



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

 **Kompetenzen
fördern**

Berufliche Qualifizierung für
Zielgruppen mit besonderem
Förderbedarf (BQF-Programm)

Band IIa
der Schriftenreihe zum Programm
„Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für
Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“

Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Förderbedarf durch die Weiterentwicklung der Lernorte und Stärkung des Lernortes Betrieb

**Ergebnisse der Entwicklungsplattform 1
„Gewinnung des Lernortes Betrieb“**

Das Programm „Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“ wird gefördert aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11055 Berlin

Bestellungen

schriftlich an den Herausgeber
Postfach 30 02 35
53182 Bonn
oder per
Tel.: 01805 262-302
Fax: 01805 262-303
(0,12 Euro/Min. aus dem deutschen Festnetz)
E-Mail: books@bmbf.bund.de
Internet: <http://www.bmbf.de>

Redaktion

Dr. Hans-Joachim Petzold,
Heidelberg
Dr. Hans-Peter Albert,
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR),
Projektträger für das BMBF im DLR (PT-DLR), Bonn

Autoren

Verantwortlich für den Inhalt der Beiträge
sind die Autorinnen und Autoren.

Gestaltung

GDE Preprint- und Mediaservice GmbH, Bonn

Bonn, Berlin 2006

Gedruckt auf Recyclingpapier



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

 **Kompetenzen
fördern**

Berufliche Qualifizierung für
Zielgruppen mit besonderem
Förderbedarf (BQF-Programm)

Band IIa
der Schriftenreihe zum Programm
„Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für
Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“

Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Förderbedarf durch die Weiterentwicklung der Lernorte und Stärkung des Lernortes Betrieb

**Ergebnisse der Entwicklungsplattform 1
„Gewinnung des Lernortes Betrieb“**

1. Entwicklungsplattform 1: Gewinnung des Lernortes Betrieb	5
2. Erfahrungen und Erkenntnisse aus den BQF-Vorhaben	17
2.1 Arbeitsgruppe 1: Qualifizierungsbausteine	18
2.1.1 Einführung: Zielsetzungen und zentrale Fragestellungen	18
2.1.2 Systematisierung von Qualifizierungsbausteinen	21
2.1.3 Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen	38
2.2 Arbeitsgruppe 2: Berufliche Verbundausbildung	48
2.2.1 Einführung: Zentrale Fragestellungen	48
2.2.2 Lösungsansatz „(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“ für Betriebe und Jugendliche	51
2.2.3 Integrationscoaching und „(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“	62
2.2.4 Schlussfolgerungen	68
2.3 Arbeitsgruppe 3: Aktivierung betrieblicher Qualifizierungspotenziale	72
2.3.1 Einführung	72
2.3.2 Die Ausgangssituation	73
2.3.3 Begleitinstrumente zur Gewinnung des Lernortes Betrieb: Übergangsmangement	75
2.3.4 Schlussfolgerungen	92
3. Bildungspolitische Handlungsempfehlungen der Moderation	97
3.1 Die Zukunft der beruflichen Bildung: Integration statt Sonderwege der Benachteiligtenförderung	99
3.2 Der Lernort Betrieb und benachteiligte Jugendliche: Entwicklungspotenziale nutzen	102
Exkurs: Charts zum Vortrag von Angelika Horstkotte-Pausch	115

4. Anhang	127
Verzeichnis der Abkürzungen	128
Literatur	130
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	133
Kurzbeschreibung der Vorhaben	135

1. Entwicklungsplattform 1: Gewinnung des Lernortes Betrieb

Lernortentwicklung als Ausbildungs- chance

In der beruflichen Qualifizierung und insbesondere in der Berufsausbildung benachteiligter junger Menschen stand nahezu zwei Jahrzehnte der außerbetriebliche Lernort im Zentrum. Seit einigen Jahren vollzieht sich jedoch zunehmend ein Umdenken: Der Gewinnung des Lernortes Betrieb wird immer größere Bedeutung zugeschrieben. Unbestritten sind die Strukturvorteile und die Integrationsfunktion des Lernortes Betrieb: Die übliche auftragsbezogene Arbeit ermöglicht eine Qualifizierung, die sich vor allem durch Anschaulichkeit, Einbindung in reale Team- und Unternehmensstrukturen sowie die unmittelbare Erfahrbarkeit des Nutzens des Erlernten ausweist. Nachweisbar verbessert eine betriebliche Berufsausbildung die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Vorteile einer beruflichen Qualifizierung im Betrieb sind offensichtlich. Nur – bildungspolitische Forderung und Einsicht stimmen mit der Realität der beruflichen Qualifizierungspraxis nicht überein.

In den letzten 15 Jahren wurde die außer- und überbetriebliche Ausbildung weiter ausgebaut, denn immer mehr Betriebe ziehen sich aus der beruflichen Ausbildung zurück. Gründe hierfür sind einerseits die schlechte Arbeitsmarktsituation, der Wettbewerbsdruck, der auf den Betrieben lastet und sie den Aufwand und das (vermeintliche) Risiko fürchten lässt, Jugendliche mit schlechteren Startchancen auszubilden. Andererseits sind es auch die gestiegenen Anforderungen in vielen Ausbildungsberufen, die zunehmend mehr Schulabgängerinnen und Schulabgänger nicht erfüllen können. Eine zunehmende Zahl von Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern bringt nicht die schulischen und sozialen Voraussetzungen mit, um den Anforderungsprofilen moderner Ausbildungsberufe gerecht zu werden. Diese jungen Menschen müssen gezielt unterstützt werden, damit ihnen der Schritt in die berufliche Ausbildung gelingt und die Hürden auf dem Weg zum erfolgreichen Berufsabschluss überwunden werden können.

Um jungen Menschen mit schlechteren Startchancen den Übergang in Ausbildung zu ermöglichen, müssen Unterstützungs- und Begleitangebote unter Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen, Wünsche und Möglichkeiten des einzelnen Jugendlichen bereitgestellt werden. Bei gezielter Förderung ist nur für einen Teil der benachteiligten Jugendlichen eine außerbetriebliche Ausbildung erforderlich. Viele dieser jungen Menschen sind in Betrieben ausbildbar, wenn eine individualisierte Vorbereitung erfolgt. Am Zielgruppenbedarf orientierte Förderstrukturen und Unterstützungsangebote müssen vorhanden sein, die sowohl die Belange der jungen Menschen als auch der Unternehmen berücksichtigen.

Bildungspolitische Zielsetzungen des BQF-Programms

Dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung initiierten Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“ lag unter anderem die These zugrunde, dass betriebliche Qualifizierung – mit welchem Anteil auch immer – anderen Lernorten überlegen oder zumindest neben anderen Lernorten zentral für die Gewinnung beruflichen Erfahrungswissens ist. Folglich war es wichtig, Vorhaben und Ansätze zu fördern, die zum Ziel hatten, betriebliche Qualifizierungspotenziale für Jugendliche mit schlechten Startchancen zu erschließen und zu erweitern.

Bildungspolitisch setzte das BQF-Programm an die Beschlüsse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des ehemaligen Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit an, in denen

die berufliche Benachteiligtenförderung als Daueraufgabe und integraler Bestandteil der Berufsbildung definiert wurde. Ausgehend von diesen Beschlüssen sollte die bildungspolitische Zielsetzung „qualifizierte Ausbildung für alle“ auch für Jugendliche mit schlechteren Startchancen umgesetzt werden. Die Intention des Programms war es, das vorhandene System der beruflichen Benachteiligtenförderung qualitativ weiterzuentwickeln, es effizienter, verlässlicher und zielgruppenorientierter zu gestalten. Förderangebote sollten praxisnäher und betriebsbezogener ausgerichtet und Strukturen geschaffen werden, die es ermöglichen, einen größeren Anteil benachteiligter junger Menschen in stabile betriebliche Qualifizierung zu integrieren. Demnach war es ausdrücklich nicht die Absicht, den schon unzähligen singulären Projektansätzen weitere völlig neue Ansätze ohne übergreifende strukturelle Einbindung hinzuzufügen. Das BQF-Programm wollte vielmehr die Weiterführung und zielgruppengenaue Justierung Erfolg versprechender Entwicklungen, Instrumentarien und Konzepte unterstützen. Kooperationen und Verbünde sollten auf- und ausgebaut und die Netzwerkbildung vorangetrieben werden. Wichtig war es, die Akteure der Benachteiligtenförderung zusammenzuführen und einen Beitrag zur Überwindung von Konkurrenzen zu leisten, um so Synergien zu erreichen und Brüche im Übergangsbereich Schule – Ausbildung – Beruf zu verhindern.

Von den Innovationsbereichen zu den Entwicklungsplattformen

Die im Rahmen des BQF-Programms bewilligten 136 Modellvorhaben wiesen eine große Vielfalt auf.

Die anfangs festgelegte Strukturierung nach Innovationsbereichen, die auf einer Zuordnung der einzelnen Vorhaben und Aktivitäten zu bildungspolitischen Leitthemen basierte, wurde im Verlauf der Programmumsetzung aufgegeben. Zur Unterstützung der Ergebnissicherung und des Transfers wurde eine Zusammenfassung der einzelnen Vorhaben zu so genannten Entwicklungsplattformen vorgenommen. Bei diesen Entwicklungsplattformen handelte es sich um programmübergreifende thematische Netzwerke. Ihre wesentliche Aufgabe war es, die Ergebnisse aus den Vorhaben zu bündeln und in bildungspolitische Handlungsempfehlungen münden zu lassen. Sie sollten die Möglichkeit bieten, die in den Vorhaben gewonnenen Erfahrungen auszutauschen, zu reflektieren und zu systematisieren und zur Weiterentwicklung der beruflichen Benachteiligtenförderung beitragen.

Das Instrument der Entwicklungs- plattform

Zur „Programmhälfte“ – im Jahr 2004 – wurden nach eingehenden Diskussionen vier Entwicklungsplattformen implementiert, die nachfolgend aufgeführte Themen bearbeiteten:

- **Entwicklungsplattform 1:**
Gewinnung des Lernortes Betrieb
- **Entwicklungsplattform 2:**
Kompetenzentwicklung vor dem Übergang Schule – Berufsbildung
- **Entwicklungsplattform 3:**
Individuelle Förderung
- **Entwicklungsplattform 4:**
Netzwerkbildung

Ziel der Plattformarbeit war es, das beachtliche Erfahrungswissen und die Ergebnisse der im Rahmen des BQF-Programms geförderten Vorhaben zusammenzuführen, zu generieren, aufzubereiten und in Handreichungen für die Praxis zusammenzufassen.

Zur wissenschaftlichen Unterstützung dieses Prozesses konnten vier externe, in der Benachteiligtenförderung ausgewiesene Fachleute als Moderatorinnen und Moderatoren gewonnen werden. Ihnen kam die Funktion zu, die Arbeit in den Entwicklungsplattformen – gemeinsam mit den zuständigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Projektträgers im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (PT-DLR) – inhaltlich zu orientieren, fachlich zu steuern und zu fokussieren. Ihre Aufgabe war es darüber hinaus, auf der Basis der generierten Vorhabenergebnisse, bildungspolitische Empfehlungen zu erarbeiten, die in weitergehende förderpolitische Überlegungen einbezogen werden können.

Die vom Moderator der Entwicklungsplattform 1 verfassten Empfehlungen sind Teil der hier vorliegenden Handreichung. Sie unterstreichen die Bedeutung des Lernortes Betrieb für die berufliche Förderung benachteiligter Jugendlicher und sind als praxisbasierter bildungspolitischer Beitrag zu verstehen.

Arbeitsstruktur und Arbeitsweise der Entwicklungs- plattform 1

Die Arbeit in der Entwicklungsplattform 1 basierte auf der These, dass der Betrieb wieder ein zentraler Lernort für die Gewinnung beruflichen Erfahrungswissens werden muss.

Achtzehn Vorhaben, die ihren Schwerpunkt in der Gewinnung des Lernortes Betrieb für benachteiligte Jugendliche hatten, wurden thematisch gebündelt und in dieser Entwicklungsplattform zusammengeführt.

Die Gewinnung des Lernortes Betrieb stand demzufolge im Zentrum der Diskussion. Daher war es aber wichtig, bei der Frage nach dem Lernort immer die Zielgruppe im Blick zu behalten. Deshalb gilt es auch stets zu beachten, welche Lernorte für welche Zielgruppe wann am sinnvollsten sind und welche Lernortkombinationen unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen der Betriebe auf geeignete Weise den Förderzielen dienen.

Unter verschiedenen Aspekten wurde erörtert, wie trotz des Ausbildungsrückzugs von Unternehmen betriebliche Potenziale erschlossen und erweitert werden können und welche Strukturen und Angebote vorhanden sein müssen, um Betriebe als Lernorte für Jugendliche mit Förderbedarf (wieder) zu gewinnen.

Drei Arbeitsgruppen wurden gebildet, denen sich die Vorhaben gemäß ihrer Arbeitsschwerpunkte zuordneten:

- Arbeitsgruppe 1 widmete sich dem Thema „Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungsbausteinen“,
- Arbeitsgruppe 2 diskutierte Fragen „beruflicher Verbundausbildung“ und in
- Arbeitsgruppe 3 wurden Strategien zur „Verbesserung der Ausbildungschancen durch Begleitangebote für Betriebe, Jugendliche und Schulen“ erörtert.

Im November 2004 nahm die Entwicklungsplattform 1 ihre Arbeit auf. Insgesamt fanden vier Plattformtreffen in den vergangenen zwei Jahren statt, bei denen die Vertreterinnen und Vertreter der Vorhaben mit Unterstützung des wissenschaftlichen Moderators an der Bündelung der Ergebnisse der Vorhaben und an der hier vorliegenden praxisbezogenen Handreichung sowie an dem im Juli 2006

erschienenen Newsletter zum Thema „Gewinnung des Lernortes Betrieb“ arbeiteten. Die themenbezogene Kooperation der Arbeitsgruppenmitglieder fand aber nicht nur im Rahmen der Entwicklungsplattform-Treffen statt. Die Arbeitsgruppen trafen sich auch zwischen diesen vier Veranstaltungen an verschiedenen Vorhabenstandorten zum Ergebnisaustausch und zur Diskussion der zu erarbeitenden Texte.

Um den Diskussionsprozess anzuregen und auch programmexterne Innovationen in die Arbeitsgruppenarbeit einfließen zu lassen, wurden ausgewiesene Fachexpertinnen und Fachexperten als Diskussionspartnerinnen und Diskussionspartner zu Entwicklungsplattform-Treffen eingeladen.

Dr. Peter-Werner Kloas vom Zentralverband des Deutschen Handwerks unterstützte die Arbeit der Entwicklungsplattform mit seinem Fachwissen und gab viele Anregungen in Bezug auf die Erschließung betrieblicher Qualifizierungspotenziale. Vor allem regte er an, bei der Entwicklung von Qualifizierungsinstrumentarien und Förderstrategien stets auch die Sicht der Unternehmen zu beachten, um den Betrieb als Lernort zu gewinnen und zu sichern.

Auch Peter Fricke, Mitglied des ehemaligen Fachbeirats Benachteiligtenförderung der Bundesagentur für Arbeit, unter-

stützte die Plattformarbeit. Er erläuterte die tiefgreifenden Änderungen der Förderpraxis im Bereich der beruflichen Benachteiligtenförderung, die auch die Umsetzung des BQF-Programms in erheblichem Maße berührten. Im Mittelpunkt seines Beitrags standen Überlegungen, wie unter den Bedingungen geänderter Förderstrukturen – mit ihren tiefgreifenden Einschnitten aber auch ihren neuen Möglichkeiten – die Vorhabenergebnisse nachhaltig zur Wirkung gebracht werden können.

Aspekte des Cultural und Gender Mainstreamings behandelte Professorin Dr. Ruth Enggruber, Fachhochschule Düsseldorf, mit dem Ziel, diese Querschnittsthemen bei der Bearbeitung der Leitfragen und bei der Entwicklung von Praxisempfehlungen möglichst stringent zu berücksichtigen.

Im Dialog mit den Vorhaben wurden Fragen und Perspektiven des Cultural und Gender Mainstreamings mit Blick auf die berufliche Benachteiligtenförderung und auf die Verbesserung betrieblicher Integrationschancen thematisiert. Die drei Arbeitsgruppen wurden angeregt, ihre Erfahrungen aus den Vorhaben nochmals unter den Aspekten des Cultural und Gender Mainstreamings kritisch zu reflektieren und diese Querschnittsthemen bei der Generierung der Ergebnisse besonders zu beachten.

Ergebnisse der Arbeitsgruppen- diskussionen

Von den drei Arbeitsgruppen wurden für die hier vorliegende Handreichung Textbeiträge erarbeitet, die wesentliche Ergebnisse der Vorhaben zum übergreifenden Thema der Entwicklungsplattform 1 „Gewinnung des Lernortes Betrieb“ bündeln. Die zentralen Punkte der Diskussionen in den Arbeitsgruppen werden im Folgenden kurz skizziert.

Arbeitsgruppe 1: Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungsbausteinen

In der Arbeitsgruppe 1 wurden Erfahrungen und Ergebnisse zu Fragen der Erweiterung des Qualifizierungsspektrums und der Erprobung und Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen zusammengeführt, diskutiert und unter Einbeziehung von Erkenntnissen aus dem programmexternen Innovationsraum generiert.

Modularisierte Formen der Kompetenzvermittlung entsprechen der Forderung nach zeitlich flexibler und individualisierter Ausgestaltung vor allem der Berufsausbildungsvorbereitung in besonderer Weise. Qualifizierungsbausteine als neues didaktisches Qualifizierungsinstrument sollen eine individuellere Förderung ermöglichen und die Jugendlichen an die Anforderungen auch moderner Berufe heranführen.

Mit dem Einsatz von Qualifizierungsbausteinen sollen eine größere Effizienz der Berufsausbildungsvorbereitung und eine bessere Verzahnung mit der Ausbildung erreicht werden. Jugendliche mit Förderbedarf sollen konkrete, auf einen Ausbildungsberuf bezogene Tätigkeiten erlernen, um so die beruflichen Anforderungen zu erfahren und ihre individuellen Möglichkeiten und Interessen realistisch einschätzen zu können. Der standardisierte Nachweis verwertbarer Teilqualifikationen soll die Chancen der Jugendlichen auf eine anschließende Ausbildung erhöhen. Betrieben wird es so erleichtert, die individuellen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Durchführung der Ausbildung besser zu beurteilen.

Seit Januar 2003 ist die Berufsausbildungsvorbereitung als Bestandteil der Berufsbildung im Berufsbildungsgesetz (BBiG) verankert. Zur Durchführung der Berufsausbildungsvorbereitung, die sowohl durch Betriebe als auch durch Bildungsträger umgesetzt werden kann, wird der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen empfohlen. Die 2003 erlassene Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO) zum Berufsbildungsgesetz enthält Vorgaben für die Ausgestaltung von Qualifizierungsbausteinen und deren Dokumentation in einem Qualifizierungsbild.

Im Berufsbildungsgesetz werden die Lernorte nicht näher benannt, an denen eine Berufsausbildungsvorbereitung durch Qualifizierungsbausteine erfolgen soll. Denkbare Lernorte sind Bildungsträger, Betriebe und Berufsschulen mit ihren spezifischen Vorzügen, Möglichkeiten und Beschränkungen. Eine Verzahnung der Lernorte erscheint das sinnvollste Vorgehen bei der Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen, da so die unterschiedlichen Potenziale der am Prozess Beteiligten am besten genutzt werden können. Hervorgehoben wurde von der Arbeitsgruppe 1 die frühe Einbindung der Betriebe in diese Form der Berufsausbildungsvorbereitung. Den Jugendlichen muss die Chance gegeben werden, berufliches Arbeiten auch in der betrieblichen Praxis kennenzulernen.

Die Arbeitsgruppe diskutierte den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen nicht nur im Kontext des gesetzlich vorgegebenen Rahmens. Im Text zur hier vorliegenden Handreichung wird auch die bildungspolitische Frage erörtert, inwieweit das System der Qualifizierungsbausteine in der Berufsaufbildungsvorbereitung als didaktische Strukturierungsmöglichkeit in den Bereichen der Berufsorientierung und der Ausbildung, in der Einstiegsqualifizierung und im Bereich der beruflichen Nachqualifizierung eingesetzt werden kann.

Arbeitsgruppe 2: Berufliche Verbundausbildung

Ausbildung im Verbund ist ein mittlerweile bewährtes Konzept, das bereits seit den achtziger Jahren erfolgreich zum Einsatz kommt. Als Folge förderrechtlicher Änderungen und bildungspolitischer Forderungen nach einem größeren Praxis- und Betriebsbezug beruflicher Qualifizierung findet dieser Ansatz in neuerer Zeit große Bedeutung. Gegenüber früher wird das Konzept stärker in Richtung Lernortkooperationen erweitert.

Zunehmend werden auch (Berufs-) Schulen in die Kooperationen eingebunden.

Die fünf Vorhaben, die in der Arbeitsgruppe 2 an der Erstellung des unter Kapitel 2 dieser Handreichung eingeordneten Textes zusammenarbeiteten, verfügen über langjährige Erfahrungen im Bereich der beruflichen Verbundausbildung. Die Ergebnisse aus den Vorhaben wurden unter Beachtung des aktuellen Stands der Fachdiskussion bewertet und aufbereitet. Auf der Basis der vorhabengestützten Erfahrungen wurden Vorschläge erarbeitet, wie erfolgreiche Partnerschaften zwischen Betrieben, Trägern und Schulen langfristig zu sichern sind, um die Stärken der Ausbildungspartner zu bündeln.

Auch Modelle der überregionalen Vernetzung von Verbänden, die Möglichkeiten des Ausgleichs regionaler Ungleichgewichte zwischen Ausbildungsplatznachfragen und Ausbildungsplatzangeboten aufzeigen und die Mobilitätsbereitschaft von benachteiligten Jugendlichen zu fördern suchen, wurden diskutiert.

Durch die berufliche Ausbildung im Verbund können neue betriebliche Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche erschlossen werden, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Unterstützungsleistungen für Betriebe, die nicht alle inhaltlichen Anforderungen der Ausbildungsrahmenpläne erfüllen können.

Die Lernortverzahnung im Rahmen eines Verbundes ermöglicht es auch, das berufliche Spektrum in der Berufsvorbereitung und in den außerbetrieblichen Lehrwerkstätten zu erweitern und damit die Chancen der Integration in eine betriebliche Ausbildung und Beschäftigung zu erhöhen.

Weitere Aspekte, die für den Ausbau von Verbundvorhaben und Lernortkombinationen sprechen, werden in dem Textbeitrag der Arbeitsgruppe 2 erörtert. Vorge stellt wird dort auch ein „triangulärer“ Strukturansatz der „(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“. Berufliche Qualifizierung findet nach diesem Konzept an drei Lernorten statt: in den Berufsschulen, im Betrieb sowie bei einem außerbetrieblichen Bildungsdienstleister. Die Lernorte werden intelligent verzahnt, sind durchlässig, und die Partner kooperieren auf gleicher Augenhöhe miteinander. Ein so genannter „Integrationscoach“ fungiert als Prozessmanager im Ausbildungsverbund. Ihm kommt die zentrale Aufgabe zu, die komplexen Prozesse zu initiieren, zu koordinieren und das Entstehen von Bruchstellen bei Übergängen zu verhindern. Die Rolle des „Integrationscoachs“ und seine gegenüber anderen Akteuren abzugrenzenden Funktionen werden in dem Beitrag der Arbeitsgruppe ausführlich diskutiert.

Arbeitsgruppe 3: Aktivierung betrieblicher Qualifizierungspotenziale

Mit Strategien und Instrumenten zur Erschließung nicht genutzter betrieblicher Qualifizierungspotenziale beschäftigten sich in der Arbeitsgruppe 3 sieben Vorhaben. Erörtert wurde, wie durch innovative, organisatorische und fachlich-pädagogische Dienstleistungsangebote betriebliche Qualifizierungspotenziale aktiviert und der Umfang und die Qualität betrieblicher Benachteiligtenförderung wesentlich erhöht werden können.

Der Lernort Betrieb kann für die Benachteiligtenförderung aus Sicht der Vorhaben nur gewonnen und nachhaltig gesichert werden, wenn Unternehmen einen konkreten Nutzen darin sehen. Aufgrund der demografischen Entwicklung und der Tendenz, dass leistungstärkere Jugendliche für bestimmte Ausbildungsberufe (z. B. des Handwerks) nur wenig Interesse zeigen, werden sich Betriebe zukünftig wahrscheinlich wieder stärker jungen Menschen mit Förderbedarf zuwenden – so ist zu hoffen. Insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen mit hoher Personalintensität, deren wichtigste Ressource qualifizierte Fachkräfte sind, müssen die Notwendigkeit zur langfristigen Sicherung des Personalbedarfs über Ausbildung erkennen. Dies ist Voraussetzung dafür, dass

sie Qualifizierung auch für Jugendliche mit schlechteren Startchancen anbieten und bei einem Bildungsträger unterstützende Dienstleistungsangebote nachfragen.

Die Gewinnung von Betrieben als Qualifizierungsort für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf gelingt nur durch persönliche Ansprache. Kooperationen zwischen Trägern und Unternehmen basieren auf Vertrauen, Verlässlichkeit, nachgewiesenen Kompetenzen und Branchenkenntnissen. Das Dienstleistungsangebot muss Einzeldienstleistungen wie die Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern, Förderung von Jugendlichen bei Lernschwierigkeiten und krisenbezogene Hilfen umfassen, kann aber erforderlichenfalls erheblich erweitert werden – bis hin zu einem externen Qualifizierungsmanagement für Klein- und Mittelbetriebe.

In dem in Kapitel 2 dieser Handreichung enthaltenen Textbeitrag der Arbeitsgruppe 3 werden für den betrieblichen Ausbildungsalltag passfähige Förderansätze und Unterstützungsangebote vorgestellt, die von Bildungsträgern als Dienstleister für Betriebe und Jugendliche erbracht werden können. Zentral ist hierbei immer auch, wie die Interessen und Erwartungen eines Betriebes mit denen der Jugendlichen in Übereinstimmung zu bringen sind.

Resümee

Nahezu alle in der Entwicklungsplattform 1 zusammenarbeitenden Vorhaben haben sich nach anfänglicher Skepsis sehr positiv über diese Form der Kooperation und des Ergebnisaustausches geäußert.

Die Gründe, die zur Implementierung von vier Entwicklungsplattformen führten, wurden bereits weiter oben erläutert. Ziel der thematischen Netzwerke war die Generierung der Ergebnisse aus den Vorhaben und das Erstellen von praxisorientierten Handreichungen, auf denen die bildungspolitischen Handlungsempfehlungen der Moderatorinnen und Moderatoren basieren. Die Handreichungen und die bildungspolitischen Handlungsempfehlungen sind wesentliche Produkte der Plattformarbeit.

In der hier vorliegenden Handreichung werden die wichtigsten Ergebnisse und Produkte der in der Entwicklungsplattform 1 „Gewinnung des Lernortes Betrieb“ zusammenarbeitenden Vorhaben zusammengeführt: Sie beziehen sich auf die Systematisierung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen, auf das Konzept der „triangulär“ gestalteten „(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“ und auf Begleitinstrumente zur (Wieder-)Gewinnung des Lernortes Betrieb für Jugendliche mit Förderbedarf.

Aus der Zusammenarbeit der Vorhaben in den Entwicklungsplattformen und in den Arbeitsgruppen sind aber auch „Nebenprodukte“ entstanden. Als wichtigstes ist das Entstehen konkreter Kooperationsbeziehungen zu nennen, die zum Beispiel zur Erweiterung von Verbundstrukturen und der gemeinsamen Beantragung von Projekten und Maßnahmen führten. Wir sind überzeugt, dass diese Kooperationen Bestand haben und sich positiv auf die Weiterentwicklung der Benachteiligtenförderung auswirken werden.

Autoren

Hans-Joachim Petzold

Moderator der Entwicklungsplattform 1, Heidelberg

Hans-Peter Albert

Projektträger im DLR (PT-DLR), Bonn

2. Erfahrungen und Erkenntnisse aus den BQF-Vorhaben

Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen und erfahrungsgestützte Handlungsempfehlungen

2.1 Arbeitsgruppe 1: Qualifizierungs- bausteine

2.1.1 Einführung: Zielsetzungen und zentrale Fragestellungen

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) wurde zum 1. Januar 2003 um die Berufsausbildungsvorbereitung als integraler Bestandteil der Berufsbildung – die sowohl in Betrieben als auch in Maßnahmen nach SGB III durchgeführt werden kann – ergänzt. Dabei wurde besonderes Gewicht auf den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen gelegt. Von diesen Qualifizierungsbausteinen und der damit verbundenen Vermittlung von Grundlagen beruflicher Handlungskompetenz in konkreten Tätigkeiten aus Ausbildungsberufen wird eine deutliche Effizienzsteigerung der Ausbildungsvorbereitung erwartet. Der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen wurde auch in das neue Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit zur Gestaltung der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen einbezogen.

Eine Reihe von Zielvorstellungen ist mit dem Einsatz der Qualifizierungsbausteine verbunden,

- insbesondere die Verbesserung der Chance der Lernenden auf anschließende betriebliche Ausbildungsplätze. Wenn das nicht möglich ist, zumindest bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch den standardisierten Nachweis verwertbarer Teilqualifikationen sowie
- die Verringerung von späteren Ausbildungsabbrüchen dadurch, dass die Jugendlichen die Anforderungen des Berufes besser kennen lernen und die Betriebe ihre Voraussetzungen für eine Ausbildung klarer beurteilen können.

Nach den rechtlichen Voraussetzungen kann jeder Anbieter der Berufsausbildungsvorbereitung eigene Qualifizierungsbausteine entwickeln. Mit der am 16. Juli 2003 in Kraft getretenen Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (BAVBVO) wurden erstmals verbindliche Standards für die Inhalte und die Bestätigung von Qualifizierungsbausteinen durch die zuständigen Stellen/Kammern gesetzt. Dies bringt zwar mehr Klarheit in das Entwicklungs- und Dokumentationsverfahren der Bausteine, verhindert aber nicht, dass – selbst auf regionaler Ebene – die unter-

schiedlichsten Bausteinzuschnitte aus identischen Berufen unvermittelt nebeneinander stehen.

Es verwundert daher nicht, dass sich zur Frage der Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen im Kern zwei Auffassungen gegenüber stehen:

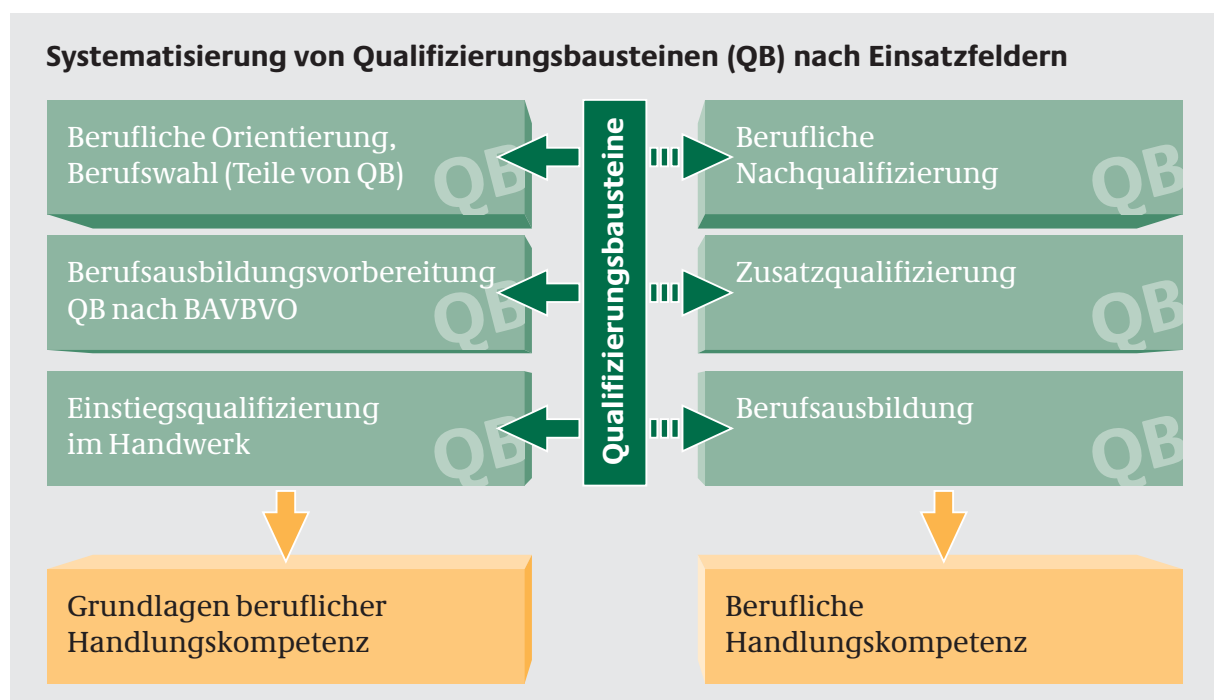
- zum einen die Auffassung der Individualisierung der Entwicklung, nach der die Bausteine auf die konkreten, individuellen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zugeschnitten sein sollen. Damit verbunden sind eine unüberschaubare Vielfalt von berufsbezogenen Bausteinen unterschiedlichster Qualität, geringe Transparenz der zugrunde liegenden Konzepte und außerdem eine Mehrfacharbeit in beträchtlichem Ausmaß sowohl auf Seiten der Träger als auch bei den zuständigen (zertifizierenden) Stellen;
- zum anderen die Auffassung, die Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen müsste standardisiert und – bezogen auf die jeweiligen Berufe – in einem abgestimmten Verfahren für die bundesweit einheitliche Nutzung erarbeitet werden. Hier sind positive Wirkungen im Hinblick auf Transparenz der Qualifizierungsbausteine und ihre Akzeptanz bei Betrieben zu erwarten. Auf Lösungsansätze zu dieser Frage wird differenziert in Kapitel 1 eingegangen.

Die Arbeitsgruppe hat sich das Ziel gesetzt, Erfahrungen und Ergebnisse zum Thema „Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungsbausteinen“ aus den eigenen Modellvorhaben oder bereits durchgeführten Maßnahmen, aber auch aus den Beobachtungen der Szene und der Auseinandersetzung mit dieser Thematik zusammenzuführen. Die dabei erkennbaren Probleme sowie erste Anregungen und Empfehlungen werden herausgearbeitet. Die vorzunehmende Strukturierung erfolgt unter besonderer Beachtung der Fragen der Systematisierung und der Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen.

Ausgangspunkt der Diskussion war die Verständigung darüber, dass Qualifizierungsbausteine möglichst so angelegt sein sollten, dass sie breit nutzbar sind.

Bei der Systematisierung der Qualifizierungsbausteine wurde beachtet, dass rechtliche Regelungen bisher vorrangig im berufsvorbereitenden Bereich, der bei der weiteren Betrachtung im Blickpunkt steht, erfolgten. Ihr Einsatz wurde aber auch schon in anderen Qualifizierungsbereichen erfolgreich realisiert, die kurz angesprochen werden sollen.

Das folgende Bild enthält eine Übersicht über bisherige und denkbare Einsatzmöglichkeiten von Qualifizierungsbausteinen.



2.1.2 Systematisierung von Qualifizierungsbausteinen

Systematisierung nach Einsatzfeldern

Die dargestellten denkbaren Einsatzfelder von Qualifizierungsbausteinen werfen generell die Frage auf, ob die Nutzung eines Qualifizierungsbausteins tatsächlich unverändert in diesen verschiedenen Bereichen möglich ist. Antworten auf diese Frage sind in den rechtlichen Vorgaben, insbesondere im Berufsbildungsgesetz (BBiG), in der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO) und in den Ausbildungsordnungen zu finden.

Nach BBiG und BAVBVO soll die Ausbildungsvorbereitung auf eine Ausbildung hinführen und dazu auf der Basis der Qualifizierungsbausteine Grundlagen beruflicher Handlungskompetenz vermitteln. Dagegen erfordert die Ausbildung zumindest in den neu geordneten Ausbildungsberufen (meist in § 3 der jeweiligen Ausbil-

dungsordnung), „dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne von § 1 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes befähigt werden, die insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren sowie das Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang einschließt“.

Damit ergeben sich rechtlich zwei grundlegend unterschiedliche Anspruchsniveaus für Qualifizierungsbausteine, die einerseits in der Berufsvorbereitung und andererseits in der Berufsausbildung, Zusatz- oder Nachqualifizierung eingesetzt werden sollen. Dies drückt sich in aller Regel im Niveau von Tätigkeiten aus. In der Ausbildungsvorbereitung erfolgt insbesondere bei komplexen Tätigkeiten in vielen Fällen die Beschränkung auf das Arbeiten nach Vorgabe oder auf die Mitwirkung.

Dagegen geht es in den anderen Fällen, die auf einen Ausbildungsabschluss vorbereiten, um das selbstständige und selbstverantwortliche Arbeiten in allen Tätigkeiten, die Bestandteil der Ausbildung sind.

Es müsste bildungspolitisch geklärt und entschieden werden, inwieweit das System der Qualifizierungsbausteine in der Berufsausbildungsvorbereitung auch als didaktische Strukturierungsmöglichkeit im Bereich der Ausbildung genutzt werden kann.

Einsatz im Bereich der Berufsvorbereitung

Im Bereich der Berufsvorbereitung ist zu unterscheiden zwischen Berufsorientierung und Berufsausbildungsvorbereitung. Ziel ist es, Jugendliche auf eine Ausbildung vorzubereiten. Hier soll auch die Einstiegsqualifizierung einbezogen werden, da auch sie die Aufgabe hat, Jugendliche in Ausbildung zu bringen.

Einsatz zur Berufsorientierung

Der Einsatz der Qualifizierungsbausteine im Bereich der Berufsorientierung beziehungsweise zur Unterstützung des Berufswahlprozesses im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung erfolgt bisher vorrangig bei einem Bildungsträger. Diese Bausteine beziehen sich bisher oft auf ein Berufsfeld oder mehrere Berufe und sind für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mehrfach verwertbar. Im Rahmen der Modellvorhabens „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ wurden vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS) solche Bausteine mit eher geringem zeitlichen Umfang entwickelt.

Die Berufsorientierung erfordert Einblicke in verschiedene Berufe. Sie hat eine andere Ausrichtung als die Berufsausbildungsvorbereitung. Es wird empfohlen, im Rahmen der Berufsorientierung zunächst Teiltätigkeiten aus mehreren Qualifizierungsbausteinen aus unterschiedlichen Berufen zu realisieren und dann gegebenenfalls die Qualifizierung mittels Qualifizierungsbausteinen in dem von den Jugendlichen gewählten Berufen weiterzuführen. Beispielsweise könnte aus dem Qualifizierungsbaustein „Bearbeiten von Vollholz und Herstellen einfacher Werkstücke“ aus dem Tischlerberuf für die Berufsorientierung die Kreuzüberplattung als ausgewählte Holzverbindung an einem Kerzenhalter für ein Teelicht herausgegriffen werden. Aus dem Beruf Maler und Lackierer könnten aus dem Qualifizierungsbaustein „Objektlackierungen“ beispielhaft die grundlegenden Techniken der Untergrundvorbereitung und der Beschichtung an kleinteiligen Objekten, zum Beispiel das Lackieren von persönlichen Gegenständen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wie Handyschalen usw., vermittelt werden.

Einsatz zur Berufs- ausbildungsvorbereitung

Qualifizierungsbausteine im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung beziehen sich auf einen speziellen Beruf und zielen auf die Integration in eine Vollausbildung ab. Die Entwicklung der Qualifizierungsbausteine kann durch jeden Maßnahmeträger oder Betrieb erfolgen. Für das Handwerk werden in einem standardisierten Verfahren Bausteine vom Zentralverband des Deutschen Handwerk (ZDH) beziehungsweise der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) entwickelt. Für Industrie und Handel hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) exemplarisch Bausteine konzipiert.

Im Rahmen des Modellvorhabens „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ werden an einzelnen Standorten Qualifizierungsbausteine ausschließlich im Betrieb vermittelt, wobei ein Bildungsträger die gesamte Organisation einschließlich der sozialpädagogischen Begleitung der Teilnehmenden übernimmt und den Betrieb unterstützt. Eine weitere Möglichkeit, die bei anderen Trägern genutzt wird, besteht in der Lernortkooperation zwischen Bildungsträger und Betrieb und, so-

weit wie möglich, auch unter Beteiligung der Berufsschule. In diesem Fall findet die praktische Qualifizierung nach Absprache sowohl beim Bildungsträger als auch im Betrieb statt.

Qualifizierungsbausteine gewinnen auch langsam Bedeutung für den Einsatz in der schulischen Berufsvorbereitung. Hier gibt es bereits erste, von Berufsschulen entwickelte Bausteine, beispielsweise im Rahmen eines durch das BQF-Programm geförderten Modellvorhabens „Neustrukturierung der Berufsausbildungsvorbereitung an beruflichen Schulen“ des Landes Berlin. Auch das Ministerium für Schule und Weiterbildung Nordrhein-Westfalen führt seit dem Schuljahr 2003/2004 ein ähnliches Modellvorhaben durch, das auf die Kooperation mit Betrieben setzt. Bei dieser Kooperation (zwei Tage Berufsschule, drei Tage Praktikum im Betrieb) ist keine sozialpädagogische Begleitung vorgesehen.

Die BAVBVO schreibt vor, dass die Grundlage für Qualifizierungsbausteine ausschließlich staatlich anerkannte Ausbildungsberufe nach BBiG und der Handwerksordnung (HwO) sein dürfen. Außerdem sieht die BAVBVO in § 4 vor, dass die zuständige Stelle auf Antrag des Anbieters einer Maßnahme im Rahmen der Berufs-

ausbildungsvorbereitung die Übereinstimmung des Qualifizierungsbildes mit den Vorgaben des § 3 der BAVBVO bestätigt. Dies ist, soweit die inhaltlichen und formalen Anforderungen erfüllt werden, kein Problem, wenn sich der Qualifizierungsbaustein eindeutig einem Ausbildungsberuf zuordnen lässt.

Berufsvorbereitung ist gerade in der Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen in der Praxis immer gleichzeitig auch Berufsorientierung. Außerdem verlangt die derzeitige angespannte Ausbildungsplatzsituation eine hohe Flexibilität von den Jugendlichen. Daher ist es für die jungen Menschen wichtig, Tätigkeiten aus mehreren Berufen kennen zu lernen. Die rechtliche Vorgabe der BAVBVO lässt dies jedoch zurzeit nur begrenzt zu.

Ansatzweise ist dies möglich bei der Stufenausbildung beispielsweise im Baubereich, bei der die erste Stufe eine Grundlage für eine Reihe von darauf aufbauenden Berufen bildet (zum Beispiel Ausbaufacharbeiter als Grundlage für die Berufe: Zimmerin/Zimmerer, Stukkateurin/Stukkateur, Estrichlegerin/Estrichleger).

Auch bei Berufen, die eine gemeinsame Grundbildung (zum Beispiel als Kernqualifikation) aufweisen, ist es sinnvoll, Qualifizierungsbausteine für diesen Teil der Ausbildungsinhalte berufsübergreifend zu konzipieren. Dies ist etwa für IT- und Medienberufe durch die Strukturierung der Ausbildungsinhalte relativ einfach zu realisieren.

Die BAVBVO lässt durchaus die Entwicklung und Bestätigung berufsübergreifender Qualifizierungsbausteine zu, wenn die entsprechenden Inhalte der verschiedenen Ausbildungsberufe identisch sind und die Zuordnung zu den Ausbildungsberufen im Qualifizierungsbild erfolgt (zum Beispiel Trockenbau für Tischlerin/Tischler, Zimmerin/Zimmerer, Malerin/Maler und Lackiererin/Lackierer).

Dagegen stehen die für die Bestätigung von Qualifizierungsbausteinen zuständigen Stellen solchen berufsübergreifenden Inhalten wie „Medienkompetenz“ oder „EDV-Grundlagenwissen“ eher ablehnend gegenüber, und das obwohl mindestens in allen neu geordneten oder erneuerten Berufsausbildungen diese Begriffe verwendet und ihnen Ausbildungsinhalte zuge-

ordnet werden. Das ist insbesondere bedenklich, weil sich schulische Defizite und mangelnde Allgemeinbildung genau auf diesen Gebieten besonders gravierend zeigen. Fehlende Medienkompetenz und geringe EDV-Kenntnisse sind möglicherweise entscheidende Vermittlungshindernisse. Ausbildungsbetriebe (gerade Kleinbetriebe) legen auf derartige Fähigkeiten und Fertigkeiten im Sinne der selbstständigen Aneignung von Kenntnissen gesteigerten Wert. Aus der Zusammenarbeit mit Ausbildungsbetrieben in einer Art „virtuellem Lernortverbund“ im IT- und Medienbereich, dem auch branchenfremde Unternehmen angehören, ist bekannt, dass gerade die Möglichkeit zum Erwerb berufsübergreifender Qualifikationen geschätzt beziehungsweise in anderen Berufsfeldern vermisst wird.

Daher bieten einige Bildungsträger entsprechende Lernmodule an, denen aber die Anerkennung in Form einer Kammerbestätigung aufgrund der Vorgaben der BAVBVO versagt bleibt (vgl. Mahrin 2006, S. 11).

Darüber hinaus spielen folgende Aspekte eine wichtige Rolle:

- Es stellt sich die Frage, inwieweit je nach Ausrichtung der Lernortkooperation unterschiedliche Qualitäten in der Berufsausbildungsvorbereitung realisiert werden.
- Solche Lernortkooperationen erfordern eine genaue Kenntnis der Betriebe, eine intensive und längerfristige Zusammenarbeit sowie konkrete Absprachen.
- Die Verzahnung der Lernorte erscheint der Arbeitsgruppe das sinnvollste Vorgehen bei der Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen zu sein. Die Erfahrung zeigt dabei, dass Kooperationen sehr stark von persönlichen Beziehungen und regionaler Verortung abhängen, die ein über Jahre gewachsenes Vertrauensverhältnis zu den Betrieben erfordern.
- Bei allen Querschnittsthemen wie der Medienkompetenz sollte geklärt werden, ob es möglich ist, diese als Qualifizierungsbausteine zu definieren oder ob andere Formen der Qualitätsbestätigung denkbar sind.

Neben dem Kern des Einsatzes in der Berufsausbildungsvorbereitung und in der Berufsorientierung werden Qualifizierungsbausteine auch schon in anderen Bereichen eingesetzt. Sie sollen kurz mit möglichen Bezügen zur Berufsausbildungsvorbereitung skizziert werden.

Einsatz in der Einstiegsqualifizierung

Ein weiteres Einsatzfeld für Qualifizierungsbausteine ist die so genannte Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ) im Rahmen des nationalen Ausbildungs paktes. Für den Bereich des Handwerks werden nach Vereinbarung des Zentralverbands des Deutschen Handwerks mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) hierzu Qualifizierungsbausteine eingesetzt. Die praktische Qualifizierung ist ausschließlich im Betrieb vorgesehen. Das Programm zielt auf die Integration in Ausbildung oder Beschäftigung. Die Einstiegsqualifizierung entspricht grundsätzlich der Intention des Berufsbildungsgesetzes (§§ 68–70), wonach verstärkt Betriebe für die Durchführung der Berufsausbildungsvorbereitung mit einzelnen Jugendlichen gewonnen werden sollen. Die vorläufigen Ergebnisse zeigen, dass Betriebe stärker als erwartet Plätze für die Einstiegsqualifizierung bereitgestellt haben, dass sich dennoch die konkrete Vermittlung schwierig gestaltet,

da die Interessen von Jugendlichen und Betrieben übereinstimmen müssen. So gaben Betriebe an, dass angebotene Stellen aufgrund spezifischer Defizite von Bewerberinnen und Bewerbern nicht besetzt werden konnten. Auch kam es häufiger vor, dass angekündigte Bewerberinnen und Bewerber sich nicht bei den Betrieben gemeldet haben.

Es sollte geprüft werden, inwieweit die Praktika in der Einstiegsqualifizierung für Jugendliche die Praktika in Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) verdrängen (Betriebe können oft nicht zwischen beiden Bereichen unterscheiden).

Einsatz in der beruflichen Nachqualifizierung

Es wird angenommen, dass Qualifizierungsbausteine auch in der Nachqualifizierung eingesetzt werden können. Im Rahmen von Projekten wurden vergleichbare Ansätze bereits realisiert. Das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) grenzt die im Zusammenhang der „Neuen Förderstruktur“ entwickelten Bausteine von den Qualifizierungsbausteinen für die Nachqualifizierung bewusst ab. Letztere bezögen sich auf einen bestimmten Beruf, seien wesentlich komplexer und bauten oft aufeinander auf.

Außerdem modularisierten sie einen gesamten Ausbildungsberuf. Die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk hatte ursprünglich geplant, die Qualifizierungsbausteine sowohl für den Einsatz in der Berufsausbildungsvorbereitung als auch in der Nachqualifizierung zu entwickeln. Während es in der Berufsvorbereitung nach der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung um Grundlagen der beruflichen Handlungskompetenz geht, ist die Ausbildung auf die vollständige berufliche Handlungskompetenz gerichtet. Vor diesem Hintergrund erfolgte in den für die Berufsausbildungsvorbereitung entwickelten Qualifizierungsbausteinen des Handwerks eine Eingrenzung des Qualifizierungszieles und der Tätigkeiten auf Grundlagen beruflicher Handlungskompetenz.

Hier stellt sich das Problem, inwieweit es überhaupt möglich ist, Qualifizierungsbausteine völlig unabhängig von der Zielgruppe zu entwickeln. Außerdem besteht das Problem der formalen Anerkennung von Qualifizierungsbausteinen für die Externen-Prüfung.

Einsatz in der Berufsausbildung

Einige Träger und Betriebe verwenden inzwischen Qualifizierungsbausteine in ihrer originalen Form oder als Modell auch

im Rahmen der Berufsausbildung – nicht, um die ordnungspolitisch gewollte Ganzheitlichkeit der Vollausbildung quasi „durch die Hintertür“ aufzulösen, sondern weil sie sich als strukturierende Elemente zur Umsetzung innovativer methodisch-didaktischer Konzepte anbieten.

Dabei stellen sich die folgenden Fragen:

- Ermöglicht das übergreifende Konzept von Qualifizierungsbausteinen (nicht Einzel-Qualifizierungsbausteine) eventuell eine zeitliche Streckung und eine organisatorische Flexibilisierung von Ausbildung bei speziellen Lerngruppen (etwa Lernschwache, Verhaltensauffällige, junge Menschen mit mangelnder Sprachkompetenz), ohne das Leitbild der Vollausbildung aufgeben zu müssen?
- Kann die formale Anerkennung von Qualifizierungsbausteinen für die Externen-Prüfung erfolgen, wenn zum Beispiel Qualifizierungsbausteine im Rahmen vollschulischer Ausbildungsgänge Anwendung finden?

Systematisierung mit Blick auf Zertifizierungen

In der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO) ist der Begriff der Zertifizierung nicht enthalten. Es wird zum einen unterschieden in Leistungsfeststellung, Leistungsbewertung und dem Zeugnis beziehungsweise der Teilnahmebescheinigung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Zum anderen wird die Bestätigung des Qualifizierungsbildes durch die zuständigen Stellen angesprochen. Dabei geht es ausschließlich um die Prüfung der Übereinstimmung des Qualifizierungsbildes mit den Angaben der BAVBVO. Was die Leistungsfeststellung betrifft, so lässt die Verordnung explizit unterschiedliche Arten zu und verpflichtet den Anbieter der Maßnahme, eine geeignete Art auszuwählen und anzugeben.

Zertifizieren bedeutet amtlich bestätigen oder bescheinigen. In Modellvorhaben wird Zertifizierung in dem Sinne verstanden, dass den Teilnehmenden Gelegenheit gegeben wird, sich die bei der Qualifizierung erworbenen Kompetenzen durch das Ablegen einer Prüfung bestätigen zu lassen. Mit der BAVBVO hat der Begriff Zertifizierung noch eine erweiterte oder zusätzliche Bedeutung bekommen, nämlich im Sinne der Bestätigung eines Qualifizierungsbausteins beziehungsweise -bildes durch die zuständige Stelle.

In Modellvorhaben wurden teilweise sehr gute Erfahrungen mit der Zertifizierung im Sinne von Prüfungen am Ende der Bausteinquifizierung gemacht. Aufgrund der dabei gewonnenen Erfahrungen kann festgestellt werden, dass sich diese Prüfungen in Theorie und Praxis als neues Element der Berufsvorbereitung bewährt haben. Die meisten Teilnehmenden waren motiviert, an den durchaus anspruchsvollen Prüfungen teilzunehmen und haben dies teilweise sehr erfolgreich getan. Erfolgreich abgeschlossene Prüfungen erwiesen sich als hilfreich zur Steigerung der Motivation und des Selbstwertgefühls, waren aber kein Garant für die Vermittlung in eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle. Entscheidend blieben immer die sozialen Kompetenzen und die persönliche Reife der Teilnehmenden, deren Förderung ausschließlich durch das Konzept der Qualifizierungsbausteine nicht ausreicht.

Eine Prüfung oder Arbeitsprobe als Standard erscheint aufgrund der Erfahrungen empfehlenswert. Ist dies im Betrieb nicht realisierbar, so ist die laufende Beobachtung eine Alternative. Sofern die Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen im Rahmen von konkreten Aufträgen erfolgt, kann die Beobachtung in Verbindung mit der Beurteilung des Arbeitsergebnisses eine formalisierte Leistungsbewertung ersetzen.

Die BAVBVO sieht nur eine wenig differenzierte Leistungsbewertung vor – „mit gutem Erfolg“, „mit Erfolg“ oder nur Teilnahmebescheinigung. Zwei Dinge sprechen aus Sicht der Praxis aber eindeutig für eine differenzierte Leistungsbewertung:

1. Die Forderung von (potenziellen) Ausbildungsbetrieben nach einer komplexen Beurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern, die möglichst nicht schulischer, sondern betrieblicher Natur ist. Dabei sollten nicht ausschließlich fachliche Kriterien eine Rolle spielen.
2. Die bessere Motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer solcher Qualifizierungsbausteine, die eine (ihnen vorher bekannte) differenzierte Leistungsbewertung vorsehen.

Vor allem aufgrund von Anregungen und Hinweisen durch Expertinnen und Experten von Bildungsträgern und Betrieben hat die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk als Hilfestellung zur Entscheidung über die geforderte Benotung im Zeugnis Vordrucke für eine differenzierte Bewertung der einzelnen Tätigkeiten zur Verfügung gestellt.

Ein guter Kompromiss wurde für die Leistungsbewertung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Maßnahmen zur Einstiegsqualifizierung für Jugendliche

gefunden. Für die Ausbildungsberufe im Handwerk weisen die Teilnehmenden in einem abschließenden betrieblichen Praxis-Test oder durch andere Verfahren der Kompetenzfeststellung nach, dass sie die vorgesehenen Qualifikationen erworben haben. Der Betrieb stellt für erfolgreich absolvierte Qualifizierungsbausteine Zeugnisse aus, die sich an den Vorgaben der BAVBVO orientieren. Von der Handwerkskammer erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer abschließend ein Zertifikat, in dem unter Berücksichtigung der betrieblichen Zeugnisse die Einstiegsqualifizierung bestätigt wird, sofern mindestens ein Baustein mit Erfolg oder gutem Erfolg absolviert wurde.

Für die Ausbildungsberufe in Industrie und Handel erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Zertifikat der Industrie- und Handelskammer (IHK) und ein betriebliches Zeugnis, das unter unterschiedlichen fachspezifischen Bezeichnungen im Wesentlichen die Kriterien „Fachqualifikation (fachliche Richtigkeit)“, „Zielorientierte Arbeitsweise/Arbeitstechnik“, „Qualitätsorientierung“, „Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen“, „Handwerkliches Geschick“, „Selbstständigkeit und Initiative“ in den Abstufungen „ausgeprägt erkennbar“, „gut erkennbar“, „ausreichend erkennbar“, „schwach erkennbar“, „nicht erkennbar“ bewertet. Das IHK-Zeugnis erhält, wer mindestens in vier Kriterien mit „ausreichend erkennbar“ oder besser bewertet wurde.

Folgende Aspekte der Zertifizierung bedürfen einer weiteren Klärung:

- Es sind unterschiedliche Ansätze von abschließenden Bewertungen erkennbar, wobei nicht erprobt und reflektiert ist, wo deren Vor- und Nachteile liegen.
- In der BAVBVO müsste klargestellt werden, dass ein von einer Kammer bestätigtes Qualifizierungsbild durch alle Träger genutzt werden kann.
- In der Praxis existiert bereits eine Vielzahl unterschiedlicher Qualifizierungsbausteine zu den jeweiligen Berufen. Zum Teil sind sie von der Thematik und der Zielsetzung annähernd gleich, beziehen sich jedoch auf unterschiedliche Tätigkeiten, zum Teil sind sie bezüglich Zeitumfang und Eingrenzung des Tätigkeitsspektrums sehr unterschiedlich. Dieses kann zum einen die Akzeptanz und Transparenz der Zeugnisse beeinträchtigen. Zum anderen können Überschneidungen von Qualifizierungsinhalten in verschiedenen Qualifizierungsbausteinen zu einem Beruf für die individuellen Qualifizierungswege der Teilnehmenden problematisch sein.

Systematisierung nach der Zielgruppe

Bei der Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungsbausteinen lässt sich ein Diskussionsstrang erkennen, bei dem es um die Frage geht, inwieweit sie von ihren Zielen und Inhalten sowie von ihrem Zeitumfang her auf unterschiedliche Zielgruppen bezogen konzipiert und angeboten werden sollten. Zugespitzt lassen sich zwei Positionen unterscheiden:

a) Die Position des Instituts für Berufsbildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS)

INBAS, das das Modellvorhaben „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ wissenschaftlich begleitete, entwickelte im Rahmen des Vorhabens ein Baustein-konzept vorrangig für „noch nicht ausbildungsreife Jugendliche“ (INBAS 2004, S. 8). Da für diese Jugendlichen – nach Auffassung von INBAS – unter anderem die Förderung des Berufswahlprozesses notwendiger Bestandteil der Ausbildungsvorbereitung sei, habe man Qualifizierungsbausteine entwickelt, die sich auf ein Berufsfeld oder mehrere Berufe bezögen. Diese Bausteine, die in der Grund- und Förderstufe angeboten würden, seien darüber hinaus „kleinteilig“, das heißt, die beschriebenen Qualifikationen könnten in relativ kurzen Zeiträumen erworben werden.

Darüber hinaus werden nach diesem Konzept für Jugendliche, die grundsätzlich ausbildungsreif sind, aber noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, umfangreichere Qualifizierungsbausteine angeboten. „Dies auch unter dem Gesichtspunkt, dass die erworbenen Qualifikationen möglichst in der Erstausbildung anerkannt werden sollen. Diese Bausteine sind meist mit einem der ‚Grundbausteine‘ verzahnt oder bauen darauf auf“ (INBAS 2004, S. 8 f.).

Des Weiteren veröffentlichte INBAS 2004 Qualifizierungsbausteine speziell für lernbehinderte Jugendliche, die – ebenfalls im Rahmen eines Modellvorhabens – von der Loschmidt-Oberschule in Berlin entwickelt wurden (manuelle Bearbeitung von Metall, Fügen einfacher Bauteile, Holzverbindungen, Flachglasbearbeitung).

Zusammengefasst lassen sich bei INBAS demnach Qualifizierungsbausteine mit unterschiedlichem inhaltlichen und zeitlichen Zuschnitt für die folgenden Zielgruppen ausmachen:

- Noch nicht ausbildungsreife Jugendliche
- Ausbildungsreife Jugendliche, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben
- Lernbehinderte Jugendliche

b) Die Position des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) und der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)

Ursprünglich wollten ZDH/ZWH Qualifizierungsbausteine entwickeln, die sowohl in der Berufsausbildungsvorbereitung als auch in der Nachqualifizierung eingesetzt werden sollten. Dieser Ansatz wird aufgrund des inzwischen durch die BAVBVO rechtlich festgelegten Anspruchsniveaus von Qualifizierungsbausteinen nicht mehr verfolgt (siehe dazu 1.1).

Bei der Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen für die Berufsausbildungsvorbereitung wird die Zielgruppe nicht weiter ausdifferenziert. Die Qualifizierungsbausteine werden allgemein für junge Menschen konzipiert, „die eine Berufsausbildung trotz besonderer Hilfen nicht unmittelbar bewältigen können...“ (Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk 2003, S. 3). Da – nach Auffassung von ZDH/ZWH – Qualifizierungsergebnisse im Mittelpunkt stünden mit einer einheitlichen Bewertung und Dokumentation der erreichten Qualifikationen, könnten Qualifizierungsbausteine nicht zielgruppenspezifisch, sondern nur zielgruppenunabhängig erstellt und dann vor Ort zielgruppenbezogen ausgewählt und umgesetzt werden (Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk 2003, S. 7). Die Zielformulierung beispielsweise des Qualifizierungsbausteins „Herstellen von

Metall- und Stahlbaukonstruktionen“ sei dementsprechend zielgruppenunabhängig. Die zielgruppenspezifische Umsetzung erfolgt vor Ort durch für die jeweilige Zielgruppe geeignete methodische Vorgehensweisen. Sie prägen wesentlich das Niveau der erreichbaren Qualifikationen.

Was die von der ZDH/ZWH für das Handwerk entwickelten bundeseinheitlichen Qualifizierungsbausteine betrifft, so zeigen erste Evaluationsergebnisse, dass diese Bausteine in hohem Umfang in Maßnahmen für Handwerksberufe genutzt werden. Vereinzelt erkennbare Probleme bezüglich Umfang und Zuschnitt der Bausteine sollen im weiteren Verlauf der Evaluierung und der Weiterentwicklung der Bausteine gelöst werden.

Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG, §68) sind als Zielgruppe für die Berufsausbildungsvorbereitung und damit für die Qualifizierungsbausteine „lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen“ vorgesehen. Angesprochen sind bewusst nicht so genannte marktbenachteiligte Jugendliche oder behinderte Jugendliche. Nicht immer lassen sich diese Zielgruppen trennscharf voneinander unterscheiden. Bildungspolitisch betrachtet brauchen marktbenachteiligte Jugendliche keine Berufsausbildungsvorbereitung mit Qualifizierungsbausteinen, sondern Ausbildungsplätze. Andererseits können aus

marktbenachteiligten Jugendlichen nach wenigen Monaten Arbeitslosigkeit sozial Benachteiligte werden.

Das Neue Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit definiert als Zielgruppe „unabhängig von der erreichten Schulbildung – Jugendliche und junge Erwachsene, sofern sie ohne berufliche Erstausbildung sind, das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet und ihre allgemeinbildende Schulpflicht erfüllt haben“.

Mittlerweile ist es allgemein akzeptierte Praxis, über die Zielgruppenbeschreibung des Berufsbildungsgesetzes hinaus, allen Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf einschließlich der lernbehinderten und marktbenachteiligten Jugendlichen Qualifizierungsbausteine anzubieten.

Es bleibt die Frage, wie viel Sinn die Entwicklung und der Einsatz zielgruppenabhängiger Qualifizierungsbausteine machen. Wie viele unterschiedliche Qualifizierungsbausteine beispielsweise „Grundlagen Holz“ oder „Holzverbindungen“ müssen entwickelt werden, damit alle Zielgruppen erfasst sind? Und jede Zielgruppe ist in sich auch wieder sehr heterogen zusammengesetzt. Zumindest in der Außenwirkung bei Betrieben könnte diese Vielfalt unterschiedlicher Qualifizierungsbausteine mit unterschiedlichem Anspruchsniveau zu Unklarheiten führen.

Den Bildungsträgern und Betrieben sollte aus förderungspolitischer Sicht empfohlen werden, für die gängigen Berufe, für die inzwischen eine Fülle von Qualifizierungsbausteinen vorliegt, keine weiteren Bausteine zu entwickeln, sondern die bereits vorliegenden und bei ZDH/ZWH sowie im Good Practice Center veröffentlichten Qualifizierungsbausteine zu nutzen und zu erproben. Für Berufe, zu denen es noch keine Qualifizierungsbausteine gibt, ist jedoch nach wie vor eine trägerspezifische Bausteinentwicklung erforderlich.

Qualifizierungsbausteine sind ein Instrument für die Zielgruppe der lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Jugendlichen. Innerhalb dieser Zielgruppe sollten nicht wieder jeweils Qualifizierungsbausteine für besondere Gruppen wie lernbehinderte oder marktbenachteiligte Jugendliche entwickelt werden. Vielmehr erscheint es sinnvoll, je nach Zielgruppe didaktisch-methodisch unterschiedliche Wege zur Erreichung des gleichen Qualifizierungsziels zu gehen. Dies schließt auch eine flexiblere Handhabung der zeitlichen Vorgaben eines Qualifizierungsbausteins ein, das heißt, eine individuelle Verlängerung der Vermittlungszeit für besonders lernschwache Jugendliche muss möglich sein. Wie dies gegebenenfalls auf dem Zeugnis zu dokumentieren ist, muss noch geklärt werden.

Systematisierung mit Blick auf Sozialkompetenzen und Schlüsselqualifikationen

Um den sich ständig wandelnden Anforderungen in Ausbildung und Beruf gerecht zu werden, ist es unabdingbar den Zielgruppen auch ein Angebot zur Förderung des Erwerbs von überfachlichen Kompetenzen sowie zur Persönlichkeitsförderung und -stärkung machen. Dazu notwendig ist unter anderem die Entwicklung neuer didaktischer Konzepte für die gemeinsame Vermittlung von fachlichen Kenntnissen und fachübergreifenden Kompetenzen. Handlungskompetenz setzt in gleichem Maße Fachwissen und fachübergreifende Kompetenzen zur Anwendung des Wissens voraus. Fachübergreifende Kompetenzen (Schlüsselqualifikationen) umfassen insbesondere Methodenkompetenzen, Motivation und Befähigung zu kontinuierlichem Lernen, Sprach- und Medienbeherrschung, mathematisch-naturwissenschaftliche Grundkompetenzen sowie soziale Kompetenzen.

Weil sich Inhalt und Struktur der Arbeitswelt ständig verändern, werden in Zukunft verstärkt Anforderungen an die sozialen Kompetenzen der Beschäftigten gestellt; Teamfähigkeit und Kooperationsfähigkeit stehen dabei nach den Erfahrungen der Wirtschaft an oberster Stelle. Kommunikationsfähigkeit, Toleranz, Verantwortungsbewusstsein und Solidarität sind weitere soziale Fähigkeiten, die an Bedeutung gewinnen werden. Gerade diese sozialen Kompetenzen sind bei den Zielgruppen oft nicht in der erforderlichen Weise ausgebildet und müssen daher durch spezielle Fördersequenzen eingeübt und unterstützt werden. Dabei gilt es zu beachten, dass überfachliche Kompetenzen immer nur in Zusammenhang mit konkretem (beruflichen) Handeln erlernt werden. Regelmäßigkeit und Zuverlässigkeit zum Beispiel können nicht losgelöst vom Lern- und Arbeitszusammenhang entwickelt werden. Im Sinne einer handlungsorientierten Berufsbildung sollen die Zielgruppen lernen, ihre Arbeit selbstständig zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren. Außerdem ist es notwendig, dass die Teilnehmenden ihre Stärken und Schwächen realistisch einschätzen können, um ihren Qualifizierungsbedarf auch selbst erkennen zu können.

Bewährt haben sich integrierte Konzepte, die den Kompetenzansatz aufgreifen. Dieser geht davon aus, dass auch benachteiligte Jugendliche Fähigkeiten und Kompetenzen bereits erworben haben, die es zu erkennen und bewusst zu machen gilt, um daran anknüpfend das Selbstwertgefühl der Jugendlichen zu stärken. Neben beruflichem Wissen sind in der Berufswelt zunehmend auch Kompetenzen zur selbstständigen Aneignung von spezifischem Wissen gefragt. Räumliche und psychische Flexibilität und Mobilität sind weitere Anforderungen, denen sich Jugendliche künftig verstärkt stellen müssen. Das bedeutet, dass sie sich auf wechselnde Arbeitsaufgaben und Arbeitsplätze einlassen können sowie mit wechselnden Kolleginnen und Kollegen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zurechtkommen müssen.

Qualifizierungsbilder enthalten Tätigkeiten und keine Hinweise auf Sozialkompetenzen. Qualifizierungsbausteine vermitteln nicht „an sich“ Sozialkompetenzen. Hier sind Rahmenbedingungen zu strukturieren, in denen die Entwicklung von Sozialkompetenz möglich wird. Ein geeignetes Umfeld stellt in der Regel der Betrieb dar: Die betriebliche Sozialisation wird beeinflusst durch das Vorbild älterer Kollegen und Vorgesetzter und durch die soziale Struktur des Betriebes. In diesem Umfeld wird die Aneignung von Verhaltensweisen

ermöglicht, die eine Eingliederung in betriebliche Strukturen erheblich erleichtern. Im außerbetrieblichen Bereich werden betriebsähnliche Strukturen simuliert und Jugendliche professionell durch Ausbilderinnen/Ausbilder, Lehrerinnen/Lehrer und Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter betreut. Hier können gezielte Übungen die Sozialkompetenz verbessern.

Eine Dokumentation der Schlüsselqualifikationen im Zeugnis ist nach Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung nicht möglich, was oft als Defizit gesehen wird. Die Problematik der Dokumentation der Schlüsselqualifikationen schließt unmittelbar an den Problemkreis „differenzierte Leistungsbewertung“ an. Das Vorhandensein von Fachkenntnissen und handwerklichem Geschick ist für (potenzielle) Ausbildungsbetriebe natürlich wichtig. Von mindestens gleichrangiger Bedeutung ist aber auch die Ausprägung von Schlüsselqualifikationen bei den Bewerberinnen und Bewerbern.

Nach einer Umfrage unter ausbildungswilligen Berliner Kleinbetrieben im IT- und Medienbereich spielen vor allem die Schlüsselqualifikationen „Medienkompetenz und Kommunikationsfähigkeit“, „Kooperationsbereitschaft“, „Problemlösungsfähigkeit“, „Teamfähigkeit“ und „Verantwortungsbereitschaft“ (neben der Fehlzeit-

und Pünktlichkeitsproblematik) eine zentrale Rolle bei der Entscheidung, mit einer Bewerberin oder einem Bewerber einen Ausbildungsvertrag abzuschließen.

Die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen muss durch geeignete Rahmenbedingungen gefördert werden. Dabei sollte auf den Betrieb als wichtigen Sozialisationsfaktor nicht verzichtet werden. Darüber hinaus sollten auch Träger Inhalte möglichst über praktische Aufträge vermitteln, bei denen die Zusammenarbeit mit anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern gefordert ist. Daher sind auch bei der Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen entsprechende Fördersequenzen zur Entwicklung von Schlüsselqualifikationen und Sozialkompetenzen in die didaktischen Konzepte zu integrieren.

Vor dem oben dargestellten Erfahrungshintergrund erscheint es sinnvoll, Schlüsselqualifikation in geeigneter Form transparent zu machen und zu dokumentieren. Aus der Notwendigkeit der betrieblichen Praxis kann das betriebliche Zeugnis im Rahmen von Einstiegsqualifizierungen von Jugendlichen (EQJ) ein geeigneter Ansatz sein.

Systematisierung nach Strukturierungsrichtungen und Schneidung

Erfahrungen aus der Praxis: Qualifizierungsbausteine sollten so geschnitten sein, dass sie gängige und gut eingrenzbar betriebliche Arbeitsabläufe oder Arbeitsaufträge widerspiegeln. Die Inhalte können sich entsprechend auf mehrere Ausbildungsjahre beziehen.

Das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) führt in seinem „Leitfaden zur Entwicklung eines Qualifizierungsbausteins“ folgende Aspekte zur Strukturierung und Schneidung von Qualifizierungsbausteinen an: Um die entsprechende Teilqualifikation eines Berufes oder Berufsfeldes zu bestimmen, müsse überlegt werden, welchen Charakter der Baustein haben sollte.

- a) Vermittlung einer Grundlagenqualifikation in einem Berufsfeld,
- b) Verwertbarkeit der Teilqualifikation in einem Betriebspraktikum,
- c) Motivation der Jugendlichen.

Am besten sei es, wenn ein Baustein alle drei Aspekte abdecke, was aber in der Praxis nicht immer umsetzbar sei. Weiterer Gesichtspunkt für die Schneidung: Ist der Baustein für die Berufsorientierung oder für die Qualifizierung nach der Entscheidung für einen bestimmten Beruf gedacht? (INBAS 2004, S. 17 f.)

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gibt folgende Hinweise zur Schneidung von Qualifizierungsbausteinen: Aus den Ausbildungsrahmenplänen sollen direkt Tätigkeiten entwickelt werden, die

- „profilgebend, also charakteristisch für diese Berufsausbildung sind,
- Teilmengen eines Ausbildungsberufes darstellen,
- keine berufsspezifischen Vorkenntnisse erfordern,
- in ihrem Anforderungsniveau der Zielgruppe angepasst werden können und
- ein Lernpotenzial zur Förderung der beruflichen Handlungsfähigkeit besitzen.“

(Bundesinstitut für Berufsbildung 2004, S. 14)

Für die Qualifizierungsbausteine im Handwerk (ZDH/ZWH) wird bei der Darstellung der Tätigkeiten im Qualifizierungsbild in vorbereitende, grundlegende und komplexe Tätigkeiten unterschieden. Dabei sind die vorbereitenden Tätigkeiten (z. B. Beachtung des Unfallschutzes, Vorbereitung des Arbeitsplatzes) so zu verstehen, dass sie in der Regel Bestandteil der grundlegenden und der komplexen Tätigkeiten sind. Sie werden zu Beginn besonders herausgestellt, damit sie bei den anderen Tätigkeiten zum einen nicht vergessen und zum anderen nicht ständig wiederholt werden müssen. Grundlegende Tätigkeiten kommen in vielen Aufträgen der beruflichen Praxis vor und sind daher wesentlicher Bestandteil der beruflichen Arbeit. Komplexe Tätigkeiten setzen sich in der Regel aus mehreren grundlegenden Tätigkeiten zusammen und erfordern meist weitergehende Fähigkeiten in der Planung und Steuerung von Arbeitsabläufen. Beispielhaft sei hier aus dem Qualifizierungsbaustein „Montage, Demontage und Installation“ (Elektronikerin/Elektroniker) das Montieren von Verteilern, Schaltern, Steckvorrichtungen und Leitungsverlegesystemen genannt.

Nach bisherigen Erfahrungen in Projekten ist für die Akzeptanz der bundeseinheitlichen Bausteinkonzepte die richtige Schneidung der Bausteine für einen Beruf, das heißt die Eingrenzung sinnvoller in sich geschlossener Tätigkeitskomplexe von besonderer Bedeutung. Sie orientiert sich zum einen an den Kerntätigkeiten der beruflichen Praxis, die regelmäßig vorkommen, was für die Realisierung der Ausbildungsvorbereitung in Betrieben notwendige Voraussetzung ist. Zum anderen ist sie an den Angaben des Ausbildungsrahmenplans ausgerichtet. Dabei ist es wichtig, für einen Beruf eine genügend große Anzahl auch kleinteiliger Bausteine so anzubieten, dass eine spezifische Auswahl vor Ort möglich ist und die Bausteine in der betrieblichen Praxis, auch in spezialisierten Betrieben, leicht nutzbar sind.

Unabhängig von den Strukturierungsansätzen sollte auf jeden Fall eine Eingrenzung und Ausrichtung der Qualifizierungsbausteine auf betriebliche Arbeitsprozesse erfolgen.

2.1.3 Umsetzung von Qualifizierungs- bausteinen

Umsetzung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

Zielsetzung ist es, für den Jugendlichen die Möglichkeit zu bieten, betriebliche Abläufe sowie die Anforderungen im Beruf intensiv kennen zu lernen. Vor diesem Hintergrund können die Jugendlichen ihre Ausbildungsentscheidung mit mehr Sicherheit treffen. Sie vermeiden so Enttäuschungen in der Ausbildung, die ansonsten häufig zu kostenaufwändigen Ausbildungsabbrüchen führen können. Der Betrieb hat den Vorteil, die Fertigkeiten des Jugendlichen im Rahmen eines Qualifizierungsbausteins im Hinblick auf die Ausbildung besser einschätzen zu können. Er kann also Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Berufsvorbereitenden Maßnahmen bereits vor einer Ausbildung intensiv kennen lernen und deren Voraussetzungen und Chancen für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss besser beurteilen.

Derzeit gibt es nur begrenzte Erfahrungen mit der Vermittlung kompletter Qualifizierungsbausteine in der Berufsausbildungsvorbereitung ausschließlich in Betrieben. Ohne Unterstützung der Betriebe und der Teilnehmenden hält die Arbeitsgruppe dies weder für sinnvoll noch für Erfolg versprechend.

Für weiterführende Erkenntnisse erscheinen folgende Klärungen wichtig:

- Es ist sinnvoll zu prüfen, inwieweit Qualifizierungsbausteine die Qualität der berufsvorbereitenden Maßnahmen in Betrieben verbessern können.
- Es sollte ermittelt werden, inwieweit die Betriebe bei der Planung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen in der Berufsausbildungsvorbereitung und in der Einstiegsqualifizierung Hilfestellungen benötigen.
- Es bietet sich an, dabei neue Formen der Kooperation zwischen Bildungsträgern und Betrieben zu erproben.

Umsetzung beim Träger

Insbesondere im Rahmen von Modellvorhaben, zum Beispiel bei der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“, sind in den letzten Jahren erste und weitestgehend positive Erfahrungen mit der praktischen Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen bei Bildungsträgern gemacht und beschrieben worden (vgl. INBAS 2004).

Seit dem Sommer 2004 sind alle Bildungsträger, sofern sie auf der Grundlage des Neuen Fachkonzepts der Bundesagentur für Arbeit arbeiten, aufgefordert, Qualifizierungsbausteine vorzuhalten und ihren Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, diese zu absolvieren. Das geschieht unter deutlich schlechteren zeitlichen und personellen Rahmenbedingungen als in den Modellvorhaben. Es bleibt abzuwarten, inwieweit die bisherigen positiven Erfahrungen unter den Bedingungen des Neuen Fachkonzepts und der Ausschreibungspraxis der Bundesagentur weiterhin Bestand haben können. Rückmeldungen von Bildungsträgern legen die Vermutung nahe, dass eine systematische und methodisch durchdachte Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen noch keineswegs selbstverständlich ist und trotz aller Bemühungen noch eher am Anfang steht. Ursache hierfür sind neben den schwierig gewordenen Rahmen-

bedingungen der Arbeit der Bildungsträger fehlende Fachkenntnisse und Unklarheiten bezüglich der praktischen Handhabung und Umsetzung der Qualifizierungsbausteine auf Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Gerade angesichts knapper Ressourcen ist es unverzichtbar, sich zu vergewissern, welche Standards und methodischen Vorgehensweisen bei der Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen möglich und hilfreich sind. Nur so lässt sich auch ein hoher und einheitlicher Qualitätsstandard sicherstellen. Dazu im Folgenden einige kurze Anmerkungen:

- Von Beginn der Qualifizierung an müssen Transparenz und Verbindlichkeit hergestellt werden. Dazu müssen die Jugendlichen grundsätzlich über das Konzept der Qualifizierungsbausteine und seine Vorteile aufgeklärt werden. Ziele, Inhalte, Prüfungen und Zeitumfang werden offen gelegt, indem beispielsweise jedem Jugendlichen Informationen über den zu vermittelnden Qualifizierungsbaustein ausgehändigt werden.
- Bereits die berufliche Orientierung in der Grundstufe sollte auf der Grundlage ausgewählter Qualifizierungsbausteine erfolgen. Trifft der Jugendliche seine Berufswahlentscheidung, kann

an den entsprechenden Qualifizierungsbausteinen angeknüpft werden. Dieses Vorgehen entspricht auch den Vorgaben der Leistungsbeschreibung der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen aus dem Jahr 2005, in der es im Zusammenhang der Vermittlung „Beruflicher Grundfertigkeiten“ auf Seite 69 heißt: „Die Vermittlung der Kenntnisse ist so zu strukturieren, dass eine Zertifizierung der vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse als Qualifizierungsbaustein für den Teilnehmenden möglich ist.“

- In der Grundstufe lassen sich je nach Leistungsvermögen und psychosozialen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie der Dauer der Vermittlung der jeweiligen Bausteine ein bis zwei Qualifizierungsbausteine durchführen. Dabei sind auch folgende Szenarien denkbar:
 - Die Qualifizierung mittels eines Qualifizierungsbausteins kann in der Grundstufe nicht abgeschlossen werden und wird, soweit die betroffene Person in die Förderstufe wechselt, in dieser fortgesetzt und abgeschlossen.
 - Die Qualifizierung mittels eines Bausteins wurde in der Grundstufe durchgeführt, aber von einer Teilnehmerin oder einem Teilnehmer nicht erfolgreich abgeschlossen. In der Förderstufe wird der betroffenen Person die Möglichkeit gegeben, den Qualifizierungsbaustein oder Teile davon einschließlich der Prüfung zu wiederholen.
- Ein Qualifizierungsbaustein kann entweder kompakt im Block in einem relativ kurzen Zeitraum (z. B. vier bis acht Wochen) vermittelt werden oder an einem beziehungsweise an zwei Tagen und dann über einen entsprechend längeren Zeitraum. In einem Modellversuch wurde auch folgende Variante erfolgreich erprobt: Unterweisung einer Gruppe in mehreren Qualifizierungsbausteinen, verteilt über die Woche. Montagvormittags „Hautpflege und Haarpflege“, montagnachmittags „Altenpflege“ und mittwochs „Zubereitung von Speisen“. Bedacht werden sollte, dass die Jugendlichen genügend Zeit haben, Gelerntes auch einzuüben und dass sie den Qualifizierungsbaustein in einem für sie überschaubaren Zeitraum abschließen können, damit sie möglichst schnell zu einem Erfolgserlebnis kommen.

- Für ein inhaltlich abgestimmtes Vorgehen bei der Verzahnung von Theorie und Praxis zwischen Ausbildern einerseits und Stützlehrerinnen/Stützlehrern sowie sozialpädagogischer Fachkraft andererseits ist die Entwicklung eines Curriculums erforderlich.
- Im Sinne der Transparenz und Verbindlichkeit ist von Lehr-/Lernprozess zu dokumentieren. Dazu eignen sich Berichtsheft, (strukturiertes) Lerntagebuch, Dokumentationsbogen (ebenfalls im Rahmen des Modellvorhabens „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ entwickelt) oder ähnliches. Bei Letzterem dokumentieren Ausbilderinnen/Ausbilder und Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit ihrer Unterschrift, dass die jeweiligen Tätigkeiten vermittelt und die entsprechenden Kompetenzen erworben wurden.
- Zur Binnendifferenzierung in der Lerngruppe, zum Beispiel bei Nachrückern, sollten einfach strukturierte Selbstlernmaterialien für ein „angeleitetes Selbstlernen“ entwickelt werden. Auch lernschwache und eher lernungewohnte Jugendliche müssen schrittweise an selbst gesteuertes und kooperatives Lernen herangeführt werden.
- Die einzelnen Elemente beziehungsweise Teiltätigkeiten eines Qualifizierungsbausteins, die in sich vielfach wieder abgeschlossen sind, können zur Binnendifferenzierung genutzt werden, indem mehrere Elemente parallel in der Werkstatt angeboten werden. Ebenso können zwei Qualifizierungsbausteine in der Werkstatt parallel vermittelt und so zur Differenzierung und individuellen Förderung eingesetzt werden.
- Die Vermittlung der Qualifizierungsbausteine beim Bildungsträger muss nah an der beruflichen Realität erfolgen. Dazu ist es erforderlich, möglichst oft projektorientiert zu arbeiten oder Auftragsarbeiten auszuführen, ohne jedoch in Konkurrenz zu Betrieben zu treten.
- Die handlungsorientierte Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen ist Teamarbeit von Ausbilderinnen/Ausbildern, Lehrerinnen/Lehrern sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen.

Sollen Qualifizierungsbausteine in der notwendigen Qualität umgesetzt werden, so erfordert dies über die Erstellung des Qualifizierungsbildes hinaus weitere Entwicklungsarbeit und die Arbeit im Team. Für die Umsetzung des Konzeptes der Qualifizierungsbausteine ist die längerfristige, kontinuierliche Zusammenarbeit erfahrener Fachkräfte unabdingbar. Bei der Förderung von entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen ist dies zu berücksichtigen.

Umsetzung in Lernortkooperationen

Das Berufsbildungsgesetz macht keine näheren Angaben zu den Lernorten, an denen eine Berufsausbildungsvorbereitung durch Qualifizierungsbausteine erfolgen soll. Als mögliche Lernorte kommen grundsätzlich Bildungsträger, Betriebe sowie Berufsschulen infrage, soweit dort die Voraussetzungen für die Durchführung dieser Maßnahmen (technische Ausstattung, fachliche und pädagogische Qualifikation sowie sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung) gegeben sind. Da jeder dieser Lernorte spezifische Vorzüge und Möglichkeiten bietet, wird wie für die Ausbildung auch für die Ausbildungsvor-

bereitung eine Kombination von Lernorten sinnvoll sein. Bei der Darstellung von Qualifizierungsbausteinen sollten daher Hinweise für geeignete Lernortkooperationen gegeben werden.

Qualifizierungsbausteine sollten soweit wie möglich in Lernortkooperationen umgesetzt werden. Die Kooperation von Trägern mit Betrieben ist sinnvoll und möglich. Dazu bedarf es allerdings einer genauen Kenntnis der Betriebe sowie einer intensiven Zusammenarbeit und Absprache. Das Konzept der Qualifizierungsbausteine muss bei den Betrieben intensiver bekannt gemacht werden.

Was die Kooperation von Trägern mit Berufsschulen betrifft, so war beispielsweise die Zusammenarbeit des BFZ Gütersloh mit dem Carl-Miele-Berufskolleg der Stadt Gütersloh sehr positiv. Hier bestehen langjährige gute Kontakte, und die Schule war als Partner an dem Modellvorhaben zur Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen von Anfang an beteiligt. So kam es zu einer optimalen Verzahnung von Theorie und Praxis, und von den Berufsschullehrerinnen und -lehrern wurden die Theorieanteile der Qualifizierungsbausteine entwickelt.

In der Zusammenarbeit mit Berufsschulen ist die Haltung der Lehrkräfte zu den Jugendlichen entscheidend. Werden

diese als förderungsfähig angesehen, als Jugendliche, deren soziale und intellektuelle Prägung noch nicht abgeschlossen ist und bei denen folglich Lernerfolge und Verhaltensänderungen noch möglich erscheinen, entsteht ein eher positives Lernklima.

Mögliche Lernortkooperationen im Bereich Qualifizierungsbausteine beziehen sich auf:

- die theoretische Unterstützung der Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen bei Trägern und Betrieben durch die Berufsschulen;
- die gemeinsame Entwicklung neuer Qualifizierungsbausteine von Bildungsträgern in Kooperation mit Betrieben und/oder Schulen;
- den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen innerhalb von lernortübergreifenden Projekten;
- die Nutzung von Qualifizierungsbausteinen oder Teilen von Qualifizierungsbausteinen im Rahmen von Berufsorientierungswochen;
- die Betreuung von Betrieben bei der Durchführung der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und der Einstiegsqualifizierung für Jugendliche durch die Träger.

Das Beispiel der Ausbildung zeigt, dass einer besseren Verzahnung der Lernorte und einer Stärkung der Lernortkooperation die grundsätzliche Schwierigkeit unterschiedlicher Bedingungen und des unterschiedlichen Selbstverständnisses der drei Akteure entgegensteht. So gibt es seitens der Lehrkräfte häufig nur geringe Erfahrungen mit der außerschulischen Lern- und Arbeitswelt und konkreten betrieblichen Gegebenheiten. Ausbilderinnen/ Ausbilder, die in der Berufsvorbereitung tätig sind, verfügen zwar über mehr entsprechende Erfahrung, haben aber aufgrund knapper zeitlicher Spielräume weniger Möglichkeiten für intensive Kooperationsbeziehungen zur Schule. Kleine und mittlere Betriebe ihrerseits unterliegen dem wirtschaftlichen Existenzdruck und versuchen den Aufwand von Ausbildung und Lernortkooperation deshalb ebenfalls möglichst gering zu halten.

Dies war immer wieder Thema von Untersuchungen (vgl. Pätzold u. a. 1999). Zahlreiche Modellvorhaben wurden initiiert, um die Situation zu verbessern und neue Kooperationsansätze zu finden.

Im Bereich der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ist die Lernortkooperation im Unterschied zum Ausbildungsbereich eine „Kann-Leistung“, was die Situation noch schwieriger macht.

Es kommt darauf an, Erfahrungswissen und geeignete Arbeitsabläufe zu entwickeln, mit denen die Zusammenarbeit der drei Lernorte initiiert und gefördert werden kann. Darüber hinaus sollten die Voraussetzungen von Lernortkooperationen bei den Beteiligten schon im Vorfeld unterstützt werden, zum Beispiel durch

- das Kennen lernen der Ausbildungs- und Arbeitswelt für Berufsschullehrerinnen und -lehrer (Lehrerbetriebspraktika);
- die gemeinsame Planung einer lernortübergreifenden Durchführung von Qualifizierungsbausteinen;
- die Schaffung von mehr allgemeinbildenden Ganztagschulen, so dass zeitliche Freiräume für fächerübergreifende Projektarbeit und die Kooperation mit Betrieben entstehen.

Es sollten anhand von Best-Practice-Beispielen (für alle Formen von Lernortkooperationen) Ansatzpunkte für erfolgreiche Kooperationen aufgezeigt werden. Vorhandene Untersuchungen zu diesem Thema, auch aus dem Bereich der Ausbildung, sollen ausgewertet und ihre Ergebnisse veröffentlicht werden. Es sollten ausreichende Ressourcen für alle drei Lernorte zur Verfügung stehen, um Qualifizierungsbausteine in Lernortkooperationen erfolgreich realisieren zu können.

Die Bedeutung von Qualifizierungsbausteinen für Jugendliche, Eltern, beteiligte Institutionen

Die Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen bedeutet für die Jugendlichen gezieltes Lernen mit transparenten Anforderungen in einem abschätzbaren Zeitraum. Dies kommt den meisten Jugendlichen entgegen, die einen klaren und überschaubaren Rahmen für ihr Lernen wünschen. Insbesondere werden Prüfungen als Maßstab für die erbrachte Leistung akzeptiert. Die bestandene Prüfung und das überreichte Zertifikat erfüllen mit Stolz.

Eltern wie auch die meisten anderen Institutionen können die Bedeutung von Qualifizierungsbausteinen noch nicht einschätzen. Die Einführung liegt erst kurze Zeit zurück. Bekannt sind allenfalls Berufsvorbereitende Maßnahmen, der besondere Stellenwert von Qualifizierungsbausteinen ist meist nicht bekannt.

Es ist zu überlegen, inwieweit die vorliegenden Informationen für Betriebe, aber auch für Jugendliche, Eltern und relevante Institutionen sinnvoll beziehungsweise, ob spezifische Informationsunterlagen für diese Zielgruppen erforderlich sind.

Beachtung des Gender und Cultural Mainstreamings

Gender Mainstreaming stellt die Strategie dar, die sozial-kulturellen Aspekte von Geschlecht im Denken und Handeln einzu-beziehen. Das bedeutet, aus dem Bewusstsein heraus zu handeln, dass die Geschlechterrollen nicht nur biologisch bedingt sind, sondern maßgeblich vom sozial-kulturellen Umfeld mitgeprägt werden. Gender Mainstreaming ist darauf gerichtet, eine geschlechterbezogene Sichtweise in Projektentscheidungen zu beachten, mit dem Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern (vgl. Dağdeviren 2006).

Bei Cultural Mainstreaming geht es darum, dass die spezifischen Voraussetzungen, Lebensbedingungen und Einstellungen von Jugendlichen unterschiedlicher nationaler, kultureller oder ethnischer Herkunft berücksichtigt werden. Dies ist für die Berufsvorbereitung von besonderer Bedeutung, da der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in berufsvorbereitenden Maßnahmen vergleichsweise hoch ist (vgl. INBAS 2005).

Im Rahmen von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und durch den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen wird Gender Mainstreaming ebenso wie Cultural Mainstreaming insbesondere an zwei Stellen bedeutsam. Auf der einen Seite, wenn es darum geht, sowohl für Mädchen und Jungen als auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund das Berufswahlspektrum zu erweitern. Auf der anderen Seite ist es notwendig, dass alle an der Ausbildung und Qualifizierung Beteiligten ihr Handeln entsprechend orientieren. Die Beachten von Genderaspekten und kulturellem Hintergrund der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist für alle Phasen des Qualifizierungsprozesses erforderlich, so auch für die Auswahl und die Umsetzung der Qualifizierungsbausteine.

Mädchen besitzen im Vergleich zu Jungen ein deutlich eingeschränkteres Berufswahlspektrum. Die Wahl des Ausbildungs-

berufes wird von tradierten Rollenbildern beeinflusst, vielfach konzentrieren sich Mädchen auf die typischen „Frauenberufe“. So bewerben sich junge Frauen vor allem für Dienstleistungsberufe (unter anderem Friseurin und Verkäuferin, Arzthelferin und Kauffrau für Bürokommunikation), hingegen kaum für Metall-, Elektro- oder Bauberufe. Genauso ist zu beobachten, dass Mädchen nach wie vor oft traditionell weiblich geprägte Lern- und Förderangebote unterbreitet werden. Auch Jugendliche mit Migrationshintergrund zeigen ein sehr eingeschränktes Berufswahlverhalten.

Gender-Mainstreaming-Aspekte sollten insbesondere bei der Auswahl der Qualifizierungsbausteine beachtet werden. Durch den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen aus Berufen, die über das bisherige Berufswahlspektrum hinausgehen, erhalten die Teilnehmenden, Mädchen wie Jungen, die Möglichkeit, ihr oftmals eingeschränktes Berufswahlspektrum aufzubrechen. Der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen ermöglicht es den Teilnehmenden, direkte Einblicke in Ausbildungsberufe und die damit verbundenen Arbeitsprozesse zu gewinnen. Die Entscheidung für einen Ausbildungsberuf kann vor dem Hintergrund, dass bereits Tätigkeiten aus einem Beruf erlernt und angewendet wurden, unter völlig anderen Voraussetzungen als zuvor getroffen werden.

Was die Jugendlichen mit Migrationshintergrund betrifft, so ist ihr Anteil an den Ungelernten deutlich höher als bei Jugendlichen, die nicht aus Zuwandererfamilien kommen. Hier geht es sowohl darum, diese Jugendlichen überhaupt für Ausbildung zu gewinnen als auch deren Berufswahlspektrum zu verbreitern, wozu sich der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen besonders eignet.

Die alleinige Thematisierung von Differenzen und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern führt nicht zwangsläufig auch zu einer Verhaltens- oder Einstellungsänderung der Mädchen und Jungen. Vordergründig empfinden sich diese in ihrer Altersgruppe als durchaus gleichberechtigt. In alltäglichen Zusammenhängen wird allerdings deutlich, dass das bestehende Geschlechterverhältnis durch stereotype Geschlechterrollen auch in dieser Altersgeneration mit seinen Ungleichheiten immer wieder neu geschaffen und gefestigt wird (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005).

Sowohl Gender Mainstreaming als auch Cultural Mainstreaming sollten daher integraler Bestandteil einer sich an Ausbildungs- und Arbeitsprozessen orientierenden Ausbildungsvorbereitung sein. Dies erfordert eine entsprechende Sensibilisierung und Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder.

Beim Einsatz von Qualifizierungsbausteinen sollte im Rahmen der Vermittlung der beruflichen Tätigkeiten immer auch der Fokus auf den Genderaspekt gerichtet werden, das heißt, wie verteilen sich Redebeiträge und -anteile von Mädchen und Jungen, wie verläuft die Beteiligung an Entscheidungsprozessen und wie sieht die Arbeitsteilung im Team aus. In diesem Sinne zu handeln bedeutet, traditionelle Rollenstereotype in der betrieblichen Praxis zu reflektieren und aufzubrechen. Bei der Planung von Ausbildungseinheiten heißt das beispielsweise, dass auf fachlicher Ebene Lerninhalte ausgewählt werden, die geschlechtsspezifische Unterschiede beinhalten (Verhalten von Kundinnen versus Kunden).

Es erscheint sinnvoll, allen am Ausbildungs- und Qualifizierungsprozess Beteiligten Hilfen für genderorientiertes Verhalten sowie für den konstruktiven Umgang mit den kulturellen Hintergründen von Jugendlichen zur Verfügung zu stellen. Es sollte näher geprüft werden, wie Trainingseinheiten für gender- und kultursensibles Verhalten sowie ein Erfahrungsaustausch zu diesen Themenkomplexen gestaltet und initiiert werden können.

Autorinnen und Autoren

Hartmut Biermann

Verein BAJ e.V., Bielefeld

Corinna Boldt

Die Wille gGmbH, Berlin

Harry Hüttl

TACO Telearbeit, Computer- und Online-Dienste GmbH, Berlin

Beate Kramer

Carolin Pless

Lisa Rotthowe

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH), Düsseldorf

Bernd Mahrin

Zukunftsbau GmbH, Berlin

Burkhard Poste

Kolping-Bildungszentren gGmbH, Gütersloh

2.2

Arbeitsgruppe 2: Berufliche Verbundausbildung

2.2.1

Einführung: Zentrale Frage- stellungen

Die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz haben sich in den letzten Jahren verringert. Dem Rückgang der betrieblichen Ausbildungsstellen steht ein regional sehr unterschiedlich entwickelnder Anstieg der Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber. Großen Einfluss auf diese Entwicklung nehmen das aktuelle Wirtschaftsgeschehen und die gesellschaftspolitischen Wandlungsprozesse.

Das auf den nächsten Seiten beschriebene Konzept „(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“ bietet die Möglichkeit, der Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in ihren regional unterschiedlichen Facetten Rechnung zu tragen und zeigt adäquate Lösungsansätze und Umsetzungswege auf. In Regionen, in denen sich trotz der „(Aus-) Bildungsdienstleistung im

Verbund“ nicht genügend betriebliche Ausbildungsplätze realisieren lassen, wird weiterhin Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen notwendig sein.

Erfahrungen und Ergebnisse aus fünf Modellvorhaben, die sich in der Arbeitsgruppe 2 der Entwicklungsplattform 1 mit dem Thema „Berufliche Verbundausbildung“ auseinandersetzen, sind in den beschriebenen Lösungsansatz mit aufgenommen worden.

Unsere nachfolgend dargestellten Überlegungen verdeutlichen die Möglichkeiten der verstärkten Einbindung des Lernortes Betrieb in die berufliche Bildung für Jugendliche mit Förderbedarf. Die Jugendlichen werden je nach individuellen Voraussetzungen unterschiedlich intensiv betrieblich qualifiziert. Von der Gewinnung des Betriebes als Lernort profitieren innerhalb der „(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“ neben den Jugendlichen die (Berufs-) Schulen, die Bildungsdienstleister und die Unternehmen selbst.

Organisieren lässt sich diese neue Form der Verbundausbildung in einer triangulären Struktur, da die berufliche Qualifizierung an drei Lernorten parallel stattfindet: in der (Berufs-) Schule, beim Bildungsdienstleister und im Unternehmen.

Die sich anschließenden Ausführungen geben Auskunft darüber, wie sich ein solcher Verbund konkret aufbauen und organisieren lässt. Berufliche Qualifizierung innerhalb einer „(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“ bietet weiterhin die Möglichkeit, die Mobilität der Jugendlichen zu fördern und so einen Beitrag zu einem Ausgleich zwischen wirtschaftlich strukturstarken und strukturschwachen Regionen zu leisten.

Ein solches Verbundmodell benötigt eine Arbeitsstruktur und Lernortkoordination, die die Verfasserinnen und Verfasser als Integrationscoaching bezeichnen, das insgesamt sechs Aufgabenfelder umfasst, die weiter unten beschrieben werden. Mit dem zentralen Management und der umfassenden Organisation dieser Aufgaben sind Integrationscoaches beauftragt, die beim Bildungsdienstleister anzusiedeln sind. Ihr Tätigkeitsprofil lässt sich deutlich von denen anderer Professionen abgrenzen. Im Text wird ausführlich erläutert, warum das Integrationscoaching bei den Bildungsdienstleistern angesiedelt sein sollte.

Die Abhandlung beenden Schlussfolgerungen, die in vier Kernforderungen münden. Trianguläre Strukturen sollen auch Jugendlichen mit Förderbedarf den Weg hin zu einer betriebsnahen beruflichen

Qualifizierung ebnen, das Integrationscoaching soll hierbei eine zentrale Rolle spielen. Die Begleitung der Jugendlichen und Betriebe muss sich auf die gesamte Zeitspanne von der Bildung in den abgehenden Schulen über die berufliche Ausbildung bis hin zur Arbeitsaufnahme erstrecken. Schließlich muss diese Form der Ausbildungsförderung auch als eine wirtschaftspolitische Aufgabe begriffen werden.

Den Schluss des Textbeitrages bilden Überlegungen zur finanziellen Förderung einer solchen „(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“.

Die in der Arbeitsgruppe 2 zusammenarbeitenden Bildungsträger fühlen sich den Zielsetzungen des Gender und Cultural Mainstreaming verbunden. Diesen Anspruch verstehen sie als eine Querschnittsaufgabe. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist dabei nicht nur in der Berufswahl der Jugendlichen und ihrer Umsetzung in der Ausbildung sicherzustellen, sie spielt auch bei der Zusammensetzung des projektbezogenen Arbeitsteams eine Rolle. Frauen und Männer sollen ihre Erfahrungen bei der Entwicklung der Arbeitsinstrumente, ihrer Umsetzung im arbeitsbezogenen Meinungs-austausch sowie beim Transfer auf Tagungen und in Publikationen gleichberechtigt einbringen und reflektieren können.

Cultural Mainstreaming wiederum bezieht sich nicht nur auf die wechselseitige Akzeptanz der verschiedenen Kulturen. Chancengleichheit für Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen bedeutet, Jugendlichen aus Zuwandererfamilien die Möglichkeit zu geben, im deutschen Berufsbildungssystem Fuß zu fassen und als beruflich qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz zu finden. Von gut ausgebildeten Zuwanderinnen und Zuwanderern profitieren auch die Betriebe. Sie können über ihre Sprach- und Kulturkenntnisse neue Kundkreise erschließen und ihre Arbeitskräfte flexibler einsetzen.

2.2.2 Lösungsansatz „(Aus-) Bildungs- dienstleistung im Verbund“ für Betriebe und Jugendliche

Die Bedeutung des Lernortes Betrieb

Die Erfahrung im Lernort Betrieb ist wesentlicher Bestandteil einer erfolgreichen beruflichen Sozialisation Heranwachsender. Diese kann weder schulisch, außerbetrieblich noch in Simulationen vermittelt werden.

Der Lernort Betrieb bildet die Schlüsselstelle für eine erfolgreiche berufliche Integration Jugendlicher. Ausbildung beziehungsweise Ausbildungsphasen im Betrieb erhöhen und verbessern die Chancen von Jugendlichen, nach Abschluss der Ausbildung einen Arbeitsplatz zu finden. Für Jugendliche mit Förderbedarf und Jugendliche, denen die Aufnahme einer Ausbildung im dualen System nicht gelingt, muss die Möglichkeit eines Zugangs zum Lernort Betrieb geschaffen werden.

Der Weg einer betrieblichen Ausbildung ist nicht für alle Jugendlichen mit Förderbedarf gangbar. Ein gewisser Prozentsatz von diesen jungen Menschen benötigt besondere sozialpädagogische und fachliche Förderung, auch in außerbetrieblichen Einrichtungen. Es bedarf jedoch aktiver, flexibel anpassbarer neuer Kooperationsmodelle, die eine weitestgehende Einbindung von Betrieben in den Ausbildungszusammenhang ermöglichen.

Dort wo bereits im Rahmen von Verbundmodellen außerbetriebliche Ausbildung mit betrieblichen Ausbildungsphasen verknüpft ist, betonen alle daran Beteiligten (Auszubildende, Ausbilderinnen und Ausbilder, Ausbildungsdienstleiter, Betriebe) den Zuwachs an Erfahrung und an wichtigen Informationen. Unter anderem lernen die Beteiligten neue Formen und Inhalte der Ausbildung kennen und erhalten Impulse für die Gestaltung der eigenen Ausbildung.

Der Lernort Betrieb ist für alle an der (Erst-)Ausbildung beteiligten Partnerinnen und Partner von besonderer Bedeutung.

Die Bedeutung des Lernortes Betrieb für Jugendliche

Befragungen zur Berufswahl und zum Berufswahlverhalten von Jugendlichen belegen, dass der Lernort Betrieb als Kern der beruflichen Erstausbildung angesehen wird. Der Lernort Betrieb stellt einen wichtigen Faktor für die Entwicklung des beruflichen Selbstbildes der Schülerinnen und Schüler, Teilnehmerinnen und Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen sowie Auszubildende dar: Innerhalb des betrieblichen Kontextes lernen sie, sich selbst fachlich und persönlich einzuordnen, erwerben berufsspezifische und ablauftechnische Kenntnisse, trainieren Verantwortungsbewusstsein und üben partnerschaftliches Agieren ein. In der betrieblichen Praxis lernen die Jugendlichen, ihre Berufswünsche an Berufsrealitäten anzupassen, Schlüsselqualifikationen werden gestärkt.

Die Bedeutung von Ausbildungsverbänden für die Betriebe

Betriebe sehen sich in der Verantwortung für die Zukunft der Ausbildung und streben nach langfristiger Unternehmenssicherung. Ihr Interesse für die Beteiligung an Ausbildungsverbänden liegt gemäß der Praxiserfahrungen in der Gewinnung von Nachwuchskräften, die passgenau den betrieblichen Anforderungen entsprechen. Zudem können Betriebe über Ausbildungsverbände ihre eigenen Ausbildungskapazitäten erhöhen und Reputationsgewinn erzielen.

Ob Betriebe über eine bloße Erfahrung von Arbeitswelt hinaus tatsächlich qualitative Lernorte darstellen, ist von unterschiedlichen Faktoren abhängig, die dem Wandel unterliegen. Ausschlaggebend hierfür sind die Ausbildungstradition des Betriebes, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die Breite des ausbildungsrelevanten Tätigkeitsspektrums, der Stellenwert, den Ausbildung für die eigene Personalbeschaffung darstellt und die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern.

Die Bedeutung des Lernortes Betrieb für die (Berufs-) Schulen

Betriebe sind für die (Berufs-) Schulen Partner im Rahmen der Berufsvorbereitung und Ausbildung. Sie sind Praxisfeld zur Anwendung erworbenen Wissens und vermitteln den Realitätsbezug in der Arbeitswelt (z. B. acht Stunden Durchhaltevermögen zeigen, Fristen einhalten, Zeitdruck erfahren, pünktliches Erscheinen gewährleisten). Sie stellen höhere Anforderungen an Qualität und Einsatzbereitschaft als die (Berufs-) Schulen und honorieren die erbrachten Leistungen in finanzieller Form. Der Umgang mit Kunden wird im Betrieb trainiert und erlernt. Zudem eröffnen betriebliche Beurteilungen oftmals einen anderen (positiven) Blickwinkel auf die Jugendlichen.

Die Bedeutung des Lernortes Betrieb für die außerbetrieblichen Bildungsdienstleister

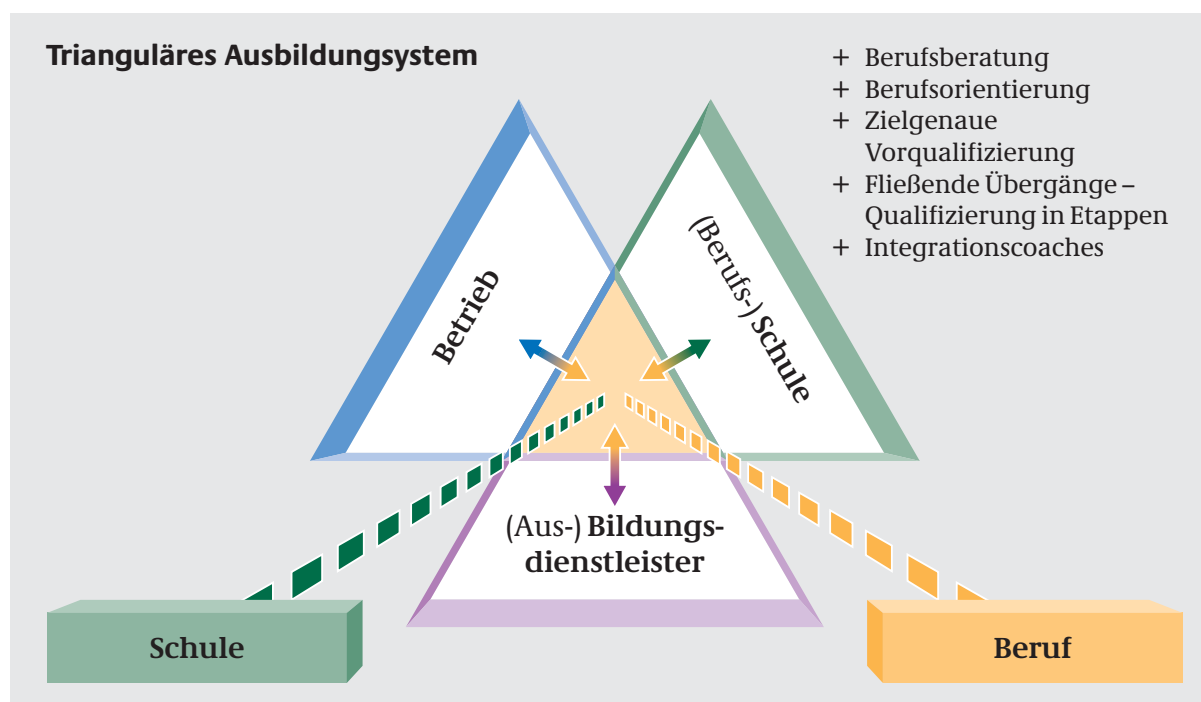
Die (Aus-) Bildungsdienstleister schätzen Fachkompetenz und Qualifizierungsangebote der Betriebe. Die Unternehmen ermöglichen ihnen die Nutzung der realen betrieblichen Infra- und Ausbildungsstruktur. Dies geschieht unter anderem im Rahmen von Praktika. Dadurch wird die Möglichkeit der Übernahme der schon bekannten Jugendlichen in die betriebliche Ausbildung beziehungsweise eine spätere Anstellung eröffnet. Sie bieten Auszubildenden Erfahrungslernen im Arbeitsprozess. Betriebliche Phasen in außerbetrieblichen Maßnahmen tragen dazu bei, die Vermittlungserfolge der (Aus-) Bildungsdienstleister zu sichern.

Aufgrund der Wichtigkeit, die der Lernort Betrieb einnimmt, gilt es, ausbildungsfördernde Rahmenbedingungen zu schaffen, die gezielt die Ausbildungsfähigkeit und -bereitschaft der Betriebe in den Mittelpunkt stellen.

Die trianguläre Struktur der „(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“

Der Begriff „triangulär“ kennzeichnet eine idealtypische Form oder Struktur. Demnach kann ein Ausbildungsverhältnis als Dreieck dargestellt werden, weil die Qualifizierung an drei Lernorten stattfindet: an den Berufsschulen, im Betrieb sowie beim außerbetrieblichen (Aus-) Bildungsdienstleister.

Hingegen bezeichnen die berufsständischen Körperschaften ein von ihnen geprägtes überbetriebliches Ausbildungssystem, bei dem bestimmte Ausbildungsbestandteile in ein überbetriebliches Trainingszentrum ausgelagert werden, als „trial“.



Die (Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund ist triangulär strukturiert, sie erstreckt sich auf drei Lernorte: die außerbetriebliche Einrichtung eines beziehungsweise des Bildungsdienstleisters, die (Berufs-) Schule und den Betrieb.

Merkmale der „(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“

„(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“ bezeichnet ein Konsortium aus lokalen, regionalen und/oder überregionalen kleinen und mittelständischen Unternehmen und einem (Aus-) Bildungsdienstleister als Lernortkoordinator.

Die bedeutendsten Merkmale:

- Die „(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“ orientiert sich am Bedarf von Unternehmen und den Bedürfnissen von Jugendlichen.
- Es handelt sich um eine Kooperation gleichberechtigter Partner.
- Die Zusammenarbeit erfolgt freiwillig und nach Bedarf.
- Dynamisch und flexibel kann auf die unterschiedlichen Belange der Beteiligten und Partner reagiert werden.
- Die Kooperation der gleichberechtigten Partner untereinander wird über den Bildungsdienstleister initiiert und koordiniert.

- Der Ausbildungsvertrag mit dem einzelnen Jugendlichen wird entweder vom Unternehmen oder vom Bildungsdienstleister selbst abgeschlossen.

„(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“ basiert auf den unterschiedlichen Formen von (Aus-) Bildung im Verbund. Diesen gemeinsam ist ein erheblicher Anteil von Ausbildungsphasen in einem Betrieb oder in Kooperation mit mehreren Betrieben.

„(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“ stellt einen berufspädagogisch wirkungsvollen Lösungsansatz dar und arbeitet mit einer hohen wirtschaftlichen Effizienz.

„(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“ erweitert das duale Berufsbildungssystem zu einem triangulären Ausbildungssystem.

„(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“ verwendet als Arbeitsmethode das Integrationscoaching, das den Unterstützungsbedarf von Jugendlichen mit Förderbedarf und Betrieben an der Schwelle des Übergangs Schule – Beruf nachhaltig und erfolgsorientiert gestaltet.

Die Ausgestaltung der „(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“

Der Bildungsdienstleister übernimmt die Teilqualifizierung sowie ergänzende Qualifizierungsmodule gemäß den gewünschten Anforderungsprofilen, kümmert sich um die Personalrekrutierung, die Verzahnung der Integrationsbestrebungen aller drei Instanzen (Managementfunktion) und sorgt für die Risikoentlastung der Betriebe.

Die Ansprache der Betriebe

Die in Betracht kommenden akquirierten Unternehmen werden in einen Kompetenzverbund integriert. Leistungsfähigkeit und Nachhaltigkeit des Verbundes sind vor allem von der Akzeptanz und Zustimmung der Betriebe in der Region abhängig.

Aktives Bildungsmarketing trägt dazu bei, den Unternehmen, die bereits die Absicht hatten, mit dem Bildungsdienstleister auf den verschiedensten Ebenen zusammenzuarbeiten, letzte Bedenken zu nehmen. Aktives Bildungsmarketing will den Unternehmen, die vor allem organisatorisch-finanzielle Schranken sehen, durch attraktive Angebote und umfassenden Service sowohl hinsichtlich der Kosten der

Maßnahmen als auch des organisatorischen Aufwands den Zugang zu Praktikantinnen und Praktikanten, Arbeitskräften und zu Aus- und Weiterbildung ermöglichen. Des Weiteren sollen Betriebe mit faktischer Aus- und Weiterbildungsabstimmung durch Beratung, die Entwicklung neuer Bildungsangebote und neuer Kooperationsformen sowie umfassende Aufklärung über den betrieblichen Nutzen von Aus- und Weiterbildung für die Teilnahme am Verbund gewonnen werden.

Das dem gebildeten Verbund zugrunde liegende Marketingkonzept basiert auf den Erwartungen, Präferenzen und Zielen der kleinen und mittleren Unternehmen und beinhaltet vier bekannte Instrumente, aus denen sich die Marketingstrategie ergibt:

In der Produktpolitik geht es vor allem darum, die richtigen Aus- und Fortbildungsangebote auszuwählen und zu entwickeln. Diese Gestaltungs- und Entwicklungsprozesse sind eng verbunden mit der Einführung eines durchgehenden Qualitätsmanagements. Dabei kommt es darauf an, die betriebliche Praxis kleiner und mittlerer Unternehmen durch eine vorge-schaltete und gemeinsam durchgeführte Bedarfsanalyse noch wirksamer zu berücksichtigen und vor allem ihrem Bedarf nach Zusatzqualifikationen Rechnung zu tragen.

In der Preispolitik gilt es, die finanziellen Schranken vor allem neu gegründeter beziehungsweise umstrukturierter kleiner und mittlerer Unternehmen zu berücksichtigen. Hierzu zählen die Gewährung besonderer Einführungsangebote und Konditionen für zusätzliche förderfreie Bildungsmaßnahmen sowie die Erschließung entsprechender Fördermittel.

Die Strategie der Ausbildungsdienstleister ist vor allem auf den Ausbau und die Entwicklung eines stabilen Netzwerks kleiner und mittlerer Unternehmen gerichtet. Hierzu zählen die Gewinnung von Multiplikatoren sowie die Nutzung formeller und informeller Kontakte zu den Unternehmen.

Mit der Kommunikationspolitik werden zum einen die vertraglich abgesicherten Beziehungen zu den Unternehmen weiter stabilisiert, zum anderen werden über aktive Werbung, Beratung und Information neue Verbundpartner gewonnen. Neben Mailing und Telefon-Akquisition zählen dazu vor allem Info-Veranstaltungen, persönliche Beratungsgespräche im Unternehmen, ein ständiger schriftlicher Informationsdienst, eine aktive Pressearbeit und anderes mehr. Diese aktive Kommunikationspolitik nach außen wird stark durch persönliche Empfehlungen, bisherige Erfahrungen und konkrete Bedürfnisse und Erwartungen der Kunden beein-

flusst. Es ist demnach unerlässlich, dass für eine erfolgreiche Akquisitionsarbeit diese Informationen vorhanden sind.

Der gezielten Akquisitionstätigkeit kommt in allen Projekten und Maßnahmen eines Bildungsdienstleisters ein besonderer Stellenwert zu. Der komplexe Prozess der Akquisition betrieblicher Praktikumsplätze sowie Ausbildungs- und Arbeitsstellen erfordert eine ganzheitliche Herangehensweise, spielen doch sozialpädagogische, arbeitswissenschaftliche, beruflich-fachliche und berufspädagogische Aspekte eine Rolle.

Diese Aufgabe kann nicht von einer einzelnen Person erledigt werden. Deshalb empfiehlt sich die Einrichtung einer „Steuerungsgruppe Betriebskontakte“, in welcher ausgewählte Kolleginnen und Kollegen aller Professionen und aus allen Bereichen tätig sind, um die Beziehungen zu den kleinen und mittelständischen Unternehmen zu pflegen.

Die sich wiederholenden Arbeitsvorgänge lassen sich in acht Schritte unterteilen.

Schritt 1: Mitglieder der Steuerungsgruppe koordinieren für ihren Bereich (Holz, Bau, IT-Bereich etc.) die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs bei den Betrieben. Mit Hilfe einer Checkliste erfassen die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

bei Betriebsbesuchen den Bedarf an Aus- und Weiterbildung des Unternehmens und vermerken den Zeitpunkt des Kontaktes sowie die jeweiligen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.

Schritt 2: Einzig die Steuerungsgruppe ist befugt, die erhobenen Informationen in eine Firmendatenbank einzugeben, die den Ausbilderinnen und Ausbildern oder den sozialpädagogischen Betreuerinnen und Betreuern auf einer Intranet-Plattform zur Verfügung steht und zur Auswahl geeigneter Jugendlicher herangezogen wird. Dem Unternehmen kann dann ein auf den konkreten Bedarf zugeschnittenes Angebot unterbreitet werden.

Schritt 3: Der (Aus-) Bildungsdienstleister schließt mit dem Unternehmen einen Vertrag ab, der die von beiden Seiten zu erbringende Leistung spezifiziert. Die Jugendlichen binden sich beim Übergang in die betriebliche Ausbildung mit einem Ausbildungsvertrag an die jeweilige Firma.

Schritt 4: Der Aufbau eines detaillierten Durchlaufplanes konkretisiert den Zeitrahmen und benennt eindeutig die verantwortlich handelnden Personen.

Schritt 5: Die Vertragspartner realisieren die Vereinbarungen. Um einen optimalen Lerneffekt erreichen zu können, sind die Verläufe an den unterschiedlichen Lernorten intelligent miteinander zu kombinieren. Jeder Lernort erfüllt hierbei seine spezielle Funktion in der beruflichen Qualifizierung der Jugendlichen, wobei diese so viel wie möglich im Unternehmen und so viel wie nötig beim Bildungsdienstleister stattfinden soll.

Schritt 6: Im Verlauf und zum Abschluss der Qualifizierungsphase werden die erbrachten Bildungsdienstleistungen über standardisierte Erhebungsbögen erfasst und ausgewertet.

Schritt 7: Der Bildungsdienstleister organisiert und begleitet den Erfahrungsaustausch unter den Unternehmen.

Schritt 8: Ein aktives (Aus-) Bildungsmarketing, für das alle Kolleginnen und Kollegen der koordinierenden Institution Verantwortung tragen, entwickelt die bestehenden Vertrauensketten zwischen den Unternehmen und dem Bildungsdienstleister ständig weiter. Hierdurch lassen sich immer neue Betriebe als Ausbildungsorte für Jugendliche mit Förderbedarf hinzugewinnen.

Überregionale Mobilitätsförderung und Verbundausbildung

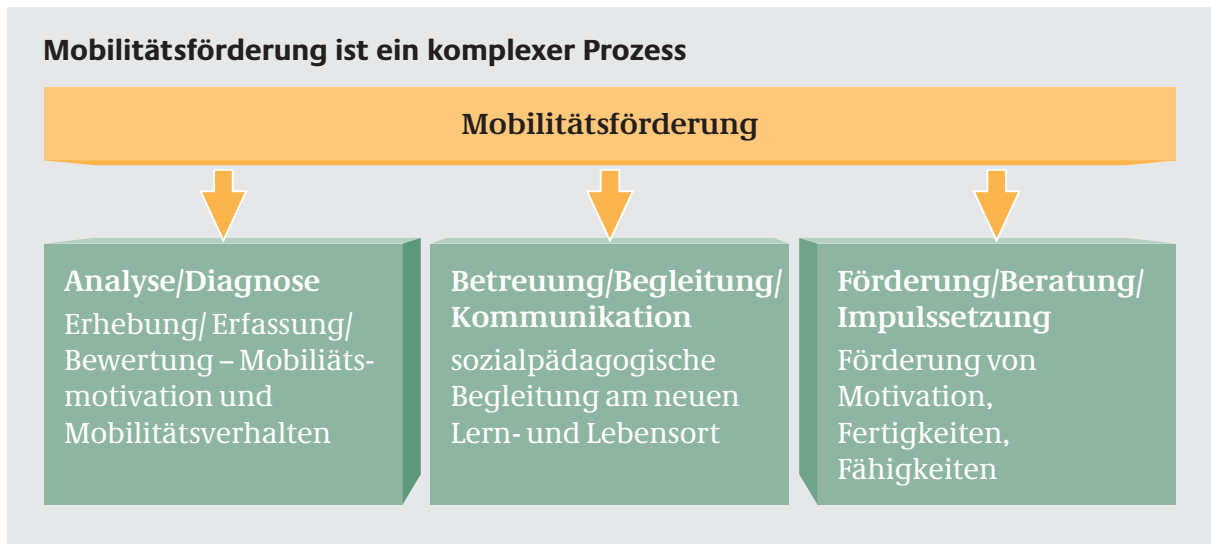
Vor dem Hintergrund der Konzentration von Wirtschaftsentwicklung in und um Wirtschaftskerne gewinnt die überregionale Mobilitätsförderung grundsätzlich an Bedeutung. „Deutschland zieht um!“ ist die Grundaussage der Studie „Deutschland 2020 – die demografische Zukunft der Nation“ des Berliner Instituts für Bevölkerung und Entwicklung (Kröhnert u. a. 2004). Regionen in ganz Deutschland werden sich strukturpolitisch erheblich verändern, und überregionale Mobilität (im europäischen Sprachgebrauch heißt das über den Regierungsbezirk/die Planungsregion hinaus) gewinnt damit auch für Jugendliche mit Förderbedarf an Bedeutung.

Verschiedene Untersuchungen (vgl. Ullrich u. a. 2004) zeigen, dass viele gut qualifizierte Jugendliche in prosperierende Regionen abwandern und die weniger gut qualifizierten zurückbleiben. Damit entstehen neue, zusätzliche Benachteiligungen von Jugendlichen mit Förderbedarf, aber auch von Regionen, die erhebliche sozialpolitische Langzeitfolgen nach sich ziehen.

Diese Entwicklung, insbesondere unter regionaler Sicht, bestätigt aktuell der 12. Kinder- und Jugendbericht. Er resümiert

zu den Rahmenbedingungen des Aufwachsens: „... teilweise erhebliche sozial-räumliche Unterschiede im Zugang zu Bildungsorten und Lernwelten. Benachteiligt sind Kinder und Jugendliche, die in Stadtvierteln mit einer relativ homogenen Bevölkerungszusammensetzung aus niedrigen Sozialschichten – hierzu gehören auch viele Migrantenfamilien – aufwachsen, die in ländlichen Gebieten mit mangelnden Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsangeboten leben, sowie Kinder und Jugendliche aus strukturell benachteiligten Gebieten mit einem mangelnden Arbeitsmarktangebot, hohen Abwanderungsquoten und infrastrukturellen Ausdünnungen. Großräumige Disparitäten finden sich sowohl zwischen Ost- und Westdeutschland sowie Nord- und Süddeutschland als auch zwischen und innerhalb von einzelnen Bundesländern.“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 30).

Untersuchungen der Schweriner Bildungswerkstatt im Rahmen eines BQF-Vorhabens zeigen deutlich, dass die eingeschränkte Mobilitätskompetenz Jugendlicher mit Förderbedarf an der ersten Schwelle (noch) nicht primär durch fehlende Motivation, sehr wohl aber durch sozial-emotionale Hemmnisse und vor allem durch fehlende Fertigkeiten zu eigenständiger Lebensführung hervorgerufen wird. Dementspre-



chend ist die Mobilität von Jugendlichen mit geringerem Leistungspotenzial nach diesen Untersuchungen geografisch erheblich begrenzter als bei Jugendlichen mit größerem Leistungsvermögen.

Es gilt also bei diesen Jugendlichen, anknüpfend an vorhandene Motivationen, Hemmnisse abzubauen und Fertigkeiten zu entwickeln, um überregionale Mobilitätskompetenz zu fördern und Chancengleichheit zu bewahren.

Zur Unterstützung der überregionalen Mobilitätsförderung sind im Vorhaben „Mobilität in Ausbildung und Beschäftigung“ der Schweriner Bildungswerkstatt Instrumente entwickelt und erprobt worden, die geeignet sind, Jugendlichen Hilfen bei der Vermittlung in überregionale Ausbildung zu geben und sie in ihrem Durchstehvermögen zu unterstützen:

a) Diagnoseinstrumente

- Kompetenzfeststellungsverfahren (angelehnt an Assessment-Verfahren) für Jugendliche, die speziell Fragen der überregionalen Mobilität einschließen, Leitfaden für ein persönliches Interview – zur Klärung von Fragen der überregionalen Mobilität.

b) Förderinstrumente

- Konzepte zur Führung von Einzel- und Gruppengesprächen – Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen und Erwerbsperspektive unter Einschluss überregionaler Mobilität.
- Trainingskonzept – Sich Zurechtfinden in der Fremde.
- Trainingskonzept – Bewältigung persönlicher Probleme aufgrund von Trennung.

- Leitfaden – „Woran ist im Rahmen sozialpädagogischer Unterstützung bei überregionaler Ausbildung zu denken?“.
- Fortbildungskonzept – für pädagogisches Personal der Träger mit Maßnahmen im Benachteiligtenprogramm, das auf die persönliche Auseinandersetzung mit dem Thema Mobilität zielt.

c) Erhebungsinstrumente

- Leitfaden – Erhebung zur Feststellung der Bereitschaft von ausbildenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zur Aufnahme von Jugendlichen außerhalb der Region.
- Leitfaden – Erhebung der Anforderungen, die ausbildende Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber an das Profil der Auszubildenden stellen.

Nicht weniger bedeutsam ist die Mobilitätsförderung von Jugendlichen in einer außerbetrieblichen Ausbildung – vor allem in strukturschwachen Gebieten –, da sich die an der ersten Schwelle (noch) vorhandene Mobilitätsmotivation ohne eine (überregionale) berufliche Perspektive umkehrt und sich zunehmend Immobilität entwickelt. Dieses bestätigen Erkenntnisse aus dem BQF-Vorhaben zur

Verzahnung betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung durch eine überregionale Verbundausbildung zwischen der strukturstarken Region Rhein-Main um Wiesbaden und der strukturschwachen Region um den Landkreis Aschersleben-Staßfurt in Sachsen-Anhalt.

Neben dem Zugewinn an beruflichen Fertigkeiten, sozialen und lebenspraktischen Erfahrungen erkannten und erweiterten die Jugendlichen, die an diesem Vorhaben teilnahmen, ihre Mobilitätskompetenz. In der Vorbereitung und der Anfangsphase einer überregionalen Verbundausbildung sichert eine individuell abgestimmte sozialpädagogische Begleitung auch den Abbau vorhandener Mobilitätshemmnisse.

Überregionale Verbundausbildung ist ein mögliches Unterstützungssystem, um die Mobilität von Jugendlichen mit schlechten beruflichen Startchancen zu fördern; sie kann einen Ausgleich zwischen strukturschwächeren und strukturstärkeren Regionen schaffen und der Zielgruppe erweiterte berufliche Perspektiven erschließen.

Auf der Basis der Gegenseitigkeit durchgeführt, können Kosten niedrig gehalten werden, und mit dem Austausch von Ausbilderinnen und Ausbildern verknüpft, ergeben sich auch neue struktur- und ausbildungspolitische Impulse für die teilnehmenden Bildungsdienstleister.

2.2.3

Integrations- coaching und „(Aus-) Bildungsdienstlei- stung im Verbund“

Integrationscoaching ist die Methode, die im Rahmen von „(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“ wirkungsvoll eingesetzt wird. Integrationscoaching kümmert sich vor allem auch um die Entwicklung einer frühzeitigen Ausbildungsbereitschaft bei den Betrieben. Wenn die Unternehmen relativ früh erklären, Ausbildungsplätze bereitzustellen (beispielsweise acht Monate vor Beginn der Ausbildung), erschließen sich größere Auswahlmöglichkeiten aus dem Kreis der Bewerberinnen und Bewerber.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Steuerungsgruppe, welche die Organisation und das Management der oben beschriebenen Aufgaben wahrnehmen, werden „Integrationscoaches“ genannt. Sie organisieren den Ausbildungsweg der Jugendlichen – und zwar von den Abgangsklassen bis zum Erreichen der Ausbildungsabschlüsse und beteiligen sich darüber hinaus an der Akquisition von Ausbildungsbetrieben.

Arbeitsgebiete und Aufgaben

Die Integrationscoaches übernehmen eine ganze Palette zusätzlicher Aufgaben, die über das im Neuen Fachkonzept für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit beschriebene Aufgabenfeld der Bildungsbegleiter wesentlich hinausgehen. Ihre Arbeitsgebiete umfassen nachfolgend aufgeführte Aufgabenbereiche:

1. Berufsfrühorientierung

- Regelmäßige Beratung zur Berufsorientierung in der Schule in Absprache mit der Berufsberatung der Arbeitagenturen.
- Durchführung von Informationsveranstaltungen zu Berufsbildern und Bildungswegen für Lehrerinnen und Lehrer und Schülerinnen und Schüler in den achten beziehungsweise neunten Klassen.
- Zusammenarbeit und Kooperation mit den Lehrkräften, die einen betrieblichen Praxisbezug herstellen und/oder wirtschaftspolitisches Wissen vermitteln sollen.
- Organisation von betrieblichen Vorstellungsrunden zu unterschiedlichen Berufsfeldern, Erfassung der Jugend-

lichen mit Förderbedarf und Weiterleitung an die Berufsberatung der Arbeitsverwaltung.

2. Planung der beruflichen Qualifizierung

- Zu Beginn der Berufsvorbereitung Beteiligung an der Eignungsanalyse der Jugendlichen und Teilnahme an den individuellen Rückmeldungen zu den Eignungsprofilen (Feed-Back).
- Erarbeitung eines Qualifizierungs-/Berufswegeplanes auf Grundlage der Eignungsanalyse, Formulierung von Zielvereinbarungen mit den Jugendlichen.
- Buchen von Qualifizierungsbausteinen und -sequenzen sowie Weitergabe von qualifizierungsrelevanten Informationen an die jeweils am Qualifizierungsprozess beteiligten Berufsgruppen (Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Lehrerinnen und Lehrer, Ausbilderinnen und Ausbilder).
- Kontinuierliche Fortschreibung und Überprüfung des Qualifizierungsplanes,
- Organisation von zusätzlichen Hilfsangeboten.

3. Netzwerkmanagement und Akquisition von Betrieben

- Mitarbeit in der Steuerungsgruppe bei der Akquisition von Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsstellen.
- Beteiligung an der Analyse und Bewertung des Ausbildungs- und Praktikumsplatzbedarfs und -potenzials des Betriebes.
- Mitarbeit bei der Ermittlung des beruflich-betrieblichen Anforderungsprofils des jeweiligen Unternehmens.
- Vermittlung passgenauer Bewerberinnen und Bewerber durch Abgleich zwischen beruflich-betrieblichem Anforderungsprofil und Fähigkeiten der Jugendlichen.
- Pflege der Lernortkooperation Schule – (Aus-) Bildungsdienstleister – Betrieb.
- Beratung der Unternehmen etwa bei der Frage, wie Praktikums- und Ausbildungsverträge abzufassen sind, wie das Unternehmen als offizielle Ausbildungsstätte zugelassen wird oder wie die Ausbildung finanziert werden kann.
- Zusammenarbeit mit den berufsständischen Körperschaften.

4. Schnittstellenmanagement – Übergänge in Ausbildung

- Übermittlung von teilnehmerbezogenen Informationen an die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Information über die Qualifizierungsplanung.
- Begleitung der Jugendlichen beim Übergang in eine neue Qualifizierungsebene, insbesondere beim Übergang in betriebliche Qualifizierungsphasen (Übergangsqualifizierung).
- Anmeldung bei den berufsständischen Körperschaften und der Berufsschule, Beantragung von ausbildungsbegleitenden Hilfen sowie Organisation von Stützunterricht.
- Information der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen über die Berufswegeplanung.
- Einleiten von disziplinarischen Maßnahmen beispielsweise bei mangelnder Mitarbeit der Jugendlichen.

5. Qualitätsmanagement

- Führen von Teilnehmerakten.
- Sicherung und Dokumentation des Eingliederungserfolges.
- Auswertung von Bildungsverläufen.
- Weiterleitung von Daten an die zuständige Beratungsfachkraft der Arbeitsagentur.

6. Übergangsbegleitung in Ausbildung und Arbeit

- Führen von Anschlussgesprächen mit den Jugendlichen und dem Betrieb.
- Dokumentation der Kontaktfrequenz mit den Jugendlichen.
- Fortschreiben des Berufswege- beziehungsweise Qualifizierungsplanes.
- Herstellen und Pflegen von Kontakten zur Berufsschule.
- Organisation von Übergangshilfen.

Abgrenzungen zu anderen Berufsbildern

Damit dieses umfangreiche Arbeitsspektrum bewältigt werden kann, ist eine Arbeitsteilung dringend zu empfehlen. Diese setzt eine deutliche Abgrenzung zu anderen Aufgabenfeldern voraus. Das Management des Berufsausbildungsweges des Jugendlichen und die Förderung und Begleitung von qualifizierenden Betrieben legt es nahe, alle personenbezogenen Förderleistungen in ein neues Aufgabenprofil zu verlagern.

Abgrenzung zur Tätigkeit der Sozialpädagogin und des Sozialpädagogen

Für die personenbezogenen Förderleistungen sind Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen zuständig. Sie sind für die Jugendlichen erste Ansprechpartner vor Ort, zuständig für auftretende Probleme wie mangelnde Pünktlichkeit, fehlende Motivation, Konflikte mit Lehrerinnen und Lehrern oder Ausbilderinnen und Ausbildern sowie im Falle persönlicher Krisen etc.

Die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen haben in der Regel unmittelbare Kenntnisse von der persönlichen Situation der Jugendlichen und stehen zudem im regelmäßigen Austausch mit dem Lehrpersonal. Es ist deshalb notwendig, dass sie den Integrationscoaches alle für den

Qualifizierungsverlauf der Jugendlichen relevanten Informationen und Fakten zur Verfügung stellen.

Die Integrationscoaches ihrerseits kooperieren mit den Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen und informieren zum Beispiel auch über Konflikte, die im Betrieb zwischen Ausbilderinnen und Ausbildern und den Jugendlichen oder in der Berufsschule zwischen Lehrerinnen und Lehrern und Auszubildenden entstanden sind. Auch bei solchen Konflikten intervenieren die sozialpädagogischen Fachkräfte.

Abgrenzung zur Tätigkeit des Lehrpersonals und der Ausbilderinnen/Ausbilder

Das Lehrpersonal beziehungsweise die Ausbilderinnen und Ausbilder sind für die inhaltliche Vorqualifizierung der Jugendlichen im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung und für die fachliche Begleitung während der Ausbildung zuständig. Die Vorqualifizierung bezieht sich zum einen auf Qualifizierungsabschnitte, die im Rahmen von Qualifizierungsbausteinen auf die Ausbildung in einem anerkannten Beruf vorbereiten. Zum anderen hat sie die Vermittlung von berufsübergreifenden Schlüsselqualifikationen im Rahmen von Bewerbungstrainings zur Aufgabe.

Schließlich unterstützen Ausbilderinnen und Ausbilder die Jugendlichen in Absprache mit den Integrationscoaches bei der Suche nach Praktikums- und Ausbildungsplätzen. Im Rahmen der betrieblichen Ausbildung führen sie regelmäßige Auswertungsgespräche über das Praktikum beziehungsweise den Ausbildungsverlauf, kontrollieren Berichtshefte und geben bei Bedarf Stützunterricht.

Abgrenzung zur Tätigkeit der Bildungsbegleiterin/ des Bildungsbegleiters

Das Tätigkeitsprofil des Integrationscoaches erweitert sich in vertikaler und in horizontaler Richtung. Das bedeutet, dass sich die Begleitung der Jugendlichen durchgängig von der allgemein bildenden Schule bis zum Abschluss der Berufsausbildung und Arbeitsaufnahme erstreckt. Die Förderung verknüpft zudem alle drei Lernorte (Schule, Bildungsdienstleister und Betrieb) sinnvoll miteinander und sichert durch umfassende Dienstleistung für Unternehmen deren Beteiligung an dem Qualifizierungsprozess.

Qualifikationsprofil eines Integrationscoaches

Zur Erfüllung der Aufgaben ist ein Fachhochschul- oder Hochschulabschluss der Betriebswirtschaft, der Sozialwissenschaften oder vergleichbarer Fachrichtungen notwendig. Darüber hinaus ist Berufserfahrung im Bereich der beruflichen Bildung unabdingbar. Die Funktion erfordert zudem breite Berufsfeldkenntnisse, Kenntnis des regionalen Ausbildungs- und Stellenmarktes und Erfahrung in der Arbeit mit Jugendlichen. Zudem werden hohe Anforderungen an die Sozialkompetenz gestellt. Der Integrationscoach benötigt gegenüber Unternehmen Verhandlungsgeschick und Organisationstalent.

Die Planung und das Management von individuellen Berufswegen der Jugendlichen erfordern selbstständiges Arbeiten und Teamfähigkeit zugleich, da an den unterschiedlichen Lernorten (Berufsschule, Betriebe und Bildungsdienstleister) mit verschiedenen Berufsgruppen zusammengearbeitet werden muss. Die Arbeit mit Jugendlichen mit Förderbedarf verlangt zudem Sensibilität für Lebenskrisen und Konfliktfähigkeit. Schließlich erfordert die Stelle die Bereitschaft zur Einarbeitung in juristische Grundlagen des Sozial- und Arbeitsrechts, der örtlichen Struktur von Behörden und Institutionen der Jugendberufshilfe sowie der regionalen Fördermöglichkeiten für ausbildungsbereite Unternehmen.

Verortung des Integrationscoachings beim (Aus-) Bildungsdienstleister

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass Ausbildungsverbünde nur dann erfolgreich arbeiten, wenn Bildungsdienstleister zentrale Managementfunktionen wahrnehmen und das Miteinander organisieren. Die Integrationscoaches haben deshalb dort ihren Platz. Folgende Gründe seien an dieser Stelle beispielhaft aufgeführt:

- Der (Aus-) Bildungsdienstleister kann Erfahrung und Nähe zu den beiden Zielgruppen Jugendliche und Betriebe vorweisen. Er ist der beruflichen Laufbahn der Jugendlichen und jungen Erwachsenen verpflichtet. Zu den Unternehmen existiert eine gewachsene Nähe. Er hat Erfahrung im Netzwerkmanagement.
 - Die Infrastruktur zum Aufbau und zur Pflege einer „(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“ ist bereits beim Dienstleister vorhanden oder schnell ausbaubar. Eine Einbindung in bestehende Strukturen erspart Kosten, Zeit- und Kostenmanagement.
 - Die beim Bildungsdienstleister vorhandenen Netzwerke können genutzt werden. Beim (Aus-) Bildungsdienstleister ist eine kompetente Personalstruktur vorhanden.
 - Der Bildungsdienstleister ist als Einziger im Netzwerk mit allen Akteuren verknüpft (Schulen, Betriebe...) und stellt damit den entscheidenden Netzknoten dar. Nur bei ihm können personenbezogene Fürsorgeleistungen und strukturbezogene Integrationsdienstleistungen zusammengeführt werden.
- Bei einer anderen Anbindung des Integrationscoachings wären folgende Nachteile einzukalkulieren:
- Bedarfsorientierte Zusatzleistungen können in der Regel von (Berufs-) Schulen und Betrieben kaum erbracht werden, da bei diesen andere Zielsetzungen und Aufgaben vorliegen.
 - Strukturbezogene Integrationsleistungen erfordern hohe Flexibilität, die nur schwer mit dem Verwaltungshandeln öffentlicher Institutionen umzusetzen sind.
 - Die Verknüpfung personenbezogener Fürsorgeleistungen mit strukturbezogenen Integrationsdienstleistungen ist weder von Betrieben noch von Schulen zu leisten.

2.2.4

Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der im Rahmen des Programms „Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) geförderten Modellvorhaben haben gezeigt, dass es gelingt, Jugendliche mit Förderbedarf im dualen System betrieblich auszubilden, wenn neben dem individuellen Unterstützungsbedarf der Jugendlichen und jungen Erwachsenen auch der Bedarf an Unterstützungsleistungen der Betriebe wahrgenommen und durch bedarfsgerecht organisierte Angebote gelöst werden kann.

Mobilität hat sich in der modernen Arbeitswelt zunehmend zu einer Schlüsselkompetenz entwickelt. Strukturpolitische Veränderungen vollziehen sich immer rasanter, und mit Blick auf den europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraum gewinnt Mobilität weiter an Bedeutung. Wenn Mobi-

lität in der Arbeitswelt gefordert ist, muss sie auch in der Ausbildungswelt gefördert werden. Eine nachhaltige Entwicklung von Humanressourcen muss dies berücksichtigen.

Aus den Erfahrungen der beteiligten Vorhaben werden daher folgende Schlussfolgerungen gezogen:

- Betriebliche Ausbildung ist der Kern der beruflichen Erstausbildung und wird über flexible trianguläre Lösungen auch für Jugendliche mit Förderbedarf umgesetzt. Die Ausrichtung der Berufsausbildung an den quantitativen und qualitativen betriebsspezifischen Vorgaben erhöht die zukünftigen Beschäftigungschancen. Förderungsbedürftige Jugendliche und junge Erwachsene dürfen von diesen Chancen nicht ausgeschlossen werden. Trianguläre Lösungen fördern die Ausbildungsreife und den Übergang in die betriebliche Ausbildung.
- Es besteht Bedarf an Ausbildungsunterstützungsleistungen für Betriebe, wenn die Ausbildungsbereitschaft und die Ausbildungsfähigkeit der Wirtschaft erhalten werden soll. Die Absicherung der betrieblichen Erstausbildung erfolgt über eine „(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“, in der das Integrationscoaching die zentrale Rolle

spielt. Integrationscoaches sind die Instanz, die die öffentlich gewünschte Erschließung zukünftiger qualifizierter Beschäftigungschancen für Jugendliche und junge Erwachsene mit Förderbedarf als gesonderte Dienstleistung im Verbund verfolgen.

- Die kontinuierliche Förderung und Begleitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit schlechteren Startchancen erfolgt von der Schule über die Ausbildung bis zur Integration in den Arbeitsmarkt. Zwischen Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Beschäftigung besteht ein Entwicklungszusammenhang. Wird dieser vernachlässigt oder institutionell unterlaufen, besteht die Gefahr der Fehlentwicklung (falsche Berufswahl, keine Marktkonformität) und Fehlförderung.
- Ausbildungsförderung ist nicht ausschließlich eine Frage der Sozial- oder Bildungspolitik, sondern eine wirtschaftspolitische Aufgabe. Angesichts der demografischen Entwicklung ist zu erwarten, dass ein Mangel an Fachkräften eintreten wird. Die Wirtschaftsunternehmen werden darauf angewiesen sein, die vorhandenen Ressourcen auszuschoöpfen. Um den Nachwuchs an Fachkräften sicherzustellen, werden

die Betriebe auch auf Jugendliche mit Förderbedarf zurückgreifen müssen. Verbundmodelle stellen eine Möglichkeit dar, mittels derer die Wirtschaftsunternehmen von den Kompetenzen und Erfahrungen außerbetrieblicher Einrichtungen profitieren und eine Berufsausbildung erfolgreich durchführen können.

Überlegungen zur zukünftigen Gestaltung der Förderung

Auf der Basis der Erfahrungen aus den Vorhaben können nachstehende Erkenntnisse und Empfehlungen für die Gestaltung des Förderansatzes „(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“ formuliert werden:

Die in den Modellen entwickelten Lösungen bedürfen der Weiterentwicklung und wären als Bestandteil der Regelförderung aufzugreifen. Die Bereitstellung langfristiger ausreichender Fördermittel für die Lernortpartner vor Ort und der Abbau von Bürokratiehemmnissen sorgen für erhöhte Planungssicherheit und dienen nachhaltig den dargestellten Lösungsvorschlägen. Erleichterungen bei der Mittelvergabe und -abrechnung sowie eine explizite Förderung des zusätzlichen Aufwandes für Aufbau, Koordinierung und Arbeit von Ausbildungsverbänden fließen mittel- und unmittelbar als positive Impulse in die Arbeit an der Basis zurück. Es profitieren alle Sei-

ten einschließlich der Finanzgeber. Der als notwendig erkannte Unterstützungsbedarf sollte während des kompletten Ausbildungsverlaufs mit der Option der jeweiligen bedarfsgerechten Anpassung an einen sich reduzierenden Förderbedarf zur Verfügung stehen.

Einrichtungen mit regionaler/lokaler Einbindung können eine sachgerechte Betriebsakquisition und Betriebsbetreuung sicherstellen. Daher empfiehlt es sich, Ausschreibungen an regionalen Besonderheiten auszurichten. Organisationsbedingungen können so in veränderter Form zu einer optimierten Koordination der Instanzen führen. Entwickelte Strukturen können weiter gepflegt werden, neue Strukturen haben die Chance, sich zu entwickeln.

Nachhaltiges Handeln und Wirken bedarf auf Dauer angelegte und auf die individuellen Bedarfe des Einzelnen ausgerichtete Förder- und Finanzierungsinstrumente. Anzustreben wäre ein Förderzeitraum von mindestens fünf Jahren, damit zumindest ein Jahrgang von der Berufsfrühorientierung bis zum Ausbildungsabschluss durchgängig von denselben Personen betreut werden kann.

Es wäre wünschenswert, die Förderung von „(Aus-) Bildungsdienstleistung im Verbund“ als eine wirtschaftspolitische und ressortübergreifende Aufgabe der Kommunen, der Länder und des Bundes zu be- greifen. Durch die Abstimmung und Aus-

richtung der jeweiligen Förderaktivitäten wären Doppelfinanzierungen oder konzeptionell gegenläufige Förderungen zu vermeiden.

Um das System der auf mehreren Schultern verteilten Finanzierung der Berufsausbildung fortsetzen zu können, schlägt die Arbeitsgruppe die folgende Finanzierungsverteilung vor:

Die Betriebe tragen weiterhin die Kosten der regulären Ausbildung, das heißt die Entgelte für die Auszubildenden, die eigenen Sach- und Personalkosten der Ausbildung sowie Umlagekosten der überbetrieblichen Ausbildung.

Die „(Aus-) Bildungsdienstleister“ tragen die Kosten für Koordination und Steuerung, des Weiteren die Bereitstellung von Dienstleistungen für Betriebe, um Ausbildungsfähigkeit und -bereitschaft langfristig zu sichern. Diese Art der Förderung senkt die betrieblichen Ausbildungskosten durch externe Personalqualifizierung, Personalauswahl und Personalbetreuung.

Um das erfolgreich erprobte Wirken zum Beispiel von Integrationscoaching sachgerecht in die Regelfinanzierung der Arbeitsverwaltung überführen zu können, muss eine eigene, von den zeitlich eng befristeten Maßnahmen losgelöste Ausschreibung erfolgen. Dabei ist auf das Tätigkeits- und Qualifikationsprofil von Integrationscoaching Bezug zu nehmen.

Autorinnen und Autoren

Petra Ackermann

Robert Malecha

Berufliches Bildungs- und Rehabilitations-
zentrum e.V. (BBRZ e.V.), Aschersleben

Jörg Hutter

Jugendbildung Hamburg GmbH,
Hamburg

Jörn Klitzing

Angermünder Bildungswerk e.V.,
Angermünde

Jürgen Lewerenz

Schweriner Bildungswerkstatt e.V.,
Schwerin

Gerd Poloski

Schweriner Ausbildungszentrum e.V.,
Schwerin

Susanne Schneider

Gesellschaft für Qualifizierung und
Reintegration mbH (QUA-RE GmbH),
Wiesbaden

Peter Seibel

Christliches Jugenddorfwerk Deutsch-
land e.V., Maximiliansau-Wörth

2.3

Arbeitsgruppe 3: Aktivierung betrieblicher Qualifizierungs- potenziale

2.3.1

Einführung

In dem vorliegenden Text sind Ergebnisse und Erfahrungen aus den in der Arbeitsgruppe 3 „Aktivierung betrieblicher Qualifizierungspotenziale“ vertretenen Vorhaben „Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ zusammengetragen. Diese Vorhaben verfolgten alle das Ziel, Betriebe als Lernorte für die Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf zu gewinnen. Dies geschah durch die Bereitstellung pädagogischer, organisatorischer und berufsfachlicher Förderangebote. Der Fokus lag dabei in der Bearbeitung der Schnittstellenproblematik im Bereich des Übergangs Schule – Arbeitswelt.

Im Sinne von Gender Mainstreaming wurden junge Frauen wie junge Männer im Rahmen der Praxisvorhaben zielgruppenadäquat gefördert. Die Vorhaben berücksichtigten die unterschiedlichen Lebenslagen, Hintergründe und Perspektiv-

planungen der beiden Geschlechter und arbeiteten geschlechtsspezifische Leitlinien zum Abbau von differenten und hierarchisierten Geschlechterverhältnissen in ihre pädagogischen Konzepte ein. Bei den Trägern wurde auf die Beschäftigung von Personal beiderlei Geschlechts in allen Funktionen ebenso geachtet wie auf die geschlechteradäquate Gestaltung der Räume, der Sprache und auf ein „Gender Controlling“.

2.3.2

Die Ausgangssituation

Die wirtschaftliche Situation der vergangenen Jahre ist sicherlich die Hauptursache für die großen Probleme vieler Jugendlicher im Bereich des Übergangs Schule – Ausbildung – Beruf. Allerdings haben sich in den letzten zehn Jahren auch immer deutlicher konjunkturunabhängige, strukturelle Probleme gezeigt, auf die im Folgenden ein kurzer Blick gerichtet werden soll.

Den Schülerinnen und Schülern fehlen oftmals klare berufliche Vorstellungen über für sie geeignete Berufe. Konkrete berufliche Ziele müssen häufig erst ausgebildet und notwendige Strategien zu deren Erreichung entwickelt werden. Festzustellen ist die Konzentration auf einige wenige Wunschberufe. Gewerbliche Berufe werden bis auf wenige Ausnahmen kaum nachgefragt. Insbesondere Jugendliche aus sozial schwachen oder aus Migrantenfamilien zeigen sich gering informiert über Ausbildungsmöglichkeiten, Berufsbilder, Zugangsvoraussetzungen und die notwendigen Schritte, einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Als weiteres Problem ist die Schere zwischen den gestiegenen Anforderungen in vielen Ausbildungsberufen einerseits und den gesunkenen Voraussetzungen vieler Ausbildungsplatzbewerberinnen und Ausbildungsplatzbewerber andererseits zu nennen. Betriebe und Verbandsvertreter beklagen die mangelnde Ausbildungsreife der Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die schulischen Defizite und den Mangel an sozialen Kompetenzen. Zu den Ausbildungshemmnissen zählen sie insbesondere mangelnde sprachliche Fähigkeiten (nicht nur bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund), das den betrieblichen und kundenbezogenen Erfordernissen oft unangepasste Sozialverhalten, unzureichend

entwickelte Schlüsselqualifikationen und Selbstmanagementkompetenzen. Gelegentlich werden auch Unverständnis, Abwehr oder gar Angst gegenüber Jugendkulturen, die ihnen fremd sind, als Grund für die Ausbildungszurückhaltung angeführt.

Neuere empirische Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) verdeutlichen die Motivationslagen in den Betrieben (Bundesinstitut für Berufsbildung 2005). Sie widersprechen zum Teil gängigen Forderungen und Statements aus Politik und Verbänden und bieten für die Gewinnung von Ausbildungsbetrieben wichtige Hinweise:

- Für die Ausbildungsentscheidung von zentraler Bedeutung sind danach
 - die aktuelle und prognostizierte Geschäftslage des Betriebes,
 - der erwartete Fachkräftebedarf,
 - die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber,
 - die Qualität der Berufsschule.
- Entgegen der landläufigen Meinung sind Kleinbetriebe keineswegs die Vorreiter in Sachen Ausbildung. Sie bilden zwar insgesamt viele Azubis aus, aber nur jeder zehnte Betrieb bildet über seinen eigenen mittelfristigen Fachkräftebedarf hinaus aus, bei den Großbetrieben ist das immerhin jeder dritte. Ein Viertel der Kleinbetriebe dagegen deckt

mit den aktuellen Ausbildungsleistungen den eigenen Fachkräftebedarf nicht ab.

- Ethisch-moralische Aspekte spielen für die Ausbildungsentscheidung von Betrieben mit Ausbildungstradition eine nicht unbedeutende Rolle (soziale Verantwortung).
- Gerade in nicht ausbildenden Betrieben existieren ungenutzte Ausbildungspotenziale, die über Information und Unterstützung erschlossen werden könnten.
- Entgegen den Behauptungen und Forderungen mancher Verbandsvertreterinnen und -vertreter wird die Höhe der Ausbildungskosten von den Betrieben nicht als wesentlicher Grund für die Ausbildungszurückhaltung angeführt.

Betriebe zu gewinnen, heißt nicht, sie mit moralischen Appellen unter Druck zu setzen, sondern bedeutet, ihre Sorgen und Nöte ernst zu nehmen und ihnen ein für ihre Ausbildungsprobleme passendes Unterstützungsangebot zu machen. Wenn 93 % der Betriebe den Qualifikationsstand der Ausbildungsbewerberinnen und Ausbildungsbewerber als unzureichend ansehen und den Abbau der Defizite als Voraussetzung für die Steigerung ihres Aus-

bildungsangebotes betrachten (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2005, S. 67), dann wird deutlich, dass Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe vorrangig am Bildungssystem ansetzen müssen.

2.3.3 Begleitinstrumente zur Gewinnung des Lernortes Betrieb: Übergangmanagement

Übergang Schule – Beruf

Viele Schülerinnen und Schüler in den Abgangsklassen haben unrealistische Berufsvorstellungen, die an den gegebenen individuellen Möglichkeiten vorbeigehen. Darüber hinaus konzentrieren sich die Berufswünsche auf wenige Berufsfelder, unabhängig davon, ob die entsprechenden Ausbildungsplätze an den Wohnorten der Schülerinnen und Schüler überhaupt angeboten werden.

Ausbildungsbetriebe beklagen zunehmend eine mangelnde Ausbildungsreife vieler Bewerberinnen und Bewerber.

Neben schulischen Defiziten werden vor allem gravierende Mängel in den sozialen Kompetenzen beklagt. Insbesondere in den Schulen werden Versäumnisse verortet.

Insbesondere den Schulen werden Versäumnisse zugewiesen. Eine Berufsorientierung findet erst zu spät oder nur punktuell unmittelbar vor dem Ende der Schulzeit statt. Den Jugendlichen fehlen dadurch nicht nur konkrete Vorstellungen über den beruflichen Alltag in unterschiedlichen Berufen, sondern sie haben auch keine Kenntnisse darüber, was Ausbildungsbetriebe von ihren zukünftigen Auszubildenden erwarten.

Um die Berufswahl als Entwicklungsprozess der Schüler gestalten zu können, entstand in den Landkreisen Bautzen, Löbau-Zittau, Niederschlesischer Oberlausitzkreis und Kamenz das Konzept der „kontinuierlichen und systematischen Berufsorientierung/Berufszielfindung für Mittelschüler“. Träger des Vorhabens war das Berufsförderungswerk Bau Sachsen e.V. Das Konzept beinhaltete Zielstellungen bezüglich der Berufsorientierung/Berufszielfindung in den Klassenstufen sieben bis zehn. Darauf bauten Module auf, die sowohl Bestandteil des Unterrichtes waren als auch Freizeitangebote für Schülerinnen und Schüler beinhalteten. Auch Module für Eltern und Lehrer wurden entwickelt und erprobt.

Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen sieben bis zehn wurden systematisch, kontinuierlich und individuell bei der Berufsorientierung gefördert. Flankierend dazu wurden auch den Eltern und Lehrkräften der Schülerinnen und Schüler Module angeboten, um sie in die Lage zu versetzen, beim Berufsfindungsprozess unterstützend zu wirken.

Das Konzept umfasste sowohl Module, die sich mit den Rahmenbedingungen beruflicher Ausbildung und Tätigkeit befassen, wie

- Bedeutung der Berufswahl, Berufs- und Privatleben, regional bezogene Berufsfelderarbeit und regionale Ausbildungsmöglichkeiten, als auch Module, die den konkreten Berufsfindungsprozess der Schülerinnen und Schüler begleiten und unterstützen,
- Eignungstests, Assessmenttrainings, Workshops zu Bewerbungsfragen, Berufsfelderkundung.

Über die gesamte Laufzeit des Vorhabens wurde ein Schülercoaching angeboten, das im gemeinsamen Prozess mit den Schülerinnen und Schülern die Berufswahlaktivitäten steuerte und reflektierte.

Neben einer beim Bildungsträger eingerichteten Schülerwerkstatt, in der in Form von Neigungskursen handwerkliche Fertigkeiten ausprobiert und erlernt werden konnten, wurden hier auch regelmäßige Praxistage durchgeführt, an denen die Schülerinnen und Schüler einzelne Berufe beziehungsweise Berufsfelder konkret kennen lernen konnten.

In Zusammenarbeit mit kooperierenden Ausbildungsbetrieben wurde eine Ausbildungsplatz- und Praktikumsbörse eingerichtet, die Jugendliche bei der Vermittlung in für sie geeignete Betriebe zur Ausbildung oder zu Praktika unterstützte.

Zur Steuerung des gesamten Prozesses brauchten Schülerinnen und Schüler sowie die Schulen und die ausbildungsbereiten Betriebe kontinuierlich Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die gleichermaßen über Kenntnisse und Erfahrungen aus dem Berufsleben wie auch über das notwendige pädagogische Know-how verfügten. So sollte für alle Beteiligten ein optimales Ergebnis erreicht werden: für die Jugendlichen eine berufliche Qualifikation, die ihnen eine gesellschaftliche Teilhabe sichert, und für die Betriebe optimal qualifizierte Nachwuchskräfte.

Übergang Berufsvorbereitung – betriebliche Ausbildung

Erfahrungen in der Berufsvorbereitung zeigen, dass die frühzeitige Einbeziehung der Betriebe eine wesentliche Voraussetzung für den erfolgreichen Einstieg in die Berufsausbildung darstellt. Deswegen entwickelte die Handwerkskammer Potsdam im Rahmen eines Modellvorhabens optimierte Übergangsszenarien zwischen Schule, Berufsvorbereitung und Erstausbildung. Ziel war es dabei, die Gewinnung von Fachkräften für das Handwerk langfristig zu sichern und die Bedarfe der Handwerksunternehmen in die Benachteiligtenförderung einfließen zu lassen. Mit dem Ansatz für dieses Vorhaben sollte die Ausbildung von Benachteiligten im Handwerk für Unternehmen und Jugendliche gleichermaßen attraktiv und erfolgreich gestaltet werden.

Der Betrieb ist der auch von Jugendlichen mit Förderbedarf angestrebte Lernort. Alle anderen Übergangsszenarien werden von den Betroffenen subjektiv als zweitklassig wahrgenommen. Der „normale“ Ausbildungsvertrag ist das erstrebte Gut, weil er einen vergleichbaren Status unter Gleichaltrigen sichert. Der Übergang aus der Berufsvorbereitung in die favorisierte betriebliche Ausbildung ist ein

äußerst komplexer Vorgang, der in der Benachteiligtenförderung oft sehr verkürzt mit dem Terminus Matching beschrieben wird. Matching ist der Prozess, bei dem Fähigkeitsprofile von Bewerberinnen und Bewerbern mit den Anforderungsprofilen von Betrieben abgeglichen und diese passgenau zusammengeführt werden.

Je mehr es der Berufsorientierung/Berufsvorbereitung gelingt, die Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen auf einen Beruf zu lenken, mit dem sie sich identifizieren und auf den sie sich zielgeleitet und intensiv vorbereiten, um so leichter ist es, Unternehmen im Matchingprozess zu erschließen. Für die Ansprache von Unternehmen bezüglich Betriebspraktika und einer daraus möglicherweise folgenden Erstausbildung braucht es eine Fachkraft, einen Coach, mit türöffnender Funktion, der auch die vorbereitenden, begleitenden und nachbereitenden Arbeiten leistet. Diese Fachkraft bereitet den Boden für die Praktikantinnen und Praktikanten, sensibilisiert Unternehmen für die betrieblichen Chancen und die Vorzüge von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen. Die Fachkraft garantiert gemeinsam mit den Ausbilderinnen und Ausbildern in der Berufsvorbereitung hochwertige Qualifizierungsbausteine, die gezielt Bedarfe von Unternehmen berücksichtigen.

Die zentrale Stellung aber haben die Jugendlichen selbst. Sie müssen mit den erworbenen Qualifikationen, ihrem Engagement, ihrem Interesse für den Beruf, ihrer Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit das Unternehmen von sich überzeugen. Die jungen Menschen müssen sich bei der Förderung als Subjekt der pädagogischen Prozesse begreifen und die gebotenen Chancen wahr- und annehmen. Der Übergang aus der Berufsorientierung/Berufsvorbereitung in die betriebliche Ausbildung beginnt am ersten Tag des Orientierungsprozesses. Coach und Jugendliche/Jugendlicher legen das gemeinsame Ziel schriftlich fest. Alle im Förderprozess folgenden Aktivitäten haben einen höchstmöglichen Betriebsbezug und sind auf den individuellen Förderbedarf ausgerichtet, wie zum Beispiel

- Potenzialanalyse,
- Qualifizierungsbausteine innerhalb und außerhalb von Betriebspraktika,
- Trainingseinheiten zur Sozialkompetenz,
- Unterrichtseinheiten zur Festigung von schulischem Wissen,
- Bewerbungstraining.

Der Übergang in eine betriebliche Ausbildung gelingt nach den Erfahrungen in den Vorhaben dann gut, wenn der Betrieb frühzeitig zum Kooperationspartner wird und seine Anforderungen und Möglichkeiten präzise formuliert. Betriebe können nur langfristig für die Benachteiligtenförderung gewonnen werden, wenn sie einen konkreten Nutzen in der Kooperation erkennen. Der Coach muss die Vorteile seines Dienstleistungsangebotes für den Betrieb überzeugend vermitteln, und der Betrieb muss seine Kompetenzen wahrnehmen und einsetzen. Der Coach muss von der Ausbildungskompetenz des Unternehmens überzeugt sein. Die Einbettung der Berufsvorbereitung in ein Netzwerk regionaler Unternehmen und das professionelle Agieren des Dienstleisters ist die Grundlage einer erfolgreichen Übergangsgestaltung.

Welche Leistungen hat ein Träger der Benachteiligtenförderung zu erbringen, um Übergänge erfolgreich zu gestalten? Zentrale Bedeutung haben

- professionelles Marketing,
- kompetente Wissens- und Fähigkeitsvermittlung mit Qualifizierungsbausteinen an verschiedenen Lernorten auf unterschiedlichen Niveaustufen (von der Berufsfrühorientierung bis zur begleiteten Erstausbildung),

- sorgfältiges Matching zwischen Praktikantinnen und Praktikanten (beginnend mit der Eignungsanalyse) und Betrieben, sowie intensive Vorbereitung der Jugendlichen auf die betrieblichen Lerneinheiten,
 - Begleitung der Betriebspraktika nach einem exakt beschriebenen Ablaufplan und auf Vertragsbasis,
 - Einbeziehung besonderer Qualifikationsbedarfe von Betrieben,
 - Beratung von ausbildungsbereiten Unternehmen zu Förderinstrumentarien,
 - Entlastung der Unternehmen von Ausbildungsformalitäten,
 - Konfliktmediation/-moderation während der Praktika und im ersten Ausbildungsjahr (z. B. im Rahmen von ausbildungsbegleitender Hilfe),
 - sozialpädagogische und berufsfachliche Unterstützung der Jugendlichen in der Berufsvorbereitung und im ersten Ausbildungsjahr durch obligatorische (nur Berufsvorbereitung), fallobligatorische und fakultative Angebote.
- Dabei haben die folgenden Grundprinzipien in der Schnittstellenmoderation eine hohe Wichtigkeit:
- Beachtung des großen Stellenwerts von Interessen/Neigungen, berufsrelevanter Eignung, angestrebtem Ausbildungsberuf,
 - hohe Eigenverantwortung der Jugendlichen innerhalb der pädagogischen Prozesse,
 - frühzeitige und regelmäßige Einbeziehung der Unternehmen in alle Planungen,
 - vertragliche Vereinbarungen von Dienstleistungen und Mitwirkungsmöglichkeiten mit allen Beteiligten,
 - Schaffung ritualisierter Orte, Zeiten und Abläufe für Begleitangebote,
 - Bereitstellung von „Rücknahme- beziehungsweise Rückgabeoptionen“ für den Betrieb und den Bildungsdienstleister,
 - Sicherung der personellen Kontinuität in der Interaktion auf allen Seiten.

Begleitete betriebliche Ausbildung

Soll Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen nach der Einmündung in die betriebliche Ausbildung erfolgreich verlaufen und die Abbruchgefahr vermindert werden, sind begleitende Unterstützungsangebote notwendig. Die passage gGmbH führte im Süden Hamburgs ein Vorhaben zu diesem Themenbereich durch. Dessen Ziel bestand darin, Betriebe für die Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf zu öffnen.

Das Vorhaben ging von der Überlegung aus, dass eine betriebliche Ausbildung grundsätzlich die beste Form der Berufsausbildung ist, weil sie Jugendlichen den Einstieg ins Erwerbsleben erleichtert, indem sie die Schwelle zwischen der Ausbildung und dem regulären Erwerbsleben auf dem „Normalniveau“ hält. Im Vergleich zum Übergang von außerbetrieblicher Ausbildung in Beschäftigung wird die Schwelle abgesenkt.

Um Betriebe dafür zu gewinnen, sich in der Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen zu engagieren, müssen sie als Erwerbsunternehmen angesprochen werden, die Ausbildung als eine Investition in zukünftige Fachkräfte für das eigene Unternehmen betrachten.

Der Bildungsträger schlägt potenziellen Ausbildungsbetrieben ein Paket von Dienstleistungen vor, die geeignet sind, Kosten und Mühen für das Unternehmen zu reduzieren, die sich aber gleichzeitig auch daran orientieren, benachteiligten Jugendlichen eine erfolgreiche Ausbildung sicher zu stellen und ihnen den Übergang ins Erwerbsleben zu erleichtern.

Dabei werden diese Dienstleistungen in den folgenden vier Phasen angeboten: Bewerberinnen-/Bewerbersauswahl – Praktikum – Ausbildung – Übergang ins Erwerbsleben.

1. Phase: Bewerberinnen- und Bewerberauswahl

Mit Hilfe von Fragebögen und in persönlichen Gesprächen wird das betriebliche Anforderungsprofil der zukünftigen Auszubildenden ermittelt. Erfahrungsgemäß bedarf es eines längeren und intensiveren Kontakts mit den Betrieben, bevor sie den Nutzen dieses Angebots erkennen. Über schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden wissen alle Ausbilderinnen und Ausbilder zu berichten, und es bedarf einer stetigen Überzeugungsarbeit, um ihnen den Nutzen der Dienstleistungen klar zu machen, hinter denen sie zunächst doch nur wieder Belastungen vermuten.

Die in berufsvorbereitenden Maßnahmen ermittelten Daten und Einschätzungen über die Jugendlichen, die Ergebnisse selbst durchgeführter Kompetenzfeststellungsmaßnahmen auf der Basis von „MELBA“ von der Gesamthochschule Siegen und „hamet2“ und persönlicher Gespräche werden zusammengetragen. Danach werden die Vorkenntnisse und Fähigkeiten der Ausbildungsplatz suchenden Jugendlichen mit den Anforderungsprofilen der in Frage kommenden Betriebe abgeglichen, so dass den Unternehmen eine Auswahl an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern genannt werden kann.

Die Betriebe können so sicher sein, Jugendliche vorgestellt zu bekommen, die den Anforderungskriterien des von ihnen angebotenen Ausbildungsberufs entsprechen. Auch die speziellen Schwerpunkte der einzelnen Betriebe werden dabei berücksichtigt. Ob die Jugendlichen dann auch in den konkreten Betrieb „passen“, versucht die Bildungsbegleiterin/der Bildungsbegleiter oder der Coach zwar aufgrund ihrer/seiner beidseitigen Kenntnisse vorher einzuschätzen, die Entscheidung fällt letztlich aber erst im Betriebspraktikum.

Auf Seiten der Jugendlichen wird dabei vorausgesetzt, dass sie sich für einen bestimmten Beruf entschieden haben oder entscheiden können und bereit und in der Lage sind, sich mit der notwendigen Unterstützung auf die Anforderungen des betrieblichen Alltags einzustellen.

Das Modell der begleiteten betrieblichen Ausbildung ist deshalb kein Passepartout für die Benachteiligtenförderung. Bei einem großen Teil der benachteiligten Jugendlichen müssen eben diesen Voraussetzungen erst geschaffen werden. Für sie bleibt es sinnvoll und notwendig, Formen eines langsameren Übergangs – zum Beispiel stufenweise – oder eine außerbetriebliche Ausbildung anzubieten.

2. Phase: Praktikum

Die Betriebe können während des Praktikums die fachliche, persönliche und soziale Eignung der Bewerberinnen und Bewerber testen. Ebenso überprüfen die Jugendlichen die Tragfähigkeit ihrer Berufswahl und die Frage, ob sie sich in den Arbeitsalltag des zukünftigen Ausbildungsbetriebs längerfristig eingliedern können und wollen.

Da dies die erste Phase im zukünftigen Berufsleben der Jugendlichen ist, die sich vollständig von der bisherigen „Lebenswelt Schule“ unterscheidet, kommt es bei nahezu regelmäßig zu einem „Praxisschock“. Jugendliche haben nur in den seltensten Fällen konkrete Vorstellungen über den Arbeitsalltag in dem von ihnen gewählten Beruf. Begeisterung für eine bestimmte Tätigkeit spielt in dem Entscheidungsprozess nur in Einzelfällen überhaupt eine Rolle. Sie wollen vielmehr mit der Wahl eines Berufs ganz andere Ziele realisieren: finanzielle Unabhängigkeit, Anerkennung, Sicherheit, Abwechslung, Bewegungsfreiheit (was auf keinen Fall mit Flexibilität verwechselt werden darf).

Darüber hinaus wird von den Jugendlichen im Betrieb in viel größerem Maß als bisher verlangt und erwartet, sich schnell den Regeln, Normen und Notwendigkeiten

vorgegebener Abläufe anzupassen. Anders als in der Schule hat es auf einmal existenzielle Konsequenzen, wenn sie diesen Erwartungen nicht entsprechen: Sie verlieren ihren (möglichen) Ausbildungsplatz.

Wegen der vielfältigen Schwierigkeiten, die auftreten können, ist es die Aufgabe einer engen und kontinuierlichen Begleitung, den Jugendlichen die Anforderungen des Arbeitslebens zu vermitteln und gleichzeitig ihre Motivation zu stärken. Aber auch den Betrieben gegenüber treten die Träger als Interessensvertretung einer von beiden gewünschten erfolgreichen Ausbildung auf.

3. Phase: Ausbildung

Sind die Hürden eines Praktikums überwunden, kommt es zum Abschluss eines Ausbildungsvertrags zwischen dem Jugendlichen und seinem Ausbildungsbetrieb.

Im Idealfall hat sich der Betrieb von der Eignung des Jugendlichen überzeugt und übernimmt seine reguläre Ausbildung. Der Träger stellt ein Paket an Dienstleistungen zur Verfügung, auf das der Betrieb zurückgreifen kann: Unterstützung bei organisatorischen Fragen der Ausbildung, Hilfen bei der Akquirierung von möglichen Fördermitteln, Konfliktmoderation, ar-

beitspädagogische Unterstützung. Darüber hinaus stabilisiert und fördert der Träger die fachtheoretische Ausbildung in enger Kooperation mit der Berufsschule, bereitet die Jugendlichen auf Prüfungen und Klassenarbeiten vor und versucht, durch die sozialpädagogische Betreuung des Jugendlichen dafür zu sorgen, dass auch aus dem privaten Umfeld keine Störfaktoren das Ausbildungsziel gefährden.

Dabei ist es entscheidend, sowohl für die Kooperation mit den Betrieben als auch für die Zusammenarbeit mit den Jugendlichen, dass die Angebote frühzeitig, langfristig und verbindlich zur Verfügung stehen. Sowohl für die Arbeit mit den Betrieben als auch für die Betreuung der Jugendlichen ist ein gewachsenes Vertrauensverhältnis unabdingbar.

Nur Ratschläge, die sich aus den Erfahrung mit Jugendlichen im Allgemeinen und konkret mit den Auszubildenden im Betrieb belegen lassen und die darüber hinaus den betrieblichen Bedarf ernst nehmen, haben bei Unternehmen wie bei Jugendlichen eine Chance, gehört zu werden.

4. Phase: Übergang ins Erwerbsleben

Eine enge und vertrauensvolle Kooperation mit den Ausbildungsbetrieben ermöglicht es auch, frühzeitig eine Übernahme der Auszubildenden in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu thematisieren.

Ist absehbar, dass ein Betrieb den ausgebildeten Jugendlichen nicht übernehmen kann oder will, organisiert der Träger ein Bewerbungstraining, um den Jugendlichen bei der Stellensuche zu unterstützen, bevor nach bestandener Prüfung eine beschäftigungslose Zeit entsteht. Gewachsene und beständig gepflegte Betriebskontakte können hier oft dazu beitragen, Arbeitsplatz suchende Jugendliche und Betriebe mit Fachkräftebedarf zusammen zu bringen.

Entscheidend dafür, dass eine berufliche Integration benachteiligter Jugendlicher gelingt, ist es, an dieser schwierigen Stelle des Übergangs den Jugendlichen nicht allein zu lassen.

Stufenweiser Übergang von der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen in die betriebliche Ausbildung

Vorhabentwicklung und Zielsetzung

Während die begleitete betriebliche Ausbildung oftmals noch zu hohe Anforderungen an die benachteiligten Jugendlichen stellt, kann das Modell des stufenweisen Übergangs in die betriebliche Ausbildung einen erfolgreichen Weg für viele dieser Jugendlichen darstellen. Die Jugendwerkstatt Felsberg in Nordhessen hat hierzu ein Konzept der Verbundausbildung von Bildungsträger und Betrieben erarbeitet (vgl. Gericke 2001). Durch die gemeinsame Ausbildung benachteiligter Jugendlicher im Verbund soll die zweite Schwelle des Übergangs von der geförderten Ausbildung in den Beruf gemindert werden. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt auf der Flexibilisierung der Übergänge.

Kernpunkt der Konzeption des Felsberger Ausbildungsverbundes ist ein langsamer Übergang von der außerbetrieblichen in die betriebliche Ausbildung. Der Übergang zwischen außerbetrieblicher Ausbildungswerkstatt und Betrieb, der trotz anderer gesetzlicher Zielvorstellungen in der klassischen Berufsausbildung in außer-

betrieblichen Einrichtungen nach dem Ausbildungsabschluss erfolgt und zur großen Hürde wird, wird vorverlegt, entschärft und pädagogisch begleitet.

Zielsetzungen des Verbundkonzeptes sind:

- den Betrieb als Lernort stärker zu gewichten
- außerbetriebliche und betriebliche Ressourcen für die Ausbildung benachteiligter Jugendlicher zu bündeln
- die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen realitäts- und wirtschaftsnäher zu gestalten
- außerbetriebliche und betriebliche Ausbildung in lokal/regional integrierten Ausbildungsverbänden zu verzahnen
- Vorurteile und Berührungsängste auf Seiten der Betriebe, der Schulen, der Träger von Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen und der Azubis abzubauen und Abgrenzungen zu überwinden
- die Betriebe im pädagogischen und fachtheoretischen Bereich zu entlasten, zu stützen und zugleich betriebliche Potenziale für die Ausbildung und die Beschäftigung benachteiligter junger Menschen zu (re-)aktivieren

- Jugendliche individuell zu fördern und betriebsnah zu qualifizieren, das heißt, sie entsprechend ihrem individuellen Leistungsvermögen in betriebliche Ausbildung zu integrieren

Der organisatorische Rahmen des Verbundmodells

Die Verbundausbildung orientiert sich am Modell „Leitbetrieb mit Partnerbetrieben“. Der Leitbetrieb – die Jugendwerkstatt Felsberg – hat die Verantwortung und die Regie für die Ausbildung.

Zum Lehrjahresbeginn stellt die Jugendwerkstatt Felsberg neue Auszubildende ein, die Elektroinstallateurin/Elektroinstallateur, Malerin/Maler und Lackiererin/Lackierer oder Bürokauffrau/Bürokaufmann werden möchten. Gegen Ende des ersten Ausbildungshalbjahres werden Betriebe für die Auszubildenden gesucht. Die Nähe zum Wohnort der Auszubildenden ist dabei das vorrangige Kriterium, denn im ländlichen nordhessischen Raum ist die vom öffentlichen Personennahverkehr abhängige Mobilität begrenzt.

Zwischen den am Verbund beteiligten Betrieben, der Jugendwerkstatt und den Auszubildenden wird ein Vertrag geschlossen, in dem die Aufgaben, Rechte und Verpflichtungen jedes Partners festgelegt sind, auch der geplante Übergang des Ausbildungsvertrags auf den Betrieb.

Die Ausbildungsorganisation

Eine zentrale Stellung unter den Regiearbeiten nimmt die Akquisition von Praktikums- und potenziellen Ausbildungsbetrieben ein. Der Erstkontakt erfolgt entweder telefonisch oder wird bei Innungsversammlungen, Gewerbeschauen oder Messen hergestellt.

Im ersten Lehrjahr bleiben die Jugendlichen zunächst ein halbes Jahr in der außerbetrieblichen Lehrwerkstatt. Hier stehen die Unterstützung bei der Stabilisierung der Persönlichkeit, das Entwickeln von Berufsidentifikation und Lernmotivation, das Aufholen schulischer Defizite und die Entwicklung berufsspezifischer Grundqualifikationen im Fokus.

Durch kurze „Schnupperpraktika“ in zwei bis drei verschiedenen Betrieben und ein sechswöchiges „Gewöhnungspraktikum“ werden die Azubis auf den Übergang in die Betriebe vorbereitet. Die passenden Betriebe und Azubis sollen sich finden.

Das zweite Lehrjahr verbringen die Azubis fast vollständig im „Dauerpraktikum“ in „ihren“ Betrieben. Nur etwa neun Wochen sind sie für die Vertiefung theoretischer Grundlagen in der Jugendwerkstatt.

Im dritten und gegebenenfalls im vierten Lehrjahr kommen die Auszubildenden für noch kürzere Zeit zu Kursen, vor Prüfungen allerdings zur intensiven Vorbereitung in der Jugendwerkstatt.

Während der betrieblichen Phasen sind die Azubis in der Regel an drei vollen Tagen pro Woche im Betrieb.

Ab dem dritten Ausbildungsjahr wird die Ausbildungsverantwortung formal auf die Betriebe übertragen, sie übernehmen die Ausbildungsverträge. Die Partnerbetriebe sollen die Azubis jetzt als „ihre“ Auszubildenden sehen, denn so werden sie sich für die berufliche Zukunft dieser jungen Menschen eher verantwortlich fühlen.

Über die gesamte Ausbildungszeit bekommen die Azubis Stützunterricht und pädagogische Betreuung in der Jugendwerkstatt. Dafür ist der Nachmittag des zweiten Berufsschultages beziehungsweise der Wechseltag vorgesehen.

Auf der Basis dieses idealtypischen Grundmodells wird der Ausbildungsverlauf individuell gestaltet. Leistungsstarke und stabile Auszubildende können zu einem früheren Zeitpunkt in betriebliche Ausbildung wechseln, schwächere Auszubildende können bei schwerwiegenden Problemen unter Umständen wieder an die Jugendwerkstatt „zurückgegeben“ werden (im zweiten Ausbildungsjahr immer, im dritten Ausbildungsjahr nach Sicherung der Finanzierung).

Für einen kleinen Teil der Jugendlichen sind die Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung nur temporär, aber nicht konstant erfüllbar, sie absolvieren betrieb-

liche Praktikumsphasen, bleiben aber für die gesamte Ausbildungszeit in außerbetrieblicher Ausbildung.

Ergebnisse: Vorteile für alle

Für die Betriebe bietet das Modell Verbundausbildung entscheidende Vorteile, denn zum einen bekommen sie gut vor- und ausgebildete Lehrlinge, die sie bereits ausgiebig kennen gelernt haben und denen sie noch den letzten betriebspezifischen „Feinschliff“ geben, zum anderen haben sie die Gewissheit, dass sie weiterhin pädagogische und fachliche Unterstützung der Jugendwerkstatt Felsberg in Anspruch nehmen können, das heißt, sie haben die Sicherheit, bei Schwierigkeiten in der Ausbildung nicht allein dazustehen. Diese Begleitung wird von den Betrieben sehr geschätzt. Es konnten im Verlauf der Jahre etliche Betriebe für die Ausbildung (zurück)gewonnen werden, und es gibt viele Betriebe, die seit mehreren Jahren gemeinsam mit der Jugendwerkstatt Felsberg ausbilden. Für die Jugendlichen bietet dieses Ausbildungsmodell pädagogische Förderung und Lernhilfen, verbunden mit einer praxisgerechten Ausbildung. Die spezifische Mischung aus Förderung und Herausforderung führt bei den Auszubildenden zu einer erhöhten Motivation und Leistungsbereitschaft. Und schließlich

verbessern sich für die Jugendlichen die Arbeitsmarktchancen durch die praxisgerechte Ausbildung in einem Betrieb. Allerdings zeigt sich mit den Jahren auch immer klarer, dass dieses Ausbildungskonzept zwar grundsätzlich für alle benachteiligten Jugendlichen offen ist und ein Maximum an Entwicklungs- und Integrationschancen eröffnet, dass aber dennoch nicht alle mit der betrieblichen Ausbildung klar kommen. Dabei sind es allerdings nicht unbedingt die intellektuell und/oder praktisch leistungsstärksten Auszubildenden, die sich ihren Ausbildungsplatz im Betrieb erarbeiten können. Von zentraler Bedeutung für das Gelingen des Übergangs sind vielmehr das Wertesystem und der Stand der Persönlichkeitsentwicklung. Der Wunsch nach einer „Normalbiografie“, nach eigenständiger Existenzsicherung und gesellschaftlicher Integration ist für den Erfolg ebenso notwendig wie sich steigende Motivation, Leistungsbereitschaft und Sozialkompetenz. Gelingt es im ersten Ausbildungsjahr nicht, Empowerment für diese Zielperspektive zu entwickeln, müssen nicht-betriebliche Qualifizierungswege beschritten werden.

Auf Seiten der Jugendwerkstatt bedeutet diese Form der Ausbildungsorganisation eine enge Zusammenarbeit mit Betrieben, ein realistischeres Ausbildungsangebot und gute Übergangsquoten in betriebliche Ausbildung (bisher ca. 50–60 %). In den letzten zwei Jahren sind – nach überaus erfolgreichem Beginn – aber auch ernstzunehmende negative Entwicklungen auf Seiten der Betriebe auszumachen:

1. Die schwierige konjunkturelle Lage fordert immer mehr Opfer unter den Handwerksbetrieben (Stellenabbau, Betriebs-schließungen).
2. Die Vielzahl von unkoordinierten Ausbildungsförderprogrammen führt dazu, dass Betriebe immer mehr nach Finanzierungsmitteln für ihre Ausbildungskosten schauen und ohne Förderung nicht mehr ausbilden wollen.

Unter den Bedingungen der aktuellen Regelfinanzierung ist das hier vorgestellte Ausbildungskonzept schwerer zu realisieren als vor den marktradikalen Reformen der Bundesagentur für Arbeit, was im abschließenden Abschnitt kurz beleuchtet wird.

Perspektiven

Der Ansatz des stufenweisen Übergangs in betriebliche Ausbildung wurde in der Fachdiskussion positiv bewertet, weil er ein gutes Matching, eine intensive sozialpädagogische Betreuung und einen individuellen Entwicklungsrahmen gewährleistet und so mit geringeren Risiken für eine breitere Zielgruppe zugänglich ist als andere Formen der kooperativen Ausbildung (vgl. Zimmermann 2004, S. 207–247).

Die kontraproduktiven Förderbedingungen haben die Verbreitung dieses Ansatzes allerdings schon immer behindert, weil erfolgreiche Übergänge in betriebliche Ausbildung für die Träger zu Einnahmeausfällen führen. Unter den neuen Bedingungen der zentralen Vergabe der Bundesagentur für Arbeit wird dieses Ausbildungskonzept nur noch selten in der erprobten Weise zu realisieren sein. Die ersten Erfahrungen im Jahr 2005 zeigen, dass die Ausschreibungen für eine integrative Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen und für ausbildungsbegleitende Hilfen in einer Region häufig von verschiedenen Anbietern gewonnen wurden. Damit ist die für den Ausbildungserfolg in der Regel unerlässliche Weiterbetreuung von Auszubildenden nach ihrem Übergang in betriebliche Ausbildung so nicht mehr möglich. Für Auszubildende wie für Betriebe entfällt mit der personen-

gebundenen Begleitungscontinuität eine „Garantieleistung“, die Kernelement des Kooperationsinteresses der Betriebe war.

Damit ist dieses erfolgreiche Kooperationsmodell einem schon vielfach kritisierten, weil undurchdacht ansetzenden Sparpostulat zum Opfer gefallen, mit dem Ergebnis, dass die Kosten für jetzt wieder rein außerbetriebliche Ausbildung zum Beispiel in der Jugendwerkstatt Felsberg um circa 20% steigen werden. Gleichzeitig werden von der Arbeitsagentur in großem Umfang Aufträge im Bereich ausbildungsbegleitende Hilfen an regionsfremde Bildungsträger vergeben, die jedoch die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen oder in Ausbildungsverbänden geschaffene persönliche Bindung von Jugendlichen an Träger und Bildungsbegleiterinnen beziehungsweise Bildungsbegleiter nicht leisten können.

Dieses Vertragsprinzips kann sich gegenwärtig auch die Verbundausbildung bedienen. Auszubildende können im Verlauf des dritten Ausbildungsjahres in betriebliche Ausbildung übergehen, die Arbeitsagentur zahlt bis zum Ausbildungsende und der Träger kann die Auszubildenden jetzt wie in der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen finanziert – statt wie früher über Mittel zur ausbildungsbegleitenden Hilfen finanziert – bis zum Ausbildungsabschluss weiter betreuen.

Diese Verfahrenspraxis erlaubt eine sehr eingeschränkte Fortführung des Verbundmodells, das Modell verliert damit allerdings zwei entscheidende Vorzüge: erstens den Spareffekt von circa 20% und zweitens die Flexibilität, Auszubildende entsprechend ihrem individuellen Leistungsstand auch vor dem dritten Ausbildungsjahr in betriebliche Ausbildung überleiten zu können.

Beratung und Qualifizierung von Betrieben

Im Rahmen des Vorhabens „Kontinuierliche Verbesserung Pädagogischer Prozesse“ wurden vom Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität Köln Umsetzungshilfen entwickelt, die Führungskräfte im Handwerk in die Lage versetzen sollen, Jugendliche mit besonderem Förderbedarf angemessen auszubilden. Dabei legte man besonderen Wert auf die Entwicklung praxisnaher Lehrgangsmaterialien, mit denen die Ausbilderinnen und Ausbilder in den Ausbildereignungsseminaren berufs- und arbeitspädagogisch geschult werden können.

In der Praxis werden Betriebe mit einer Vielzahl von Ausbildungsproblemen (z. B. Lernschwierigkeiten oder zwischenmenschlichen Konflikten) konfrontiert.

Zwar werden für bereits ausbildende Betriebe vielfältige Beratungsdienstleistungen (wie etwa ausbildungsbegleitende Hilfen oder anderweitige sozialpädagogische Unterstützung) angeboten, sie sind aber den Ausbilderinnen und Ausbildern oft nicht hinreichend bekannt oder werden von ihnen nicht angenommen.

Vor allem Klein- und Mittelbetriebe des Handwerks sehen trotz Fachkräftemangels häufig nicht die Chance, das Potenzial der Jugendlichen mit schlechteren Startchancen zu nutzen und sie betrieblich zu integrieren. Viele Unterstützungsangebote gehen am Bedarf der Betriebe vorbei, oder das Wissen, wie die unterstützenden Fördermöglichkeiten zu nutzen sind, ist bei den Auszubildenden nicht hinreichend vorhanden.

Um zukünftige Fachkräfte zu qualifizieren, bedarf es geschulter Ausbilderinnen und Ausbilder, die in der Lage sind, die vielfältigen komplexen Anforderungen der beruflichen Kompetenzvermittlung angemessen zu gestalten. Es wird bei der Fachkräftequalifizierung deutlich gemacht, dass es mit dem Ansatz der Handlungsorientierung und unter Rückgriff auf innovative Methoden und Instrumente der Wissensvermittlung gelingen kann, auch so genannte leistungsschwächere Jugendliche auszubilden. Praxisnähe und Anschaulichkeit spielen bei der Aufbereitung

der Lehrmaterialien und der Gestaltung der Lernkonzepte eine wesentliche Rolle.

Wichtig ist es, angehenden Führungskräften die Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie den notwendigen Fachkräftenachwuchs angemessen aufbauen können und welche Unterstützungsleistungen sie zum Beispiel durch den Rückgriff auf leistungsfähige regionale Netzwerkstrukturen zur Verfügung gestellt bekommen.

Angehende Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister haben im Verlauf ihrer Aus- und Weiterbildung sehr oft nur ihre fachlich-technische Kompetenz im Fokus, berufs- und arbeitspädagogische Kompetenzen sind erst auf- und auszubauen. Dabei ist zu beachten, dass sich Berufsausbildung aufgrund technischer und wirtschaftlicher Bedingungen wesentlich gewandelt hat: Die traditionellen Beistelllehre mit der oftmals verwendeten Vierstufen-Methode entspricht nicht mehr den modernen Anforderungen. Auszubildende werden heute mit sehr komplexen Arbeitsaufgaben während ihrer Ausbildung konfrontiert, die ein umfangreiches fachliches und methodisches Wissen erfordern. Auch soziale Kompetenzen gewinnen zunehmend an Bedeutung, da beispielsweise viele Arbeiten nur im Team erledigt werden können. Die damit einhergehenden fachlichen und methodischen berufspädagogischen Anforderungen müssen angehenden Führungskräften praxisnah vermittelt werden.

Im Rahmen des Vorhabens wurden zur Vorbereitung zukünftiger Führungskräfte im Handwerk realitätsnahe Fallaufgaben entwickelt, die angehende Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister sowie Ausbilderinnen und Ausbilder auf die berufliche Qualifizierung von Jugendlichen mit Förderbedarf vorbereiten helfen sollen. Neben Förderstrategien werden in diesen Fallaufgaben auch der Umgang mit Lernschwierigkeiten thematisiert und Beispiele für die adäquate Lösung von Konflikten aufgezeigt. Diese Materialien kommen bei der Vorbereitung zum Teil IV der Meisterprüfung und in Kursen der Ausbilder-eignung zum Einsatz. Die für die Meister- und Ausbilder-ausbildung verantwortlichen Dozentinnen und Dozenten werden gezielt geschult, um den Umgang mit diesen praxisnahen und handlungsorientierten Fallstudien in der erforderlichen Weise vermitteln zu können.

Ein Problem wurde bei der Umsetzung der Vorhaben besonders beachtet: Aktivitäten zur Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder setzen gerade dann an, wenn die angehenden Führungskräfte noch keine beziehungsweise nur sehr geringe Erfahrungen mit Ausbildung besitzen. Wenn zum Beispiel Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister – zumeist nach einigen Jahren der Selbstständigkeit, in denen sie keine Auszubildenden betreut haben – den Entschluss fassen, selber auszubilden, fehlt die Möglichkeit zur Ver-

tiefung oder Auffrischung der ehemals gelernten berufspädagogischen Inhalte fast völlig.

Diese Zeitfalle der pädagogischen Professionalisierung gilt es, durch ein zielgruppengerechtes Professionalisierungsangebot zu überbrücken, das auf Handlungsorientierung und Praxisnähe abzielt. Das vom Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk entwickelte Konzept zur pädagogischen Professionalisierung berücksichtigt dies und stellt für diese Zielgruppe Betreuungs- und Beratungskonzepte bereit.

Erhebliche Informationsdefizite über Angebote zur Förderung benachteiligter Jugendlicher bei Führungskräften, Ausbilderinnen und Ausbildern kleiner und mittelständischer Betriebe zeigte auch eine im Rahmen des Vorhabens Batman plus des Internationalen Bundes e. V., Potsdam, in der Region Potsdam-Mittelmark durchgeführte Befragung von Unternehmen.

Man begann deshalb, eine Clearingagentur für die Beratung von Betrieben und Trägern einzurichten, um schnell und zeitnah Unterstützungsangebote unterbreiten zu können. Darüber hinaus wurden für Ausbilderinnen und Ausbilder Qualifizierungsangebote und pädagogisch-didaktische Materialien entwickelt, die in einem ersten Durchgang mit jungen Meisteranwärterinnen und Meisteranwärter erprobt wurden.

Die Erfahrungen des Vorhabens Batman plus entsprechen denen des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk. Insbesondere zeigte sich, dass die Ausbildungsbereitschaft von Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhabern dann erhöht werden kann, wenn sie während ihrer eigenen berufspädagogischen Professionalisierung zur Handwerksunternehmerin beziehungsweise zum Handwerksunternehmer erfahren und erlernen, welche Unterstützungsmöglichkeiten ihnen gerade bei der Ausbildung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf zur Verfügung stehen und wie diese zu nutzen sind.

2.3.4 Schlussfolgerungen

Jugendliche mit schlechteren Startchancen bedürfen aus sehr unterschiedlichen Gründen der gezielten und intensiven Förderung, damit der Übergang von Schule in berufliche Ausbildung und der Abschluss einer Berufsausbildung gelingt. Die Vielschichtigkeit der Problemlagen erfordert differenzierte und individuell zugeschnittene Problemlösungen, die flexibel auf die unterschiedlichen Förderbedarfe und wechselhaften Entwicklungen benachteiligter Jugendlicher eingehen.

Berufsorientierung und Coaching von Schülerinnen und Schülern

Die Anstrengungen zur Berufsorientierung für alle Schülerinnen und Schüler und zur Begleitung insbesondere von Hauptschülerinnen und Hauptschülern beim Übergang in betriebliche Ausbil-

dung sollten erheblich verstärkt werden, um ein Abgleiten ins soziale Abseits zu vermeiden.

Die Berufsorientierung ist ein umfassender Prozess, der frühzeitig (ab Klasse 7) ansetzen und kontinuierlich fortgeführt werden muss. Hierbei ist ein abgestimmtes Handeln der Akteure für den Erfolg grundlegend. Um den Einstieg in die Berufswelt zu meistern, sind individuelle Hilfestellungen im Berufsorientierungsprozess vor allem für Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen wichtig. Um ein optimales Ziel zu erreichen, müssen Aktivierungs-, Informations- und Dokumentationsinstrumente zur Berufsfindung, Diagnoseinstrumente sowie betreute Schülerbetriebspraktika aufeinander abgestimmt werden. Wichtig ist dabei die Einbindung der Eltern, der Lehrerinnen und Lehrer und aller anderen relevanten Akteure.

Auch die Organisation und inhaltliche Gestaltung des Unterrichtes müssen die Lebenswelt der Jugendlichen berücksichtigen, auf die Anforderungen der Arbeitswelt orientieren und dabei Perspektiven zur Integration in den Arbeitsmarkt thematisieren und verfolgen. Die hierzu notwendigen Änderungen lassen sich mit Stichworten wie aktivierender, fächerübergreifender Unterricht, Arbeitsweltbezug, projektorientierte Arbeit sowie Nutzung außerschulischer (betrieblicher) Lernorte umreißen.

Die berufliche Orientierung an den allgemein bildenden Schulen ist – in Zusammenarbeit und Vernetzung mit regionalen Bildungsträgern und der regionalen Wirtschaft – institutionell zu verankern.

Berufsvorbereitung

Berufsvorbereitungsmaßnahmen haben die Aufgabe, zu klären, für wen eine „normale“ betriebliche Ausbildung möglich ist, wer eine pädagogische und/oder fachliche Begleitung der betrieblichen Ausbildung braucht, für wen der stufenweise Übergang in betriebliche Ausbildung oder eine kooperative Ausbildung der geeignete Weg ist oder wer Bedarf nach einer integrativen oder Reha-Ausbildung aufweist. Förderdiagnostik ist neben Qualifizierung und Eignungsfeststellung eine der zentralen Aufgaben der Berufsvorbereitung.

Ein Coach beziehungsweise eine Bildungsbegleiterin oder ein Bildungsbegleiter bereitet die Jugendlichen in der Berufsvorbereitung auf ein Betriebspraktikum in den von ihnen favorisierten und getesteten Berufen vor, wirbt in den Betrieben um Ausbildungsplätze für Benachteiligte und bietet Dienstleistungen zur Begleitung der Ausbildung an.

Der Lernort Betrieb kann langfristig nur für die Benachteiligtenförderung gewonnen werden, wenn Betriebe einen konkreten Nutzen in der Kooperation erken-

nen. Der Coach muss – wie beschrieben – seine Dienstleistungsfunktion überzeugend vermitteln und die Anerkennung seiner Kompetenz durch den Betrieb erwerben.

Eine überlegenswerte Idee zur Realisierung der Ausbildungsbegleitung unter den aktuellen Vergabebedingungen scheint uns, jeder Teilnehmerin und jedem Teilnehmer einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme bei Vermittlung in einen Betrieb einen Begleitgutschein zu geben, der die ausbildungsbegleitenden Dienstleistung sichert. Die Jugendlichen wählen einen regionalen Dienstleister in enger Abstimmung mit dem Förderer aus und schließen mit ihm einen Kooperationsvertrag ab.

Berufsausbildung

Modelle kooperativer Ausbildung haben Potenziale zur Weiterentwicklung, Effizienz- und Qualitätssteigerung erkennen lassen.

Bewährt haben sich die verschiedensten Formen gemeinsamer Ausbildung von Betrieben und Bildungsträgern:

- der stufenweise Übergang von Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen in betriebliche Ausbildung (mit vertraglich vereinbartem Stufenplan)

- die arbeitsteilig organisierte kooperative Ausbildung, bei der Betriebe für die Fachpraxis, die Berufsschule für die Fachtheorie und der Bildungsträger für die Vermittlung von Fachwissen und pädagogische Begleitung zuständig sind
- die begleitete betriebliche Ausbildung, bei der Betriebe und Auszubildende bei Bedarf spezifische Unterstützungsangebote beim Bildungsträger abrufen können

Eine bedarfsgerechte Vielfalt verschiedener kooperativer Ausbildungsformen in der Benachteiligtenförderung weiter zu verbreiten, sollte über Transferaktivitäten und die programmatische Verankerung verschiedener Ausbildungsformen stärker gefördert werden.

Außerbetriebliche Ausbildung ist nur für einen Teil der benachteiligten Jugendlichen erforderlich. Viele der Jugendlichen mit Förderbedarf sind in Betrieben ausbildbar. Durch bedarfsgerechte Begleitangebote können Betriebe für die Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen gewonnen werden.

Voraussetzung für eine betriebliche Ausbildung ist das Vorhandensein eines Lebensziels. Das ist bei vielen benachteiligten

Jugendlichen zunächst nicht vorhanden. Ausbildungsmotivation muss oft erst entwickelt und kontinuierlich erneuert und gestärkt werden. Das ist meist nur in einem mehrjährigen pädagogischen Prozess möglich. Auch integrative Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen sollten, wann immer der individuelle Entwicklungsstand des Jugendlichen das ermöglicht, ausgedehnte Phasen betrieblichen Lernens beinhalten und den Übergang in betriebliche Ausbildung anstreben.

Empfehlenswert wäre die Verfügbarkeit und Durchlässigkeit verschiedener Ausbildungsformen (von integrativer bis begleiteter betrieblicher Ausbildung) bei allen Trägern, um eine optimale, individuelle und effiziente Förderung der Bildungsprozesse benachteiligter Jugendlicher zu ermöglichen.

Zu überlegen ist, für nicht ausbildungsfähige Jugendliche in Zusammenarbeit und unter Nutzung der unterschiedlichen Ressourcen aller Berufsbildungsakteure (Betriebe, Berufsschulen, Jugendberufshilfeträger, Kammern etc.) Qualifizierungsgänge und Abschlüsse auf einem Level unterhalb des Facharbeiter- beziehungsweise Gesellenbriefes einzuführen, die aber zu einer Vollausbildung ausbaubar sein müssten.

Qualifizierung von Betrieben für die Benachteiligtenförderung

In einer unter zunehmendem Konkurrenzdruck stehenden Wirtschaft steigt der Bedarf an qualifizierten Fachkräften und geschulten Ausbilderinnen und Ausbildern, die in der Lage sind, die vielfältigen komplexen Anforderungen angemessen zu vermitteln. Mit dem Ansatz der Handlungsorientierung und unter Rückgriff auf innovative Methoden und Instrumente der Wissensvermittlung gelingt es auch, so genannte leistungsschwächere Jugendliche wesentlich praxisnäher – und damit anschaulicher – auszubilden. Es ist also geboten, Ausbilderinnen und Ausbildern eine praxisgerechte und innovative Qualifizierung anzubieten und auch abzuverlangen.

Betriebe können nicht die Verantwortung für das Korrigieren einer nicht erfolgreichen Bildungskarriere von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen übernehmen. Sie müssen Möglichkeiten geboten und aufgezeigt bekommen, wie sie ihren Fachkräftenachwuchs angemessen aufbauen können und welche Unterstützungsleistungen ihnen, zum Beispiel durch Rückgriff auf leistungsfähige Netzwerkstrukturen, zur Verfügung stehen.

Vorschlag zur Anpassung der Förderkonzepte

Qualitätsverbesserungen in der Benachteiligtenförderung in Richtung auf eine bedarfsgerechtere und zielgerichtetere individuelle Förderung erfordern Veränderungen der rechtlichen und förderrechtlichen Rahmenbedingungen. Diesem Anliegen dienen würde zum Beispiel

- die Möglichkeit zur Rückkehr in oder Fortsetzung der Ausbildung in Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen nach dem Scheitern der betrieblichen Ausbildung,
- die Wiederholungsmöglichkeit für einzelne Ausbildungsjahre,
- die Schneidung und Zusammenfüugungsmöglichkeit von Qualifizierungsbausteinen zum ersten Ausbildungsjahr und deren Anerkennung statt der aktuell so schwierig zu handhabenden Ausbildungsverkürzung.

Förderprogramme und Finanzierungsrichtlinien müssen – biografie- und situationsgerecht – den Wechsel zwischen verschiedenen Förderprogrammen zulassen beziehungsweise es müssen Programme und Finanzierungsmodelle entwickelt werden, die die bedarfsgerechte Förderung von Jugendlichen flexibel und ohne bürokratischen Aufwand ermöglichen. Förderpauschalen, die dem Träger die Entscheidung über Art und Reihenfolge der als sinnvoll erachteten Fördermaßnahmen überlassen, sind ebenso denkbar wie ein personenbezogener Basisvertrag, über dessen konkrete Ausgestaltung sich Träger und Geldgeber aufgrund der individuellen Entwicklung der oder des Jugendlichen jährlich neu verständigen.

Zur Erhöhung der Planungssicherheit aller beteiligten Akteure müssen Förderprogramme und Finanzierungsrichtlinien darauf ausgerichtet sein, die Pole Innovation (Anpassung an neue Bedarfssituationen) und Verstetigung (Sicherung erfolgreicher Projekte) in gleichem Maß zu berücksichtigen.

Autorinnen und Autoren

Michael Brücken

Christoph Schweers

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln e.V., Köln

Eckard Dworschak

Harald Mörking

PASSAGE gGesellschaft für Arbeit und Integration mbH, Hamburg

Jutta Eichhorn

Fachverband Sanitär-Heizung-Klima (SHK) Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

Kerstin Ganz

Berufsförderungswerk Bau Sachsen e.V., Bautzen

Jürgen Henschel

Internationaler Bund (IB) e.V., Bildungszentrum Potsdam, Potsdam

Angelika Horstkotte-Pausch

Joachim Wondrak

Jugendwerkstatt Felsberg e.V., Felsberg

Agnes Lemme

Rita Müller

Handwerkskammer Potsdam, Potsdam

3. Bildungspolitische Handlungsempfehlungen der Moderation

Vorbemerkung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat das Programm „Kompetenzen fördern – berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“ aufgelegt, um die Ausbildungschancen für benachteiligte Jugendliche nachhaltig zu verbessern.

Im Rahmen dieses Programms wurden Entwicklungsplattformen eingerichtet, welche die Ergebnisse der geförderten Vorhaben diskutiert, generalisiert und zu Handreichungen für die Praxis zusammengefasst haben.

Die Entwicklungsplattform 1 „Gewinnung des Lernortes Betrieb“ umfasste 18 Vorhaben, die diesem Schwerpunkt zugeordnet waren.

Zur wissenschaftlichen Unterstützung der Entwicklungsplattformen wurden Expertinnen und Experten als „Moderatoren“ eingesetzt.

Ihre Aufgabe bestand darin, die inhaltliche Arbeit in den Plattformen mitzuentwickeln, fachlich zu begleiten und eine Fokussierung für die hier vorliegenden Handreichungen vorzunehmen. Diese Arbeitsergebnisse sind integraler Bestandteil der Kapitel 1 und 2 dieses Bandes.

Aufgabe der Moderatorinnen und Moderatoren war es aber auch, auf der Basis dieser Praxiserfahrungen bildungspolitische Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Benachteiligtenförderung zu erarbeiten.

Im Kontext der 18 geförderten Vorhaben der Entwicklungsplattform 1 stand als Ausgangspunkt die zentrale Frage, wie ein größerer Anteil benachteiligter Jugendlicher in eine stabile betriebliche Qualifizierung integriert werden kann und was dabei in der Förderung an neuen Elementen notwendig ist, damit die berufliche Erstausbildung erfolgreich abgeschlossen wird. Gemeinsames Ziel aller betriebsorientierten Vorhaben war dabei die Beantwortung der Fragen, was benachteiligte Jugendliche wann an Förderung für dieses Ziel benötigen.

Die nachfolgenden bildungspolitischen Empfehlungen wurden so konzipiert, dass sie für den aktuellen Handlungsbedarf praxisgestützte, konzeptionell reflektierte Steuerungsimpulse im Kontext des Handlungsfeldes Betrieb umreißen.

Es versteht sich von selbst, dass sich aus der Analyse von 18 beteiligten Vorhaben noch keine neue, in sich schlüssige Förderpolitik für benachteiligte Jugendliche ableiten lässt.

Die Weiterentwicklung der Lernorte, und hier insbesondere des Lernortes Betrieb ist zwar eine zentrale Schnittstelle erfolgreicher beruflicher Qualifizierung, sie ist aber nur in der Synthese mit den Themen der anderen Plattformen als Ganzes zu verstehen.

Um die bildungspolitischen Vorschläge der Entwicklungsplattform „Lernort Betrieb“ – und der anderen drei Plattformen – in ein Gesamtsystem der Zukunft der Benachteiligtenförderung einordnen zu können, haben alle vier Moderatorinnen und Moderatoren, gestützt auf die Detailergebnisse der Entwicklungsplattformen und ihre langjährigen Erfahrungen in der Benachteiligtenförderung, erste Eckpunkte für einen Bildungspakt „Schul- und Berufsabschluss für Alle“ entwickelt und dem BMBF vorgelegt (vgl. Boos-Nünning u. a. 2006).

Diese Eckpunkte eines Gesamtsystems der Förderung waren auch eine strukturierende Grundlage der Arbeit in der Entwicklungsplattform 1.

Ergänzend zu den hier dargestellten bildungspolitischen Einzelforderungen vermittelt der Foliensatz von Angelika Horstkotte-Pausch „Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?“ (vgl. S. 115) beispielhaft den Diskussionsprozess um eine ganzheitliche Förderpolitik in der Entwicklungsplattform 1.

3.1 Die Zukunft der beruflichen Bildung: Integration statt Sonderwege der Benachteiligtenförderung

In der Fachdebatte um die Zukunft der Benachteiligtenförderung herrscht weitgehender Konsens in dem Grundverständnis, dass die notwendigen Förderangebote für benachteiligte junge Menschen zu keinen Sonderwegen außerhalb des dualen Systems führen dürfen: Anerkannte, abschlussbezogene Berufsausbildung unter Beibehaltung des für Deutschland so wichtigen Berufsprinzips ist Leitlinie auch umfassender Reformvorschläge (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit 2006).

Was programmatisch unumstritten ist, stellt sich empirisch jedoch eher zwiespältig dar:

Die Benachteiligtenförderung hatte zu Beginn ihres Starts 1980 650 Auszubildende, 2005 bereits 70 000. Noch vor 20 Jahren haben rund 70 % eines Jahrganges eine duale Ausbildung begonnen – 2005 waren es nur noch 58 %.

Die Zahl derjenigen, die nicht direkt in das duale System einmünden, sondern über schulische Umwege in einem der 130 gezählten Förderprogramme ihre berufliche Qualifizierung starten, beträgt in etwa die Hälfte aller Jugendlichen eines Jahrgangs.

Wenn angesichts dieser massiven Verschiebungen dennoch die Zielorientierung Reform der Regelsysteme Schule, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung aufrecht erhalten werden soll und der Weg gesonderter Benachteiligtenförderung außerhalb dieser Systeme für nicht zielführend gehalten wird (vgl. Matzdorf 2004, S. 23), lohnt zuerst ein kurzer Blick auf mögliche Zukunftsszenarien von Ausbildung und Beruf in Deutschland.

Bildungsforscher und Berufsbildungsexperten unterscheiden grob zwischen drei möglichen Szenarien (vgl. Kocka u. a. 2000):

1. Marktliberalisierung, Flexibilisierung, Deregulierung

Die Entwicklung von Marktliberalisierung, Flexibilisierung und Deregulierung würde Deutschland stärker in Richtung USA und Großbritannien drängen: Ausbau und Verlängerung schulischer Ausbildungen, Zerfall des dualen Systems inklusive seines Berufsprinzips samt entsprechender Zertifikate; verstärkte Anlernverhältnisse und Praktika in Betrieben, diskontinuierliche Ausbildungs- und Erwerbsverläufe wären die Folgen.

Was zählen würde, wären individuell erworbene Kompetenzprofile ohne formale Ausweise und betriebsspezifische Bindungen. Der Staat würde sich aus der Verantwortung für die berufliche Bildung ganz zurückziehen. Ausbildung würde ganz privatisiert und selbst zu einem zentralen marktfähigen Produkt werden.

Eine Minderheit von Autoren sieht diese Entwicklung in Deutschland bereits im Gange (vgl. Gruschka u. a. 2006), angesichts der kulturell tief verwurzelten Tradition und des Beharrungsvermögens deutscher Ausbildungsinstitutionen – man denke nur an die Modernisierung der Berufsbilder – halte ich dieses Modell in Gänze jedoch für nicht sehr realistisch.

2. Institutionelle Erstarrung der bestehenden Systeme

Dieses Szenario geht von einer bildungspolitischen Konkurrenz der vielfältigen Akteure, von Reformunfähigkeit und gegenseitiger Blockade der unterschiedlichen Finanzierungs- und Entscheidungsträger aus.

Es würde sich nichts an den institutionellen Verwerfungen (siehe Pisa), wenig an den mangelnden Qualitätsstandards und Durchlässigkeiten, an Überlast, defizitärer Finanzierung und hohen Drop-out-Quoten in Schule, Berufsausbildung und Hochschule ändern.

Dieses Status-quo-Szenario kann sich Deutschland nicht (länger) leisten, zu hoch sind schon jetzt die gesellschaftlichen Kosten von zwei Jahrzehnten Reformrückstand. Die zunehmende Ausgrenzung von Unqualifizierten, ausländischen Jugendlichen, Aussiedlerinnen und Aussiedlern und vielen älteren Menschen stellt mittelfristig ein erhebliches ökonomisches und politisches Risikopotenzial dar.

3. Tiefgreifende Reformen

Auf dem Hintergrund der oben genannten Stichpunkte muss diesem dritten Entwicklungsmodell eine realistische Chance eingeräumt werden:

Alle Untersuchungen der jüngeren Zeit (vgl. dazu: Übergänge zwischen Schule und Beruf und darauf bezogene Hilfesysteme in Deutschland, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2006) gehen davon aus, dass sich Entqualifizierung als Strukturelement nicht durchsetzen wird und die allgemeinbildenden und beruflichen Qualifikationen enorm an Bedeutung gewinnen.

Insbesondere die demografische Entwicklung des nächsten Jahrzehnts eröffnet die Chance, dass die Stärken des bisherigen Systems erhalten bleiben und zugleich mehr Gleichwertigkeit, Durchlässigkeit, mehr Innovation und Flexibilität gefördert werden.

Auf die Berufsbildung bezogen könnte das positive Kernelement des dualen Systems – die Gleichzeitigkeit von systematischer Unterrichtung und betrieblicher Praxis – erhalten bleiben.

Eine Bedingung dafür ist, dass die starren Formen der Lernortabschottung und der „Alles oder Nichts-Qualifizierung“ insbesondere für benachteiligte Zielgruppen überwunden werden müsste.

Insgesamt wird eine tiefgreifende Reform die Rolle der beruflichen Erstausbildung verändern: Sie schafft bessere Einstiegsvoraussetzungen für berufliche Werdegänge aller Jugendlichen, stellt aber immer seltener die Endqualifikation dar („Nachqualifizierung“/„Lebenslanges Lernen“).

Die nachfolgenden Ausführungen und bildungspolitischen Vorschläge zur Rolle des Lernortes Betrieb, zur Modularisierung, zu Lernortverbänden und Unterstützungssystemen für benachteiligte Jugendliche werden im Kontext der Notwendigkeit tiefgreifender Reform gedacht und formuliert.

3.2 Der Lernort Betrieb und benachteiligte Jugendliche: Entwicklungspotenziale nutzen

Die Integrationsphilosophie der Benachteiligtenförderung zielte von Anfang an auf die frühe Integration in betriebliche Ausbildung, die Aufrechterhaltung des Berufsprinzips und auf anerkannte, vollwertige Abschlüsse nach dem Berufsbildungsgesetz (vgl. Petzold 1984). In der Praxis setzte sich seit den neunziger Jahren jedoch der außerbetriebliche Lernort bei Bildungsträgern durch, wesentliche Teile der fachlichen Qualifizierung in Berufsvorbereitungsmaßnahmen vollzogen sich ebenfalls in Trägerregie.

Die Folgeprobleme der Fixierung auf einen Lernort sind bis heute sichtbar:

- mangelnde Anerkennung der Qualifizierung bei den Jugendlichen und den Betrieben
- Bruchstellen beim Übergang während und nach Abschluss der Ausbildung

- eine zu enge und dazu noch geschlechtsspezifische Berufepalette in der Berufsvorbereitung und Ausbildung
- eine Vielzahl unübersichtlicher, gegenseitig konkurrierender „Reparaturmaßnahmen“ von Bund, Ländern und Kommunen

In den letzten 15 Jahren ist das klassische duale System mit seinen zwei Lernorten Einzelbetrieb und Teilzeitberufsschule nicht nur quantitativ erheblich geschrumpft (siehe oben). Mit dem Ausbau von überbetrieblichen Lehrwerkstätten im Handwerk und speziellen Lern- und Studienakademien in Großbetrieben wurde längst ein weiterentwickeltes Lernortsystem in denjenigen industriellen und handwerklichen Sektoren, die sich den Modernisierungsnotwendigkeiten auch in der Ausbildung erfolgreich gestellt haben, geschaffen.

Generell hat sich in der Berufsausbildung in den letzten Jahren eine Vielzahl von Lernorten (und Finanzierungen) herausgebildet: Teilzeitberufsschulen, Vollzeitberufsschulen, Berufsfachschulen, außer- und überbetriebliche Einrichtungen, Betriebe, Betriebsverbände, Maßnahmeträger etc.

In den Erfahrungsberichten der Entwicklungsplattform 1 wurde von den Praktikerinnen und Praktikern unisono die For-

derung erhoben, gerade für benachteiligte Jugendliche den Lernort Betrieb wieder in den Mittelpunkt der Berufsvorbereitung und Ausbildung zu stellen.

Hintergrund dieses Umsteuerns in der Lernortfrage sind die praktischen Erfahrungen der Vorhaben, dass ihre Jugendlichen mit schulischen Lernfrustrationen (häufig ohne Hauptschulabschluss) und Misserfolgen bei der Integration in den Lernort Betrieb in der Regel erstaunlich positive Entwicklungen durchlaufen haben: Die Einbindung in auftragsbezogenes Arbeiten beziehungsweise Produzieren ermöglicht praxisnahes Lernen, das den Nutzen der Lernanstrengungen unmittelbar erfahrbar macht. Die Integration in betriebs- und generationsübergreifende Teams führt häufig zu neuem Verantwortungsbewusstsein (Verlässlichkeit, Pünktlichkeit und anderes mehr) und ermöglicht Persönlichkeitsentwicklungen, die unser hoch selektives Schulsystem in dieser Art und Weise nicht ausreichend zu fördern vermag (vgl. Wässermann 2006). Greifbare Anschlussperspektiven in Form von Ausbildungsstellen nach einer betrieblich orientierten Berufsvorbereitung und von qualifizierter Beschäftigung nach einer betrieblichen beziehungsweise betriebsnahen Ausbildung sind dabei enorm lernfördernd. Dies alles sind erfahrungsgestützte Ergebnisse der ausgewerteten 18 BQF-Vorhaben, die deutlich nahe legen,

warum der Lernort Betrieb gerade bei benachteiligten Jugendlichen eine solche Schlüsselstellung einnehmen sollte.

Betriebe, und hier insbesondere Klein- und Mittelbetriebe (welche die Hauptlast der Ausbildung schultern), engagieren sich primär aufgrund ökonomischer Abwägungen und unter dem Aspekt der Nachwuchssicherung in der Berufsausbildung („Wie ist unser Bedarf?“). Die demografische Entwicklung und die teils mangelnde Attraktivität einer Reihe von Handwerksberufen bei Jugendlichen mit höheren Schulabschlüssen erklären jedoch das verstärkte Interesse auch an Jugendlichen mit Förderbedarf.

In den Praxisberichten der Vorhaben wird auch in der langjährigen Tradition der Integrationsförderung im Handwerk und der großen praxisbezogenen Ausbildungserfahrung von betrieblichen Ausbildern und Meistern ein wichtiger Anknüpfungspunkt für die Qualifizierung von benachteiligten Jugendlichen gesehen.

All diese Lernortvorteile im Betrieb stellen sich nicht naturwüchsig ein und sind auch nicht zum „Nulltarif“ zu haben.

Über den notwendigen Neuzuschnitt der Qualifizierungsabschnitte, den Lernortverbund und die Unterstützungsleistungen für betriebliche Ausbildung wird noch zu berichten sein.

Als bildungspolitisches Zwischenresümee wird an dieser Stelle jedoch schon festgehalten:

Eine Reform der Benachteiligtenförderung von der Berufsorientierung über die Berufsvorbereitung bis zur Ausbildung muss den Stellenwert des Lernortes Betrieb deutlich aufwerten. Nicht nur im Sinne von Programmatik (weitgehend geschehen), sondern ganz praktisch in der Vorgabe, Operationalisierung, Finanzierung und Kontrolle der betrieblichen Qualifizierungsanteile.

Erste Schritte sind beispielsweise mit dem Instrument der Einstiegsqualifizierung (EQJ) gemacht, allerdings gilt es hier, den Anteil sozial- und bildungsbenachteiligter Jugendlicher deutlich zu erhöhen.

Vorgeschlagen wird ein zusätzlicher Programmschwerpunkt mit sozialpädagogischer Unterstützung, damit das Ziel, markt- und bildungsbenachteiligte Jugendliche gemeinsam in betriebliche Praxis zu integrieren, besser erreicht werden kann.

Betriebliche Lernortverbünde: Ausbildungsallianzen schmieden!

Warum der Umfang und die Qualität betrieblicher Benachteiligtenförderung nach wie vor erheblich zu wünschen übrig lässt, war ein weiterer Arbeitsschwerpunkt in der Entwicklungsplattform 1.

Da Betriebe primär Waren herstellen und Dienstleistungen anbieten und nicht per se die Rolle eines „Reparaturbetriebes“ für familiale und schulische Sozialisationsdefizite übernehmen können, ziehen auch sie leistungsstärkere Jugendliche bei der Nachwuchssicherung der Fachkräfte vor.

In Kapitel 2 wurden allerdings auch Gründe genannt, warum besonders Klein- und Mittelbetriebe häufiger für Jugendliche mit Handicaps aufgeschlossen sind.

Hinderungsgrund für die Übernahme von mehr benachteiligten Jugendlichen insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben ist zentral ihre Überforderung, was die zusätzlichen Hilfen für benachteiligte Jugendliche betrifft, um sie erfolgreich in Ausbildung zu integrieren (Berufsvorbereitung) und zum Facharbeiterabschluss (Berufsausbildung) zu führen.

Jüngere wissenschaftliche Studien (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2005) sowie die Praxisauswertung aller Vorhaben in der Entwicklungsplattform 1 kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass nicht die finanziellen Belastungen (wie Verbandsvertreterinnen und -vertreter behaupten), sondern die mangelnden Unterstützungsstrukturen für die Ausbildung im Betrieb das Haupthindernis darstellen (vgl. Kapitel 2.3.2, S. 73 ff.).

Hier sind nach den Erfahrungen der Bildungsträger Hilfen angesagt, die von der Eignungsfeststellung und Auswahl, Diagnose und Umsetzung des Förderbedarfs bis hin zu organisatorischen und finanziellen Möglichkeiten reichen.

Bildungsdienstleistung im Verbund mit Betrieben ist eine erfolgreiche Antwort auf diese Bedarfe der Betriebe, um im größeren Maßstab benachteiligte Jugendliche zu integrieren.

In mehreren Vorhaben der Entwicklungsplattform 1 wurden diese Bildungsdienstleistungen betriebsnah entwickelt und mit hoher wirtschaftlicher Effizienz umgesetzt (vgl. Kapitel 2.2, S. 48 ff.). Übergreifend wichtig ist dabei das neue Rollenverständnis der Partner im Verbund: Betriebe öffnen sich für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf in der Berufsvorbereitung und der Berufsausbildung und übernehmen die fachliche Qualifizierung und betriebliche Sozialisation. Bildungsträger verstehen sich sowohl als Dienstleister für die Jugendlichen als auch für die Betriebe.

In diesem System kooperieren die Partner auf Augenhöhe und bringen ihre jeweiligen Stärken in den Ausbildungsprozess ein, die betriebliche Orientierung und Erfahrung stellt dabei so etwas wie ein zentrales fachliches Scharnier in diesem System dar.

Um die vielfältigen Aufgaben der betrieblich orientierten Bildungsdienstleister im Lernortverbund modellhaft zu erproben, ist von in der Entwicklungsplattform 1 mitarbeitenden Vorhaben die Methode des Integrationscoachings erfolgreich umgesetzt worden.

Integrationscoaches übernehmen dabei eine Fülle von Aufgaben, die strukturell über die alte Sozialpädagogik hinausgehen: Berufsfrühorientierung, Berufswegeplanung, Netzwerkmanagement und Akquisition von Betrieben, Übergangsbegleitung in Ausbildung und Arbeit und Qualitätsmanagement sind Aufgabenfelder, die nicht auf eine einzelne Maßnahme bezogen, sondern im Rahmen des kompletten Berufswegs benachteiligter Jugendlicher zum Einsatz kommen.

Konkret heißt dies beispielsweise, dass Integrationscoaches ihre Arbeit in der fächerübergreifenden Berufsorientierung (ab Klasse 8) aufnehmen, das Management der Betriebserkundungen und Betriebspraktika übernehmen, den Förderbedarf in der Berufsvorbereitung koordinieren und schlussendlich in besonders intensiver Weise die Bildungsdienstleistungen für Betriebe in der Ausbildung bis hin zum Übergang in die Beschäftigung verantworten.

Bildungsdienstleistung im Verbund mit der Methode des Integrationscoaching setzt eine lokale Vernetzung voraus. Durch die kontinuierliche Förderung und Beglei-

tung entsteht ein Entwicklungszusammenhang über die einzelnen Qualifizierungsetappen hinweg, der Bruchstellen in der Förderung minimiert und für Jugendliche und Betriebe auch eine personelle Kontinuität und Verlässlichkeit beinhaltet.

Integrationscoaching ersetzt nicht die Sozialpädagogik in den Qualifizierungsmaßnahmen, so wie dies beispielsweise im Neuen Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit geschehen ist.

Für die unmittelbare Arbeit mit den Jugendlichen in der Qualifizierungspraxis sind die Sozialpädagogen verantwortlich, sie kennen die Stärken und Schwächen der Jugendlichen und arbeiten zusammen mit den Ausbilderinnen und Ausbildern und Lehrerinnen und Lehrern in den einzelnen Maßnahmen prozessorientiert am Ausbildungserfolg.

Integrationscoaches realisieren dagegen quer zu einer Einzelmaßnahme die zentralen Managementaufgaben einer Qualifizierung im Verbund.

In der Entwicklungsplattform 1 ist das Tätigkeits- und Qualifikationsprofil von Bildungscoachs konkret entwickelt worden und für eine Weiterentwicklung der Förderinstrumente abrufbar (vgl. Kapitel 2.2.3, S. 62 ff.).

Vor dem Hintergrund der Konzentration von Wirtschaftsentwicklung und überregionaler Mobilitätsnotwendigkeiten bei

der Suche nach Ausbildung und Arbeit (vgl. Deutschland 2020 – die demografische Zukunft der Nation, Berliner Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Berlin 2004) ist insbesondere in ländlichen beziehungsweise strukturschwachen Regionen die Förderung von Mobilitätskompetenz notwendig.

Sie ist bei benachteiligten Jugendlichen nach Erfahrungen von BQF-Vorhaben von der Motivation her vorhanden, durch Hemmnisse und fehlende Fertigkeiten in der eigenständigen Lebensführung jedoch erheblich begrenzt.

Überregionale Verbundausbildung zwischen strukturstarken und strukturschwachen Regionen kann in erheblichem Maße berufliche Perspektiven erschließen und erweitern.

Von in der Entwicklungsplattform 1 vertretenen Vorhaben sind in diesem Kontext Unterstützungssysteme entwickelt worden, welche die beruflichen Perspektiven benachteiligter Zielgruppen erheblich erweitern.

Trainingskonzepte (z. B. „Sich zurechtfinden in der Fremde“/„Bewältigung persönlicher Probleme aufgrund von Trennung“) und ein Leitfaden für zusätzliche sozialpädagogische Unterstützung sind erprobte Instrumente, die in der Berufs-

vorbereitung und Ausbildung eingesetzt, aber natürlich von den Programmgebern auch finanziert werden müssen.

Als bildungspolitische Folgerung wird zusammengefasst:

Wenn der Lernort Betrieb in der Berufsausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung tatsächlich wieder ins Zentrum der Qualifizierung treten soll, ist bildungspolitisch ein Paradigmenwechsel in der Förderpolitik notwendig.

Das bisherige Durcheinander und die Konkurrenz unterschiedlicher Maßnahmen um betriebliche „Praktikumsplätze“ führen zur Zielgruppenkonkurrenz um betriebliche Zugänge.

Statt außerbetrieblicher Sonderprogramme mit der Auflage von Betriebspraktika zu finanzieren, sollten Förderstrukturen entwickelt werden, die zwingend betriebliche Ausbildung – im Verbund mit Bildungsdienstleistern – vorschreiben.

Sollen sich diese Lernortverbünde für benachteiligte Jugendliche von einem Insel- zu einem strukturellen Regelangebot entwickeln, bedarf es in den Förderprogrammen folgender neuer beziehungsweise zusätzlicher Elemente:

- einer flächendeckenden Regel-Finanzierung des Aufbaus, der Koordinierung und effizienten Arbeitsweise der betrieblichen Verbände mit Hilfe von Integrationscoaches,
- bei Ausschreibungen (der Bundesagentur für Arbeit) und der Mittelvergabe sollte die regionale Einbindung (sachgerechte Akquisition von Betrieben und Betreuung) gefordert und gefördert werden,
- Betriebe sollten in diesen Lernortverbänden weiterhin die Kosten der regulären Ausbildung übernehmen (Sach- und Personalkosten), Bildungsdienstleister die beschriebenen Kosten der Koordinierung, Steuerung und zusätzlichen Förderung,
- einer degressiven Finanzierung des Förderbedarfs der Jugendlichen (und nicht der Maßnahme) während des kompletten Ausbildungsverlaufs mit einer stufenweisen Anpassung an den sich reduzierenden Förderbedarf,
- wenn notwendig, besondere Mobilitätshilfen (Unterbringung der Jugendlichen, Flankierung durch Sozialpädagogen) bei überregionalen Verbundmodellen.

Auf Etappen zum Ziel: Qualifizierungsbausteine für benachteiligte Jugendliche

Seit dem Start der Benachteiligtenförderung gibt es junge Menschen, für die selbst die Hürden der Benachteiligtenförderung zu hoch sind: Trotz des bestehenden Förderkonzepts ist für sie aus den unterschiedlichsten Gründen das Ziel eines anerkannten Facharbeiterabschlusses (noch) nicht realisierbar (hierzu zählen ganze Gruppen von Benachteiligten, die als Zielgruppen jedoch ausdrücklich in den Richtlinien genannt, aber fast nicht erreicht werden – wie zum Beispiel ehemals drogenabhängige Jugendliche, straffällige Jugendliche, Sonderschulabsolventen).

Mit dem zunehmenden Auseinanderklaffen der Ausbildungsfähigkeit und den gestiegenen Anforderungen in modernen Berufen sind die Bruchstellen auf dem Weg zu einer betrieblichen Ausbildung in den letzten Jahren größer geworden (vgl. Paulsen u. a. 2006).

Langjährige bildungspolitische Auseinandersetzungen über die Etablierung eines Qualifikationsniveaus unterhalb der Facharbeiterebene („Helferberufe“, „theoriegeminderte Berufe“) sind vordergründig an der zähen ideologischen Auseinandersetzung gesellschaftlicher Interessensgruppen, letztendlich aber an einer mangelnden Nachfrage des Arbeitsmarktes gescheitert.

Mit der Einführung und Erprobung von so genannten Qualifizierungsbausteinen scheint dagegen ein erfolgversprechender Ansatz beschritten, auch für diese Zielgruppen einen Weg zu qualifizierten Berufsabschlüssen zu finden.

Grundidee ist es dabei, unter Wahrung des Berufsprinzips, die Ganzheitlichkeit der fachlichen Anforderungen von Ausbildungsberufen in Teile zu zerlegen und so Jugendlichen mit großem Förderbedarf mehr Zeit und realistische Etappen für den beruflichen Qualifizierungsprozess zu geben.

Eine Reihe von Zielsetzungen sind mit dem Einsatz von Qualifizierungsbausteinen verbunden, die wichtigsten drei sind

- eine Qualitätsverbesserung der Berufsvorbereitung mit dem Ziel der Chancenverbesserung der Lernenden auf eine anschließende betriebliche Ausbildung,
- die Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen, weil die Jugendlichen die Anforderungen des Berufes besser kennen lernen und die Betriebe ihre Voraussetzungen für eine Ausbildung klarer beurteilen können und

- die Verringerung des Anteils junger Erwachsener ohne abschlussorientierte Qualifizierung durch Zertifizierung, Anerkennung und Anschlussfähigkeit einer Reihe von Qualifizierungsbausteinen.

In der Entwicklungsplattform 1 hat die Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungsbausteinen aus den eigenen Modellvorhaben der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aber auch der Analyse der gesamten Entwicklungsszene insbesondere in der Berufsvorbereitung einen breiten Raum eingenommen.

In dem Beitrag der Arbeitsgruppe 1 Qualifizierungsbausteine in diesem Band (vgl. Kapitel 2.1, S. 18 ff) finden sich die systematisierten Ergebnisse dieser Diskussion.

Da die Entwicklung, Erprobung und Auswertung von Qualifizierungsbausteinen noch eine Vielzahl von „Baustellen“ aufweist, enthalten die nachfolgenden bildungspolitischen Empfehlungen einerseits gesicherte empirische Erfahrungen, die von der Modellpraxis in die Regelförderung überführt werden müssen, andererseits Vorschläge für Schwerpunkte des weiteren Entwicklungsprozesses:

- Berufsausbildungsvorbereitung und Qualifizierungsbausteine sind seit drei Jahren im Berufsbildungsgesetz (BBiG) verankert und im Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit gefordert – entsprechend ist ihr Einsatz in der Berufsvorbereitung auch am weitesten verbreitet.
Ihre innovative Potenz können Qualifizierungsbausteine allerdings erst dann voll ausspielen, wenn sie von der beruflichen Orientierung über die berufsvorbereitenden Maßnahmen, die Berufsausbildung und die berufliche Nachqualifizierung als didaktisches Prinzip eingesetzt werden.
Bildungspolitisch vordringlich erscheint mir die Klärung der Entscheidungsträger, ob Qualifizierungsbausteine als didaktisches Strukturierungsprinzip auch in der Ausbildung breit eingesetzt werden sollten.
Empfohlen wird hier ausdrücklich eine schnelle modellhafte Umsetzung. Ausdrücklich nicht, um ordnungspolitisch das Berufsprinzip und die Vollausbildung „durch die Hintertür“ aufzulösen, sondern mit einem innovativen methodisch-didaktischen Konzept Jugendliche mit besonders hohem Förderbedarf über eine zeitliche Streckung und organisatorische Flexibilisierung doch noch zum Ziel einer anerkannten Vollausbildung zu führen.
- Der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen in allen genannten Feldern sollte im Verbund aller Lernorte umgesetzt werden. Auch hier ist die Umsetzung und Erfahrung im betrieblichen Ausbildungsalltag besonders wichtig: Betriebe können die Fertigkeiten der Jugendlichen im Rahmen eines Qualifizierungsbausteins im Hinblick auf den Erfolg einer Berufsvorbereitung oder Ausbildung am besten einschätzen, die Eingrenzung und Ausrichtung der Qualifizierungsbausteine kann (und sollte!) so auf den betrieblichen Arbeitsprozess bezogen werden. Um Qualifizierungsbausteine im Rahmen von berufsvorbereitenden Maßnahmen noch stärker betrieblich zu erproben, sind entsprechende Unterstützungsstrukturen notwendig (siehe Bildungsdienstleistung im Verbund).
- Die Zerlegung anerkannter Ausbildungsberufe in aufeinander aufbauende und bundeseinheitlich anzuerkennende Qualifizierungsbausteine sollte ausschließlich zum Zwecke der Qualifizierung von Jugendlichen mit Förderbedarf erfolgen.
Marktbenachteiligte Jugendliche benötigen keine Qualifizierungsbausteine, sondern betriebliche Ausbildungsplätze mit den anerkannten Ausbildungsordnungen.

- Da die breitesten Erfahrungen des Einsatzes von Qualifizierungsbausteinen in der Berufsvorbereitung vorhanden sind, werden nachfolgend Empfehlungen bezüglich noch offener beziehungsweise ungelöster Fragen formuliert, die in der Regel auch für die anderen Einsatzfelder und Modellentwicklungen von Bedeutung sind. Vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) werden in einem standardisierten Verfahren Qualifizierungsbausteine für das Handwerk entwickelt, für Industrie und Handel hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Qualifizierungsbausteine konzipiert. Daneben ist eine Vielzahl von Entwicklungen beispielsweise bei den Bildungsträgern und jüngst auch (Berufs-)Schulen im Gange. Wichtig erscheint dabei die Verständigung über zwei Grundprinzipien:

1. Da bundesweit anerkannte und zertifizierte Qualifizierungsetappen, abgeleitet aus den anerkannten Ausbildungsberufen, das Ziel sind, ist die Entwicklung zielgruppenspezifischer Qualifizierungsbausteine nicht empfehlenswert. Bei der Vielschichtigkeit benachteiligter Zielgruppen mit dem unterschiedlichsten Förderbedarf würde dies zu einer Vielfalt von Qualifizierungsbausteinen führen, deren Anerkennung und Einsetzbarkeit in Betrie-

ben eher zu Unübersichtlichkeit und Schwierigkeiten führen würde. Wie bei anderen fachlich-methodischen Ausbildungsmethoden (z. B. Projekt-ausbildung) erscheint es sinnvoll, je nach Zielgruppe unterschiedliche didaktisch-methodische Wege zu gehen und die zeitlichen Vorgaben der Qualifizierungsbausteine flexibel zu handhaben.

2. Beim Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und dem Good Practice Center (BIBB) liegen für die gängigen Berufe mittlerweile eine Fülle von Qualifizierungsbausteinen vor. Es ist also nicht notwendig, dass hier weitere Entwicklungsarbeit geleistet wird. Der Gesetzgeber sollte stattdessen sicherstellen, dass die von den Kammern zertifizierten Qualifizierungsbausteine auch von allen Lernorten der beruflichen Qualifizierung eingesetzt werden dürfen.

- **Zertifizierung beziehungsweise Prüfung:** Sowohl in der Berufsausbildungsvorbereitung wie erst recht in der Ausbildung besteht hier noch Entwicklungsbedarf. Aus der Praxis der Vorhaben in der Entwicklungsplattform 1 gab es die einhellige Erfahrung, dass eine differenzierte Prüfung und Leistungsbewertung am Ende der Qualifizierungsbausteine sowohl für die Jugendlichen als auch für die Betriebe wichtig wäre. Diese muss sich primär auf die erreichten fachlichen Lernziele aber auch auf zum Beispiel Schlüsselqualifikationen, EDV- und Medienkompetenz etc. beziehen.
- **Soziale Kompetenzen, Teamfähigkeit und Kooperationsverhalten** sind Qualifikationen, die in der modernen Arbeitswelt immer wichtiger werden, hier besteht bei dem Einsatz von Qualifizierungsbausteinen noch erheblicher Entwicklungsbedarf.

Dasselbe gilt für berufsübergreifende Inhalte wie „Medienkompetenz“ oder „EDV-Grundlagenwissen“.

Es wird empfohlen, diese überfachlichen Kompetenzen im Kontext von beruflichem Handeln zu entwickeln. Es sollten Modelle gefördert und finanziert werden, bei denen Qualifizierungsbausteine innerhalb lernortübergreifender Projekte eingesetzt sind.

Unterstützungsstrukturen

Für die hier dargestellten bildungspolitischen Entwicklungsfelder rund um den Lernort Betrieb gelten generell die von allen Moderatorinnen und Moderatoren der vier Entwicklungsplattformen entwickelten Schwerpunkte (vgl. Boos-Nünning u. a. 2006).

Bei der dargestellten Entwicklung des betrieblich orientierten Lernortverbunds soll ein Schwerpunkt nochmals besonders betont werden.

Der Fort- und Weiterbildung des Ausbildungspersonals kommt besondere Bedeutung zu, wenn die formulierten Innovationen im Ausbildungsalltag tatsächlich auch ankommen sollen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) haben mit der teamorientierten Fortbildung für das Ausbildungspersonal in der Benachteiligtenförderung hier bereits flächendeckend mustergültige Vorarbeit geleistet, die in jüngster Zeit durch den entfachten Preiswettbewerb der BA in Gefahr geraten ist.

Neben der Sicherung und Übertragung der erreichten Qualitätsstandards auf die Berufsvorbereitung ist eine Weiterentwicklung in folgernden zentralen Feldern notwendig:

- gemeinsame Fortbildung des außerbetrieblichen mit dem betrieblichen Ausbildungspersonal,
- Maßnahme- und lernortübergreifende Fortbildungsangebote zur Sicherung einer ganzheitlichen Förderqualität und die
- Entwicklung neuer Angebote für das Berufsbild des Integrationscoachs und der Bildungsdienstleistung im Verbund.

Visionen braucht das Land... ...bildungspolitische Träumereien

dpa-Pressemitteilung vom 07. August 2019

„Die Erklärung der Sprecherin der Bundesregierung wurde von den Parteien mit Gelassenheit und ein wenig Stolz aufgenommen: Die Benachteiligtenförderung der Bundesrepublik Deutschland wird eingestellt.

Die sechs Milliarden Euro Mitteleinsparung werden in die weitere Modernisierung des Schul- und Ausbildungswesens investiert; insbesondere die weitere Verringerung der Lerngruppenstärken und der Ausbau von Werkstätten und Lernlabors nach dem Konzept der Produktionsschulen wird beschleunigt vorangetrieben.

Als Begründung für das Ende von über 39 Jahren Benachteiligtenförderung nannte die Regierungssprecherin ein Bündel von Ergebnissen aus den neuen Länderstudien der OECD:

94% aller Jugendlichen in Deutschland verließen 2018 das allgemeinbildende Schulwesen mindestens mit einem qualifizierten Abschluss der Klasse 10.

Das ausreichende Ausbildungsplatzangebot in Betrieben, Schulen und anderen Lernzentren ermöglicht allen Jugendlichen eine differenzierte Berufswahl und den Beginn einer Berufsausbildung ohne die früheren Umwege und Warteschleifen.

Die überwiegende Mehrheit der jungen Menschen mit anerkanntem Berufsabschluss findet angesichts des starken Fachkräftebedarfs schnell einen qualifizierten Arbeitsplatz.“

Hans-Joachim Petzold

Moderator der Entwicklungs-
plattform 1, Heidelberg

**Exkurs:
Charts zum Vortrag von
Angelika Horstkotte-Pausch**

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



Wie muss
gute Integrationsförderung
aussehen?

Entwicklungsplattform 1: Gewinnung des Lernortes Betrieb
Beitrag von Angelika Horstkotte-Pausch

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



- frühzeitig
- systematisch
- arbeits- und lebensweltintegriert
- individuell
- flexibel

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



1. Schwelle

Probleme an der 1. Schwelle

- Das System Schule ist nicht zielführend: 20 % der Schülerinnen und Schüler verlassen die Schule nicht berufsreif.
- Durch das Zusammentreffen des Qualifikationsrückgangs der Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber mit Strukturproblemen der Wirtschaft kumulieren die Auswirkungen auch auf dem Ausbildungsmarkt.
- Für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler entwickelt sich die Teilnahme in (oft mehreren) berufsvorbereitenden Maßnahmen letztendlich zu einer Parkplatzsituation.

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



1. Schwelle

Probleme an der 1. Schwelle

- Durch das Verschieben in Schul- und Trägermaßnahmen bleiben Lebenszeit und Entwicklungspotenzial von Jugendlichen ungenutzt, und es werden gesellschaftliche Kosten ineffektiv eingesetzt.
- Durch Kenntnis- und Motivationsverluste während der Warteschleifen verstärkt sich oder entsteht oft erst Förderbedarf.
- Berufsvorbereitende Maßnahmen münden zu selten in Ausbildung.
- Circa 15 % bleiben ohne Berufsausbildung.

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



1. Schwelle

- frühzeitig
- systematisch
- arbeits- und lebenswelt-integriert
- individuell
- flexibel

Ziele

Prävention statt Reparatur

- Kinder und Jugendliche mit Förderbedarf sollten zum frühestmöglichen Zeitpunkt die bestmögliche Förderung bekommen. Verschieben oder Minimieren der Förderung vergrößert das Problem und erhöht die Kosten.

Anschluss- statt Abschlussorientierung

- Schulziel für alle Haupt- und Realschülerinnen und -schüler sollte nicht nur der Schulabschluss, sondern auch die Ausbildungsreife sein.

Vollausbildung für alle Jugendlichen

- Ausbildung ist Voraussetzung für halbwegs stabile Arbeitsmarktintegration.

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



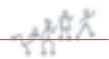
1. Schwelle

- frühzeitig
- systematisch
- arbeits- und lebenswelt-integriert
- individuell
- flexibel

Lösungen

- Integrationsförderung muss frühzeitig ansetzen:
 - Entwicklungs- und Lernförderung ab Kindergarten
 - **Berufsorientierung ab Klasse 7**
(Festschreibung in Schulprogrammen und Curricula)
- Instrumente wie Schnuppertage, Probierwerkstätten, Betriebserkundungen, Profiling, Internetrecherche, Besuche von BIZ, Ausbildungsbörsen, Berufsinformationstagen müssen die **Berufswahl** unterstützen.
- Berufswahlpass und **Berufsintegrationsplan** machen einzelne Schritte des Prozesses planbar, prüfbar, dokumentierbar und fördern **Initiative und Verantwortung** der Schülerinnen und Schüler.

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



1. Schwelle

- frühzeitig
- systematisch
- arbeits- und lebenswelt-integriert
- individuell
- flexibel

Lösungen

- Trainings von **Schlüsselqualifikationen** und **Selbstbewusstsein** stärken Persönlichkeit und Motivation.
- Potenzialanalysen und Assessmentcenter loten **Potenziale und berufliche Eignung** der Schülerinnen und Schüler aus.
- Produktionsschulen, Schülerfirmen, Betriebspraktika, Praxistage und Schülerjobs machen die Schülerinnen und Schüler mit **Arbeitswelt- und Betriebsrealitäten** vertraut und schaffen Kontakte zu Betrieben.

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



1. Schwelle

- frühzeitig
- systematisch
- arbeits- und lebenswelt-integriert
- individuell
- flexibel

Lösungen

- **Übergangsbegleitung** und Angebote zur Ausbildungsbegleitung schließen Betriebe (wieder) auf für Ausbildung.
- Gut vorbereitet und begleitet können auch die meisten Hauptschülerinnen und Hauptschüler direkt nach Schulabschluss **in Betrieben** ausgebildet werden.
- Schülerinnen und Schüler mit größerem Förderbedarf können **direkt in geförderte Ausbildung**, in Ausnahmefällen auch andere Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt werden.
- Der **Förderschwerpunkt wird verlagert** von Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) auf Ausbildung.

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



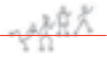
1. Schwelle

- frühzeitig
- systematisch
- arbeits- und lebenswelt-integriert
- individuell
- flexibel

Fazit

- Berufswahl und Berufseinmündung müssen als **systematisch gestalteter und begleiteter Prozess** begriffen werden.
- Schülerinnen und Schüler brauchen **Berufswegebegleitung** bzw. **Coaching**.
- Schulen brauchen zur Realisierung dieses Konzepts die **Kooperation mit Betrieben und Freien Trägern**.
- **Vollausbildung** muss Zielperspektive für alle Jugendlichen bleiben.

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



1. Schwelle

- frühzeitig
- systematisch
- arbeits- und lebenswelt-integriert
- individuell
- flexibel

Fazit

- Das Abschaffen von „Parkmaßnahmen“ spart circa 15 – 20.000 € Kosten pro Person. Dieses Geld ist für die Förderung in Schule und Ausbildung besser zu verwenden.
- Die Mehrheit der BVB-Maßnahmen ist überflüssig und könnte eingespart werden, wenn
 - Orientierung, Berufsfindung, Motivierung und Lebensplanung während der Schulzeit geleistet werden,
 - Ausbildung direkt nach Schulabschluss in Betrieben oder – bei besonderem Förderbedarf – in außerbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt wird.

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



2. Schwelle

- frühzeitig
- systematisch
- arbeits- und lebenswelt-integriert
- individuell
- flexibel

Probleme der außerbetrieblichen Ausbildung Probleme an der 2. Schwelle

- Langjährige erfolgreiche Erprobungen verschiedener Formen kooperativer Ausbildung haben nicht dazu geführt, außerbetriebliche Ausbildung als vorherrschende Form geförderter Ausbildung abzulösen.
- Nicht jeder Jugendliche mit Förderbedarf braucht außerbetriebliche Vollförderung.
- Außerbetriebliche Ausbildung bereitet unzureichend auf die Berufsrealität und Lebenswelt vor.
- Außerbetrieblich Ausgebildete finden schwer Zugang zu Beschäftigung.
- Aktivierbares betriebliches Ausbildungspotenzial wird verschenkt.

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



2. Schwelle

- frühzeitig
- systematisch
- arbeits- und lebenswelt-integriert
- individuell
- flexibel

Ziele

- Ausbildung muss oberste Priorität in der BNF behalten.
- Ausbildung soll zur nachhaltigen Integration in Arbeit führen.
- Ausbildung soll soweit wie möglich in Betrieben stattfinden.
- Betriebe sollen wieder für die Ausbildung gewonnen werden.

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



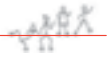
2. Schwelle

- frühzeitig
- systematisch
- arbeits- und lebenswelt-integriert
- individuell
- flexibel

Lösungen

- Durch **Begleitangebote** und **Kostenentlastung** können Betriebe (wieder) für die Ausbildung gewonnen werden.
- Kostenentlastung bedeutet nicht vorrangig Lohnkostenzuschüsse. Gern nehmen Betriebe auch Azubis, die das erste Ausbildungsjahr bei Trägern absolviert haben.
- **Verschiedene Formen kooperativer** Ausbildung müssen lokal verfügbar sein, um eine **bedarfsgerechte Förderung** zu ermöglichen.

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



2. Schwelle

- frühzeitig
- systematisch
- arbeits- und lebenswelt-integriert
- individuell
- flexibel

Lösungen

- Fördermodelle wie
 - begleitete betriebliche Ausbildung
 - kooperative BaE
 - Verbund mit stufenweisem Übergang von Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) in betriebliche Ausbildung
 - integrative BaE mit ausgedehnten Betriebspraktika

sollen von jedem BNF-Träger bzw. Konsortium angeboten werden.

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



2. Schwelle

- frühzeitig
- systematisch
- arbeits- und lebenswelt-integriert
- individuell
- flexibel

Lösungen

- Hauptsächlich nachgefragte Dienstleistungen der Bildungsträger sind von Seiten der

Betriebe

- passgenaue Vermittlung
- Fördermittelakquisition
- Stützunterricht
- Prüfungsvorbereitung
- Risikoabsicherung

Jugendlichen

- Begleitung und Zuwendung
- Krisenintervention
- Stützunterricht
- Prüfungsvorbereitung

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



2. Schwelle

- frühzeitig
- systematisch
- arbeits- und lebenswelt-integriert
- individuell
- flexibel

Lösungen

- Standardmaßnahmen müssen durch Förderung nach dem individuellen Bedarf abgelöst werden.

Motto: **So viel Betrieb wie möglich,
so viel Förderung wie nötig.**

Vorbereitung in der Schule ermöglicht die Bestimmung des individuellen Förderbedarfs.

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



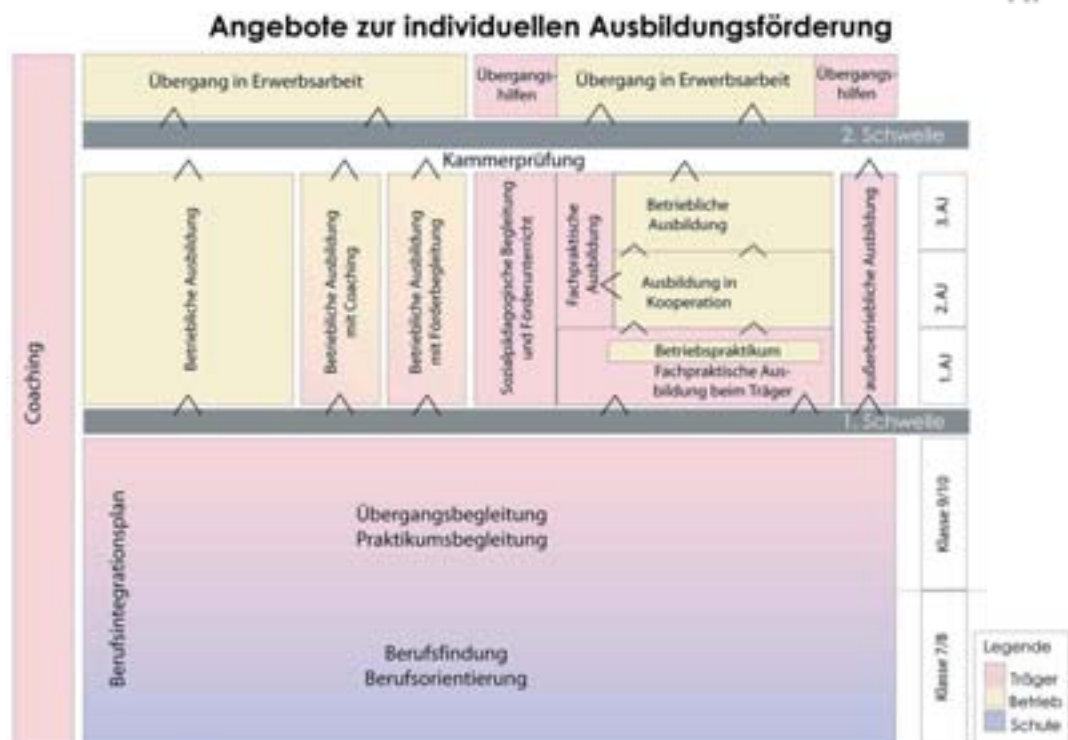
2. Schwelle

- frühzeitig
- systematisch
- arbeits- und lebenswelt-integriert
- individuell
- flexibel

Lösungen

- Förderkonzepte müssen den **Entwicklungssprüngen und -brüchen** von Jugendlichen gerecht werden, müssen sich flexibel veränderten Situationen anpassen.
- Flexibilität erlaubt mehr Risiko.
- Mit **Risikoabsicherung** (Rückgabe an Träger) lassen sich erheblich mehr betriebliche Ausbildungsplätze gewinnen.

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



jugend.werkstatt

felsberg e.V.

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?

Fazit

- Hauptschülerinnen und -schüler brauchen
- frühzeitige Förderung.
 - **Berufsfindungs- und Übergangsbegleitung.**
 - **individuelle Ausbildungsbegleitung/-förderung.**
 - flexible Wechselmöglichkeiten.

Betriebe brauchen

- abrufbare **Ausbildungsassistenz für alle Azubis.**
- zeitlich und inhaltlich flexiblere Gestaltung von Ausbildung (Verbünde, auch mit Schulen und Freien Trägern).

jugend.werkstatt

felsberg e.V.

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



Fazit

Berufsschulen brauchen

- Beteiligung an Bildungsnetzwerken und Ausbildungsverbänden.
- mehr modularisierte Angebote.

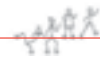
Freie Träger brauchen

- ein **neues, flexibles Fördersystem**: Grundpauschale und Erfolgsprämie (gestaffelt nach Qualifizierungs- und Integrationserfolg).

Alle brauchen

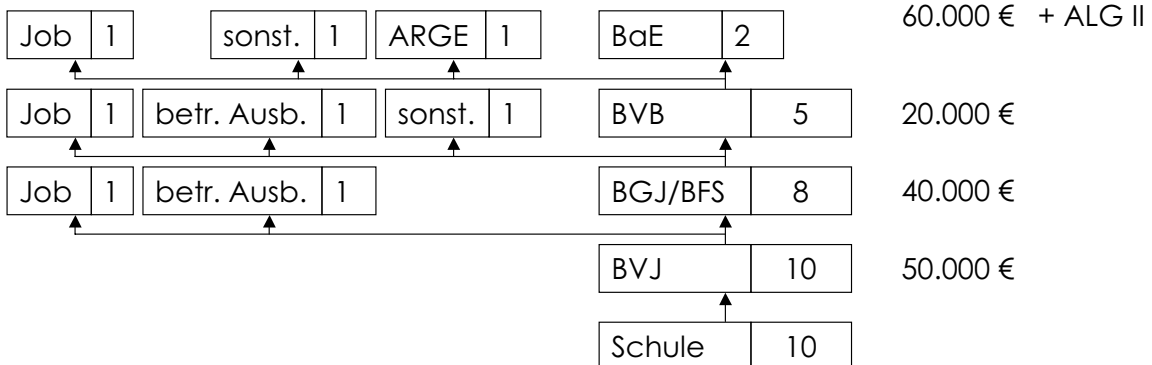
- **Vernetzung, Erprobung neuer Fördersysteme und eine neue Perspektive.**

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



Berufsweg von Schülerinnen und Schülern, aktuell:

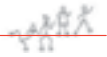
Kosten für 10 Schülerinnen und Schüler:



Gesamt: 170.000 €

Ergebnis: 4 Ausbildungsverhältnisse

Wie muss gute Integrationsförderung aussehen?



Modell individueller betriebsnaher Förderung

		Kosten für 10 Schülerinnen und Schüler:
sonst.	1	
integr. BaE	2	60.000 €
Verbundausb.	3	72.000 €
Koop. Ausb.	1	6.000 €
begl. betr. Ausb.	1	6.000 €
betr. Ausb.	2	
Schule	10	15.000 €
Gesamt:		159.000 €

Ergebnis: 9 Ausbildungsverhältnisse

4. Anhang

- **Verzeichnis der Abkürzungen**
- **Literaturliste**
- **Verzeichnis der Autorinnen und Autoren**
- **Kurzbeschreibung der Vorhaben**

Verzeichnis der Abkürzungen

AA	Agentur für Arbeit	BBiG	Berufsbildungsgesetz
abH	ausbildungsbegleitende Hilfen	BBW	Berufsbildungswerk
AC	Assessment-Center	BGJ	Berufsgrundbildungsjahr
ADB e.V.	Arbeitsgemeinschaft Deutscher Bewährungshelferinnen und Bewährungshelfer e.V.	BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
AGJ	Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe	BJK	Bundesjugendkuratorium
AGJBH	Arbeitsgemeinschaft Jugendberufshilfe	BLK	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung
AKSW	Arbeitskreis Schule-Wirtschaft	BLO	Berufs- und Lebensweltorientierung
ALG II	Arbeitslosengeld II	BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ARGE	Arbeitsgemeinschaft von Sozialverwaltung und Arbeitsagentur	BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
AufenthG	Aufenthaltsgesetz	BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
AWO	Arbeiterwohlfahrt	BQF	Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm), Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
AWT	Arbeit-Wirtschaft-Technik	BQN	Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten
BA	Bundesagentur für Arbeit	BSHG	Bundessozialhilfegesetz
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen		

BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme	JMD	Jugendmigrationsdienst
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr	JVA	Justizvollzugsanstalt
DaF	Deutsch als Fremdsprache	KAUSA	Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen
EKZ	Regionales Einkaufszentrum	KJHG	Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII)
EQJ	Einstiegsqualifizierung für Jugendliche – Sonderprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)	KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
EQUAL	EU-Gemeinschaftsinitiative gegen Diskriminierungen und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt	KoDA	Kommunales Dienstleistungszentrum für Arbeit
ESF	Europäischer Sozialfonds	LEB	Lokale Evaluationsbeauftragte, Lokaler Evaluationsbeauftragter
EU	Europäische Union	MSO	Migrantenselbstorganisation
EW	Entwicklungswerkstatt	MSU	Muttersprachenunterricht
FH	Fachhochschule	QB	Qualifizierungsbaustein
GG	Grundgesetz	RAA	Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien
HLU	Hilfe zum Lebensunterhalt	SGB	Sozialgesetzbuch
HWK	Handwerkskammer	SGB II	Grundsicherung für Arbeitsuchende
IBQM	Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten	SGB III	Arbeitsförderung
IHK	Industrie- und Handelskammer	SGB XII	Sozialhilfe
JAW	Jugendaufbauwerk	SNA	Soziale Netzwerkanalyse

Literatur

- Boos-Nünning, Ursula; Enggruber, Ruth; Petzold, Hans-Joachim; Schroer, Claus (2006):** Eckpunkte erfahrungsgestützter bildungspolitischer Handlungsempfehlungen zur Zukunft der beruflichen Benachteiligtenförderung. Internes Papier, dem BMBF vorgelegt am 06.12.2005.
- Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit (Hg.) (2006):** Schul- und Berufsabschluss für Alle! Bildungspakt für einen neuen Übergang Schule – Arbeitswelt. Dokumentation der Impulsveranstaltung 08.03.2006 in Bonn. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung, Autorenteam (2004):** Berufsausbildungsvorbereitung – Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen – Beispiele für die Praxis, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär (Hg.) (2005):** Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren: Ergebnisse des Experten-Workshops v. 1. und 2. Juli 2004 in Bonn. Teil I, Qualifikationsverhalten von Betrieben. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2005):** Berufsbildungsbericht 2005. Bonn.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2005):** Zwölfter Kinder- und Jugendbericht. Bonn 2005.
- Dagdeviren, Musa; Thiessen, Barbara (2006):** Gender und Interkulturalität in der beruflichen Förderung benachteiligter Jugendlicher: Gender und Cultural Mainstreaming als Querschnittsthemen im BQF-Programm. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Praxis und Perspektiven zur Kompetenzentwicklung vor dem Übergang Schule – Berufsbildung. Bonn.
- Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2006):** Übergänge zwischen Schule und Beruf und darauf bezogene Hilfesysteme in Deutschland. Bonn.

- Gericke, Thomas (2001):** Betriebe als Ausbildungsorte für benachteiligte Jugendliche wiedergewinnen – Das Handlungsfeld „Lernort Betrieb“. In: Fördern und Fordern, DJI, München.
- Gruschka, Andreas; Herrmann, Ulrich; Radtke, Frank-Olaf; Rauin, Udo; Ruhloff, Jörg; Rumpf, Horst; Winkler, Michael (2005):** Das Bildungswesen ist kein Wirtschaftsbetrieb. In: Frankfurter Rundschau v. 10.10.2005.
- INBAS (2004):** Entwicklung und Einsatz von Qualifizierungsbausteinen in der Berufsausbildungsvorbereitung. 2., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage. Berichte und Materialien Band 10. Offenbach.
- INBAS (2005):** Cultural Mainstreaming in der Arbeit der Kompetenzagenturen. Info-Brief Nr. 2/Juni 2005.
- Kocka, Jürgen; Offe, Claus (Hg.) (2000):** Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/New York.
- Kröhnert, Steffen; Olst, Nienke van; Klingholz, Reiner (2004):** Deutschland 2020. Die demografische Zukunft der Nation. Berlin-Institut für Weltwirtschaft und globale Entwicklung (Hg.). Berlin. URL: www.berlin-institut.org/index1.html [15.08.2006].
- Mahrin, Bernd (2006):** Qualifizierungsbausteine – einen guten Ansatz weiterdenken. In: Entwicklungsplattform 1 – „Gewinnung des Lernortes Betrieb“. Newsletter zum BMBF-Programm „Kompetenzen fördern“. 10/2006, S. 11 f.
- Matzdorf, Roland (2004):** Betrieb als notwendiger Lernort für benachteiligte Jugendliche. In: Durchblick 3/2004. Heidelberg, S. 23.
- Pätzold, Günter; Walden, Günter (Hg.) (1999):** Lernortkooperation – Stand und Perspektiven. Berichte zur beruflichen Bildung. Bielefeld.
- Paulsen, Bent u. a. (2006):** Berufliche Qualifizierung von Benachteiligten. Vorlage zur Sitzung 2/06 des Hauptausschusses des Bundesinstituts für berufliche Bildung. Internes Papier, dem Hauptausschuss des Bundesinstituts für berufliche Bildung vorgelegt im Februar 2006. Bonn.
- Petzold, Hans-Joachim (1984):** Berufsausbildung? Na klar! Ausbildung mit zusätzlicher Lernunterstützung. Hrsg. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bonn.

- Ulrich, Joachim G.; Ehrental, Bettina (2004):** Regionale Mobilitätsbereitschaft und Mobilität der Ausbildungsstellenbewerber. In: Troltsch, Klaus; Joachim G. Ulrich: Berufsausbildung in Deutschland. Bielefeld.
- Wässermann, Ludger (2006):** Plädoyer für die Abschaffung der frühen Auslese im deutschen Schulsystem. Ifo-Institut für Wirtschaftsförderung, Berlin.
- Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (2003):** Qualifizierungsbausteine im Handwerk, Grundkonzeption. Düsseldorf.
- Zimmermann, Hildegard (2004):** Koooperative Berufsausbildung in der Benachteiligtenförderung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn, S. 207–247.

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

- Ackermann, Petra**
Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum e.V. (BBRZ e.V.), Aschersleben, Arbeitsgruppe 2
- Albert, Dr. Hans-Peter**
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Projektträger im DLR (PT-DLR), Bonn
- Biermann, Hartmut**
Verein BAJ e.V., Bielefeld, Arbeitsgruppe 1
- Boldt, Corinna**
Die Wille gGmbH, Berlin, Arbeitsgruppe 1
- Brücken, Michael**
Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln e.V., Köln, Arbeitsgruppe 3
- Dworschak, Eckard**
PASSAGE gGesellschaft für Arbeit und Integration mbH, Hamburg, Arbeitsgruppe 3
- Eichhorn, Jutta**
Fachverband Sanitär-Heizung-Klima (SHK), Düsseldorf, Arbeitsgruppe 3
- Ganz, Kerstin**
Berufsförderungswerk Bau Sachsen e.V., Bautzen, Arbeitsgruppe 3
- Henschel, Jürgen**
Internationaler Bund (IB) e.V., Bildungszentrum Potsdam, Potsdam, Arbeitsgruppe 3
- Horstkotte-Pausch, Angelika**
Jugendwerkstatt Felsberg e.V., Felsberg, Arbeitsgruppe 3
- Hutter, Dr. Jörg**
Jugendbildung Hamburg GmbH, Hamburg, Arbeitsgruppe 2
- Hüttl, Harry**
TACO Telearbeit, Computer- und Online Dienste GmbH, Berlin, Arbeitsgruppe 1
- Klitzing, Jörn**
Angermünder Bildungswerk e.V., Angermünde, Arbeitsgruppe 2
- Kramer, Dr. Beate**
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V. (ZWH), Düsseldorf, Arbeitsgruppe 1

Lemme, Agnes

Handwerkskammer Potsdam, Potsdam,
Arbeitsgruppe 3

Lewerenz, Dr. Jürgen

Schweriner Bildungswerkstatt e.V.,
Schwerin, Arbeitsgruppe 2

Mahrin, Bernd

Zukunftsbau GmbH, Berlin, Arbeits-
gruppe 1

Malecha, Robert

Berufliches Bildungs- und Rehabilita-
tionszentrum e.V. (BBRZ e.V.), Aschers-
leben (Sachsen-Anhalt), Arbeits-
gruppe 2

Mörking, Harald

PASSAGE gemeinnützige Gesellschaft
für Arbeit und Integration mbH, Ham-
burg, Arbeitsgruppe 3

Müller, Rita

Handwerkskammer Potsdam, Potsdam,
Arbeitsgruppe 3

Petzold, Dr. Hans-Joachim

Wissenschaftlicher Moderator der
Entwicklungsplattform 1, Heidelberg

Pless, Carolin

Zentralstelle für die Weiterbildung im
Handwerk e.V. (ZWH), Düsseldorf,
Arbeitsgruppe 1

Poloski, Gerd

Schweriner Ausbildungszentrum e.V.,
Schwerin, Arbeitsgruppe 2

Poste, Dr. Burkhard

Kolping-Bildungszentren gGmbH,
Gütersloh, Arbeitsgruppe 1

Rotthowe, Lisa

Zentralstelle für die Weiterbildung im
Handwerk e.V. (ZWH), Düsseldorf,
Arbeitsgruppe 1

Schneider, Susanne

Gesellschaft für Qualifizierung und
Reintegration mbH (QUA-RE GmbH),
Wiesbaden, Arbeitsgruppe 2

Schweers, Christoph

Forschungsinstitut für Berufsbildung
im Handwerk an der Universität zu
Köln e.V., Köln, Arbeitsgruppe 3

Seibel, Peter

Christliches Jugenddorfwerk Deutsch-
lands e.V. (CJD), Standort Maximilians-
au-Wörth (Rheinland-Pfalz), Arbeits-
gruppe 2

Wondrak, Dr. Joachim

Jugendwerkstatt Felsberg e.V., Felsberg
(Hessen), Arbeitsgruppe 3

Kurzbeschreibung der Vorhaben

Arbeitsgruppe 1:

Erprobung und Entwicklung von
Qualifizierungsbausteinen

Kurztitel:

Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifizierungsbausteine

Ausführlicher Titel:

Entwicklung bundeseinheitlicher Quali-
fizierungsbausteine aus Ausbildungsbe-
rufen des Handwerks für die Ausbildungs-
vorbereitung und die berufliche Nachqua-
lifizierung.

Träger:

Zentralverband des Deutschen Handwerks
(ZDH), Berlin (Berlin)

Durchführende Stelle: Zentralstelle für die
Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH),
Düsseldorf (Nordrhein-Westfalen)

Inhalt:

Durch neue Ansätze der Verzahnung von
Berufsvorbereitung und ausbildungsbe-
zogenen Qualifizierungsbausteinen soll-
ten junge Menschen mit Förderbedarf an
eine berufliche Ausbildung herangeführt
und in effizienterer Weise als bisher da-
rauf vorbereitet werden. Zur Erleichterung
der Qualifizierungsarbeit von Trägern und
Betrieben wurden für 22 Handwerksbe-
rufe 127 Qualifizierungsbausteine zentral
nach den Vorgaben der Berufsausbildungs-
vorbereitungs-Bescheinigungsverord-
nung (BAVBVO) entwickelt und bereitge-
stellt. Die standardisierte Entwicklung der
Qualifizierungsbausteine sollte die Akzep-
tanz der Qualifizierungsbilder erhöhen.
Die transparente Dokumentation der da-
mit erreichten Qualifikationen in den
Zeugnissen sollte die Chancen der jungen
Menschen auf dem Ausbildungsmarkt ver-
bessern.

Kurztitel:**HANDS ON MEDIA****Ausführlicher Titel:**

HANDS ON MEDIA. Erprobung eines Gesamtkonzeptes der ausbildungsorientierten Ausbildungs- und Berufsvorbereitung im Mediensektor für sozial benachteiligte Jugendliche.

Träger:

Zukunftsbau GmbH, Berlin (Berlin)

Inhalt:

Die Hauptintentionen waren das Erschließen von Perspektiven im Berufsfeld „Medien und IT“ für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf und die Entwicklung eines Curriculums für die auf neue Medienberufe bezogene Ausbildungsvorbereitung. Hierbei wurden Lehr- und Lerninhalte berücksichtigt, die auch über das Berufsfeld hinaus anwendbar sind (IT und Medien als Querschnittskompetenzen). Im Zeitraum des Vorhabens wurde in Kooperation mit Partnereinrichtungen und Firmen ein breites Spektrum von Qualifizierungsinhalten angeboten. Dazu zählten Audio- und Videoproduktionen, Fotografie, Bildbearbeitung, Herstellung von Printmedien sowie technische Vorbereitung und Begleitung von Veranstaltungen.

Kurztitel:**Mobile Future****Ausführlicher Titel:**

Mobile Future – Verbesserung der Berufschancen für benachteiligte Jugendliche in IT-Berufen.

Träger:

TACO Telearbeit, Computer- und Online-Dienste GmbH, Berlin (Berlin)

Inhalt:

Mobile Future richtete sich an praktisch begabte, sozial benachteiligte Jugendliche mit Interesse für Medientechnik, Mobile Computing, Handytechnologien und das Internet. Neue Wege sollten erprobt werden, um diese Jugendlichen zu qualifizieren und in eine duale Ausbildung für einen IT-Beruf zu vermitteln. Dazu wurden zunächst handlungsorientierte Qualifizierungsbausteine konzipiert und später – methodisch-didaktisch unteretzt – wechselweise beim Bildungsträger und in kooperierenden Ausbildungsbetrieben erprobt.

Kurztitel:**NEUSTART IT****Ausführlicher Titel:**

Neustart IT – Entwicklung und Erprobung eines transferfähigen Konzeptes für die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen an inhaftierte Frauen und junge Männer im Handlungsfeld IT/Digitalanwendung.

Träger:

Die Wille gGmbH, Berlin (Berlin)

Inhalt:

Ziel der Aktivitäten des Vorhabens war eine Erweiterung des Zugangs von Inhaftierten beiderlei Geschlechts zu Berufsausbildung und Berufstätigkeit, unter besonderer Berücksichtigung sowohl der speziellen Situation inhaftierter Frauen als auch der auffällig hohen Ausbildungsabstinentz inhaftierter Migrantinnen und Migranten. Methodisch geschah dies mit attraktiven Beschäftigungs- und Qualifizierungsangeboten in IT-Werkstätten für das Upcycling gebrauchter Computer und mit gezielten Angeboten zur Stärkung von Selbstvertrauen, Motivation, Ich- und Sozialkompetenz der Teilnehmenden.

Kurztitel:**(Weiter-) Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen****Ausführlicher Titel:**

(Weiter-) Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungsbausteinen in Orientierung an anerkannten Ausbildungsordnungen und an neuen Beschäftigungsfeldern für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf (Verbundvorhaben/drei Teilvorhaben).

Träger:

Kolping-Bildungszentren gGmbH, Gütersloh
Verein BAJ e. V., Bielefeld (Nordrhein-Westfalen)
Universität Paderborn, Fakultät für Kulturwissenschaften, Fach Erziehungswissenschaft

Inhalt:

In diesem Vorhaben sollten Jugendliche mit besonderem Förderbedarf auf Ausbildung oder Arbeit in zukunftsfähigen Beschäftigungsfeldern mittels Qualifizierungsbausteinen vorbereitet werden. Die Gewinnung des Lernortes Betrieb durch Aufbau und Erprobung systematischer Kooperationsbeziehungen im Rahmen der Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen waren zentrale Anliegen. Zur Erreichung des Ziels wurden Kooperationsvereinbarungen getroffen,

Regionalkonferenzen mit Betrieben durchgeführt und die Zusammenarbeit mit Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen intensiviert. Zusammenarbeit mit Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen intensiviert.

Arbeitsgruppe 2:

Berufliche Verbundausbildung

Kurztitel:

Berufliche Integration durch überregionale Kooperation

Ausführlicher Titel:

Überregionaler Netzwerkaufbau und Erprobung neuer Konzepte des Mentoring zur Verbesserung der beruflichen Integration Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf (Verbundvorhaben/zwei Teilvorhaben).

Träger:

1. Teilvorhaben:

Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum e.V. (BBRZ e.V.), Aschersleben (Sachsen-Anhalt)

Teilvorhaben 2:

Gesellschaft für Qualifizierung und Reintegration mbH (QUA-RE GmbH), Wiesbaden

Inhalt:

Benachteiligte Auszubildende einer außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtung aus der wirtschaftlich schwachen Region Aschersleben-Staßfurt in Sachsen-Anhalt erfuhren über ein Netzwerk von Betrieben in der wirtschaftlich starken Rhein-Main-Region zweieinhalb Monate betriebliche Praxis in größeren gewachsenen Unternehmensstrukturen. Die Auszubildenden erwarben und vertieften neben dem betrieblichen Praxiswissen insbesondere geforderte Schlüsselqualifikationen und Mobilitätskompetenz, die für Ausbildung und Beschäftigung verstärkt an Bedeutung gewinnen.

Kurztitel:

Der Nordverbund

Ausführlicher Titel:

Der Nordverbund: Von der Lernortkoordination zum Ausbildungsverbund (Verbundvorhaben).

Träger:

Jugendbildung Hamburg GmbH, Hamburg (Koordination)

Verbundpartner: Angermünder Bildungswerk e.V., Angermünde (Brandenburg)

Internationaler Bund e.V., Bildungszentrum Bremen (Bremen)

Schweriner Ausbildungszentrum e.V., Schwerin (Mecklenburg-Vorpommern)

Inhalt:

Um die Chancen auf Ausbildung bei Jugendlichen mit Förderbedarf zu erhöhen, wurden von den im Nordverbund zusammenarbeitenden vier Kooperationspartnern verschiedene Strategien entwickelt, die darauf zielten, zusätzliche Ausbildungskapazitäten bei Firmen zu erschließen. Folgende Konzeptidee wurde favorisiert: Jugendliche lernten bereits in der Phase der Berufsvorbereitung den Betriebsalltag kennen, indem sie Praktika absolvierten. Um die Lehrgänge der Berufsvorbereitung mit betrieblicher Ausbildung zu verzahnen, organisierten Integrationscoaches mit den Jugendlichen ihren Ausbildungsweg, akquirierten Unternehmen für den Abschluss von Ausbildungsverträgen und begleiteten die Jugendlichen bis zu ihrem erfolgreichen Ausbildungsabschluss.

Kurztitel:**Mobilität in Ausbildung****Ausführlicher Titel:**

Mobilität in Ausbildung und Beschäftigung (MAB).

Träger:

Schweriner Bildungswerkstatt e.V.,
Schwerin (Mecklenburg-Vorpommern)

Inhalt:

Ziel des Vorhabens war es, Instrumentarien zu entwickeln und zu erproben, die in besonderer Weise geeignet sind, Jugendliche mit besonderem Förderbedarf regional und überregional in (betriebliche) berufliche Ausbildung zu vermitteln und sie durch spezifische Unterstützungsangebote zum erfolgreichen Abschluss zu bringen. Zum einen war die Erschließung bisher noch nicht genutzter, regionaler betrieblicher Ausbildungspotenziale von Wichtigkeit, zum anderen stand die Förderung der Mobilität von benachteiligten Jugendlichen im Mittelpunkt des Vorhabens.

Kurztitel:**QualifizierungsKOOPeration****Ausführlicher Titel:**

QualifizierungsKOOPeration: Entwicklung eines standardisierten, effektiven und individualisierten Unterstützungssystems zur Förderung benachteiligter Jugendlicher.

Träger:

Christliches Jugenddorfwerk Deutschland e. V., CJD Maximiliansau-Wörth (Rheinland-Pfalz)

Inhalt:

Ziele des Vorhabens waren es – neben der Erweiterung des Berufswahlspektrums für Jugendliche mit Förderbedarf und der „Qualifizierung in Bausteinen“ – die Entwicklung und der Aufbau eines Unterstützungs- und Fördersystems, welches die Fördervorteile einer überbetrieblichen Ausbildung mit den Einstiegsvorteilen einer betrieblichen Ausbildung verbindet. Berufsschulen und außerbetriebliche Ausbildungszentren haben ihre Stärken in der systematischen Unterweisung und der theoretischen Fundierung. Der Betrieb hingegen bietet ein bestmögliches Erfahrungslernen in der Arbeitsrealität. Im Rahmen einer im Vorhaben angestrebten und erprobten Verbundorganisation wurden diese Wirkungsebenen miteinander verknüpft.

Arbeitsgruppe 3:

Aktivierung betrieblicher Qualifizierungspotenziale

Kurztitel:**Batman plus****Ausführlicher Titel:**

Batman plus – Modellvorhaben zur Entwicklung und Erprobung eines Beratungskonzeptes und zur Initiierung von begleiteter betrieblicher Erstausbildung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf.

Träger:

Internationaler Bund e. V., Bildungszentrum Potsdam, Potsdam (Brandenburg)

Inhalt:

Das Vorhaben verfolgte den Ansatz einer berufs- und arbeitsweltbezogenen Jugendarbeit mit präventivem Charakter, der schulische, berufsvorbereitende, ausbildungsbegleitende und über die Ausbildung hinausgehende, auf Arbeitsmarktintegration bezogene Komponenten beinhaltet. Kern des Vorhabens war die Etablierung eines „Kompetenzzentrums“, das für die Steuerung der beruflichen und betrieblichen Integrationsprozesse zuständig war.

Kurztitel:**Berufsweltbezogene
Jugendarbeit****Ausführlicher Titel:**

Berufs- und arbeitsweltbezogene Jugendarbeit in Ostsachsen. Benachteiligte werden Fachkräfte.

Träger:

Berufsförderungswerk Bau Sachsen e.V.,
Bautzen (Sachsen)

Inhalt:

Ziel des Vorhabens war es, Jugendliche mit schlechteren Startchancen durch gezielte Berufsorientierung an die Anforderungen der Berufsausbildung heranzuführen und ihnen sowie ausbildenden Unternehmen problembezogene Unterstützungsangebote aufzuzeigen.

Konzepte der Berufsorientierung wurden in Kooperation mit Schulen entwickelt und erfolgreich umgesetzt. Darüber hinaus wurden kooperative Modelle der Berufsausbildung mit Unternehmen erprobt und implementiert.

Kurztitel:**Externes betriebliches
Ausbildungsmanagement****Ausführlicher Titel:**

Erschließung neuer zielgruppeneigener betrieblicher Ausbildungsfelder: Reaktivierung der dualen betrieblichen Ausbildung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf durch Dienstleistungsansatz.

Träger:

passage gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit und Integration mbH, Hamburg
(Hamburg)

Inhalt:

Das Vorhaben hatte zum Ziel, auf dem ersten Arbeitsmarkt das Ausbildungsfeld „logistische Berufe“ für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf zu öffnen und die duale Ausbildung in dieser großen Branche für Benachteiligte zu reaktivieren. Dies wurde unter anderem mit einem speziell entwickelten Dienstleistungsansatz für Betriebe und Auszubildende in den Phasen der Akquirierung, Kompetenzentwicklung, Ausbildungsvorbereitung, Ausbildung und des Übergangsmagements realisiert.

Kurztitel:
job – fit**Ausführlicher Titel:**

Erfassung und Analyse der Bedingungen und modellhafte Konzeptionsentwicklung von Lösungsansätzen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen von Auszubildenden mit Migrationshintergrund im SHK Handwerk (job – fit).

Träger:

Fachverband Sanitär-Heizung-Klima (SHK) Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf (Nordrhein-Westfalen)

Inhalt:

Das Vorhaben legte die Schwerpunkte seiner Arbeit auf die Gewinnung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung im SHK-Handwerk und die Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen. Analysiert wurden die Hemmnisse bei der Zielgruppe, sich für eine Ausbildung im SHK-Handwerk zu entscheiden. Gearbeitet wurde außerdem an Methoden des Coachings und des Konfliktmanagements.

Kurztitel:
**KOKON –
Kompetenzen, Kooperationen****Ausführlicher Titel:**

Kokon – **Kompetenzen, Kooperationen**. Modellvorhaben zur Neustrukturierung der Berufsvorbereitung in enger Kooperation mit Schulen und KMU des Handwerks.

Träger:

Handwerkskammer Potsdam, Potsdam (Brandenburg)

Inhalt:

Das Modellvorhaben KOKON hatte zum Ziel, die Berufsvorbereitung für eine Tätigkeit im Handwerk inhaltlich und strukturell zu modernisieren. Durch individuelle Laufbahnentwicklung wurde die Berufsvorbereitung von Benachteiligten unmittelbar auf duale Ausbildungsverhältnisse hin orientiert. Jugendliche in schwierigen Lebenslagen, die sich für eine Tätigkeit im Handwerk interessierten, wurden auf ihrem Weg zur Kammerprüfung in einem anerkannten Handwerksberuf unterstützt. Das Vorhaben setzte bereits in der Schule an, umfasste die Phase der Berufsvorbereitung und endete mit dem ersten Ausbildungsjahr.

Kurztitel:**Kooperative Ausbildung
im ländlichen Raum****Ausführlicher Titel:**

Kooperative Ausbildung im ländlichen Raum. Aktivierung von betrieblichen Ausbildungspotenzialen durch pädagogische und fachliche Begleitangebote.

Träger:

Jugendwerkstatt Felsberg e.V., Felsberg (Hessen)

Inhalt:

Ziel des Vorhabens war es, Betriebe für die Ausbildung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf zu gewinnen und zu qualifizieren. Dazu war neben „aufsuchender“ Überzeugungs- und Betreuungsarbeit in den Betrieben die Entwicklung eines flexiblen Qualifizierungskonzepts erforderlich, das eine nach Inhalt und Umfang individuelle Förderung der Jugendlichen erlaubte. Erprobt wurden verschiedene Strategien der Unterstützung von Jugendlichen beim Übergang in und dem Absolvieren von betrieblicher oder kooperativer Ausbildung.

Kurztitel:**KVVP – Kontinuierliche Verbesserung Pädagogischer Prozesse****Ausführlicher Titel:**

Kontinuierliche Verbesserung Pädagogischer Prozesse in der beruflichen Bildung handwerklicher Führungskräfte (KVVP).

Träger:

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln e.V., Köln (Nordrhein-Westfalen)

Inhalt:

Eine Vielzahl von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen befindet sich in Ausbildungsbetrieben des Handwerks. Führungskräfte in den Betrieben vermissen aber häufig eine gezielte Vorbereitung zur Erschließung dieses zukünftigen Fachkräftepotenzials.

Im Vorhaben KVPP wurden deshalb traditionelle Strukturen und Inhalte zur pädagogischen Befähigung von angehenden Handwerksmeistern überprüft und den zukünftigen Herausforderungen angepasst.

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

 **Kompetenzen
fördern**

Berufliche Qualifizierung für
Zielgruppen mit besonderem
Förderbedarf (BQF-Programm)