

ASPEKTE

DER JUGENDSOZIALARBEIT

Jugendwohnen

**Damit der Weg in Ausbildung und
Eigenständigkeit gelingt**



Inhaltsverzeichnis

Editorial 3

Einführung: Damit der Weg in Ausbildung und Eigenständigkeit gelingt..... 4

Zwischen Chance und Überforderung: Berufliche Mobilität im Leben junger Menschen 8

Meinung: Vielfältig, wandelbar und international..... 18

Konkret: Innovation und Sicherung.....31

Konkret: Persönliche Einblicke: Leben im Jugendwohnen 38

Autorinnen und Autoren 42

Impressum

Herausgeber:

Bundesarbeitsgemeinschaft
Katholische Jugendsozial-
arbeit (BAG KJS) e. V.

Carl-Mosterts-Platz 1
40477 Düsseldorf
Fon: 0211 94485-0
Fax: 0211 486509

bagkjs@jugendsozialarbeit.de
www.bagkjs.de

Verantwortlich:

Andreas Lorenz
(Geschäftsführer)

Redaktion:

Matthias von Schlichtkrull-
Guse
Silke Starke-Uekermann

Konzept:

qpoint - Agentur für Social
Marketing und Fundraising

Gestaltung und Layout:

qpoint - Agentur für Social
Marketing und Fundraising,
www.qpoint.de

Druck:

OKTOBERDRUCK AG
10245 Berlin

Erscheinungsdatum:

Dezember 2014

ISSN: 1612-9105

Bildnachweise:

PHOTOCASE: suze, like.eis.in.the.sunshine, .marqs, C/L, UlrikeA, luckyboo, view7, AllzweckJack, kallejipp, typogretel, VibemasterBert // FOTOLIA: goodluz, Kadmy, contrastwerkstatt, Pixelrohkost, underdogstudios // SHUTTERSTOCK: PathDoc, cate_89 // ANDERE: BAG KJS – Jon Heokstra, Kolping Jugendwohnen Köln-Mitte gGmbH, Jugendwohnheim Bernhard-Letterhaus, KL Freiburg Internationales Gästehaus für junge Menschen und Gruppen, IN VIA München e. V.

Editorial



Andreas Lorenz
Geschäftsführer

Liebe Leserin, lieber Leser!

pendeln Sie vielleicht zu Ihrer Arbeitsstelle oder sind Sie schon einmal aus beruflichen Gründen umgezogen? Falls ja, dann haben Sie reichlich Gesellschaft, denn jede und jeder zweite Erwerbstätige hat bereits Erfahrung mit beruflicher Mobilität.

Mit dem Fahrrad zur Firma, mit der Straßenbahn ins Büro – das stellt sich schwierig dar, wenn der eigene Arbeitsplatz mehr als hundert Kilometer von Zuhause entfernt wartet. Gerade Jugendliche finden sich zunehmend in dieser Situation wieder, liegt doch immer häufiger der gewünschte Ausbildungsplatz nicht vor der Haustür, sondern in einer anderen Stadt, einem anderen Bundesland oder gar in einem anderen EU-Mitgliedsland. Ohne einen Umzug geht es dann natürlich nicht.

Wer aber als junger Mensch vor einer solchen Herausforderung steht, betritt gleich in mehrfacher Hinsicht Neuland: Da ist der Übergang von der Schule in den Beruf, da ist die Ablösung vom Elternhaus und der erste Schritt zur eigenen Existenz; und hinzu kommt der (zumindest wochenweise) Abschied vom gewohnten Umfeld und Freundeskreis, der Neubeginn an einem anfangs völlig fremden Ort. Wie gut ist es da, sich auswärts trotzdem zuhause fühlen zu können. Das Jugendwohnen als Angebotsform der Jugendsozialarbeit begleitet jährlich zweihunderttausend junge Menschen auf ihrem Weg in den Beruf und in ihre persönliche Selbständigkeit.

Das Zusammengehören von Unterkunft, Verpflegung und individueller Begleitung, das Zusammenwirken von professioneller sozialpädagogischer Unterstützung und bedarfsgerechten Unterkunfts-konzepten ist es, was das Jugendwohnen zu einem besonderen und unverzichtbaren Teil der Jugendsozialarbeit macht. Zugleich erfordert es aber auch die Notwendigkeit der permanenten konzeptionellen Weiterentwicklung und nicht zuletzt ein anhaltendes Ringen um die finanzielle Absicherung.

Vielfältige Einblicke in Forschung und Praxis rund ums Jugendwohnen haben wir in dieser ASPEKTE-Ausgabe für Sie zusammengestellt. Auf den folgenden Seiten finden Sie zunächst eine Übersicht über die aktuellen Trends und Fragestellungen zum Thema, mit Verweisen auf die jeweils vertiefenden Beiträge im Heft.

Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen
herzlichst Ihr

Andreas Lorenz
Geschäftsführer



Einführung

Damit der Weg in Ausbildung und Eigenständigkeit gelingt

Dass es im Leben junger Menschen berufliche oder ausbildungsbezogene räumliche Mobilität gibt, ist selbstverständlich – und keineswegs ein Phänomen jüngerer Zeit. Doch jeder historische und gesellschaftliche Kontext stützt Mobilität mit spezifischen Anforderungen und Chancen aus, wie die Sozialforscherin Ruth Limmer in ihrem Beitrag schreibt.

Wie diese und andere Entwicklungen das Jugendwohnen als Angebotsform der Jugendsozialarbeit beeinflussen und welche aktuellen Herausforderungen sich hierbei auftun, skizziert zunächst der folgende Beitrag von Matthias von Schlichtkrull-Guse.

Aktuelle Themen beim Jugendwohnen

Von Matthias von Schlichtkrull-Guse

Matthias von Schlichtkrull-Guse ist Referent für das Jugendwohnen beim Verband der Kolpinghäuser (VKH) und engagiert sich außerdem als Geschäftsführer des Forums AUSWÄRTS ZUHAUSE. Für ASPEKTE gibt er einen einführenden Überblick über die jüngsten Entwicklungen und die absehbaren Trends rund um das Jugendwohnen und verweist auf die anschließenden, jeweils vertiefenden Beiträge dieser Ausgabe.



In den letzten Jahren hat das Jugendwohnen eine sehr dynamische Entwicklung genommen und ist immer stärker in den Focus der Öffentlichkeit gerückt. Ausschlaggebend hierfür sind nicht nur die Bemühungen und Ergebnisse des Forschungsprojektes „leben. lernen. chancen nutzen.“, das signifikante Daten hervorgebracht hat, sondern auch die kontinuierlichen Weiterentwicklungen in den Einrichtungen des Jugendwohnens selbst. Hier bilden die Bausteine zur Qualitätsentwicklung aus dem Modellversuch „Ausbildung in Vielfalt“, die sich sowohl auf die pädagogische Arbeit als auch auf die Netzwerkbildung vor Ort beziehen, eine gute Grundlage. Diese beiden zentralen Punkte sind auch zukünftig für das Jugendwohnen wichtig.

„Ernstgemeinte Willkommenskultur im Jugendwohnen etablieren“

Zu den Ergebnissen des Modellversuchs „Ausbildung in Vielfalt“ gehörte die Entwicklung von Leitfäden und Handlungsoptionen zu verschiede-

nen Aspekten des Themas Ausbildung:

- Leitfaden „Netzwerkarbeit“ mit Ideen und Anregungen zur Vernetzung der Einrichtungen des Jugendwohnens in der lokalen Bildungslandschaft und bei Unternehmen.
- Leitfaden „Berufsorientierung“, der den Einrichtungen Hinweise und Methoden aufzeigt, einem Ausbildungsabbruch entgegen zu wirken und dem jungen Menschen eine neue Perspektive zu vermitteln
- Leitfaden „Kulturelles Lernen“, der die steigende räumliche bzw. grenzüberschreitende Mobilität aufgreift und Impulse für gelingendes interkulturelles Lernen gibt

(Einen ausführlichen Bericht über den Modellversuch lesen Sie ab Seite 32).

Anfragen von Kooperationspartnern wie im Rahmen der europäischen Mobilität oder der Umsetzung der Ausbildungsgarantie sind zugleich eine Chance, aber auch eine Notwendigkeit zur Weiterentwicklung des Handlungsfelds. Im Jugendwohnen ist eine ernst gemeinte Willkommenskultur zu etablieren, die die Verschiedenheit der jungen Menschen und ihre individuellen Bedürfnisse berücksichtigt. (Mehr zum Thema Heterogenität lesen Sie ab Seite 19.)

Die sehr gute Arbeit, die in unseren Einrichtungen jeden Tag geleistet wird, vollzieht sich häufig ganz automatisch und intuitiv als eine Art „Bauchpädagogik“. In akuten Situationen, die rasche Lösungen anstehender Fragen erfordern, ist das gut und wichtig. Zugleich ist es aber unverzichtbar, diese Arbeit zu reflektieren und transparent zu machen – das vorhandene Wissen zu bündeln und zu beschreiben, es mit Partnerinnen und Partnern sowohl vor Ort als auch überregional zu kommunizieren.

» 200.000 junge Menschen

Durch die Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist es gelungen, das Jugendwohnen auch im Kontext der Berufsbildungsforschung bekannt zu machen und dafür zu sorgen, dass Jugendwohnen auch als dringend notwendiger Partner im Bereich der Fachkräftesicherung gesehen wird. Wirtschaft und Unternehmen rücken dabei stark in den Focus der Überlegungen, was gut und richtig ist; gleichwohl darf dabei nicht vergessen werden, dass im Mittelpunkt des Jugendwohnens die Persönlichkeitsentwicklung des jungen Menschen steht, der begleitet und unterstützt werden will.

Gerade hierbei kann das Jugendwohnen als Zwischenschritt zwischen Elternhaus und eigenständiger Wohnung eine wichtige Rolle für die Entwicklung und Reifung junger Menschen spielen. Je größer die Entfernungen zwischen Heimat und Ausbildungsort sind, desto notwendiger ist es, einen Platz im Jugendwohnen zu haben und durch die Gemeinschaft mit anderen jungen Menschen und die Unterstützung der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich durch die Ausbildung zu gehen. Das Forschungsprojekt „leben. lernen. Chancen nutzen.“ hat mit seiner Befragung der Einrichtungen Bewohnerinnen und Bewohner beeindruckende Zahlen geliefert: So nutzen jedes Jahr rund 200.000 junge Menschen das Jugendwohnen und beginnen überwiegend eine Ausbildung in einhundert oder mehr Kilometern Entfernung von ihrem Heimatort.

Zahlen geliefert: So nutzen jedes Jahr rund 200.000 junge Menschen das Jugendwohnen und beginnen überwiegend eine Ausbildung in einhundert oder mehr Kilometern Entfernung von ihrem Heimatort.

„Ein Drittel hätte ohne Wohnheimplatz die Ausbildung nicht begonnen“

Mehr als ein Drittel der Bewohnerinnen und Bewohner gab an, ohne einen Platz im Jugendwohnen die Ausbildung nicht begonnen zu haben. Ein weiteres wichtiges Ergebnis ist, dass weniger als 5 Prozent der Bewohnerinnen und Bewohner ihre Ausbildung abbrechen.

Von diesen Zahlen ausgehend – und in dem Bewusstsein, wie wichtig die Faktoren Heimat bzw. Auswärts-zuhause-sein für junge Menschen sind – erschließt sich, dass dem Jugendwohnen auch im Rahmen der europäischen Mobilität und der Ausbildungsgarantie der EU-Kommission eine gewichtige Aufgabe zukommt. Nicht zuletzt treten hier neben der Entfernung vom Elternhaus häufig noch sprachliche und kulturelle Herausforderungen hinzu, die es doppelt schwer machen, aus einem anderen europäischen Land in Deutschland erfolgreich eine Ausbildung zu absolvieren.

Die Träger des Jugendwohnens bringen sich in diese Diskussionen und Überlegungen ein. Ausgehend von Pilotprojekten in einzelnen Jugendwohnheimen sind im europäischen Kontext neben der reinen Fachkräftemobilität auch die Begleitfaktoren Leben, Wohnen, Willkommen und Ankommen am neuen Ort zu bedenken. Hier gilt es, das Jugendwohnen weiterhin stark zu positionieren und im Gespräch zu halten. Dafür ist neben der Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit auch die inhaltliche Weiterentwicklung in den Einrichtungen des Jugendwohnens gefordert.

» Pädagogik und Bauen gehören zusammen

Dazu wird es künftig neuer Konzepte und Ansätze gerade im Bereich des interkulturellen Lernens bedürfen. Neben der inhaltlichen Weiterentwicklung in den Einrichtungen des Jugendwohnens rücken häufig aber auch ganz praktische bauliche Fragestellungen in den Vordergrund. Denn in den letzten Jahrzehnten sind viele Einrichtungen des Jugendwohnens nicht mehr in ausreichender Weise modernisiert und saniert worden. Dies war ein Grund, im Rahmen der Instrumentenreform von 2013 wieder bauinvestive Zuschüsse für das Jugendwohnen im SGB III zu verankern.

„Es geht auch um praktische bauliche Fragen“

Seit gut einem Jahr sind die Rahmenbedingungen für Förderung und Unterstützung und Auflagen der bauinvestiven Zuschüsse klar. So haben sich schon mehr als 30 Einrichtungen auf den Weg gemacht, um bauinvestive Zuschüsse zu beantragen. Durch die Sanierung und Instandhaltung der Gebäude werden häufig auch die pädagogischen Konzepte weiterentwickelt und angepasst. Denn ausschlaggebend ist für viele Einrichtungen des Jugendwohnens neben der rein baulichen Sanierung und Modernisierung, sowie der Erfüllung von Brandschutzauflagen, auch die Frage nach den Zielen und Erfordernissen ihres pädagogischen Konzeptes. Nur wenn die pädagogische Arbeit und deren bauliche Rahmenbedingungen fruchtbar aufeinander abgestimmt sind, bleiben die Einrichtungen des Jugendwohnens zukunftsfähig. (Mehr zu dieser Fragestellung lesen Sie in unserem Beitrag über das Katholische Jugendwohnheim Bernhard Letterhaus ab Seite 23).

Hinzukommt aber auch noch ein bedeutender weiterer Bereich, nämlich die Gewinnung und Sicherung von Fachkräften im Jugendwohnen. Aufgrund von Schicht- und Wochenenddiensten, nicht zuletzt auch wegen der durchaus vielfältigen, komplexen Anforderungen, die unsere Zielgruppen an die Mitarbeitenden stellen, wird es nicht einfacher, fachlich versierte und engagierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten. Hier gibt es bereits verschiedenste Ansätze, wie sich einzelne Einrichtungen aufstellen, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. (Welche Personalstrategie beispielsweise das Katholische Jugendsozialwerk München e. V. verfolgt, lesen Sie ab Seite 34.)

Gerade die Personalentwicklung wird in den kommenden Jahren wachsende Aufmerksamkeit und Anstrengung erfordern, denn die Begleitung junger Menschen als deren passende Ansprechpartnerin oder -partner in Einrichtungen wie denen des Jugendwohnens wird zunehmend komplexer. Gerade die persönliche Abnabelung vom Elternhaus und die wachsende Mobilität können die verschiedensten Bedarfe nach Unterstützung und Begleitung hervorrufen, denen wir im Jugendwohnen weiterhin passgenau und individuell begegnen wollen.

Um den Mitarbeitenden im Jugendwohnen einen Einblick in die Lebenslagen der jungen Menschen zu geben, sind inzwischen mehrere Studien- und Forschungsergebnisse zusammengetragen worden. Zwar liegen noch nicht viele speziell auf die Ausbildungsmobilität junger Menschen bezogene Daten vor, doch lässt sich aus den allgemeinen Untersuchungen zur beruflichen Mobilität einiges ablesen, das für die Lebenswelt von jetzigen und potentiellen Bewohnerinnen und Bewohnern relevant ist - und zwar mit Chancen wie auch Grenzen. (Mehr dazu lesen Sie im Beitrag von Ruth Limmer auf den folgenden Seiten.)





Zwischen Chance und Überforderung

Berufliche Mobilität im Leben junger Menschen

Von Ruth Limmer

Prof. Dr. Ruth Limmer ist psychologische Psychotherapeutin und lehrt in den Bereichen Klinische Psychologie, Gesundheits- und Familienpsychologie an der sozialwissenschaftlichen Fakultät der Technischen Hochschule Nürnberg. Seit vielen Jahren forscht und publiziert sie u.a. über den Wandel von Lebensmodellen und Familien- wie Berufsbildern in der mobilen Gesellschaft. In ihrem Beitrag für ASPEKTE skizziert sie die Entwicklung beruflicher Mobilität der Gegenwart und schildert deren ambivalenten Auswirkungen. Ausgehend von belastbaren Daten zur Berufsmobilität im Erwachsenenalter zieht Limmer Schlussfolgerungen für den Blick auf junge Menschen.

Der Weg zum Ausbildungsplatz oder zur Arbeit, der mit öffentlichen oder privaten Verkehrsmitteln zurückgelegt wird, stellt sowohl für junge Menschen in Ausbildung als auch für langjährig Erwerbstätige eine Selbstverständlichkeit dar. Dies umfasst auch die Bereitschaft, unter bestimmten Umständen auswärts zu übernachten oder an den Ort der Ausbildungsstätte oder der Arbeit zu ziehen. Diese Formen der Mobilität haben seit jeher eine wichtige Rolle dabei gespielt, sich berufliche Perspektiven zu eröffnen, ein Auskommen zu finden oder das schlichte Überleben zu sichern. Beispielsweise waren vom Spätmittelalter bis zur beginnenden Industrialisierung die Wanderjahre der Gesellen fester Bestandteil vieler Lehrberufe. Mit der Walz lebt diese Tradition in einigen Gewerken bis heute fort. Aber auch für ungelernete junge Männer und Frauen war räumliche Mobilität, die wir heute als Fernpendeln und Wochenendpendeln bezeichnen würden, seit den ersten Anfängen der Industrialisierung in der frühen Neuzeit alles andere als ungewöhnlich (Hufton 2002). Ein Pendant für Söhne des Adels und später auch des gehobenen Bürgertums zu den Wanderjahren der Gesellen war die „Grand Tour“. Diese Bildungsreise durch ausgewählte Orte Europas markierte bis weit ins 19. Jahrhundert den Abschluss des Erziehungsprogramms und den Eintritt in das Leben des Erwachsenen.

Berufliche oder ausbildungsbezogene räumliche Mobilität im Leben junger Erwachsener ist, was das Vorkommen an sich betrifft, tatsächlich ein alter Hut. Doch jeder

„Mobilität als begehrtes Attribut“

historische und gesellschaftliche Kontext staltet Mobilität mit spezifischen Anforderungen und Chancen aus. Bemerkenswert an der gegenwärtigen Situation ist, dass Mobilität zu einem Schlüsselbegriff moderner Gesellschaften geworden ist: Mobilität wird als ein positiver Wert wahrgenommen und ist ein begehrtes Attribut. So sehen viele Politiker und Vertreter der Wirtschaft in einer grenzüberschreitenden räumlichen Mobilität einen Motor für das Zusammenwachsen der Länder innerhalb der EU. Zudem erscheint Umzugsmobilität als probates Mittel bei der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit unter jungen Erwachsenen in den südeuropäischen Ländern einerseits und dem Fachkräftemangel in nordeuropäischen Ländern andererseits. Gleichzeitig wird Mobilität, selbst dann, wenn sie hohe Anpassungsleistungen erfordert, von vielen Berufstätigen in den Alltag integriert. Dabei beschränkt sich berufliche Mobilität heute nicht mehr auf eng befristete Phasen in der Berufsbiographie oder auf bestimmte Karrierewege. Vor diesem Hintergrund erscheint es mir zwingend erforderlich, sich dafür zu interessieren, welche Rolle berufliche bzw. ausbildungsbezogene Mobilität für Jugendliche und junge Erwachsene spielt. Dazu gehört zu allererst die Frage danach, wie verbreitet berufliche Mobilität im Leben Jugendlicher und junger Erwachsener ist, und welche Formen der Mobilität gewählt werden. Ebenso so notwendig ist es, der Frage nach zu gehen, was räumliche Mobilität für junge Menschen heute bedeutet, und was sie benötigen, damit aus den Herausforderungen, die mit Mobilität einhergehen, Chancen für das eigene Leben entstehen.

» Formen beruflicher Mobilität

Berufliche Mobilität wird von der Forschungsgruppe von Schneider wie folgt gefasst (Limmer und Schneider 2008):

- Es handelt sich um räumliche Mobilität, die durch berufliche Gründe entsteht.
- Die Mobilität bindet im Alltag ein erhebliches Ausmaß an Zeit bzw. geht mit erheblichen Veränderungen einher.

Folgende Formen beruflicher Mobilität werden unterschieden:

Zirkuläre Mobilität

Fernpendler:

Der tägliche Weg zur Arbeit beträgt mindestens 60 Minuten einfach. Die Strecke wird mindestens an 3 Tagen pro Woche zurückgelegt.

Übernächter:

mind. 60 berufsbedingte Übernachtungen außer Haus im vergangenen Jahr. Ausgehend von den Orten zwischen denen gependelt wird, werden drei verschiedene Formen unterschieden:

- **Varimobile:**
Die Berufstätigkeit fordert Übernachtungen an wechselnden Orten außerhalb des eigenen Haushalts. Diese Form der Mobilität ist für bestimmte Berufsgruppen charakteristisch beispielsweise für Mitarbeiter im Außendienst von Unternehmen, Fernfahrer, Saisonarbeiter.
- **Wochenendpendler:**
Die Übernachtungen außerhalb des eigenen Haushalts sind in aller Regel am selben Ort in einer eigenen Unterkunft.
- **Fernbeziehungen:**
Hier handelt es sich um die Lebensform von Paaren (mit oder ohne Kinder), die aus beruflichen Gründen über in getrennten eigenständigen Haushalten leben. Die Fahrt zum Partner beträgt mindestens 60 Minuten Fahrtzeit.

Residenzielle Mobilität

Umzugsmobile

Umzug innerhalb eines Landes an einen anderen Ort, der mindestens 50 Kilometer entfernt ist (Binnenmigration) oder in ein anderes Land (Außenmigration). Der fand innerhalb der letzten 3 Jahre statt.

Multimobilität

Personen ohne Mobilitätserfahrung

Die Forschungsgruppe von Schneider unterscheidet in ihren Arbeiten zwei verschiedene Formen von nicht-mobilen Erwerbstätigen:

- **Sesshafte:**
Hier handelt es sich um Personen, die Erwerbstätigkeit und Privatleben vor Ort vereinbaren können und bisher noch nicht vor der Entscheidung standen berufsmobil zu werden.
- **Rejectors:**
Hier handelt es sich um Personen, die sich bewusst gegen Berufsmobilität entschieden haben und vor Ort leben und arbeiten.
- **Erfahrene:**
Hier handelt es um Personen, die in der Vergangenheit mindestens einmal beruflich mobil waren.

» Verbreitung und Formen beruflicher Mobilität in Deutschland

Berufsmobilität im mittleren Erwachsenenalter

Für Deutschland liegen mittlerweile verlässliche Daten zur Verbreitung beruflicher Mobilität von Erwachsenen im Alter zwischen 25 und 54 Jahren vor. (Zusammenfassend s. Schneider und Collet 2010; Schneider und Meil 2008. Die Daten wurden im Rahmen des Forschungsprojektes „Job Mobilities and Family Lives in Europe“ erhoben; gefördert durch das 5. Forschungsrahmenprogramm der EU). Unter beruflicher Mobilität werden in den Arbeiten dieser Forschungsgruppe alle Formen räumlicher Mobilität verstanden, die primär aus ausbildungsbezogenen oder aus beruflichen Gründen gewählt werden und mit erheblichen Anpassungsleistungen im Alltag einhergehen. Dabei kann es sich sowohl um Umzüge (residenzielle Mobilität) handeln als auch um verschiedene Formen des Pendelns (zirkuläre Mobilität).

Die Ergebnisse machen Folgendes deutlich: Im mittleren Erwachsenenalter (25 bis 54 Jahre) ist berufliche Mobilität weit verbreitet: Unter den Vollzeitbeschäftigten hat mindestens jeder Zweite Erfahrung mit beruflicher Mobilität, sei es weil er bzw. sie aktuell berufsmobil ist (20 Prozent) oder weil dies in der Vergangenheit der Fall war (32 Prozent). Dabei spielt Umzugsmobilität in Deutschland eine untergeordnete Rolle – nur ein Anteil von vier Prozent aller Vollzeitbeschäftigten hat innerhalb der vergangenen drei Jahre aus beruflichen Gründen den Wohnsitz verlagert. Demgegenüber ist zirkuläre Mobilität in Form von Fernpendeln oder berufsbedingten Übernachtungen außerhalb des eigenen Haushalts eine häufige Erfahrung, die den Alltag von jedem siebten Vollzeitbeschäftigten prägt (14 Prozent). Ein Anteil von weiteren zwei Prozent der Vollzeitbeschäftigten ist auf mehr als eine Weise berufsmobil. Bei diesen „Multimobilen“ handelt es sich häufig um Menschen, die aus beruflichen Gründen umgezogen sind, und deren Beruf es immer wieder erforderlich macht, außerhalb des eigenen Haushalts zu übernachten. Die vorliegenden Daten weisen zudem darauf hin, dass die Verbreitung beruflicher Mobilität in der Bevölkerung zunimmt (Lück und Ruppenthal 2010).

Verbreitung beruflicher Mobilität in Deutschland (Schneider et al. 2008)

	Anteil berufsmobiler Personen im Alter zwischen 25 und 54 Jahren ...		
	... in der Gesamtbevölkerung	Unter den Erwerbstätigen 1)	Unter den Vollzeit-Erwerbstätigen 2)
Berufsmobil (Gesamt)	15 Prozent	18 Prozent	20 Prozent
Fernpendler	6 Prozent	7 Prozent	8 Prozent
Übernachter	4 Prozent	5 Prozent	6 Prozent
Umzugsmobile	3 Prozent	4 Prozent	4 Prozent
Multimobile	2 Prozent	2 Prozent	2 Prozent
	Anteil nicht-mobiler erwerbstätiger Personen im Alter zwischen 25 und 54 Jahren ...		
Nicht-Mobile (Gesamt)	85 Prozent	82 Prozent	80 Prozent
Erfahrene	32 Prozent	31 Prozent	32 Prozent
Rejectors	6 Prozent	6 Prozent	7 Prozent
Sesshafte	47 Prozent	45 Prozent	41 Prozent

1) Abhängige Beschäftigung und Selbstständige; 2) Arbeitszeit beträgt mehr als 34 Stunden pro Woche
Gesamtzahl der Befragten: N = 1.495; gewichtete Daten.

» Berufsmobilität Jugendlicher und junger Erwachsener

Eine Datengrundlage, die ähnlich umfassend und differenziert über die ausbildungsbezogene und berufliche Mobilität von Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren informiert, liegt nicht vor. Dies überrascht insofern, als davon auszugehen ist, dass Jugendliche und junge Erwachsene auf der Suche nach einem Ausbildungs- oder Studienplatz sowie beim Einstieg in den Beruf häufig von Mobilitätsanforderungen betroffen sind. Zudem sind sich Politikerinnen und Politiker in der EU sowie Arbeitgeberinnen und -geber darin einig, dass sie die räumliche Mobilität junger Erwachsener innerhalb Europas weiter erhöhen möchten. So verabschiedete die EU im Rahmen der Wachstumsstrategie Europa 2020 beispielsweise die Leitinitiative „Jugend in Bewegung“, mit der die Mobilität junger Menschen innerhalb Europas während der Schulausbildung über die berufliche Ausbildung bis hin zum Einstieg ins Berufsleben gefördert werden soll (Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung/BIBB). Um nur einige der ehrgeizigen Ziele im Bereich der beruflichen Bildung zu nennen: Bis zum Jahr 2020 soll der Anteil der Hochschulabsolventen, die für mindestens drei Monate im Ausland studieren, von derzeit zehn auf zwanzig Prozent erhöht werden (COMM/PRESS/01 2013). Zudem sollen mindestens sechs Prozent der jungen Europäerinnen und Europäer, die eine Berufsausbildung abschließen, eine mindestens vierzehntägige Ausbildungsphase im Ausland absolviert haben (Nationale Agentur beim BIBB). Daneben werden Förderprogramme geschaffen, um junge Menschen aus strukturschwachen Ländern, die einen Ausbildungsplatz oder eine Arbeitsstelle suchen, in Länder mit hoher Nachfrage nach Fachkräften zu vermitteln. Hier geht es in aller Regel nicht um eine zeitlich befristete „Schnupperauslandserfahrung“, sondern um grenzüberschreitende Umzugsmobilität mit dem Ziel, dauerhaft in einem anderen Land der EU zu leben. Das Sonderprogramm „MobiPro-EU“ ist eines der Werkzeuge für die Umsetzung dieses Ziels: Unter der Überschrift „The Job of My Life“ werden Jugendliche und junge Erwachsene angesprochen, die an einer Berufsausbildung in Deutschland interessiert sind, und es wird um Projektträger geworben, die die jungen Umzugswilligen unterstützen (Bundesagentur für Arbeit).

Im Folgenden möchte ich einige Hinweise auf die Verbreitung von beruflicher Mobilität junger Menschen vorstellen, wobei ich mich auf Beispiele im Kontext der betrieblichen Ausbildung beschränken werde. Einen Anhaltspunkt auf die Anfahrtswege junger Menschen zwischen 15 und 24 Jahren gibt die Befragung von Ausbildungsstellenbewerbungen im Jahr 2008/2009 des Bundesinstituts für Berufsbildung in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (Bundesinstitut für Berufsbildung 2009, S. 53). Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die meisten jungen Erwachsenen (76 Prozent), die eine betriebliche Ausbildung beginnen, einen Anfahrtsweg von bis zu 20 Kilometer zur Ausbildungsstätte haben. Ein Anteil von 20 Prozent legt zwischen 21 und 50 Kilometer auf dem einfachen Weg zwischen Wohn- und Ausbildungsstätte zurück, und etwas über drei Prozent der jungen Menschen pendelt mehr als 50 Kilometer zum Ausbildungsplatz. Die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ist eine weitere Datenquelle, die Hinweise auf die berufsbezogene Mobilität von Auszubildenden in Deutschland liefert. Auf

„Jede zehnte Auszubildende fährt mindestens 150 Kilometer zur Arbeit“



dieser Grundlage stellen Fuchs et al. (2012) fest, dass jeder dritte Auszubildende beim Weg zur Ausbildungsstätte in einen anderen Landkreis einpendelt. Die Pendeldistanz beträgt ausgehend von weiterführenden Analysen durchschnittlich 69 Kilometer (Fuchs et al. 2012). Dabei weist die Pendeldistanz eine sehr breite Varianz auf: Während bei drei Viertel der Jugendlichen die Distanz weniger als 69 Kilometer beträgt, fährt jeder oder jede zehnte Auszubildende mindestens 150 Kilometer zur Arbeit. Angaben zur zeitlichen Dauer des Arbeitsweges liegen in beiden Datensätzen nicht vor. Je nach regionaler Infrastruktur und verfügbaren Verkehrsmitteln kann die Zeit, die für das Pendeln über eine bestimmte Distanz benötigt wird, sehr unterschiedlich lange ausfallen. Es ist daher kaum möglich, Bezüge zu den oben vorgestellten Daten der Forschungsgruppe von Schneider herzustellen.

Hinweise auf die Umzugsmobilität junger Menschen gibt die oben genannte Befragung von Ausbildungsstellenbewerbungen aus dem Jahr 2008/2009: Ein Anteil von 12 Prozent der Jugendlichen, die eine betriebliche Ausbildung begonnen haben, ist im Kontext des Ausbildungsbeginns umgezogen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2009, S. 85). Dabei lässt sich jedoch nicht genau bestimmen, wie viele Jugendliche mit dem Umzug primär das Elternhaus verlassen wollten und wie hoch der Anteil der Jugendlichen ist, die in erster Linie deshalb umgezogen sind, weil die Anfahrtswege zur Ausbildungsstätte zu weit sind. Die Daten zum Jugendwohnen, die vom Verband der Kolpinghäuser erhoben wurden, gewähren ebenfalls einen Einblick in die Umzugsmobilität Jugendlicher (de Paz Martinez, Laura et al. 2012). Das Jugendwohnen, bei dem es sich zumeist um Wohnheime oder Wohngemeinschaften in kirchlicher Trägerschaft handelt, bietet speziell jungen Erwachsenen während ihrer Ausbildung eine Unterkunft am Ausbildungsort mit einem sozialpädagogischen Zusatzangebot an. Die Wohnform wird jährlich von mehr als 200.000 jungen Menschen zwischen 15 und 25 Jahren in Anspruch genommen. Bezogen auf das Jahr 2010 entspricht dies einem Anteil von rund zwei Prozent aller jungen Menschen dieser Altersgruppe. Knapp die Hälfte nutzt das Jugendwohnen unmittelbar im Kontext beruflicher Mobilität, denn ihr Herkunftsort liegt mehr 100 Kilometer vom Schul- oder Ausbildungsort entfernt (de Paz Martinez, Laura et al. 2012, S. 98). Anhand dieser Daten lässt sich jedoch nicht bestimmen, ob der Umzug das neue Zuhause begründet oder ob sich die jungen Erwachsenen eher als Wochenendpendler begreifen, weil ihr eigentlicher Lebensmittelpunkt nach wie vor am alten Wohnort liegt.

Ausgehend von diesen exemplarischen Hinweisen auf die Mobilität junger Menschen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren lässt sich Folgendes festhalten: Es liegen zwar Daten zur Berufsmobilität von Menschen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren vor, doch informieren sie nur punktuell und wenig differenziert:

- Die Daten beziehen sich lediglich auf Teilgruppen junger Menschen. Ein Überblick über die Gesamtgruppe aller jungen Menschen fehlt.
- Die vorhandenen Daten erlauben keine differenzierten Hinweise auf die geleistete berufliche Mobilität junger Menschen. Bei den vorliegenden Daten zum Pendeln bleibt beispielsweise unklar, wie viel Zeit durch das Pendeln zur Ausbildungsstätte gebunden wird. Bei den Daten zur Umzugsmobilität fehlen Hinweise auf die Gründe, die für die Suche einer neuen Wohnung maßgeblich sind. Zudem lässt sich nicht bestimmen, ob die neue Unterkunft tatsächlich als der neue Lebensmittelpunkt und nicht nur als reine Übernachtungsgelegenheit angesehen wird.

» Bedeutung beruflicher Mobilität im mittleren Erwachsenenalter

Anhand einer Zusammenfassung ausgewählter Befunde aus der Studie „Job-Mobilities and Family Lives in Europe“ der Forschungsgruppe von Schneider soll im Folgenden ein Einblick in die Bedeutung beruflicher Mobilität in der Altersgruppe der 25 bis 54jährigen gegeben werden.

Die ambivalente Bedeutung beruflicher Mobilität

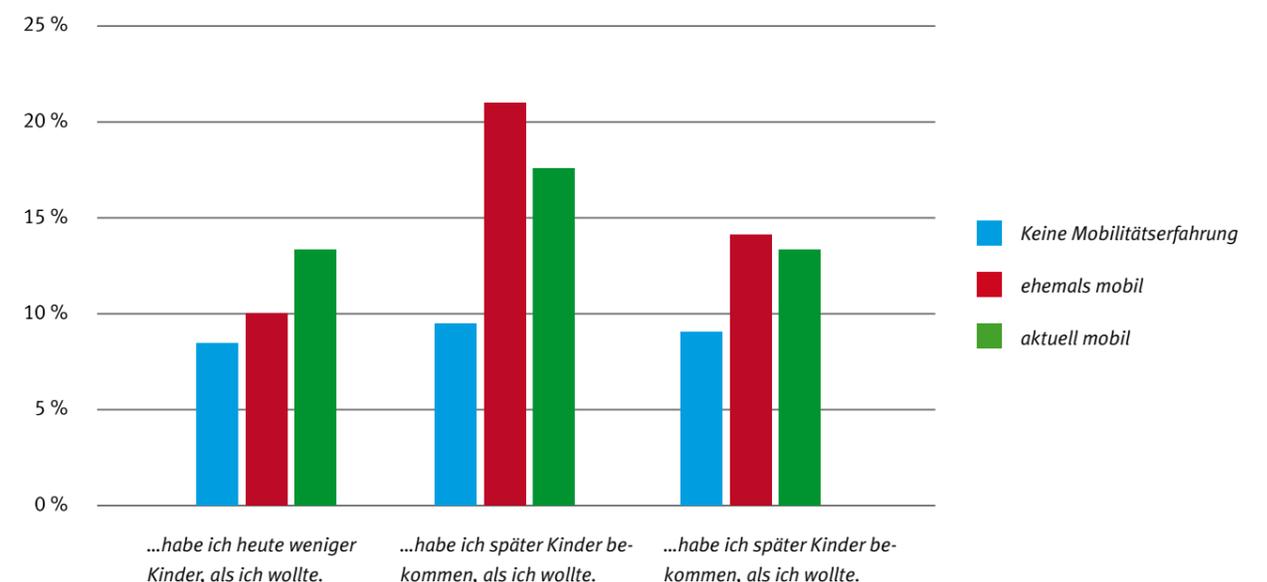
Berufsmobile Erwachsene im Alter zwischen 25 und 54 Jahren berichten mehrheitlich (88 Prozent), dass sie sich freiwillig für die bestehende Mobilität entscheiden. Ausschlaggebend für die Mobilität ist teils die Möglichkeit, einen positiv bewerteten Karriereschritt zu vollziehen, teils die Notwendigkeit, einen sozialen Abstieg oder Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder aber beide Gründe zugleich. Bemerkenswert ist, dass Mobilität selbst dann, wenn sie notwendig war, um die eigene Existenz zu sichern, subjektiv selten als Zwang erlebt wird. Unabhängig davon, wie freiwillig oder erzwungen die Entscheidung zur beruflichen Mobilität erlebt wurde, hoffen die meisten Berufsmobilen, dass sie ihre Mobilität möglichst bald reduzieren können. Dies gilt ganz besonders für die sogenannten „Übernachter“ also Mobile, die aus beruflichen Gründen häufig außerhalb des eigenen Haushalts übernachten.

» Partnerschaft und Familie im Kontext beruflicher Mobilität

Die Studie der Forschungsgruppe von Schneider belegt, dass berufliche Mobilität deutliche Auswirkungen auf Partnerschaft und Familie hat, die für Männer und für Frauen teils unterschiedlich ausfallen. Das zeigt sich beispielsweise an der Häufigkeit mit der berufsmobile Männer und Frauen Kinder haben. Während 59 Prozent aller berufsmobilen Frauen kinderlos lebt, liegt der entsprechende Anteil bei den Männern bei 37 Prozent (Schneider et al. 2008). Bei den Vergleichen zwischen mobilen und nicht mobilen Männern zeigt sich, dass Männer weitgehend unabhängig davon, ob sie in einer Partnerschaft leben oder nicht und unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht berufsmobil sind. Im Unterschied dazu, zeigt sich bei den Frauen, dass die Berufsmobilen etwas seltener in einer Partnerschaft leben (20 Prozent

„Auswirkungen auf Partnerschaft und Familie“

Subjektiv wahrgenommene Auswirkungen der beruflichen Mobilität auf die Familienentwicklung (Datengrundlage: Job-Mobilities and Family Lives in Europe, Erwerbstätige, Deutschland)





versus 32 Prozent) und deutlich seltener Kinder haben (41 Prozent) als nicht-mobilen Frauen (77 Prozent). Berufsmobile berichten zudem deutlich häufiger als Menschen ohne Mobilitätserfahrung, dass sie weniger Kinder haben als ursprünglich gewünscht, dass sie ihren Kinderwunsch zu einem späteren Zeitpunkt als ursprünglich gewünscht realisiert haben, und dass sie aufgrund ihrer beruflichen Lebenssituation kein (weitere) Kind bekommen werden.

Auch aus der Perspektive der Berufstätigen, die nicht mobil sind, zeigt sich, dass Mobilität und Partnerschaft bzw. Familie nur schwer vereinbar sind. Diejenigen, die bereits eine Familie gegründet haben, können sich aufgrund ihrer Situation häufig nicht vorstellen, berufsmobil zu werden bzw. sie sind in der Vergangenheit aufgrund der familiären Situation aus der Berufsmobilität ausgestiegen. Auf der Ebene der partnerschaftlichen Aufteilung von Haus- und Familienarbeit bestätigt die

Forscherguppe von Schneider die Befunde einer vorangegangenen Studie: Für

Frauen verbindet sich mit Berufsmobilität eine höhere Doppelbelastung als für Männer. Das heißt, wenn Frauen, die in einer Partnerschaft leben, berufsmobil sind, dann reduziert sich der Anteil der häuslichen Pflichten deutlich weniger als für berufsmobile Männer (Limmer 2002).

» Folgen beruflicher Mobilität für Gesundheit, Stresserleben und subjektives Wohlbefinden

Berufsmobile Menschen im Alter zwischen 25 und 54 Jahren fühlen sich im Durchschnitt stärker belastet als Erwerbstätige, die nicht berufsmobil sind. Einbußen im Bereich von Gesundheit und subjektivem Wohlbefinden zeigen sich jedoch nicht bei allen Berufsmobilen, sondern nur bei bestimmten Formen beruflicher Mobilität (Limmer und Rüger 2010): Insgesamt belegen die Daten der Studie „Job Mobilities and Family Lives in Europe“, dass zirkuläre Mobilität, insbesondere Fern- und Wochenendpendeln, mit deutlich erhöhten Belastungen, gesundheitlichen Einbußen und einem geringeren subjektiven Wohlbefinden einhergeht. Dieser Effekt ist dann besonders ausgeprägt, wenn die Fern- oder Wochenendpendlerinnen und -pendler davon berichten, dass ihnen wirksame Bewältigungsstrategien im Umgang mit den Mobilitätsanforderungen fehlen. Bemerkenswert ist zudem, dass Umzugsmobile, bei denen der Umzug weniger als eineinhalb Jahre zurückliegt, sich deutlich stärker belastet fühlen und von einem deutlich schlechteren Gesundheitszustand berichten als Berufstätige, die nicht berufsmobil sind. Liegt der Umzug bereits länger zurück (zwischen eineinhalb und drei Jahren) lassen sich kaum mehr Unterschiede im Belastungserleben und der Gesundheit finden (Schneider et al. 2009). Das lässt darauf schließen, dass ein Umzug mit einer Belastungsspitze einhergeht, die sich mit zunehmender Eingewöhnungszeit am neuen Wohnort wieder abbaut.

» Bedeutung beruflicher Mobilität im Leben junger Menschen

Auch was die Bedeutung beruflicher Mobilität betrifft, fehlen für die Gruppe der jungen Menschen Daten, die ähnlich umfassend und aussagekräftig sind, wie die vorgestellten Befunde der Forschungsgruppe von Schneider zur Berufsmobilität von Menschen im mittleren Erwachsenenalter. Eine Übertragung der vorge-



stellten Befunde auf Jugendliche und junge Erwachsene ist kaum möglich, denn deren Lebenssituationen und lebensphasenspezifische Herausforderungen unterscheiden sich erheblich von denen des mittleren Erwachsenenalters. Im Folgenden möchte ich kurz auf die alterstypischen Anforderungen aus entwicklungspsychologischer Perspektive eingehen und vor diesem Hintergrund einige allgemeine Überlegungen zu den Herausforderungen skizzieren, die mit beruflicher Mobilität im Leben junger Menschen einhergehen können.

» Anforderungen an junge Menschen aus entwicklungspsychologischer Perspektive

Aus entwicklungspsychologischer Perspektive lässt sich das Alter zwischen 15 und 24 Jahren zwei Entwicklungsphasen zuordnen: Der Adoleszenz (15 bis 20 Jahre) und dem Eintritt in das frühe Erwachsenenalter (20 bis 30 Jahre). Selbstverständlich markieren diese Altersgrenzen mit den ihnen zugeordneten Entwicklungsaufgaben lediglich Anhaltspunkte, die im Einzelfall deutlich abweichen können.

Im Alter zwischen 15 und 20 Jahren vollziehen sich wichtige Entwicklungsschritte im Bereich der körperlichen Reifung und Sexualität sowie der kognitiven und sozial-emotionalen Entwicklung. Die Veränderungen auf der kognitiven Ebene legen die Basis dafür, dass die Jugendlichen Anforderungen und Aufgaben in ihrem Alltag allmählich realistischer planen und zu verantwortungsbewussten Entscheidungen fähig werden. Dies geht Hand in Hand mit der Auseinandersetzung darüber, was die eigene Identität ausmacht und wie die eigenen Bedürfnisse ausgedrückt werden können. Vorbilder haben eine wichtige Orientierungsfunktion bei der Entwicklung eigener Ziele und Ideale. Für die Adoleszenz gilt in ganz besonderer Weise, dass die Entwicklungsschritte nicht im Sinne einer linearen Gesetzmäßigkeit verlaufen, sondern sie zeichnen sich in aller Regel durch ein beständiges Oszillieren aus: Was gestern noch klar und gut durchdacht war, kann einen Tag später schon wieder ganz anders aussehen. Mit dem Eintritt in das junge Erwachsenenalter ab etwa 20 Jahren formieren sich weitere typische Herausforderungen: Es geht u.a. darum, die berufliche Entwicklung durch eine Ausbildung oder den Einstieg in den Beruf weiter zu konkretisieren, sich von den Eltern abzugrenzen, ein eigenes Zuhause aufzubauen und eine verbindliche Partnerschaft einzugehen. Die wachsende Distanz von der Herkunftsfamilie auf der einen Seite und die oftmals instabilen Partnerschaften auf der anderen Seite führen dazu, dass junge Erwachsene im Vergleich zu Menschen in anderen Lebensaltern besonders ausgeprägte Einsamkeitserfahrungen machen (Rokach 2001). Charakteristisch ist zudem, dass sich die Auseinandersetzung mit Lebenszielen und Idealen, die bereits in der Adoleszenz eine wichtige Rolle spielen, intensiviert. Bei der Verwirklichung der eigenen Ziele haben Mentorinnen und Mentoren eine wichtige Funktion. Dabei handelt es sich um Erwachsene, die für die Jüngeren reale und ansprechbare Vorbilder sind, und die ihnen durch die Weitergabe ihres Wissens Türen öffnen (Levinson 1996 und 1978).

Ungünstige Rahmenbedingungen erschweren die Bewältigung der umrissenen Entwicklungsaufgaben. Von solchen ungünstigen Bedingungen kann dann gesprochen werden, wenn sich jungen Menschen chronisch überlastet fühlen oder sich in einer Lebenssituation befinden, die durch anhaltende Unterforderung oder Vernachlässigung gekennzeichnet ist.

»» Implikationen für die Bedeutung beruflicher Mobilität im Leben junger Menschen

Berufliche Mobilität zeichnet sich entsprechend der Definition der Forschungsgruppe von Schneider (vgl. Kasten aus S. 13) dadurch aus, dass sie die räumliche Distanz zum ursprünglichen sozialen Umfeld (Herkunftsfamilie und Gleichaltrige) erhöht und die Möglichkeit, gemeinsam Zeit miteinander zu verbringen, deutlich verringert: Wer an jedem Wochentag mindestens zwei Stunden zusätzlich zu den ausbildungsbezogenen oder beruflichen Pflichten pendelt, wer unter der Woche am Ort der Ausbildungsstätte lebt und nur am Wochenende nach Hause fährt, oder wer in ein eigenes Zuhause am Ausbildungsort zieht, kann weniger Zeit mit den Menschen am Herkunftsort teilen. Wie im vorangegangenen Abschnitt deutlich wurde, sind intensive Beziehungen zu Gleichaltrigen aber auch zu Erwachsenen bzw. Mentorinnen und Mentoren für die Bewältigung der Entwicklungsaufgaben bedeutsam. Gleichzeitig ist es wichtig, eine eigene Identität zu finden, sich von der Herkunftsfamilie abzunabeln und den Einstieg in das Berufsleben zu vollziehen. Berufliche Mobilität kann die Bewältigung dieser ausgewählten Entwicklungsaufgaben erschweren, aber auch befördern. Für eine 16jährige, die in einer Einrichtung des Jugendwohnens unter der Woche am Ort der Ausbildungsstätte lebt und am Wochenende in den Heimatort pendelt, kann es einen enormen Entwicklungsschub bedeuten, wenn sie merkt, dass der Meister ihr die eigenverantwortliche Herstellung eines Werkstückes zutraut, oder wenn sie die Erfahrung macht, dass sie vor Ort neue Freundschaften aufbauen kann. In manchen Fällen dürfte die räumliche und zeitliche Distanz zum Herkunftsort dazu beitragen, dass die Jugendlichen erstmals einen gewissen Abstand von sozialen Problemen oder familiären Konflikten erlangen und damit die Möglichkeit bekommen, sich mit den eigenen Themen auseinanderzusetzen. Eine Überforderung ist dagegen dann zu erwarten, wenn durch die berufliche Mobilität die Entwicklung und Pflege sozialer Beziehungen kaum möglich scheint, wenn erwachsene Bezugspersonen fehlen oder wenn die Jugendlichen die Ausbildung bzw. den gewählten Berufseinstieg nicht als sinnhaft erleben können. Darüber hinaus legen die Arbeiten der Forschungsgruppe von Schneider nahe, dass das Belastungsmaß, das mit beruflicher Mobilität einhergeht, auch von der konkreten Form der Mobilität bestimmt wird. Ob sich jedoch die Belastungsprofile der verschiedenen Mobilitätsformen für Menschen im mittleren Erwachsenenalter in gleicher Weise auch bei den 15- bis 25jährigen bestätigen, ist fraglich. Es könnte durchaus sein, dass Umzugsmobilität für die Mehrheit der jungen Erwachsenen eine größere Belastung darstellt als in späteren Lebensphasen. Dies dürfte beispielsweise dann der Fall sein, wenn eine erste Partnerschaft am Wohnort eingegangen wurde oder wenn es im Verlauf von Adoleszenz und frühem Erwachsenenalter wiederholt zu Umzügen kam.

»» Ausblick

Die vorhandenen Arbeiten zur beruflichen Mobilität im mittleren Erwachsenenalter belegen, dass berufliche Mobilität für viele Berufstätige eine ambivalente Erfahrung ist, die nicht nur in der beruflichen Biographie Spuren hinterlässt, sondern auch die Gestaltung von Partnerschaft und Familie betrifft. Mobilität geht dabei keineswegs nur mit Chancen einher, sondern auch mit erheblichen Belastungen, die sich

je nach der gewählten Form der Mobilität unterscheiden. Bisher scheint es so, dass wir ganz im Sinne der Leitinitiative der EU die Jugend immer weiter „in Bewegung“ versetzen. Gleichzeitig fehlt jedoch ein umfassender Überblick über

„Berufliche Mobilität ist eine ambivalente Erfahrung, die nicht nur in der beruflichen Biographie Spuren hinterlässt.“

die geleistete Mobilität und ein differenziertes Verständnis der Bedeutung beruflicher Mobilität im Leben junger Menschen. Es ist die Aufgabe künftiger Untersuchungen, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen hierzu selbst zu Wort kommen zu lassen. Es sollte eine Datengrundlage geschaffen werden, die die derzeit geleistete berufliche Mobilität in dieser Altersgruppe sichtbar macht und die dazu beiträgt, die Voraussetzungen für gelingende Berufsmobilität zu identifizieren.

»» Literaturverzeichnis

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.

de Paz Martinez, Laura; Höblich, Davina; Müller, Heinz; Schmutz, Elisabeth (2012): Jugendwohnen in Deutschland. Ergebnisse des Forschungs- und Praxisentwicklungsprojekts „Leben. lernen. Chancen nutzen“. Hg. v. Verband der Kolpinghäuser e. V.

Fuchs, Stefan; Seibert, Holger; Wesling, Mirko (2012): Regionale Mobilität von Auszubildenden. Wohin die Reise geht. In: IAB-Forum (2), S. 74–81.

Hufton, Olwen (2002): Frauenleben. Eine europäische Geschichte ; 1500-1800. Frankfurt am Main: Fischer-Taschenbuch-Verlag

Levinson, Daniel J. (1978): The seasons of a man's life. New York: Knopf.

Levinson, Daniel J. (1996): The seasons of a woman's life. New York: Knopf.

Limmer, Ruth (2002): Berufsmobilität und Familie in Deutschland. In: Zeitschrift für Familienforschung 17 (2), S. 8–26.

Limmer, Ruth; Rüger, Heiko (2010): Job Mobilities and Quality of Life. In: Norbert F. Schneider und Beate Collet (Hg.): Mobile Living Across Europe II. Causes and consequences of job-related spatial mobility in cross-national comparison. Opladen, Germany, Farmington Hills, MI: Barbar Budrich Publishers, S. 263–288.

Lück, Detlev; Ruppenthal, Silvia (2010): Insights into Mobile Living: Spread, Appearances and Characteristics. In: Norbert F. Schneider und Beate Collet (Hg.): Mobile Living Across Europe II. Causes and consequences of job-related spatial mobility in cross-national comparison. Opladen, Germany, Farmington Hills, MI: Barbar Budrich Publishers, S. 37–68.

Rokach, Ami (2001): Perceived causes of loneliness in adulthood. In: Journal of Social Behavior and Personality 15, S. 67–84.

Schneider, Norbert F.; Collet, Beate (Hg.) (2010): Mobile Living Across Europe II. Causes and consequences of job-related spatial mobility in cross-national comparison. Opladen, Germany, Farmington Hills, MI: Barbar Budrich Publishers.

Schneider, Norbert F.; Meil, Gerardo (Hg.) (2008): Mobile Living Across Europe I. Opladen, Farmington Hills, Mich.: Budrich.

Schneider, Norbert F.; Rüger, Heiko; Münster, Eva (2009): Berufsbedingte räumliche Mobilität in Deutschland: Formen, Verbreitung und Folgen für Gesundheit, Wohlbefinden und Familienleben. In: Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin 44 (7), S. 400–409.

Schneider, Norbert F.; Ruppenthal, Silvia; Lück, Detlev; Rüger, Heiko; Dauber, Andrea (2008): Germany - A country of Locally Attached but Highly Mobile People. In: Norbert F. Schneider und Gerardo Meil (Hg.): Mobile Living Across Europe I. Opladen, Farmington Hills, Mich.: Budrich, S. 105–148.



Meinung: Vielfältig, wandelbar und international

Gelebte Vielfalt ist ein Markenzeichen der Jugendsozialarbeit, das sich auch im Jugendwohnen konkretisiert. Für Gisela Westhoff vom Bundesinstitut für Berufliche Bildung ist Heterogenität vor allem eine Chance. Diese Chance gilt es nutzbar zu machen, wie Westhoff im folgenden Beitrag darlegt.

Wie sehr sich die sowohl pädagogischen als auch baulichen Anforderungen an das Jugendwohnen seit den Anfängen während der Nachkriegszeit immer wieder gewandelt haben, zeigt anschließend Wohnheimleiter Stefan Müller auf. Er nimmt Politik und Verwaltung in die Pflicht, diesem Wandel Rechnung zollen.

Auch international ist Jugendwohnen ein Thema, vor allem für die grenzüberschreitende Beschäftigungspolitik der Europäischen Union, die mit ihrer Jugendgarantie nicht zuletzt auf die Mobilität junger Menschen setzt. Was das für das Jugendwohnen heißen kann, skizziert der zuständige EU-Direktor Detlef Eckert in seinem Beitrag.

Heterogenität als Chance Mit gezielter Förderung gegen den Fachkräftemangel

Gisela Westhoff, wissenschaftliche Direktorin beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), hat die Modellversuche als Programmleiterin begleitet. Im Gespräch mit ASPEKTE zieht sie ein Fazit des Programms.



Im Modellversuchsprogramm „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und ausgewählt und koordiniert vom BIBB, beschäftigten sich siebzehn Modellversuche mit der Fragestellung, wie insbesondere kleine und mittlere Unternehmen angesichts rückläufiger Bewerberinnen- und Bewerberzahlen und eines bereits spürbaren Fachkräftemangels bei der Ausbildung unterstützt werden können. Im Mittelpunkt stand das Ziel, alle Jugendlichen einzubeziehen, um die zunehmende Heterogenität unter den jungen Menschen nicht nur als Herausforderung zu sehen, sondern auch als Chance nutzbar zu machen.

Doch was ist eigentlich unter Heterogenität zu verstehen? Für Gisela Westhoff gehören dazu vielfältige, sich überlagernde und interagierende Faktoren, die sich in verschiedenen biographischen Merkmalen zeigen: in einem Migrationshintergrund, in Unterschieden der Vorbildung und des Alters, in multiplen Vermittlungshemmnissen, besonderen Problemlagen, spezifischen Kompetenzen sowie in einem differenzierten Förderbedarf.

„Heterogenität und Vielfalt sind typisch für Jugendliche und Erwachsene gleichermaßen, also auch in der beruflichen Bildung“, erläutert Westhoff. Heute sei aber festzustellen, dass die Heterogenität komplexer geworden sei – entsprechende Beobachtungen in der Praxis würden durch Forschungsergebnisse gestützt. „Als Strategie für eine erfolgreiche Ausbildung ist es erforderlich, individuelle Förderung und soziale Orientierung untrennbar miteinander zu verbinden.“ Dann werde es eher möglich, die in der Heterogenität liegenden Chancen zu erkennen und für eine erfolgreiche Ausbildung zu nutzen, so Westhoff. „Es gilt, neue Potenziale bei Jugendlichen zu erkennen und für die Ausbildung zu nutzen.“

Es gilt, neue Potenziale bei Jugendlichen zu erkennen.

Und zugleich konstatiert Westhoff, dass „heterogene Jugendliche die Normalität widerspiegeln.“ Sie verweist auf die Einflüsse, denen insbesondere junge Menschen zunehmend ausgesetzt sind, und die dazu führen, dass etwa Jugendliche mit schlechteren schulischen Voraussetzungen, mit einem Migrationshintergrund oder mit geringeren Unterstützungsmöglichkeiten in ihrem Elternhaus geringere Chancen haben, einen Ausbildungsplatz zu finden oder eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Ihnen stehen in anderen Fällen Schulabgängerinnen und -abgänger gegenüber, die zwar gute Abschlüsse vorweisen können, denen es aber an anderen Kompetenzen fehlt, wie etwa handwerkliches Geschick oder ähnliches. In Zeiten des demografischen Wandels mit kontinuierlich rückläufigen Schulabgängerzahlen können Be-

triebe nicht mehr die Besten oder vermeintlich Besten unter den Bewerberinnen und Bewerbern auswählen. Vielmehr müssen sie neue Wege gehen, um durch gute Nachwuchssicherung auch zukünftig mit kompetenten und qualifizierten Fachkräften arbeiten zu können.

„Es geht vor allem darum, die Qualifikationen und Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber für eine bestimmte Ausbildung festzustellen“, erklärt Westhoff. „Auch die Betriebe haben entsprechende Bedingungen für eine gute Ausbildung zu erfüllen.“ Beide

Aspekte müssten zusammen kommen, ein entsprechendes „Matching“ sei erforderlich, um beiden Seiten gerecht zu werden. Dabei sei auch zu beachten, wie sich Jugendliche mit ihren entsprechenden Begabungen und Talenten untereinander stützen können. Westhoff verweist als zuständige Programmleiterin auf die in den siebzehn Modellversuchen erarbeiteten Strategien, Konzepte und Instrumente. Diese sind zu einem großen Teil inzwischen auch öffentlich für Betriebe und andere Berufsbildungsbeteiligte außerhalb des Modellversuchsprogramms und der Kooperationspartner zugänglich.

Ausbildungsverantwortliche beklagen Bewerbermangel

Westhoff verdeutlicht die Notwendigkeit, auch jenen Jugendlichen eine Chance zu geben, die in früheren Zeiten einer hohen Zahl von Bewerbungen kaum eine Chance gehabt hätten. Um die Chancen jedoch nutzen und mit Defiziten aus dem bisherigen Bildungsweg konstruktiv umgehen zu können, seien Unterstützungsleistungen von Bildungspartnern in erreichbarer Nähe und ohne bürokratischen Aufwand wichtig. „In Gesprächen mit Inhabern oder Personalverantwortlichen kleiner und mittlerer Unternehmen, etwa im Rahmen eines Unternehmerfrühstücks im Modellversuch des Kolpingwerkes, beklagten Ausbildungsverantwortliche einen eklatanten Bewerbermangel“, erinnert sich Westhoff. Dieser bestehe vor allem in bestimmten Regionen und auch in Berufen, die bei Jugendlichen und ihren Eltern noch relativ

unbekannt sind, aber eine realistische Zukunftsperspektive bieten. (Einen ausführlichen Bericht über den Modellversuch des Kolpingwerkes lesen Sie ab Seite X in diesem Heft.)

Ein erweiterter Kreis von Jugendlichen, die bisher abgelehnt worden seien, benötigten aber Hilfen, die die Betriebe allein nicht anbieten könnten – so auch die Aussage in diesen Gesprächen mit Betriebsvertretern. „Entsprechende Hilfen sind aber vorhanden“, betont Programmleiterin Westhoff, „sie müssen noch besser bekannt gemacht und auf die jeweils speziellen Bedürfnisse angepasst werden.“ Zu nennen seien externes Ausbildungsmanagement, Assistenz der Ausbildung und der Bewerbungsprozesse und die frühzeitige Einbeziehung der Betriebe in die Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, aber auch Angebote zum Jugendwohnen, etwa in ländlichen Regionen, zur Entlastung der Herkunftsfamilien oder zur Verwirklichung eines Berufswunsches an einem anderen Ort.



Diese und andere wirksamen Förderangebote sind durch die Modellversuche überprüft und für einen adäquaten Umgang mit der zunehmenden Heterogenität weiter entwickelt worden. Dazu zählen außerdem

- Einstiegsqualifizierung,
- Einsatz von Azubi-Trainern (junge Fachkräfte informieren in den Schulen über Ausbildungsberufe und -möglichkeiten),
- Erarbeitung neuer Konzepte für ein zielgerichtetes Ausbildungsmarketing, das sowohl den heutigen heterogenen und vielfältigen Voraussetzungen der jungen Menschen als auch den Akteuren in den Bildungsinstitutionen Rechnung trägt,
- Qualifizierung des Ausbildungspersonals in den Betrieben, bei den Bildungsdienstleistern, überbetrieblichen Ausbildungsstätten sowie den Lehrer/-innen in den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen,
- eine stärkere Verbindung von Modellen des Jugendwohnens mit Eltern und vor allem mit Betrieben,
- Entwicklung neuer Kooperationspartnerschaften und Netzwerke weit über die einzelnen Modellversuche und des Programms hinaus.

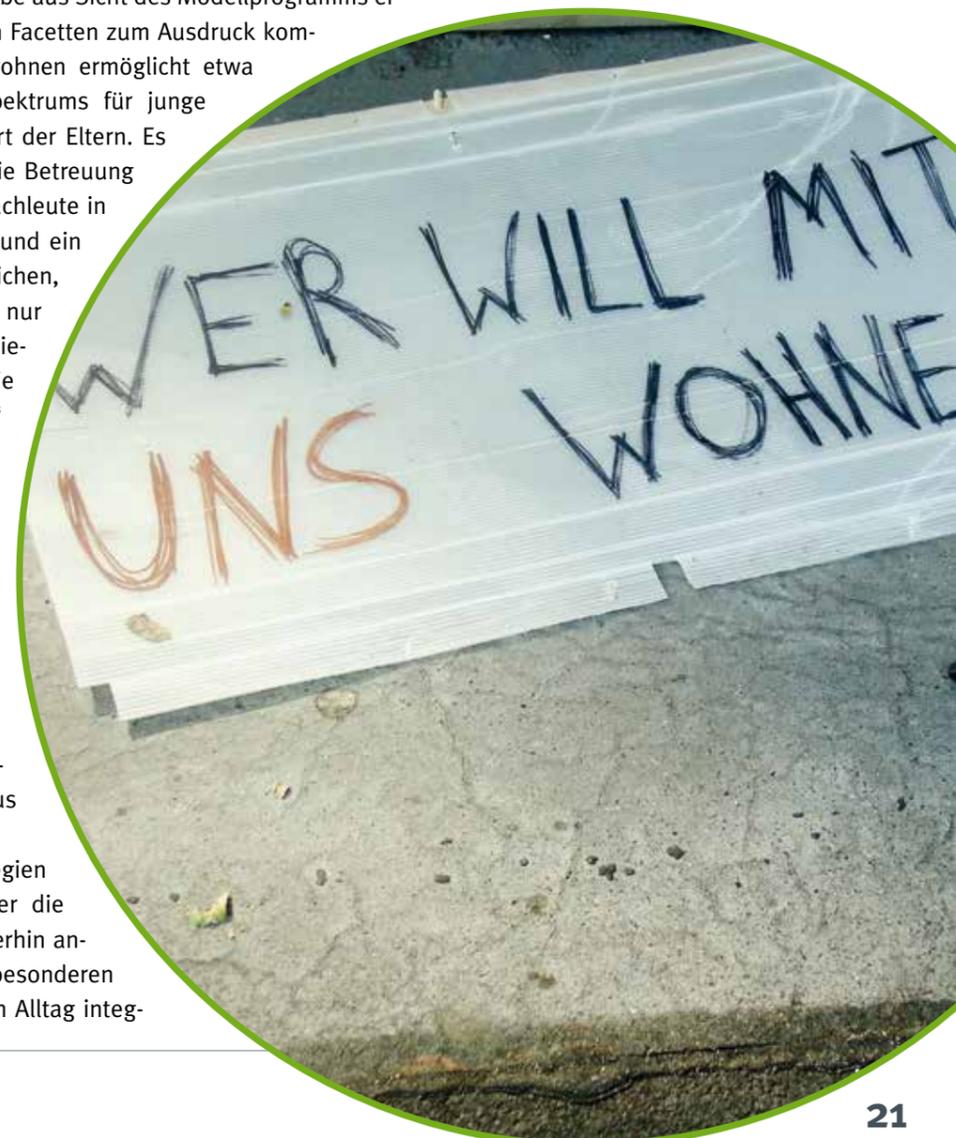
Jugendwohnen hat aus Sicht des Modellprogramms einen Mehrwert.



An dem Transfer und der Verstetigung der erfolgversprechenden Ergebnisse werde weiter gearbeitet, sagt Westhoff.

Insbesondere das Jugendwohnen habe aus Sicht des Modellprogramms einen Mehrwert, der in verschiedenen Facetten zum Ausdruck komme, so Westhoff weiter: „Jugendwohnen ermöglicht etwa die Erweiterung des Berufswahlspektrums für junge Menschen unabhängig vom Wohnort der Eltern. Es verhindert eine Entwurzelung, da die Betreuung durch geschulte und kompetente Fachleute in den Wohnheimen sichergestellt ist und ein ganz anderer Austausch der Jugendlichen, die hier zusammenleben und nicht nur gemeinsam eine Ausbildung absolvieren, möglich ist.“ Auch könnten die – vermeintlich – „Lernschwächeren“ von den „Stärkeren“ lernen. „Das hat der Modellversuch überzeugend aufgezeigt.“ Als weitere Aspekte des Jugendwohnens nennt Westhoff das Zusammenleben verschiedener Nationalitäten; Jugendliche können voneinander lernen und Vorurteile überwinden; die Herkunft spielt eine geringere Rolle, wenn ein neues Umfeld das alltägliche Leben über die Ausbildung hinaus bestimmt.

„Wenn an den erarbeiteten Strategien auch in anderen Wohnheimen über die Modellversuchspartner hinaus weiterhin angesetzt wird, diese auf die jeweils besonderen Bedingungen übertragen und in den Alltag integ-



riert werden“, davon ist Westhoff überzeugt, „wird es dazu kommen, dass eine größere Aufmerksamkeit auf die Chancen der Jugendlichen entsteht. Das führt dazu, dass sie ihre Möglichkeiten einsetzen können, mit dem Ziel eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses und einer den Lebensunterhalt sichernden Berufstätigkeit. Die Betriebe können so ihren eigenen Nachwuchs sichern.“

Diese positiven Seiten des Jugendwohnens bedürften eines Ausbaus der Öffentlichkeitsarbeit und der Vernetzung mit den regionalen und überregionalen Partnern der beruflichen Bildung. Erfolgsversprechend sei es, wenn die Betriebe frühzeitig in diese Prozesse der Ausbildung in Verbindung mit einem gemeinsamen Leben der unterschiedlichen Jugendlichen eingebunden werden.

Mehr Aufmerksamkeit auf die Chancen der Jugendlichen

Die erarbeiteten vielfältigen Konzepte und Instrumente bei den Betrieben in den Regionen, in denen das Jugendwohnen sich bewährt hat, sollten weiter verbreitet und entsprechende Angebote wie die runden Tische kontinuierlich eingesetzt werden, folgert Westhoff als eine Konsequenz den Erfahrungen des Modellversuchs. Die Aufmerksamkeit für neue Themen rund um die Ausbildung könne geschärft werden. „Wenn möglich, sollten auch Eltern und schon allgemeinbildende Schulen auf die möglichen Erfolge des Jugendwohnens für die Ausbildung aufmerksam gemacht werden.“

Ihr Tipp für neue Vernetzungsmöglichkeiten: die Instrumente bekanntgeben, entsprechende Partnerinnen und Partner einbeziehen, die Netzwerke verdichten und erweitern. Das Modellprogramm habe ein tragfähiges und den Forschungs- und Entwicklungsprozess förderndes Netzwerk entwickelt, das in vielfältigen weiteren regionalen und überregionalen Kooperationsbezügen über die Laufzeit des Programms hinaus aktiv sei. „Dessen Nutzung ist auch für das Jugendwohnen möglich.“

Jugendliche können voneinander lernen und Vorurteile überwinden



Von der Heimstatt zum Jugendwohnen

Jugendsozialarbeit zwischen Druck und Wandel

Von Stefan Müller



Stefan Müller leitet seit 1992 das Katholische Jugendwohnheim Bernard Letterhaus in Köln-Poll, das als frühere „Heimstatt“ zu den – im wahrsten Sinne des Wortes – Urgesteinen des Jugendwohnens gehört. In seinem Beitrag lässt er die bewegte Geschichte seiner Einrichtung Revue passieren, markiert die entscheidenden politischen Linien im Wandel der Zeit und macht den Zusammenhang zwischen pädagogischem und baulichem Denken deutlich, der sich im Jugendwohnen wie kaum sonst in einem Handlungsfeld vereint.

Anfangen von der akuten Not der unmittelbaren Nachkriegszeit bis zu den sehr vielseitigen Bedarfen unserer Tage hat sich das Jugendwohnen als stabiler Anker in den Biografien etlicher junger Menschen bewährt. 1947 tagte in Köln die „Erste Konferenz Heimstatt“. „Diese Konferenz ist nicht der Anfang der Heimstatt, wie sich Karl Hugo Breuer in den Beiträgen zur Geschichte der katholischen Jugendsozialarbeit erinnert. „Sie ist vielmehr Ergebnis eines Prozesses, in dessen Verlauf in den Jahren 1945 bis 1947 der Begriff Heimstatt zur Bezeichnung für eine neue Form von Hilfe für eltern- und heimatlose Jugendliche geworden war.“

In einer Zeit, in der die Bundesrepublik Deutschland noch nicht gegründet war, fanden sich, verkürzt gesagt, engagierte Menschen – insbesondere aus dem Umfeld der katholischen Jugendarbeit – zusammen, die die Not der Zeit erkannten. Durch ihre eigenen Kriegserfahrungen geprägt begannen sie damit, pädagogische und bauliche Konzepte zu entwickeln, um die damals „eltern- und heimatlosen“ jungen Menschen aufzufangen und zu begleiten, so Karl Hugo Breuer.

Das Katholische Jugendwohnheim Bernhard Letterhaus, sein Gründungsträger und auch der heutige Träger, haben ihren Ursprung genau in dieser Zeit, und das Jugendwohnheim in Köln-Poll steht exemplarisch für die Geschichte der Jugendsozialarbeit. In Köln-Poll engagierte sich die Kirchengemeinde in den frühen Nachkriegsjahren mit dem aus der Christlichen Arbeiterjugend (CA) stammenden ersten Heimleiter Servi Schüller – er war zudem auch Teilnehmer der schon erwähnten „Ersten Konferenz Heimstatt“ gewesen – und dem damaligen Pfarrer P. Milde für die in Not geratenen jungen Menschen und bauten das von Bomben zerstörte HJ-Heim zu der „Heimstatt – Haus des jungen Mannes“ auf. Schon 1951 fanden dort „sechzig Jungen ohne Eltern ein Heim“, wie die Chronik zum fünfzigjährigen Jubiläum der Pfarrgemeinde Sankt Dreifaltigkeit in Köln-Poll dokumentiert.

Wenn man heute vom „modernen Jugendwohnen“ spricht, gilt dies baulich und konzeptionell sicherlich auch für die damals neu gegründete Heimstatt. Zu einer Zeit, zu der Köln noch in Schutt und Asche lag, bot die Einrichtung einen vergleichbar hohen Standard, der auf die Bedürfnisse der jungen Menschen abgestimmt war. Aber das Wort „Heimstatt“ war auch Programm, wie die Gründungspapiere zeigen. „Unsere Heimstatt [...] will Jugendlichen und Heranwachsenden helfen, ihren Lebensraum zu gestalten, ihre zwischenmenschlichen Beziehungen fördern und zu einem sozialen Verständnis hinführen“, so heißt es in der Hausordnung der Heimstatt aus dem Jahr 1951. „Bildungsarbeit, Freizeitgestaltung und Berufsförderung stehen im Mittelpunkt unserer pädagogischen Arbeit.“

Heimstatt – mehr als nur eine Herberge





Das „Haus des jungen Mannes“ war eben nicht nur Herberge, sondern verstand sich als ein Zuhause, wo junge Menschen mit Essen und Wäschepflege umsorgt wurden, aber auch ein pädagogischer, erzieherischer Anspruch erhoben wurde.

Als die Heimleiterfrau noch kochte

Ohne diese ursprüngliche Konzeption aus dem Auge zu verlieren, entwickelte sich die ehemalige Heimstatt über sieben Jahrzehnte stetig weiter und passte sich, mit der Weiterentwicklung pädagogischer Konzepte wie der baulichen Maßnahmen, flexibel den Herausforderungen der Zeit und der wechselnden Klientel an:

Schon in den frühen 60er-Jahren wurde die Heimstatt mit einem Anbau erweitert, der die Wohnqualität und das Raumangebot erweiterte. Im Sinne der Zeit wurden neben neuen Bewohnerzimmern auch eine Heimleiterwohnung und Wirtschaftsräume geschaffen. Dass der Heimleiter samt seiner Familie mit in der Einrichtung

wohnte und eine Betreuung rund um die Uhr gewährleistete, war für die damalige Zeit eine Selbstverständlichkeit; ebenso, dass die Heimleiterfrau die Bewohner bekochte und versorgte. Von Zeitzeugen aus der Poller Gemeinde wissen wir, dass die Einrichtung immer als Teil der Gemeinde gesehen und mit sehr viel ehrenamtlichen Engagement unterstützt wurde. Neben der Heimleiterfamilie trugen Kirchenvorstand, Pfarrgemeinderat, Gemeindemitglieder und einige Festangestellte zum Gelingen des Ablaufs bei. In den folgenden Jahrzehnten veränderte sich immer wieder die Zusammensetzung der jungen Menschen, die in der Einrichtung aufgenommen wurden. Auf die heimatlosen Jugendlichen der unmittelbaren Nachkriegszeit folgten während der 70er-Jahre arbeits- und obdachlose junge Menschen; bis in die 90er-Jahre kamen Kontingentflüchtlinge, Aussiedlerinnen und Aussiedler sowie andere Migrantinnen und Migranten ebenso hinzu wie Auszubildende.

» Professionalisierung und politischer Gegenwind

1989 wechselte die Trägerschaft der Heimstatt von der Pfarrgemeinde zum Verein „Katholische Jungarbeiter-Heimstatt Nikolaus-Gross-Haus e. V.“, der derselben Heimstätten-Tradition der Nachkriegszeit entstammt und bereits in Köln-Kalk ein Jugendwohnheim betrieb. Mit dem Trägerwechsel nahm das Haus nicht nur seinen neuen und heutigen Namen an, sondern stellte sich auch einer bewussten Professionalisierung, um die Ehrenamtlichen und Gremien der Pfarrgemeinde zu entlasten.

Gleichzeitig wurden das pädagogische Konzept modifiziert und in enger Zusammenarbeit mit dem Erzbistum Köln ein bauliches Konzept entwickelt, um den entstandenen Sanierungsstau der vergangenen Jahre mittelfristig entgegenzuwirken. In dieser Umbruchzeit wandelte sich auch noch einmal die Zusammensetzung der Bewohnerschaft, zu der nun vermehrt Auszubildende aus den neuen Bundesländern stießen, aber auch junge Flüchtlinge und sozial benachteiligten junge Menschen.



Über zehn Jahre lang wurden substanzerhaltende Maßnahmen umgesetzt, Wohn- und Funktionsräume auf einen zeitgerechten Stand gebracht und Mehrbettzimmer weitestgehend abgeschafft. Für diese Maßnahmen konnte ein Teil der Mittel als zweckgebundene Zuschüsse über den Landesjugendplan bewirtschaftet werden. Das Erzbistum Köln unterstützte den Träger während der gesamten Bauzeit bei der Erbringung von Eigenmitteln.

Seit Anfang 2003 standen die Mittel des Landesjugendplanes allerdings nicht mehr zur Verfügung. Dies hatte zur Folge, dass die geplante Umsetzung der Sanierung nicht mehr weiter vorangetrieben werden konnte. Gleichzeitig verlor der Landesjugendplan mit den „pädagogischen Beihilfen“ eine weitere wichtige Position. Diese nun gestrichenen Zuschüsse hatten bis dato fast einem Drittel des Gesamtbudgets der Einrichtung entsprochen und einen großen Anteil daran gehabt, das Jugendwohnen für junge Menschen überhaupt bezahlbar zu machen. Mit der Streichung dieser Mittel wälzte das Land die Jugendwohnheimförderung auf die Kommunen ab.

Hatte bis dahin die Pflegesatzkommission die Entgeltsätze im Land NRW festgeschrieben, stand der Träger mit dem fristlosen Wegfall der Landesmittel unvermittelt vor der erstmaligen Herausforderung, einen kommunalen Entgeltsatz verhandeln zu müssen. Trotz massiver Bemühungen konnten diese Verhandlungen erst zum Ende des Jahres 2003 abgeschlossen werden, was den Verein in eine wirtschaftlich sehr bedrohliche Lage brachte. Letztendlich kamen jedoch eine Leistungs-, Entgelt- und Qualitätsentwicklungsvereinbarung mit der Kommune und ein tragfähiges Entgelt zustande.

Die Erfahrungen der letzten Jahrzehnte bekräftigten den Träger und die Einrichtung darin, weiterhin Konzepte für die Zukunft zu entwickeln, um auch künftig jungen Menschen eine adäquate Unterkunft im „sozialpädagogischen begleiteten Jugendwohnen“ anzubieten. So wurde trotz aller Widrigkeiten schon im Jahr 2001 im Rahmen eines Konzeptworkshops damit begonnen, die bauliche Ausrichtung für die Zukunft zu planen. Parallel dazu wurde ab 2005 die pädagogische Arbeit mit einem Qualitätsmanagement untermauert und somit ein System der ständigen konzeptionellen Weiterentwicklung implementiert. Nach zehn Jahren Planung und zwei Jahren Bauzeit gingen im Jahr 2012 ein Neubau mit zwölf modernen Appartements „mit Verselbstständigungscharakter“ und ein Anbau mit dringend notwendigen Freizeiträumen in Betrieb. Bei dieser Maßnahme wurde auch der auf dem Grundstück befindliche unterirdische Bunker in der Substanz erhalten und in das Gesamtkonzept integriert. Bereits im Jahr 2007 hatte sich die Einrichtung als erstes Jugend-



Ohne die ständige konzeptionelle Weiterentwicklung würde es die Einrichtung nicht mehr geben.

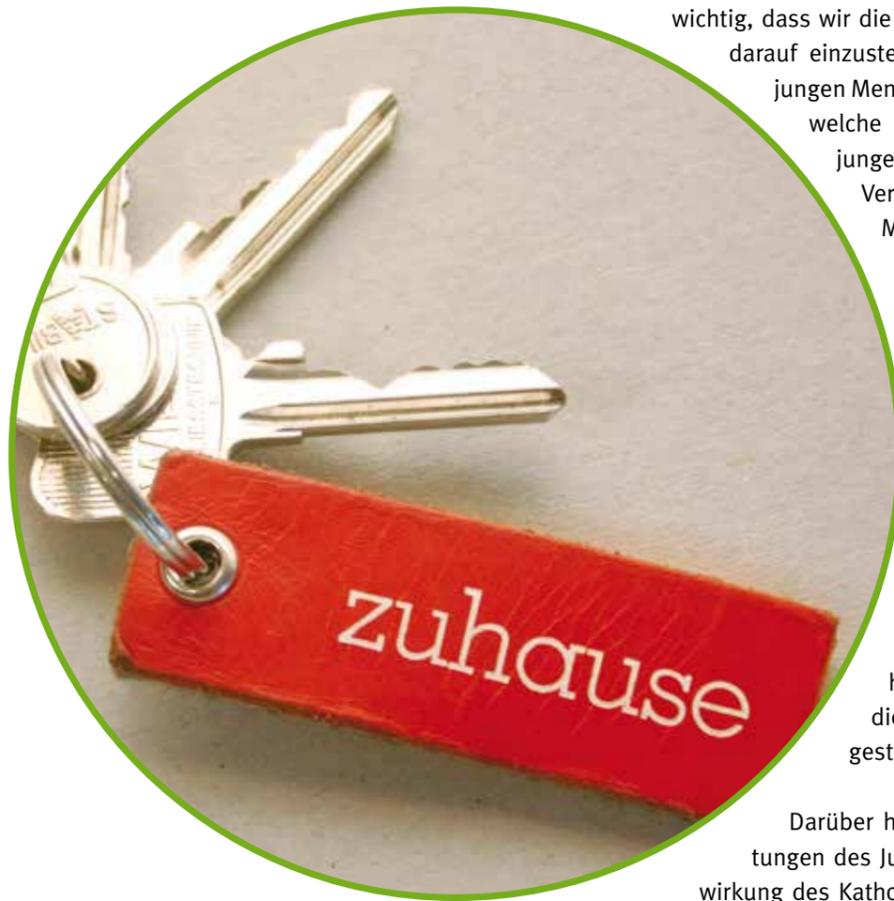
wohnheim in Deutschland nach der Norm ISO 9001 zertifiziert und damit ein System der Qualitätssicherung eingeführt.



» Politische Lobbyarbeit zahlt sich aus

Die Geschichte am Beispiel des Katholischen Jugendwohnheims Bernhard Letterhaus zeigt, dass Jugendwohnen im Rahmen der Jugendsozialarbeit immer in Bewegung war. Ohne die ständige konzeptionelle (baulich und pädagogisch) Weiterentwicklung würde es die Einrich-





tung in dieser Form sicherlich nicht mehr geben. Insofern ist es wichtig, dass wir die Zukunft im Blick haben, um uns darauf einzustellen, welche Anforderungen die jungen Menschen an uns stellen werden, und welche individuellen Förderbedarfe die jungen Menschen mitbringen werden.

Vernetzung auf allen Ebenen, also Menschen für das Jugendwohnen zu begeistern und einzubinden, war schon in den Ursprüngen der Heimstätten ein wesentliches Merkmal dieser Arbeit. Auch in Zukunft sind Vernetzung und Lobbyarbeit für das Jugendwohnen von besonderer Bedeutung. Vernetzungen des Jugendwohnens gibt es auf gemeindlicher, kirchlicher und kommunaler Ebene, auf Landes- und Bundesebene; sie haben in den letzten Jahrzehnten die Arbeit der vielen kleinen Träger gestützt und gefördert.

Darüber hinaus treiben aber viele Einrichtungen des Jugendwohnens – auch unter Mitwirkung des Katholischen Jugendwohnheims Bernhard Letterhaus – eine Lobby- und Marketinginitiative auf

Bundesebene voran, die das Jugendwohnen bekannter machen und die Interessen bündeln und vertreten soll. Den größten Erfolg hat die Initiative jüngst dahingehend erzielt, dass die Bundesagentur für Arbeit die ehemals gestrichene Förderung der Jugendwohnheime durch bauinvestive Mittel wieder aufgenommen hat. Jugendwohnheime können nunmehr notwendige Modernisierungsmaßnahmen umsetzen.

Die Lobbyarbeit der Vergangenheit hat auch dazu beigetragen, dass das Jugendwohnen politisch besser wahrgenommen wird. Leider hat Jugend(sozial)arbeit in der Politik aber immer noch zu wenig Stellenwert und muss rechtlich gestärkt werden. Als großen Erfolg ist zu verbuchen, dass in den 90er-Jahren, im Übergang vom damaligen Jugendwohlfahrtsgesetz (JWG) zum heutigen Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) das Jugendwohnen im § 13 erstmals rechtlich verankert wurde. Ein verbindlicherer Charakter über die dort normierte Kann-Vorschrift hinaus wurde aber in

beiden folgenden Jahrzehnten nicht mehr erreicht. Erst in den letzten Jahren erreichte die Jugendpolitik durch die Verbindung der Norm mit dem ersten Absatz des § 13, für den ein sogenannter „subjektiver Rechtsanspruch“ besteht, eine leichte Stärkung. (Hier geht es um Unterstützung zum „Ausgleich sozialer Benachteiligungen oder zur Überwindung individueller Beeinträchtigungen“.) Die benachteiligten und beeinträchtigten jungen Menschen, die mehr und mehr in die Einrichtungen strömen, erhalten auf dieser Rechtsgrundlage (und in Abgrenzung zu den Hilfen zur Erziehung) eine auf ihren besonderen Förderbedarf zugeschnittene Unterstützung.

Wie in vielen Kommunen hat auch unsere Einrichtung seit den 90er-Jahren die benachteiligten und beeinträchtigten jungen Menschen immer im Blick gehabt und auch die pädagogischen Konzepte auf diesen Förderbedarf ausgerichtet. Im Jahr 2012 erhielt das Katholische Jugendwohnheim Bernhard Letterhaus

als erste Einrichtung in Köln eine Betriebserlaubnis für dieses Angebot und konnte mit dem kommunalen Träger der Jugendhilfe einen eigenen Entgeltsatz nach § 13.1 i.V.m. § 13.3 SGB VIII verhandeln. Auch wenn hier keine höhere Verbindlichkeit erreicht werden konnte, ist doch festzustellen, dass das Jugendwohnen heute sehr viel klarer als selbstverständlicher Teil der Jugendhilfe verstanden und akzeptiert wird. Das ist auf jeden Fall ein Erfolg, der sich der Schaffung des § 13 im heutigen SGB VIII verdankt.

» Jugendwohnen als ständiger Prozess

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Jugendwohnen im Rahmen der Jugendsozialarbeit immer als Antwort auf die Herausforderungen zu verstehen ist, um junge Menschen bei ihrer schulischen oder beruflichen Integration zu begleiten. Jugendwohnen ist somit auch als ständiger Prozess zu verstehen, der in der Schaffung von Konzepten die pädagogische und bauliche Weiterentwicklung vorantreibt. Dieser Prozess kann aber nur richtig gestaltet werden, wenn wir, wie in der Vergangenheit, Beteiligung garantieren: Bei der Konzeptentwicklung müssen die Bewohnerinnen und Bewohner wie die Mitarbeitenden ebenso beteiligt werden wie die vielen Partner und Ehrenamtlichen, die auch heute noch das Jugendwohnen mit ihrem Engagement mittragen.

Dieser seit Jahrzehnten erfolgreiche gesellschaftliche Prozess kann aber nur dann weitergeführt werden, wenn das Jugendwohnen die politische Unterstützung bekommt, die es benötigt.

Der gesellschaftliche Prozess braucht politische Unterstützung

Die auf Landesebene gestrichenen bauinvestiven Zuschüsse aus dem Landesjugendplan (wie sie z.B. die Jugendherbergen noch heute aus dieser Förderposition beziehen), müssen der Förderung von Jugendwohnheimen wieder zur Verfügung gestellt werden. Auf Bundesebene muss dringend erreicht werden, dass junge Menschen, die auf Grund einer Benachteiligung das Jugendwohnen in ihrer schulischen oder beruflichen Ausbildung in Anspruch nehmen (müssen), über das Bundesarbeitsförderungsgesetz (BAföG) oder die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) im Rahmen der verhandelten Entgelte gefördert werden; und ferner muss dafür gesorgt werden, dass junge Menschen im gesetzlichen Rahmen des SGB VIII, also bis zum 27. Lebensjahr, eine Unterstützung durch die Jugendhilfe erhalten. In der Praxis steigen die Jugendämter mit der Vollendung des 18. Lebensjahres aus der Förderung des Jugendwohnens aus und drängen die jungen Hilfebedürftigen in den Arbeitslosengeld-II-Bezug oder in die Sozialhilfe. Das Jugendwohnen kann also auch nur dann in den kommenden Jahrzehnten diese wichtige gesellschaftspolitische Arbeit leisten, wenn § 13 des SGB VIII und somit das Jugendwohnen rechtlich gestärkt werden.

Trotz all dieser Entwicklungen hat sich das Jugendwohnen ideell nicht vom Ursprungsimpuls der Heimstatt entfernt. Auch heute noch versteht sich Jugendwohnen, wie es im Leitbild des Katholischen Jugendwohnheims Bernhard Letterhaus heißt, „... nicht als Jugendherberge [sondern als] ... eine Gemeinschaft, in der Techniken zur Bewältigung alltäglicher Lebensproblematiken ebenso wie Umgangsformen, Regeln des Zusammenlebens und Werthaltungen vermittelt und erlernt werden können. Deshalb ist das Leben lernen und das Mitwirken an Pflichten und Rechten ein wesentlicher Bestandteil unserer gemeinschaftlichen Arbeit.“

Alle Beschäftigungsmöglichkeiten ausschöpfen

Europäische Union fördert Mobilität junger Menschen



Von Detlef Eckert

Dr. Detlef Eckert, geboren in Gelsenkirchen, ist Direktor für Beschäftigungspolitik in der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration bei der Europäischen Kommission. In seinem Gastbeitrag für ASPEKTE skizziert er, wie die EU junge Menschen in ihrer Mobilität unterstützt und so die Jugendgarantie einlösen möchte.

Trotz eines deutlichen Anstieges von 1,6% der Bevölkerung im Jahr 2004 auf 3,3% im Jahr 2013 ist die Arbeitskräftemobilität innerhalb Europas verglichen mit der Gesamtgröße der EU-Arbeitsmärkte und der entsprechenden Anzahl der Erwerbstätigen immer noch gering. Entscheidend ist, dass die europäische Arbeitsmarktintegration vertieft und eine wirksame Abstimmung zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage gewährleistet wird, damit alle Beschäftigungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden können. In dieser Hinsicht bedeutet Mobilität nicht nur, dorthin zu gehen, wo die Arbeitsplätze sind, oder Zugang zu besseren Jobs zu haben, sondern auch allgemeine und berufliche Qualifikationen zu verbessern und die Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen

Eine der Zielgruppen, die am ehesten zur Mobilität neigen, sind junge Menschen. Die Erfahrung, in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten und in einem anderen kulturellen Umfeld zu leben, kann besonders interessant sein, um neue Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben. Ein Arbeitsplatz, ein Praktikum oder ein Ausbildungsplatz im Ausland kann jungen Menschen helfen, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern und selbstbewusster und anpassungsfähiger zu werden. Mobile junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können aber auch eine wertvolle Innovationsquelle für Unternehmen darstellen, denn sie sind flexibler und Veränderungen gegenüber häufig aufgeschlossener.

Die Förderung der Arbeitskräftemobilität junger Menschen trägt auch zum Erfolg der Jugendgarantie bei. Die Jugendgarantie ist ein neues Konzept zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Ihr Ziel ist, dass alle jungen Menschen unter 25 Jahren – ob beim Arbeitsamt gemeldet oder nicht – innerhalb von vier Monaten nach Abschluss ihrer Ausbildung oder nachdem sie arbeitslos geworden sind, ein konkretes und qualitativ hochwertiges Angebot erhalten. Dieses Angebot – eine Arbeitsstelle, ein Ausbildungsplatz, ein Praktikum oder eine Fortbildung – sollte auf die persönliche Situation und die Bedürfnisse der Person abgestimmt sein.

» Nie dagewesene Jugendarbeitslosigkeit

Die EU-Länder befürworteten das Konzept im April 2013 (Empfehlung des Rates). Als eine der Leitlinien für Mitgliedsstaaten bei der Gestaltung der Jugendgarantie-Systeme wird die Arbeitskräftemobilität explizit genannt: Junge Menschen sollen über Arbeitsangebote, Praktika und Ausbildungsstellen sowie mögliche Unterstützungen in anderen Regionen und Ländern informiert werden, zum Beispiel durch Angebote und Programme, die die Menschen zur Mobilität und zur Arbeit innerhalb der Union ermutigen. Es sollte sichergestellt werden, dass eine angemessene Unterstützung zur Verfügung steht, um jungen Menschen, die eine Arbeitsstelle in einer anderen Region oder einem anderen Mitgliedstaat finden, bei der Integration in ihr neues Umfeld zu helfen.

» Die Europäische Union fördert die Arbeitskräftemobilität von jungen Menschen auf mehreren Wegen:

EURES, das europäische Job-Netzwerk, bietet an Mobilität interessierten Arbeitskräften und Arbeitgebern umfangreiche Leistungen in den Bereichen Informationen, Beratung und Vermittlung. Das EURES-Portal zeigte im November 2014 mehr als zwei Millionen freie Stellen an.

Dein erster EURES-Arbeitsplatz (DEEA) ist ein Mobilitätsprogramm, das 2013 und 2014 als Pilotprojekt durchgeführt wurde, um jungen Menschen zu helfen, eine Arbeit oder eine beschäftigungsbasierte Ausbildungsmöglichkeit in einem anderen Mitgliedstaat zu finden. Neben normalen Arbeitsvermittlungsdiensten erstattete das Programm Kosten für Sprachkurse, für andere Arten der Ausbildung und übernahm Reisekosten junger Menschen für ein Bewerbungsgespräch und Umzugskosten bei Antritt einer neuen Stelle in einem anderen EU-Mitgliedsstaat. Eine erste Bewertung bestätigte den Erfolg des Programmes mit mehreren tausend Vermittlungen in Arbeit. Junge Menschen mit einem Durchschnittsalter von 23 Jahren aus u. a. Spanien, Polen und Italien haben Stellen u. a. in Deutschland angetreten.

Die Europäische Kommission wird daher in den nächsten Jahren DEEA als ein Mobilitätsprogramm weiterführen.



Europäische Ausbildungsallianz: Angesichts der extremen Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Situation junger Menschen und der in allen EU-Ländern herrschenden, bislang nie dagewesenen hohen Jugendarbeitslosigkeit richtet sich die Aufmerksamkeit erneut auf die Vorteile von Ausbildungsstellen. Eine Ausbildungsreform bietet nicht nur langfristige Effekte wie mehr Wettbewerbsfähigkeit und eine bessere Anpassung der beruflichen Fähigkeiten junger Menschen an die Nachfrage auf dem Markt, sondern hilft darüber hinaus, kurzfristig die hohen Jugendarbeitslosenquoten zu bekämpfen. Schätzungen auf Grundlage länderübergreifender Daten zufolge geht eine höhere Inanspruchnahme von Ausbildungen unter jungen Menschen mit einer höheren Jugendbeschäftigungsquote (Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren) und niedrigerer Jugendarbeitslosigkeit einher. Die Verbesserung der Qualität und des Angebots von Ausbildungen ist daher ein Teil des Ansatzes der EU zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, unter anderem auch in der Umsetzung von Jugendgarantieprogrammen.

Aufmerksamkeit auf die Vorteile von Ausbildung



Die Europäische Allianz für Ausbildung (EAfA) hat zum Ziel, die Qualität, das Angebot und die Attraktivität von Ausbildungsplätzen europaweit zu verbessern und die Einstellung gegenüber diesem Berufsweg zu ändern. Die Allianz ist eine Plattform, auf der sich wichtige Akteure der Sektoren Beschäftigung und Bildung zusammengeschlossen haben, um unterschiedliche Initiativen für erfolgreiche Programme für arbeitsplatzbasiertes Lernen zu koordinieren und auszubauen. Mit einem verbesserten Angebot an Ausbildungsplätzen in allen Ländern der EU steigen auch die Chancen für eine erhöhte europäische Ausbildungsmobilität.

Qualitätsrahmen für Praktika: Mehr als die Hälfte der jungen Menschen hat in den letzten Jahren versucht, über ein Praktikum auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Seit Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2008 wird die missbräuchliche Nutzung von Praktika jedoch zunehmend kritisch gesehen. Der EU-Ministerrat nahm am 10. März 2014 eine Reihe von Leitlinien an, die die Kommission am 4. Dezember 2013 vorgeschlagen hatte. Die Mitgliedstaaten sollen sicherstellen, dass nationale Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten den in den Leitlinien dargelegten Prinzipien entsprechen und gegebenenfalls ihre Gesetzgebung anpassen. Diese Leitlinien sollen Praktikantinnen und Praktikanten ermöglichen, qualita-

tiv hochwertige Arbeitserfahrungen zu sammeln.

Der Qualitätsrahmen wirkt auch auf eine zahlenmäßige Steigerung der Auslandspraktika, damit die Bürgerinnen und Bürger der EU vermehrt von ihrem Recht Gebrauch machen, in einem anderen Mitgliedstaat zu wohnen und zu arbeiten, wo ihre Qualifikationen vielleicht mehr gefragt sind als in ihrem Heimatland. Es würde die EU-interne Arbeitskräftemobilität vereinfachen, wenn möglichst viele europäische Arbeitnehmer ein gewinnbringendes Praktikum in einem anderen EU-Land absolviert hätten. Aus einer im November 2013 veröf-

*Qualitativ hochwertige
Arbeitserfahrungen sammeln*

entlichten Eurobarometer-Umfrage geht hervor, dass nur 9 % der Befragten ein Auslandspraktikum gemacht haben. Wenn alle EU-Länder in vergleichbarer Weise die Qualität von Praktika garantierten, würde das Praktikumsinteressierte ermutigen, sich um einen Platz im Ausland zu bewerben, möglicherweise mit Hilfe einer öffentlichen Arbeitsverwaltung. Einer von fünf Befragten, die kein Praktikum im Ausland absolviert haben, fühlt sich nicht genügend informiert über die Vorteile eines Auslandspraktikums. Acht von zehn Befragten, die ein Auslandspraktikum gemacht haben, erklärten, dass sie ihre Fremdsprachenkenntnisse verbessert haben, und sieben von zehn, dass sie sich jetzt einen Umzug ins Ausland vorstellen können.

ERASMUS+: Dieses Programm fördert nicht nur den Auslandsaufenthalt von Hochschulstudierenden, sondern auch von Auszubildenden. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Aktionslinie „Lernmobilität für Einzelpersonen“ im Bereich berufliche Bildung erhalten die Chance, relevante internationale Erfahrungen im Rahmen eines Mobilitätsprojektes zu erwerben. Mobilitätsprojekte sind organisierte Lernaufenthalte in europäischen Ländern in Form von beruflichen Praktika, Ausbildungsabschnitten und Weiterbildungsmaßnahmen. Es können sowohl Lernende als auch Lehrende an den Projekten teilnehmen. Projekte können flexibel gestaltet werden, so dass sie den Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe entsprechen. Organisiert werden die Projekte von Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, z. B. Unternehmen, Kammern oder berufsbildenden Schulen. Das Ziel ist für die Dauer des Programmes (2014 bis 2020) etwa 650.000 berufliche Ausbildungen oder Praktika in europäischen Ländern zu fördern.

Weiterführende Informationen:

EURES-Portal mit mehr als 2 Millionen freien Stellen:
<https://ec.europa.eu/eures/public/de/homepage>

Erasmus+:
http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/discover/index_de.htm
<http://www.erasmusplus.de/erasmus/bildungsbereiche/berufsbildung/>



Konkret:

Innovation, Sicherung und persönliche Einblicke

In der konkreten Umsetzung sorgte die in der vorigen Rubrik beschriebene Frage nach Heterogenität als Chance für manchen Aha-Effekt, wie unsere Redaktion im folgenden Beitrag anhand der Erfahrungen der Projektreferenten Andreas Osinski und Joachim Ritzerfeld dokumentiert.

Im Anschluss arbeitet Einrichtungsleiter Ludwig Weber heraus, welche Bedeutung die Gewinnung und Sicherung von Fachkräften hat und künftig haben wird – und zeigt in Beispielen seines eigenen Trägers auf, mit welchen Instrumenten eine nachhaltige Personalpolitik für das Jugendwohnen gelingen kann.

Schlussendlich lassen wir diejenigen zu Wort kommen, um die sich sämtliche in dieser Ausgabe der ASPEKTE behandelten Fragestellungen drehen – nämlich Jugendliche und junge Erwachsene aus dem Jugendwohnen selbst.

Mit Jugendwohnen gegen Fachkräftemangel

Modellversuch stärkt Zusammenarbeit zwischen Jugendhilfe und Unternehmen

„Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ hatte das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) die Modellversuche zu „Neuen Wegen in die Duale Ausbildung“ untertitelt. Als einer der Versuchsträger entwickelte der Verband der Kolpinghäuser (VKH) mit „Ausbildung in Vielfalt“ bundesweit Konzepte zur Fachkräftesicherung bei kleinen und mittleren Unternehmen aus Sicht des Jugendwohnens. Und sorgte für manchen Aha-Effekt.

„Wenn wir schon früher vom Jugendwohnen gewusst hätten“, sagt Human-Ressource-Manager Stefan Wölwer, „dann hätten wir auch überregional Ausbildungsplätze anbieten können.“ Wölwer arbeitet bei Ehrhardt + Partner, wo integrierte Warehouse-Management-Lösungen erdacht werden, und weiß die Bedeutung von Netzwerken zu schätzen. Deshalb nahm er am ersten Unternehmerfrühstück des Jugendwohnheims Koblenz teil, dessen Resultate konkret und zählbar sind: Durch die Vernetzung mit Führungspersonlichkeiten aus Wirtschaft und Handwerk, Politik und Verbänden stieg die Nachfrage nach Wohnheimplätzen – wie zuvor schon in Erfurt, wo sich das Konzept „Unternehmerstammtische im Jugendwohnen“ erstmals bewährt hatte. Es ist einer von zwei Bausteinen zum Standortmarketing, einer Programmebene des Modellversuchs „Ausbildung in Vielfalt“. Hier profitiere einerseits die Wirtschaft vom Jugendwohnen als einer möglichen Maßnahme zum Umgang mit dem Fachkräftemangel, erläutert Projektreferent Joachim Ritzerfeld vom VKH. „Andererseits profitiert das Jugendwohnen von dieser Zusammenarbeit mit Unternehmen.“

Um Leiterinnen und Leiter von Jugendwohnheimen bei Aufbau und Pflege solcher lokaler oder regionaler Netzwerke zu unterstützen, entwickelten Ritzerfeld und sein Kollege Andreas Osinski vom VKH als zweiten Baustein zum Standortmarketing einen Leitfaden. „Hier beschreiben wir erstmalig deutschlandweit die umfangreichen Handlungsfelder und Kooperationsmöglichkeiten des Jugendwohnens“, fasst Osinski zusammen. Der Leitfaden „Netzwerkarbeit im Jugendwohnen“ geht beispielsweise auf die verschiedenen Standortfaktoren wie Infrastruktur und Bürokratie oder Standortprestige ein und hilft den Wohnheimleitungen, geeignete Partnerinnen und Partner zur Vernetzung zu gewinnen.

Hierbei noch früher als bislang anzusetzen, dafür wirbt der Baustein „Ausbildungsmarketing im Jugendwohnen“ innerhalb der Programmebene „Ausbildungsvorbereitung“. Jugendwohnheime wie Unternehmen können bereits in Schulen und bei Ausbildungsmessen auf das Jugendwohnen aufmerksam machen – und nicht zuletzt auf dem Wege der sozialen Medien im Internet. Zugleich birgt die veränderte Ausbildungspolitik, die um Jugendliche aus Ost- und Südeuropa wirbt, eine neue Herausforderung. „Junge Migrantinnen und Migranten aus Europa brauchen frühzeitig eine Unterbringung, Begleitung und Sprachförderung, damit Integration gelingen kann“, sagt Ritzerfeld.

Zugleich erschwert die Vielzahl von Ausbildungsmöglichkeiten und Anforderungsprofilen die Berufswahl junger Menschen. Dem soll der Baustein „Berufsorientierung im Jugendwohnen“ abhelfen. Er richtet sich besonders an Jugendwohnheime, deren Bewohnerinnen und Bewohner noch keinen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben oder ihre Ausbildung wechseln wollen. Ziel ist es, die regionalen Unternehmen zu unterstützen und interessierte Jugendliche für eine Ausbildung in den kleinen und mittelständischen Unternehmen der Region zu gewinnen.

Professionell begleiten, beraten und vorbeugen

Passend dazu fasst der Baustein „Lernbegleitung im Jugendwohnen“ (Programmebene Ausbildungsbegleitung) die schon vorhandenen Instrumente zur Förderung des Lernens im Jugendwohnen zusammen. Er richtet sich gleichermaßen an Betriebe, Berufsschulen, Eltern und junge Menschen. Die vier Eckpfeiler dieses Bausteins – Selbststudium, Lerngruppe, Nachhilfegruppe, externe Angebote – orientieren sich am

Bedarf der Jugendlichen und erfordern geschultes Fachpersonal, das die Angebote bedarfsgerecht entwickeln kann. „Denn nicht nur einzelne Angebote“, so Projektreferent Osinski, „sondern auch Kombinationen daraus werden kontinuierlich an die persönlichen, situativen und örtlichen Bedingungen angepasst.“ Grundsätzlich liege der Fokus der Lernbegleitung im Jugendwohnen stärker auf einer breiten Allgemeinbildung als auf speziellem Fachunterricht, sagt Osinski. Eine begleitende Prüfungsvorbereitung finde in einem Jugendwohnheim immer statt. „Durch die Verknüpfung von Wohnen und Lernen können diese Angebote zu Zeiten stattfinden, die für die Betriebe günstig sind. Das macht unsere Jugendlichen besonders flexibel.“



Doch nicht immer läuft die Ausbildung reibungslos. So zeigte der Austausch unter den beteiligten Jugendwohnheimen im Modellversuch einen Unterstützungsbedarf für den professionellen Umgang mit schwierigen Situationen. Darauf gibt nun der Baustein „Konfliktmanagement im Jugendwohnen“ praktische Antworten: Er erläutert die wichtigen Schritte von der Wahrnehmung über Einschätzung und Lösung von Konflikten bis hin zur Konfliktprävention und stellt zudem die Unterstützungsangebote des Jugendwohnens für Betriebe und Auszubildende dar. „Dieser Baustein will einerseits mit einem Leitfaden die Ausbildungsbetriebe über die Möglichkeiten des Konfliktmanagements im Jugendwohnen informieren“, erläutert Projektreferent Ritzerfeld, „zum anderen dient er mit Veranstaltungen zum Konfliktmanagement der Professionalisierung des Personals im Jugendwohnheim.“

In eine ähnliche Richtung zielt der Baustein „Kulturelle Begleitung“. Die Förderung junger Menschen aus dem Ausland bedürfe nicht nur sprachlicher und fachlicher, sondern auch sozialer Kompetenzen, erklärt Osinski. „Ebenso wie in Jugendwohnheimen ist auch das Personal in den Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen künftig gefordert, sich auf ein zunehmend heterogenes soziales Umfeld einzustellen und die eigenen Kompetenzen zu erweitern.“

Nicht zuletzt hängt eine erfolgreiche Unterbringung im Jugendwohnheim während der Ausbildung an der tragfähigen Finanzierung. Deshalb soll der Baustein „Förderberatung im Jugendwohnen“ den Fachkräften das nötige Knowhow vermitteln, um die Auszubildenden und ihre Betriebe umfassend zu beraten. Dabei geht es sowohl um die verschiedenen nationalen wie europäischen Förderprogramme als auch um die Vorteile einer Teilzeitausbildung für die Auszubildenden und die Betriebe.

„Der Modellversuch hat mit der Ausarbeitung dieser Bausteine wertvolle Produkte und Ergebnisse geliefert, von denen kleine und mittelständische Unternehmen spürbar profitieren können“, so das Fazit von Andreas Lorenz, Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit. „Der VKH hat das Jugendwohnen innovativer gemacht und es insbesondere der mittelständischen Wirtschaft weiter erschlossen.“

Alle acht Bausteine des Modellversuchs inklusive der einzelnen Instrumente wie Checklisten und Leitfäden finden sich auf der Website www.ausbildung-in-vielfalt.de



Basis für professionelle Pädagogik

Instrumente zur Fachkräftesicherung im Jugendwohnen



Von Ludwig Weber

Ludwig Weber studierte Sozialpädagogik und absolvierte einst sein Praktikum in einem Jugendwohnheim, dessen Chef er heute ist: Er leitet die Gesamteinrichtung des Katholischen Jugendsozialwerks München e. V. (KJSW) an der Dienststelle Landshut. Nicht nur an seinem eigenen Beispiel, sondern anhand zahlreicher erfolgreich erprobter Instrumente erläutert er in seinem Beitrag für ASPEKTE, wie Jugendwohnheime verlässliches, konstantes und professionelles pädagogisches Personal gewinnen und an sich binden können.

Für viele Jugendliche ist das Jugendwohnheim für die Dauer der Berufsausbildung oder der Blockbeschulung ein nicht ganz einfacher Schritt in die Selbständigkeit und Abnabelung vom Elternhaus. Pädagoginnen und Pädagogen der Jugendwohnheime sind vielfach gefordert und stehen an vielen Schnittstellen. Eine individuell abgestimmte sozialpädagogische Begleitung unterstützt die Jugendlichen zwischen 14 und 27 Jahren dabei, im neuen Alltag zurechtzukommen, Kontakt zu anderen zu finden und die Ausbildung bzw. den Berufsalltag erfolgreich zu meistern. Zudem sind sie auch Ansprechpersonen für Eltern, die wissen möchten, dass ihre Kinder in der neuen Umgebung gut aufgehoben sind, ebenso für Betriebe, Schulen und Berufsschulen, Jugendämter und andere mehr. Dabei gilt: so viel Selbständigkeit wie möglich und so viel Begleitung wie nötig.

Nicht zuletzt wegen des hohen Personalschlüssels von 1:40 sind Werte wie Kontinuität und Verlässlichkeit, also konstante, nicht ständig aufgrund von Fluktuation wechselnde Ansprechpartnerinnen und -partner keine Vision, sondern vielmehr Basis für eine professionelle Pädagogik und ein gutes Miteinander.

» Fachkräftemangel – quantitativ, qualitativ und gefühlt

Der Mangel an Fachkräften wirkt sich sicherlich in den verschiedenen Bereichen der Jugendsozialarbeit unterschiedlich aus. In der Fachliteratur werden oft drei verschiedene Formen des Fachkräftemangels diskutiert:

- der quantitative Fachkräftemangel im Sinne eines zählbaren Bedarfs insbesondere im Kita-Bereich;
- der qualitative Fachkräftemangel im Sinne eines Mangels an geeignetem Personal, beispielsweise im ASD;
- der gefühlte Fachkräftemangel auf der Basis subjektiver bzw. trägerspezifischer Einschätzungen und Erfahrungen).

Quelle: www.agj.de/pdf/5/Fachkraeftemangel.pdf

Das KJSW Landshut ist in diversen Feldern der Jugendsozialarbeit tätig:

- Jugendwohnheime in Landshut und Deggendorf
- Therapeutische Jugendwohngemeinschaft
- Mobile sozialpädagogische Familienhilfen (Hilfen vor Ort)
- Jugendsozialarbeit an Schulen (JaS)
- Jugendmigrationsdienst (JMD)
- Ausbildung nach dem integrativen Modell
- Jugend @ work – ein Integrationsprojekt für langzeitarbeitslose Jugendliche
- Berufseinstiegsbegleitung
- Offene Kinder- und Jugendsozialarbeit
- Ganztagsbetreuung an Schulen

Wir machen die Erfahrung, dass z.B. für unsere beiden Jugendwohnheime in Landshut und Deggendorf in den letzten Jahren ein deutlicher regionaler Unterschied bei der Besetzung von freien Stellen festzustellen ist. Im eher ländlich geprägten Deggendorf ist es weit schwieriger geworden, Personal zu finden als in Landshut, wo es uns gelingt, offene Stellen mit ehemaligen Praktikanten zu decken. Die ortsansässige Hochschule verfügt über eine Fakultät für Soziale Arbeit. Der Studiengang Soziale Arbeit im Allgemeinen und der Schwerpunkt Jugendhilfe im Speziellen sind – nach wie vor – sehr gefragt.

Da die verschiedenen Bereiche der Jugendsozialarbeit unterschiedliche Anforderungen an das Personal mit sich bringen, benötigen wir für die verschiedenen Bereiche nicht „das Trägerkonzept“ sondern regional erarbeitete, passgenaue Strategien und Maßnahmen zur Gewinnung, Qualifizierung, und Bindung von Fachkräften, um auch künftig als Arbeitgeber interessant zu bleiben.



» Strategien der Fachkräftegewinnung

In den letzten Jahren machen wir die Erfahrung, dass die klassische Stellenanzeige in der Tageszeitung immer weniger die gewünschte Resonanz bringt.

Wir erreichen unsere Zielgruppe(n) durch:

- die enge Vernetzung zu regionalen Fachakademien für Sozialpädagogik sowie zu Hochschulen; z.B. stellen wir uns als Träger im Rahmen von Vorlesungen vor und bieten Praktikumsstellen an. Oft werden aus Praktikantinnen und Praktikanten langjährige Mitarbeitende. Auch ich bin ehemaliger Praktikant des Jugendwohnheims Landshut und nun Gesamtleiter der Einrichtung.
- die Teilnahme an Messen; z.B. an der Studentischen Karrierebörse der Hochschule Landshut. Hier kommen wir mit den Studierenden in Kontakt und stellen im direkten Gespräch unsere Arbeit vor.
- gute Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice der regionalen Agentur für Arbeit.
- Wir schalten Stellenanzeigen in der Jobbörse der Agentur für Arbeit.
- Stellenausschreibungen auf unserer Homepage.
- Social media: Wir sind in einer Gruppe vertreten, die Studierende bzw. Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit regionalen Arbeitgeberinnen und -gebern zusammenbringt. U.a. posten wir hier unsere Stellenangebote. 2015 starten wir mit einer eigenen Facebookseite.



» Rahmenbedingungen und Mindeststandards der Personalgewinnung und -pflege Mit den folgenden Instrumenten haben wir gute Erfahrungen gemacht.

- Einarbeitungskonzept: In einer Willkommensmappe werden die wichtigsten Abläufe erläutert und so der Einstieg erleichtert. Bei Berufseinsteigerinnen und -einsteigern begleitet zudem eine erfahrene Person die neue Kollegin oder den neuen Kollegen und fungiert in der ersten Zeit als „Patin“ oder „Pate“.
- Motivation durch partizipatives Management: Neben einem respektvoller Umgang, Transparenz und Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit gehört das Arbeiten mit Zielen dazu. Hier werden für jeden Bereich Jahresziele definiert, die im Rahmen von Quartalsgesprächen mit den Bereichsleitungen evaluiert werden.
- Auf allen Ebenen finden regelmäßige Mitarbeitergespräche statt. Neben Raum für gegenseitiges Feedback haben diese den Zweck, vorhandenes oder zusätzliches Potenzial frühzeitig zu erkennen, zu fördern und weiterzuentwickeln und so Perspektiven zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung zu eröffnen.

- Stabile Arbeitsbedingungen auch für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger: Durch konstante Aufgabenpakete, möglichst wenig Personalwechsel im Team, einer Mitsprache bei der Gestaltung des Dienstplans und einer Perspektive auf Entfristung werden stabile Arbeitsbedingungen geschaffen.
- Multiprofessionelle Teamzusammensetzungen: In vielen unseren Teams sind unterschiedliche Berufe und Professionen vertreten. Die unterschiedlichen Blickwinkel machen die Arbeit nicht nur interessant, sondern bieten auch ein hohes Lernpotential und dadurch eine fachliche Weiterentwicklung für jedes Teammitglied.
- Synergien zwischen den Abteilungen oder Bereichen: Durch enge Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen profitieren die Mitarbeitenden vom Knowhow der anderen.
- Nutzung vorhandener Fachkräftepotenziale: Wir bieten, sofern möglich, auf Wunsch eine Teilzeitbeschäftigung in geringem und zeitlich flexiblem Umfang während der Elternzeit an. So wird einerseits der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen gehalten, andererseits bleibt die jeweilige Person in ihrem Bereich „up to date“ und der Einstieg nach der Elternzeit fällt leichter. Wenn gewünscht und möglich, können die Beschäftigungsumfänge von Teilzeitbeschäftigten angehoben werden.

» Fort- und Weiterbildung

Wir setzen auf bedarfsgerechte Personalentwicklung und fachliche Fortbildung.

Unsere Mitarbeitenden bringen ihre Wünsche bzgl. Fortbildungen z.B. im Rahmen von Mitarbeitergesprächen ein. Zudem sind wir im Bereich Jugendwohnen in verschiedenen überregionalen Gremien aktiv. Auch hier findet ein fachlicher Austausch statt.

Neben der Möglichkeit, an Fortbildungen externer Institute teilzunehmen, bieten wir Inhouse Workshops, Schulungen und Fachtage (Hausmessen) an. Diese werden auf unsere Einrichtung und den konkreten Bedarf des Personals abgestimmt und entweder selbst (durch eigenes Fachpersonal) oder mit Fachreferentinnen und -referenten durchgeführt. So fand z.B. Ende Januar eine Inhouse-Fortbildung mit einer Professorin der hiesigen Hochschule, Fakultät Soziale Arbeit, zum Thema „Schutzaufrag bei Kindeswohlgefährdung“ statt.

Auf Trägerebene haben wir zudem während der vergangenen beiden Jahre im Katholischen Jugendsozialwerk München e.V. das Leitbild und die Führungsleitlinien überprüft und erneuert. Im Zuge dessen wurden auch die Leitbilder aller Dienststellen überarbeitet. Nun beschäftigen wir uns im KJSW Landshut auf Leitungsebene mit der konkreten Operationalisierung der von uns beschriebenen Leitlinien und Werte. Im Rahmen eines Workshops für die Führungskräfte des KJSW Landshut wurden im Dezember 2014 führungspezifische Thematiken besprochen, Führungstools vermittelt und so das gemeinsame Führungsverständnis weiterentwickelt.





Freizeit- und soziale Angebote im Jugendwohnen

Auszubildender im zweiten Lehrjahr

Polsterer, Raumausstatter

im Internationalen Gästehaus KL Freiburg

Ich stamme in einem Dorf bei Waldshut-Tiengen. Schon ziemlich früh habe ich mich für Holz interessiert. Eigentlich wollte ich Schreiner werden. Nachdem ich ein Praktikum bei einem Polsterer gemacht habe, das mir Spaß gemacht hat, hat mich der Chef gefragt, ob ich eine Ausbildung bei ihm machen will. Aktuell bin ich jetzt im zweiten Lehrjahr und werde meine Ausbildung dann 2016 abschließen. Da es in der Nähe zu meinem Wohnort keine Berufsschule gibt, muss ich für jeden Berufsschulblock nach Freiburg pendeln. Hier ist ein großes Berufsschulzentrum.

Die Schule bringt mir außer dem Fachunterricht leider relativ wenig. Die Lehrer an sich sind nett, nur manchmal etwas zerstreut. Schule ist für mich wie Urlaub, schön, dass ich auch mal andere Leute sehe. Für die Zeit in der Berufsschule wohne ich im Lehrlingsheim KL Freiburg. Pendeln wäre für mich zu teuer, daher bin ich ganz froh, dass ich hier wohnen kann.

Die Kosten für meine Unterbringung muss ich selbst bezahlen. Mit meinem Lehrlingsgehalt ist das sehr eng und nicht zu stemmen. Daher arbeite ich am Wochenende noch nebenher. Meine Zeit ist somit ziemlich ausgefüllt. Im Wohnheim selbst gefällt es mir sehr gut. Es gibt hier immer Angebote wie ein Tischtennis- oder Fußballturnier.

Auch finden regelmäßige Talkrunden zu verschiedenen Themen wie Zivilcourage oder Selbstwahrnehmung statt. Auch gibt es Kinoabende; wir können die Filme selbst auswählen.

Ich komme ich mit allen Bewohnern gut aus. Am Anfang der Zeit im Lehrlingsheim habe ich noch keinen gekannt, was gewöhnungsbedürftig war. Nach der ersten Woche hat sich das aber gelegt und wir sind eine gute Truppe geworden.



Erfahrungsaustausch und Meinungsbildung im Jugendwohnen

Auszubildender im zweiten Lehrjahr

Steinmetz im Internationalen Gästehaus KL Freiburg

Das Lehrlingswohnheim KL Freiburg ist für die Dauer meiner Ausbildungszeit von drei Jahren als Steinmetz mein zu Hause für Berufsschulblöcke, welche ich drei bis vier Mal jährlich habe.

Das Wohnheim ist vom ersten Eindruck schön eingerichtet, die Häuserfassade trägt eine innovative Solaranlage und beim Betreten öffnet sich der Blick für die eher schlichte aber doch moderne Einrichtung und Farbgestaltung. Das Erdgeschoss beherbergt die Verwaltung, die Mensa und einen für die Bewohner zugänglichen Computerraum mit vier internetfähigen PCs. Im Untergeschoss befinden sich ein durchschnittlich eingerichteter Fitnessraum und einen großen Freizeitraum mit einem Billardtisch, Sesseln und einem Tischkicker. Die Wohnzimmer sind verteilt auf sieben Stockwerke, die im Einzelnen minimalistisch und modern eingerichtet sind. Zumeist Zwei-Bett Zimmer mit Waschbecken, einem durchgehenden Schreibtisch und Schränke für Kleidung und Wertsachen.

Meine Erfahrungen mit dem Leben im Wohnheim, gerade in Bezug auf die Mitbewohner, sind sehr breit gefächert. Man lernt sehr viele verschiedene Menschen kennen. Da gibt es auch Differenzen, mit denen man bei so vielen Menschen schnell lernt, auf eine annehmbare Art und Weise umzugehen, als man es vielleicht im Vorfeld gewohnt war, sollte man sich noch nie an so einem Ort aufgehalten haben.

Der Erfahrungsaustausch spielt wohl auch eine große Rolle, da man ein großes Pensum von anderen Meinungen und Impressionen mitbekommt. Abschließend kann ich das Wohnheim nur empfehlen, es ist auf jeden Fall eine Erfahrung, die es wert ist, sie gemacht zu haben.

Buntes Leben im Jugendwohnheim

Von Marion Müller-Ranetsberger

IN VIA München e. V. ist Träger von drei Jugendwohnheimen für junge Frauen in Ausbildung in Münchens Innenstadt und bietet mit diesem Angebot Unterkunft, Verpflegung und pädagogische Begleitung. „Wir verfügen in unseren Häusern über 250 Plätze, um den jungen Frauen ein Zuhause auf Zeit zu ermöglichen. Sie sollen sich rundum wohl fühlen und mit unserer Hilfe ihr Ausbildungsziel erreichen“, erklärt Andrea Seidl, Bereichsleitung Jugendwohnen.

Eine der jungen Frauen ist Lea, sie ist 21 Jahre alt und Dauerbewohnerin im Jugendwohnheim Maria-Theresia im Glockenbachviertel. Nach dem Schulabschluss und einem Jahr Bundesfreiwilligendienst im Caritas-Kinderdorf Irschenberg war klar, dass sie unbedingt im sozialen Bereich weiter arbeiten wollte. Als die junge Frau bei der Fachakademie für Sozialpädagogik in Aubing die Ausbildung zur Erzieherin begann, hat sich ihr Lebenstraum erfüllt, nur eine bezahlbare Wohnung in München war einfach nicht zu finden.

»» Wie bist Du auf das IN VIA Jugendwohnheim gekommen?

Ich habe bei meinem BFD so viel Solidarität und Hilfsbereitschaft erfahren wie noch nie in meinem Leben und dort wurde ich auch auf die drei IN VIA-Wohnheime für junge Frauen hingewiesen. Ich habe mich sofort auf die Warteliste setzen lassen und zwei Wochen später konnte ich bereits ein Zimmer besichtigen.

»» Welchen Eindruck hattest Du bei der Besichtigung?

Ich war total überrascht, dass alles so modern und neu aussah. Und die zentrale Lage mitten in der Stadt hat mich vollkommen begeistert. Ich habe mich dann für das kleinste Zimmer entschieden, das zur Straße geht.

»» Das klingt ein bisschen wie im Hotel ...

Nein, es ist hier alles total familiär, wir können zusammen frühstücken und zu Abend essen. Es schmeckt sehr lecker und für mich kocht die Küche sogar manchmal extra veganes Essen.

»» Hast Du Dir das Leben in einem Jugendwohnheim so vorgestellt?

Zuerst fand ich es etwas merkwürdig, dass wir keinen Männerbesuch über Nacht haben dürfen, aber ich habe mich daran gewöhnt und die Vorteile überwiegen alles. Ich fühle mich hier nie einsam, sondern wie in einer großen Familie, und auch die Bindung zum Personal ist ganz stark. Ich freue mich jeden Morgen, wenn ich die Mitarbeiterinnen sehe. Mit drei Mädchen bin ich richtig befreundet und wir gehen zusammen aus, machen Party oder schauen im Wohnheim zusammen Filme an.

»» Wie lange wirst Du noch hier bleiben?

Zunächst dachte ich, das sei nur eine Übergangslösung, aber jetzt bleibe ich bis zum Ende meiner Ausbildung hier wohnen. Das können vier bis fünf Jahre sein. Das Zimmer habe ich mir gemütlich hergerichtet, ich habe hier immer eine Ansprechpartnerin oder jemanden, mit dem ich etwas unternehmen kann und was für mich das Wichtigste ist: ich finde hier Geborgenheit und fühle mich gut aufgehoben.

Dieser Beitrag erschien zuerst in der Broschüre „120 Jahre IN VIA München e. V.“, Fachbereich Jugendwohnen

Mehr Informationen unter www.invia-muenchen.de



Autorinnen und Autoren

Detlef Eckert

Director
Europe 2020: Employment policies
Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion
European Commission
Rue Joseph II 5/23
1049 Brussels
Telefon: +32 2 296 31 97
E-Mail: detlef.eckert@ec.europa.eu

Prof. Dr. Ruth Limmer

Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm
Fakultät Sozialwissenschaften, Prodekanin
Postfach, 90121 Nürnberg
Telefon: + 49 (0) 911/5880-2532
E-Mail: ruth.limmer@th-nuernberg.de

Stefan Müller

Heimleiter
Kath. Jugendwohnheim Bernhard Letterhaus
Rolshover Straße 587
51105 Köln
Telefon: 0221 983420-0
E-Mail: info@jugendwohnheim.com

Andreas Osinski

Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid
Geschäftsbereich Aus- und Weiterbildung
Jugend in Arbeit plus
Heinrich-Kamp-Platz 2
42103 Wuppertal
Telefon 0202 2490-830
E-Mail: a.osinski@wuppertal.ihk.de

Matthias von Schlichtkrull-Guse

Referent
Verband der Kolpinghäuser e. V.
Breite Straße 110
50667 Köln
Telefon: 0221 292413-11
E-Mail: von-schlichtkrull-guse@kolpinghaeuser.de

Ludwig Weber

Gesamtleiter
Kath. Jugendsozialwerk München e. V. in Landshut
Marienburger Straße 7-9
84028 Landshut
Telefon: 0871 923 43 - 11
E-Mail: ludwig.weber@kjsw.de

Gisela Westhoff

Programmsprecherin und Fachliche Leitung
(Programmmanagement)
Bundesinstitut für Berufsbildung
Abteilung 3 Berufliches Lehren und Lernen, Programme und Modellversuche
Arbeitsbereich 3.3 Qualität, Nachhaltigkeit, Durchlässigkeit
Postfach 201264
53142 Bonn
Telefon: 0228 107-1509
E-Mail: Westhoff@bibb.de

Joachim Ritzerfeld

Der Herausgeber

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e. V. ist ein Zusammenschluss katholischer bundeszentraler Organisationen und Landesarbeitsgemeinschaften. Sie tritt auf Bundesebene anwaltschaftlich für die Belange junger Menschen ein. Dazu arbeitet sie mit Personen und Institutionen aus Kirche, Staat, Politik, Wirtschaft und Verbänden zusammen. Sie nimmt aktiv am wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Diskurs teil und leistet gleichzeitig in partnerschaftlicher Zusammenarbeit einen Beitrag zur zukunftsorientierten Gestaltung unserer Gesellschaft.

Die Mitgliedsorganisationen der BAG KJS

Bundeszentrale Organisationen

- Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) – Bundesstelle e. V., Düsseldorf
- Deutscher Caritasverband e. V., Freiburg
- Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos, München
- IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit - Deutschland e. V., Freiburg
- Katholische Arbeitsgemeinschaft Migration (KAM), Freiburg
- Kolpingwerk Deutschland – Bundesverband, Köln
- Sozialdienst katholischer Frauen (SkF) Gesamtverein e. V., Dortmund
- Verband der Kolpinghäuser e. V., Köln



Landesarbeitsgemeinschaften

- Katholische Arbeitsgemeinschaft für Jugendsozialarbeit Baden-Württemberg, Freiburg
- Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit Bayern, München
- Katholische Landesarbeitsgemeinschaft für Jugendsozialarbeit Berlin/Brandenburg, Berlin
- Katholische Jugendsozialarbeit Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland, Trier
- Katholische Jugendsozialarbeit Nord gGmbH, Hannover
- Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit Nordrhein-Westfalen e. V., Köln
- Landesarbeitsgemeinschaft der Katholischen Jugendsozialarbeit für Thüringen e. V., Erfurt



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Gefördert vom Bundesministerium für
Familie, Senioren, Frauen und Jugend

