



**Katholische
Landesarbeitsgemeinschaft
berufliche Bildung
Nordrhein-Westfalen**

LAG KJS NRW

Landesarbeitsgemeinschaft
Katholische Jugendsozialarbeit
Nordrhein-Westfalen e. V.

**Neues Fachkonzept für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)
und
BvB-Ausschreibungspraxis der Bundesagentur für Arbeit
- Erfahrungen und Verbesserungsvorschläge aus der Praxis -**

Nach einem Jahr Erfahrung in der Umsetzung des neuen Fachkonzepts BvB und nach zwei Ausschreibungsrunden haben unsere Einrichtungen, die ca. 2.500 Jugendliche in NRW auf einen Beruf vorbereiten, folgende Erkenntnisse und Vorschläge zur Verbesserung der berufsvorbereitenden Arbeit.

Zum Neuen Fachkonzept BvB

1. Individuelle Förderdauer

In vielen Einzelfällen zeigt es sich, dass ein Maßnahmeerfolg durch eine Verlängerung des Förderzeitraums gegeben wäre.

Die individuelle Förderdauer sollte daher in der Regel 10 Monate betragen, jedoch im **Einzelfall verlängerbar** sein (auf Antrag des Jugendlichen und nach Genehmigung durch die Beratungsfachkraft).

Die **Förderhöchstdauer** für junge **Rehabilitanden** sollte **24 Monate** betragen.

2. Personalschlüssel

Die praktische Arbeit zeigt, dass für **Lernbehinderte** eine **bessere personelle Ausstattung** notwendig ist. Für die Zielgruppe der Lernbehinderten ist ein Verhältnis von 1 : 7 (ohne Bildungsbegleiter) angemessen.

Für die übrigen Jugendlichen in der Berufsvorbereitung sollte ein Schlüssel von 1 : 12 (nicht berufsreife Jugendliche ohne Lernbehinderung) bzw. 1 : 14 (berufsreife Jugendliche) vorgesehen werden.

Das neue Fachkonzept sieht eine **größtmögliche Flexibilisierung** von Instrumenten und Vorgehensweisen im Interesse des einzelnen Jugendlichen vor und zielt auf eine **stärkere Ergebnisorientierung** ab.

Diesem Ziel würde die Vorgabe eines **übergreifenden verbesserten Gesamtpersonalschlüssels** (Ausbilder/innen, Lehrkräfte, Sozialpädagogen/-innen und Bildungsbegleiter/-innen) besser dienen mit Mindestanteilen für die jeweiligen Berufsgruppen. Dem einzelnen Träger sollte dann die konkrete Ausgestaltung des Personalschlüssels überlassen werden.

Dabei sollten folgende Personalrelationen gelten:

- a) für Lernbehinderte 1 : 5,0
- b) für nicht berufsreife Jugendliche 1 : 8,5
- c) für berufsreife Jugendliche 1 : 10,0

Dies würde es den Trägern ermöglichen, noch zielgruppenspezifischer zu arbeiten (z.B. bei nicht berufsreifen, schwierigen Jugendlichen die sozialpädagogische Betreuung zu verstärken) und auf individuelle Problemlagen und Bedürfnisse besser eingehen zu können. Zum anderen würde das im folgenden Kapitel dargestellte Problem gelöst.

3. Sozialpädagogische Betreuung / Bildungsbegleitung

Die Trennung zwischen diesen beiden Funktionen wird als problematisch angesehen und gelingt in der Praxis unter den gegebenen Umständen nicht immer. **Daher sollte die Trennung dieser beiden Aufgaben aus zwei Gründen aufgehoben werden:**

a) aus pädagogischen Gründen, um den ganzheitlichen Ansatz („Förderung aus einem Guss“) und die für die Zielgruppe notwendige Beziehungsarbeit zu ermöglichen, denn im Förderungs- und Erziehungsprozess sollte nur eine Bezugs-Person zuständig sein, was insbesondere bei lernbeeinträchtigten Jugendlichen sehr wichtig ist.

b) aus praktischen / personellen Gründen, da der Schlüssel für Sozialpädagogen unter den gegebenen Umständen nicht ausreichend ist.

Beispiel: Wenn in einem 70er Los mit insgesamt 4,7 Ausbildern, Lehrkräften und Sozialpädagogen 7 Berufsbereiche unterweisungsmäßig abgedeckt werden müssen und zusätzlich Personal für den Unterricht (inkl. Hauptschulabschluss) zur Verfügung stehen muss, bleibt nicht mehr als eine halbe Personalstelle für die sozialpädagogische Betreuung von 70 Jugendlichen übrig. Hier kann die notwendige sozialpädagogische Beziehungs- und Förderarbeit nicht mehr entsprechend realisiert werden.

4. Qualifizierungsebenen

Im Sinne der im Fachkonzept beabsichtigten flexiblen Vorgehensweise sollten **keine statischen / zeitlich fest definierten Stufen** (Grundstufe, Förderstufe, Übergangsqualifizierung) vorgegeben werden, sondern individuell zu durchlaufende Qualifizierungsebenen.

5. Eignungsanalyse / Assessment

Um eine fundierte Berufswahlentscheidung zu treffen, müssen in der Eignungsanalyse neben diagnostischen Interviews, Tests und Verhaltensbeobachtungen auch handlungsorientierte Verfahren angewendet werden. Hierfür müssen – insbesondere für lernbehinderte und lernschwache Jugendliche – **mindestens drei Wochen Zeit** zur Verfügung stehen.

6. Qualifizierungsbausteine

Aufgrund der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit, der begrenzten Fähigkeiten und der vielfältigen Probleme der Zielgruppe können oft keine vollständigen Qualifizierungsbausteine vermittelt werden, da sie zu umfangreich und anspruchsvoll sind. Dies trifft in besonderem Maße auf die nicht unerhebliche Gruppe der lernbehinderten und lernschwachen Jugendlichen zu.

Die aufgrund der Vorgaben der BAVBVO vorhandenen umfangreichen Bausteine müssten daher für die Zielgruppe von BvB in **kleinere Teile (Module)** zerlegt werden können, welche in **40 bis 50 Stunden** vermittelbar sein müssten.

Zu Ausschreibungsinhalten und Ausschreibungsverfahren

1. Losgröße und Anzahl der Berufsbereiche

Um eine im Sinne des neuen Fachkonzepts qualitativ und organisatorisch entsprechende Arbeit leisten zu können, sollte die **einzelne Losgröße ca. zwischen 56 und max. 140 Plätze** liegen. In einem Los sollte **nicht mehr als ein Berufsbereich je 14 Teilnehmer** vorgesehen sein.

2. Vergabekriterien

Unsere aktuellen Erfahrungen zeigen, dass sich die Vergabe bisher ausschließlich am theoretischen Konzept und am Preis ausrichtet. Künftig muss sich die Vergabe an Qualitätskriterien und dem Preis orientieren. Die **Qualitätskriterien sollten dabei mit 70 %** gewertet werden.

Wichtige Kriterien sind:

- a) Qualifikation und Erfahrung des Personals
- b) die räumliche und technische Ausstattung
- c) Erfahrung und Vernetzung in der Region
- d) das Konzept der Maßnahme.

3. Lehrgangsbeginnstermine

Abgesehen von individuell möglichen Lehrgangseinstiegen sollten im Interesse einer besseren Förderung der Jugendlichen und zur Erhöhung der Vermittlungschancen **keine gestaffelten Einstiegstermine** vorgegeben werden.

4. Verfahren und Vergabedauer

Der Zuschlag für neue Maßnahmen sollte **frühzeitig, spätestens bis Ende Mai**, erfolgen. Dies ist wichtig im Interesse aller Beteiligten, der vorgesehenen Teilnehmenden, der Beratungsfachkräfte und der Träger.

Vergaben sollten unter Qualitätsgesichtspunkten (Ermöglichung von Investitionen) und wegen notwendiger Planungssicherheit **für drei Jahre** erfolgen.

Köln / Hamminkeln
August 2005



Christian Hampel
(LAG KJS NRW)

gez. Dr. Hans Amendt
(Kath. LAG Berufl. Bildung NRW)