

Zur Bedeutung des „Regionalen Übergangsmanagements“ – einige Anmerkungen

Der Begriff „Übergangsmanagement“ hat in den letzten Jahren einen festen Platz in den bildungspolitischen Debatten erobert. Betont wird damit zunächst einmal der Stellenwert von Bildung bei der Bewältigung der Schnittstellen zwischen dem Bildungs- und dem Beschäftigungssystem. Dabei ist keineswegs völlig neu, dass über solche „Übergänge“ im Sinne einer „Überbrückung von kritischen Lebenslagen“ diskutiert wird. Im Gegenteil: Bereits seit den 70er Jahren gibt es dazu entsprechende Förderprogramme und auch Forschungsprojekte.

Bereits damals hatte sich nämlich die Erkenntnis durchgesetzt, dass das idealtypische Leitbild einer „männlichen Normalbiographie“ längst nicht mehr zutreffend ist. Die idealtypische Vorstellung einer eher unspektakulären Abfolge von Übergängen (Elternhaus - Schule - Berufsausbildung - Berufstätigkeit bis zur Verrentung und parallel dazu der Aufbau einer eigenen Familie) ist der gewussten Realität einer unsteady, vielfach „gebrochenen“ Biographie gewichen, was der Terminus „Patchwork-Biographie“ anschaulich ausdrückt.

Bei der sogenannten „Übergangsforschung“ ging es zunächst ausdrücklich und ausschließlich um die Gestaltung von Übergängen in den Beruf an der „ersten und zweiten Schwelle“ (also an den Schnittstellen zwischen Schule und Berufsausbildung bzw. Ausbildung und Beruf). Sie konzentrierte sich also auf die Bewältigung der Übergänge zwischen dem Bildungs- und Beschäftigungssystem, weil klar war, dass gerade diese „Statuspassage“ – als einer lebensgeschichtlich zentralen Weichenstellung – ebenso sensibel wie kritisch geworden war. Sowohl die Berufsausbildung wie der Berufsstart wurden als *die* potentiellen Hürden des Wechsels vom Bildungsweisen in das Erwerbsleben und in die Erwachsenenwelt gesehen.

Dabei war natürlich auch schon damals klar, dass nicht jeder Übergang per se als „problematisch“ anzusehen ist. Übergänge geraten vielmehr immer dann ins Blickfeld öffentlichen Interesses, wenn sie zu misslingen drohen, wenn sich erhebliche Unsicherheiten, gesellschaftlich oder individuell bedingte Risikofaktoren zeigen, die die

erfolgreiche Organisation des eigenen Lebens als schwierig, für (zu) viele Menschen allein nicht bewältigbar erscheinen lassen. Dies aber ist offenbar bereits seit geraumer Zeit und weit verbreitet der Fall. Die Planbarkeit des Arbeits- wie auch des Privatlebens ist für den Einzelnen schwieriger, zunehmend unkalkulierbarer geworden.

Das traf bereits in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten zu und gilt heute erst recht.

Mittlerweile aber haben sich die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen in vielfacher Hinsicht verändert. Zu betonen ist zunächst einmal, dass die Berufseinstiegsproblematik zum Dauerbrenner geworden ist. Man spricht davon, dass etwa ein Drittel der jungen Menschen zur Gruppe der „Jugendlichen mit Berufseinstiegschwierigkeiten“ zu rechnen ist, was sich am hohen Durchschnitts-Einstiegsalter in die Berufsausbildung von über 19 Jahren ebenso erkennen lässt wie an der anhaltend hohen Jugendarbeitslosigkeit.

Die Berufseinstiegswege haben sich weiter ausdifferenziert, die Möglichkeiten, Einfädelspuren ins Berufs- und Erwachsenenleben zu finden, sind noch vielfältiger geworden; man spricht daher konsequenterweise heute nicht mehr von „zwei Schwellen“ des Berufseinstiegs, sondern es handelt sich um ein vielfach verzweigtes Geflecht von Einstiegsmöglichkeiten, wenn man so will um ein mehrfach gestuftes Übergangssystem, das sich allerdings keineswegs als ein in sich geordnetes und auf einander abgestimmtes System darstellt. Das Gegenteil ist bekanntlich der Fall! Erst in den letzten ein bis zwei Jahren versucht man verstärkt, durch ein Bündel von neuen Gesetzen und Verordnungen mehr Transparenz in dieses „Kompetenz-Wirrwarr“ zu bringen. Stichworte: Neustrukturierung der politischen Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten durch das neue SGB II, Neues Fachkonzept der BA, Reform des BBiG / Integration der Berufsausbildungsvorbereitung in das Gesetz etc. Womit ich allerdings nicht behaupten möchte, dass das beklagte Kompetenz-Wirrwarr und die damit einhergehenden Probleme und Reibungsverluste beseitigt wären!

Aber das ist jetzt ist jetzt nicht mein Thema.

Im Zusammenhang mit dieser Ausdifferenzierung ist also nun der Überblick für jeden einzelnen Jugendlichen, aber auch für die damit befassten Fachleute noch komplizierter und unübersichtlicher geworden. Damit der Brückenschlag von Schule in das Erwerbsleben gelingt, sind daher Hilfestellungen für einen immer größeren Teil der Jugendlichen unabdingbar geworden. Nicht zufällig heißt das Ziel heute, sozusagen als Überschrift über alle Maßnahmeprogramme: „Hilfen aus einer Hand“. Und es verwundert keineswegs, dass sich auch ein Großteil der Teilprojekte in den Lernenden Regionen auf diesen Lebensabschnitt, den Berufseinmündungsprozess, bezieht.

Hinzukommt jedoch – *und das ist neu* - , dass nicht mehr nur die Einstiegswege in das Arbeits- und Erwerbsleben diskutiert und problematisiert werden, sondern dass der gesamte Lebenslauf als eine Abfolge von Übergängen oder „Statuspassagen“ ins Visier genommen wird. Übergänge sind mit anderen Worten zum *Normalfall* geworden, wobei die einzelnen Stationen von unterschiedlicher Dauer sind und mehr oder weniger straight ausgerichtet sein können – also zielorientiert im Sinne des Aufbaus einer beruflichen Karriere („Wege und Umwege“ in die Ausbildung: berufs(ausbildungs)vorbereitende Maßnahmen, das Absolvieren von betrieblichen Praktika, zählen dazu ebenso wie Stationen der Berufstätigkeit und berufliche Auszeiten: Phasen der Arbeits- und Erwerbslosigkeit, Betriebs- und Berufswechsel, aber auch Phasen der Familiengründung, „Familienpausen“, der vorübergehende oder endgültige Ausstieg aus dem Erwerbsleben etc.).

Dem entsprechend stellen sich diese Statuspassagen in Bezug auf ihre Abfolge, zeitliche Dauer und inhaltliche Gestaltung auch - aus Sicht der betroffenen Individuen wie aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive - als mehr oder sinnvoll dar. Nicht immer und keineswegs in jedem Fall werden neue Herausforderungen als Anreiz und Chance begriffen, nicht jeder Wechsel in eine neue Lern- und Lebensphase wird als positiv angesehen (Stichwort: „sinnlose Warteschleifen“).

Zugleich haben sich die politischen Parameter in den letzten Jahren deutlich verändert. Von den Menschen wird mehr „Eigenaktivität“, die „Entfaltung von Eigenverantwortung“ verlangt. Diese neue Fokussierung auf stärkere Eigenverantwortung durchzieht alle Bildungs-, Sozial- und Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre (Stichwort: aktivierender Staat“, „aktivierende Bildungspolitik“). „Selbstmanagement“ nennt man

das, was ungefähr besagt: Die Menschen müssen in der Lage sein, ihr Leben aktiv vorausschauend zu planen und zu gestalten, zu managen.

Dies alles erfordert von den Menschen nicht nur die Bereitschaft, sich auf einen solchen Wandel immer wieder neu einzulassen, sondern auch die entsprechenden Kompetenzen, um auf wechselnde Anforderungen vorbereitet, für sie gerüstet zu sein. Begriffe, Konstrukte wie „Lebensbewältigungskompetenzen“, „Veränderungskompetenzen“ oder „Selbstmanagement-Kompetenzen“ haben nicht zufällig seit einigen Jahren Konjunktur! Das Erreichen, der Erhalt und ggf. die Wiederherstellung von „Beschäftigungsfähigkeit“ (employability) wird zur ständigen Herausforderung.

Vor diesem Hintergrund erhält Lebenslanges oder Lebensbegleitendes Lernen einen immer größeren Stellenwert für jeden Einzelnen, um sich auf die Herausforderungen eines permanenten gesellschaftlichen Wandels immer wieder neu einstellen zu können („Lebensbewältigungskompetenzen“ als Voraussetzung zur aktiven Teilhabe am gesellschaftlichen - sozialen, politischen und kulturellen - sowie beruflichen Leben). Von der EU-Kommission wurde diese neue Strategie bereits Ende der 90er Jahre aufgegriffen und verknüpft mit der Aufforderung an alle Mitgliedsstaaten, Konzepte zu entwickeln, um ein in sich konsistentes „System Lebenslanges Lernen“ zu entwickeln.

Dabei bedeutet „Lebenslanges Lernen“ mehr und anderes als das schlichte „Man lernt nie aus“. Gemeint ist damit vielmehr ein neues Verhältnis zwischen der Anstrengung, dem Bestreben jedes Einzelnen, sich eine eigene Bildungs- und Lernbiographie aufzubauen, und den gesellschaftlichen Strukturen: dem Bildungs- und Beschäftigungssystem sowie den Übergängen zwischen beiden Systemen. Hier geht es um den Aufbau neuer Strategien, insbesondere auch neuer Verantwortungsstrukturen (Stichwort „geteilte Verantwortung“).

Im europäischen Konzept des Lebenslangen Lernens wird ausdrücklich auf die besondere Bedeutung des Lernens und der Bildungssysteme verwiesen und deren Unterstützungsfunktion bei der Bewältigung dieser Übergänge hervorgehoben.

In einem Dokument der EU-Kommission aus dem Jahr 2001 - „Einen Europäischen Raum des Lebenslangen Lernens schaffen“ - heißt es dazu:

„Lebenslanges Lernen impliziert eine Lernphase vom Vorschulalter bis ins Rentenalter und es soll das gesamte Spektrum vom formalen über das nicht-formale bis zum informellen Lernen umfassen. Ferner betonten die Konsultationsbeiträge die Ziele des Lernens, z.B. Förderung aktiver und demokratischer BürgerInnen, persönliche Entfaltung, soziale Eingliederung sowie Beschäftigungsaspekte.“

Es zeigt sich hier also, dass es nicht nur um Beschäftigungsfähigkeit im engen Sinne der beruflichen Orientierung geht, sondern dass Bildung in einem umfassenden Sinne gesehen werden muss, um den vielfältigen Anforderungen und Herausforderungen der „neuen Übergänge“ gerecht zu werden. Sie umfasst weit mehr als allein berufliche Qualifizierung, sondern muss auch die persönlichen und gesellschaftlichen Lebensumstände der Menschen mit einbeziehen, die Menschen also in ihrer gesamten Lebenssituation betrachten. Dazu gehören die individuelle Handlungsfähigkeit und Persönlichkeitsentwicklung ebenso wie die Ausbildungs- und Beschäftigungsbefähigung; dazu zählen nicht zuletzt aber auch Aspekte der sozialen Integration und der zivilgesellschaftlichen Teilhabe.

Ein derart umfassendes, „inklusives“ Verständnis, das arbeits- und lebensweltliche Aspekte mitreflektiert, erfordert einen entsprechend umfassenden, integrierten Bildungsansatz, der alle Bildungssegmente umgreift und der auch träger- und lernortübergreifend wirksam ist (von der frühkindlichen, vorschulischen und schulischen Erziehung resp. Bildung über die außerschulische und berufliche Ausbildung bis hin zur allgemeinen, sozialen Erwachsenenbildung resp. der arbeitswelt- und berufsbezogenen Weiterbildung).

Damit aber stellt sich auch die Frage nach dem Verhältnis von öffentlicher und privater (Bildungs-) Verantwortung neu. Denn – wie oben bereits angesprochen - wird die Frage nach der finanziellen und organisatorischen Zuständigkeit für das Lebenslange Lernen zur Zeit praktisch immer mehr zu Gunsten des Privaten verschoben (Stichwort „Eigenverantwortung“). In vielen Fällen aber überfordern diese Anforderungen die Menschen. Damit sie die erforderlichen individuellen Kompetenzprofile und Strategien entwickeln können, um die anstehenden und vielfältigen Übergänge individuell zu bewältigen, müssen daher entsprechende gesellschaftliche Unterstützungsleis-

tungen zur Verfügung gestellt werden. Zu betonen ist aber gerade deshalb die bleibende öffentliche Bildungsverantwortung (Prinzip der „geteilten Verantwortung“).

Dies wird mit dem Begriff des „Übergangsmanagements“ ausgedrückt. Gemeint ist damit die Notwendigkeit, Übergänge von einer Lebensphase in eine andere Phase gesellschaftlich so zu flankieren, dass sie vom einzelnen Individuum eigenverantwortlich und aktiv gestaltet werden können, und entsprechende Strukturen vorzuhalten.

Nicht zufällig - als eine öffentliche Aufgabe – sind diese Leistungen insbesondere gebunden an bestimmte Zielgruppen wie leistungsschwache oder schulumüde Jugendliche, Menschen mit Migrationshintergrund, mit (Lern)Behinderungen etc. Besonderen Unterstützungsbedarf haben m.a.W. vor allem diejenigen, die nicht oder nicht ausreichend in der Lage sind, ihre Arbeits- und Lernbiographie selbst zu gestalten.

Solche Unterstützungsstrukturen müssen daher für jeden Einzelnen sowohl *horizontal* – d.h. in jedem einzelnen Abschnitt seiner resp. ihrer Bildungsbiographie – als auch *vertikal* – d.h. schrittweise begleitend beim Aufbau einer individuellen Lern- oder Bildungsbiographie (als „Lernwege-Begleitung“) - verfügbar sein. Dies ist nur denkbar in einer bildungsmilieuübergreifenden Vernetzung von Angeboten, Trägern und (intermediären) Einrichtungen und durch den Aufbau von entsprechenden Informations- und Beratungsstrukturen, die es dem Einzelnen ermöglichen, sich einen Überblick, zumindest eine Orientierung zu verschaffen.

Es versteht sich von selbst, dass die „Lebensweltnähe“ der Angebote ein wesentlicher Aspekt dieser Vernetzung ist. Denn nur hier, in Bezug auf das soziale Umfeld, können entsprechende Support-Strukturen realistischerweise überhaupt entstehen und umgesetzt werden.

Das Stichwort „*Regionalisierung*“ spielt daher im Kontext des Aufbaus von Systemen Lebenslangen/Lebensbegleitenden Lernens eine zunehmende Rolle, ausgehend von der europäischen Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, die ja die Regionen in den Mittelpunkt der Förderpolitik gestellt hat. Daraus resultieren auch in Deutschland eine zunehmend starke Bedeutung der lokalen Verantwortungsebene und eine zu-

nehmende Tendenz zur Kommunalisierung und Regionalisierung der öffentlichen Bildungsverantwortung (im Rahmen der kommunalen Daseinsvorsorge).

So gibt es zur Zeit in vielen regionalen resp. lokalen Netzwerken Projekte, die sich in der einen oder anderen Weise mit der Gestaltung von Übergängen befassen, auch wenn sie vielleicht nicht unbedingt unter dem expliziten Stichwort „Regionales Übergangsmanagement“ platziert sind.

Auch im Rahmen des Programms Lernende Regionen werden verschiedene Übergänge beleuchtet: In fast allen, vermutlich sogar in allen Lernenden Regionen werden diverse Projekte durchgeführt, die sich im klassischen Übergangsfeld *Schule – Ausbildung – Beruf resp. Beschäftigungssystem* befinden.

Wie dem Titel dieser Auftaktveranstaltung zum Themennetz „Neue Übergänge“ zu entnehmen ist – entsprechend den drei Arbeitsschwerpunkten/Arbeitskreisen des Themennetzwerkes –, spielen in der individuellen Bildungs-/Lernbiographie jedoch auch andere wichtige „Übergänge“ zwischen Bildung und Beschäftigung eine Rolle, die in späteren Lern- und Lebensabschnitten von Bedeutung sind: Der „*Wiedereinstieg ins Bildungs- und Beschäftigungssystem*“ (nach Phasen der Arbeits- und Erwerbslosigkeit, nach der Familienpause) sowie die schrittweise Vorbereitung auf den Ausstieg aus dem Erwerbsleben, altersadäquate Formen des Arbeitens und Lernens. Stichwort „demographischer Wandel“, „alternde Belegschaften“, „*alternde Gesellschaft*“.

Vergleichbar sind die Aktivitäten und Anforderungen in allen – hier aufgeführten drei – Lern- und Lebensphasen in Bezug auf das zu Grunde liegende Bildungsverständnis, in Bezug auf die Funktionen von Bildung und die Leistungen des Regionalen Übergangsmanagements:

- Regionales Übergangsmanagement richtet sich nicht nur auf kurzfristige Anpassungs-Qualifizierung und –Vermittlung, sondern orientiert sich an regionalen und individuellen künftigen Bedarfen.

- Qualifikation in und für Übergänge hat einen ausdrücklich präventiven Charakter (es geht dabei ganz wesentlich um die Schaffung von Voraussetzungen zur Vorbereitung und Gestaltung der Übergänge).
- Bildung wird hier nicht als ein Wert an sich verstanden, sondern sie gilt als eine „Investition in Humanressourcen“ (wird als „Schlüssel zur Zukunft“, als „Wirtschafts- oder Standortfaktor“ begriffen).
- Das Vorhalten von Supportstrukturen, Navigations-/Orientierungshilfen wird dabei als eine gemeinsame, öffentliche Aufgabe zur Unterstützung von Übergängen begriffen.
- Beim Aufbau von Kooperationsstrukturen und bei der institutionellen Gestaltung resp. Organisation von Übergängen spielen die regionalpolitischen Akteure, also handelnde Personen eine zentrale Rolle (sie stellen für das Gelingen des Aufbaus von „regionalen Bildungslandschaften“ einen wesentlichen Faktor dar).
- Es geht überall um eine gerechtere Verteilung von sozialen Chancen (wichtige Gesichtspunkte bei Auswahl und Zuschnitt der Projekte sind daher Chancengerechtigkeit, Überwindung geschlechterspezifischer Ungerechtigkeiten und Generationengerechtigkeit).

Es gibt auf der anderen Seite aber auch – neben allen Unterschieden der Projektansätze im Detail, die nicht mein Thema sind und sein können - deutliche Unterschiede zwischen den Projekten, je nachdem, in welchen Lebensabschnitten sie platziert sind.

Diese Unterschiede ergeben sich schon allein aus dem Umstand, dass die Unterstützung von lebensgeschichtlich frühen Übergängen - vom Kindergarten in die Schule sowie von unterschiedlichen Schulformen in Ausbildung und in das Erwerbsleben - wesentlich stärker als eine öffentliche Aufgabe verankert ist als dies in späteren Lebensphasen üblicherweise der Fall ist: Berufswahlorientierung, Berufswahlverhalten, die Entwicklung von Ausbildungsbefähigung, Beschäftigungsbefähigung - und damit die Integration von jungen Menschen in das Arbeits- und Berufsleben sowie in die

Gesellschaft - ist als Teil des formalisierten Bildungswesens viel stärker organisiert und reglementiert als in den Übergangsphasen in einem späteren Lebensalter, wo es um Erhalt, Wiederherstellung von Berufs- oder Beschäftigungsfähigkeit, Wiedereingliederung nach Phasen der Arbeits- oder Erwerbslosigkeit oder um den Wiedereinstieg von Frauen nach der sog. Familienpause geht. Dasselbe trifft auf die gesamte Weiterbildung resp. Erwachsenenbildung zu: Weiterbildungsmaßnahmen werden auf einem offenen Bildungsmarkt angeboten, der kaum verrechtlicht ist und daher stark abhängig ist von Marktmechanismen, und der in Konkurrenz- und Wettbewerbsstrukturen zwischen privaten, gemeinnützigen und öffentlichen Anbietern stattfindet.

Der Weiterbildungsmarkt stellt sich daher – im Vergleich zur formalisierten Erstausbildung - traditionell als zersplittert, segmentiert und wenig aufeinander abgestimmt dar. Dies umso mehr angesichts der bildungs- und sozialpolitischen Entwicklungen der letzten Jahre, die von einem deutlichen Rückgang öffentlicher Finanzierung, einem Abbau systematischer Förderung und – dementsprechend – von einer „Bereinigung der Trägerlandschaft“ geprägt waren und sind. Die Aufforderung zur Zusammenarbeit, zur Schaffung von träger- und einrichtungsübergreifenden Kooperationsstrukturen und zur Überwindung von traditionellen Grenzziehungen (zwischen unterschiedlichen Bildungssegmenten, entsprechend gewachsenen Bildungsmilieus, zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystemen und deren Eigenlogiken etc.) ist entsprechend schwierig umzusetzen. Erst recht ist dies so unter der Maßgabe von „Nachhaltigkeit“, wenn die Zusammenarbeit also nicht nur partiell und einzelfallbezogen stattfinden soll.

Die Notwendigkeit eines in sich abgestimmten „Regionalen Übergangsmanagements“ kann daher einerseits als um so wichtiger hervorgehoben werden, eine solche Strategie ist andererseits nur als eine „offene Koordination“ denkbar, die gemeinsame Standards, Perspektiven und Leitbilder erarbeitet und umsetzt und die zugleich allen Beteiligten möglichst viele Handlungs- und Entscheidungsspielräume lässt.