

Das Modell der assistierten Ausbildung im Berliner Modellversuch

Sabine Steinert (Zukunftsbau Berlin)

Die Assistierte betriebliche Ausbildung des Berliner Modellversuchs setzt in Abgrenzung zu Angeboten von Kammern (Ausbildungsberatung für Betriebe, Passgenaue Vermittlung/PASST) und Förderprogrammen wie bspw. EXAM/Jobstarter (zusätzl. Ausbildungsplätze) oder EQ und abH (von Betrieben beantragbare Leistungen) bereits an der entscheidenden Schnittstelle, der immer gravierenderen Angebot-Nachfrage-Lücke am Ausbildungsmarkt, an. Primäres Ziel ist die Erschließung von zusätzlichen Ressourcen für die Fachkräftesicherung von

Jugendlichen mit formal und sozial schwächeren Startvoraussetzungen, im herkömmlichen Sinn markt- und sozial benachteiligenden Heterogenitäts-Merkmalen, denen generalisierend Ausbildungsunreife unterstellt bzw. vermutet wird.

Gleichzeitig wird neben den Jugendlichen (und ihren Potenzialen) die Ausbildungssituation und -fähigkeit der KMU in den Fokus genommen. Instrumente zur Ausbildungssicherung wurden entwickelt und erprobt, die die Durchführung von Ausbildung dieser Jugendlichen in den Betrieben ergänzend qualitativ unterstützen, um besonders Jugendliche mit spezifischen Problemlagen bis zum erfolgreichen Abschluss präventiv zu stabilisieren. Dies ist besonders für kleine und mittlere Betriebe wichtig, deren Kapazitäten in Bezug auf ihre personelle, aber auch qualitative (pädagogische) Ausbildungsbefähigung häufig defizitär sind und die Entlastung und Unterstützung brauchen.

Eckpunkte in der Modellversuchskonzeption sind ...

- eine nachschulische Ausbildungsvorbereitung für Jugendliche der Zielgruppe und eine Gewinnung Betriebe für Mitwirkung an diesen Aktivitäten;
- ein potenzialorientiertes individualisiertes Matching, das bisher selektive Auswahlverfahren durch profunde Kenntnis der konkreten betrieblichen Bedingungen und des spezifischen Lern-/Entwicklungspotenzials sowie des identifizierten „Förderbedarfs“ der Bewerber/innen ersetzt;
- „Assistenz-Dienstleistungen“, die entsprechend dem tatsächlichen Bedarf und der konkreten „Ausbildungskonstellation“ variabel anpassbar sowohl Azubis als auch ausbildendes Personal unterstützen durch ...
 - moderierte Feedbackgespräche - regelmäßige Bewertung von Ausbildungsetappen im Dialog (Initiierung /Förderung der Dialogfähigkeit) – transparente Beurteilungskriterien;
 - Azubi-Gruppen-Supervision – Stärkung der Reflexionsfähigkeit, Erweiterung des Verhaltensrepertoires
 - KMU-Austauschforen – Erweiterung des Methodenrepertoires, praxisrelevante Reflexion;
 - weitere individualisierte Unterstützung (BS-Monitoring, Nachhilfe/individuelle Förderung und abH sowie
 - sozialpädagogische Betreuung bei persönlichen Problemsituationen.

Damit stellt Assistierte betriebliche Ausbildung ein umfassendes Konzept einer trialen kooperativen Ausbildungsform als eine ergänzende Variation des dualen Prinzips dar, das

- den individuellen Förderansatz integriert und sie für breitere Zielgruppen zugänglich macht
- die Interaktion zwischen den Protagonisten durch enge Koordination steuert und optimiert
- die notwendigen Entwicklungs- und Lernprozesse in der betrieblichen Ausbildung (sozial-) pädagogisch begleitet und unterstützt, solange dies erforderlich/notwendig ist - angesichts hoher Lösungsquoten scheint dies nicht nur auf die definierte Zielgruppe begrenzt sinnvoll.

Chancen der assistierten Ausbildung

Die Regierungskoalition hat im Koalitionsvertrag die Ankündigung aufgenommen, man werde „die Chancen der assistierten Ausbildung nutzen“. Damit erfreulicherweise erkannt, dass angesichts der Entwicklungen am Ausbildungsmarkt bundesweit die Notwendigkeit besteht, die Chancen aller Jugendlichen, in duale Ausbildung zu kommen, und die Minimierung von Abbruchrisiken strukturell zu verbessern.

Bei den steigenden Mismatching-Zahlen liegt auf der Hand, dass Jugendliche zur Erlangung von Berufswahlkompetenz und der Vermittlung in die Betriebe Unterstützung benötigen – dies betrifft nicht nur Bewerber/-innen, die mit schwächeren Abschlüssen und/oder Migrationshintergrund „marktbenachteiligt“ sind, sondern ebenso kleine und mittlere Betriebe, die keine oder keine „geeigneten“ Azubis finden, ihr Ausbildungsengagement deshalb infrage stellen und ggf. ganz aufgeben.

Assistierte betriebliche Ausbildung birgt daher für das duale System generell eine Modernisierungschance im Sinne von Effizienz- und Qualitätssteigerung mittels bedarfsorientierter Bildungsdienstleistungen für Betriebe ebenso wie für Jugendliche. Vorhandene Förderinstrumente (EQ, abH) werden immer noch zu wenig genutzt, wirken nicht ausreichend und sind inhaltlich und zeitlich nicht flexibel genug, um die multiplen Misslingensfaktoren adäquat aufzugreifen und das duale Ausbildungskonstrukt an die Bedarfe heutiger Jugendlichen und die Ausbildungssituation in den KMU anzupassen.

Es sind also gleichermaßen die Bedarfe eines dysfunktionalen Ausbildungsmarkts, die individuellen Förderbedarfe heterogener Jugendlicher und die Unterstützungsbedarfe in den KMU, die ein „qualitatives externes Ausbildungsmanagement“ zur Flexibilisierung/Optimierung des dualen Berufsbildungssystems erfordern. So verstanden stellt Assistierte betriebliche Ausbildung ein systemintegratives Innovationsinstrument der Ausbildungsförderung dar, das multifunktional wirkt, um

- Ausbildungsprotagonisten mit jeweils unterschiedlichsten Merkmalen und Strukturen aktiv aufeinander zu zusteuern,
- Lern-/entwicklungspsychologische Prozesse im Ausbildungsverlauf adäquat zu berücksichtigen, sie zu strukturieren, transparent zu gestalten und sie flexibel und lösungsorientiert zu begleiten.

Die durch das SGB III geförderten Maßnahmen beziehen sich vorrangig auf Ausbildungsvorbereitung (BVB), Berufseinstiegsbegleitung (BEB im Übergang Schule-Ausbildung), Einstiegsqualifizierung (EQ) als Langzeitpraktikum und Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE integrativ und kooperativ). Eine umfassende und individuell abgestimmte Begleitung regulärer dualer Ausbildung in einer kontinuierlichen Bildungs- und Förderkette aus einer Hand ist im SGB III bisher nicht geregelt.

Qualitätskriterien

Folgende Qualitätskriterien sollten für Assistierte (betriebliche) Ausbildung definiert und bei der Fördergestaltung gewährleistet bleiben:

- Assistierte Ausbildung ist als ein flexibles individualisiertes Begleitinstrument für die reguläre betriebliche Ausbildung zu konzipieren.
- Vermittlungs- und Unterstützungsleistungen/-funktionen können gleichberechtigt von Betrieben und Jugendlichen wahrgenommen werden, deren Umfang bedarfsgerecht von den Beteiligten abgestimmt und freiwillig in Kooperationsvereinbarungen festgelegt wird.
- Die externen Bildungsdienstleister nehmen die Rolle von Beratern, Coaches, Vermittlern ein und integrieren Ansätze und Prinzipien der Jugendberufshilfe (Selbstwirksamkeit, individuelle Förderung, Partizipation im Förderprozess, Lösungsorientierung) ins Berufsbildungssystem.
- Ausbildungskompetenzen der Betriebe werden durch Adaption sozialpädagogischer Methoden erweitert – sie generieren einen Mehrwert aus der Kooperation.
- Ausbildungskapazitäten der Betriebe werden durch aktives Matching besser genutzt, und die betrieblichen Möglichkeiten zur Nachwuchsgewinnung werden durch professionelle Unterstützung und Begleitung gestärkt.

Fazit und Forderungen an die Politik

Da eine individuelle und langfristige Begleitung, bei der sowohl Jugendlichen als auch Unternehmen personelle Kontinuität garantiert werden kann, im Rahmen der Bedingungen und Kostenstruktur der derzeitigen Ausschreibungspraxis unmöglich ist, braucht es dafür eine gesetzliche Verankerung. Die Schaffung eines bundesweiten Angebots „Assistierte betriebliche Ausbildung“ durch eine gesetzliche Verankerung ist jedoch nur dann sinnvoll, wenn eine Förderstruktur realisiert wird, die die o.a. Qualitätskriterien in vollem Umfang berücksichtigt, d.h. größtmögliche Gestaltungsflexibilität und geringstmögliche formale Reglementierung sicherstellt.

Dies könnte bspw. eine Ergänzung zum § 75 SGB III sein, nach dem ausbildungsbegleitende Hilfen abH gefördert werden, die eine individuelle kontinuierliche Förderung von Jugendlichen und ausbildenden Betrieben als externes Ausbildungsmanagement in der Kooperation mit Bildungsträgern einschließt.

Die Förderung wird von jungen Menschen und/oder von den Unternehmen aus beantragt, die sich eigenständig einen entsprechenden Kooperationspartner/Bildungsdienstleister auswählen. Es sollte geprüft werden, inwieweit das Gut-scheinprinzip der AVGS für die Förderbewilligung übertragbar ist.

Nur dann könnte *Assistierte betriebliche Ausbildung* ein zukunftsweisendes Instrument werden/sein, das die ungleichen Chancen junger Menschen am Ausbildungsmarkt deutlich verbessert und einen stabilen Verlauf und erfolgreichen Abschluss dualer Ausbildung für Betriebe wie Jugendliche erhöht, indem es ihrer (beiderseitigen) Heterogenität adäquat gerecht wird.

Interview mit ...

Karol Piaskowski (Auszubildender, in Ausbildung vermittelt durch Zukunftsbau Berlin)

Wer und was hat Sie in der Ausbildungsvorbereitung am meisten dabei unterstützt den „richtigen“ Ausbildungsberuf zu wählen?

Es war noch während der Prüfungsvorbereitung auf den mittleren Schulabschluss bei Zukunftsbau, dass ich im Modellprojekt durch den Kompetenz- /Persönlichkeit Test „IHK Kompetenzcheck“ detaillierte Einschätzungen mit Berufsvorschlägen bekam. Durch weitere Berufsinformationen und Einzel- Beratungsgesprächen konnte ich dann mögliche, mit meinen Voraussetzungen machbare Berufe eingrenzen: zuerst wollte ich Industriemechaniker werden, nach Recherche zu Ausbildungsstellen und Anforderungen habe ich gesehen, dass die Passung nicht stimmt und das mit meinen Noten nicht zu schaffen war und habe mich dann für Karosserie-/Fahrzeugbauer entschieden.

Wie kamen Sie zu "Ihrem" Ausbildungsbetrieb - bzw. wie hilfreich waren dabei die Aktivität im Projekt (bzgl. Wechselbetrieb)?

Meine Beraterin stellte den Kontakt zu einer Nutzfahrzeugbau-Firma her, an die ich dann meine Bewerbung abschickte, schnell kam die Einladung zum Vorstellungsgespräch, bei dem für die Zeit nach meiner Schulabschlussprüfung ein zweiwöchiges Praktikum im Betrieb vereinbart wurde, entscheidend war wohl dieser Kontakt und die zusätzlichen Informationen, mit denen ich „empfohlen“ wurde. Am Ende des Praktikums habe ich dann gleich die Zusage für einen Ausbildungsvertrag bekommen. Nach Beginn der Lehre stellte sich der 1,5 stündige Fahrtweg (nach Brandenburg) dann doch als sehr belastend heraus (Bus fuhr erst ab 8 h – Fahrrad im Winter) und auch die Ausbildungsorganisation in diesem Betrieb empfand ich als sehr problematisch. Beispiele aus meiner Sicht: Der zuständige Meister hatte nie Zeit, die Produktion war immer erstrangig, es wurden kaum Anleitungen/Unterweisungen gegeben, die Spezifizierung des Arbeitsplatzes ließ nur Arbeiten im Bereich der Metallbearbeitung zu, etwa im Zuschnitt, in der Anfertigung von Bohrungen etc.).

Beim Feedbackgespräch zusammen mit meiner Beraterin und der Geschäftsleitung, der Personalfrau und mir wurde eigentlich alles relativ offen angesprochen. In der Folge wurde meine untertarifliche Ausbildungsvergütung angepasst, und der Geschäftsführer bot an, mit meinen Fragen direkt zu ihm zu kommen. Da ich aber dennoch bald gesehen habe, dass sich nicht wirklich viel verändern würde und ich dort nicht genug lernen konnte, entschied ich mich zum Betriebswechsel.

Über den Kontakt zur Innung konnte mir meine Beraterin einen Wechselbetrieb vorschlagen, in den ich dann noch in der Probezeit gewechselt bin, das war alles nicht ganz einfach und die Beraterin hat mir dabei geholfen diese Situation durchzustehen und eine Lösung zu finden.

Welche Rolle spielt die Kooperation mit einem "externen" Bildungsträger als Partner in der Ausbildung für Sie – und Ihrer Meinung nach für den Betrieb?

Wichtig war und ist für mich der Kontakt mit den Beraterinnen, die mich über die ganze Zeit persönlich unterstützen und auch der Austausch in der Azubis-Supervision mit den anderen Azubis, bei der ich erfahre, wie die Situation in anderen Betrieben ist, welche Schwierigkeiten es dort gibt, wie andere Konflikte gelöst haben, was die eigene Wahrnehmung und Situation relativiert.

Für die Betriebe ist es eine große Hilfe, weil Azubis mit Lernschwächen Nachhilfeangebote vom Bildungsträger bekommen. Für Jugendliche ist die Empfehlung durch die Projektmitarbeiter/innen oft entscheidend, sie bekommen so eine Chance, auch wenn sie keinen oder einen schlechten Schulabschluss haben. Als Ergebnis dieser Empfehlungen hat bspw. mein Betrieb inzwischen noch einen weiteren Azubi ohne Schulabschluss genommen.