür sind die Netzwerkpfege und der Austausch über Entwicklungen im Netzwerk mit Case Managementkollegen essenziell).
- Doppelt so viele Fragen stellt, wie Aussagen macht. Wichtig dabei ist, dass er keine Annahmen über den Hilfesuchenden und seine Situation ungeprüft lässt (im Sinne von: nichts voraussetzen).
- Den Hilfesuchenden bei der Entwicklung des Hilfsangebotes von Anfang an miteinbezieht und nicht mit vorgefertigten Patentlösungen konfrontiert. Die Mitwirkung und -verantwortung führt zum Mittragen des Ergebnisses.

Seine Vertrauenswürdigkeit kann der Case Manager zeigen, indem er

- ehrlich ist.
- sich klar von anderen beteiligten Institutionen abgrenzt, die möglicherweise mit Zwangsmaßnahmen assoziiert werden (Ausbildungsbetrieb, Berufsschule).

Anfangs, wenn das Fundament noch frisch ist, ist es notwendig, dass der Case Manager unter Umständen dem Hilfesuchenden einen Vertrauensvorschuss gibt, ihn beispielsweise nicht aufgibt, wenn er nicht zu vereinbarten Terminen erscheint oder Aufgaben nicht anpackt. Der Case Manager muss hier wieder die auf das Individuum zugeschnittene Balance zwischen fördern und fordern finden. Ebenso eine Balance zwischen festen Strukturen und Flexibilität, was beispielsweise Termine anbelangt.

Einschätzung der Problemlage und der Ressourcen des Hilfesuchenden durch den Case Manager

Im nächsten Schritt geht es um eine Bestandsaufnahme der Ist-Situation und einer Inventur der Stärken und Schwächen des Hilfesuchenden. Ziel ist es, die drängendsten Probleme herauszufinden (was ist akut?), welche Kompetenzen bringt er mit (was kann er selbst übernehmen?) und welche Defizite hat er (wo braucht er Hilfe zur Selbsthilfe?).

Im ersten Schritt (Kontaktaufnahme/Kennenlernen) war der Case Manager für den Hilfesuchenden ein Fremder. Im zweiten Schritt ist der Case Manager für den Hilfesuchenden zunächst ein Unwissender, was dessen Problemlage und Ressourcen anbelangt. Ziel ist es einerseits, dass der Case Manager die Perspektive des Hilfesuchenden einnehmen und die Situation aus seiner Sicht beurteilen kann, andererseits muss der Case Manager einschätzen, welche Aktivitäten der Hilfesuchende selbst umsetzen kann und bei welchen er Unterstützung braucht (basierend auf Leistungen, die er in der Vergangenheit vollbracht hat und auf Problemen, an denen er gescheitert ist).

Beide Aufgaben – Perspektivenwechsel und Ressourceneinschätzung – sind durch gezielte Fragen festzustellen. Je mehr der Case Manager fragt, umso mehr signalisiert er aufrichtiges Interesse und den Wunsch, den Hilfesuchenden wirklich verstehen zu wollen. Gleichzeitig steigen die Chancen, dass die Einschätzung ins Schwarze trifft und ein realistisches Bild der Ist-Situation entsteht. Hier ist der Hinweis wichtig, dass der Case Manager nichts als gegeben voraussetzt und zuallererst seine Prämissen auf ihren Wahrheitsgehalt hin überprüft. Von dieser Position aus kann er systematisch weiter fragen, ohne das Risiko einzugehen, einem haus- bzw. selbstgemachten Missverständnis aufgefressen zu sein.

Bei den Fragen, die die Schwächen des Hilfesuchenden herausarbeiten sollen, besteht die Gefahr bzw. die Tendenz, dass dieser nicht schlecht vor dem Fragenden, d. h. dem Case Manager, dastehen zu wollen. Abhilfe kann hier eine wertschätzende Haltung ohne Verurteilung des Verhaltens des Hilfesuchenden bringen und eine gesunde Portion Skepsis.

An dieser Stelle noch ein Wort zum Datenschutz: Der Schutz der persönlichen Daten ist beim Case Management ein zweischneidiges Schwert. Um ein vollständiges und unverzerrtes Bild über Problemlage und Ressourcen des Hilfesuchenden zu bekommen, ist ein offener Informationsaustausch mit allen Beteiligten wichtig. Dagegen steht das Recht des Hilfesuchenden auf Schutz seiner Daten, die er im Vertrauen auf die Verschwiegenheit seines Gegenübers mitgeteilt hat. So stehen sich Kommunikation im Interesse und zum Vorteil des Hilfesuchenden einerseits und der Datenschutz andererseits scheinbar unversöhnlich gegenüber. Da ohne das Vertrauen auf die Verschwiegenheit des Case Managers der Informationsfluss gestört oder unterbrochen würde, ist der Datenschutz eben auch der Preis für einen offenen Kommunikationsprozess. Eine Schweigepflichtentbindung durch den Hilfesuchenden kann dieses Problem lösen, sobald er im Prozess des Case Managements Vertrauen zum Case Manager gefasst hat.

Ermittlung des Hilfebedarfs

Im Folgenden wird beschrieben, welche Ursachen häufig bei Problemen in der Ausbildung genannt werden und welche Techniken der Case Manager am Besten wählt, um den Hilfebedarf zu ermitteln und um Prioritäten korrekt zu setzen.

Hat der Case Manager ein Bild davon, in welcher Lage sich der Hilfesuchende befindet und wie er seine Situation selbst einschätzt, und kann er abschätzen, was der Hilfesuchende, mit mehr oder weniger Unterstützung, selbst leisten kann, um seine Situation zu verbessern, dann gilt es, den Hilfebedarf zu ermitteln.

Untersuchungen des Ausbildungsgeschehens zeigen, dass Probleme in der Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden hauptsächlich im betrieblichen Bereich angesiedelt sind, gefolgt von persönlichen und beruflichen Problemen, Probleme in der Berufsschule spielen hiernach nur eine untergeordnete Rolle (siehe auch das ViSA-Produkt Problemaufriss Abbrecher, 2014). So berichten Auszubildende häufig von Konflikten im Betrieb, von mangelnder Vermittlung der Ausbildungsinhalte aber auch von Zweifeln an der Berufswahl sowie von persönlichen, finanziellen oder gesundheitlichen Gründen.

Fragt man Ausbildungsbetriebe, so sehen sie die Ursachen für die Probleme oftmals in der Person des Auszubildenden – seinen ungenügenden Leistungen, der fehlenden Motivation und der mangelnden Ausbildungsreife. Glücklicherweise ist es nicht Aufgabe des Case Managers, diese „Schuldfragen“ zu entscheiden, sondern die Konflikte aufzulösen. Interessant an dieser Aufgabe ist einerseits das breite Spektrum an Konfliktpotenzial und andererseits die verschiedenen Präventionsstrategien, damit solche Konflikte nicht eskalieren und sich auch nicht wiederholen. Um das Spektrum der Konfliktursachen zu beleuchten, hilft es, den Hilfesuchenden von seiner Ausbildungszeit erzählen zu lassen, das Schöne und Gute ebenso, wie das Hässliche und Böse und es schadet nicht, sich spätestens hier die Schweigepflichtentbindung auch gegenüber dem Ausbildungsbetrieb geben zu lassen. Neben dem Ansatz, möglichst viele verschiedene Beteiligte zu fragen, die den Hilfesuchenden kennen, gibt es einen weiteren Ansatz, der einen Erkenntnisgewinn verspricht: Den Hilfesuchenden in möglichst unterschiedlichen Umwelten befragen – also nicht nur im Büro des Case Managers sondern auch bei Spaziergängen, bei Alltagstätigkeiten wie z. B. beim Einkaufen, im Buchladen oder in einer Bibliothek, überall dort, wo der Case Manager neue Seiten beim Hilfesuchenden entdecken und ansprechen kann.

Beim vorausschauenden Planen, wie dem Hilfesuchenden geholfen werden kann, das im nächsten Abschnitt noch näher behandelt wird, sprechen gute Gründe für die Strategie der Hilfe zur Selbsthilfe.

Ein abgegrenztes Problem kann man gezielt angehen – multiple Problemlagen aber potenzieren die Herausforderung für den Case Manager. Durch das Zusammenwirken bzw. Verschmelzen verschiedener Probleme verschwimmt das Bild, mit welchen Problemen man es im Einzelnen zu tun hat, wie sie sich gegenseitig beeinflussen/verstärken und welche „Baustelle“ man zuerst anpacken muss. Da die Wahrscheinlichkeit groß ist, dass erst nach und nach das ganze Ausmaß der Problemlage sichtbar wird, benötigt der Case Manager einen Ansatz, der es ihm erlaubt, kurzfristig umzulenken und gegebenenfalls den Hilfeplan komplett zu revidieren, um wirklich helfen zu können – ganz im Sinne von: Planung ist nicht alles, aber ohne Planung ist alles nichts.

Der Hilfebedarf lässt sich eingrenzen, wenn klar ist, welches Ziel erreicht werden soll. Steht die Marschrichtung fest, dann lassen sich Etappenziele festlegen. Für Zwischenziele wie für alle Ziele gilt: sie müssen spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert sein (SMART-Prinzipien).

Die Begriffe für die Formulierung von Zielen meinen im Einzelnen:

- **Spezifisch:** Ist das Ziel konkret und eindeutig beschrieben?
- **Messbar:** Was hat sich messbar verändert, wenn das Ziel erreicht ist?
- **Attraktiv:** Ist das Ziel für die Person die Anstrengung wert?
- **Realistisch:** Ist das Ziel für die Person tatsächlich erreichbar?
- **Terminiert:** Steht ein Zeitpunkt fest, bis wann das (Zwischen-)Ziel erreicht ist?

Multiple Problemlagen bedeuten auch multiple Ziele, die sich jeweils einer Problemlösung annehmen. Welches Problem packt man nun als erstes, welches als nächstes an? Auch hier kann und sollte man den Hilfesuchenden aktiv einbinden. Die Rolle des Case Managers ist hier, die Vor- und Nachteile der jeweiligen Prioritätensetzung klar zu machen. Trägt das Fundament zwischen den beiden (wird der Case Manager als Experte geschätzt und wird ihm vertraut), dann hat sein Wort Gewicht und seine Fragen werden als Mittel gesehen, den Dingen auf den Grund zu gehen. Will der Hilfesuchende das in seinen Augen dringlichste Problem angehen, tut der Case Manager gut daran, dem Hilfesuchenden das Eisenhower-Prinzip zu erklären.

Zur Erinnerung:

Eisenhower-Prinzip		Dringlichkeit	
		dringend	nicht dringend
Wichtigkeit	wichtig	Sofort selbst erledigen	Terminieren und selbst erledigen
	nicht wichtig	An kompetente Mitarbeiter delegieren	Nicht bearbeiten

Ziel ist es, ein Verständnis für den Unterschied zwischen Wichtigkeit und Dringlichkeit zu vermitteln. Handelt es sich bei dem ersten Problem, das der Hilfesuchende anpacken will um eines, das sowohl wichtig als auch dringend ist, dann muss nur noch geklärt werden, wer was bis wann macht (mehr dazu im nächsten Abschnitt).

Wenn der Case Manager nach dem Kennenlernen, der Einschätzung der Problemlage und der Ressourcen zu dem Schluss gekommen ist, dass für ihn offensichtlich eine spezielle Problematik vorliegt, die vor allen anderen aus der Welt geschafft werden muss, dann ist hier der Zeitpunkt gekommen, offen darüber zu sprechen. Liegt beispielsweise eine Suchtproblematik vor, die unweigerlich dazu führen würde, dass das Erreichte wieder zunichte gemacht wird, so muss der Case Manager dies ansprechen. Bringt der Case Manager seine Bedenken in Frageform vor und stellt er dem Hilfesuchenden dieselben Fragen, die er sich selbst gestellt hat, müsste der Hilfesuchende zu denselben Schlussfolgerungen kommen.

Auswahl und Festlegung der Hilfen (Klärung wer was bis wann macht)

Nachfolgend gehen wir auf die grundlegende Ausrichtung der Hilfeleistung ein und wie man die Hilfesuchenden motivieren kann. Im Weiteren werden die Anforderungen an den Case Manager, was sein Fachwissen und sein Netzwerk angeht, dargestellt.

Nachdem der Case Manager, zusammen mit dem Hilfesuchenden, die Problemlage und Ressourcen des Hilfesuchenden sowie den Hilfebedarf (in Form von Zielen) ermittelt haben, kann jetzt die konkrete Umsetzung beginnen.

Je mehr der Hilfesuchende sich selbst helfen kann, desto größer ist das Kompetenzerleben und desto Nachhaltiger ist die Wirkung des Case Managements. Hilfe zur Selbsthilfe erfüllt somit das übergeordnete Ziel, aus dem Hilfesuchenden einen „Sich-selbst-helfenden“ zu machen, der Ziele formulieren und seine Ressourcen einsetzen kann, um diese zu erreichen. Dabei ist es ein Zeichen von Kompetenz, wenn jemand einschätzen kann, wann er externe Unterstützung braucht und in welchem Umfang.

Der Case Manager muss dies dem Hilfesuchenden auch so vermitteln.

Um den Hilfesuchenden zur freiwilligen Teilnahme am Case Management zu bewegen, muss er davon überzeugt sein oder überzeugt werden, dass es ihm nützt. Der Nutzen kann die Form besitzen, dass er etwas bekommt, was er haben möchte (z. B. gute Bewerbungsunterlagen), dass er etwas behält, was er schätzt (z. B. seine Ausbildungsstelle), dass er etwas loswird, was ihn belastet (z. B. Schulden) oder dass er etwas vermeiden kann, was unangenehm für ihn wäre (z. B. Wohnungsverlust).

Basiert die Teilnahme am Case Management auf der Erwartung des Hilfesuchenden, dass ihm dadurch Arbeit abgenommen wird, er das Case Management also für sich instrumentalisieren möchte, muss der Case Manager gegensteuern. Er muss den Hilfesuchenden vom Wert des Case Managements und der Hilfe zur Selbsthilfe überzeugen. Bildlich gesprochen hat der Case Manager die Aufgabe der Stützräder beim Fahrradfahrenlernen – der Hilfesuchende muss selbst in die Pedale treten, der Case Manager sorgt dabei dafür, dass er auf dem Rad bleibt, um schließlich ohne Unterstützung voranzukommen.

Case Management hat in seiner strengen Lesart lediglich die Aufgabe, die anstehenden Arbeiten zur Problemlösung zu managen (siehe Definition). Der Case Manager eröffnet dem Hilfesuchenden Dienstleistungen und Lösungen, er leistet sie aber nicht.

Am Beispiel einer Bewerbung möchten wir dieses Prinzip erläutern. Ausgangspunkt: Der Hilfesuchende muss sich bewerben und es fällt ihm schwer, einen vernünftigen Text für das Anschreiben zu verfassen. Der Case Manager macht sich ein Bild über das Problem und den konkreten Unterstützungsbedarf des Hilfesuchenden und stellt sein Unterstützungsangebot darauf ab, z. B. indem er den Hilfesuchenden Tipps zum Aufbau und Inhalt eines Bewerbungsschreibens gibt und die Entwürfe der Hilfesuchenden korrigiert. Für den Hilfesuchenden liegt der Nutzen klar auf der Hand, am Ende des Unterstützungsprozesses hat er ein

vorzeigbares Bewerbungsschreiben, das er selbst erstellt hat und somit auch reproduzieren kann. Die Inanspruchnahme des Case Managements hat sich für ihn gelohnt.

Die weiteren Bestandteile einer Bewerbung (Lebenslauf mit Foto und Zeugniskopien) kann nun problemlos vom Hilfesuchenden selbständig erstellt werden. Gegebenenfalls kann der Case Manager noch eine Layout-Vorlage für die Gestaltung des Lebenslaufes vorgeben, die dem Hilfesuchenden als Gerüst dient.

Entscheidend für das weitere Vorgehen ist der o. g. Gedanke Hilfe zur Selbsthilfe. Der Case Manager zieht sich immer weiter aus der aktiven Rolle zurück und nimmt eine Beobachterrolle ein. So können beide im Rollenspiel die Anrufe bei potentiellen Arbeitgebern üben und an der Selbstpräsentation arbeiten. Später sitzt der Case Manager nur noch neben dem Hilfesuchenden, um Feedback zu geben. Schließlich soll der Hilfesuchende soweit kommen, dass er seine sein Anliegen selbständig verfolgen kann – sei es die Suche nach einer neuen Ausbildungsstelle oder eine Behördenangelegenheit.

Ist die Problemstellung und das gewählte Ziel anderer Natur (keine Bewerbung), kann der Case Manager seine Kompetenz einbringen, indem er weiß, an welche Stelle man sich wenden kann, wer zuständig ist und welche Voraussetzungen der Hilfesuchende mitbringen muss. Der Case Manager nimmt die Rolle des Lotsen durch den „Maßnahmenschungel“ ein. Dabei muss der Case Manager wieder darauf achten, dass er sich nicht vom Lotsen zum „Träger“ machen lässt. Der Hilfesuchende hat das Problem und der Case Manager das Wissen, wie man es lösen kann.

Diese Art des Case Managements setzt eine enge Vernetzung und regelmäßige Treffen mit den Trägern der Hilfs- und Beratungsstellen sowie mit den BSSA-Kollegen voraus. Da das Angebot der vielfältigen Hilfeleistungen selbst für Experten teilweise schwer zu überblicken ist, fällt ein nicht unerheblicher Teil der Arbeit eines Case Managers in den Bereich der Netzwerkarbeit, um sich auf dem Laufenden zu halten und im Gespräch zu bleiben.

Das Wissen, wer wo unter welchen Umständen welche Hilfe bekommen kann, ist die eine Seite. Dass der Hilfesuchende tatsächlich dort hingehet, wo er weiterführende Hilfe bekommt, dort ankommt und nicht verloren geht, ist die andere Seite. Nicht wenige haben Schwellenängste, die sie ohne Hilfestellung nicht überwinden würden, was unter Umständen eine Begleitung bei Behördengängen notwendig macht. Andere werden bei Behörden unter Umständen an andere Stellen verwiesen und würden möglicherweise aufgeben und verloren gehen, da niemand am anderen Ende auf sie wartet, dem dies auffallen würde. Der Case Manager muss hier den Prozess der Problemlösung begleiten und ein Auge auf den Hilfesuchenden werfen sowie einen Blick dafür haben, dass der Hilfesuchende in die „richtige Richtung“ geht.

Der Case Manager zieht sich also nach Auswahl und Festlegung der Hilfen nicht zurück sondern geht sozusagen „auf den Balkon“, wo er alles überblicken kann. Hier hält er mit allen Beteiligten Kontakt, räumt Missverständnisse zwischen den Beteiligten aus, sorgt dafür, dass jeder die Informationen hat, die er benötigt, greift (wo immer notwendig) ein, um den Ablauf der Unterstützungsmaßnah-

me zu koordinieren und arbeitet damit gleichzeitig an seinem Netzwerk. Bei komplexen Problemlagen, bei denen sich die Zuständigkeit der Anlaufstellen überschneiden oder nicht klar sind, macht es Sinn Fallkonferenzen mit allen Beteiligten abzuhalten, um gemeinsam effizient Lösungen zu erarbeiten. Voraussetzung ist natürlich, dass die Gespräche gut vorbereitet sind (Vorabklärung der Themen und welche Umstände das Treffen notwendig machen), da sie einen relativ hohen Zeitaufwand bedeuten, der nur gerechtfertigt ist, wenn im Endeffekt die Lösungsfindung Zeit einspart. Hier fällt dem Case Manager auch die Rolle des Moderators zu.

Kommen die Beteiligten auch aus dem familiären Umfeld – ist es wichtig, dass die Eltern in die Problemlösung einbezogen werden – so muss der Case Manager dort unter Umständen Überzeugungsarbeit leisten und Bedenken ausräumen. Wenn sich der Case Manager in die Situation der Eltern versetzt, die sich möglicherweise mitverantwortlich an den Problemen ihres Kindes fühlen oder Repressionen von amtlichen Stellen befürchten (für „elterliches Versagen“), dann kann er gezielt eingreifen. Da alle Beteiligten ein gemeinsames Ziel verfolgen (das Wohlergehen des Hilfesuchenden), ist es Aufgabe des Case Managers, einerseits dies deutlich zu machen und andererseits gemeinsam eine Lösung zu erarbeiten, die als „sicher“ erachtet wird (keine Repressalien seitens staatlicher Behörden oder dem sozialen Umfeld). Die Kooperation der Eltern setzt natürlich voraus, dass ein Problembewusstsein vorliegt, d. h., dass die Eltern akzeptieren, dass ihr Kind in Schwierigkeiten ist und Hilfe benötigt – andernfalls wartet hier Arbeit auf den Case Manager. Die Methodik, die der Case Manager beim Hilfesuchenden angewendet hat, um seinen Hilfebedarf zu ermitteln (z. B. Fragen stellen und den Befragten die Schlüsse selbst ziehen lassen), kann im Prinzip auch auf die Eltern angewendet werden.

Überprüfung des Fortschritts (Fortschreibung und/oder Revision des Hilfeplans)

Im vorangegangenen Abschnitt Auswahl und Festlegung der Hilfen ist bereits angeklungen, dass der Case Manager dafür Sorge tragen muss, den Fortschritt des Hilfsprozesses zu überwachen und gegebenenfalls steuernd einzugreifen. Hierbei ist darauf zu achten, dass sich der Case Manager nicht in Kleinigkeiten verliert, sondern stets das große Bild (vom Balkon aus) im Auge behält. Zeigt sich, dass der eingeschlagene Weg in eine Sackgasse führt, muss er das Gespräch mit dem Hilfesuchenden und anderen Beteiligten suchen.

Woran erkennt der Case Manager, dass der Hilfesuchende auf einem guten Weg ist?

Im Folgenden soll diese Frage beantwortet werden. Instinktiv lautet die Antwort: Dass sich der Hilfesuchende seinem selbstgesteckten Ziel nähert und es schließlich erreicht.

Dabei ist zu beachten, dass es oftmals darum geht, langjährig erworbene Verhaltensmuster zu ändern. Dies ist in der Regel weder über Nacht noch ohne Rückfälle möglich. Zudem sind diese Verhaltensmuster Teil eines Systems, das auf Veränderungen reagiert (und dies nicht unbedingt im gewünschten Sinne). Zur Verdeutlichung: Wenn ein Kind selbständiger wird, dann führt das zu einer Loslösung von den Eltern und einer Lockerung/Lösung der Eltern-Kind-

Beziehung. Oder: Wenn ein Kind auf dem Weg ist, karrieremäßig den Vater zu überflügeln, was eine Umkehr der sozialen Stellung bedeutet und den Vater in den Augen des Kindes als „Verlierer/Unterlegener“ darstellt, dann entsteht auch hier ein Konflikt bei den Beteiligten. Hier ist es Aufgabe des Case Managers, mit den Beteiligten einen konstruktiven Umgang mit den Veränderungen zu finden, im Sinne des Sprichwortes: Wenn der Wind der Veränderung weht, dann bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen.

Der Case Manager erkennt, dass der Hilfesuchende auf einem guten Weg ist, wenn er sich seinem Ziel nähert und der Case Manager akzeptiert, dass dieser Veränderungsprozess auch unvorhergesehene Richtungswechsel nehmen kann, solange der Hilfesuchende nicht „rückwärts“ geht.

Zusammen mit dem Hilfesuchenden schreibt der Case Manager den Hilfeplan fort und lässt die Erkenntnisse und Erfahrungen bei der Planung mit einfließen – ebenso revidiert er den Plan, wenn beide erkennen müssen, dass dies zielführender ist.

Je mehr sich der Hilfesuchende seinen Zielen nähert und je mehr Ziele erreicht werden, desto mehr Menschen waren in der Regel an diesem Prozess beteiligt. Im Sinne guter Netzwerkarbeit und wertschätzendem Verhalten, sollte der Case Manager allen Beteiligten eine Rückmeldung geben, was ihr Beitrag bewirkt hat und wie sie geholfen haben.

Evaluation von Erfolg zum Aufwand

Endet der Case Management Prozess, d. h. wurde die konkrete Bedarfslage eines Hilfesuchenden erhoben und Dienstleistungen geplant, implementiert, koordiniert und überwacht, so ist es Zeit die Evaluation abzuschließen. Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses ist es für den Case Manager wichtig, Resümee zu ziehen, um einerseits aus seinen Fehlern zu lernen und für die Zukunft gewappnet zu sein. Es ist klar, dass jeder Hilfesuchende einzigartig ist, ebenso seine Situation, und dementsprechend nicht pauschal generalisiert werden kann, jedoch ist es entscheidend zu erkennen, worauf er in Zukunft achten muss, um bspw. nicht zweimal denselben Fehler zu machen. Andererseits ist es wichtig zu beurteilen, wie wirtschaftlich er gehandelt hat. Als Manager trägt er auch, wie anfangs bereits erwähnt, die Verantwortung dafür, mit den eingesetzten Mitteln den maximalen Ertrag zu erreichen: Hätte man die Ziele mit weniger Aufwand erreichen können? Und wenn Ja, was hätte der Case Manager anders machen müssen? Antworten auf diese Fragen führen zu einem erfolgreicherem Management, das zahlenmäßig mehr Hilfesuchende zu „Sich-selbst-Helfenden“ macht.

Literatur- und Linkliste

Löcherbach, Peter (2008). „Aller Anfang ist schwer: Der Case Management-Ansatz – und was die Jugendämter damit anfangen (können)“. In: Jugendhilfe Report 4/2008.

Reis, Claus (2003). „Case Management – Ein Instrument zur Integration benachteiligter Jugendlicher“. In: INBAS: Info-Brief Nr. 1/2003.

Sommer, Jörn (2012). „Arbeitshilfe zu Case Management im Kontext der Programme Schulverweigerung – Die 2. Chance und Kompetenzagenturen“. In Jugend Stärken, Praxishilfe Nr. 10/2012.

Vogt, Gerhard (2014). „Problemaufriss Abbrecher“.

Wendt, Wolf Rainer (2005a). „Case Management: ein Konzept, viele Anwendungen“. In: Managed Care 2/2005 (http://www.fmc.ch/uploads/tx_userzsarchiv/gesamt_02_2005.pdf).

weiterführende Links: www.case-manager.de

Erstellt von: Fred Büchlmann (2014), bfz gmbH, München

IMPRESSUM

Euro-Trainings-Centre ETC e.V.

Sonnenstraße 12
80331 München

bfz gmbH München

Landshuter Allee 8 – 10
80637 München

Verantwortlich

Willy Frauenknecht (ETC)
Florian Heidegger (bfz)

Redaktion

Florian Heidegger
Fred Büchlmann

Autoren

Elgard Auerbach, Fred Büchlmann, Florian Fell, Willy Frauenknecht, Florian Heidegger,
Detlef Otto, Kathrin Pfab, Petra Pichler, Gerhard Vogt



Das Projekt ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung wird gefördert im Rahmen des Bundesprogramms XENOS – Integration und Vielfalt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds.

