GEMEINSAM IN DIE AUSBILDUNG

Otto Benecke Stiftung e.V.

Transferkonzept zum Modellprojekt „Gemeinsam in die Ausbildung“ (GidA)

– Eine Praxisanleitung –

Gefördert durch:

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

Inhalt

1. Das GidA-Modell und die GidA-Prozesskette 3
Zielsetzungen und Projektstruktur 3
Zielgruppen 3
Ganzheitlicher Projektansatz: „Alles aus einer Hand und unter einem Dach“ 4
2. Erfolgsbedingungen des GidA-Modells 5
Das Matching wird begünstigt und Ausbildungsabbrüche werden reduziert 6
Exemplarische Hürden bei der Integration von Geflüchteten in die duale Berufsausbildung 9
Praxisempfehlungen bezogen auf die GidA-Projektbausteine 10
Mehrwert der Ausbildungsbegleitung für die Unternehmen 15
Impressum 16

1. Das GidA-Modell und die GidA-Prozesskette

Zielsetzungen und Projektstruktur

Das Modellprojekt „Gemeinsam in die Ausbildung“ (GidA) wurde im Jahr 2016 vor dem Hintergrund zweier Entwicklungen konzipiert: Zum einen dem zunehmenden Fachkräftebedarf in Deutschland, dem das Handwerk in besonderer Weise unterliegt, und zum anderen der zunehmenden Fluchtmigration nach Deutschland seit Sommer 2015. Das Modellprojekt GidA zielt darauf ab, diese beiden Entwicklungen zu verbinden und nach Deutschland kommenden Menschen, die Neigung und Potenzial insbesondere zur Arbeit im Handwerk haben, durch eine duale Berufsausbildung langfristige Erwerbsperspektiven zu eröffnen. Dazu hat die Otto Benecke Stiftung e.V. (OBS) das Modellvorhaben gemeinsam mit den kooperierenden Bildungszentren des Handwerks (BZH) an drei Standorten (Duisburg, Recklinghausen und Gera[1]) in unterschiedlichen regionalwirtschaftlichen Kontexten seit November 2016 erprobt. Ziel des Modellprojektes ist es, bundesweit übertragbare Erfolgsfaktoren für eine Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Einstiegshemmnissen im Handwerk zu identifizieren und damit zur Überwindung des Fachkräftemangels in zahlreichen Handwerksberufen beizutragen.

Zielgruppen

Das Modellprojekt richtet sich in erster Linie an kleinere und mittlere Handwerksbetriebe (KMU). Zielgruppen sind zum einen junge Geflüchtete, die sich mit einer guten Bleibeperspektive in Deutschland aufhalten, sowie geduldete Personen, die aller Voraussicht nach länger in Deutschland bleiben werden. Zum anderen spricht GidA auch benachteiligte Einheimische[2] mit besonderem Förderbedarf, im Regelfall im Alter von 18 bis 35 Jahren, an.

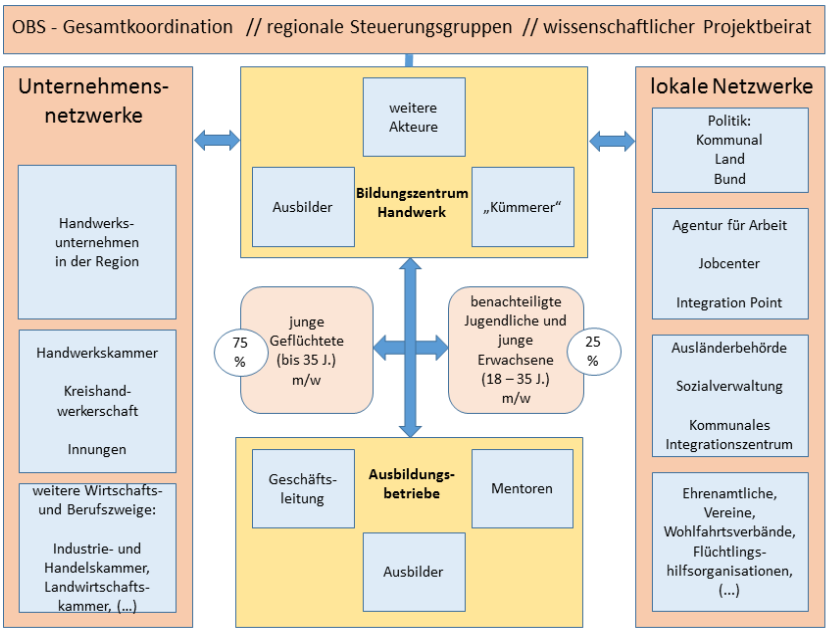


Abbildung 1: Das GidA-Modell – Zielgruppen und Akteure (Quelle: RISP GmbH, 2018).

[1] Im weiteren Verlauf werden sich die Ausführungen zumeist auf die beiden Projektstandorte Duisburg und Recklinghausen beschränken, da der Projektstandort Gera nicht im Rahmen der Folgebewilligung gefördert wird und zum 31.12.2018 das Projekt beendet hat.

[2] Zuspruch erhielt das Projekt insbesondere von jungen Geflüchteten als potentielle Teilnehmende, weshalb der Zielwert zur Erreichung von 25% aus der Zielgruppe der Einheimischen im Projektverlauf unterschritten wurde und der Fokus dieser Ausarbeitung schwerpunktmäßig auf der spezifischen Zielgruppe der jungen Geflüchteten liegt.

Ganzheitlicher Projektansatz: „Alles aus einer Hand und unter einem Dach“

Bei der Projektumsetzung kommt den Bildungszentren des Handwerks eine zentrale Rolle zu. Als Akteure werden sie dazu befähigt, das reguläre Nacheinander von Sprachkursen, Integrationsangeboten und Berufsqualifizierung bei unterschiedlichen Trägern zugunsten eines produktiven Nebeneinanders dieser Maßnahmen zu überwinden. Mit dieser zugrundeliegenden Idee des *One-Stop-Shop* (hier: die Bildungszentren des Handwerks) wird im Besonderen ein zentrales Anliegen der kleinen und mittleren Betriebe im Kontext ihrer Bemühungen zur Fachkräftesicherung aufgegriffen. Neben integrativen und berufspädagogischen Vorteilen bei der Qualifizierung wird zugleich auch ein konkreter Beitrag zur Überwindung der unterschiedlich gelagerten Rekrutierungs- und Fachkräfteproblematiken geleistet.

Der Ansatz „Alles aus einer Hand“ fokussiert die passgenaue Vermittlung in ein duales Ausbildungsverhältnis bei den Handwerksbetrieben vor Ort. Dazu lassen sich die Umsetzungsschritte des integrierten Maßnahmenkonzeptes in 10 Bausteine unterteilen, die mit der Vorauswahl potenzieller Teilnehmender beginnt (Baustein 1) und bis zur Nachbetreuung während der dualen Berufsausbildung reicht (Baustein 10). Die Ausbildungsbetriebe und Auszubildenden werden während der Ausbildungszeit begleitet und durch entsprechende Angebote unterstützt, was folglich den Ausbildungserfolg deutlich befördert.

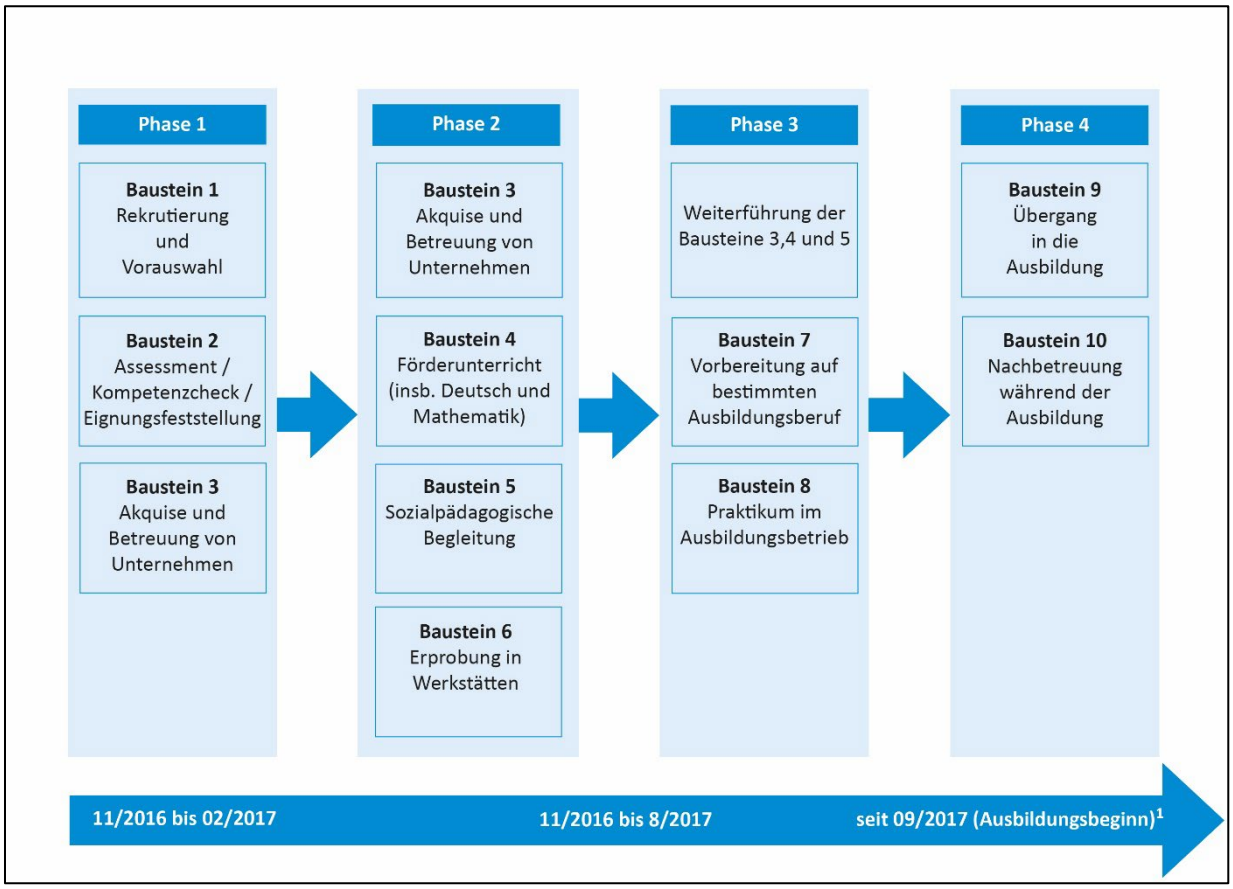


Abbildung 2: GidA-Prozesskette mit den einzelnen Bausteinen (vgl. RISP GmbH, 2018).

2. Erfolgsbedingungen des GidA-Modells

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitforschung durch das Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP GmbH) wurden spezifische Erfolgsbedingungen identifiziert, die sich auf die Maßnahmengestaltung und die Zielsetzung einer nachhaltigen Fachkräftesicherung beziehen. Das Ergebnis der wissenschaftlichen Begleitforschung bestätigt, dass sich das integrierte Maßnahmenkonzept bewährt hat.

- **Alles aus einer Hand und unter einem Dach:**

Das integrierte Maßnahmenkonzept hat sich bewährt, weil dadurch der Übergang von der Ausbildungsvorbereitung zur Ausbildung in einem Handwerksunternehmen erleichtert wird. Darüber hinaus sind eine gute Zusammenarbeit und ein funktionierendes Netzwerk zwischen den Bildungszentren des Handwerks, den Kammern (HWK und IHK), den Kreishandwerkerschaften, Innungen und Akteuren der beruflichen Bildung sowie der Arbeitsverwaltung und den beteiligten Berufsschulen wichtig für den Erfolg.

- **Nebeneinander statt Nacheinander:**

Die in GidA praktizierte enge Verzahnung von berufspraktischer Vorqualifizierung in den Werkstätten und intensivem berufsbezogenem Unterricht ist zielführend. Ferner ist GidA erfolgreich, weil die Auszubildenden gründlich und zielgerichtet auf die Anforderungen einer Ausbildung im Handwerk vorbereitet werden – sowohl mit Blick auf ihre fachlichen als auch ihre sozialen Kompetenzen wie z.B. Teamfähigkeit, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit.

- **Individuelle, kontinuierliche und ganzheitliche Begleitung:**

Die lokalen Projektkoordinator*innen in ihrer Funktion als „Kümmerer“ haben maßgeblichen Einfluss auf den Vermittlungs- und Ausbildungserfolg. Ihre fundierten Kenntnisse über die Potenziale der Teilnehmenden begünstigen das „Matching“.

Das Matching wird begünstigt und Ausbildungsabbrüche werden reduziert

- Von 120 Teilnehmenden konnten nach einer sechs- bis neunmonatigen beruflichen Orientierung und Vorqualifizierung zum Ausbildungsjahr 2017 insgesamt 62 Jugendliche und junge Erwachsene eine duale Berufsausbildung beginnen.
- Nach Ablauf des ersten Ausbildungsjahres 2018 befanden sich von den 62 Auszubildenden weiterhin 56 in Ausbildung, was ausgehend von den bildungsbiografisch sehr heterogenen Voraussetzungen der Teilnehmenden einer deutlich unterdurchschnittlichen Lösungsquote von rund 14,5% entspricht.
- Im Projektjahr 2019 – also dem zweiten Ausbildungsjahr der Teilnehmenden – reduziert sich die Abbruchs- und Lösungsquote insgesamt weiter: Am Projektstandort Recklinghausen sogar auf 0%, d.h. alle 27 Ausbildungsverhältnisse des Vorjahres bestehen erfolgreich fort.

Zum Vergleich: Im Bundesdurchschnitt liegt die Lösungsquote im Handwerk bei deutschen Staatsangehörigen bei ca. 33% und bei Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit bei ca. 40%. Über 60% aller Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung fallen in das erste Ausbildungsjahr (vgl. BMBF, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018).

Die Entwicklung der Teilnehmendenzahl am Projektstandort Recklinghausen (vgl. Abbildung 3) zeigt, dass im gesamten Projektjahr 2019 kein einziger Abbruch und ein erster Ausbildungsabschluss im Dezember 2019 erfolgte. Ab dem zweiten Ausbildungsjahr zeigt sich im Projektverlauf, dass die Lösungs- und Abbruchsproblematik bei der spezifischen Zielgruppe und bei fortgeführter Ausbildungsbegleitung in der Tendenz deutlich abnimmt. Nachfolgendende Grafiken veranschaulichen diese Entwicklungen an den Projektstandorten Recklinghausen und Duisburg:

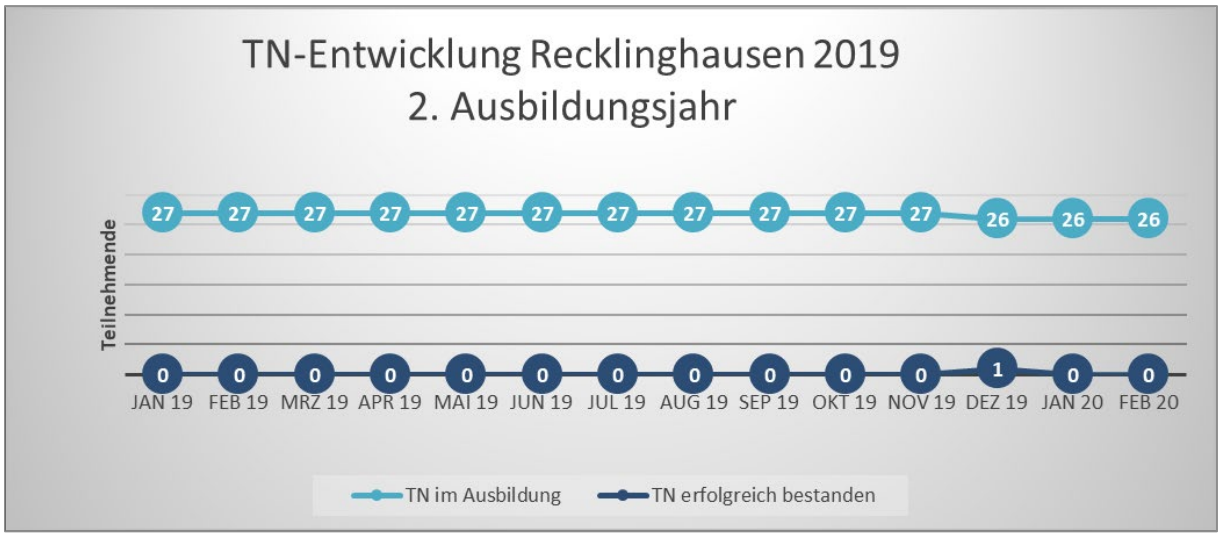


Abbildung 3: TN-Entwicklung am Projektstandort Recklinghausen (eigene Darstellung, OBS 2020).

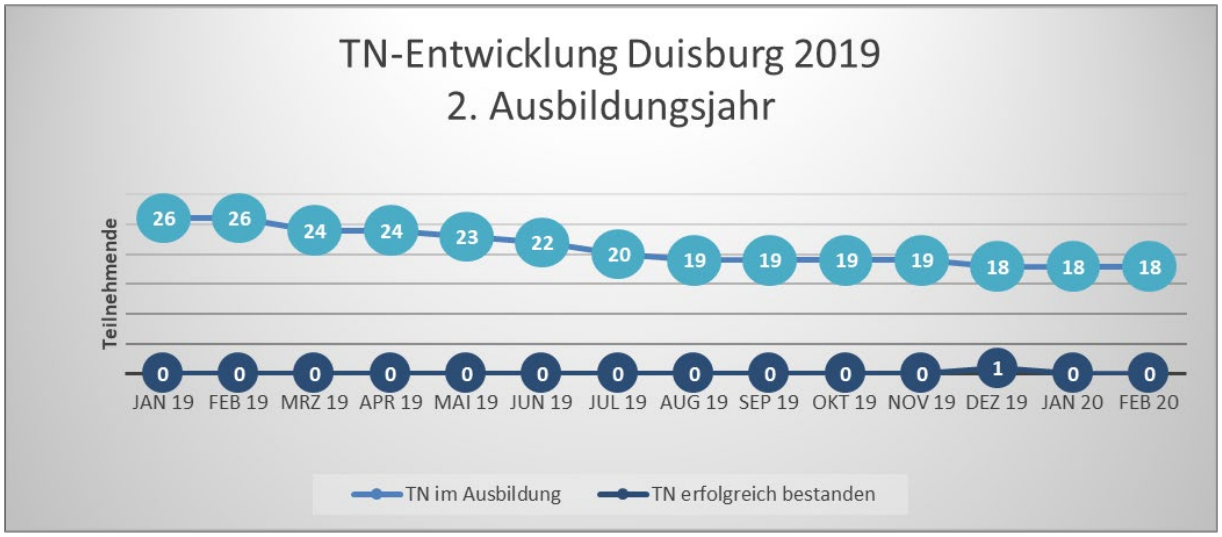


Abbildung 4: TN-Entwicklung am Projektstandort Duisburg (eigene Darstellung, OBS 2020).

Die jeweiligen Gründe für dennoch erfolgte Ausbildungsabbrüche seit Ausbildungsbeginn lassen sich auf unterschiedliche Ursachen zurückführen und waren nahezu ausschließlich von Einflussfaktoren mitbestimmt, die selbst durch größtes Engagement der Ausbildungsbegleitung nur bedingt beeinflussbar sind und zumeist in der jeweiligen Person begründet lagen. Hierzu zählen Abbrüche z.B. aufgrund von Umzügen, finanziellen Notlagen, psychischen und gesundheitlichen Problemen sowie gravierenden Veränderungen in der familiären Situation (z.B. Familiennachzug oder Rückkehr in das Heimatland).

Ergänzend ist an dieser Stelle zu erläutern, dass sich bei der Erprobung des Ergänzungsmoduls GidA 2.0 am Standort Duisburg (vgl. Abschnitt 5) eine höhere Anzahl an Abbrüchen unmittelbar nach Ende der Qualifizierungsmaßnahme ereigneten, die wahrscheinlich durch eine „Bestenauslese“ im Rahmen der Teilnehmendenauswahl bedingt sein könnten und zusätzlich einen nahtlosen Übergang von der Qualifizierungsmaßnahme in eine duale Berufsausbildung erschweren. Korrespondierend mit den

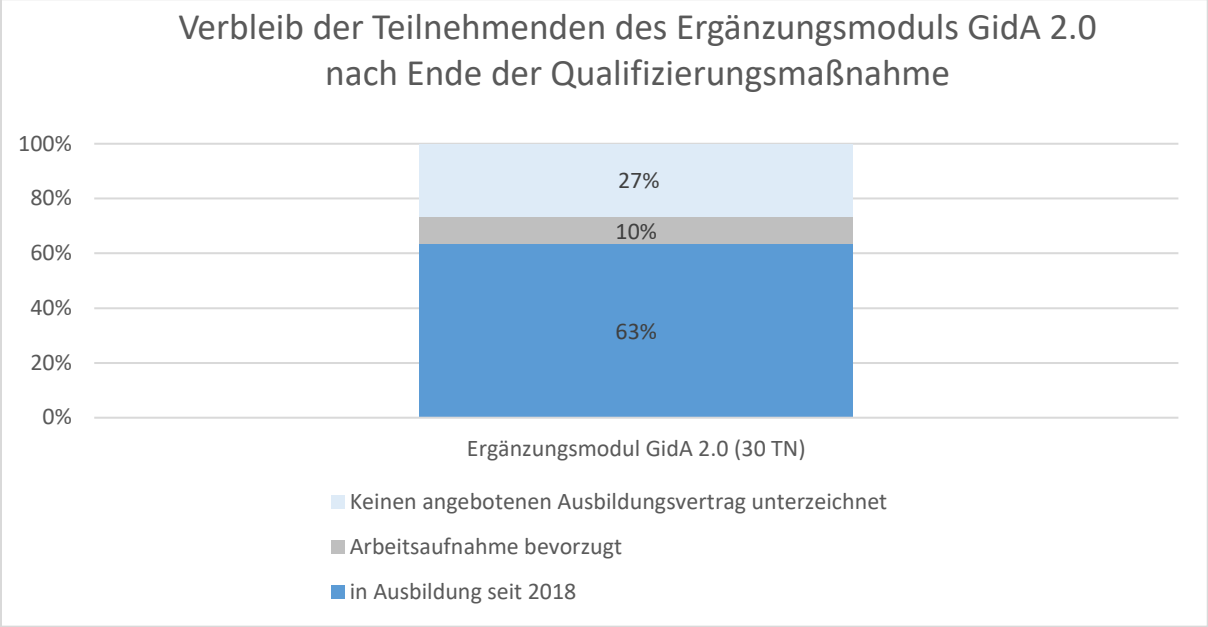


Abbildung 5: Verbleib der Teilnehmenden aus GidA 2.0 (eigene Darstellung, OBS 2020).

empirischen Ergebnissen von Glasl (2017)[3] formuliert die wissenschaftliche Begleitforschung, dass die Teilnehmenden in GidA 2.0 „über deutlich bessere Sprachkenntnisse verfügen und deutlich wählerischer bei der Auswahl der Ausbildungsbetriebe sind“ (RISP GmbH 2019, S. 38). In Abbildung 5 ist daher der Verbleib aller 30 Teilnehmenden nach Ende der Qualifizierungsmaßnahme dargestellt, wovon 19 Teilnehmende direkt in das duale Ausbildungssystem eingemündet sind (entspricht 63%). Seit Ausbildungsbeginn in 2018 haben sich bei diesen 19 Auszubildenden mit Stand zum 01.02.2020 keine Ausbildungsabbrüche, jedoch zwei Vertragslösungen ereignet. Dabei setzt ein Teilnehmender seine Ausbildung in einem anderen Betrieb fort, der andere Teilnehmende wechselte in eine Umschulungsmaßnahme, die ihm aufgrund der kürzeren Dauer attraktiver erscheint.

Die Vertragslösungs- und Abbruchsquoten in der dualen Berufsausbildung sind jedoch nicht die einzigen Indikatoren, um den Erfolg und die Nachhaltigkeit des GidA-Modellansatzes zu messen.[4] Es müssen dabei zugleich die individuellen Leistungs- und Ausbildungserfolge der Teilnehmenden im Betrieb und der Berufsschule berücksichtigt werden. Die beteiligten Betriebe haben sich im Rahmen einer Befragung zu diesen Indikatoren positiv positioniert und sind „sehr zufrieden mit dem Modellansatz GidA“ (RISP GmbH 2019, S.7). Eine Zwischenbilanz zu den Leistungserfolgen bezogen auf die Zwischenprüfung im Rahmen der Ausbildung veranschaulicht Abbildung 6. Anhand der Prüfungsergebnisse kann konstatiert werden, dass bereits die Mehrheit, d.h. über 50% der Auszubildenden die Zwischenprüfung gegenwärtig erfolgreich absolviert haben.

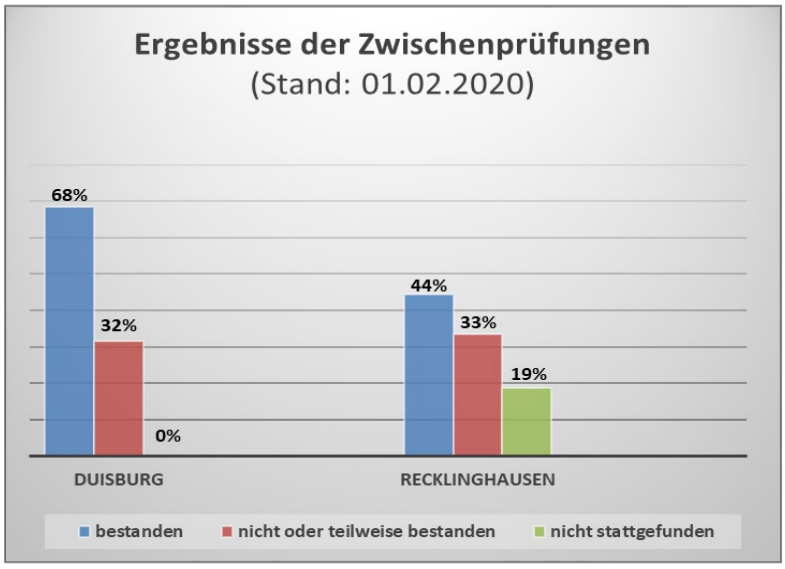


Abbildung 6: Vorläufiger Stand der Ergebnisse der Zwischenprüfungen aus GidA (eigene Darstellung, OBS 2020).

[3] vgl. Glasl, Markus (2017): Potenzial von jungen Flüchtlingen für eine Ausbildung im Handwerk – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Ludwig-Fröhler-Institut, München.

[4] Zur betriebswirtschaftlichen Relevanz wurden bei einer Untersuchung des Bundesinstitutes für Berufsbildung aus dem Jahr 2012 die durchschnittlichen Nettokosten für die Betriebe bis zur vorzeitigen Ausbildungsvertragslösung i.H.v. 6.826 Euro errechnet (Wenzelmann/Lemmermann 2012: Betriebliche Kosten von Vertragslösungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 05/2012, S. 4) und diese summierten sich im Jahr 2007 für alle Ausbildungsbetriebe bundesweit auf insgesamt etwa 580 Mio. Euro (ebd.: S. 5).

Exemplarische Hürden bei der Integration von Geflüchteten in die duale Berufsausbildung

Als mögliche Herausforderungen konnten im Projektverlauf nachfolgende Aspekte im Zusammenhang mit der GidA-Zielgruppe junger Geflüchteter identifiziert werden:

- Einkommens- und Wohnsituation
- familiäre und soziale Lebenssituation
- belastende Erlebnisse vor und während der Flucht
- geringe schulische Bildung
- geringe Kenntnisse der deutschen Sprache
- Rechtsunsicherheit und zusätzlich Orientierungsbedarfe in der deutschen Behördenlandschaft
- Residenzpflicht/Wohnsitzauflage
- Notwendigkeit der Beschaffung von Nachweisdokumenten zur Identitätsklärung aus dem Herkunftsland (als Voraussetzung zur Ausbildungsduldung)
- Anforderungen der theoretischen Prüfungsbestandteile für die Zwischen- und Abschlussprüfungen in der Ausbildung, selten hingegen im praktischen Teil problematisch

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an die Bilanz der wissenschaftlichen Begleitung (RISP GmbH, 2018).

Eine einheitliche, integrationsfreundliche Anwendung der 3+2-Regelung, die Rechtssicherheit für Betriebe und deren Auszubildende mit Fluchthintergrund schafft, erweist sich vor diesem Hintergrund als wichtig. Auch die Öffnung und der Zugang zur Ausbildungsförderung bzw. zu den Regelförderangeboten erscheint für diese Zielgruppe im Besonderen als erforderlich.

Bezogen auf die jeweiligen GidA-Projektbausteine lassen sich spezifische Praxisempfehlungen für einen Transfer anführen, die sich im bisherigen Verlauf des Modellprojektes bewährt haben und Anwendung auch in anderen Regionen und Branchen finden können (vgl. RISP GmbH, 2018). Eine grundsätzliche Übertragbarkeit des GidA-Modells ist demnach besonders in Hinblick auf die deutschlandweit über 550 Bildungszentren des Handwerks – zumindest strukturell – leistbar (ebd.).

Die **Bildungszentren des Handwerks (BZH)**, die synonym auch als überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBS) bezeichnet werden, finden sich bundesweit. Meist getragen von Kammern, Innungen, Kreishandwerkerschaften und Verbänden sind sie von zentraler Bedeutung für die duale Berufsausbildung in Deutschland. Sie sichern die Bildungsqualität, stärken die Wettbewerbsfähigkeit der kleinen und mittleren Betriebe (KMU) und die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden. Sie helfen bei der beruflichen Orientierung und Nachwuchsgewinnung, unterstützen die Lernenden und sorgen für fachlich qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Das **GidA-Modell** zielt darauf ab, die vorhandenen Infrastrukturen zu nutzen und – entsprechend den neuen Anforderungen in Hinblick auf den Fachkräftemangel – durch das integrierte und ganzheitliche Maßnahmenkonzept weiterzuentwickeln.

Praxisempfehlungen bezogen auf die GidA-Projektbausteine

1. Bei den Teilnehmenden sollten Deutschkenntnisse auf dem Level A2 mit deutlicher Tendenz zu Level B1 bereits beim Start vorhanden sein.
2. Teilnehmende müssen motiviert sein, eine Ausbildung im Handwerk zu beginnen. Die Eignungsfeststellungen sind daher besonders wichtig.
3. Eine enge Verzahnung von berufspraktischer Vor-Qualifizierung in den Werkstätten und berufsbezogenem Unterricht ist zielführend.
4. Die Teilnehmenden brauchen eine individuelle, kontinuierliche und ganzheitliche Begleitung.
5. Die Berufsschulen sollten von Anfang an in das Netzwerk des Projektes intergriert werden.
6. Auch Industriebetriebe und Logistikunternehmen zeigen Bereitschaft, Geflüchtete auszubilden. Sie sollten in die Bemühungen einbezogen werden.

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an die Bilanz der wissenschaftlichen Begleitforschung (RISP GmbH, 2018).

Zu diesen **zentralen Praxisempfehlungen** (Punkt 1-6), die im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitforschung (bis zum 31.12.2018) eruiert wurden, lassen sich auf Grundlage der weiteren Projektentwicklung im Rahmen der Folgeförderung (verlängerter Förderzeitraum bis zum 31.12.2021) zum jetzigen Zeitpunkt nachfolgende Ergänzungen vornehmen:

Zu Punkt 1: In Bezug auf die notwendigen Deutschkenntnisse zeigt sich im Rahmen von GidA, dass auch Teilnehmende mit Deutschkenntnissen auf Level A2 erfolgreich eine duale Berufsausbildung absolvieren können und insbesondere dann, wenn eine kontinuierliche Ausbildungsbegleitung gewährleistet ist (analog Punkt 4).

Das Angebot des ergänzenden Förderunterrichtes im Rahmen der Ausbildungsbegleitung von GidA findet in Form des individuellen Einzelunterrichts in der Kleingruppe statt und zeigt, dass allgemeiner Deutschunterricht z.B. zur Vorbereitung auf ein Sprachzertifikat von Seiten der Teilnehmenden nur sehr nachrangig angenommen wird. Dies ist mit der Fokussierung auf das Bestehen der Zwischen- und Abschlussprüfungen zu begründen.

Es zeigt sich in Einzelfällen, dass die persönlichen und beruflichen Anforderungen[5] an die Teilnehmenden während der Ausbildung so umfassend sind, dass schlichtweg Kapazitäten für ein weiteres Fernziel mit systematischem Arbeitsaufwand fehlen, wie der Erwerb eines B2-Zertfikats oder entsprechend höherwertigen Sprachzertifikates eines wäre.

Zu Punkt 5: Zur Integration der Berufsschulen in das Netzwerk des Projektes ist anzumerken, dass dazu grundsätzlich unterschiedliche Möglichkeiten existieren: So haben die Projektstandorte entweder die Berufsschulen in die regionalen Steuerungsgruppen (vgl. Abbildung 1 zum GidA-Modell) integriert oder

[5] Einige GidA-Teilnehmende gehen während der Ausbildung beispielsweise einem Minijob nach und/oder beabsichtigen den Erwerb eines Führerscheins spätestens vor Ende der Ausbildung.

aufsuchend den Austausch in den Berufsschulen und mit den betreffenden Lehrkräften vor Ort gewährleistet.

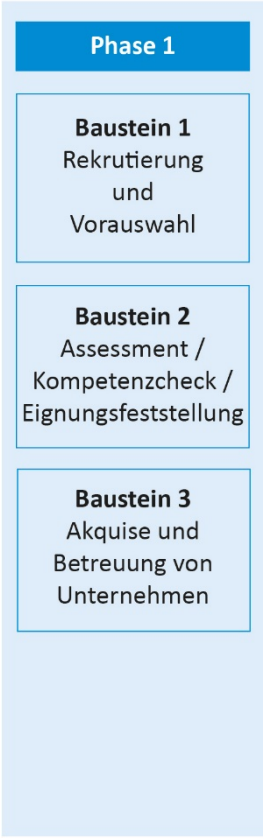
Zu den **spezifischen Praxisempfehlungen** bezogen auf die einzelnen Projektbausteine finden sich nachfolgende Erörterungen in chronologischer Abfolge der jeweiligen Projektphasen:

Projektphase 1: Die Rekrutierungsphase

Projektphase 2: Die Ausbildungsvorbereitung

Projektphase 3: Die Vorqualifizierung und Praktika

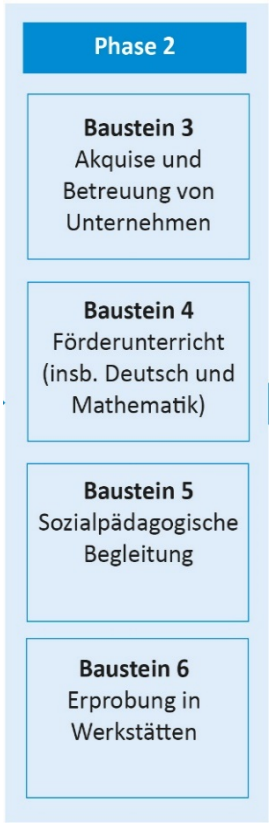
Projektphase 4: Die Ausbildungsvermittlung und Ausbildungsbegleitung



Projektphase 1: Die Rekrutierungsphase

Die Ermittlung der regionalen Fachkräftebedarfe stellt beim GidA-Modell eine wesentliche und erfolgsversprechende Vorbereitung der Maßnahmenplanung dar, was hierzu im Rahmen einer Vorlaufphase erfolgt und auch bei Baustein 3 fortgesetzt wird. Die Bedarfe der jeweiligen Betriebe können von den Bildungszentren im Vorfeld systematisch abgefragt und beispielsweise in Form eines Letters of Intent dokumentiert werden, um in einem nächsten Schritt die Teilnehmendenakquise vorzubereiten und geeignete Teilnehmende zu rekrutieren. Die Vorauswahl und Eignungsfeststellung durch die Bildungszentren stellt eine wesentliche Voraussetzung für die Passgenauigkeit dar und wird umso mehr erleichtert, je besser die Mitarbeitenden in den Bildungszentren die beteiligten Betriebe und potenziellen Auszubildenden kennen („Personalunion“). Die Eignungsfeststellung bzw. der Kompetenzcheck der Teilnehmenden (Baustein 2) erfolgt im GidA-Modell insbesondere auf Grundlage der individuellen Motivationslage[6] und einer Neigung für eine duale Berufsausbildung im Handwerk. Daneben werden auch die Schulbildung, vorhandene Kenntnisse in Deutsch und Mathematik sowie die Sozialkompetenz und das Grundverständnis zum dualen Ausbildungssystem ermittelt. Zudem erfolgt die Eignungsfeststellung in Hinblick auf das Handwerk vor Ort in den Werkstätten der Bildungszentren.

[6] Hinsichtlich der Motivationslage der Teilnehmenden betonen die Projektumsetzenden stets die Relevanz von sogenannten „Maßnahmenkarrieren“. Bei Teilnehmenden mit solchen „Maßnahmenkarrieren“ seien oft gewisse Schieflagen der Motivation zu beobachten, die nur zum Teil positiv durch die Sozialpädagog*innen zu beeinflussen sind.

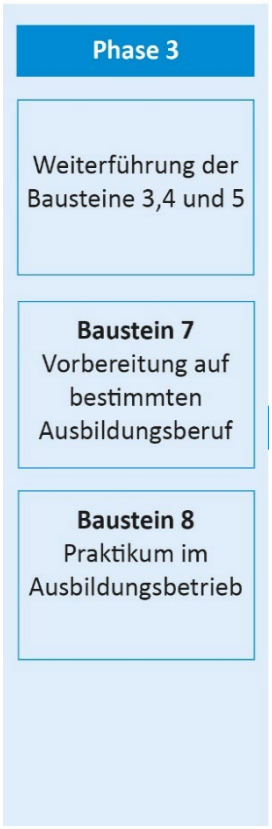


Projektphase 2: Die Ausbildungsvorbereitung

Auch in Phase 2 kann eine intensive KMU-Betreuung erforderlich sein (als Fortführung des Bausteins 3) insbesondere, wenn Ausbildungsbetriebe akquiriert werden, die zum ersten Mal oder nach längerer Unterbrechung wieder ausbilden.

Beim Förderunterricht, den die Bildungszentren vor Ort organisieren und umsetzen, ist eine enge Verzahnung von Deutschförderung und Fachunterricht insbesondere in Mathematik wichtig. Besonders bei Teilnehmenden mit geringer Schulbildung kann die Vermittlung von individuellen Lernmethoden eine wichtige Basis für die aufbauenden Lerninhalte darstellen. Häufige Wiederholungen und Lernstandskontrollen sowie das Schaffen von Anlässen für den mündlichen Sprachgebrauch, haben sich als zielführend bei diesem Baustein erwiesen. Die sozialpädagogische Begleitung durch die sogenannten „Kümmerer“ ist im Projekt von besonderer Bedeutung. Die sozialpädagogische Begleitung wird häufig auch durch die Einbindung von ehrenamtlichen Paten, die im sozialen Kontext – dem Wohn- und Lebensumfeld der jungen Geflüchteten und benachteiligten Jugendlichen – unterstützen, ergänzt. Eine Einbindung der Sozialpädagog*innen in das Unterrichtsgeschehen sowie finanzielle und zeitliche Ressourcen für Exkursionen befördern die Teilnehmendenbindung, die Förderung von sozialen Kompetenzen und schließlich das Durchhaltevermögen. Auch die Einbindung z.B. der Verbraucherzentralen in Form von Infoveranstaltungen zu schuldrechtlichen Fragen (auch zu wirtschaftlichem Haushalten, Vertragsabschlüssen, etc.) kann die sozialpädagogische Begleitung zielführend ergänzen.

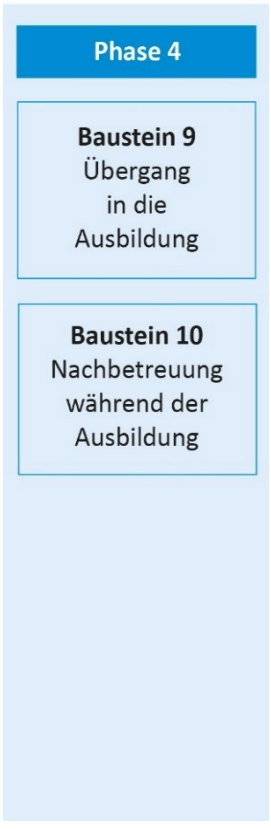
Zur Erprobung in den zumeist hauseigenen Werkstätten der Bildungszentren erwies sich ein modulares Vorgehen, bei dem die Praxiselemente aufeinander aufbauen und auch in unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden weitergeführt werden können, als sinnvoll. Ebenfalls sollte die handlungsorientierte Erprobung in den Werkstätten zugleich auch die kommunikativen Kompetenzen der Teilnehmenden fördern. Ein Wechsel der Werkstatt- und Unterrichtszeiten sollte dazu innerhalb eines Maßnahmetages erfolgen (Gewichtung 50:50 oder 70:30), da somit eine unmittelbare Verzahnung des Deutsch- und berufsbezogenen Fachunterrichts sowie der praktischen Unterweisung unmittelbar erfolgen kann. Der praktische Teil des Tages kann dabei im Rahmen von Unterrichtsgesprächen reflektiert werden und zwar auf der sprachlichen (Wortschatz, Beschreibung von Arbeitsvorgängen), fachlichen (Mathematik, Fachkunde) und individuellen Ebene (offene Fragen klären, Autoritätsprobleme, Kommunikation mit Vorgesetzten oder Kolleg*innen).



Projektphase 3: Die Vorqualifizierung und Praktika

Nach der Erprobung in den Werkstätten werden die Bausteine der Ausbildungsvorbereitung fortgeführt. Hierbei erfolgt, in Kleingruppen unterteilt („Binnendifferenzierung"), eine berufsspezifische Vorbereitung auf Grundlage der individuellen Förderbedarfe und der Berufswahlentscheidung der Teilnehmenden. Bei der Vorbereitung auf einen bestimmten Ausbildungsberuf (Baustein 7) werden die theoretischen Grundlagen ebenfalls parallel zu den Praxiseinheiten in den Werkstätten vertieft. Hierzu werden berufsspezifische Aufgabenstellungen (z.B. Textaufgaben in Mathematik) bearbeitet und es erfolgt eine berufsspezifische Wortschatzerweiterung.

Die Bereitschaft der Betriebe, Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen, ist im Rahmen von GidA auch dadurch besonders ausgeprägt, da die Betriebe das Interesse der Teilnehmenden zum gegenseitigen Kennenlernen teilen, um nach dem Praktikum eine*n passende*n Auszubildende*n gewinnen zu können (Baustein 8). Es erweist sich zielführend, dass ein möglichst individualisiertes Durchlaufen der Projektbausteine im Interesse der Teilnehmendenentwicklung ist und im Unterschied zu vorab festgelegten Zeitabläufen bessere Förder- und Interventionsmöglichkeiten bietet. Dadurch bedingt haben einige Teilnehmende beispielsweise nur ein Praktikum, andere Teilnehmende hingegen bis zu drei Praktika absolviert.



Projektphase 4: Die Ausbildungsvermittlung und Ausbildungsbegleitung

Die Ausbildungsvermittlung erfolgt im Anschluss an die ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen. Beim Übergangsmanagement haben sich insbesondere Berufspraktika bewährt, die bestehenden Unternehmenskontakte zu nutzen, sich gegenseitig kennen zu lernen und das Matching zu veranlassen (siehe Phase 3). In dieser Projektphase werden die Ausbildungsverträge abgeschlossen, wozu teilweise auch persönliche Betriebsbesuche gemeinsam mit den ausbildungsinteressierten Teilnehmenden erforderlich sein können. Zu diesem Zeitpunkt können auch erhöhte Gesprächs- und Beratungsbedarfe bei den Betrieben auftreten, die bei der Projektdurchführung zu berücksichtigen sind. Ein „warmer" und dadurch unterstützter Übergang in das Ausbildungsverhältnis wird nicht zuletzt durch eine kontinuierliche Unterstützung durch die „Kümmerer" im Rahmen der nahtlos anschließenden Ausbildungsbegleitung gewährleistet. Die Ausbildungsbegleitung umfasst neben der weiteren sozialpädagogischen Betreuung der Auszubildenden auch das Angebot des ergänzenden Deutsch- und Stützunterrichtes sowie die Unterstützung der Ausbildungsbetriebe

bei der Ausbildung der GidA-Zielgruppen. Dies erfolgt in erster Linie durch die festen Ansprechpartner*innen[7] (Kümmerer), die in den beteiligten Bildungszentren des Handwerks ansässig sind und sowohl die Auszubildenden als auch die Ausbildungsbetriebe über den Ausbildungseinstieg hinaus bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss betreuen (Bausteine 9 und 10). Der ergänzende Deutsch- und Stützunterricht wird in Vereinbarkeit mit den Ausbildungszeiten der Teilnehmenden ebenfalls durch die Bildungszentren vor Ort organisiert und durchgeführt (z.B. an Samstagen). Bei möglichen Problemen oder Konfliktsituationen im Ausbildungsbetrieb oder der Berufsschule können die „Kümmerer" insbesondere in der sensiblen Anfangsphase der Ausbildung ziel- und lösungsorientiert intervenieren und zur Stabilisierung der Ausbildungsverhältnisse beitragen.

Mit der Folgeförderung wurde das Projekt um den Baustein 11 ergänzt und eine weitere Zielsetzung in das Vorhaben integriert: Der nahtlose Übergang von der Ausbildung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist somit durch einen Zielwert von 70% für das Vorhaben vordefiniert. Hierzu liegen gegenwärtig – neben einem Hinweis aus dem Berufsbildungsbericht 2019 – erste Fallbeispiele aus der GidA-Projektpraxis vor. Für das Jahr 2017 wurde bundesweit eine durchschnittliche Übernahmequote von 74% ermittelt (BMBF: Berufsbildungsbericht 2019: 80). Ferner gibt es den Hinweis, dass die konjunkturabhängige Übernahmequote in Beschäftigung mit zunehmender Betriebsgrößenklasse steigt: 1 bis 9 Beschäftigte: 60%; 10 bis 49 Beschäftigte: 74%; 50 bis 499 Beschäftigte: 74%; 500 und mehr Beschäftigte: 83% (ebd.).

In der Projektpraxis gestalten sich die Unterstützungsangebote der Bildungszentren im Rahmen des Bausteins 11 abhängig von der individuellen (Übernahme-) Prognose und umfassen neben möglichen Betriebsbesuchen auch das frühzeitige Bewerbungsmanagement der angehenden Absolvent*innen. Alle Unterstützungsangebote im Rahmen von GidA sollen den Auszubildenden stets als Anleitung zur Verselbstständigung dienen, sie empowern und somit eine Hilfestellung zur Selbsthilfe bieten. In 2019 wurde am Projektstandort Recklinghausen das erste Ausbildungsverhältnis erfolgreich abgeschlossen, welches aufgrund des Durchstiegs in eine höherwertige Ausbildung jedoch um 1,5 Jahren fortgesetzt wird. Da diese höherwertige Ausbildung auf Nachfrage und im Interesse des Ausbildungsbetriebes erfolgt, kann von einer anschließenden Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ausgegangen werden, jedoch frühestens ab dem 01.02.2021. Ebenso wurde zum 19.12.2019 am Projektstandort Duisburg die erste Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Ein Vertragsangebot zur Übernahme vom Ausbildungsbetrieb wurde dem Teilnehmenden unterbreitet, jedoch beabsichtigt dieser eine Beschäftigung in seinem unmittelbaren Wohnumfeld, da er zwei Kleinkinder hat und künftige Fahrzeiten reduzieren möchte. Entsprechende Bewerbungen erfolgten mit Unterstützung durch das Bildungszentrum in Duisburg und eine zeitnahe Beschäftigungsaufnahme im erlernten Ausbildungsberuf wird anvisiert.

[7] Auf die hohe Relevanz *einer* festen Ansprechperson („Personalunion") verweist ebenfalls die wissenschaftliche Begleitstudie zur „Assistierten Ausbildung" vom 19.03.2018 (S. 21).

Mehrwert der Ausbildungsbegleitung für die Unternehmen

- Die Ausbildungstätigkeit kann durch GidA extern unterstützt werden und kommt dem eigenen Betrieb zu Gute, auch um der Gefahr eines vorzeitigen Ausbildungsabbruchs vorzubeugen. Die Ausbilder*innen erhalten dazu bei Bedarf fachliche Unterstützung. So kann möglichen Unsicherheiten und interkulturellen Differenzen entgegengewirkt werden.
- Durch den ergänzenden Deutsch- und Stützunterricht, Gespräche über die Notwendigkeit des Lernens, Lernplanerstellung mit einzelnen Azubis, Einzelnachhilfe oder der Beratung und Kommunikation zwischen Betrieb, Berufsschule und Auszubildenden wird insbesondere möglichen schulischen Problemen vorgebeugt.
- Durch die Unterstützung bei bürokratischen Angelegenheiten durch die „Kümmerer“ wird der Betrieb entlastet und Fehlzeiten der Azubis vermieden/reduziert (z.B. Ausländerbehörde).
- Es existieren Möglichkeiten weiterer Synergieeffekte durch die Zusammenarbeit mit dem Bildungszentrum bzw. im Projektverbund (z.B. Entwicklung von passgenauen Weiterbildungsangeboten).

Impressum

veröffentlicht März 2020

Otto Benecke Stiftung e.V. (OBS)
Kennedyallee 105-107
53175 Bonn
www.obs-ev.de

Geschäftsführender Vorsitzender:
Dr. Lothar Theodor Lemper

Stellvertretende Vorsitzende:
Dagmar Ziegler, MdB

Vorsitzender des Kuratoriums:
Eberhard Diepgen, Regierender Bürgermeister von Berlin a.D.

Registergericht: Amtsgericht Bonn
Registernummer: VR 3457

Ansprechpersonen:

Dominik Dres
Projektleiter „Gemeinsam in die Ausbildung“
Tel.: 0221 2724399-16
E-Mail: Dominik.Dres@obs-ev.de

Dr. Stefan Metzger
Referatsleiter Migration & Qualifizierung
Tel.: 0228 8163-212
E-Mail: Stefan.Metzger@obs-ev.de

Die wissenschaftliche Begleitforschung des Modellprojektes „Gemeinsam in die Ausbildung“ (GidA) erfolgte durch:

RISP GmbH – Rhein-Ruhr Institut für Sozialforschung und Politikberatung
Ursula Kreft, Joachim Liesenfeld und Dr. Hans Uske
Heinrich-Lersch-Straße 15
47057 Duisburg

Der GidA-Abschlussbericht (RISP GmbH 2019) ist online verfügbar unter:

https://www.obs-ev.de/fileadmin/user_upload/GidA/190905_Schlussbericht_GidA_web.pdf

In Zusammenarbeit mit:

ZDH ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS
Schulungs- und Servicezentrum Vest GmbH
Bildungszentrum Handwerk Duisburg