

**Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft  
örtlich regionaler Träger der Jugendsozialarbeit (BAG ÖRT)  
zur Weiterentwicklung des Fachkonzeptes  
für die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen  
der Bundesagentur für Arbeit**

### **Vorbemerkung**

Seit September 2001 wird im Rahmen des Modellversuchs „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ ein Rahmenkonzept einer individualisierten Förderstruktur entwickelt und erprobt. Die im Modellversuch gewonnenen Ergebnisse waren Grundlage für die Erarbeitung und Einführung des „Neuen Fachkonzeptes“ für die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Das neue Fachkonzept wird seit Herbst 2004 flächendeckend umgesetzt.

Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ wird bis Ende 2005 an den Modellversuchsstandorten fortgeführt. Das Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit soll entsprechend der Ergebnisse angepasst werden. Im Spätsommer 2005 wird die Bundesagentur für Arbeit mit der Überarbeitung des Fachkonzeptes beginnen und in der Folge eine entsprechend veränderte Leistungsbeschreibung für die Ausschreibung 2006 entwickeln.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft örtlich regionaler Träger der Jugendsozialarbeit (BAG ÖRT) möchte mit der folgenden Stellungnahme einen Beitrag zur Weiterentwicklung des Fachkonzeptes für die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit leisten.

### **Auflösung der Maßnahmestrukturen**

Die Auflösung der Maßnahmestrukturen ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Allerdings sollte in der Gestaltung der Maßnahmen berücksichtigt werden, dass der bisherige „äußere Maßnahmedschungel“ nicht durch einen „inneren Maßnahmedschungel“ ersetzt wird. Die Bildung fester Gruppenstrukturen und sozialer Beziehungen ist für die Verankerung der Teilnehmer/innen wichtig. Diese befinden sich in einem neuen sozialen Umfeld. Ein ausschließlich am individuellen (fachlichen) Qualifizierungsbedarf ausgerichtetes Kurssystem überfordert die Teilnehmer/innen. Dieses verlangt hohes planerisches Können und ist eher das Ergebnis eines Bildungsprozesses und nicht dessen Voraussetzung.

Hier gilt es in der Leistungsbeschreibung eine sinnvolle Balance zwischen Individualisierung und Verankerung in festen Gruppenstrukturen zu ermöglichen.

Zudem müssen die Stufen (Grund-, Förder-, Übergangsqualifizierung) und der Wechsel der Stufen eindeutig definiert sein. Aktuell scheinen verschiedene Definitionen verwendet zu werden:

#### **z. B. Grundstufe:**

- a) noch nicht ausbildungs- und betriebsreif
- b) noch keine Berufsorientierung und damit kein gefestigter Berufswunsch sowie noch keine entsprechenden Schlüsselqualifikationen

#### **z. B. Übergangsqualifizierung**

- a) ausbildungs- und betriebsreif
- b) berufsorientiert und gefestigter Berufswunsch, Schlüsselqualifikationen vorhanden

Aber: berufsorientiert und gefestigter Berufswunsch heißt noch nicht, dass der Berufswunsch zu den Fähigkeiten passt. D. h. diese Person ist dann noch nicht ausbildungs- und betriebsreif. Nach dieser Definition ist die Teilnehmerin/der Teilnehmer noch in der Grundstufe, nach der anderen Definition ist er aber bereits geeignet für die Übergangsqualifizierung.

Es ist zudem überlegenswert, ob Stufen überhaupt definiert werden müssen. Das Bedürfnis der Beratungsfachkräfte der Arbeitsagentur informiert zu sein, ließe sich auch durch ein anderes Verfahren realisieren. Nach dem Verfahren im neuen Förderkonzept erfolgt die Rückkoppelung beim individuellen Übergang in die nächste Stufe. Der Informationsbedarf der Beratungskräfte ließe sich auch durch Rückmeldung zu festen Terminen realisieren. Diese Termine sollten u. a. an die Bedarfsplanungen (z. B. BaE-Plätze, Reha-Ausbildungsplätze) gekoppelt sein. Die Termine zur Bedarfsplanung sind allerdings unabhängig von den individuellen Übergängen in die nächste Qualifizierungsstufe. Weitere feste Rückkoppelungstermine ließen sich problemlos einfügen.

### **Gliederung der Förder- und Qualifizierungssequenzen**

Zeitliche Mindestwerte für Lehr- und Lerneinheiten sind nicht in allen Fällen sinnvoll. Wie lange soll z. B. ein Bewerbungstraining dauern. Grundsätzlich stehen Individualisierung und Mindesttrichtzeiten für Lehr- und Lerneinheiten im Konflikt.

Zudem muss in der Leistungsbeschreibung geklärt werden, wie zu verfahren ist, wenn neue – nicht im Angebot enthaltene Lehr- und Lerneinheiten – notwendig werden und diese zudem noch quer zu den ausgeschriebenen Losen liegen.

### **Kompetenzfeststellung**

Die Kompetenzfeststellung / Eignungsanalyse sollte bis zu drei Wochen umfassen können, dies aber nicht zwingend vorschreiben. Wobei die dritte Woche schwerpunktmäßig der Auswertung und der Zielvereinbarung mit den Akteuren (TN-Berufsberater-Bildungsbegleiter) dienen sollte.

Die Kompetenzfeststellung muss beim durchführenden Träger unter Einbeziehung der zuständigen Bildungsbegleiter/innen durchgeführt werden. In der Kompetenzfeststellung werden die ersten personellen Beziehungen aufgebaut. Diese bei externen Institutionen und / oder ohne Einbeziehung der Bildungsbegleiter/innen durchzuführen, hieße dass sich die Bildungsbegleiter/innen erst wieder in die Aktenlage einarbeiten müssen. Die unmittelbare Wahrnehmung ist zudem nicht durch das Aktenlesen zu ersetzen, da die Wahrnehmung komplexer ist als das was schriftlich festgehalten werden kann.

Hinzu kommt, dass eine Externalisierung der Kompetenzfeststellung nur schwerlich umzusetzen ist. In großstädtischen Regionen beginnen bis zu 1000 Jugendliche innerhalb von zwei Monaten mit der Berufsvorbereitung. Dies erfordert einen Personalbedarf von 200 bis 250 Personen, die nach dieser Zeit nicht mehr benötigt werden und ist personalwirtschaftlich nur mit Honorarkräften zu realisieren.

Die dem Konzept der Externalisierung zugrunde liegende Vermutung des ökonomischen Interesses, dass Träger die Teilnehmer/innen so analysieren, dass sie nur für die vom Träger angebotenen Inhalte geeignet sind, ist durch die Finanzierung von Plätzen (und nicht von Teilnehmerinnen/Teilnehmern) hinfällig.

Aus Gründen der Wirtschaftlichkeit (Personalschlüssel bei den AC-Übungen 1:4) besteht darüber hinaus die Gefahr, dass sich das Verfahren immer mehr auf die Überprüfung der (beruflichen) Eignung zu Lasten einer ganzheitlich ausgerichteten Förderdiagnostik und Kompetenzfeststellung reduziert, die eigentlich primär die so genannten „soft skills“ oder Schlüsselqualifikationen analysieren und zum Ausgangspunkt der Förderung machen sollte.

Die Finanzierung des Personals muss aus diesem Grund den geforderten aufwändigen Verfahren der Kompetenzfeststellung entsprechen. Es muss möglich sein – im Rahmen vorgegebener Personalschlüssel und der Maßnahmedauer – Zeitkonten einzurichten, die einen flexiblen Personaleinsatz ermöglichen.

### **Bildungsbegleitung**

Bildungsbegleitung ist eine notwendige Tätigkeit für eine erfolgreiche Berufsvorbereitung, insbesondere wenn verstärkt Betriebe in die BvB einbezogen werden sollen. Dies spiegelt sich auch in der Tätigkeitsbeschreibung der Bildungsbegleitung nieder. Ob sie als Funktion in der jetzt vorliegenden Variante von allen anderen Funktionen abgegrenzt und ausgegliedert werden muss, ist zu prüfen. Ein wesentlicher Faktor für eine erfolgreiche Berufsvorbereitung (definiert als Übergang in betriebliche Ausbildung, Arbeit und ggf. weiterführende Schule) ist eine enge personale Beziehung zwischen Teilnehmer/in und Bildungsbegleiter/in. Diese Beziehung kann sich nicht alleine durch eine Zusammenarbeit auf der Sachebene (z. B. Qualifizierungspläne erstellen, Weiterleiten der Teilnehmer/innen an andere Mitarbeiter/innen und Institutionen) ergeben, sondern erfordert auch die pädagogische Arbeit mit der Teilnehmerin/dem Teilnehmer. Diese Beziehungsarbeit ist gerade mit (lern)behinderten und benachteiligten jungen Menschen ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Eine Reduzierung auf eine funktionale Ebene ist nicht zielführend.

Die Bildungsbegleitung muss daher auch ganzheitlich als integrierte Funktion konzipiert werden können, d. h. als Funktion, die auch andere Aufgaben wahrnimmt. Am Beispiel Bewerbungstraining lässt sich dies verdeutlichen. Zur Aufgabe der Bildungsbegleitung gehört die Akquisition von Praktikums- und Ausbildungsplätzen. Diese Tätigkeit ist eng verbunden mit dem Erstellen von Bewerbungsunterlagen der Teilnehmer/innen. Bewerbungstraining muss daher von den Bildungsbegleiter/innen durchgeführt werden können.

Die Erstellung von Qualifizierungsplänen sollte für die Bildungsbegleitung einfach und auch für die Teilnehmer/innen nachvollziehbar sein, um ihnen eine Orientierung zu ermöglichen. Sehr detaillierte und ausgefeilte Pläne werden von den Teilnehmer/innen zum Teil nicht verstanden bzw. angenommen.

### **Individuelle Förderdauer**

Die Beginn- und die Endtermine sollten nicht schematisch definiert werden, sondern müssten sich auf die abgebenden und die aufnehmenden Institutionen beziehen, um Lücken zu Beginn sowie am Ende zu minimieren (d. h. Ferientermine der Bundesländer und Ausbildungsbeginntermine müssen beachtet werden).

Eine generelle Beschränkung auf 10 Monate ist demnach problematisch, es sei denn andere Förderinstrumente ließen sich vor- und insbesondere nachschalten. Eine Verkürzung der Förderdauer steht auch im Widerspruch zum Anspruch auf Individualisierung und Binnendifferenzierung (z. B. wenn das Ende der Maßnahme mit der Ausbildungsaufnahme nicht übereinstimmt).

Andernfalls ist die Beibehaltung der bisherigen Regelung sinnvoller.

### **Breites Angebotsspektrum**

Das fachliche Spektrum ist in den Ausschreibungen vordefiniert. Bestimmte Berufsfelder (z. B. IT-, Medienberufe) aber auch Dienstleistungsberufe (z. B. Gebäudedienstleistungen) waren nicht vertreten. Wie zu verfahren ist, wenn andere als die in einem Los ausgeschriebenen Praxisfelder von Jugendlichen nachgefragt, diese auch in anderen Losen nicht angeboten werden und die Vermittlung in Betriebe nicht vollständig möglich ist, ist nicht geklärt. Wenn die ausgeschriebenen Praxisfelder in gleichem Umfang aufrechterhalten werden müssen, hätte das zur Folge, dass diese neuen Praxisfelder nicht eingerichtet werden und eine Individualisierung dann nicht mehr möglich ist.

### **Kohärenz durch Kooperation und Vernetzung**

Die Kompetenzfeststellungsverfahren in Trägerkooperationen/Bietergemeinschaften sollten möglichst identisch und ergebnisoffen sein. Notwendig ist die Weitergabe von Analyseergebnissen, auch des Psychologischen Dienstes.

Die Formulierung, dass Bildungsbegleitung anbieterübergreifend arbeiten soll, ist missverständlich. Wenn damit gemeint ist, die Bildungsbegleitung aus den durchführenden Bildungseinrichtungen auszugliedern, ist der Aufbau der personalen Beziehung zur Teilnehmerin/zum Teilnehmer kaum möglich. Bildungsbegleitung wird ein „Fremdkörper“ für die Teilnehmerin/den Teilnehmer bleiben. Zudem ist durch die Platzfinanzierung das ökonomische Argument, die eigene Auslastung durch Internalisierung der Bildungsbegleitung sichern zu wollen, hinfällig.

Bezüglich der regionalen Einbindung und Vernetzung einen Nachweis über Interessenbekundungen zu fordern, ist ebenfalls problematisch. Im Zuge der Ausschreibungserstellung wurden Betriebe und Schulen mit Aufforderungen für solche Absichtserklärungen förmlich „überschwemmt“. Dies kann dazu führen, dass gerade Betriebe nicht mehr zur Mitarbeit in der BvB bereit sein werden.

Zu beachten ist außerdem, dass es im Ausschreibungsverfahren keine Marktzutrittsbarrieren geben darf und die Forderung nach Interessensbekundungen nicht wirklich wirksam ist, sondern eher der BvB insgesamt schadet.

### **Dokumentation**

Die elektronische Dokumentation muss alle geforderten Unterlagen erstellen können. Aktuell sind verschiedene Anforderungen der Auftraggeber zu erfüllen, die durch „enfk“ bzw. „enfs“ nicht immer abgedeckt werden. Aus diesem Grund müssen verschiedene Datenbanken geführt werden, was mit einem hohen Verwaltungsaufwand verbunden ist.

### **Schlussbemerkung**

Die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sind Teil des deutschen Bildungssystems. Eine Ausschreibung nach VOL steht im Widerspruch zum fachlichen Anspruch des „Neuen Fachkonzepts“. Nicht mehr die Qualität der Angebote, sondern hauptsächlich der Preis entscheidet darüber, welcher Träger eine Maßnahme bekommt. Die Vergabe erfolgt ohne Rücksicht auf Erfahrungen vor Ort oder die erfolgreiche Arbeit mit der Zielgruppe, zerstört bestehende Kooperationen und führt zu Preisdumping in der Jugendberufshilfe. Aus diesem Grund fordert die BAG örtlich regionaler Träger der Jugendsozialarbeit die Bundesagentur für Arbeit sowie die politischen Entscheidungsträger auf, die berufsvorbereitenden, bzw. berufsbegleitenden Maßnahmen nicht mehr nach VOL auszuschreiben, sondern einen Qualitätswettbewerb zu fördern. Die Preise für die einzelnen Leistungen sollten durch die Bundesagentur für Arbeit festgesetzt werden, damit die Leistungsstruktur, Kompetenz und Erfahrung der Anbieter sowie die Vermittlungserfolge die ausschlaggebenden Kriterien für eine Vergabe werden. Nur so kann die Qualität der berufsvorbereitenden Maßnahmen entsprechend des neuen Fachkonzepts gewährleistet und die Jugendlichen erfolgreich in Ausbildung und Arbeit vermittelt werden.