

**Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik**

Herrnstraße 53, 63065 Offenbach am Main

Tel.: 0 69/2 72 24-0 Fax: 0 69/2 72 24-30

Internet: [www.inbas.com](http://www.inbas.com) E-Mail: [inbas@inbas.com](mailto:inbas@inbas.com)



Entwicklungsinitiative:  
Neue Förderstruktur für Jugendliche  
mit besonderem Förderbedarf

Prozessbegleitung zur Modellversuchsreihe

# Bericht zum Entwicklungsstand der regionalen Modellversuche

Oktober 2002



Bundesanstalt für Arbeit



Entwicklungsinitiative:  
Neue Förderstruktur für Jugendliche  
mit besonderem Förderbedarf

Prozessbegleitung zur Modellversuchsreihe

# Bericht zum Entwicklungsstand der regionalen Modellversuche

Oktober 2002

# Impressum

Der vorliegende Bericht wurde im Rahmen der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ erarbeitet.

Diese wird gefördert durch die Bundesanstalt für Arbeit, durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (Förderkennzeichen des BMBF: 01NL0101 / 01NK0101) und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Die Prozessbegleitung zur Modellversuchsreihe der Entwicklungsinitiative wird durchgeführt von:

INBAS  
Institut für berufliche Bildung,  
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH  
Herrnstraße 53

63065 Offenbach

Tel.: 0 69 / 2 72 24-0

Fax: 0 69 / 2 72 24-30

E-Mail: [inbas@inbas.com](mailto:inbas@inbas.com)

Internet: <http://www.inbas.com>; <http://www.neuefoerderstruktur.de>

Projektleitung: Nader Djafari, Joachim Winter

Autor(inn)en: Evelyn Borsdorf, Claudia Dellori, Annegret Grüttner, Ralph Kersten, Hardy Merz, Wolfgang Petran, Birgit Voigt, Joachim Winter

Redaktion: Claudia Dellori, Wolfgang Petran

Gestaltungsentwurf: Oliver Lauberger

Druck: Copy Dali, Offenbach

Die Autor(inn)en tragen die Verantwortung für den Inhalt. Die von ihnen vertretenen Auffassungen machen sich die fördernden Institutionen nicht generell zu eigen.

**„Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ 2002**

© 2002 Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH  
Offenbach am Main

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorbemerkung</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Ansprache und Gewinnung von Teilnehmer(inne)n</b> .....	<b>8</b>
1.1 Integration aller Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf in die Neue Förderstruktur .....	8
1.2 Ansprache der Teilnehmer/innen über verschiedene Anlaufstellen .....	9
1.3 Abstimmung und Umsetzung verbindlicher Verfahren zur Teilnehmer/innen-Gewinnung.....	10
1.4 Handlungsbedarf/Empfehlungen.....	10
<b>2 Binnendifferenzierte Förder- und Qualifizierungsangebote</b> .....	<b>12</b>
2.1 Binnendifferenzierte Angebote.....	12
2.2 Qualifizierungsangebote für die Grund- und Förderstufe/Übergangsqualifizierung .	13
2.3 Qualifizierungsbausteine .....	13
2.4 Prüfung und Zertifizierung von Teilqualifikationen .....	14
2.5 Handlungsbedarf/Empfehlungen.....	14
<b>3 Finanzierungskonzepte für die Umsetzung flexibler, träger- und maßnahmeübergreifender Angebote</b> .....	<b>16</b>
3.1 Förderung der Modellversuche aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit .....	16
3.2 Ergänzende Förderung durch (regionale) Partner .....	19
3.3 Finanzierung neuer Förderstrukturen – rechtliche Grundlagen und Sicherung des Gesamtkonzepts .....	19
3.4 Finanzierung von Teilangeboten der Modellkonzepte .....	20
3.5 Weiterführende Qualifizierungsangebote.....	21
3.6 Handlungsbedarf/Empfehlungen.....	22
<b>4 Handlungsorientierte Kompetenzfeststellung und Qualifizierungsangebote</b> ... <b>23</b>	
4.1 Anwendung von etablierten Kompetenzfeststellungsverfahren .....	23
4.2 Schulung des Personals .....	24
4.3 Personalschlüssel bei der Kompetenzfeststellung.....	25
4.4 Erfassung von Kompetenzen in ausreichendem Umfang.....	25
4.5 Nachgefragte Berufsfelder/weitere Angebote in der Region .....	26
4.6 Berufswünsche außerhalb der von Trägern angebotenen Berufsfelder .....	27
4.7 Mitwirkung der Jugendlichen bei Qualifizierungsplänen .....	27
4.8 Kompetenzfeststellungsverfahren und Qualifizierungsangebote für besondere Zielgruppen .....	28
4.9 Handlungsbedarf/Empfehlungen.....	28
<b>5 Flexible Ein- und Ausstiege/Übergänge</b> .....	<b>31</b>
5.1 Flexible Einstiege .....	31
5.2 Flexible Übergänge von der Grundstufe in Erstausbildung oder in Übergangsqualifizierung .....	31

5.3	Flexibler Wechsel zwischen Angeboten beteiligter Träger .....	32
5.4	Kontinuierliche und personell konstante Bildungsbegleitung.....	33
5.5	Kooperation mit Berufsschulen und Kammern kooperieren bei Einstiegen und Übergängen .....	34
5.6	Handlungsbedarf/Empfehlungen.....	34
<b>6</b>	<b>Betriebsnahe Konzepte .....</b>	<b>36</b>
6.1	Betriebliche Qualifizierungsanteile in den einzelnen Förderstufen und in der Erstausbildung.....	36
6.2	Dokumentation betrieblicher Qualifizierung .....	37
6.3	Vertragliche Regelungen.....	38
6.4	Entwicklung gemeinsamer Qualifizierungskonzepte.....	38
6.5	Handlungsbedarf/Empfehlungen.....	39

## Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildung 1:	Finanzierungsquellen der regionalen Modellversuche.....	17
Abbildung 2:	Finanzierung von Teilangeboten aus Sicht der Regionalen Akteure .....	20
Tabelle 1:	Finanzierungsgrundlagen der Bundesanstalt für Arbeit und geförderte Leistungen.....	18
Tabelle 2:	Ergänzende Finanzierung durch Modellversuchspartner.....	19
Tabelle 3:	In den Modellregionen angebotene Berufsfelder .....	26

## Vorbemerkung

Ein Jahr nach dem Arbeitsbeginn der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ soll dieser Bericht den beteiligten Akteuren eine Übersicht über den Entwicklungsstand der beteiligten Modellversuche, über Erfolge und Entwicklungsperspektiven, Probleme und Handlungsbedarf vermitteln.

Die zusammengefassten Daten, Informationen und Erfahrungen entstammen weitgehend einer Querauswertung eines ersten Ergebnismonitoring-Durchlaufs von März bis Juli 2002. Sie wurden ergänzt durch Informationen, die in der unmittelbaren Begleitung der regionalen Modellversuche gewonnen wurden.

Das Monitoring der Modellstandorte ist ein Bestandteil der Prozessbegleitung der Entwicklungsinitiative. Es dient der Projektsteuerung und gibt anhand eines Soll/Ist-Vergleichs eine „Momentaufnahme“ des erreichten Standes in der Modellversuchsreihe im Hinblick auf das Projektziel. Es stellt einen Ausschnitt aus der Realität in den Modellstandorten dar, gibt jedoch keinen vollständigen Überblick. Für eine vollständige Beschreibung wären auch modellversuchsbezogene quantitative Aussagen erforderlich, die über das eingesetzte Monitoring-Verfahren nicht zu erheben sind.<sup>1</sup>

Das von INBAS im Februar 2002 vorgelegte Monitoring-Konzept hatte Erprobungscharakter: Es sollte zum einen überprüft werden, ob die Beobachtungsfelder und die dazugehörigen Fragen zur Beschreibung der einzelnen Teilziele zutreffend ausgewählt worden sind. Zum anderen sollten Erfahrungen hinsichtlich der Praktikabilität des Monitoring-Verfahrens bei der Beantwortung der Fragen gewonnen werden.

Die Rückmeldungen aus den Modellregionen über die erste durchgeführte Monitoring-Runde waren insgesamt sehr konstruktiv. Das eingesetzte Konzept wird aus Sicht der Beteiligten als sinnvolles Instrument für eine modellversuchsbezogene Reflexion der Arbeit bewertet. Zahlreiche Anregungen fließen in eine Überarbeitung des Konzepts ein mit dem Ziel, das Instrument in einer weiterentwickelten Form weiterhin einzusetzen. Für die konkreten Hinweise zur Präzisierung des Konzepts möchten wir allen Beteiligten danken.

Das im Rahmen einer zielorientierten Projektplanung formulierte Projektziel der Entwicklungsinitiative – „Kohärente Förderstrukturen sind für den Kernbereich der Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen der Modellversuchsreihe entwickelt und erprobt“ – wurde für das Monitoring in sechs Beobachtungsfelder differenziert. Diese Gliederung liegt auch diesem Bericht zugrunde.

---

<sup>1</sup> Die vorgenommenen Querauswertungen von 23 Teilberichten – ein Modellstandort nahm die Arbeit erst im ersten Halbjahr 2002 auf – erlaubt eine begrenzte quantitative Darstellung ausgewählter Aspekte.

# 1 Ansprache und Gewinnung von Teilnehmer(inne)n

## Teilziel 1:

**Differenzierte Wege der Ansprache und Gewinnung von Teilnehmer(inne)n sind entwickelt, abgestimmt und werden umgesetzt.**

Teilziel 1 konzentriert sich auf folgende Beobachtungsfelder:

- Alle Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf in der Region sind in die Neue Förderstruktur integriert
- Die Ansprache der Teilnehmer/innen erfolgt über verschiedene Wege und Anlaufstellen (Komm- und Geh-Strukturen)
- Verbindliche Vereinbarungen und Verfahren zur Teilnehmer/innen – Gewinnung zwischen Jugendamt, Sozialamt, Arbeitsamt, Trägern niederschwelliger Angebote, abgebenden Schulen und den Modellversuchsträgern sind entwickelt und werden umgesetzt.

## 1.1 Integration aller Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf in die Neue Förderstruktur

Die Konzepte der Modellversuchsstandorte richten sich an Jugendliche, wie sie gemäß Dienstblatt-Runderlass 42/96 sowie nach § 242 SGB III und dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit beschrieben werden. Hierzu zählen:

- Aussiedler/innen
- Ausländer/innen
- Ausbildungsabbrecher/innen
- nicht vermittelte Bewerber/innen
- noch nicht berufsreife Jugendliche
- Lernbeeinträchtigte
- Un- und Angelernte
- Jugendliche in der Erziehungshilfe
- Straftlassene.

In 15 der 23 befragten Modellstandorte sind die oben genannten **neun Teilzielgruppen** bereits in die Neue Förderstruktur integriert. Einige Modellversuche haben die Zielgruppe zusätzlich auf F-Lehrgangsteilnehmer/innen ausgeweitet.

An einem Standort befinden sich vier, an einem anderen nur eine Teilzielgruppe in der Neuen Förderstruktur. Diese beiden Fälle erklären sich aus dem besonderen Entstehungszusammenhang und Zugang der Teilnehmer/innen: Der Zugang erfolgt im ersten

Fall ausschließlich über die Abgänger/innen sogenannter Praxisklassen. Im zweiten Fall befanden sich zum Befragungszeitpunkt ausschließlich Teilnehmer/innen, die für G-Lehrgänge vorgesehen waren, in der Neuen Förderstruktur. Dies wird begründet mit dem späten Beginn des Modellversuchs am Standort.

In den verbleibenden fünf Fällen sind lediglich eine bis drei Teilzielgruppen nicht in der Neuen Förderstruktur aufgenommen, weil diese Teilzielgruppe am jeweiligen Standort kaum vorhanden sind (Aussiedler/innen bzw. Ausländer/innen) oder weil es für die jeweilige Zielgruppe andere spezifische Angebote in der Region gibt.

12 Standorte nannten weitere Teilzielgruppen: Jugendliche mit einer Suchtmittelabhängigkeit, mit psychischen oder Verhaltensproblemen sowie Alleinerziehende (überwiegend junge Mütter).

Die Problematik, eine weitere **unversorgte Zielgruppe**, nämlich Flüchtlingsjugendliche mit ungesichertem Aufenthaltsstatus, über die Neue Förderstruktur zu qualifizieren, wurde an zwei Standorten angesprochen. Aus förderrechtlichen Gründen kann diese Gruppe zur Zeit nicht in die Neue Förderstruktur aufgenommen werden.

## 1.2 Ansprache der Teilnehmer/innen über verschiedene Anlaufstellen

Federführend beim Zugang in die Neue Förderstruktur ist bei fast allen Modellversuchen die **Berufsberatung** des jeweiligen Arbeitsamts.

Weitere Anlaufstellen sind das Jugendamt und das Sozialamt. Insgesamt ist das **Spektrum** der aufgeführten **Zugangswege und Anlaufstellen** sehr breit: es umfasst Jugendhilfeeinrichtungen, Streetworker, abgebende Schulen, niederschwellige Stadtteilprojekte oder die Kreishandwerkerschaften ebenso wie Beratungsstellen, die über das Jugendsofortprogramm finanziert werden.

Neben diesen institutionalisierten Zugangswegen existieren noch andere: Zum einen sprechen Bildungsträger potenzielle Teilnehmer/innen selber an. Zum anderen erfahren Jugendliche häufig über ihre Altersgenossen durch Mundpropaganda von der Arbeit der Bildungsträger; weiterhin gibt es Zugänge über Eltern, die bei den Trägern vorsprechen.

An zwei Modellstandorten wurden gemeinsame Koordinierungs- und Beratungsstellen für arbeitslose Jugendliche initiiert, die gemeinsam von Arbeits-, Jugend- und Sozialamt, in einem Fall auch über die Schulsozialarbeit der abgebenden Schulen, betrieben werden.

Die Kooperation zwischen Arbeits-, Jugend- und Sozialamt beschreiben die meisten Standorte als gut funktionierend. Vor allem dort, wo die Zugangswege und Anlaufstellen im Rahmen eines Netzwerkes organisiert sind, sei das Ziel, möglichst alle Jugendliche zu erreichen, beinahe vollständig erreicht.

### 1.3 Abstimmung und Umsetzung verbindlicher Verfahren zur Teilnehmer/innen-Gewinnung

Mit einer Ausnahme verfügen alle Modellversuche über **Vereinbarungen** zwischen den jeweiligen Kooperationspartnern und gemeinsame Verfahren zur Teilnehmer/innen-Gewinnung, wobei die Kooperationspartner an den Modellversuchsstandorten nach Art der beteiligten Akteure und Anzahl variieren. In den meisten Fällen sind die Jugend- und Sozialämter, häufig auch die abgebenden Schulen an der Kooperation beteiligt.

Vertragliche Regelungen zur Kooperation liegen dabei selten vor. Die im Rahmen des Modellversuchs gebotene **Kooperation** basiert hier stark auf bewährten und vertrauten **Arbeits- und Beziehungsebenen** der verschiedenen Akteure. Häufig gewählte Arbeitsformen sind gemeinsame Informationstreffen und Arbeitskreise (vgl. Abschnitt 5: 1).

### 1.4 Handlungsbedarf/Empfehlungen

Die **Zuweisungspraxis der Arbeitsämter/Berufsberatung** an den Modellversuchsstandorten, an denen nicht flächendeckend die Neue Förderstruktur eingeführt wurde, legt in einigen Fällen die Priorität auf die Regelmaßnahmen. Dies hat zur Folge, dass vorgehaltene Plätze nur über einen begrenzten Zeitraum oder gar nicht besetzt werden.

Dargestellt wird auch die Zuweisung einer Restgruppe nicht eindeutig „klassifizierbarer“ Jugendlicher, die als besonders schwer vermittelbar gilt. Diese Praxis ist u. U. auch auf fehlende Akzeptanz der Mitarbeiter/innen der Berufsberatung gegenüber dem Modellversuch zurückzuführen.

Die Zuweisungspraxis einiger Arbeitsämter erfolgte zum Zeitpunkt des Monitorings z. T. nicht im Sinne des Rahmenkonzepts, sondern orientierte sich an den Zuweisungs-routinen für die Regelmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit.

Um diese **Zuweisungspraxis** zu verändern, bedarf es zum einen ausreichender Zeit, bis die Vertragslaufzeiten der Regelmaßnahmen abgelaufen sind oder die entsprechenden Arbeitsämter diesbezügliche Vereinbarungen mit den betreffenden Bildungsträgern getroffen haben. Zum anderen gilt es auch bei den Mitarbeiter(inne)n der Berufsberatung, „Überzeugungsarbeit“ im Sinne des Modellversuchs zu leisten. Hierbei können die teilweise sehr positiven Erfahrungen aus anderen Modellversuchsstandorten hilfreich sein.

Insbesondere, wenn neue Förderstrukturen in Arbeitsamtsbezirken **flächendeckend eingeführt** wurden, stellt sich heraus, dass mehr Teilnehmer/innen zu versorgen waren als ursprünglich erwartet. Gründe dafür liegen sowohl in einer Zunahme der Jugendarbeitslosigkeit als auch in der intensiven Zuwendung zur Zielgruppe, ausgelöst durch verschiedene Förderprogramme. Für die Träger bedeutete dies, innerhalb kürzester Zeit Personalkapazitäten zu schaffen – was allerdings nicht in jedem Fall möglich war. Dadurch entstanden für die potenziellen Teilnehmer/innen (zu) lange Wartezeiten bis zum Eintritt in die Neue Förderstruktur.

Die an einigen Standorten angesprochenen **Kapazitätsprobleme** sind insbesondere bei dem Einstieg in die Kompetenzfeststellung gravierend, da in diesem Feld mit dem

größten Personaleinsatz gearbeitet wird und ein großer Fortbildungsbedarf besteht. Ergebnisse der Kompetenzfeststellung sind Gegenstand des Teilziels 4 (vgl. Abschnitt 4: Handlungsorientierte Kompetenzfeststellung und Qualifizierungsangebote).

Ein weiteres Problem ist in den noch unzureichenden Erhebungsverfahren zur Feststellung der erforderlichen Kapazitäten zu sehen; diese (Daten-)Erhebungsprobleme sollten auch unter datenschutzrechtlichem Gesichtspunkt untersucht werden.

## 2 Binnendifferenzierte Förder- und Qualifizierungsangebote

### Teilziel 2:

**Ein transparentes und binnendifferenziertes Förder- und Qualifizierungsangebot ist umgesetzt.**

Teilziel 2 fokussiert drei Beobachtungsfelder:

- Die äußere Maßnahmendifferenzierung ist zugunsten eines binnendifferenzierten Angebots entfallen
- Qualifizierungsbausteine, die modellversuchintern bzgl. Standards abgestimmt sind, werden umgesetzt
- Erworbene Qualifikationen werden abgeprüft und dokumentiert.

### 2.1 Binnendifferenzierte Angebote

Nur an sehr **wenigen Modellversuchstandorten** werden alle Teilnehmer/innen berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen in **binnendifferenzierten Angeboten**<sup>2</sup> und in der Neuen Förderstruktur qualifiziert.

An den übrigen Standorten existieren parallel weiterhin „traditionelle“ Maßnahmetypen der Bundesanstalt für Arbeit und weitere, die über Landes- oder Bundesprogramme gefördert werden. Diese Förderangebote sind in der Regel nicht durchlässig, so dass die Teilnehmer/innen dort meist 6 bis 12 Monate verweilen, wodurch eine Verzahnung mit Qualifizierungsangeboten der Modellversuchsreihe erschwert wird.

Dies hat nur dann keine negativen Auswirkungen, wenn die Platzzahl in den Modellversuchsangeboten eine Größenordnung hat, die ein binnendifferenziertes Angebot zulässt. Mit einer geringen Zahl von z. B. 24 Teilnehmer(inne)n war dies kaum möglich. Folgerichtig gibt es an jenen Modellstandorten, die mit einer geringen Teilnehmerzahl begonnen haben, für das zweite Jahr in der Regel eine Erhöhung der Platzzahl. Die meisten Modellversuche, die nur mit den normalen BBE- oder G-Zielgruppen angefangen haben, werden im zweiten Jahr die Jugendlichen nicht „vorsortiert“ in die Neue Förderstruktur vermitteln.

An sieben Standorten sind alle Maßnahmetypen in der Neuen Förderstruktur aufgegangen: Hier wird den Teilnehmer(inne)n ein binnendifferenziertes Förder- bzw. Qualifizierungsangebot entsprechend der individuell ermittelten Kompetenzen offeriert. Dies gilt eingeschränkt auch für vier weitere Standorte, an denen zwar noch nicht der gesamte Einzugsbereich des jeweiligen Arbeitsamtes auf die Neue Förderstruktur umgestellt ist, die Anzahl der Teilnehmer/innen und der beteiligten Träger ein binnendifferenziertes Angebot jedoch möglich machen.

---

<sup>2</sup> Unter binnendifferenziertem Angebot ist zu verstehen, dass die Maßnahmetypen der Bundesanstalt für Arbeit (tipp, BBE, G-Lehrgang, ggf. auch F-Lehrgang) zugunsten einer Maßnahme mit einem sehr differenzierten Angebot aufgelöst werden.

An den anderen Modellstandorten läuft die Neue Förderstruktur wie eine weitere Maßnahme neben den bereits bestehenden her. So gibt es an einem Modellstandort außer der Neuen Förderstruktur weitere 13 Maßnahmetypen. Hier werden nur punktuell bindendifferenzierte Konzepte umgesetzt.

Strukturelle Veränderungen sind in diesen Fällen hier bisher nicht in Gang gesetzt worden. Die Folge ist, dass Teilnehmer/innen nach der Grundstufe in einen bestehenden BBE- oder G-Lehrgang einmünden und nicht wie vorgesehen so lange in der Neuen Förderstruktur qualifiziert werden, bis sie in Ausbildung oder Arbeit integriert sind.

## 2.2 Qualifizierungsangebote für die Grund- und Förderstufe/Übergangsqualifizierung

An 15 Modellstandorten gibt es Qualifizierungsangebote für alle Stufen der Neuen Förderstruktur,<sup>3</sup> an neun Standorten bisher lediglich für die Grund- und Förderstufe und nur teilweise für die Übergangsqualifizierung. Für die erweiterte Förderstufe sind an fast allen Modellstandorten noch keine Angebote vorhanden.

An einem Modellstandort zeichnet sich beispielhaft ab, die erweiterte Förderstufe nur in Ausnahmefällen einzusetzen und dafür im Vorfeld sehr differenziert zu arbeiten, um eine verlängerte Förderdauer zu vermeiden. Wenn sich nach den Beratungsgesprächen bzw. nach der Kompetenzfeststellung herausstellt, dass z. B. ein/e Teilnehmer/in noch nicht für eine berufsvorbereitende Qualifizierung geeignet ist, wie sie in der Neuen Förderstruktur angeboten wird, wird diesem/dieser Teilnehmer/in in anderen Projekten ein niederschwelligeres Qualifizierungsangebot gemacht, wie z. B. in einer Jugendwerkstatt. Zu einem späteren Zeitpunkt, wenn er/sie die nötige Reife und notwendigen Voraussetzungen erreicht hat, wird er/sie dann wieder in die Neue Förderstruktur aufgenommen.

## 2.3 Qualifizierungsbausteine

Die Strukturierung des Angebotes in Qualifizierungsbausteine hat sich für die Träger aufwändiger als erwartet erwiesen. An einigen Modellstandorten ist die Bearbeitung des Themas „Qualifizierungsbausteine“ mit einem hohen **Fortbildungsbedarf** verbunden.

An acht Modellstandorten wurden für die bisher dort angebotenen Berufsfelder nach abgestimmten **Standards** Qualifizierungsbausteine entwickelt,<sup>4</sup> die zum Teil auch schon erprobt sind bzw. ab Herbst 2002 erprobt werden sollen.

An fünf Standorten wird teilweise nach den Standards gearbeitet, an fünf weiteren Standorten wurden Qualifizierungsbausteine zum Zeitpunkt des Monitorings ausgearbeitet. An den anderen Standorten ist das Angebot noch nicht in Qualifizierungsbausteine gegliedert.

<sup>3</sup> Zu den Stufen der Neuen Förderstruktur gehören: Grundstufe, Förderstufe, erweiterte Förderstufe und Übergangsqualifizierung.

<sup>4</sup> Vgl. Qualifizierungsbausteine und Zertifizierung in der Ausbildungsvorbereitung. Werkstattbericht des Projekts INKA III. Offenbach am Main 2001.

## 2.4 Prüfung und Zertifizierung von Teilqualifikationen

Die Prüfung der erworbenen Qualifikationen erfolgt bei fast allen Trägern intern. An einem Standort gibt es lediglich Teilnahmebescheinigungen.

Nur an zwei Standorten sind die Kammern, Innungen und Wirtschaftsverbände in diese Verfahren involviert. An drei weiteren Standorten gab es jedoch bereits erste Gespräche mit den Kammern, um Qualifizierungsbausteine abzustimmen und ein individuellen Anrechnungsverfahren im Rahmen einer Ausbildungszeitverkürzung zu vereinbaren.

## 2.5 Handlungsbedarf/Empfehlungen

Insgesamt ist zur Erreichung des Teilziels 2 – Umsetzung eines transparenten und binnendifferenzierten Förder- und Qualifizierungsangebotes – ein erheblicher Entwicklungsbedarf notwendig. So scheint an vielen Standorten noch nicht deutlich geworden zu sein, dass die „Förderung aus einem Guss“ tendenziell die Integration aller anderen berufsvorbereitenden Maßnahmetypen beinhaltet, zumindest die der Bundesanstalt für Arbeit.

Bestrebungen auf regionaler Ebene müssten dahin gehen, Maßnahmen, die nicht über die Bundesanstalt für Arbeit gefördert werden, zumindest mit der Neuen Förderstruktur zu **verzahnen**. Darunter ist zu verstehen, dass diese Maßnahmen langfristig ebenfalls flexibel bei Ein- und Ausstiegen gestaltet werden müssten. Auch in diesen Maßnahmen müssten sich die Zu- und Abgänge am Entwicklungsstand des Einzelnen orientieren und nicht an der Laufzeit der Maßnahmen.

Für die Entwicklung von **Qualifizierungsbausteinen** besteht ein hoher Abstimmungsbedarf zwischen Trägern und mit Betrieben. Insbesondere bei der Entwicklung betriebsnaher Qualifizierungsbausteine an denjenigen Standorten, an denen die praktische Qualifizierung ausschließlich im Betrieb stattfindet, war es mit hohem Aufwand verbunden, Teilqualifikationen zu identifizieren, die in den Betrieben benötigt werden. Erst an zwei Standorten arbeiten Träger und Betriebe gemeinsam an Qualifizierungsbausteinen und/oder tauschen sie untereinander aus.<sup>5</sup>

Außerdem müssten an allen Standorten **offene Curricula, Unterrichtsmaterialien** und **Selbstlernmaterialien** mit dem Ziel entwickelt werden, Qualifizierungsprozesse für Mitarbeiter/innen so transparent zu gestalten, dass sich jede/r einbringen kann. Teilnehmer/innen sollten durch begleitete Selbstlerneinheiten in ihrer Selbständigkeit unterstützt werden.

Die Entwicklung der Bausteine, Curricula und entsprechender Materialien ist personal- und kostenaufwändig. Dies wurde bisher an keinem Modellstandort quantifiziert und ist in den Tageskostensätzen und/oder modellversuchsbedingten Mehrkosten in der Regel nicht berücksichtigt.

Hier besteht Klärungsbedarf, wie diese Entwicklungsarbeit finanziert werden kann bzw. wie geeignete Qualifizierungsbausteine zur Verfügung gestellt werden können. Eine

---

<sup>5</sup> Allerdings ist das Thema „Qualifizierungsbausteine“ für viele Träger neu, in das sie sich erst einarbeiten müssen.

Lösung im Rahmen der Entwicklungsinitiative hätte den positiven Effekt, dass nicht nur Qualifizierungsbausteine, sondern auch die entsprechenden Curricula, Lern- und Unterrichtsmaterialien unter den Trägern ausgetauscht werden könnten.

Die Umsetzung und Erprobung transparenter und binnendifferenzierter Angebote in Form von Qualifizierungsbausteinen verlangt von den Trägern und Mitarbeiter(inne)n ein hohes Maß an persönlichem Einsatz. Dies bringen die meisten Mitarbeiter/innen zur Zeit (noch) gerne auf, da die Entwicklung der Modellversuche erheblich zur Qualitätsverbesserung des Angebotes beiträgt.

Abschließend sei bemerkt, dass ein hoher – auch finanziell abgesicherter – Standard in der Ausbildungsvorbereitung durch bundesweite Regelungen und ein bundesweites System des Austauschs, beispielsweise durch die Datenbank des Good-Practice-Centers, gestützt werden muss.

### 3 Finanzierungskonzepte für die Umsetzung flexibler, träger- und maßnahmeübergreifender Angebote

#### Teilziel 3:

**Das Arbeitsamt hat ein Finanzierungskonzept entwickelt, dass die Umsetzung flexibler, träger- und maßnahmeübergreifender Angebote ermöglicht.**

Teilziel 3 konzentriert sich auf die folgenden 4 Beobachtungsfelder:

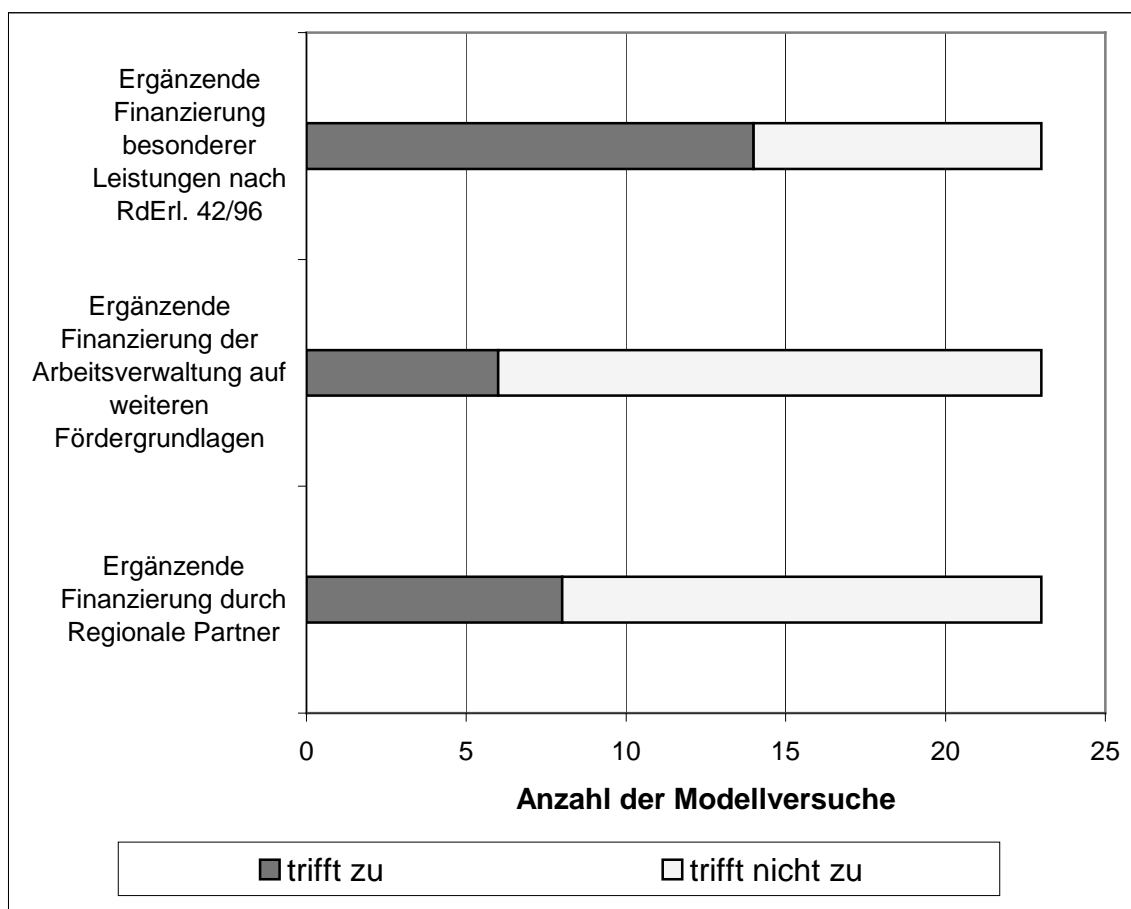
- Die gesetzlichen Grundlagen und Verwaltungsvorschriften eröffnen ausreichende Spielräume zur Finanzierung der neuen Strukturen
- Träger sind den gewünschten Strukturen und zu erbringenden Leistungen entsprechend finanziert
- Mittel werden leistungsentsprechend unter den Kooperationspartnern verteilt
- Das Finanzierungskonzept fördert flexible Übergänge in weiterführende Qualifizierungsangebote.

#### 3.1 Förderung der Modellversuche aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit

Alle regionalen Modellversuche der Entwicklungsinitiative werden auf der Grundlage des Runderlasses 42/96 durch die Bundesanstalt für Arbeit gefördert.

Für 14 von 23 laufenden Modellversuchen werden über die Regelförderung hinaus ergänzende Finanzierungen für besondere Leistungen oder Aufgaben vereinbart. Diese erfolgen i. d. R. über erhöhte Tageskostensätze.

Abbildung 1: Finanzierungsquellen der regionalen Modellversuche



Wie die Abbildung zeigt, werden darüber hinaus von einigen Arbeitsämtern weitere Fördergrundlagen genutzt.

Die folgende Tabelle stellt den seitens der Arbeitsämter genutzten Finanzierungsgrundlagen die jeweils (ergänzend) geförderten Leistungen gegenüber.

Tabelle 1: Finanzierungsgrundlagen der Bundesanstalt für Arbeit und geförderte Leistungen

Finanzierungsgrundlagen der Bundesanstalt für Arbeit	Anzahl der Nennungen	Geförderte Leistungen
Regelförderung gem. RdErl. 42/96	23	Umsetzung des Modellversuchs gem. Konzept
Ergänzende Förderung gem. RdErl. 42/96	14	Ergänzende Personalstellen für Koordination und Projektbegleitung, Verwaltung Schulungskosten Assessment Verbesserter Personalschlüssel (Sozialpädagogische Begleitung) Ergänzende (modellversuchsexterne) Qualifizierungsangebote Assessment-Center Deutsch als Fremdsprache Qualifizierung Medienkompetenz/Internetcafé
Freie Förderung nach § 10 SGB III	3	Projektbüro Ergänzende (modellversuchsexterne) Qualifizierungsangebote
Sonstige Leistungen nach SGB III (§ 49 SGB III, Runderlass 8/98)	3	Ergänzende Personalstellen Akquise, Koordination, Sachbearbeitung Fortbildung Assessment Anschließende außerbetriebliche Ausbildung, abH
Jugendsofortprogramm	3	Außerbetriebliche Ausbildung

Die Monitoring-Auswertung dokumentiert verschiedene aus Sicht der beteiligten Akteure bestehende Probleme. So wird z. B. an einer Stelle betont, dass für die Realisierung von Finanzierungskonzepten auch Entscheidungen getroffen werden mussten, die die Grenzen der bestehenden Möglichkeiten strapazierten.

Ein Problem sehen mehrere Standorte in der teilnehmerbezogenen Abrechnung. Diese steht im Widerspruch zum Rahmenkonzept der Modellversuchsreihe und bereitet dann Schwierigkeiten, wenn Qualifizierungsangebote nicht ausgelastet sind<sup>6</sup>.

Das angewandte **Ausschreibungsverfahren** wurde insoweit kritisch bewertet, als dass es zu aufwändig sei und vor allem eine Kooperation der Träger untereinander verhindere. Allerdings fand sich an anderer Stelle auch ein Problemhinweis, dass eine kontinuierliche Förderung der beteiligten Modellversuchsträger zu einer Wettbewerbsverzerrung führen könne, indem es Konkurrenz verhindere.

<sup>6</sup> Auf dieses Problem hat die Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit in dem Runderlass vom 24. Juli 2002 reagiert: „Es sind feste Maßnahmeplätze auszuschreiben (nicht „bis zu x-Plätzen“). Dies setzt eine sorgfältige und möglichst realistische Bedarfsprognose voraus. Diese durchschnittliche Platzzahl ist für den gesamten Bewilligungszeitraum (höchstens bis zu einem Jahr) – unabhängig von der tatsächlichen Belegung – bei der Zahlung der Lehrgangskosten zugrunde zu legen. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Maßnahmeteilnahme sind alle Möglichkeiten zur Wiederauffüllung der Teilnehmerplätze auszuschöpfen“.

## 3.2 Ergänzende Förderung durch (regionale) Partner

Eine Zielsetzung bei der Entwicklung und Erprobung neuer Förderstrukturen besteht darin, ergänzende Finanzierungen durch Kooperationspartner – z. B. durch die öffentliche Jugendhilfe – zu erschließen.

Eine ergänzende Förderung der regionalen Modellversuche durch Kooperationspartner erfolgte bislang in acht Modellversuchen.

Die folgende Tabelle stellt ergänzenden Finanzierungsquellen den aus den entsprechenden Mitteln geförderten Leistungen gegenüber.

Tabelle 2: Ergänzende Finanzierung durch Modellversuchspartner

Ergänzende Finanzierung durch	Geförderte Leistungen
Jugendamt	Ergänzende Personalstellen
Schulamt	Case-Management
Amt für Weiterbildung	Einrichtung Medienraum
Mittel ESF	Personal und Sachkosten Betriebsakquise Ergänzende Personalstellen sozialpädagogische Begleitung
Stiftung	Aufstockung Berufsausbildungsbeihilfe
Sozialamt	Ergänzende Leistungen zum Lebensunterhalt (Härtefallregelung).
Landesjugendamt	Erneuerung von Berufsfeldern, Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen
Schulverwaltung	Abgestimmter/kooperativer Unterricht
Landkreis	Anteilige Finanzierung von 4 Case-Manager(inne)n.

Soweit von Modellversuchspartnern eingebrachte Fördersummen benannt werden, bewegen sich diese zwischen 10.000 und 120.000 Euro jährlich.

In einem Fall wird konstatiert, dass eine Kombination von Förderungen aus dem SGB III und dem SGB VIII durch mangelnde „Kompatibilität“ der Rechtsgrundlagen behindert wird.

## 3.3 Finanzierung neuer Förderstrukturen – rechtliche Grundlagen und Sicherung des Gesamtkonzepts

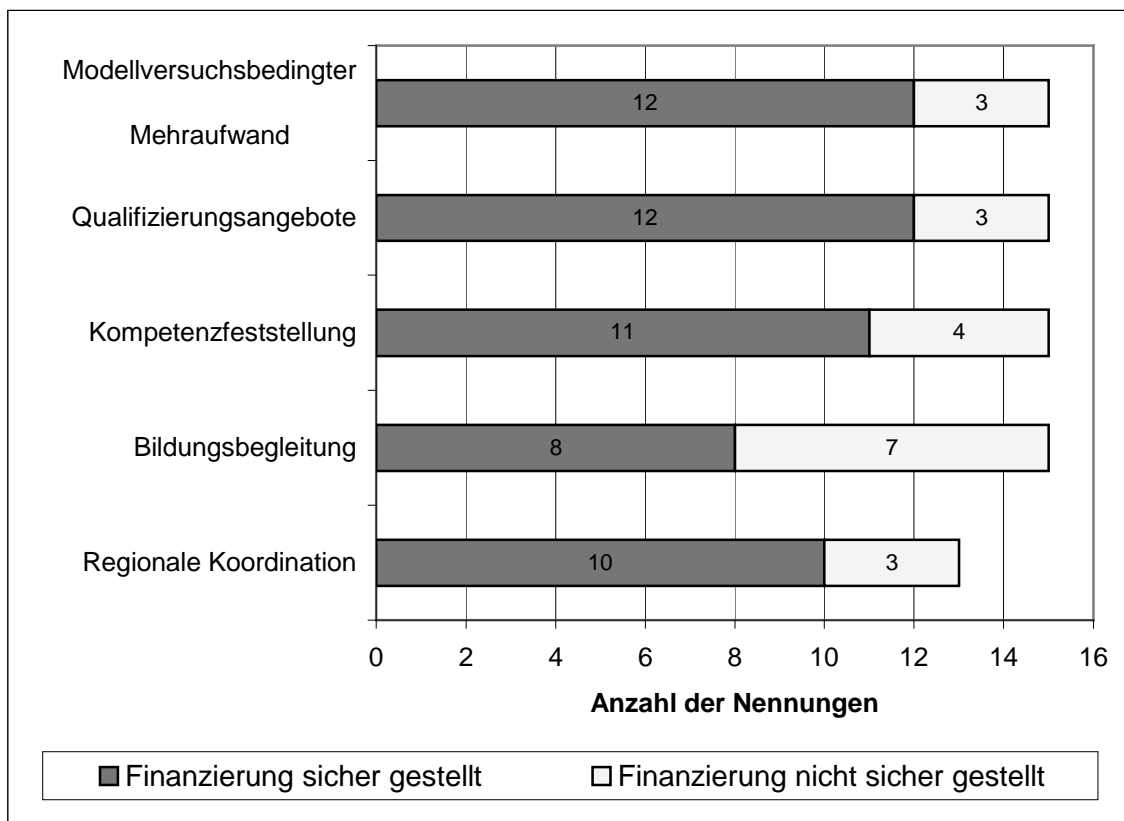
Die Mehrzahl der befragten Akteure in den Modellregionen hält die **Finanzierung des Gesamtkonzepts** für gesichert.

Die Frage, ob **die geltenden rechtlichen Vorgaben ausreichende Spielräume zur Förderung neuer Förderstrukturen eröffnen**, beantworteten immerhin 10 Modellregionen positiv. Allerdings gab es auch in 3 Fällen ein dezidiertes Nein und in den verbleibenden 9 Fällen wurde diese Frage mit differenzierten Problembeschreibungen beantwortet.

### 3.4 Finanzierung von Teilangeboten der Modellkonzepte

Die Auswertung der Frage, ob eine **angemessene Finanzierung der verschiedenen Teilangebote des Modellkonzepts** sicher gestellt sei, zeigt eine kritischere Bewertung.

Abbildung 2: Finanzierung von Teilangeboten aus Sicht der Regionalen Akteure<sup>7</sup>



Am häufigsten werden demzufolge Finanzierungsprobleme einer **Bildungsbegleitung** bzw. eines **Case-Managements** gesehen. Einerseits liegt dieser Bewertung sicherlich zugrunde, dass Konzepte für bildungsbegleitende Angebote bislang kaum vorliegen. Da andererseits nur in einer Modellregion ein Projektpartner die Finanzierung entsprechender Angebote sicher stellt, ist hier jedoch auch das Problem dokumentiert, bildungsbegleitende Angebote über eine Regelförderung nach RdErl. 42/96 oder ergänzend aus Mitteln der Arbeitsförderung abzusichern.

Soweit einzelne Modellversuche den Einsatz von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) für die Bildungsbegleitung nach Übergang in eine betriebliche Ausbildung erwägen, entstand das Problem, dass dies nur möglich ist, wenn Teilnehmer/innen einen indivi-

<sup>7</sup> Nicht alle Befragten machten differenzierte Angaben zur Finanzierung von Teilangeboten – daraus ergeben sich abweichende Summen der Angaben. Fehlenden Angaben ergeben sich überwiegend daraus, dass die Befragten die Finanzierung des Gesamtkonzepts als gesichert bewerten. Die Anzahl der negativen Bewertungen ist also im Gesamtblick gering (Maximalwert bezogen auf 23 befragte Modellversuche: ca. ein Drittel).

duellen Anspruch auf diese Leistung haben. Ein im Rahmen des Konzepts verankertes und für alle Jugendlichen offenes Angebot ist auf dieser Grundlage aus Sicht der Befragten also nicht zu realisieren.

Zudem wurde darauf hingewiesen, dass eine Bildungsbegleitung in Form von abH eine Vergabe dieses Angebots an modellversuchsbeteiligte Träger erfordert, wenn die (personelle) Kontinuität der Begleitung gewahrt bleiben soll<sup>8</sup>.

Schließlich wirkt sich hier wiederum das Problem aus, dass die konzeptionelle Integration von abH-Angeboten einen entsprechend ausgestatteten Eingliederungstitel des zuständigen Arbeitsamts voraussetzen müsste (s. u.).

Hinsichtlich der **regionalen Koordination** ist festzustellen, dass sich ein entsprechender Bedarf erst im Laufe der bisherigen Arbeit in den Modellregionen abzeichnet.

Insbesondere in Regionen mit einer großen Anzahl beteiligter Träger und/oder weiterer Akteure zeigt sich, dass regionale Koordination und ggf. Steuerung der Modellversuche als eigenständige Aufgabe zu bewerten und in den Planungen zu berücksichtigen ist.

Je größer der Modellversuch hinsichtlich der beteiligten Akteure und der Anzahl der Teilnehmer/innen ist, umso differenzierter sind auch die Instrumentarien der Zusammenarbeit. In einem Fall wurde eigens für den Modellversuch ein Koordinierungsbüro im Auftrag des Arbeitsamtes in freier Trägerschaft eingerichtet, da der flächendeckende Modellversuch angesichts der beträchtlichen Teilnehmerzahl (ca. 700) und der beteiligten Modellversuchsträger (20) vom Arbeitsamt alleine nicht mehr ausreichend koordiniert werden konnte. In anderen Modellversuchsstandorten die bei der Durchführung mit einer geringeren Anzahl von Trägern und Teilnehmer(inne)n arbeiten, wurden zumindest Personalressourcen für die Koordinierung des Modellversuchs durch das Arbeitsamt bereitgestellt; bei konsortialen Konstruktionen ist die Koordinierung beim Konsortialführer angesiedelt.

Unter 13 Aussagen zur regionalen Koordination fanden sich nur drei, die diese Teilaufgabe als nicht (ausreichend) finanziert bewerten. In den übrigen Fällen dürfte daher die vereinbarte Modellversuchsförderung koordinierende Aufgaben in ausreichendem Maße abdecken.

Ein Problem, Angebote der **Kompetenzfeststellung** angemessen zu finanzieren, wird nur in wenigen Fällen gesehen. Allerdings wird mehrfach dargestellt, dass entsprechende Leistungen nicht Bestandteil der „Regelförderung“ regionaler Angebote sind, sondern einzelfallbezogen „spitz“ abgerechnet wurden. Folgerichtig wird konstatiert, dass auf dieser Grundlage eine kontinuierliche Förderung eines Assessment-Centers nur schwer zu realisieren sei.

### 3.5 Weiterführende Qualifizierungsangebote

Relativ viele Problemdarstellungen gab es zu den Übergängen Jugendlicher aus ausbildungsvorbereitenden Angeboten der Entwicklungsinitiative in weiterführende Qualifizierung:

<sup>8</sup> Auch auf die hier dargestellte Problematik reagierte die Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit im Juli d. J. mit einem Rundschreiben – vgl. den folgenden Punkt „Handlungsbedarf und Empfehlungen“.

**Aus 6 Modellregionen kommt die explizite Feststellung, dass die Verfügbarkeit von Mitteln aus dem Eingliederungstitel für die Förderung von Anschlussangeboten nicht gesichert ist.**

Ein (zeitlich) flexibler **Übergang Jugendlicher in außerbetriebliche Ausbildung**, so ein weiterer Problemhinweis, werde durch die Regelung im § 241 SGB III erschwert, die als Fördervoraussetzung für BÜE eine mindestens sechsmonatige Teilnahme an einem berufsvorbereitenden Angebot festlegt.

Mit Blick auf das zum Teil erheblich zu geringe Angebot betrieblicher Ausbildungsplätze wurde mehrfach auf **Übergangsprobleme Jugendlicher** hingewiesen, die nicht über außerbetriebliche Ausbildung gefördert werden können.

### 3.6 Handlungsbedarf/Empfehlungen

- Einige Akteure in den Modellregionen formulieren die Erwartung, klarere Vorgaben und eine verbindliche Klärung von Handlungsspielräumen durch die Hauptstelle zu erhalten.
- Mit Blick auf eine geplanten Erweiterung der Zielgruppe, den Einbezug weiterer Träger sowie das bislang aufwändige Abrechnungsverfahren wurde für eine pauschale Finanzierung plädiert.
- Der Aufwand für die (Weiter-) Entwicklung von Konzepten, Curricula und Instrumenten müsste aus Sicht einiger Modellversuchsstandorte ergänzend in der Modellversuchsförderung berücksichtigt werden.

Auf wesentliche der in diesem Abschnitt des Ergebnis-Monitorings dokumentierten Probleme reagierte die Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit in einem Rundschreiben vom 26. Juli 2002, welches u. a. Aussagen zu Angeboten zur Kompetenzfeststellung, zur Verstärkung der Medienkompetenz, zu Qualifizierungsbausteinen sowie zu Inhalten und Fördermöglichkeiten von Bildungsbegleitung enthält<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> „Eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme ist förderungsfähig, wenn sie auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet oder der beruflichen Eingliederung dient und nicht den Schulgesetzen der Länder unterliegt (§ 61 Abs. 1 SGB III). Neben den Förderelementen des Runderlasses 42/96 gehören dazu auch Angebote zur Kompetenzfeststellung, zur Verstärkung der Medienkompetenz, Qualifizierungsbausteine sowie die Bildungsbegleitung. Die Bildungsbegleitung leistet einen Beitrag zur Qualifizierung und Stabilisierung der Jugendlichen im Rahmen der Ausbildungsvorbereitung. Aufgabe der Bildungsbegleitung ist es, den Qualifizierungsplan gemeinsam mit dem an dem Prozess beteiligten Personen und dem Jugendlichen abzustimmen, den Verlauf zu überprüfen und den Plan ggf. zu modifizieren bzw. fortzuschreiben. Bildungsbegleitung wird ebenfalls bei der Organisation von Übergängen in neue Qualifizierungsstufen und in betrieblicher Ausbildung aktiv. Sie stellt Unterstützungsangebote für Jugendliche, die eine betriebliche Ausbildung aufgenommen haben bereit, falls ein Ausbildungsabbruch droht. Bei Maßnahmeabbruch ist sie weiterhin Anlaufstelle für den Jugendlichen und zuständig für eine sinnvolle Reintegration in den Qualifizierungsprozess. Im Bedarfsfall werden zusätzliche Hilfsangebote organisiert, die durch das sozialpädagogische Personal nicht abgedeckt werden können. Die Bildungsbegleitung beinhaltet Elemente der Beratung, der sozialpädagogischen Betreuung und Begleitung sowie der Koordination. Die Aufgabenbereiche sind daher detailliert abzustimmen und festzulegen. Die Intensität des Angebotes richtet sich nach dem Bedarf des einzelnen Jugendlichen“.

## 4 Handlungsorientierte Kompetenzfeststellung und Qualifizierungsangebote

### Teilziel 4:

**Alle Jugendlichen im Modellversuch haben ein angemessenes handlungsorientiertes Kompetenzfeststellungsverfahren durchlaufen und erhalten ein darauf aufbauendes individuelles und am (regionalen) Arbeitsmarkt orientiertes Qualifizierungsangebot. Die Partizipation der Jugendlichen ist sichergestellt.**

Um die Spannweite von Kompetenzfeststellungsverfahren und deren Umsetzung an den Modellstandorten erfassen zu können, konzentriert sich das Teilziel auf drei Beobachtungsfelder:

- Handlungsorientierte Kompetenzfeststellungsverfahren werden angeboten und von den Jugendlichen durchlaufen.
- Jugendliche sind in angemessener Form in die Entwicklung ihrer Qualifizierungspläne einbezogen, ihre Interessen und Kompetenzen sind berücksichtigt.
- Ein breites am (regionalen) Arbeitsmarkt orientiertes Angebotsspektrum der Modellträger und anderer Bildungsträger ist vorhanden.

In der Grundstufe soll den Jugendlichen die Möglichkeit gegeben werden, ihren eigenen Leistungsstand sowie ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten festzustellen. Für die Diagnose sind schwerpunktmäßig handlungsorientierte Methoden anzuwenden. Die Eingangsdiagnose basiert auf dem Kompetenzansatz. Ziel ist es, die Jugendlichen darin zu unterstützen, ihren eigenen Entwicklungsstand zu erkennen und die Verantwortung für ihr Lern- und Arbeitsverhalten sowie ihre Persönlichkeitsentwicklung zu übernehmen. Verantwortlich für die Kompetenzfeststellung sind die Mitarbeiter/innen im Lehrgangsteam und die Jugendlichen selbst.

### 4.1 Anwendung von etablierten Kompetenzfeststellungsverfahren

Die Modellversuche erproben zum Zeitpunkt des Monitorings unterschiedliche Verfahren, so dass sich ein heterogenes Bild mit einem breiten Spektrum an Diagnoseverfahren ergibt. Da die Träger während des Monitorings die Schwerpunkte über die eingesetzten Verfahren jeweils unterschiedlich setzten, sind quantitative Aussagen über die Anzahl von Standorten, die beispielsweise traditionelle oder Assessment-Verfahren einsetzen, wenig sinnvoll bzw. nur mit Einschränkungen zu machen. Die ‚Momentaufnahme‘, des Monitorings, zeigt, dass die Mehrzahl der Träger bei der Kompetenzfeststellung sowohl **traditionelle Verfahren** einsetzt als auch ausgewählte **Bestandteile von AC's** anwendet.

Zu den traditionellen Verfahren gehören: Eingangsgespräche, Tests bzgl. der Schulbildung,<sup>10</sup> psychologische Tests,<sup>11</sup> verbale und nonverbale Tests. Zu diesen Testverfahren kommen Arbeitsproben, Gruppengespräche, Rollenspiele und Projektarbeit hinzu.

Nach den in den Monitoring-Protokollen enthaltenen Aussagen basieren die Konzeptionen und Durchführungsmodi der **Tests** (mit Ausnahme psychologischer Tests) auf eigenen Entwicklungen und Erfahrungen der Träger: 17 von 23 Trägern machen diesbezügliche Aussagen oder legen den Schluss nahe.

Zusätzlich zu den Tests setzen einzelne Träger ausgewählte Elemente etablierter<sup>12</sup> AC's ein<sup>13</sup> sowie andere, nicht näher bezeichnete. Sechs Standorte geben an, ein etabliertes AC-Verfahren vollständig durchzuführen, wobei an einem Standort ein Träger ein eigenes, bundesweit entwickeltes Verfahren durchführt, die beiden anderen Träger sich auf selbstentwickelte Teile eines AC's stützen.<sup>14</sup>

Deutlich zeichnet sich jedoch die Tendenz ab, dass **handlungsorientierte Kompetenzfeststellungsverfahren** eine immer größere Rolle spielen. Die Erfahrungen der Modellversuche, die bereits mit AC's in Anlehnung an die Standards des Arbeitskreises Assessment Center e. V.<sup>15</sup> arbeiten, sind überwiegend positiv. Zu den aussagekräftigen Ergebnissen im Hinblick auf Stärken und Potenziale der Jugendlichen kommt ein Kompetenzzuwachs der Mitarbeiter/innen.

Die Kompetenzfeststellungsphasen dauern von einer Woche bis zu maximal sechs Wochen.

## 4.2 Schulung des Personals

So unterschiedlich das Bild zur Kompetenzfeststellung ist, so unterschiedlich sieht es auch bei der Personalschulung aus. Die Spannweite reicht von Beobachterschulungen über Teilschulungen bis zu überhaupt keiner Personalschulung.

Diejenigen Standorte mit einem „vollständigen“ AC-Verfahren haben auch das dafür erforderliche Personal schulen lassen. Vier Standorte geben an, keine Personalschulung durchgeführt zu haben. Daneben gibt es nicht näher quantifizierbare (Teil-)Schulungen für Test- und Kompetenzfeststellungsverfahren.

Dass Personalschulung als dringliche Aufgabe angesehen wird, zeigt sich beispielsweise daran, dass ein Träger einen Arbeitskreis zur Personalqualifizierung einrichtete; möglicherweise existieren solche Arbeitskreise auch bei anderen Trägern.

---

<sup>10</sup> In Deutsch, Mathematik, vereinzelt auch Englisch.

<sup>11</sup> Z. B. Inventar komplexer Aufmerksamkeit, Lern-Potenzial-Test, Intelligenz-Struktur-Analyse, Frankfurter-Aufmerksamkeits-Inventar, Persönlichkeitstests.

<sup>12</sup> Als „etabliert“ soll ein zweckbezogenes, unter einem bestimmten Namen und mit einer festgelegten Durchführungsmodalität auf dem Markt eingeführtes Verfahren bezeichnet werden.

<sup>13</sup> Z. B. hamet 2, eine Weiterentwicklung des „Handwerklich motorischen Eignungstests“.

<sup>14</sup> Die im Monitoring genannten AC-Verfahren sind „Start“/IMBSE, „Eurobrug“ und dasjenige des Christlichen Jugenddorfwerks. Ob und ggf. welche anderen AC-Verfahren – entweder einzelne Bestandteile oder vollständig – bei der Kompetenzfeststellung eingesetzt werden, konnte durch das Monitoring nicht festgestellt werden.

<sup>15</sup> <http://www.arbeitskreis-ac.de/projekte/standards/ac-standards.htm>

Die Konzipierung, Durchführung und Auswertung von AC's ist personalintensiv und mit entsprechend hohen Kosten verbunden. Die laufenden Kosten können in der Regel über die Bundesanstalt für Arbeit abgedeckt werden, z. B. über einen erhöhten Teilnehmersatz (vgl. Abschnitt 3: Finanzierung von Teilangeboten der Modellkonzepte). Die Kosten für die Personalqualifizierung (vor Modellversuchsbeginn) mussten die Bildungsträger in der Regel bisher selber aufbringen. Dies führte relativ rasch zu Kooperationsmodellen zwischen Trägern, die im Modellversuch weiterentwickelt werden konnten.<sup>16</sup>

Soweit in besonderen Fällen psychologische Tests durchgeführt werden, erfordert dies qualifiziertes und ausgebildetes Personal, dessen Schulung zusätzliche Kosten verursacht, wenn die Standards des Verbandes Deutscher Psychologen eingehalten werden.

### 4.3 Personalschlüssel bei der Kompetenzfeststellung

Der über die Querauswertung des Monitorings gewonnenen Übersicht zufolge wird in der Grundstufe vorrangig der in BBE übliche Personalschlüssel eingesetzt.

Der Personalschlüssel variiert bei den verschiedenen Verfahren der Eingangsdiagnose und der Kompetenzfeststellung (1:1 bei Aufnahme- und persönlichen Gesprächen, 1:12 bzw. 1:14 oder 2:12 bei Tests in der Werkstatt).

Für Assessment-Center werden Schlüssel Beobachter/innen – Teilnehmer/innen zwischen 1:2 und 1:4 bis zu 1:6 angegeben.

Deutlich wird, dass einige Träger den Qualitätsstandard des Arbeitskreises Assessment Center e. V. einhalten (der Personalschlüssel bei AC's liegt demzufolge bei 1:2). Bei anderen wird der Qualitätsstandard unterschritten, was auf fehlendes Personal und nicht abzudeckende Personalkosten zurückzuführen ist.

### 4.4 Erfassung von Kompetenzen in ausreichendem Umfang

Die meisten Modellversuche gaben an, dass die Kompetenzen der Jugendlichen mit Hilfe der eingesetzten Verfahren in ausreichendem Umfang erfasst werden können. Damit wird die Frage nach der Eignung der Verfahren, Stärken, Interessen und Neigungen der Teilnehmer/innen festzustellen, positiv beantwortet.

Die **Eignung spezieller Kompetenzfeststellungsverfahren** wird von den Modellversuchen unterschiedlich beurteilt. Manche Träger halten Tests für besonders geeignet, um sofort Rückschlüsse auf die Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer/innen zu ziehen. Andere Träger setzen verstärkt auf Arbeitsproben und Beobachtungen in den Werkstätten. In manchen Fällen fehlt es allerdings an geeigneten Materialien für AC-Verfahren, um spezielle Berufsfelder abzudecken. Die teilweise Begrenzung auf ein bis zwei Wochen Kompetenzfeststellung bedingt auch die Auswahl der Instrumente.

<sup>16</sup> Das Monitoring zu Abschnitt 3 „Finanzierungskonzepte ...“ gelangt diesbezüglich zu einem abweichendem Ergebnis: die Durchführung eines AC-Verfahrens und die Personalschulung seien über ergänzende Förderung gem. RdErl. 42/96 und sonstigen Leistungen nach SGB III finanzierbar.

Hingewiesen werden soll jedoch auf kritische Einschätzungen eines Standorts: Die Träger äußern sich gegenüber einem Trend zu „mehr Tests“ und einer Verwissenschaftlichung des Verfahrens sehr zurückhaltend. Für die Feststellung von sozialen und Schlüsselqualifikationen seien Projekte oder an Projektarbeit orientierte „traditionelle“ Verfahren durchaus geeignet und weniger aufwändig als AC-Verfahren.

Träger, die das AC als Verfahren anwenden, haben die Erfahrung gemacht, dass ein Teil der Jugendlichen sich nach absolviertem AC noch einmal beruflich umorientiert. Die auf der Basis der im AC getroffenen Entscheidungen bleiben anschließend stabil. Ein nochmaliger Wechsel in einen anderen Bereich ist nach der Grundstufe nur in wenigen Ausnahmefällen zu beobachten. Nach Aussage eines Trägers brach keine/r der Jugendlichen die Teilnahme an der Neuen Förderstruktur wegen einer für ihn/sie ungeeigneten Berufswahl ab. Es scheint, dass nach intensiver Kompetenzfeststellung die Anzahl der Abbrüche aufgrund einer ungeeigneten Berufswahl reduziert werden kann.

Das Monitoring zeigt, dass ein wichtiges **Erfolgskriterium für ein Kompetenzfeststellungsverfahren** die Konstanz der während der Kompetenzfeststellungsphase getroffenen **Berufswahlentscheidung** ist.

Die Monitoring-Ergebnisse weisen darauf hin, dass nicht alle Jugendlichen für eine Kompetenzfeststellung zu motivieren sind. Vor allem Jugendliche, die bereits klare Berufsvorstellungen haben, halten eine weitere Prüfung ihrer Berufswahl nicht für notwendig.

Eine Bewertung des differenzierten Einsatzes von Angeboten der Kompetenzfeststellung könnte allenfalls auf der Grundlage einer vergleichenden Betrachtung von Bildungsverläufen Jugendlicher vorgenommen werden, die Teilgruppen mit und ohne Durchlauf durch die Kompetenzfeststellung unterscheidet.

## 4.5 Nachgefragte Berufsfelder/weitere Angebote in der Region

Bis auf wenige Einschränkungen wird in allen Modellregionen das Angebot wichtiger **regional nachgefragte Berufsfelder** abdeckt. Berufsfelder, die vom Konsortium selber bzw. dem federführenden Träger nicht vorgehalten werden können, werden mit Hilfe von weiteren Kooperationspartnern oder Betrieben erschlossen.

Tabelle 3: In den Modellregionen angebotene Berufsfelder

- |                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| • Metall                | • Gas/Wasser               |
| • Holz                  | • Hotel/Gaststättengewerbe |
| • Bau                   | • kaufmännische Berufe     |
| • Farbe                 | • Handel/EDV/IT            |
| • Pflege und Gesundheit | • Elektrotechnik           |
| • Hauswirtschaft        |                            |

Zu diesen Angeboten sind jedoch präzisierende Bemerkungen erforderlich: An einem Standort fragt die Gastronomiebranche Berufe überregional, aber nicht regional nach.

Eine erfolgreiche Vermittlung verlangt von den Jugendlichen Mobilität und Flexibilität. Das Berufsfeld „Garten/Landschaftsbau“ wird häufig, jedoch nicht von allen Trägern angeboten (vier Standorte geben an, dieses Berufsfeld nicht anzubieten).

Angebote im EDV- und IT-Bereich scheinen sich als „Standard“ durchzusetzen; allerdings wies ein Standort in einem neuen Bundesland drauf hin, (noch) keine neuen Medienberufe anzubieten, an einem anderen Standort sollen die sog. „neuen Berufe“ zukünftig aufgenommen werden.

An einem Standort fehlen Qualifizierungsangebote in Berufsfeldern, die aus Sicht des Arbeitsamts regional von Betrieben nachgefragt werden. Zu diesen Tätigkeiten gibt es bisher keine Ausbildungsgänge (z. B. Berufskraftfahrer/in, Wachschutz, Altenpfleger/in, Krankenpflegehelfer/in).

Das Monitoring macht deutlich, dass das Spektrum der **angebotenen Berufsfelder durch die Kooperation** zwischen Trägern sowie die Einbeziehung weiterer Kooperationspartner **breiter** und vielfältiger geworden ist. Ein Standort formuliert dies folgendermaßen: „Je spezifischer die Berufswünsche sind, desto mehr sind die federführenden Träger aufgefordert, mit anderen zu kooperieren; dies kann auch über die Region hinaus erforderlich sein“.

## 4.6 Berufswünsche außerhalb der von Trägern angebotenen Berufsfelder

Modellversuchsstandorte haben verschiedene Verfahren entwickelt, um Jugendlichen, deren Berufswunsch nicht vom Trägerverbund angeboten wird, dennoch zu unterstützen. Dazu gehören:

- die Vermittlung in entsprechende betriebliche Praktika (für ausgefallene Berufswünsche wie z. B. Tierpfleger/in, Seemann, Winzer, Brauer, Steinmetz)
- die Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung im gewünschten Beruf, sofern dies möglich ist
- die Nutzung der Angebote von Trägern außerhalb des Trägerverbundes
- die Vermittlung auf dem überregionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt
- die zusätzliche Betreuung und Beratung durch externe Koordinator(inn)en.

Über den Erfolg<sup>17</sup> der hier aufgeführten verschiedenen Strategien lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt noch keine verallgemeinerungsfähigen Aussagen treffen

## 4.7 Mitwirkung der Jugendlichen bei Qualifizierungsplänen

Als Qualitätsstandard in der Kompetenzfeststellung in der Ausbildungsvorbereitung hat sich in den letzten Jahren herausgebildet, dass die **Jugendlichen** bei der Aufstellung

<sup>17</sup> Erfolg soll hier bedeuten, dass ein/e Jugendliche/r eine Ausbildung in seinem/ihrer Wunschberuf(sfeld) absolviert.

und Fortschreibung ihrer Qualifizierungspläne **beteiligt werden**, in Einzelfällen auch beim Abschlussbericht.

Ein Standort gibt an, dass der/die Jugendliche auch an der Auswertung der Kompetenzfeststellung mitwirkt; dies dürfte allerdings – auch wenn es in den übrigen Monitoring-Protokollen nicht vermerkt ist – bei einer Vielzahl von Trägern der Fall sein. Zielvereinbarungen werden von den Jugendlichen in der Regel immer mit unterschrieben, bei noch minderjährigen Teilnehmer(inne)n sind die Eltern einbezogen.

Unterschiede gibt es in Bezug auf die „Gültigkeitsdauer“ der abgeschlossenen Qualifizierungsvereinbarungen. Sie werden zunächst für sechs Monate oder ein Jahr festgelegt, bei Bedarf ist eine Modifizierung vor Ablauf des anvisierten Zeitraums möglich. Auch die Zeitpunkte zur Erstellung der Qualifizierungspläne variieren: Spätestens zum Ende der Grundstufe liegt der erste Qualifizierungsplan vor, in Ausnahmefällen bereits nach der Kompetenzfeststellungsphase. Häufig sind die Förderpläne Grundlage für die Qualifizierungspläne. Voraussetzung dafür ist nach Aussage eines Modellversuches, dass der Berufswunsch des/der Jugendlichen feststeht.

Die Berufsberatung ist zunehmend an der Erstellung und Fortschreibung der Qualifizierungspläne beteiligt, z. B. durch Teilnahme an Gesprächen, durch monatlich vorgelegte Informationen der Träger und/oder durch Mitunterzeichnung der Vereinbarungen.

## 4.8 Kompetenzfeststellungsverfahren und Qualifizierungsangebote für besondere Zielgruppen

Insgesamt wirken **Angebote für besondere Zielgruppen** noch recht **wenig differenziert**. Sieben Standorte verfügen über keine zielgruppenspezifischen Angebote zur Kompetenzfeststellung und Qualifizierung. Nur an einem Standort wird die Kompetenzfeststellung bei Aussiedler(inne)n und Migrant(inn)en mit schlechten Deutschkenntnissen in gesonderten Gruppen oder in einem Einzel-Kompetenzfeststellungsverfahren durchgeführt. In den Qualifizierungsphasen machen die übrigen Standorte unterschiedliche Angebote: Neun Standorte nennen Sprachförderkurse, darunter zwei Standorte mit Berufsfachsprachen.

Einige Qualifizierungs- und Freizeitangebote (an fünf Standorten) richten sich ausschließlich an Mädchen, wie beispielsweise „Berufsorientierung“, „Liebe, Lust und Frust“, „Beziehung zwischen den Geschlechtern“ und eine Mädchentanzgruppe. Einzelne Träger bieten Anti-Aggressionstrainings für verhaltensauffällige Jugendliche, ein Internetcafé für die Integration von Aussiedlern sowie besonderen Unterricht bei Leserechtschreibschwäche an. Insgesamt scheint der gender-Aspekt nur eine geringe Rolle bei der Konzipierung und Durchführung von Angeboten zu spielen.

## 4.9 Handlungsbedarf/Empfehlungen

Die prinzipielle Eignung von Assessment-Centern für die Zielgruppe der Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf scheint mittlerweile unstrittig zu sein. Bei der konkreten Implementierung des Verfahrens gibt es jedoch eine Reihe organisatorischer und struktureller Schwierigkeiten, da es sehr personal- und kostenintensiv ist (vgl. Abschnitt 3: Finanzierungskonzepte für die Umsetzung flexibler, träger- und maßnahmeübergreifender Angebote).

Der **Mehraufwand** ist mit dem vorhandenen Personal kaum bzw. nicht zu bewältigen. Auch Träger, die bereits eine entsprechende Fortbildung finanziert haben, kapitulieren angesichts der Hürden bei der Umsetzung. Die Gefahr, dass in der Praxis lediglich einige Versatzstücke eines AC Anwendung finden und damit Qualitätsstandards (wie z. B. des Arbeitskreises Assessment Center e. V.) unterlaufen werden, ist nicht von der Hand zu weisen.

Die **Schulung** des Personals ist – trotz bereits intensiver Schulungen im Vorfeld des Modellversuchs – noch nicht ausreichend. Den meisten Mitarbeiter(inne)n fehlt eine Grundbildung in Diagnostik. Sie beinhaltet auch eine Schulung in gezielter Beobachtung, Bewertung und Dokumentation.

Der Entwicklungsstand der Kompetenzfeststellungsverfahren ist bei den Trägern innerhalb eines Konsortiums mitunter sehr unterschiedlich. Hier ist der Erfahrungsaustausch und die Festlegung verbindlicher Standards erforderlich.

Auch bereits etablierte Verfahren, wie z. B. die Verhaltensbeobachtung, sollten weiter entwickelt und professionalisiert werden. Für das Verfahren der systematischen Beobachtung sollten vorab – und nicht erst im nachhinein – Merkmale und zu beobachtende Verhaltensweisen definiert werden. Dazu ist es erforderlich, mit abgestimmten Begriffen zu arbeiten. Erst wenn Mitarbeiter/innen der Träger und Berufsberater(innen) über ein gemeinsames Verständnis auch bei der Bewertungen verfügen, wird der Grundstein zu einer ergänzenden Förderung gelegt.

AC-Verfahren sind personal- und damit kostenintensive Verfahren. Angesichts dieser Tatsache ist eine Vernetzung von Trägern einer Region eine empfehlenswerte Vorgehensweise, die knappe Ressource „Personal“ für AC-Verfahren mobilisieren zu können. Je nach regionaler Infrastruktur besteht eine weitere Vorgehensweise darin, mit Universitäten und Fachhochschulen zusammen zu arbeiten (z. B. für den Einsatz externer Beobachter/innen).

Des Weiteren sind einheitliche Qualitätsstandards für verschiedene Verfahren der Kompetenzfeststellung erforderlich. Folgende Fragen sind dabei von Interesse: Welche Verfahren verfolgen einen handlungsorientierten Ansatz? Nach welchen Kriterien werden die eingesetzten Verfahren als erfolgreich und gut beurteilt?

Die Frage, inwieweit geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Konzipierung und Umsetzung der Neuen Förderstruktur Berücksichtigung finden, bleibt bestehen. Ihr sollte zukünftig konsequenter nachgegangen werden, wobei ein frauenspezifischer Ansatz durch das gender-mainstreaming-Konzept ersetzt werden sollte.

Die erfolgreiche Umsetzung des AC hängt in entscheidendem Maße davon ab, ob

- es gemeinsam vom Trägerverbund konzipiert und durchgeführt wird und mit der Berufsberatung und dem Psychologischen Dienst abgesprochen ist
- den in den Kompetenzfeststellungsverfahren entwickelten Aufgaben vereinheitlichte und damit vergleichbare Kriterien zu Grunde liegen, die regional und/oder überregional abgestimmt sind
- die Auswertung mittels trägerunabhängiger einheitlicher Formulare (Beobachtungs- bzw. Auswertungs- und Beobachtungsbögen) erfolgt

- das Kompetenzfeststellungsverfahren gemeinsam weiterentwickelt und gesteuert wird.

Für Jugendliche, die bereits für sich eine klare Berufswahlentscheidung getroffen haben und kaum motiviert sind, an einem AC teilzunehmen, sollte der Schwerpunkt auf der Ermittlung ihrer berufsbezogenen Eignung liegen.

Zukünftig sollte genauer analysiert werden, ob unterschiedliche Verfahren für verschiedene Zielgruppen erforderlich sind: Ob Tests bei allen Zielgruppen eingesetzt werden sollen (z. B. bei schulmüden Jugendlichen) und welche weiteren Ansätze (z. B. das Schweizer Qualifikationshandbuch, Elemente der Erlebnispädagogik, Formen des Rollenspiels) in die Kompetenzfeststellung integriert werden können. Ansätze hierzu bestehen bereits; sie müssten jedoch überregional ausgetauscht und weiterentwickelt werden.

## 5 Flexible Ein- und Ausstiege/Übergänge

### Teilziel 5:

**Die Qualifizierung der Jugendlichen ist effektiv und effizient. Flexible Ein- und Ausstiege sowie Übergänge sind entsprechend der individuellen Qualifizierungswege möglich. Eine kontinuierliche Bildungsbegleitung ist sichergestellt.**

Teilziel 5 konzentriert sich auf vier Beobachtungsfelder:

- Die Verbleibsdauer in den einzelnen Stufen sowie in der Gesamtmaßnahme ist individuell unterschiedlich
- Die Jugendlichen wechseln nahtlos zwischen Angeboten der Träger und anderen Kooperationspartnern
- Bildungspartner wie Berufsschule und Kammern kooperieren in Bezug auf Einstiege und Übergänge
- Jeder Jugendliche hat während der Qualifizierung eine/n konstante/n Ansprechpartner/in.

### 5.1 Flexible Einstiege<sup>18</sup>

Um Wartezeiten zu vermeiden, sollen Berufsberatung und Träger die Möglichkeit schaffen, Jugendliche jederzeit in die Neue Förderstruktur aufzunehmen. Diese **flexiblen Einstiege** sind – so ergab das Monitoring – an den Modellstandorten gegeben. Die Jugendlichen können jederzeit, an einigen Modellstandorten in einem 14-tägigen bzw. monatlichen Rhythmus, aufgenommen werden. Der Organisationsaufwand wird – wenn auch mit einiger Anstrengung – durch den/die aufnehmenden Träger bewältigt.

Allerdings ist in einigen Fällen nicht immer eine kontinuierliche Zuweisung durch die Berufsberater/innen gegeben, da innerhalb der Berufsberatung die Informationen über das flexible und kontinuierliche Förderangebot der Neuen Förderstruktur nicht ausreichend bekannt sind.

### 5.2 Flexible Übergänge von der Grundstufe in Erstausbildung oder in Übergangsqualifizierung

Die Qualifizierung in der Grundstufe dient u. a. der Berufsorientierung sowie der Förderung der Ausbildungsreife (vgl. Abschnitt 6: Betriebsnahe Konzepte). Erreicht ein Jugendlicher diese beiden Ziele nach einem maximalen Förderzeitraum von sechs Monaten nicht, so geht er/sie in die Förderstufe über (in Ausnahmefällen nach weiteren sechs Monaten in die erweiterte Förderstufe). Aufgrund des breiten Zielgruppenspektrums kann jedoch davon ausgegangen werden, dass nicht alle Jugendlichen sechs

<sup>18</sup> Während der Durchführung des Monitorings zeigte sich für die ersten beiden Beobachtungsfelder, dass an einigen Modellstandorten Unsicherheit darüber bestand, worauf sich die flexiblen Übergänge beziehen. Dies sei daher bei der Darstellung der Ergebnisse nochmals verdeutlicht.

Monate in der Grundstufe qualifiziert werden müssen, sondern die Ausbildungsreife schon früher erreichen. Diesen Jugendlichen soll ein flexibler Übergang in die Erstausbildung bzw. in die Übergangsqualifizierung ermöglicht werden.

Voraussetzung für diesen individuellen Übergang ist eine klare Entscheidung. Das Monitoring fragt daher nach **Kriterien für Übergänge** in die nächste Qualifizierungsstufe, nach den Entscheidungsträgern sowie nach dem Zeitpunkt der Übergänge.

Hier zeichnet sich folgendes Bild ab: An der überwiegenden Mehrheit der Modellstandorte wird die Entscheidung gemeinsam durch die Berufsberatung und die Träger unter Einbeziehung der Jugendlichen getroffen. Die Träger benennen je nach Modellstandort unterschiedliche Zuständigkeiten: In der Regel ist es das Team, an einem Modellstandort der „Lotse“ (Bildungsbegleiter), an einem anderen Standort mit ausschließlich betrieblicher Fachpraxis der „Coach“, der die Begleitung der Jugendlichen im Betrieb übernimmt. In einem anderen Modellversuch trifft die Entscheidung eine Steuerungsgruppe, der außer der Berufsberatung die Vertreter/innen der Träger sowie die Koordinator(inn)en des Modellversuchs angehören.

An diesem zuletzt genannten Modellstandort sind die Kriterien für den Übergang am ausführlichsten definiert. Sie werden systematisch durch eine schriftliche Einschätzung der Ausbilder/innen (Fragebogen, Multiple Choice-Verfahren), der Stützlehrer/innen und Sozialpädagog(inn)en, durch einen unter den Trägern abgestimmten branchenspezifischen Test sowie durch ein Nachfolge-Assessment erhoben. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse trifft die Steuerungsgruppe anhand einer Checkliste (u. a. zu Pünktlichkeit, Belastbarkeit, Ausdauer, Arbeitseinteilung, Kommunikationsfähigkeit) ihre Entscheidung. Die Kriterien werden den Jugendlichen erläutert. Diese intensive Beurteilung erfolgt erstmalig nach der Grundstufe. Ein Übergang in die Erstausbildung bzw. Übergangsqualifizierung ist jedoch auch schon nach dem Eingangs-Assessment möglich.

An den meisten Modellstandorten sind die Kriterien offener formuliert (Berufsreife bzw. Ausbildungsreife) und das Verfahren ist weniger standardisiert (Absprachen). In der Regel wird von dem Jugendlichen für einen Übergang in die Erstausbildung bzw. Übergangsstufe erwartet, dass er/sie

- eine klare Entscheidung für einen bestimmten Ausbildungsberuf getroffen hat
- ein Praktikum in diesem Beruf erfolgreich absolviert hat
- Arbeitstugenden und eine Bildungsmotivation besitzt
- über Grundkenntnisse und Fertigkeiten in dem gewünschten Berufsfeld verfügt
- ausreichende schulische Leistungen vorweisen kann.

Die Beurteilungen erfolgen (meist) nach der Grundstufe, an einigen Standorten in einem dreimonatigen Rhythmus.

### 5.3 Flexibler Wechsel zwischen Angeboten beteiligter Träger

Der Wechsel von einem zu einem anderen Träger ist dann erforderlich, wenn die **Träger unterschiedliche, sich ergänzende Qualifizierungsangebote** machen. Ansonsten müssen nur die Übergänge in unterschiedliche Werkstätten und/oder in betriebliche Qualifizierung geregelt werden. Dies, so ergab das Monitoring, verläuft an den ent-

sprechenden Standorten unproblematisch. Dort, wo Träger ihre Angebote aufeinander abgestimmt haben, gibt es vertragliche Regelungen. An anderen Modellstandorten ist die Organisierung der Wechsel den **Koordinator(inn)en** bzw. einem Verbundbüro übertragen worden. Wenn in Einzelfällen Übergänge zu anderen Trägern erfolgen, werden diese „auf dem kleinen Dienstweg“ geregelt. Die Übergangsbegleitung übernimmt meist der/die Sozialpädagoge/in.

Insgesamt gibt es jedoch nur an wenigen Modellstandorten einen Wechsel zwischen den Trägern. Ursache ist eine zu wenig differenzierte Aufgabenverteilung untereinander oder ein identisches Angebot der Träger. Anzunehmen ist, dass Träger mit den vorliegenden Finanzierungskonzepten nicht immer flexibel genug auf einen Wechsel der Jugendlichen zu anderen Trägern reagieren können. Hier besteht an vielen Modellstandorten Handlungsbedarf, um eine sinnvolle und abgestimmte Kooperation zu entwickeln.

## 5.4 Kontinuierliche und personell konstante Bildungsbegleitung

Bereits auf der zweiten Projektkonferenz wurde deutlich, dass **an vielen Modellstandorten Unsicherheit** über Konzeption und Umsetzung einer **Bildungsbegleitung** besteht. Das Monitoring bestätigt diesen Eindruck. An vielen Modellstandorten ist Bildungsbegleitung erst für einen späteren Zeitpunkt des Modellversuchs vorgesehen, z. B. beim Übergang in betriebliche Erstausbildung. Allerdings gibt es fast überall eine/n konstante/n Ansprechpartner/in für die Jugendlichen, in der Regel ist dies eine/e Sozialpädagoge/in. Nur beim Übergang zu einem anderen Träger gibt es an einigen Standorten einen Wechsel der Bezugsperson.

Ein Modellversuchsstandort hat für die Bildungsbegleitung die Bezeichnung „Lotsen“ in die Leistungsbeschreibung übernommen. Zu den Aufgaben gehören u. a.

- das Vereinbaren von Zielen mit dem Jugendlichen,
- die Ausarbeitung des Förderplans (= Qualifizierungsplan) unter Einbeziehung der Ergebnisse des Kompetenzfeststellungsverfahrens, sowie
- regelmäßige Gespräche mit dem Jugendlichen zur Fortschreibung des Qualifizierungsplans.
- Weitere Aufgaben sind die sofortige Reaktion auf Fehlzeiten, das Eingreifen bei sozialen Problemen und die Betreuung in betrieblichen Qualifizierungsphasen.

Der Lotse arbeitet eng mit der Berufsberatung, den Sozialpädagog(inn)en der Träger und anderen Kooperationspartner(inne)n zusammen. Er dokumentiert den gesamten Qualifizierungsablauf für den Jugendlichen (move-Pass), sowie für den Trägerverbund und die Berufsberatung.

Ähnliche Aufgaben werden an anderen Modellstandorten von den Koordinator(inn)en oder den Sozialpädagog(inn)en in enger Kooperation mit der Berufsberatung übernommen. Inwieweit Bedarf für eine Bildungsbegleitung bei Übergängen in betriebliche Ausbildung und zur Reintegration von Abbrechern besteht, wäre im weiteren Verlauf der Modellversuchsreihe zu klären.

## 5.5 Kooperation mit Berufsschulen und Kammern

Die Kooperation mit der Berufsschule (soweit sich diese auf der Grundlage länderspezifischer Regelungen zur Schulpflicht ergibt) erweist sich hinsichtlich flexibler Einstiege an vielen Standorten als schwierig. Falls überhaupt eine Kooperation zustande kommt, haben sich Schule und Träger auf Lösungen in Einzelabsprachen und Einzelfällen geeinigt. An einigen Standorten wird auf den Berufsschulunterricht in der Kompetenzfeststellungsphase oder sogar in der Grundstufe verzichtet – trotz einer schulgesetzlichen Regelung für die Berufsvorbereitung auf Landesebene.

Die Schwierigkeiten von Berufsschulen, flexibel zu reagieren, hängen u. a. auch mit organisatorischen Fragen zusammen: Klassen werden zu Beginn eines Schuljahres gebildet, in der Regel gibt ein Stichtag an, bis wann Anmeldungen bzw. Aufnahmen in den Schulen erfolgen können.

Ein weiteres Problem sehen die Träger in den zwei Berufsschultagen pro Woche, die in manchen Bundesländern Pflicht sind: für manche Jugendliche seien drei Tage Förderung bei den Trägern zu wenig. Allerdings zeichnen sich hier bereits positive Entwicklungen ab. In einem Fall konnte mit der örtlichen Berufsschule eine abweichende Vereinbarung getroffen werden, nach der die Teilnehmer/innen der Neuen Förderstruktur lediglich an einem Tag pro Woche die Berufsschule in einer eigens für sie eingerichteten Klasse besuchen.

Eine laufende Integration in die Berufsschulklassen während der Ausbildungsvorbereitung findet nur an drei Standorten statt. Hier gibt es regelmäßige Absprachen mit der Schule und/oder gemeinsame Workshops bzw. Fortbildung von Lehrer(inne)n und Mitarbeiter(inne)n der Träger sowie eine Einbeziehung des Kultusministeriums zur Regelung der Problematik.

Der flexible **Übergang in die Erstausbildung** wird bei einigen Schulen noch drei bis vier Monate nach Beginn des Ausbildungsjahres ermöglicht. Die Jugendlichen können hier in die entsprechenden Klassen integriert werden. Für die Jugendlichen aus der Übergangsqualifizierung gibt es an einem Standort die Möglichkeit, als „Gastschüler“ am Unterricht des ersten Ausbildungsjahres teilzunehmen.

Die Kooperationsbereitschaft von Kammern und Betrieben ist bei flexiblen Einstiegen in die Erstausbildung äußerst gering ausgeprägt. An drei Modellstandorten gibt es Einzelfalllösungen, an einigen Standorten können noch bis zum Ende des Kalenderjahres Ausbildungsverträge abgeschlossen werden. Nur an einem Standort ist der flexible **Übergang in eine Ausbildung** von Betriebsseite gegeben; allerdings scheitert hier die Flexibilität der Ausbildungszeit daran, dass die Kammer nur feste Prüfungstermine anbietet.

Insgesamt zeigt das Monitoring, dass Berufsberatung und Träger bereits zufrieden sind, wenn die Jugendlichen zum September in betriebliche Ausbildung übergehen können.

## 5.6 Handlungsbedarf/Empfehlungen

Flexible Einstiege und Übergänge sind ein wichtiger Bestandteil einer individuellen Qualifizierung der Jugendlichen. Diese Flexibilität erfordert eine intensive Abstimmung der beteiligten Träger untereinander sowie mit der Berufsberatung, der Berufsschule, den Betrieben und Kammern. Diese Prozesse sind in allen Modellstandorten in Gang

gesetzt, müssen jedoch weiterhin intensiviert werden. Dies betrifft vor allem die inhaltliche Beschreibung und organisatorische Regelung der Aufgabenverteilung sowie die Abstimmung und Konkretisierung konzeptioneller Fragen.

Die **Kooperation mit der Berufsschule und den Kammern** stößt bisher noch an Grenzen. Jedoch belegen Einzelbeispiele, dass – abweichend zu den üblichen Verfahren – mit den Berufsschulen Sonderregelungen getroffen werden können. Hier gilt es, die Zusammenarbeit mit den örtlichen Berufsschulen zu intensivieren und Überzeugungsarbeit bei den Akteuren zu leisten. Allerdings können in diesem Rahmen nicht alle bestehenden Probleme gelöst werden. Hierzu sind Regelungen auf Landesebene notwendig.

## 6 Betriebsnahe Konzepte

### Teilziel 6:

**Betriebs(nahe) Konzepte sind in der Neuen Förderstruktur umgesetzt.**

Betrieblichen Qualifizierungsphasen kommt ein hoher Stellenwert in der Ausbildungsvorbereitung zu: die Arbeits- und Ausbildungschancen steigen für die Zielgruppen, je betriebsnäher sie qualifiziert werden. Daher sollten Betriebsphasen bereits in der Ausbildungsvorbereitung einen hohen Anteil einnehmen. Kooperationen mit Betrieben stellen einen wichtigen Bestandteil der Entwicklungsinitiative dar.

Das Ergebnis-Monitoring zu Teilziel 6 macht Aussagen darüber, in welchem Ausmaß und mit welchen Resultaten betriebsnahe Konzepte an den Modellstandorten umgesetzt werden.

Im Fokus des Monitoring standen zwei Beobachtungsfelder:

- Umfangreiche Qualifizierungsphasen finden in Kooperationsbetrieben statt, und
- Inhaltliche Schwerpunkte der betrieblichen Phasen sind zwischen Trägern, Betrieben und/oder Jugendlichen geplant, vereinbart und umgesetzt.

### 6.1 Betriebliche Qualifizierungsanteile in den einzelnen Förderstufen und in der Erstausbildung

An 20 von 23 Standorten absolvieren Jugendliche in der **Grundstufe** Praktika. Die Dauer ist variabel: sie reicht von zwei bis drei Wochen bis zu zwei Monaten, bei einem Träger verbringen Teilnehmer eines G-Lehrgangs drei Tage/Woche im Betrieb (bei einer sechsmonatigen Grundstufe sind das ca. 70 Tage). Zwei Träger bieten in der Grundstufe kein Praktikum an; bei einem Träger absolvieren nicht alle Jugendlichen ein Praktikum, da diesen z. T. die erforderliche Sozialkompetenz fehlt.

Der Zweck der Praktika in der Grundstufe besteht darin, die Jugendlichen bei der Berufsorientierung zu unterstützen, den eventuell vorhandenen Berufswunsch oder die Ausbildungsreife zu überprüfen und betriebliche Regeln kennen zu lernen; in sog. „Schnupperpraktika“ haben sie Gelegenheit, Berufe und Berufsfelder kennen zu lernen.

Daneben geben vier Träger eine weitere Funktion der Praktika an: die Vermittlung von berufsfeldbezogenen Grundkenntnissen und Fertigkeiten; hier steht ein Qualifikationsanspruch neben der Orientierungsfunktion. Ein Träger nannte auch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Arbeitstugenden, in Einzelfällen werden Jugendliche auch mit anspruchsvolleren Aufgaben betraut.

Die Orientierungsfunktion bleibt auch in der **Förderstufe** bestehen, sie wird jedoch durch weitere Aufgaben „angereichert“: die Vermittlung fachpraktischer Fertigkeiten und berufs- bzw. berufsfeldspezifischer Inhalte. Ein Träger gibt an, dass Jugendliche kein Praktikum absolvieren, wenn sie an einem Hauptschulabschlusskurs teilnehmen

und umgekehrt; nehmen sie nicht an einem Hauptschulabschlusskurs teil, dann werden ihnen in Praktika arbeitsmarktrelevante Teilqualifikationen vermittelt. Ob diese Alternative auch an anderen Modellversuchen vorhanden ist, lässt sich den vorliegenden Protokollen nicht entnehmen. Die Dauer der Praktika in der Förderstufe ist individuell verschieden; ein Träger bezifferte sie auf sechs bis acht Wochen.

Für die **erweiterte Förderstufe** können zum Zeitpunkt des Monitorings keine Aussagen über Praktika bzw. betriebliche Anteile getroffen werden.

Praktika in der **Übergangsqualifizierung** unterscheiden sich deutlich von betrieblichen Qualifizierungsphasen in den vorangegangenen Stufen. Ihre Dauer ist individuell verschieden und hängt in hohem Maße von der Kooperationsbereitschaft des Betriebs ab. Ein Träger gab das Verhältnis von Praktika- zu Trägeranteilen mit 80 % zu 20 % an, d.h. die Jugendlichen sind vier Tage im Betrieb und ein Tag beim Träger. Praktika in der Übergangsstufe sind themen- bzw. berufsspezifisch angelegt: sie dienen dazu, fach- und berufspraktische Ausbildungsinhalte zu vermitteln. An zwei Modellstandorten setzen Betriebe nach Absprache mit den Trägern die Jugendlichen für die Bearbeitung von geeigneten Aufträgen ein.

Eine weitere Bedeutung der Praktika besteht darin, Jugendliche in solche Betriebe zu vermitteln, die sie potenziell für eine Berufsausbildung übernehmen können oder dazu grundsätzlich bereit sind (ausbildungsberechtigter Betrieb). Zwei Standorte nennen ausdrücklich diese Funktion der Praktika in der Übergangsqualifizierung.

Die Träger schätzen das Element „zeitliche Flexibilisierung von Qualifizierungsangeboten“ positiv ein. Für die Praktika bedeutet dies, dass Betriebe, Jugendliche und Träger Beginn und Ende eines Praktikums vereinbaren können, ohne durch verbindliche „Normzeiten“ eingeschränkt zu werden. Dadurch ist – wie Träger berichteten – auch eine Entzerrung mit Schülerpraktika möglich, die mit den Zielgruppen der Neuen Förderstruktur um Praktikumsplätze konkurrieren.

Für die Mitarbeiter/innen von Trägern bedeutet dies aber auch, sich stärker als bisher „nach außen“ zu Betrieben zu orientieren und ihre Betreuungsarbeit den Praktika anzupassen.

## 6.2 Dokumentation betrieblicher Qualifizierung

Die Praktika werden vielfältig dokumentiert: am häufigsten in Praktikumsberichten, Beurteilungsbögen und Praktikumsverträgen. Daneben gibt es Praktikumsbescheinigungen und -zeugnisse, Praktikumsmappen, Entwicklungsbögen, Qualifizierungsnachweise, Berichtshefte, Wochen- und Zwischenberichte, das Lerntagebuch, den Abschlussbericht und Fragebögen, in einzelnen Fällen den Qualifizierungspass. Einige Träger fordern, dass Praktikumsverträge die Praktikumsinhalte nicht nur formelhaft beschreiben (z. B. „Durchführung einer praktischen und theoretischen Unterweisung“ oder „Berufsinteresse wecken“) sondern konkret benennen, was der/die Praktikant/in lernen soll.

An einem Standort werden betriebliche Qualifizierungsanteile bisher nicht dokumentiert.

### 6.3 Vertragliche Regelungen

Die Aufgaben und Pflichten werden in einem Praktikumsvertrag oder einer Praktikumsvereinbarung zwischen Träger, Jugendlichen und Betrieb geregelt. An 3 Standorten gibt es jedoch (noch) keine formelle vertragliche Regelung. 6 Standorte machten zur vertraglichen Regelung keine Angabe.

### 6.4 Entwicklung gemeinsamer Qualifizierungskonzepte

Die Entwicklung gemeinsamer Qualifizierungskonzepte steht erst am Anfang; das Monitoring zeigt, dass bei über der Hälfte der Standorte diese anspruchsvolle Aufgabe auf der Tagesordnung steht und sie erste Schritte unternommen haben. An 12 Standorten existieren zwar **Verbundausbildungsmodelle**, „diese müssen aber erst noch für die Neue Förderstruktur erschlossen werden“, so fasst ein Träger den aktuellen Stand zusammen. Dies gilt für Standorte in Ost und West.<sup>19</sup> An acht Standorten gibt es bisher keine gemeinsamen Qualifizierungskonzepte, weder in einer Verbundausbildung noch in einer anderen Form.

An einem Standort können die bestehenden Verbundausbildungsstrukturen von Jugendlichen in der Neuen Förderstruktur genutzt werden. Bei diesem Verbundausbildungsmodell bauen Träger ein Netz kooperierender Betriebe auf und übernehmen 50 % der Qualifizierung. Den Ausbildungsvertrag schließt der/die Jugendliche mit dem Träger ab, der Betrieb trägt die Personal-, Verwaltungs- und Sachkosten für den Ausbildungsteil, der bei ihm stattfindet.

Insgesamt befindet sich die Entwicklung einer gemeinsamen Qualifizierung noch in der Konzeptionsphase.

Außer der Verbundausbildung nennen drei Träger eine weitere Form der Qualifizierung durch Träger und Betrieb: die Entwicklung und/oder den Austausch von Qualifizierungsbausteinen (vgl. Abschnitt 2: Binnendifferenzierte Förder- und Qualifizierungsangebote). Dies geschieht dadurch, dass

- an einem Standort Betriebe die Inhalte von Qualifizierungsbausteinen der Träger übernehmen
- ein Träger zusammen mit Betrieben berufsbezogene Qualifizierungsbausteine entwickelt
- Es eine mündliche Vereinbarung zur Anwendung des Qualifizierungsbausteins „Pflegehelferin“ gibt.

Ein weiterer Träger erarbeitet mit Betrieben Ausbildungspläne für Teilqualifizierungen, die von der IHK zertifiziert werden.

An einem weiteren Standort ist das Hessische Teilqualifizierungsmodell in die Neue Förderstruktur integriert: Betriebe vermitteln arbeitslosen Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren ohne Berufsabschluss arbeitsmarktgängige Teilqualifikationen in anerkannten Ausbildungsberufen. Die Jugendlichen erhalten zusätzlich sozialpädagogische

---

<sup>19</sup> In den alten und neuen Bundesländern planen je 6 Modellstandorte die Integration von Verbundausbildungsmodellen in die Neue Förderstruktur.

Betreuung und theoretischen Unterricht. Nach erfolgreicher Teilnahme erhalten sie ein Zertifikat, das von der IHK anerkannt ist; die Teilqualifizierungsphase dauert sechs Monate und kann auf eine Berufsausbildung angerechnet werden.

## 6.5 Handlungsbedarf/Empfehlungen

Ein immer wiederkehrendes Thema, auf das die Träger hinweisen, ist die **schwierige Ausbildungsplatzsituation**, bedingt durch die abnehmende Zahl von Betrieben und die schwindende Bereitschaft, qualifizierende Praktikumsplätze bereitzustellen. Als Beispiele nennen die Träger die Branchen Gastronomie, Büro und Bauwirtschaft.

Diese Entwicklung fördere einen Verdrängungswettbewerb; verschärfend käme die Konkurrenz mit Schülern hinzu, die ebenfalls Praktika absolvieren. In einem Fall setzen Betriebe die Praktikanten als billige Arbeitskräfte ein oder vernachlässigen die Betreuung des/der Praktikanten/in.

Ein **Problem** bei der Verzahnung des Verbundausbildungskonzepts mit der Neuen Förderstruktur sieht ein Träger im **Finanzierungskonzept**: es gäbe zwar ein funktionierendes Verbundausbildungsmodell, dieses könne aber (noch) nicht für die Neue Förderstruktur genutzt werden, da die finanziellen Mittel hierfür nicht ausreichen.

Mehrere Träger weisen darauf hin, dass der Arbeits- und Zeitaufwand, Jugendliche in Praktika zu vermitteln, hoch sei.

Das Ergebnismonitoring zeigt, dass die **Entwicklung gemeinsamer Qualifizierungskonzepte** zwischen Trägern und Betrieben erst begonnen wurde. Diese Aufgabe sollte vorangetrieben werden. Dies betrifft diejenigen Standorte, die bisher diese Aufgabe noch nicht in Angriff nehmen konnten; es betrifft aber auch jene Standorte, die zwar Erfahrungen mit Verbundausbildungsmodellen haben, aber diese noch nicht mit der Neuen Förderstruktur verzahnen konnten. Dabei sind auch Finanzierungsfragen zu klären.

Die Umsetzung betriebsnaher Konzepte hängt zum einen davon ab, wie weit die einzelnen Standorte mit der Umsetzung ihrer bisherigen Konzepte sind. Zum andern spielt die Bereitschaft der vor Ort vorhandenen Betriebe zur Übernahme von Qualifizierungsanteilen bzw. zur Annahme von Praktikanten/innen eine große Rolle.

Hingewiesen sei in diesem Zusammenhang auf Befunde der Modellversuchsreihe „Innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung“ (INKA), die in der Neuen Förderstruktur gleichermaßen gelten: Eine organisatorische und curriculare Zusammenarbeit von Trägern und Betrieben ist deshalb von Bedeutung, weil sich die Qualität betrieblicher Phasen nicht (nur) aus ihrer Länge, sondern vor allem aus der Qualität der Kooperation ergibt. Die Zusammenarbeit mit dem Lernort Betrieb ist eine eigenständige Aufgabe bei der Umsetzung betriebsnaher Konzepte. Die Koordination und Weiterentwicklung der Zusammenarbeit zwischen den Lernorten erfordert spezifische Qualifikationen der Mitarbeiter/innen.

Daher sollten

- Arbeitsämter und Träger die für diese Aufgaben erforderlichen Ressourcen in Ausschreibungen und Maßnahmekonzeptionen berücksichtigen.

- spezifische Fortbildungsangebote für dieses Arbeitsfeld angeboten werden.

Die betrieblichen Qualifizierungsanteile werden sehr vielfältig dokumentiert. Interessant wäre eine Untersuchung derjenigen Dokumentationen, die aufgrund ihrer Aussagekraft auch später noch genutzt werden und ggf. in die individuelle Qualifizierungsplanung eingehen. Daran schließt sich die Frage an, ob es sinnvoll sein könnte, verschiedene Dokumentationsarten zu standardisieren (z. B. Praktikumsvertrag, Lernbericht, Beurteilungsbogen).

Offen geblieben ist im Monitoring die Frage nach den Branchen und den Betriebsgrößen der Praktikumsbetriebe. Überwiegen Betriebe im Handwerk, im gewerblich-technischen Bereich oder im Hotel- und Gaststättengewerbe? Bieten vor allem kleine und mittlere Unternehmen (mit 5-10, 11-15 usw. Mitarbeitern) oder auch Großunternehmen Praktikumsplätze an?

