

Friedrich-Ebert-Stiftung  
Gesprächskreis Arbeit und Soziales

Bundesministerium für Bildung und Forschung

## **„Alle mit ins Boot nehmen“**

### **Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf**

Eine Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung,  
Gesprächskreis Arbeit und Soziales, und des  
Bundesministeriums für Bildung und Forschung,  
am 10. Juli 2003 in Berlin

ISBN 3-89892-109-3

© Friedrich-Ebert-Stiftung

*Herausgeber:* Friedrich-Ebert-Stiftung  
Wirtschafts- und sozialpolitisches  
Forschungs- und Beratungszentrum  
Abteilung Arbeit und Sozialpolitik  
D-53170 Bonn

*Fotos:* Liebe, Potsdam; Projekt AKTIV, Braunschweig

*Produktion:* Gerd Ernst, FES

*Layout:* Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn

*Druck:* Toennes Satz + Medien GmbH, Erkrath

Printed in Germany, September 2003

# Inhalt

Ursula Mehrländer, Ruth Brandherm	
<b>Vorbemerkung</b>	5
Edelgard Bulmahn	
<b>„Alle mit ins Boot nehmen“ – Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf</b>	7
Peter Becker	
<b>Integrationsförderung: Aktivitäten der Wirtschaft</b>	11
Volker Scharlowsky	
<b>Die berufliche Zukunft aller Jugendlichen sichern: Perspektiven zur Integration benachteiligter Jugendlicher</b>	15
Walter Brosi	
<b>Stand und Perspektiven der Benachteiligtenförderung – Statement</b>	19
Jürgen Thiel	
<b>Stand und Perspektiven der Benachteiligtenförderung – Statement</b>	23
Erhard Schulte	
<b>Zur Halbzeit des BQF-Programms</b>	25
Astrid Fischer	
<b>Strukturverbesserungen</b>	30
INNOVATIONSBEREICH I:	
Evelyn Borsdorf, Gabi Schünemann, Joachim Winter (Grafiken)	
<b>Von der Maßnahme- zur Personenorientierung: Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“</b>	32
Uti Hennecke, Tatjana Fesenko	
<b>Agentur 3A, Anlaufstelle, Arbeit und Ausbildung für benachteiligte Jugendliche im Landkreis Ostprignitz-Ruppin</b>	38
Angela Paul-Kohlhoff	
<b>BerufsWegeBegleitung im Kreis Offenbach</b>	42
INNOVATIONSBEREICH II:	
Hans-Peter Albert	
<b>Verbesserung der Trägerarbeit, Erschließung neuer Qualifizierungs- und Beschäftigungschancen, Reaktivierung der dualen betrieblichen Ausbildung</b>	46
Sönke Knutzen, Falk Howe	
<b>Multimediale Recyclingwerkstatt. Arbeitsprozessorientierte Lehr-Lernarrangements mit integrierter Lernsoftware für benachteiligte Jugendliche</b>	48

INNOVATIONSBEREICH II:	Uwe Schaumann <b>Kontinuierliche Verbesserung Pädagogischer Prozesse in der Aus- und Weiterbildung handwerklicher Führungskräfte</b>	52
	Beate Kramer <b>Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifizierungsbausteine aus Ausbildungsberufen des Handwerks für die Ausbildungsvorbereitung und die berufliche Nachqualifizierung</b>	56
	Manuela Martinek <b>Initiativen im Bereich der Prävention</b>	60
INNOVATIONSBEREICH III:	Dilek Kul, Martin Mertens <b>„Auf Kurs“ – Ein Bildungsangebot der Kasseler Produktionsschule. Förderung schulmüder Hauptschüler durch betriebliche, produktionsorientierte Formen und Methoden des Lernens</b>	62
	Lutz Görlach, Michaela Trümper <b>„Knotenpunkt“ – Innovative Maßnahmen gegen manifeste Schulverweigerung und zur gesellschaftlichen Re-Integration von multidimensional problembehafteten Jugendlichen</b>	68
	Tilman Zschiesche <b>Berufs- und arbeitsweltbezogene Schulsozialarbeit. Ein Modell für die berufsübergreifende Fortbildung von LehrerInnen und SchulsozialarbeiterInnen zur Förderung der Kooperation von Schule und Jugendhilfe</b>	73
INNOVATIONSBEREICH IV:	Gisela Baumgratz-Gangl <b>Verbesserung der beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten von Migrantinnen und Migranten, insbesondere Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung dieser Zielgruppe</b>	78
	Jörg Weber <b>Neue Wege der Berufsausbildung für junge Migranten – Verbesserung der Wiedereingliederungschancen für junge Strafgefangene</b>	81
	Joachim Dellbrück, Susanne Neumann <b>Aus- und Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten fördern – zielgruppenspezifische Verfahren zur Feststellung von Kompetenzen</b>	85
	Funda Eren <b>MiA Rhein.Berg: Migrantinnen und Migranten in Ausbildung im Rheinisch-Bergischen Kreis</b>	88
	ReferentInnen, Tagungs- und Diskussionsleitung	92
	Mitwirkende an der Projektmesse	93

## Vorbemerkung

Die vorliegende Veröffentlichung dokumentiert die Vorträge auf der gemeinsamen Fachkonferenz des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Gesprächskreis Arbeit und Soziales der Friedrich-Ebert-Stiftung am 10. Juli 2003 in Berlin. Bundesministerin Bulmahn wies besonders auch auf die Ausbildungs-offensive 2003 „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“ hin. Damit setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung gemeinsam mit den Sozialpartnern ein Signal und wirbt für mehr Ausbildungsplätze in den Unternehmen.

Auf der gemeinsamen Fachkonferenz stand das Programm des Bundesministeriums „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ im Zentrum. Bei Halbzeit des Programms werden fast 100 Projekte gefördert oder sind zur Förderung vorgesehen. 38 dieser Projekte nutzten die Möglichkeit, sich auf der zeitgleich stattfindenden Projektmesse vorzustellen und mit den TeilnehmerInnen zu diskutieren.

Hintergrund des Programms ist die Überzeugung, dass eine dynamische, wirtschaftlich erfolgreiche und humane Gesellschaft auf das Wissen und Können der Menschen in besonderem Maße angewiesen ist. Bildung, berufliche Ausbildung und lebensbegleitendes Lernen sind damit zentrale Handlungsfelder nicht nur für die Bildungspolitik, sondern auch für eine zukunftsorientierte Gesellschaftspolitik.

Die Möglichkeit, eine Ausbildung zu absolvieren, eröffnet Jugendlichen bessere berufliche Perspektiven und zukünftige Lebenschancen. Denn noch immer ist eine Ausbildung der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit; obgleich es heute auch für gut ausgebildete junge Menschen

schwieriger geworden ist, eine adäquate Stelle zu bekommen.

Die Übergänge von Jugendlichen in Ausbildung und Beschäftigung verlaufen jedoch nicht mehr geradlinig. In der derzeitigen Situation sind die Übergänge zwischen den unterschiedlichen Systemen (Schule – Berufsvorbereitung – schulische oder duale Ausbildung – Studium) zunehmend schwieriger geworden. Eindeutig ist, dass bei diesen zahlreichen Teilübergängen immer neue Selektionsprozesse stattfinden, die insbesondere Jugendliche mit besonderem Förderbedarf benachteiligen.

Wegen der schwierigen Situation für diese Jugendlichen ist es notwendig, dass diese Zielgruppe im Focus der politischen und berufspädagogischen Bemühungen steht. Diesen Jugendlichen gelingt es häufig nicht, mit eigener Anstrengung oder im ersten Anlauf einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Sie brauchen besondere Förderung und Unterstützung. Das Bündnis für Arbeit, Wettbewerb und Beschäftigung hat die Benachteiligtenförderung, vor allem was die Übergangsphase von der Schule in die Ausbildung betrifft, daher zu Recht als Daueraufgabe und als integralen Bestandteil in der beruflichen Bildung bezeichnet. Die Förderung von MigrantInnen wird dabei als besonders wichtige Aufgabe hervorgehoben.

Wir stehen aber in der Ausrichtung der Förderpolitik und der Fördermaßnahmen an einem Wendepunkt: Viele Jahre wurde davon ausgegangen, dass die Benachteiligtenförderung vor allem die Aufgabe hat, die Defizite der Jugend zu beseitigen. Heute steht der Begriff der „Resource“ im Zentrum. Damit werden auch die individuellen Stärken und die Fähigkeiten der

Jugendlichen, die ja keine in sich homogene Gruppe bilden, in den Mittelpunkt gerückt. Darüber hinaus wird die bisherige Maßnahmeorientierung durch eine Orientierung auf die individuellen Bedarfe und Erfordernisse der Jugendlichen abgelöst. Dies ist, aus unserer Sicht, ein erfolgversprechendes Konzept.

*Dr. Ursula Mehrländer*  
Leiterin des Gesprächskreises  
Arbeit und Soziales  
der Friedrich-Ebert-Stiftung

An dieser Stelle möchten wir allen, die an der Fachkonferenz mitgewirkt haben, nochmals für ihr Engagement danken. Wir freuen uns, dass es mit ihrer Unterstützung gelungen ist, aus den Gesprächen und Vorträgen eine Dokumentation zu erstellen. Wir hoffen, mit dieser Veröffentlichung denen, die in diesem Bereich tätig sind, interessante Anregungen zu bieten.

*Ruth Brandherm*  
Referentin für Beschäftigungspolitik



Edelgard Bulmahn

## **„Alle mit ins Boot nehmen“ – Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf**



Wir greifen mit der Benachteiligtenförderung heute ein Thema von besonderer Wichtigkeit auf, das leider nur selten die ihm angemessene Aufmerksamkeit erfährt. Umso erfreuter bin ich über das zunehmende Interesse in den Medien und das große Interesse an dieser Veranstaltung.

Die Berufsausbildung steht heute ganz oben auf der politischen Tagesordnung. Zu Recht! Denn eine qualifizierte Ausbildung für junge Menschen sicherzustellen, ist eine der wichtigsten gesellschaftspolitischen Aufgaben. Sie sichert den Menschen gute Chancen für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben und eröffnet ihnen den Weg zu einer selbstständigen Lebensführung. Und nur mit gut ausgebildeten Menschen können sich Unternehmen im internationalen Wettbewerb behaupten.

Die aktuelle Situation am Ausbildungsmarkt gibt daher Anlass zu großer Sorge. Nachdem es uns in den letzten Jahren gelang – und zwar durch eine deutlich steigende Zahl betrieblicher

Ausbildungsplätze – die Lehrstellenbilanz ausgeglichen zu gestalten, ist die Lage jetzt wieder so schwierig wie zuletzt im Jahre 1998.

Ausgehend von den Erfahrungen der Vorjahre müssen wir derzeit davon ausgehen, dass mindestens 50.000 betriebliche Ausbildungsstellen fehlen, um die Bilanz in diesem Jahr auszugleichen. Gerade Jugendliche mit schlechten Startchancen sind besonders von dem sinkenden Angebot an Ausbildungsplätzen betroffen.

Um trotz dieser schwierigen Lage doch noch eine Trendumkehr zu schaffen, haben wir im April gemeinsam mit den Spitzenvertretern von Wirtschaft und Gewerkschaften die „Ausbildungsoffensive 2003“ gestartet: Wir wollen Betriebe zu einem höheren Angebot an Ausbildungsplätzen motivieren bzw. bislang nicht ausbildende Betriebe für die Ausbildung gewinnen.

Lassen Sie mich kurz die wichtigsten Vorhaben skizzieren, die wir hier gestartet haben:

- Wir werden die Ausbildungs-Eignungsverordnung für fünf Jahre aussetzen. Damit vereinfachen wir den Einstieg der ausbildungsbe-reiten Betriebe in die Berufsausbildung.
- Wir werden die Gründung von zusätzlichen Ausbildungsverbänden nicht nur in den neuen, sondern auch in den alten Bundesländern un-terstützen.
- Mit der Erweiterung des Programms „Kapi-tal für Arbeit“ der Kreditanstalt für Wiederauf-bau erhalten auch Betriebe und Unternehmen, die zusätzliche Ausbildungsplätze bereitstellen, einen zinsgünstigen Investitionskredit.
- Auf die besonders schwierige Situation in den neuen Ländern haben wir sofort reagiert. In den neuen Ländern fördern wir weiterhin 14.000 Ausbildungsplätze.
- Wir wollen gerade für Jugendliche mit schlech-ten Startchancen durch spezielle Fördermaßnah-men, wie z.B. unser BQF-Programm und die Ent-wicklung von Qualifikationsbausteinen, den Start in ein erfolgreiches Berufsleben ermöglichen.
- Außerdem werden wir unseren Kurs der Mo-dernisierung von Ausbildungsordnungen bzw. der Schaffung neuer Ausbildungsberufe mit Nachdruck fortsetzen.

Diese und zahlreiche weitere Maßnahmen dienen einem Ziel: Alle jungen Menschen, die ausbildungsfähig sind und die ausgebildet werden möchten, sollen ein Ausbildungsplatzangebot erhalten. An diesem Ziel wird nicht gerüt-telt! Das schließt ausdrücklich diejenigen mit schlechten Startchancen ein. Alle Potenziale müs-sen entwickelt werden, um Marginalisierung und Ausgrenzung zu verhindern.

Schon aus demografischen Gründen wird es in Zukunft nicht mehr ausreichen, sich allein auf die Menschen zu stützen, die im Mittelpunkt des Arbeitsmarktgeschehens stehen – die Jungen, die Dynamischen und die gut Ausgebildeten.

Wir müssen stärker diejenigen einbeziehen, die am Rand stehen oder an den Rand gedrängt wurden, wenn wir den Bedarf an Fachkräften decken wollen. Wir müssen Jugendliche, die weniger leistungsfähig oder sozial benachteiligt sind, besonders fördern.

Damit bin ich beim Thema der heutigen Ver-anstaltung. Denn es geht um Jugendliche, die auf ihrem Weg in Ausbildung und Beruf beson-derer Unterstützung bedürfen. Wir wollen „alle mit ins Boot“ der beruflichen Qualifizierung „nehmen“.

Um erfolgreich zu sein, müssen wir bereits dort ansetzen, wo die Ausbildungswege beginnen. Wir brauchen leistungsfähigere Schulen, die bes-ser auf eine Berufsausbildung vorbereiten. Ge-rade die PISA-Studie hat deutlich gemacht:

Viele unserer Schülerinnen und Schüler ha-ben eklatante Leistungsschwächen. Sie tragen ein hohes Risiko beim Übergang in Ausbildung. Dies gilt besonders für die fast 90.000 Jugendl-ichen, die Jahr für Jahr die Schule ohne Ab-schluss verlassen.

Allgemein bildende Schulen und Berufsaus-bildung müssen sich stärker als Teile eines Sys-tems betrachten. Es ist die Pflicht der allgemein bildenden Schulen, die Fähigkeiten und Inter-essen der Schülerinnen und Schüler bestmöglich zu entwickeln und möglichst allen die erforder-lichen Kompetenzen für eine Berufsausbildung zu vermitteln.

Hierzu ist eine intensivere und vor allem eine individuelle Förderung der Jugendlichen erfor-derlich. Mit dem Ausbau des Ganztagschulan-gebotes im Rahmen des Programms „Zukunft Bildung“ unterstützt die Bundesregierung die-ses Ziel nachhaltig.

Wir wollen die Zahl der „Berufslosen“ in die-sem Jahrzehnt halbieren. Der enge Zusammen-hang zwischen mangelnder beruflicher Quali-fikation und Beschäftigungsrisiko ist dabei allge-mein bekannt. Es ist daher nicht hinzunehmen, dass rund 15 Prozent eines Jahrgangs ohne ab-geschlossene Berufsausbildung bleiben. Hier müssen wir entschlossen gegensteuern.

Die berufliche Benachteiligtenförderung ist hierbei ein zentrales Instrument. Sie ist oft die letzte Chance, Jugendliche in schwierigen Le-benssituationen aufzufangen und ihnen eine zweite Chance zu geben. Hier muss sich die so-ziale Verantwortung von Bildungspolitik beson-ders bewähren.



Zwei zentrale Maßnahmen, die mein Ministerium gestartet hat, will ich nennen:

- Wir haben im Jahre 2001 das Programm „Kompetenzen fördern“ – das BQF-Programm – gestartet, das im Mittelpunkt dieser Konferenz steht,
- und wir haben bei der Umsetzung der Hartz-Empfehlungen die Berufsausbildungsvorbereitung einschließlich der Qualifizierungsbausteine im Berufsbildungsgesetz verankert.

Jetzt, zur Halbzeit des BQF-Programms, lässt sich bereits feststellen: Mit diesem Programm wurde der Stillstand bei der konzeptionellen Weiterentwicklung der Förderinstrumente überwunden. Der eingeschlagene Weg, auch auf lokaler bzw. regionaler Ebene zu einer Vernetzung der Akteure und zu einem koordinierten Handeln zu gelangen, hat das Fördersystem qualitativ besser, effizienter und verlässlicher gestaltet. Dadurch konnte insgesamt mehr Jugendlichen zu einem Ausbildungsplatz verholfen werden.

Hervorheben möchte ich den Schwerpunkt, den wir bei der Verbesserung der Ausbildungschancen von Migrantinnen und Migranten gesetzt haben. *Gerade Migrantinnen und Migranten* sind heute beim Zugang zu Bildung gegenüber ihren deutschen Altersgenossen deutlich im Nachteil. *Integration* – verstanden als gleiche Chance auf gesellschaftliche Teilhabe – ist nur über schulische und berufliche Bildung zu erreichen.

Das BQF-Projekt hat wichtige Impulse für die Förderung benachteiligter Jugendlicher geliefert. Die vielfältigen neuen Initiativen, die hierdurch entstanden sind, die große Resonanz der Fachszene und die hohe Zahl der eingereichten Projektskizzen sind ein eindeutiger Beleg für diesen Erfolg.

Ich bin mir sicher, dass mit den zahlreich geförderten Projekten und den zusätzlichen Begleitmaßnahmen unsere Erwartungen erfüllt werden: eine Verbesserung der Bildungsarbeit an den verschiedenen Lernorten und insgesamt eine Steigerung ihrer Effizienz.

Das BQF-Projekt ist aber nur ein Teil eines Gesamtpakets. Mit dem zweiten Hartz-Gesetz und der darin verankerten Ausbildungsvorbereitung in das Berufsausbildungsgesetz wurden die Voraussetzungen für eine bessere Verknüpfung der Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung geschaffen. Gleichzeitig wird eine stärkere Beteiligung der Betriebe an der Ausbildungsvorbereitung ermöglicht.

Parallel dazu entwickeln wir gemeinsam mit den Sozialpartnern ein System von Qualifizierungsbausteinen, das auch Anrechnungsmöglichkeiten für eine anschließende Berufsausbildung eröffnet. Dabei erwarte ich von den Betrieben, dass sie diese selbst geforderten Instrumente breit nutzen, um auch schwächere Jugendliche an eine Fachkräfteausbildung heranzuführen.

Im Interesse der Jugendlichen mit schlechten Startchancen und des Qualifikationsbedarfs der Wirtschaft sollen dabei auch die Möglichkeiten für gestufte Ausbildungsberufe sowie neue Ausbildungsberufe in Tätigkeitsbereichen mit weniger komplexen Anforderungen im vollen Umfang genutzt werden.

Es kommt dabei zu keiner Absenkung der Ausbildungsqualität in der Breite. Der über Bausteine organisierte Zugang zu einer vollen Berufsausbildung oder im Notfall die Anerkennung von Teilqualifikationen erleichtert den Jugendlichen den Einstieg in eine Ausbildung bzw. Beschäftigung.

Alle Maßnahmen, die wir eingeleitet haben, dienen dazu, die Bildungsarbeit mit unseren Zielgruppen besser zu strukturieren und näher an die betriebliche Ausbildung anzupassen. Von dem Grundsatz, dass Ausbildungsberufe am Arbeitsmarkt zu orientieren sind und in Beschäftigung führen müssen, rücken wir nicht ab.

Wir haben auf dem Gebiet der beruflichen Benachteiligtenförderung in den vergangenen Jahren viel erreicht. Es bleibt aber noch viel zu tun. Mehr Zielgenauigkeit beim Mitteleinsatz und eine bessere Abstimmung der verschiedenen Förderinstrumente stehen auf der Aufgabenliste ganz oben.

Dies gilt besonders für den Übergangsbereich von der Schule zur Berufsausbildung, also die Ausbildungsvorbereitung. Hier müssen wir unsere Anstrengungen darauf konzentrieren, zu einer zukunftssicheren und bedarfsgerechten Ausgestaltung zu gelangen. Dazu brauchen wir eine Gesamtkonzeption aus einem Guss. Diese muss alle Förderbereiche umfassen, die schulischen wie die außerschulischen.

Denn nicht jeder Jugendliche mit beruflichem Förderbedarf erhält zurzeit eine passende Förderung. Außerdem gibt es nicht genügend Übergänge in betriebliche Ausbildung und zu viele Maßnahmenabbrüche. Das müssen wir ändern. Nur eine zielgerichtete Ausbildungsvorbereitung

kann die Jugendlichen erfolgreich in Ausbildung und Beschäftigung bringen.

Hierzu ist eine sorgfältige Analyse der aktuellen Situation und der Bedarfsentwicklung notwendig. Die mehr als 2 Milliarden Euro, die für diesen Bereich pro Jahr aufgewendet werden, müssen noch effizienter eingesetzt werden.

Wir wollen alle Jugendlichen „ins Boot holen“. Ich erwarte, dass wir von der Tagung in Berlin viele neue Anregungen zur Weiterentwicklung der Benachteiligtenförderung bekommen. Die Sache, um die es geht – die berufliche Zukunft benachteiligter Jugendlicher – lohnt jeden Einsatz.



## Integrationsförderung: Aktivitäten der Wirtschaft

Acht Wochen vor Beginn des neuen Ausbildungsjahres liegt die Zahl der bei den Arbeitgebern gemeldeten betrieblichen Ausbildungsplätze um knapp 51.000 Plätze niedriger als zum selben Zeitpunkt im Vorjahr. Gleichzeitig erreicht die Bewerberzahl das Vorjahresniveau. Die Daten aus der Berufsberatungsstatistik sind aber ein unzuverlässiger Indikator für die tatsächliche Ausbildungsplatzversorgung, weil viele Ausbildungsvermittlungen ohne Beteiligung des Arbeitsamtes zustande kommen. Wir halten uns deshalb an die Schätzung des Instituts der Deutschen Wirtschaft, nach der das Defizit aufgrund einer aktuellen Betriebsumfrage bei 20.000 bis 30.000 Plätzen liegen wird – wenn keine besonderen Maßnahmen ergriffen werden.

Das Handwerk und die anderen Wirtschaftsverbände gehen aber davon aus, dass die im Zuge der „Ausbildungsoffensive 2003“ durchgeführten Aktionen und die regelmäßig von den Kammern gestarteten Nachvermittlungsaktionen greifen und in messbarer Zahl weitere Ausbildungsplätze bringen werden. Trotz allem wird es angesichts der Konjunkturprobleme, der Abgabenbelastung der Betriebe und der „politischen Stürfeuer“ äußerst schwer, einen Angebots- und Nachfrageausgleich zu erreichen.

Unabdingbare Voraussetzung für mehr betriebliche Ausbildungsplätze ist die Zuversicht der Betriebe in die wirtschaftliche Entwicklung. Aber hierzu ist ein deutlicher Kurswechsel in der Wirtschafts-, Finanz-, Sozial- und Tarifpolitik unabdingbar.

Eine Ausbildungsplatzabgabe jedenfalls richtet mehr Schaden an als sie nutzt. Vor allem für das ausbildungsintensive Handwerk ist die Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe unver-

antwortlich und bedeutet eine neue Belastung mit negativen Folgen für das Lehrstellenangebot. Die Erfahrungen mit dem tarifvertraglich geregelten Ausbildungsfonds in der Bauwirtschaft zeigt, dass der konjunkturell bedingte Rückgang der Lehrlingszahlen auch durch einen Ausbildungsfonds nicht verhindert werden konnte. Vor allem das personalintensive Handwerk wird stärker belastet, kapitalintensive Betriebe werden sich durch die Zahlung der Umlage freikaufen in der Hoffnung, andere würden mehr ausbilden. Betriebliches Ausbildungsengagement lässt sich nicht kaufen. Entscheidend ist der eigene Bedarf eines Betriebs an Fachkräften.

Schlichtweg nicht nachvollziehbar ist, dass eine Bundesregierung, die sich mit den Folgen der durch die PISA-Studie aufgedeckten Qualitätsmängel im deutschen Schulsystem befasst, mit ihrem Referentenentwurf zur Novellierung der Handwerksordnung selbst Vorschläge unterbreitet, die bewährte ausbildungsfördernde Qualitätsstandards gefährdet. Wer die Meisterprüfung als Voraussetzung der Selbstständigkeit im Handwerk abschafft, muss damit rechnen, dass eine Vielzahl von Arbeitnehmern sich in die Selbstständigkeit ohne Meisterprüfung stürzen wird. Es werden Kleinbetriebe entstehen, von denen weder Steuer- und Sozialversicherungsleistungen zu erwarten sind, noch ein Engagement in der Ausbildung. Vielmehr werden gesunde Betriebsstrukturen zerstört. Ausbildungsplätze werden so nicht geschaffen.

Das Handwerk wird trotz dieser schwierigen ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen an seiner Ausbildungstradition festhalten und in einer gemeinsamen Initiative mit den anderen Wirtschaftsverbänden alle Anstrengun-

gen Unternehmen, um so viele Ausbildungsplätze wie möglich zu mobilisieren. Denn Ausbildung sichert den Betrieben qualifizierte Fachkräfte, die sie brauchen, um erfolgreich zu sein. Und von diesem Erfolgswillen wird sich die Wirtschaft und das Handwerk auch in der krisengeschüttelten Gegenwart nicht abbringen lassen.

Die bisher von den Kammern gemeldeten Hinweise machen deutlich, dass seitens der Wirtschaft ein breites Bündel von Maßnahmen zur Gewinnung von Lehrstellen eingesetzt wird. Das Spektrum reicht von regelmäßigen Aufrufen sowie Brief- und Call-Center-Aktionen über die persönliche Ansprache der Betriebe durch Lehrstellenentwickler, Ausbildungsberater und Betriebsberater bis hin zur konkreten Unterstützung der Betriebe bei der Auswahl von Bewerbern, bei der Aufstellung von Ausbildungsplänen oder beim Abschluss von Ausbildungsverträgen. Wir werben speziell für neugeordnete Berufe und geben gezielte Hinweise auf Berufe mit noch unbesetzten Ausbildungsplätzen. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Gewinnung bisher nicht ausbildender Betriebe gerichtet.

### **Angebote des Handwerks für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf**

Auch wenn das Handwerk zukünftig intensiver darauf achtet, leistungsstärkere Jugendliche als Nachwuchskräfte zu gewinnen, ist ihm die berufliche Förderung von jungen Menschen mit weniger guten Startchancen und Lernvoraussetzungen ein besonderes Anliegen. Die Gründe für das Engagement sind nicht nur auf die Notwendigkeit der Nachwuchssicherung zurückzuführen. Es sind vor allem die guten Erfahrungen mit den Entwicklungspotenzialen benachteiligter Jugendlicher in einer Handwerksausbildung: Die besondere Anschaulichkeit und Ausrichtung der Ausbildung an konkreten Arbeits- und Lernaufträgen kommt den Lernvoraussetzungen der Jugendlichen entgegen, die mit theorielastigen und abstrakteren Lernprozessen Schwierigkeiten haben. Zusätzlich wirkt die lan-

ge Fördertradition des Handwerks positiv auf die Bereitschaft der Betriebsinhaber, Jugendliche mit zusätzlichem Unterstützungsbedarf zu qualifizieren und zu beschäftigen. Ein Beleg dafür ist die vergleichsweise hohe Quote von Auszubildenden im Handwerk ohne Hauptschulabschluss (5,4 % der Neuabschlüsse 2002).

In der Öffentlichkeit wird oft übersehen, dass das Handwerk mit seinen Bildungszentren – etwa im Vergleich zu den Bildungsangeboten der freien Träger – beachtliche Platzkapazitäten für die Berufsausbildungsvorbereitung und für die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen bereitstellt und umfassend ausbildungsbegleitende Hilfen für die betriebliche Ausbildung anbietet. Bundesweit sind rund 140 Bildungszentren des Handwerks in der Integrationsförderung bzw. Jugendberufshilfe aktiv.

In den Berufsbildungszentren waren im Jahr 2001 mehr als 22.000 Maßnahmeneintritte von Jugendlichen registriert. Rund 2.700 Mitarbeiter der Bildungszentren arbeiten in diesem Feld. Von den Maßnahmeneintritten entfallen auf die Berufsorientierung und Berufsausbildungsvorbereitung ca. 9.100 Teilnehmer, auf die ausbildungsbegleitenden Hilfen ca. 5.700 und auf die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen ca. 6.400 Teilnehmer. Hinzu kommen rund 1.100 Teilnehmer in der Nachqualifizierung (Lehrabschluss über die Externenregelung).

### **Die Leistungsfähigkeit der Bewerber verbessern – Schulreform voranbringen**

Schon seit Jahren klagen Handwerksbetriebe, dass angebotene Lehrstellen aufgrund unzureichender Voraussetzungen der Bewerber nicht besetzbar sind oder dass – wenn das Risiko trotzdem eingegangen wird – eine spätere Vertragslösung nicht zu verhindern ist. Allein in Baden-Württemberg konnten im vergangenen Jahr 13.000 Lehrstellen nicht besetzt werden, ein wesentlicher Teil davon wegen unzureichender schulischer Vorqualifikationen der Jugendlichen. Manch einer dieser Betriebe ist auf-

grund solcher Erfahrungen nur schwer davon zu überzeugen, nochmals einen Ausbildungsplatz anzubieten. Oft wurden solche Klagen nicht ernst genommen, sondern als „Ausrede“ der Wirtschaft abgetan, die damit nur von fehlenden Ausbildungsplätzen ablenken wolle. Erst die intensive Auseinandersetzung mit den Ergebnissen der PISA-Studie bzw. dem schlechten Abschneiden der deutschen Schüler und des Schulsystems versachlichte die Diskussion.

Mittlerweile hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe wesentlich erhöht werden kann, wenn Schulreformen greifen. Wir müssen deshalb gemeinsam für nachhaltige Reformen im allgemeinbildenden Schulsystem – einschließlich der Lehreraus- und -fortbildung – eintreten, um die Eingangsvoraussetzungen der Lehrstellenbewerber zu verbessern. Dazu hat der Zentralverband des Deutschen Handwerks ein Zehnpunkte-Programm vorgelegt. Auch andere Handwerksorganisationen wie die regionalen Handwerkskammertage und Arbeitsgemeinschaften haben detaillierte Vorschläge zur Reform des allgemeinbildenden Schulwesens vorgelegt.

Was wir nicht brauchen, ist einfaches „Sitzzen bleiben“ und „Wegberaten“ leistungsschwächerer Schüler. Wir haben i.d.R. nur die Durchlässigkeit nach unten. Das selektive Schulsystem entlässt die Lehrer aus der Pflicht, sich um die Schwächeren zu kümmern.

Auch ist die Frage zu erörtern – so wie sie vom Baden-Württembergischen Handwerkstag in die Debatte gebracht wurde – ob unser gegliedertes Schulsystem mit sehr frühzeitiger Selektion der Schüler – in seiner äußeren Differenzierung wirklich zur individuellen Differenzierung der Lernangebote anregt oder diese gerade verhindert.

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks hält zum gegenwärtigen Zeitpunkt am gegliederten Schulsystem fest, weil er inhaltliche Reformen will und befürchtet, dass diese dann durch das Wiederaufleben der oft ideologisch geprägten „System-Diskussion“ völlig ins Hintertreffen geraten. Er wird aber sehr kurzfristig

Bilanz ziehen, inwieweit die anvisierten inhaltlichen Reformziele im Rahmen des gegliederten Schulsystems auch tatsächlich erreicht worden sind. Falls diese Prüfung unbefriedigend ausfällt, muss die Strukturfrage neu gestellt werden. Noch ist dieser Bilanz-Zeitpunkt nicht gekommen. Eine gewisse Sorge besteht aber schon, dass angesichts des heute bald zweijährigen „PISA-Schocks“ der erforderliche Reformwille und das erforderliche Reformtempo unzureichend sind. Hier sind vor allem die Kultusminister der Länder gefragt. Ein längeres Warten auf einheitliche Schulstandards, aktionistische Ankündigungspolitik oder nur Verbesserungen bei einzelnen Vorzeigeschulen helfen nicht weiter.

### **Weniger komplexe Berufe und gestufte Ausbildungsgänge einrichten**

Erforderlich ist eine Erweiterung des Ausbildungsberufsspektrums durch weniger komplexe und auch gestufte Berufe, um differenzierter dem Leistungsvermögen der Bewerber entsprechen zu können. Dabei sollte die Ausbildungsdauer nachrangig behandelt und nicht zum Streit- bzw. Blockadepunkt zwischen den Sozialpartnern werden. Ein Aufweichen des Berufskonzepts durch massive Niveauabsenkungen der Berufsanforderungen aufgrund von Leistungsmängeln der Ausbildungsplatzbewerber ist dabei keine Lösung. Besonderes Augenmerk muss Berufen gelten, die allen Kriterien beruflicher Handlungsfähigkeit und dem Bedarf des Arbeitsmarktes entsprechen, sich zusätzlich aber durch einen hohen praktischen Lernanteil auszeichnen. Dieser Aspekt kam bei der bisherigen Ordnungsarbeit wegen der Blockade der Gewerkschaften (teilweise auch der Fachverbände) nicht zum Tragen. Der Handlungsbedarf ist nach wie vor groß.

Entsprechende Berufe müssen sich daran messen lassen, dass die jungen Berufstätigen am Ende einer solchen Ausbildung beruflich voll einsetzbar sind, selbstständig arbeiten können und fit sind für das lebensbegleitende Lernen.



Dieses mit dem „deutschen Berufsprinzip“ verbundene Qualitäts-Niveau von Ausbildung darf keinesfalls unterschritten werden. Auch weniger komplexe Berufe und gestufte Ausbildungsgänge müssen diese Kriterien erfüllen. Das Handwerk braucht keine „Schmalpurgesellen“.

### **Effiziente Einstiegsangebote für leistungsschwache Jugendliche schaffen**

Wer den Anforderungen eines Ausbildungsberufs aufgrund fehlender persönlicher Voraussetzungen nicht nachkommen kann, darf nicht ins Leere fallen. Soweit Leistungsschwächen nicht durch ausbildungsbegleitende Hilfen behoben werden können, sollten im Rahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung Qualifizierungsbausteine aus anerkannten Ausbildungsberufen angeboten werden, um für die Aufnahme einer Berufsausbildung besser vorbereitet zu sein. Hierzu führt der ZDH gemeinsam mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk ein Vorhaben zur „Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifizierungsbausteine aus Ausbildungsberufen des Handwerks für die Ausbildungsvorbereitung und Nachqualifizierung“ durch.<sup>1</sup>

Mit den Qualifizierungsbausteinen sind vor allem die folgenden Ziele verbunden:

- die Erleichterung des Wiedereinstiegs in berufliche Lernprozesse für lernungsgewohnte Jugendliche, die sich unmittelbar keine Ausbildung zutrauen, aber mittelfristig so zur Aufnahme einer qualifizierten Ausbildung motiviert werden können,

- die Verbesserung der Chance der Teilnehmer auf anschließende betriebliche Ausbildungs- und Arbeitsplätze durch den Nachweis verwertbarer Teilqualifikationen,
- die verstärkte Einbindung insbesondere solcher Betriebe, die aufgrund ihrer Spezialisierung nicht voll ausbilden können – mit der Chance, sie mittelfristig auch als Ausbildungsbetriebe, ggf. im Rahmen von Ausbildungsverbänden, zu gewinnen,
- die zeitliche Überschaubarkeit und Transparenz des Lernprozesses für die beteiligten Betriebe, Berufsschulen und Bildungsträger mit neuen Möglichkeiten der Lernortkooperation,
- die Nutzung der Baustein-/Modulkonzepte für Qualifikationsfeststellungsverfahren.

Die nach dem BBiG §§ 50/51 vorgesehene aktive Beteiligung der Betriebe an der Berufsausbildungsvorbereitung wird messbare Effekte nur dann haben, wenn die jetzt schon stark kostenbelasteten Betriebe die zielgruppenbedingten Mehrkosten (z.B. für sozialpädagogische Hilfen) erstattet bekommen. Ansonsten bleibt die Berufsausbildungsvorbereitung, die jetzt durch Qualifizierungsbausteine effektiver gestaltet werden kann, weiterhin ein betriebsfernes Betätigungsfeld von Bildungsträgern und Schulen mit entsprechenden Problemen bei der anschließenden Ausbildungsplatzvermittlung. Der ZDH hat sich deshalb beim BMWA und BMBF für eine entsprechende Änderung im SGB III ausgesprochen. Wenn Betriebe nur einen 50%igen Praxisanteil in Trägermaßnahmen einbringen können, ist dies zu wenig. Sie müssen selbst Vertragspartner für Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung sein.

---

<sup>1</sup> Siehe dazu den Beitrag von Beate Kramer

## Die berufliche Zukunft aller Jugendlichen sichern: Perspektiven zur Integration benachteiligter Jugendlicher

Drei zentrale Probleme vorab:

1. Über 70% der Unternehmen bilden nicht aus – es fehlen zur Zeit über 180.000 betriebliche Ausbildungsplätze.
2. In Deutschland sind rund 600.000 junge Menschen zwischen 20 und 25 Jahren ohne Ausbildung.
3. Anforderungen und Erwartungen an den Arbeitsplätzen bzw. in Unternehmen und Verwaltungen sowie individuelle Kompetenzen müssen genauer zur Deckung gebracht werden – daran scheitern Bildungs- und Ausbildungssysteme heute zu oft.

### Perspektiven entwickeln

*1. Schulische Allgemeinbildung ist nötig und muss bleiben, aber Lebensvorbereitung – Berufsorientierung, Berufswahlvorbereitung, Arbeitsweltbezug – sind suboptimal geregelt.*

Jugendliche mit besonderem Förderbedarf – benachteiligte Jugendliche – sind nicht nur VerliererInnen unseres Schulsystems, sie konkurrieren bei schlechten Startchancen mit den Jugendlichen, die glatter durch die Schulzeit gekommen sind.

Unsere Schulen müssen auf das Leben in Ausbildung, Weiterbildung und Arbeit vorbereiten, aber natürlich auch allgemeinbildende Schulen bleiben. Das ist der eine große Vorteil dieses Schulsystems, den wir auch nicht aufgeben wollen. Wir müssen es aber dringend und umfassend durch eine ausgebaute sozioökonomische

Bildung<sup>1</sup> ergänzen, die nicht nur aus Betriebspraktika besteht, sondern in der mit den SchülerInnen über ihre künftigen Rollen als Erwerbstätige gearbeitet wird. Dies mindert den beiderseitigen Praxisschock: Schülerinnen müssen wissen, wie Arbeitswelt und Wirtschaft ablaufen, Unternehmen müssen sich darauf verlassen können, dass die SchulabgängerInnen im Prinzip bestimmte kognitive und soziale Standards mitbringen. Das wird sie nicht von der Verpflichtung zur Förderung in Aus- und Weiterbildung entbinden.

*2. Wir brauchen perspektivisch nicht engere Qualifizierungen, sondern breitere und anchlussfähige zukunftsorientierte Ausbildung.*

Die erste berufliche Ausbildung kann mehr denn je nur ein Einstieg sein; lebenslanges Lernen als Leitprinzip des Bildungssystems ist heute unumstritten.

Eine Ausbildung darf dabei keine Sackgasse sein, sondern muss dem Kreisverkehr ähneln: Bei Bedarf komme ich zurück und orientiere mich neu. Berufe müssen demnach immer zukunftsfähig, durchlässig in weitere Wege und entwicklungsfähig sein. Wir haben dabei im dualen System den großen Vorteil, Theorie und Praxis verknüpfen zu können: die Arbeit am Werkstück, im Projekt mit der Gelegenheit zu theoretischer Reflexion.

Wir haben in Deutschland heute eine Vielzahl von Hilfen und Projekten zur Unterstützung bei Ausbildungsproblemen, aber wer hat den

<sup>1</sup> Vgl. die gemeinsamen Vorschläge von DGB und BDA zur Einführung eines Faches Wirtschaft aus dem Jahr 2000

Durchblick, wer die Lotsen- oder Pfadfinderfunktion für Betriebe, AusbilderInnen und Auszubildende? Wer organisiert denn tatsächlich die oft eingeforderte Lernortkooperation? In der Regel tun dies allenfalls BerufsschulehrerInnen oder die wenigen Beispiele externen Ausbildungsmanagements bei Verbundausbildungen.

Auch die im Prinzip sinnvolle und Ende 2002 im Berufsbildungsgesetz verankerte Berufsausbildungsvorbereitung mit Qualifizierungsbausteinen muss mit der Ausbildung verklammert werden und für die Jugendlichen nachvollziehbarer Teil ihrer Ausbildung sein – statt den Charakter einer Warteschleife auf die „richtige Ausbildung“ zu haben oder diese gar zu ersetzen.

*3. Das heutige Berufsbildungssystem produziert einerseits zu viele AussteigerInnen, andererseits zu viele ziellose Maßnahme-Karrieren.*

Rund ein Viertel der begonnenen Ausbildungen wird vorzeitig abgebrochen (warum auch immer – es geht an dieser Stelle nicht um Schuldzuweisungen). Andererseits zeigt eine im Auftrag des DGB erstellte Studie vom Mai 2003: Wer statt Ausbildung zunächst in Qualifizierungsmaßnahmen steckt, verbessert damit seine Chancen auf eine anschließende berufsqualifizierende Ausbildung und Erwerbstätigkeit nur geringfügig – weitere Maßnahmen und prekäre Arbeitsverhältnisse sind wesentlich wahrscheinlicher.

Mehr wäre sicherlich geholfen, wenn einerseits über einen Qualifizierungspass systematisch Bildungsschritte dokumentiert werden könnten und die Unternehmen und Verwaltungen andererseits ein ausreichendes und auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen bereitstellen, das zusätzlich mit Berufsausbildungsvorbereitung und Beratung wie Begleitung und Förderung bei Ausbildungsproblemen Probleme professionell aufgreift.

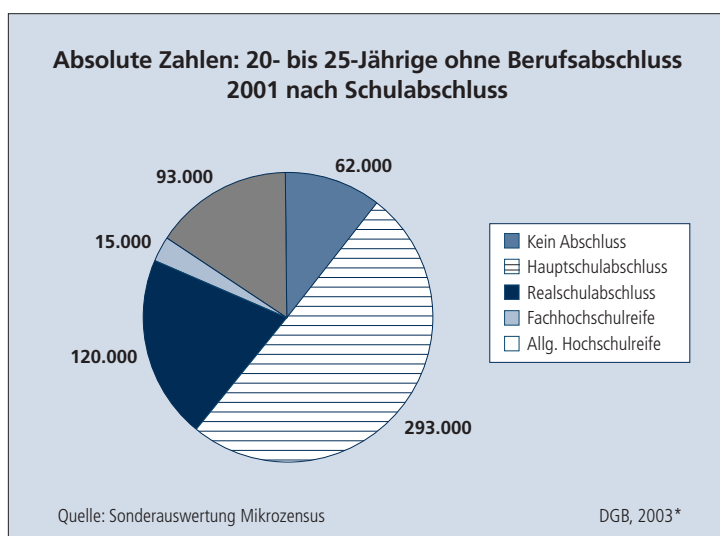
Viele Projekte, wie sie beispielsweise derzeit im BQF-Programm des BMBF versammelt sind, dürfen nicht im befristeten und eher lokalen Projektstatus verharren, sondern müssen dauerhaft und flächendeckend im Berufsbildungssystem zur Verfügung stehen.

*4. Die demografische Entwicklung wird nicht automatisch Arbeits- und Ausbildungsmarkt-entlastung bringen, sondern nur weniger junge Menschen, aber auch weniger ältere Fachkräfte: Der Qualifizierungsbedarf steigt, während aktuell die betriebliche Bildungsaktivität sinkt.*

In Deutschland sinkt offenbar nicht nur die Ausbildungsbereitschaft, sondern im internationalen Vergleich auch das ohnehin hoch selektive betriebliche Weiterbildungsengagement. So werden Fachkäftelücken zementiert, statt sie mit Blick auf die Zukunft zu vermindern.

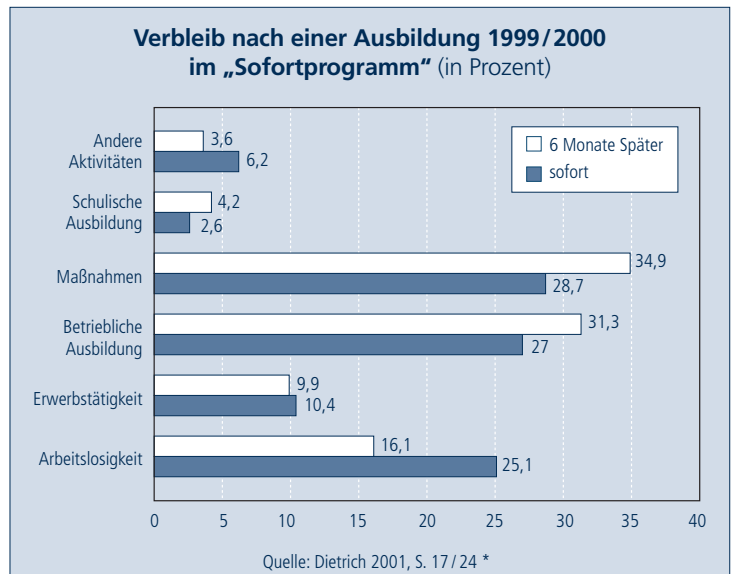
*5. Es steigt aber auch der Qualifizierungsbedarf und Professionalisierungsbedarf des Bildungspersonals: Menschen, die Aus- und Weiterbildung betreiben, benötigen eigene Ausbildungsstrukturen und begleitende Lernmöglichkeiten.*

Die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung ist ein strategischer Fehler. Sie signalisiert: Ausbilden kann jeder Mensch mit ein wenig Arbeitserfahrung.





Einerseits bilden allenfalls 50 % der Unternehmen aus, die auch vorher ausbildungsbe- rechtigt gewesen wären. Hier ist mehr betrieb- liche Ausbildungsbereitschaft gefordert. Ander- erseits zeigen die vorstehenden Bemerkungen deutlich, dass die Anforderungen an betriebliche AusbilderInnen steigen – mit dieser Situa- tion dürfen sie nicht allein gelassen werden, son- dern verdienen als Gegenstück zu ihrem Aus- bildungsengagement mehr betriebliche und außerbetriebliche Förderung wie Anerkennung.



\* DGB-Jugendlichen mit schlechten Startchancen (bessere) Abschlüsse ermöglichen, unveröffentlichtes Manuskript, 2003





## Stand und Perspektiven der Benachteiligtenförderung

### Statement

#### Vorbemerkungen

PISA hat gezeigt, dass etwa ein Viertel der Jugendlichen, wenn sie die Schule verlassen, nicht ausbildungsreif ist. Deshalb überrascht es nicht, dass nach Informationen der Bildungsgesamtrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung etwa 20% eines Altersjahrgangs berufs- bzw. ausbildungsvorbereitende Maßnahmen oder teilqualifizierende Qualifizierungswege durchlaufen. Gleichwohl bleiben nach Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Anteil der Jugendlichen, die ohne Berufsabschluss bleiben, „lediglich“ zwischen 12% und 14% eines Jahrgangs ohne einen solchen Abschluss. Das ist ein vergleichsweise günstiges Ergebnis. Es belegt, dass unser Berufsbildungswesen, aber auch die Benachteiligtenförderung, bei der Qualifizierung von Leistungsschwächeren durchaus Erfolge vorweisen kann. Es gelingt offenbar, nahezu die Hälfte der Jugendlichen mit Leistungsdefiziten trotz aller Schwächen zu einem Berufsabschluss zu führen.

Dennoch besteht kein Anlass zur Zufriedenheit, denn diese Quote ist nach wie vor viel zu hoch. Zudem bestätigen Analysen des Mikrozensus, dass trotz intensiver Bemühungen derzeit keine weitere Verringerung dieser Quote erwartet werden kann, eher im Gegenteil. Eine aktuelle Auswertung des Mikrozensus 2002 dokumentiert, dass zur Zeit sogar mehr als 15% eines Altersjahrgangs ohne Berufsabschluss bleiben. Dies liegt sicherlich vornehmlich an der sehr schwierigen Lehrstellensituation, die Leis-

tungsschwächere deutlich härter trifft als andere. Wir müssen zur Zeit feststellen, dass die Ausbildungsverträge trotz steigender Schulabgängerzahlen dramatisch zurückgehen, dass die Schülerzahlen in den beruflichen, auch in den teilqualifizierenden beruflichen Schulen deutlich zulegen und auch die Teilnehmerzahlen an Berufsvorbereitungsmaßnahmen spürbar wieder wachsen.

Angesichts dieser Entwicklung wird es im Übrigen alles andere als leicht sein, die europäische Zielvereinbarung im Rahmen der nationalen Beschäftigungsprogramme zu erfüllen, den Anteil an nicht formal Qualifizierten bis 2010 zu halbieren. Um dieses Ziel zu erreichen, muss die Benachteiligtenförderung leistungsfähiger und optimiert werden. Hierzu leistet das BQF-Programm<sup>1</sup> des BMBF einen wichtigen Beitrag. Dieses Programm kann allerdings nur erfolgreich sein, wenn das Ausbildungsengagement der Wirtschaft nicht weiter zurückgeht und jeder Jugendliche, der will und kann, tatsächlich auch einen Ausbildungsplatz erhält.

#### 1. Was hat sich seit den entsprechenden Bündnisbeschlüssen von 1999/2000 zur Benachteiligtenförderung geändert?

- Wichtig war, die Benachteiligtenförderung als berufsbildungspolitische **Daueraufgabe** zu definieren und ihr damit eine langfristige Perspektive zu geben.
- Wichtig war auch, im Rahmen des BQF-Programms eine Philosophie der **„Förderung aus**

<sup>1</sup> BQF steht für **berufliche Qualifizierung** für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf.

**einem Guß“** zu formulieren und damit lokale bzw. regionale Kooperationsnetze anzustoßen, die unterschiedliche Maßnahmen der Berufsorientierung, Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher miteinander verzahnen und bedarfsgerecht einsetzen. Hier gibt es nach wie vor noch Potenzial für Synergieeffekte.

- Ferner war wichtig zu erkennen, dass die erste Schwelle von der Schule in die Berufsausbildung die eigentlich **kritische Schnittstelle** für diese Jugendlichen ist. Alle Untersuchungen belegen, dass sich hier nicht nur entscheidet, ob ein reibungsloser Übergang ins Erwerbsleben gelingt, sondern welche Berufs- und Lebensoptionen erreicht werden können. Benachteiligtenförderung muss deshalb in der **Schule** ansetzen, denn nach Schulabschluss fällt nach allen Erfahrungen eine nachträgliche Korrektur von Leistungs- und Lerndefiziten ungleich schwerer.

- Ein wichtiger Fortschritt war es m.E. auch zu akzeptieren, dass es **den** benachteiligten Jugendlichen nicht gibt, dass von einer **Heterogenität** dieser Gruppe von Jugendlichen ausgegangen werden muss und dass eine problemadäquate Förderung **individualisierte Förderansätze** umfassen muss.

- **Jugendliche mit Migrationshintergrund** haben kein geringeres Lern- und Leistungsvermögen als deutsche Jugendliche, dennoch haben sie ungleich höhere Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden. Hier sind spezifische Maßnahmen erforderlich. IBQM<sup>2</sup> und das Konzept der BQN's<sup>3</sup> sind geeignete Instrumente, auf die besonderen Bedürfnisse dieser Jugendlichen und deren Eltern einzugehen.

- Besonders wichtig ist die Forderung, **unproduktive Warteschleifen und Maßnahmekarrieren** zu vermeiden und die **Anschlussmöglichkeiten** in die Berufsausbildung zu verstärken. Die gesetzliche Verankerung der Berufsausbil-

dungsvorbereitung mit ihren Qualifizierungsbausteinen, die bewusst den Ausbildungsberufen entlehnt sind, sind hier ein wichtiger Fortschritt. Ähnliches könnte auch in der schulischen Berufsvorbereitung umgesetzt werden.

- Richtig ist auch die Zielsetzung, **mehr Betriebe** für eine Berufsausbildung von Benachteiligten zu gewinnen und hier auf ausbildungsbegleitende Hilfen zurückzugreifen.

- Bei nicht erfolgreicher Beendigung einer Berufsausbildung müssen Möglichkeiten der **Anrechnung** und die **Chancen der Nachqualifizierung** verbessert werden. Entsprechendes gilt für die Nachqualifizierung von ungelerten jungen Erwachsenen.

- Die Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen wird auch in Zukunft ohne **außerbetriebliche Bildungseinrichtungen** und sozialpädagogische Betreuung nicht auskommen. Dabei sind die Qualifizierungsprozesse auf die betriebliche Ernstsituation auszurichten. Hierbei spielen längere betriebliche Praktika eine wichtige Rolle.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung unterstützt diese Zielsetzung durch verschiedene Aktivitäten:

- U.a. haben wir das Thema **Qualifizierungsbausteine** bereits aufgegriffen. Wir starten gerade ein Projekt zur Frage der betrieblichen Akzeptanz der Berufsausbildungsvorbereitung. Zudem beschäftigen wir uns mit der Frage, ob diese Qualifizierungsbausteine bestimmten Mindeststandards entsprechen müssen und aus welchen Berufen solche Qualifizierungsbausteine entwickelt werden können. Wir haben ferner damit begonnen, bereits entwickelte Bausteine und praktizierte Ansätze zu sammeln und auszuwerten.

- Wir haben ferner ein **Good-Practice-Center Benachteiligtenförderung** aufgebaut und zum Laufen gebracht. Mit diesem GPC wurde der

---

2 IBQM steht für **I**nitiativstelle für die **berufliche Q**ualifizierung von **M**igrantinnen und **M**igranten im Bundesinstitut für Berufsbildung.  
3 BQN steht für **F**örderung der **beruflichen Q**ualifizierung von **M**igrantinnen und **M**igranten durch lokale und regionale Kooperationsnetzwerke.

Grundstein für ein funktionsfähiges Portal des gesamten BQF-Programms gelegt, um über Einrichtungs- und Trägergrenzen hinweg den Austausch der Fachkräfte zu fördern und so den Transfer zu unterstützen.

● Schließlich ist im Bundesinstitut eine Initiative für berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (**IBQM**) aufgebaut worden. Durch diese Initiative wird die Entwicklung von neuen BQN-Modellen wissenschaftlich begleitet und dokumentiert. Zu diesem Zweck wird in Kooperation mit den BQN-Projekten eine prozessbegleitende Evaluierung organisiert mit dem Ziel, die Implementation der kommunalen und regionalen Kooperationsnetzwerke zu unterstützen und auf eine nachhaltige Verankerung der Ausbildungsförderung und der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für Jugendliche mit Migrationshintergrund hinzuarbeiten.

## **2. Wie ist heute der Auftrag zur Weiterentwicklung der beruflichen Benachteiligtenförderung zu definieren? Was sind die wichtigsten Aufgaben?**

Eine wichtige Aufgabe ist es, **mehr Transparenz** herzustellen. Mein Eindruck ist, es fehlt nicht an **intelligenten und tragfähigen Maßnahmen**, sondern an dem Transfer solcher guten Beispiele. Da kann das, was das Good-Practice-Center zur Zeit bietet, nur ein Anfang sein. In diesem Zusammenhang wäre es zu begrüßen, wenn mehr **Träger** diese Plattform nachhaltig unterstützen würden. Ich kann verstehen, dass man nicht immer bereit ist, seine Erfolgsansätze, die mühevoll erarbeitet wurden, so ohne weiteres allen anderen zur Verfügung zu stellen. Ich kann nur im Interesse der betroffenen Jugendlichen dafür werben, dies trotzdem zu tun.

Entscheidend wird sein, wie der Wechsel von einer **Maßnahmenorientierung hin zur individuellen Förderung** bewältigt wird. Das verlangt auch ein anderes Vorgehen, z.B. eine kontinuierliche Unterstützung, u.a. durch Bildungsverlaufs-

Coaching für die Jugendlichen. Die Philosophie der **Förderung aus einem Guss** muss insoweit umgesetzt und erweitert werden, nicht zuletzt unter Berücksichtigung von Schulen und Jugendhilfe. Ein **Ansprechpartner bzw. Verantwortlicher** für den gesamten Weg durch die Maßnahmen in Ausbildung und Beruf müsste das Ziel sein.

Ein weiterer Punkt, der für mich von besonderer Bedeutung ist, sind die entsprechenden **Maßnahmen in den allgemeinbildenden Schulen**. Ich habe bereits darauf hingewiesen, dass Fördermaßnahmen so früh wie möglich ansetzen müssen. Hier gibt es allerdings bereits erfolgversprechende Modellprojekte, die verstetigt und flächendeckend angeboten werden müssten. Hierzu gehört auch eine bessere Orientierung der Schule auf die Berufs- und Arbeitswelt.

## **3. Welche Aufgaben stellen sich bei der weiteren Umsetzung des BQF-Programms? Sind (neue) Schwerpunktsetzungen erforderlich? Sind weitere Begleitmaßnahmen notwendig?**

Ich denke, es gilt jetzt, die begonnenen und erfolgreichen Arbeiten fortzusetzen. Sicherlich muss auch der **Transfer** verbessert werden. Jedes Modellprogramm ist nur so gut, wie der Transfer in die Breite gelingt. Insbesondere die nutzergerechte Aufbereitung und Weitergabe von Erfahrungen und Materialien muss hierbei mit im Vordergrund stehen.

Ferner müssen wir jetzt auch die **Evaluation voranbringen**, und zwar mit folgenden Fragestellungen: Sind die **Mittel zielführend und effektiv eingesetzt**? Wo **verbleiben** die Maßnahmen Teilnehmer? Haben wir **Maßnahmekarrieren verringert**? Wie gestaltet sich **der Übergangsprozess Schule, Maßnahme, Ausbildung**? Wo gibt es **Optimierungsansätze der Förderung**? Wie kann der **Förderbedarf** der Jugendlichen bereits **vor Maßnahmebeginn** besser bestimmt werden (Profiling?).

#### **4. Wie sieht eine funktionsfähige berufliche Benachteiligtenförderung der Zukunft aus? Gibt es eine konsensfähige Beschreibung? Was muss im Vordergrund stehen?**

Prioritäres Ziel muss eine **Halbierung des Anteils von Jugendlichen ohne Berufsabschluss** sein. Das ist nicht nur ein berufsbildungs- bzw. arbeitsmarktpolitisches Anliegen, sondern auch eine wichtige gesellschaftspolitische Zielsetzung. Nur so können wir eigenverantwortliche Teilhabe an unserer Gesellschaft sicherstellen. Hier muss nicht zuletzt in **der Schule** begonnen werden.

Wenn man sich die **demographischen Entwicklungen** vor Augen hält, dann werden wir uns künftig gar nicht mehr erlauben können, Ressourcen, die wir noch haben, nicht zu nutzen und nicht bestmöglichst zu qualifizieren. Damit müssen wir aber jetzt beginnen. Der Satz: „Wir brauchen hier jeden, hoffnungslose Fälle

können wir uns nicht erlauben“, gilt eben nicht nur für Finnland.

Vieles wird auch davon abhängen, ob es uns gelingt, die **Berufsausbildung auf hohem Niveau und konjunkturneutral zu stabilisieren**. Gelingt das nicht, besteht die Gefahr, dass die möglichen Erfolge in der Förderung von „originär“ Benachteiligten durch die zusätzlichen Anstrengungen für „Markt“-Benachteiligte konterkariert werden.

Vorankommen werden wir vor allem dann, wenn die **„Förderung aus einem Guss“** tatsächlich breit umgesetzt werden kann. Allzu häufig können unterschiedliche Fördertöpfe eben noch nicht kombiniert und verzahnt genutzt werden. In der Nachqualifizierung macht es z.B. Schwierigkeiten, Arbeiten und Lernen fördertechnisch zu verzahnen. Solche Hürden und Barrieren müssen überwunden werden. **Nicht die Töpfe, sondern die Köpfe müssen im Vordergrund stehen.**



Jürgen Thiel

## Stand und Perspektiven der Benachteiligtenförderung

Statement

### Thesenpapier

#### Ausgangssituation

Dem Maßnahmeangebot der Bundesanstalt für Arbeit für Jugendliche bis 25 Jahre kommt in Deutschland eine beachtliche quantitative Bedeutung zu. Im Jahr 2002 überstieg der jahresdurchschnittliche Bestand an maßnahmegeförderten Jugendlichen (546.000) den entsprechenden Bestand an arbeitslos gemeldeten Jugendlichen (497.000). Die Ausgaben für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen/Berufsausbildungsbeihilfe stiegen zwischen 1997 und 2002 um 90% auf 1,04 Milliarde Euro. Im gleichen Zeitraum stiegen die Ausgaben für die außerbetriebliche Ausbildung Benachteiligter und für ausbildungsbegleitende Hilfen um 72 % auf 1,08 Milliarden Euro. Darüber hinaus wurde seit 1999 jährlich über 1 Milliarde Euro für das Jugendsofortprogramm zur Verfügung gestellt.

Der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente für junge Menschen kann also nachfrageseitig Defizite auf dem Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt nur bedingt kompensieren. Bisherige Erfahrungen belegen, allein die Anzahl der Angebote und die Maßnahmedauer entscheiden nicht über die nachhaltige Integration der Jugendlichen. Strukturprobleme werden damit nicht beseitigt. Vielmehr bedarf es eines Perspektivwechsels in der Integrationspolitik. Gefordert ist eine umfassendere Herangehensweise, über eine Optimierung des Fördersystems und wirksame Steuerung der Integrationsangebote sowie über Kooperation und Koordination vor Ort insgesamt zu einer Steigerung der Integrationserfolge und damit auch zur Verbesserung der Effizienz des Mitteleinsatzes zu kommen.

#### These 1:

Zu fordern ist eine Steigerung der Qualität und Effektivität der Schulbildung durch

- verstärkte Schulsozialarbeit, um die soziale Eingliederung der Jugendlichen zu gewährleisten,
- stärkere Öffnung der Schulen für die Erfordernisse von Wirtschaft und Gesellschaft, um die Berufswahlkompetenz der Schüler rechtzeitig zu verbessern,
- Ausweitung des individuellen Förderunterrichts, um die Zahl der Schulabsolventen ohne Schulabschluss zu reduzieren.

#### These 2:

Mit der im Rahmen des BQF-Programms geförderten Entwicklungsinitiative „Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ des BMBF soll mehr Flexibilisierung, Passgenauigkeit und Individualisierung, durch bessere Strukturen und Betriebsnähe eine größere Effizienz erreicht werden. Dieser Impuls ist der richtige Ansatz.

#### These 3 – Qualifizierungsbausteine:

Eine wesentliche Strukturveränderung stellt die Aufnahme der Berufsausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz dar. Das derzeitige „Alles-oder-nichts-Prinzip“ in der dualen Ausbildung wird damit aufgegeben. Wenn Qualifizierungsbausteine die große Akzeptanz der Betriebe und der Jugendlichen finden, ist dies eine große Chance für Konzepte zur Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf.

**These 4 –  
Kompetenzfeststellungsverfahren:**

Die Individualisierung der Förderung von benachteiligten Zielgruppen bedeutet die Potenziale und Förderbedarfe zum Ausgangspunkt von Unterstützungsangeboten zu machen. Damit kommt der Kompetenzfeststellung zukünftig ein zentraler Stellenwert an der Förderung und Eingliederung dieser Zielgruppe zu.

**These 5 – Bildungsbegleitung/  
Casemanagement:**

Die Individualisierung und Flexibilisierung von Qualifizierungsangeboten erfordert eine kontinuierliche Bildungsbegleitung.

**These 6 – Modernisierung, Entbürokratisierung und Flexibilisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung:**

Notwendig ist eine weitere Flexibilisierung der Berufsausbildung durch moderne Strukturelemente wie Module und Schwerpunkte, um mehr Betriebe für die Berufsausbildung zu gewinnen.

Notwendig ist eine systematische Verzahnung beruflicher Aus- und Weiterbildung durch Einführung eines Berufsbildungspasses, der im Rahmen lebensbegleitenden Lernens durch Anerkennung von Teilqualifikationen zu einem anerkannten Berufsabschluss führen kann. Dazu gehört auch eine betriebsnähere Ausgestaltung von Qualifizierungsangeboten mit Anerkennung von Teilqualifikationen.





## Zur Halbzeit des BQF-Programms

Das Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) hat die Hälfte seiner bis Ende 2006 reichenden Laufzeit erreicht. Das ist Anlass, auf seine Ursprünge, den Stand der Umsetzung und die künftigen Schritte zu seiner weiteren Implementierung zu blicken.

### **Das BQF-Programm und die jüngere Geschichte der Benachteiligtenförderung**

Die berufliche Benachteiligtenförderung mit der Berufsausbildungsvorbereitung, der außerbetrieblichen Ausbildung und den ausbildungsbegleitenden Hilfen als ihren konstitutiven Elementen hat in Deutschland Tradition. So werden seit mehr als 30 Jahren im Bereich der Berufsausbildungsvorbereitung (BvB) Fördermaßnahmen in organisierter Form und auf gesetzlicher Grundlage angeboten. Seit über 20 Jahren gibt es die außerbetriebliche Ausbildung (BüE) und die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH). Die Jugendberufshilfe, deren Einrichtungen überwiegend Anbieter dieser Maßnahmen sind, reicht noch sehr viel weiter zurück, bis in die Zeit der Arbeitslosigkeit und ‚Berufsnot‘ in den zwanziger Jahren des letzten Jahrhunderts.

Eine neue politische Grundlegung hat die berufliche Benachteiligtenförderung durch das frühere Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit mit drei Beschlüssen der Jahre 1999 und 2000 erfahren. Erstmals wurde auf hoher politischer Ebene im Konsens von Staat und Sozialpartnern der Stellenwert der beruflichen Benachteiligtenförderung in der Berufsbildung anerkannt. In den Bündnisbeschlüs-

sen wurde festgestellt, dass die Benachteiligtenförderung als Daueraufgabe und integraler Bestandteil der Berufsausbildung anzusehen ist. Daraus ergibt sich eine bildungs- und berufsbildungspolitische Gestaltungsaufgabe, die es jetzt und in den kommenden Jahren zu erfüllen gilt.

In den o.g. Beschlüssen wurden alle an der Berufsbildung Beteiligten von den Bündnispartnern aufgefordert, Beiträge zur Weiterentwicklung der Benachteiligtenförderung zu leisten. Die Bundesregierung ist diesem Petitum mit dem BQF-Programm nachgekommen. Dieses Programm, für das rd. 53 Mio EUR, davon etwa die Hälfte ESF-Mittel, vorgesehen sind, ist mit der Hauptphase im Jahr 2001 angelaufen; Vorlaufprojekte wurden bereits ein Jahr zuvor gestartet. Für die Realisierung des Programms waren umfangreiche Vorbereitungsmaßnahmen erforderlich. Infrastruktureinrichtungen wie ein Projektträger (DLR-PT) als Zentrale für die fachlich-administrative Programm-Abwicklung und eine gesonderte Stelle für die besonders wichtigen migrantenspezifischen Programm-Aktivitäten wurden geschaffen (die Initiativstelle berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten/IBQM beim Bundesinstitut für Berufsbildung/BIBB). Eingerichtet wurde auch ein aus Vertretern der Wissenschaft, der Sozialpartner, der Bundesanstalt für Arbeit (BA) und der Fachministerien zusammengesetzter Beirat mit der Aufgabe, das Programm politisch und fachlich zu begleiten und Förderempfehlungen auszusprechen.

Ebenfalls in konsequenter Verfolgung der Bündnisbeschlüsse hat die Bundesregierung kürzlich die Bedeutung der Benachteiligtenförderung durch einen gesetzgeberischen Schritt noch einmal nachhaltig gestärkt. Im Zuge der

Umsetzung der Hartz-Empfehlungen wurde die Berufsausbildungsvorbereitung einschließlich der Qualifizierungsbausteine in den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes einbezogen. Der gesamten beruflichen Benachteiligtenförderung wird es nützen, wenn jetzt auch Betriebsmaßnahmen im Bereich der Berufsausbildungsvorbereitung anbieten und durchführen können.

### **Stand der Umsetzung des BQF-Programms**

Das BQF-Programm mit seinen vier Innovationsbereichen und insgesamt 17 Themenfeldern ist von den Akteuren in der Benachteiligtenförderung, den einschlägigen Organisationen, Verbänden und Bildungsträgern, sehr positiv aufgenommen worden. Das zeigt sich vor allem daran, dass bei den vier Ausschreibungsrunden rd. 520 Vorhabensskizzen eingereicht wurden und bis zum Ende des Programms voraussichtlich rd. 100, über die ganze Bundesrepublik verteilte Projekte gefördert sein werden – vorausgesetzt, dass weiterhin genügend Mittel bereit stehen. Unter den geförderten Vorhaben werden auch voraussichtlich neun sog. BQN's sein, die aus 18 geförderten Vor- bzw. Planungsphasen-Projekten für die Durchführung ausgewählt wurden. Diese BQN's sind Modelle lokaler/regionaler Kooperationsnetzwerke zur Verbesserung der Ausbildungschancen von Migrantinnen und Migranten. Sie bilden den Schwerpunkt bei der Umsetzung des Innovationsbereichs IV des BQF-Programms. Alle sonstigen migrantenspezifischen Programmaktivitäten werden auf diese BQN's bezogen sein und deren Arbeit vor Ort verbessern helfen.

Der gute Respons auf das BQF-Programm, der sich in den genannten Zahlen widerspiegelt, ist eine Seite. Wichtiger sind die qualitativen Aspekte. Der Erfolg des Programms wird daran zu messen sein, ob signifikante Verbesserungen in der Benachteiligtenförderung und dabei insbesondere in der Berufsausbildungsvorbereitung erreicht werden, damit sich dieser Bereich der Berufsbildung mit eigenständigem Gewicht

dauerhaft etablieren kann. Dabei geht es um den Makrokosmos der Förderstrukturen ebenso wie um den Mikrokosmos der Bildungsarbeit in den einzelnen Einrichtungen vor Ort. Schon die bisherigen Programmaktivitäten lassen Erfolge in beiden Bereichen erkennen. An einigen Beispielen soll das verdeutlicht werden.

Im Mittelpunkt der Bemühungen um Strukturverbesserungen steht die gemeinsam mit der BA konzipierte und durchgeführte ‚Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf‘. In 24 Arbeitsamtsbezirken bzw. Modellstandorten wird ein völlig neuer Weg im Bereich der Berufsausbildungsvorbereitung (BvB) beschritten. Die verschiedenen, von der Arbeitsverwaltung angebotenen und z.T. nicht genügend aufeinander bezogenen BvB-Maßnahmen werden zu einem kohärenten, flexiblen, klar gegliederten und dadurch transparenten Förderangebot zusammengefasst. Die neu strukturierte, in enger Zusammenarbeit von Trägern (Trägerkonsortien) erfolgende Bildungsarbeit soll vor allem dazu führen, dass dem individuellen Förderbedarf von Jugendlichen besser entsprochen werden kann. Nicht mehr die Maßnahme, in die ein Jugendlicher eingewiesen wird, steht im Vordergrund, sondern der Jugendliche mit seinen von Fall zu Fall unterschiedlichen Befindlichkeiten, was Leistungsvermögen und Ausbildungswünsche angeht.

Ebenfalls zu den Strukturverbesserungen sind mehrere Programmaktivitäten zu zählen, in denen das Instrument der Qualifizierungsbausteine erprobt und weiterentwickelt wird. Ein Großvorhaben findet im Bereich des Handwerks statt, wo – gemäß den gesetzlichen Vorgaben – in Orientierung an entsprechenden handwerklichen Ausbildungsordnungen zahlreiche Qualifizierungsbausteine entwickelt werden. Von diesem Vorhaben ist eine ‚Sogwirkung‘ für Berufsausbildungsvorbereitungen in anderen Berufsbereichen zu erwarten.

Bemerkenswert ist, dass auch einzelne Bundesländer ihr Interesse an der Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen für die überaus bedeutsame schulische Berufsausbildungsvorbereitung (BVJ, BGJ) bekundet und entsprechende

BQF-Projekte eingebracht haben. Überhaupt ist als großer Fortschritt anzusehen, dass sich mehrere Länder aktiv an der Umsetzung des BQF-Programms im Rahmen einer sog. Länderbegleitgruppe beteiligen. Auf diese Weise wird es möglich, Abstimmungen in dem für das Programm und die Zukunft der Benachteiligtenförderung insgesamt wichtigen Innovationsbereich III (Prävention gegen ‚Ausbildungslosigkeit‘) herbeizuführen und vor allem auch den Informationsaustausch über Konzepte zu fördern, die – unter Beachtung der Länderzuständigkeiten – neue Wege in der schulischen Berufsausbildungsvorbereitung weisen können.

Wenngleich strukturelle Aspekte bei vielen Programmaktivitäten im Vordergrund stehen, gibt es doch zahlreiche Vorhaben, die auf eine Verbesserung der Bildungsarbeit in den Einrichtungen vor Ort abzielen. Hier geht es um die Weiterentwicklung von erfolgversprechenden Handlungsansätzen und Arbeitsformen. Besondere Bedeutung haben Projekte, die die lokale/regionale Zusammenarbeit der Akteure, unter Einbeziehung insbesondere der Wirtschaft, stärken sollen. Ferner werden über BQF-Projekte Entwicklungen auf dem Gebiet der Vermittlung von Medien- und IT-Kompetenz an benachteiligte Jugendliche, von speziellen Angeboten für Mädchen und junge Frauen und von Konzeptionen für den Auf- und Ausbau sog. Produktionsschulen gefördert. Ein weiterer Schwerpunkt der Projektförderung liegt im Bereich der Kompetenzfeststellung, individuellen Förderplanung und Bildungs- bzw. Berufswegebegleitung. Diese Aufzählung zeigt, dass von vielen dieser Aktivitäten auch ein Beitrag zu strukturellen Verbesserungen zu erwarten ist.

### **Die weitere Umsetzung des BQF-Programms**

In der Tatsache, dass im Rahmen des Programms eine Vielzahl von einzelnen Vorhaben gefördert wird, ist zugleich eine große Herausforderung an alle BQF-Akteure zu sehen, an die einzelnen Projektnehmer und an das politische und administrative Management. Nachdem nun

vieles ‚auf den Weg gebracht worden ist‘, wird es künftig vor allem darum gehen müssen, die eingeleiteten Initiativen im Hinblick auf ihre Ergebnisse zu optimieren. Das wiederum hat zwei Seiten. Zunächst liegt es an den Akteuren, die mit der Durchführung von Projekten befasst sind, gute Arbeit zu leisten, um die jeweiligen Projektziele zu erreichen. Die Optimierung der geförderten Aktivitäten hängt aber auch vom politischen und fachlichen Programm-Management auf der Ebene des zuständigen Fachreferats im BMBF, des Projektträgers (DLR-PT) und der IBQM ab. Es geht dabei um eine möglichst große Nähe zu den Akteuren vor Ort, vor allem aber um geeignete Begleitmaßnahmen zur Stärkung des Transfers und der Nachhaltigkeit.

Es sind diese Aspekte, ‚Nachhaltigkeit‘ und ‚Transferfähigkeit‘, die bei Entscheidungen über die Förderung von BQF-Projekten als besonders wichtig angesehen werden. Die Förderpolitik des Bundes muss verständlicherweise auf Breitenwirkung und Dauerhaftigkeit der Ergebnisse gerichtet sein. Vorhaben von nur ‚punktuellem‘ Bedeutung kommen von vornherein nicht in Betracht. Transferfähigkeit und Nachhaltigkeit müssen schon in der Projektkonzeption erkennbar sein. Diese Elemente können aber auch während der Durchführung der einzelnen Projekte und während der Laufzeit des gesamten Programms wirkungsvoll gestärkt werden. So wird es künftig vor allem darauf ankommen, thematische Verknüpfungen unter den geförderten Projekten herzustellen, wie das bereits im Bereich der IT- und Medienarbeit geschehen ist. Bei den Themen ‚Transfer‘ und ‚Zusammenarbeit in Themenfeldern‘ geht es selbstverständlich auch darum, Vorhaben aus anderen, teilweise mit dem BQF verwandten Programmen wie das „Equal“-Programm, Programme des Bundesjugendministeriums und die BMBF-Programme „Lernende Regionen“ und „Schule-Wirtschaft-Arbeitswelt“ einzubeziehen.

Hinsichtlich des Ergebnis-Transfers innerhalb des BQF-Programms und über dieses Programm hinaus wird dem beim BIBB eingerichteten „Good Practice Center/Benachteiligtenförderung“ (GPC) eine bedeutende Rolle zukom-

men. In Zusammenarbeit mit dem Projektträger DLR und der IBQM wird das GPC die Aufgabe haben, Konzeptionen, Ergebnisse und Zwischenergebnisse der BQF-Projekte bundesweit zu verbreiten und zu einem Forum des Informationsaustausches im Programm zu werden. Mit der Förderung des GPC hat sich von Anfang an die Zielsetzung verbunden, dass sich diese Einrichtung – über die Aufgaben innerhalb des BQF-Programms hinausgehend – zur Zentrale für den Informationsaustausch in allen relevanten Handlungsfeldern der Benachteiligtenförderung entwickelt. Eine vorwiegend politische Aufgabe wird es sein, darauf hinzuwirken, dass Ergebnisse von Vorhaben des BQF-Programms, die zur Weiterentwicklung der Benachteiligtenförderung entscheidend beitragen können, in die Konzeptionen der Hauptakteure Eingang finden. Dafür gibt es erste ermutigende Anzeichen.

### **Ein Resümee: Was das BQF-Programm leisten kann und was nicht**

Bei Halbzeit des BQF-Programms lässt sich voraussagen, dass dieses Programm, so wie es angelegt ist und bisher aufgenommen wurde, einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Benachteiligtenförderung in vielen Bereichen leisten wird, sowohl hinsichtlich der Förderstrukturen als auch der konkreten Bildungsarbeit vor Ort. Beides, die strukturelle und die qualitativ-inhaltliche Weiterentwicklung der beruflichen Benachteiligtenförderung, ist dringend erforderlich. Denn es ist abzusehen, dass die beruflich fördernde und qualifizierende Bildungsarbeit für die Zielgruppen der anfangs (oder auch nur vermeintlich) leistungsschwächeren Jugendlichen weiter an Bedeutung gewinnen wird. Das wird auch dann gelten, wenn die allgemeinbildenden Schulen besser auf die Berufsausbildung vorbereiten und sich das betriebliche Lehrstellenangebot einmal verbessert haben sollte. Es wird immer eine beachtlich große Gruppe von jungen Menschen geben, die ihren Weg in Ausbildung, Beruf und Beschäftigung nicht ohne besondere Hilfen gehen können.

Von den erwarteten Ergebnissen in einzelnen Aktivitätsbereichen des BQF-Programms abgesehen, kann schon heute konstatiert werden, dass das Programm zusammen mit den früheren Bündnisbeschlüssen und der gesetzlichen Verankerung der Berufsausbildungsvorbereitung eine politische Neu- und Höherbewertung des Handlungsfeldes Benachteiligtenförderung bewirkt hat.

Was das Programm nicht leisten kann, was aber von herausragender Bedeutung ist: Die berufliche Benachteiligtenförderung bedarf als integraler Bestandteil der Berufsbildung einer dauerhaften Absicherung in allen für sie konstitutiven Bereichen, vor allem hinsichtlich einer soliden Finanzierung. Eine nachhaltige Konsolidierung wird sich umso leichter erreichen lassen, je erfolgreicher daran gearbeitet wird, vorhandene Effizienzreserven auszuschöpfen. Dazu wiederum ist eine notwendige Voraussetzung, dass es zu einer – die unterschiedlichen Zuständigkeits- und Förderbereiche übergreifenden – Gesamtkonzeption kommt, die zu einer Klärung der Förderstrukturen und Zuständigkeiten vor allem im Bereich der Berufsausbildungsvorbereitung führt. Das ist eine äußerst schwierige Aufgabe. Sie kann nur von den politisch Verantwortlichen gelöst werden.

Es bleibt also noch viel zu tun, bis erreicht ist, was im Interesse der Jugendlichen mit schlechteren Startbedingungen erreicht werden muss: dass in der beruflichen Benachteiligtenförderung für jeden jungen Menschen mit besonderem Förderbedarf ein verlässliches, transparentes und effizientes Förderangebot bereitsteht.

#### *Ansprechpartnerin:*

Rebekka Kötting  
Bundesministerium für Bildung und  
Forschung  
Referat „Benachteiligtenförderung“  
Heinemannstr. 2, 53175 Bonn  
Tel.: 01888-57-2190, Fax: 01888-578-2190  
Rebekka.Koetting@bmbf.bund.de



Astrid Fischer  
**Strukturverbesserungen**

Evelyn Borsdorf, Gabi Schünemann,  
Joachim Winter (Grafiken)  
**Von der Maßnahme- zur Personenorientierung:  
Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur  
für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“**

Uti Hennecke, Tatjana Fesenko  
**Agentur 3A, Anlaufstelle, Arbeit und Ausbildung  
für benachteiligte Jugendliche im Landkreis  
Ostprignitz-Ruppin**

Angela Paul-Kohlhoff  
**BerufsWegeBegleitung im Kreis Offenbach**



## Strukturverbesserungen

Die in dieser Arbeitsgruppe vorgestellten Projekte sind dem Innovationsbereich I des Programms „Kompetenzen fördern“ zuzuordnen. Dieser Innovationsbereich befasst sich mit Strukturverbesserungen in der Benachteiligtenförderung. Die hier geförderten Vorhaben zielen auf die Entwicklung einer durchgängigen, kohärenten Förderstruktur, die es ermöglicht, auf die individuellen Förderbedürfnisse Benachteiligter flexibel und praxisnah einzugehen. Ein Schwerpunkt wird auf die Entwicklung und den Ausbau von Kooperationsnetzen der an der Benachteiligtenförderung beteiligten Akteure, sowohl auf lokaler als auch auf regionaler Ebene, gelegt. Dieser Aspekt gewinnt mit einer zunehmenden Flexibilisierung von Bildungsverläufen benachteiligter junger Menschen mehr und mehr an Bedeutung – je flexibler die Bildungsverläufe gestaltet werden sollen, desto dringender ist die Absprache der Bildungsträger und -verantwortlichen. So kann gewährleistet werden, dass junge Menschen flexibel bspw. in Maßnahmen anderer Träger oder in betriebliche Ausbildung wechseln. Gleichmaßen wichtig sind in diesem Kontext neue Betreuungsformen, wie z. B. Patenschaftsmodelle, die eine kontinuierliche Betreuung des benachteiligten jungen Menschen an der ersten und zweiten Schwelle und möglicherweise auch darüber hinaus ermöglichen.

Derzeit werden etwa 10 Projekte gefördert, die thematisch prioritär dem Innovationsbereich I angehören. Aus diesen 10 Projekten wurden für die Veranstaltung drei Beispiele ausgewählt, die sich in der Arbeitsgruppe mit ihren Zielsetzungen und ihrem thematischen Fokus sowie ersten Ergebnissen präsentieren.

Allen gemeinsam ist die Netzwerkarbeit und das Case-Management sowie die Ansätze zur

kontinuierlichen Begleitung benachteiligter Menschen im beruflichen Bildungsprozess. Dennoch gibt es eine Reihe von Unterschieden in den Projekten sowohl thematischer und organisatorischer Art als auch hinsichtlich des Projektstandes, was nicht zuletzt aus dem unterschiedlichen Projektbeginn resultiert. Es ergeben sich zudem Differenzen durch die regionale Ausrichtung der Projekte und durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Projektpartner.

Für die Präsentation in der Arbeitsgruppe wurde das „älteste“ und zugleich umfangreichste Projekt aus dem Innovationsbereich I, die „Neue Förderstruktur“, ausgewählt. Dieses Projekt wird in enger Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt und erstreckt sich über die ganze Bundesrepublik. Es bietet bereits ein großes Erfahrungsrepertoire, welches für andere, thematisch ähnlich ausgerichtete Projekte, nützlich ist. Mit der „Agentur 3 A“ stellt sich ein Projekt dar, welches in einer strukturschwachen Region mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit angesiedelt ist, aus welcher sich spezifische Probleme für die jungen Menschen ergeben. Das dritte der sich vorstellenden Projekte, „BerufsWegeBegleitung im Kreis Offenbach“, greift auf die in den letzten fünf Jahren entwickelten Ansätze zum direkten Übergang Jugendlicher in Betriebe und damit in den 1. Arbeitsmarkt zurück. Es wird hier angeknüpft an eine vertrauensvolle und enge Zusammenarbeit zwischen kommunaler Jugendberufshilfe und den Betrieben.

Die drei Projekte wurden darum gebeten, bei der Vorstellung besonders ihren innovativen Ansatz und ihren Beitrag zur Modellbildung in der Benachteiligtenförderung zu verdeutlichen sowie ihre geplanten Aktivitäten zum Transfer ihres

Ansatzes und zur Sicherung dessen Nachhaltigkeit transparent zu machen. Diese Aspekte sollen die Besonderheit, aber eben auch die Übertragbarkeit der entwickelten Modelle herausstellen und eine dauerhafte Implementation sichern.

Bereits in der Vorbereitung dieser Arbeitsgruppe hat sich gezeigt, dass sich in dem einen Projekt Probleme ergeben, für die möglicherweise in dem anderen Projekt bereits Lösungswege besprochen werden. Der Erfahrungsaustausch unter den Projekten und ebenso mit anderen Akteuren der Benachteiligtenförderung soll den gegenseitigen Austausch fördern und dazu verhelfen, gemeinsam Problembereiche zu benennen und deren Bewältigung miteinander zu ver-

folgen. Die Diskussion in der Arbeitsgruppe hat gezeigt, dass hier eine große Offenheit und Kooperationsbereitschaft sowie ein Kooperationsbedürfnis besteht.

*Ansprechpartnerin:*

Dr. Astrid Fischer

Projekträger des BMBF im DLR

Bildungsforschung

Postfach 240107, 53154 Bonn

Tel.: 0228/3821-347, Fax: 0228/3821-323

astrid.fischer@dlr.de



## Von der Maßnahme- zur Personenorientierung: Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“

### 1. Berufsbildungspolitischer Kontext der Entwicklungsinitiative

Die Berufsbildung stand und steht ständig vor der Herausforderung, gesellschaftspolitische und wirtschaftliche Veränderungen aufzugreifen.

Für die berufliche Förderung benachteiligter Jugendlicher „werden finanzielle und personelle Ressourcen in großem Umfang eingesetzt. Aber noch immer werden von den vielfältigen Angeboten nicht alle förderbedürftigen Jugendlichen erreicht. Noch sind die Erfolge der Förderung in Bezug auf berufliche Abschlüsse nicht zufriedenstellend. Die Vielzahl der Fördermaßnahmen selbst stellt ein Problem dar. Man spricht von einem „Förderdschungel“, bei dem Transparenz und Passgenauigkeit auf der Strecke bleiben. Als Fazit lässt sich feststellen, dass es in der Benachteiligtenförderung nicht an Mitteln und Maßnahmen fehlt, sondern an einer strukturellen Konsolidierung, die zu einem Fördersystem führt, das diesen Namen verdient.“<sup>1</sup>

Eine **neue Förderstruktur** soll mehr Transparenz und Effizienz im System der beruflichen Integration Jugendlicher und junger Erwachsener mit Förderbedarf herstellen. In diesem Kontext sollen eine größere Reichweite der Förderung, mehr erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und bessere Integrationsleistungen erreicht werden – insbesondere bezogen auf die betriebliche Berufsausbildung und eine spätere betriebliche Beschäftigung.

Mit dem Rahmenkonzept der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ wird vor allem ein Paradigmenwechsel angestrebt: **weg von einer Maßnahmeorientierung, hin zu einer Personenorientierung.**

Die vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in enger Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung konzipierte „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ ([www.neuefoerderstruktur.de](http://www.neuefoerderstruktur.de)) greift **Beschlüsse des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit** auf.

### 2. Akteure und Struktur

Die Umsetzung von **regionalen Modellversuchen** wird von der Bundesanstalt für Arbeit aus Mitteln der Berufsvorbereitung gefördert. Der Einsatz und die Verteilung dieser Mittel auf der Ebene der regionalen Modellversuche werden durch die Berufsberatung des jeweiligen Arbeitsamts entschieden. Dabei ist die Entwicklung eines passfähigen Finanzkonzepts ebenfalls ein Ziel des Modellversuchs.

Die von der INBAS GmbH durchgeführte Prozessbegleitung wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung aus Haushaltsmitteln und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

---

1 Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Kompetenz fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf. Bonn 2002, S. 7



Entwicklungsinitiative:  
Neue Förderstruktur für  
Jugendliche mit besonderem  
Förderbedarf

### Modellregionen

24 regionale  
Modellversuche

mit ca. 130  
Bildungsträgern

und über 6.000  
Teilnehmer(inne)n in  
Qualifizierungsangeboten  
(Stand: Februar 2003)

© INBAS GmbH 2003



Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ ist eine **bundesweite Modellversuchsreihe**. Zurzeit wird das von INBAS entwickelte Rahmenkonzept an **24 Standorten** auf regionaler Ebene erprobt.

### 3. Von der Maßnahme- zur Förderstruktur

Schwerpunkt der Entwicklungsinitiative ist es, die bisherigen Strukturen der Ausbildungsvorbereitung in Richtung eines **transparenten und effizienten Fördersystems** weiter zu entwickeln.

Die bestehenden berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit sind durch eine Maßnahmenstruktur (tip, BBE-Lehrgang, Grundausbildungslehrgang, Förderlehrgänge) gekennzeichnet, in der jeweils unterschiedliche Zielgruppen angesprochen werden. Die Teilnehmer/innen einer Maßnahmegruppe durchlaufen dabei weitgehend das gleiche Curriculum.

Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur ...“ verfolgt das Ziel, diese Maßnahmenstruktur in ein integriertes Fördersystem zu überführen, welches **individuelle Qualifizierungsverläufe** ermöglicht und fördert.

### 4. Ziele und Eckpunkte des Rahmenkonzepts

In Zusammenarbeit von INBAS, Bundesanstalt für Arbeit und Bundesministerium für Bildung und Forschung und im fachlichen Diskurs mit ausgewählten Expert(inn)en wurde 2001 ein Rahmenkonzept für die Modellversuchsreihe erarbeitet, welches durch folgende Ziele und Eckpunkte gekennzeichnet ist (s. Grafik S. 34).

Die **individuellen Qualifizierungswege** erfordern transparente und binnendifferenzierte Angebote. Voraussetzung hierfür ist die Gliederung des berufsbezogenen Angebotes der Ausbildungsvorbereitung in **Qualifizierungsbausteine**. Im Wesentlichen beschreiben diese Bausteine in sich abgeschlossene Fähigkeiten und

## Ziele und ausgewählte Eckpunkte

### Ziele

- Erhöhung der Transparenz und Effizienz des bestehenden Fördersystems
- Aufbau integrativer, zielgruppenübergreifender, binnendifferenzierter Qualifizierungsangebote
- Flexibilisierung und Individualisierung von Qualifizierungsangeboten

### Eckpunkte

- Breites Angebotsspektrum durch kooperative Qualifizierungsangebote regionaler Träger
- Individuelle Qualifizierungsplanung auf der Grundlage einer handlungsorientierten Kompetenzfeststellung
- Individuell flexible Einstiege, Qualifizierungsverläufe und Übergänge
- Grundlagenqualifizierung Medienkompetenz
- Gliederung der fachlichen Qualifizierung durch Einsatz von Qualifizierungsbausteinen; Zertifizierung erworbener Qualifikationen
- Betriebsnahe Qualifizierungskonzepte
- Kontinuierliche Bildungsbegleitung

© INBAS GmbH 2003 www.inbas.de

Fertigkeiten, die sich an Ausbildungsrahmenplänen orientieren. Diese Bausteine sind besonders in der Übergangsqualifizierung auch Grundlage für die Zertifizierung von Qualifikationen und können ggf. in einer folgenden Berufsausbildung individuell angerechnet werden.

### 5. Modell einer Angebotsstruktur und Organisation der Zusammenarbeit

Um das Angebot in der beschriebenen Struktur umsetzen zu können, bedarf es der Kooperation und damit eines regional abgestimmten Handelns. Ein exemplarisches Modell einer Trägerkooperation zur Umsetzung dieses Angebots zeigt die Abbildung auf Seite 35 oben.

In diesem Modell ist eine übergreifende Grundstufe den differenzierten und von verschiedenen Trägern realisierten Qualifizierungsangeboten vorgelagert, die einen offenen und an den individuellen Qualifizierungsvereinbarungen orientierten Zugang gewährleistet.

Die Organisation der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsamt und Trägern sowie der Träger untereinander, ihre formale Struktur sowie ihre vertraglichen Grundlagen variieren in den 24 Modellregionen erheblich.

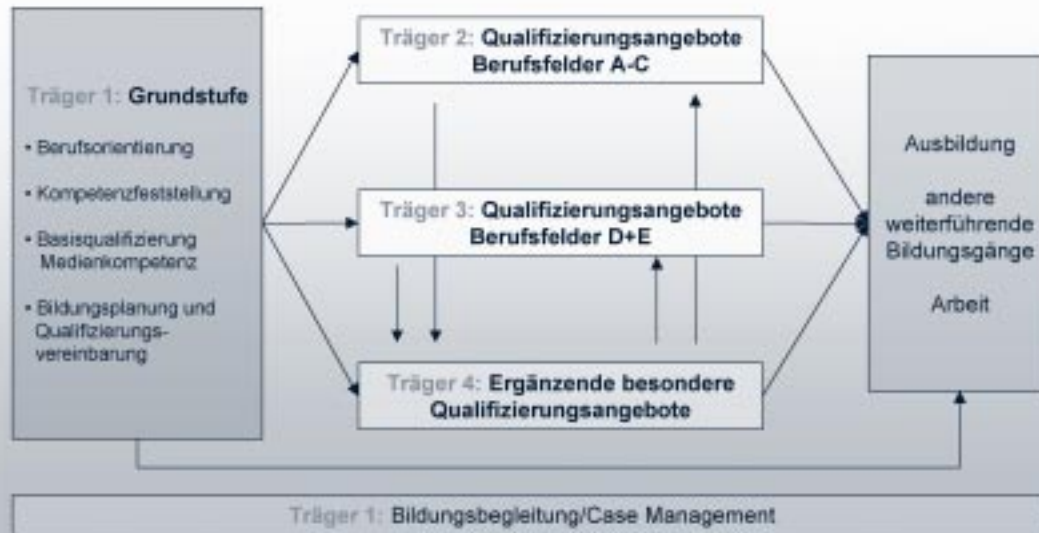
Ausgewählte Organisationsmodelle zeigt die Abbildung auf Seite 35 unten.

### 6. Bisherige Erfahrungen und Zwischenergebnisse

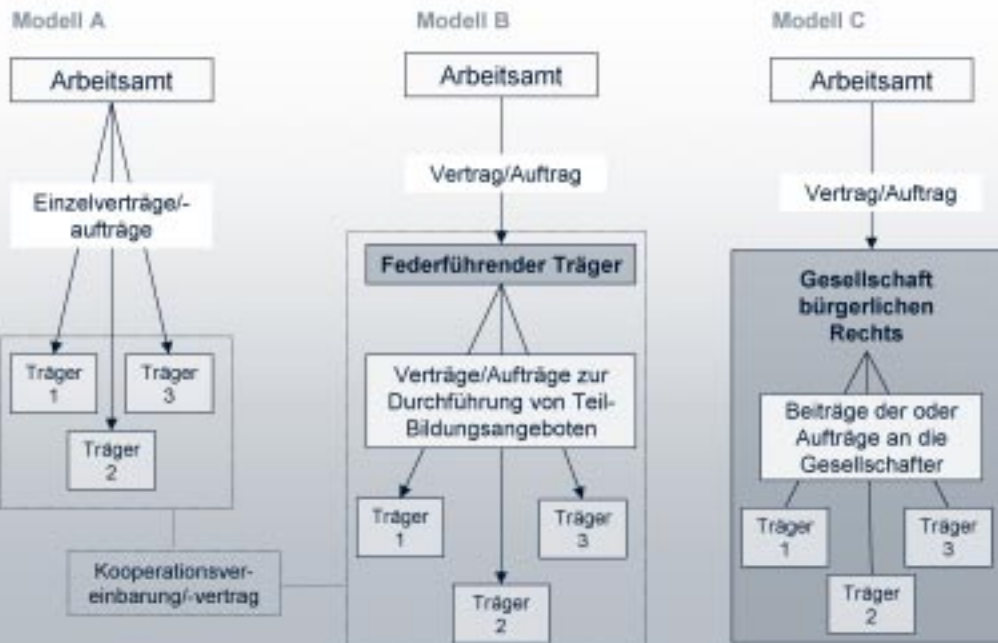
Mittlerweile blicken die Beteiligten auf einen Zeitraum von knapp zwei Jahren zurück, der seit dem Projektstart im Herbst 2001 vergangen ist.

Das Rahmenkonzept zur Modellversuchsreihe hat sich – in vielfältig auf die regionalen Bedürfnisse und Gegebenheiten angepassten Formen – bewährt. In 24 Modellregionen arbeiten die verantwortlichen Arbeitsämter und insgesamt etwa 130 Bildungsträger an der Erprobung neuer Förderstrukturen. Ein übergreifendes fachliches Netzwerk verbindet die im Bundesgebiet verteilten Akteure und bezieht interessierte Fachleute ein.

## Modell Trägerkooperation



## Organisation der Zusammenarbeit und Vertragsformen



## Erfahrungen und Ergebnisse 1

### Zu konzeptionellen Aspekten:

- Die **Teilnahmedauer** der Jugendlichen in Neuen Förderstrukturen wurde im Vergleich zu Regemaßnahmen **deutlich individuell differenziert**.
- Mehrere Modellregionen stellen eine **Verkürzung der** Verweildauer gegenüber Regemaßnahmen dar.
- Neue Förderstrukturen sind **geeignet, Qualifizierungsverläufe zu stabilisieren** sowie die **Flexibilität und Eigeninitiative** der Jugendlichen **zu entwickeln**.
- **Flexible Übergänge** in weiterführende Qualifizierungsangebote werden **in vielen Fällen schon realisiert**. Allerdings sind sie von externen Bedingungen abhängig und oft stehen Hindernisse entgegen.
- Die seitens der Modellregionen dokumentierten **Übergangsquoten** in schulische, außerbetriebliche und betriebliche Ausbildung **sind besser als in vorhergehenden Modellversuchsreihen** und liegen insbesondere **deutlich höher als für G- und BBE-Lehrgänge im bundesweiten Durchschnitt**.
- Im Kontext Neuer Förderstrukturen wurden bestehende **Kooperationen erweitert und neue entwickelt**. Über das Modellprojekt hinaus wurde z. T. eine breite Basis regionaler Zusammenarbeit geschaffen.

© INBAS GmbH 2003 [www.inbas.de](http://www.inbas.de)

## Erfahrungen und Ergebnisse 2

- Die Darstellungen der Modellregionen belegen eine **verbesserte** Effizienz und Effektivität der Bildungsangebote im Vergleich zu Regemaßnahmen insbesondere hinsichtlich folgender Aspekte:

- Kompetenzfeststellung, individuelle Bildungsplanung und Qualifizierungsverläufe
- Qualifizierungsbausteine und Zertifizierung
- Kooperation.

Darüber hinaus gibt es Hinweise darauf, dass Neue Förderstrukturen **kostengünstiger** umgesetzt werden können als Regemaßnahmen.

### Zu Akzeptanz und Transfer:

- Seitens der beteiligten Bildungsträger wurde eine große Anzahl von **Qualifizierungsbausteinen entwickelt und für den Transfer zur Verfügung gestellt**.
- Die beteiligten Arbeitsämter stellten und stellen sukzessive weitere Maßnahmen auf das Konzept „Neue Förderstruktur“ um. In einzelnen Modellregionen ist dies schon vollständig erfolgt.
- Ziele und Konzepte der Entwicklungsinitiative werden „angenommen“ – von den unmittelbar beteiligten Akteuren, von den Jugendlichen, von interessierten Fachleuten aus dem Feld und von verantwortlichen Fachkräften der Bundesanstalt für Arbeit außerhalb der Modellregionen.

© INBAS GmbH 2003 [www.inbas.de](http://www.inbas.de)

(G- und BBE-Lehrgänge = Grundausbildungs- und Berufsvorbereitende Lehrgänge)



Die Arbeitsämter stellen und stellen sukzessive weitere Maßnahmen auf das Konzept um, die Anzahl der Teilnehmer/innen hat sich seit dem Projektstart auf über 6.000 Jugendliche und junge Erwachsene mehr als verdoppelt.

Ziele und Konzepte der Entwicklungsinitiative werden „angenommen“ – von den unmittelbar beteiligten Akteuren, von den Jugendlichen, von interessierten Fachleuten aus dem Feld und – wie erste „Transferkonferenzen“ zeigen – auch von verantwortlichen Fachkräften der Bundesanstalt für Arbeit außerhalb der Modellregionen.

Auf der Grundlage einer Befragung der Modellregionen im März 2003 wurden seitens der Prozessbegleitung Zwischenergebnisse der Modellversuchsreihe dokumentiert. Eine Zusammenfassung dieser Ergebnisse zeigen die beiden Abbildungen S. 36.

Gleichwohl bedürfen die Modellversuchskonzepte weiterer Entwicklung und Erprobung. Das Rahmenkonzept der Entwicklungsinitiative ist in Bezug zu setzen zur laufenden Reform der Arbeitsförderung, und weitere Partner – insbesondere Schulen – sind in die Kooperationen einzubeziehen.

Für eine gelungene Transformation der bisherigen Angebote der Berufsvorbereitung und Ausbildungsförderung in die Neue Förderstruktur müssen auf der strukturellen und rechtlichen Ebene noch einige Hürden überwunden werden.

Insbesondere bleibt die Flexibilität der bestehenden rechtlichen und formalen Grundlagen hinter der angestrebten Flexibilität des Förderungssystems zurück. Dies gilt sowohl für das Arbeitsförderungsrecht und die internen Regelungen der Bundesanstalt für Arbeit als auch für die Verzahnung der Arbeitsförderung mit Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe (KJHG – SGB VIII) oder der Sozialhilfe (BSHG).

*Ansprechpartner:*

Joachim Winter  
 Institut für berufliche Bildung  
 Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS)  
 GmbH, Büro Niedersachsen  
 Frankestr. 4, 31515 Wunstorf  
 Tel.: 05031/912704, Fax 05031/912705  
 winter@imbias.com  
 www.neuefoerderstruktur.de

## 7. Ausgewählte Quellen und Materialhinweise

Entwicklungsinitiative:  
 Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf



Quellen- und Materialhinweise	
Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur	Umfangreiche Informationen, Materialien, Berichte und Publikationen stehen zur Verfügung unter: <a href="http://www.neuefoerderstruktur.de">www.neuefoerderstruktur.de</a> Direkt: Fördern und Qualifizieren, Heft Nr. 16, April 2003. Hg: Zentralamt der Bundesanstalt für Arbeit, Zentrale Beschaffungsstelle. Fax: 09 11/1 79-11 47
BMBF-Programm „Kompetenzen fördern“	<a href="http://www.kompetenzen-foerdern.de">www.kompetenzen-foerdern.de</a> Newsletter zum BMBF-Programm „Kompetenzen fördern“. Hg: Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt. E-Mail: <a href="mailto:BQF-Programm@dlr.de">BQF-Programm@dlr.de</a> Good-Practice-Center (GPC) im Bundesinstitut für Berufsbildung: <a href="http://www.good-practice.bibb.de">www.good-practice.bibb.de</a>
Qualifizierungsbausteine	Praxisforum Qualifizierungsbausteine auf der Internetseite der Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur ...: <a href="http://www.ausbildungsvorbereitung.de/neuefoerderstruktur/Schwerpunkte/qualifizierungsbausteine.html">www.ausbildungsvorbereitung.de/neuefoerderstruktur/Schwerpunkte/qualifizierungsbausteine.html</a> Datenbank Qualifizierungsbausteine auf der Internetseite des GPC: <a href="http://www.good-practice.bibb.de">www.good-practice.bibb.de</a>
Innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung	<a href="http://www.ausbildungsvorbereitung.de">www.ausbildungsvorbereitung.de</a>

© INBAS GmbH 2003

## Agentur 3A, Anlaufstelle, Arbeit und Ausbildung für benachteiligte Jugendliche im Landkreis Ostprignitz-Ruppin

### 1. Ausgangssituation

Die Arbeitslosenquote im Arbeitsamtsbezirk Neuruppin beträgt z.Zt. 21,6%. Davon betroffenen sind 6.840 Jugendliche oder 18,6% unter 25 Jahren. Unter 20 Jahren sind 825 Jugendliche oder 6,3% ohne Arbeit oder Ausbildung. 3.332 BewerberInnen warteten noch auf einen Ausbildungsplatz. 793 Ausbildungsplätze waren in diesem Zeitraum unbesetzt. Rund 900 Jugendliche sind im Landkreis Ostprignitz-Ruppin von Sozialhilfe abhängig. Ein Bevölkerungsrückgang und eine Überalterung der Region sind zu beobachten. Die Verbesserung der wirtschaftlichen Situation wird erst mit einer Veränderung der demografischen Daten ab dem Jahr 2005 erwartet.

### 2. Ziel der Agentur 3A

Die **Agentur 3A** hat im Mai 2003 ihre Arbeit aufgenommen. 4 MitarbeiterInnen bearbeiten die 2 Aufgabenschwerpunkte: **Vernetzungsarbeit** innerhalb der Trägerlandschaft und Aufbau einer **Anlaufstelle** zur beruflichen Orientierung und Förderung benachteiligter Jugendlicher.

Im Vordergrund stehen die Verbesserung der beruflichen Kompetenzen Jugendlicher – insbesondere der von Frauen, die Chancengleichheit, die individuelle Förderung und die gleichberechtigte Beteiligung an der beruflichen Entwicklung. Das Projekt orientiert sich an der nachhaltigen Entwicklung der Region und möchte zur Standortverbesserung durch Verbesserung der beruflichen Qualifikationen junger Menschen beitragen.

Der Übergang von der Schule in das normale Berufsleben ist für Jugendliche heute besonders schwierig. Weder im Elternhaus (wenn es denn in der „klassischen“ Form überhaupt noch erhalten ist!) noch in der Schule werden sinnvolle Entscheidungshilfen angeboten. Individuelle, auf ihre Bedürfnisse ausgerichtete Angebote und Alternativen dazu sind entweder nicht vorhanden oder werden nicht erkannt. Bedingt durch die ländliche Struktur und der damit verbundenen Problematik (Mobilitätsproblematik) ist Jugendlichen der Zugang zu bestimmten Schul- und Qualifizierungsangeboten und Berufen erschwert. Mit der **Agentur 3A** wird



Jugendlichen in der Region eine Anlaufstelle angeboten, die sich individuell und an ihren Bedürfnissen ausrichtet, sie betreut und coacht. Hier soll insbesondere jungen Frauen Mut gemacht werden, vermeintliche „Männerberufe“ zu ergreifen und ihre Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Der ländliche Raum bietet dafür durchaus gute berufliche Chancen. Darüber hinaus soll insbesondere MigrantInnen eine berufliche Perspektive in der Region geboten werden.

### 3. Zielgruppe

Zielgruppe sind alle Jugendlichen – insbesondere junge Frauen und MigrantInnen – ohne Arbeit, benachteiligte Jugendliche, Maßnahme- und BildungsabbrecherInnen, die u.a.

- besondere Unterstützung zur Heranführung an Beschäftigung, Weiterbildung und Qualifizierung benötigen,
- sich aus Mangel an Eigenmotivation oder aus sozialisations- bzw. milieubedingten Gründen Maßnahmen im Bereich von Arbeit, Qualifizierung und Weiterbildung entziehen,
- aufgrund ihrer soziokulturellen Entwicklung keinen Zugang zu bestehenden Angeboten entwickeln konnten,
- schul- und bildungsmüde sind.

### 4. Arbeitsschwerpunkte der Agentur 3A

#### 4.1. Vernetzungsarbeit

Die **Agentur 3A** zeichnet sich durch ihre Interdisziplinität und die Beteiligung unterschiedlicher im Bildungsbereich tätiger Organisationen sowie für den Bildungsprozess bedeutsamer Akteure und Interessengruppen aus. Die Vernetzung von Wirtschaft, Arbeits- und Sozialverwaltung in enger Abstimmung mit dem Bereich Beschäftigungsförderung sowie Schule ist ein Hauptanliegen des Modellprojektes. Die Umsetzung des Konzeptes im Rahmen eines Qualifizierungskonsortiums der Grund-, Förder- und Übergangsqualifizierung ist eine notwendige Aufgabe. Sie knüpft an die regional vorhande-

nen Strukturen und die tatsächlichen Bedarfe vor Ort an. Kooperationsvereinbarungen sichern eine verbindliche Grundlage für die Umsetzung des Modellkonzeptes. Soweit möglich und fachlich sinnvoll werden begleitende und komplementäre Förderangebote von Schulen, Jugendämtern, Sozialämtern u.a. im lokalen Kontext ergänzend einbezogen. Voraussetzung für eine gelingende Integration von Jugendlichen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind enge Kooperationen mit Betrieben. Diese Kooperationen werden durch die MitarbeiterInnen betreut.

Die Mobilität der Jugendlichen ist ein besonderes Problem in der ländlichen Region. Zu diesem Zweck wird das Modellprojekt ein mobiles Team bilden, das im Rahmen von aufsuchender Sozialarbeit den Jugendlichen den Weg zu den Einrichtungen und Institutionen zeigt. Die MitarbeiterInnen der Agentur 3A nehmen Kontakt zur Zielgruppe in ihren Lebensräumen auf und unterstützen sie vor Ort.

#### 4.2. Anlaufstelle zur individuellen Förderung

Mit dem Projekt wird in zentral gelegenen Räumlichkeiten eine offene Anlaufstelle für Jugendliche geschaffen, in der sie sich rund um das Thema Ausbildung, Qualifizierung, Wiedereinstieg, berufliche Umorientierung und Arbeitsvermittlung informieren lassen und sich fit für das Berufsleben machen können. Sie erhalten individuelle Förderung durch ein gezieltes Case-Management. Darüber hinaus wird eine individuelle Berufswegeplanung durchgeführt und ein spezielles Bewerbungstraining angeboten. Weitere Angebote sind:

- Erstellung einer Potenzialanalyse,
- Erstellung eines Bewerberprofils/Chancenprognose/Profiling (Qualifikationspass und Qualifikationsbuch),
- Erwerb von Medienkompetenz,
- Coaching der Jugendlichen.

#### 4.3. Angebote

Ziel ist es, den Jugendlichen einen angemessenen Umgang mit ihren Stärken, aber auch mit ihren realen und befürchteten Defiziten zu ver-

mitteln. Die Berufsvorbereitung im Umfang von max. 24 Monaten gliedert sich in eine:

- Grundstufe (bis zu 6 Monaten) sowie eine
- vertiefende Förderstufe (bis zu 18 Monaten) und/oder
- eine Übergangsqualifizierung (bis zu 18 Monaten).

Teilnahmedauer und Qualifizierungsintensität richten sich nach dem individuellen Leistungs- und Interessenstand der Jugendlichen. Entsprechend ihren individuellen Wünschen und Interessen sollen die Jugendlichen sich in verschiedenen Feldern qualifizieren und weiterentwickeln. Hierzu stellt ein Trägerkonsortium verschiedene Wahl- und Pflichtangebote bereit. Praktika oder betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung unterstützen diese Qualifizierung.

Ein offenes, tagesstrukturiertes Angebot im Rahmen der Grundstufe bietet eine Potenzialanalyse (Kompetenzfeststellung). Hier ist zu klären, welche offenen und verschütteten Qualifikationen die Jugendlichen für die Arbeitswelt mitbringen. Daran schließt sich eine Chancenprognose (Profiling) an. Gleichbedeutend erfolgen ein intensives Bewerbungs- und Persönlichkeitstraining sowie der Stützunterricht insbesondere für Deutsch und Mathematik, aber auch Gesellschaftskunde. Darüber hinaus wird in Koordination mit der Kommune eine Familien-, Schuldner- und Drogenberatung angeboten, die es den Jugendlichen überhaupt oftmals erst ermöglicht, wieder über ihre beruflichen Perspektiven nachdenken zu können. Das Modellprojekt umfasst darüber hinaus aber noch das Pflichtangebot

- Deutsch, Mathematik und Gesellschaftskunde,
- Deutsch als Fremdsprache für MigrantInnen,
- Medienkompetenz,
- Ausbildung/Praxiserkundung/Arbeit vor Ort,
- erlebnispädagogische und gruppenfördernde Angebote,
- lebenspraktische Förderung/sozialpädagogische Betreuung/Coaching.

## 5. Konkrete Maßnahmen und Aktivitäten

Im ersten Projektjahr wird es zwei Aktionsstränge/Handlungsstränge geben, die für eine Kooperation untereinander notwendig sind:

### a) Abstimmung und Vereinbarung eines gemeinsamen Arbeitsprogramms

Hierzu gehören die Entwicklung von konkreten Angeboten für die Durchführungsphase, die Ausarbeitung und Unterzeichnung einer Kooperationsvereinbarung, der Aufbau eines Trägerkonsortiums, die Erstellung des Qualifikationsbuches sowie die Entwicklung eines Qualitätsmanagementsystems für die gemeinsame Arbeit.

### b) Kompetenzentwicklung und Wissenstransfer

Lebendige Kooperationen und Vernetzungen brauchen neben einem guten Management persönliche Begegnungen und einen konkreten Nutzen für die Beteiligten (win-win-Situation). Daher werden neben den regelmäßigen Planungstreffen Lernangebote für die beteiligten Partner und Organisationen gemacht. Gedacht ist an folgende Themenbereiche:

- Kommunikationstechniken und Medienkompetenz,
- Gender Mainstreaming,
- MigrantInnenförderung,
- Kompetenzfeststellungsverfahren.

Darüber hinaus wird der Aufbau einer **Datenbank** für die Angebote der Träger, Schulen und Betriebe entwickelt. Ferner wird eine gemeinsame und gezielte **Öffentlichkeitsarbeit** im Sinne der Verbreitung erfolgreicher Modelle und Informationskampagnen durchgeführt. Dazu dient eine erste gemeinsame öffentliche Angebotspräsentation des Trägerkonsortiums. Im 1. Projektjahr werden die Grundstufe aufgebaut und die Förderstufe bzw. Übergangsqualifizierung vorbereitet. Da diese Aufgaben inhaltlich stark von dem Trägerkonsortium bestimmt sein werden, ist es notwendig, genaue Aufgabenbeschreibungen vorzunehmen.



## 6. Ergebnisse, die wir uns erhoffen:

- Individuelle Förderung und Kompetenzfeststellung der Jugendlichen,
- passgenaue Bildungsangebote,
- bedarfsgerechte berufliche Qualifizierung,
- Verzahnung der Akteure,
- Verbesserung des regionalen Bildungsangebotes,
- Verbesserung des Standortfaktors des Landkreises Ostprignitz-Ruppin,
- Kooperation mit dem Landesjugendamt und dem Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg.

## 7. Projektsteuerung

Für die Gesamtkoordination/Leitung des Projektes sowie die Verwendung der Fördermittel übernimmt der Träger STATTwerke e.V. die Federführung. Für die Arbeitsplanung und Entwicklung des Trägerkonsortiums ist eine Steuerungsgruppe, bestehend aus den Hauptpartnern, zusammengesetzt worden.

### *Ansprechpartnerinnen:*

Uti Hennecke, Tatjana Fesenko  
STATTwerke e.V.

Merseburger Str. 3, 10823 Berlin

Tel.: 030/7857082, Fax: 030/78715390

hennecke@stattwerke.de

fesenko@stattwerke.de



## BerufsWegeBegleitung im Kreis Offenbach

### 1. Ziele und Konzept der BerufsWegeBegleitung des Kreises Offenbach

Das Vorhaben des Kreises Offenbach „*BerufsWegeBegleitung*“ für Jugendliche und Erwachsene versteht sich als Weiterentwicklung bereits vorhandener Unterstützungsnetze für benachteiligte Jugendliche (Modell: Grundqualifikation, Ausbildungsforen, BeschäftigungPlus). Insofern ist das Innovative des Projektes des Kreises Offenbach, dass vorhandene Aktivitäten weiter entwickelt werden und damit zugleich die Nachhaltigkeit gesichert ist, weil auf bestehende Zusammenarbeit aufgebaut werden kann. Dabei stehen sowohl bildungspolitische wie auch fiskalische Zielsetzungen im Zentrum der Arbeit des Kreises, denn durch die Strukturoptimierung und durch die fachlich-inhaltliche Weiterentwicklung soll erreicht werden, dass es zu einem zielgerauneren und zielgerichteten Ressourceneinsatz kommt.

Das geförderte Projekt zeichnet sich gegenüber den bisherigen Maßnahmen durch vier besondere Merkmale aus:

- Offenheit für alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die Schwierigkeiten hinsichtlich der Integration in den Ausbildungsmarkt und das Erwerbsleben haben, also keine vorab vorgenommene Einschränkung auf eine oder zwei besondere Zielgruppen.
- Begleitung einer längeren Lebensphase der jungen Erwachsenen bis zum Alter von 27 Jahren, weil davon ausgegangen wird, dass es im Laufe der schwierigen Integration in den Arbeitsmarkt immer wieder zu unterschiedlichen Krisen im Lebenszusammenhang benachteiligter Personen kommt, die sich destabilisierend auf die berufliche Karriere auswirken, d.h. wir gehen in der konkreten Beratungs- und Förderar-

beit von einem individuellen Personenbezug aus, ohne die strukturellen Bedingungen von unterschiedlichen Formen der Benachteiligungen außer acht zu lassen. Zugleich wird mit der längeren Phase der Begleitung und Beratung von jungen Erwachsenen angestrebt, Ansätze zum lebensbegleitenden Lernen zu verwirklichen. Durch ein gezieltes Weiterbildungsmanagement für Auszubildende und Beschäftigte sollen „Sackgassenkarrieren“ verhindert werden.

- Aufbau eines Unterstützungsnetzwerkes mit den Akteuren im regionalen Zusammenhang (z. B. Arbeitsamt, Kammern, Betriebe, Kirchen, Vereine etc.), wobei dieses, vermittelt über die regionalen Stützpunkte, als ein aufsuchendes Netzwerk konzipiert ist, das in hohem Maße für die jungen Erwachsenen Verlässlichkeit bietet.
- Ausrichtung auf den ersten Arbeitsmarkt, um so genannte „Maßnahme-Karrieren“ zu vermeiden, wobei allerdings die oft wertvolle Unterstützung durch von Trägern durchgeführten Ausbildungs- und Orientierungsvorhaben für bestimmte Zielgruppen nicht unterschätzt werden, sondern systematisch mit einbezogen werden sollen. Bildungsträger werden also als eine Brücke zum ersten Arbeitsmarkt betrachtet.

Die BerufsWegeBegleitung ist also als ein kreisweites Netzwerk konzipiert, das flexibel auf die unterschiedlichen Formen der Benachteiligung reagieren und so jungen Menschen Unterstützungsangebote für die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bieten kann. Dabei sind die Unterstützungsangebote nicht auf die Eingliederung in eine Berufsausbildung beschränkt, sondern es werden auch Beschäftigungsverhältnisse, Praktika und spezifische berufsorientierende Maßnahmen einbezogen, damit mit unterschiedlichen Angeboten auf die individuellen Problemlagen und Potenziale eingegangen werden kann.

## 2. Geplante und begonnene Maßnahmen

In den Gemeinden des Kreises Offenbach sind bzw. werden Clearingstellen (Stützpunkte) eingerichtet, die die jungen Erwachsenen von der Erstberatung bis zum 27. Lebensjahr aktivierend begleiten. Die Einrichtung dieser Stützpunkte sind Ergebnis einer neuartigen Zusammenarbeit zwischen der Jugendberufshilfe vor Ort, den Arbeitsämtern, dem Fachdienst Arbeit und Berufsausbildung des Kreises Offenbach und weiteren Diensten und Organisationen. Daneben werden wichtige Akteure vor Ort aktiviert, wie etwa Vereine, Kirchen, ansässige Unternehmen und Betriebe, um regionale Förderaktivitäten entfalten zu können.

Dabei stehen für die Stützpunkte folgende Aufgaben an.

- direkte Beratung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, wobei diese aber in Form aufsuchender Sozialarbeit durchgeführt wird, weil bestimmte Gruppen von Jugendlichen mit Startschwierigkeiten gerade nicht von sich aus Beratungs- und Unterstützungsangebote wahrnehmen.
- Klärung schwieriger Beratungsfälle und integrierte Bearbeitung mit anderen kompetenten Organisationen wie dem Sozialamt, dem Jugendamt und dem Arbeitsamt.
- Beschaffung und Bereitstellung der erforderlichen Informationen über die Möglichkeiten beruflicher Bildung und Förderung in der Region des Kreises Offenbach.
- Information über finanzielle Fördermöglichkeiten.
- Akquise und Beratung von Betrieben hinsichtlich der Beteiligung und Durchführung von beruflicher Qualifizierung und Beschäftigung für Personengruppen mit besonderen Startschwierigkeiten.
- Informationskontakt mit den Schulen des Sekundarbereichs, um auch präventive Strategien verfolgen zu können.
- Enge Kooperation mit den Ausbildungsforen.

Mit dieser Aufgabenbeschreibung der in den Kommunen des Kreises angesiedelten Stützpunkte wird eine flächendeckende Beratungs-

und Förderstruktur aufgebaut, die dennoch orts- und zeitnah die jeweiligen individuellen Beratungs- und Unterstützungsbedarfe bearbeiten kann.

## 3. Bisherige Erfahrungen

Da das Projekt BerufsWegeBegleitung erst zum 1. Januar 2003 begonnen hat, kann noch nicht von breiten Erfahrungen gesprochen werden. Es zeigt sich aber deutlich in den Gesprächen mit den Kommunen, dem Arbeitsamt, den Kammern, den Ausbildungsforen und den Verantwortlichen im Kreis, dass eine hohe Zustimmung zur Konzeption besteht, wenngleich die Komplexität der Konzeption vielfältiger Abstimmungs- und Klärungsgespräche bedarf. Insofern ist auf Grundlage der Zusammenarbeit in den Vorläufern der Berufswegebegleitung der Aufbau des flächendeckenden Netzwerkes im Kreis bereits gut voran gekommen. Nach der Eröffnung des ersten Stützpunktes in einem Jugendzentrum in Rodgau wurde bereits sehr schnell der Bedarf bei den Jugendlichen deutlich, die sich von der Stelle im Jugendzentrum individueller angesprochen fühlen als von den klassischen Ämtern. Der Gang zum Stützpunkt im Jugendzentrum scheint so für einige Jugendliche niedrigschwelliger zu sein als der Gang zum Sozial- oder Arbeitsamt.

## 4. Zielgruppen

Wie bereits bei der Beschreibung der Konzeption genannt, richtet sich das Projekt des Kreises Offenbach nicht an eine spezifische Zielgruppe von Benachteiligten, sondern ist offen für alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Integrationsschwierigkeiten. Die BerufsWegeBegleitung ist dabei insbesondere auf Jugendliche mit großen Berufsstartschwierigkeiten ausgerichtet, die die normalerweise vorgesehenen Möglichkeiten der Berufsorientierung, Beratung, Bewerbung und Vermittlung kaum oder gar nicht nutzen und die aufgrund ihrer mangelnden Vorbildung und ihrer sozialen oder persönlichen Situation als besonders benachteiligt gel-

ten. Unter diesem Gesichtspunkt ist insbesondere das Konzept der aufsuchenden Sozialarbeit von großer Relevanz.

Vor allem aber werden bei der Berufswegebegleitung die Lebensumstände und -perspektiven junger Frauen mit starken Berufsstart- und Berufsentwicklungsschwierigkeiten berücksichtigt. Für den Kreis Offenbach ist dabei zu beachten, dass in vielen Fällen ein Migrationshintergrund vorhanden ist.

## 5. Kooperationspartner

Neben den klassischen Kooperationspartnern bei Maßnahmen der Integration in Ausbildung oder Arbeit wie Arbeitsamt, Kammern, Betrieben, Trägern etc. versucht das Projekt des Kreises Offenbach wegen des Ansatzes der aufsuchenden Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die jeweiligen Akteure vor Ort als Ressource für den Aufbau eines Netzwerkes zu gewinnen. Dies können Kirchen, Vereine, engagierte Bürger und Bürgerinnen und viele andere mehr sein. Damit sollen die jeweils unterschiedlichen Bedingungen der Gemeinden im Kreis Offenbach für eine je spezifische Profilbildung der Stützpunktarbeit Berücksichtigung finden.

Der Kreis Offenbach und die Gemeinden im Kreis bleiben dabei sowohl als Promotoren und als Garanten der politischen, personellen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen als auch bei der Knüpfung eines regionalisierten Berufsqualifikationsnetzwerks unverzichtbar. Die besondere Rolle des Kreises und der Kommunen ist auch deshalb so wichtig, damit die über die Förderung mögliche Intensivierung der Netzwerkarbeit und der Integration der Jugendlichen über das Projekt hinaus wirksam bleiben. Die bisherige Zusammenarbeit und die regionale Aufmerksamkeit, die dem Projekt entgegengebracht wird, machen es wahrscheinlich, dass dies auch gelingen wird. Insgesamt passt sich dieses Projekt also in das Bemühen des Kreises ein, seine Arbeit am Prinzip der Bürgerorientierung und des Bürgerservices auszurichten und

dies auf alle Arbeitsfelder des Kreises auszuweiten.

## 6. Erwartungen an die wissenschaftliche Begleitung

Von der wissenschaftlichen Begleitung wird erwartet, dass sie das Vorhaben aus der Sicht Externer beobachtet, begleitet und zeitnah darauf aufmerksam macht, wenn durch die alltägliche Umsetzungsarbeit die Zielperspektiven und die konzeptionellen Grundüberlegungen in „Vergessenheit“ zu geraten drohen. Die wissenschaftliche Begleitung hat also prozessbegleitende Funktionen wahrzunehmen und diese kontinuierlich an die Akteure vor Ort rückzukoppeln. Damit wird die wissenschaftliche Begleitung auch eine Dokumentationsfunktion übernehmen, die insbesondere für den Transferprozess während des laufenden Projektes wichtig ist, aber auch für die Absicherung der Nachhaltigkeit der Ergebnisse nach Auslaufen des Projektes. Da insbesondere die Arbeit im Netzwerk von großer Relevanz für die Berufswegebegleitung ist, kommt der Aufnahme und Vermittlung der unterschiedlichen Interessenperspektiven ein wichtiger Stellenwert zu, der im Grunde nur von „Außen“ geleistet werden kann.

### *Ansprechpartnerinnen:*

Professorin Dr. Angela Paul-Kohlhoff  
Institut für Allgemeine Pädagogik und  
Berufspädagogik  
Hochschulstr. 1, 64289 Darmstadt  
Tel.: 061 51/16 52 06, Fax: 061 51/16 66 61  
sekapk@bpaed.tu-darmstadt.de

Eva-Maria Tempelhahn  
Erste Kreisbeigeordnete  
Kreis Offenbach, Jugend und Soziales  
Bereich Arbeit und Berufsausbildung  
Werner-Hilpert-Str. 1, 61328 Dietzenbach  
Tel.: 06074/8180-1012  
Fax: 06074/8180-1019  
E.Tempelhahn@kreis-offenbach.de



Hans-Peter Albert

**Verbesserung der Trägerarbeit, Erschließung neuer  
Qualifizierungs- und Beschäftigungschancen,  
Reaktivierung der dualen betrieblichen Ausbildung**

Sönke Knutzen, Falk Howe

**Multimediale Recyclingwerkstatt.  
Arbeitsprozessorientierte Lehr-Lernarrangements  
mit integrierter Lernsoftware für benachteiligte  
Jugendliche**

Uwe Schaumann

**Kontinuierliche Verbesserung Pädagogischer Prozesse  
in der Aus- und Weiterbildung handwerklicher  
Führungskräfte**

Beate Kramer

**Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifizierungsbau-  
steine aus Ausbildungsberufen des Handwerks für  
die Ausbildungsvorbereitung und die berufliche  
Nachqualifizierung**



## Verbesserung der Trägerarbeit, Erschließung neuer Qualifizierungs- und Beschäftigungschancen, Reaktivierung der dualen betrieblichen Ausbildung

Die in der Arbeitsgruppe sich präsentierenden Projekte sind dem Innovationsbereich II des Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ zuzuordnen. Der Innovationsbereich II befasst sich mit der Verbesserung der Trägerarbeit, der Erschließung neuer Qualifizierungs- und Beschäftigungschancen und der Reaktivierung der dualen betrieblichen Ausbildung. Gefördert werden in diesem Bereich zur Zeit 36 Vorhaben. Förderschwerpunkte sind die Erweiterung und die Modernisierung des Berufswahlspektrums, die Entwicklung von Verfahren zur Vermittlung von IT- und Medienbasiskompetenzen, der Ausbau des Angebotes an Qualifizierungsbausteinen, die Aktivierung betrieblicher Ausbildungspotenziale sowie die Erschließung neuer zielgruppeneigneter Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten.

Drei dem Innovationsbereich II zugeordnete Vorhaben wurden ausgewählt, die unter besonderer Berücksichtigung ihrer innovativen Ansätze und Modellhaftigkeit sowie unter Beachtung des Transferaspektes ihr Konzept und erste Ergebnisse präsentieren.

Die partnerschaftliche Kooperation von Schule, Medienhersteller, Betrieben und Industrieverband ist grundlegend für das Vorhaben **Multimediale Recycling-Lernwerkstatt. Arbeitsprozessorientierte Lehr-Lernarrangements mit integrierter Lernsoftware für benachteiligte Jugendliche**. Gemeinsam entwickeln die genannten Akteure ein Curriculum, das lernungeübten Jugendlichen den Einstieg in Lernprozesse erleichtert und durch den Erwerb von nachweisbaren und verwertbaren Teilqualifikationen

deren Chancen erhöht, im Anschluss an eine individualisierte Berufsvorbereitung einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden. Die Einbettung von Software-Modulen in ein gesamtpädagogisches Konzept ist für das Vorhaben von besonderer Bedeutung.

Das Handwerk leistet einen wesentlichen Beitrag zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf.

Auszubildende, die der gezielten Unterstützung bedürfen, werden auch zukünftig vor allem bei den klein- und mittelständischen Unternehmen des Handwerks ihren Berufseinstieg beginnen. Doch kann es bei der beruflichen Ausbildung dieser jungen Menschen zu besonderen Problemlagen kommen, auf die handwerkliche Führungskräfte in vielen Fällen nicht vorbereitet sind. Entsprechende Kompetenzen müssen entwickelt werden, um sich diesen Herausforderungen in adäquater Weise stellen zu können. Das vorgestellte Vorhaben **Kontinuierliche Verbesserung pädagogischer Prozesse in der Aus- und Weiterbildung handwerklicher Führungskräfte** will hierzu einen grundlegenden Beitrag leisten, indem Unterstützungs-, Beratungs- und Informationsangebote für handwerkliche Ausbilderinnen und Ausbilder entwickelt und entsprechende Strukturen für ein nachhaltiges Wirken implementiert werden.

Qualifizierungsbausteine werden als wesentliche Elemente einer neu orientierten Berufsausbildungsvorbereitung begriffen. Im Juli 2003 wurde eine Rechtsverordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvor-



bereitung (BAVBVO) erlassen, die Eckpunkte für die inhaltliche Ausgestaltung von Qualifizierungsbausteinen setzt, diese jedoch nicht determiniert.

Das hier zum Themenbereich vorgestellte Vorhaben **Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifizierungsbausteine aus Ausbildungsberufen des Handwerks** hat die Konzeption und Implementierung bundesweit anerkannter Teilqualifikationen aus stark besetzten Handwerken zur Steigerung der Effizienz der Ausbildungsvorbereitung und Nachqualifizierung zum Ziel. Die Qualifizierungsbausteine werden auf der Grundlage der jeweiligen Ausbildungsordnungen entwickelt. Instrumente zum Nachweis des Ausbildungsbezuges und zur Dokumentation des Leistungsstandes der Teilnehmer ergänzen das Angebot. Die Qualifizierungsbausteine werden bundesweit transferiert. Eine Standardisierung bedarfsgerechter Angebote zur Qualifizierung der Zielgruppe mit besonderem Förderbedarf wird angestrebt.

Mit der Präsentation der Projekte und der anschließenden Diskussion sollte der Gedanken- und Erfahrungsaustausch angeregt werden. Das BQF-Programm hat vor allem auch zum Ziel, mehr Offenheit und Transparenz im Bereich der Benachteiligtenförderung zu schaffen,

die Strukturen zu entwirren und zu vereinheitlichen sowie die Kommunikation und Kooperation zwischen allen Akteuren im Handlungsfeld voranzubringen. Die Tagung ist insofern als Teil der Transferarbeit zu verstehen. Transfer wird hier nicht als die Übertragung fertiger Ergebnisse, sondern als prozesshafter Dialog verstanden, von dem neue Impulse für die zielgruppenbezogene Arbeit ausgehen.

Nicht nur die Diskussion in der Arbeitsgruppe sondern auch die vielen informellen Gespräche im Rahmen der Projektmesse haben bestätigt, dass großes Interesse an einem weitergehenden fachlichen Austausch zwischen den Akteuren besteht und die Bereitschaft vorhanden ist, über das Programm hinaus an der Neugestaltung der Benachteiligtenförderung mitzuarbeiten.

*Ansprechpartner:*

Dr. Hans-Peter Albert

Projekträger des BMBF im DLR

Bildungsforschung

Postfach 240107, 53154 Bonn

Tel.: 0228/3821-315, Fax: 0228/3821-323

[hans-peter.albert@dlr.de](mailto:hans-peter.albert@dlr.de)



## **Multimediale Recyclingwerkstatt. Arbeitsprozessorientierte Lehr-Lernarrangements mit integrierter Lernsoftware für benachteiligte Jugendliche**

### **Einleitung**

In der Recycling- und Entsorgungsbranche sind in zunehmendem Umfang Dienstleistungen zu erbringen, die auf unterschiedlichem Niveau spezifische Kompetenzen verlangen. Mit dem zeitgleich wachsenden Personalbedarf bieten sich in diesem Sektor besonders für benachteiligte Jugendliche große berufliche Chancen und Perspektiven. Eine Schwierigkeit, die sich bei dieser Zielgruppe allerdings stellt, ist die zeit- und betreuungsaufwändige Theorievermittlung. Die Jugendlichen tun sich erfahrungsgemäß schwer mit klassischen schulischen Lehrkonzepten und weisen zudem ein extrem heterogenes Lernverhalten auf.

Mit dem Projekt „Multimediale Recyclingwerkstatt“ (*Kompetenzwerkst@tt*) soll dieses Problem aufgegriffen und gelöst werden. Bestehende Beispiele guter praxisorientierter Unterrichtsprojekte an der Hamburger Gewerbeschule 8 werden in einen curricularen Gesamtrahmen gestellt, didaktisch-methodisch weiterentwickelt und durch eine neu entwickelte arbeitsprozessorientierte Lernsoftware ergänzt. Zusätzlich werden zusammen mit den Partnerbetrieben flexible Betreuungsformen konzipiert, die das klassische, oft wenig effektive Praktikum ablösen sollen. Ziel ist es, die allgemeine und berufliche Handlungskompetenz bei den Jugendlichen deutlich zu steigern. Sie sollen Qualifikationen erwerben, die sie in der Recycling- und Entsorgungsbranche und in angrenzenden Berufsfeldern nutzen können und die eine Grundlage für eine Ausbildung bilden.

Im Folgenden werden in der hier gebotenen Kürze das Gesamtkonzept der *Kompetenzwerkst@tt* vorgestellt und Grundelemente der Lernsoftware erläutert.

### **Das Kompetenzwerkst@tt-Gesamtkonzept**

Das Gesamtkonzept des Vorhabens *Kompetenzwerkst@tt* ist umfassend und ganzheitlich angelegt. Prinzipiell lässt es sich als ein Konzept „vom empirischen Sektor zur konkreten Lernsituation“ charakterisieren. Den Dreh- und Angelpunkt des Ansatzes bilden „berufliche Handlungsfelder“ und die sich in ihnen widerspiegelnden Arbeitsaufgaben und Arbeitsprozesse. Die Handlungsfelder werden über Arbeitsprozessstudien und eine didaktische Analyse ihres Lernpotenzials für Jugendliche in der Berufsvorbereitung so aufbereitet, dass sich „Lernfelder“ ergeben. Diese bieten lernhaltige und kompetenzfördernde Anknüpfungspunkte für die Gestaltung konkreter Lernsituationen. Seine spezifische Note erhält das Konzept durch den Einsatz der im Projekt entwickelten Lernsoftware als ein die klassischen Lernumgebungen „Schule“ und „Betrieb“ integrierendes, ergänzendes oder substituierendes Element.

### **Berufliche Handlungssysteme**

Übergeordnetes Bezugssystem des Projekts ist der Entsorgungs- und Recyclingsektor mit den Sparten Elektroschrott- und Kfz-Recycling. Sektorstudien liefern in dem Vorhaben einen Überblick über institutionelle Strukturen, Entwick-

lungen und Entwicklungsperspektiven, Beschäftigungsstruktur und Personalentwicklung, Qualifizierungsstrategien und -traditionen sowie vorfindliche Berufe und Berufsgruppen. Über Fallstudien, die in den Partnerbetrieben durchgeführt werden, lassen sich darüber hinaus Erkenntnisse zu Betriebs- und Arbeitsorganisation, anfallenden Arbeitsaufgaben und deren Wandel, Bedarfen oder Personal gewinnen.

## Arbeitsprozesse und berufliche Handlungsfelder

Das Konstrukt „Arbeitsprozess“ dient im *Kompetenzwerkstatt*-Konzept als analytische Kategorie zur Erschließung eines beruflichen Handlungssystems. Es ist ein Hilfsmittel zur inhaltlichen Analyse und Beschreibung berufsförmig organisierter Arbeit, indem es die für einen Beruf typischen Aufgaben erfasst. Die Beschreibung der Aufgaben und der damit korrespondierenden Arbeitsprozesse erfolgt mit Hilfe einer „Arbeitsprozessmatrix“. Zu den einzelnen Arbeitsprozessschritten Auftragsannahme, Auftragsplanung, Auftragsdurchführung und Auftragsabschluss werden in der Matrix die gesellschaftlichen, betrieblichen und Kundenanforderungen sowie die Arbeitsmittel, Werkzeuge und Methoden aufgeschlüsselt. Die Arbeitsprozessmatrix ist prädestiniert, Arbeitsprozesse zu analysieren und detailliert zu beschreiben.

Die Arbeitsprozesse, die sich innerhalb eines beruflichen Handlungssystems ausmachen lassen, sind von betrieblichen, regionalen, produkt- und verfahrensbezogenen Besonderheiten geprägt und deshalb zwangsläufig immer auch spezifisch. Auf Grund ihrer Spezifik und Vielgestaltigkeit existieren prinzipiell beliebig viele Arbeitsprozesse in einem beruflichen Handlungssystem. Sie bieten sich als konkrete Referenzsituationen und authentischer Lernsituationen an, für die unmittelbare Strukturierung beruflicher Handlungssysteme eignen sie sich allerdings nicht. Diesen Zweck erfüllen „berufliche Handlungsfelder“, die vergleichbare Arbeitsprozesse gruppieren und inhaltlich zusammenfassen. Berufliche Handlungsfelder stellen damit eine de-

Gesellschaft				
Betrieb				
Auftraggeber				
Arbeitsprozessschritte	Auftrags-Annahme	Auftrags-Planung	Auftrags-Durchführung	Auftrags-Abschluss
Handlungsschritte				
Werkzeug & Methoden				

kontextualisierte Verallgemeinerung charakteristischer, berufsbestimmender Arbeitsprozesse dar und sind dementsprechend unspezifisch.

## Lernfelder

Nachdem im beruflichen Handlungssystem Arbeitsprozesse analysiert sind und es in Handlungsfelder strukturiert ist, dienen die weiteren Überlegungen der zentralen Frage, wie sich die Erkenntnisse für die Gestaltung von Lehr-Lern-Arrangements nutzen bzw. umsetzen lassen. Es geht also darum, einen didaktisch begründeten Transfer von Handlungsfeldern zu leisten. An dieser Stelle ergeben sich Anknüpfungspunkte des *Kompetenzwerkstatt*-Konzepts mit dem Lernfeld-Ansatz der KMK für den schulischen Teil der beruflichen Erstausbildung. Lernfelder stellen bildungsorientiert reflektierte, didaktisch erschlossene und auf den Lernort Berufsschule ausgerichtete berufliche Handlungsfelder dar. Lernfelder sollen dabei über die Fachkompetenz hinaus auch die Entwicklung sozialer, methodischer und personaler Kompetenzen fördern.

Im Gegensatz zu den KMK-Lernfeldern, die in ihrer Gesamtheit als Rahmenlehrplan das schulische Curriculum eines kompletten Ausbildungsberufs repräsentieren, sind die Lernfelder in der *Kompetenzwerkstatt* auf den Bereich der Berufsvorbereitung ausgerichtet und haben deshalb anderen Anforderungen gerecht zu werden. Ihre primäre Intention ist es, den Jugendlichen ein Orientierungs- und Überblickswissen zu vermitteln und dabei an ihre Vorerfahrungen und Vorkenntnisse anzuknüpfen. Die Lernfelder sollen also berufsorientierende Arbeitsaufgaben widerspiegeln und ein Verständnis für entsprechende Produktions- und Dienstleistungsprozesse schaffen.

## Lernsituationen

Die unterrichtliche Umsetzung der *Kompetenzwerkst@tt*-Lernfelder erfolgt in handlungs- und gestaltungsorientierten, softwaregestützten Lernsituationen. Sie bringen fachtheoretische Inhalte und praktisches Können in einen konkreten Anwendungszusammenhang und verwirklichen und präzisieren so die Vorgaben der Lernfelder in Form von umfassenden Lehr-Lern-Arrangements. Zur Planung der Lehr-Lern-Arrangements werden die Lernfelder herangezogen und didaktische Entscheidungen getroffen, wie und mit welchen Inhalten die Ziele im zu planenden Unterricht eingelöst werden sollen. Die Aufgabe des *Kompetenzwerkst@tt*-Teams ist es, unter Nutzung aller Möglichkeiten möglichst optimale softwaregestützte Lernsituationen zu schaffen, die Lernprozesse in Schule und Betrieb initiieren.

## Die *Kompetenzwerkst@tt*-Lernsoftware

Zentrale Aufgabe des Projekts ist die Gestaltung von Lehr-Lern-Arrangements, in denen handlungsorientierter berufsschulischer Unterricht, eine durch neue Betreuungsformen gestützte betriebliche Praxis und arbeitsprozessbezogene Lernsoftwareangebote zusammenwirken. Die wichtigsten Funktionen der Software sind hierbei, die große Menge an Informationen und Wissen strukturiert und anschaulich darzustellen, Gesamtzusammenhänge zu verdeutlichen, Freiräume für die intensive Betreuung der Jugendlichen durch die Lehrkräfte zu schaffen und über multimediale Präsentation und Interaktion die Motivation zu fördern.



Wegen der Komplexität der Inhalte sind Hauptkriterien für die Gestaltung des Programmstarts, insbesondere unter Berücksichtigung der Zielgruppe, die Übersichtlichkeit sowie die Darstellung des Gesamtzusammenhangs. Nach dem Log-In erfolgt der Einstieg in die Software über eine Darstellung des **Beruflichen Handlungssystems** Recycling mit den Sektoren Elektronikschrott- und Kfz-Recycling. An dieser Stelle wird zusätzlich ein Modul zum Berufsfeld Recycling angeboten, mit dessen Hilfe sich die Anwender einen Einblick in das Berufsfeld verschaffen und Eindrücke über mögliche Karrierewege gewinnen können.



Nach der Auswahl eines Sektors werden zunächst für einen weitergehenden Überblick Module zum jeweiligen Sektor Elektronikschrott- bzw. Kfz-Recycling angeboten. Weitere zentrale Elemente sind die *Beruflichen Handlungsfelder* „Annahme“, „Bearbeitung“ und „Logistik“. Wird ein Handlungsfeld (z. B. Bearbeitung) angeklickt, öffnet sich daneben eine Übersicht mit den zur Verfügung stehenden Arbeitsprozessen (z. B. Monitordemontage). Von hier aus können die einzelnen Arbeitsprozess-Module angewählt werden.

### Arbeitsprozess-Darstellung



Jedes Arbeitsprozess-Modul besteht aus vier Elementen: Arbeitsprozessdarstellung, Lexikon, Spielesammlung und Web-Anbindung. Die entsprechenden Hauptnavigationselemente befinden sich rechts unten auf dem Bildschirm. Der Moduleinstieg erfolgt jeweils über die **Arbeitsprozessdarstellung** per Video. Die Arbeitsprozessstruktur wird parallel zum Video in der Form von Arbeitsprozessschritten auf der linken Bildschirmseite angezeigt. Über diese Anzeige oder mit den Videobedienelementen kann das Video gesteuert werden.

### Arbeitsprozess-Lexikon



Von der Arbeitsprozessdarstellung lässt sich zum **Lexikon** wechseln. Entscheidend ist, dass hier nicht alle Elemente des Lexikons dargestellt sind, sondern nur die Inhalte, die für den jeweiligen Arbeitsprozess bzw. Arbeitsschritt relevant sind. Die Navigation innerhalb des Lexikons erfolgt weitgehend über Icons und Kurztexte, damit es auch von leseschwächeren Anwendern genutzt werden kann. Auf der linken Bildschirmseite befindet sich eine Stichwortleiste, mit deren Hilfe das gesamte Lexikon durchsucht werden kann. Auf der rechten oberen Bildschirmseite stellt ein Navigationsbaum den Bezug der jeweiligen Begriffe zum Arbeitsprozess dar.

### Arbeitsprozess-Spiele



Das dritte Hauptelement eines Arbeitsprozessmoduls ist die **Spielesammlung**. Hier stehen den Anwendern Spiele zur Verfügung, in denen Inhalte des jeweiligen Arbeitsprozesses aufbereitet sind. Diese Rubrik stellt Elemente des Arbeitsprozesses in spielerischer Form interessant und motivierend dar. So bietet sich die Möglichkeit, Erlerntes zu vertiefen, wieder zu erinnern oder auch neues, ergänzendes Wissen zu erwerben. Als zusätzlicher Anreiz kann von den Schülern im Internet eine Highscoreliste eingesehen werden, die über das Log-In automatisch aktualisiert wird.

### Arbeitsprozess-Internetanbindung



Wird die Software an einem System eingesetzt, das mit einem Online-Anschluss ausgestattet ist, steht auch die **Internetanbindung** als das vierte Hauptelement zur Verfügung. Natürlich kann die Software auch Offline betrieben werden. In diesem Fall wäre diese Option stillgelegt.

Mit der Internetanbindung wird dem Anwender eine Liste mit verschiedenen Internet-Links zum Arbeitsprozess zur Verfügung gestellt, die in erster Linie der thematischen Weiterführung und Vertiefung dienen. Weiterhin sind hier Kommunikationsforen eingerichtet und es kann das persönliche Leistungsprofil eingesehen werden.

### Weitere Informationen

Ab September 2003 stellt das *Kompetenzwerks@tt*-Team weitergehende Informationen und Downloads unter der Adresse [www.kompetenzwerkstatt.net](http://www.kompetenzwerkstatt.net) allen Interessierten zur Verfügung. Hier wird sich auch ein Forum befinden, in dem Anregungen oder Erfahrungsberichte ausgetauscht werden können.

#### *Ansprechpartner:*

Dr. Sönke Knutzen

Torsten Abrolat & Dr. Sönke Knutzen GdR

alive! Media solutions

Brüderstr. 2, 20355 Hamburg

Tel.: 040/350 17 840, Fax: 040/350 17 839

[knutzen@alive.de](mailto:knutzen@alive.de)



## **Kontinuierliche Verbesserung Pädagogischer Prozesse in der Aus- und Weiterbildung handwerklicher Führungskräfte**

Das Projekt „**Kontinuierliche Verbesserung Pädagogischer Prozesse** in der Aus- und Weiterbildung handwerklicher Führungskräfte“ (kurz: KVPP-Projekt) wird im Rahmen des BQF-Programms vom Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln durchgeführt.

### **Ziel des Projekts**

Ziel des Projekts ist es, in einem mehrstufigen Verfahren die pädagogischen Kenntnisse und Fähigkeiten von Führungskräften im Handwerk, insbesondere Handwerksmeister in Betrieben sowie erfahrene Gesellen in Ausbilderfunktion, sog. Ausbildungsbeauftragte, zu verbessern. Die Ausbildung von sog. „Jugendlichen mit schlechten Startchancen“ soll als realistische Chance zur Deckung eines Teils ihres Fachkräftebedarfs erkannt und ggf. die vorhandenen Möglichkeiten (z. B. Unterstützungsleistungen von Jugendberufshilfe, Arbeitsämtern, Berufsschule, etc.) vor und während der Ausbildung der Jugendlichen in Anspruch genommen werden.

Hierfür wird in einer ersten Stufe die bisherige pädagogische Ausbildung von Handwerksmeistern, die in der Regel in den Teil IV-Kursen zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung (Berufs- und Arbeitspädagogik im Rahmen der Ausbilddereignungsprüfung) stattfindet, um spezifische Inhalte zur Ausbildung von Jugendlichen mit schlechten Startchancen ergänzt. Hiermit wird das Wissen zukünftiger Handwerksmeister, welche Möglichkeiten und Grenzen sich ihnen bieten, sofern sie auch diese Gruppe von Jugendli-

chen ausbilden, wesentlich erweitert und das Vorhandensein bzw. Aufkommen von Vorurteilen verringert oder sogar verhindert. Die Entwicklung entsprechender didaktischer und methodischer Materialien wird in Kooperation mit einem Netzwerk von Experten aus Betrieben, Bundesverband Metall, Handwerkskammer Düsseldorf, Jugendberufshilfe, Bildungseinrichtungen, Arbeitsamt etc. vorgenommen. Das Konzept, inklusive der entwickelten didaktischen Materialien zur Vertiefung solcher Kenntnisse, wird in einem Teil IV-Kurs erprobt werden.

In einer weiteren Stufe werden die hier gewonnenen Erkenntnisse auch zum Aufbau eines eigenständigen Konzepts zur Führungskräfte-schulung genutzt. Es ist vorgesehen, zunächst in Erweiterung bisheriger Teil IV-Vorbereitungslehrgänge eine Schulung für Handwerksmeister anzubieten, in der sie mit zentralen Aspekten der Ausbildung von Jugendlichen mit schlechten Startchancen vertraut gemacht werden.

Die dritte Stufe beinhaltet eine zusätzliche Unterstützung der Führungskräfte mittels einer eigenen Internetplattform. In dieser „KVPP-Community“ sollen maßgebliche Informationen von einschlägigen Experten (zukünftigen) Handwerksmeistern zur Verfügung gestellt werden. Diese Plattform wird im Rahmen der ersten beiden Stufen aufgebaut und erprobt werden. Dadurch kann untersucht werden, welche Möglichkeiten und Grenzen der Einsatz einer solchen Plattform im Sinne des E-Learning im Rahmen der pädagogischen Professionalisierung von Handwerksmeistern bietet.



## Hintergrund

Folgende Überlegungen liegen dem Projekt zugrunde: Handwerksmeister sind in erster Linie an der Erfüllung handwerklich-technischer Kundenaufträge interessiert. Ihr Selbstverständnis ist oftmals das eines „technischen Problemlösers“. Sie benötigen vor allem Fachpersonal zur Erledigung vielfältiger (komplexer und weniger komplexer) Aufgaben. Handwerklich-technische Qualifikationen werden in erster Linie von den Gesellen verlangt.

Es wird hier die These vertreten, dass trotz ihrer Vorbereitung auf die Meisterprüfung Handwerksmeister kaum spezifische Kenntnisse und Informationen (Hintergrundwissen) in Bezug auf die Ausbildung von Jugendlichen mit schlechten Startchancen besitzen. Die erworbenen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse reichen zur Einschätzung der Möglichkeiten und Grenzen, unter welchen Bedingungen und mit welcher Unterstützung eine Ausbildung von solchen Jugendlichen Sinn macht, nicht bzw. kaum aus.

Derzeit sind Handwerksbetriebe ähnlich schlechten Rahmenbedingungen unterworfen wie andere kleine und mittlere Betriebe der deutschen Wirtschaft auch. Die Abgaben- bzw. Lohnkostenhöhe, die Auftragslage, die Zahlungsmoral der Kunden und die Vorschriftenflut wird seit geraumer Zeit als sehr belastend wahrgenommen. Zudem fehlen qualifizierte Fachkräfte (Gesellen). Einen Unterschied zu anderen Unternehmen mit einer geringen Beschäftigtenanzahl kann man aber gerade im Handwerk vorfinden. Das Handwerk ist mit Abstand nicht nur der größte Ausbildungsbereich, sondern auch der Bereich, in dem die meisten Auszubildenden mit schlechten Startchancen zu finden sind. Höher- und hochqualifizierte Jugendliche suchen sich oftmals Berufsausbildungen in der Industrie, im Dienstleistungsbereich und in öffentlichen Verwaltungen, sofern sie kein (Fach-)Hochschulstudium anstreben. Dadurch steigt die Anzahl der Jugendlichen, die mit einem mehr oder weniger guten Hauptschulabschluss oder oft auch oh-

ne diesen für den Arbeitsmarkt im Handwerk zur Verfügung stehen. Betriebe klagen in dem Zusammenhang auch darüber, dass die Schulnoten bzw. die Abschlüsse nicht genug Informationen zur tatsächlichen Ausbildungsbefähigung eines jungen Menschen liefern. Auch der bestandene Hauptschulabschluss ist für viele Betriebe keine „Garantie“ (mehr), einen möglicherweise geeigneten Bewerber für einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Wenn Betriebe im Handwerk ausbilden, müssen sie sich unter Umständen auch mit den Jugendlichen „gezwungenermaßen zufrieden geben“, die sich überhaupt noch für eine Ausbildung „interessieren“.

Nicht nur wegen der Vielzahl von (zunächst) wenig geeigneten Bewerbern für einen handwerklichen Ausbildungsplatz ist die Abbrecherquote im Handwerk seit Jahren im Vergleich zu Handel, öffentlichem Dienst, Industrie und Dienstleistung die höchste. Immer wieder wird von Handwerksbetrieben und den dortigen Auszubildenden das Thema „Konflikte“ als eine zentrale Ursache für Abbrüche angegeben. Spezifische Kenntnisse zu Besonderheiten der Ausbildung gerade von Jugendlichen mit schlechten Startchancen sind vermutlich in den meisten Betrieben nicht vorhanden. Folgender Blick auf die konkrete, so genannte Ausbildung der Ausbilder macht die damit verbundene Problematik fehlender berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse und Fähigkeiten deutlich:

Handwerksmeister werden in einem ca. 120-stündigen Vorbereitungskurs auf ihre Aufgabe als Ausbilder vorbereitet. Trotz der hierzu durchgeführten Reformen in den letzten Jahren, die mit dem Stichwort „Handlungsorientierung“ verbunden sind, sind in den einschlägigen Unterrichtsmaterialien kaum ausführliche Hinweise zur Ausbildung der hier interessierenden Gruppe von Jugendlichen zu finden. Es wird hier die These vertreten, dass die Berufs- und Arbeitspädagogik sich am gewünschten Normalfall eines beim Beginn der Ausbildung umfassend leistungswilligen und -fähigen Jugendlichen mit mittleren bis guten Bildungsvoraussetzungen orientiert. Auch in Teil III der Meisterausbildung (be-

triebswirtschaftliche, kaufmännische und rechtliche Grundlagen) kommen Inhalte zur Sprache, die potenziell für eine besondere pädagogische Professionalisierung im Sinne dieses Projekts geeignet erscheinen. Die Themen heißen hier „Personalwesen und Mitarbeiterführung“ sowie in gewisser Hinsicht auch das Thema „Arbeitsrecht“. Allerdings kann auch hier kaum auf die Gruppe der so genannten benachteiligten Jugendlichen eingegangen werden, da beide Themenblöcke nur mit etwa 10 Stunden laut Rahmenplan veranschlagt werden. Insgesamt kann behauptet werden, dass es sehr davon abhängen dürfte, welche Bedeutung der jeweilige Dozent dem Thema „Ausbildung von Jugendlichen mit schlechten Startchancen“ zumisst und – mit Blick auf die nachfolgenden Prüfungen zu den Teilen III und IV der Meisterprüfung – welche Freiheitsgrade er tatsächlich in Anspruch nehmen kann und will.

Als pointiertes Zwischenfazit können folgende zwei Aspekte angeführt werden:

- Wenn Handwerksbetriebe Jugendliche mit schlechten Startchancen „gezwungenermaßen“ ausbilden, sind sie kaum auf die damit verbundenen pädagogischen Aufgaben vorbereitet worden.

- Wenn die pädagogische Professionalisierung (zumeist: Teil IV / Ausbildung der Ausbilder-Kurse in der Meistervorbereitung) stattfindet, haben Führungskräfte in der Regel keine Erfahrung mit den Jugendlichen; wenn die Betriebe aber Erfahrungen mit Jugendlichen mit schlechten Startchancen machen, findet keinerlei pädagogische Professionalisierung mehr statt.

Dieser Gegensatz führt zum generellen Ansatzpunkt im Projekt: „Verbesserung der pädagogischen Professionalisierung von Führungskräften in KMU-Betrieben mit hohem Anteil von Jugendlichen mit schlechten Startchancen“.

## Netzwerkaufgaben

Um die angesprochenen Verbesserungen zu erzielen, wird von Projektseite ein umfangreiches Netzwerk von Experten (s.o.) aufgebaut.

Dieses Netzwerk hat die Aufgaben

- einschlägige Informationen für Betriebe bereitzustellen,
- pädagogische Qualifikationsanforderungen von Führungskräften zu ermitteln,
- didaktische und methodische Hilfen (Materialien, Konzepte, Leitfäden, Themenschwerpunkte etc.) für Teil IV-Kurse und für ein modular aufgebautes Konzept zur spezifischen Führungskräfte-schulung (mit) zu entwickeln und vorliegende Hilfen (mit) zu bewerten.

Schwerpunktmäßig wird im Projekt eine Kooperation mit dem Bundesverband Metall (Interessenvertretung aller in den Handwerksinnungen vertretenen Metallbetriebe) und mit der Handwerkskammer Düsseldorf und der dort ansässigen Gesellschaft für Qualifizierung im Handwerk durchgeführt. Darüber hinaus wird das Netzwerk mit Experten zum Thema „Benachteiligtenförderung im Handwerk“ regional erweitert.

### *Ansprechpartner:*

Dr. Uwe Schaumann

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

Herbert-Lewin-Str. 2, 50931 Köln

uwe.schaumann@uni-koeln.de

Tel.: 0221/470-7017, Fax: 0221/470-7744

www.fbh.uni-koeln.de



## **Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifizierungsbausteine aus Ausbildungsberufen des Handwerks für die Ausbildungsvorbereitung und die berufliche Nachqualifizierung**

### **Ausgangssituation**

Die Berufsausbildung ist eine entscheidende Voraussetzung für junge Menschen, um sich eine eigene wirtschaftliche Existenz aufzubauen und so am sozialen und gesellschaftlichen Leben angemessen teilzunehmen. Immer mehr junge Menschen bleiben jedoch ohne Ausbildungsabschluss. Sie sind besonders von Arbeitslosigkeit bedroht oder bereits arbeitslos, was mit entsprechenden negativen Wirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme verbunden ist und auch verstärkt zu sozialen Konfliktpotenzialen führen kann.

Trotz generell schlechter Konjunkturlage suchen andererseits viele Betriebe qualifizierten Nachwuchs. Dieser Fachkräftemangel wird noch ansteigen, wenn demografisch bedingt die Schulabgängerzahlen zurückgehen und die im Zuge der PISA-Ergebnisse angedachten Schulreformen zur Verbesserung der Ausbildungsvoraussetzungen junger Menschen nicht schnell wirksam werden. Und dies vor dem Hintergrund steigender betrieblicher Anforderungen, die sich auch in höheren Anforderungen in der Ausbildung niederschlagen. Diese Problematik ist im Handwerk von besonderer Brisanz, da dort traditionell die Auszubildenden mehrheitlich aus der Hauptschule kommen, mit einem wachsenden Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, bei denen die schulischen Defizite besonders gravierend sind.

Die hier skizzierte Situation macht deutlich, dass eine positive Entwicklung unserer Gesellschaft und Wirtschaft nur gewährleistet ist, wenn es gelingt, die Potenziale aller jungen Menschen

zu erschließen. Dazu bedarf es nicht nur besonderer Anstrengungen im Schulsystem, sondern auch einer Weiterentwicklung bisheriger Förderansätze in der beruflichen Bildung. Das Konzept der Qualifizierungsbausteine dient als ein zentraler neuer Ansatz dazu, die Berufsvorbereitung besser mit der Ausbildung zu verzahnen. Dadurch soll erreicht werden, dass mehr junge Menschen, die bisher keine Chance hatten, einen Ausbildungsplatz zu finden, durch eine effizientere Vorbereitung doch noch in eine Ausbildung integriert werden können.

Die rechtliche Grundlage dieses Ansatzes ist in den neuen §§ 50 und 51 des Berufsbildungsgesetzes zu finden. Als Ergebnis der Beratungen des Bündnisses für Arbeit und der Hartz-Kommission wird in diesen Paragraphen die Berufsausbildungsvorbereitung erstmals als Bestandteil der Berufsbildung gesehen und geregelt. Danach sollen Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte insbesondere durch inhaltliche und zeitlich abgegrenzte Qualifizierungsbausteine auf eine Berufsausbildung vorbereitet werden.

### **Projektziele und -schwerpunkte**

Seit Jahresbeginn werden vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) in Kooperation mit den Handwerkskammern, zentralen Fachverbänden des Handwerks, Bildungsträgern, der betrieblichen Praxis und den Sozialpartnern bundeseinheitliche Qualifizierungsbausteine für zahlenmäßig stark besetzte Handwerksberufe entwickelt.

Sie sollen in der Ausbildungsvorbereitung und Nachqualifizierung eingesetzt werden und – im Kontext sozialpädagogischer Stützmaßnahmen – dazu beitragen, dass junge Menschen doch noch einer Ausbildung zugeführt und dass auch Betriebe aufgrund der verbesserten Voraussetzungen der Teilnehmer verstärkt für eine Ausbildung oder ggf. für eine Beschäftigung gewonnen werden können.

Die Maßnahmen richten sich besonders an junge Menschen, die eine Berufsausbildung trotz besonderer Hilfen nicht unmittelbar bewältigen können – also vorbereitet werden müssen – sowie Personen, die das ausbildungstypische Alter überschritten haben und noch ohne Berufsausbildung geblieben sind. Aufgrund der besonderen Bedeutung einer Berufsausbildung und Berufstätigkeit im Handwerk für Migranten und junge Frauen gilt diesen Zielgruppen dabei spezielle Aufmerksamkeit.

Mit den Qualifizierungsbausteinen sind vor allem die folgenden Ziele verbunden:

- Die Erleichterung des Wiedereinstiegs in berufliche Lernprozesse für lernungsgewohnte Jugendliche, die sich unmittelbar keine Ausbildung zutrauen, aber mittelfristig so zur Aufnahme einer qualifizierten Ausbildung motiviert werden können,
- die Verbesserung der Chance der Lernenden auf anschließende betriebliche Ausbildungs- und Arbeitsplätze durch den Nachweis verwertbarer Teilqualifikationen,
- die zeitliche Überschaubarkeit und Transparenz des Lernprozesses für die Lernenden mit positiven Auswirkungen auf die Lern- und Leistungsmotivation,
- die Nutzung der Bausteinkonzepte für Qualifikationsfeststellungsverfahren,
- die zeitliche Überschaubarkeit und Transparenz des Lernprozesses für die beteiligten Betriebe, Berufsschulen und Bildungsträger mit neuen Möglichkeiten der Lernkooperation,
- die verstärkte Einbindung von Betrieben, auch wenn sie ggf. nicht voll ausbilden können, in Qualifizierungsprozesse für spezifische Bausteine und damit verbunden auch die Chance, die

beteiligten (Praktika)Betriebe auch als Ausbildungsbetriebe, ggf. im Rahmen von Ausbildungsverbänden, zu gewinnen.

Die Qualifizierungsbausteine werden auf der Grundlage der jeweiligen Ausbildungsordnung (Ausbildungsberufsbild und Ausbildungsrahmenplan) so abgeleitet, dass sie zum einen oft „schulmüde“ junge Menschen für einen Beruf motivieren können. Zum anderen sollen sie so gestaltet werden, dass sie für die betriebliche Praxis nutzbar sind und so auch die Bereitschaft der Betriebe für die Durchführung von Praktika und möglichst für eine anschließende Ausbildung stärken. Diese Qualifizierungsbausteine setzen sich in der Regel aus mehreren Lernaufträgen zusammen, die konkrete betriebliche Arbeitsaufträge widerspiegeln.

Darüber hinaus werden Instrumente zum Nachweis des Ausbildungsbezuges der Qualifizierungsbausteine sowie zur Dokumentation des Leistungsstandes der Teilnehmer entwickelt und eine Musterempfehlung für entsprechende Vereinbarungen der beteiligten Stellen erarbeitet. Diese bundesweit standardisierten Nachweise tragen zu einer größeren Transparenz der Ausbildungsvorbereitung bei. So können Unternehmen für ihre Ausbildungsentscheidung klarer erkennen, welche Voraussetzungen die jungen Erwachsenen mitbringen. Falls trotz dieser Vorbereitung die Integration in die Ausbildung nicht gelingt, kann durch die anerkannte Dokumentation der erreichten Qualifikationen zumindest die Chance dieser jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden.

## **Aktuelle Arbeiten**

Im Projekt wird derzeit ein Grundkonzept erarbeitet, das Qualitätsstandards zur Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen definiert. Es enthält klare Angaben zu Begriffen, Gestaltungskriterien und Bestandteilen der aus einem Ausbildungsberuf abgeleiteten Bausteine.

Darin wurden folgende wesentliche Kennzeichen eines Qualifizierungsbausteins definiert:

#### Qualifizierungsbausteine

- qualifizieren für eine Tätigkeit, die Teil einer anerkannten Berufsausbildung ist,
- sind inhaltlich und zeitlich abgegrenzt sowie in sich abgeschlossen,
- haben einen klaren und verbindlichen Bezug zur Ausbildungsordnung (Ausbildungsberufsbild und Ausbildungsrahmenplan),
- beschreiben eine bestimmte, ggf. mehrfach verwendbare Kompetenz, die von den Betrieben nachgefragt wird und orientieren sich so an der regionalen Arbeitsmarktsituation,
- geben Anhaltspunkte für eine sinnvolle Lernortkooperation,
- schließen mit einem Kompetenznachweis ab,
- beschreiben Qualifizierungsergebnisse und lassen Freiräume für die methodische Realisierung.

Auf der Basis des Grundkonzeptes ist die Erarbeitung von Leitfäden mit Qualifizierungsbausteinen und Kompetenznachweisen aus folgenden 15 Handwerksberufen vorgesehen:

Tischler/in, Metallbauer/in, Maurer/in, Zimmerer/in, Dachdecker/in, Glaser/in, Friseur/in, Fleischer/in, Maler/in und Lackierer/in, Zweiradmechaniker/in, Bäcker/in, Elektroinstallateur/in, Gas- und Wasserinstallateur/in, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/in, Bürokaufmann/-frau im Handwerk. Zu ausgewählten Bausteinen

werden ergänzend Unterlagen zur methodischen Umsetzung entwickelt.

Neben den eigentlichen, ausbildungsberufsbezogenen Qualifizierungsbausteinen werden im Rahmen des Projektes auch berufsübergreifende Zusatzmodule entwickelt, die sich auf die Verbesserung der Sprach- und Lesekompetenz und die Förderung der IT- und Medienkompetenz erstrecken.

Das Set von Qualifizierungsbausteinen und ergänzenden Instrumenten soll bundesweit an alle interessierten Handwerkskammern, Verbände und Bildungseinrichtungen transferiert werden und dort als Standards sowie Grundlage für bedarfsgerechte regionale Angebote zur Ausbildungsvorbereitung oder Nachqualifizierung der Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf genutzt werden.

#### *Ansprechpartnerin:*

Dr. Beate Kramer

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.,

Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf

Tel.: 0211/30 20 09-12

Fax: 0211/30 20 09-99

bkramer@zwh.de





Manuela Martinek

**Initiativen im Bereich der Prävention**

Dilek Kul, Martin Mertens

**„Auf Kurs“ – Ein Bildungsangebot der Kasseler  
Produktionsschule. Förderung schulmüder  
Hauptschüler durch betriebliche, produktions-  
orientierte Formen und Methoden des Lernens**

Lutz Görlach, Michaela Trümper

**„Knotenpunkt“ – Innovative Maßnahmen gegen  
manifeste Schulverweigerung und zur gesell-  
schaftlichen Re-Integration von multidimensional  
problembehafteten Jugendlichen**

Tilman Zschiesche

**Berufs- und arbeitsweltbezogene Schulsozialarbeit.  
Ein Modell für die berufsübergreifende Fortbil-  
dung von LehrerInnen und SchulsozialarbeiterInnen  
zur Förderung der Kooperation von Schule und  
Jugendhilfe**

## Initiativen im Bereich der Prävention

Die Projekte dieser Arbeitsgruppe wurden dem Innovationsbereich III des Programms „Kompetenzen fördern“ zugeordnet. Schwerpunkt dieses Innovationsbereichs ist die rechtzeitige, also schon in der Schule ansetzende Prävention gegen Ausbildungslosigkeit. Die Projekte entwickeln und erproben zum Beispiel modellhafte Konzepte zur Verbesserung der Kooperation Schule-Betrieb im Rahmen der Berufspraktika sowie der Kooperationen zwischen Schulen, der Jugendhilfe und der Jugendberufshilfe. Auch der Ausbau der berufs- und arbeitsweltbezogenen Schulsozialarbeit und die Unterstützung von Praxismodellen bzw. der Redualisierung in der Berufsvorbereitung wurden diesem Innovationsbereich zugeordnet.

Die aktuelle Lage auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt und der damit verbundene Mangel an Lehrstellen hat für die Jugendlichen der Zielgruppe des BQF-Programms die Situation verschlimmert. Gerade die schulmüden und schulverweigernden Jugendlichen, in oft sehr prekärer sozialer Lebenssituation und mit wenig oder gar keiner Unterstützung durch das Elternhaus haben jedoch auch konjunkturunabhängig einen erhöhten Beratungs- und Betreuungsbedarf. Um diesen Jugendlichen alternative Förderwege anbieten zu können, werden in diesem Innovationsbereich auch Ansätze gefördert im Handlungsfeld der Produktionsschulen und der sozialpädagogisch begleiteten Reintegration in Schule oder Berufsvorbereitung.

Inzwischen werden im Innovationsbereich III schon 18 Projekte gefördert, weitere werden bis Ende 2003 hinzukommen. Zwei der für diese Arbeitsgruppe ausgewählten Projekte „Auf Kurs“ – *Ein Bildungsangebot der Kasseler Produktionsschulen. Förderung schulmüder Hauptschüler durch betriebliche, produktionsorientierte For-*

*men und Methoden des Lernens* und „Knotenpunkt“ – *Schulverweigererprojekt – Innovative Maßnahmen gegen manifeste Schulverweigerung und zur gesellschaftlichen Re-Integration von multidimensionalen problembehafteten Jugendlichen* erproben sehr individuell ausgerichtete Förderkonzepte für Jugendliche, die vom Regel-schulangebot nicht mehr erfasst werden konnten und einen hohen Betreuungs- und Förderbedarf haben. Diesen Jugendlichen werden durch Angebote der berufsorientierenden Fachpraxis und durch auf ihre individuelle Belastbarkeit abgestimmte Unterrichtseinheiten Kenntnissen und Fertigkeiten vermittelt, die ihnen den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ermöglichen. Hier ist es wichtig, dass diesen Jugendlichen durch in der Praxis gewonnene erste Erfolge wieder Selbstvertrauen gegeben und ihre Berufs- und Lebensperspektive verbessert werden kann. Das Projekt *Berufs- und arbeitsweltbezogene Schulsozialarbeit* richtet seinen Fokus auf die Verbesserung der Kooperation zwischen Lehrern und Schulsozialarbeitern und versucht mit Weiterbildungsangeboten beide Seiten für die Aufgabenbereiche des jeweils anderen zu sensibilisieren. Für alle Projekte, die mit noch schulpflichtigen Schülerinnen und Schülern arbeiten, ist die Abstimmung mit der Schule und die Kooperationsbereitschaft von Lehrern und Schulsozialarbeitern unerlässlich. Deshalb ist ein Projekt wichtig, das in diesem Bereich ansetzt und die Akteure dabei unterstützt, Beratungs- und Betreuungsbedarf zu erkennen und gemeinsam Strategien zu entwickeln.

Die Projekte wurden in der Vorbereitung zu dieser Arbeitsgruppe gebeten, die innovativen Ansätze ihrer Arbeit und die Konzepte zur Modellbildung und zum Transfer darzustellen. Auch

ihre Strategien zur Individualisierung von Bildungsverläufen und der Beitrag zum Aufbau notwendiger Kooperationen sollte herausgearbeitet werden. Mit der Präsentation dieser Projekte soll verdeutlicht werden, wo und wie Prävention gegen Ausbildungslosigkeit ansetzen kann und wie wichtig dabei die partnerschaftliche Kooperation der Akteure ist. Den Projekten ist gemeinsam, dass es ihnen darum geht, Jugendlichen in einer schwierigen und orientierungslosen Lebensphase wieder Perspektiven zu eröffnen und ihr Selbstvertrauen zu stärken, indem ihre Kompetenzen gefördert werden und ihnen die individuell notwendige Beratung und Betreuung angeboten wird.

Die sich anschließende Diskussion zeigte das große Bedürfnis der Akteure nach Erfahrungs-

austausch. Es wurde deutlich, wie unverzichtbar gerade die auch Einzelfälle berücksichtigende partnerschaftliche Kooperation der in diesem Bereich tätigen Lehrer und Sozialpädagogen ist, wenn es darum geht, Jugendlichen eine Orientierung zu geben und den Grund zu legen zu einem selbstbestimmten beruflichen Lebensweg.

*Ansprechpartnerin:*

Dr. phil. Manuela Martinek

Projekträger des BMBF im DLR

Bildungsforschung

Postfach 240107, 53154 Bonn

Tel.: 0228/3821-313, Fax: 0228/3821-323

manuela.martinek@dlr.de

## „Auf Kurs“ –

# Ein Bildungsangebot der Kasseler Produktionsschule. Förderung schulmüder Hauptschüler durch betriebliche, produktionsorientierte Formen und Methoden des Lernens

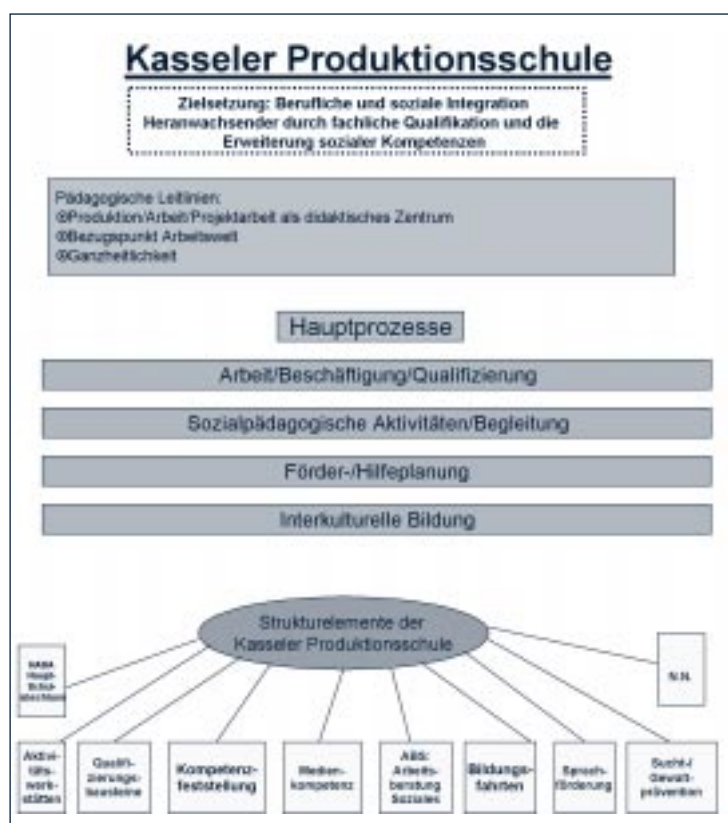
### Konzept der Kasseler Produktionsschule BuntStift

Die Kasseler Produktionsschule BuntStift arbeitet als innovative Einrichtung auf dem Gebiet qualifizierender vorberuflicher Bildung. BuntStift hat mit dem Konzept der Produktionsschule am Übergang von der Schule zum Beruf einen neuen Weg beschritten. Mit ihrem Bildungs- und Berufsorientierungsangebot richtet sich die Produktionsschule grundsätzlich an alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 14 und 27 Jahren.

Vorrangiges Ziel ist, dass die ProduktionsschülerInnen ihre Chance, eine Beschäftigung oder einen Ausbildungsplatz auf dem Arbeitsmarkt zu finden, verbessern. Es ist daher wichtig, dass sie Berufserfahrungen und fachliche Grundfertigkeiten vorweisen können. Diese erwerben die Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch die produktive, arbeitsmarktorientierte Beschäftigung in den sechs Arbeitsfeldern (Metall, Holz, Büro, Hauswirtschaft, Recycling/Elektro und EDV/Neue Medien) und durch externe Betriebspraktika. Indem die ProduktionsschülerInnen bis zu zwei Jahre lang kontinuierlich in einem Arbeitsprozess integriert sind, können sie sich beruflich orientieren. Wesentliche Lernziele sind auch Regelmäßigkeit, Ausdauer und Zuverlässigkeit. Eine überschaubare Gruppengröße trägt dazu bei, die jungen Leute in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und -stabilisierung zu unterstützen.

Einen wichtigen Bereich bildet das allgemeinbildende Angebot. Es setzt an der Lebenswelt der ProduktionsschülerInnen sowie an vorhandenen Fähigkeiten und Interessen an. Zum einen kann der Hauptschulabschluss arbeitsbegleitend nachträglich erworben werden. Zum anderen geben Bildungsfahrten und Aktivitätswerkstätten (Sport, Kunst, Fremdsprachen, etc.) die Gelegenheit, spezielle Fähigkeiten zu erwerben und die eigene Handlungskompetenz zu erweitern. Angebote im Bereich EDV/Neue Medien gehören selbstverständlich zum Standard der Allgemeinbildung.

Fachtheoretischer Förderunterricht und Sprachförderung für ausländische ProduktionsschülerInnen sowie TeilnehmerInnen mit Migra-



tionshintergrund haben einen weiteren besonderen Stellenwert.

## Arbeitsbereiche

- **Das Dienstleistungsbüro** verwaltet die Produktionsschule und den Ausbildungsbetrieb BuntStift. ProduktionsschülerInnen erledigen die tägliche Post, den Schriftverkehr, die Rechnungsüberwachung mit Rechnungsstellung und Rechnungsüberweisung. Unter Anleitung führen sie Kassenbücher, arbeiten bei den Lohnabrechnungen sowie der Buchführung mit.

- **In der Metallwerkstatt** produzieren ProduktionsschülerInnen überwiegend für den Markt. Private Kunden geben ihre individuellen Wünsche bei BuntStift in Auftrag. Es werden beispielsweise Montagetische, Servicewagen, Metallregale, Tischgestelle, Garderoben, Treppen und Trep-pengeländer hergestellt.

- **In der Holzwerkstatt** bauen die jungen Menschen Tische, Bänke, Schränke, Regale und andere Möbel für Privatkunden. Hin und wieder kommt es zu Kooperationen mit der Metallwerkstatt, wenn Aufträge sowohl Holz- als auch Metallarbeiten beinhalten, z.B. Treppen und Geländer.

- Die **Hauswirtschaft** versorgt die BuntStift-Betriebsangehörigen mit Frühstück, Mittagessen und Getränken. Sie deckt weitere verschiedene hauswirtschaftliche Arbeiten ab wie: Hausreinigung, Getränke- und Kuchenverkauf, Buffet-service, Einkauf und Vorratshaltung, Wäsche- und Blumenpflege.

- Die **Recyclingwerkstatt** hat im wesentlichen zwei Aufgaben. Die in diesem Bereich tätigen ProduktionsschülerInnen nehmen die im Rahmen des Sperrmülls innerhalb des Stadtgebietes Kassel anfallenden ausgedienten Elektrogeräte wie z.B. Elektroherde, Computer, Wasch- und Spülmaschinen sowie Wäschetrockner an. Zusätzlich gibt es einen Abholservice für private Kunden und Betriebe. Die Geräte werden ggf. auf Defekte überprüft und anschließend repariert oder für die weitere Entsorgung – in die verschiedenen Fraktionen – zerlegt und entspre-

chend entsorgt bzw. wiederverwertet. Reparierte Geräte werden mit Garantie in unseren Verkaufsräumen angeboten.

- Im **Bereich EDV/Neue Medien** bereiten die jungen Menschen die BuntStift-Druckerzeugnisse vor, gestalten diese und betreuen sie bis zur Endproduktion in der Druckerei. Weiterhin kümmert sich dieser Bereich um die Aktualisierung und Fortentwicklung der BuntStift-Homepage. Ein neues Aufgabenfeld ist die Erstellung und Gestaltung der Stadtteilzeitung „Nordwind“. Eine unabhängige Redaktion mit Akteuren aus dem Stadtteil ist für die Inhalte zuständig.

## Zum Modellprojekt „Auf Kurs“

### 1. Einleitung

Das Modellprojekt startete am 24. März 2003 an der Kasseler Produktionsschule BuntStift.

Das Projekt ist für Jugendliche konzipiert, die

- mit dem schulmäßigen Lernen Schwierigkeiten haben und sich auch entziehen,
- Fehltage oder längere Fehlzeiten haben,
- den Hauptschulabschluss wahrscheinlich nicht schaffen werden,
- Sprachprobleme haben,
- lieber handwerklich/praktisch als theoretisch lernen.

Ziel des Vorhabens ist es, mit der Produktionsschule denjenigen Jugendlichen ein geeignetes Bildungsangebot zu machen, die sich dem schulförmigen Lernen entziehen und verfestigte Strategien der Misserfolgsvermeidung entwickelt haben. Geeignet ist die Produktionsschule vor allem aufgrund der betrieblichen, produktionsorientierten Form und Methode des Lernens und der Persönlichkeitsbildung. Der Übergang einzelner Schüler und Schülerinnen in die Produktionsschule muss dabei rechtzeitig, das heißt etwa ab dem 8. Schuljahr, geschehen, denn nur dann lassen sich wirklich präventive Wirkungen erzielen: Die Jugendlichen können einen für sie organischeren Bildungsweg erfolgreicher gehen, es entstehen weniger Reibungsverluste, Brüche, Umwege, und letztendlich werden durch die Verminderung von so genannten „Maßnahmekar-

rieren“ Kosten gesenkt. Den Kern der Zielgruppe bilden Jugendliche, die noch der allgemeinen Schulpflicht unterliegen, aber auch für benachteiligte Jugendliche, die berufsschulpflichtig sind, ist die Produktionsschule im Einzelfall der geeignete Ort. Es geht darum,

- für Jugendliche mit sich aufbauenden Versagens- und Verweigerungshaltungen (mit einzelnen Fehlstunden und längeren Fehlzeiten, die ansprechbar sind und an der Situation etwas ändern wollen) ein Handlungsrepertoire und insbesondere arbeitsweltbezogene Maßnahmen zu entwickeln, die ihren Erziehungs- und Bildungsprozess wirksam begleiten und stützen können;
- für Jugendliche, die durch die herkömmlichen allgemeinbildenden Schulen nicht erreicht werden, weil sie sich dem Schulbesuch verweigern, die Produktionsschule als paralleles, die klassische schulische Angebotsstruktur erweiterndes, betrieblich organisiertes Bildungs- und Qualifizierungsangebot systematisch zu erproben;
- Jugendliche am Übergang von den allgemeinbildenden zu den berufsbildenden Schulen bzw. in arbeitsweltliche Zusammenhänge und Ausbildung durch geeignete Instrumentarien und Angebote sowie durch enge Kooperation aller beteiligter Institutionen zu unterstützen.

Die Auswahl der SchülerInnen fand zunächst seitens der beteiligten Schulen statt. Danach fand ein Erstgespräch mit dem/der potenziellen TeilnehmerIn und BuntStift-Mitarbeitern, Einzelgespräche mit potentiellen TeilnehmerInnen und deren Eltern sowie auch eine Führung durch die Produktionsschule und anschließend ein Schnupperstag in einer der selbst gewählten Werkstätten statt.

## **2. Phase I: „Orientierungsphase – 2 Schnupperwochen“**

In der Zeit vom 24. 3. bis 4. 4. 2003 fanden die Orientierungswochen mit gegenseitigem Kennenlernen der TeilnehmerInnen und dem ersten Werkstatt-Tag statt. In diesen zwei Wochen bis Ostern konnten die TeilnehmerInnen sich entscheiden, ob sie am Modellprojekt „Auf Kurs“ teilnehmen wollen. Für die Teilnahme am

Modellprojekt haben sich nunmehr zehn TeilnehmerInnen (davon zwei weiblich) entschieden:

- 2 Schüler von der Schule Hegelsberg,
- 2 SchülerInnen von der Offenen Schule Waldau,
- 5 SchülerInnen von der Carl-Schomburg-Schule,
- 1 Schüler von der Willy-Brandt-Schule.

## **3. Phase II: April - Juli 2003**

Mit diesen zehn TeilnehmerInnen, die sich für das Modellprojekt entschieden haben, startete nach den Osterferien die zweite Phase.

Für die zweite Phase wurden zwei Tage Unterricht (Mathe, Deutsch und Soziales Lernen) und drei Tage Praxis in den Arbeitsbereichen geplant.

### **3.1. Unterrichtstage**

Die TeilnehmerInnen haben eine geringe Konzentrationsfähigkeit (max. 15 Min.) **im Unterricht**, sie reden viel dazwischen, stören den Unterricht, sie sind jedoch sehr aktiv und aufmerksam bei für sie interessanten Themen.

Das Stillsitzen im Unterrichtsraum ist offenbar schwierig, deshalb sollten verstärkt Aktivitäten mit viel Bewegung im Freien einbezogen werden. Auch kommt es zur Überziehung von Pausenzeiten und einer geringen Einhaltung von Regeln. Im Gruppenfindungsprozess zeigen sich allerdings erste kleinere Erfolge: Die Gruppe beginnt sich teilweise gegenseitig zu erziehen. Insgesamt wird deutlich: Für diese Zielgruppe müssen andere Ansätze und Methoden gefunden, entwickelt und erprobt werden (projektorientiertes Lernen, Anreize zum selbstständigen Lernen, z.B. der Foto-Workshop, der im Mai für 7 TeilnehmerInnen beginnt). Inzwischen fand eine Feststellung des individuellen Wissensstandes der TeilnehmerInnen statt: Ein Mathe- bzw. Deutsch-Eingangstest kristallisierte Schwächen und Stärken einzelner TeilnehmerInnen heraus. Innerhalb des Mathematik-Unterrichts zeigte sich bei einem ersten Zwischen-Mathe-Test (Rechnen mit Brüchen), dass drei TeilnehmerInnen große Schwierigkeiten in diesem Bereich haben. Hier ist eine individuelle Förderung dringend notwendig. Ebenfalls ist inzwischen die Deutsch-Kom-



petenzanalyse abgeschlossen: Auch hier musste festgestellt werden, dass zwei Teilnehmer große Schwierigkeiten haben. Eine Einzelförderung mit diesen Schülern beginnt bereits ab Juli 2003.

Die **Fördermaßnahmen** (Förderpläne) werden in nächster Zeit konkretisiert. Derzeit ist noch kein Einzelunterricht (bis auf Deutsch) angedacht, sondern der Unterricht findet hauptsächlich in Kleingruppen statt. Wenn in der nächsten Phase verstärkt Einzelförderunterricht realisiert wird, dann sollte dies eher innerhalb der Werkstattzeiten stattfinden.

### **3.2. Praxistage in den Werkstätten/Arbeitsbereichen**

Die Aufteilung in die entsprechenden Werkstätten/Arbeitsbereiche fand bis zum Sommer in drei Phasen statt, d.h. alle vier Wochen wurden die Praxisbereiche gewechselt.

Zwei Schüler sowie eine Schülerin wollen nicht wechseln, sind in „ihren“ Werkstätten voll integriert und wichtige Teammitglieder. Auf diesen Wechsel wurde unsererseits nicht rigide bestanden, sondern die Wünsche der SchülerInnen beachtet. Die männlichen Projektteilnehmer wollen partout nicht in die Hauswirtschaft; was ihnen auch zugestanden wurde. Beim Eltern-Schüler-Treff jedoch äußerten zwei Mütter den Wunsch, dass auch ihre Jungen mal in die Hauswirtschaft „reinschnuppern“ sollen; zwei Schüler sollen versuchsweise ab 25. 6. 2003 in der Hauswirtschaft arbeiten.

Auf Hinweis verschiedener Werkstatt-Meister wurde im Mai 2003 entschieden, die Arbeitszeiten für BQF-TeilnehmerInnen in allen Werkstattbereichen zu verkürzen (im Vergleich zu anderen Werkstatt-MitarbeiterInnen sind die SchülerInnen jünger, ermüden schneller und besonders am Nachmittag sind sie sehr geschäftig).

Große Chancen bestehen in der **produktiven Arbeit (Werkstatt)**, da hier die TeilnehmerInnen sehr aktiv und störungsfrei arbeiten. Die Praxistage in den Werkstätten wurden nach Gruppen geteilt, ca. zwei TeilnehmerInnen arbeiteten pro Werkstatt. Die TeilnehmerInnen arbeiteten sehr engagiert, fühlten sich hier sehr wohl, fügten

sich problemlos in das Werkstatt-Team ein; auch hatten sie ein gutes Verhältnis zu anderen Produktionsschülern bzw. den MitarbeiterInnen von BuntStift. Deutlich wird: In dem hohen Praxisanteil liegt ein entscheidendes Potenzial für unsere TeilnehmerInnen. Daher sollte über einen 4. Werkstatt-Tag nachgedacht werden.

### **3.3. Soziales Lernen**

Es besteht ein hohes Aggressionspotenzial in der Gruppe, daher wurde ein Gewaltpräventionstag („cool sein – cool bleiben“) gemeinsam mit der Polizei am 6. 5. 2003 durchgeführt. Diese Gewaltpräventionsveranstaltung wurde im Juni mit einem Streetworker fortgesetzt, eine weitere Veranstaltung wurde kurz vor der Sommerpause durchgeführt. Auch sollen ab September diese Veranstaltungen zum festen Bestandteil werden (in regelmäßigen Abständen).

Als weitere Strategie zum Abbau von Aggressionen wurde das Boxcamp (im selben Haus in der Stadtteiletage ansässig) in die Überlegungen mit einbezogen und im Juni 2003 mit den Schülern besucht. Zwei Teilnehmer sind inzwischen bereits regelmäßig dort, andere TeilnehmerInnen überlegen sich dies noch. Besonders für die Mädchen der Gruppe wird (ab September 2003) über einen speziellen Selbstverteidigungskurs nachgedacht.

Auch hinsichtlich der gruppenspezifischen Prozesse ist eine klare Zuordnung oder Einordnung schwer möglich. Die TeilnehmerInnen müssen erst ihre eigene Identität finden, daher stehen derzeit persönlichkeitsfördernde/-stärkende Maßnahmen im Vordergrund. Es gilt, jede einzelne Persönlichkeit bei den TeilnehmerInnen erst einmal zu erkennen, dann zu fördern und zur (Weiter-)Entwicklung zu verhelfen.

### **3.4. Stand der Dinge im Juli (zum Zeitpunkt der Tagung)**

Schulverspätungen bzw. Überziehung der Pausenzeiten häufen sich bei einigen Schülern, sie haben keine Lust auf Lernen oder Arbeiten.

Es wurden Lernverträge bei auffälligen Schülern („Das sind meine Ziele“/„So kann ich unter-

stützen“/„Das will ich tun“/„Dieser Vertrag wird am ... überprüft“) für einen überschaubaren Zeitraum von 14 Tagen abgeschlossen. Bei einigen TeilnehmerInnen entwickelt sich dies als ein sehr wirkungsvolles Instrument, bei anderen waren Erinnerungen zwischendurch notwendig.

Ein wichtiger Bestandteil unseres pädagogischen Konzeptes sind die Rückkehrgespräche: Wenn ein/e TeilnehmerIn krank war, dann wurden/werden bei seiner/ihrer Rückkehr Gespräche zum Wiedereinfinden geführt.

Im Gruppenfindungsprozess zeigten sich erste Erfolge: Die Gruppe hat sich gefunden; die TeilnehmerInnen sind zwar in ihren einzelnen Werkstatt-Bereichen angekommen, jedoch besteht eine starke Bindung innerhalb der BQF-Gruppe (gegenseitiges Besuchen in den Werkstätten; gemeinsame Pausengestaltung).

Folgende Aktivitäten fanden in der zweiten Phase (April - Juli 2003) im Rahmen des Modellprojektes statt:

1. Schülerzeitung – Die TeilnehmerInnen haben sich spannende Themen überlegt, recherchiert nun, arbeiten an Beiträgen.
2. Foto-Workshop (angeleitet durch einen Erzieher/Soziologen): Auf Basis der Freiwilligkeit und des Interesses nahmen sieben Teilnehmer jeden Mittwochnachmittag regelmäßig teil. Die Ergebnisse sind beachtlich und werden wahrscheinlich ab September in der Produktionsschule ausgestellt.
3. „Lernen lernen“: Erste, kleinschrittige Annäherung an „Lernen lernen“ wurde gestartet, ab September wird dies im größeren Rahmen fortgesetzt; dann auch integriert in projektorientiertes Arbeiten.

### **3.5. Elternarbeit**

Wichtig für den Erfolg des Modellprojektes erwies sich die Kooperation und Zusammenarbeit mit Eltern. Die Elternarbeit ist ein sehr wichtiger Bestandteil, der stetig weiterentwickelt werden muss.

Am 27. 5. 2003 fand ein Eltern-Schüler-Treffen statt. Es war eine rundum gelungene Veranstaltung. Diese Veranstaltung war eine Gelegen-

heit, sich gegenseitig kennenzulernen, Ideen und Meinungen auszutauschen. Individuelle Elterngespräche mit Eltern, die an diesem Treffen nicht teilnehmen konnten, wurden später in den Räumen von BuntStift nachgeholt.

Im Juli 2003 wurden zudem Hausbesuche gemacht. Dafür wurde viel Zeit genommen, mit Eltern und anderen Familienmitgliedern zu reden.

## **4. Ausblick**

In der letzten Woche vor den Sommerferien (14.7.- 18.7.) sind Aktivitäten, wie z.B. Ausflüge, Sport, gemeinsames Frühstück geplant – wobei die SchülerInnen einen Tag selber organisieren sollen.

Diagnoseverfahren werden fachlich und sozial mit Hilfe von Beobachtungen und Gesprächen, Notizen aus ABS-Sitzungen (Arbeitsberatung Soziales), Hausbesuchen, biographischen Interviews, Beurteilungen von Lehrkräften und Werkstätten abgeschlossen.

Das Interesse an anderen Praxisbereichen der ProjektteilnehmerInnen wird berücksichtigt: Ab September sollen auch externe Praktika möglich sein, dies aber auf ausdrücklichen Wunsch und aufgrund eigener Aktivitäten der TeilnehmerInnen (z.B. möchte ein Schüler eine Kfz-Werkstatt und eine Schülerin eine Zahnarztpraxis kennenlernen).

Da es sich in der ersten und zweiten Phase des Modellprojektes „Auf Kurs“ zeigte, dass speziell für diese Zielgruppe neue didaktisch-methodische Ansätze eingeführt und erprobt werden müssen, werden für die dritte Phase (Start: September 2003) neue Ideen und Konzepte mit allen Beteiligten (Lehrkräfte, Honorarkräfte, Werkstatt-MitarbeiterInnen, Projektleitung, wissenschaftliche Begleitung sowie den Studierenden, die im Rahmen einer Kooperation mit der Universität Kassel ihre schulpraktischen Studien absolvieren) diskutiert und entwickelt.

Fächerübergreifende, projektorientierte Lerneinheiten sowie Unterricht in den Werkstätten (produktives Lernen) stellen die Basis unseres

pädagogischen Konzeptes dar. Die Werkstätten sollen als konkrete Lernorte gesehen werden: Lernorte, an denen sich aus den Arbeits- und Alltagszusammenhängen für die SchülerInnen konkrete Fragen ergeben, für die – gemeinsam mit den Werkstatt-MitarbeiterInnen **und** den LernbegleiterInnen – Antworten gefunden werden sollen.

Am 25. 9. 2003 werden wir im Rahmen des Fünften Bundeskongress Soziale Arbeit in Kassel ein Fachforum zum Thema „Schulmüdigkeit/-verweigerung“ anbieten. Wir werden dort durch unsere wissenschaftliche Begleitung der Univer-

sität Hannover (Institut für Berufspädagogik) und dem BQF-Netzwerk des DJI/Netzwerk Prävention von Schulmüdigkeit und Schulverweigerung fachlich unterstützt.

*Ansprechpartner:*

Martin Mertens, BuntStift e.V.

Holländische Str. 208, 34127 Kassel

Tel.: 0561/983 53-11, Fax: 0561/89 03 52

[www.buntstift-kassel.de](http://www.buntstift-kassel.de),

[m.mertens@buntstift-kassel.de](mailto:m.mertens@buntstift-kassel.de)



## **„Knotenpunkt“ – Innovative Maßnahmen gegen manifeste Schulverweigerung und zur gesellschaftlichen Re-Integration von multidimensional problembehafteten Jugendlichen**

### **1. Ausgangslage**

Wenn Schüler nicht nur gelegentlich schwänzen, sondern die Teilnahme am Schulunterricht generell verweigern, dann sind die Ursachen meist vielfältig und greifen tief in die Persönlichkeit des Jugendlichen ein. Entstandene Wissenslücken können nicht oder nicht mehr ausreichend kompensiert werden. Ständige Misserfolge und Sinnlosigkeitserleben führen zu Resignation bis hin zu totaler Verweigerung. Durch die gescheiterten Schulkarrieren ist ein Einstieg in die Arbeitswelt fast ausgeschlossen.

Anlass der Errichtung des Modellprojektes „Knotenpunkt“ war demzufolge der Umstand, dass SchülerInnen im steigenden Maße der Schule „kündigen“ und auf Dauer irreversibel verweigern – und dies trotz der Bemühungen seitens der Schule sowie des Vorhandenseins von Beratungs- und Unterstützungsangeboten.

Aus diesem Hintergrund heraus hat das Bildungszentrum Menteroda der KAB ein sozialpädagogisches Konzept entwickelt, das die Integration von Schulverweigerern in Schule und Berufsschule ermöglichen soll. Inhalt dieses Konzeptes ist die Eröffnung außerschulischer Wege zur schulischen Qualifikation durch die Anwendung sozialpädagogischer Maßnahmen, werkpraktischer sowie kreativer Lernangebote.

Im Unstrut-Hainich-Kreis ist das Bildungszentrum Menteroda bislang der einzige Träger, der ein Projekt in dieser Form anbietet.

### **2. Interne Infrastruktur**

#### **2.1 Vorstellung des Trägers**

Das Bildungszentrum Menteroda besteht seit 1991 als Lern- und Ausbildungsstätte für lernbehinderte und sozial benachteiligte Jugendliche. Ziel ist es, die Jugendlichen bei der Berufsfindung, Berufsausbildung sowie bei dem Erwerb eines Arbeitsplatzes zu unterstützen und ihnen so Zukunftsperspektiven zu eröffnen.

Die Tätigkeit des Bildungszentrums basiert auf den verschiedensten Arbeitsfeldern. Weiterhin ist es in der Projektarbeit stark engagiert.

Arbeitsfelder:

- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen in außerbetrieblicher Einrichtung in den verschiedenen Berufsfeldern,
- Berufsausbildung für Rehabilitanten (§ 97ff SGB III) und sozial benachteiligte Jugendliche (§ 241 SGB III),
- ausbildungsbegleitende Hilfen,
- Jugend ABM mit Bildungsanteilen,
- Schuljugendarbeit,
- Jugendhilfemaßnahmen (betreutes Wohnen, Wohnheim mit sozialpädagogischer Betreuung, offene Jugendarbeit),
- Schulsozialarbeit an den Beruflichen Schulen Mühlhausen,
- Schulverweigererprojekt „Knotenpunkt“.

#### **2.2 Standort des Projektes**

Standort des Modellprojektes ist der Angerhof in Windeberg, einer Außenstelle des Bildungszentrums. Windeberg ist ein ländlicher Ort, ca. 6 km nördlich der Kreisstadt Mühlhau-

sen. Dieser Standort bietet uns optimale Voraussetzungen, da man in dörflicher Ruhe und Abgeschiedenheit wirkungsvoll mit den Klienten arbeiten kann. Der Angerhof beherbergt neben dem Schulverweigererprojekt das betreute Wohnen sowie den dort ortsansässigen Jugendclub.

### 3. Zielgruppenbeschreibung

Eine Zielgruppe des Projektes sind schulverweigernde Jugendliche, die dem Unterricht über mehrere Wochen und Monate irreversibel fernbleiben und sich somit der Berufsschule abgewandt haben und trotz des Einsatzes von pädagogischen Mitteln und persönlicher Beratung nicht bereit sind, das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) regelmäßig zu besuchen.

Weitere Klienten sind Schulabgänger, die ihrer Berufsschulpflicht nach §21 ThürSchulG nachkommen müssen, sich aber nicht im BVJ angemeldet haben. Weiterhin werden im Projekt schulversagende, sozial und individuell benachteiligte Jugendliche betreut, die in den herkömmlichen unterrichtlichen Arbeitsformen keine Aussicht auf Maßnahmeerfolg haben.

### 4. Ziele des Projektes

Das Gesamtziel des Projektes „Knotenpunkt“ ist die Re-Integration von Schulverweigerern in die Gesellschaft.

Dies bedeutet in erster Linie, den Schulverweigerern mit Unterstützung der Jugendhilfe sowie in Kooperation mit der Schulsozialarbeit geeignete Maßnahmen und alternative Lernformen anzubieten, die es ihnen ermöglichen, einen Schulabschluss zu erreichen.

Die Einzelziele im Projekt sind sehr vielfältig und stets auf die jeweilige Situation und Problemlage des Jugendlichen abgestimmt. Die Zielsetzungen können unter anderem sein:

- Re-Integration der Teilnehmer in die Schule,
- Vorbereitung auf einen externen Schulabschluss,
- Integration in BvB zum Erlangen der Ausbildungsreife,

- Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung oder eine Ausbildung nach §241 oder §97ff SGB III.

Durch intensive sozialpädagogische Betreuung und soziales Training wird der Jugendliche befähigt, seine Lebensbedingungen aus eigener Kraft zu verändern und für sich zu verbessern.

### 5. Inhaltliche Schwerpunkte des Projektes

#### 5.1 Motivation zur beruflichen Bildung

Der „Bildungsbegriff“ der heutigen Zeit ist sehr umfangreich und beinhaltet eine Vielzahl von Kompetenzen, die dem Jugendlichen abverlangt werden. Zu ihnen gehören:

- Erwerb von anwendungsfähigem Wissen,
- Lernkompetenz,
- persönliche und soziale Kompetenzen,
- Umgang mit neuen Informations- und Kommunikationstechniken.

Aus diesem Hintergrund heraus hat sich das Projekt auf drei Arbeitsschwerpunkte spezialisiert.

#### *Erster Arbeitsbereich:*

#### *intensive sozialpädagogische Betreuung*

Die Ursachen für Schulverweigerung sind vielfältig und komplex. Sie liegen nicht immer nur in der Schule begründet, sondern auch im sozialen Umfeld des Jugendlichen. Eine Vielzahl der im Projekt zu betreuenden jungen Menschen nimmt bereits Hilfe zur Erziehung in Anspruch.

Durch eine umfangreiche sozialpädagogische Betreuung werden die persönlichen und sozialen Kompetenzen gestärkt (Erhöhung der Frustrationstoleranz, Stärkung des Selbstvertrauens und des Selbstbewusstseins). Sozialpädagogische Programme (Streit-Schlichter-Programm, Gewaltprävention „Be cool“, Kompetenztraining), Bewerbungstraining, Berufszielfindungsseminare, Einzelfallhilfe, Gruppenstunden sowie jugendgerechte Projekte (Erstellung eines Graffitis, Arbeit mit Speckstein, Seidenmalerei, Korb flechten) werden angewendet, um den Jugendlichen in seiner Persönlichkeitsentwicklung positiv zu unterstützen.



### *Zweiter Arbeitsbereich: Schulische Lernangebote*

Durch die Nichtteilnahme am Unterricht ver-säumen die jungen Menschen wichtigen Schulstoff. Bereits erlerntes Wissen wird nicht mehr angewendet und gerät so schnell in Vergessenheit. Deshalb ist es um so wichtiger, die Jugendlichen langsam an die Lerneinheiten heranzuführen sowie darauf zu achten, dass es zu keiner Überforderung kommt. Durch die Integration in Kleingruppen (pro Gruppe ca. drei Jugendliche) können wir auf die Bedürfnisse der einzelnen Teilnehmer eingehen. Ein effizientes Arbeiten wird gewährleistet.

Ziel im schulischen Bereich ist es, durch alternative Lernstrukturen („Lernen am Projekt“, „adaptiver Unterricht“, Nutzung neuer Medien) das Interesse am Lernen neu zu wecken sowie die Lernkompetenz zu erhöhen.

### *Dritter Arbeitsbereich: Werkpraktische Angebote*

Aufgrund der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation in Deutschland sind viele Jugendliche demotiviert. Sie sind orientierungslos und sehen kaum Zukunftsperspektiven. Besonders bei Defiziten im schulischen Bereich sollen sich die Teilnehmer im Projekt praktisch nach ihren Neigungen ausprobieren und einschätzen können, um eine spätere Berufsorientierung zu bekommen. Durch die Wahl zweier Berufsfelder (zum Beispiel: Holztechnik, Hauswirtschaft, Gartenbau) erwerben die Jugendlichen berufliche Handlungskompetenzen. Handwerkliche Fähigkeiten und Fertigkeiten werden ihnen vermittelt.

### *Das „Lernen am Projekt“*

Praxisorientiertes Lernen ist der Schwerpunkt unserer Projektarbeit.

Die im Modellprojekt zu betreuenden Jugendlichen haben sich gegen die vorherrschenden Schulstrukturen aufgelehnt (zu hohe Klassenstärken, Frontalunterricht, pädagogische Haltung der Lehrer). Sie sind nicht bereit, die Schule weiterhin zu besuchen. Unsere Teilnehmer kommen vorrangig aus der Förderschule für Lernbehin-

derte bzw. aus dem BVJ der Beruflichen Schulen. Gerade diesen Jugendlichen fällt es häufig schwer, theoretisches Wissen aufzunehmen und zu verarbeiten. In Folge dessen resignieren sie und verweigern auf Dauer den Schulbesuch.

Aus diesem Grund ist uns viel daran gelegen, die Stoffvermittlung so praktisch wie möglich durchzuführen. Durch die Erarbeitung gemeinsamer Projekte durch den Lehrer und den Praxisanleiter wird ein Zusammenspiel der theoretischen Wissensvermittlung sowie der praktischen Umsetzung ermöglicht. Die Vorstellungs- und Auffassungsgabe des Jugendlichen wird verstärkt. Ziel dieser Methodik ist es, den Teilnehmern die Wichtigkeit und den Sinn des Lernens zu vermitteln.

### *Anbindung an die Strukturen des Bildungszentrums Menteroda*

Auch nach dem Projektaufenthalt (in der Regel ein Schuljahr) bieten wir den Jugendlichen eine kontinuierliche Nachbetreuung an. Wir stehen den ehemaligen Teilnehmern jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung. Ziel ist es, einem möglichen Scheitern am Anfang eines neuen Bildungsweges entgegenzuwirken.

Durch die Anbindung an das Bildungszentrum haben wir die Möglichkeit, die Jugendlichen in weitere berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, in eine Berufsausbildung oder eine Ausbildung nach § 241 und §97 SGB III einzugliedern. Diese Vernetzung ist sehr vorteilhaft, da wir den Projektteilnehmern von Beginn an berufliche Perspektiven aufzeigen können und sie bei dem oft „hindernisreichen“ und „steinigen“ Weg in die Zukunft unterstützen können.

## **5.2 Individualisierung von Qualifizierungsverläufen**

Das Modellprojekt „Knotenpunkt“ kann zur Zeit 15 Teilnehmer aufnehmen. Im Projekt arbeiten vier Mitarbeiter mit verschiedenen Qualifikationen (zwei Sozialpädagoginnen, eine Lehrerin, ein Praxisanleiter). Dieser Personalschlüssel bietet uns die Möglichkeit, effektiv mit und am Jugendlichen arbeiten zu können.

Durch die unterschiedlichen Fachkompetenzen der Mitarbeiter werden die Jugendlichen in verschiedenen Bereichen gefördert. Im Projekt wird nicht nur die Lernkompetenz angesprochen, sondern auch die Persönlichkeit sowie die handwerklichen Fähigkeiten und Fertigkeiten des Jugendlichen.

Das sozialpädagogische Konzept des Projektes beinhaltet verschiedene Ansätze, um dem Jugendlichen bei der Alltagsbewältigung zur Seite zu stehen sowie sinnvolle Hilfestellungen und Unterstützungsangebote zu geben. Dem Jugendlichen soll das Gefühl des „Am richtigen Ort seins“ vermittelt werden. „Social casework“ (Soziale Einzelfallhilfe), Casemanagement, „Skilltrainings“, soziale Gruppenarbeit sowie die Elternarbeit sind wichtige Komponenten unserer sozialpädagogischen Arbeit.

Nach einer Eingewöhnungszeit im Projekt wird mit jedem Jugendlichen ein individueller Förderplan erarbeitet. Dieser basiert auf der Grundlage der diagnostischen Erhebungen im Vorfeld (soziale Kompetenz, familiäres Umfeld, Leistungsstand/-potenzial, handwerkliche Fähigkeiten...). Dieser Hilfeplan wird in regelmäßigen Abständen auf seine Wirksamkeit überprüft und fortgeschrieben.

### 5.3 Kooperation mit Partnern in der Region

Die vom Projekt zu bearbeitenden Problemlagen erzwingen aufgrund komplexer Entstehungs- und Begründungszusammenhänge einen hohen Vernetzungsgrad.

Mit folgenden Institutionen/Einrichtungen besteht eine kooperative Zusammenarbeit:

*Extern:*

- **Schulamt** – weist schulverweigernde Jugendliche ins Projekt ein,
- **Jugendamt** – viele unserer Jugendlichen nehmen Hilfe zur Erziehung in Anspruch ⇨ Informationsaustausch,
- **Herkunftsschulen der Teilnehmer** (Schulleiter, Klassenlehrer),
- **Berufliche Schulen Mühlhausen**,
- **Jugendgerichtshilfe**.

*Intern:*

#### ● **Bildungszentrum Menteroda**

Während des Projektaufenthaltes hat der Jugendliche die Möglichkeit, ein **Praktikum** zu absolvieren. Auf diesem Weg lernt der Jugendliche das Berufsleben kennen und sammelt wertvolle Erfahrungen. Das Bildungszentrum hat gute Kontakte zu Betrieben der Region, so dass die Vermittlung in ein Praktikum problemlos möglich ist.

## 6. Fazit

Schulverweigerer sind durchaus erreichbar. Sie wollen und können lernen. Sie haben den Wunsch und das Verlangen nach Akzeptanz und Integration.

Schulverweigerer sind bildungsfähig, dies allerdings nicht im Kontext Schule, sondern immer nur dann, wenn ihnen das Lernen durch Einzelfallhilfen oder durch kleinere organisierte Gruppenformen – außerhalb des normalen schulischen Settings – ermöglicht wird.

Die Arbeit im Projekt soll dem Jugendlichen ermöglichen:

- Reale, nicht pädagogisierte Kompetenz-, Selbstmächtigkeits- und Wirksamkeitserfahrungen zu machen,
- Anerkennung zu finden,
- Zuwendung und Zugehörigkeit als befriedigend und als vorteilhaft zu erleben,
- Sinn im Tun zu erfassen.

Voraussetzung des Erfolges der Arbeit mit Schulverweigerern ist, deren Motive ernst zu nehmen und ihnen individualisierte Wege der Zielerreichung zu eröffnen.

## 7. Anregungen

Nach nunmehr dreimonatiger Arbeit können wir sagen, dass die Projektarbeit von den Jugendlichen gut angenommen wird. Derzeit haben wir 10 Jugendliche fest ins Projekt integriert.

Seit Beginn des Projektes haben sich sehr viele Jugendliche vorgestellt. Diese jungen Menschen besuchen die Förderschule für Lernbehinderte, Förderschule für Verhaltensauffällige,

Haupt- und Regelschulen oder das BVJ der beruflichen Schulen. Schon jetzt zeichnet sich ein hoher Bedarf an schulverweigernden Schülern ab, so dass wir nur einer begrenzten Zahl einen Projektplatz anbieten können. Aus diesem Grund werden wir anregen, das Innovativprojekt zu erweitern, um noch mehr Jugendlichen die Chance zu geben, „Knotenpunkt“ zu besuchen. Entsprechende Entwürfe werden derzeit erarbeitet.

Diese Zusammenfassung soll einen Einblick in unsere Projektarbeit geben. „Knotenpunkt“ steht noch ganz am Anfang seiner Blütezeit. Wir müssen noch einige Erfahrungen sammeln, um die Früchte unserer Arbeit zu ernten. Die Mitarbeiter des Projektes sind hoch motiviert und

engagiert, gemeinsam mit den Jugendlichen das Projekt „Knotenpunkt“ aufzubauen und erfolgreich in seinen Zielstellungen zu verwirklichen.

*Ansprechpartner/in:*

Lutz Görlach

Leiter des Bildungszentrums Menteroda  
der KAB gGmbH

Michaela Trümper

Projektleiterin „Knotenpunkt“,

Holzthalebener Str. 17, 99996 Menteroda

Tel.: 036029/808-0, Fax: 036029/808-28

goerlach@kab-menteroda.de

www.kab-menteroda.de



## Berufs- und arbeitsweltbezogene Schulsozialarbeit

Ein Modell für die berufsübergreifende Fortbildung von LehrerInnen und SchulsozialarbeiterInnen zur Förderung der Kooperation von Schule und Jugendhilfe

### Zielsetzungen des Projektes

Das Institut für berufliche Bildung und Weiterbildung e.V. (ibbw) führt im Rahmen des BQF-Programms das Modellprojekt „Berufs- und arbeitsweltbezogene Schulsozialarbeit“ durch. Ziel des Modellprojektes ist die Verbesserung der Kooperation von Schule und Jugendhilfe, um Kinder und Jugendliche mit besonderem Förderbedarf in der Phase des Übergangs von der Schule in Ausbildung und Beruf koordinierter und damit wirkungsvoller unterstützen und fördern zu können.

Das Modellprojekt wird im Rahmen des **Innovationsbereichs III (Initiativen im Bereich der Prävention)** des BQF-Programms gefördert, der u.a. folgende Schwerpunkte vorsieht:

- Ausbau der berufs- und arbeitsweltbezogenen Schulsozialarbeit;
- Ausbau der Kooperation Schule, Jugendberufshilfe und Jugendhilfe.

Der Auftrag des Projektes ist es, ein Konzept für eine berufsübergreifende Fortbildung zur Förderung der Kooperation von Schule und Jugendhilfe zu entwickeln und zu erproben, um es dauerhaft als Angebot in den beteiligten Bundesländern zu etablieren. An dem Modellprojekt sind bislang neun Bundesländer beteiligt, fünf weitere haben ihr konkretes Interesse an einer Beteiligung angemeldet. Mit praxisnahen, handlungsorientierten Themen und durch eine attraktive Form der Fortbildung sollen Schul-, Sozial- und BerufspädagogInnen angesprochen werden, die sich im Bereich der Berufsorientierung und

der Berufsvorbereitung sowie der Benachteiligtenförderung engagieren. Das innovative Kernelement dieses Modellprojektes ist die gemeinsame, berufsübergreifende Qualifizierung von LehrerInnen und SchulsozialarbeiterInnen, ein Ansatz, der in der Fortbildung bisher noch viel zu wenig verfolgt wird. Zur Umsetzung wurde das Modell der „Tandem“-Fortbildung entwickelt, um ein Konzept für die Vermittlung von Kooperationsfähigkeit anzubieten. Es bietet ein hohes Maß an Modularität, vermittelt Impulse und Anregungen und lässt zugleich Raum für die pädagogische Reflexion der eigenen Arbeit und den kollegialen Erfahrungsaustausch. Der Begriff „Tandem“-Fortbildung ist dabei aus dem Bereich des Sprachlernens entlehnt und bezeichnet ein Konzept, in dem zwei Lerner mit unterschiedlichen Muttersprachen unter einer tutoriellen Lernbegleitung zusammengeführt werden, von denen jeweils der eine die Sprache des anderen erlernen will. Wichtiges Prinzip unseres Konzeptes ist es damit, schon in der Fortbildung das zu tun, was wir vermitteln wollen: neue Formen lernerzentrierten Lernens mit hohen kommunikativen Anteilen.

Das Weiterbildungsmodell „Berufs- und arbeitsweltbezogene Schulsozialarbeit“ leistet durch diese berufsübergreifende und berufsbegleitende Fortbildung einen Beitrag zur Qualitätsentwicklung der Kooperation von Schule und Jugendhilfe und zur strukturellen und qualitativen Weiterentwicklung der Benachteiligtenförderung.

## Die Kooperation von Schule und Jugendhilfe

Die Systeme Schule und Jugendhilfe haben sich in der Vergangenheit eher unkoordiniert und unabhängig voneinander entwickelt. Die Kooperation, die offensichtlich sinnvoll und notwendig ist, gestaltet sich dabei traditionell eher problembehaftet und in einem Spannungsfeld pädagogischer Konkurrenz. Auch das System der Benachteiligtenförderung ist in Deutschland in den vergangenen Jahren eher zufällig und wildwüchsig entstanden.

Als **Kooperationshemmnisse auf Seiten der Schule** und LehrerInnen sind aufgrund der Erfahrungen in unserem Modellprojekt und in Anlehnung an die Untersuchungen von Thomas Olk, Karsten Speck (2001)<sup>1</sup> und Franz Prüß (2000; 2003)<sup>2</sup> zu nennen:

- Mangelnde Kooperationserfahrung mit außerschulischen Partnern,
- unzureichende Informationen und unklare, z.T. überhöhte Erwartungen an Schulsozialarbeit,
- häufig unklare, unkoordinierte pädagogische Zielsetzungen innerhalb der Schule,
- Konkurrenz der unterschiedlichen pädagogischen Ansätze (z.B. in der Schule Pflichtenwesenheit, in der Sozialpädagogik das Prinzip der Freiwilligkeit),
- Problem mit der „Anwaltsfunktion“ der SozialpädagogInnen für die Kinder und Jugendlichen,
- vermeintliche oder tatsächliche „Schulkritik“ auf Seiten der Sozialpädagogik,
- Mangel an Vorbereitung, Fortbildung und Beratung für sozialpädagogische Fragestellungen und Kooperationsmöglichkeiten auf Seiten der LehrerInnen,

- zeitliche Probleme durch die Einbindung in Unterricht (Pflichtstunden),
- Burn-Out-Syndrom und Mangel an Motivation für außerunterrichtliche Aktivitäten.

Als **Kooperationshemmnisse auf Seiten der Sozialarbeit** können genannt werden:

- Ein oft unklares Arbeitsfeld mit diffusen Anforderungen und unklaren Zuständigkeiten,
- Mangel an Vorbereitung, Fortbildung und Beratung für schulpädagogische Fragestellungen und Kooperationsmöglichkeiten,
- Vereinzelung und mangelnde Unterstützung durch Träger bzw. andere Akteure der Jugendhilfe,
- Agieren auf „fremdem Terrain“ mit oft älteren, „erfahrenen“ Pädagogen,
- das Problem, auf Kooperation angewiesen zu sein,
- die häufig fehlende personelle Kontinuität durch befristete Stellen,
- durch den Arbeitsauftrag Verleitung zu Schulkritik und dem Wunsch, Schule „von außen“ verändern zu wollen,
- Burn-Out-Gefahr bzw. Gefahr, auf Grund mangelnder Unterstützung sozialpädagogische „Hobbys“ zu pflegen.

Der tradierten Konkurrenz der Systeme und den genannten Kooperationshemmnissen stehen jedoch wesentliche **Chancen einer gelungenen Kooperation** gegenüber:

- Die Schule kann durch die Kooperation ihr pädagogisches Repertoire erweitern (Stichworte: Soziales Lernen, Gruppenentwicklung, Ich-Stärkung, Übernahme von Verantwortung, sozialintegrative Projekte, positives Schul- und Lernklima),
- die Jugendhilfe kann Kinder und Jugendliche mit ihren Angeboten an dem Ort erreichen, an dem sie sich überwiegend aufhalten (sollten),

---

1 Vgl. Olk, Thomas/Speck, Karsten, 4. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung der Schulsozialarbeit in Sachsen-Anhalt, Halle 2001, S. 25-34

2 Vgl. Prüß, Franz u.a., Forschungsbericht „Entwicklung der Kooperation von Jugendhilfe und Schule in Mecklenburg-Vorpommern“, Greifswald 2000 sowie Prüß, Franz, „Konkurrenz-Koexistenz-Kooperation“, Annäherungen an den Bedarf oder Begründungen für Kooperationen am Ort Schule, in: Institut für berufliche Bildung und Weiterbildung e.V. (Hrsg.), TAGungszeitUNG, Dokumentation der bundesweiten Fachtagung „Kompetenzen fördern“, Göttingen 2003, abgedruckt unter anderem im Internet unter [www.schulsozialarbeit.de](http://www.schulsozialarbeit.de) (Stand: 12.08.2003)



- Probleme können frühzeitig erkannt bzw. durch niedrigschwellige Angebote bereits in der Entstehung bearbeitet werden,
- die Prävention kann durch solche Angebote und die frühzeitige Vermittlung von Hilfen entscheidend verbessert werden,
- langfristig können dadurch Kosten für intervenive Maßnahmen, wie Heimunterbringung, reduziert werden,
- die Förderung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf kann besser koordiniert und am Jugendlichen ausgerichtet werden, Förderkarrieren können vermindert oder vermieden werden,
- die koordinierte Förderung und die Abstimmung mit weiteren außerschulischen Partnern (Jugendamt, Arbeitsamt, Betriebe etc.) kann den Übergang Schule-Beruf erleichtern, die Ausbildungsfähigkeit und Sozialkompetenzen der Jugendlichen fördern und Ausbildungslosigkeit vermeiden helfen.

Diese Chancen werden zunehmend auch von Seiten der Schulen, der Kommunen und der Kultus- und Sozialministerien erkannt. In fast allen Bundesländern wurden durch entsprechende Programme Stellen für Jugendsozialarbeit an Schulen geschaffen. Die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten für eine erfolgreiche Kooperation von Schul- und Sozialpädagogik werden bislang jedoch in der Erstausbildung kaum und in der Fortbildung selten vermittelt. Die Modellprojekte zur Etablierung von Schulsozialarbeit bzw. Jugendsozialarbeit an Schulen haben sich in der Vergangenheit häufig auf die Einrichtung von Stellen beschränkt, ohne entsprechende Instrumente der Qualitätssicherung und der Personalentwicklung vorzusehen. In Bezug auf die Arbeit mit Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf scheint noch immer die Meinung vorzuherrschen, dass es sich dabei um eine Art Begabung handelt, die „man entweder hat oder eben nicht“. Dabei ist in der Fachöffentlichkeit längst anerkannt, dass diese Arbeit und das damit verbundene Agieren in Kooperationsstrukturen neben einem besonderen Engagement, einer grundsätzlichen Wertschätzung für die Jugendlichen und der Fähigkeit und Möglichkeit zu

pädagogischer Reflexion ein hohes Maß an Methoden- und Fachkompetenz erfordern. Diese Voraussetzungen können langfristig nur durch entsprechende Instrumente der Fortbildung, Personalentwicklung und Qualitätssicherung erreicht und erhalten werden.

## Das Konzept des Modellprojektes

Die Fortbildung wird bislang in neun Bundesländern unter Beteiligung der Kultus- und Sozialministerien sowie der zuständigen Fortbildungsinstitute für LehrerInnen und SozialpädagogInnen und der Landeskooperationsstellen angeboten. Dabei wird versucht, die Kursangebote mit den bestehenden Landesprogrammen abzustimmen.

Die Kurse dauern in der Regel neun Monate und umfassen eine prozessorientierte Seminarreihe und Module für das Selbst- bzw. Fernstudium. Durch das modulare Konzept kann die Fortbildung praxisnah und bedarfsgerecht gestaltet, und die zu bearbeitenden Themen können nach individuellen Arbeitsschwerpunkten und Interessen ausgewählt werden. Weiterer Bestandteil der Fortbildung ist die Einbeziehung der Schulen und ein gemeinsames, also im Tandem zu entwickelndes Projekt, das im Kursverlauf durchgeführt, dokumentiert und mit dem Ziel des Erfahrungsaustausches präsentiert wird. Die Projektpräsentationen werden im Internetforum des Modellprojektes dokumentiert. Durch die Projektarbeit werden die Inhalte der Fortbildung auch unmittelbar für die Jugendlichen wirksam.

Die **Inhalte der Fortbildung** können auf der Internetseite zum Modellprojekt (s.u.) eingesehen werden. Zentrale Themen sind u.a.:

- Kooperation Schule-Jugendhilfe,
- Grundlagen der Kommunikation im pädagogischen Alltag,
- Kooperation und Vernetzung,
- Motivation, Ich-Stärkung, Gewaltprävention,
- soziales Lernen und Gruppenentwicklung,
- Wahlthemen (z.B. Schulbummelei, Elternarbeit, Schülerfirmen),
- Projektentwicklung, Projektmanagement,

- pädagogische Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen,
- Vermittlung von Schlüsselqualifikationen,
- Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund,
- Berufsorientierung und -vorbereitung,
- Qualitätssicherung, Qualitätsentwicklung.

Die **nachhaltige Wirksamkeit** des Modellprojektes über den Zeitraum der Modellphase hinaus soll erreicht werden durch

- die Verankerung des Modells in den Bundesländern,
- die Beteiligung der Landesfortbildungseinrichtungen und Kooperationsstellen an der Durchführung,
- Multiplikatorenschulungen zur weiteren Umsetzung der Fortbildung in den Regionen,
- Modularität des Themenangebots und der Lernmedien,
- Standards im Konzept der Durchführung,
- den Einsatz der Fernkurs- und Selbstlernmodule,
- den Austausch über das Internetforum,
- die Durchführung einer Fachtagung und Veröffentlichungen,
- durch die wissenschaftliche Begleitung und Dokumentation.

Die bisherigen Ergebnisse und Rückmeldungen von Seiten der TeilnehmerInnen und der Schulen haben sich als sehr ermutigend erwiesen im Hinblick auf die Verankerung des Fortbildungsmodells und auf eine gezielte Verbesserung der Kooperation von Schule und Jugendhilfe.

Im Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, die von ProBeruf e.V., Berlin, durchgeführt wird, heißt es dazu: „Die insgesamt sehr positive Bewertung einzelner Fortbildungselemente spiegelt sich in der abschließenden Gesamtbewertung wider. Die TeilnehmerInnen wurden danach gefragt, ob sie dieses Fortbildungsangebot insgesamt für ein sinnvolles Regelanangebot halten. Mehr als 93,8 Prozent aller TeilnehmerInnen bestätigten dies für sich, und ebenfalls 95,2 Prozent würden es generell auch KollegInnen aus der Schule und der Jugendhilfe empfehlen. Nur eine Person antwortete mit „nein“ und 6 Personen enthielten sich einer Antwort. Anlässlich dieser Ergebnisse scheint die Tandemfortbildung aus Sicht der TeilnehmerInnen ein akzeptierter Weiterbildungsansatz zu sein, der trotz hoher individueller Aufwendungen und großer persönlicher Belastungen eine hohe Zufriedenheit erzielt.“<sup>3</sup>

*Ansprechpartner:*

Tilman Zschiesche  
 Institut für berufliche Bildung und  
 Weiterbildung e.V.  
 Weender Landstr. 6, 37073 Göttingen  
 Tel.: 0551/548 22 11, Fax: 0551/548 22 22  
 tilman.zschiesche@ibbw.de  
 www.ibbw.de  
 www.forum-schulsozialarbeit.de

<sup>3</sup> Befragt wurden 147 KursteilnehmerInnen. ProBeruf e.V., Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Weiterbildungsmodell „Berufs- und arbeitsweltbezogene Schulsozialarbeit“ vom 28. November 2002, Berlin 2002, veröffentlicht im Internet unter [www.forum-schulsozialarbeit.de](http://www.forum-schulsozialarbeit.de) (Stand 12.08.2003)



Gisela Baumgratz-Gangl

**Verbesserung der beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten von Migrantinnen und Migranten, insbesondere Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung dieser Zielgruppe**

Jörg Weber

**Neue Wege der Berufsausbildung für junge Migranten – Verbesserung der Wiedereingliederungschancen für junge Strafgefangene**

Joachim Delbrück, Susanne Neumann

**Aus- und Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten fördern – zielgruppenspezifische Verfahren zur Feststellung von Kompetenzen**

Funda Eren

**MiA Rhein.Berg: Migrantinnen und Migranten in Ausbildung im Rheinisch-Bergischen Kreis**

## Verbesserung der beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten von Migrantinnen und Migranten, insbesondere Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung dieser Zielgruppe

Im Rahmen des BMBF-Programms **Kompetenzen fördern: berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf, kurz BQF-Programm**<sup>1</sup> ist seit November 2001 die **Initiativstelle für die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM)** im Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichtet worden<sup>2</sup>. IBQM ist mit der fachlichen Beratung der Antragsteller und der wissenschaftlichen Begleitung der Projekte im Innovationsbereich IV: berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten betraut.

Das auf Modellbildung, Innovation, Aufbereitung von transferfähigen Konzepten, Verfahrensweisen und Problemlösungsansätzen ausgerichtete Programm geht davon aus, dass eine Fülle von Angeboten der Benachteiligtenförderung existiert, die Maßnahmen im schulischen und außerschulischen Bereich – von der Prävention über Berufsvorbereitung, Ausbildungsbegleitung, Nachqualifizierung und Weiterbildung der Akteure – einschließen. Es geht daher diesem Programm nicht darum, der Fülle vorhandener Maßnahmen weitere hinzuzufügen, sondern ansetzend an der Praxis und den Erfahrungen der Schulen, der Bildungsträger, Kammern, Kommunen, Unternehmerverbänden und Gewerkschaften sowie der Migrantenorganisationen Modellprojekte und Kooperationsnetze zu unterstützen, welche diese Erfahrungen konzeptualisieren und konsequent auf die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund anwenden. Dies geschieht aus der Überzeugung, dass soziale Integration untrennbar mit dem Zugang zu Bildung und Aus-

bildung verbunden ist. Da der Weg zu einem qualifizierten Arbeitsplatz und einer befriedigenden beruflichen und sozialen Integration über eine Fülle von Institutionen und Akteuren in den verschiedenen Bundesländern, Regionen und Kommunen führt, setzt die Eröffnung dieses Zugangs voraus, dass alle Beteiligten voneinander wissen und ihre Rolle im Rahmen der Erreichung des Globalziels definieren.

Stichworte wie „Förderdschunzel“, „Maßnahmekarrieren“ sowie eine Fülle von Förderinstrumenten, Zuständigkeiten und Zugangsbedingungen weisen darauf hin, dass wir es eher mit einem Nebeneinander als mit einem Miteinander zu tun haben und dass Konkurrenz um Fördertöpfe ebenso wie das strukturelle Ignorieren der Aktivitäten von Organisationen, die außerhalb des eigenen Gesichtsfeldes liegen, gegenüber Kooperation und organisationsübergreifender Kommunikation dominieren. Die gespannte wirtschaftliche Lage der verschiedenen Träger verschärft das Problem insofern, als eine „neue“ Zielgruppe einen willkommenen Vorwand darstellt, eingespielte Maßnahmen auf diese neue Zielgruppe zu übertragen, ohne ihre Eignung durch eine genaue Analyse des Profils und des Bedarfs dieser Zielgruppe, in unserem Falle der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, zu überprüfen. Hinzu kommt, dass die Alltagspraxis des Unterrichts und der Realisierung von Maßnahmen kaum Zeit und Gelegenheit bietet, über diese zu reflektieren und zu untersuchen, ob sie tatsächlich eine angemessene Antwort auf die Voraussetzungen und Bedürfnisse der Zielgruppe(n) darstellt.

1 Laufzeit bis Ende 2005, Volumen 50 Millionen Euro, zur Hälfte aus ESF-Mitteln. Siehe [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de) und [www.Kompetenzen.fordern.de](http://www.Kompetenzen.fordern.de), ein für die Präsentation des Programms im Auftrag des Ministeriums vom BIBB eingerichtetes Portal.

2 [www.bibb.de/ibqm](http://www.bibb.de/ibqm)

Trotz der Beschwörung interkultureller Kommunikationsfähigkeit und der wie Pilze aus dem Boden wachsenden Trainings und „Module“ ist das Handeln der Akteure, aber auch der Zielgruppen selbst von den je eigenen, meist unbewusst wirkenden Normen und Stereotypen geprägt und charakterisiert sich durch Sprachlosigkeit oder das, was die Franzosen „dialogue des sourds“ – Dialog der Tauben – nennen, der sich durchaus auch bei der Verwendung einer gemeinsamen Sprache einstellen kann.

Monokulturell, d.h. an dominanten Berufsauffassungen und gesellschaftlichen Wertmustern der deutschen Mehrheitsgesellschaft ausgerichtete pädagogische Verhaltenweisen, curriculare Ansätze, Beratungskonzepte, Beurteilungen von Fähigkeiten etc. verstellen den Blick für diejenigen, die „beschult“, beraten, klassifiziert, ausgewählt, einbezogen oder ausgegrenzt werden. An die Stelle einer gezielten Aufmerksamkeit tritt die stereotype Vorstellung und die davon abgeleitete Hypothese über die Angemessenheit der Intervention.

Diese hier nur angedeutete Diagnose wird nicht zuletzt dadurch gestützt, dass die vielen Maßnahmen offensichtlich nicht greifen, was eher negativer werdende Statistiken zur Ausbildungsbeteiligung und Arbeitsmarktintegration der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, insbesondere der zweiten und dritten Generation, untermauern.

Das BQF-Programm verfolgt daher einen konsequenten Zielgruppenansatz und will den Akteuren im Handlungsfeld die Gelegenheit geben, sich intensiv mit den Sozialisationsvoraussetzungen der Zielgruppe zu beschäftigen und, beruhend auf ihrer Erfahrung, neue Konzepte zu entwickeln, welche dem Ziel einer stärkeren Bildungsmotivation und besseren Ausbildungsbeteiligung der Migrantinnen und Migranten dadurch näher kommt, dass die beteiligten Institutionen und Organisationen sich für die Belange und das Potenzial dieser Zielgruppe öffnen und nach Wegen suchen, mit der Zielgruppe „ins Ge-

spräch zu kommen“. Damit ist das Unterrichtsgespräch ebenso gemeint wie das Beratungsgespräch oder das Gespräch am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Dies beinhaltet die Suche nach kreativen Ansätzen zur Stabilisierung des Selbstbewusstseins der Jugendlichen und der Unterstützung des Prozesses „transkultureller“ Übersetzung von Begriffen, Handlungsmustern – zum Beispiel auch des Vergleichs von Lehr- und Lernformen und Lehr- und Lerngewohnheiten –, der Erläuterung von konkurrierenden Wertvorstellungen und der Fähigkeit zur Aushandlung von Bedeutungen und Interessen.

Die Umsetzung eines solchen ganzheitlichen Ansatzes setzt voraus, dass Organisationen und Akteure des Handlungsfeldes

- über ihre Praxis reflektieren und sich dabei der eigenen Normen und Handlungsorientierungen als Voraussetzungen von Kompetenz- und Leistungsbewertung bewusst werden,
- ihre Kenntnis der Zielgruppe und deren Ressourcen verbessern,
- zur Veränderung ihrer Vorgehensweisen und pädagogischen Ansätze bereit und in der Lage sind (produktiver Einsatz von Mehrsprachigkeit, Bedeutungsaushandlung),
- die Erfahrungen und die Praxis anderer Organisationen und Akteure produktiv zur Kenntnis nehmen,
- unterschiedliche berufliche und menschliche Erfahrungen gelten lassen und in ihr Gesichtsfeld integrieren,
- eigene Begrenzungen anerkennen,
- zur Kooperation mit allen Beteiligten, insbesondere mit den Migrantenorganisationen, bereit sind und aktiv an neuen Handlungskonzepten arbeiten,
- lernen, die eigenen Normen und Erfahrungen nicht absolut zu setzen, sondern zu relativieren, Perspektivenwechsel zuzulassen und lernfähig zu bleiben,
- Multikulturalität produktiv verstehen und nicht als indifferentes ungleiches Nebeneinander.<sup>3</sup>

3 Vgl. Gisela Baumgratz-Gangl: Persönlichkeitsentwicklung und Fremdspracherwerb. Transnationale und transkulturelle Kommunikationsfähigkeit im Französischunterricht. Paderborn: Schöningh 1991.

Mobilitätsprogramme im Hochschul- und Unternehmensbereich als Indikatoren transkultureller Kompetenz idem: Alltagskultur und Landeskunde: in: Handbuch Deutsch als Fremdsprache.



Im Innovationsbereich IV konzentrieren sich die vom BQF-Programm geförderten Projekte auf eine Optimierung der Instrumente der Benachteiligtenförderung für die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Hinblick auf eine Heranführung an das Regelangebot der beruflichen Bildung.

Eckpunkte sind dabei:

- Die Entwicklung von Modellen auf der Basis einer soliden Analyse der bestehenden Angebote,
- Vernetzung und koordiniertes Handeln der lokalen und regionalen Akteure des Handlungsfeldes von Bildung und Ausbildung unter aktiver Beteiligung der Zielgruppe und ihrer Organisationen.

Zentraler Ausgangspunkt für eine Verbesserung der Zugänge zu Bildung und Ausbildung für die Zielgruppe ist dabei die Anpassung bzw. Weiterentwicklung von **Kompetenzfeststellungs- und -entwicklungsverfahren, die eine explizite Beziehung zum Migrationshintergrund und zur Sozialisation der Jugendlichen und den damit verbundenen sprachlichen, fachlichen und kulturellen Potenzialen herstellen.**

Da die vorhandenen Verfahren von pädagogischer Diagnose, Kompetenzfeststellung und Assessment in der Regel weitgehend von nicht weiter hinterfragten Normen des deutschen Bildungs- und Ausbildungssystems und der damit verbundenen Kommunikations- und Verhaltensnormen geprägt sind, werden im Innovationsbereich Projekte gefördert, die am Beispiel verschiedener Zielgruppen unter den Migrantinnen und Migranten und unterschiedlicher Rahmenbedingungen Kompetenzfeststellungsverfahren erproben und weiterentwickeln, welche das Bewusstsein der Jugendlichen von den eigenen Fähigkeiten stärken und es ausbildenden Betrieben erlauben, spezifische Kompetenzen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erkennen und zu nutzen, aber auch ihre Ausbildungsmethoden anzupassen und das betriebliche Umfeld auf die Zielgruppe vorzubereiten.

Die Projekte von **INBAS** in Zusammenarbeit mit der **Jugendvollzugsanstalt Wiesbaden:**

**Neue Wege der Berufsausbildung für jugendliche Migranten und BBJ Berlin: Entwicklung, Erprobung und Transfer zielgruppenspezifischer Kompetenzfeststellungsverfahren**, die hier vorgestellt werden, befassen sich mit dieser Thematik und werden dabei von IBQM begleitet: IBQM hat zur Unterstützung der Modellbildung und der Erarbeitung transferfähiger Ergebnisse/Produkte Entwicklungswerkstätten eingerichtet, in denen verwandte Projekte unter Heranziehung zusätzlicher Expertisen zusammenarbeiten. Die in den Einzelprojekten und Entwicklungswerkstätten gewonnenen Erkenntnisse werden auch in die lokalen und regionalen Kooperationsnetzwerke für die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten Eingang finden, welche von IBQM wissenschaftlich begleitet und evaluiert werden.

Vernetzung und koordiniertes Handeln stehen im Zentrum der Initiierung von **lokalen und regionalen Kooperationsnetzwerken für die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (BQN).**

Als erstes Beispiel eines solchen Kooperationsnetzwerks wird das Projekt MIA Rhein. Berg (*Migrantinnen und Migrantinnen in Ausbildung im Rheinisch Bergischen Kreis*) vorgestellt, das einen interessanten Ansatz der Einbindung der Zielgruppe als Multiplikatoren verfolgt, um mehr Verständnis für die Zielgruppe zu wecken und die Kommunikation mit der Zielgruppe und mit den Akteuren, die mit der Zielgruppe zu tun haben (sollen), zu verbessern.

*Ansprechpartner:*

Dr. Gisela Baumgratz-Gangl  
Bundesinstitut für Berufsbildung  
Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von  
Migranten (IBQM)  
Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn  
Tel.: 0228/107-1420, Fax: 0228/107-2886  
baumgratz@bibb.de

## Neue Wege der Berufsausbildung für junge Migranten – Verbesserung der Wiedereingliederungschancen für junge Strafgefangene

### Ausgangslage

Für den Jugendstrafvollzug in Hessen stehen zwei Jugendstrafanstalten zur Verfügung. In der JVA Wiesbaden sind im Schwerpunkt die 19 bis 24-jährigen inhaftiert. Durchschnittlich 370 Jugendliche sind in den Haftformen Jugend- und Freiheitsstrafe, Untersuchungs- und Abschiebehaft hier untergebracht. In den letzten Jahren ist der Anteil von jungen Strafgefangenen mit kürzeren Haftzeiten stark angestiegen und liegt jetzt bei durchschnittlich unter 12 Monaten. Der Anteil der Nicht-Deutschen variiert zwischen 50 und 70 %. Es sind über 40 Nationen vertreten, am stärksten Türken, Nordafrikaner aus Marokko und Algerien sowie Russlanddeutsche mit nahezu zwei Drittel der Gesamtpopulation der Migranten.

Das Modellprojekt konzentriert sich auf die etwa 200 Personen in der Strafhaft, weil die kurze Aufenthaltsdauer in der Untersuchungshaft oder die unsichere Situation in der Abschiebehaft keine aussagefähige Analyse ermöglichen. 50 % der Jugendlichen haben keinen Hauptschulabschluss, nur 6 % eine abgeschlossene Berufsausbildung. Lediglich 3 % waren vorher dauerhaft berufstätig. Gestiegen ist der Anteil der suchtkranken Gefangenen bis auf fast 40 %, gekoppelt mit Problemen im familiären Bereich, mit beruflichem Scheitern oder mit Integrationsproblemen. Die Zahlen zeigen, dass der schon vor der Haft hohe Arbeitslosenanteil sich nach Ende der Haftzeit weiter deutlich erhöht.

FAZIT: Die kurze Haftzeit und die schlechten Ausgangsvoraussetzungen der benachteiligten Zielgruppe belegen, dass die in den siebziger Jahren in den Haftanstalten eingeführte duale Be-

rufsausbildung allein keine ausreichende Antwort sein kann. Den Abschluss einer Berufsausbildung erreichen in den meisten Fällen nur Gefangene mit langen Haftstrafen. Zwar sind in den letzten Jahren in Form von Arbeitstherapien und berufsvorbereitenden Kursen alternative Angebote entwickelt worden, allerdings muss das bestehende Spektrum gezielt ergänzt, erweitert und zertifiziert werden. Daher strebt die JVA an, flexible Qualifizierungseinheiten und individuelle Qualifizierungswege zu ermöglichen.

Der innovative Charakter dieses Projektes liegt in der Entwicklung und Erprobung eines migrantenspezifischen Kompetenzfeststellungsverfahrens, das vorhandene Fähigkeiten diagnostiziert und auf kulturspezifische Besonderheiten eingeht. Das reguläre Aus- und Weiterbildungsangebot soll bezogen auf die festgestellten individuellen Stärken ausgebaut werden. Ein Begleitungsangebot, das die berufliche und soziale Integration unterstützt, soll entwickelt werden.

Strukturell geht es um ein nachhaltig über den Vollzug hinaus angelegtes Diagnose-, Qualifizierungs- und Reintegrationsprogramm. Dadurch soll einem Rückfall in kriminelles Verhalten vorgebeugt und zur Senkung der Rückfallquote beigetragen werden.

Zielsetzung des Modellversuchs ist es,

- ein spezifisches Instrumentarium zu entwickeln und zu erproben, mit dem die Kompetenzen und Ressourcen der inhaftierten Migranten aufgezeigt und für eine weitere Bildungsarbeit „aufgeschlossen“ werden;
- ein transparentes und an individuellen Bildungsinteressen orientiertes Berufsausbildungsangebot zu realisieren, das sich an den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes orientiert;

- auf regionaler und überregionaler Ebene ein Netzwerk aus Arbeitsmarktakteuren, Bildungsanbietern und Kooperationspartnern in der Migrationsarbeit aufzubauen, das diesen Prozess mit Fachwissen und Know-How begleitet und die Zielgruppe beim Eintritt in den Arbeitsmarkt oder bei der Suche nach einer Anschlussausbildung unterstützt.

Die zentralen Arbeitsfelder sind:

- Diagnose von Kompetenzen und Potenzialen der inhaftierten Migranten durch ein geeignetes Verfahren;
- passgenaue und differenzierte Qualifizierungsangebote auf der Grundlage der Kompetenzfeststellung, Berufsorientierung, Qualifizierungsbausteine, Schlüsselqualifikationen, Sprachunterricht, Medienkompetenz, Teilqualifikation und Verzahnung mit den bestehenden Angeboten;
- Übergang in die Arbeitswelt (Entlassplanung, systematisches Übergangsmanagement, Nachbetreuung).

### **Arbeitsfeld 1: Kompetenzfeststellung**

In den ersten Monaten haben die Mitarbeiter die verschiedenen gängigen Verfahren Hamet2, DiaTrain, Melba, IMBSE und andere kennengelernt und auf ihre Einsatzmöglichkeiten in der JVA überprüft. Die Fortbildungsveranstaltungen wurden z.T. gemeinsam mit den JVA-Mitarbeitern im Zugangsbereich durchgeführt. Derzeit werden umfangreiche Verfahren erprobt und so verarbeitet, dass im Oktober 2003 ein für alle Strafgefangenen gängiges Verfahren mit einer Dauer von 1-2 Wochen eingeführt wird. Das Projektteam wird im nächsten halben Jahr an der weiteren Ausdifferenzierung und der Erweiterung um migrationsspezifische Elemente arbeiten. Dabei werden die Erfahrungen der Kompetenzbilanz des DJI und von anderen Modellversuchen, z. B. BBJ, einbezogen. Die Ergebnisse münden in konkrete Empfehlungen für eine Qualifizierungsvereinbarung, die Teil des Vollzugsplans wird. Es werden außerdem Aussagen für die Bereiche Freizeit und Sport gemacht. Der Zugangsbereich wird von Seiten der

JVA in Zukunft deutlich verstärkt werden. Geplant ist außerdem, eine vierteljährliche Fortschreibung in Form einer Konferenz aller beteiligten Berufsgruppen zu organisieren.

In der JVA werden Teile des handwerklich-motorischen Verfahrens Hamet2 auch im Bereich der U-Haft eingesetzt und weiterentwickelt. Interne und externe Fortbildungsveranstaltungen sind geplant, um das Know-How zu verbreitern und eine Sensibilisierung hinsichtlich der Weiterentwicklung von Stärken der jungen Strafgefangenen zu erreichen.

Der Modellversuch hat bereits Auswirkungen auf das sich derzeit in der Entstehung befindliche Konzept für den hessischen Jugendvollzug. Es gibt Diskussionen über die Einrichtung einer zentralen Einweisungsabteilung in Wiesbaden. Im Herbst wird ein Workshop mit den Kooperationspartnern in Hessen, Rheinland-Pfalz und anderen JVA in Deutschland (Hameln, Bremen etc.) stattfinden, um die vorhandenen Erfahrungen im Bereich der Zugangsarbeit auszutauschen.

Im regionalen Umfeld findet noch in diesem Jahr ein Workshop mit Bildungsträgern, der IHK, dem Arbeitsamt, dem Landeswohlfahrtsverband (LWV) und ausgewählten Betrieben statt, um die wesentlichen Punkte mit externen Partnern zu diskutieren und deren Anregungen mit einzubeziehen.

Außerdem wird der schon begonnene Austausch mit Migranten und Migrantenorganisationen fortgesetzt und ein zweiter Workshop zur Ergebnisüberprüfung noch in diesem Jahr durchgeführt.

### **Arbeitsfeld 2: Entwicklung von passgenauen Qualifizierungsmaßnahmen**

Ab Herbst beginnt die Erweiterung des Bereiches Grundbildung mit dem Angebot von zusätzlichen Deutsch-Kursen, allgemeinbildenden Angeboten und EDV- Grundkursen für Jugendliche im berufsvorbereitenden Bereich. Das bisher allein fachpraktische Angebot soll gezielt ergänzt werden.

Arbeitsmarktgängige Teilqualifikationen, die bereits in den Berufen Holzmechaniker, Fachkraft im Gastgewerbe, Lagerwirtschaft mit Gabelstaplerführerschein eingeführt worden sind, werden im Metallbereich (Teilezurichter) und durch die Einführung neuer Berufe, wie z.B. Gebäudereiniger, erweitert, um möglichst vielen Jugendlichen den Einstieg in eine Berufsausbildung zu ermöglichen oder ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

Die Jugendlichen erhalten nach 6 Monaten ein Zertifikat der IHK, das von den Betrieben als Teil einer Berufsausbildung anerkannt werden kann.

Im Rahmen einer Medienwerkstatt wird außerdem acht qualifizierten Jugendlichen eine Grundbildung über 9 Monate ermöglicht, die den Einstieg in den Bereich Mediengestalter ermöglicht und den Computerführerschein vermittelt. Alle Maßnahmen werden zertifiziert. Die Einführung eines Bildungspasses ist vorgesehen. Im Ausbildungsbereich wird die Kooperation mit der Berufsschule durch Lehraufträge verbessert. Im Rahmen eines Modellprojektes mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) wird Lernsoftware für eine Verzahnung von Grundbildung mit beruflicher Bildung entwickelt.

Parallel findet im Rahmen einer lernerorientierten Qualitätsentwicklung (LQW) ein Organisationsentwicklungsprozess für die Bereiche Werkbetriebe und Schule statt, die mit einer Testierung für diese Bereiche nach einem Jahr endet und die Vergleichbarkeit mit externen Bildungsträgern ermöglicht. Fortbildungsangebote in diesem und im methodisch-didaktischen Bereich werden mit der Hessischen Fortbildungsstätte des Justizvollzugs geplant und können voraussichtlich im nächsten Jahr erstmals durchgeführt werden.

Im nächsten Jahr ist auch in diesem Bereich ein stärkerer Austausch mit anderen JVA geplant. Außerdem bestehen enge Kontakte mit Lernenden Regionen und Bildungsträgern, die schwerpunktmäßig mit Migranten arbeiten, wie die Entwicklungspartnerschaft EQUAL in Frankfurt und die zukünftige BQN-Beratungsstelle in Mainz.

### **Arbeitsfeld 3: Gestaltung des Übergangs in die Arbeitswelt**

Ziel ist der Aufbau eines regionalen und überregionalen Netzwerkes, an dem Justiz- und Arbeitsmarktakteure, Jugendgerichtshilfe, Bewährungshilfe, Fachstellen für Jugend-Berufshilfe, Ausbildungs- und Arbeitsmarktagenturen, Bildungsträger und Betriebe beteiligt sind. Eine während der Haft ansetzende Entlassplanung soll anknüpfend an die bereits bestehenden Initiativen in der JVA entwickelt werden. Es geht um den Aufbau eines systematischen Übergangsmagements, das mit aufeinander abgestimmten Leistungen zur erfolgreichen Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit beiträgt.

Zentrale Aufgabe ist die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch die Verknüpfung vollzuglicher und externer Bildungsangebote und die verbesserte Vermittlung in Betriebe. Hier soll ein Arbeitsschwerpunkt in der internen sozialpädagogischen Betreuung ausgebildet werden.

Außerdem bestehen Kontakte zu MABIS, einem Modellprojekt in NRW, das durch die erweiterte Kooperation mit Arbeitsämtern und anderen Akteuren in diesem Bereich gute Ergebnisse erzielt und dem Projekt „Chance“ in der JVA Bremen. Diese Erfahrungen werden in den nächsten Monaten mit dem Ziel aufgegriffen, zusätzliche Fördermöglichkeiten zu erschließen, um auch in diesem entscheidenden Arbeitsfeld im Rahmen des Modellversuchs Akzente zu setzen.

### **Abschließende Bemerkungen**

*„Gerade im Strafvollzug besteht eine traditionell veränderungsfeindliche, an Werten einer traditionellen Berufsauffassung orientierte und in sich abgeschlossene stark hierarchisch geprägte Verwaltungsstruktur. Hierarchisierung und Zuständigkeitsspezialisierung verhindern häufig das Verständnis ganzheitlicher Aufgabenwahrnehmung.“*

Quelle: Christoph Flügge/Bernd Maelicke/Harald Preusker (Hrsg.): Das Gefängnis als lernende Organisation, Nomos Verlagsgesellschaft

Baden-Baden, Edition SocialManagement Bd. 16, Hrsg. Dr. Bernd Maelicke, Baden-Baden 2001.

In diesem Zusammenhang beschreiben die Autoren des Buches „Das Gefängnis als lernende Institution“ Veränderungsprozesse als notwendig, aber langwierig und schwierig.

Gemessen an dieser Einschätzung sind wir in nicht ganz einem Jahr auch durch den Prozess der Neuen Verwaltungssteuerung, einen innovativen Anstaltsleiter und die produktive Zusammenarbeit von JVA und INBAS sehr weit gekommen.

Da die Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen grundlegende Veränderungen im Ab-

lauf, in der Organisation und in den Inhalten der bestehenden Strukturen erfordern, ist die intensive Arbeit mit den beteiligten Berufsgruppen eine wichtige Voraussetzung. Dies findet sehr engagiert statt. Deshalb sind wir optimistisch hinsichtlich der Zielerreichung.

*Ansprechpartner:*

Jörg Weber

JVA Wiesbaden

Holzstr. 29, 65529 Wiesbaden

Tel.: 0611/414 145

[j.d.weber@jva-wiesbaden.hessen.de](mailto:j.d.weber@jva-wiesbaden.hessen.de)





# Aus- und Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten fördern – zielgruppenspezifische Verfahren zur Feststellung von Kompetenzen

## 1. Projektziele

Die Zielstellung des Projektes ist: Verfahren und Methoden der Kompetenzfeststellung für Migrantinnen und Migranten nach Q-Pass-System<sup>1</sup> zu differenzieren und in Abstimmung mit den Expertinnen und Experten der Kooperationspartner weiterzuentwickeln, um mehr Effizienz in beruflichen Fördermaßnahmen zu erreichen und die Integration in Ausbildung und Beschäftigung zu erhöhen.

Das bedeutet, dass sich die Kompetenzermittlung tatsächlich an den Qualifikationsbedarfen orientiert.

Die verschiedenen Ebenen des Verfahrens sind:

- die formell und informell erworbenen beruflichen Kompetenzen,
- die sozialen und interkulturellen Potenziale,
- die Berücksichtigung der Lebenswelten und der Lernkultur.

Der Auftrag des Projektes ist, Informations-, Schulungs- und Arbeitsmaterialien zu entwickeln und die Ergebnisse, z.B. in Entwicklungswerkstätten/IBQM zu diskutieren und bundesweit zu verbreiten.

## 2. Ausgangspunkt

Der Ausgangspunkt sind die Veränderungen des BBJ-Programms 501/301<sup>2</sup>. Das Berliner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm be-

steht seit 1988 und richtet sich an beschäftigungslose Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 18 und 27 Jahren mit dem Ziel der Eingliederung in das Arbeitsleben.

Die Durchführung des Programms 501/301 liegt bei BBJ. Jeder Klein- und Mittelbetrieb im Land Berlin kann sich daran beteiligen.

In den vergangenen Jahren hat sich die Zusammensetzung innerhalb der Teilnehmerinnen und Teilnehmer verändert. Der Anteil an Migrantinnen und Migranten stieg auf ca. 60%. Gleichzeitig wurde der Qualifizierungsanteil in Qualifizierungs-Bausteinen als Basis für eine individuelle Qualifizierungsplanung nach Q-Pass verstärkt.

Die Bewerberinnen und Bewerber haben zunehmend weniger Vorstellung über berufliche Entwicklungs- und Orientierungsmöglichkeiten. Aufgrund der fehlenden Orientierung besteht Bedarf nach einem zielgruppenspezifischen Berufsorientierungsverfahren bei der Aufnahme ins Programm.

Mit der Einführung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens werden die fachlichen, sozialen und interkulturellen Kompetenzen festgestellt und dokumentiert. Mit dem Q-Pass können berufliche Erfahrungen und (Teil-)Qualifikationen auf einen anerkannten Abschluss hin gesammelt werden.

Der Q-Pass wurde von BBJ im Auftrag des BIBB zur Strukturierung, Planung und Nachweisführung von beruflicher Qualifizierung und Weiterbildung entwickelt.

<sup>1</sup> Unter Q-Pass-System ist die Anwendung des Q-Pass und der damit verbundenen Standards im Zusammenhang mit der Feststellung von formell und informell erworbener Kompetenzen gemeint.

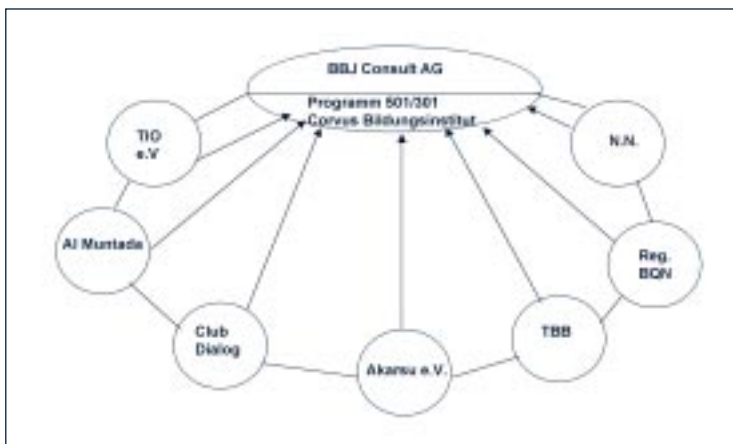
<sup>2</sup> Näheres siehe unter [www.bbj.de](http://www.bbj.de)



Eine neue Anforderung an Förderprogramme und Qualifizierungsangebote ist umzusetzen, indem vorgeschaltete Kompetenzfeststellungsverfahren gezielter Qualifizierung in Bausteinen und Modulen – orientiert an konkreten/betrieblichen Qualifikationsanforderungen – eingesetzt werden.

Diese Anforderungen betreffen auch die Kooperationspartner in den unterschiedlichen Bildungsbereichen (vgl. Schaubild 1).

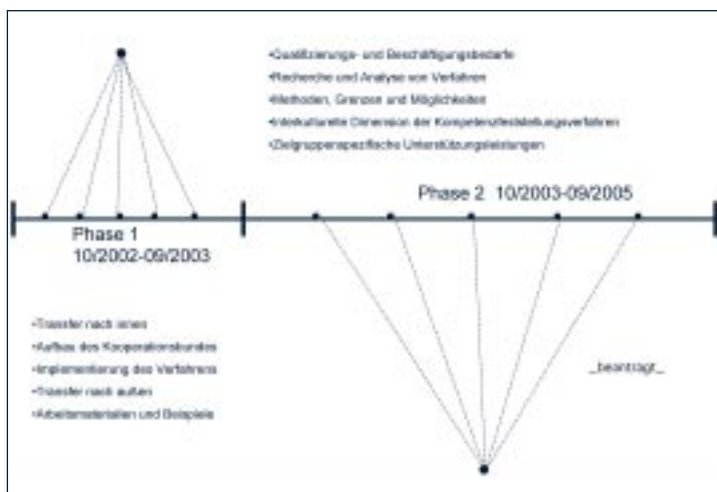
**Schaubild 1: Kooperationspartner im Projekt**



### 3. Ablauf des Projektes

Das Projekt besteht aus zwei Teilen. Wir befinden uns derzeit in der Projektphase 1 und erhoffen eine positive Bescheidung für die zweite Projektphase, die im September 2003 beginnen soll (vgl. Schaubild 2).

**Schaubild 2: Ablauf des Projektes**



- In der ersten Phase haben wir
- Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedarfe der Zielgruppe,
  - erprobte Verfahren und Methoden zur Kompetenzfeststellung
- recherchiert und analysiert.

Dazu einige Ergebnisse:

### Zu Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedarfen

Ergebnisse zu den Qualifizierungsbedarfen sind unter anderem, dass junge Erwachsene, insbesondere Personen mit Migrationshintergrund, zur besseren Integration in das Arbeitsleben (neben der viel diskutierten Sprachförderung) vor allem

- eine gute berufliche Orientierung brauchen, d.h. sie brauchen Kenntnisse über die Möglichkeiten und Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt.
- Sie benötigen außerdem Unterstützung, formell oder informell erworbene Kompetenzen zu reflektieren.

Diese sollten systematisch ermittelt und dokumentiert werden. Ein breit angelegtes Qualifizierungsangebot in Bausteinen oder Modulen entspricht unseres Erachtens den Bedarfen der Zielgruppe und muss daher bereitgestellt werden.

### Analyse von Verfahren zur Kompetenzfeststellung

Analysiert wurden von uns eine Reihe von Verfahren zur Kompetenzfeststellung unter dem Kriterium der Anwendbarkeit der einzelnen Methoden für MigrantInnen und der Anwendbarkeit unter der bereits vorgestellten Zielstellung (Stichworte dazu Q-Pass-Kompatibilität, berufliche Orientierung).

Die Analyse ergab vor allem, es gibt (1) bei den Trägern einen großen Fundus an unsystematisch angewendeten und unsystematisch ausgewerteten Methoden, die aber hinsichtlich ihrer Anwendbarkeit auf die genannte Zielgruppe (meist) gut geeignet sind.

Es gibt (2) systematische Verfahren, die wir zusammenfassend als Potenzialanalyse charakterisieren, die allg. Stärken-/Schwächen-Profile schaffen, aber die unzuverlässig in der Auswertung sind und zu große Interpretationsspielräume der Ergebnisse zulassen.

Es gibt (3) Verfahren, die sich an die Regeln von Assessmentcentern halten, insbesondere der Gegenüberstellung eines Anforderungsprofils mit einem persönlichen Profil, die an ihre Grenze stoßen, je breiter sie versuchen, ein Anforderungsprofil zu formulieren. Beispiel: Für einen Arbeitsplatz lässt sich ein Anforderungsprofil sehr genau beschreiben, für ein Berufsfeld wird es schwierig. Die Grenzen eines Assessmentcenters liegen darin, dass der junge Mensch sich schon beruflich orientiert haben muss, um das geeignete AC zu machen.

Methoden zur Ermittlung von interkultureller Kompetenz sind rar. Innerhalb der systematischen Verfahren waren sie gar nicht vorhanden. Es gibt Methoden zur Ermittlung von interkulturellem Wissen, und es gibt Vermittlungsmethoden (Unterrichtsmethoden) zur Vermittlung von interkulturellen Zusammenhängen, zur Vermittlung von mehr Toleranz.

Eine Aufgabe liegt darin zu entscheiden, welche Kompetenzen und Fähigkeiten tatsächlich zuverlässig festgestellt werden können oder wo die methodischen Grenzen liegen. Es stellt sich außerdem die Frage, ob Methoden zur Vermittlung von interkultureller Kompetenz so weiterentwickelt werden können, dass sie auch für eine Momentaufnahme von interkultureller Kompetenz geeignet sind.

Zusammenfassend haben diese Ergebnisse folgende Konsequenzen für ein Verfahren:

Es gibt zwei Teile:

Einen ersten Teil, für den Methoden ausgewählt werden,

- die Kompetenzen aus beruflichen Vorerfahrungen reflektieren und feststellen,
- die berufliche Orientierung geben,
- die interkulturelle Kompetenz als ein Teil der Schlüsselkompetenzen ermitteln,
- die eine Stärken- und Schwächen-Analyse ermöglichen.

Dazu gehört dann selbstverständlich eine systematische und zuverlässige Auswertungsmethode.

Es soll einen zweiten Teil geben, der im Rahmen eines in Bausteinen aufgebauten Qualifizierungsangebotes die konkreten fachlichen und persönlichen Kompetenzen überprüft und zertifiziert. Die Ergebnisse aus beiden Teilen sollen im Qualifizierungspass dokumentiert werden und sind die Basis für eine individuelle Qualifizierungsplanung.

Das Verfahren mit den ausgewählten Methoden soll ab Oktober an die entsprechenden Akteure der Kooperationspartner weitergegeben werden und im nächsten Jahr in laufenden Projekten der Partner erprobt werden.

*Ansprechpartner/in:*

BBJ Consult AG

Herzbergstr. 83, 10365 Berlin

Joachim Dellbrück

Tel.: 030/5505-1329, dellbrueck@bbj.de

Susanne Neumann

Tel.: 030/5505-1336

susanne.neumann@bbj.de, www.bbj.de

## **MiA Rhein.Berg: Migrantinnen und Migranten in Ausbildung im Rheinisch-Bergischen Kreis**

### **Ausgangsproblematik**

Kinder und Jugendliche ausländischer Herkunft finden immer weniger Zugang in die berufliche Ausbildung, so das Ergebnis einer Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung. Auch im Rheinisch-Bergischen Kreis ist der Anteil von jungen Migrantinnen und Migranten in Ausbildung rückläufig. Nach Angaben des Arbeitsamtes Bergisch Gladbach waren 1997 im Rheinisch-Bergischen Kreis 1.482 Jugendliche ausländischer Herkunft in einer betrieblichen Ausbildung. Ein Jahr später wurden nur noch 1.470 ausländische Jugendliche in Ausbildung gezählt, und 1999 ging die Zahl sogar auf 1.257 zurück. Somit reduzierte sich der Anteil der ausländischen Azubis im Rheinisch-Bergischen Kreis von knapp elf Prozent 1997 auf weniger als 9,5 Prozent 1999.

Dabei nehmen in der Wissensgesellschaft Deutschland Schulbildung, Ausbildung und lebensbegleitendes Lernen immer mehr an Bedeutung zu – nach Fachpersonal wird dringend gesucht, aber die Arbeitsplätze ungelernter Arbeiter nehmen rapide ab. Deshalb ist es wichtig, junge Menschen ausländischer Herkunft und ihre Eltern gezielt von der Bedeutung der beruflichen Qualifikation zu überzeugen und sie bei der Ausbildungsplatzsuche zu unterstützen. Denn wenn hier nichts unternommen wird, sind die ausländischen Schüler von heute die Arbeitslosen von morgen – auch das belegen die Statistiken: Im Jahr 1998 beispielsweise hatten laut Arbeitslosenstatistik in Deutschland 75 Prozent aller arbeitslosen Jugendlichen keine Berufsausbildung.

Dabei ist das Teilhaben am Bildungssystem und an der Arbeitswelt von dauerhaft in Deutsch-

land lebenden Ausländerinnen und Ausländern ein wesentlicher Beitrag zur Integration. Die Begegnung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz hilft, Konflikte zu entschärfen und gegenseitige Vorurteile abzubauen, und letztendlich bedeutet die Verhinderung der Arbeitslosigkeit auch eine Entlastung der öffentlichen Kassen. Für die deutsche Gesellschaft entsteht ein Gewinn durch Menschen, die ihre bikulturellen Kompetenzen einbringen und einen wichtigen Beitrag zur Internationalisierung der deutschen Wirtschaft leisten.

Die berufliche Qualifikation und die Ausbildungssituation junger Migrantinnen und Migranten zeigt, dass die übliche Art der Informationsvermittlung hier nicht greift. Deshalb ist es wichtig, der Zielgruppe und ihren Eltern Ansprechpartner des Vertrauens zur Verfügung zu stellen, um mit gezielten Maßnahmen über die Wichtigkeit beruflicher Bildung zu informieren. Zudem fehlt es jungen Ausländern und ihren Eltern an Vorbildern, an denen sie sich orientieren können – deshalb ist die Arbeit mit Vorbildern ein wichtiger Baustein, wenn man die Ausbildungssituation verbessern will.

Andererseits fehlen in ganz Deutschland Ausbildungsplätze für Schulabgänger aller Schulformen. Nur eine qualifizierte Ausbildung bietet der nachfolgenden Generation eine Perspektive und damit eine Chance zur Sicherung der eigenen beruflichen Existenz.

Die notwendige Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen – auch in Unternehmen mit Migrationshintergrund – setzt aber eine Beratung über die Möglichkeiten und die Notwendigkeit des dualen Ausbildungssystems voraus.

Unternehmen mit Migrationshintergrund sind in Deutschland – insbesondere in NRW – ein wichtiger Wirtschaftsfaktor geworden. Sie

betätigen sich inzwischen in vielen Branchen und leisten ihren Beitrag zur Wirtschaftskraft des Landes und zu den sozialen Sicherungssystemen. Ein steigender Bedarf an qualifiziertem Personal für die ausländischen klein- und mittelständischen Unternehmen ist absehbar.

Genau an diesem Punkt setzt das Projekt an.

## Konzept und Zielsetzung

Zielgruppe sind:

- Junge Migrantinnen und Migranten, die die 7. -10. Schulklasse besuchen,
- Eltern der jungen Migrantinnen und Migranten,
- Betriebe mit Migrationshintergrund,
- Ausbilder in deutschen Betrieben,
- Jugendliche.

Die Ausbildungssituation junger Migrantinnen und Migranten im Rheinisch-Bergischen Kreis zu verbessern, ist das Ziel unseres Projektes.

Einerseits nimmt der Anteil dieser Jugendlichen ohne betriebliche Ausbildung stetig zu, andererseits wächst die Bedeutung der beruflichen Qualifikation in der deutschen Gesellschaft.

Dadurch besteht Bedarf, die Ausbildungschancen von jugendlichen Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Die berufliche Qualifikation und die Ausbildungssituation junger Migrantinnen und Migranten zeigt, dass die übliche Art der Informationsverarbeitung nicht greift.

Deshalb ist es wichtig, der Zielgruppe und ihren Eltern Ansprechpartner des Vertrauens zur Verfügung zu stellen, um mit gezielten Maßnahmen über die Wichtigkeit beruflicher Bildung zu informieren.

Die Betriebe mit Migrationshintergrund sollen über die Möglichkeit einer Ausbildung informiert und motiviert werden für die Einrichtung von Ausbildungsstellen.

## Wie soll die Umsetzung gestaltet werden?

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, werden folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Infoveranstaltungen für ausländische Jugendliche und ihre Eltern werden in Schulen, Vereinen und Moscheen organisiert und durchgeführt. Unterstützt werden diese Veranstaltungen durch Kooperationspartner und Multiplikatoren (Berufskollegs, Ex-Azubis [ehemalige Auszubildende], Ausbildungsberater der Kammern, Berufsberater des Arbeitsamtes und Betriebe).
- Das deutsche Schul- und duale Ausbildungssystem wird den Eltern in Deutsch und in ihrer jeweilige Muttersprache vermittelt, damit die Eltern die Informationen besser verstehen können. Auch Eltern, die nicht im deutschen Bildungssystem aufgewachsen sind, bekommen Zugang zu Informationen, durch die sie ihre Kinder beim Einstieg in die Ausbildung unterstützen können. Und schließlich sind auch Lehrer und Ausbilder an Schulungsmaßnahmen sehr interessiert, denn es geht nicht nur darum, Problemlösungen zu finden, sondern auch darum, die Vorteile der Ausbildung junger Migrantinnen und Migranten und ihrer Eltern hervorzuheben.
- Um die Teilnahme an den Elterninformationsveranstaltungen zu erhöhen, wurden Mütter der Jugendlichen mit Migrationshintergrund als Multiplikatoren gewonnen.
- Schülerinnen und Schüler sollen als Multiplikatoren zur Unterstützung der Eltern- und Jugendarbeit geschult werden, indem sie 3 Tage vom Schulunterricht freigestellt werden, um an einem Schulungsseminar teilzunehmen.
- Für die Schülerinnen und Schüler werden in Zusammenarbeit mit den Ex-Azubis Schulprojekte organisiert und während des Schulunterrichts durchgeführt.
- Zusätzlich und ergänzend bietet MiA Rhein.Berg Möglichkeiten zu einer persönlichen Beratung an.

Darüber hinaus wurden folgende Aktivitäten durchgeführt:

- Multiplikatoren wurden für die Projektarbeit gewonnen und auch für ihre Tätigkeit geschult.

Solche Multiplikatoren sind beispielsweise muttersprachliche Lehrerinnen und Lehrer, Vorsitzende verschiedener Vereine, islamische Geistliche (Hodcas) oder Ausbilder in Betrieben. Auch die Klassenlehrer und Ausbilder sollen für die spezifische Situation ausländischer Jugendlicher sensibilisiert werden. Die Zusammenarbeit mit den Multiplikatoren ist notwendig, um einen guten Zugang zu den Zielgruppen zu bekommen.

- Das Projekt nimmt nach Möglichkeit aktiv an allen Infoveranstaltungen und Fachtagungen teil, die mit dem Thema Ausbildung zu tun haben, um Informationen weiterzugeben und Erfahrungen auszutauschen.

- Betriebe mit Migrationshintergrund werden für die Ausbildung Jugendlicher motiviert und in die Projektarbeit eingebunden, indem sie an Fachgesprächen und Fortbildungen mitwirken und ihre Erfahrungen an andere Firmen weitergeben.

Die Betriebe werden motiviert und begleitet zur Erlangung der Ausbildereignungsprüfung. Sie werden bei deutschen Sprachhürden und bei anfallenden Fragen und Problemen vor und während der Ausbildungszeit unterstützt.

MiA Rhein.Berg hält den Kontakt zwischen den Betrieben, Kammern und dem Arbeitsamt.

- Der gegründete Ex-Azubi-Stammtisch wurde etabliert und erweitert. Die ehemaligen ausländischen Auszubildenden sollen ihre Vorbildfunktion auch bei Infoveranstaltungen, Ausbildungsbörsen und Schulprojekten wahrnehmen und ihre Erfahrungen weitergeben.

- Jugendliche mit Migrationshintergrund können sich mit diesen jungen Menschen ausländischer Herkunft identifizieren, die selber Erfahrungen und Erfolge mit ihrer Ausbildung gemacht haben.

- Veranstaltungen für Ausbilder in Betrieben mit Informationsdefiziten über den sozialen und kulturellen Hintergrund Auszubildender mit Mi-

grationshintergrund sollen geplant, organisiert und durchgeführt werden.

- Effektive Öffentlichkeitsarbeit wird die Aktivitäten von MiA Rhein.Berg auch weiterhin bekannt machen und unterstützen. Dazu gehört beispielsweise die Herausgabe von Plakaten, Broschüren oder Filmen sowie eine kontinuierliche Pressearbeit und die Internetpräsenz mit aktuellen Informationen.

- Am 28.3.2003 fand eine gelungene Eröffnungsveranstaltung für das Projekt MiA Rhein.Berg in der Fa. Zanders Feinpapiere AG (Kooperationspartner) in Bergisch Gladbach statt, an der viele maßgebliche Persönlichkeiten teilnahmen.

Für das Projekt MiA Rhein.Berg wurde eine Projektgruppe und ein Fachbeirat eingerichtet.

Die Projektgruppe ist ein Gremium, das fachlich und praktisch das Projekt unterstützt und begleitet. Die Mitglieder sind alle Kooperationspartner, die je nach Inhalt und Ort organisatorisch und/oder als Referenten bzw. Referentinnen an den Infoveranstaltungen und Multiplikatorenschulungen mitwirken. Die Treffen finden ca. viermal im Jahr statt.

Der Fachbeirat begleitet die Arbeit des Projektes Mia Rhein.Berg beratend. Der Beirat setzt sich aus Mitgliedern in leitenden Positionen zusammen. Die Treffen finden zweimal im Jahr statt.

*Ansprechpartnerin:*

Funda Eren

AWO, MiA Rhein.Berg

(Migrantinnen und Migranten in Ausbildung im Rheinisch-Bergischen Kreis),

Bensberger Str. 133

51469 Bergisch Gladbach

Tel.: 02202/254786, Fax: 02202/246488

funda-eren@mia-rhein-berg.awo-rbk.de

www.mia-rhein-berg.awo-rbk.de





## ReferentInnen, Tagungs- und Diskussionsleitung

**Dr. Hans-Peter Albert**, Projektträger des BMBF im DLR, Bonn

**Dr. Gisela Baumgratz-Gangl**, Projektleiterin, Initiativstelle für die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM) im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

**Peter Becker**, Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Bäckerhandwerks, Mitglied des ZDH-Präsidium, Hamburg

**Evelyn Borsdorf**, INBAS Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Offenbach

**Ruth Brandherm**, Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Bonn

**Walter Brosi**, Stellv. Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn

**Edelgard Bulmahn**, MdB, Bundesministerin für Bildung und Forschung, Berlin

**Joachim Dellbrück**, BBJ Consult AG, Berlin

**Professorin Dr. Ruth Enggruber**, Fachhochschule Düsseldorf, Fachbereich Sozialpädagogik

**Funda Eren**, Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Rheinisch-Bergischer Kreis e.V., Bergisch-Gladbach

**Tatjana Fesenko**, STATTwerke e.V., Berlin

**Dr. Astrid Fischer**, Projektträger des BMBF im DLR, Bonn

**Lutz Görlach**, Leiter des Bildungszentrums Menteroda der KAB gGmbH, Menteroda

**Uti Hennecke**, STATTwerke e.V., Berlin

**Sibylle Herbert**, Westdeutscher Rundfunk, Köln

**Dr. Falk Howe**, TU Hamburg-Harburg

**Dr. Sönke Knutzen**, Life! Media Solutions – Torsten Abrolat & Dr. Sönke Knutzen GbR, Hamburg

**Dr. Beate Kramer**, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) e.V., Düsseldorf

**Dilek Kul**, BuntStift e.V. – Verein zur Förderung lebensorientierter Ausbildung, Kassel

**Dr. Manuela Martinek**, Projektträger des BMBF im DLR, Bonn

**Yvonne Mascioni**, Institut für berufliche Bildung und Weiterbildung e.V., Göttingen

**Dr. Ursula Mehrländer**, Friedrich-Ebert-Stiftung, Leiterin der Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Bonn/Berlin

**Martin Mertens**, BuntStift e.V. – Verein zur Förderung lebensorientierter Ausbildung, Kassel

**Susanne Neumann**, BBJ Consult AG, Berlin

**Professorin Dr. Angela Paul-Kohlhoff**, Technische Universität Darmstadt, Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik

**Volker Scharlowsky**, DGB Bundesvorstand, Leiter der Abteilung Bildung und Qualifizierung, Berlin

**Dr. Uwe Schaumann**, Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität Köln e.V.

**Gabi Schünemann**, INBAS Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Offenbach

**Dr. Erhard Schulte**, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn

**Dr. Jürgen Thiel**, Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg

**Michaela Trümper**, Projektleiterin „Knotenpunkt“, Bildungszentrum Menteroda der KAB gGmbH, Menteroda

**Jörg Weber**, Justizvollzugsanstalt Wiesbaden

**Joachim Winter**, INBAS Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Offenbach

**Tilman Zschiesche**, Institut für berufliche Bildung und Weiterbildung e.V., Göttingen  
Mitwirkende an der Projektmesse

## Mitwirkende an der Projektmesse

<b>Dr. Jörg Hutter</b>	Jugendbildung Hamburg GmbH Wiesedamm 22 b 22305 Hamburg	Tel. 040/298016-80 Fax 040/298016-26 joerg.hutter@jugendbildung-hamburg.de
<b>Wolfgang Paschke</b>	Schweriner Bildungswerkstatt e.V. Baustr. 11a 19061 Schwerin	Tel. 0385/6138-39 Fax 0385/6138-95 swb_paschke@gmx.de schweriner.bildungswerkstatt@t-online.de
<b>Peter Urban</b>	Zukunftsbau gGmbH Langhansstr. 74 B 13086 Berlin	Tel. 030/47869-0 Fax 030/47869-441 purban@zukunftsbau.de
<b>Dr. Axel Ruske</b>	TACO Telearbeit, Computer- und Online-Dienste GmbH Berliner Str. 27 13507 Berlin	Tel. 030/42106-421 Fax 030/030/42106-789 gf@taco.de
<b>Dr. Friedrich Esser</b>	Gesellschaft zur Förderung des For- schungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln e.V. Heumarkt 12 50667 Köln	Tel. 0221/470-5678 Fax 0221/470-7744 f-h.esser@uni-koeln.de
<b>Dr. Friedel Schier</b>	Bundesinstitut für Berufsbildung GPC-Förderung von Benachteiligten 53043 Bonn	Tel. 0228/107-1305 Fax 0228/107-2886 Schier@bibb.de
<b>Dr. Gisela Baumgratz-Gangl (Eva-Maria Soja)</b>	Bundesinstitut für Berufsbildung Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen 53043 Bonn	Tel. 0228/107-1420 Fax 0228/107-2886 baumgratz@bibb.de soja@bibb.de
<b>Wiebke Them</b>	Institut für angewandte Familien-, Kindheits- und Jugendforschung e.V. an der Universität Potsdam Burgwall 15 16727 Vehlefan	Tel. 03304/3970-10 Fax 03304/3970-16 ifk@rz.uni-potsdam.de
<b>Susanne Töllner</b>	qualiNETZ Beratung und Forschung GmbH Gallenkampstr. 20 47051 Duisburg	Tel. 0203/287588 Fax 0203/21715 info@qualinetz.de
<b>Raphael Wunsch (Dieter-Paul Rudolph)</b>	NEUE ARBEIT SAAR Arbeits- und Berufsförderung Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung Bertha-von-Suttner-Str. 1 66123 Saarbrücken	Tel. 0681/81907-45 Fax 0681/81907-10 milq@neue-arbeit-saar.de
<b>Frank Grönegreß</b>	Arbeiter-Bildungs-Centrum der Arbeitnehmerkammer Bremen gemeinnützige GmbH Schiffbauerweg 4 28237 Bremen	Tel. 0421/61805-20 Fax 0421/61805-10 frank.groenegresz@abc-bremen.de
<b>Günther Schwardt-Christen</b>	Regionale Entwicklungsagentur in Südostniedersachsen e.V. (reson) Frankfurter Str. 5 38122 Braunschweig	Tel. 0531/28030-20 Fax 0531/28030-22 aktiv@reson-online.de

<b>Herbert Schläger (Carmen Bergmann)</b>	Institut für angewandte Bildungsforschung Dr. Doerfert GmbH Kaiser-Wilhelm-Str. 21 67059 Ludwigshafen	Tel. 0621/592975-4 Fax 0621/592975-8 schlaeger@t-online.de
<b>Corinna Bolt (A.Özatilgan)</b>	Die Wille gGmbH Ev. Zentrum für Kinder- und Jugendhilfe, berufliche Qualifizierung, Kultur und Bildung Wilhelmstr. 115 10963 Berlin	Tel. 030/617762-76 Fax 030/6113435 corinna.boldt@diewille.de
<b>Funda Eren</b>	Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Rheinisch-Bergischer Kreis e.V. Am Birkenbusch 59 51469 Bergisch Gladbach	Tel. 02202/254786 Fax 02202/246488 jube@netcologne.de
<b>Tatjana Fesenko</b>	STATTwerke e.V. Merseburger Str. 3 10823 Berlin	Tel. 030/7857082 Fax 030/78715390 Fesenko@stattwerke.de
<b>Joachim Dellbrück (Sylke Marten)</b>	BBJ Consult Aktiengesellschaft Herzbergstr. 83 10365 Berlin	Tel. 030/5505-0 Fax 030/5505-1620 dellbrueck@bbj.de
<b>Rainer Neuber</b>	Lernstandort Noller Schlucht gGmbH Rechenbergstr. 100 49201 Dissen	Tel. 05421/9433-13 Fax 05421/9433-11 Rainer.Neuber@nollerschluucht.de
<b>Dr. Beatrix Niemeyer</b>	Uni Flensburg Campusallee 3 24943 Flensburg	Tel. 0461/1413551 Fax 0461/1413511 niemeyer@uni-flensburg.de
<b>Renate Pahlitzsch</b>	Ausbildungsverbund der Wirtschaftsregion Braunschweig/Magdeburg e.V. Freie Straße 17 39112 Magdeburg	Tel. 0391/186-130 Fax 0391/186-1322 ABV_BS_MD@t-online.de
<b>Udo Bowinkelmann</b>	Internationaler Bund (IB) – Freier Träger der Jugend-, Sozial-, und Bildungsarbeit e.V. Zum Kuckental 7 50226 Frechen	Tel. 02234/511-714 Fax 02234/511-710 udo.bowinkelmann@internationaler-bund.de
<b>Prof. Dr. Marianne Friese Dipl. Päd. Dorothea Piening</b>	Universität Lüneburg Scharnhorststr. 1 21335 Lüneburg	Tel. 04131/78-2631 Fax 04131/78-1607 friese@uni-lueneburg.de Tel. 04131/78-1762 Fax 04131/78-1602 piening@uni-lueneburg.de
<b>Wolfgang Petran</b>	INBAS Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH Herrnstr. 53 63065 Offenbach	Tel. 069/27224-0 Fax 069/27224-30 inbas@inbas.com
<b>Dr. Sönke Knutzen (Dr. Falk Howe, T. Abrolat)</b>	alive! media solutions – Torsten Abrolat & Dr. Sönke Knutzen GbR Brüderstr. 2 20355 Hamburg	Tel. 040/35017840 Fax 040/35017839 knutzen@alive.de info@alive.de
<b>Herbert Niess</b>	Gemeinnütziges Institut für Berufsbildung Dr. Engel GmbH In den Seewiesen 76 89520 Heidenheim	Tel. 07321/12 0284 Fax 07321/921779 Niess-KES@web.de

<b>Tilman Zschiesche (Dirk Beier)</b>	Institut für Berufliche Bildung und Weiterbildung e.V. (IBBW) Weender Landstr. 6 37073 Göttingen	Tel. 0551/54822-11 Fax 0551/54822-22 tilman.zschiesche@ibbw.de
<b>Gerd Specht (Anny Hachmann)</b>	RE.init e.V. Cranger Straße 11 45661 Recklinghausen	Tel. 02361/3034011 Fax 02361/3034029 Gerd.Specht@reinit.de
<b>Heike Hirschberg</b>	HORIZONT e.V. Dammstr. 45 14641 Nauen, Stadt	Tel. 03321/455341 Fax 03321/450259 hirschberg@horizont-nauen.de
<b>Andrea Michel Dr. Elke Schreiber Irene Hofmann-Lun</b>	Deutsches Jugendinstitut e.V. München Nockherstr. 2 81541 München	Tel. 089/62306-0 Fax 089/62306-162 braun@dji.de
<b>Gerhard Bonifer-Dörr</b>	hiba GmbH Dr. Petzold und Rimele Hauptstr. 122 69117 Heidelberg	Tel. 06221/82824-0 Fax 06221/82824-24 info@heidelberg.hiba.de
<b>Dominique Dauser</b>	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gemeinnützige GmbH Landshuter Allee 174	Tel. 089/15926-163 Fax 089/15926-210 info@zentrale.bfz.de 80637 München
<b>Silke Pollow</b>	Uckermärkischer Berufsbildungsverein e.V. Kunower Str. 3 16303 Schwedt/Oder	Tel. 03332/4509-0 Fax 03332/4509-79 ubv-schwedt@t-online.de
<b>Dr. Martina Schmutzler</b>	Augsburger Gesellschaft für Lehmbau, Bildung und Arbeit in Leipzig e.V. Lützner Straße 93-95 04177 Leipzig	Tel. 03433/242-612 Fax 03433/242-666 schmutzler@lehmbaugruppe.de
<b>Wolfgang Diedrich-Engel (Erkan Rast)</b>	Oskar-Kämmer-Bildungswerk Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung Heinrich-Büssing-Ring 41 a 38102 Braunschweig	Tel. 05341/178239 Fax 05341/178249 okb-did@t-online.de
<b>Renate Pfeiffer</b>	Berufsbildungswerk Cadenberge e.V. Töpferstr. 4 21781 Cadenberge	Tel. 04777/8088-28 Fax 04777/8088-55 Renate.Pfeiffer@bbw-cadenberge.de
<b>Reinhard Tröstrum</b>	Bildungszentrum Saalfeld GmbH Käthe-Kollwitz-Str. 2 07318 Saalfeld	Tel. 03671/67600 Fax 03671/676022 troestrum@bildungszentrum-saalfeld.de
<b>Dr. Burkhard Poste</b>	Kolping-Bildungswerk e.V. – Berufsförderzentrum Gütersloh Diözesanverband Paderborn e.V. 33330 Gütersloh	Tel. 05241/947839 Fax 05241/947830 burkhard.poste@kolping-bfz-gt.de
<b>Uwe Kell</b>	Universität Paderborn, Fakultät für Kultur- wissenschaft, Fach Erziehungswissenschaft Warburger Str. 100 33098 Paderborn	Tel. 05251/60-3826 Fax 05251/60-3243 kell@hrz.uni-paderborn.de
<b>Dr. Markus Schäfer-Willenborg</b>	Berufliche Ausbildung und Qualifizierung Jugendlicher und Erwachsener Verein BAJ e.V. August-Bebel-Str. 135-145 33602 Bielefeld	Tel. 0521/96502-15 Fax 0521/96502-10 Mschaefer-Willenborg@baj-bi.de

## Neuere Veröffentlichungen des Gesprächskreises Arbeit und Soziales zur Berufsbildungs- und Beschäftigungspolitik

(eine Auswahl)

- Gering Qualifizierte – Verlierer am Arbeitsmarkt?! Konzepte und Erfahrungen aus der Praxis, Nr. 101, Tagungsdokumentation, 2003
- Förderung der Beschäftigung von gering Qualifizierten – Kombilöhne als Dreh- und Angelpunkt?, Dr. Claudia Weinkopf, 2002
- Qualifizierung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Dr. Corinna Barkholdt, 2001 (vergriffen)
- Lernzeitkonten für lebenslanges Lernen, Dr. Hartmut Seifert, 2001 (vergriffen)
- Qualifikation und Beschäftigung: Jobrotation als Instrument der Weiterbildung und Integration von Arbeitslosen, Heidi Oschmiansky, Prof. Dr. Günther Schmid unter Mitarbeit von Thomas Heitmann, Bettina Uhrig, 2001 (vergriffen)
- Zukünftige Qualifizierung von Beschäftigten, Nr. 99, Tagungsdokumentation, 2001 (vergriffen)
- Impulse für die Arbeitsmarktpolitik, Nr. 98, Tagungsdokumentation, 2001 (vergriffen)

Die Expertisen und Tagungsdokumentationen sind kostenlos zu beziehen bei:

Friedrich-Ebert-Stiftung  
Abt. Arbeit und Sozialpolitik  
D-53170 Bonn  
Fax: 0228/883-398

Bereits vergriffene Veröffentlichungen finden Sie im Internet unter:  
*www.fes.de* – Bibliothek – Digitale Bibliothek – Reihe: Gesprächskreis Arbeit und Soziales

Informationen zur Abteilung Arbeit und Sozialpolitik und zum Gesprächskreis Arbeit und Soziales finden Sie im Internet:  
*www.fes.de/aspol*