

Assistierte Ausbildung (AsA) und die Angebote der AJS Bayern

Wolfgang Gmür – Florian Straus

Assistierte Ausbildung (AsA) und die Angebote der AJS Bayern

Dipl.-Psychologe Wolfgang Gmür

Dr. Florian Straus

Forschungsbericht zu Modul B im Rahmen des Gesamtprojekts „Weiterentwicklung der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit“

Auftraggeber: Landesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit Bayern

Finanziert aus Mitteln des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration

Inhalt

1.	Vorwort	5
2.	Historie des Konzeptes „Assistierte Ausbildung“ in Baden-Württemberg.....	7
2.1.	Grundlegende Ausrichtung der Assistierte Ausbildung.....	7
2.2.	Wesentliche Rahmenbedingungen bei der Umsetzung der Assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg.....	8
2.3.	Zusammenschau	9
3.	Die Assistierte Ausbildung in der (fach-)politischen Debatte.....	10
4.	Interviews im Rahmen dieser Expertise	13
4.1.	Kleiner Betrieb auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeiter/innen.....	13
4.2.	Mittelständischer Betrieb, der sich auf umfassende Personalentwicklung in der Ausbildung einlässt	14
4.3.	Interview mit Vertretern der Handwerkskammer München und Oberbayern.....	16
5.	Assistierte Ausbildung im Kontext der BBJH-Konzepte	17
5.1.	„Integriertes Angebot“ und „Dezentrale Angebote“	17
5.2.	Good-Practice-Beispiel „Ausbildungscoaching“ der EJSA Rothenburg gGmbH	20
6.	Empfehlungen und Bedingungen für eine Etablierung der AsA im Rahmen der BBJH	23
6.1.	BBJH und Assistierte Ausbildung – Chancen.....	23
6.2.	Die Assistierte Ausbildung ist kein fachlicher Selbstläufer – Anforderungen.....	24
7.	Quellenangaben.....	27

1. Vorwort

Immer mehr junge Erwachsene, die vor wenigen Jahren noch in Übergangsmaßnahmen zu finden waren, bekommen heute die Chance, in Betrieben eine Ausbildung zu beginnen. Dies ist einerseits erfreulich, löst aber nicht einfach deren Probleme. Nach wie vor gibt es viele Abbrüche seitens der Jugendlichen, häufig wird eine Überforderung der Betriebe berichtet. Aus dieser Konstellation leitet sich für die AJS die zentrale Frage ab, wie man unter den veränderten Arbeitsmarktbedingungen die Kooperation mit der Wirtschaft/den Betrieben intensivieren kann. Dabei lassen sich folgende Einzelfragen ableiten:

- Wie könnte hier eine sinnvolle Ausweitung der Zusammenarbeit aussehen?
- Welchen Bedarf haben die Betriebe?
- Welches Potenzial haben die AJS-Betriebe?
- Wie sind die aktuellen Erfahrungen mit Schnittstellenprojekten?¹

Ein wesentliches Konzept, das im Zusammenhang mit diesem Themenbereich in den letzten Jahren entwickelt wurde, ist die „**Assistierte Ausbildung**“. Deshalb wurde in Abstimmung zwischen IPP und LAG beschlossen, das Modul zur Kooperation mit der Wirtschaft auf das Themenfeld Assistierte Ausbildung zu fokussieren.

Kernstück dieses Konzeptes ist, dass Angebote vorgehalten werden, die nicht nur die Auszubildenden fördern, wie etwa bei den abH, sondern auch Dienstleistungen für die ausbildenden Betriebe bereitstellen. Bei der Assistierte Ausbildung handelt es sich damit um eine Maßnahme, an der drei Akteure beteiligt sind: die Auszubildenden, die zuständigen Personen in den Ausbildungsbetrieben und die Dienstleistungsanbieter.

Das Konzept der Assistierte Ausbildung wird inzwischen von den Vertreterinnen und Vertretern der AJS (im weiteren als BBJH abgekürzt) in Bayern als wirksames Element der bei der sozialen und beruflichen Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen angesehen² und auch vom Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit bundesweit unterstützt und gefordert³. Wesentliche Aussagen dieser Positionierungen beziehen sich auf zwei Aspekte. Zum einen geht es darum, qualifizierte Rahmenbedingungen für die Assistierte Ausbildung zu schaffen, um deren Potenzial nutzen zu können. Zum anderen wird betont, dass die Angebote und Leistungen der Assistierte Ausbildung nicht grundsätzlich neu sind, sondern zumindest Elemente davon in der berufsbezogenen Jugendsozialarbeit bereits über eine erfolgreiche Tradition verfügen. Darüber hinaus sollte die Assistierte Ausbildung nicht isoliert, sondern im Gesamtkontext der Förderung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen gesehen werden.

Mit dem vorliegenden Bericht werfen wir einen Blick auf den Gesamtzusammenhang, in dem die Assistierte Ausbildung im Rahmen der Angebote der BBJH zu betrachten ist.

- Beleuchtet werden dabei die Historie des Konzepts der Assistierte Ausbildung, sowohl bezogen auf seine Wurzeln als auch auf seine Verbreitung und zunehmende Durchsetzung.
- Dargestellt werden anschließend Ergebnisse aus Interviews mit Verantwortlichen aus

¹ Aus dem Angebot des IPP

² Vgl. <http://ejsa-bayern.de/artikel/396/jugendberufsagenturen-und-assistierte-ausbildung>

³ Vgl. http://www.jugendsozialarbeit.de/positionen_2014

Betrieben und der Handwerkskammer, die für Auszubildende und Ausbildungen zuständig sind, zu Chancen und Anforderungen der Assistierten Ausbildung.

- Aus dem Bereich der BBJH folgen Darstellungen von Konzepten und Angeboten, bei denen Elemente der Assistierten Ausbildung bereits erprobt und umgesetzt wurden.
- Den Abschluss der Ausführungen bilden Kriterien, die bei der weiteren Auseinandersetzung der BBJH mit der Assistierten Ausbildung bedacht werden sollten.

Methodisches Vorgehen. Es wurden Experteninterviews (mit Vertretern von IHK/Handwerkskammer, ausgewählten Betrieben und Jugendhilfe-Expert/innen) in zwei unterschiedlich strukturierten Regionen (Großstadt und Flächenlandkreis) zur Beschäftigung und Ausbildungssituation von benachteiligten Jugendlichen und zum Kenntnisstand zur Assistierten Ausbildung geführt.

Außerdem wurden zwei AJS-Einrichtungen, die Projekte durchgeführt haben, die dem Modell der Assistierten Ausbildung ähneln, interviewt und es erfolgte eine Teilnahme an Arbeitsgruppen zur Assistierten Ausbildung.

Die empirischen Erhebungen wurden im Herbst 2013 und Frühjahr 2014 geführt. Die Interviewpartner wurden aufgrund einer Vor-Ort-Recherche und nach dem Schneeballprinzip ausgewählt.

München, Januar 2015

Wolfgang Gmür

Dr. Florian Straus

2. Historie des Konzeptes „Assistierte Ausbildung“ in Baden-Württemberg

Die aktuelle Diskussion zum Konzept der Assistierte Ausbildung ist eng mit dem Projekt „carpo“ in Baden-Württemberg verknüpft. Ausgangspunkt dieses Projektes war, dass das Übergangssystem trotz der vielen, bereits existierenden Maßnahmeformen (von BvB über abH bis hin zu BAE) die Zahl der jungen Menschen, die keine Ausbildung beginnen oder diese bereits im ersten Lehrjahr abbrechen, viel zu hoch ist. Auf dieses Problem reagierten Verantwortliche in Baden-Württemberg durch ein Modellprojekt, das hier Abhilfe schaffen sollte. Ausgangspunkt waren Pilotprojekte des Diakonischen Werks Württemberg, die dazu führten, dass das Diakonische Werk Württemberg, der PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg und die Werkstatt PARITÄT gGmbH in gemeinsamer Verantwortung seit 2004 landesweit an 20 Standorten die Assistierte Ausbildung modellhaft umsetzten. Die Autoren Berndt Korten und Ralf Nuglisch fassen die Entstehungsgeschichte von carpo in einem Artikel von 2013 folgendermaßen zusammen.

„Nach Pilotvorhaben im Verbandsbereich des Diakonischen Werks Württemberg wird Assistierte Ausbildung seit 2004 in gemeinsamer Verantwortung des Diakonischen Werks Württemberg, des PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg und der Werkstatt PARITÄT gGmbH in landesweiten Modellen an mittlerweile 20 Stadt- und Landkreisen umgesetzt. Auf das vor allem genderorientierte Ausbildungsprojekt DIANA (2004 bis 2008) folgte das umfassendere Projekt ‚carpo – Transferprojekt für Assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg‘ (2008 bis 2011), das nun bis Ende 2014 weiterarbeiten kann. Stand Dezember 2012 wurden rund 1.200 chancenarme junge Frauen und Männer in die Projekte aufgenommen, 750 von ihnen konnten eine assistierte Ausbildung beginnen. Die Projekte werden vom Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg sowie seit März 2010 von der Bundesagentur für Arbeit und örtlichen Trägern der Grundsicherung gefördert.“ (Korten & Nuglisch 2013, S.1)

Bereits in dieser Zusammenfassung werden wesentliche Erfolgsfaktoren der Assistierte Ausbildung nach dem Projekt „carpo – wir machen Ausbildung möglich“ erkennbar. „Carpo“ stellt eine sinnvolle und konsequente Weiterentwicklung und Umsetzung von Erfahrungen dar, die zunächst in Pilotprojekten und dann in Modellprojekten gesammelt wurden. Bereits beim Ausbildungsprojekt DIANA gelang es, zusätzliche Träger für die Maßnahme zu finden und so landesweit Angebote zu etablieren. Gleichzeitig war es möglich, die entscheidenden Geldgeber sukzessive für die Finanzierung des Projektes zu gewinnen. Voraussetzung hierfür dürften sinnvolle Konzepte, überzeugende Ergebnisse sowie eine entsprechende Vermarktung des Projektes – auch durch Lobbyarbeit – gewesen sein.

2.1. Grundlegende Ausrichtung der Assistierte Ausbildung

Die grundlegende Idee der Assistierte Ausbildung lässt sich ebenfalls anhand eines Zitates der oben angeführten Arbeit beschreiben:

„Die Assistierte Ausbildung steht für einen Ansatz in der Ausbildungsförderung, der eine reguläre betriebliche Berufsausbildung auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt mit umfassenden Vorbereitungs- und Unterstützungsangeboten seitens der Jugendberufshilfe flankiert. Durch diese Angebote gelingt es, auch chancenarmen jungen Menschen, die aufgrund gravie-

render Ausbildungshemmnisse keinen Zugang in den allgemeinen Ausbildungsmarkt finden konnten, eine normale betriebliche Berufsausbildung zu ermöglichen. Die gleichzeitige Beratung und Unterstützung für die Betriebe bei der Anbahnung und Durchführung der Ausbildung ist zentraler Bestandteil des Konzepts.“ (Korten & Nuglisch 2013, S.1)

Im Rahmen des Projektes „carpo“ wurden für die Umsetzung der Assistierten Ausbildung eine Reihe von Detailkonzepten entwickelt, die aufzeigen, wie die Unterstützung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie die Unterstützung der ausbildenden Betrieb konkret realisiert werden kann. Das Konzept der Assistierten Ausbildung im Rahmen des Projektes „carpo“ ist von vier Leitgedanken geprägt, die bei Planung und Umsetzung handlungsleitend waren (vgl. o. a.).

Betriebliche Ausbildung statt Parallelsystem. Das zentrale Anliegen von „carpo“ ist es, Jugendliche und junge Erwachsene in ihrer betrieblichen Ausbildung zu unterstützen. Damit wird das Ziel verfolgt, die Zielgruppe frühzeitig in die „normale“ Arbeitswelt zu integrieren. Lernprozesse erfolgen in der betrieblichen Ausbildungsrealität und nicht in „Übungsfirmen“. Möglicherweise auftretende Probleme und ihre Bewältigung müssen nicht simuliert werden, sie werden konkret erlebt und bearbeitet. Sowohl für die Auszubildenden als auch für die Verantwortlichen in den Betrieben besteht so die Chance, gemeinsam Entwicklungsprozesse zu erleben.

Ausbildungspotenziale der Wirtschaft nutzen und fördern. Aufgrund schlechter Erfahrungen, früher aufgetretener Probleme, aber auch aus Unsicherheit und weil sie Probleme in der Ausbildung erwarten, verzichten viele Betriebe darauf, Jugendliche und junge Erwachsene auszubilden. Dadurch können die Ausbildungspotenziale, die in den Betrieben vorhanden sind, nicht genutzt werden. Hier setzt das Konzept von „carpo“ vor allem bei der Ermutigung und Unterstützung der Betriebe an.

Chancengleichheit – Wahlmöglichkeiten schaffen. Für die Gleichberechtigung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist es wichtig, dass sie gleich gute Ausbildungschancen haben und dadurch auch im späteren Erwerbsleben integriert sind. Betrachtet man die Situation in den Ausbildungsberufen, so ist festzustellen, dass dies für bestimmte Zielgruppen nicht der Fall ist. „Carpo“ bietet deshalb gezielt Unterstützung vor allem für „junge Menschen mit Migrationshintergrund, junge Eltern und Alleinerziehende und junge Menschen mit geschlechteruntypischen Berufswünschen“ an (o. a. S. 2).

Normalitäts- und Dienstleistungscharakter. Der Normalitätscharakter der Assistierten Ausbildung wird vor allem durch den „normalen“ Ausbildungsvertrag unterstrichen. Damit bleibt die Verantwortung für die Ausbildung bei den Betrieben, Partner im Ausbildungsvertrag sind die Auszubildenden und die Betriebe; die Betriebe beschäftigen und bezahlen die Auszubildenden. Die Rolle der Jugendberufshilfe ist die eines Dienstleisters, „der mit einem gleichermaßen an den Bedarfen der jungen Menschen und der Betriebe orientierten Unterstützungsangebot dafür sorgt, dass Ausbildungsverhältnisse zustande kommen und erfolgreich verlaufen“ (o. a. S. 3).

2.2. Wesentliche Rahmenbedingungen bei der Umsetzung der Assistierten Ausbildung in Baden-Württemberg

Bei der Umsetzung der Assistierten Ausbildung lassen sich fünf Bereiche beschreiben, die das Konzept im Projekt „carpo“ präzisieren.

Kooperatives Dreieck. In der Assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg wird ein trilateraler Vertrag zwischen den beteiligten Akteuren geschlossen. „Betrieb und Jugendliche schließen einen regulären Ausbildungsvertrag mit allen Rechten und Pflichten. Zusätzlich werden Kooperationsvereinbarungen zwischen Projektträger und Betrieb bzw. zwischen Projektträger und Jugendlichen geschlossen, die die wichtigsten Verbindlichkeiten und Aufgaben regeln“ (o. a. S. 3). Auf der Basis dieser Kooperationsvereinbarungen erbringt der Projektträger die erforderlichen Dienstleistungen sowohl für die Jugendlichen als auch für die Betriebe.

Varianten der Ausbildung. Die Form der Ausbildung im Rahmen des Projektes „carpo“ kann flexibel an die Bedürfnisse und Lebenslagen der Auszubildenden angepasst werden. Konzeptionell vorgesehen sind folgende Varianten: „Vollzeitausbildung und Teilzeitausbildung, konventionell und geschlechteruntypisch“ (o. a. S. 4).

Flexible und passgenaue Dienstleistungen aus einer Hand. Wesentliches Merkmal der Unterstützungsleistungen sowohl für die Jugendlichen als auch für die Betriebe ist, dass sie vom Projektträger konkret auf deren Bedürfnisse zugeschnitten werden. Erforderlich dafür ist, dass die Mitarbeiter/innen des Projektträgers sowohl die Jugendlichen als auch die Betriebe gut kennen, auftretende Fragestellungen frühzeitig wahrnehmen und mit geeigneten Angeboten reagieren können. Das setzt einerseits ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen allen Beteiligten voraus (realisiert u. a. durch eine feste Ansprechperson) und andererseits die Kompetenz des Projektträgers, passgenaue Dienstleistungen anbieten zu können.

Zielgruppen. Die Zielgruppe von „carpo“ sind Jugendliche und junge Erwachsene mit erhöhtem Förderbedarf, die noch keine Erstausbildung abgeschlossen haben, und sogenannte Altbewerber, die auch längere Zeit nach dem Ende der Schule keine Ausbildung begonnen haben, sowie, wie oben bereits ausgeführt, junge Eltern, junge Menschen mit Migrationshintergrund und/oder geschlechteruntypischer Berufswahl. Die Motivation, eine Ausbildung zu machen, ist Voraussetzung für die Teilnahme. Ausschlusskriterien sind akute Suchtproblematiken und psychische Störungsbilder.

Phasen: Vorbereitung und Ausbildungsbegleitung. Die Betreuung der künftigen Auszubildenden und der Betriebe durch den Projektträger beginnt bereits mit einer bis zu neunmonatigen Vorbereitungszeit und wird bis zum Abschluss der Ausbildung fortgesetzt. Während der Vorbereitungszeit geht es darum, die Berufswahl der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu unterstützen und einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden. Wichtig ist dabei, deren Vorlieben und Stärken, aber auch Schwächen und Abneigungen herauszuarbeiten. Beim Finden des künftigen Ausbildungsbetriebes kommt einem Praktikum dort eine zentrale Bedeutung zu – sowohl für die Auszubildenden als auch für den Betrieb.

2.3. Zusammenschau

Das hier kurz dargestellte Konzept der Assistierte Ausbildung im Projekt „carpo“ stellt eine fachlich sinnvolle Erweiterung und Unterstützung der dualen Ausbildung dar. Es verspricht Vorteile sowohl für die Auszubildenden als auch für die Ausbildungsbetriebe. Unterlegt ist das Konzept mit zahlreichen ausdifferenzierten Prozess- und Strukturbeschreibungen, die eine erfolgreiche Umsetzung vor Ort wahrscheinlich machen. Belegt werden die Erfolge durch gute Vermittlungsquoten und eine hohe Zufriedenheit bei den beteiligten Akteuren (vgl. die Ausführungen in Korten & Nuglisch 2013; Werkstatt PARITÄT gGmbH (2013)).

In der folgenden Tabelle werden die strukturellen Merkmale und Zielperspektiven der Assisierten Ausbildung dargestellt und mit denen von abH sowie Koop. BaE verglichen. Dabei werden die erweiterten Möglichkeiten dieser Unterstützungsform in vielen Dimensionen deutlich.

Tabelle 1: Kennzeichen der Assisierten Ausbildung und Abgrenzung von abH sowie Koop. BaE (nach Lippegau-Grünau 2014)

	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 des Bildungsträgers	ergänzend	verantwortlich	Dienstleister für Azubi und Betrieb Basis: vertrauensvolles Verhältnis
Leistungen	Nachhilfe Begleitung	Soz.päd. Ausbildung	Flexible, bedarfsgerechte Dienstleistungen

3. Die Assistierte Ausbildung in der (fach-)politischen Debatte

Am Beispiel von „carpo“ konnte die Grundstruktur der Assisierten Ausbildung erläutert werden. Darüber hinaus gibt es auch weitere Praxisbeispiele. Erwähnenswert sind etwa die Modellvorhaben im Zusammenhang mit dem Projekt „Erfolgreich gemeinsam ausbilden (Efa)“, die im Jahr 2012 von IN VIA (Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit – Deutschland e.V.) an vier Modellstandorten im Bundesgebiet begonnen wurden (vgl. <http://www.invia.caritas.de/86751.html>).

Parallel zu dieser fachlichen Entwicklung erfolgte eine fachpolitische Diskussion, in der die Bedeutung der Assisierte Ausbildung als wichtige Unterstützung der dualen Ausbildung zunehmend akzeptiert und als künftiges Förderkonzept gefordert wurde. Die Meilensteine dazu können folgendermaßen gefasst werden:

Workshop des BIBB im Dezember 2012. Im Dezember 2012 führte das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) einen Workshop mit Expertinnen und Experten zum Thema „Gemeinsam Zukunftschancen sichern – neue Formen kooperativer Ausbildung“ durch. Der Titel dieses Workshops war programmatisch. Ziel war es, Erfahrungen zum Thema Kooperation in der Ausbildung auszutauschen und gemeinsame Perspektiven zu entwickeln.

„Der Workshop sollte Expertinnen und Experten aus Praxis, Wissenschaft und Politik ins Gespräch bringen und Impulse für die weitere Entwicklung der beruflichen Bildung liefern. Die Fachveranstaltung stellte Erkenntnisse und Erfahrungen aus unterschiedlichen Formen kooperativer Ausbildung zur Diskussion. Im Mittelpunkt stehen dabei die Fragen⁴:

- Wie kann betriebliche Ausbildung so ergänzt und weiterentwickelt werden, dass mehr Jugendliche erfolgreich zum Ausbildungsabschluss gelangen?
- Für welche Jugendlichen, für welche Betriebe kommen kooperative Modelle in Frage?
- Welche Aufgaben und Rollen übernehmen dabei die Partner Betrieb, Berufsschule und Bildungsträger?
- Welcher Rahmenbedingungen bedarf es dazu?

Die Assistierte Ausbildung hatte bei diesem Workshop einen zentralen Stellenwert.

Koalitionsvertrag 2013 der Bundesregierung. Im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD wird die Assistierte Ausbildung explizit als eine Möglichkeit genannt, um den Einstieg in eine berufliche Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen besser und nachhaltig zu unterstützen. Relevant ist sie bei den Themen „Chance Beruf“ und „Allianz für Aus- und Weiterbildung“, sowie „Duale Ausbildung stärken“.

„Chance Beruf

Angesichts des demografischen Wandels können wir es uns heute weniger denn je leisten, dass junge Menschen hinter ihren Möglichkeiten zurück bleiben. Wir wollen alle jungen Menschen erreichen. Die Beratung setzt präventiv an, orientiert sich an der individuellen Bildungsbiographie und bricht auch geschlechtsspezifische Muster auf. Schülerinnen und Schüler, Auszubildende, Studierende sowie Weiterbildungsinteressierte sollen systematisch beraten werden, damit ihnen verschiedene Bildungspfade eröffnet werden. Wir werden dafür ein lokal verankertes Netzwerk von Beratungs- und Informationsangeboten auf den Weg bringen.

In Kooperation mit den Ländern werden wir die erfolgreiche Initiative ‚Bildungsketten‘ ausbauen, damit möglichst viele Jugendliche früh ihre Potenziale wahrnehmen, berufliche Optionen kennenlernen und so einen Schul- und Berufsabschluss erreichen. Am Übergang zur Ausbildung werden wir **die Berufseinstiegsbegleitung ausbauen, die Chancen der assistierten Ausbildung nutzen** (Hervorh. d. d. V.) und mehr Anschlussmöglichkeiten zwischen den verschiedenen Bildungswegen schaffen.

Allianz für Aus- und Weiterbildung

Wir werden den Ausbildungspakt gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ländern zur ‚Allianz für Aus- und Weiterbildung‘ weiterentwickeln. Ziel der Allianz ist die Umsetzung der Ausbildungsgarantie in Deutschland. Kein junger Mensch darf zurückbleiben oder wertvolle Lebenszeit in Warteschleifen verlieren. **Zusammen mit den Partnern in der Allianz unterstützen wir Jugendliche mit schlechteren Startchancen insbesondere durch** ausbildungsbegleitende Hilfen und **die assistierte Ausbildung** (Hervorh. d. d. V.). Die Ausbildungsqualität wollen wir in den Blick nehmen und Ausbildungsabbrüchen vorbeugen. Die Eingliederung junger Menschen

⁴ <http://www.good-practice.de/4997.php#4999> abgerufen am 28.11.14

mit Behinderungen in eine Berufsausbildung (Inklusion) ist uns dabei ein besonderes Anliegen. Die Maßnahmen des Übergangssystems und zur Förderung beruflicher Ausbildung werden wir gemeinsam mit den Ländern überprüfen und auf eine vollqualifizierende betriebliche Berufsausbildung hin ausrichten.“ (Koalitionsvertrag 2013, S.31)

Mit der Assistierte Ausbildung wird die Hoffnung verbunden, diese Ziele zu erreichen und dabei gleichzeitig das bewährte und leistungsfähige Konzept der Dualen Ausbildung zu stärken.

Positionspapier von IN VIA und KJS (Katholische Jugendsozialarbeit) im Januar 2014. Der Vorstand der BAG KJS verabschiedet im Januar 2014 ein Positionspapier mit dem Titel „Assistierte Ausbildung verankern. Chancen auf duale Ausbildung erhöhen und Ausbildungskapazitäten nutzen“.

Workshop des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit im Mai 2014. In diesem Workshop nimmt die Assistierte Ausbildung eine prominente Position ein.

Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit. Im Juli 2014 wird die Assistierte Ausbildung vom Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Rahmen der Initiative „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“ als neues Instrument der BA eingeführt. (Presse Info 027 der BA vom 18.07.2014). Bei dieser Initiative geht es darum, die betriebliche Ausbildung zu stärken und „möglichst vielen Jugendlichen die Chance für eine solche Ausbildung zu eröffnen“ (o. a.). Teil dieser Initiative ist es, Betriebe anzusprechen, um Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche zu schaffen, ebenso wie die Absicht, Ausbildungsbegleitende Hilfen künftig allen Auszubildenden zu gewähren, die darauf angewiesen sind. Dabei kommt der „Assistierte Ausbildung“ eine zentrale Bedeutung zu:

„... Die BA führt die sogenannte ‚Assistierte Ausbildung‘ als ein neues Instrument ein. Dabei werden die Jugendlichen in Betrieben noch vor Beginn und während der gesamten Ausbildungszeit begleitet. Gleichzeitig werden die Betriebe organisatorisch und administrativ bei der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher unterstützt. Der Verwaltungsrat appelliert an den Gesetzgeber, die assistierte Ausbildung als eigenständiges Regelinstrument einzuführen“ (o.a.).

Pressekonferenz der Bundesregierung zum Migrationsgipfel am 1. 12. 14. Bei dieser Pressekonferenz werden die Möglichkeiten und Chancen der Assistierte Ausbildung vor allem bei der Integration und Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund gesehen und beschrieben.

In seinem **Positionspapier vom Dezember 2014** fordert der **Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit** die regelhafte Einführung und Finanzierung der Assistierte Ausbildung, benennt erforderliche Rahmenbedingungen sowie notwendige gesetzgeberische Schritte.

4. Interviews im Rahmen dieser Expertise

Das Konzept der Assistierte Ausbildung ist aus der Praxis heraus entwickelt und ausdifferenziert worden. Ausgangspunkte waren die Erfahrungen der in Betrieben verantwortlichen Personen ebenso wie jene in Einrichtungen, die Jugendliche und junge Erwachsene zusätzlich in ihrer Ausbildung unterstützen. Unter diesem Gesichtspunkt und auch vor dem Hintergrund der in der bisherigen Praxis gesammelten Erkenntnisse zur Assistierte Ausbildung war im Rahmen dieser Expertise grundsätzlich davon auszugehen, dass dieses zusätzliche ausbildungsunterstützende Angebot auf eine prinzipielle Zustimmung bei Betrieben und in Ausbildungszusammenhängen stoßen würde. Um diese grundsätzliche Annahme zu überprüfen und Kriterien herauszuarbeiten, die die Akzeptanz der Assistierte Ausbildung in der Praxis beeinflussen, führten wir einige qualitative Interviews, die folgende Aspekte abbildeten:

- **Verteilung auf zwei unterschiedliche Regionen Bayerns.** Das war zum einen die Stadt München (geprägt durch eine sehr gute Infrastruktur im Bereich der Berufsbezogenen Jugendhilfe und im Bereich der allgemeinen Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen bei Berufswahl und Ausbildung). Die Ausbildungsplatzsituation ist eher durch ein Nachfragedefizit qualifizierter Bewerber/innen charakterisiert. Die zweite Region war der mittelfränkische Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen.⁵ Hier handelt es sich um einen ländlichen Bereich, der aber auch über eine gute Infrastruktur zur Ausbildungsunterstützung und hierbei über eine enge Vernetzung verfügt. Das Verhältnis von Ausbildungsangebot und -nachfrage hielt sich 2013/14 etwa die Waage.
- **Technische Ausbildungsberufe mit mittleren Leistungsanforderungen.** Die befragten Betriebe boten Ausbildungsplätze zu Anlagemechaniker/in, und im Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik bzw. zu Maschinen- und Anlagenführer/in (zweijährig) an. Diese Ausbildungsberufe setzen handwerkliches Können und Sorgfalt voraus. Hinzu kommen Kenntnisse in Physik (Maschinen-, Anlagenführer/in) bzw. mathematische Begabung und Teamfähigkeit bei den „Heizungsbauern“. Die schulische Qualifikation der Auszubildenden ist vergleichbar: Um die 60 % haben einen Mittelschulabschluss, etwa 35 % Mittlere Reife und etwa 5 % haben Abitur.
- **Betriebsstruktur.** Unsere Gesprächspartner kamen aus kleineren Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitenden, bei einem Betrieb handelt es sich um ein mittelständisches Unternehmen mit etwa 100 Mitarbeiter/innen.

Alle Experteninterviews zeigten übereinstimmend eine eher geringe Kenntnis zum Konzept „Assistierte Ausbildung“.⁶ Gemeinsam war aber auch die Bereitschaft, sich Versuchen zu öffnen, die auch benachteiligten „schwierigeren“ Jugendlichen den Weg in den Ausbildungsmarkt öffnen. Wir haben deshalb zwei betriebliche Fallbeispiele ausgewählt, die neben dieser Bereitschaft auch verdeutlichen, auf welche Bedenken und ambivalente Erfahrungen eine duale Ausbildung benachteiligter junger Erwachsener stößt.

4.1. Kleiner Betrieb auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeiter/innen

In der ersten Fallstudie geht es um einen kleineren Betrieb im Bereich Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Der Eigentümer betreibt die Firma seit 20 Jahren erfolgreich im Großraum

⁵ https://www.regierung.mittelfranken.bayern.de/aufg_abt/abt3/zahlen/04_02_2014.pdf

⁶ Die ursprünglich Anfang 2013 geplanten Interviews wurden zudem um ein dreiviertel Jahr verschoben, damit die Fachdebatte zur „Assistieren Ausbildung“ mehr Chancen hatte, in der Fläche anzukommen.

München. Er beschäftigt sechs Monteure bzw. Obermonteure, die je nach Arbeitsanfall alleine oder in Zweiertteams arbeiten. Über den Zeitraum von 20 Jahren wurden lediglich zwei Auszubildende in dem Betrieb beschäftigt. Beide Ausbildungsversuche werden vom Firmeninhaber als erfolglos charakterisiert. Den Grund sieht er vor allem in der fehlenden Qualifikation und Motivation der Ausbildungskandidaten.⁷ Einen der Auszubildenden beschäftigte er, um einer befreundeten Familie einen Gefallen zu tun, indem er dem Sohn die Möglichkeit für eine Ausbildung anbot. In diesem wie in dem anderen Beispiel zeigte sich jedoch, dass weder die Erwartungen der Jugendlichen an die Ausbildung und den Beruf noch die des Arbeitgebers an die künftigen Fachkräfte erfüllt werden konnten.

Der Firmeninhaber zog aus diesen Erfahrungen die Konsequenz, dass er keinen Ausbildungsplatz mehr anbot und vollkommen auf die Option verzichtete, so Fachkräfte für seine Firma zu gewinnen. Wesentliche Gründe für diese Haltung sind die genannten schlechten eigenen Erfahrungen. Eine Unterstützung durch die Handwerkskammer sieht er bei dieser Herausforderung bislang nicht. Deren Maßnahmen bleiben ihm zu abstrakt und zu wenig auf die konkrete Praxis bezogen.

Für ihn sind auch keine erfolgversprechenden Ausbildungskandidat/innen erkennbar. Er sieht Defizite sowohl in der Basisqualifikation als auch in der Motivation für diesen Ausbildungsberuf. Verstärkt wird diese Position durch den Umstand, dass ihm keine Betriebe bekannt sind, die erfolgreich Personen aus dieser Zielgruppe ausbilden oder ausgebildet haben. Gängige Praxis in der Personalpolitik zahlreicher Betriebe in seiner Branche ist stattdessen die Abwerbung qualifizierter Fachkräfte, wofür auch beachtliche Prämien gezahlt werden.

Insgesamt ergeben sich für diesen Firmeninhaber aktuell noch keine Ansatzpunkte für weitere oder neue Anläufe, junge Menschen in seinem Betrieb auszubilden. Die Hürde für die Assistierte Ausbildung, in diesem oder in vergleichbaren Betrieben als erfolgversprechend wahrgenommen zu werden, dürfte sehr hoch sein. Eine wesentliche Vorbedingung dafür wäre, dass die Assistierte Ausbildung als Option gesehen wird, die das Potenzial besitzt, erfolgreich zu sein. Ihre mögliche Etablierung müsste durch zahlreiche flankierende Maßnahmen, intensive persönliche Werbung und glaubhafte Erfolgsnachweise massiv unterstützt werden. Auch eine grundsätzliche Offenheit für eine Ausbildungsunterstützung, die auch betriebliche Strukturen tangiert, müsste erst geschaffen werden.

4.2. Mittelständischer Betrieb, der sich auf umfassende Personalentwicklung in der Ausbildung einlässt

Im Landkreis Gunzenhausen führten wir ein Interview mit einem Verantwortlichen eines größeren mittelständischen Betriebes, in dem ca. hundert Mitarbeiter/innen beschäftigt sind. Das in der Metallverarbeitung tätige Unternehmen bietet regelmäßig Ausbildungsplätze für sechs Jugendliche/junge Erwachsene in den Bereichen Industriekaufleute und Maschinenführer für Draht- und Ziehanlagen an. Bei dieser Firma handelt es sich um einen „normalen“ Betrieb, der allerdings im Eigentum einer Stiftung ist, deren Zweck auf schulische und berufliche Förderung zielt und dem deshalb die Ausbildung junger Menschen ein besonderes Anliegen ist.

⁷ „Nach Einschätzung von Fachleuten besetzen fast ein Viertel der Betriebe Ausbildungsstellen nicht, weil sie vor allem aufgrund der aus ihrer Erfahrung mangelnden Ausbildungsreife der Bewerberinnen und Bewerber das zu hohe Ausbildungsrisiko scheuen.“ (Korten/Nuglisch 2013, 2)

Die Besetzung von Ausbildungsstellen bereitet dem Unternehmen bislang keine Schwierigkeiten. Die Plätze wurden und werden seit Jahren besetzt, und für den Betrieb gibt es regelmäßig die Möglichkeit, aus den Kandidat/innen die passenden Bewerber/innen auszuwählen. Dabei werden zunächst die üblichen Auswahlkriterien angelegt: eine ausreichende schulische Qualifikation (meist qualifizierender Hauptschulabschluss, durchaus aber auch normaler Hauptschulabschluss; Auszubildende mit Mittlerer Reife gab es dagegen noch nicht).

Wert gelegt wird zudem auf das Sozialverhalten und die Herkunft der jungen Menschen. Gute Erfahrungen machte der Betrieb mit Auszubildenden, die aus den umliegenden Gemeinden und Bergdörfern stammen. Charakteristisch für deren Lebenssituation scheinen eine gute Integration in die Dorfgemeinschaft (etwa in Vereinen und bei der freiwilligen Feuerwehr) und der verantwortungsvolle Umgang mit Eigentum (z. B. schon auch mal die Straße fegen) zu sein. Insgesamt scheinen diese Qualifikationen den Verantwortlichen im Betrieb wichtiger zu sein als eine formale schulische Qualifikation.

Eine Voraussetzung für diese Offenheit dürfte ein Lernprozess innerhalb des Betriebes gewesen sein, bei dem es darum ging, günstige Rahmenbedingungen sowohl für die Auszubildenden als auch in der gesamten Personalpolitik zu schaffen. Im Rahmen dieses Entwicklungsprozesses, der durch Impulse von außen angeregt und von den Führungskräften gefördert wurde, entstand ein Unternehmensleitbild, das die Rolle der Gemeinschaft über Gespräche und Kommunikation, zuhören lernen, Streitformen sowie weitgehendes Fehlen direktiven Führungsverhaltens nachhaltig förderte. Möglich wurde dadurch eine selbstbewusste Kooperation mit externen Akteuren, die es erlaubte, deren Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund ist auch zu sehen, dass sich das Unternehmen darauf einließ, auch Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten, deren bisherige soziale und berufliche Sozialisation ungünstig verlaufen ist und die sie normalerweise nicht genommen hätten. Die Personalverantwortlichen hielten ihr Unternehmen und die Ausbildungsleiter für „reif“ genug, um diese Herausforderungen bestehen zu können.⁸ Unser Gesprächspartner berichtet von gelungenen Beispielen, aber auch von Schwierigkeiten. Letztere verdeutlicht er am Beispiel eines Jugendlichen, der seinen Ausbildungsplatz aufgrund der Empfehlung einer Jugendhilfeeinrichtung erhielt, in der er betreut wurde. Dieser junge Mann durchlief die zweijährige Ausbildung zum Maschinenführer ohne größere Probleme, scheiterte dann jedoch an der Abschlussprüfung. Den Grund dafür sieht unser Gesprächspartner darin, dass es dem Unternehmen nicht gelungen war, den Auszubildenden nachhaltig als Person zu erreichen und in die Betriebsgemeinschaft zu integrieren. Gescheitert war dieser nicht an der theoretischen Prüfung, die er bestanden hatte, sondern an der praktischen Prüfung, die er beim ersten Versuch nicht bestand. Die Termine für eine mögliche Nachprüfung nahm er dann – trotz der Ermutigung durch die Ausbilder – nicht mehr wahr.

Für unseren Gesprächspartner leitet sich aus dieser Erfahrung ab, dass sich sein Betrieb und die Verantwortlichen in der Ausbildung noch stärker bemühen müssen, die Auszubildenden zu verstehen und zu halten. Und dies, obwohl in seinem Betrieb schon sehr viel für eine entsprechende Entwicklung getan wurde (Einsatz von Geld und Personal).

⁸ Der Begriff markiert bereits das Problem, dass viele Betriebe Jugendliche als „nicht ausbildungsreif“ etikettieren, ohne dass sich dahinter eine eindeutige Definition/Diagnose verbirgt. Vgl. Ehrental, Bettina; Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd | (2005)

Bei den Akteuren, die mit der Realisierung von Unterstützungsangeboten (wie der Assistierten Ausbildung, die ihm allerdings nur vom Namen her bekannt war) für die Betriebe betraut sind sieht er noch einen viel größeren Nachholbedarf. Nimmt man die von ihm genannten Anforderungen, kommen sie dem Konzept der Assistierten Ausbildung, wie sie von „Carpo“ entwickelt wurden, durchaus nahe. Auch hier scheint das größte Problem zu sein, seine Ausbilder davon zu überzeugen, dass es mit der Gruppe der „nicht ausbildungsreifen Jugendlichen“ zu versuchen.

4.3. Einschätzung der Vertreter der Handwerkskammer München und Oberbayern

Stellvertretend soll hier Bezug auf das im Frühjahr 2014 geführte Gespräch mit der Handwerkskammer (im Weiteren als HK abgekürzt) in München genommen werden. Zu diesem Zeitpunkt war das Konzept der Assistierten Ausbildung noch nicht vom Verwaltungsrat der BA als Instrument der Arbeitsverwaltung empfohlen worden, allerdings schon in der regionalen Fachdebatte relevant.

In dem Gespräch mit den Vertretern der HK wurde zunächst von diesen deutlich gemacht, dass die Unterstützung von Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben zu den „hoheitlich definierten Kernaufgaben“ der HK gehört. Die dabei vorgehaltenen Angebote sind breit angelegt und richten sich in allen Phasen der Ausbildung sowohl an die Auszubildenden als auch an die Betriebe. Ein wesentliches Interesse der HK ist es, diese Hilfen niedrigschwellig und frühzeitig anzubieten. Bei all diesen Unterstützungsleistungen liegt die Federführung bei der HK, die dafür Sorge zu tragen hat, dass Ausbildungen ordnungsgemäß durchgeführt werden und das Erreichen der Ausbildungsziele in geeigneter Form gefördert wird. Zu diesem Zweck sind bei der HK sechs Ausbildungsberaterinnen und -berater beschäftigt, die für die Ausbildungsverträge im Bereich der HK Oberbayern zuständig sind. Deren Aufgabenspektrum umfasst die Beratung von Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben vor, während und nach der Ausbildung. Ebenfalls angeboten wird Unterstützung durch Mediation. Angesichts des Einzugsbereichs und der Zuständigkeit für ca. 12 000 Betriebe mit etwa doppelt so vielen Auszubildenden ist nachvollziehbar, dass der Umfang der Ausbildungsbegleitung engen Grenzen unterworfen ist. Qualifizierte unterstützende Angebote durch Dritte sind bei der HK deshalb grundsätzlich willkommen.

Dies gilt etwa für die zahlreichen Ehrenamtlichen, die sich in verschiedenen Projekten – etwa als Paten – direkt um die Begleitung einzelner Auszubildender kümmern. Wichtig ist für die Handwerkskammer, dass diese Personen auch wissen, in welchen Fällen sie hauptamtliche Unterstützer einbeziehen sollen oder müssen. Als wichtige Unterstützung für die Auszubildenden werden auch die Angebote der Bundesagentur gesehen, z. B. die abH. Als vorteilhaft erweist sich dabei, dass diese Angebote als „Marke“ mit ihren Kriterien, Finanzierungsbedingungen und Möglichkeiten bekannt sind. Empfehlungen, diese zu nutzen, können deshalb problemlos an Betriebe und/oder Auszubildende vermittelt werden.

Vor diesem Hintergrund wird auch das Konzept der Assistierten Ausbildung grundsätzlich positiv gesehen. Aus der Sicht der Handwerkskammer sind bei der weiteren Umsetzung allerdings einige Aspekte zu beachten:

- Das Profil der Assistierten Ausbildung muss im Sinne einer „Marke“ in den Möglichkeiten und Rahmenbedingungen klar umrissen sein, die Beteiligten – Auszubildende und Ausbildungsbetriebe – wissen, worauf sie sich einlassen und womit sie im Rah-

men der Unterstützung rechnen können.

- Bei den Betrieben muss zunächst für diese Unterstützungsmöglichkeit geworben werden. Voraussetzung dafür ist, dass in den Ausbildungsbetrieben die Erkenntnis zunimmt, dass Anstrengungen erforderlich sind, um Auszubildende zu finden und in der Ausbildung sowie später im Betrieb zu halten. Außerdem muss deutlich werden, dass sich diese Bemühungen lohnen und dabei auch externe Unterstützung durch Expert/innen hilfreich ist.
- Die Bereitschaft von Ausbildungsbetrieben, die Assistierte Ausbildung zusätzlich zu bezahlen, wird als gegenwärtig gering eingeschätzt. Eine gesicherte Finanzierung durch den Staat wird als wesentliche Voraussetzung für eine grundsätzliche Akzeptanz angesehen.
- Die Erkenntnis, dass keine Warteliste für Ausbildungsplätze mehr besteht (wie noch vor einigen Jahren), beginnt sich in den Betrieben erst langsam durchzusetzen. Eine gezielte Personalentwicklung, auch bei der Gewinnung und Bindung von Auszubildenden, haben viele Betriebe zurzeit noch zu wenig „auf dem Schirm“.

Diese Argumente unterstreichen, dass die Potenziale der Assistierte Ausbildung seitens der Handwerkskammer zwar durchaus gesehen werden, dass deren breite Umsetzung nach der Einschätzung der hier Verantwortlichen aber von zahlreichen flankierenden Maßnahmen unterstützt werden muss, um zu greifen.

5. Assistierte Ausbildung im Kontext der BBJH – Konzepte

Die Assistierte Ausbildung enthält viele Elemente, die im Kontext der BBJH-Konzepte seit vielen Jahren diskutiert und in zahlreichen Einzelfacetten bereits umgesetzt wurde. Das betrifft zum einen die grundsätzliche Ausrichtung der BBJH, zum anderen aber auch ausdifferenzierte Konzepte und Realisierungen bei der Kooperation mit Betrieben.

5.1. ‚Integriertes Angebot‘ und ‚Dezentrale Angebote‘

Prägend für das Selbstverständnis der Berufsbezogenen Jugendhilfe war bereits in den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts, dass die Förderung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ganzheitlich gedacht und realisiert wurde. Unterstützungsangebote bezogen sich nicht nur auf die schulische und berufliche Sozialisation, sondern richteten sich auf alle relevanten Lebensbereiche. Dargestellt ist das u. a. in „Grundsätze der Berufsbezogenen Jugendhilfe (BBJH) im Trägerbereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern“ (2006).⁹ In den Betrieben zur Beschäftigung, Qualifizierung und Ausbildung sowie in den Einrichtungen mit dezentralen Arbeitsangeboten stellt die enge Kooperation zwischen sozialpädagogischen Fachkräften und Ausbildern eine wichtige Basis für die erbrachten Leistungen dar. Gemeinsam ist diesen Angeboten das folgende Merkmal: „Das Besondere an der BBJH ist die Integration der sechs Elemente zu einem Gesamtprogramm, das individuell auf die jungen Menschen zugeschnitten ist. Dazu arbeiten PädagogInnen und FachanleiterInnen eng zusammen, stimmen Zielsetzungen und Methoden aufeinander ab und orientieren sich an den gemeinsamen Grundsätzen“ (EJSA 2006).

9

http://www.bagejsa.de/uploads/tx_bfactorproducts/Verbandskasten_Grundsaeetze_Berufsbezogene_Jugendhilfe_EJSA-Bayern.pdf

In den Einrichtungen mit dezentralen Arbeitsangeboten existiert eine lange Tradition in der kooperativen Ausbildungsbegleitung mit Betrieben der freien Wirtschaft. Die hier vorhandene Erfahrung und Kompetenz decken viele Anforderungsfelder der Assistierten Ausbildung ab.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht weiter überraschend, dass im Kontext der BBJH in Bayern Konzepte weiterentwickelt und erprobt wurden, die weitreichende Überlappungen mit der Assistierten Ausbildung aufweisen.¹⁰ Zwei dieser Ansätze werden im Folgenden etwas genauer dargestellt.

Die „Azubisten“ von Spectrum e.V. München¹¹

Die „Azubisten“ waren einer von neun Betrieben des Vereins Spectrum – Arbeit, Beruf, Soziales e.V. München, der sich seit vielen Jahren für die Unterstützung der sozialen und beruflichen Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen einsetzt. Das Angebotsspektrum der Azubisten umfasst vielfältige und umfangreiche Dienstleistungen rund um die Ausbildung. In der Selbstdarstellung hieß es dazu:

„Den ausbildenden Unternehmen stehen dabei erfahrene Fachkräfte, Sozialpädagogen, Meister und Berufsschullehrer zur Seite. Die Ausbildungsbewerber, die unsere Hilfe in Anspruch nehmen, sind motiviert, haben ihren Berufswunsch bereits in verschiedenen Praktika gefestigt und stellen eine Bereicherung für Ihr Unternehmen dar.“

Was ist das Besondere?

Aufgrund rückgängiger Bewerberzahlen hatten auch Münchner Betriebe begonnen, junge Menschen mit Förderbedarf als Auszubildende einzustellen. Die Azubisten unterstützten mit dem Knowhow der berufsbezogenen Jugendhilfe (BBJH) sowohl die Betriebe als auch die Auszubildenden und ermöglichten dadurch eine effektive und erfolgreiche Ausbildung.“

Die Angebote der Azubisten richteten sich wie das Konzept der Assistierten Ausbildung sowohl an die Unternehmen als auch an die Auszubildenden sowie an Fachdienste.

Für die **Unternehmen** wurden angeboten Ausbildungsbegleitung, Unterstützung der Ausbilder und Vermittlung von Bewerbern. Die Dienstleistungen zielten insgesamt darauf, die Betriebe bei der ganzheitlichen Förderung der Auszubildenden und der dauerhaften Gewinnung von Fachkräften zu unterstützen. Als Nutzen für die Betriebe wurde beschrieben:¹²

- „Entlastung im Bereich der erzieherischen Pflichten als Ausbilder
- Leistungssteigerung bei den Azubis im Betrieb & Berufsschule
- ein möglichst erfolgreicher & reibungsloser Lehrverlauf
- Besetzung von offenen Lehrstellen mit entwicklungsfähigen Azubis
- hohe Mitarbeiterbindung
- Effizienzsteigerung Ihrer Investitionen in die Ausbildung
- und nicht zuletzt das gute Gefühl, soziales Engagement gewinnorientiert einzubringen ...“ (vgl. o. a.)

¹⁰ Beispiele gibt es u. a. bei der Jungen Werkstatt in Augsburg, bei der Jungen Arbeit im Hasenberg (Projekt AFRA), und auch das Projekt MINA des Spektrum e.V. kann als ein Beispiel gelten.

¹² (vgl. <http://www.spectrum-ev.de/index.php?id=93>; abgerufen am 21.12.2014, 13.30)

Für **Auszubildende** wurden angeboten neben intensiven Einzelgesprächen/Coaching für Azubis:

- Sozialkompetenztraining
- Lernunterstützung
- Prüfungsvorbereitung

Die Qualität und die Flexibilität der Angebote – vor allem bezogen auf die angesprochenen Betriebe – wurden folgendermaßen zusammengefasst: „Eine strukturierte Ausbildungsbegleitung durch unser hoch qualifiziertes Personal – Sozialpädagogen, Meister, Berufsschullehrer – garantiert Ihrem Unternehmen und Ihren Auszubildenden mit Förderbedarf eine erfolgreiche Ausbildung. Wir bieten Ihnen die Begleitung, die für Ihr Unternehmen am sinnvollsten ist: im monatlichen Paket oder maßgeschneidert auf Ihre konkreten Anforderungen.“

Diese allgemeinen Informationen über die Azubisten konnten wir in einem Interview mit dem damaligen Geschäftsführer weiter vertiefen. Gegenstand des Interviews vom Januar 2014 waren die Grundüberlegungen zur Entwicklung des Konzeptes der Azubisten sowie die Erfahrungen, die damit seit den Anfängen im Jahr 2004 gesammelt wurden, sowie die Gründe, warum das Projekt eingestellt werden musste.

Ausgangspunkt zu den Überlegungen, das Angebot der Azubisten zu schaffen, waren die bekannten Probleme, dass den Ausbildungsbetrieben – auch in München – zunehmend weniger ausreichend qualifizierte Auszubildende zur Verfügung stehen, die die Ausbildung ohne größere Schwierigkeiten erfolgreich durchlaufen können. Das Konzept des Angebotes bestand darin, sowohl die Betriebe als auch die Auszubildenden mit den in der BBJH vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen zu unterstützen. Primärer Ansprechpartner dabei waren die Betriebe. Ihnen wurde Unterstützung bei der Gewinnung und Qualifizierung von Auszubildenden und damit auch künftigen Fachkräften angeboten. Dies geschah vor dem Hintergrund, dass einerseits „normale“ Betriebe mit der Ausbildung von „benachteiligten“ Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Regel überfordert sind, und andererseits in den BBJH-Betrieben auch für diese Zielgruppe die Erfahrung erfolgreicher Ausbildung vorhanden ist. Durch das „Einkaufen“ von entsprechenden Dienstleistungen – im Sinne begleitender Angebote – bei den Azubisten sollten die teilnehmenden Betriebe befähigt werden, erfolgreiche Ausbildungen anzubieten.

Um das Konzept der Azubisten umzusetzen und auszudifferenzieren, wurden seit 2004 umfangreiche Analysen durchgeführt. Befragungen sowohl bei Betrieben als auch bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen zielten darauf, Bedarfe und Potenziale herauszuarbeiten und eine erweiterte Grundlage für ein konkretes Dienstleistungsangebot zu schaffen. Entwickelt wurden Module, die sich auf die individuellen Problemlagen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen bezogen, aber auch solche, die die jeweilige Situation und die Anforderungen in den Ausbildungsbetrieben berücksichtigten. Im Ergebnis standen dann Angebotspakete zur Verfügung, die von den Betrieben je nach Bedarf gebucht werden konnten. Die Pakete reichten von einzelnen, eng umrissenen Unterstützungen (Prüfungsvorbereitung, Lernhilfe, Konfliktklärung etc.) bis zu einem „Premiumangebot“ (Hilfe bei der Gewinnung passender Auszubildender sowie die Begleitung während der gesamten Ausbildung bis zur Unterstützung bei der Abschlussprüfung).

Die Eckpunkte des Konzeptes bildeten:

- Die Suche nach und Gewinnung von Kandidat/innen
- Die Vorbereitung auf die Ausbildung
- Ein klassischer Ausbildungsvertrag zwischen Betrieb und Auszubildenden
- Das Matching zwischen den Anforderungen der Betriebe und den Wünschen der Auszubildenden
- Zugeschnittene Dienstleistungen durch qualifizierte Expertinnen und Experten

Das Projekt verfügt in den knapp 10 Jahren seines Bestehens über professionelle Rahmenbedingungen. Neben der Fachkompetenz der BBJH standen erhebliche Fördermittel der Kommune und von Stiftungen zur Verfügung.

Auch kann man sagen, dass das Vorhaben auf eine breite inhaltliche und fachliche Akzeptanz bei den Zuschussgebern und in der Fachszene stieß. Zudem gab es in den Betrieben, wo die Angebote genutzt wurden, gute Erfolge.

Dennoch musste das Projekt eingestellt werden. Die Gründe waren vielfältig. Primär waren es natürlich finanzielle Gründe. Es fanden sich zu wenig Betriebe, die bereit waren die Dienstleistungen zu bezahlen. Alternative dauerhafte Finanzierungsquellen konnten in Bayern (im Unterschied zu „carpo“) nicht gewonnen werden.

Das große Interesse von Betrieben, die eigene Ausbildungsabteilungen unterhielten (und die die zielgruppen- und methodische Kompetenz der Azubisten schätzten), wurde durch interne Strukturen in diesen Unternehmen beschränkt. Vereinfacht gesagt sahen es die Unternehmensleitungen nicht ein, neben der eigenen Ausbildungsabteilung nun auch noch einen externen Dienstleister zu bezahlen. Ein anderes Problem war die scheinbare Konkurrenz durch das billigere Angebot der abH. Es gelang zu selten, durch ein erfolgreiches Marketing das besondere Profil in die Betriebe zu transportieren. Auch war in den Jahren um 2010 der Fachkräftemangel zwar Thema, aber durch andere Strategien scheinbar lösbar.

Ein weiterer Hintergrund ist die schwierige Einordnung in die Förderpraxis und die Unterstützungsleistungen durch die BA. Hier fehlte genau der heute durch die Assistierte Ausbildung geschaffene rechtliche und finanzielle Rahmen.

5.2. Good-Practice-Beispiel „Ausbildungscoaching“ der EJSA Rothenburg gGmbH

Das „Ausbildungscoaching“ der EJSA Rothenburg gGmbH gibt es seit 2010¹³. Es wird in der Stadt und im Landkreis Ansbach und im Landkreis Neustadt/Aisch-Bad Windsheim angeboten. Entstanden ist es aus dem Lehrstellencoaching heraus, einem Projekt, das vom Arbeitsmarktfonds der Bayerischen Staatsregierung zwischen 2007 und 2010 gefördert wurde. Es handelt sich dabei um eine anonyme, niedrigschwellige Anlauf- bzw. Beratungsstelle und ein Unterstützungsangebot für junge Menschen auf dem Weg ins Berufsleben. Gleichzeitig soll damit die betriebliche Ausbildungskompetenz gestärkt werden. Vorrangig erfolgt eine Inanspruchnahme in Krisensituationen. Das Ausbildungscoaching bietet bedarfs- und lösungsorientierte, vertrauliche Beratung an, interveniert kurzfristig in Krisensituationen und bietet eine langfristige Ausbildungsbegleitung an. Ein Coaching ist zeitlich nicht begrenzt, die

¹³ EJSA Rothenburg gGmbH (2012): Ausbildungscoaching – ein neuer Ansatz der Ausbildungsförderung. Informationen für Kooperationspartner – November 2012.

Dauer erfolgt bedarfsorientiert. Im Schnitt werden die jungen Menschen fünfeinhalb Monate gecoacht. Es gibt aber junge Menschen, die kommen nur ein- oder zweimal, andere werden über die gesamte Ausbildungszeit begleitet. Neben dem Coaching wird präventive Multiplikatorenarbeit (z. B. mit allgemeinbildenden und beruflichen Schulen oder Einrichtungen der Jugendarbeit und Jugendhilfe) angeboten, Öffentlichkeitsarbeit ist wichtiger Bestandteil des Angebotes. Eng vernetzt ist das Angebot mit dem Jugendmigrationsdienst des Trägers. Hier gibt es eine Schnittmenge im Aufgabenbereich der Berufsförderung. Darüber hinaus bildet die Vernetzung mit Akteuren aus den Bereichen Übergang Schule/Beruf und Ausbildung die Grundlage für das Ausbildungscoaching.

Die Region, in der das Angebot angesiedelt ist, ist mit einer Größe von etwa eineinhalb Mal der Größe des Saarlandes sehr weitläufig. Ein zusätzliches Problem ist damit die Mobilität der jungen Menschen während ihrer Ausbildung, da der öffentliche Nahverkehr nicht gut ausgebaut ist. In diesem Kontext besteht auch eine Herausforderung für die Beratungsstelle in der Erreichbarkeit durch die Zielgruppe – die Beratungszeiten und -orte sind an die Bedürfnisse der Adressaten angepasst worden. Es gibt insgesamt vier Standorte in der Region.

Das Angebot hat keine Platz-, sondern eine Stundenlimitierung. Es stehen 27 Wochenstunden, verteilt auf einen Mitarbeiter und eine Mitarbeiterin, zur Verfügung. Nach den Erfahrungen des Aufbauprojektes sind jedoch mindestens 3 Vollzeitstellen für diese Region erforderlich.

Finanziert wird das Angebot aktuell über kommunale Zuschüsse, kirchliche Fördergelder der EJSA Bayern, landeskirchliche Mittel und Spenden.

- Zielgruppe und Zugang

„Es kann jeder kommen, der kann und darf und der will“¹⁴ (Interview). Das Ausbildungscoaching richtet sich an junge Menschen, die am Übergang Schule/Beruf stehen, die einen Ausbildungsplatz suchen oder ein Problem haben, eine berufliche Perspektive zu entwickeln, und an Auszubildende. Zur Zielgruppe gehören u. a. Jugendliche, die zweifeln, ob die Ausbildung, die sie gerade machen, das Richtige für sie ist. Andere drohen aus Leistungsgründen zu scheitern, oder bei einem anderen Teil der Zielgruppe ist aufgrund der Dominanz persönlicher Probleme ein erfolgreicher Abschluss bedroht. Darüber hinaus richtet sich das Angebot an Betriebe bzw. Ausbilder und auch an Angehörige.

Es gibt keine formale Zugangsbeschränkung zu dem Beratungs- und Unterstützungsangebot, die Betroffenen müssen lediglich Teil der für die BBJH definierten Zielgruppe sein.

- Der Zugang zum Angebot ist offen.

Adressaten werden entweder von anderen Stellen geschickt wie bspw. von der Jugendgerichtshilfe, dem Jugendamt, Beratungsstellen, dem Jobcenter, der Arbeitsagentur oder Bildungsmaßnahmen, um sich beraten zu lassen, oder sie können auch selbst einfach vorbeikommen, sie können telefonisch Kontakt aufnehmen und auch anonym bleiben, wenn sie das möchten. Durch Öffentlichkeitsarbeit in Mitteilungsblättern, die Bekanntmachung des Angebotes in Berufsschulen und den Abgangsklassen der Mittelschulen werden Jugendliche

¹⁴ Insofern ist dieses Projekt auch ein Beispiel für ein besonders niedrigschwelliges Angebot in der BBJH und war ursprünglich auch in der Darstellung dieses Moduls vorgesehen.

und ggf. ihre Angehörigen direkt angesprochen und informiert. Es gibt keine kontinuierliche aufsuchende Sozialarbeit, jedoch versuchen die Mitarbeiter punktuell und soweit es ihre Ressourcen zulassen, mit unterschiedlichen Veranstaltungen und Angeboten auf die Adressaten zuzugehen.

- Ablauf eines Coachings

„Das Ausbildungscoaching ist zielorientiert, problem-, also bedarfsorientiert, und wir setzen an den Ressourcen des jungen Menschen an. Er bekommt Hilfe zur Selbsthilfe, er ist der Experte für die Problemsituation.“ (Interview) Die Adressaten erarbeiten gemeinsam mit einem Coach konkrete Lösungen bei akuten Konflikten, bspw. in der Ausbildung. Je nach Fall und Bedarf werden auch Brücken ins weitere Hilfesystem gebaut, der Adressat wird an andere Stellen weitervermittelt. Gründe für die Inanspruchnahme eines Coachings können ganz unterschiedlicher Natur sein. Dazu gehören bspw. die Unzufriedenheit mit der gewählten Ausbildung, gesundheitliche Gründe, Überforderung mit dem Lehrstoff, Konflikte mit Kollegen oder dem Ausbilder, Prüfungsangst, finanzielle Probleme, Beziehungsprobleme, fehlende Kompetenzen wie bspw. Pünktlichkeit oder Zuverlässigkeit.

Entweder nimmt der Jugendliche¹⁵ selbst Kontakt zur Beratungsstelle auf oder er wird über eine andere Stelle dorthin vermittelt.

Ein zeitnahe Termin für ein Erstgespräch wird vereinbart, und das Problem bzw. die Situation wird gemeinsam analysiert. Daraufhin werden Ziele für das Coaching formuliert. An weiteren individuell vereinbarten Terminen arbeitet der Jugendliche gemeinsam mit dem Coach an Lösungen für das Problem. Wenn notwendig, werden Beteiligte oder andere Fachstellen in den Prozess einbezogen. Schließlich erfolgt die Umsetzung der entwickelten Schritte mit Unterstützung des Coaches. Abschließend wird noch einmal gemeinsam kontrolliert, ob das Ziel wirklich erreicht wurde oder ob es weiterer Schritte bedarf.

Ursprünglich war die Idee, mit den Ausbildungsbetrieben enger zusammenzuarbeiten und sich gemeinsam um eine Lösung zu bemühen. Da war jedoch die Hemmschwelle von Seiten der Betriebe groß, und auch die Idee, regelmäßige Gespräche (ähnlich Hilfeplangesprächen) gemeinsam mit Auszubildenden und Ausbilder zu führen, stieß auf keine große Resonanz. Gespräche finden deshalb nur noch anlassbezogen gemeinsam statt. Vielmehr bestand und besteht ein Bedarf von Seiten Auszubildender an vertraulicher Beratung. Relevante Fragen waren: *„Kann ich hier bei euch reden? Wer erfährt davon? Erfährt das gleich der Betrieb?“* (Interview)

Neben der Einzelberatung werden im Rahmen des Ausbildungscoachings auch Bildungsmaßnahmen für die unterschiedlichen Zielgruppen angeboten. Dazu gehören bspw. Berufsorientierung und Bewerbungstrainings für Jugendliche am Übergang Schule/Beruf. Für Auszubildende werden bspw. Sozialkompetenztrainings durchgeführt und für Ausbilder Themen wie Kommunikation, Konfliktlösung oder der Umgang mit Auffälligkeiten angeboten.

¹⁵ Der Jugendliche wird an dieser Stelle exemplarisch gewählt. Es könnte sich auch um einen Ausbilder oder einen Angehörigen handeln.

- Abschlussbemerkungen

Diese Variante des Ausbildungscoaching ist ein niedrighschwelliges Beratungs- und Unterstützungsangebot. Es kann unabhängige und vertrauliche Beratung und Begleitung sowohl für Jugendliche als auch für Betriebe selbst anbieten. Durch die prinzipielle Möglichkeit einer kontinuierlichen Begleitung über die gesamte Ausbildungszeit hinweg können Schwierigkeiten aufgefangen und ein erfolgreicher Berufsabschluss auf dem ersten Arbeitsmarkt gewährleistet werden. Gleichzeitig können Betriebe dabei unterstützt werden, junge Menschen zu beschäftigen, die einen erhöhten Unterstützungsbedarf aufweisen. Eine große Chance besteht auch in der Begleitung von Übergängen durch die Coaches– selbst wenn eine Ausbildung o. ä. abgebrochen wird, können die Coaches weiterhin als Ansprechpartner fungieren und bieten somit eine wichtige Konstante und Unterstützung im Leben der betreffenden jungen Menschen. Diese Konstanz wird zunehmend als ein entscheidender Erfolgsfaktor für ein gelingendes Übergangsmanagement erkannt.

6. Empfehlungen und Bedingungen für eine Etablierung der AsA im Rahmen der BBJH

6.1. BBJH und Assistierte Ausbildung – Chancen

Die Betriebe der BBJH bieten sehr gute Voraussetzungen, um die Assistierte Ausbildung in Bayern solide umzusetzen.

Inhaltliche und konzeptionelle Ansatzpunkte finden sich zahlreich in den über Jahre hinweg entwickelten Angeboten der BBJH. Mit dem Integrierten Angebot wurde schon in den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts die konzeptionelle Grundlage für eine umfassende und ganzheitliche Unterstützung der Zielgruppe entwickelt. Die fachliche Qualität dieser Angebote wurde stets weiterentwickelt, die konkreten Dienstleistungen wurden jeweils auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen zugeschnitten. Die strukturelle Qualität des BBJH-Angebotes ist an den fachlichen Kriterien des Gütesiegels BBJH ablesbar und wird in den einzelnen Betrieben, die sich dieser Prüfung unterziehen, anschaulich dokumentiert.

Die Kooperation mit Betrieben bei der Unterstützung von Auszubildenden hat in der BBJH bereits eine lange Tradition. Unter dem Stichwort „dezentrale Angebote“ wurde ebenfalls bereits in den 80er Jahren ein Unterstützungskonzept entwickelt und realisiert, das Jugendlichen und jungen Erwachsenen half, ihre Beschäftigungsverhältnisse in normalen Betrieben zu durchlaufen. Die Leistungen der beteiligten BBJH-Einrichtungen bestanden damals aus flankierenden Maßnahmen für die Zielgruppe, weniger im Fokus stand die Unterstützung der Betriebe. In der Praxis haben sich allerdings schon damals Kooperationsbeziehungen zu den Betrieben entwickelt, die über eine rein formale Zusammenarbeit hinausgingen.

Mit dem Konzept der Azubisten wurde im Rahmen der BBJH ein Förderkonzept entwickelt, das das Dreieckverhältnis zwischen Auszubildenden, Betrieben und BBH-Einrichtung explizit zum zentralen Gegenstand hatte. Im Wesentlichen verfolgten die Azubisten dieselben Ziele, und es enthielt ähnliche Module wie die in Baden-Württemberg realisierte und inzwischen bundesweit akzeptierte Assistierte Ausbildung. Mit den dahinter liegenden Einzelaspekten

und Prozessdefinitionen dürfte dieses Konzept von Spectrum e.V. als Prototyp eines BBJH-Angebotes direkt anschlussfähig zu den Maßnahmen im Rahmen der Assistierten Ausbildung sein. Ähnliches gilt für das Projekt der EJSA Rothenburg, in dem ebenfalls ein Dienstleistungsmodell für Jugendliche/junge Menschen und Betriebe realisiert wurde und wird. Mit der Etablierung der AsA als Instrument der Bundesagentur und in Kombination mit geeigneten Kofinanzierungen ist zu erwarten, dass die Marketingprobleme, die am Beispiel der Azubisten offensichtlich wurden, reduziert werden. Ähnliches kann für das Konzept der EJSA Rothenburg formuliert werden. Auch hier bietet der inhaltliche Bezug zur Assistierten Ausbildung eine positive Vermarktungsperspektive. Alternativ gedacht könnte man aber auch versuchen, jenseits der Definitionsmacht der Agentur für Arbeit ein Konzept einer Assistierten Ausbildung voranzutreiben.

Wichtig wird zweierlei sein: Zum einen wird es darum gehen, dass die hohe Qualität der Kompetenzen in der BBJH bei den Ausschreibungen der Bundesagentur zu Tragen kommt. Nachgewiesen werden kann sie etwa durch eine Referenz im Rahmen des Gütesiegels.¹⁶ Eine zentrale Frage wird sein, wie es der BBJH gelingt als Ansprechpartner in den Ausschreibungsverfahren anerkannt und akzeptiert zu werden. Zum anderen ist unverzichtbar, dass bei der AsA die geforderten hohen Ansprüche an eine flexible, bedürfnis- und bedarfsgerechte Unterstützung sowohl der jungen Menschen als auch der Betriebe erhalten bleiben und eingelöst werden. Nur so können sich die BBJH-Betriebe erfolgreich in die Debatte um die Umsetzung der AsA in Bayern erfolgreich einmischen.

6.2. Die Assistierte Ausbildung ist kein fachlicher Selbstläufer – Anforderungen

Die in der Assistierten Ausbildung formulierten Ziele und Konzepte finden zu Recht eine breite Zustimmung in der fachlichen und politischen Debatte. Sie stellen eine konsequente Antwort auf die aktuelle Situation von Jugendlichen und jungen Erwachsenen dar, die trotz der guten Arbeitsmarktlage aufgrund einer fehlenden Ausbildung nur reduzierte Chancen auf gesellschaftliche und berufliche Teilhabe haben. Dieses Konzept ist auch ein sinnvolles Angebot an die Wirtschaft und Betriebe bei ihrer Suche nach Auszubildenden. Dies wird auch eine Rolle spielen, wenn aufgrund zunehmender Flüchtlingszahlen vermehrt Auszubildende aus dieser Gruppe auf dem Ausbildungsmarkt erscheinen. Damit dieses Konzept aber auch wirkungsvoll und erfolgreich umgesetzt werden kann, sind nach unserer Überzeugung einige Aspekte zu beachten.

Keine Assistierte Ausbildung light! Papier ist geduldig. Mit diesem Motto lässt sich eine Gefahr beschreiben, die bei der Umsetzung von AsA nicht ausgeschlossen werden kann. Wenn sich die Realisierung von AsA darauf beschränkt, dass zwar Elemente des Konzeptes angeboten werden, aber nicht darauf geachtet wird, in welcher Qualität deren Umsetzung erfolgt, kann dieses Konzept die erwarteten Erfolge nicht erreichen. Zu entwickeln sind hier Qualitätskriterien, die sich auf die relevanten Strukturen und Prozesse beziehen. Im Rahmen der BBJH kann dabei auf die Verfahrensregelungen des Gütesiegels BBJH zurückgegriffen werden. Über entsprechende Evaluationen können deren Einfluss und daraus resultierende Effekte überprüft werden. Sehr bedenklich erscheint uns auch der Versuch, die Phase vor der Ausbildung auf wenige Wochen zu reduzieren.

¹⁶ Unter Umständen sind die hier relevanten und bereits vorhandenen Strukturen und Prozesse zu bündeln und weiterzuentwickeln.

Umsetzungshindernisse in der Förderkonzeption. Die Konzeption muss anerkennen, dass es sich nicht um die gleiche Bewerbergruppe wie bei abH-Maßnahmen handelt. Auf zu hohe Zugangsschwellen (vorhandene Meldung bei Job-Center und Agentur) muss ebenso verzichtet werden wie auf Merkmale wie Ausbildungsreife. Diese zu fördern, ist Ziel einer Vorlaufphase, aber nicht des Zugangs zur AsA. Die individuell unterschiedlichen Problemstellungen müssen sich in einem Förderplankonzept wiederfinden, das entsprechend flexibel ist und zugleich sozialpädagogisch ausgerichtet wird. Im Unterschied zur abH liegen die Förderschwerpunkte nicht auf der reinen Lernunterstützung.¹⁷

Umsetzungshindernisse in den Betrieben. Zwei Fragen stehen im Mittelpunkt: Sind die Betriebe bereit, auch Eigenmittel (zumindest Zeit für den Kooperationsaufwand) einzusetzen? Akzeptieren die Betriebe eine Begleitung, die auch betriebliche Strukturen umfasst (Coaching der Ausbilder)? In der Vergangenheit gab es hier immer wieder Probleme. Die Bereitschaft der Betriebe, hier externe Dienstleister zu bezahlen, war nicht sehr stark ausgeprägt und hat zum Beispiel in München zur Aufgabe des Modellprojekts „Azubisten“ geführt. Auch die Bereitschaft, externe Unterstützung nicht nur für die Jugendlichen, sondern auch für die eigenen Ausbilder zuzulassen bzw. gar einzufordern, war in einigen Betrieben ein Problem. Hier ist auch eine Haltungsänderung gefragt, die die Ausbildungsprobleme benachteiligter Jugendlicher nicht nur in der Person und deren Lebensumständen verortet.

Fördertechnische Umsetzungshindernisse. Wie handhabt die Agentur für Arbeit die Umsetzung? Kommen nur große Träger zum Zug? Woher kommt die Ko-Finanzierung? Was wird alles als Ko-Finanzierung zugelassen? Wie individuell und flexibel kann die Vorbereitungs- und begleitende Unterstützungsphase gestaltet werden? Welche Möglichkeiten der Ko-Finanzierung bestehen über jugendhilfebezogene Förderungen?

Noch ist es zu früh, diese Fragen beantworten zu können. Allerdings gibt es Hinweise dafür, dass sich hier ernste Umsetzungshindernisse verbergen, beispielsweise wenn sich Bundesländer explizit nicht an dem Modell Assistierte Ausbildung beteiligen. Man kann bezweifeln, dass kommunale Mittel oder/und Beiträge der Betriebe für den Ko-Finanzierungsanteil ausreichen. Ein anderes Problem ist die Aushöhlung der Qualitätsstandards, die durch „carpo“ gesetzt wurden. Dies gilt besonders für einen möglichen Verzicht auf die Clearingphase und die zeitliche Reduzierung der Vorbereitungsphase. Die Erfahrungen von „carpo“ zeigen, dass in umfassenden Vorbereitungs- und Unterstützungsangeboten seitens der AJS/Jugendberufshilfe ein Schlüssel zum Erfolg liegt. Eine vorgegebene Reduzierung auf vier Wochen der Vorlaufphase, wie derzeit in Sachsen-Anhalt praktiziert, widerspricht der Modelllogik.¹⁸

Assistierte Ausbildung: Ein Konkurrenzmodell für die Betriebe der AJS? Wenn die Jugendlichen in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts ausgebildet werden, stehen sie nicht mehr für die Ausbildungsplätze der AJS-Betriebe zur Verfügung. Dieses Konkurrenzargument ist allerdings nur sehr bedingt richtig. In aller Regel kann man davon ausgehen, dass das Angebot der AJS-Betriebe bei weitem nicht ausreicht, um all den Jugendlichen, die ohne Ausbildungsplatz geblieben sind, entsprechende Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Außerdem gibt es trotz der Etablierung der Assistierte Ausbildung junge Erwachsene, die einen höheren Betreuungsbedarf haben und deshalb außerhalb des dualen Systems ausge-

¹⁷ Bei den mit dem 1.9.2014 veröffentlichten Eckpunkten eines Fachkonzepts durch die Agentur für Arbeit (AV22) deutet sich eine Reihe der hier genannten Probleme an.

¹⁸

http://www.ms.sachsenanhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/53_Zukunftschance_Assistierte_Ausbildung/53_ZukunftschanceAssistierteAusbildung_Anlage1_090714.pdf

bildet werden müssen. „Carpo“ hat sich als Ergänzung, nicht als Konkurrenz zur BAE oder/und den Förderformen der AJS in Bayern entwickelt.¹⁹

Assistierte Ausbildung: Ein attraktives Modell für die Betriebe der AJS? In der AJS gab und gibt es langjährige Erfahrungen und Qualitätsstandards einer aufgeteilten Zuständigkeit, in der die AJS-Maßnahme die pädagogische Begleitung und ein externer Betrieb die Beschäftigung/Ausbildung übernimmt (sogenanntes dezentrales Modell). Dafür existiert seit langem ein gesondertes Gütesiegel Soziale und berufliche Integration der LAG Jugendsozialarbeit. Die Kombination einer niedrighschwelligigen Vorschaltmaßnahme mit einer eigenen Ausbildungsmaßnahme und einer dezentralen Ausbildungsmöglichkeit (= Assistierte Ausbildung) gibt dem AJS-Betrieb nahezu optimale Möglichkeiten für eine passgenaue Betreuung und Vermittlung von benachteiligten Jugendlichen. Vor allem, wenn sich Schwierigkeiten in einem Ausbildungsverlauf ergeben, können die davon betroffenen Jugendlichen im AJS-Betrieb weiter betreut werden, ohne dass die jungen Erwachsenen dies als weiteres Scheitern und Warten auf die nächste Maßnahme verarbeiten müssen. Diese Qualität können die klassischen Bildungsträger im Feld der Arbeits- und Ausbildungsmarktintegration in der Regel nicht anbieten.

Zentral: Die Frage der Finanzierung. Bei der beruflichen und sozialen Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind zahlreiche Akteure beteiligt und engagiert. Dies drückt sich auch in den verschiedenen Förder- und Finanzierungsmitteln aus, die dafür bereitgestellt werden. Die unterschiedlichen Förderlogiken sind bei der Realisierung sinnvoll zu kombinieren und zu nutzen. Die Reduzierung auf eine Finanzierung durch die Bundesagentur wäre nicht zielführend, sie ist auch nicht vorgesehen. Beim Modellprojekt „carpo“ ist es gelungen, die Förderung und Finanzierung auf eine breite Basis zu stellen und so die Mitwirkung der wichtigen Akteure zu sichern. Der dazu erforderliche Dialog zwischen den Geldgebern ist auch in Bayern unbedingt zu führen. Dabei kann auch auf frühere Erfahrungen aus einem breit angelegten Modellversuch des StMAS zurückgegriffen werden, bei der „Kooperative Wege bei der beruflichen und sozialen Integration Jugendlicher und junger Erwachsener“ beschritten wurden (vgl. Gmür u. a. 2001). Gekoppelt mit der Finanzierung ist auch die Vergabe der Aufträge an die dienstleistenden Betriebe. Wichtig wird hier sein, dass nicht verfahrenstechnische Effizienz, sondern inhaltliche Qualität und Effektivität in den Vordergrund gestellt werden.

Abgrenzung zu anderen Angeboten der BBJH. Die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen der AsA werden bislang zwischen abH und kooperativer BaE angesiedelt. Verbunden damit sind einige Definitionen, u. a. zu Unterstützungsbedarfen, Zielgruppenkriterien, Leistungsmerkmalen. In der weiteren Debatte werden diese Kriterien ausdifferenzieren sein, um die Maßnahme klar abgrenzen zu können. Wichtig für die BBJH wird die Frage sein, in welchen Fällen AsA als Unterstützung nicht ausreicht und deshalb eine Ausbildung in einem Betrieb der BBJH eine bessere Hilfe für die Zielgruppe bereitstellt.

Keine Jugendlichen ohne Ausbildungsabschluss. Dieses Ziel kann nur dann sinnvoll verfolgt werden, wenn es zusätzliche Möglichkeiten der Ausbildungsförderung gibt. Mit der

¹⁹ Manchmal gibt es Beschreibungen, die alles außerhalb der dualen Ausbildung als nicht betriebliches Parallelsystem bewerten (in der Tendenz auch Korten/Nuglisch 2013, 1). Dies ist eine verkürzte Darstellung, weil die meisten Betriebe der AJS Bayern anerkannte Ausbildungsbetriebe sind, nach außen und auch für die Zielgruppenbeschäftigten wie normale Betriebe wirken und auch marktorientiert arbeiten.

Assistierte Ausbildung steht ein weiteres und von der Idee her erprobtes, flexibles Instrument auf diesem Weg zur Verfügung, das auch für Altbewerber, junge Eltern und Alleinerziehende sowie zugewanderte junge Menschen geeignet ist.

Gesamtfazit: Die Assistierte Ausbildung (AsA) kann für die Betriebe der AJS eine sinnvolle Ergänzung im Maßnahmespektrum darstellen. Notwendig sind dafür Förderbedingungen, die für die AJS keine neuen Risiken bergen. Ein eigener Beitrag der AJS zum Zukunftsmodell AsA kann das besondere Profil der Betriebe der AJS im Vergleich zu den anderen Bildungsträgern deutlich machen.

7. Quellenangaben

BA (2014): Presse-Info 027 der BA vom 18.07.2014

BA Zentrale – AV 22 (2104): Assistierte Ausbildung (AsA). Fachkonzept – Eckpunkte.

Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e.V. (2014): With a little help ... Jugendliche und Unternehmen durch Assistierte Ausbildung unterstützen! Düsseldorf: Aspekte der Jugendsozialarbeit (Nr.72).

Ehrenthal, B.; Eberhard, V.; Ulrich, J.(2005). Ausbildungsreife – auch unter den Fachleuten ein heißes Eisen: Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

EJSA Rothenburg gGmbH (2012): Ausbildungscoaching – ein neuer Ansatz der Ausbildungsförderung. Informationen für Kooperationspartner – November 2012.

Evangelische Jugendsozialarbeit Bayern e.V. (2006): Grundsätze der Berufsbezogenen Jugendhilfe (BBJH) im Trägerbereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. München: EJSA.

Gmür, W., Kraus, W. & Straus, F. (2001): Kooperative Wege bei der beruflichen und sozialen Integration Jugendlicher und junger Erwachsener. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung. München: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen. (Abrufbar unter: http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/jugend/koopwege-integ.pdf)

Hoffmann, E.(Hrsg. (2104): Duale Ausbildung 2020. Assistierte Ausbildung. Definition & Empfehlungen zur politischen Umsetzung. Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung.

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode (2013): Deutschlands Zukunft gestalten.

Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (Hrsg.) (2014): „Perspektiven der Assistierte Ausbildung“. Dokumentation der Experten/innentagung der BAG KJS im Rahmen des Kooperationsverbundes am 21. Mai 2014 in Berlin. Berlin.

Korten, B. & Nuglisch, R. (2013): „Was soll aus mir werden?“ Assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg – Das Projekt carpo – Ideen, Erfahrungen, Chancen. In: bwp@Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 12, hrsg. v. PINGEL, A./HESTERMANN, U., 1 – 17. Stuttgart: Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg e.V. (Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ws12/korten_nuglisch_ws12-ht2013.pdf abgerufen 11.12.14 um 9.20)

Werkstatt PARITÄT gGmbH (2013): Assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg. Das Projekt carpo. Ideen – Erfahrungen – Chancen. Stuttgart.

Veröffentlichungen des Gesamtprojekts Weiterentwicklung der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit in Bayern

1. Projektmodul A - Niedrigschwellige Angebote in der AJS Bayern (Heiland/Straus/Hackenschmied), München, November 2014
2. Projektmodul B Assistierte Ausbildung und die Angebote der AJS Bayern (Gmür/ Straus) München - Januar 2015
3. Projektmodul C - Handlungsbefähigung als eine Schlüsselressource für gelingendes Leben (Straus/ Höfer) München – März 2015

Veröffentlichungen des Parallelprojekts des IPE im Gesamtprojekt Weiterentwicklung der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit in Bayern

König, J., Köhler, A-S., Schäfer, S., Maschke, D. (2014a). „Die im Dunkeln sieht man nicht“ - Marginalisierte und schwer erreichbare junge Menschen mit komplexen Problemlagen als Zielgruppe der Jugendsozialarbeit. **Bericht der explorativen Untersuchung - Stufe I** Pdf (<http://lagjsa-bayern.de/artikel/190/berichte-gesamtversion>)

König, J., Köhler, A-S., Ottmann, S., Maschke, D. (2014b). „Die im Dunkeln sieht man nicht“ - Marginalisierte und schwer erreichbare junge Menschen mit komplexen Problemlagen als Zielgruppe der Jugendsozialarbeit. **Bericht der quantitativen Befragung - Stufe II** Pdf (<http://lagjsa-bayern.de/artikel/190/berichte-gesamtversion>)

König, J., Köhler, A-S., Maschke, D. (2014c). „Die im Dunkeln sieht man nicht“ - Marginalisierte und schwer erreichbare junge Menschen mit komplexen Problemlagen als Zielgruppe der Jugendsozialarbeit. **Bericht der qualitativen Befragung - Stufe III** Pdf (<http://lagjsa-bayern.de/artikel/190/berichte-gesamtversion>)