Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit

Assistierte Ausbildung – ein Instrument auf dem Prüfstand

Einsichten aus der Praxis und Konsequenzen für die weitere Entwicklung der Assistierten Ausbildung nach § 130 SGB III

Handreichung und Dokumentation zusammengestellt von der BAG Katholische Jugendsozialarbeit e.V./IN VIA Deutschland

Impressum

„Assistierte Ausbildung – ein neues Instrument auf dem Prüfstand. Einsichten aus der Praxis und Konsequenzen für die weitere Entwicklung“

Handreichung und Dokumentation einer Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e. V. im Rahmen des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit am 17. März 2016 in Köln

Berlin, Januar 2017

Herausgeber:
Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (Rechtsträger: Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit e. V.)
Chausseestraße 128/129, 10115 Berlin
Tel.: 030/288 78 95-38, Fax: 030/288 78 95-5
E-Mail: kooperationsverbund@jugendsozialarbeit.de
Internet: www.jugendsozialarbeit.de

V. i. S. d. P.:
Christiane Giersen (Sprecherin Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit)

Zusammenstellung und fachliche Federführung:
Susanne Nowak (BAG KJS/IN VIA Deutschland)
Redaktion: Annika Koch, Andrea Pingel

Inhalt

Einleitung
Susanne Nowak und Andrea Pingel 1

Assistierte Ausbildung – Anforderung an eine inklusiv ausgerichtete Berufsausbildung
Frank Neises 4

Die Assistierte Ausbildung aus der Perspektive der Bundesagentur für Arbeit
Evelyn Thate 15

Praxiserfahrungen: Die Assistierte Ausbildung aus Sicht von Akteur_innen vor Ort
Ergebnisse aus einer Trägerabfrage im Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit
Susanne Nowak 20

Praxiserfahrungen eines Trägers aus der Jugendsozialarbeit
Alexandra Laba 27

Assistierte Ausbildung aus Sicht eines Betriebes
Godje Berning 34

Erfahrungen einer Arbeitsagentur
Uschi Kolter und Katja Moosburger 38

Gesammelte Erkenntnisse aus der Fachtagung 40
Susanne Nowak

Positionen zur Assistierten Ausbildung
Stellungnahmen des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit 42

Und nun? Aktueller Stand und Ausblick
Notwendige Verbesserungen vor der weiteren Umsetzung ab März 2017
Ulrike Hestermann 44

Überlegungen zur Weiterentwicklung der Assistierten Ausbildung
Susanne Nowak 47

Einleitung

Susanne Nowak, BAG KJS/IN VIA Deutschland, und Andrea Pingel, Stabsstelle Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit

Im Frühjahr 2015 hat der Deutsche Bundestag die Verankerung der Assistierten Ausbildung (AsA) im SGB III verabschiedet. Diese ist nun unter dem § 130 als Maßnahme der Arbeitsförderung zu finden. Laut Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) vom November 2016 werden zurzeit 6.364 Auszubildende in diesem Rahmen gefördert. In der vorliegenden Handreichung geht es sowohl um die ersten Erfahrungen in der Umsetzung als auch um Ableitungen und Empfehlungen, die sich daraus aus Sicht der Jugendsozialarbeit für eine qualitätsvolle Weiterentwicklung des Förderinstrumentes ergeben.

Die Jugendsozialarbeit hat sich viele Jahre intensiv für die flächendeckende Einführung einer begleiteten oder auch assistierten Ausbildung eingesetzt. Erfahrungen in einzelnen Kommunen, Regionen oder Modellprogrammen haben gezeigt, wie notwendig, aber auch wie erfolgreich eine sozialpädagogische Unterstützung von jungen Auszubildenden ist, die durch diese Begleitung eine ganz „normale“ duale Ausbildung absolvieren. Der Bedarf einer verlässlichen Begleitung junger Menschen – und auch der ausbildenden Betriebe bzw. der Ausbildenden – ist nach wie vor sehr groß. Aus Sicht des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit ist es eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe, allen jungen Menschen Teilhabe durch einen Ausbildungsabschluss zu ermöglichen. Vor allem den Zielgruppen der Jugendsozialarbeit – bildungsbenachteiligten oder individuell beeinträchtigten Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die sich häufig in schwierigen Lebenslagen befinden – bleibt der Zugang zu einem regulären Ausbildungsplatz oder einem erfolgreichen Abschluss weiterhin oft versperrt. Damit also alle Jugendlichen einen Ausbildungsabschluss erreichen und zudem mehr Unternehmen erfolgreich ausbilden, muss das System der dualen Ausbildung – und möglichst auch das System der schulischen Ausbildung – weiterentwickelt werden. Die Assistierte Ausbildung bietet aus Sicht der Jugendsozialarbeit hierzu einen erprobten Ansatz, der Jugendliche und Unternehmen in der Vorbereitung sowie im Ausbildungsverlauf individuell und bedarfsgerecht unterstützt.

Die Frage nach dem Gelingen einer gesetzlichen Verankerung und Finanzierung solcher Begleitmodelle bundesweit und in allen Branchen und Ausbildungswegen

wurde dabei im Vorfeld der Einführung in den Bundesorganisationen der Jugendsozialarbeit durchaus intensiv und auch kontrovers diskutiert. Eine Verortung in der Jugendhilfe nach § 13 SGB VIII wäre fachlich ideal und ist auch gesetzlich bereits gegeben. In der Umsetzung und Finanzierung ist sie jedoch immer der einzelnen Kommune überlassen. Auch auf Landesebene wäre eine Verankerung in der Jugendhilfe denkbar, dort kommt es aber „nur" zu landesspezifischen Lösungen. Schließlich gab und gibt es immer wieder befristete Programme, die verschiedene Unterstützungsformen erproben, aber keine dauerhafte Neuregelung bringen. Eine Finanzierung durch die Betriebe bzw. die Kammern oder durch die Wirtschaft insgesamt wäre eine freiwillige, aber ebenfalls keine flächendeckende Lösung.

Deshalb schien aus Sicht der BAG KJS die Verankerung im SGB III im Prinzip folgerichtig, aber gleichzeitig mit vielen Risiken und Verwerfungen verbunden. Bereits nachdem im letzten Sommer die ersten öffentlichen Ausschreibungen abgeschlossen waren, zeigte sich deutlich: Sowohl die Leistungsbeschreibung der Bundesagentur für Arbeit (BA), das Fachkonzept als auch die Bedingungen der Ausschreibung führen in der Praxis zu vielen Problemen und erfordern dringend Überarbeitungen. Die Allianzpartner der Allianz für Aus- und Weiterbildung hatten sich darauf verständigt, für das Ausbildungsjahr 2015/2016 bis zu 10.000 Plätze für die Assistierte Ausbildung anzubieten. 5.241 Plätze davon wurden ausgeschrieben. Dabei sind wie befürchtet negative Effekte eingetreten: In Assistierter Ausbildung erfahrene Träger haben keine Zuschläge erhalten, weil ihre Vorerfahrungen keine Auswirkung auf die Trägerauswahl hatten. Besonders bedauerlich ist, dass auch Träger im Referenzmodell für die Assistierte Ausbildung („Carpo" in Baden-Württemberg) bis auf ein Los leer ausgegangen sind. Deshalb mussten viele Jugendliche mitten in der Ausbildung zum zweiten oder dritten Ausbildungsjahr zu einem neuen Träger wechseln! Auch in anderen Bundesländern konnten bereits bestehende, erfolgreiche Landesprogramme nicht fortgeführt werden, wie z. B. in Hamburg und im Saarland. Zudem konnten nach der weiteren Ausschreibungsrunde im November 2015 nicht wesentlich mehr Plätze besetzt werden, die 10.000 Assistierten Ausbildungsstellen sind daher längst nicht erreicht.

Solange Erfahrungen und Qualität von Trägern nicht angemessen berücksichtigt werden, konterkarieren zentrale Ausschreibungen alle Bemühungen um eine bedarfsgerechte und pädagogisch hochwertige Ausgestaltung der Assistierten Ausbildung. Bitte setzen Sie sich mit uns und vielen weiteren Akteur_innen im Sinne einer qualitätsvollen Ausbildungsvorbereitung und -begleitung für eine veränderte Umsetzung der Assistierten Ausbildung ein!

Entsprechende Erfahrungen der Akteure, insbesondere der Träger vor Ort sowie Hinweise der Bundesorganisationen der Jugendsozialarbeit finden Sie in diesem Reader. Neben den **Erkenntnissen aus der Umsetzung**, die im Rahmen einer **bundesweiten Fachtagung** im Frühjahr 2016 eruiert und präsentiert wurden, enthält er eine Sammlung der vorliegenden **Stellungnahmen**, die von Hinweisen bereits vor der Einführung der Assistierten Ausbildung bis hin zu den Kritikpunkten aufgrund der Erfahrungen der Träger reichen; die Handreichung schließt mit einem **aktuellen Blick** auf die Verbesserungsbedarfe für 2017.

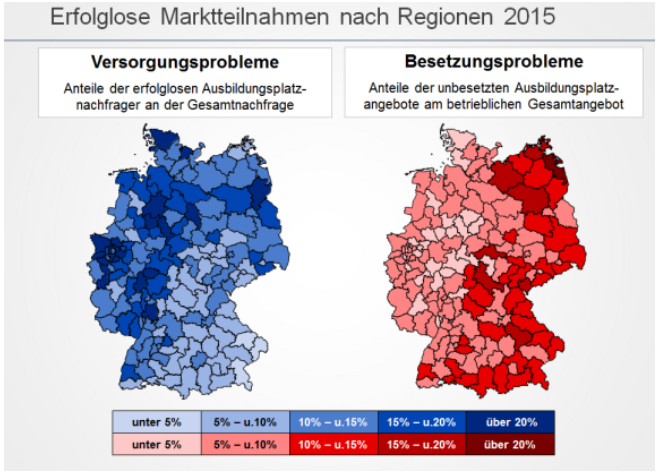
Assistierte Ausbildung – Anforderung an eine inklusiv ausgerichtete Berufsausbildung

Frank Neises, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Die Gegenüberstellung von Nachfrage und Angebot am Ausbildungsmarkt zeigt, dass trotz eines demografiebedingten Rückgangs der Schulabgänger_innen eine hohe Zahl an erfolglos Suchenden bleibt. Die Anzahl der Jugendlichen, die sich in Maßnahmen des Übergangsbereiches – etwa in einer berufsvorbereitenden Maßnahme (BVB), einem schulischem Berufsvorbereitungs- oder Grundbildungsjahr, einer Einstiegsqualifizierung oder einer Berufsfachschule ohne qualifizierenden Berufsabschluss – befinden, wird ersten Projektionen zufolge in den nächsten Jahren aufgrund der hinzukommenden Geflüchteten zudem weiter steigen. Auf der anderen Seite bleibt die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen auf einem niedrigeren Stand. Ein höheres Angebot an Ausbildungsstellen wird benötigt, sowohl für alle bislang erfolglos suchenden „Altbewerber_innen" als auch für die Jugendlichen im Übergangsbereich. Im Jahr 2013 waren über 2 Mio. junge Erwachsene zwischen 20 und 34 Jahren ohne formale Qualifikation. Dies ist schon ein Hinweis auf eine zentrale Aufgabe, die mit der Assistierten Ausbildung (AsA) verbunden ist: Die Gewinnung neuer Ausbildungsbetriebe, die Unterstützung der ausbildenden Betriebe und die Steigerung der Ausbildungsmotivation bei den Betrieben. Folgende Daten unterstreichen dies:

- Im Ausbildungsjahr 2015 wurden 539.000 Ausbildungsverträge abgeschlossen, nur jeder fünfte Betrieb bildet noch aus.
- Jede dritte Ausbildungsstelle in Kleinbetrieben bis zu einer Größe von 19 Mitarbeitenden bleibt vakant.
- Gleichzeitig steigt die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen (Verdopplung zwischen 2010 und 2015). Alle Branchen sind mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert.

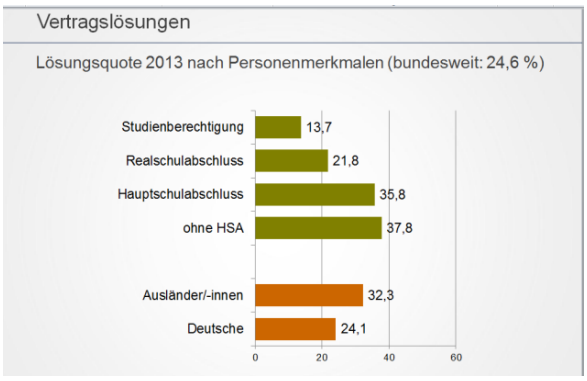
Diese paradoxe Situation auf dem Ausbildungsmarkt – hohe Zahl erfolglos Suchender bei steigender Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen – verweist auf die strukturellen und individuellen Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt.



Quelle: Matthes u. a. (2015): Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30.09.2015; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik

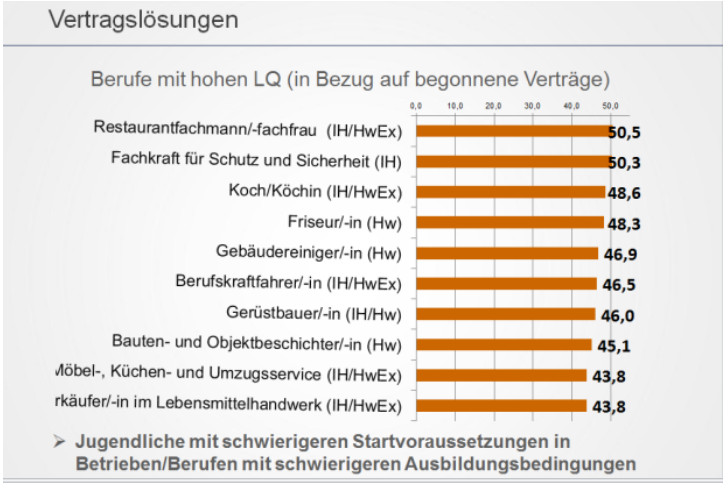
Vielleicht ließe sich den Passungsproblemen mit mehr Mobilität entgegen wirken, aber laut DGB-Ausbildungsreport 2014 ziehen 85 Prozent der Azubis nicht um, sondern bleiben in ihrer Herkunftsregion. Nur 6 Prozent der jungen Menschen sind außerhalb des Kreises bzw. der Stadt (z. B. innerhalb des Bundeslandes) bei Ausbildungsaufnahme umgezogen. Laut DIHK-Ausbildungsumfrage suchen parallel dazu 80 Prozent der Betriebe Auszubildende ausschließlich in der Region. Hieraus ergibt sich eine weitere Herausforderung für die Assistierte Ausbildung, diese Mobilität, sofern im Einzelfall sinnvoll und erwünscht, zu erhöhen.

Wenn man nun den Fokus auf den Verlauf einer Ausbildung und einen erfolgreichen Abschluss lenkt, so ist festzustellen, dass die Vertragslösungsquote seit Jahren schon sehr hoch ist und sich bei etwas über 20 Prozent eingependelt hat. Aktuell steigt sie noch merklich und liegt derzeit bei rund 25 Prozent im Bundesschnitt.



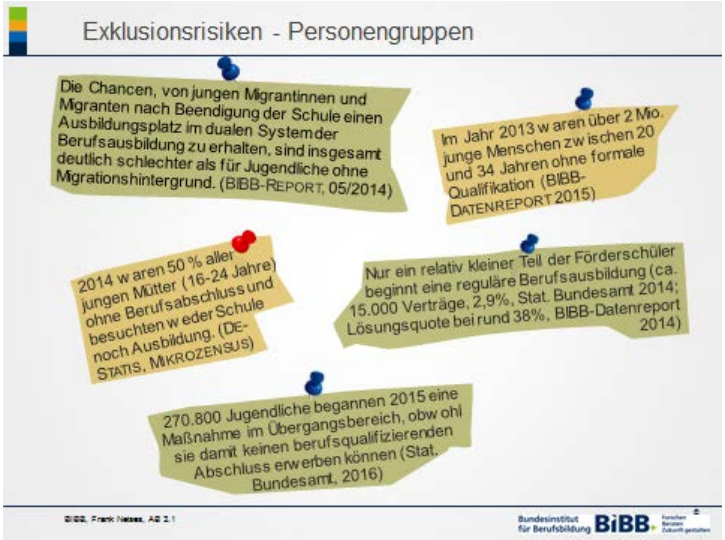
Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (31.12.2013); Berichtsjahre 2011–2014.

Vertragslösungen gibt es schon immer und teilweise erklären sie sich durch einen Wechsel des Betriebes oder des Ausbildungsweges. Ein Blick in die Statistik zeigt jedoch: Am häufigsten – nämlich zu zwei Drittel – betroffen von Vertragslösungen sind Jugendliche ohne Hauptschulabschluss. Ebenso gibt es deutliche Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Bezogen auf die Berufsfelder lässt sich feststellen: Problembereiche sind die kleinen und mittleren Unternehmen sowie bestimmte Branchen aus den Bereichen Lagern, Verkaufen, Reinigen und Bewirten. Hier liegen Lösungsquoten teilweise bei über 50 Prozent und es lassen sich eher strukturelle Schwierigkeiten dahinter vermuten.



Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (31.12.2013); Berichtsjahre 2011–2014.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass starke Selektionsprozesse auf dem Ausbildungsmarkt wirken. Exemplarisch lassen sich die Exklusionsrisiken „Förderschule“, „junge Alleinerziehende bzw. Mütter“ und „Migrationshintergrund“ nennen, die sich bei bestimmten Personengruppen am Übergang Schule – Beruf besonders deutlich abzeichnen.



Quelle: Eigene Darstellung.

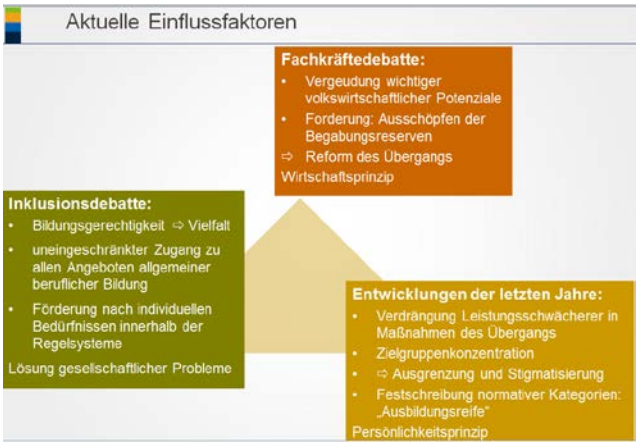
Aus der beschriebenen Situation ergeben sich Herausforderungen, auf die die Assistierte Ausbildung eine mögliche (Teil)Antwort bietet.

Assistierte Ausbildung – ein Beitrag zur inklusive(re)n Gestaltung der beruflichen Bildung

Der Blick auf die Gestaltung beruflicher Bildung zeigt ein Dreieck zwischen Wirtschaft bzw. Arbeitsmarkt, jungen Erwachsenen sowie dem Sozialsystem der Gesellschaft. In dieser Dreiecksbeziehung kommt es zu Wechselbeziehungen und zu Widersprüchen:

Quelle: Eigene Darstellung.

Hinzu kommen aktuelle Einflussfaktoren: Die Inklusionsdebatte, die Fachkräftesicherung, die jungen Geflüchteten sowie die Erkenntnisse aus den Entwicklungen der vergangenen Jahre:



Quelle: Eigene Darstellung.

Die wirtschaftliche Lage der letzten Jahre erlaubte es den Betrieben, aus dem breiten Bewerber_innenangebot die Besten auszuwählen. Hohe Anforderungen galten als normal – diese Maßstäbe wurden als Normalität festgeschrieben. Für Jugendliche mit weniger günstigen Voraussetzungen blieben und bleiben die Zugänge in Ausbildung versperrt. Diese Praxis der Verdrängung Schwächerer gerät aber zunehmend in die Kritik – vor allem vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels. Sie wird als Vergeudung volkswirtschaftlicher Potenziale gewertet. Parallel dazu wird auf gesellschaftlicher Ebene – befördert durch die Inklusionsdebatte – die Forderung nach „Zugängen für alle" formuliert. Daher empfiehlt sich m. E. auch der Verzicht auf normative Zuschreibungen wie „Ausbildungsreife".

In der Praxis steigt bereits seit einiger Zeit die Bereitschaft vieler Betriebe, sich für schwächere Jugendliche zu öffnen und diese möglicherweise durch eine stärkere individuelle Förderung bedarfsgerecht zu unterstützen. Das Thema „Inklusion" kommt also zunehmend in den Blick. Was ist damit aber genauer gemeint?

Die WHO etwa versteht unter Inklusion den grundsätzlichen Zugang zu Bildung für alle Menschen unter Wahrnehmung ihrer individuellen Differenzen, ihrer Einmaligkeit, verbunden mit einer je individuellen Förderung. Als Indikatoren für „Inklusion" lassen sich drei wesentliche Dimensionen benennen, die sich auf das Ausbildungssystem übertragen lassen. Notwendig sind eine inklusive Kultur, eine inklusive Struktur und inklusive Praktiken.

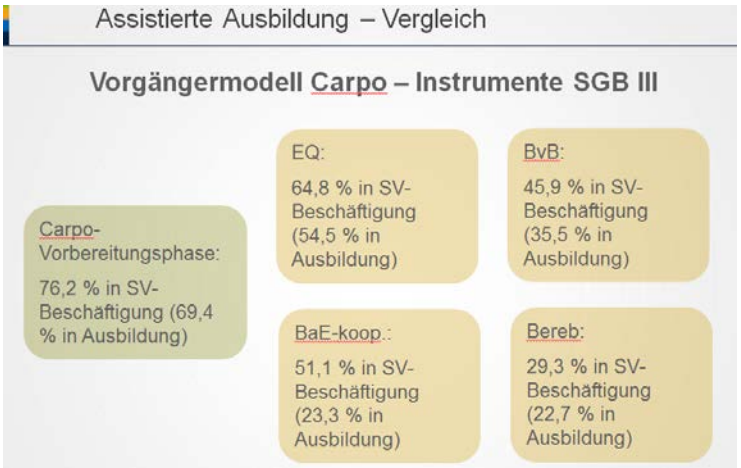
Quelle: Eigene Darstellung.

Ansätze wie die Assistierte Ausbildung sind somit theoretisch und auch strukturell sicherlich der richtige Weg, um die beschriebenen Anforderungen für eine inklusive Ausbildung zu meistern. Wie aber ist es bislang gelungen, diese Aspekte auch praktisch umzusetzen? Und wie wurden diese inklusiven Ansätze in das neue Instrument des § 130 SGB III überführt?

Um nachzuvollziehen, inwieweit die Assistierte Ausbildung in der Praxis bereits inklusiv wirkt oder möglicherweise wirken kann, folgt ein Blick auf projekt- und modellhaft erprobte Ansätze der Assistierten Ausbildung am Beispiel von „Carpo“ (Baden-Württemberg) sowie ein Vergleich zum Fachkonzept der Assistierten Ausbildung als Maßnahme des SGB III. Dieses lässt sich im Moment noch nicht abschließend bewerten bzw. fehlen Erfahrungswerte – auch muss man konstatierten, dass die Bundesagentur für Arbeit (BA) aufgrund des politischen Drucks hier relativ schnell agieren musste. In einer ersten Gegenüberstellung des Fachkonzepts der BA mit dem Fachkonzept, welches bei der Umsetzung von „Carpo“ zugrunde lag, werden dennoch abweichende Aspekte deutlich. Dies soll als Anregung oder Diskussionsgrundlage dienen, ggf. die vorliegenden Konzepte der Assistierten Ausbildung anzupassen oder an einigen Stellen nachzusteuern.

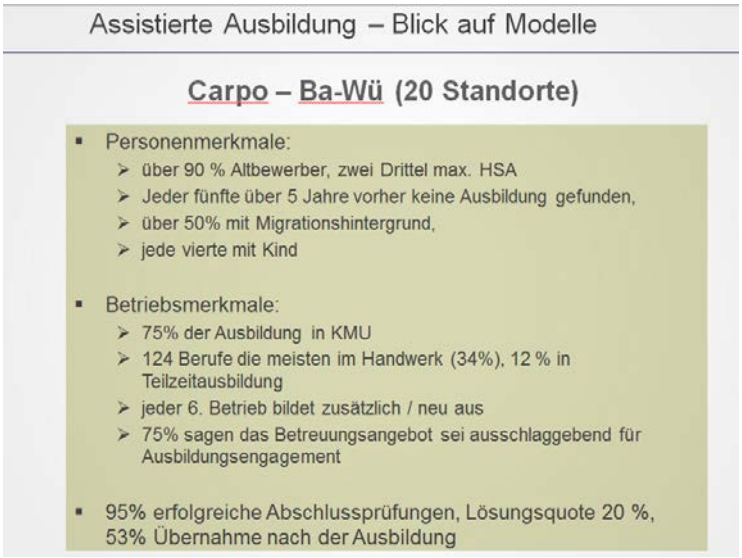
Vom Modell zum Instrument – ein erster Vergleich

Das Modell der Assistierten Ausbildung wird vor allem mit dem erfolgreichen Projekt „Carpo“ verbunden, das im Vergleich zu anderen „Instrumenten“ der Ausbildungsförderung mit sehr guten Übergangsquoten in Ausbildung und (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung verbunden wird.

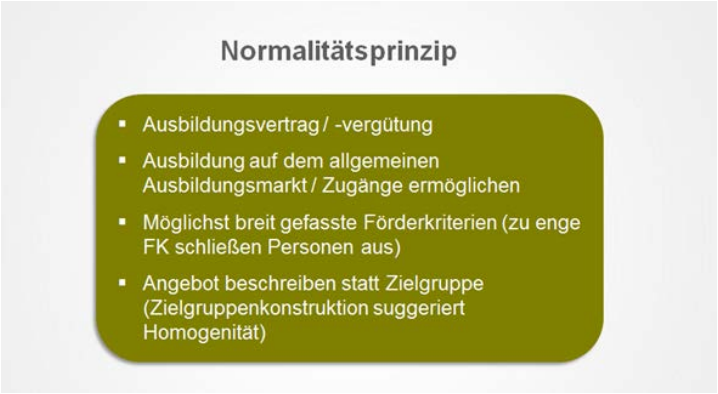


Quelle: Eigene Darstellung.

Der Erfolg von Ansätzen wie „Carpo“ in Baden-Württemberg, die ausschlaggebend für die Aufnahme im Koalitionsvertrag und für die gesetzliche Verankerung im SGB sind, fußt auf bestimmten Voraussetzungen:



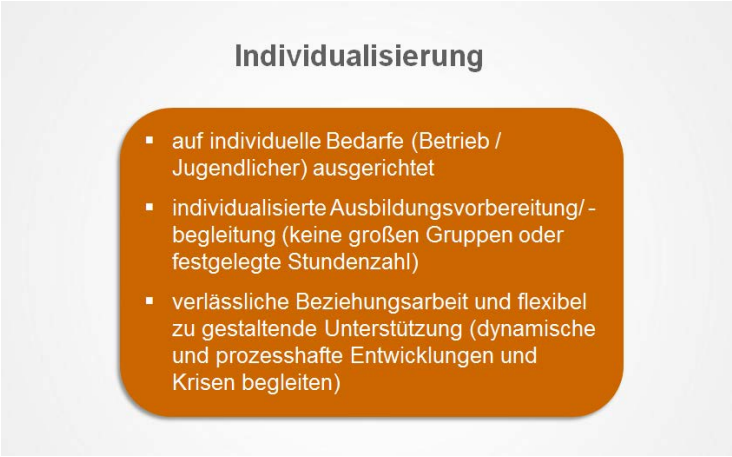
Vor allem sind dem Modell „Carpo“ drei Prinzipien zugrunde gelegt: Das Normalitätsprinzip, der individualisierte Ansatz sowie das Dienstleistungsprinzip. Auch für das neue Instrument AsA im SGB III sollten diese Prinzipien zum Tragen kommen.



Dies gelingt dadurch, dass bei „Carpo“ kein stigmatisierender Sonderweg existiert, sondern alle Jugendlichen im Regelbetrieb mit Ausbildungsvergütung und -vertrag ausgebildet werden. Dazu gehören auch Jugendliche, die einen Unterstützungsbedarf haben (vom kritischen Lebensereignis bis hin zu dauerhaften Beeinträchtigungen). Es gilt also das Normalitätsprinzip.

Auch bei der von der BA umgesetzten AsA geht es um eine reguläre Ausbildung und die Förderung bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Allerdings wäre es bedeutsam, dieses Angebot bei einer Ausweitung möglichst vielen jungen Menschen, die Bedarf haben, zukommen zu lassen und nicht über zu enge Förderkriterien nur bestimmte Teilnehmer_innen zuzuweisen. Über enge Zielgruppenbeschreibungen werden Personen ausgeschlossen.

Um der Inklusion Rechnung zu tragen, werden Menschen mit „Behinderung“ im BA-Konzept prinzipiell zugelassen. Die Frage ist allerdings, ob der hierfür notwendige Förderrahmen ausreicht und genügend ausgeführt ist. Statt Personengruppen oder Defizite zu definieren, um einen Zugang zur Assistierten Ausbildung zu beschreiben, sollten vielmehr zuerst die Förderung und das Angebot möglichst umfassend beschrieben werden, um daraufhin individuell zuzuweisen. Denn die Individualisierung und damit eine individuell abgestimmte Förderung ist wesentliches Merkmal und Gelingensbedingung sowohl für die Assistierte Ausbildung als auch für eine inklusive Bildung!

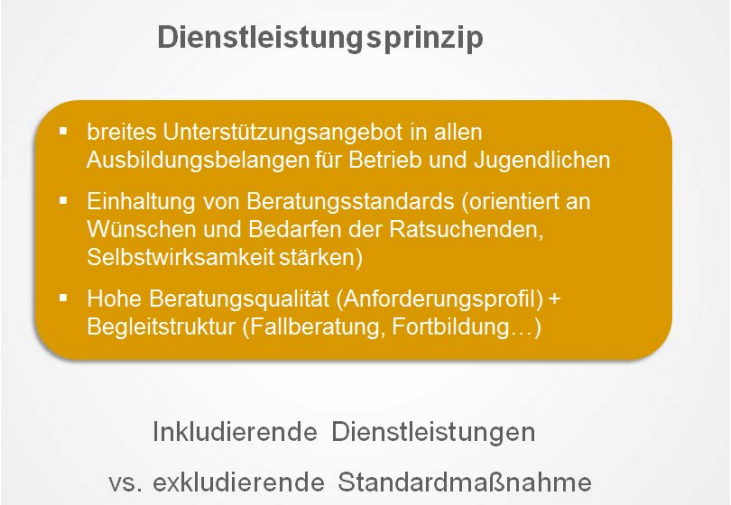


Modelle wie „Carpo“ sind auf die Bedarfe des Betriebs und der Jugendlichen gleichermaßen ausgerichtet, also auf den Einzelfall mit verlässlicher Beziehungsarbeit.

Auch bei der AsA der BA wird individuell begleitet – allerdings gibt es darin auch starre Elemente, die Maßnahmecharakter haben und die individuelle Förderung eher behindern, so z. B. in der Ausbildungsvorbereitung mit der angesetzten Stundenzahl von 39 Std. (außer Teilzeit).

Die Ausbildung soll individuell ausgerichtet sein, also müssen auch individuelle Fragestellungen zentral für die Förderung sein:

- Wie lernt der/die Auszubildende am besten oder eignet sich etwas an?
- Wie kann die Ausbildung pädagogisch gestaltet sein und eine Sensibilisierung der Ausbilder_innen für bestimmte Themen gelingen, z. B. ethisch-kulturelle Fragen, Fragen von Hilfen bei bestimmten Beeinträchtigungen usw.?
- Wie kann die Unterstützung am Bedarf des Betriebes ausgerichtet sein?



Im Sinne eines Dienstleistungsprinzips kennzeichnete zum Dritten das Projekt „Carpo“ ein breites Unterstützungsangebot mit hoher Beratungsqualität, das auf der Grundlage von Qualitätsstandards für Beratung mit entsprechendem Anforderungsprofil umgesetzt wurde. Bestandteile der Beratung waren: Diagnostik, biografische Interviews und Planung sowie die Hinführung zur Selbstbefähigung biografischer Planung mit Zielen und Wegen dorthin. Die Ratsuchenden rücken dabei mit ihren Anliegen, Interessen und Potenzialen in den Mittelpunkt. Die Beratung erfolgt auf dem Prinzip der Freiwilligkeit.

Bei der Umsetzung der AsA durch die BA hingegen wird auf der Seite der Betriebe das Fachkonzept zugrunde gelegt: Alle Betriebe, die ausbilden oder ausbilden möchten, werden anlassbezogen und ohne Benennung von Stundenanteilen beraten. Das hört sich erst einmal gut an. Leider bezieht sich die Unterstützung für Betriebe bisher nur auf organisatorische oder administrative Aspekte und ist sehr formal ausgerichtet. Die Frage ist jedoch, ob es nicht vielmehr darum gehen muss, Betriebe bzw. Ausbilder_innen auch dabei zu unterstützen, Ausbildung so zu gestalten, dass sie erfolgreich verläuft.

Gleichzeitig müssen Kriterien für Beratungsqualität in den Anforderungsprofilen deutlicher werden. Für die Beratungsfachkraft wären etwa folgende Kompetenzen vorauszusetzen: Beziehungsarbeit, Gesprächsführungs- und Moderationstechniken; kommunikationspsychologische Theorien, Methoden der Zielsetzung und der psychosozialen Diagnostik, motivationspsychologische Ansätze sowie Kenntnisse von gesetzlichen Rahmenbedingungen.

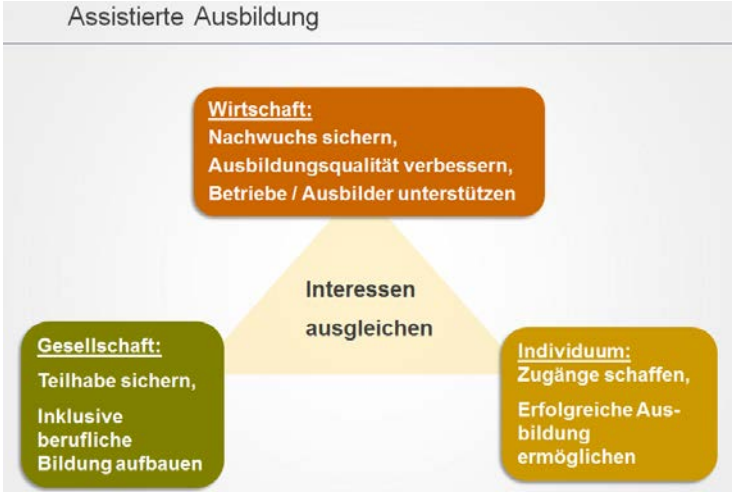
An dieser Stelle sei nochmals auf die Notwendigkeit einer Fachprofession verwiesen, die die o. g. Techniken und Methoden beherrscht. Angesichts der Herausforderungen, die bezüglich der Beratung bei der AsA gefordert sind, bedarf es eindeutig einer sozialpädagogischen Begleitung durch eine Fachkraft. (Es bedarf nicht mehrerer Professionen; vielmehr sollte die eine Profession, die junge Menschen begleitet, gut ausgestattet sein.). Die im Fachkonzept vorgesehene Begleitung bzw. Beratung durch mehrere Professionen ist zu viel und kann auf eine Fachkraft reduziert werden. Vielmehr muss der Freiraum in der Beratung gegeben sein, auf individuelle Bedarfe eingehen zu können.

Fazit

Schlussfolgerungen für einen individualisierten, beratungsorientierten Ansatz in der AsA zusammengefasst:

- Es ist notwendig, einen möglichst offenen und frei zu gestaltenden Angebotsraum für die Assistierte Ausbildung zu bilden, der mit einer hohen Begleitungs- und Beratungsqualität gefüllt werden kann und muss.
- Die starre Festlegung bestimmter Rahmen (sei es in zeitlicher Hinsicht oder in Bezug auf die Professionen etc.) ist nicht hilfreich und behindert die Ausrichtung am individuellen Bedarf.
- Für die Erfolgsmessung wäre eine Begleitforschung / Evaluation wichtig, um Anpassungen vornehmen zu können und Weiterentwicklungen des Instruments voran zu treiben.

Zum Abschluss noch ein kurzes Fazit im Hinblick auf die beteiligten Akteure: Die Herausforderungen am Ausbildungsmarkt und die gesellschaftlichen Entwicklungen befördern den Interessensausgleich im benannten Dreiecksverhältnis. Den Maßnahmeträgern und Bildungsanbietern kommt in Bezug auf diesen Interessensausgleich eine zentrale Rolle zu. Auch hier müssen sich Bildungsträger auf neue Herausforderungen, die stärker in Richtung von inkludierenden Dienstleistungen gehen, hin verändern, die Rahmenbedingungen für deren Arbeit sollten eine hohe Qualität ermöglichen.



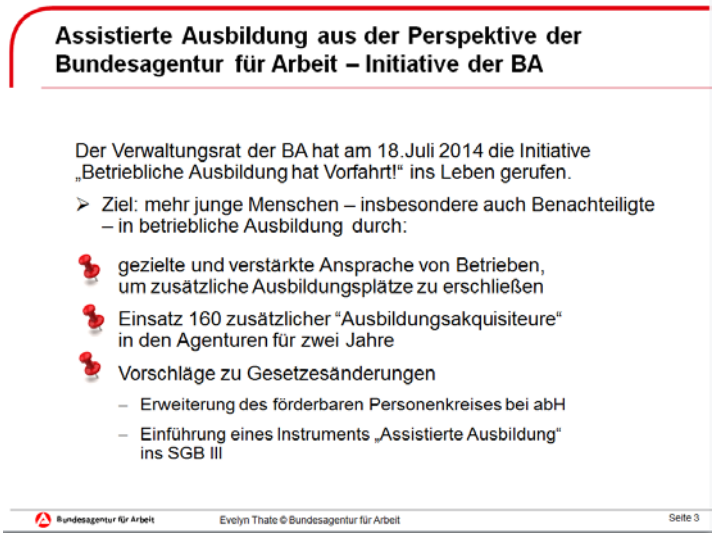
Quelle: Eigene Darstellung.

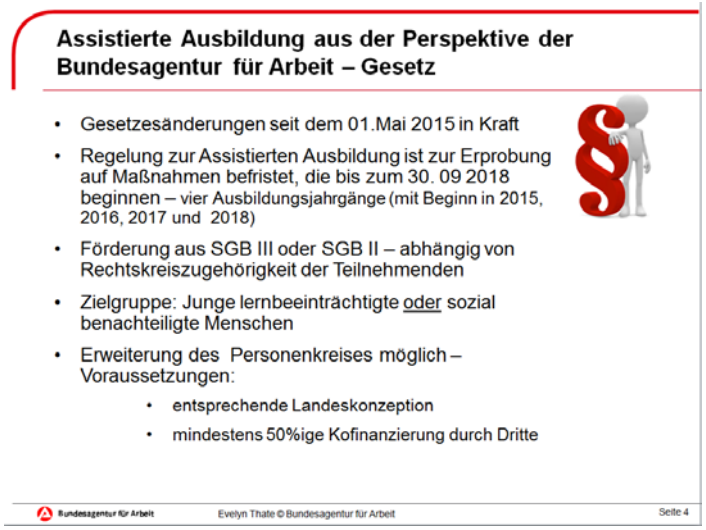
Frank Neises *ist wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) und u. a. für den Bereich Übergänge in Ausbildung und die Fachstelle überaus (www.überaus.de) zuständig. Im Rahmen der Fachtagung* ***„Assistierte Ausbildung – ein neues Instrument auf dem Prüfstand. Einsichten aus der Praxis und Konsequenzen für die weitere Entwicklung“*** *am 17. März 2016 in Köln referierte er zu dem o. g. Thema. Redaktionelle Bearbeitung: Susanne Nowak.*

Die Assistierte Ausbildung aus der Perspektive der Bundesagentur für Arbeit

Evelyn Thate, Bundesagentur für Arbeit (BA)

Zunächst werden die Historie zur gesetzlichen Implementierung sowie die Zielsetzung und die Rahmengebung der Assistierten Ausbildung und der aktuelle Stand anhand der Vortragsfolien von Evelyn Thate (BA) dargestellt, anschließend folgt eine aktuelle Zusammenfassung:





Assistierte Ausbildung aus der Perspektive der Bundesagentur für Arbeit – Erprobung

- Das Instrument der Assistierten Ausbildung wird zunächst in vier Ausbildungsjahrgängen (mit Beginn in 2015, 2016, 2017 und 2018) erprobt.
- Auszubildende können jederzeit in laufende Maßnahmen nachrücken, sofern die betriebliche Ausbildung voraussichtlich spätestens zum Ende des jeweiligen Vertrages (spätestens im Sommer 2021) endet.
- Für den ersten Beginnjahrgang 2015 ist die Ausschreibung nur für diesen Jahrgang erfolgt, so dass die betriebliche Ausbildung bei diesen Maßnahmen voraussichtlich im Sommer 2018 enden muss.
- Für Maßnahmen ab 2016 erfolgt eine Differenzierung zwischen Maßnahmen mit Phase I und ohne Phase I sowie Maßnahmen mit und ohne Kofinanzierung.

Bundesagentur für Arbeit Evelyn Thate © Bundesagentur für Arbeit Seite 5

Assistierte Ausbildung aus der Perspektive der Bundesagentur für Arbeit – Herausforderungen

Erste Erfahrungen in 2015 mit AsA ergaben insbesondere folgende Herausforderungen:

- Bekanntheitsgrad bei Arbeitgebern, Berufsschulen und jungen Menschen,
- Akzeptanz der Arbeitgeber einer intensiven, unterstützenden Begleitung während der Ausbildung,
- Zeitlicher Aufwand für sozialpädagogische Betreuung und Nachhilfe,
- Abbrüche von Auszubildenden bei weiten Anfahrten zu den AsA-Trägern – insbesondere in ländlichen Regionen,
- Schwierigkeiten bei der Förderung mit AsA, wenn das erste Ausbildungsjahr vollzeitschulisch stattfindet (z. B. in vielen handwerklichen Berufen bspw. in Baden-Württemberg).

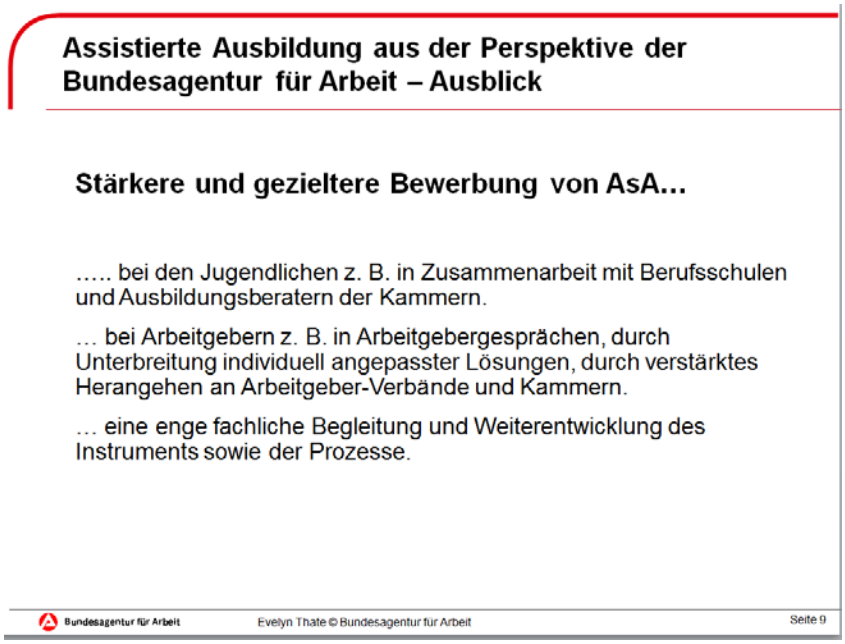
Bundesagentur für Arbeit Evelyn Thate © Bundesagentur für Arbeit Seite 7

Assistierte Ausbildung aus der Perspektive der Bundesagentur für Arbeit – Erste Anregungen aufgegriffen

Für die ab 1. März 2016 neu beginnenden Maßnahmen wurden bereits erste Anregungen aus der Praxis aufgegriffen.

- ✓ Flexibilisierung des vorgegebenen Stundenumfangs zu Beginn der vorbereitenden Phase I: Anpassung an die individuelle Leistungsfähigkeit der Teilnehmer und sukzessive Erhöhung der Stundenzahl.
- ✓ Klarstellung, dass sich die 3 bis 9 Stunden pro Woche in Phase II auf alle Lern- und Austauschangebote beziehen und nicht nur auf den Stütz- und Förderunterricht.
- ✓ Möglichkeit der Übernahme der Aufgaben von Ausbildungsbegleiter und Sozialpädagoge in Personalunion, um nur einen Ansprechpartner zu haben.

Bundesagentur für Arbeit Evelyn Thate © Bundesagentur für Arbeit Seite 8



Die Situation 2016 in der Zusammenfassung:

Die Assistierte Ausbildung wird befristet bis zum 30.9.2018 als Modell umgesetzt, d. h., dass zum Ausbildungsbeginn 2018 die Auszubildenden in die Phase II, die Ausbildung, einmünden. Der letzte Durchlauf endet daher im Sommer 2021. Einstiege sollen fortlaufend möglich sein.

Durch den verspäteten Start der Maßnahme AsA im Jahr 2015 konnte die Phase I nicht durchgeführt werden und die Umsetzung startete direkt mit der Phase II. In den künftigen Beginnjahrgängen in 2016 bis 2018 wird jedoch jeweils mit der Phase I gestartet.

Von den bereitgestellten 10.000 Plätzen sind derzeit etwa 7.000 Plätze belegt (Stand März 2016). Aus Sicht der Bundesagentur lässt sich dies vor allem auf den verspäteten Start der Assistierten Ausbildung zurückführen, wodurch das neue Förderinstrument in den Arbeitsagenturen und den Jobcentern nicht entsprechend frühzeitig in den Planungen berücksichtigt werden konnte.

Zu dem verspäteten Start kamen erschwerend ein geringer Bekanntheitsgrad seitens der Betriebe und demzufolge auch eine geringe Akzeptanz der Assistierten Ausbildung hinzu. Daher sieht die Bundesagentur hier eine wesentliche Herausforderung, die Assistierte Ausbildung v. a. bei den Kammern, Arbeitgeberverbänden und den Betrieben intensiver zu bewerben und ausführliche Informationen herauszugeben.

Problematisch bleibt die Situation vor allem für den ländlichen Raum: Hier sind die Anfahrtszeiten für die teilnehmenden Jugendlichen oftmals so hoch, dass das Unterstützungsangebot nicht genutzt werden kann. Hier müssen andere Lösungen gefunden werden.

Eine weitere Anforderung an die Flexibilisierung zeigt sich bei Ausbildungsgängen, in denen das erste Ausbildungsjahr vollzeitschulisch stattfindet. Auch hier sieht die BA ein weiteres Zielgruppenpotenzial, das für die Assistierte Ausbildung gewonnen werden könnte.

Weitere Nachbesserungsbedarfe sieht die Bundesagentur bei dem zeitlichen Aufwand für sozialpädagogische Betreuung und Nachhilfe und hat hier bereits erste Anregungen im Hinblick auf die Flexibilisierung des vorgegebenen Stundenumfangs in der Phase I aufgegriffen.

Ebenso soll das Lern- und Unterstützungsangebot in der Phase II insgesamt einen Umfang von 3 bis 9 Stunden nicht überschreiten.

Zu der von der Jugendsozialarbeit problematisierten professionellen Begleitung in der Assistierten Ausbildung durch Sozialpädagog_innen einerseits und Ausbildungsbegeiter_innen andererseits verweist die Bundesagentur darauf, dass die Aufgaben in Personalunion von nur einem_r Ansprechpartner_in übernommen werden können. Im Verlauf der Tagung wird mehrfach bestätigt, dass dies in der Praxis längst so umgesetzt wird.

Fazit

Das neue Instrument der Assistierten Ausbildung muss sich im Kanon der vorhandenen Förderinstrumente noch einfinden.

*Ein Beitrag von **Evelyn Thate**, Referentin im Geschäftsbereich IF – Integration und Fördern, Bereich IF3 Produktentwicklung Förderung und IF 31 – Förderung, ESF, EGF der Bundesarbeitsagentur für Arbeit im Rahmen einer **Fachtagung „Assistierte Ausbildung – ein neues Instrument auf dem Prüfstand. Einsichten aus der Praxis und Konsequenzen für die weitere Entwicklung“** am 17. März 2016 in Köln.*

Das Konzept „Assistierte Ausbildung“ der Bundesagentur für Arbeit ist unter folgendem Link zu finden: Konzept Assistierte Ausbildung (AsA) nach § 130 SGB III

Bereits im September 2015 hatte die Bundesagentur zu den Hauptkritikpunkten am Konzept und der ersten Umsetzung Stellung genommen und Argumentationslinien zu den Hauptkritikpunkten veröffentlicht. Diese Argumentationslinien der BA finden Sie unter folgendem Link: Assistierte Ausbildung (ASA) – Argumentationslinien zu den Hauptkritikpunkten

Praxiserfahrungen: Die Assistierte Ausbildung aus Sicht von Akteur_innen vor Ort

Ergebnisse aus einer Trägerabfrage im Kooperations-verbund Jugendsozialarbeit

Susanne Nowak, IN VIA Deutschland

Im Februar 2016 wurden Träger der freien Jugendhilfe über die im Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit vertretenen sieben Bundesorganisationen zu ihren Erkenntnissen und Erfahrungen mit der Umsetzung von AsA befragt. Die Befragung erfolgte mittels eines Fragebogens zu den drei Bereichen:

- Ausschreibung
- Leistungsbeschreibung
- Fachkonzept

Allgemeine Anmerkungen konnten ebenfalls abgegeben werden.

Die Ergebnisse der Befragung sind als Rückmeldung einzelner freier Träger zu werten und erheben keinen Anspruch auf Vollzähligkeit. Aus der LAG EJSA Bayern konnten Ergebnisse einer bayernweiten Befragung einfließen. Aus dem Paritätischen Gesamtverband gab es mündlich Rückmeldungen zu den Erfahrungen von zwei großen Trägern (u. a. „Carpo“).

Schon aus der Zahl der Rückmeldungen ergab sich ein interessantes Bild:

- nur elf Träger haben bei der ersten Ausschreibung zur AsA einen Zuschlag erhalten,
- sieben Träger erhielten bei der ersten Ausschreibung eine Absage, jedoch bei der zweiten Ausschreibung einen Zuschlag,
- fünf Träger haben sich trotz Interesses an der AsA letztlich nicht beworben,
- einzelne Träger gaben an, dass sie nicht aktiv geworden sind, weil AsA nicht in ihr Profil passte.

Insgesamt sind die Rücklaufe (25) als gering einzustufen. Dies könnte die Annahme stützen, dass bundesweit nur wenige freie Träger der Jugendhilfe Zuschläge für die Assistierte Ausbildung erhalten haben. Bestätigen lässt sich dies zumindest aufgrund der Rückmeldungen von zwei Organisationen, die in jüngster Vergangenheit modellhaft die Assistierte Ausbildung erprobt haben: „Carpo“, ein Projekt des Paritäti-

schen Wohlfahrtsverbandes Baden-Württemberg mit jahrelanger Expertise in der Begleitung langzeitarbeitsloser junger Menschen in Ausbildung, kann von der flächendeckenden Umsetzung der AsA durch Einführung des § 130 SGB III nicht profitieren und erhielt zunächst bei der ersten Ausschreibung keine Zuschläge. Und auch aus „Efa“ (Erfolgreich gemeinsam ausbilden), einem Projekt von IN VIA Deutschland mit bundesweit vier Standorten zur Begleitung und Unterstützung junger Menschen in Ausbildung konnte kein Standort die erprobten Erfahrungen mit der Assistierten Ausbildung fortsetzen.

Ein Blick auf die Zusammensetzung der Teilnehmer_innen der bundesweiten Fachtagung „Assistierte Ausbildung – ein neues Instrument auf dem Prüfstand. Einsichten aus der Praxis und Konsequenzen für die weitere Entwicklung“ lässt ebenso den Rückschluss zu, dass vor allem private bzw. freigewerbliche Träger Zuschläge der Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter erhalten haben.

Als Gründe für eine Beteiligung beim Ausschreibungsverfahren für die AsA wurden benannt:

- AsA gilt als zukunftsweisendes Modell,
- AsA passt sehr gut zum Profil des Trägers,
- AsA ergänzt das Angebot von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), Berufseinstiegsbegleitung (BerEB) sowie der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen, kooperatives Modell (BaE koop),
- die Träger sehen die Notwendigkeit, sich auf AsA zu bewerben, da BaE integrativ und BaE koop tendenziell reduziert wurden bzw. werden (somit besteht u. a. die Notwendigkeit, die Mitarbeitenden zu versorgen),
- die Träger sehen es als „Muss“ an, sich bei AsA zu beteiligen, um am Markt zu bleiben, da BaE koop ersatzlos gestrichen wurde.

Als Gründe gegen eine Beteiligung beim Ausschreibungsverfahren für die AsA wurden benannt:

- die Tarifgebundenheit des Trägers verringert Erfolgschancen auf einen Zuschlag,
- das Ausschreibungsprozedere sowie die Anzahl der geringen Plätze bzw. kleinen Lose sind unattraktiv,
- aufgrund der Ausschreibung von AsA in kleinen Losen ist ein hoher organisatorischer Aufwand bei wenigen Teilnehmenden an verschiedenen Maßnahmeorten zu befürchten,

- AsA wurde am jeweiligen Standort des/der Träger(s) gar nicht ausgeschrieben.

Problemanzeigen wurden zu folgenden Aspekten rückgemeldet:

Insgesamt gab (und gibt) es Schwierigkeiten bei der **Zuweisung der Jugendlichen bzw. Teilnehmenden** seitens der Arbeitsagenturen. Die Belegung zu Maßnahmebeginn ist bei Weitem nicht ausreichend. Für die Träger entstehen dadurch finanzielle Einbußen, da sie aufgrund der Bezahlung je nach Teilnehmer_innenzahl Ausfälle erleiden. Die Zuweisung von Teilnehmenden durch die Jobcenter wird als besser funktionierend bewertet.

(An dieser Stelle sei auf die auch seitens der Bundesagentur für Arbeit festgestellte Problematik, dass bisher zu wenige Zielgruppen für die AsA gewonnen werden konnten, verwiesen. Gleichzeitig wurde zu dieser Schwierigkeit seitens einiger Träger zurückgemeldet, dass hier Passungsprobleme deutlich werden.)

Zur Konkurrenz zu anderen Instrumenten im SGB III:

BaE koop: Zurückgemeldet wurde mehrfach, dass spürbar weniger Plätze in der außerbetrieblichen Berufsausbildung, kooperatives Modell, ausgeschrieben werden. In manchen Bezirken wurden die Maßnahmen laut der Rückmeldungen der Träger ersatzlos gestrichen. Ebenso sank die Zahl der Teilnehmenden bei der BaE koop, weil diese der AsA zugewiesen wurden.

BvB: AsA konkurriert in Phase I mit Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB)

BerEB: Teilnehmende aus Berufseinstiegsbegleitung wurden vorzeitig abgemeldet und in die Phase II der AsA zugewiesen.

Aus den Rückmeldungen der Träger lässt sich ableiten, dass die Assistierte Ausbildung mit anderen Förderinstrumenten in Konkurrenz steht. Problematisch ist dies vor allem dann, wenn dieser Prozess zulasten anderer Förderinstrumente geht, die für die Träger der Maßnahmen existenziell sind. Die Feststellung der Bundesagentur für Arbeit, die Assistierte Ausbildung müsse sich im Spektrum der Förderinstrumente des SGB III etablieren, kann an dieser Stelle nur unterstrichen werden.

Die Phasen I und II:

Die Konzipierung der Phase I als Vollzeitmaßnahme wird als nicht sinnvoll bewertet, da es zum einen bereits Vollzeitmaßnahmen gibt (z. B. BvB) und zum anderen damit Zielgruppen wie beispielsweise Schüler_innen aus dem Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) und anderen schulischen Berufsvorbereitungsangeboten ausgeschlossen werden.

- Phase I wäre besser als begleitendes Unterstützungsangebot zu konzipieren, z. B. 4 h/Woche/TN zur Begleitung bei einer Vorbereitungsmaßnahme bzw. einer schulischen Ausbildungsvorbereitung.

Der Maßnahmebeginn im Frühjahr ist zu spät, zu diesem Zeitpunkt sind die Ausbildungsplätze bereits vergeben. Vor allem für eher schwache Schüler_innen finden sich zu diesem Zeitpunkt keine Ausbildungsplätze mehr.

- Der Maßnahmebeginn sollte jeweils im August bzw. September mit einer Dauer von einem Jahr erfolgen, um das Ziel des Ausbildungsbeginns spätestens im Spätsommer/Herbst des Folgejahres anzustreben.
- Die individuelle Stundenzahl der TN muss variabel gestaltbar sein – ohne Festlegung der Wochenstundenzahl.

Die gemeinsame Vergabe der Phase I und Phase II an einen Träger wird als Optimum bewertet, dadurch kann eine direkte Anknüpfung an die Bedarfe der Jugendlichen erfolgen.

Kritisch bewertet wird die verpflichtende Teilnahme von Jugendlichen an Fördermaßnahmen in Phase II von mindestens vier Stunden wöchentlich, zusätzlich zur normalen Arbeitszeit im Rahmen der Berufsausbildung. Dies ist für viele Jugendliche – vor allem für leistungsschwächere – nicht umsetzbar.

- Es droht hier eine Überlastung v. a. von schwächeren Jugendlichen

Ein enormes Problem zeigt sich in ländlichen Gegenden: Hier ist es für Jugendliche aufgrund der Infrastruktur nicht möglich, an zusätzlichen Angeboten am Abend, im Anschluss an die reguläre Ausbildungszeit, teilzunehmen. Weder können sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln noch mit (fehlenden) eigenen Fahrzeugen den Heimweg bestreiten.

- Dies mindert zusätzlich die Motivation, an den Unterstützungsangeboten teilzunehmen.

Die Phase I müsste zeitlich flexibler gestaltet werden. Einen festen Termin zu setzen, an dem diese in Phase II übergeht, macht im Hinblick auf die Gestaltung der Einstellungsphasen, die sich je nach Betrieb, Branchen usw. in zeitlich unterschiedlich gestalteten Zeiträumen vollziehen, wenig Sinn.

Zum personellen Angebot:

Mehrfach wird aus der Praxis zurückgemeldet, dass ein personelles Angebot mit drei Professionen die Maßnahme überfrachtet. Teilweise sind die Betriebe von dem personellen (Über-)Angebotes irritiert. Eine Trennschärfe zwischen der Begleitung durch Ausbildungsbegleiter_innen und sozialpädagogische Begleitung erscheint schwierig. In der Praxis lösen sich diese unterschiedlichen Professionen auf, indem die Begleitung vor Ort in Personalunion übernommen wird. Teilweise ist dies aufgrund der Losgrößen gar nicht anders handhabbar, beispielsweise bei der Vergabe von kleinen Losen.

- Sozialpädagogische Begleitung stärken!

Zur Bewältigung der vielfältigen Aufgaben und unter Berücksichtigung einer sehr stark individuell ausgerichteten Begleitung wird der angesetzte Personalschlüssel insgesamt als zu gering eingeschätzt.

- Der Personalschlüssel ist zu gering!

Aussagen zu den Losgrößen:

Die bei der Vergabe zugeteilten Losgrößen über das SGB III (Agentur für Arbeit) sind diese zu groß. Hier werden die Plätze maximal bis zu 70 Prozent besetzt. Für die Träger birgt dies ein finanzielles Risiko, da die Maßnahme bei Nichtauslastung nicht komplett finanziert wird.

Die Losgrößen über SGB II (Jobcenter) sind hingegen zu klein. Hier zeigt sich ein Problem bei der Organisation der Maßnahme insgesamt. Besonders prekär ist die Aufteilung kleiner Lose auf mehrere Standorte. Damit werden sehr kleine Einheiten gebildet, die personell nahezu nicht zu bedienen sind.

Ein weiteres Problem bei der Kooperation mit den Jobcentern ist die fehlende Datenschnittstelle zur Übermittlung der Daten.

Grundsätzlich zeigt sich für die Träger eine weitere Schwierigkeit im Hinblick auf das neue Förderinstrument:

- AsA gelingt nur in Kombination mit anderen Förderinstrumenten und kann nicht als alleinige Maßnahme umgesetzt werden.

Zur Kooperation mit Betrieben:

Wie schon von der Bundesagentur für Arbeit zu Beginn der Tagung resümiert, führte der geringe Bekanntheitsgrad der Assistierten Ausbildung zu einer zögerlichen Nachfrage von betrieblicher Seite. Die Rückmeldungen der Träger belegen diesen Rückschluss und bewerten die Kooperation mit den Betrieben wie folgt:

- Betriebe haben wenig bis gar keine Information zu AsA,
- damit erklärt sich ein Festhalten an bekannten Förderinstrumenten,
- Skepsis gegenüber neuem Instrument mit Ausbildungsvertrag (!),
- im Vordergrund stehen für die Betriebe v. a. schulische Probleme bei Auszubildenden,
- tendenziell geringe Bereitschaft, Azubis für Unterstützungsangebote freizustellen,
- Betriebe sind gegenüber enger Zusammenarbeit, die bei der AsA erforderlich ist, (noch) eher zurückhaltend,
- Träger werden oftmals erst dann angefragt, wenn es im Betrieb „brennt“

- Die Kooperation mit den Betrieben muss wachsen und benötigt Kontinuität, Ressourcen und Zeit!

Zusammenfassend lassen sich bei der Umsetzung der Assistierten Ausbildung aus Sicht der Träger vordringlich folgende Probleme bzw. Handlungsbedarfe benennen:

- Viele Plätze bleiben (bisher) unbesetzt, denn Betriebe verhalten sich eher zögerlich und auch Jugendliche sind (noch) nicht leicht für die AsA zu gewinnen.
- Es fehlt an Flexibilität in der Umsetzung der AsA, die für die erfolgreiche Gewinnung und Förderung der Zielgruppen jedoch notwendig ist.
- Unterstützungsangebote müssen individuell(er) erfolgen können.
- AsA konkurriert mit anderen Förderinstrumenten.
- Die passgenaue Vermittlung muss optimiert werden.
- Sowohl die Arbeitsagenturen als auch die Jobcenter stehen unter Druck, Jugendliche zuzuweisen.

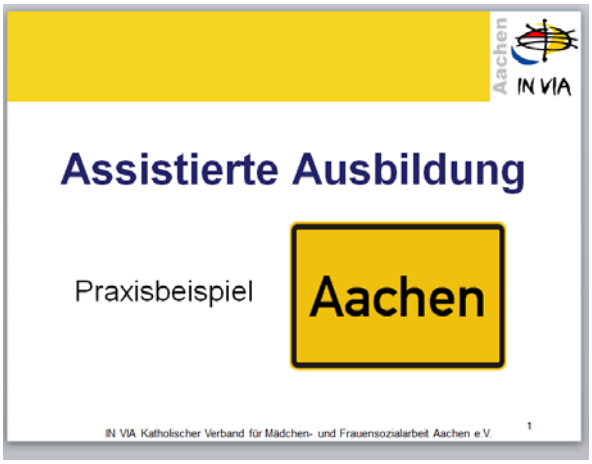
Fazit

Die Assistierte Ausbildung muss vor allem im Hinblick auf die individuellen Förderbedarfe der Jugendlichen zu einem flexiblen Förderinstrument weiterentwickelt werden. Die bisherige Zurückhaltung der Betriebe bei der Umsetzung der AsA ist auf die mangelnde Information zum neuen Förderinstrument zurückführen. Viele Plätze blieben bzw. bleiben daher unbesetzt. Der Bekanntheitsgrad der Assistierten Ausbildung sowie die Akzeptanz bei den Kammern und den Betrieben muss daher unbedingt erhöht werden, um der bisherigen Zurückhaltung der Betriebe entgegenzuwirken. Derzeit besteht eine Diskrepanz zwischen einem von den Betrieben beklagten Mangel an Auszubildenden und der von den Trägern beklagten Zurückhaltung der Betriebe bei der Bereitstellung von Praktikumsplätzen. Gleichzeitig ist seitens der Arbeitsagenturen und der Jobcenter ein hoher Druck zu spüren, Jugendliche in die AsA zuzuweisen. In der Praxis wird dies als ein Grund für die Konkurrenzen mit anderen Förderinstrumenten interpretiert. Auch das Dilemma der passgenauen Vermittlung scheint auf die Zuweisung in die Assistierte Ausbildung zuzutreffen. Denn auch hier zeigt sich die Schwierigkeit, Jugendliche in die für sie passenden Förderinstrumente zuzuweisen. Dies wird seitens der Träger als kontraproduktiv und ebenso als Konkurrenz zwischen den Förderinstrumenten wahrgenommen. Unbefriedigend aus Sicht der Träger der freien Jugendhilfe ist deren geringe Präsenz bei der aktuellen Umsetzung der AsA. Obwohl bei der projekthaften Entwicklung und Konzipierung des Fachkonzepts beteiligt, gelang es nur wenigen freien Trägern der Jugendhilfe, einen Zuschlag zu erhalten – zumindest lassen die Ergebnisse der Befragung diese Interpretation zu. Damit manifestiert sich eine sukzessive Zerschlagung der Strukturen der Jugendberufshilfe.

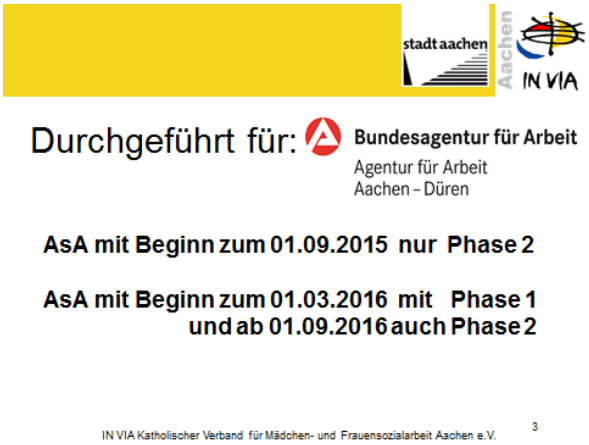
Zusammenfassung einer Trägerbefragung der im Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit zusammengeschlossenen Bundesorganisationen. ***Susanne Nowak****, Bundesreferentin bei IN VIA Deutschland, hat diese im Rahmen der* ***Fachtagung „Assistierte Ausbildung – ein neues Instrument auf dem Prüfstand. Einsichten aus der Praxis und Konsequenzen für die weitere Entwicklung“*** *am 17. März 2016 in Köln präsentiert.*

Praxiserfahrungen eines Trägers aus der Jugendsozialarbeit

Alexandra Laba, IN VIA Aachen



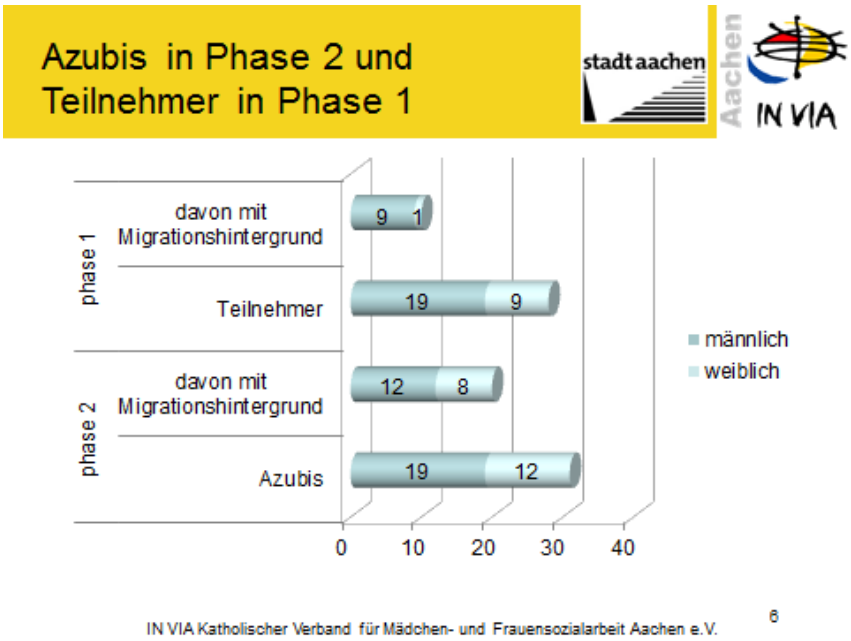
Ein Praxisbeispiel von IN VIA Aachen im Trägerverbund mit der Stadt Aachen zeigt die ersten Umsetzungserfahrungen eines Trägers.



Angaben zu den Platzzahlen in den Losen in Aachen:

- Seit 01.09.2015 werden in AsA, Phase 2, 33 Plätze in Stadt Aachen belegt
- Seit 01.03.2016 werden in AsA, Phase 1, 21 Plätze in Stadt Aachen und weitere 21 Plätze in der Stadt Alsdorf belegt
- Ab 01.09.2016 werden in AsA, Phase 2, 28 Plätze in der Stadt Aachen und 28 Plätze in der Stadt Alsdorf belegt

Angaben zu den Teilnehmenden:



Bei IN VIA Aachen nehmen an der AsA Auszubildende mit elf verschiedenen Nationalitäten teil. Die Muttersprachen der Teilnehmenden sind: Afghanisch, Albanisch, Angolisch, Bulgarisch, Guineisch, Irakisch, Niederländisch, Polnisch, Spanisch, Serbisch und Türkisch.

Die Teilnehmenden sind zwischen 17 und 33 Jahre alt, kommen aus sechs Berufskollegs und sind im ersten, zweiten oder dritten Ausbildungsjahr und werden in insgesamt 15 verschiedenen Berufen ausgebildet.

Die **Unterstützung der Jugendlichen** im Rahmen der Assistierten Ausbildung ist entsprechend divers und flexibel. Daraus ergibt sich eine sehr individuell abgestimmte „Lernsituation“, die von tendenziell wenigen Gruppenangeboten und einem breiten Spektrum an bedarfsgerecht ausgerichteter Unterstützung der einzelnen Teilnehmenden gekennzeichnet ist. Als konkrete Unterstützung in der Ausbildung (Phase II) wird benannt:

- schulische Unterstützung in Hauptfächern und in Fachtheorie
- begleitende „Konflikt“-Klärung zwischen Azubi und Betrieb
- Alltagshilfen
- Verhaltenstraining
- Krisenintervention

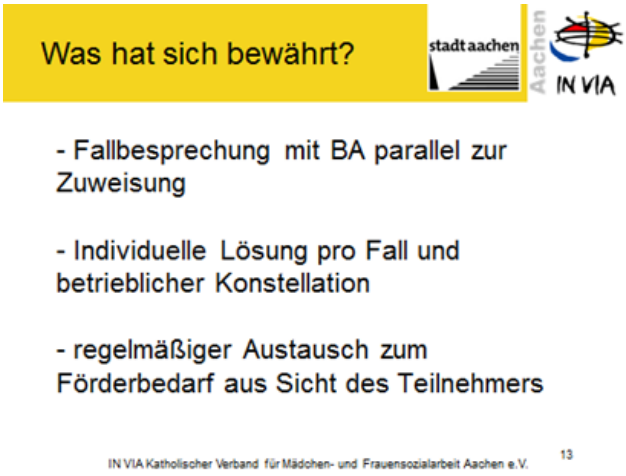
- Einüben gewünschter Fähigkeiten mit Azubis (z. B. Telefontraining, Kundenkontakt)
- Berichtsheftführung
- Azubi(nachmit)tage – thematische Schwerpunktage
- Begleitung zu Azubisprechtagen in Berufskollegs
- Begleitung in Angelegenheiten mit anderen Behörden

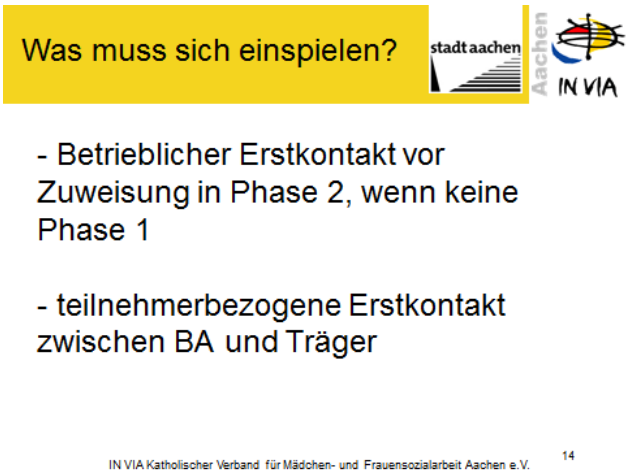
Die konkrete **Unterstützung in der Vorbereitungsphase** (Phase I) zur Vorbereitung auf die Bewerbung der jungen Menschen und die Anbahnung von Kontakten zu Ausbildungsbetrieben ist geprägt von:

- Erstellen von Bewerbungsunterlagen
- Einüben von Vorstellungsgesprächen und ggf. individuelle Gesprächsführung
- Kontaktherstellung und Kontakt halten zu Betrieben
- Üben von Einstellungstests
- Praktikums- und Ausbildungsakquise
- Lernorganisation
- Begleitung bei Behördengängen

Die individuelle Lösung pro Teilnehmer_in und die damit einhergehende Kooperation mit dem jeweiligen Betrieb weist auf einen hohen Betreuungsaufwand und Abstimmungsbedarf hin. Hier wird das Spezifikum der Assistierten Ausbildung im Spannungsfeld zwischen den beteiligten Akteuren, den Auszubildenden sowie den Betrieben deutlich.

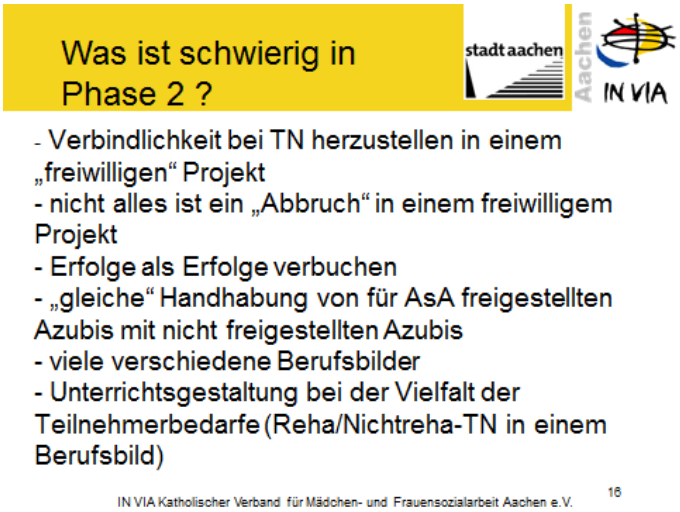
Erfahrungen und Herausforderungen





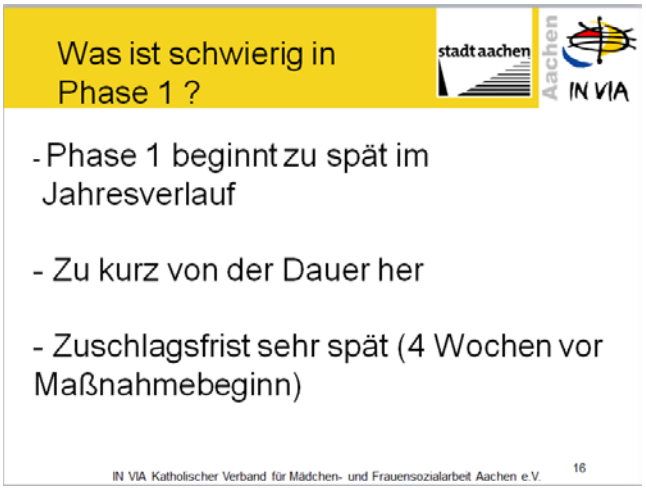
Zur Herausforderung wird der Erstkontakt mit Betrieben, wenn die Zuweisung der Arbeitsagentur bzw. des Jobcenters erst zum Zeitpunkt der Phase II erfolgt und keine Phase I stattgefunden hat. Dies kann als Hinweis gewertet werden, dass die Phase I als Vorlauf berechtigt ist.

Zwar sind die Erfahrungen mit der Phase I erst sehr frisch, aber schon jetzt lässt sich prognostizieren, dass der Erfolg der AsA wesentlich davon profitiert, wenn Phase I und Phase II vom selben Träger erbracht werden. Die Hilfe findet dann „aus einer Hand“ statt. Zu dem/der Jugendlichen konnte eine vertrauensvolle Beziehung aufgebaut werden und die ggf. zu berücksichtigenden Problemlagen der Jugendlichen sind bekannt.



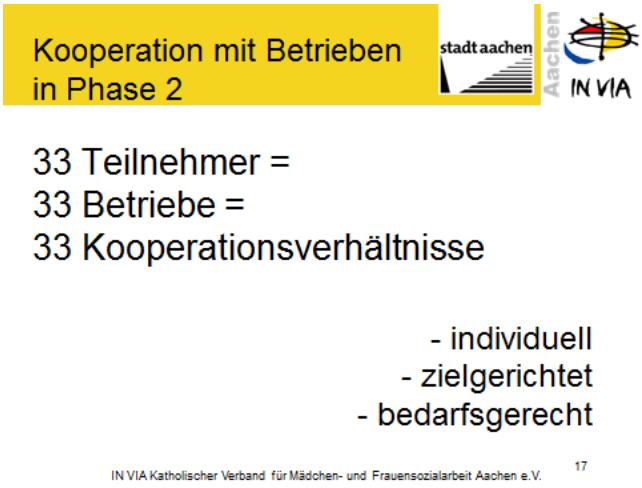
Ein Verbesserungsbedarf wird beim flexiblen Ein- und Ausstieg bei der Assistierten Ausbildung gesehen, welcher derzeit nicht ermöglicht wird. Problematisch beim Ausstieg ist zudem, dass er statistisch nur als Abbruch vermerkt werden kann. Hier fehlt die Möglichkeit, bei der Dokumentation einen positiven Ausstieg vermerken zu

können, beispielsweise wenn ein Ausstieg eines/einer Jugendlichen erfolgte, weil kein Bedarf an Begleitung mehr gegeben war.



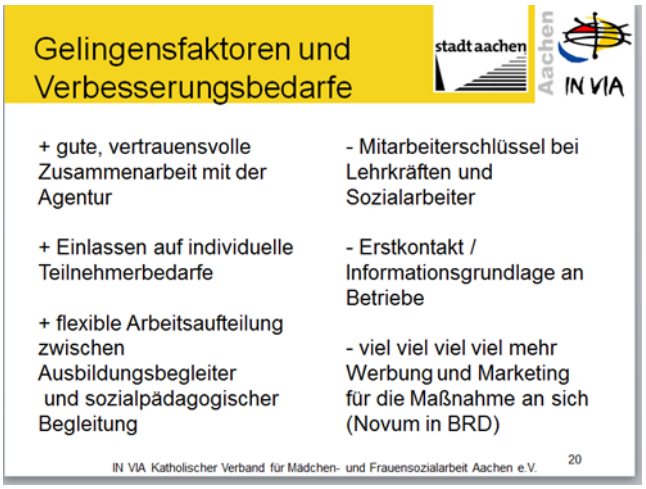
Um das Ziel der Vorbereitung der Teilnehmenden auf die Phase II zu erreichen, muss die Phase I im Jahresverlauf früher beginnen und zudem eine längere Laufzeit haben.

Zusätzlich problematisch ist die späte Zuschlagsfrist, die in Phase I erst vier Wochen vor Maßnahmebeginn endet. Für die Träger bedeutet dies, mit Raumbeschaffung und Personal in Vorleistung zu gehen, ohne die Gewissheit eines Zuschlags zu haben. Eine Frist von vier Wochen vor Beginn der Maßnahme sei hier deutlich zu knapp.



Die Kooperationsbereitschaft der Betriebe ist sehr unterschiedlich: sie geht von gänzlich fehlendem Interesse bis hin zur stundenweisen Freistellung der Auszubildenden. Zu den inhaltlichen Motiven reichen diese von einer Angst der Stigmatisierung

der Auszubildenden („Meine Azubis brauchen das nicht!“) bis hin zum Interesse an einer langfristigen, intensiven Begleitung.



Als Gelingensfaktoren bei der Umsetzung der AsA wird neben der guten Kooperation mit der Arbeitsagentur und der Fokussierung auf die individuellen Förderbedarfe der Teilnehmenden die bereits erwähnte Flexibilität bei der Begleitung der Teilnehmenden durch eine Ausbildungsbegleitung bzw. eine sozialpädagogische Fachkraft benannt. Auch in Aachen wird von der stringenten Aufteilung, die lt. Fachkonzept in den beiden Professionen vorgesehen ist, zugunsten einer Personalunion abgesehen.

Dringenden Verbesserungsbedarf gibt es aus Sicht von IN VIA beim Personalschlüssel der Lehrkräfte und der sozialpädagogischen Fachkräfte. Sowohl der schulische Förderbedarf als auch die intensive und individuell ausgerichtete Begleitung der Teilnehmenden erfordern ein deutliches Mehr an Ressourcen als bisher lt. Fachkonzept vorgesehen ist.

Fazit

Wie die Praxiserfahrungen bei IN VIA Aachen zeigen, geht es bei der Assistierten Ausbildung zwar in erster Linie darum, die jugendlichen Teilnehmenden zu begleiten. Mindestens genauso aufwendig und erforderlich ist jedoch auch die Betreuung von derselben Anzahl von Ausbildungsverhältnissen. Daher sind ebenso die dazugehörigen Betriebe in den Blick zu nehmen.

Die Kooperationsverhältnisse mit den Betrieben sind jeweils individuell, zielgerichtet und bedarfsgerecht zu gestalten. Vor diesem Hintergrund wird nachvollziehbar, wa-

rum der bisher zur Verfügung gestellte Personalschlüssel zur qualitätsvollen Umsetzung der Assistierten Ausbildung nicht ausreichen kann. Dies muss daher als dringender Verbesserungsbedarf für ein Gelingen der AsA identifiziert werden.

*Es berichtete **Alexandra Laba**, Fachbereichsleitung Jugendberufshilfe von IN VIA, Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Aachen e. V., im Rahmen der **Fachtagung „Assistierten Ausbildung – ein neues Instrument auf dem Prüfstand. Einsichten aus der Praxis und Konsequenzen für die weitere Entwicklung“** am 17. März in Köln.*

Assistierte Ausbildung aus Sicht eines Betriebes

Godje Berning, Hotel MutterHaus Düsseldorf

Das Hotel MutterHaus Düsseldorf (vier Sterne) liegt im Düsseldorfer Norden und ist als „Certified Conference/Business Hotel“ zertifiziert. Es bietet 55 Hotelzimmer und 8 Konferenzräume/-säle für Konferenzen, Kongresse, Geschäftsreisen, Events, Feiern. Die hoteleigene Küche – für Tagungen und Feiern – ist biozertifiziert. Die Hotel-GmbH ist 100-prozentige Tochter der Kaiserswerther Diakonie.

Das Hotel beschäftigt ca. 30 Mitarbeitende, davon drei Auszubildende (Hotelfachmann/frau). Dazu kommen zeitweise Praktikant_innen, u. a. auch aus der Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe der Jugendberufshilfe Düsseldorf gemeinnützige GmbH (JBH), welche sich in der Vergangenheit als Kooperationspartnerin herausgebildet hat. Das Hotel besteht seit 2002 und bildet seit fünf Jahren aus.

Ursprünglich war vorgesehen, eine junge Auszubildende für das Hotelfach aufzunehmen, die lt. Aussagen der Jugendberufshilfe Düsseldorf aufgrund von Lernproblematiken ein Berufsvorbereitungsjahr absolviert hatte und durch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) während der Ausbildung unterstützt werden sollte. Nach Rücksprache mit der Arbeitsagentur bot sich die direkte Aufnahme in Phase II der Assistierten Ausbildung an.

Aufgrund bisheriger Erfahrungen mit einer_m Hauptschulabsolventen_in war bekannt, dass die Anforderungen der Berufsschule, die komplexe zeitintensive Situation der Ausbildung und sprachliche sowie weitere Einschränkungen durch Migrationshintergrund nicht leicht zu bewältigen waren. Insofern war naheliegend, eine_n Absolvent_in eines Berufsvorbereitungsjahres nach dem Erwerb des Hauptschulabschlusses im Ausbildungsverlauf zu begleiten. Die Informationen über abH und AsA waren im Betreib bisher nicht bekannt und erwiesen sich als sehr hilfreich.

Positives

Der Kontakt zur Jugendberufshilfe Düsseldorf bestand bereits im Vorfeld. Dies erweist sich als positiv, denn ohne diesen Kontakt wäre eine Unterstützung der Ausbildung durch die AsA eher unwahrscheinlich gewesen, weil schlichtweg die Information dazu fehlte.

Erst im Verlauf der Ausbildung wurde deutlich, dass die Auszubildende einen viel umfassenderen Bedarf hatte als zunächst angenommen. Es kamen weitere Themen zum Vorschein, was zu Ausfällen und zu schulischer Überforderung führte. Der Ehrgeiz der Jugendlichen, das Aufgehobensein im Team, die Verzahnung und die Unterstützung durch die Jugendberufshilfe waren wertvolle Eckpunkte für den Verlauf.

Die Assistenz beinhaltete den Förderunterricht, d. h. die Aufarbeitung und Nachbearbeitung von Berufsschulthemen, den Kontakt der Förderlehrerin zum Hotel und zur Berufsschule, um Inhalte abzugleichen, die inhaltliche Unterstützung durch eine Mitarbeiterin des Hotels, die Beratungsgespräche mit dem Ausbildungsbegleiter, der regelmäßigen Kontakt zum Hotel hält, die sozialpädagogische Betreuung für die Auszubildende sowie den regelmäßigen Austausch und Meetings.

Worauf lässt sich ein Betrieb ein?

Wenn ein Betrieb unterstützungswürdige Jugendliche einstellt, lässt er sich auf die Ausbildung einer_s Jugendlichen ein, der/die eine umfassende, sich gegebenenfalls erst im Prozess erschließende Unterstützung benötigt und evtl. weniger oder andere Gesamtleistungen erbringen kann als andere Auszubildende.

Über die Verrechnung des Stützunterrichts muss im jeweiligen Betrieb entschieden werden: Der Stützunterricht zählt z. B. im Hotel MutterHaus – freiwillig – zur Arbeitszeit. Die gesetzliche Möglichkeit, den Stützunterricht zusätzlich zur Arbeitszeit zu verrechnen, kommt Betrieben sicherlich entgegen, verkennt jedoch die ohnehin hohe zeitliche und psychische Belastung der/des Azubi. Ein Betrieb muss mit Ausfällen aufgrund von Überlastung oder Erkrankung rechnen.

Die Arbeitszeiten sollten in gewisser Weise an den Bedarf angepasst werden. Das bedeutet konkret, dass z. B. wie im Hotel eine Fünf-Tage-Woche wie folgt verlaufen kann: zwei Tage Schule, ein Tag, an dem Beginn und Einsatzbereich im Hotel frei zugeteilt werden können, zwei Tage, an denen die Arbeit erst ab elf Uhr bzw. ab zwölf Uhr nach dem Förderunterricht bzw. nach einer Beratungsstunde beginnen kann. Dies führt dazu, dass die einzelnen Ausbildungsblöcke wie z. B. Küche, Service, Rezeption etc. nicht konsequent nacheinander absolviert werden können, sondern angepasst werden müssen. Der Küchenchef kocht in der Regel bis 13 Uhr, die Rezeption hat morgens zwischen 7.15 und 11:00 Uhr eine wichtige Phase und Marketingbüro und Sekretariat sind von 8:00 bis 14:00 Uhr besetzt.

Dieser Ablauf stellt auch an den/die Jugendliche_n Anforderungen: Einsatzbereiche wechseln so innerhalb der Woche, Inhalte müssen gezielt in den Schulferien unterrichtet werden, es müssen Aufgaben vorbereitet werden, die der/die Azubi nachmittags alleine erledigen kann und es ist hohe Flexibilität bei der Dienstplaneinteilung gefragt (inkl. der Bereitschaft des/der Azubis, am Wochenende zu arbeiten).

Voraussetzung für alles sind darüber hinaus Ansprechpartner_innen und Kolleg_innen im Betrieb, die für die besondere Situation ein Gespür und Kapazitäten haben und die vorhandenen Fähigkeiten gezielt fördern und schätzen.

Dies alles konnte das Hotel MutterHaus fachlich und wirtschaftlich vertreten, da der Betrieb eine gesellschaftliche Aufgabe u. a. auch darin sieht, im Rahmen der Möglichkeiten Jugendliche mit Unterstützungsbedarf zu fördern. Der Bewerbermarkt beschert zudem heute nicht immer nur Bewerber mit Abitur. Das Hotel MutterHaus mischt Jugendliche mit mehr und mit weniger Unterstützungsbedarf je nach Lehrjahr, um bei den Hotelausbilder_innen keine Überforderung aufkommen zu lassen. Denkbar ist für weitere Jahre die Inanspruchnahme von Eingliederungshilfen oder Ähnlichem. Zudem war die Motivation der Jugendlichen positiv und trug entscheidend zum guten Verlauf bei.

Was könnte – auch im Hinblick auf die Unterstützung – verbessert werden?

Rückblickend ist der „Kaltstart“ in der AsA gut gelungen. Künftige Azubis werden ihrer Meinung nach sicher davon profitieren, dass sie zunächst in Phase I der AsA einsteigen können und die AsA nun als Förderinstrument im Hotel bereits bekannt ist.

Zuschüsse, die die Ausfallzeiten etwas auffangen, wären sicherlich hilfreich, um mehr oder öfter Jugendliche mit besonderem Bedarf zu beschäftigen.

Die Möglichkeiten der Unterstützung sollten weiter bekannt gemacht werden. Die Berufsschulen sollten gut informierte Ansprechpartner_innen (Lehrer_innen) benennen, die für die Verzahnung mit der AsA oder anderen Formen bereitstehen.

Alles in allem bekommt ein_e Jugendliche_r durch eine persönlich angepasste und natürlich damit auch aufwendige AsA weitgehend optimale Unterstützung – immer im Rahmen des Möglichen. Diese muss sich im Prozess weiterentwickeln, flexibel bleiben und hat sicher auch noch Ausbaupotenzial.

Nicht zuletzt entscheiden auch die persönliche Geschichte und Beeinträchtigung sowie die Bereitschaft, sich gegenüber Hilfen zu öffnen und das Potenzial des/der Jugendlichen über den jeweiligen Verlauf auszuschöpfen. Betriebe benötigen das Wissen, dass es sich hier um einen besonderen Menschen handelt, der gegebenenfalls besondere Abläufe und einen besonderen Schutz benötigt, um den eigenen Weg zu finden. Die Unterstützung durch die Jugendberufshilfe ist an dieser Stelle wertvoll.

Fazit

Aus Sicht eines Betriebes müssen absolut flexible und individuell auf den/die Auszubildende_n ausgerichtete Vermittlungsformen für die Absolvierung der Ausbildung gefunden werden, die sicherstellen, dass alle Ausbildungsinhalte vom/von der Auszubildenden erfasst werden.

Für die Weiterqualifizierung der AsA ergeben sich daher aus Sicht eines Betriebes folgende Herausforderungen:

- Wie kann der Ausbildungsablauf individuell und bedarfsgerecht ausgerichtet sein?
- Wie kann gleichzeitig der Betrieb im Ausbildungsbetrieb gewährleistet werden?
- Wie kann gleichzeitig gewährleistet werden, dass der/die Auszubildende alle Ausbildungsinhalte sowohl theoretisch als auch in der Praxis im Ausbildungsbetriebsangebot differenziert erlernen kann? (Dies gilt für höher qualifizierte und für schwächere Jugendliche gleichermaßen.)
- Welche flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten können zur bisher umgesetzten Form der Assistierten Ausbildung darüber hinaus gefunden werden?
- Welche Instrumente können die Unternehmen dabei sinnvoll unterstützen?

*Frau **Godje Berning**, Leiterin Hotel MutterHaus Düsseldorf GmbH, schildert ihre Erfahrungen mit der Assistierten Ausbildung im Rahmen der **Fachtagung „Assistierten Ausbildung – ein neues Instrument auf dem Prüfstand. Einsichten aus der Praxis und Konsequenzen für die weitere Entwicklung“** am 17. März in Köln.*

Erfahrungen einer Arbeitsagentur

Uschi Kolter und Katja Moosburger, Agentur für Arbeit Köln

Aus Sicht der Arbeitsagentur Köln lag ein entscheidender Grund für den ungünstigen Auftakt der Assistierten Ausbildung – und somit auch für die nur teilweise Besetzung der 10.000 Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2015/2016 – am verspäteten Start im vergangenen Jahr. Die befristete Regelung zur Assistierten Ausbildung im SGB III wurde durch den Bundestag erst Ende Februar geändert und trat zum 1. Mai 2015 in Kraft. Dadurch blieb den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern nur wenig Zeit, das neue Angebot in ihre Planungen einzubeziehen. Hingegen waren jedoch die Planungen bezüglich der Lose und Plätze bei anderen Förderinstrumenten sowie teilweise auch die Zuteilungen bereits gelaufen.

Aufgrund des verspäteten Starts der Assistierten Ausbildung konnte die Phase I im vergangenen Jahr daher erst im August starten und war damit stark verkürzt bzw. fand in manchen Regionen gar nicht statt.

Ein weiteres schwerwiegendes Problem war (und ist), dass vielen Arbeitgebern das Instrument der Assistierten Ausbildung (noch) nicht bekannt ist. Die Betriebe ließen sich daher nur sehr zögernd auf das neue Förderinstrument ein. Hingegen wurde auf die weniger intensiven ausbildungsbegleitenden Hilfen und andere Förderinstrumente zurückgegriffen.

Dem Eindruck, dass Jugendliche aus anderen Maßnahmen „abgezogen“ wurden, muss aus Sicht der anwesenden Teamleiterinnen widersprochen werden: In Köln wurde niemand aus anderen Maßnahmen abgezogen, auch nicht aus BaE-Maßnahmen (Berufliche Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen). Zum einen handelt es sich hierbei nicht um Maßnahmen, die vergleichbar wären. Daher ist es Gegenstand der beraterischen Entscheidung, welche Maßnahme für den Jugendlichen am besten geeignet ist. Zum anderen ist zu betonen, dass das Angebot der Berufsberatung freiwillig ist und dass die Beratungsfachkräfte keine Willkür ausüben.

Fazit

Das neue Produkt der Assistierten Ausbildung benötigt in erster Linie Zeit, um sich zu etablieren. Analog zur Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit wird festgestellt, dass die AsA sich im Kanon der vorhandenen Förderinstrumente einfügen muss. Damit dies gelingt, wird jedoch die Notwendigkeit einer intensiven Werbung

für das Produkt gesehen, um letztlich die Vorbehalte bei Betrieben und Jugendlichen auszuräumen und die Chancen der Assistierten Ausbildung in den Vordergrund zu rücken.

*Im Rahmen der **Fachtagung „Assistierte Ausbildung – ein neues Instrument auf dem Prüfstand. Einsichten aus der Praxis und Konsequenzen für die weitere Entwicklung“** am 17. März 2016, Köln, gaben **Uschi Kolter** und **Katja Moosburger**, Teamleiterinnen in der U25-Berufsberatung der Agentur für Arbeit in Köln, ein kurzes Statement zu ihren bisherigen Erfahrungen in der Umsetzung des Förderinstrumentes.*

Gesammelte Erkenntnisse aus der Fachtagung „Assistierte Ausbildung auf dem Prüfstand. Einsichten aus der Praxis und Konsequenzen für die weitere Entwicklung“

Susanne Nowak

Regional umgesetzte Angebote der „sozialpädagogisch begleiteten“ Ausbildung waren im Rahmen von Projekten wie „Carpo“ in Baden-Württemberg sowie dem Modellprojekt „Efa“ mit guten Abschluss- und Vermittlungsquoten sehr erfolgreich. Auch wenn es für eine Bilanz viel zu früh ist, zeigt sich derzeit deutlich, dass der Versuch, die Assistierte Ausbildung bundesweit durch ein Angebot im SGB III umzusetzen und zu verbreiten, vor allem an der fehlenden Flexibilität des neuen Förderinstrumentes scheitert.

Der Start der Assistierten Ausbildung war insgesamt aufgrund der zeitlich verschobenen Ausschreibung und demzufolge des verspäteten Maßnahmebeginns unglücklich. Es kam dadurch zu einer sehr schnellen und mitunter unsystematischen Einführung. Viele Plätze konnten nicht besetzt werden. Aus zahlreichen Regionen wurde berichtet, dass die Zuweisung der Jugendlichen seitens der Arbeitsagenturen und der Jobcenter unbefriedigend war. Durch den verspäteten Start wurden über die Jobcenter zu wenige Plätze, über die Arbeitsagenturen hingegen zu viele Plätze eingekauft. In der Praxis konnten zu große Lose teilweise nur bis zu 70 Prozent oder gar nur mit 50 Prozent ausgelastet werden, womit sich für die Bildungsträger ein Finanzierungsproblem ergibt. Bei kleinen Losen ist die Organisation sehr aufwendig – vor allem dann, wenn die Plätze auf mehrere Standorte verteilt sind. In diesem Zusammenhang muss auch festgestellt werden, dass die Assistierte Ausbildung nur in Kombination mit anderen Förderinstrumenten und nicht als alleinige Maßnahme von Trägern umgesetzt werden kann.

Derzeit geht die Bundesagentur für Arbeit davon aus, dass ca. 7.000 Plätze besetzt bzw. zumindest verkauft sind. Insbesondere von den Agenturen, aber auch von weiteren Akteuren vor Ort, wurde beklagt, dass das Instrument aufgrund mangelnder Öffentlichkeitsarbeit bisher viel zu unbekannt sei. Eine umfassende Information der Kammern und der Betriebe fehle. Dies führe dazu, dass Betriebe hinsichtlich des neuen Förderinstrumentes verunsichert seien: Die Vorteile der Assistierten Ausbildung würden nicht kommuniziert und auch deren Abgrenzung zu anderen Förder-

instrumenten seien weitestgehend unbekannt. Sowohl der Bekanntheitsgrad als auch die Akzeptanz seitens der Betriebe müssen deshalb erhöht werden.

Problematisiert wurde die fehlende Abgrenzung der Assistierten Ausbildung zu anderen Förderinstrumenten im SGB III. In der Praxis hätte dies mitunter zu Konkurrenzen geführt:

- gegenüber BaE koop. fehlt eine Zielgruppenschärfe
- BaE wurde teilweise komplett gestrichen
- in der Phase I ergibt sich eine starke Konkurrenz zu BvB

Bemängelt wurde ein zu geringer Personalschlüssel für die Phase I als Vollzeitmaßnahme. Aus pädagogischer Sicht empfiehlt sich zudem eine Ausweitung der Vorbereitungsphase von Juni bis Dezember mit einer Stundenzahl von 4 Stunden pro Woche. Wenn die Phase I als begleitendes Unterstützungsangebot konzipiert wird, können weitere Zielgruppen (z. B. BVJ, VAB) einbezogen werden.

Die bereits nach der ersten Ausschreibungswelle kritisierte unklare Aufgabenverteilung zwischen den beiden Professionen Ausbildungsbegleitung und sozialpädagogische Begleitung lösen die Träger in der Praxis durch Personalunion. Dies sollte in der Leistungsbeschreibung angepasst werden.

Skandalisiert wurde im Rahmen der Tagung, dass durch die Einführung der Assistierten Ausbildung als Förderinstrument im SGB III existierende Landesprogramme/Landesförderungen eingestellt wurden. Dies trifft neben Baden-Württemberg wohl auch für das Saarland sowie für Hamburg zu. Bewährte Angebote sowie Strukturen und Vernetzungen konnten durch die Ausschreibungspraxis der BA nicht erhalten bleiben. Einerseits liegt dies daran, dass mit der Ausschreibung des Instruments über die BA deren Fachkonzept zugrunde gelegt sein muss; andererseits ist bei der Ausschreibung der Preis entscheidend. Die Qualität, die zwar zur erfolgreichen Umsetzung beitragen würde, konnte aufgrund des Wettbewerbs bei der Ausschreibung nicht zum Zuge kommen. Bewährte Träger und nachhaltig etablierte Angebote sind somit außen vor geblieben.

Aus Sicht der Jugendsozialarbeit ist besonders problematisch, dass es offensichtlich nur wenigen Trägern der freien Jugendhilfe gelungen ist, einen Zuschlag für die Assistierte Ausbildung zu erhalten. Auch im Rahmen der Tagung waren v. a. private Träger vertreten. Zum einen haben sich die freien Träger bewusst gegen eine Bewerbung entschieden, weil sie sich aufgrund ihrer Tarifgebundenheit wenige Chancen auf Erfolg versprochen hatten. Zum anderen wurden in den Ausschreibungen aus-

schließlich Referenzen aus der Vorerfahrung mit BaE koop gewertet. Andere Projekterfahrungen im Feld der Assistierten Ausbildung, die über ESF- oder Landesmittel finanziert waren, wurden nicht gewertet.

An dieser Stelle verweist die BA auf die Möglichkeit der Länder, sich bei der Ausschreibung mit der Möglichkeit einer 50-prozentigen Kofinanzierung zu beteiligen. Bisher zeigen sich die Länder jedoch sehr zurückhaltend bei der Ausgestaltung von Landesprogrammen. Eine Kooperation erscheint offensichtlich wenig attraktiv, wenn sowohl bei der Gestaltung der Konzeption als auch bei der Auswahl der Standorte bzw. der Träger – beispielsweise durch freihändige Vergabe – keine Mitgestaltungsmöglichkeiten gesehen werden. Einzig in Sachsen-Anhalt laufen hierzu Vorbereitungen: Ein Fachkonzept liegt bereits vor und ein Landesprogramm dürfte inzwischen gestartet sein. Inwieweit es möglich ist, hier zukünftig über Vereinbarungen zwischen Bund und Ländern (analog zu den Bildungsketten) zu einer einvernehmlicheren Lösung zu kommen, bleibt derzeit offen.

Fazit

Als Resümee der Tagung wurde festgehalten, dass die Assistierte Ausbildung sowohl fachlich als auch politisch gewollt war. Nun müssen jedoch weitere Flexibilisierungsmaßnahmen erfolgen, die sowohl für die Auszubildenden als auch für die Betriebe individuelle Möglichkeiten der Umsetzung und der Unterstützung zulassen.

Angesichts der aktuellen Ausbildungsbilanz mit einer zunehmenden Spaltung des Ausbildungsmarktes und tendenziell wachsenden Passungsproblemen bei der Vermittlung in Ausbildung ist die Assistierte Ausbildung aus Sicht des BIBB und anderer Expert_innen sowie aus Sicht der Praktiker_innen nach wie vor ein notwendiges und richtiges Angebot.

Völlig ungeklärt bleibt in diesem Zusammenhang die wichtige Frage nach der angekündigten Begleitforschung zur Umsetzung der Assistierten Ausbildung in Form einer Evaluation. Das von der Bundesagentur für Arbeit angekündigte Monitoring allein wird als nicht ausreichend bewertet. Welche Rolle an dieser Stelle die Ausbildungsakquisiteur_innen der BA haben und inwieweit deren Erkenntnisse dokumentiert sowie genutzt werden können, um das neue Instrument zu bewerten, bliebt ebenfalls unklar.

Positionen zur Assistierten Ausbildung

Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit als Zusammenschluss von sieben Bundesorganisationen hat sich bereits frühzeitig vor der Einführung des Instruments der Assistierten Ausbildung in die Diskussion um deren Ausgestaltung eingemischt. Die zahlreichen Positionspapiere dokumentieren eine kontinuierliche Beteiligung an den verschiedenen Stationen der Konzipierung, Einführung und konkreten Umsetzung der Assistierten Ausbildung. Eine weitere Stellungnahme ist für das Frühjahr 2017 geplant.

Juli 2015

„Weiterentwicklung der Assistierten Ausbildung zu einem flexiblen, bedarfsorientierten Förderangebot"

Der Kooperationsverbund gibt – in Anlehnung an die beiden Positionspapiere zur Assistierten Ausbildung aus dem Jahr 2014 und in Bezug auf die aktuelle Anfrage der Bundesagentur für Arbeit zur Weiterentwicklung der Leistungsbeschreibung – Empfehlungen, damit die Assistierte Ausbildung tatsächlich zu einem – an individuellen Bedarfen junger Menschen orientierten – erfolgreichen Förderinstrument weiterentwickelt wird.

Stellungnahme (449kB)

Februar 2015

Stellungnahme zum Gesetzentwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetz und anderen Gesetzen für die Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales

Der Kooperationsverbund regt an, das Gesetzesverfahren mit dem Fünften Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetz dafür zu nutzen, die Assistierte Ausbildung gesetzlich einzuführen. Der Kooperationsverbund äußert sich dazu im Rahmen einer Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales am 02.02.2015.

Stellungnahme zur Anhörung am 2. Februar 2015 (445kB)

Dezember 2014

„Die nächsten Schritte gehen: Assistierte Ausbildung jetzt verankern und umsetzen!"

Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit nennt – in Fortschreibung seines Positionspapiers zur Assistierten Ausbildung im Juli 2014 – notwendige Rahmenbedin-

gungen für die erfolgreiche Umsetzung und nächste Schritte zur gesetzlichen Verankerung der Assistierten Ausbildung.

Stellungnahme (467kB)

September 2014

„Initiative der Bundesagentur für Arbeit `Ausbildung hat Vorfahrt´; Assistierte Ausbildung als neues Förderinstrument", Schreiben an die Länder

Schreiben „Assistierte Ausbildung" (305kB)

Juli 2014

„Assistierte Ausbildung ausweiten und absichern – damit mehr junge Menschen erfolgreich eine Ausbildung bewältigen!"

Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit formuliert wesentliche Eckpunkte zum Verständnis der Assistierten Ausbildung und notwendige Schritte zu einer flächendeckenden Einführung.

Positionspapier (550kB)

Und nun? Aktueller Stand und Ausblick

Notwendige Verbesserungen für die weitere Umsetzung ab März 2017

Ulrike Hestermann

Mit dem aktuellen Fachkonzept und der Leistungsbeschreibung wird auch in der letzten Ausschreibung vom November 2016 ein relativ starres Modell von Assistierter Ausbildung vorgegeben. In der Praxis zeigt(e) sich jedoch, dass flexible Modelle nötig sind, die zu den Förderbedarfen der Auszubildenden, den Abläufen der unterschiedlichen Ausbildungen und denen in Betrieben passen und mit den regionalen Gegebenheiten (ländlicher/städtischer Raum) kompatibel sind. Flexibilität in den Unterstützungsangeboten ist eben nicht ausschließlich eine Forderung der Träger, sondern wird auch seitens der Betriebe als zentral benannt:

- So liegen Blockunterrichtsphasen teilweise an anderen Orten als dem Ausbildungsort, und Auftragsarbeiten der Handwerksbetriebe führen bei Auszubildenden über 18 Jahren zu verlängerten bzw. teils unregelmäßigen Arbeitszeiten. In diesen Fällen bleibt den Jugendlichen sowie den Betrieben kein Raum für die Wahrnehmung der Unterstützungsangebote.
- Auch hinsichtlich der örtlichen Gegebenheiten ist Flexibilität notwendig; so stellt im ländlichen Raum die Kommunikationsstruktur der Förder- und Stützangebote aufgrund der langen Anfahrtswege für die Teilnehmenden ein echtes Hindernis dar. Die individuelle Begleitung von Jugendlichen ist deutlich aufwendiger als in der Stadt. Die Entwicklung digitaler Konzepte und Begleitungsstrukturen gilt es zu fördern.
- Erhebliche Passungsprobleme zwischen Berufswahl und Berufseignung der Jugendlichen und dem Angebot an Ausbildungsplätzen erschweren die Einführung in Ausbildung. Der Beginn der Phase I im März verstärkt dieses Passungsproblem, da zu diesem Zeitpunkt die Ausbildungsplätze schon überwiegend vergeben sind. Denkbare Lösungsmöglichkeit: Ein verschlankter Abschnitt der Phase I beginnt im Jahresverlauf deutlich früher mit niedrigerem Personalaufwand, um Jugendliche frühzeitiger einbeziehen zu können. Zeitlicher Umfang könnte 4 Std./Woche sein, Beginn im August/September.
- Der Personalschlüssel insbesondere in der Phase I ist angesichts der erheblichen Netzwerkarbeit und der Zusammenarbeit mit Betrieben zur Ausbildungsplatzakquise dringend zu erhöhen, die Konzeption sollte ebenfalls

überdacht bzw. flexibler an die jeweiligen Bedingungen (Anzahl Berufe, ländlicher/städtischer Raum) angepasst werden können.

- Der Bildungsstand und damit der Unterstützungsbedarf bei den Auszubildenden ist sehr unterschiedlich, hinzukommen nach Gewerken und Lehrjahren heterogene Gruppen. Beides bildet eine Herausforderung für die Kursangebote in der Phase II und ist mit dem gegebenen Personalschlüssel kaum zufriedenstellend zu meistern.
- Die Rollenverteilung/Aufgabenverteilung zwischen Ausbildungsbegleitung und sozialpädagogischer Betreuung ist mit der letzten Ausschreibung insofern gelockert worden, als diese in bestimmten Fällen (bei kleinen TN-Zahlen) und unter bestimmten Voraussetzungen in einer Person wahrgenommen werden können. Die Vorgaben der Leistungsbeschreibung weisen aber noch immer ein erhebliches Ungleichgewicht bei der Aufgabenverteilung zwischen den beiden Professionen auf.

Akzeptanz der Assistierten Ausbildung bei den Agenturen für Arbeit erhöhen!

Es gibt große Unterschiede in der Umsetzung von AsA in den einzelnen Agenturen. Dies macht sich vor allem in der Zuweisung und der Besetzung von Plätzen bemerkbar, die vielerorts nicht gut verlaufen, aber auch in der Zusammenarbeit mit den Trägern. Teilweise wurde die Phase I wie eine Berufsvorbereitung genutzt und Jugendliche wurden vor der Phase II wieder abgemeldet. Es ist auch vorgekommen, dass dem Träger vorgeschlagen wurde, den Vertrag wegen Mangels an Jugendlichen aufzulösen. Stellenweise scheint aber auch der Erfolgsdruck so gewaltig zu sein, dass Plätze unbedingt besetzt gehalten werden sollen. Auch wenn man die besonderen Schwierigkeiten mit dem späten Maßnahmebeginn der Assistierten Ausbildung im Jahr 2015 ausblendet, ist festzuhalten: Eine gute Losgröße (weder zu klein noch zu groß) ist bislang nicht die Regel und muss noch „erprobt“ werden. Außerdem hat sich herausgestellt, dass die Assistierte Ausbildung nur in Kombination mit anderen Förderinstrumenten und nicht als alleinige Maßnahme von Trägern umgesetzt werden kann.

Wichtig ist in jedem Fall die Frage der Gewinnung der Jugendlichen: Die Akquise von Teilnehmer_innen durch die Träger sollte zukünftig standardisiert möglich sein. In einzelnen Agenturen existiert dazu ein Formular, mit dem interessierte AsA-Bewerber_innen an die Agentur gemeldet werden können. Diese prüft dann ihrerseits die Förderfähigkeit und weist ggf. zu!

Bekanntheit und Akzeptanz der Assistierten Ausbildung bei Betrieben und Jugendlichen erhöhen!

Auch in der dritten Ausschreibungsphase gilt: Der Bekanntheitsgrad bei den Jugendlichen wie auch seitens der Betriebe muss wachsen. Betriebe sind zu wenig über die Assistierte Ausbildung informiert. Die Bekanntheit muss über die Kammern und die Agenturen erhöht, die Akzeptanz gesteigert werden. Oft sind Betriebe skeptisch, zurückhaltend oder abweisend, weil ihnen der Kooperationsaufwand, zu dem sie sich per Kooperationsvereinbarung verpflichten, zu hoch und nicht leistbar erscheint. Insbesondere die Vorteile der Assistierten Ausbildung – und auch deren Abgrenzung zu anderen Förderinstrumenten – müssen kommuniziert werden.

Fazit

Regional umgesetzte Angebote der „sozialpädagogisch begleiteten“ Ausbildung waren im Rahmen von Projekten wie „Carpo“ in Baden-Württemberg sowie dem Modellprojekt „Efa“ mit guten Abschluss- und Vermittlungsquoten sehr erfolgreich. Soll die Assistierte Ausbildung auch nach § 130 SGB III zu einem erfolgreichen Modell werden, braucht das Instrument dringend ein Fachkonzept (und die zugehörigen Verdingungsunterlagen), das so flexibel ist, dass es sowohl für die Auszubildenden als auch für die Betriebe individuelle Möglichkeiten der Umsetzung und der Unterstützung unter unterschiedlichen regionalen Voraussetzungen zulässt. Auch den Unterschieden in den Ausbildungsgängen und Ausbildungsformen sollte ohne Umstände Rechnung getragen werden können. So sollten beispielsweise auch vollzeitschulische Ausbildungen einbezogen werden. Der Zugang sollte über rechtskreisübergreifende Anlaufstellen (beispielsweise Jugendberufsagenturen) ermöglicht werden.

Es darf keine Festlegung auf nur ein Modell geben. Vielmehr müssen verschiedene Wege möglich sein, um den regionalen und betrieblichen Voraussetzungen Rechnung zu tragen. Damit könnte die Akzeptanz der AsA auch seitens der Betriebe deutlich erhöht werden.

Ulrike Hestermann *hat aus Sicht einer* ***Bundesorganisation der Jugendsozialarbeit****, des* ***IB****, die wesentlichen Entwicklungsbedarfe mit Stand Januar 2017 aktuell zusammengefasst.*

Überlegungen zur Weiterentwicklung der Assistierten Ausbildung

Susanne Nowak

Angesichts der aktuellen Ausbildungsbilanz mit einer zunehmenden Spaltung des Ausbildungsmarktes und tendenziell wachsenden Passungsproblemen bei der Vermittlung in Ausbildung ist die Assistierte Ausbildung ein relevantes und richtungsweisendes Angebot. Inzwischen liegen erste Erkenntnisse aus der praktischen Umsetzung der Phasen I und II vor. Auch wenn es für eine abschließende Bilanz zu früh ist, zeigt sich doch, dass die bundesweite Umsetzung und Verbreitung der Assistierten Ausbildung durch § 130, SGB III sich vor allem aufgrund der fehlenden Flexibilität des neuen Förderinstrumentes schwierig gestaltet.

Die Assistierte Ausbildung benötigt einen höheren Bekanntheitsgrad, um sich im Kanon der vorhandenen Förderinstrumente im SGB III zu etablieren. Dies würde auch die Akzeptanz bei den Kammern und den Betrieben erhöhen, die sich bisher eher zurückhaltend gegenüber dem neuen Förderinstrument zeigen. Aktuell besteht eine Diskrepanz zwischen einem von den Betrieben beklagten Mangel an Auszubildenden und der von den Trägern beklagten Zurückhaltung der Betriebe bei der Bereitstellung von Praktikumsplätzen. Die Vorteile der Assistierten Ausbildung und deren Abgrenzung zu anderen Förderinstrumenten sind nach wie vor nicht deutlich herausgearbeitet und kommuniziert. An dieser Stelle fehlt eine Vorteilsübersetzung für die Betriebe, woraus sich der Nutzen der Assistierten Ausbildung erschließt. Auch die Teilnehmenden in den Maßnahmen waren in der Vergangenheit zum Teil nicht ausreichend darüber informiert, was sie in der Assistierten Ausbildung erwartet. Diesen Anlaufschwierigkeiten sollte durch gezielte Informationen seitens der BA und Träger entgegengewirkt werden.

Flexibilität in den einzelnen Phasen der Assistierten Ausbildung erhöhen

Das Fachkonzept ist sowohl in Phase I als auch in Phase II zu unflexibel, um individuell beeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen ohne berufliche Erstausbildung ausreichend zu fördern. Notwendig ist daher die Weiterentwicklung des Instrumentes zu einem flexiblen, bedarfsgerechten und praxistauglichen Förderinstrument, das sowohl für die Auszubildenden als auch für die Betriebe individuelle Möglichkeiten der Umsetzung und Unterstützung zulässt. Die Anwesenheitspflicht in Phase I stellt zum Teil eine Überforderung dar. Daher sollte der zeitliche Umfang in den ersten drei Monaten von Phase I grundsätzlich (und nicht nur in Ausnahmefällen) bei allen Teilnehmenden auf 22 Wochenstunden reduziert und im

Verlauf der Maßnahme sukzessive angehoben werden. Auch durch die Unterstützungsleistungen für Teilnehmenden (z. B. Stütz- und Förderunterricht) während der Ausbildung in Phase II von mindestens vier bis maximal neun Unterrichtsstunden pro Woche zusätzlich zur täglichen Ausbildungszeit sind für viele Auszubildenden eine Überlastung. Dies führt unter Umständen zu Abbrüchen und wirkt dann kontraproduktiv. Das melden auch die Betriebe zurück. Daher müssen auch in Phase II die Unterstützungsleistungen bedarfsgerecht und flexibel angepasst werden können. Sie dürfen nicht außerhalb der betrieblichen Arbeitszeiten/Berufsschulzeiten liegen, sondern müssen durch eine Freistellung vom Betrieb ermöglicht werden.
Letztlich bedarf es auch einer Flexibilisierung im Hinblick auf die Laufzeit der Gesamtmaßnahme: Prüfungstermine können sich verschieben, wenn die geförderten Jugendlichen für einzelne Phasen mehr Zeit benötigen. Dies wirkt sich auf die gesamte Ausbildungszeit aus. Auch für diesen Fall müssen Rahmenbedingungen flexibel und die Finanzierung sichergestellt sein.

Früherer Start der Phase I mit längerer Laufzeit und erweiterter Zielgruppe
Der Beginn der Phase I im Frühjahr ist zu spät. Zu diesem Zeitpunkt ist es nahezu unmöglich, für das laufende Jahr noch Ausbildungsplätze zu akquirieren. In der Praxis führt dies dazu, dass die Teilnehmenden ihre Ausbildung erst im Folgejahr beginnen, weil die Ausbildungsplätze bereits vergeben waren. Die Chance, direkt in den Ausbildungsmarkt zu gelangen, reduziert sich erheblich aufgrund dieser vorgegebenen Taktung der Phase I. Die Maßnahme sollte daher unbedingt im Jahresverlauf früher beginnen. Mit einer Veränderung in der Konzipierung der Phase I könnten zusätzlich Schüler/-innen in Berufsvorbereitungsjahren und weitere Zielgruppen für die AsA gewonnen werden. Auch vollzeitschulische Ausbildungen, die in einigen Bundesländern üblich sind, könnten so einbezogen werden.

Länderprogramme mit den Ländern attraktiv gestalten und nutzen
Mit der Einführung der Assistierten Ausbildung als Förderinstrument im SGB III sind existierende und gut funktionierende Programme bzw. Angebote in den Ländern eingestellt worden. Dies trifft neben Baden-Württemberg u.a. auch für das Saarland sowie für Hamburg zu. Bewährte Angebote, Strukturen und Vernetzungen konnten durch die Ausschreibungspraxis der Bundesagentur für Arbeit nicht erhalten werden. Das Förderinstrument bietet an dieser Stelle für die Länder zwar die Möglichkeit, sich lt. § 130, Abs. 8 SGB III mit einer 50 prozentigen Kofinanzierung zu beteiligen. Bisher zeigen sich die Länder jedoch sehr zurückhaltend bei der Ausgestaltung von Landesprogrammen. Eine Kooperation erscheint offensichtlich wenig attraktiv, wenn sowohl bei der Gestaltung der Konzeption als auch bei der Auswahl

der Standorte bzw. der Träger keine Mitgestaltungsmöglichkeiten gesehen werden. Hier sollten zukünftig über Vereinbarungen zwischen Bund und Ländern (analog zu den Bildungsketten) einvernehmliche Lösungen angestrebt werden.

Praktikable Lösungen für den ländlichen Raum finden

Im ländlichen Raum müssen die Förderangebote anders gestaltet werden. Vor allem stellt die Komm-Struktur der Förder- und Stützangebote aufgrund der langen Anfahrtswege bedingt durch mangelnde Infrastruktur auf dem Land für die Teilnehmenden ein echtes Hindernis dar. Perspektivisch müssen daher für den ländlichen Raum andere Rahmenbedingungen aufgelegt und Angebote beispielsweise durch digitale Konzepte ergänzt werden. Die deutlich aufwendigere individuelle Begleitung von Jugendlichen im Gegensatz zu städtisch geprägten Gebieten muss sich auch in der personellen Ausstattung niederschlagen.

Kooperationen effektiv gestalten und optimieren

Die Bereitschaft der Betriebe, Praktikumsplätze für potentielle Auszubildende in Phase I anzubieten, müsste laut Aussagen der Träger erhöht werden: Teilweise werden die Teilnehmenden gar nicht zu Gesprächen eingeladen, Praktikumsplätze werden vorzugsweise an Schüler_innen vergeben. Trotz unterstützenden Schreiben der Handwerkskammer und der Industrie- und Handelskammer, beispielsweise in Aachen, halten sich die Betriebe bei der Bereitstellung von Praktikumsplätzen eher bedeckt. Dies ist umso bedauerlicher, da Praktika oftmals eine Einflugschneise für benachteiligte Jugendliche in duale Ausbildung sind. Betriebe lassen sich eher auf Kooperationen ein, wenn sie den Träger kennen und sich durch dessen Unterstützung eine Entlastung für den Ausbildungsverlauf durch die externe Hilfe versprechen. Dies wiederum kann nur durch langfristig gewachsene Kooperationsbeziehungen zwischen Betrieben und Trägern erreicht werden.

Probleme bei der Zuweisung identifizieren und bedarfsgerecht gestalten

Die passgenaue Zuweisung zeigt sich auch bei der Assistierten Ausbildung als problematisch, denn es werden Jugendliche in die Assistierte Ausbildung vermittelt, die überfordert sind, eine betriebliche Ausbildung zu beginnen oder zu absolvieren. Für diese Jugendlichen wäre eine Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) das passende Förderangebot. Insofern schließt sich eine Konkurrenz oder Überschneidung zwischen diesen beiden Förderinstrumenten faktisch aus. Dennoch werden nach wie vor Konkurrenzen aus der Praxis verlautbar. Die BA ist aufgefordert, Jugendliche bedarfsgerecht zuzuweisen und nicht aus Kostengründen in die „billigere“ Maßnahme zu vermitteln.

Auch der geringe Bekanntheitsgrad führte dazu, dass auf andere Förderinstrumente zurückgegriffen wurde und die Betriebe nur sehr zögernd auf das neue Förderinstrument ansprechen. Die insgesamt unzureichende Zuweisung von Teilnehmenden schlägt sich wiederum negativ auf die Belegung der Maßnahmen nieder. Für Träger entstehen dadurch finanzielle Einbußen, da sie aufgrund der Bezahlung je nach Teilnehmer_innenzahl Ausfälle erleiden. Diese Zuweisungsprobleme müssen schnellstmöglich behoben werden.

Qualität und verlässliche Strukturen müssen Vorrang haben

Aus Sicht der Jugendsozialarbeit ist es unbefriedigend, dass es offensichtlich nur wenigen Trägern der freien Jugendhilfe gelungen ist, einen Zuschlag für die Assistierte Ausbildung zu erhalten. Auch die Teilnehmenden an der hier dokumentierten bundesweiten Fachtagung belegen dies: Es waren zu 2/3 gewerbliche Träger vertreten. Teilweise haben sich die freien Träger sogar bewusst gegen eine Bewerbung entschieden, weil sie sich aufgrund ihrer Tarifgebundenheit wenige Chancen auf Erfolg versprochen hatten. Zum anderen wurden in den Ausschreibungen Projekterfahrungen im Feld der Assistierten Ausbildung, die über ESF- oder Landesmittel finanziert waren, nicht gewertet. Dies führte dazu, dass erfahrene Träger als wichtige Akteure bei der Umsetzung der Assistierten Ausbildung sowie die dazugehörigen Strukturen und Netzwerke nicht bedient wurden. Die Auswahl der Träger ist jedoch mit größter Sorgfalt und im Hinblick auf Qualität zu gestalten. Im Zuge der Neuordnung der Vergabe (GWB und VgV) ist darauf hinzuwirken, dass Qualitätsmerkmale der durchführenden Träger tatsächlich mehr Gewicht bei der Vergabe bekommen.

Bedarfe ermitteln und daraufhin reagieren

Die Betriebe und die jugendlichen Teilnehmenden sind gleichermaßen Vertragspartner und begründen ein „normales“ Ausbildungsverhältnis. Dabei wird die eigenständige Dienstleistung des Trägers verlässlich in die Ausbildung integriert. Mit einer Bedarfsanalyse zu Beginn der Ausbildung könnten die Unterstützungsbedarfe der Auszubildenden und die Dienstleistungen für die Betriebe ermittelt und abgestimmt werden. Im Fachkonzept könnte sich dies unter dem Schlagwort „gemeinsame Bedarfsfindung“ zwischen den Jugendlichen, den Betrieben, den Lehrkräften bzw. dem Partner Berufsschule und den Trägern wiederfinden. Dies würde auch die Betriebe animieren, betriebliche Abläufe so zu gestalten, dass die praktisch zu erwerbenden Ausbildungsinhalte und der Förderunterricht bzw. die sozialpädagogische Begleitung für die Auszubildenden miteinander zu vereinbaren sind. Flexibilität in den Unterstützungsangeboten ist daher somit nicht ausschließlich eine Forderung

der Träger, sondern auch aus Sicht der Betriebe wünschenswert. Auch dies würde die Akzeptanz der AsA seitens der Betriebe erhöhen.

Nachhaltigkeit durch den Übergang in Beschäftigung sichern
Schließlich benötigt auch der Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung sozialpädagogische Begleitung. Eine Nachbetreuung ist aus fachlicher Sicht im Hinblick auf die Zielgruppe der Assistierten Ausbildung sowie zur nachhaltigen Absicherung der Fördererfolge unverzichtbar. Daher sollte eine dritte Phase der Stabilisierung nach Aufnahme einer Beschäftigung ins Fachkonzept aufgenommen werden.

Fazit und Ausblick

Die Assistierte Ausbildung ist bei bedarfsgerechter und flexibler Umsetzung ein wirkungsvolles Instrument, um vor allem benachteiligten jungen Menschen den Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung zu ebnen und gleichzeitig eine Maßnahme gegen den Nachwuchsmangel. Nun müssen jedoch die aufgezeigten Flexibilisierungsmaßnahmen erfolgen, die sowohl für die Auszubildenden als auch für die Betriebe individuelle Möglichkeiten der Umsetzung und der Unterstützung zulassen.

Im November 2016 und im Januar 2017 haben die Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung einen Workshop zur Assistierten Ausbildung mit Vertreter_innen der Kammern, der Gewerkschaften, der beteiligten Bundesministerien und der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt. Unterschiedliche Beteiligte wie Vertreter_innen aus Arbeitsagenturen, Jobcentern sowie von Trägern berichteten beispielhaft aus der praktischen Umsetzung der Assistierten Ausbildung. Dabei bestand übereinstimmend die Einschätzung, dass die Assistierte Ausbildung grundsätzlich ein geeignetes Instrument zu sein scheint, um benachteiligten jungen Menschen den Einstieg in Ausbildung und einen erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung zu ermöglichen.

Alle Akteure – Träger, Berufsberatung, Jobcenter und Betriebe – stimmen jedoch darin überein, dass sich das Förderinstrument etablieren und dessen Umsetzung einspielen muss: Strukturen, Vernetzungen und Kooperationen benötigen daher Zeit und Ressourcen.

Auch aus Sicht der Jugendsozialarbeit ist die Assistierte Ausbildung bei bedarfsgerechter und flexibler Umsetzung und der Berücksichtigung der aufgezeigten Weiterentwicklungsbedarfe ein wirkungsvolles Instrument im Hinblick auf die Integration benachteiligter junger Menschen in Ausbildung und Beschäftigung. Gleichzeitig ist sie eine geeignete Maßnahme gegen den Nachwuchsmangel bei Fachkräften.

Abschließend ist nicht nachvollziehbar, warum dieses komplexe Förderinstrument, das ein enormes Förder- und Integrationspotential in sich birgt, nicht von Anfang an wissenschaftlich begleitet wurde bzw. wird. Auf der Basis einer umfassenden Evaluation könnten die notwendigen Weiterentwicklungsbedarfe der Assistierten Ausbildung konsequent herausgearbeitet und in das bestehende Fachkonzept (und die zugehörigen Verdingungsunterlagen) einfließen.