

# ASPEKTE

**DER JUGENDSOZIALARBEIT**

*With a little help...*

Jugendliche und Unternehmen durch  
Assistierte Ausbildung unterstützen!



# Inhaltsverzeichnis

<b>Editorial</b> .....	<b>3</b>
<b>Einführung: Assistierte Ausbildung als Chance für Jugendliche und Unternehmen</b> .....	<b>4</b>
<b>Höchste Zeit: Berufsausbildung muss durch neue Konzepte gestärkt werden</b> ..	<b>5</b>
<b>Meinung: Stärken, Grenzen, Weiterentwicklung</b> .....	<b>20</b>
<b>Konkret: Austausch und Perspektiven</b> .....	<b>26</b>
<b>Konkret: Praxisbeispiele</b> .....	<b>36</b>
<b>Autoren/-innenverzeichnis</b> .....	<b>45</b>

## Impressum

### Herausgeber:

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

Carl-Mosterts-Platz 1  
40477 Düsseldorf  
Fon: 0211 94485-0  
Fax: 0211 486509  
bagkjs@jugendsozialarbeit.de  
www.bagkjs.de

### Verantwortlich:

Andreas Lorenz  
(Geschäftsführer)

### Redaktion:

Elise Bohlen  
Max Riemann  
Julia Schad  
Silke Starke-Uekermann

### Konzept:

qpoint - Agentur für Social  
Marketing und Fundraising

### Gestaltung und Layout:

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

### Druck:

OKTOBERDRUCK AG  
10245 Berlin

### Erscheinungsdatum:

Oktober 2014

ISSN: 1612-9105

### Bildnachweise:

Photocase: zettberlin, cocaline, fleißiges Faultier, flammenhannes, leicagirl, Nora Teichert, Seleneos  
Fotolia: .shock, goodluz, ehrenberg-bilder  
Shutterstock: Goodluz, Lars Kastilan  
Projekt carpo: Arbeitsfördergesellschaft Ortenau GmbH; Jugendhilfswerk Freiburg e. V.  
Wisag Catering AG, Jana Wörrle



Andreas Lorenz  
Geschäftsführer

## Liebe Leserin, lieber Leser!

als Fach- oder Führungskraft in der Jugendhilfe haben Sie vielleicht schon einmal Coaching oder Supervision in Anspruch genommen; als Entscheidungsträgerin oder -träger in Politik oder Wirtschaft vertrauen Sie kundigen Beraterinnen und Beratern; als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler schätzen Sie den kollegialen Austausch als Mittel der Qualitätssicherung. Trainings, Coachings, Beratungen und andere Formen der (punktuellen) Unterstützung sind in unserer von Umbrüchen und Neuorientierung geprägten Arbeitswelt inzwischen selbstverständlich. Sie richten sich häufig an Menschen mit Führungsverantwortung und weitreichenden Entscheidungskompetenzen. Dass allerdings solche Angebote gerade auch für Jugendliche mit erschwerten Startvoraussetzungen eine wertvolle Hilfe im Übergang von der Schule in den Beruf sein könnte, zeigt das Erfolgskonzept Assistierte Ausbildung, das wir in dieser Ausgabe der ASPEKTE von verschiedenen Seiten beleuchten.

Im Unterschied zu manch anderen Angebotsformen im Übergangsbereich zielt die Assistenz nicht auf Alternativen zum ersten Arbeitsmarkt, sondern auf die erfolgreiche Ausbildung im Dualen System. Das Konzept macht deutlich, dass Ausbildungsreife keine statische Kategorie ist, sondern sich prozesshaft vollzieht und von einer Vielzahl persönlicher Faktoren abhängt. Die individuelle Begleitung junger Menschen, denen aus unterschiedlichsten Gründen der Start in die Berufsausbildung schwerfällt, bringt passgenaue Lösungen hervor. Nicht nur für die Bewerberinnen und Bewerber, sondern auch für die Ausbildungsbetriebe. Denn gerade kleinen und mittelständischen Unternehmen steht mit der Assistenz eine verlässliche Dienstleistung zur Verfügung, die sie in der Organisation der Ausbildung entlastet.

Inzwischen ist die Assistierte Ausbildung nicht nur bundespolitisch im Koalitionsvertrag verankert; sie soll nach Plänen der Bundesagentur für Arbeit auch möglichst flächendeckend ausgeweitet werden. Für alle, die in irgendeiner Weise jetzt schon mit dem Konzept befasst sind oder in absehbarer Zeit damit zu tun haben werden, haben wir das Thema auf den folgenden Seiten breit aufgefächert:

Nach einer fachlichen Einführung in das Konzept finden Sie in unserer Meinungsrubrik Interviews mit Verantwortlichen aus Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und aus Trägersicht; wir konnten Gastbeiträge aus wissenschaftlicher und gewerkschaftlicher Perspektive gewinnen und dürfen Ihnen zum Schluss drei konkrete Beispiele für die gelingende Umsetzung der Assistierte Ausbildung in der Praxis vorstellen.

Erstmals führen wir in dieser Ausgabe zudem ein ausführliches Verzeichnis unserer Autorinnen und Autoren inklusive Kontaktmöglichkeiten auf und möchten es Ihnen damit vereinfachen, sich bei Interesse an einer vertieften Auseinandersetzung mit einem Themenaspekt mit den jeweils kompetenten Personen in Verbindung zu setzen.

Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen  
herzlichst, Ihr

Andreas Lorenz  
Geschäftsführer



## ***Einführung***

### ***Assistierte Ausbildung als Chance für Jugendliche und Unternehmen***

Dem Ausbildungsmarkt droht eine Spaltung zwischen solchen Bewerberinnen und Bewerbern, die aufgrund guter Qualifikation von der demographischen Entwicklung profitieren, und jenen Jugendlichen, die wegen ihrer schwierigen Startbedingungen ohne weiteres keinen (direkten) Zugang zur dualen Ausbildung finden. Ausbildungskapazitäten gehen verloren, wenn Unternehmen nach eigenem Bekunden keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber finden und sich sogar aus der Ausbildung zurückziehen. Zur Verbesserung von Ausbildungschancen und Zugängen sind innovative, zukunftsfähige Lösungen gefragt. Neue Ausbildungskonzepte müssen auf individuelle Bedarfe eingehen und inklusiv wirken. Eine passgenaue, individuelle Begleitung von Jugendlichen und Betrieben ist notwendig und wird durch Assistierte Ausbildung ermöglicht. In einigen Projekten hat sie sich bereits als erfolgreich erwiesen.

# Höchste Zeit

## Berufsausbildung muss durch neue Konzepte gestärkt werden

Elise Bohlen, studierte Diplom-Pädagogin, arbeitet seit dem Jahr 2000 als Bundesreferentin für Jugendsozialarbeit und Öffentlichkeitsarbeit bei IN VIA Deutschland e. V.



Julia Schad, Diplom-Politologin, ist seit 2012 als Leiterin des Projekts „Erfolgreich gemeinsam ausbilden (Efa)“ bei IN VIA Deutschland e. V. tätig.



### Das duale Ausbildungssystem ist kein Selbstläufer (mehr)

Das neue Ausbildungsjahr hat gerade begonnen. Für einige junge Menschen ist es der Start ins Berufsleben, für andere die Weiterführung ihrer bereits begonnenen Ausbildung oder möglicherweise der Wechsel in einen anderen Betrieb.

495.000 freie Ausbildungsstellen sind bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Sommer 2014 gemeldet. 540.000 Bewerberinnen und Bewerber streben für das Ausbildungsjahr 2014 eine duale Ausbildung an.<sup>1</sup>

„...einer großen Zahl von Jugendlichen ist der Einstieg in die betriebliche Ausbildung nicht gelungen.“

Auch wenn die Zahl der Ausbildungsinteressierten stets weitaus höher ist als die zur Verfügung stehenden Plätze, ist absehbar, dass wieder viele Stellen nicht besetzt werden (können). So blieben zum Ende des Ausbildungsjahres 2013 33.534 Ausbildungsplätze unbesetzt.<sup>2</sup>

Gleichzeitig ist einer großen Zahl von Jugendlichen der Einstieg in die betriebliche Ausbildung nicht gelungen. Sie finden keinen Zugang, weil sie teilweise an hohen Erwartungen der ausbildenden Betriebe scheitern, vor allem in Bezug auf die Schulnoten. Trotz vorhandener Flexibilität bei den Berufen erzielen sie keinen Erfolg mit ihren Bewerbungen. Im letzten Ausbildungsjahr ist die Anzahl unversorgter Bewerberinnen und Bewerber um 34,5 Prozent auf 21.034 Personen gestiegen. Passungsschwierigkeiten stellen ein zunehmendes Problem dar: Das Ausbildungsstellenangebot weicht von den Berufswünschen und Vorstellungen vieler Interessenten ab. Auf bildungspolitischer Ebene wird es als eine der wichtigsten Aufgaben der nächsten Jahre gesehen, das betriebliche Angebot und die Nachfrage der Jugendlichen zusammenzuführen.

Verheerend ist, dass eine Vielzahl junger Menschen keine weitere Hilfe der BA bei der Ausbildungssuche nachfragt. Über ihren Verbleib liegen keine Informationen vor. Auch hier ist ein Anstieg gegenüber 2012 auf 95.622 Personen laut Berufsbildungsbericht 2014 zu verzeichnen.

Ob die Anzahl freier Stellen, unversorgter Bewerberinnen und Bewerber sowie



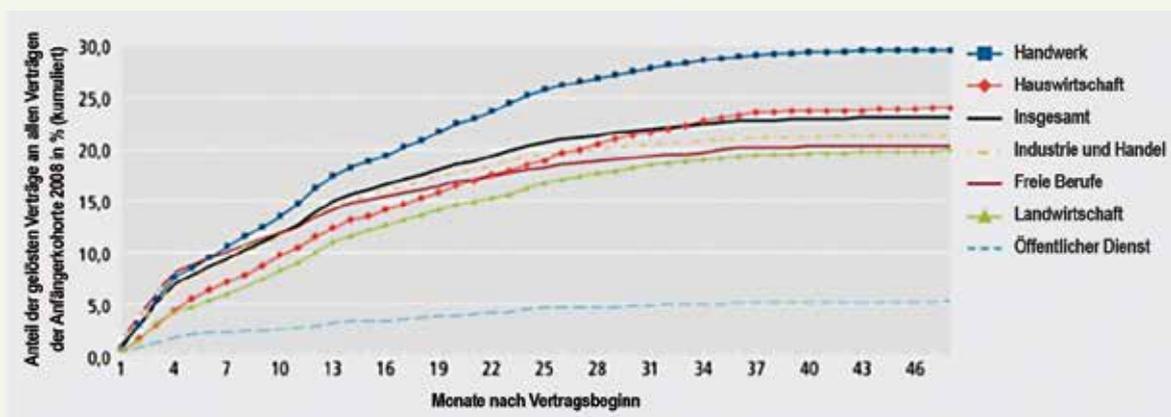
derjenigen, über deren Verbleib es keine Informationen gibt, weiter steigt, bleibt bis zum Ende der Nachvermittlungsphase des jetzigen Ausbildungsjahres abzuwarten.

Den übrig gebliebenen Jugendlichen bleiben nur wenige Optionen. Sie können sich auf freie, restliche Ausbildungsplätze bewerben, bis zum nächsten Jahr warten oder eine Arbeitsstelle antreten. Nicht wenige landen im sogenannten Übergangssystem.<sup>3</sup> Hier werden sie in ausbildungsvorbereitende Angebote der BA, aber auch in Berufsfach- oder Berufsschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, integriert. Im Jahr 2013 begannen 257.600 junge Menschen eine Maßnahme in diesem Übergangsbereich. Dabei starteten fast 59.000 Jugendliche in eine Maßnahme der BA.<sup>4</sup> Der Großteil begann indes eine schulische Maßnahme. Statistisch werden diese Jugendlichen fälschlicherweise als „versorgt“ erfasst. Faktisch sind sie jedoch ausbildungslos und müssten zu der hohen Zahl unversorgter Ausbildungsplatzbewerberinnen und –bewerber hinzu gezählt werden.

Problematisch sind vor allem die Entwicklungen bei den schulischen Maßnahmen. Denn fast 200.000 junge Menschen gelangten 2013 in eine Berufsschule ohne berufsqualifizierenden Abschluss. Hier geraten viele von ihnen in unnötige Warteschleifen und teils in eine Sackgasse, denn der Übergang in eine reguläre Ausbildung wird längst nicht immer erreicht.

Auch auf Seiten der Betriebe setzen sich einige Trends fort. Im Jahr 2013 sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 20.500 (-3,7 Prozent) auf 530.700. Bei betrieblichen Ausbildungsverträgen ist ein Rückgang um 16.300 (-3,1 Prozent) auf 509.000 zu verzeichnen. Den Unternehmen fehlen nach eigenem Bekunden geeignete Bewerberinnen und Bewerber. Wenn zusätzlich Verträge vorzeitig aufgelöst werden, befördert das den Rückzug vieler Betriebe aus der dualen Ausbildung. Beide Entwicklungen setzen sich leider fort. Die Quote der vorzeitigen Vertragsauflösungen ist hoch und beträgt insgesamt 24,4 Prozent (im Jahr 2012, vgl. Abb. 1). In einigen Ausbildungsberufen wie etwa Kosmetiker/-in oder in Berufen des Gastgewerbes beträgt die Quote sogar 50 Prozent oder mehr. Besonders während der Probezeit und im ersten Ausbildungsjahr tragen Konflikte im Ausbildungsverhältnis und falsche Erwartungen auf beiden Seiten zu diesen Entscheidungen bei.

**Abb. 1. Vorzeitige Vertragslösung in den ersten 48 Monaten nach Ausbildungsbeginn der Anfängerkohorte 2008 nach Zuständigkeitsbereichen (kumulierter Anteil der gelösten Verträge in %)**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Bonn, 2014<sup>5</sup>

Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit stellt fest, dass eine starke Ballung von Vertragsauflösungen in bestimmten Berufen und Betrieben auf strukturelle und qualitative Defizite hinweist.<sup>6</sup> Mehr Ausbildungsqualität wird gefordert. Gleichmaßen ist mehr Ausbildungsengagement von Unternehmen notwendig, wenn die negativen Trends aufgehalten werden sollen. Im Jahr 2012 betrug die Ausbildungsbetriebsquote nur noch 21,3 Prozent. Die Wahrscheinlichkeit ist hoch, dass diese Entwicklungen sich fortsetzen und womöglich verschärfen, wenn nicht gegengesteuert wird.

## » Die Situation kann nicht schöngeredet werden

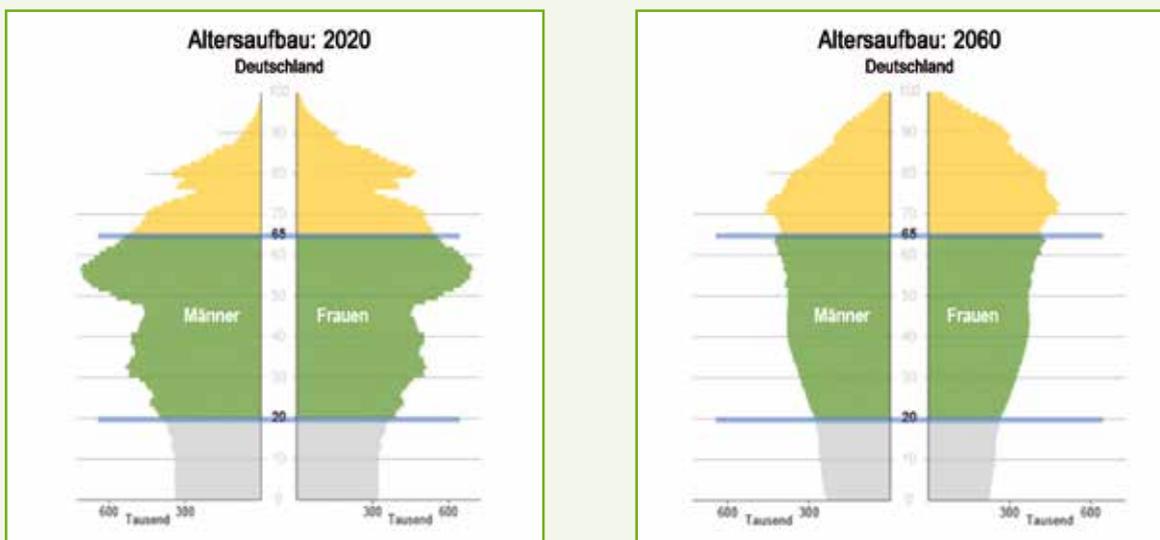
Seitens der Arbeitgeber, aber auch in den Medien ist häufig von einer für Bewerberinnen und Bewerber guten Ausbildungsmarktlage die Rede. Der demografische Wandel würde dafür sorgen, dass stetig weniger Ausbildungsinteressierte auf eine Vielzahl offener Stellen treffe. Damit stiegen die Chancen auf einen Ausbildungsplatz und die Versorgung aller Jugendlichen. Entsprechend ziehen die Partner des Ausbildungspaktes für den Zeitraum 2010 bis 2014 eine positive Bilanz.<sup>7</sup> Dies verschleiert jedoch die Tatsachen. Sozial benachteiligte Jugendliche und junge Menschen mit niedrigem oder ohne Schulabschluss haben weiterhin große Probleme, einen Ausbildungsplatz im dualen System zu finden. Der Ausbildungsmarkt ist zunehmend gespalten: Junge Menschen mit guten Schulabschlüssen kommen zum Zuge und profitieren von der Stellenauswahl. Selbst wenn einige Interessierte heute leichter einen Zugang finden, können viele Jugendliche die Anforderungen im Ausbildungsverlauf nicht erfüllen. Bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund kommt hinzu, dass sie bei gleichen schulischen und sozialen Voraussetzungen strukturell benachteiligt werden.

Die Gesamtsituation auf dem Ausbildungsmarkt bleibt damit unbefriedigend, sowohl für Jugendliche mit Unterstützungsbedarf als auch für Betriebe. Infolge der demografischen Entwicklung kommt es bereits zu Engpässen in bestimmten Branchen und Regionen. Im Handwerk, in der Bauindustrie, bei technischen Berufen, besonders im Gastgewerbe und im Pflege- und Gesundheitswesen herrscht bereits akuter Fachkräftemangel.<sup>8</sup>

## » Die demografische Entwicklung gibt einen alarmierenden Ausblick

Lauter werdende Warnungen vor den Auswirkungen des demografischen Wandels haben ihre Berechtigung. Die gesamte Bevölkerung, insbesondere im Erwerbsalter (20 bis 65 Jahre) wird deutlich altern, ihre Anzahl fortlaufend schrumpfen.

Abb. 2 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes (2009) <sup>9</sup>



Laut Statistischem Bundesamt gehören momentan knapp 50 Millionen Menschen dieser Altersgruppe an.<sup>9</sup> Nach 2020 wird ihre Zahl deutlich zurückgehen und 2035 etwa 39 bis 41 Millionen betragen. 2060 werden dann etwa 36 Millionen Menschen im Erwerbsalter sein (-27 Prozent). Schon in naher Zukunft kann die Wirtschaft eine einschneidende Veränderung der Altersstruktur erwarten. Zwischen 2017 und 2024 wird sich das Erwerbspersonenpotenzial voraussichtlich jeweils zu 40 Prozent aus den 30- bis unter 50-Jährigen und aus den 50- bis unter 65-Jährigen zusammensetzen.

Die Gesamtzahl der Personen im Erwerbsalter wird langfristig stark sinken. Das Statistische Bundesamt hat berechnet, dass das Erwerbspersonenpotenzial der Zukunft zu einem erheblichen Teil aus Menschen



bestehen wird, die älter als 50 Jahre sind (vgl. Abb. 2). Es wird darauf hingewiesen, dass diese Entwicklungen bei den aktuellen Problemen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nicht außer Acht gelassen werden können. Umso wichtiger ist es, Jugendlichen, die bisher aus dem dualen System ausgeschlossen waren, Zugänge und Chancen auf einen regulären Berufsabschluss zu erleichtern. Entsprechend sind Anpassungen im System vorzunehmen und Hilfestellungen für Jugendliche und Unternehmen anzubieten.

### **Potenziale aller jungen Menschen erkennen und Ressourcen nutzen**

Im Jahr 2011 hatten 13,5 Prozent (1,33 Millionen) der jungen Menschen zwischen 20 und 29 Jahren in Deutschland keinen Berufsabschluss.<sup>10</sup> Dies ist ein weiteres Alarm-signal dafür, dass das duale System erweitert und Ausbildungsabbrüche verhindert werden müssen. Vor allem für bildungsbenachteiligte junge Menschen besteht dringender Handlungsbedarf. Diese Forderungen stehen in direktem Zusammenhang mit Forderungen auf ein Recht auf Ausbildung bzw. einer Ausbildungsgarantie.<sup>11</sup>

Sollten Jugendliche Zugang zum dualen Ausbildungssystem finden, obwohl sie einen niedrigeren Schulabschluss haben oder die Voraussetzungen nicht gänzlich erfüllen, können sich Probleme im Ausbildungsverlauf ergeben. Den Betrieben fehlen dann Hilfestellungen, wenn es um den Umgang mit den jungen Menschen geht, bei Vermittlung in Konfliktsituationen oder insgesamt bei der Gewährleistung eines erfolgreichen Ausbildungsverlaufs. Gleichmaßen reichen bisherige Fördermöglichkeiten, z. B. die im Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) geregelten Instrumente für die Berufswahl und Berufsausbildung nicht aus, um individuelle Unterstützungsbedarfe im Vorlauf oder während einer betrieblichen Ausbildung zu decken.

Aus Sicht der Jugendsozialarbeit sind neue Ansätze notwendig, bei denen die jugendhilfeorientierte Förderung maßgeblich zum Tragen kommt. Ein ressourcenorientierter Ansatz, bei dem es um die Persönlichkeit und die Entwicklung der Jugendlichen geht, kommt im regulären Ausbildungssystem bisher zu kurz. Es konnte vielfach nachgewiesen werden, dass unterstützende Personen, die Jugendliche in schwierigen Situationen zuverlässig begleiten und motivieren, stabilisierend wirken.<sup>12</sup> Eine enge Begleitung mindert

*„Ein ressourcenorientierter Ansatz ...  
kommt im regulären Ausbildungs-  
system bisher zu kurz.“*

zudem die Gefahr des Ausbildungsabbruchs, da Konflikte frühzeitig erkannt und bearbeitet werden. Die Jugendlichen erweitern ihre Kompetenzen, wenn eine gute Bindung und Vertrauen existieren. Auf diese

Weise werden ihnen auch langfristige Lebens- und Berufsperspektiven eröffnet und gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht.

Demnach müssen nicht die Jugendlichen sich besser an (hohe) Ausbildungsanforderungen anpassen, sondern das Förder- und Ausbildungssystem muss sich mit individuellen Lösungen an die Bedarfe der jungen Menschen anpassen.<sup>13</sup> Bei der Einführung des „Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ forderte der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit, dass die Förderung individuell und partizipativ ausgerichtet sein müsste.<sup>14</sup> Entsprechend sollten, je nach Ausgangslage der Jugendlichen, längerfristige Unterstützungsangebote möglich sein, um auch persönliche und soziale Probleme zu überwinden.



## Assistierte Ausbildung als vielversprechende Neuerung

In verschiedenen Projekten ist Assistierte Ausbildung bereits umgesetzt worden. Im Rahmen des Modellversuchsförderschwerpunkts „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurden vor allem Unterstützungsleistungen für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) erprobt. Die Zukunftsbau GmbH in Berlin hat

*„Schnittmenge im Konzept der Assistierte Ausbildung ist bei allen Initiativen, dass zwischen den Anforderungen der Betriebe und den Voraussetzungen der Jugendlichen vermittelt wird.“*

entsprechend ein Konzept für Assistierte betriebliche Ausbildung entwickelt. Fundierte Erfahrungen mit der Assistierte Ausbildung liegen im Rahmen des Projektes „carpo“ aus Baden-Württemberg vor. In Kooperation mit der Paritätische Baden-Württemberg und dem Diakonischen Werk Württemberg wird dieses Modell auch über die Bundesagentur für Arbeit

(BA) mitfinanziert. An bundesweit vier Standorten setzt IN VIA Deutschland e. V. Assistierte Ausbildung im Projekt „Erfolgreich gemeinsam ausbilden“ (Efa) um.

In der Praxis unterscheiden sich die Angebote der Assistierte Ausbildung in ihren Schwerpunkten und Finanzierungshintergründen. Schnittmenge ist bei allen Initiativen, dass zwischen den Anforderungen der Betriebe und den Voraussetzungen der Jugendlichen vermittelt wird. Es handelt sich um eine enge Kooperation der Akteure im dualen Ausbildungssystem (Unternehmen und berufsbildende Schule) mit Trägern der Jugendberufshilfe. Der Betrieb übernimmt die fachlich-praktische Qualifizierung auf Basis eines regulären Ausbildungsvertrages, die berufsbildende Schule den schultheoretischen Teil und die Jugendberufshilfe das Ausbildungsmanagement sowie die kontinuierliche Begleitung und Unterstützung der Jugendlichen im Berufs- und Lebensalltag. Hierzu gehören neben der sozialpädagogischen Begleitung und der Krisenintervention auch der Abbau von Lerndefiziten und der enge Austausch mit den Ausbilderinnen und Ausbildern sowie dem Lehrpersonal. Eine zentrale Anforderung ist die aktive Einbeziehung der Jugendlichen, die einen Ausbildungsabschluss im dualen System anstreben. Es handelt sich um ein freiwilliges Angebot, das grundsätzlich jeder mit Unterstützungsbedarf nutzen kann.

Aus Sicht der Jugendsozialarbeit bietet das Konzept der Assistierte Ausbildung einen geeigneten Ansatz, Jugendliche und Unternehmen in der Vorbereitung wie auch im Ausbildungsverlauf individuell und bedarfsgerecht zu unterstützen.



**Was zeichnet die Assistierte Ausbildung als Angebot der Jugendsozialarbeit aus? <sup>15</sup>**

Zu den Erfolgsfaktoren des Modells gehören

**„Normalitätscharakter“ und „Dienstleistungsorientierung“**

Betriebe und Jugendliche als Vertragspartner begründen reguläre, „normale“ Ausbildungsverhältnisse und behalten damit die Ausbildungsverantwortung – Assistierte Ausbildung ist kein „Sonderprogramm“ oder eine klassische Fördermaßnahme.



## Definition der Assistierte Ausbildung

Gemeinsam mit IN VIA Deutschland hat die Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) Anfang 2014 das Positionspapier „Assistierte Ausbildung verankern - Chancen auf duale Ausbildung erhöhen und Ausbildungskapazitäten nutzen“ veröffentlicht.<sup>16</sup> Darin wird vorgeschlagen, die zentralen Elemente der Assistierte Ausbildung in einer Definition festzuhalten. Die Formulierung lautet:

*Assistierte Ausbildung umfasst die bedarfsgerechte, individuell abgestimmte Vorbereitung und kontinuierliche Begleitung eines regulären Ausbildungsverhältnisses zur Sicherung des Ausbildungserfolgs. Die Jugendberufshilfe erbringt für den/die Jugendliche/n und das ausbildende Unternehmen Unterstützungsleistungen vor und während der Ausbildung. Sie sichert auch die Kooperation mit der jeweiligen berufsbildenden Schule. Die duale Ausbildung wird damit um ein wichtiges Element ergänzt, welches die erfolgreiche Erreichung eines Ausbildungsabschlusses für Jugendliche mit Förderbedarfen unterstützt.*



## Die drei wichtigsten Ziele, die mit der Assistierte Ausbildung verfolgt werden, sind im Positionspapier der BAG KJS und IN VIA wie folgt skizziert.

### 1. Bessere Chancen für Jugendliche und Gewinne für Unternehmen

Mit der Assistierte Ausbildung werden die Chancen von benachteiligten Jugendlichen auf eine reguläre Ausbildung im dualen System erhöht. Auch Unternehmen haben Vorteile, da erfolgreiche Ausbildungsverläufe gefördert und Abbrüche vermieden werden. Unternehmen gewinnen, indem sie Unterstützung bei der Nachwuchs- und damit Fachkräftegewinnung erhalten und Entlastung in der Ausbildungsorganisation erfahren. Kern der Assistierte Ausbildung sind die sowohl mit dem Jugendlichen als auch mit dem Ausbildungsbetrieb abgestimmten Vorbereitungs- und Unterstützungsleistungen, deren Grundlage Kooperationsvereinbarungen sind.

### 2. Gezielte Ausbildungsvorbereitung

Eine bis zu sechsmonatige Ausbildungsvorbereitungszeit sollte erfolgen. Jugendliche werden damit gezielt auf die Ausbildung vorbereitet, indem sie vor allem ausbildungsvorbereitende Trainings erhalten, bei der Organisation und Auswertung von Praktika unterstützt werden und schließlich ein Ausbildungsplatz vermittelt wird. Unternehmen werden in dieser Zeit entsprechend durch eine verlässliche Praktikumsbegleitung und die passgenaue Vermittlung von Auszubildenden unterstützt sowie bei der Erledigung von Formalitäten entlastet.

### 3. Kontinuierliche Begleitung im Ausbildungsverlauf

Die Begleitung von Jugendlichen und Unternehmen durch eine Fachkraft der Jugendberufshilfe sollte **mindestens** im ersten Ausbildungsjahr erfolgen, da während der Probezeit und in den ersten zwölf Monaten die meisten vorzeitigen Vertragslösungen zu verzeichnen sind. Bei Bedarf sollte sie für die gesamte Ausbildungsdauer sowie für Auszubildende in höheren Ausbildungsjahren möglich sein.



Jugendliche erhalten individuelle Unterstützung bei allen fachlichen, organisatorischen sowie persönlichen Belangen. Sie erhalten z. B. Hilfe bei der Erledigung von Formalitäten, der Organisation von Stützunterricht und Beratung zur Alltagsbewältigung. Je nach Bedarf können Betriebe beispielsweise Hilfen zur Entlastung bei der Ausbildungsorganisation und im Konfliktmanagement wahrnehmen sowie im Umgang mit den Jugendlichen unterstützt werden.

## » Zielgruppen sind alle jungen Menschen mit Unterstützungsbedarf und Betriebe jeder Branche und Größe

Als Instrument, das innerhalb des regulären Ausbildungssystems seine Anwendung findet und damit normale Ausbildungsverhältnisse fördert, zielt Assistierte Ausbildung auf Inklusion und Vielfalt. Entsprechend können sich junge Menschen in ganz unterschiedlichen Lebenslagen befinden. Sie sollten die Grundvoraussetzungen für eine betriebliche Ausbildung im regulären System erfüllen und das Ziel verfolgen, eine Ausbildung zu beginnen oder weiterzuführen. Assistierte Ausbildung richtet sich damit an Ju-

*„Assistierte Ausbildung richtet sich ... an Jugendliche mit Unterstützungsbedarf, die bisher noch keinen Ausbildungsabschluss im dualen System haben, eine erste Ausbildung abgebrochen haben oder schon länger einen Ausbildungsplatz suchen ...“*

gendliche mit Unterstützungsbedarf, die bisher noch keinen Ausbildungsabschluss im dualen System haben, eine erste Ausbildung abgebrochen haben oder schon länger einen Ausbildungsplatz suchen (sog. Altbewerberinnen/Altbewerber).

Häufig sind damit die Zielgruppen der Jugendsozialarbeit, d. h. individuell beeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche ge-

gemäß § 13 SGB VIII sowie förderungsbedürftige junge Menschen gemäß § 52 SGB III gemeint. Erfahrungen liegen insbesondere mit jungen Alleinerziehenden, Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die bei der Ausbildungsplatzsuche häufig strukturell benachteiligt sind, und Jugendlichen mit psychischen Beeinträchtigungen vor. Auch für Ältere und Menschen mit Behinderung ist die Begleitung möglich, wenn ein Ausbildungsabschluss im regulären Ausbildungssystem angestrebt wird. Bei Ausbildungsinteressierten mit Behinderung ist es vom Einzelfall abhängig inwieweit neben einer Assistierte Ausbildung zusätzliche oder andere Unterstützungsformen notwendig sind.<sup>17</sup> Die Politik will sich verstärkt um die sogenannten „Spätstarter“ kümmern. Hiermit sind Jugendliche zwischen 25 und 35 Jahren gemeint, die wegen persönlicher Schwierigkeiten noch keine Ausbildung abgeschlossen haben. Fraglich ist, ob das für sie eingerichtete Bundesprogramm „Spätstarter gesucht“ ausreicht, da es eine Vorbereitung und Begleitung für den Einstieg in eine duale Ausbildung konzeptionell nicht vorsieht. Auch bei dieser Zielgruppe bietet die Assistierte Ausbildung einen guten Ansatz.

Bei den Unternehmen eignet sich Assistierte Ausbildung grundsätzlich für alle Größen und Branchen. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind bei den bisherigen ausbildungsbegleitenden Angeboten häufig die Zielgruppe. Sie haben großen Bedarf und fragen die Unterstützung nach, da sie geringe personale und zeitliche Ressourcen zur individuellen Begleitung ihrer Auszubildenden haben. Da die Ausbildungspotenziale aller Unternehmen besser genutzt und zunehmend reaktiviert werden müssen, ist Assistierte Ausbildung förderlich für Unternehmen, die nicht (mehr) selbst ausbilden.



### Assistierte Ausbildung in Abgrenzung zu Förderinstrumenten im SGB III

Bisher ist im SGB III keine umfassende, individuell abgestimmte Begleitung von Jugendlichen und Betrieben bei der regulären dualen Ausbildung im Sinne der Assistierte Ausbildung geregelt. Die Maßnahmen zielen vorrangig auf Berufsorientierung, Vorbereitung und, je nach Angebot, eine Begleitung zu Beginn der Ausbildung oder während eines (Langzeit-) Praktikums (z. B. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BVB), Berufseinstiegsbegleitung (BerEb) und Einstiegsqualifizierung (EQ)).

Für Jugendliche mit hohem Förderbedarf, die im regulären, dualen System überfordert wären, bietet die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) ein geeignetes und wichtiges Instrument. Bei der integrativen BaE ist der jeweilige Träger für die theoretisch-praktische Unterweisung zuständig; bei dem kooperativen Modell findet die fachpraktische Unterweisung in Kooperationsbetrieben statt. Mindestens im ersten Ausbildungsjahr obliegt dem Träger die Ausbildungsverantwortung. Die Assistierte Ausbildung grenzt sich von der BaE ab, da sie eine „normale“ Ausbildung im regulären, dualen System begleitet. Der Ausbildungsvertrag zwischen Jugendlichen und Betrieb bildet die Grundlage.

Im Bereich der Reha-Angebote gibt es Ähnlichkeiten mit der Assistierte Ausbildung, jedoch kaum Möglichkeiten, auch den Betrieben Unterstützung zu bieten. Lediglich bei begleiteter betrieblicher Ausbildung (bbA) sind Unterstützungsleistungen für Betriebe ein Arbeitsschwerpunkt.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH, § 75 SGB III) werden vor allem zur fachlichen Aufarbeitung von Ausbildungsinhalten angeboten, wenn in der Ausbildung bereits Schwierigkeiten aufgetreten sind. Die sozialpädagogische Unterstützung im Sinne einer umfassenden, langfristigen Begleitung kommt dabei zu kurz. Zudem ist keine systematische Unterstützung des Ausbildungsbetriebes vorgesehen. Assistierte Ausbildung schließt hier Lücken. Es wird an bestehende Angebote angeknüpft, so kann eine Ergänzung mit abH sinnvoll sein.

**Abb. 3: Unterscheidung der Angebote: Präsentation von Dr. P. Lippegauß-Grünau (BIBB) bei der Expertentagung „Perspektiven der Assistierte Ausbildung“ am 21. Mai 2014<sup>18</sup>**

#### Was verbindet / Was unterscheidet die Angebote?

	abH	Koop. BaE	Assistierte Ausbildung
Prävention	erst bei Versagen		vor der Ausbildung
Individualisierung			bedarfsorientierte Anpassung der Strukturen, z.B. Länge der Vorbereitung und Teilzeitausbildung
Normalität	Regelsystem	Sonderweg	Regelsystem (Ausbildungsvertrag, Vergütung, Zugehörigkeit)
Ansatz der Förderung	Azubi: (fachl.) Defizite	Azubi: fachl. per. Defizite (Stärken)	Bedürfnisse des/der Azubi + Qualität der Ausbildung in Betrieb und Schule
Rolle d. Bildungsträger	ergänzend	verantwortlich	Dienstleister für Azubi und Betrieb Basis: vertrauensvolles Verhältnis
Leistungen	Nachhilfe Begleitung	Soz.päd Ausbildung	flexible, bedarfsgerechte Dienstleistungen



### Exkurs: Zusammenarbeit von Wirtschaft und Jugendsozialarbeit

Angesichts der demografischen Aussichten und der prekären Lage auf dem Ausbildungsmarkt empfiehlt sich eine verstärkte Kooperation von Unternehmen und Jugendsozialarbeit im Bereich der beruflichen Bildung. Viele Betriebe haben Unterstützungsbedarf, möchten Angebote wahrnehmen und sind auf die

Zusammenarbeit mit Fachkräften der Jugendberufshilfe angewiesen. Die Gründe liegen auf der Hand. Unternehmen haben meist hohen Fachkräftebedarf, Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze und zu wenig Kapazitäten und Erfahrungen, um auf individuelle Belange ihrer Auszubildenden einzugehen.

Ein zentrales Anliegen der Kooperation muss es deshalb sein, Synergien entstehen zu lassen, die das Erreichen gemeinsamer Ziele ermöglichen: Bessere Zugangschancen für Jugendliche auf der einen und Gewinne für Unternehmen auf der anderen Seite.

*„...Anliegen der Kooperation muss [...] sein, Synergien entstehen zu lassen, die das Erreichen gemeinsamer Ziele ermöglichen.“*

Grundvoraussetzung für wirkungsvolle Kooperationen sind Offenheit, Verständigung über die Ziele der Kooperation und transparentes Handeln. Die Gewinnung von Unternehmen und der Aufbau von stabilen Kooperationen sind

zeitintensive Prozesse. Beiderseits sind Erwartungen und Vorgehensweisen auszutarieren. Für die Seite der Jugendberufshilfe kommt es beispielsweise darauf an, dass sie Unterstützungsbedarfe von Betrieben individuell und dezidiert erfassen kann. Beide Seiten sollten versuchen, sich in die jeweils unterschiedlichen Denk- und Entscheidungskontexte hinein zu versetzen. Sicherlich ist es von Vorteil, zunächst bestehende Kontakte, Geschäftsbeziehungen und –partnerschaften für Kooperationen im Bereich der beruflichen Bildung zu nutzen. Doch sollten auch neue Kontakte geknüpft werden, z. B. über Kammern, Innungen, Jobcenter und Wirtschaftsverbände.

Zu jeder Zeit müssen bei der Zusammenarbeit der Mehrwert und die Vorteile für beide Seiten deutlich sein. Betriebe müssen sich darauf verlassen können, dass sie durch kompetente und erfahrene Fachkräfte im Umgang mit Jugendlichen und bei der Ausbildungsorganisation unterstützt werden. Die ausbildungsbegleitenden Leistungen, die die Jugendberufshilfe für das Unternehmen erbringt, werden entsprechend dem Bedarf gemeinsam abgestimmt. Funktionierende, vertrauensvolle Kooperationen bedeuten auch, dass Risiken minimiert werden. Assistierte Ausbildung wird verstärkt als Modell der Zukunft gesehen. Damit sie erfolgreich umgesetzt werden kann, sind eine stärkere Annäherung und eine systematische Zusammenarbeit von Jugendberufshilfe und Unternehmen notwendig.

## » **Assistierte Ausbildung in der Praxis: Erfahrungen aus dem Projekt „Erfolgreich gemeinsam ausbilden (Efa)“**

Seit Juni 2012 setzt IN VIA Deutschland e. V. das Konzept der Assistierte Ausbildung im Bundesprojekt „Erfolgreich gemeinsam ausbilden“ (Efa) um. Ausbildungschancen von Jugendlichen mit schwierigen Startbedingungen werden erhöht, indem sie auf die duale Ausbildung vorbereitet und bei der Ausbildungsplatzsuche unterstützt werden. Eine reguläre betriebliche Berufsausbildung wird durch Vorbereitungs- und Unterstützungsangebote von den IN VIA-Einrichtungen der Jugendberufshilfe ergänzt. Träger sind IN VIA Freiburg, IN VIA Hamburg, IN VIA Köln und IN VIA St. Lioba Paderborn. Bisher wurden ca. 60 Jugendliche erreicht.



Das Projekt hat das Ziel, ein individuelles, flexibel umsetzbares Dienstleistungsangebot zur Begleitung der Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen und für Unternehmen zu etablieren. Jugendliche und Betriebe werden teils über Kooperationspartner wie die örtliche Industrie- und Handelskammer (IHK) an IN VIA vermittelt.

Meist sind die Jugendlichen aus IN VIA-eigenen Beratungsangeboten schon bekannt und interessieren sich für die Ausbildungsbegleitung. Bestehende Kontakte zu Unternehmen werden genutzt, um Kooperationen auszuhandeln. Es werden auch neue Ausbildungsbe-

triebe akquiriert. Der Bundesverband IN VIA Deutschland begleitet den Projektverlauf kontinuierlich, da die Assistierte Ausbildung entsprechend den Erfahrungen auch konzeptionell weiter entwickelt und verbreitet werden soll. Die Projekterfahrungen werden regelmäßig gemeinsam mit den Standorten reflektiert und in die bundesweite Fachdiskussion eingebracht. Die wissenschaftliche Evaluation wird zum Ende der Projektphase Aufschluss über Gelingensfaktoren und weitere Herausforderungen in der Umsetzung geben.

Das Dienstleistungsangebot im Projekt umfasst eine Reihe von begleitenden Leistungen, die individuell mit jedem Jugendlichen und jedem Unternehmen abgestimmt und flexibel umgesetzt werden. Bei Efa werden im Vorlauf sowie im ersten Ausbildungsjahr unterschiedliche Leistungspakete angeboten, die verschiedene Einzelleistungen beinhalten:

**Abb. 4: Leistungspakete im Projekt „Erfolgreich gemeinsam ausbilden“ (Efa)**



Bisher nutzen Betriebe besonders die professionelle Begleitung von Praktika sowie Beratungsleistungen und Unterstützung in der Ausbildungsorganisation. Von einigen werden auch regelmäßige Auswertungsgespräche, oft telefonisch, gewünscht, andere melden sich gezielt bei Bedarf. Unterstützung bei der Bearbeitung von Konflikten wird häufig angefragt. Die meisten Betriebe schätzen und nutzen die Begleitung, nicht nur, um ihre Ausbildungsplätze passgenau zu besetzen, sondern auch, weil sie Entlastung im Arbeitsalltag und kompetente Beratung erfahren. Sie erkennen, dass das Risiko von Ausbildungsabbrüchen verringert wird.

Seitens der angehenden Auszubildenden werden ausbildungsvorbereitende Angebote der IN VIA-Träger genutzt (z. B. Bewerbungs- und Kompetenztraining) sowie die Hilfe bei der Suche nach einem Praktikums- bzw. Ausbildungsplatz. Im ersten Ausbildungsjahr erhalten die Jugendlichen individuelle Unterstützung bei fachlichen, organisatorischen sowie persönlichen Belangen.

Im Projektverlauf wird deutlich, dass der Aufbau und die Verstetigung von Kooperationen zwischen Träger und Unternehmen zeitintensive Prozesse sind. Dies ist mit neuen Anforderungen für die Jugendsozialarbeit sowie für die Wirtschaft verbunden (vgl. Exkurs). Im Projekt besteht Beratungs- und Fortbildungsbedarf zu diesen Themen. Entsprechend sind verschiedene Fortbildungsmodul für Fachkräfte der Jugendsozialarbeit angeboten worden, in denen der direkte Austausch mit Unternehmensvertreter/-innen auch Bestandteil war.

Mit Ende November 2014 ist die Projektphase von Efa abgeschlossen. Das Angebot für Jugendliche und Betriebe wird danach weiterhin aufrechterhalten. Auch über das erste Ausbildungsjahr hinaus können die Leistungen von IN VIA in Anspruch genommen werden. Zwar variieren die Bedarfe von Unternehmen, z. B. ihr Problembewusstsein, ihre Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze zu besetzen und damit auch die Offenheit für die gemeinsame Weiterarbeit. Mit interessierten Unternehmen werden Vorgehensweisen für systematische Zusammenarbeit und Finanzierungskonzepte diskutiert, die eine Mitbeteiligung der Unternehmen an den Kosten für die Begleitung beinhalten. Die meisten, vor allem kleinere Betriebe, wünschen sich mehr Unterstützung und die finanzielle Beteiligung von Wirtschaftsakteuren, etwa Kammern oder Gewerbeverbänden.

Eine weitere Perspektive, das Angebot der Assistierten Ausbildung aufrecht zu erhalten, bietet die von der BA angekündigte Initiative „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“.<sup>19</sup> Assistierte Ausbildung soll ab 2015 bundesweit gefördert werden. Dabei ist geplant, die Jugendlichen in Betrieben vor Beginn und während der gesamten Ausbildungszeit zu begleiten. Gleichzeitig werden die Betriebe organisatorisch und administrativ bei der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher unterstützt. Die konkrete Ausgestaltung des Angebots war bis Redaktionsschluss noch nicht veröffentlicht.

## Umsetzung des Projektes „Efa“ in Paderborn

**Am Projektstandort Paderborn werden Jugendliche und Unternehmen durch das IN VIA St. Lioba-Berufsförderzentrum während der Ausbildung begleitet. Ohne das Projekt „Efa“ und die Assistierte Ausbildung hätten die Jugendlichen aufgrund psychosozialer Benachteiligungen und Schwierigkeiten keine Ausbildungsstelle gefunden oder ihr bestehendes Ausbildungsverhältnis beendet.**

Ziel der Unterstützung und Begleitung ist die passgenaue Vermittlung von Auszubildenden, der Abbau von Ausbildungshemmnissen, die Bearbeitung von sozialen Problemen der Auszubildenden sowie die Sensibilisierung der Betriebe, der Ausbilderinnen und Ausbilder für den Umgang mit der Zielgruppe.

Der Standort Paderborn richtet sich individuell und flexibel nach den Bedürfnissen der Auszubildenden und der ausbildenden Betriebe, so dass die Art und der Umfang der Begleitung sehr unterschiedlich gestaltet und umgesetzt werden. Dabei spielt der regelmäßige und persönliche Austausch mit den Auszubildenden, den Ansprechpartnerinnen und -partnern im Betrieb und in der Berufsschule eine wichtige Rolle. Auch die Einbeziehung des persönlichen Umfeldes der Teilnehmenden, insbesondere der Erziehungsberechtigten, hat sich im bisherigen Unterstützungsverlauf als förderlich erwiesen.

Nach Vorstellung des Projektes bei der örtlichen Industrie- und Handelskammer (IHK) konnte z. B. ein Betrieb akquiriert werden, der sich dazu bereit erklärte, durch die Unterstützung von „Efa“ ein bereits abgebrochenes Ausbildungsverhältnis wieder aufzunehmen. Ein anderer Betrieb gab seinem Auszubildenden die Möglichkeit, seine Ausbildung mit Hilfe der Begleitung durch „Efa“ trotz mehrerer unentschuldigter Fehlzeiten und schlechter Arbeitsleistungen fortzuführen. Ein weiterer Teilnehmer, der zuvor bereits eine Ausbildung abgebrochen hatte, zeigte aufgrund familiärer und persönlicher Schwierigkeiten wenig Selbstvertrauen und Eigeninitiative bei der Suche nach einer neuen Ausbildungsstelle. Mit Hilfe von „Efa“ konnte er erfolgreich vermittelt werden.

Der Ausbildungsverlauf hat sich in diesen Ausbildungsverhältnissen durch die intensive Unterstützung und die gute Kooperationsbereitschaft aller Beteiligten positiv entwickelt. Die Auszubildenden erscheinen mittlerweile zuverlässig im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule. Sie konnten ihre Leistungen durch die regelmäßige Teilnahme deutlich verbessern, so dass bei weiterer Unterstützung des Ausbildungsprozesses durch das Projekt „Efa“ ein positiver Ausbildungsabschluss erwartet werden kann.

In diesen Beispielen zeigt sich, dass der bei der Assistierten Ausbildung angewandte individuelle und flexible Arbeitsansatz mit sozialpädagogischer Begleitung wirkungsvoll ist.



Anleiter und Auszubildender

*Nina Strate, IN VIA St. Lioba Paderborn*



## **Verbreitung und Verstetigung von Assistierter Ausbildung auf der Bundesebene**

IN VIA Deutschland tritt gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) für eine bundesweite Verbreitung und Verstetigung der Assistierte Ausbildung ein. Hierfür nutzt IN VIA die Projekterfahrungen von „Efa“, um das Konzept weiter zu entwickeln und Möglichkeiten der Verbreitung aufzuzeigen.

Auch im Rahmen des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit werden Initiativen ergriffen, diese Ziele zu verfolgen. Bei einer Expertentagung im Mai 2014 wurden die Perspektiven der Assistierte Ausbildung in einem breiten Teilnehmerkreis diskutiert. Dieser setzte sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern aus der Jugendsozialarbeit, von Unternehmen, und Gewerkschaften sowie aus Wissenschaft und Politik. Im Anschluss formulierte der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit wesentliche Eckpunkte zum Verständnis der Assistierte Ausbildung und die Schritte zu einer flächendeckenden Einführung (siehe dazu Anmerkungen 15 und 18).

Die BAG KJS hat Qualitätsmerkmale für eine erfolgreiche Umsetzung der Assistierte Ausbildung in ihrem Positionspapier ausgearbeitet, denen der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit folgt. Zusätzlich werden vom Kooperationsverbund der Grundsatz der Kohärenz und die inklusive Wirkung der Assistierte Ausbildung als weiteres Merkmal hervorgehoben:

- 1. Assistierte Ausbildung ist ein flexibles Begleitinstrument für die reguläre Berufsausbildung und folgt dem Grundsatz der Kohärenz.** Sie geht auf individuelle, auch sich verändernde Bedarfe von Auszubildenden und Unternehmen ein. Die Träger der Jugendberufshilfe nutzen dabei ihre bestehenden Zugänge zu Jugendlichen und zu Betrieben gleichermaßen, sodass diejenigen – z. T. auch aus anderen Fördermaßnahmen – für die Assistierte Ausbildung gewonnen werden, für die dieses Angebot passend ist. Durch diesen Ansatz ist eine kohärente Förderung sichergestellt.
- 2. Assistierte Ausbildung ist inklusiv.** Assistierte Ausbildung folgt dem Normalitätsprinzip und stellt keinen „Sonderweg“ dar. Es handelt sich um ein offenes und flexibles individuelles Konzept, das auf Inklusion und Vielfalt zielt und sich für alle (potenziellen) Auszubildenden eignet, die einen Unterstützungsbedarf vor bzw. während der Ausbildung haben.
- 3. Jugendliche und Unternehmen haben gleichberechtigte Zugänge zur Assistierte Ausbildung.** Jugendliche und Unternehmen entscheiden sich freiwillig, das Angebot wahrzunehmen (oder auch wieder zu beenden) und haben Wahlmöglichkeiten bezüglich des Trägers.
- 4. Mit der Umsetzung durch die Jugendsozialarbeit gelten die Prinzipien der Jugendhilfe.** Die jungen Menschen nehmen freiwillig und eigenverantwortlich teil. Sie werden individuell begleitet und können das Angebot mitgestalten. Eine vertrauensvolle Beziehung ist die Voraussetzung, damit dies gelingen kann.
- 5. Ausbildungskapazitäten von Unternehmen werden gestärkt und genutzt.** Unternehmen profitieren, indem sie professionelle Unterstützung und Entlastung bei der Nachwuchsgewinnung und im Ausbildungsverlauf wahrnehmen.
- 6. Ausbildungsabbrüche werden durch gezieltes Matching reduziert.** Assistierte Ausbildung vermittelt zwischen den Ausbildungsanforderungen und Erwartungen der Betriebe und Ausbildungsstätten sowie den Berufswünschen und Stärken der Jugendlichen. Voraussetzung hierfür ist eine genaue Kenntnis der Jugendlichen und der Unternehmenskultur im jeweiligen Betrieb.

Zur Verbreitung und Verstetigung der Assistierte Ausbildung sind, den Qualitätsmerkmalen entsprechend, passende Rahmenbedingungen notwendig. Nur so kann das Instrument erfolgreich umgesetzt und seine Potenziale zur Geltung gebracht werden. In Abgrenzung zu bestehenden Instrumenten bietet die

Assistierte Ausbildung eine Vermittlungs- und Unterstützungsfunktion für alle Jugendlichen und Betriebe. Die Jugendberufshilfe bzw. anerkannte Träger der Jugendhilfe wahren ihr eigenes Profil und orientieren ihre Arbeitsweise an den Zielen der Jugendhilfe. Erwartungen und Konflikte werden deshalb schon im frühen Stadium des

*„Zur Verbreitung und Verstetigung der Assistierte Ausbildung sind den Qualitätsmerkmalen entsprechend passende Rahmenbedingungen notwendig.“*

Ausbildungsverlaufs geklärt bzw. gelöst. Für Jugendliche sollte das einzige Zugangskriterium die Einschätzung sein, dass bei einer engen Begleitung Aussicht auf einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf besteht – ohne Alterseinschränkungen.

**Die Potenziale der Assistierte Ausbildung sind deutlich. Es bleiben aber auch fachliche Anforderungen, denen sich der Ansatz stellen muss:**

- In der Jugendberufshilfe sind gute Erfahrungen bei der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen durch enge sozialpädagogische Begleitung nachweisbar. Diese Kompetenz gilt es weiterhin zu festigen und auszubauen.
- Die Vermittlung zwischen den vorhandenen Ausbildungsplätzen und nachgefragten Ausbildungsberufen erfordert gute Beratung bei der Berufsorientierung. Dabei kommt es auf die Kompetenz der Fachkräfte an, besonders bei der Vermittlung zwischen den Ausbildungsanforderungen der Betriebe und den Stärken der Jugendlichen im Sinne des Matching.
- Eine Vielzahl von Trägern bietet Assistierte Ausbildung bereits an, häufig mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Sollte ein Regelinstrument im Sinne der Initiative der BA und darüber hinaus eine gesetzliche Grundlage etabliert werden, ist eine bessere Vernetzung, auch zur Begleitung und zur Auswertung von Erfahrungen, wichtig.
- Die systematische Zusammenarbeit von Jugendberufshilfe und Unternehmen ist Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung von Assistierter Ausbildung. Ein kontinuierlicher Austausch und eine verlässliche Zusammenarbeit in Ausbildungsfragen sind dazu notwendig.

## » Nächste Schritte

Die aktuelle sozialpolitische Herausforderung besteht darin, die bundesweite Förderung und Finanzierung von Assistierter Ausbildung optimal auszugestalten. Seitens der katholischen Jugendsozialarbeit wird konkret vorgeschlagen, das Instrument ergänzend zu den vorhandenen Maßnahmen im Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) zu verankern. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass es mit der derzeitigen Ausschreibungspraxis problematisch sein wird, Assistierte Ausbildung erfolgreich umzusetzen. Diskontinuität und die Kostenstrukturen verhindern, dass das Kernstück, nämlich die individuelle, langfristige Begleitung, die nur durch personelle Kontinuität möglich ist, realisiert werden kann. Die Fördermodalitäten müssen entsprechend gestaltet sein. Bessere Rahmenbedingungen würde die Gestaltung im „sozialrechtlichen Dreiecksverhältnis“ bieten. Der jeweilige Träger der Jugendberufshilfe beantragt für die



Jugendlichen pro Monat Zuschüsse, die in der Höhe den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit entsprechen. Die Zuschüsse decken die Kosten für die begleitende Betreuung von Auszubildenden und Betrieb.

Seitens des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit wird für eine verlässliche Begleitung gefordert, dass eine rechtskreisübergreifende Finanzierung sowie die Absicherung stabiler Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte notwendig sind. Die Beauftragungspraxis der Ausbildungsförderung müsste so gestaltet werden, dass kooperative Finanzierungsmodelle möglich sind. Auch die Bundesländer sollten in diese Diskussion einbezogen sein (vgl. Anmerkung 15).

*Erfahrungen und Kompetenzen der Jugendberufshilfe in der Ausbildungsbegleitung sollten konsequent genutzt werden. Nur ihre Fachkräfte gewährleisten eine kontinuierliche, individuelle und flexible Unterstützung von Jugendlichen und Betrieben.*

Konsens ist, dass eine verlässliche Finanzierung gewährleistet sein muss und die Jugendberufshilfe systematisch einbezogen wird. Eine erfolgreiche Assistierte Ausbildung kann nur durch ein kontinuierliches, stützendes Beziehungsangebot für die Jugendlichen seitens der Fachkraft gewährleistet sein. Gleichermaßen kooperieren Unternehmen nur

dann, wenn eine langfristige Zusammenarbeit mit verlässlichen Partnern erfolgt. Die Erfahrungen und Kompetenzen von Fachkräften der Jugendberufshilfe sollten hierfür unbedingt genutzt werden.

## »» **Fazit und Ausblick**

Einer zunehmenden Spaltung auf dem Ausbildungsmarkt muss jetzt entschieden begegnet werden. Jugendliche mit schwierigen Startbedingungen und Unterstützungsbedarf finden zumeist keinen (direkten) Zugang zur dualen Ausbildung, obwohl viele die Grundvoraussetzungen erfüllen. Von der Auswahl an Ausbildungsangeboten profitieren junge Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen und stabilen Rahmenbedingungen. Dennoch gehen Ausbildungskapazitäten von Unternehmen verloren, wenn sie nach eigenem Bekunden keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber finden und sich sogar aus der Ausbildung zurückziehen. Angesichts demografischer und gesellschaftspolitischer Entwicklungen ist dies nicht hinnehmbar.

Zur Verbesserung von Ausbildungschancen und Zugängen sind innovative, zukunftsfähige Lösungen gefragt. Neue Ausbildungskonzepte müssen auf individuelle Bedarfe eingehen und inklusiv wirken. Eine passgenaue, individuelle Begleitung von Jugendlichen und Betrieben ist notwendig und wird durch Assistierte Ausbildung ermöglicht. In einigen Projekten hat sie sich bereits als erfolgreich erwiesen.

Derartige Angebote existieren bisher nicht flächendeckend für Unternehmen. Sie sind interessant, gerade wenn Betriebe sich für die Ausbildung jener Jugendlichen öffnen, die ihre Potenziale durch eine individuelle Begleitung und gezielte Unterstützung erst richtig entfalten können. Da Assistierte Ausbildung im regulären Ausbildungssystem stattfindet und alle anspricht, die Begleitung wünschen, handelt es sich nicht um einen „Sonderweg“.

Mit der Festschreibung im Koalitionsvertrag wird deutlich, dass die Politik die Chancen der Assistierte Ausbildung erkannt hat und sie nutzen will. Zur konsequenten Umsetzung dieses Vorhabens ist ein flächendeckendes und dauerhaftes Angebot zu implementieren. Erste Schritte sind eingeleitet. Die Bundesagentur für Arbeit kündigte die Einführung der Assistierte Ausbildung an. Nun kommt es darauf an, den Implementierungsprozess kritisch zu begleiten. Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit fordert stabile Rahmenbedingungen, die eine flexible und zugleich kontinuierliche Begleitung ermöglichen. Nur so kann die Assistierte Ausbildung als flächendeckend eingeführtes Instrument erfolgreich wirken.

## Quellenverzeichnis

- 1 Beide Zahlen siehe: *Bundesagentur für Arbeit (BA) 2014: Presseinformation Nr. 34: Der Arbeitsmarkt im August 2014: Tendenziell positive Entwicklung.* Nürnberg.
- 2 Die Zahlenangaben in diesem Textabschnitt stammen aus: *Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Berufsbildungsbericht 2014.* Bonn/Berlin, 2014. [http://www.bmbf.de/pub/bbb\\_2014.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bbb_2014.pdf).
- 3 *Nach der Definition des Nationalen Bildungsberichts 2006* zählen zum beruflichen Übergangssystem „(Aus)-Bildungsangebote, die unterhalb einer qualifizierten Berufsausbildung liegen bzw. zu keinem anerkannten Ausbildungsabschluss führen, sondern auf eine Verbesserung der individuellen Kompetenzen von Jugendlichen zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung zielen und zum Teil das Nachholen eines allgemein bildenden Schulabschlusses ermöglichen“.
- 4 *Siehe: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Berufsbildungsbericht 2014, Seite 38.* Bonn/Berlin, 2014. [http://www.bmbf.de/pub/bbb\\_2014.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bbb_2014.pdf).
- 5 *Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2014: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014.* Bonn.
- 6 *Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (KV) 2014: Kein „Weiter so“ auf dem Ausbildungsmarkt: neue Wege sind nötig, um Ausbildung für alle jungen Menschen zu ermöglichen. Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht 2014.* Berlin.
- 7 ebd.
- 8 *Bundesagentur für Arbeit (BA) 2014: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse – Juni 2014,* Nürnberg. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2014-06.pdf> und *Tivig/Henseke/Neuhaus 2013: Berufe im Demographischen Wandel. Alterungstrends und Fachkräfteangebot.* Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Dortmund.
- 9 *Die Zahlenangaben in diesem Textabschnitt stammen aus: Statistisches Bundesamt 2009: Bevölkerung Deutschlands bis 2060.* 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden. Die Grafiken wurden aus der animierten Alterungspyramide erstellt: [www.destatis.de/bevoelkerungspyramide](http://www.destatis.de/bevoelkerungspyramide), Text: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungDeutschland2060Presse5124204099004.pdf;jsessionid=603E9DAAC39164B8E164CCCE1D542A04.cae2?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungDeutschland2060Presse5124204099004.pdf;jsessionid=603E9DAAC39164B8E164CCCE1D542A04.cae2?__blob=publicationFile).
- 10 *Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Berufsbildungsbericht 2014.* Bonn/Berlin, 2014, Seite 51. [http://www.bmbf.de/pub/bbb\\_2014.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bbb_2014.pdf).
- 11 *BAG KJS 2013: „Recht auf Ausbildung“ als Grundrecht verankern. Ausbildungslose Jugendliche drohen dauerhaft aus dem Blick der Öffentlichkeit zu geraten.* Düsseldorf. [http://www.bagkjs.de/media/raw/PM\\_BAG\\_KJS\\_fordert\\_Recht\\_auf\\_Ausbildung.pdf](http://www.bagkjs.de/media/raw/PM_BAG_KJS_fordert_Recht_auf_Ausbildung.pdf) und *KV 2014: Was garantiert Europa der Jugend? Eine erfolgreiche nationale Umsetzung der EU-Jugendgarantie kann nur als Ausbildungsgarantie gelingen.* Berlin. [http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/KV\\_Positionspapier\\_EU\\_Jugendgarantie.pdf](http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/KV_Positionspapier_EU_Jugendgarantie.pdf).
- 12 *Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2013: Der Vierte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung.* Berlin. Und: *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2013: Abschlussbericht der Evaluation des ESF-Programms „Kompetenzagenturen“.* Berlin.
- 13 *Vgl. Dräger, Jörg (2012): Bilanz und Perspektiven der Initiative „Übergänge mit System“.* Bertelsmann Stiftung. Präsentation Online: [http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-73A87125-84D25C99/bst/xcms\\_bst\\_dms\\_36945\\_36946\\_2.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-73A87125-84D25C99/bst/xcms_bst_dms_36945_36946_2.pdf) und *BIBB 2013: Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2013 der Bundesregierung.* Bonn.
- 14 *Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (2011): Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt (Stand 25. Mai 2011).* Berlin.
- 15 *Siehe: Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit 2014: Assistierte Ausbildung ausweiten und absichern – damit mehr junge Menschen erfolgreich eine Ausbildung bewältigen!* Berlin. [http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/KV\\_PP\\_Assistierte\\_Ausbildung.pdf](http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/KV_PP_Assistierte_Ausbildung.pdf).
- 16 *Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) 2014: Assistierte Ausbildung verankern. Chancen auf duale Ausbildung erhöhen und Ausbildungskapazitäten nutzen.* Freiburg/Düsseldorf 2014. [http://www.bagkjs.de/media/raw/20140127\\_Positionspapier\\_Assistierte\\_Ausbildung.pdf](http://www.bagkjs.de/media/raw/20140127_Positionspapier_Assistierte_Ausbildung.pdf).
- 17 *Es können auch andere Unterstützungsformen wie die „Arbeitsassistenz“ (§ 102 Abs. 4 SGB IX) oder das Modell der „Unterstützten Beschäftigung“ sowie „Maßnahmen zur begleiteten betrieblichen Ausbildung für Menschen mit besonderem Förderbedarf“ der Bundesagentur für Arbeit (Besondere Ausbildungsförderung für behinderte Menschen nach § 117 Abs. 1 Nr. 1b SGB III) zum Tragen kommen.*
- 18 *Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit 2014: Perspektiven der Assistierte Ausbildung. Dokumentation der Experten-/innentagung der BAG KJS im Rahmen des KV am 21. Mai 2014 in Berlin.* Berlin.
- 19 *Bundesagentur für Arbeit 2014: BA-Presseinfo Nr. 27: Verwaltungsrat der BA startet Initiative „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“.* Nürnberg.



***Meinung:***  
***Stärken, Grenzen,  
Weiterentwicklung***

Wir haben drei Akteurinnen und Akteure aus verschiedenen Bereichen zu ihren Erfahrungen mit Assistierter Ausbildung befragt – zu den Stärken und den Grenzen des Konzepts aber auch zu ihrer eigenen Rolle in diesem Kontext und ihrer persönlichen Vision von der Zukunft des Ausbildungsmarktes.

Lesen Sie auf den nachfolgenden Seiten die Antworten von Dr. Kirsten Kielbassa-Schnepp vom Zentralverband des deutschen Handwerks, Ansgar Klinger von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und Marion Paar aus dem Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit.



## Interview

### „Assistierte Ausbildung wird an Bedeutung gewinnen“

Dr. Kirsten Kielbassa-Schnepp arbeitet als Referatsleiterin in der Abteilung Berufliche Bildung beim Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH), wo sie unter anderem für bildungspolitische Grundsatzfragen und Programme zuständig ist.

» **ASPEKTE: Frau Dr. Kielbassa-Schnepp, was hat sich im dualen Ausbildungssystem in Deutschland bewährt? Wo besteht noch Nachbesserungsbedarf?**

Dr. Kielbassa-Schnepp: Junge Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen erlangen durch das prozessorientierte Lernen im betrieblichen Umfeld und die Vermittlung fachtheoretischer Lerninhalte an der Berufsschule eine umfassende berufliche Handlungskompetenz und werden zu nachgefragten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt. Durch den individuellen Ansatz der betrieblichen Ausbildung können Jugendliche mit Hauptschulabschluss ebenso integriert werden wie Abiturienten. Angesichts der zunehmenden Heterogenität der Ausbildungsplatzbewerber müssen Förderangebote jedoch noch passgenauer sowohl auf leistungsstarke als auch auf förderbedürftige Auszubildende zugeschnitten werden.

» **ASPEKTE: Was gefällt Ihnen am Konzept der Assistierte Ausbildung, und wo stößt das Konzept an seine Grenzen?**

Dr. Kielbassa-Schnepp: Die Stärke des Konzepts ist die Verortung im bestehenden Ausbildungssystem, so dass keine Parallelstrukturen aufgebaut werden. Die Ausbildung findet im betrieblichen und berufsschulischen Kontext statt, geht mit einer üblichen Ausbildungsvergütung einher und wird mit einer öffentlich-rechtlichen Abschluss- beziehungsweise Gesellenprüfung abgeschlossen. Jugendliche mit schwierigen Startbedingungen und hohem Förderbedarf erhalten in einer Vorbereitungsphase eine bedarfsgerechte „Hilfe zur Selbsthilfe“, um in eine reguläre betriebliche Ausbildung zu gelangen. Zudem richtet sich das Unterstützungsangebot gleichermaßen an Auszubildende und Ausbildungsbetriebe. Beide Seiten werden durch einen gemeinsamen vertrauten Ansprechpartner begleitet. Die Assistierte Ausbildung wird als Einheit wahrgenommen.

» **ASPEKTE: Welche konkrete Unterstützung brauchen Jugendliche mit schwierigen Startbedingungen ganz besonders? In welcher Form sollte auch den Unternehmen bei der praktischen Umsetzung der Assistierte Ausbildung stärker unter die Arme gegriffen werden?**

Dr. Kielbassa-Schnepp: Jugendliche mit schwierigen Ausgangsvoraussetzungen scheitern häufig an belastenden Rahmenbedingungen, beispielsweise fehlenden Betreuungsmöglichkeiten für eigene Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Zudem stehen einer Ausbildung nicht selten defizitäre Sozialkompetenzen im Weg. Insbesondere in kleineren Ausbildungsbetrieben und bei Einsätzen auf Baustellen sind jedoch Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Zuverlässigkeit unabdingbare Voraussetzungen für einen gelingenden Ausbildungsprozess. Ausbildungsbetriebe sind bei der Förderung benachteiligter Jugendlicher auf Unterstützung bei der Ausgestaltung des betrieblichen Ausbildungsplans sowie bei der Organisation und Abstimmung weiterer Förderangebote angewiesen. Neutrale Ansprechpartner können die Entwicklung von Konfliktlösungsstrategien unterstützen und die Kommunikation im Betrieb erleichtern.



**ASPEKTE: Es gibt konkrete Pläne der Bundesagentur für Arbeit, Assistierte Ausbildung flächendeckend umzusetzen. Welche politischen und förderrechtlichen Bedingungen, welche Netzwerke sind Ihrer Meinung nach notwendig, um langfristig ein wirksames Angebot zu schaffen?**

Dr. Kielbassa-Schnepf: Die Qualifizierung von Jugendlichen mit hohem Förderbedarf, die keinen allgemeinbildenden Schulabschluss vorweisen können oder unter anderen Benachteiligungen leiden, hat eine gesellschaftspolitische Dimension und liegt in gemeinsamer Verantwortung des Bundes, der Länder, der Bundesagentur für Arbeit und der Jugendberufshilfe. Vor diesem Hintergrund sollte die Finanzierung der Assistierten Ausbildung von diesen Partnern als Regelförderung übernommen werden: Sie stellt für eine erweiterte Zielgruppe eine im Vergleich zu außerbetrieblichen Maßnahmen kostengünstigere und zu einem vollqualifizierenden Ausbildungsabschluss führende Alternative dar. Vor Ort sind eine Kooperation der Akteure nach dem Beispiel der Jugendberufsagenturen sowie ein enger Austausch mit den Ausbildungsbetrieben, Kammern und Berufsschulen erforderlich, um Jugendliche und junge Menschen in schwierigen Lebenskontexten zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu führen.



**ASPEKTE: Welchen ganz konkreten Beitrag leisten Sie in Ihrer Funktion bei der Umsetzung und Verbreitung von Assistierter Ausbildung?**

Dr. Kielbassa-Schnepf: Als Vertreterin des ZDH setze ich mich in verschiedenen Arbeitsgremien – insbesondere bei den Gesprächen zur Ausgestaltung einer Allianz für Aus- und Weiterbildung – für eine bundesweite Umsetzung der Assistierten Ausbildung ein und beteilige mich an der Entwicklung entsprechender Empfehlungen und Konzepte. Zudem werden Handwerkskammern und Fachverbände über die Fördermöglichkeiten im Rahmen dieser Initiative für leistungsschwache Auszubildende und ihre Ausbildungsbetriebe informiert und für eine Beteiligung der Handwerksbetriebe geworben. Dazu werden die Ausbildungsberater der Handwerkskammern gezielt angesprochen und auf einen Transfer dieser Informationen in die Betriebe vorbereitet.



**ASPEKTE: Ihre ganz persönliche Vision: Wie wird der Ausbildungsmarkt der Zukunft aufgrund der demographischen Entwicklung aussehen? Was wird die Assistierte Ausbildung im kommenden Jahrzehnt bewirken?**

Dr. Kielbassa-Schnepf: Der Ausbildungsmarkt wird in den kommenden Jahren deutlich vielschichtiger werden, da einerseits die wachsende Zahl von studienberechtigten Schulabsolventen eine adäquate Alternative zum Hochschulstudium erwartet, andererseits Jugendliche mit Förderbedarf zielgerichtet unterstützt werden müssen. Insbesondere Klein- und Kleinstausbildungsbetriebe außerhalb der Ballungsräume werden sich zur Sicherung ihres Fachkräftebedarfs auf Auszubildende einstellen müssen, die ohne Hilfestellungen eine Ausbildung nicht erfolgreich abschließen können. Insofern wird die Assistierte Ausbildung bei der Qualifizierung von Jugendlichen mit hohem Unterstützungsbedarf zunehmend an Bedeutung gewinnen.



## **„Ein Element auf dem Weg zur Ausbildungsgarantie“**

**Der Volkswirt Ansgar Klinger gehört dem Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft an, wo er den Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung leitet.**

**ASPEKTE: Herr Klinger, was hat sich im dualen Ausbildungssystem in Deutschland bewährt? Wo besteht noch Nachbesserungsbedarf?**

Ansgar Klinger: Das duale System hat sich durch die gelungene Zusammenführung von Praxis und Theorie sowie die vergleichsweise hohe Integration der Absolventen in den Arbeitsmarkt bewährt – neben der Tatsache, dass das duale System sich auch für die Wirtschaft als Innovationsmotor erweist. Die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge ist jedoch mit gut 530.000 auf den niedrigsten Wert seit der Deutschen Einheit gefallen, nur zwei von drei Ausbildungsinteressierten finden einen Ausbildungsplatz. Ferner liegt – und dies ist eher eine Frage der Branchen – die Qualität der Ausbildung teils im Argen, wie es der Ausbildungsreport der DGB-Jugend jährlich nachweist.

» **ASPEKTE: Was gefällt Ihnen am Konzept der Assistierten Ausbildung, und wo stößt das Konzept an seine Grenzen?**

Ansgar Klinger: Das Konzept kann ein Element zur Umsetzung einer Ausbildungsgarantie sein: Unternehmen, die sich bislang scheuen, schwierigere Jugendliche auszubilden, können zur Ausbildung motiviert werden, und gleichzeitig können mehr junge Menschen einen qualifizierenden Abschluss erreichen. Hier liegen aber auch die Grenzen – es handelt sich lediglich um eines neben mehreren anderen Elementen auf dem Weg zu einer Ausbildungsgarantie, und „Mitnahmeeffekte“ sind zu vermeiden.

» **ASPEKTE: Welche konkrete Unterstützung brauchen Jugendliche mit schwierigen Startbedingungen ganz besonders? In welcher Form sollte auch den Unternehmen bei der praktischen Umsetzung der Assistierten Ausbildung stärker unter die Arme gegriffen werden?**

Ansgar Klinger: Die individuelle, unterstützende Begleitung, auch in den Tugenden wie Pünktlichkeit und Ausdauer, sind neben der Unterstützung bei kognitiv anspruchsvollen Lernschritten von Bedeutung. Die Betriebe können bei organisatorischen Aufgaben und den berufspädagogischen Anforderungen Unterstützung erhalten.

» **ASPEKTE: Es gibt konkrete Pläne der Bundesagentur für Arbeit, Assistierte Ausbildung flächendeckend umzusetzen. Welche politischen und förderrechtlichen Bedingungen, welche Netzwerke sind Ihrer Meinung nach notwendig, um langfristig ein wirksames Angebot zu schaffen?**

Ansgar Klinger: Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit, dem auch die GEW angehört, hat im Juli die Initiative „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“ beschlossen. Diese soll zur Erhöhung der Ausbildungschancen für benachteiligte Jugendliche sorgen. Zudem leistet sie einen Beitrag zur Sicherung des Nachwuchskräftebedarfs der Wirtschaft. Ein Bestandteil ist die Umsetzung der assistierten Ausbildung: Schon vor dem Ausbildungsabschluss, beispielsweise bei der Berufsorientierung und dem Bewerbungstraining, aber auch danach sollen lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte junge Menschen individuell und kontinuierlich begleitet und gefördert werden. Aber auch die Betriebe, die bisher kaum schwierigere Jugendliche einstellten, sollen bei der Anbahnung und der Durchführung der Ausbildung unterstützt werden. Dies setzt eine gute Zusammenarbeit mit den allgemeinbildenden Schulen voraus, und mittel- bis langfristig sollte dies als Regelinstrument im SGB III verankert werden.

» **ASPEKTE: Welchen ganz konkreten Beitrag leisten Sie in Ihrer Funktion bei der Umsetzung und Verbreitung von Assistierter Ausbildung?**

Ansgar Klinger: Die Assistierte Ausbildung ist eines von mehreren Elementen zur Umsetzung einer Ausbildungsgarantie, die für die Gewerkschaften von besonderer Bedeutung ist. Als Begriff ist die Ausbildungsgarantie im Koalitionsvertrag aufgeführt, wird aber in die Verantwortung der Sozialpartner gelegt. Hier ist aus meiner Sicht die Bemühung um eine Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots mindestens ebenso wichtig.



**ASPEKTE: Ihre ganz persönliche Vision: Wie wird der Ausbildungsmarkt der Zukunft aufgrund der demographischen Entwicklung aussehen? Was wird die Assistierte Ausbildung im kommenden Jahrzehnt bewirken?**

Ansgar Klinger: Aus meiner Sicht gibt es zwei durchaus zu bewältigende Herausforderungen für die zukünftigen Ausbildungsmärkte: Einerseits sind die schwächeren Schulabsolventen so zu qualifizieren, dass sie angemessen am gesellschaftlichen Leben und Wohlstand teilhaben. Mit einer Ausbildungsgarantie – die Assistierte Ausbildung ist ein Element zu deren Umsetzung - und mit dem vom DGB erkämpften Mindestlohn wird der hierzu erforderliche Weg beschritten. Andererseits ist die duale Ausbildung auch für leistungsstärkere Schulabsolventen als attraktive und gleichwertige Alternative gegenüber einem unmittelbaren Weg zum Studium zu gestalten. Statt der auseinandergehenden Schere zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten brauchen wir aber eine Bewegung zur Gleichwertigkeit in den Beschäftigungsbedingungen, in der Einkommenssituation und der sozialen Sicherung!



### **„Negative Entwicklungen können aufgehalten werden“**

**Marion Paar ist Generalsekretärin von IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit - Deutschland e. V. sowie Beauftragte für Jugendsozialarbeit im Deutschen Caritasverband. Sie engagiert sich als stellvertretende Vorsitzende der BAG KJS und gehört dem strategischen Lenkungskreis des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit an.**

**ASPEKTE: Frau Paar, was hat sich im dualen Ausbildungssystem in Deutschland bewährt? Wo besteht noch Nachbesserungsbedarf?**

Marion Paar: Sicherlich ist die duale Ausbildung in der Kombination aus betrieblicher Praxis und schulischem Lernen einzigartig und sinnvoll. Nicht ohne Grund wird unser Ausbildungssystem international gelobt, anerkannt und nachgeahmt. Problematisch ist jedoch, dass viele Jugendliche gar nicht erst in duale Ausbildung gelangen. Nur schwer finden sie Zugang, da sie den hohen Anforderungen vieler Berufe und Betriebe vermeintlich nicht gerecht werden. Viele junge Menschen haben Unterstützungsbedarf und können ihre Potenziale erst mit individueller Förderung entfalten. An dieser Stelle besteht in jedem Fall eine Förderlücke, die es zu schließen gilt.



**ASPEKTE: Was gefällt Ihnen am Konzept der Assitierten Ausbildung, und wo stößt das Konzept an seine Grenzen?**

Marion Paar: Mir gefällt, dass auf die individuellen Bedarfe der Jugendlichen eingegangen wird und sie sich in allen Lebenslagen an eine Vertrauensperson wenden können. Hinzu kommt, dass der jeweilige Ausbildungsbetrieb die Unterstützung durch den Träger gleichermaßen in Anspruch nehmen kann. Das ist jedoch kein „Allheilmittel“. Auch wenn die Assistenz für viele Jugendliche geeignet ist, muss in jedem Einzelfall geprüft werden, welche Form der Unterstützung die beste wäre.

» **ASPEKTE: Welche konkrete Unterstützung brauchen Jugendliche mit schwierigen Startbedingungen ganz besonders? In welcher Form sollte auch den Unternehmen bei der praktischen Umsetzung der Assistierten Ausbildung stärker unter die Arme gegriffen werden?**

Marion Paar: Aus jahrelangen Erfahrungen wissen wir, dass Jugendliche mit schwierigen Startbedingungen eine Ansprechperson brauchen, der sie vertrauen und die verlässlich für sie da ist. Für Unternehmen kann die Jugendsozialarbeit beratend, vermittelnd und unterstützend tätig werden. Zum Beispiel in Konfliktsituationen oder im Austausch zum Umgang mit den Auszubildenden. Wichtig ist auch, den Unternehmen Entlastung zu ermöglichen, indem ausbildungsbezogene administrative und organisatorische Aufgaben an den Träger delegiert werden.

» **ASPEKTE: Es gibt konkrete Pläne der Bundesagentur für Arbeit, Assistierte Ausbildung flächendeckend umzusetzen. Welche politischen und förderrechtlichen Bedingungen, welche Netzwerke sind Ihrer Meinung nach notwendig, um langfristig ein wirksames Angebot zu schaffen?**

Marion Paar: Die Initiative ist ein positives Zeichen. Es besteht nun Aussicht darauf, dass das Angebot von allen Unternehmen und Jugendlichen in Anspruch genommen werden kann. Die genaue Ausgestaltung ist bisher jedoch nicht klar. Seitens der Jugendsozialarbeit fordern wir eine verlässliche Finanzierung. Wichtig ist uns, dass die Qualitätsmerkmale, insbesondere eine kontinuierliche und langfristige Begleitung für Jugendliche und Unternehmen durch Träger der Jugendsozialarbeit, gewährleistet sind. Mittelfristig sollte es zu einer gesetzlichen Verankerung des Angebots kommen. An dieser Stelle ist politisches Handeln gefragt. Es ist essentiell, dass Jugendsozialarbeit und Wirtschaft systematisch zusammen arbeiten. Auch eine bessere Vernetzung der bestehenden Initiativen ist notwendig.

» **ASPEKTE: Welchen ganz konkreten Beitrag leisten Sie in Ihrer Funktion bei der Umsetzung und Verbreitung von Assistierter Ausbildung?**

Marion Paar: Seit Juni 2012 führen wir das Bundesprojekt „Erfolgreich gemeinsam ausbilden“ (Efa) durch. Hier setzen wir an vier Standorten das Konzept der Assistierten Ausbildung um. Als Mitglied der Steuerungsgruppe trage ich zur Planung und dem strategischen Vorgehen bei der Umsetzung bei. Wir nutzen die Projekterfahrungen zur Weiterentwicklung und Verbreitung der Assistierten Ausbildung. Daraus sind konkrete Vorschläge zur Verstetigung und flächendeckenden Einführung entstanden. Gemeinsam mit der BAG KJS hat IN VIA im Positionspapier „Assistierte Ausbildung verankern!“ klare politische Forderungen formuliert. Auch im Rahmen des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit haben wir im Juli 2014 Eckpunkte zur Ausgestaltung und Verbreitung vorgelegt.

» **ASPEKTE: Ihre ganz persönliche Vision: Wie wird der Ausbildungsmarkt der Zukunft aufgrund der demographischen Entwicklung aussehen? Was wird die Assistierte Ausbildung im kommenden Jahrzehnt bewirken?**

Marion Paar: Wenn wir neue Ausbildungsmodelle innerhalb des Regelsystems „Duale Ausbildung“ kreieren, habe ich als persönliche Vision, dass einige negative Entwicklungen aufgehalten werden können. Insbesondere durch die Einführung der Assistierten Ausbildung wird es weniger ausbildungslose junge Menschen geben. Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt werden sich weiter einpendeln. Dass dies schon im nächsten Jahrzehnt eintritt, halte ich für möglich; vorausgesetzt, die Assistierte Ausbildung wird flächendeckend so umgesetzt, dass ihre Qualitätsmerkmale zum Tragen kommen können.



***Konkret:***

## ***Austausch und Perspektiven***

**Welche Erfahrungen gibt es bisher mit der konkreten Umsetzung von Assistierter Ausbildung?**

**Auf den kommenden Seiten finden Sie neben der kurzen Zusammenfassung unserer Expertentagung vom vergangenen Mai jeweils eine Zwischenbilanz aus Sicht der beruflichen Bildung und aus gewerkschaftlicher Perspektive.**



## Erfolgreiche Umsetzung braucht Mindeststandards

„Perspektiven der Assistierte Ausbildung“  
in der Fachdiskussion

Von Julia Schad

Vertreterinnen und Vertreter aus der Jugendsozialarbeit, von Unternehmen sowie aus Politik, Gewerkschaften und der Wissenschaft haben im Mai 2014 in Berlin die Perspektiven der Assistierte Ausbildung diskutiert. Im Rahmen des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit organisierte IN VIA Deutschland gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) die Expertentagung. Im Zentrum der Tagung stand die Frage, wie die Assistierte Ausbildung bundesweit etabliert und verstetigt werden kann. Anstoß dazu war die von der Bundesregierung im Koalitionsvertrag beschlossenen Vereinbarung, die Möglichkeiten der Assistierte Ausbildung zu nutzen und Jugendliche mit schlechteren Startchancen dadurch zu unterstützen. Ziel der Veranstaltung war es, das Konzept aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten und Eckpunkte für die Verbreitung und Verankerung des Angebots abzustimmen. Auf dem Programm standen fachliche Inputs aus verschiedenen Perspektiven. In zwei Arbeitsgruppen wurden sowohl die Erwartungen seitens und an die Wirtschaft diskutiert als auch die Chancen und Herausforderungen einer gesetzlichen Verankerung der Assistierte Ausbildung erörtert.

*Eckpunkte für die Verbreitung und  
Verankerung des Angebots abstimmen.*



Eine ausführliche Dokumentation der Berliner Expertentagung kann auf der Internetseite des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit unter diesem Link herunter geladen werden:  
<http://www.jugendsozialarbeit.de/dokumentationen>.

Ergebnis war, dass die konzeptionelle Ausgestaltung sowie die Möglichkeiten einer verlässlichen Finanzierung der Assistierte Ausbildung weiter diskutiert werden müssen. Welche Zielgruppen sollen genau angesprochen werden? Wie können vorhandene Instrumente der Ausbildungsförderung verknüpft werden; wie sieht der „Instrumentenkasten“ der Assistierte Ausbildung aus? Wie ist die Finanzierung im bestehenden System zu gestalten, damit ein flächendeckendes Angebot entstehen kann? Eine wichtige Botschaft war, dass Mindeststandards für die erfolgreiche Umsetzung von Assistierte Ausbildung abgestimmt und gewährleistet sein müssen.

Wunsch und Forderung der Teilnehmenden der Tagung waren, dass sie bei der weiteren Modell-/Konzeptentwicklung verbindlich einbezogen werden. Im Anschluss an die Veranstaltung veröffentlichte der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit Eckpunkte zum Verständnis der Assistierte Ausbildung und fasste notwendige Schritte zu einer flächendeckenden Einführung in einem Positionspapier zusammen:  
[http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/KV\\_PP\\_Assistierte\\_Ausbildung.pdf](http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/KV_PP_Assistierte_Ausbildung.pdf).

In den folgenden beiden Beiträgen werden die Ansätze und Hintergründe wie auch die notwendigen Rahmenbedingungen der Assistierte Ausbildung aus Sicht der beruflichen Bildung und gewerkschaftlicher Perspektive beleuchtet.



## „Bewährte Ansätze in die Regelsysteme bringen“

### Assistierte Ausbildung aus Sicht der beruflichen Bildung

Dr. Petra Lippegaus-Grünau, Diplom-Sozialarbeiterin war rund 20 Jahre Mitarbeiterin der INBAS GmbH und arbeitete 5 Jahre im Good Practice Center des Bundesinstituts für Berufsbildung. Sie lehrt seit dem 1.10. 2014 an der Fachhochschule des Mittelstandes in Bielefeld.

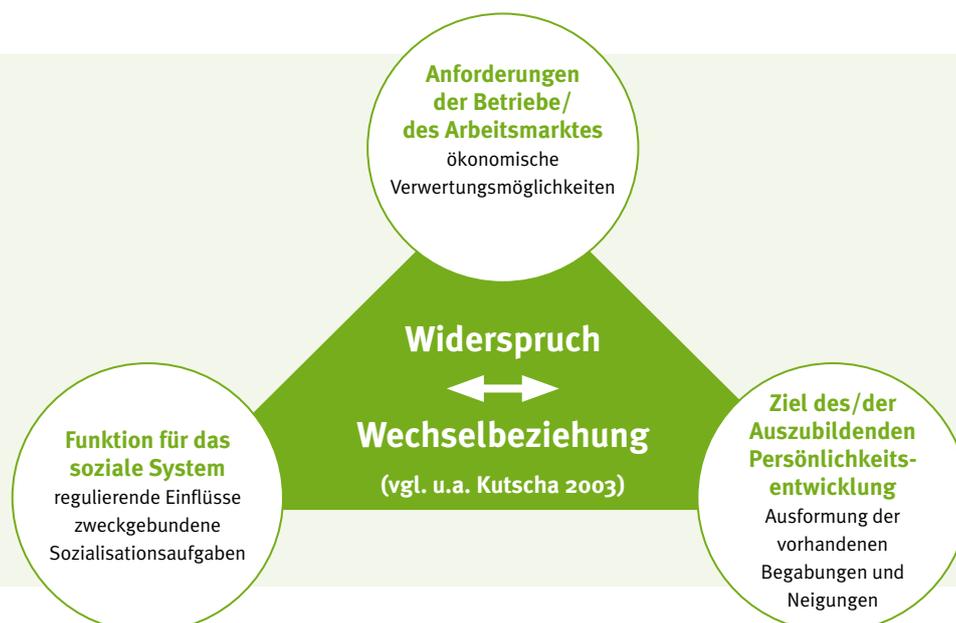
Die duale Ausbildung gilt national und international als Erfolgsmodell. In gemeinsamer Verantwortung von Privatwirtschaft und Staat gelingt es in Deutschland, einen großen Teil der Jugend in Ausbildung und Arbeit zu bringen. Deshalb beginnt der Berufsbildungsbericht 2014 mit dem Satz: „Die duale Berufsausbildung ist eine entscheidende Grundlage für Innovation, wirtschaftlichen Erfolg und ökonomisches Wachstum in Deutschland.“ (BMBF 2014, 4).

Am Ausbildungsmarkt werden aber auch Risse im System sichtbar: Der Berufsbildungsbericht 2014 und der dazugehörige Datenreport zeigen eine scheinbar widersprüchliche Situation auf: 2013 blieben viele Ausbildungsplätze unbesetzt, dennoch erhielten viele junge Menschen keinen Ausbildungsplatz. Viele Betriebe besetzen trotz des drohenden Fachkräftemangels Ausbildungsplätze nicht, weil die passenden Bewerberinnen und Bewerber fehlen, und weil ihnen der Aufwand für eine erfolgreiche Ausbildung zu hoch erscheint. Ein weiteres Problem taucht in der Ausbildung selbst auf: Rund ein Viertel der abgeschlossenen Ausbildungsverträge wird wieder gelöst.

### »» Drei Seiten beruflicher Bildung

Betrachtet man den Kontext beruflicher Bildung genauer, stehen dort drei Seiten in einer Wechselbeziehung zueinander (vgl. u. a. Kutscha 2003). Mit ihnen sind jeweils unterschiedliche Ziele und Funktionen verbunden sind:

- Das ist zum einen die Seite der Betriebe und der Wirtschaft. Hier stehen die jeweils aktuellen Anforderungen eines sich wandelnden Arbeitsmarktes im Vordergrund. Die Gestaltung der Ausbildung orientiert sich an den ökonomischen Verwertungsmöglichkeiten insbesondere durch die Betriebe.
- Die zweite Seite ist die der Auszubildenden. Unter diesem Fokus zielt die Ausbildung auf die Entwicklung der Persönlichkeit, auf die Ausformung der bei den einzelnen Jugendlichen vorhandenen Begabungen und Neigungen.
- Die dritte Seite die des gesamten sozialen beziehungsweise staatlichen Systems. Ihm bietet das Ausbildungssystem die Möglichkeit, regulierend einzugreifen und gesellschaftliche Sozialisationsaufgaben wahrzunehmen.





## Alte Wege und neue Herausforderungen

In diesem Schnittfeld sah die Situation in den letzten Jahren so aus: Der Überhang der Bewerberinnen und Bewerber am Ausbildungsmarkt erlaubte den Betrieben eine Auswahl der Besseren und steigerte gleichzeitig die Anforderungen (vgl. Severing / Weiß 2014). Durch die Selektionsmechanismen entstand eine „Strategie der Homogenisierung“ (ebd., 5), mit der Betriebe (und Berufsschulen) ihre pädagogischen Aufwendungen begrenzen konnten.

Für diejenigen, die in Hinblick auf Schulabschlüsse und -leistungen, soziale Herkunft etc. nicht dem einheitlichen – unter dem Konstrukt „Ausbildungsreife“ festgeschriebenen – Bild entsprachen, blieb der Zugang in eine betriebliche Ausbildung verschlossen. Sie durchliefen in Maßnahmen des Übergangs oder eine außerbetriebliche Ausbildung.

Um Jugendliche trotz teils ungünstiger Voraussetzungen erfolgreich zum Ausbildungsabschluss zu führen, war seit den 80er Jahren im Rahmen der „Benachteiligtenförderung“ das Konzept der „sozialpädagogisch orientierten Berufsausbildung“ entwickelt worden. Mit diesem Konzept gelang es, Ausbildung individueller und flexibler zu gestalten und zur Persönlichkeitsentwicklung beizutragen. Viele junge Menschen, denen man es zuvor nicht zugetraut hat, schafften so einen Ausbildungsabschluss. Ursachen für die Notwendigkeit einer besonderen Förderung wurden bei diesem Lösungsweg überwiegend bei den persönlichen Defiziten der „Benachteiligten“, nicht in den Strukturen der Berufsbildung gesucht. Persönliche Benachteiligungen bilden bis heute die Grundlage der Förderung.

„Benachteiligtenförderung“ wurde – und da zeigt sich die dritte Seite des Dreiecks – darüber hinaus zur Marktregulation genutzt. In der Zeit der Ausbildungskrise, insbesondere nach der Wiedervereinigung, dienten die außerbetriebliche Ausbildung (stärker im Osten) und Maßnahmen des Übergangs (stärker im Westen) als Auffangbecken für Marktbenachteiligte. Vielfach bestand die Benachteiligung überwiegend darin, in konjunkturell schlechten Zeiten zu geburtenstarken Jahrgängen zu gehören. Für alle Betroffenen war die Förderung mit Stigmatisierungen und mit einer Verdrängung aus den Regelsystemen verbunden.

*„Benachteiligtenförderung“ wurde zur Marktregulation genutzt.*



Jetzt haben sich die Verhältnisse verändert. Im Lichte der Fachkräftedebatte und des Bewerbermangels wird die Verdrängung junger Menschen aus betrieblicher Ausbildung zunehmend als Vergeudung wichtiger volkswirtschaftlicher Potenziale kritisiert. Das „Ausschöpfen der Begabungsreserven“ gilt als neues Bildungsziel auch in der beruflichen Bildung. Entsprechend fordert der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB): „Es besteht die Notwendigkeit, die Ressourcen und Talente aller Jugendlichen in den Blick zu nehmen und dabei junge Menschen individuell besser zu fördern.“ (BIBB 2011, S. 1).

Aus der Perspektive der Jugendlichen und als staatliche Aufgabe setzt die Inklusionsdebatte einen zweiten Impuls für notwendige Veränderungen: Sie fordert, allen Menschen unabhängig von Behinderungen und Benachteiligungen Zugang zu allen Angeboten allgemeiner und beruflicher Bildung zu verschaffen. Diese Förderung soll innerhalb der Regelsysteme stattfinden.

Beide aktuellen Impulse – der Fachkräftemangel wie die Inklusionsdebatte – sind als Aufforderung zu verstehen, die in der Benachteiligtenförderung entstandenen bewährten Ansätze nun in die Regelsysteme der beruflichen Bildung zu bringen. Der BIBB-Hauptausschuss hatte zu diesen Herausforderungen frühzeitig Stellung bezogen. Er empfahl bereits 2007 und 2011, Sonderwege außerhalb des dualen Systems abzubauen. So sollen Förderstrukturen entwickelt werden, die betriebliche Ausbildung im Verbund mit Bildungsträgern vorschreiben. Dazu schlägt er eine neue Rollenverteilung der Partner vor (vgl. BIBB 2007 und 2011): Betriebe sollen sich für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf und deren betriebliche Sozialisation öffnen, Bildungsträger hingegen ein neues Verständnis als „(Ausbildungs-)Dienstleister“ für die Jugendlichen wie auch für die Betriebe entwickeln.

## » Die Antwort der Assistierte Ausbildung

Wie aber schließt man die Lücke zwischen den gestiegenen Anforderungen der Betriebe und den von ihnen als unzureichend bewerteten Voraussetzungen der Auszubildenden?

*Was ist in jedem Einzelfall konkret erforderlich, damit die Ausbildung zustande kommt und erfolgreich verläuft?*

Eine Lösung liefert die Assistierte Ausbildung. Die Ausgangsfrage lautet: Was ist in jedem Einzelfall konkret erforderlich, damit die Ausbildung zustande kommt und erfolgreich verläuft? Der Grundgedanke der Assistierte Ausbildung besteht darin, die betriebliche Ausbildung um Angebote und Dienstleistungen zu ergänzen, die sich an den Bedürfnissen der einzelnen Jugendlichen und an den Voraussetzungen des jeweiligen Betriebs ausrichten. Auf diese Weise wird die Ausbildung durch eine individuelle und flexible Begleitung flankiert und mitgestaltet. Ein Träger der Jugendberufshilfe tritt als dritter Partner hinzu. Die Assistierte Ausbildung basiert auf dem Konzept der sozialpädagogisch orientierten Ausbildung, hat diese weiterentwickelt und in das Regelsystem „Betrieb“ transferiert. Der innovative Ansatz zeichnet sich durch folgende Kennzeichen aus:

- **Kompetenzansatz:** Die Assistierte Ausbildung traut jungen Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen zu, bei angemessener Förderung eine betriebliche Ausbildung zu schaffen. Das Modell öffnet ihnen den Zugang zum Betrieb, fordert sie und fördert so Motivation und Leistungsbereitschaft. Auszubildende werden als Persönlichkeiten betrachtet, die Potenziale und unterschiedliche Bedürfnisse mitbringen.
- **Normalitätsprinzip:** Assistierte Ausbildung ist keine Maßnahme, kein Sonderweg und kein Marktersatz, sondern eine ganz normale betriebliche Ausbildung. Die Ausbildung findet für alle Auszubildenden unabhängig von ihren Voraussetzungen „ganz normal“ im Betrieb statt – und eben nicht in einer Maßnahme. Die Auszubildenden machen die Erfahrung, ein vollwertiges Mitglied des Betriebs und der Gesellschaft zu sein.
- **Individualisierung:** Die Gestaltung der Ausbildung wird flexibel auf die jeweiligen Bedürfnisse der Jugendlichen und Voraussetzungen der Betriebe abgestimmt. In der Vorbereitungsphase wie in der Ausbildung wird genauso so viel Unterstützung angeboten, wie in jedem Einzelfall nötig ist. Es entsteht ein individuelles und flexibles Ausbildungssetting, das große Gestaltungsspielräume bietet und immer wieder neu ausgehandelt wird. Wo nötig, wird auch die Struktur der Ausbildung an die Bedürfnisse angepasst. Vielfach findet beispielsweise die Assistierte Ausbildung junger Mütter in Teilzeit statt.
- **Dienstleistungsprinzip:** Möglich ist die individuelle Gestaltung durch unterstützende Angebote eines dritten Partners, der sich als Dienstleister für Jugendliche und Betriebe versteht und somit Jugendliche und Betriebe als zentrale Akteure der Berufsausbildung ernstnimmt und fordert. Das Dienstleistungsverhältnis ist geprägt durch Verlässlichkeit und Kontinuität, das heißt durch eine feste





Ansprechperson. Alle Dienstleistungen kommen aus einer Hand. Das Angebot ist hoch flexibel, um auf wechselnde Anforderungen situationsgerecht reagieren zu können.

- **Förderketten:** Die Assistierte Ausbildung verbindet bewährte Förderelemente, öffnet und erweitert sie und stimmt sie in einem Konzept aufeinander ab. So mündet die Hinführung während der Vorbereitungsphase direkt in Ausbildung und wird dort mit sozialpädagogischer Begleitung und bei Bedarf mit Stützunterricht verbunden. Die Angebote für die Jugendlichen sind mit Angeboten des externen Ausbildungsmanagements für die Betriebe zu einem Gesamtkonzept verknüpft.
- **Ausbildungsqualität:** Ein Ziel der Assistierte Ausbildung ist es, das Ausbildungspotenzial der Betriebe zu steigern. Deshalb nimmt das Konzept zugleich die Ausbildungsvoraussetzungen der einzelnen Betriebe in den Blick; sie trägt dazu bei, deren Ausbildungsfähigkeit und Ausbildungsqualität zu verbessern. Durch die Lernortkooperation mit der Berufsschule bekommt auch die schulische Qualität Impulse.

### Nutzen und Chancen der Assistierte Ausbildung

Mit dem Konzept der Assistierte Ausbildung gelingt es, die unterschiedlichen Interessen – der Betriebe, der Auszubildenden und des Staates – neu auszubalancieren.

- Betriebe können es sich leisten, junge Menschen einzustellen, die sie allein nicht ohne Weiteres ausbilden könnten. Die Assistierte Ausbildung unterstützt die Bewerberauswahl unter veränderten Vorzeichen, sie entlastet beim Ausbildungsmanagement, berät und qualifiziert das Ausbildungspersonal, hilft Ausbildungsqualität zu entwickeln und stabilisiert den Ausbildungserfolg.
- Junge Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen erhalten Zugang zur betrieblichen Ausbildung. Sie bekommen die Unterstützung, die sie brauchen, um die eigenen Kompetenzen und die eigene Persönlichkeit zu entwickeln und die Ausbildung erfolgreich abzuschließen.
- Der Staat sichert wirtschaftliche Entwicklung, indem er durch eine effiziente Förderung den Kreis potenzieller Fachkräfte erweitert. Gleichzeitig vollzieht die Assistierte Ausbildung einen wichtigen Schritt in Richtung Inklusion. Sie sichert Teilhabechancen und wirkt dem Zustand entgegen, dass in Deutschland soziale Herkunft und Bildungserfolg nach wie vor sehr stark verbunden sind.

Über den bisherigen Stand der Entwicklung hinaus ist es mit der Assistierte Ausbildung zukünftig denkbar, sich von Normalitätsbildern und Maßstäben wie Ausbildungsreife zu verabschieden und jeden jungen Menschen so zu akzeptieren und wertzuschätzen, wie er ist. Das Modell setzt die Forderung der Inklusion um, das Bildungssystem an die Einzelnen anzupassen – nicht umgekehrt.

Assistierte Ausbildung kann nur dann erfolgreich sein, wenn Fördermodalitäten und Programme Kontinuität und die notwendigen Gestaltungsspielräume ermöglichen.

*Es ist denkbar, jeden jungen Menschen so zu akzeptieren und wertzuschätzen, wie er ist.*





## Warteschleifen abbauen, Ausbildungsplätze schaffen

Assistierte Ausbildung aus gewerkschaftlicher Sicht

Der gelernte Brauer und Mälzer Thomas Giessler begeisterte sich bereits während seiner Ausbildung für die gewerkschaftliche Arbeit. Nach verschiedenen Stationen in der Jugendarbeit leitete er von 2002 an die Abteilung Berufliche Bildung und Bildungspolitik beim DGB Baden-Württemberg. Seit arbeitet Thomas Giessler beim DGB Bundesvorstand als Referatsleiter für Berufsbildungspolitik, Berufsausbildung im Handwerk, Ausbildung behinderter Menschen.



*Ausbildungsbegleitende Hilfen und Assistierte Ausbildung müssen Standardangebote der Berufsausbildung werden.*

den mit Abstand niedrigsten Wert seit der Deutschen Einheit gefallen. Dies bedeutet im Vergleich zum Vorjahr ein Minus von 3,7 Prozent bzw. 20.500 weniger abgeschlossene Ausbildungsverträge. Ein realistischer Blick auf die tatsächliche Lage auf dem Ausbildungsmarkt lässt sich mit der Kategorie der ausbildungsinteressierten Jugendlichen erfassen. Sie setzt sich zusammen aus

der Zahl der neuen Ausbildungsverträge sowie der Jugendlichen

und jungen Erwachsenen, die zwar den Bewerberstatus erhalten, aber keinen Ausbildungsplatz bekommen haben. Diese Statistik zeigt, dass von den

816.541 jungen Menschen, die im Laufe des

Berichtsjahres 2013 ein ernsthaftes Interesse an einer Ausbildung hatten – und als

„ausbildungsreif“ deklariert wurden –

lediglich 530.715 einen Ausbildungsvertrag unterschrieben haben. Damit

haben nur 65 Prozent dieser jungen Menschen einen Ausbildungsplatz

gefunden. Dies ist trotz robuster Konjunktur gegenüber dem Jahr

2010 (68,3 %) ein Rückgang. Die Integrationskraft des dualen Systems lässt nach.

Für den DGB und seine Mitglieds-

gewerkschaften hat der Grundsatz „Ausbildung für alle“ einen sehr hohen Stellenwert. Alle Jugendlichen haben das Recht auf einen Ausbildungsplatz mit einem anerkannten

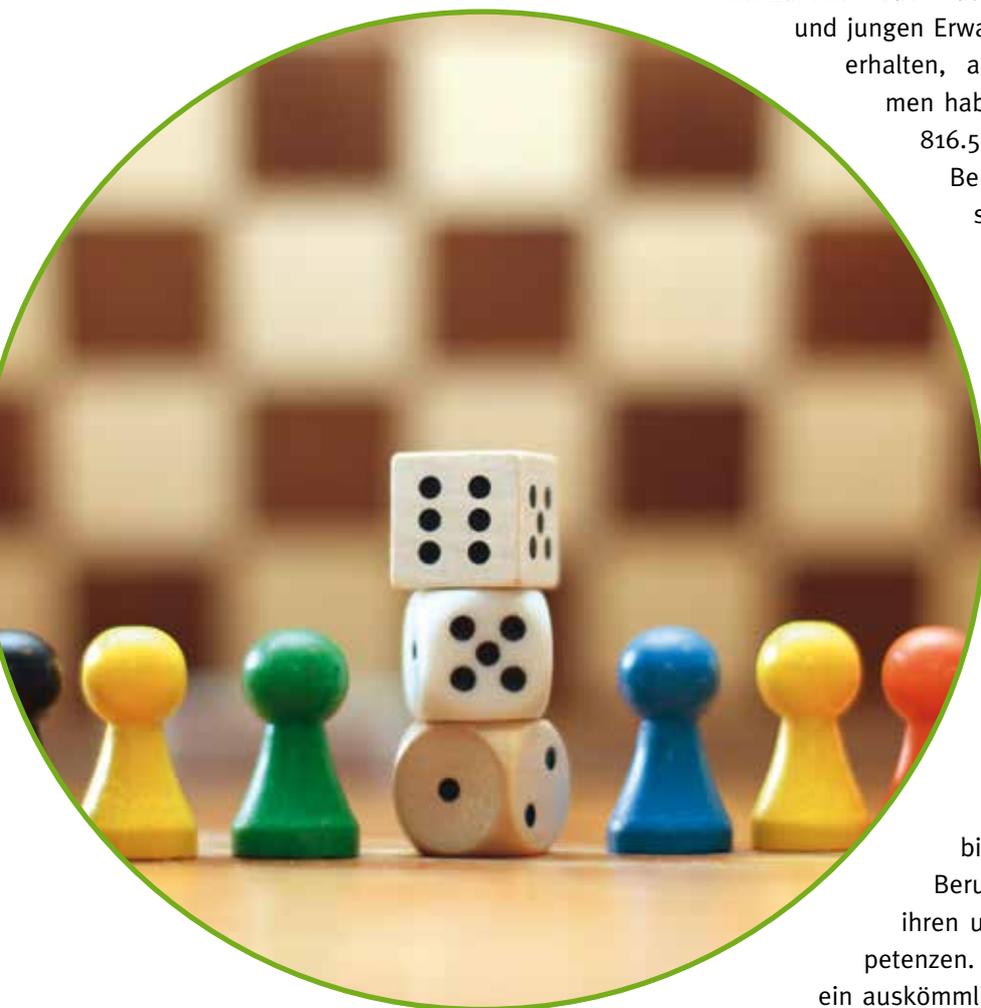
Berufsbildungsabschluss, unabhängig von

ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen. Denn eine gute Ausbildung, Arbeit und ein auskömmliches Einkommen sind Grundvoraussetzungen für die individuelle Entwicklung, für die Existenzsicherung und die gesellschaftliche Teilhabe eines jeden Menschen.

Nur sieben Prozent der Betriebe bilden Jugendliche mit Hauptschulabschluss aus. Die „faktische Abschot-

tenung“ ist ein Problem, das nicht nur die Jugendlichen, sondern auch die Betriebe betrifft. Die Integration von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss in den Ausbildungsstellenmarkt ist eine große Herausforderung für die Gewerkschaften.

Nur sieben Prozent der Betriebe bilden Jugendliche mit Hauptschulabschluss aus. Die „faktische Abschot-



tung“ vieler Ausbildungsbetriebe gegenüber Jugendlichen mit niedrigeren Schulabschlüssen muss beendet werden. Betriebe sollten bei der Auswahl der Auszubildenden gezielt auch schwächere Jugendliche in die Ausbildung übernehmen. Wir müssen aber auch Betrieben bei der Ausbildung helfen. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) steigen heute aus der Ausbildung aus. Allein 2013 sind uns rund 14.000 Ausbildungsbetriebe verloren gegangen. Wenn wir die wieder für die Ausbildung gewinnen wollen, müssen wir ihnen Unterstützung anbieten.

Die Berufe des dualen Systems sind dazu geeignet, dass alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen ausgebildet werden können. Ausbildungsbegleitende Hilfen und Assistierte Ausbildung müssen Standardangebote der Berufsausbildung werden, um alle Jugendlichen gute Abschlüsse zu ermöglichen. Wir wollen, dass alle Bewerberinnen und Bewerber, die sich bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) melden, ein Angebot bekommen, das einen qualifizierten Berufsabschluss ermöglicht. Als erster Schritt ist hierfür eine Stärkung der betrieblichen Ausbildung nötig. Hier sind die Spitzenverbände der Wirtschaft gefragt, sich mehr für betriebliche Ausbildung zu engagieren.

Für uns ist wichtig, dass der noch abstrakte Begriff der Ausbildungsgarantie mit Leben erfüllt wird. Der DGB plädiert für einen Ausbildungspfad mit dem Ziel, die Jugendlichen zu einem qualifizierten Berufsabschluss zu führen. Die Ausbildungsgarantie könnte so gestaltet werden, dass alle Bewerberinnen und Bewerber, die bei der Bundesagentur für Arbeit einen Ausbildungsplatz suchen, in der nachstehend skizzierten Reihenfolge eines von fünf verbindlichen Angeboten bekommen. Damit können sie ohne Warteschleifen zu einem qualifizierten Berufsabschluss gelangen:

„Kein Jugendlicher soll verloren gehen.“



### 1. Eine betriebliche Ausbildung

Hier sind insbesondere die möglichen Allianzpartner gefragt, damit ausreichend Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden. Die Werbung neuer und zusätzlicher Ausbildungsplätze soll verknüpft werden mit einem regionalen Fachkräftemonitoring. Die betriebliche Ausbildung hat dabei absoluten Vorrang.

### 2. Assistierte Ausbildung

Um gerade KMUs für die Ausbildung zu gewinnen, soll das Modell der Assitierten Ausbildung eingesetzt und bundesweit ausgebaut werden. Dabei handelt es sich ebenfalls um eine betriebliche Ausbildung, den Betrieben und Jugendlichen wird dabei aber ein Bildungsdienstleister zur Seite gestellt. Dieser Träger soll den Betrieben bei der Auswahl der Jugendlichen und bei der Ausbildung (Gestaltung des betrieblichen Ausbildungsplanes etc.) helfen. Zudem soll er die Jugendlichen bei Problemen in der Ausbildung unterstützen. Dieses Instrument ist mit ausbildungsbegleitenden Hilfen zu verknüpfen.

Mit dem Modell „carpo“ (Vgl. S.43f in diesem Magazin) ist es in Baden-Württemberg hervorragend gelungen, insbesondere Jugendlichen mit schlechten Startchancen eine vollwertige dreijährige Berufsausbildung zu ermöglichen. Dieses Modell sollte jetzt mit einem bundesweiten Impuls ausgeweitet werden.

### 3. EQ/EQ Plus

Sofern Jugendliche nicht in der Lage sind (keine marktbenachteiligten Jugendlichen), eine duale Ausbildung zu beginnen, soll ihnen eine betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) ermöglicht werden. Dieses Instrument kann für Jugendliche mit schlechteren Startchancen eine Brücke in Ausbildung sein. Für alle EQ-Teilnehmenden muss die Möglichkeit des Berufsschulbesuchs in entsprechenden Fachklassen ermöglicht werden.

Dabei ist sicherzustellen, dass sie auf die Ausbildung angerechnet werden und Mitnahmeeffekte der Betriebe vermieden werden. Zudem sollen Einstiegsqualifizierungen auf junge Menschen mit höchstens einem Hauptschulabschluss konzentriert werden.

Dabei muss die Übernahme in Ausbildung aus Sicht des DGB aber verbindlich geregelt werden. Solche Modelle gibt es auch schon in Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie oder der chemischen Industrie.

#### 4. Außerbetriebliche Ausbildung mit Übergang in Betrieb (kooperative BAE)

Hier wird das erste Ausbildungsjahr bei einem Bildungsträger mit möglichst hohem Anteil an betrieblichen Phasen durchgeführt. Danach übernimmt ein Betrieb den Jugendlichen im zweiten Ausbildungsjahr. Dieses Instrument darf aber nur in Regionen mit einem ungünstigen Ausbildungsmarkt – z. B. in Teilen des Ruhrgebiets – eingeführt werden. Und die Sozialpartner müssen vor Ort mitentscheiden, in welchen Berufen hier außerbetrieblich ausgebildet wird.

#### 5. Außerbetriebliche Ausbildung mit Abschluss

Jugendliche, für die die Pfade 1 bis 4 nicht geeignet sind, machen eine Ausbildung bei einem Träger. Es wird während der gesamten Ausbildungszeit ein Übergang in betriebliche Ausbildung angestrebt. Gelingt dies nicht, schließt die außerbetriebliche Ausbildung mit einer Kammerprüfung ab.

Die Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter haben unsere Anliegen in den Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit getragen. Der Verwaltungsrat der BA hat daher die breit angelegte Initiative „Betrieb-

liche Ausbildung hat Vorfahrt“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, möglichst vielen Jugendlichen die Chance für eine solche Ausbildung zu eröffnen. „Kein Jugendlicher soll verloren gehen. Daher braucht es weitere Anstrengungen für die Ausbildung insbe-

sondere benachteiligter Jugendlicher“, betonten die beiden alternierenden Vorsitzenden des Gremiums, Peter Clever und Annelie Buntenbach.

Mit einer öffentlichen Kampagne werden gezielt Betriebe angesprochen, mehr Ausbildungsplätze auch für benachteiligte Jugendliche zu erschließen. Ausbildungsbegleitende Hilfen sollen künftig alle Auszubildenden erhalten, die diese benötigen. Hierzu wurde eine Gesetzesänderung erbeten. Zurzeit sind solche Hilfen Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten oder sozial Benachteiligten vorbehalten.

Die BA führt die „Assistierte Ausbildung“ als ein neues Instrument ein. Der Verwaltungsrat appelliert an den Gesetzgeber, die Assistierte Ausbildung als eigenständiges Regelinstrument einzuführen.

Die Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen soll noch enger mit den Betrieben verzahnt werden. Hierbei sind die Ausbildungsplätze auf zukunftsorientierte Berufe auszurichten.

Der Verwaltungsrat schlägt für Regionen mit einem besonders problematischen Ausbildungsmarkt ein Bund-Länder-Programm vor. Mit diesem müssen marktbenachteiligte Jugendliche in diesen Regionen eine Chance bekommen, über eine außerbetriebliche Ausbildung einen Berufsabschluss zu erlangen. Sollte dies nicht zustande kommen, wird an den Gesetzgeber appelliert, eine befristete gesetzliche Regelung zu schaffen, die eine Ko-Finanzierung Dritter in Höhe von mindestens 50 Prozent vorsieht.

Bezüglich der Assistierten Ausbildung müssten auch festgeschriebene Qualitätsmerkmale zugrunde liegen. Aus Sicht des DGB sind folgende Qualitätsmerkmale relevant:

- Unterstützung von Anbeginn gewährleisten,
- Kontinuität in der Förderung – die Assistenz gilt während der gesamten Ausbildungszeit,
- tarifliche Entlohnung für das (pädagogische) Personal,
- regelmäßige Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Assistierte Ausbildung muss über Berufsorientierung und Ausbildungsbegleitende Hilfe hinaus gehen,



*Eine intensive Begleitung und Betreuung von Jugendlichen erfordert eine hohe Qualität der pädagogischen Fachkräfte*

- eine zentrale Anlaufstelle für Jugendliche und Betriebe (rechtskreisübergreifend) ist notwendig. Evtl. Anknüpfungen der Assistierte Ausbildung an Jugendberufsagenturen nach dem Hamburger Modell,
- regional abgestimmte Verfahren, um Jugendliche in Ausbildung zu bringen.
- eine individuelle Förderung und ein flexibler Förderrahmen sind dafür notwendig.

Eine intensive Begleitung und Betreuung von Jugendlichen erfordert eine hohe Qualität der pädagogischen Fachkräfte. Deshalb müssen Personalstandards (Vertragsgestaltung, tarifliche/angemessene Höhe der Entlohnung, Aus-, Fort- und Weiterbildung) in Verbindung mit einer Verstetigung der Beschäftigungsverhältnisse im Übergang Schule-Beruf eingehalten werden. Eine Reform des Vergaberechts ist unverzichtbar: Die professionellen Einrichtungen im Bereich Übergang Schule-Beruf sollen künftig mindestens über fünf Jahre laufende Verträge erhalten. Nur so haben sie eine Chance, personelle Kontinuität und Qualität zu gewährleisten. Dazu bedarf es neuer gesetzlicher Regelungen, welche die Qualität und Nachhaltigkeit von Bildungsdienstleistungen garantieren.

Maßnahmen der Berufsvorbereitung müssen Jugendlichen eröffnet werden, die zusätzliche Unterstützung benötigen. Alle anderen brauchen ein Ausbildungsangebot. Die Berufsvorbereitung muss auf Kompetenzen ausgerichtet sein und verbindlich in eine Ausbildung münden. Auf Grundlage der Erfahrungen mit berufsvorbereitenden Maßnahmen und der Einstiegsqualifizierung müssen Jugendliche mit Förderbedarf ein Berufsvorbereitungsangebot, möglichst in Kooperation mit Betrieben erhalten. Es gilt: Je mehr betriebliche Anteile in der Berufsvorbereitung vorhanden sind, umso mehr Akzeptanz findet sie bei den betrieblichen Entscheidungsträgern.

Eine bedeutende Herausforderung ist es, den Übergang aus dem allgemeinbildenden Schulsystem in eine Ausbildung erfolgreich zu gestalten. Trotz guter Konjunktur und sinkender Bewerberzahlen finden viele Jugendliche nach ihrem Schulabschluss keinen betrieblichen Ausbildungsplatz. Sie bleiben oft in zahlreichen Maßnahmen des so genannten „Übergangssystems“ hängen. Im Jahr 2013 waren dies rund 260.000 Jugendliche. Dies ist zwar ein Rückgang im Vergleich zum Vorjahr, doch noch immer befindet sich ein knappes Drittel der Neuzugänge im beruflichen Ausbildungssystem in den Warteschleifen zwischen Schule und Ausbildung.

Die hohe Zahl der jungen Menschen im Übergangsbereich und die mangelnde Perspektive auf einen Ausbildungsplatz sind ein zentrales gesellschaftliches Problem. Eine „abgehängte Generation“, die keinen Einstieg in den Arbeitsmarkt findet, können wir uns vor allem aus sozialen Gründen, aber auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels nicht erlauben. Der Abbau der Warteschleifen im Übergangsbereich und die Schaffung von Ausbildungsplätzen müssen deshalb ins Zentrum der Bildungspolitik rücken.



**Konkret:**

## Praxisbeispiele

Zum Schluss stellen wir Ihnen mit den Projekten „carpo“ und „AB jetzt!“ aus Baden-Württemberg sowie dem Modellprojekt der Berliner Zukunftsbau GmbH drei konkrete Beispiele aus der aktuellen Praxis vor.



### Projekt „AB jetzt!“

**Teilzeitausbildung für Alleinerziehende ohne Berufsausbildung**

**Ute Becker ist Referentin für Programmmanagement und Öffentlichkeitsarbeit bei IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in der Erzdiözese Freiburg e. V. und koordiniert das Projekt „AB jetzt!“.**

Seit 2005 ermöglicht das Berufsbildungsgesetz die Ausbildung in Teilzeit. Das baden-württembergische Projekt „AB jetzt!“ begleitet junge alleinerziehende Mütter auf dem Weg aus der Arbeitslosigkeit in die Berufsausbildung.

„Glücksmoment? Zu merken, dass mir die Schule wirklich Spaß macht und die Ausbildung gut läuft, obwohl ich schon älter als die anderen bin und dann auch noch gute Noten schreibe, das war einer!“, resümiert Kathrin S., alleinerziehende Mutter, die im September 2013 über „AB Jetzt!“ in Waldshut eine Teilzeitausbildung zur Bäckereifachverkäuferin begonnen hat. Nach der Schule und alleinerziehend mit

Kind musste sie zunächst für ihre Kleinfamilie sorgen. Anderen Müttern ohne Partner geht es ähnlich wie Kathrin: Sie bringen so viel Organisations- und Lebenserfahrung mit, dass sie die Ausbildung auch in Teilzeit (i. d. R. 30 Wochenstunden) bewältigen können.

Alleinerziehende ohne Ausbildung sind die Zielgruppe von AB jetzt!. 16,6 Prozent der Alleinerziehenden in Deutschland sind arbeitslos und zu 89 Prozent im SGB-II-Bezug. Die Hälfte dieser Frauen verfügte 2012 über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Sie laufen Gefahr, im Niedriglohnsektor zu verbleiben und sind häufiger von Arbeitslosigkeit bedroht als qualifizierte Kräfte. (vgl. hierzu Bundesagentur für Arbeit (2012), Analyse des Arbeitsmarktes für Alleinerziehende in Deutschland, Nürnberg 2012)

Drei Träger in Baden-Württemberg engagieren sich unter dem Dach der Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (LAG KJS) in Baden-Baden, Rastatt und Waldshut, im Neckar-Odenwaldkreis und im Rhein-Neckar-Kreis für den Berufseinstieg alleinerziehender Frauen ohne Berufsausbildung durch Teilzeitausbildung. Zugleich setzen sich die Träger mit dem Projekt „AB jetzt! Alleinerziehende starten mit Teilzeitausbildung in den Beruf“ dafür ein, Teilzeitausbildung bekannter zu machen. Denn seit 2005 besteht mit Paragraph 8 des Berufsbildungsgesetzes die gesetzliche Grundlage zur Teilzeitausbildung für Personen mit Familienverantwortung. „AB jetzt!“ wird durch das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie aus dem ministeriumseigenen Landesprogramm „Gute und sichere Arbeit“ finanziert. Umgesetzt wird es durch das Kolping Bildungswerk e. V. in Tauberbischofsheim, Förderband e. V. in Mannheim sowie durch IN VIA Kath. Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in der Erzdiözese Freiburg e. V.

*Sie bringen so viel Organisations- und Lebenserfahrung mit, dass sie die Ausbildung auch in Teilzeit bewältigen können.*

## »» **Wie arbeiten die Fachkräfte von „AB Jetzt“!?**

Einer der Schwerpunkte von „AB jetzt!“ ist die Einzelberatung der häufig noch sehr jungen Frauen, die den Schritt in die Teilzeitausbildung wagen wollen. Im Einzelgespräch wird abgeklärt, in welcher Situation sie stecken und welche Themen angegangen werden müssen, um Ihnen eine Ausbildung zu ermöglichen. Was motiviert sie? In welchen Arbeitsfeldern würde die Teilnehmerin gern arbeiten – und ist das realistisch?

Während manche Themen in das Vieraugengespräch gehören, können andere besser in der Gruppe bearbeitet werden. Hier sehen die Frauen, dass sie mit manchen Problemen nicht allein sind – für vieles findet sich im Austausch die bessere Lösung. So sind mehrwöchige Kompaktseminare zu verschiedenen Themenschwerpunkten fester Bestandteil von „AB jetzt!“. Das erste Kompaktseminar zielt auf Persönlichkeitsstärkung und Förderung des Selbstwertgefühls. Die Teilnehmerinnen setzen sich mit Rollenbildern, mit ihren Stärken und Kompetenzen auseinander, trainieren Stressmanagement und Teamwork. Es ist gut zu erleben, mit manchen Ängsten nicht allein zu sein. Und das Arbeiten im Team ist nur im Team erlebbar.

Auf die Orientierungsphase folgt eine Seminarphase, die sowohl die berufliche Orientierung und Bewerbung wie auch die Mutterrolle thematisiert. Die Angst, das eigene Kind in fremde Hände zu geben und vielleicht als „Rabenmutter“ angesehen zu werden, ist für viele ein großes Hemmnis. Hinzu kommt die schlechte Betreuungssituation gerade im ländlichen Raum, insbesondere zu „Randzeiten“. Hier analysieren die Frauen gemeinsam mit den Fachkräften auch ihre privaten Netzwerke und beziehen das Jugendamt mit ein.

## »» **Über Erfahrungen mit Teilzeitausbildung austauschen**

Kompaktseminare mit dem Fokus auf Computerkenntnisse und schließlich auch ein Modul zur Vorbereitung einer Präsentation, mit der eine Veranstaltung zur Lobbyarbeit für Teilzeitausbildung verbunden ist, sind weitere Elemente von „AB jetzt!“. Bei Häppchen und Kaffee informieren sich Unternehmerinnen und Unternehmer, Gleichstellungsbeauftragte, Vertreterinnen und Vertreter der Jobcenter und der Kammern über den Stand des Projektes. Zugleich tauschen sie sich über Erfahrungen mit Teilzeitausbildung aus und lernen potentielle Auszubildende kennen. In den einjährigen Projektzyklen treffen sich die Frauen neben den Seminaren in der Gruppe, verbessern ihre schulischen Kenntnisse, tauschen sich über Finanzplanung und Kinderbetreuungsmöglichkeiten aus. Beides muss schon früh angegangen werden; das ist die Erfahrung aus „AB jetzt!“ So braucht es häufig mehrere Monate, bis der Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe (BaB) bewilligt wird, und dann sind die Azubis auf Darlehen des Jobcenters für den Übergang angewiesen. Der wird schwierig, wenn die Bewilligung des BaB länger dauert als erwartet. Daher engagieren sich die Projektträger schon lange auf Landes- wie Bundesebene für eine sichere Finanzierung der Teilzeitausbildung – die gesetzliche Möglichkeit allein ist nicht ausreichend.

Zentral in der letzten Phase ist die Begleitung im Übergang von Arbeitslosigkeit in Ausbildung – mit Blick auf die Finanzen wie auch auf den Berg, den die Frauen auf sich zukommen sehen. Die eine oder andere verlässt der Mut, wenn es Probleme mit dem Amt gibt oder das Lernen schwerer fällt als gedacht. In den Momenten Rückhalt durch „AB jetzt!“ zu bekommen, stärkt den Rücken.

Geplant ist eine Begleitung für das erste halbe Jahr, manchmal braucht es auch mehr. „Eine Teilnehmerin

*Sowohl die Zielgruppe als auch die Idee, Ausbildung in Teilzeit umsetzen zu können, stieß gerade zu Beginn des Projektes im ländlichen Raum auf große Skepsis.*



hat sich kürzlich nach dem ersten Ausbildungsjahr von mir verabschiedet“, berichtet Melanie Scheuble, Coach für IN VIA in Waldshut im Rahmen von „AB jetzt!“.

Sowohl die Zielgruppe als auch die Idee, Ausbildung in Teilzeit umsetzen zu können, stieß gerade zu Beginn des Projektes im ländlichen Raum auf große Skepsis. Während in der industriestarken Region Waldshut nahe der Schweizer Grenze nach anfänglichen Zweifeln das Interesse an Teilzeitausbildung steigt, ist in ländlichen Regionen mit weniger Industrie das Interesse auch bei Kenntnis der gesetzlichen Grundlage

„Das ist ein Gewinn für beide Seiten.“  
Julia Domek, Ausbildungsreferentin

gering. Erschwerend hinzukommen lange Anfahrtswege zu den Betrieben und schlechte Betreuungsmöglichkeiten. In Waldshut zeigte auch die Industrie- und Handelskammer Interesse, und das Landratsamt selbst schuf einen Teilzeit-

ausbildungsplatz. In anderen Gebieten wird der Weg der jungen Mütter noch durch ein Negativ-Image der Alleinerziehenden erschwert. Öffentlichkeitsarbeit für Teilzeitausbildung und für die „weichen“ Stärken der Auszubildenden mit Elternverantwortung sind gefragt sowie kontinuierliche Lobbyarbeit bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. „Ausschlaggebend für unseren Ausbildungsplatz in Teilzeit war ein Vortrag von IN VIA zu Teilzeitausbildung“, erinnert sich Julia Domek, Ausbildungsreferentin beim Unternehmen Sto SE & Co in Stühlingen. „Dort erhielten wir konkrete Informationen zur Teilzeitausbildung und konnten gleich Kontakt mit einer Bewerberin herstellen. Das ist ein Gewinn für beide Seiten.“ Gewinn für alle Träger war zudem nicht nur der interne Austausch, sondern auch der im landesweiten Netzwerk „Teilzeitausbildung Baden-Württemberg“ der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik. Das Netzwerk leistet Lobbyarbeit und bietet regelmäßige Qualifizierung und Austauschtreffen für die mit Teilzeitausbildung befassten Träger und Fachkräfte.

Seit September 2012 wurden über 40 Frauen in Teilzeitausbildung oder Ausbildungen mit familienfreundlichen Sonderregelungen vermittelt. „Ohne Ausdauer geht’s nicht“ – hören die Teilnehmerinnen von „AB jetzt!“ immer wieder. Etwas, was offenbar auch für die Etablierung der Teilzeitausbildung in der Öffentlichkeit gilt.

## Zukunftsbau GmbH Berlin:

### Potenziale in der Heterogenität identifizieren

Sabine Steinert leitet für den Berliner Jugendhilfeträger Zukunftsbau GmbH das Modellprojekt **Assistierte betriebliche Ausbildung**.

Als einer von bundesweit 17 Modellversuchen realisiert die Berliner Zukunftsbau GmbH das Konzept *Assistierte betriebliche Ausbildung* im Rahmen des BIBB-Förderschwerpunkts „Heterogenität“. Im Zentrum steht das Bewusstwerden und Fördern von Fähigkeiten, Kompetenzen und Verhaltensoptionen der Jugendlichen durch individualisierte betriebsbezogene Ausbildungsvorbereitung.

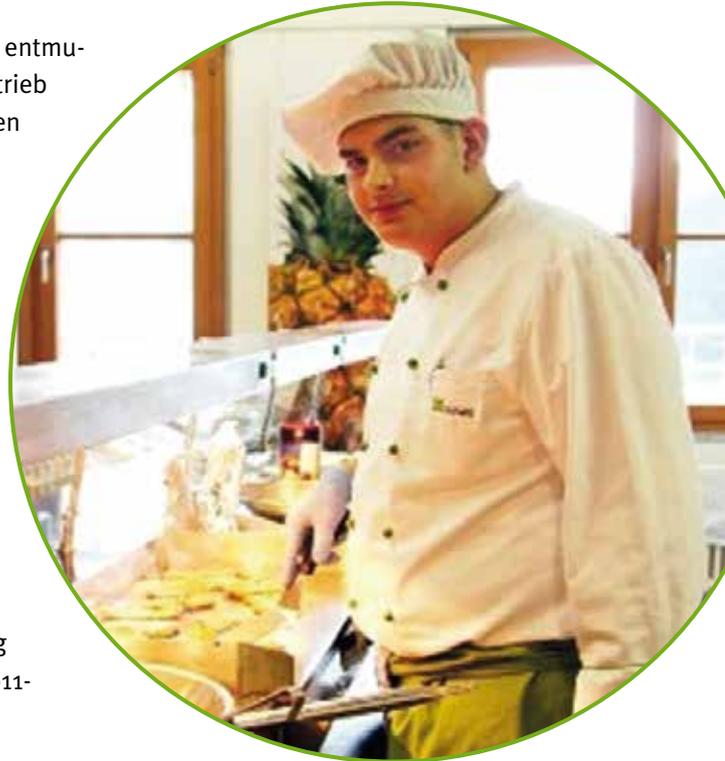
Der differenzierte Blick auf Jugendliche mit eingeschränkten Zugangschancen, die nach Definition der Agentur für Arbeit „Startschwierigkeiten“ am ersten Ausbildungsmarkt haben, ist eine zentrale gesellschaftliche Verantwortung und lohnt sich volkswirtschaftlich. Nicht erst, seit drohender Fachkräftemangel die Wirtschaft aufschreckt, gibt es hinlänglich Gründe dafür, hinter heterogenen Merkmalen des Alters, der sozialen und ethnischen Herkunft, formalen Bildungsabschlüssen und lebensgeschichtlichen Brüchen auch die Potenziale der jungen Menschen wahrzunehmen und zu fördern, anstatt sie als Zumutungen oder Belastung einzuordnen. Bildungsbiographien werden von unterschiedlichsten Faktoren beeinflusst, aber immer noch führen Noten, Fehlzeiten und Abbrüche als exklusive Selektionskriterien zur Einstufung nicht geeignet und zur pauschalen Unterstellung mangelnder Ausbildungsreife.

In dieses heute historisch überholte und wissenschaftlich ohnehin fragwürdige Begriffsraster fallen Jugendliche ohne oder mit schwachen Haupt- bis mittleren Schulabschlüssen, erfolglos durchlaufenen oder



abgebrochenen berufsqualifizierenden Lehrgängen, Berufsvorbereitungen (BVB) oder anderen Maßnahmen. Dazu gehören auch spät Zugewanderte, deren Abschlüsse (bspw. bei kürzerer Schulpflicht im Herkunftsland) nicht anerkannt werden, wie auch junge Erwachsene, die ihr (Fach-)Abitur eher knapp bestanden haben, die aber entweder aufgrund von Zugangsbeschränkungen keinen Studienplatz erhalten oder über Tests bei großen Unternehmen keinen Ausbildungsplatz.

Grob lassen sie sich unterteilen in einerseits „Unorientierte“, entmutigte „Berufsorientierte“, die selbst nicht in den richtigen Betrieb finden, und andererseits jene Jugendlichen, deren Vorstellungen in realistischen Abgleich mit den formalen und persönlichen Voraussetzungen zu bringen sind. Es braucht weit mehr als Berufsberatung sie an Betriebe (besonders kleine und mittelständische) zu bringen, denn es sind spezifische Akzeptanz- und intensive Adaptionsprozesse notwendig, damit sie nicht länger den in Berlin seit Jahren konstant hohen Anteil der „Altbewerber“, oft im Hartz IV-Bezug oder im Übergangssystem „Versorgter“ formieren. Das (Zutage-)Fördern, Erfahrungs- und Sichtbarmachen ihrer Fähigkeiten, Kompetenzen und kompatiblen Verhaltensoptionen durch individualisierte betriebsbezogene Ausbildungsvorbereitung war eine zentrale Aktivitätsebene des Konzepts *Assistierte betriebliche Ausbildung*, dem Berliner Modellversuch im BIBB-Förderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung - Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ von 2011-2014 durch das BMBF gefördert.



### » Gewinn – aktivieren – (an)passungsbefähigen

Während der drei- bis sechsmonatigen Vorbereitungsphase wurden mit den über Jugendberatungshäuser oder Jobcenter, Berufsberater oder das Netzwerk freier Träger erreichten Jugendlichen eine Berufswahlkompetenz entwickelt und ihre Motivation belastbar gestärkt. Im Methodenmix von Verfahren zur Feststellung und (Selbst-)Wahrnehmung von Kompetenzen (biographische Kompetenzbilanz ZUBKom), Tests zur differenzierten Ermittlung von Grundkenntnissen (wie Einstellungsübungstest Piopico, IHK-Kompetenzcheck), die auch zum Training geeignet sind, sowie berufspraktischen Fähigkeiten (hamet2) wurden Anpassungsprozesse an die betriebliche (Arbeits-)Realität in Rollenspielen und Assessments initiiert und gefördert. Der Berliner Modellversuch hat Instrumenten-Tools erprobt, die an die individuelle Ausgangslage angepasst kombiniert und über variierende Dauer eingesetzt werden und eindeutig auf Vermittlung in ausbildungsorientierte in vorab sensibilisierten Betrieben ausgerichtet sind. Um an dieser Zielvereinbarung verbindlich zu arbeiten, muss die kontinuierliche Teilnahme durch verpflichtende Rahmenbedingungen gesichert sein.

„Ausbildungsfähigkeit ist kein Zustand, sondern ein Prozess.“

### » Aktives Matching: Betriebe und Jugendliche miteinander verkuppeln!

Sind Ausbildungsbetrieben neben der formalen Qualifikation das Entwicklungspotenzial und die persönlichen Umstände der Jugendlichen bekannt, und werden diesen die ihnen fremden und jeweils verschiedenen Ausbildungsbedingungen transparent und konkret vermittelt, gelingt durch solch ein „aktives Matching“ oft die Passung. Beide Protagonisten können besser einschätzen auf wen und was sie sich einlassen; sie wissen, wem es auf was genau ankommt, und worauf von Anfang an besonders zu achten ist. Betriebe werden direkt von den Ausbildungsassistentinnen und -assistenten kontaktiert, sie empfehlen,

basiert auf den differenzierten Ergebnissen und Prognosen, vorbereitete Bewerberinnen und Bewerber mit gefestigter Berufswahl und stabiler Motivation, sensibilisieren im persönlichen Dialog für Hintergründe und persönliches Profil als auch eventuell identifizierte Förderbedarfe. Sie sind fähig, beiden potenziellen Ausbildungsakteuren mehr relevante Attribute und Indikatoren zu kommunizieren: Ist-Stand, Potenzial und Bedarfe der Jugendlichen und Kenntnisse der betrieblichen Strukturen, Persönlichkeit(en) des Ausbildungspersonals und des Klimas in Betrieben unterschiedlicher Branchen und Größen. Für die erfolgreiche Vermittlung waren die in den ausbildungsorientierten Praktika gezeigte Motivation und Belastbarkeit ausschlaggebend. Rund ein Drittel (45) der Jugendlichen, die mindestens drei Monate kontinuierlich an der Vorbereitung teilnahmen (122) und *zwei bis vierwöchige Praktika absolvierten* (79) wurden im Anschluss von den Betrieben in reguläre Ausbildungen übernommen.

## Begleitende (externe) Lernprozessgestaltung

### Erprobte Formate der Ausbildungsassistenz

Zwischen Betrieb, Azubis und Bildungsträger als externem Dienstleister wurden den regulären Ausbildungsvertrag ergänzenden Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen, die optionale Assistenzangebote vorhalten. Um die ausbildenden Fachkräfte im Betrieb und die Azubis adäquat im Verlauf der Ausbildung zu unterstützen, eignen sich Formate, die flexibel auf die tatsächlichen Erfordernisse/Bedarfe in jeder Ausbildungskonstellation ausgerichtet sind, den Ausbildungsverlauf

*Rund ein Drittel der Jugendlichen wurden von den Betrieben in reguläre Ausbildung übernommen.*

kontinuierlich begleiten, präventiv unterstützen und bei auftretenden Schwierigkeiten unmittelbar greifen. Dabei stehen die identifizierten „Sollbruchstellen“ Ausbildungseignung/ Anpassungsfähigkeit, Ausbildungsrealität/-qualität im Betrieb und Abbruchprävention im Fokus. Es geht um Interventionen, die mit spürbarem Mehrwert unkompliziert im Ausbildungsalltag umsetzbar sind:

kontinuierlich begleiten, präventiv unterstützen und bei auftretenden Schwierigkeiten unmittelbar greifen. Dabei stehen die identifizierten „Sollbruchstellen“ Ausbildungseignung/ Anpassungsfähigkeit, Ausbildungsrealität/-qualität im Betrieb und Abbruchprävention im Fokus. Es geht um Interventionen, die mit spürbarem Mehrwert unkompliziert im Ausbildungsalltag umsetzbar sind:

- moderierte Feedbackgespräche (Ausbildungsassistenten) mit ausbildenden Fachkräften und Azubis in regelmäßigen Intervallen zur Transparenz und Stärkung der Dialogfähigkeit,
- Monitoring des Berufsschulbesuchs durch engere Verknüpfung der Lernorte, Präzisierung des Förderbedarfs (im Kontakt zu KL), individuelle Lernförderung,
- Anleitung bei der Berichtsheftführung, Nutzung als qualitative Ausbildungsdokumentation,
- kontinuierliche sozialpädagogische Betreuung durch Beratung und Coaching bei finanziellen, familiären oder persönlichen Problemen,
- Azubi-Gruppen-Supervisions-Treffen mit angeleiteter Reflexion des subjektiven Ausbildungserlebens, Verarbeitung und Austausch,
- Austauschforen beteiligter Betriebe mit qualifizierenden Aspekten durch thematische Inputs (z.B. Motivation), Diskussion und kritische Reflexion eigener Ausbildungspraxis



Fünf Jugendliche des ersten Ausbildungsstarts 2011 haben – nach teils schwierigen Phasen – inzwischen ihre Berufsabschlüsse zum Restaurantfachmann, zur Hotelfachfrau, zur Kauffrau im Groß- und Außenhandel, zur Fachkraft Lagerlogistik und zum Altenpfleger erreicht, ihre Betriebe freuen sich mit ihnen über den Erfolg. Sie zeigen, dass sich zusätzliches Engagement lohnt, Ausbildungsfähigkeit kein voraussetzbarer Zustand ist, sondern ein vielschichtiger Anpassungs- und Lernprozess ist, der nur in und mit Betrieben stattfinden und mit praxistauglicher Assistenz von außen pädagogisch unterstützt und erfolgreich stabilisiert werden kann.

### »» **Lösungsansatz für Mismatch- und Abbruchphänomene**

Die Eckdaten des aktuellen Berufsbildungsberichts 2013 – Tiefstand der Vertragsabschlüsse, rückläufige Ausbildungsbeteiligung der Betriebe, noch mehr unbesetzte Ausbildungsplätze – signalisieren, dass die duale Berufsausbildung eine Modernisierung und zeitgemäße Gestaltung (nicht nur für eine vordergründig als benachteiligt definierte Zielgruppe) dringend benötigt. Bei den elementaren Prozessen der Gewinnung von Betrieben, der betriebsbezogenen Ausbildungsvorbereitung und der individualisierten Passung (Matching) sind (externe) unterstützende Interventionen erforderlich, die eng zu verzahnen und stringent zu koordinieren sind. *Assistierte betriebliche Ausbildung* ist kontinuierliche „career guidance“ als prozesskoordinierende Begleit- und Förderkette, die Übergänge konsistent gestaltet, in betriebliche Ausbildung integriert und durch flexible Assistenzdienstleistungen den Verlauf solange wie nötig stabilisiert.





## Das Projekt carpo

### Gestaltungsrahmen mit vielen Entwicklungsmöglichkeiten

**Berndt Korten arbeitet bei der Werkstatt PARITÄT gGmbH und koordiniert dort das Projekt carpo.**

In Baden-Württemberg wird die Assistierte Ausbildung seit 2004 in gemeinsamer Verantwortung des PARITÄTISCHEN Baden Württemberg e. V., der Werkstatt PARITÄT gGmbH und des Diakonischen Werks Württemberg e. V. in mittlerweile zwanzig Städten und Landkreisen durchgeführt.

Die Assistierte Ausbildung nimmt die Ausbildung als Ganzes in den Blick. Sie steht für einen Ansatz in der Ausbildungsförderung, der eine reguläre betriebliche Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit umfassenden Unterstützungsangeboten seitens der Jugendhilfe flankiert. Diese Angebote ermöglichen auch jungen Menschen mit Förderbedarf eine betriebliche Ausbildung. Der „Normalitätscharakter“ der Assistierten Ausbildung hat hohe Bedeutung: Die volle Ausbildungsverantwortung bleibt bei den Betrieben und den Jugendlichen.

Die gleichzeitige Beratung und Unterstützung für die Betriebe bei der Anbahnung und Durchführung der Ausbildung ist zentraler Bestandteil des Konzepts. Eine kontinuierliche und verlässliche Ansprechperson steht sowohl den Betrieben wie den Jugendlichen zur Verfügung, Berufsschulen werden in den Unterstützungsprozess systematisch mit einbezogen.

#### » Zielgruppe und Finanzierung

Zielgruppe der Assistierten Ausbildung sind junge Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf. Voraussetzung für eine Förderung im Rahmen der Assistierten Ausbildung ist, dass die jungen Menschen bisher noch keine Berufsausbildung abgeschlossen haben und die nötigen Voraussetzungen für eine Ausbildung mitbringen. Zur Zielgruppe gehören insbesondere sog. Altbewerberinnen und -bewerber, junge Eltern, junge Menschen mit genderuntypischen beruflichen Interessen und junge Menschen mit Migrationshintergrund.

Die Finanzierung der Assistierten Ausbildung im Projekt carpo besteht aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, des Landes Baden-Württemberg sowie seit März 2010 der Bundesagentur für Arbeit und den örtlichen Trägern der Grundsicherung. Letztere setzen die Phasen der Vorbereitung und der Ausbildungsbegleitung im Rahmen der „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ kombiniert mit den „ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) mit intensiver sozialpädagogischer Ausbildungsbegleitung“ um.

#### » Wie arbeitet die Assistierte Ausbildung?

In der Vorbereitung, die bis zu neun Monate dauern kann, reflektieren die Jugendlichen ihre Stärken und Schwächen sowie ihre aktuelle Lebenssituation ebenso wie ihre beruflichen Wünsche und Vorstellungen. Die individuellen Potenziale sowie die beruflichen und sozialen Kompetenzen werden mit den gängigen Verfahren erhoben und Zielvereinbarungen getroffen. Praktika bieten die Gelegenheit herauszufinden, ob Betriebe und Jugendliche zusammenpassen.

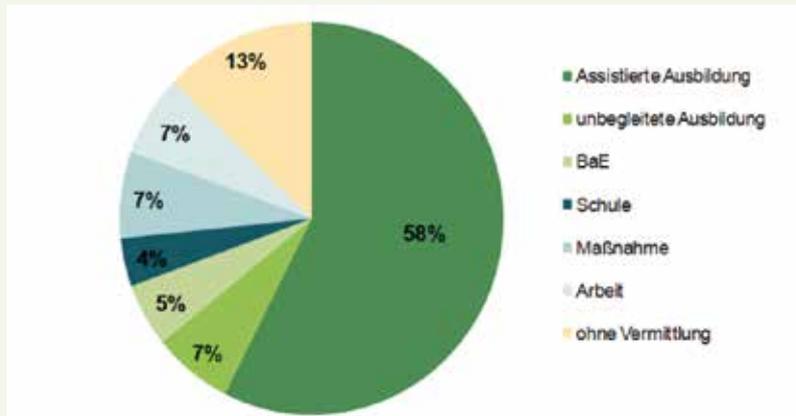
In der Ausbildungsphase werden die Jugendlichen wie auch die Betriebe durchgängig bis zum erfolgreichen Abschluss begleitet. Die Intensität und Reichweite der Leistungen korrespondieren mit den jeweiligen Bedarfen der Jugendlichen, Betriebe und Berufsschulen. Im Kern geht es darum, den Ausbildungsverlauf so zu begleiten, dass Probleme und Konflikte möglichst frühzeitig erkannt und konstruktiv bewältigt werden können („Frühwarnsystem“). Grundlage der Kooperation mit den Betrieben ist eine Vereinbarung, in der die wesentlichen Aufgaben der Partner definiert werden.

*Die Bandbreite der über 120 Ausbildungsberufe spiegelt die individuelle Berufswahl wider.*

## » 800 junge Menschen in Ausbildung

Bis Ende 2013 haben über 1.300 junge Menschen am Projekt carpo teilgenommen, von denen fast 800 einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben. 90 Prozent der Teilnehmenden haben den Status „Altbewerberin oder Altbewerber“, drei Viertel waren vorher arbeitslos, rund ein Drittel davon bereits länger als ein Jahr. Fast zwei Drittel verfügen maximal über einen Hauptschulabschluss, über 50 Prozent der carpo-Teilnehmenden haben Migrationshintergrund, über 20 Prozent sind junge Mütter.

### Verbleib nach Vorbereitungsphase 2008 - 31.12.2013



Die Vermittlungsquote in Ausbildung lag bei 65 Prozent (davon 90 Prozent Assistierte Ausbildung und 10 Prozent Ausbildung ohne Assistenz), die Erfolgsquote bei den Abschlüssen in Assistierter Ausbildung lag bei gut 96 Prozent, die Ausbildungsabbruchquote bei knapp 20 Prozent.

Die sehr große Bandbreite der über 120 Ausbildungsberufe spiegelt die individuelle Berufswahl wider, genderuntypische Berufe waren mit rund einem Drittel vertreten. 80 Prozent der Auszubildenden wurden direkt nach Abschluss im Ausbildungs- oder einem anderen Betrieb übernommen. Die Ausbildung wurde zu zwei Dritteln in Kleinbetrieben mit 50 oder weniger Beschäftigten erbracht. Mit einem Drittel der Ausbildungsstellen war das Handwerk am stärksten vertreten.

## » Erfolgsfaktoren für die Assistierte Ausbildung

Unverzichtbare sozialpädagogische Kernelemente der Assistierte Ausbildung sind:

- das Dienstleistungsangebot von der Vorbereitung bis zum Abschluss der Ausbildung aus einer Hand mit einer festen Ansprechperson,
- der Ressourcenansatz, der auf die Potenziale und Fähigkeiten der Jugendlichen vertraut sowie
- die individuelle Gestaltung der Assistenz als bedarfsgerechte Unterstützung der Jugendlichen und Betriebe.

### Daneben spielen drei weitere Faktoren eine wichtige Rolle für den Erfolg der Assistierte Ausbildung:

#### Partnerschaft der Akteure

Jugendberufshilfeträger, Betriebe, Berufsschulen und Auszubildende verstehen sich als Partner in der Assistierte Ausbildung, deren Verhältnis auf Vertrauen, Beziehung und Verlässlichkeit basiert. Die Fördergeber beteiligen sich an konstruktiven Lösungen und sichern Kontinuität.

### **Mitarbeiterschaft**

Um eine fachlich hohe Professionalität zu gewährleisten, setzen wir an allen Standorten sozialpädagogisch ausgebildete Fachkräfte mit entsprechender Entlohnung und einem Personalschlüssel von 1:16 / 1:14 in der Vorbereitung bzw. in der Ausbildungsbegleitung ein. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen für ihre Arbeit Kenntnisse der subjekt- und lebensweltorientierten Arbeit mit Jugendlichen, der Kooperation mit Betrieben und Berufsschulen, der regionalen Arbeits- und Ausbildungsmärkte sowie der Vernetzungsarbeit mit regionalen Akteuren im Feld der Ausbildung.

### **Projektsteuerung und Beratung**

Wir führen auf der Basis eines fachlich fundierten Monitorings eine mindestens halbjährliche Auswertung der Daten durch, um zeitnah Entwicklungen abbilden und Steuerungsprozesse durchführen zu können. Die kontinuierliche Begleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Projektberatung, der kollegiale Austausch untereinander sowie neue fachliche Impulse durch Workshops gehören zum fachlichen Standard.

### **»» Ausblick: Assistierte Ausbildung als Gestaltungsrahmen**

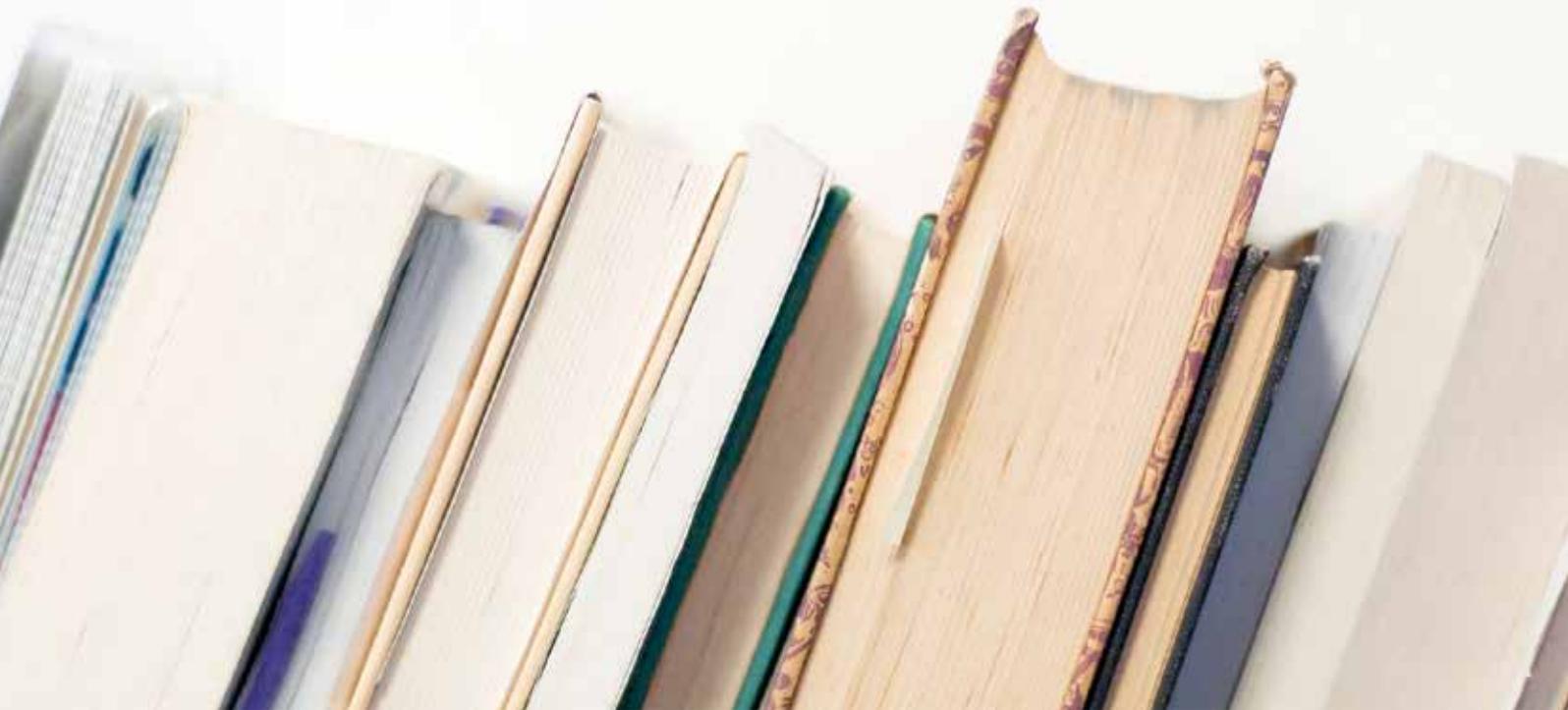
Assistierte Ausbildung ist nicht als standardisiertes Angebot, sondern als Gestaltungsrahmen mit vielen Entwicklungsmöglichkeiten zu verstehen. Wir sehen für die Zukunft große Chancen in einer Erweiterung der Zielgruppe, der Erschließung von Schnittstellen zu allgemeinbildenden Schulen und vorbereitenden

berufsschulischen Bildungsgängen ebenso wie zur Jugendhilfe. Die Anschlussfähigkeit an die vorhandenen Förderinstrumentarien ist vorhanden.

*Bisher nicht ausgeschöpfte Potenziale sehen wir in der Beteiligung der Wirtschaft, speziell von Branchenverbänden*

Bisher nicht ausgeschöpfte Potenziale sehen wir angesichts des Nachwuchskräftemangels auch in der Beteiligung der Wirtschaft, speziell von Branchenverbänden. Die finanzielle und gestalterische Beteiligung dieser und weiterer Akteure an der Assistierten Ausbildung erfordert bei den künftigen Förderregularien hohe Flexibilität und klare Qualitätsstandards.





## ***Autor/-innenverzeichnis***

### **Becker, Ute**

Projektkoordinatorin

IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in der Erzdiözese Freiburg e. V.

Telefon: 0761 21113-53

E-Mail: [ute.becker@invia-freiburg.de](mailto:ute.becker@invia-freiburg.de)

### **Bohlen, Elise**

Referentin

IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Deutschland e. V.

Telefon: 0761 200639

E-Mail: [elise.bohlen@caritas.de](mailto:elise.bohlen@caritas.de)

### **Giessler, Thomas**

Referatsleiter für Bildungspolitik

DGB Bundesvorstand

Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Telefon: 030 24060310

E-Mail: [thomas.giessler@dgb.de](mailto:thomas.giessler@dgb.de)

**Kielbassa-Schnepp, Dr. Kirsten**

Referatsleiterin  
Abteilung Berufliche Bildung  
ZdH  
Telefon: 030 20619310  
E-Mail: kielbassa@zdh.de

**Klinger, Ansgar**

Leiter OB Berufliche Bildung und Weiterbildung  
GEW Hauptvorstand  
Telefon: 069 78973325  
E-Mail: Ansgar.Klinger@gew.de

**Korten, Berndt**

Projektkoordinator carpo  
Werkstatt PARITÄT gGmbH  
Telefon: 0711 2155-418  
E-Mail: korten@werkstatt-paritaet-bw.de

**Lippegaus-Grünau, Dr. Petra**

Fachbereich Personal / Gesundheit / Soziales  
Fachhochschule des Mittelstands (FHM) GmbH  
University of Applied Sciences  
Ravensberger Straße 10 G  
33602 Bielefeld  
Fon +49 521 9 66 55 – 249  
EMail: lippegau@fhm-mittelstand.de

**Paar, Marion**

Generalsekretärin  
IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Deutschland e. V.  
Telefon: 0761 200232  
E-Mail: marion.paar@caritas.de

**Schad, Julia**

Projektleiterin  
IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Deutschland e. V.  
Telefon: 0761 200230  
E-Mail: julia.schad@caritas.de

**Steinert, Sabine**

Zukunftsbau GmbH  
Telefon: 030 47869-252  
E-Mail: ssteinert@zukunftsbau.de



## Der Herausgeber

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

## Die Mitgliedsorganisationen der BAG KJS

### *Bundeszentrale Organisationen*

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



### *Landesarbeitsgemeinschaften*

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



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

Gefördert vom Bundesministerium für  
Familie, Senioren, Frauen und Jugend

