

5 Zusammenfassende Darstellung des Ausbildungsprogramms und der Jugendberufshilfe

5.1 Einführung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Evaluation dargestellt, die in die drei Themenbereiche Teilnehmerkreis, berufliche Integration und finanzielle Situation aufgegliedert wurden. Dafür wurden die entsprechenden Phänomene aus den verschiedenen Träger- beziehungsweise Einrichtungs- oder Werkstattauswertungen unter dem Fokus des betreffenden Themenbereichs aggregiert, ausgewertet und dargestellt. Lediglich diejenigen Phänomene, die die Zusammenarbeit des jeweiligen Einrichtungs- oder Werkstatteams, die Ausbildungsinhalte, die Kontakte zur Innung und Kammer sowie zur Berufsschule betreffen, wurden in diesen drei Themenbereichen nicht berücksichtigt. Diese Bereiche sind für die Auswertung und Beschreibung der jeweiligen Träger beziehungsweise Einrichtungen oder Werkstätten von Bedeutung und deshalb in diesem Rahmen in die Untersuchung eingegangen. Zur Beschreibung der beiden Programme wurden auch die Protokolle der Fachreferenten ausgewertet und im Folgenden zusammenfassend dargestellt.

5.2 Ausbildungsprogramm

5.2.1 Fachreferat der staatlichen Einrichtung eines Bundeslandes, die das Ausbildungsprogramm finanziert

Phänomene, ausgewertete Praktiken und Funktionen

Im Rahmen des Ausbildungsprogramms sind drei Fachreferenten für die Koordination, die fachliche Begleitung und Qualitätssicherung beziehungsweise -verbesserung der Angebote verantwortlich. Die Qualitätssicherung umfasst die Ausbildungsorganisation der Träger, den Personaleinsatz, deren Zusammenarbeit mit Praktikumsbetrieben und Berufsschulen sowie die berufliche Integration.

Die Leistungsbeschreibung der Maßnahmen beinhaltet Kriterien, wie die Gesamtkapazität an Ausbildungsplätzen, die Qualifikation des Personals, das Konzept für den Personaleinsatz, die Ausbildungsorganisation unter Berücksichtigung der Zielgruppe, die für die Ausbildungsgruppe verfügbaren Räumlichkeiten, die technische Ausstattung, die verantwortlichen Ansprechpartner, die Kooperationsformen mit anderen Einrichtungen der Berufsbildung, die Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität, die Unterstützung der Auszubildenden beim Übergang in eine betriebliche Ausbildung oder Erwerbstätigkeit, die Einschätzung der erreichbaren Erfolgsquote sowie Prognosen zu möglichen Übergängen in die Erwerbstätigkeit. Zusätzlich ist von Bedeutung, wie die Einschätzung über die perspektivische Zusammenarbeit mit dem Fachreferat der staatlichen Einrichtung, die das Ausbildungsprogramm finan-

ziert, ausfällt, das heißt beispielsweise, ob die Bereitschaft zu innovativen Projekten besteht. Diese Kriterien bilden die Grundlage für die Aufnahme in das Ausbildungsprogramm und, sofern sich die Ausbildungsbedingungen bei einem Träger verschlechtern, auch für einen Ausschluss. Bei der Vergabe neuer Maßnahmen wird auf die Erfüllung von Qualitätsstandards sowie auf die Wirtschaftlichkeit geachtet.

Die Fachreferenten halten regelmäßigen Kontakt zu den Trägern, um über eventuelle Vorkommnisse informiert zu sein. Treffen mit den Vertretern aller Träger finden nach Bedarf statt, das heißt zu bestimmten Themen oder aus aktuellen Anlässen. Bei den einzelnen Trägern führen die Fachreferenten viele Gespräche, achten auf die konkrete Umsetzung der sozialpädagogischen Betreuung und auf das Ausbildungskonzept. Von Interesse ist des Weiteren, welche Entwicklung die Ausbildungsgruppen nehmen und welcher Unterstützungsbedarf im Hinblick auf die Berufsschule besteht. Die Fachreferenten helfen bei der Organisation von Fortbildungsangeboten, nehmen diesbezügliche Anregungen der Mitarbeiter auf und prüfen deren Realisierbarkeit. Sie sind bemüht, die Abstimmung der Träger mit den Berufsschulen zu intensivieren und darauf hinzuwirken, dass alle Träger eine Nachbetreuung anbieten.

Die Bewertung der Träger erfolgt anhand der jährlich von den Trägern zu erstellenden Sachberichte sowie anhand von Informationen, die im persönlichen Kontakt mit den jeweiligen Mitarbeitern gewonnen werden. Es wird geprüft, inwieweit die in den Zuwendungsbescheiden ausgewiesenen Ziele erreicht werden, um eine weitere Finanzierung zu legitimieren. In den Sachberichten geben die Träger Auskunft über die Qualifikation und die Koordination des Personals, über die Gestaltung der Werkstatt- und Büroarbeit, über die Durchführung der Praktika, über die Zusammenarbeit mit der Berufsschule sowie über die Hilfen beim Übergang in eine Beschäftigung. In die Sachberichte werden zudem Anregungen der Mitarbeiter im Hinblick auf Veränderungsbedarfe aufgenommen. Es wird eine Teilnehmerstatistik erhoben; in diesem Rahmen geben die Mitarbeiter Auskunft über die Ursachen eventueller Ausbildungsabbrüche. Von Bedeutung ist auch, ob die Inhalte des Ausbildungsrahmenplans abgedeckt werden konnten.

Den Fachreferenten der staatlichen Einrichtung, die das Ausbildungsprogramm finanziert, obliegt die Fachverantwortung im Rahmen des Ausbildungsprogramms. Mit den Fördersachbearbeitern, die für die Finanzierung der Maßnahmen zuständig sind und damit die Ressourcenverantwortung tragen, ist eine enge Zusammenarbeit notwendig. Es besteht eine Zusammenarbeit mit der Fachreferentin der Jugendberufshilfe. Gemeinsam nehmen sie an einem Arbeitskreis zur Umsetzung der mit der Berufsberatung des Arbeitsamtes getroffenen Kooperationsvereinbarung über die berufliche Integration benachteiligter junger Menschen teil. Mit der Berufsberatung des Arbeitsamtes wird ein ständiger Dialog darüber geführt, wie viele Ausbildungsplätze in welchen Berufen für welche Zielgruppe in welcher Größenordnung angeboten werden sollten.

Zur Zielgruppe des Ausbildungsprogramms gehören sozial benachteiligte Jugendliche, die beispielsweise einen schlechten Schulabschluss haben, psychisch beeinträchtigt oder ausländischer Herkunft sind. Bei der Festlegung der Zielgruppe werden das jeweilige Gewerk und dessen Anforderungen be-

rücksichtigt, entsprechend setzt sich auch der Teilnehmerkreis unterschiedlich zusammen. In Ausnahmefällen ist es möglich, Realschulabsolventen aufzunehmen, die beispielsweise ausländischer Herkunft sind oder die sich seit langer Zeit vergeblich um einen betrieblichen Ausbildungsplatz bemüht haben.

Mit der Vermittlung von Bewerbern im Rahmen des Ausbildungsprogramms ist das Arbeitsamt beauftragt. Die Zuweisung funktioniert nicht immer reibungslos, da die Beratungsstellen Bewerber wohnort- und nicht branchen- oder berufsbezogen vermitteln und die Berufsberatung aufgrund der Personalsituation teilweise überlastet ist. Die von den Trägern an das Arbeitsamt verwiesenen Bewerber werden von der Berufsberatung oftmals nicht berücksichtigt. Die Fachreferenten bemühen sich in Gesprächen mit Vertretern der Berufsberatung, diese Schwierigkeiten auszuräumen. Im Zuge der Einrichtung neuer Maßnahmen oder der Aufnahme neuer Träger in das Ausbildungsprogramm unterhalten die Fachreferenten Kontakte zu den Kammern.

Die Erfolgskriterien im Hinblick auf die Quote der Ausbildungsabschlüsse sind, ebenso wie die Zielgruppen, je nach Gewerk unterschiedlich. Bei der Festlegung der Quoten werden die Anforderungen und der vertretene Teilnehmerkreis berücksichtigt. Die Erfolgsquote bezieht sich auf alle diejenigen Jugendlichen, die während der gesamten Lehrzeit an der Maßnahme teilgenommen haben und die Ausbildung erfolgreich beenden. Da die Träger für Ausbildungsabbrüche, zum Beispiel durch einen Wohnortwechsel, nicht verantwortlich sind, wird die Nichteinhaltung der Erfolgsquote insoweit nicht sanktioniert. Eine Sanktionierung könnte auch dazu führen, dass sich der Teilnehmerkreis auf leistungsstärkere Jugendliche verschiebt. Die Nichteinhaltung dieser Quote müssen die Träger jedoch eingehend rechtfertigen.

Weitere Inhalte der Leistungsbeschreibungen sind das Erlangen einer beruflichen Handlungskompetenz sowie der Übergang in eine betriebliche Ausbildung oder in eine Beschäftigung nach Beendigung der Maßnahme. Für eine Vermittlung vor Beendigung des zweiten Lehrjahrs sowie für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss in dem neuen Betrieb erhalten die Träger Prämien. Auch im Rahmen von Ausbildungspartnerschaften wird der Übergang in eine betriebliche Ausbildung unterstützt. Dieses Projekt soll bei allen Trägern etabliert werden. Durch das Angebot von Zusatzqualifikationen sollen die Beschäftigungschancen der Absolventen verbessert werden. Im Rahmen des Ausbildungsprogramms wird auf das Angebot anerkannter und bekannter Berufe, die breite Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, Wert gelegt. Daneben wird die Ausbildung in einzelnen Berufen angeboten, deren Arbeitsmarktrelevanz begrenzt ist, die jedoch für eine bestimmte Zielgruppe aufrechterhalten werden sollen. Für diese Klientel, beispielsweise für Absolventen von Förderschulen, werden vereinzelt auch zweijährige Ausbildungsgänge angeboten. Die Fachreferenten der staatlichen Einrichtung, die das Ausbildungsprogramm finanziert, sind bestrebt, die Angebotspalette der Ausbildungsgänge unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktrelevanz und der Zielgruppe zu erweitern beziehungsweise zu variieren.

Bis auf einen sind alle untersuchten Träger auf die Festbetragsfinanzierung umgestellt. Seitdem ist die Zuwendung der Gelder nicht mehr an eine Vorgabe hinsichtlich der Verwendung geknüpft, sondern die

Maßnahmen werden durch die Formulierung von Zielen gesteuert. Die Träger erhalten auf diese Weise größere Freiräume, mit den Zuwendungen zu wirtschaften und müssen beispielsweise nicht mehr jede einzelne Anschaffung aufwendig abrechnen. Die konkrete Umsetzung der Maßnahmen wird von den Fachreferenten begleitet und beurteilt; die staatliche Einrichtung, die das Ausbildungsprogramm finanziert, behält sich ein umfassendes Prüfrecht im Hinblick auf die Mittelverwendung vor.

Die Zuwendungen werden jeweils für die Dauer eines Ausbildungsverhältnisses gewährt. Bei den Zuwendungen wird zwischen der Grund- und der Überhangkapazität unterschieden; die Grundkapazität wird vollfinanziert, die Überhangplätze werden jeweils zur Hälfte finanziert. Die Auslastung der Grundkapazität kann, selbst bei Ausbildungsabbrüchen, jederzeit durch einen Wechsel von den Überhangplätzen gewährleistet werden. Das Risiko einer Unterbelegung in der Grundkapazität wird dadurch reduziert. Es existiert keine einheitliche prozentuale Festlegung in Bezug auf das Verhältnis von Grundkapazität und Überhangplätzen. Durch die Einrichtung der teilfinanzierten Überhangplätze konnte die politische Vorgabe, im Rahmen des Ausbildungsprogramms neunzig zusätzliche Plätze anzubieten, umgesetzt werden.

Ergebnis der Auswertung

Die Struktur der außerbetrieblichen Berufsausbildung im Rahmen des Ausbildungsprogramms sind die behördlich definierten Leistungskriterien. Als Kostenträger bestimmt die staatliche Einrichtung, die das Ausbildungsprogramm finanziert, die Zielvorgaben, leistet Richtungsarbeit und erlaubt bei der Umsetzung Ausgestaltungsfreiräume. Eine Kohärenz, also der Einklang zwischen Praktiken, Funktionen und Struktur, wird dadurch deutlich, dass die Fachreferenten die Angelegenheiten der Träger in der staatlichen Einrichtung, die das Ausbildungsprogramm finanziert, vertreten und bei den Trägern auf die Ausbildungsqualität achten; auf diese Weise werden die Leistungskriterien erfüllt. Eine Korrespondenz zu den Rahmenbedingungen ist im Hinblick auf die Träger, die die vorgegebenen Leistungskriterien unter Nutzung der ihnen zugestandenen Ausgestaltungsfreiräume umsetzen, sowie im Hinblick auf die Erfüllung politischer Vorgaben bezüglich der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen des Ausbildungsprogramms, erkennbar. Zu den stabilisierenden Faktoren zählen die Gesprächsbereitschaft der Mitarbeiter der Träger, die an einem offenen und fachlichen Austausch interessiert sind, sowie das Engagement der Fachreferenten. In den letzten Jahren gab es unter den Trägern nur eine geringe Fluktuation. Die meisten Träger begreifen die Sachberichte als Instrument der Qualitätssicherung und nehmen deren Erstellung sehr ernst. Die Erfahrungen der Träger mit der Festbetragsfinanzierung sind durchweg positiv; Einschränkungen der Ausbildungsqualität sind nicht eingetreten. Über die Höhe der Budgets neuer Maßnahmen wird jährlich verhandelt; damit ist innerhalb der in der Regel dreijährigen Förderdauer auch eine Anpassung an die steigenden Personalkosten möglich. Im Hinblick auf die berufliche Integration der Auszubildenden wirken die im Rahmen der Ausbildungspartnerschaften erzielten Vermittlungserfolge stabilisierend. Beeinträchtigend wirken die Schwierigkeiten im Hinblick auf die Zuweisung von Bewerbern durch das Arbeitsamt, vor allem außerhalb der üblichen Einstellungszeiten sowie die unzureichende Abstimmung der Träger mit den Berufsschulen. Die Einrichtung neuer Ausbildungsgänge gestaltet sich meist sehr langwierig. Eine Verbleibsanalyse befindet sich

noch im Aufbau. Eine Zusammenlegung der Fach- und Ressourcenverantwortung in der staatlichen Einrichtung würde die Programmplanung erleichtern.

5.2.2 Charakterisierung der Auszubildenden

Phänomene, ausgewertete Praktiken und Funktionen

Im Rahmen des Ausbildungsprogramms erfolgt die Ausbildung bei den sechs Trägern in Übungsfirmen, in werkstattähnlichen Strukturen oder in Zusammenarbeit mit Partnerbetrieben. Gemeinsam ist den Trägern, dass sie neben der fachlichen Ausbildung Förderunterricht und eine sozialpädagogische Betreuung anbieten.

Die sozialpädagogische Betreuung umfasst Hilfen bei der Wohnungssuche, die Begleitung zu Behörden, eine Unterstützung bei bürokratischen Angelegenheiten und die Beratung bei finanziellen und familiären Problemen. Auf diese Weise werden die Auszubildenden in ihrer persönlichen Situation stabilisiert und damit die Voraussetzungen für die Vermittlung fachlicher Inhalte geschaffen. Die Regelung organisatorischer Angelegenheiten fällt häufig in den Aufgabenbereich der sozialpädagogischen Mitarbeiter. Dies und die ohnehin ungünstige personelle Situation führen dazu, dass diese Hilfen großenteils nur punktuell, das heißt in Krisensituationen gewährt werden können. Dennoch sind die sozialpädagogischen Mitarbeiter um eine kontinuierliche Betreuung und den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses bemüht. Dies wird dadurch erleichtert, dass die Mitarbeiter jeweils für die Betreuung einer Gruppe von Auszubildenden über die gesamte Lehrzeit hinweg zuständig sind. Bei einem Träger wird die sozialpädagogische Betreuung durch die Ausbilder beziehungsweise Meister wahrgenommen. Auch bei anderen Trägern nutzen die Ausbilder den direkten Kontakt zu den Jugendlichen, um ihnen gegenseitiges Verständnis und Toleranz, Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit und eine angemessene Form der Kommunikation und des Umgangs in der Gruppe nahe zu bringen.

Die Ausbilder stellen im Alltag eine Verbindung zwischen Theorie und Praxis her, um gute Lernmöglichkeiten zu schaffen. Bei der Vermittlung fachlicher Inhalte wählen die Ausbilder unterschiedliche Methoden. Während einige dabei Möglichkeiten der Leittextmethode nutzen, wenden andere die traditionelle Methode des Vor- und Nachmachens an. Die Ausbilder gehen bei der Vermittlung fachlicher Inhalte zunächst Schritt für Schritt vor und richten sich dabei nach der Vorbildung und Leistungsfähigkeit der einzelnen Auszubildenden; im weiteren Verlauf ermutigen sie die Jugendlichen, durch eigene Überlegungen und Ausprobieren selbständiger zu werden. Die Ausbilder achten auf korrekte Eintragungen in die Berichtshefte und bieten gegebenenfalls ihre Unterstützung an. Bei allen Trägern sind verschiedene Nationalitäten vertreten, was in der Zusammenarbeit häufig zu Vorbehalten und Auseinandersetzungen führt. Die daraus resultierende Cliquenbildung beziehungsweise das Entstehen festgefahrener Gruppenstrukturen werden von den Mitarbeitern aufzubrechen und Aggressionen zu vermeiden versucht. Die Mitarbeiter legen Wert auf ein gutes Arbeits- und Gruppenklima. Einige bemühen sich besonders, den Auszubildenden Erfolgserlebnisse zu ermöglichen und ihnen Freude an der Ausbildung und an den Ergebnissen ihrer Arbeit zu vermitteln.

Der Förderunterricht wird sowohl von den Mitarbeitern als auch von den Auszubildenden als notwendiger Bestandteil einer erfolgreichen Ausbildung erachtet. Der Förderunterricht dient dem Ausgleich schulischer Defizite, der Prüfungsvorbereitung und der individuellen Sprachförderung. Zuweilen werden während des Unterrichts aktuelle politische und gesellschaftliche Themen behandelt. Im Förderunterricht werden die bisherigen Lernerfahrungen der Auszubildenden berücksichtigt. Der Umfang des Förderunterrichts richtet sich bei allen Trägern nach dem individuellen Bedarf der Auszubildenden.

Den Mitarbeitern unterschiedlicher Berufsgruppen ist die Schaffung von Gesprächsräumen zur Klärung organisatorischer Fragen sowie zur Behandlung schulischer, betrieblicher und persönlicher Probleme wichtig, auch wenn vielen hierfür die notwendigen Kapazitäten fehlen. Sie legen Wert auf eine Steigerung des Selbstbewusstseins und den Abbau von Unsicherheiten, die sich bei den Auszubildenden sowohl bei der praktischen Arbeit als auch im persönlichen Bereich zeigen. Die Mitarbeiter eines Trägers nutzen die Möglichkeit, Entwicklungsschritte der Auszubildenden anhand von Förderplänen nachzuvollziehen. Bei den Trägern werden in unterschiedlichem Umfang Gruppenaktivitäten unternommen. Hierzu zählen gemeinsame Reisen und Ausflüge, sportliche Aktivitäten und Grillfeste. Gemeinsame Unternehmungen sowie Einführungsveranstaltungen dienen dem gegenseitigen Kennen lernen und der Förderung des Gruppenzusammenhalts. Meist gelingt es den Mitarbeitern, die Motivation der Auszubildenden auch in der diesbezüglich schwierigen Phase während des zweiten Lehrjahrs aufrechtzuerhalten.

Bewerber werden den Trägern ausschließlich über das Arbeitsamt zugewiesen. In der Regel lässt die Anzahl der vermittelten Bewerber den Mitarbeitern kaum Auswahlmöglichkeiten. Eine Ablehnung von Bewerbern ist ihnen somit nur bei gänzlicher Nichteignung möglich. Die Mitarbeiter bemühen sich dennoch, während des Vorstellungsgesprächs und der Orientierungspraktika einzuschätzen, ob ein Bewerber Interesse an der Ausbildung zeigt und eine reelle Chance hat, diese erfolgreich zu beenden. Einige Träger führen kleine Einstellungstests durch, um die für die Ausbildung notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu prüfen. Bei aller Bereitschaft, auch schwierige Bewerber aufzunehmen, müssen die Mitarbeiter doch den zur Verfügung stehenden Personalschlüssel beachten, der eine Intensivbetreuung nicht zulässt. Einige Mitarbeiter stehen mit Ausbildungsberatern des Arbeitsamtes in Kontakt, um die Zuweisungspraxis zu verbessern.

Sanktionen auf Regelverstöße werden von allen Trägern, je nach der persönlichen Situation der Auszubildenden, individuell gehandhabt. Während ein Teil der Mitarbeiter klare Sanktionen, beispielsweise Gehaltsabzüge für unentschuldigte Fehlzeiten, erteilt, um den Auszubildenden die Konsequenzen ihres Handelns zu verdeutlichen, versuchen andere Mitarbeiter, in Gesprächen die Gründe für das Fehlverhalten herauszufinden und diesen entgegenzuwirken. Körperliche Auseinandersetzungen, Diebstähle oder das Mitbringen von Waffen oder Drogen sowie dauerhafte Abwesenheit führen hingegen immer zu einer Abmahnung beziehungsweise Kündigung. Die Einhaltung von Regeln ist den Mitarbeitern vor allem im Hinblick auf die Vermeidung einer negativen Gruppendynamik wichtig. Es gestaltet sich schwierig, Ausbildungsplätze von Jugendlichen, denen außerhalb der Probezeit gekündigt wurde, wieder zu besetzen. Ausbildungsabbrüche und Kündigungen werden nicht nur im Hinblick auf die persön-

liche Situation der Betroffenen zu vermeiden versucht, sondern auch aufgrund der Einhaltung der Belegungszahlen.

Die Mitarbeiter bezeichnen Lernbeeinträchtigungen verbunden mit Konzentrationsschwierigkeiten, soziale Beeinträchtigungen und die Sprach- und Verständnisschwierigkeiten von Jugendlichen ausländischer Nationalität beziehungsweise Herkunft als die drei häufigsten Probleme der Auszubildenden. Obdachlosigkeit und Verschuldung sind Schwierigkeiten, unter denen einzelne Jugendliche leiden. Trotz der großen Altersspanne und den teilweise enormen Leistungsunterschieden der Auszubildenden, die von dem Niveau des Fachabiturs bis hin zu fast vollständigem Analphabetismus reichen, entwickeln die meisten im Laufe der Lehrzeit eine realistische Vorstellung über ihre persönliche und berufliche Zukunft und gewinnen persönliche Reife. Auch die Auszubildenden beschreiben eine eigene persönliche Entwicklung; sie sind verantwortungsbewusster, umsichtiger und ernsthafter geworden und können sich sprachlich besser ausdrücken. Wenn es mitunter auch zu kleineren Auseinandersetzungen kommt, verstehen sich die Auszubildenden in der Regel untereinander recht gut und unterstützen sich gegenseitig. Bis auf wenige Ausnahmen freuen sie sich über gemeinsame Ausflüge und Reisen. Mit fachlichen Fragen wenden sich die Jugendlichen an die Ausbilder, mit persönlichen und bürokratischen Problemen eher an die sozialpädagogischen Mitarbeiter. Die Auszubildenden begrüßen die Unterstützung bei den Eintragungen in die Berichtshefte. Die meisten sind mit ihrem gewählten Beruf sehr zufrieden, auch wenn sie ursprünglich andere Wünsche hatten.

Die interviewten Auszubildenden nutzen die ihnen zur Verfügung stehenden Lernmöglichkeiten, bemühen sich um Pünktlichkeit und halten sich an die bei den einzelnen Trägern herrschenden Regeln. Nur einige fühlen sich durch die individuell unterschiedlichen Reaktionen auf Fehlverhalten ungerecht behandelt.

Ergebnis der Auswertung

Die Struktur der Ausbildung im Hinblick auf den Teilnehmerkreis des Ausbildungsprogramms erweist sich als die Ausbildungsorte, an denen alle Beteiligten der Notwendigkeit zur Kompromissfindung unterliegen. Die Mitarbeiter müssen aufgrund ungünstiger personeller Besetzung ständig neu Prioritäten setzen, die Auszubildenden mit Einschränkungen zurecht kommen, zum Beispiel mit der begrenzten Ansprechbarkeit einiger Mitarbeiter und mit der Unruhe in den Übungsfirmen bei Anwesenheit aller Auszubildenden. Die Träger sind auf eine begrenzte Anzahl von Bewerbern, die ihnen durch das Arbeitsamt vermittelt werden, angewiesen. Die Mitarbeiter gewährleisten, trotz häufiger Überlastung, die Ausbildung und Betreuung des Teilnehmerkreises. Die Auszubildenden fühlen sich zum Großteil gut unterstützt und beraten. Die Kohärenz wird noch dadurch hergestellt, dass die Belegungszahlen durch die Einstellung leistungstärkerer Jugendlicher und das durch Vermeiden von Kündigungen, eingehalten werden. Eine Korrespondenz zu den Rahmenbedingungen ist erkennbar. Noch können die Mitarbeiter unter den gesetzten Rahmenbedingungen, wie der vorherrschenden Personalsituation und der Zuweisungspraxis durch das Arbeitsamt, eine Ausbildung und Betreuung dieses Teilnehmerkreises gewährleisten. Sollte diese Situation länger andauern oder sich sogar verschlechtern, so wird eine Anpassung an diese Rahmenbedingungen vermutlich nicht mehr gewährleistet werden können und

das Ausbildungsprogramm in eine Krise geraten. Zu den stabilisierenden Faktoren zählen der zentrale und gut an öffentliche Verkehrsmittel angebundene Standort dreier Träger und die mit einer Ausnahme hohen Quoten der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse. Die Mitarbeiter sind stets und gerne bereit, auf die Auszubildenden individuell einzugehen. Die Auszubildenden begrüßen es, bei Fehlverhalten, im Gegensatz zu einer betrieblichen Ausbildung, eine zusätzliche Chance zu erhalten. Sie erhalten die Möglichkeit, eigene Wünsche und Ideen in die Ausbildung einzubringen, und werden von Anfang an in alle Arbeiten eingebunden. Beeinträchtigend wirkt, dass die Ausbildung zukünftig verstärkt nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen ausgerichtet werden soll, was die Einstellung beeinträchtigter Jugendlicher noch weiter erschwert. Die in den Übungsfirmen herrschende Unruhe bei Anwesenheit aller Auszubildenden wirkt sich negativ auf die dortige Lernatmosphäre aus, ebenso der Frontalunterricht und die unangemessene Didaktik der Unterweisung in einer Einrichtung. Einige Mitarbeiter kritisieren, bei Fehlverhalten keine angemessenen Sanktionsmittel zur Verfügung zu haben. Beeinträchtigend wirken zudem der unsichere Aufenthaltsstatus einiger Auszubildender und die diesbezüglichen Schwierigkeiten mit der Ausländerbehörde, die finanzielle Situation der Jugendlichen als häufigster Grund für Abbrüche sowie die hohe Abbruchquote nach dem Erwerb wichtiger Teilqualifikationen bei einem Träger. Die Auszubildenden eines Trägers kritisieren, dass die Ausbilder für sie nur wenig Zeit zur Verfügung haben und selten anwesend sind, andere das mitunter alberne und kindische Verhalten der Auszubildenden der unteren Lehrjahre. Es erweist sich als problematisch, dass das Arbeitsamt zu wenig geeignete und nicht am Berufsbild interessierte Bewerber zuweist und zu einem großen Teil lediglich ausländische Jugendliche vermittelt, weil diese automatisch ein Benachteiligungskriterium erfüllen. Mehrere Mitarbeiter kritisieren, dass deutsche Jugendliche mit Hauptschulabschluss abgelehnt werden müssen, während beispielsweise Jugendliche ausländischer Nationalität trotz eines Abiturs sofort aufgenommen werden.

5.2.3 Berufliche Integration

Phänomene, ausgewertete Praktiken und Funktionen

In den Einrichtungen des Ausbildungsprogramms erfolgt die Ausbildung in den kaufmännischen Berufen überwiegend im Rahmen von Übungsfirmen, in denen die Auszubildenden nach Lehrjahren getrennt in Gruppen teilweise mehrfach die verschiedenen Abteilungen durchlaufen. Es werden mit Partnerbetrieben des Übungsfirmenrings fiktiv Kontrakte abgeschlossen. Eine andere Form der Ausbildungsorganisation ist die Auslagerung eines Großteils der praktischen Ausbildung in Partnerbetriebe. Die Ausbildung in den handwerklichen Berufen erfolgt in kleineren Gruppen und mit werkstattähnlicher Arbeitsorganisation.

Die Mitarbeiter bemühen sich, in der Regel entsprechend ihrer beruflichen Position, um eine umfassende Betreuung der Auszubildenden. Die Ausbilder beziehungsweise Meister bemühen sich neben der Vermittlung fachlicher Inhalte um die Förderung der Teamfähigkeit, der Selbständigkeit und die Entwicklung von Verantwortungsbewusstsein. Die Auszubildenden sollen lernen, sich selbständig Informationen zu beschaffen, den Arbeitstag selbst einzuteilen, die eigene Arbeitsleistung einzuschätzen

sowie Geschäftstelefonate zu führen. Die Mitarbeiter achten auf Pünktlichkeit, Ordnung, Sauberkeit, das Einhalten von Verhaltensregeln, auf die äußere Erscheinung sowie auf angemessene Umgangs- und Kommunikationsformen. Einige Mitarbeiter versuchen, durch Gespräche ihr Auftreten und ihre Wertmaßstäbe das Verhalten der Auszubildenden positiv zu beeinflussen. Einige arbeiten in der fachlichen Ausbildung mit Leittexten und bemühen sich, die Verbindung zwischen den Tätigkeiten in den einzelnen Abteilungen herzustellen und so die Notwendigkeit der Kommunikation herauszustellen. Andere bemühen sich um die Vermittlung einer angemessenen Arbeitshaltung, die es den Auszubildenden ermöglicht, später konzentriert lange Arbeitstage durchzuhalten. Auf eine Steigerung der Arbeitsmotivation der Auszubildenden legen einige Mitarbeiter besonderen Wert; sie lassen den Auszubildenden zunehmend Freiräume und fördern ihre Kreativität. Bei abnehmender Kontrolle wird der Schwierigkeitsgrad der Arbeiten langsam erhöht. Einige Mitarbeiter achten darauf, dass während der Ausbildung deutsch gesprochen wird.

Die sozialpädagogischen Mitarbeiter unterstützen die Auszubildenden bei schwerwiegenden persönlichen Problemen. Vorrangiges Ziel ist die persönliche Stabilisierung; erst im Anschluss kann die allmähliche Annäherung an die Anforderungen der fachlichen Ausbildung erfolgen. Die Mitarbeiter fördern das Durchhaltevermögen der Auszubildenden und bemühen sich darum, deren Frustrationstoleranz zu erhöhen. Einige legen besonderen Wert auf die Vermittlung von Lerntechniken und Kommunikationsfähigkeit. Eine Steigerung der Selbständigkeit ist den Mitarbeitern sehr wichtig, damit sich Schwierigkeiten, die die Jugendlichen beispielsweise im Umgang mit Ämtern haben, nicht auf die Zeit nach der Ausbildung verlagern. Einige bemühen sich, die Auszubildenden durch die Einhaltung von Regeln und eine angemessene Kommunikation auf die berufliche Realität vorzubereiten.

Im Förderunterricht werden nicht nur schulische Defizite ausgeglichen, sondern auch eine individuelle Sprachförderung angeboten, Fachbegriffe eingeübt und aktuelle politische Themen diskutiert. Die Förderlehrer bemühen sich, das bloße Auswendiglernen zu reduzieren und die Auszubildenden zu selbständigem Denken zu führen. Einige führen Computerschulungen durch.

Den Mitarbeitern aller Berufsgruppen ist gemeinsam, dass sie sich an den Möglichkeiten, Fähigkeiten und persönlichen Lernfortschritten jedes einzelnen Auszubildenden orientieren.

Außenaufträge werden nur vereinzelt und in sehr geringem Umfang bearbeitet. Diese dienen dazu, in der Ausbildung einen Ernstcharakter herzustellen und den Auszubildenden die Notwendigkeit schneller und exakter Arbeit aufzuzeigen.

Auszubildende und Mitarbeiter der Einrichtungen des Ausbildungsprogramms begrüßen die differenzierten Lernmöglichkeiten. Die Auszubildenden haben die Gelegenheit zum praktischen Üben und Wiederholen und nutzen die Möglichkeit, Nachfragen zu stellen. Die hierarchischen Strukturen eines Betriebs und das Arbeiten unter Zeitdruck können hingegen nicht kennen gelernt beziehungsweise eingeübt werden.

Praktika werden abhängig von der Ausbildungsorganisation in unterschiedlicher Häufigkeit und Dauer absolviert. Neben den Erfahrungen in der betrieblichen Realität betonen die Mitarbeiter die Bedeutung der Praktika hinsichtlich eventueller Übernahmechancen. Sie sind bestrebt, Praktikumsbetriebe zu akquirieren, in denen die Auszubildenden möglichst viele unterschiedliche Arbeiten kennen lernen und das bereits Gelernte anwenden können. Die Akquisition von Praktikumsbetrieben gestaltet sich für die Mitarbeiter zeitaufwändig und ist mit viel Überzeugungsarbeit verbunden. In einigen Einrichtungen sollen sich die Auszubildenden zunächst selbständig um einen Praktikumsplatz bemühen, um die spätere Arbeitsplatzsuche zu trainieren. Erst wenn die Bemühungen der Auszubildenden erfolglos bleiben, greifen die Mitarbeiter unterstützend ein. Die Mitarbeiter halten während der Praktika zu den Betrieben und den Auszubildenden Kontakt und stellen auf diese Weise das regelmäßige Erscheinen und einen Austausch über betriebliche Erfahrungen sicher. Sie kümmern sich darum, dass die Auszubildenden nicht nur für Hilfsarbeiten eingesetzt werden; andernfalls sorgen sie für einen Wechsel des Betriebs. Die Mitarbeiter legen Wert darauf, dass die Auszubildenden während der Praktika verschiedene Arbeitsbereiche kennen lernen und sich beruflich orientieren. Während der Praktika sammeln die Auszubildenden Erfahrungen in einer beruflichen Ernstsituation und mit festen Hierarchieebenen. Sie erfassen die Notwendigkeit des pünktlichen Erscheinens. Dem Großteil der Auszubildenden gefallen die Praktika; sie können viel lernen, interessante und abwechslungsreiche Tätigkeiten durchführen und werden in die Arbeitsabläufe eingebunden. Einige erhoffen sich die Übernahme durch ihren Praktikumsbetrieb; manche erhielten bereits entsprechende Angebote. Mitunter kommt es während der Praktika zu Abbrüchen aus Überforderung aufgrund der ausgedehnten Arbeitszeiten, der betrieblichen Arbeitsatmosphäre oder des Arbeitstempos.

Die Mitarbeiter bemühen sich in unterschiedlicher Weise und Intensität um die Vermittlung von Absolventen in eine Beschäftigung. Teils werden die Beschäftigungsmöglichkeiten durch Zusatzqualifikationen, zum Beispiel den Gabelstaplerschein und Computerkurse, zu verbessern versucht, teils durch eine engere Zusammenarbeit mit den Innungen und Betrieben. Einige Mitarbeiter nutzen ihre persönlichen Kontakte, um Absolventen eine Stelle zu vermitteln. Sie raten Absolventen beispielsweise, zunächst auch eine Teilzeitarbeit anzunehmen, um den gewohnten Arbeitsrhythmus nicht zu verlieren und sich weitere Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen. Einige Mitarbeiter weisen türkische Auszubildende darauf hin, dass das Tragen von Kopftüchern ihre Berufschancen beeinträchtigt. Andere erkundigen sich beim Arbeitsamt regelmäßig nach freien Stellen und geben diese dann in der Einrichtung bekannt.

In den meisten Einrichtungen erhalten die Auszubildenden Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen. Einige Mitarbeiter geben den Auszubildenden Verhaltensempfehlungen für Vorstellungsgespräche, überprüfen die Bewerbungsunterlagen und unterstützen die Auszubildenden beim Sondieren von Stellenannoncen. Eine kontinuierliche Nachbetreuung findet nicht statt; die Absolventen können sich jedoch jederzeit an die Mitarbeiter wenden, um Gespräche zu führen und sich bei Bewerbungen helfen zu lassen.

Ergebnis der Auswertung

Die Struktur der beruflichen Integration im Rahmen des Ausbildungsprogramms besteht aus den Berührungspunkten zwischen der geschützten Ausbildung und der beruflichen Realität. Die Kohärenz, also die innere Kraft der Selbststabilisierung, ist durch die Ausrichtung aller Beteiligten auf die angemessene Vorbereitung in Bezug auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts geprägt. Die geschützte Ausbildung beinhaltet die Berücksichtigung der individuellen Lernmöglichkeiten bei der Vermittlung fachlicher Inhalte und bei dem Ausgleich schulischer Defizite sowie die Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden, die Ausprägung von Verantwortungsbewusstsein, Selbständigkeit, Pünktlichkeit und angemessener Verhaltens- und Kommunikationsstrukturen. Der beruflichen Realität wird durch Praktika sowie Hilfen beim Übergang in eine betriebliche Ausbildung (Ausbildungspartnerschaften) beziehungsweise den Arbeitsmarkt (Bewerbungstrainings) zu entsprechen versucht. Zusatzqualifikationen sowie die Vermittlungsversuche einiger Mitarbeiter erleichtern Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Korrespondenz zu den Rahmenbedingungen ist erkennbar. So sind nach Einschätzung der Interviewpartner aus dem Kreis der Auszubildenden und Mitarbeiter die Arbeitsmarktchancen der Berufskraftfahrer, der Fachkräfte für Lagerwirtschaft und Lebensmittelfachverkäufer günstig. Den ungünstigeren Beschäftigungschancen der Bürokaufleute und Verkäufer aus den Bereichen Textil, Kosmetik und Körperpflege kann durch die Vermittlung in Partnerbetriebe oder in eine Tätigkeit verwandter Berufe begegnet werden. Die vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten der Speditionskaufleute erschließen ihnen zumindest eine geringe Chance auf einen Arbeitsplatz. Die Arbeitsmarktchancen der Kaufleute für Bürokommunikation, der Technischen Zeichner, Damenschneider, Polster- und Dekorationsnäher und Raumausstatter werden von den Interviewpartnern als sehr schlecht bezeichnet; nur motivierte Absolventen finden in diesen Bereichen eine Beschäftigung. Zu den stabilisierenden Faktoren zählen die Ausbildungspartnerschaften im Hinblick auf die Übergänge in Betriebe, der Förderunterricht und das Bewerbungstraining, das in den meisten Einrichtungen durchgeführt wird. Der Schonraum in den Einrichtungen wirkt sich im Hinblick auf die Stabilisierung der Auszubildenden, eine Steigerung der Selbstsicherheit und des Verantwortungsgefühls, die Entwicklung einer klaren Vorstellung bezüglich der persönlichen und beruflichen Zukunft sowie im Hinblick auf die differenzierten Lernmöglichkeiten stabilisierend aus. Durch die Praktika entsteht in der Ausbildung ein Ernstcharakter, die Auszubildenden können sich beruflich orientieren und ihr Durchhaltevermögen steigern. Sie begreifen die Notwendigkeit des pünktlichen Erscheinens und erhalten, auch aufgrund der Kundenkontakte, wichtige Einblicke in die betriebliche Realität. Auch ergeben sich durch die Praktika Übernahmemöglichkeiten. Die Auszubildenden begrüßen die Möglichkeit, während der Praktika berufliche Erfahrungen zu sammeln und in den Betrieben gut in die Arbeitsabläufe eingebunden zu werden. Ein gutes fachliches Wissen der Absolventen, ein angemessenes Sozialverhalten und Flexibilität verbessern die Arbeitsmarktchancen ebenso wie die angebotenen Zusatzqualifikationen. Einige Mitarbeiter sind der Ansicht, dass diese Klientel erst durch eine abgeschlossene Berufsausbildung die Möglichkeit erhält, eine Beschäftigung zu finden. Beeinträchtigend wirken die fehlende Realitätsnähe in der außerbetrieblichen Ausbildung, die mangelnden Kundenkontakte und damit das Fehlen der Motivation zu schneller und korrekter Arbeit sowie die Vorbehalte der Betriebe gegenüber Absolventen einer außerbetrieblichen Ausbildung. Der in den Einrichtungen bestehende Schonraum erschwert den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Nachteilig sind auch die Praktikumsabbrüche aufgrund von Überforderung. Einige Aus-

zubildende kritisieren, während der Praktika lediglich Hilfsarbeiten verrichten zu müssen. Auf die Beschäftigungsmöglichkeiten wirkt es sich ungünstig aus, dass die meisten Absolventen keinen Führerschein besitzen.

5.2.4 Finanzielle Situation

Phänomene, ausgewertete Praktiken und Funktionen

Bis auf eine Ausnahme finanzieren sich die Träger des Ausbildungsprogramms über verschiedene Maßnahmen. So führen einige Träger Berufsvorbereitungsmaßnahmen durch, die das Arbeitsamt finanziert; einige finanzieren Projekte teilweise über ESF-Mittel.

Nur ein Träger war während des Erhebungszeitraums noch nicht festbetragsfinanziert. Die übrigen Träger nutzen die Vorteile der Budgetierung im Hinblick auf die Übertragbarkeit der Gelder beziehungsweise die entstandenen Dispositionsfreiräume und begrüßen die entstandenen bürokratischen Erleichterungen.

In der Regel wird den verschiedenen Abteilungen beziehungsweise Werkstätten kein Budget zugewiesen, sondern die Gelder werden zentral verwaltet. Einige Sozialpädagogen verwalten lediglich ein Budget für motivationsfördernde Maßnahmen. Ein Träger plant eine Dezentralisierung der Entscheidungskompetenzen und im Zuge dessen die Übertragung von Budgets an die einzelnen Abteilungen. Über die Realisierbarkeit von Investitionen entscheiden die Einrichtungsleiter.

Die Mitarbeiter und Auszubildenden sind mit der Ausstattung zufrieden. Die großenteils älteren aber qualitativ hochwertigen Maschinen und Geräte werden gewartet und gepflegt. Ausbildungsmaterialien stehen in angemessenem Umfang zur Verfügung; in Einzelfällen wurden größere Lagerbestände durch Überlassungen von Unternehmen geschaffen. Sofern nicht alle Auszubildenden anwesend sind, sondern sich in der Berufsschule oder in den Praktika befinden, ist die Anzahl der zur Verfügung stehenden Computer ausreichend. In Bezug auf die eingesetzte Software bemühen sich die Mitarbeiter um aktuelle Versionen.

Den Geschäftsführern beziehungsweise Einrichtungsleitern obliegt die Kalkulation und Abrechnung der Maßnahmen, sie sind für Personalangelegenheiten sowie für die Verhandlungen mit den Kostenträgern zuständig. Viele Leiter sind bemüht, die Existenz der Einrichtung durch die Akquisition neuer Maßnahmen zu sichern.

Sparsames Wirtschaften ist für jeden Träger unabdingbar notwendig. In der Regel werden nur noch befristete Arbeitsverträge abgeschlossen, um die Auswirkungen bisheriger Kürzungen abzufedern. Die Befristung der Verträge wirkt sich negativ auf die Motivation der betreffenden Mitarbeiter aus. In einigen Fällen wurden bereits Urlaubs- beziehungsweise Weihnachtsgelder von Auszubildenden und Mit-

arbeitern gestrichen. Gruppenreisen sind in einigen Einrichtungen überhaupt nicht mehr oder nur mit finanzieller Beteiligung der Auszubildenden möglich.

Die Auszubildenden verdienen monatlich netto zwischen 500 DM⁵⁶ im ersten Lehrjahr und 550 DM im dritten Lehrjahr. Diejenigen Auszubildenden, die eine eigene Wohnung haben, können ihren Lebensunterhalt nur durch Nebeneinkünfte bestreiten. So arbeiten einige an Wochenenden, um sich etwas hinzu zu verdienen, andere erhalten finanzielle Unterstützung durch ihre Eltern, haben Anspruch auf eine Halbwaisenrente, auf Kindergeld oder auf Berufsausbildungsbeihilfe. Viele Auszubildende haben dennoch finanzielle Schwierigkeiten, einige sind verschuldet.

Ergebnis der Auswertung

Die Struktur der finanziellen Situation des Ausbildungsprogramms stellt sich als der begrenzte Etat dar. Eine Kohärenz, also das Zusammenwirken von Praktiken, Funktionen und Struktur, ist noch zu erkennen; dies wird darin sichtbar, dass die jeweiligen Leiter einen Großteil ihrer Arbeitszeit zwar auf die Existenzsicherung der Einrichtungen verwenden und dass die Mitarbeiter über ihre Leistungskapazität hinaus ausbilden und betreuen, aber auch dass die Auszubildenden, je nach ihrer Wohnsituation, finanziell kaum zurechtkommen. Diejenigen Auszubildenden, die bei ihren Eltern leben, kommen relativ gut zurecht, während diejenigen, die allein leben, unter enormen finanziellen Schwierigkeiten leiden, neben der Ausbildung arbeiten oder diese abbrechen müssen. Die technische Ausstattung ist in allen Einrichtungen ausreichend bis gut. Noch verfügen die Träger über hinreichende Ressourcen. Bei Beibehaltung beziehungsweise Verschlechterung der finanziellen Situation ist angesichts der Überlastung der Mitarbeiter mit dem Eintreten einer Krise zu rechnen, das heißt, dass die Ausbildung und die Betreuung nicht mehr in dem erwarteten Rahmen gewährleistet werden können. Eine Korrespondenz zu den Rahmenbedingungen ist erkennbar. Unter großen Anstrengungen werden die Kürzungen der durch das Arbeitsamt finanzierten Maßnahmen aufgefangen, die Existenz der Einrichtungen durch die Akquisition neuer Maßnahmen gesichert und die finanzielle Situation der Auszubildenden durch ergänzende Hilfen zu verbessern versucht. Zu den stabilisierenden Faktoren zählen der relativ hohe Ausbildungserfolg, die Tatsache, dass sich die Höhe der Zuwendungen nach den Ausgaben der letzten Jahre richtet, sowie die Möglichkeit, über die Höhe der Zuwendungen zu verhandeln. Bei zwei Trägern findet ein Teil der Ausbildung in Partnerbetrieben statt; hierdurch ergeben sich finanzielle Erleichterungen. Einige Träger verfügen über großzügige Räumlichkeiten. Die Auszubildenden begrüßen, sich bei finanziellen Problemen oder bei der Wohnungssuche an die Sozialpädagogen wenden zu können. Die Auszubildenden eines Trägers erwerben im Rahmen der Ausbildung teure Zusatzqualifikationen und Führerscheine. Beeinträchtigend wirken die Kürzungen der durch das Arbeitsamt finanzierten Maßnahmen im Hinblick auf die Existenz einiger Träger (Mitarbeiterkündigungen, Einschränkung der Ausbildungsqualität) sowie die Sorge vor zukünftigen Kürzungen der Zuwendungen der staatlichen Einrichtung, die das Ausbildungsprogramm finanziert. Zwei Träger expandierten in relativ kurzer Zeit, um ihre Existenz abzusichern. In Einzelfällen wird versucht, dieses Ziel langfristig durch einen Personalabbau zu erreichen. Viele Mitarbeiter kritisieren die unzumutbare personelle Situation bei Krankheit oder Ur-

⁵⁶ Die Sozialversicherungsabgaben werden vom Programmträger übernommen.

laub von Kollegen und die Tendenz, mit immer weniger Personal eine steigende Anzahl von Auszubildenden betreuen zu müssen. Des Weiteren wirken der unter den Trägern entstehende Konkurrenzdruck durch die Kürzungen im Berufsvorbereitungsbereich sowie die Tatsache, dass die Träger kaum Einnahmen durch Außenaufträge erzielen, beeinträchtigend. Aufgrund der geringen Ausbildungsvergütung besteht für viele Auszubildende die Notwendigkeit, zusätzliche finanzielle Hilfen in Anspruch zu nehmen. Eine Inanspruchnahme wird durch das Sozialamt erschwert, das Auszubildenden in finanziellen Notlagen rät, ihre Lehre abzubrechen, nebenher zu arbeiten oder trotz begrenzter Räumlichkeiten unterzuvermieten. Kritisiert werden die Planungen der Bundesanstalt für Arbeit in Bezug auf die Einführung betriebswirtschaftlicher Grundsätze in der außerbetrieblichen Ausbildung, die die Tendenz verschärfen, dass die Schwächeren scheitern und die Leistungsstärkeren dominieren. Bei einem Träger wird der Wunsch geäußert, die Leistung und das Engagement der Mitarbeiter finanziell zu honorieren und von dem herrschenden Einheitstarif abzurücken, um sie auf diese Weise zu motivieren.

5.3 Jugendberufshilfe

5.3.1 Fachreferat Jugendberufshilfe

Phänomene, ausgewertete Praktiken und Funktionen

Das Fachreferat Jugendberufshilfe ist für die fachliche Begleitung und Beurteilung der untersuchten Träger zuständig. Im Rahmen der Beratung werden Konzepte zur Qualifizierung in der Jugendhilfe an geänderte Rahmenbedingungen angepasst. Dem Fachreferat Jugendberufshilfe obliegt die Fach- und die Ressourcenverantwortung und damit die Steuerung und Koordinierung der Maßnahmen.

Das Verfassen von Gutachten und Stellungnahmen zählt zum Aufgabenbereich der Fachreferentin der Jugendberufshilfe. Hierfür arbeitet sie sich in die jeweiligen Themenbereiche ein, besucht mitunter entsprechende Fortbildungen, studiert Literatur und diskutiert mit Experten aus den jeweils relevanten Bereichen. Die Fachreferentin ist Mitglied in zwei Arbeitskreisen der Jugendhilfe. In diesem Rahmen ist sie darum bemüht, für die Zielgruppe der Jugendberufshilfe eine Verbindung zu anderen Angeboten der Jugendsozialarbeit herzustellen. In übergreifenden Arbeitskreisen mit Vertretern der staatlichen Einrichtung, die für die Jugendberufshilfe verantwortlich ist und Vertretern des Arbeitsamtes erfolgt eine Bestandsaufnahme der angebotenen Maßnahmen, eine Zielgruppenbestimmung sowie eine Erörterung der Möglichkeiten, eine zielgenaue Vermittlung von Jugendlichen durch das Arbeitsamt zu erreichen. Die Fachreferentin der Jugendberufshilfe unterhält eher Kontakte zur Handwerks- als zur Industrie- und Handelskammer, da in diesem Bereich weniger Ausbildungsgänge angeboten werden. Bei eventuellen Schwierigkeiten der Träger mit der Kammer bemüht sich das Fachreferat, zu vermitteln.

Jährlich erstellt das Fachreferat eine Broschüre, in der die Angebote unterschiedlicher Behörden und Ämter für benachteiligte Jugendliche zusammengefasst werden, um ein zielgruppengerechtes Angebot für die Jugendberufshilfe entwickeln zu können und um den Beratungsstellen im Bereich der Jugendsozialarbeit eine Unterstützung zu bieten.

Einmal pro Monat finden Dienstbesprechungen mit allen Mitarbeitern der staatlichen Einrichtung, die für die Jugendberufshilfe verantwortlich ist, statt, bei Bedarf auch Sitzungen im kleineren Kreis. Mit den Fachreferenten des Ausbildungsprogramms arbeitet die Fachreferentin der Jugendberufshilfe themenbezogen zusammen.

Zur Aufnahme eines Trägers in Projekte der Berufsausbildung muss dieser ein anerkannter Jugendhilfeträger sein; hierfür gibt es ein formales Anerkennungsverfahren. In den letzten Jahren sind keine neuen Träger in die Förderung aufgenommen worden. Die Träger werden derzeit nach den Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung im Rahmen der Jugendberufshilfe gefördert. Grundlage der Förderung ist § 13 SGB VIII. Danach sollen jungen Menschen, die zum Aus-

gleich sozialer Benachteiligungen und individueller Beeinträchtigungen in einem erhöhten Maße auf Unterstützung angewiesen sind, im Rahmen der Jugendberufshilfe sozialpädagogisch orientierte Ausbildungsmöglichkeiten angeboten werden, die in Verbindung mit der beruflichen Qualifizierung auch die Stabilisierung und Förderung der Persönlichkeitsentwicklung sowie eine zukunftsorientierte Lebensperspektive ermöglichen. Durch die Integration von Sozialpädagogik in die Berufsausbildung sollen entsprechend den Ausgangsbedingungen der benachteiligten Jugendlichen deren Chancen erhöht werden, einen Berufsabschluss zu erreichen und damit durch Erwerbsarbeit den eigenen Lebensunterhalt finanzieren zu können.

Die Träger haben bei eigenverantwortlicher Auswahl der Bewerber zu gewährleisten, dass diese der Zielgruppe sozial und individuell benachteiligter junger Menschen nach § 13 SGB VIII angehören. Vorrangig sollen junge Menschen mit den Angeboten der Jugendberufshilfe erreicht werden, die über keine stützenden Familienzusammenhänge verfügen, die es ihnen ermöglichen, Perspektiven für eine eigenständige, dauerhafte Existenzabsicherung zu entwickeln. Hierzu gehören junge Menschen, denen der Zugang zu einem Ausbildungsplatz im Dualen Ausbildungssystem erschwert ist, insbesondere diejenigen, die im Rahmen der Hilfen zur Erziehung oder im Bereich der Jugendsozialarbeit oder Jugendberufshilfe betreut werden, des Weiteren Jugendliche in ökonomisch unsicheren Lebensverhältnissen, junge Menschen mit einer Behinderung, mit fehlenden Bildungsabschlüssen und solche, die bereits eine oder mehrere Ausbildungen abgebrochen haben. Geschlechtsspezifische Benachteiligungen und Problemlagen von ausländischen Jugendlichen werden besonders berücksichtigt. Die Träger sollen darauf hinwirken, dass die Teilnehmer in ihrer Eigenständigkeit gefördert werden, das heißt insbesondere mit grundlegenden Fertigkeiten der Existenzsicherung vertraut gemacht und gegebenenfalls unterstützt werden. Es soll eine Integration in das öffentliche Leben unterstützt werden. Die Mitarbeiter sollen an der Jugendhilfeplanung für den Bereich der Jugendberufshilfe mitwirken. Die Hälfte derjenigen Auszubildenden, die zur Prüfung angemeldet sind, müssen diese auch bestehen.

Neben der Prüfung der Verwendungsnachweise wird ein Fachcontrolling durchgeführt; Grundlage hierfür ist die Auswertung einer Geschäftsstatistik. Im Trägervergleich wird die Entwicklung der Ausbildungsplätze in den verschiedenen Gewerken ermittelt. Auch wird erfragt, inwieweit sich die persönliche Situation der Teilnehmer verbessert und gefestigt hat; des Weiteren findet eine Verbleibsanalyse statt, die, je nach Wissensstand, weitergeführt beziehungsweise korrigiert werden soll. Diese Daten fasst die Fachreferentin zu einer Statistik zusammen und reicht Kerndaten, zum Beispiel die Rate der Abschlüsse, den Anteil der Zielgruppe und deren Verbleib, bei Bedarf an die Leitung der staatlichen Einrichtung, die für die Jugendberufshilfe verantwortlich ist, weiter. Neben der Auswertung dieser Geschäftsstatistiken erfolgt die Bewertung der Träger ergänzend anhand der Sachberichte und der jährlich stattfindenden Workshops mit den Trägern. Die Priorität setzt die Fachreferentin der Jugendberufshilfe, im Hinblick auf die Qualitätsanforderungen an die Träger, auf eine intensive und kontinuierliche Betreuung der Zielgruppe in Verbindung mit einer Berufsausbildung. Dies bildet die Grundlage für eine Persönlichkeitsstabilisierung. Die Betreuung soll sich sowohl auf die Lernschwierigkeiten der Teilnehmer beziehen als auch auf Hilfestellungen im persönlichen Bereich. Die Fachreferentin legt Wert auf die Integration besonders problematischer Jugendlicher, beispielsweise drogenabhängiger Jugendlicher

oder solcher aus der Jugendgerichtshilfe oder Jugendbewährungshilfe. Bei der Trägerbewertung achtet die Fachreferentin auf die Flexibilität und Bereitschaft, eine Diversifizierung des Angebotes zu entwerfen und umzusetzen. In Bezug auf das Angebot beziehungsweise die Wahrnehmung von Praktika erwartet das Fachreferat eine ordnungsgemäße Abwicklung durch die Träger. Diese sind auch angewiesen, die Auszubildenden durch Bewerbungstrainings beim Übergang auf den Arbeitsmarkt zu unterstützen; auf die Einhaltung dieser Weisung legt die Fachreferentin großen Wert. Das Fachreferat bemüht sich, eine kontinuierliche Zusammenarbeit der Träger mit den Berufsschulen, dem Arbeitsamt und stadtteilbezogenen Projekten zu initiieren.

Das Fachreferat Jugendberufshilfe ist generell bestrebt, dass die Träger eigeninitiativ tätig werden, wenngleich die Fachreferentin jederzeit für Fragen zur Verfügung steht. Die Anfragen der Träger beziehen sich unter anderem auf den pädagogischen oder finanztechnischen Bereich. Die Fachreferentin initiiert einmal pro Jahr einen Workshop mit Vertretern der Träger, in dem unter anderem die Entwicklung der Ausbildungsplätze in den verschiedenen Gewerken, die Neuzugänge im Hinblick auf die Zugehörigkeit zur Zielgruppe, die Praktika unter dem Aspekt der Betriebsnähe sowie die erreichten Ziele im Rahmen der Ausbildung thematisiert werden. Bei Bedarf finden zusätzliche Treffen und Gespräche vor Ort statt. In Gesprächen mit den Trägern äußert die Fachreferentin ihre Überlegungen hinsichtlich einer Modularisierung, einer Diversifizierung der Angebote sowie, langfristig, einer stärkeren Orientierung am Dienstleistungsbereich; gemeinsam wird dann über eine eventuelle Umsetzung diskutiert. Der Ausbau der Ausbildungskooperative ist der Fachreferentin ebenfalls sehr wichtig. Unterstützung erhalten die Träger vorrangig bei der Einrichtung neuer Ausbildungsgänge. Im Zuge dessen tauscht sich die Fachreferentin mit der jeweiligen Berufsschule und einer Abteilung, die für berufliche Schulen zuständig ist, aus und es werden genaue Informationen über die Beschäftigungssituation in dem jeweiligen Beruf eingeholt.

In der Jugendberufshilfe existieren zwei Haushaltstitel, einer für die laufenden Ausgaben und einer für Investitionen; der Sockelbetrag setzt sich aus beiden Titeln zusammen und ist für alle Träger gleich hoch. Die Ausbildungsvergütungen sind Teil der laufenden Kosten; diese werden nach den tatsächlich entstandenen Kosten abgerechnet. In den letzten eineinhalb Jahren konnten aus den Rückläufen nahezu achtzig Plätze der Arbeits- und Berufsorientierung finanziert werden. Die Auslastung der Plätze wird anhand einer monatlich erstellten Statistik überprüft; sofern die Platzzahlen nicht ausgelastet sind, werden die Mittel entsprechend gekürzt. Aus dem Sockelbetrag ist nach den Regularien der Landeshaushaltsordnung eine begrenzte Rücklagenbildung möglich. Die Minder- und Mehrausgaben verbleiben bei den Trägern. Die Minderausgaben können im Projektzeitraum für Maßnahmen oder zur Absicherung der betrieblichen Risiken, Investitionen oder Umstrukturierungen im Rahmen der Jugendberufshilfe verwendet werden. Die Minderausgaben fließen zunächst an die staatliche Einrichtung, die für die Jugendberufshilfe verantwortlich ist, zurück und werden dort für den Projektzeitraum vorgehalten; bei Bedarf können diese Mittel von den Trägern angefordert werden. Die Verwendungsnachweisprüfung, anhand derer die Mittelverwendung der freien Träger geprüft wird, geschieht durch einen Mitarbeiter des Fachreferats Jugendberufshilfe und im Weiteren durch die Abteilung Statistik und Evaluation der staatlichen Einrichtung, die für die Jugendberufshilfe verantwortlich ist.

Ergebnis der Auswertung

Die Struktur der außerbetrieblichen Berufsausbildung im Rahmen der Jugendberufshilfe erweist sich als die Verzahnung der Erziehungshilfe mit dem Ziel der Persönlichkeitsstabilisierung sowie der berufsbezogenen Bildungshilfe mit dem Ziel der sozialen und der beruflichen Integration. Eine Kohärenz, also das Zusammenwirken von Praktiken, Funktionen und Struktur, ist erkennbar. Der Kostenträger achtet auf die Einhaltung der in § 13 des Kinder- und Jugendhilfegesetzes formulierten Ziele, die eine Persönlichkeitsstabilisierung und berufliche Integration des Teilnehmerkreises, das heißt eine ganzheitliche Förderung im Rahmen der Ausbildung, umfassen und erlaubt den Trägern bei der Umsetzung Ausgestaltungsfreiräume. Das Fachreferat Jugendberufshilfe vertritt die Angelegenheiten der Träger in der Behörde und steuert mit Fach- und Ressourcenverantwortung die Umsetzung der Maßnahmenziele. Eine Korrespondenz zu den Rahmenbedingungen ist im Hinblick auf die Träger, die das Angebot nach hohen Standards ausgestalten und es flexibel und effektiv bedienen, erkennbar. Mit der Herabsetzung der Ausbildungsvergütung wird zwar der politischen Vorgabe, zur Konsolidierung des Haushalts Einsparungen vorzunehmen, entsprochen, damit jedoch eine Verschiebung des Teilnehmerkreises riskiert. Zu den stabilisierenden Faktoren zählen die Festbetragsfinanzierung im Hinblick auf die Stabilität des Haushalts, die seit der Einführung größerer Freiräume der Träger beim Wirtschaften, zum Beispiel teurere Gewerke durch preiswertere ausgleichen und zusätzliche Einnahmen durch Außenaufträge erzielen zu können. Auch kleinere Träger sind seit Einführung der Festbetragsfinanzierung nicht schlechter gestellt. Die technische Ausstattung in den Einrichtungen ist durchgehend nicht so alt, als dass hohe Investitionen erforderlich wären. Auch bestehen mittlerweile in Bezug auf die Rücklagenbildung bei den Trägern keine Unsicherheiten mehr. Es ist dem Geschick der Träger zu verdanken, dass eine Konkurrenzsituation zu Betrieben und damit Konflikte mit den Kammern selten entstehen. Die vielfältigen und gewachsenen Kontakte der Träger zu Projekten der Straßensozialarbeit ermöglichen den Zugang zur Zielgruppe an geeigneten Orten. Zu den stabilisierenden Faktoren zählt des Weiteren die Möglichkeit, Bewerber in einer Arbeits- und Berufsorientierung auf ihre Eignung und ihr Interesse überprüfen zu können und damit die Abbrecherquote innerhalb der ersten Ausbildungsmonate zu verringern. Die von den Einrichtungen durchgeführten Ehemaligentreffen ermöglichen genauere Informationen über den Verbleib einiger Jugendlicher. Die ersten Ergebnisse der Verbleibsanalyse zeigen, dass die Absolventen hinsichtlich ihres Tätigkeitsfeldes und auch in Bezug auf eine Teilzeitbeschäftigung sehr flexibel sind. Dem Fachreferat obliegt sowohl die Fach- als auch die Ressourcenverantwortung, wodurch eine optimale Steuerung der Maßnahmen ermöglicht wird. Beeinträchtigend wirken die im Zuge der Haushaltskonsolidierung nötigen Einsparungen, nach denen die Ausbildungsvergütungen bei Neuaufnahmen seit dem 1. August 1998 beziehungsweise ab dem 1. Februar 1999 den Sätzen des Ausbildungsprogramms unterliegen. Die Auszubildenden müssen daher deutliche Einbußen hinnehmen. Insbesondere die finanzielle Situation derjenigen Auszubildenden, die zum Familienunterhalt arbeitsloser Eltern beitragen müssen, wird dadurch sehr kritisch. Hinzu kommt, dass die finanziellen Einbußen für viele Auszubildende weder durch eine Berufsausbildungsbeihilfe noch durch die Stiftung Jugendliche in Ausbildungsmaßnahmen zu kompensieren sind, da die Kriterien für die Gewährung der Unterstützung sehr hoch angelegt sind. Es besteht das Risiko, dass mit einer Herabsetzung der Ausbildungsvergütung, beispielsweise Jugendliche in Verschuldungssituationen, noch weniger erreicht

werden. Auch die Finanzierung der Arbeits- und Berufsorientierung ist aufgrund der Kürzungen der Ausbildungsvergütung langfristig nicht möglich.

5.3.2 Charakterisierung der Auszubildenden

Phänomene, ausgewertete Praktiken und Funktionen

Bei den fünf Trägern der Jugendberufshilfe erfolgt die Ausbildung in kleineren Gruppen mit werkstatt-ähnlicher Arbeitsorganisation. Gemeinsam ist den Trägern, dass sie neben der fachlichen Ausbildung Förderunterricht und eine sozialpädagogische Betreuung, wenn auch in unterschiedlicher Intensität, anbieten.

Mehrere Einrichtungen unterhalten Kontakte zu sozialen Institutionen im Bezirk und bieten für einzelne Zielgruppen im Stadtteil, zum Beispiel für ausländische Mädchen, Ausbildungsmöglichkeiten. Ein Teil der Einrichtungen befindet sich in zentraler Lage und ist gut an öffentliche Verkehrsmittel angebunden. Einige Träger bilden in sozialen Brennpunkten aus.

Bei den Trägern der Jugendberufshilfe verzahnen die Mitarbeiter in der Regel die sozialpädagogische und die schulische Unterstützung, das heißt den Förderunterricht sowie die Vor- und Nachbereitung des Berufsschulunterrichts und die Prüfungsvorbereitung, sowie die fachliche Ausbildung. Die Aufgabenbereiche werden nicht berufsgruppenspezifisch zwischen den Ausbildern, Sozialpädagogen und Förderlehrern abgegrenzt, um eine umfassende Betreuung zu ermöglichen. Die Mitarbeiter halten sich als Ansprechpartner zur Verfügung und bemühen sich darum, ein Vertrauensverhältnis zu den Jugendlichen aufzubauen. Den Mitarbeitern ist es wichtig, die Persönlichkeit der Auszubildenden zu stabilisieren, auf ihre Sorgen und Nöte einzugehen und gemeinsam Lösungswege zu finden. Hinsichtlich der Erziehung zu Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Toleranz und Solidarität setzen die Mitarbeiter leicht unterschiedliche Prioritäten. Sie möchten die Auszubildenden zu Selbstständigkeit im Hinblick auf die Arbeitsplanung und -durchführung, die Beschaffung von Informationen, die Erledigung bürokratischer Angelegenheiten und Behördengänge sowie, ganz allgemein, zur Bewältigung des Alltags befähigen. Im Rahmen der Ausbildung gewöhnen die Mitarbeiter die Jugendlichen an einen regelmäßigen Tagesablauf; durch Gespräche über gesellschaftliche und politische Themen vermitteln sie ihnen Allgemeinwissen und bemühen sich, ihr Interesse zu wecken. Die Mitarbeiter legen Wert auf die Stärkung der Entscheidungsfähigkeit und eine Steigerung des Selbstvertrauens. Ebenso versuchen sie, ihnen Pünktlichkeit nahe zu bringen und Pflichtbewusstsein zu wecken.

Die Mitarbeiter bemühen sich, den Auszubildenden ein angemessenes Verhalten gegenüber ihren Kollegen nahe zu bringen, ihre Konfliktfähigkeit zu steigern, Ausgrenzungen einzelner zu vermeiden und eventuelle Vorbehalte, beispielsweise unter Auszubildenden unterschiedlicher Nationalität, zu unterbinden beziehungsweise auszuräumen. Gruppenreisen und gemeinsame Freizeitaktivitäten dienen dem gegenseitigen Kennen lernen und einer Stärkung des Gruppenzusammenhalts. Die Mitarbeiter legen großen Wert darauf, eine offene Gesprächsatmosphäre zu schaffen, die es den Auszubildenden

auch ermöglicht, Probleme zur Sprache zu bringen. Ein gutes Arbeits- und Gruppenklima ist sowohl den Mitarbeitern als auch den Auszubildenden sehr wichtig.

Den Mitarbeitern aller Berufsgruppen ist gemeinsam, dass sie den Auszubildenden vielfältige Lernmöglichkeiten eröffnen. Um den unterschiedlichen Lerntypen gerecht zu werden, verwenden die Mitarbeiter verschiedene Methoden bei der Vermittlung fachlicher und schulischer Inhalte. Die Anwendung der Leittextmethode dient dem Erlernen des selbständigen Arbeitens und einer Verbesserung des sprachlichen Ausdrucks. Die Themenzentrierte Interaktion, das geduldige Üben und Ausprobieren, Konzentrationsübungen, das Vor- und Nachmachen sind andere in der fachlichen Ausbildung angewendete Methoden. Einige Mitarbeiter verwenden Videofilme und Fachliteratur. Förderpläne und regelmäßige Fallgespräche werden in einigen Einrichtungen dazu genutzt, die Fortschritte der Auszubildenden zu reflektieren und die Wirksamkeit der Förderung zu überprüfen. Die Ergebnisse werden mit den einzelnen Auszubildenden besprochen und weitere Ziele festgelegt.

Die Mitarbeiter richten sich nach dem Ausbildungsrahmenplan und passen diesen an die Voraussetzungen der einzelnen Auszubildenden und der jeweiligen Werkstatt an. Durch morgendliche Besprechungen werden die Arbeitsorganisation und die Aufgabenverteilung gewährleistet sowie Vorkommnisse beziehungsweise fachliche und private Probleme des Vortages besprochen, damit sich die Auszubildenden auf ihre Arbeit konzentrieren können. Vielfach werden sie über die Werkstattorganisation informiert oder an ihrer Ausgestaltung beteiligt. Zusätzliche Gesprächsräume schaffen die Mitarbeiter bei gemeinsamen Mahlzeiten. Die Auszubildenden werden vielfach von Anfang an in die Werkstattabläufe und alle anfallenden Arbeiten eingebunden. Die Mitarbeiter bemühen sich, die Motivation über die gesamte Ausbildungsdauer, insbesondere im diesbezüglich problematischen zweiten Lehrjahr, aufrechtzuerhalten. Sie bereiten die Auszubildenden intensiv auf die Prüfungen vor und unterstützen sie in den schwierigen Prüfungsphasen, um eine erfolgreiche Beendigung der Ausbildung zu gewährleisten.

Die sozialpädagogische Betreuung umfasst vor allem die Unterstützung bei der Regelung bürokratischer Angelegenheiten, die Beratung bei finanziellen Problemen sowie die Begleitung zu Ämtern und Behörden. Einige Sozialpädagogen stehen mit Eltern, Lehrern und Betreuern der Jugendlichen in Kontakt, auch um sich bei eventuellem Fehlverhalten weitergehende Interventionsmöglichkeiten zu erschließen. Sie unterstützen die Auszubildenden bei der Wohnraumsuche und -sicherung, bei einem Träger bemühen sie sich um das Zur-Verfügung-Stellen von Wohnraum. Die Sozialpädagogen kümmern sich um Therapiemöglichkeiten für drogenabhängige Auszubildende, die Sicherung des Aufenthaltsstatus einiger Auszubildender und, bei hoher Verschuldung, um die Vermittlung an entsprechende Beratungsstellen. In mehreren Einrichtungen sind die Sozialpädagogen in die fachliche Ausbildung eingebunden oder übernehmen sogar Teilaufgaben, um möglichst viel Zeit in direktem Kontakt mit den Auszubildenden zu verbringen und die Gesprächsmöglichkeiten zu verbessern. Die Sozialpädagogen vermitteln bei Konflikten zwischen Auszubildenden und Meistern und achten bei der fachlichen Vermittlung auf die Anwendung von Lernmethoden, die den Jugendlichen gerecht werden. Insbesondere bei einem Träger beklagen die Sozialpädagogen den hohen Anteil verwalterischer Tätigkeiten, der direkte Kontakte zu den Auszubildenden einschränkt. Die Unterstützung bei persönlichen Schwierigkeiten

dient auch dazu, die Auszubildenden aufzufangen und zu stabilisieren, um die Vermittlung fachlicher Inhalte zu ermöglichen.

Die Meister beziehungsweise Ausbilder bemühen sich um eine gute und vielseitige fachliche Ausbildung. Sie gewährleisten die korrekten Eintragungen in die Berichtshefte, wobei viele Auszubildende aufgrund von Rechtschreib- und Formulierungsschwächen oder fehlender Deutschkenntnisse Unterstützung benötigen. Sie führen die Auszubildenden langsam an die Arbeit mit Maschinen heran, so dass diese ihre Unsicherheiten abbauen. Die Meister achten auf einen sorgsamen Umgang mit Werkzeugen und Materialien und leiten die Auszubildenden zu korrekter und zügiger Arbeit an. Viele passen die Ausbildung den technischen Entwicklungen an und nehmen entsprechende Inhalte auf. Sie legen Wert auf Verlässlichkeit und ein gewisses Engagement für den Betrieb. Die Auszubildenden sollen lernen, ihre Leistungen realistisch einzuschätzen und die gelernten Inhalte in der Praxis anzuwenden. Viele Meister geben Freiräume zum Experimentieren und fördern die Entwicklung von Kreativität. Ein Großteil der Meister bemüht sich, Spaß an der Arbeit zu wecken und Erfolgserlebnisse zu ermöglichen. Durch die Einteilung in kleinere Arbeitsgruppen werden Möglichkeiten geschaffen, dass die Auszubildenden voneinander lernen und die höheren Lehrjahre sicherer werden, da sie sich durch die Wiederholung, im Rahmen der Beantwortung der Fragen von Auszubildenden niedrigerer Lehrjahre, die Inhalte besser merken.

Bei einem Träger wird der Förderunterricht durch zum Team gehörende Lehrer oder Sozialpädagogen abgedeckt, bei den übrigen Trägern durch externe Förderlehrer. Es findet in den meisten Einrichtungen regelmäßiger Einzel- oder Gruppenunterricht in allen Berufsschulfächern statt. Der Berufsschulunterricht wird vor- oder nachbereitet, um die schulischen Leistungen der Auszubildenden zu verbessern. Der Umfang des Förderunterrichts wird dem Bedarf der einzelnen Auszubildenden angepasst. Die Förderlehrer bemühen sich darum, den unterschiedlichen Lerntypen gerecht zu werden, negative Schulerfahrungen zu berücksichtigen und die Auszubildenden nicht zu überfordern. Häufig muss im Unterricht schulisches Grundwissen vermittelt und beispielsweise der Inhalt aus Fachbüchern regelrecht übersetzt werden. Sowohl die Mitarbeiter als auch die Auszubildenden halten den Förderunterricht im Hinblick auf den Ausbildungserfolg für unabdingbar notwendig.

Durch Berufsfindungstage, Tage der offenen Tür und Werbung in Jugendzentren, Beratungsstellen und Schulen erschließen sich die Träger einen geeigneten Bewerberkreis gemäß der Zielgruppe des § 13 SGB VIII. Die Träger erfüllen die offiziellen Einstellungskriterien, beispielsweise zu einem Drittel ausländische Jugendliche, zur Hälfte Frauen und keine Bewerber, die älter als 24 Jahre alt sind, in die Ausbildung aufzunehmen. Lediglich in einigen Gewerken stehen wenig weibliche Bewerber zur Verfügung. Die meisten Werkstätten legen neben den offiziellen auch interne Kriterien an. So nimmt beispielsweise ein Träger nur noch Bewerber bis zu 21 Jahren auf und andere Träger besonders leistungsschwache Jugendliche. Es werden solche Bewerber eingestellt, die in mehrfacher Hinsicht benachteiligt sind, die in der freien Wirtschaft keine Chance auf einen Ausbildungsplatz haben, die Hauptschul-, beziehungsweise Förderschulabsolventen sind oder gar keinen Schulabschluss haben. In einigen Werkstätten werden auch Jugendliche aus sehr ungünstigen familiären beziehungsweise sozi-

alen Verhältnissen, aus Öffentlicher Erziehung oder mit psychischen Beeinträchtigungen eingestellt. Vereinzelt nehmen die Mitarbeiter auch Bewerber auf, die eine Ausbildung nur mit einer intensiven Betreuung erfolgreich abschließen können, zum Beispiel Analphabeten, Legastheniker, Jugendliche mit einer starken Sehschwäche, einer Bewährungsstrafe oder Lichtallergiker. Drogenabhängige Jugendliche können nur in kleiner Zahl eingestellt werden und zudem erst, wenn sie sich in einer Therapie befinden, um die Gruppe nicht zu gefährden. In Ausbildungsgängen mit hohen Anforderungen muss darauf geachtet werden, Bewerber einzustellen, die über mathematische Grundkenntnisse oder über ein gewisses Maß an Abstraktionsvermögen verfügen. Insbesondere bei einem Träger werden zunehmend leistungsstärkere Bewerber eingestellt, um erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse zu gewährleisten. Generell versuchen die Träger jedoch, eine Verschiebung des Teilnehmerkreises auf leistungsstärkere Jugendliche zu verhindern. Alle Mitarbeiter legen Wert auf die Einstellung von Bewerbern, die sich in die bestehende Gruppe integrieren lassen. Einige achten besonders auf Interesse und Motivation, andere prüfen anhand der Zeugnisse die Pünktlichkeit, die schulischen Leistungen und die Sprachkenntnisse. In einigen Einrichtungen werden bevorzugt Teilnehmer einer Berufsvorbereitung in die Ausbildung aufgenommen. In Orientierungspraktika und Vorstellungsgesprächen versuchen die Mitarbeiter, die Eignung der Bewerber einzuschätzen; in der Regel entscheidet das Mitarbeiterteam gemeinsam über die Einstellung. Abgelehnten Bewerbern werden häufig Hilfestellungen angeboten, wie sie sich an das Arbeitsamt oder andere Stellen wenden können.

Auf Fehlverhalten reagieren die Mitarbeiter individuell, um der Situation der einzelnen Auszubildenden gerecht zu werden und sie auf diese Weise zur Einhaltung von Regeln zu befähigen. Viele bemühen sich, die Gründe für Verspätungen und Fehlverhalten herauszufinden, um individuelle Lösungsansätze entwickeln zu können. In einigen Einrichtungen werden Verspätungen oder Fehlzeiten mit Gehaltsabzügen beziehungsweise Streichungen von Urlaubstagen sanktioniert oder die Auszubildenden müssen die versäumte Zeit nacharbeiten. Die Mitarbeiter versuchen, Abbrüche und Kündigungen und damit auch eine Unterbelegung zu vermeiden; vor Kündigungen schöpfen sie alle anderen Sanktionsmöglichkeiten aus. Kündigungsgründe sind gewalttätiges, aggressives oder ausländerfeindliches Verhalten, Beleidigungen, Arbeitsverweigerung, Drogenmissbrauch, Diebstahl, das Mitführen von Waffen und des Weiteren hohe unentschuldigte Fehlzeiten. In diesen Fällen wägen die Mitarbeiter das Gruppeninteresse gegenüber dem Einzelinteresse ab. Durch Kündigungen werden den übrigen Auszubildenden auch die Konsequenzen von Fehlverhalten aufgezeigt. Bei drohenden Kündigungen bemühen sich die Träger, mit den Jugendlichen Auflösungsverträge abzuschließen, um ihnen zumindest Chancen auf eine andere Beschäftigung zu erhalten. Mehrere Einrichtungen bieten Abbrechern unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, ihre Ausbildung wieder aufzunehmen.

Die Mitarbeiter beschreiben die Auszubildenden in Bezug auf ihre Motivation und Leistungsfähigkeit als sehr unterschiedlich. Den fehlenden schulischen Grundkenntnissen und den mitunter erheblichen Konzentrationsschwierigkeiten versuchen sie unter anderem mit verschiedenen Übungen, Wiederholungen und regelmäßigen Tests zu begegnen. Einige Jugendliche leiden unter ihrer schwierigen familiären Situation, die ihnen eine Konzentration auf die Ausbildung erschwert. Einzelne Auszubildende haben Drogenprobleme oder sind von Obdachlosigkeit betroffen. Die vielfach bestehenden finanziellen

Probleme beziehungsweise eine Verschuldung führen mitunter zu Ausbildungsabbrüchen. Einige Auszubildende sind von einer Abschiebung in ihr Herkunftsland bedroht. Die Mitarbeiter berichten, dass die Auszubildenden besonders zu Beginn der Lehrzeit unter mangelndem Selbstvertrauen leiden, ein unangemessenes Sozialverhalten aufweisen und nicht zur Einhaltung der Werkstattregeln in der Lage sind. Im Laufe der Lehrzeit beobachten sie meist eine starke Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden. Diese werden verantwortungsbewusster, team- und konfliktfähiger, selbständiger und gewöhnen sich an einen regelmäßigen Tagesrhythmus.

Die Auszubildenden nehmen bei fachlichen, bürokratischen, familiären, schulischen und finanziellen Problemen die Unterstützung der Mitarbeiter in Anspruch. Unter den Mitarbeitern wählen sie sich ihren Ansprechpartner nach der Art ihres Problems und nach Sympathie. Im Alltag helfen sie Kollegen aus den unteren Lehrjahren und sind in der Regel um ein gutes Gruppenklima bemüht. Neue Auszubildende werden schnell in die bestehende Gruppe integriert. Meist verstehen sie sich untereinander recht gut, einige halten auch außerhalb der Arbeitszeit zueinander Kontakt. Um ihr schulisches Niveau zu halten und den Ausbildungsanforderungen zu genügen, üben einige Auszubildende zu Hause oder nutzen die Möglichkeit, sich nach der Berufsschule in der Einrichtung unterstützen zu lassen. Die meisten Auszubildenden sind mit ihrer Berufswahl sehr zufrieden.

Ergebnis der Auswertung

Die Struktur der Ausbildung im Hinblick auf den Teilnehmerkreis der Jugendberufshilfe stellt sich als die Verwirklichung des Konzepts der berufsgruppenübergreifenden Teamarbeit dar. Die Teams bestehen in der Regel aus den Ausbildern beziehungsweise Meistern, den sozialpädagogischen Mitarbeitern und mitunter aus externen Förderlehrern; auch die Auszubildenden sind Teil der bestehenden Teams. Eine Kohärenz, also das wechselseitige Aufeinanderbezogensein von Praktiken, Funktionen und Struktur, ist erkennbar. Die Auszubildenden haben in fachlicher, schulischer und persönlicher Hinsicht feste Ansprechpartner. Nur in einigen Einrichtungen eines Trägers können die sozialpädagogischen Mitarbeiter lediglich Krisenintervention leisten. In manchen Einrichtungen findet kein Förderunterricht statt. Den Trägern steht eine ausreichende Anzahl von Bewerbern zur Verfügung. Die Mitarbeiter gewährleisten eine umfassende sozialpädagogische, fachliche und schulische Unterstützung der oft sehr leistungsschwachen Auszubildenden sowie deren Prüfungserfolge. Bis auf einzelne Ausnahmen fühlen sich die Auszubildenden in ihren Einrichtungen in fachlicher und persönlicher Hinsicht sehr gut betreut. Es gelingt den Trägern weitestgehend, eine Fehlbelegung zu vermeiden. Eine Korrespondenz zu den Rahmenbedingungen ist erkennbar. Die Träger erschließen sich einen ausreichenden sowie einen den offiziellen und den strengeren internen Einstellungskriterien entsprechenden Bewerberkreis. Die bis auf einen Träger im sozialpädagogischen Bereich angemessene personelle Ausstattung ermöglicht die Ausbildung der Zielgruppe. Zu den stabilisierenden Faktoren zählen die größtenteils finanzierten Gruppenreisen, in deren Rahmen sich die Auszubildenden besser kennen lernen, der Gruppenzusammenhalt gestärkt und Vertrauen zu den Mitarbeitern aufgebaut wird sowie die in einigen Einrichtungen stattfindenden gemeinsamen Mahlzeiten im Hinblick auf das Gruppenklima, die Gesprächsmöglichkeiten und das pünktliche Erscheinen. Die Auszubildenden erhalten vielfach Zuschüsse zum Fahrgeld und Essengeld. Stabilisierend wirken des Weiteren die Bereitschaft der Mitarbeiter, auch besonders leis-

tungsschwache Auszubildende intensiv zu fördern, ihre Unterstützung bei der Beantragung von Berufsausbildungsbeihilfe oder Sozialhilfe sowie ihre sofortige Intervention bei auftretenden Problemen. Vielfach ist zwischen den Auszubildenden und den Mitarbeitern ein Vertrauensverhältnis entstanden. In der Regel herrscht eine gute, teilweise auch familiäre Arbeitsatmosphäre; da die Träger nicht unter einem unmittelbaren Erwerbsdruck stehen, ergeben sich mit den Auszubildenden gute Gesprächsmöglichkeiten. Die festen Werkstattregeln sind im Hinblick auf die Organisation und auf die Vorgabe von Richtlinien für die Auszubildenden stabilisierend. Einige Meister sind von bürokratischen Aufgaben weitestgehend befreit. Im Hinblick auf den Lernerfolg ist die Fähigkeit der Mitarbeiter aller Berufsgruppen, theoretische und praktische Inhalte zu verbinden, von entscheidender Bedeutung. Einige bemühen sich mit Erfolg, die Berufsschule, die Praktika, die Innungskurse und die Ausbildung in der Einrichtung inhaltlich miteinander zu verzahnen. Zu den stabilisierenden Faktoren zählen auch die hohen Prüfungserfolge sowie die geringe Anzahl von Kündigungen und Ausbildungsabbrüchen. Der abgelegene Standort einiger Einrichtungen wirkt sich nach Aussage der Mitarbeiter und der Auszubildenden nicht negativ auf Verspätungen und Fehlzeiten aus. Die Auszubildenden begrüßen die vielfältigen Lernmöglichkeiten in fachlicher, schulischer und persönlicher Hinsicht. Durch den Förderunterricht sind Erfolge in der Berufsschule möglich. In den Einrichtungen erhalten die Auszubildenden die Möglichkeit, in Ruhe zu lernen, jedoch auch ihr Arbeitstempo zu steigern. Ein Großteil der Auszubildenden ist froh, nach vielen vergeblichen Bewerbungen im Rahmen der außerbetrieblichen Berufsausbildung eine Chance erhalten zu haben. Bei Prüfungsmisserfolgen werden sie von den Mitarbeitern aufgefangen und unterstützt. Beeinträchtigend wirken der Wegfall des Förderunterrichts in einigen Werkstätten und die damit einhergehende Gefährdung des Prüfungserfolgs sowie die in einigen Gewerken deutlich gestiegenen Anforderungen der Gesellenprüfung. Der Umfang bürokratischer Tätigkeiten hat in mehreren Einrichtungen deutlich zugenommen. Die Verspätungen und Fehlzeiten der Auszubildenden erschweren mitunter eine Arbeitsplanung und Vermittlung der notwendigen Ausbildungsinhalte. Einige Mitarbeiter fühlen sich angesichts der enormen Probleme der Auszubildenden mitunter hilflos und überfordert. Viele Mitarbeiter bedauern, dass die Anzahl der Bewerber jährlich steigt und sorgen sich deswegen um die künftige Entwicklung des Programms der Jugendberufshilfe. In Einzelfällen beklagen die Auszubildenden Langeweile oder das Fehlen als wichtig erachteter Ausbildungsinhalte.

5.3.3 Berufliche Integration

Phänomene, ausgewertete Praktiken und Funktionen

In den Einrichtungen der Jugendberufshilfe erfolgt die Ausbildung in der Regel in kleineren Gruppen unterschiedlicher Lehrjahre mit werkstattähnlicher Arbeitsorganisation. Den Auszubildenden steht ein Meister beziehungsweise Ausbilder und eine sozialpädagogische Betreuung zur Verfügung. In vielen Einrichtungen übernehmen die Meister beziehungsweise Ausbilder im Alltag auch sozialpädagogische Aufgaben, während die sozialpädagogischen Mitarbeiter auch Bereiche der fachlichen Ausbildung oder den Förderunterricht abdecken, sofern es in der Einrichtung keine Förderlehrer gibt. Es werden vorwiegend handwerklich-technische Berufe sowie Dienstleistungsberufe angeboten. Ein Träger bietet im Rahmen der Ausbildungskooperative Jugendlichen die Möglichkeit, die fachliche Ausbildung in einem

Betrieb zu absolvieren und dabei von Mitarbeitern der Einrichtung sozialpädagogisch betreut zu werden. Perspektivisch planen einige Träger die Gründung von Kooperationsverbänden mit Betrieben der freien Wirtschaft. In diesem Rahmen könnten Auszubildende nach einer Vorlaufphase in Betriebe wechseln, dort ihre Ausbildung beenden und im Anschluss übernommen werden.

Die Auszubildenden erhalten eine intensive fachliche Ausbildung, eine umfassende sozialpädagogische Betreuung und vielfach auch Förderunterricht. In den Einrichtungen arbeiten die verschiedenen Lehrjahre gemeinsam; auf diese Weise wird die Teamarbeit gefördert, die Auszubildenden ergänzen sich gegenseitig und können voneinander lernen. Die Mitarbeiter sind bemüht, die Auszubildenden vom ersten Lehrjahr an in alle anfallenden Arbeiten einzubeziehen. Bei der Vermittlung fachlicher Inhalte gehen sie schrittweise vor und berücksichtigen die individuellen Lernmöglichkeiten der Auszubildenden. Von Anfang an besteht viel Raum zum Ausprobieren und Üben, so dass die Auszubildenden die Möglichkeit erhalten, einen eigenen Arbeitsstil zu entwickeln. Bei der praktischen Arbeit achten die Mitarbeiter auf die Motorik und machen gegebenenfalls verschiedene Aufgaben vor. Die Mitarbeiter übertragen den Auszubildenden zunehmend komplexere Aufgaben und fördern das selbständige Arbeiten. Sie legen Wert darauf, dass die Auszubildenden ihre eigenen Leistungen einzuschätzen lernen. Zu diesem Zweck werden die Auszubildenden aufgefordert, ihre Arbeitszeiten vorab zu kalkulieren und später mit der realen Arbeitszeit zu vergleichen. Teil des selbständigen Arbeitens ist auch das Anstellen eigener Überlegungen und die Beschaffung von Informationen sowie die eigenständige Arbeitsplanung und -durchführung. Neben der sorgfältigen und korrekten Arbeit gewinnt zunehmend das Arbeitstempo an Bedeutung. Die Mitarbeiter sind bemüht, die Ausbildung so real wie möglich zu gestalten und beispielsweise Werkstücke herzustellen, die eine Verwendung finden.

Die Persönlichkeitsentwicklung beziehungsweise -stabilisierung der Auszubildenden beinhaltet die Steigerung des Selbstvertrauens, der Konzentrationsfähigkeit, der Zuverlässigkeit und der Pünktlichkeit. Die Gewöhnung der Auszubildenden an einen festen Arbeitsrhythmus ist den Mitarbeitern ebenso wichtig wie die Entwicklung eines angemessenen Sozialverhaltens und Verantwortungsbewusstseins. Einige legen besonderen Wert auf die Förderung der Entscheidungsfähigkeit, der Unabhängigkeit und die Entwicklung einer realistischen Sichtweise; andere betonen die hohe Bedeutung von Verlässlichkeit und Engagement für den Betrieb. Die Mitarbeiter achten in der Gruppe auf Toleranz und Solidarität und bemühen sich, die Konfliktfähigkeit der Auszubildenden zu steigern. Neben der Vermittlung fachlicher Inhalte sehen es die Mitarbeiter als ihre Aufgabe, die Jugendlichen zu motivieren und ihnen Spaß an ihrem Beruf zu vermitteln. Insbesondere in den Dienstleistungsberufen wird im Hinblick auf den Kundenkontakt besonderer Wert auf termingerechtes Arbeiten, angemessene Umgangsformen sowie auf Pünktlichkeit und Kreativität gelegt. Im Kundenkontakt sollen die Auszubildenden Routinen entwickeln. Die Auszubildenden sollen lernen, den Alltag und private Angelegenheiten selbständig zu bewältigen, sich Zukunftsperspektiven aufzubauen, sich bei Schwierigkeiten Unterstützung zu holen und ihre Ängste und Unsicherheiten abzubauen. Einige Mitarbeiter versuchen, den Auszubildenden Allgemeinwissen zu vermitteln und sie für kulturelle Veranstaltungen zu interessieren.

Die Mitarbeiter sind um eine realitätsnahe Ausbildung bemüht, um die Jugendlichen auf ihre spätere Berufstätigkeit vorzubereiten. In den Einrichtungen werden in unterschiedlichem Umfang Außenaufträge bearbeitet beziehungsweise Echarbeiten ausgeführt. In der Regel werden Aufträge von öffentlichen oder gemeinnützigen Einrichtungen und anderen Trägern der Jugendberufshilfe angenommen. Private Aufträge werden nur sehr selten bearbeitet, um für ansässige Betriebe der freien Wirtschaft keine Konkurrenz zu sein. Schon Auszubildende des ersten Lehrjahrs werden in die Bearbeitung von Außenaufträgen einbezogen und arbeiten gemeinsam mit ihren Kollegen aus den höheren Lehrjahren. Auf Baustellen erhalten sie die Gelegenheit zur Zusammenarbeit mit anderen Gewerken. Die Mitarbeiter sind bemüht, möglichst viele unterschiedliche Aufträge anzunehmen, um das Spektrum der beruflichen Erfahrungen zu vergrößern. Durch die auftragsorientierten Arbeitszeiten und die Notwendigkeit, mangelhaft ausgeführte Auftragsarbeiten erneut zu beginnen, entsteht für die Auszubildenden eine betriebliche Arbeitsatmosphäre.

Die Anzahl und Dauer der Praktika wird von den Einrichtungen unterschiedlich gehandhabt. Die Praktika dienen dazu, die Arbeit in einem Betrieb der freien Wirtschaft kennen zu lernen und sich dadurch bessere Arbeitsmarktchancen zu erschließen. Mitunter ist ein Wechsel in die betriebliche Ausbildung möglich, oder es wird ein Beschäftigungsangebot ausgesprochen. Einige Mitarbeiter entscheiden individuell, wann ein Praktikum sinnvoll erscheint, da manche Auszubildende zunächst sehr unzuverlässig, teilweise auch sehr ängstlich und nicht in der Lage sind, konzentriert zu arbeiten. In der Regel werden die Auszubildenden dazu angehalten, sich zunächst selbständig um einen Praktikumsplatz zu bemühen. Erst wenn deren Suche erfolglos bleibt, greifen die Mitarbeiter unterstützend ein und helfen, einen geeigneten Praktikumsbetrieb zu finden. Einige begleiten die Auszubildenden zu Vorstellungsterminen. Es werden Betriebe ausgewählt, die im Hinblick auf die Besonderheiten der Jugendlichen geeignet sind, die Möglichkeit zur Vertiefung bestimmter Ausbildungsinhalte oder einen vielseitigen Einsatzbereich zu bieten. Die Mitarbeiter stellen sicher, dass die Auszubildenden nicht nur für Hilfstätigkeiten eingesetzt werden. Zur Aufnahme von Praktika müssen die meisten Auszubildenden zunächst motiviert werden; nach anfänglichen Unsicherheiten haben die Auszubildenden dann jedoch Spaß daran, das bereits Gelernte praktisch anwenden, abwechslungsreiche Tätigkeiten ausführen und ihre Leistungen besser einschätzen zu können. Zudem bietet sich ihnen die Gelegenheit, Erfahrungen im Kundenkontakt zu sammeln und sich beruflich zu orientieren. Während der Praktika erfassen die Auszubildenden die Notwendigkeit pünktlichen Erscheinens und schnellen Arbeitens. Die Mitarbeiter halten in der Regel während der Praktika Kontakt zu den Auszubildenden und intervenieren beziehungsweise motivieren beispielsweise, wenn sich einzelne den Anforderungen nicht gewachsen fühlen. Bei der Planung des letzten Praktikums achten viele Mitarbeiter auf eine passgenaue Vermittlung in bestimmte Betriebe, um eine Übernahme zu initiieren.

Die Auszubildenden arbeiten gern und viel selbständig. In den meisten Einrichtungen erhalten sie die Gelegenheit, sich auszuprobieren und abwechslungsreiche Tätigkeiten auszuführen. In der Gruppe unterstützen sie sich gegenseitig. Die Auszubildenden erhalten die Möglichkeit, die verschiedenen Arbeiten in Ruhe zu erlernen und ihr Arbeitstempo allmählich zu steigern. Das Arbeitsklima beurteilen sie überwiegend positiv. Die Reaktionen auf Verspätungen werden in den Einrichtungen unterschied-

lich gehandhabt. Meist führen die Mitarbeiter mit den betreffenden Auszubildenden Gespräche. In einigen Einrichtungen sind nach der Einführung eines gemeinsamen Frühstücks Verspätungen stark zurückgegangen.

In einigen Einrichtungen wird vor Ausbildungsende ein Bewerbungstraining durchgeführt, um den Auszubildenden Ängste zu nehmen und ihnen einen Übergang in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Mitarbeiter erfragen die weiteren Pläne der Auszubildenden, informieren über Beratungsstellen und Projekte, die Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, und nutzen private Kontakte, um den Absolventen eine Beschäftigung zu vermitteln. Einige Auszubildende bemühen sich bereits vor der Abschlussprüfung um eine Stelle. Zwei Einrichtungen planen Projekte, die den Absolventen befristete Beschäftigungsmöglichkeiten bieten sollen.

Einige Mitarbeiter führen Ehemaligentreffen durch, um sich mit den Absolventen auszutauschen, sich über deren Verbleib und eventuelle Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren. Viele Absolventen besuchen gelegentlich ihre ehemaligen Ausbildungseinrichtungen. Sie können sich an die Mitarbeiter wenden, wenn sie Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche oder im privaten Bereich benötigen.

Ergebnis der Auswertung

Die Struktur der beruflichen Integration der Jugendberufshilfe erweist sich als die finanzielle, räumliche, materielle und personelle Ausstattung der einzelnen Werkstätten, die das Ineinandergreifen einer vielseitigen und intensiven fachlichen Ausbildung und einer umfassenden sozialpädagogischen Unterstützung ermöglicht und so gute Voraussetzungen für eine Integration der Auszubildenden schafft. Eine Kohärenz, also der Einklang zwischen Praktiken, Funktionen und Struktur, ist sichtbar. Die Bemühungen der Mitarbeiter im Hinblick auf die Persönlichkeitsentwicklung und -stabilisierung der Auszubildenden, die durch den gegebenen Schonraum ermöglicht werden, sind erfolgreich. Auf der anderen Seite ermöglichen die Praktika sowie die Außenaufträge beziehungsweise Echtarbeiten eine Annäherung an die betriebliche Realität. Eine Korrespondenz zu den Rahmenbedingungen ist erkennbar. Durch das Engagement der Mitarbeiter werden, unabhängig von der Beschäftigungssituation in den verschiedenen Berufen, in der Regel relativ hohe Vermittlungserfolge erzielt. Nach Einschätzung der Interviewpartner aus dem Kreis der Auszubildenden und Mitarbeiter sind die Beschäftigungschancen der Elektroinstallateure beziehungsweise -mechaniker, der Maurer, der Gas-/Wasserinstallateure, insbesondere im Sanitärhandwerk, der Maler und Lackierer, vor allem in den Bereichen Industrie, Bau und Metall, der Hauswirtschaftshelfer, der Metallbauer, der Glaser und der Industriemechaniker gut. Die Beschäftigungschancen der Tischler und der Kfz-Mechaniker, insbesondere der weiblichen Absolventen, der Zierpflanzengärtner, der Damenschneider, der Floristen, der Friseure, der Büroinformatik- und Büroelektroniker, der Konstruktionsmechaniker, der Trockenbaumonteur, der Modellbauer, der Flachdrucker sowie der Garten- und Landschaftsbauer werden als ungünstig eingeschätzt. Die Beschäftigungschancen der Radio- und Fernsehtechniker sowie der Kauffrauen für Bürokommunikation wurden unterschiedlich beurteilt. Zu den stabilisierenden Faktoren zählen die Öffentlichkeitsarbeit, um die Vorbehalte gegenüber der außerbetrieblichen Ausbildung abzubauen, sowie die Vielseitigkeit und Intensität der theoretischen und der praktischen Ausbildung. Einige Einrichtungen sind bemüht, ihre Ausbil-

dungsangebote den Entwicklungen des Arbeitsmarktes anzupassen oder die technischen Entwicklungen in der fachlichen Ausbildung zu berücksichtigen. Die Auszubildenden begrüßen, in den Einrichtungen die Gelegenheit zu erhalten, aus eigenen Fehlern lernen zu können; einige Mitarbeiter nehmen dafür auch Materialverluste in Kauf. Die Mitarbeiter nutzen die Möglichkeit, die Auszubildenden langsam auf die betriebliche Realität vorzubereiten. Weiterhin wirkt stabilisierend, genügend Praktikumsbetriebe und eine Auswahl von Außenaufträgen zur Verfügung zu haben sowie Teilqualifikationen und eine intensive Prüfungsvorbereitung ermöglichen zu können. Einige Auszubildende, die bei Fehlverhalten nicht aufgegeben wurden und eine zweite Chance erhielten, berichten, dass sie in einer betrieblichen Ausbildung gescheitert wären. Im Gegensatz zu einer betrieblichen Ausbildung werden sie nicht für Hilfstätigkeiten eingesetzt und erhalten in den Einrichtungen die Gelegenheit, Arbeitsgänge vollständig auszuführen. Die Auszubildenden begrüßen, dass sich die Mitarbeiter um sie kümmern, ihre Fragen beantworten und sie auch bei privaten Problemen unterstützen. Die sehr vielseitige außerbetriebliche Ausbildung eröffnet den Absolventen mehrere Beschäftigungsfelder. Die Auszubildenden sind notfalls auch bereit, eine Beschäftigung in berufsfremden Bereichen anzunehmen. Ein Führerschein würde die Arbeitsmarktchancen in vielen Gewerken verbessern. Beeinträchtigend wirken der mangelnde Kundenkontakt in einigen Ausbildungsgängen sowie der fehlende Konkurrenzdruck, der eine Steigerung des Arbeitstempos erschwert. Einige Mitarbeiter bedauern, dass aufgrund der Unzuverlässigkeit und der begrenzten Arbeitsproduktivität der Auszubildenden nur wenige Außenaufträge angenommen werden können. In Einzelfällen haben die Mitarbeiter Schwierigkeiten, ausreichend Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen. Einige Auszubildende berichten, dass sie während der Praktika mit Vorurteilen gegenüber der außerbetrieblichen Ausbildung konfrontiert wurden. Bei einem Träger wird eine Unterstützung der Absolventen bei der Arbeitsplatzsuche erschwert, da die personelle Situation dies nicht zulässt. Einzelne Auszubildende befürchten, nicht ausreichend auf den Arbeitsmarkt vorbereitet zu sein, zum Beispiel in Bezug auf das geringe Arbeitstempo und das Fehlen bestimmter als wichtig erachteter Arbeitsinhalte.

5.3.4 Finanzielle Situation

Phänomene, ausgewertete Praktiken und Funktionen

Drei Träger der Jugendberufshilfe bieten neben der Berufsausbildung Berufsvorbereitungsmaßnahmen an, die über das Arbeitsamt finanziert werden. Es werden bei verschiedenen Trägern Projekte zur Wohnraumsicherung der Auszubildenden angeboten, des Weiteren Maßnahmen im Rahmen der Arbeits- und Berufsorientierung sowie die Ausbildungskooperative.

Die fünf Träger waren während des Erhebungszeitraums bereits festbetragsfinanziert. Das Ziel aller Träger ist die Qualitätssicherung und -verbesserung in der Ausbildung. Die Träger nutzen die Vorteile der Budgetierung im Hinblick auf die Übertragbarkeit der Gelder beziehungsweise die Dispositionsfreiräume und begrüßen die verbesserte Transparenz der finanziellen Situation, die verkürzten Entscheidungs- und Verwaltungswege, die größere Flexibilität, Kreativität und Eigenverantwortung. Von einigen Trägern wird die Möglichkeit der Rücklagenbildung zur Absicherung zukünftiger Risiken, zum Beispiel

für die Reparatur teurer Maschinen, genutzt. Ein Träger, bei dem Mittelkürzungen eingetreten sind, bemüht sich, diese durch die entstandenen Dispositionsfreiräume abzufedern und die Auszubildenden nicht darunter leiden zu lassen. Seit Einführung der Budgetierung achten die Mitarbeiter noch genauer auf Einstellungen und Abbrüche, um eine Fehlbelegung und damit finanzielle Nachteile zu vermeiden. Viele Leiter beziehungsweise Geschäftsführer informieren die Mitarbeiter über die finanzielle Situation der Einrichtung, um einerseits bestehende Unsicherheiten abzubauen und den Mitarbeitern andererseits eine genaue Kalkulation zu ermöglichen.

Den einzelnen Werkstätten stehen jeweils Budgets zur Verfügung, über deren Verwendung in der Regel im Team entschieden wird. Einige Sozialpädagogen verfügen über ein Budget für motivationsfördernde Maßnahmen. Die Mitarbeiter setzen sich für eine gute technische Ausstattung ein und kümmern sich um das Vorhandensein ausreichender Ausbildungsmaterialien. Die meisten Werkstätten kommen mit dem ihnen zur Verfügung stehenden Etat zurecht, da die Mitarbeiter sparsam wirtschaften, günstige Materialeinkäufe tätigen, gebrauchte Maschinen erwerben, mitunter Sachspenden einwerben und die vorhandene technische Ausstattung gut pflegen beziehungsweise warten. Größere Anschaffungen müssen in der Regel nicht von den Werkstattbudgets finanziert werden; hierfür steht den Trägern ein Budget für Investitionen zur Verfügung. Die Werkstätten kalkulieren ihre Ausgaben jährlich und planen einen Teil der Materialeinkäufe langfristig. In vielen Einrichtungen werden aus den Werkstattbudgets gemeinsame Mahlzeiten, Ausflüge und Gruppenreisen finanziert.

Bis auf wenige Ausnahmen erwirtschaften die Werkstätten Einnahmen durch Außenaufträge. Bei einem Träger darf die Hälfte dieser Einnahmen nach Abzug der Materialkosten in der jeweiligen Werkstatt verwendet werden, die andere Hälfte fließt in das Gesamtbudget der Einrichtung und wird unter anderem für Investitionen und Gruppenreisen genutzt. Bei einem anderen Träger werden die Einnahmen aller Einrichtungen nach Abzug der Materialkosten zentral verwaltet. Hiermit werden unter anderem Projekte finanziert, die den Auszubildenden bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung stellen, oder ein Budget bereitgestellt, mit dem Auszubildende in finanziellen Notlagen unterstützt werden. Des Weiteren nutzen die Träger die erzielten Einnahmen zur Rücklagenbildung. Von einigen Trägern werden Spenden akquiriert und bei der Planung von Projekten zusätzliche Finanzquellen zu erschließen versucht.

Die Leiter beziehungsweise Geschäftsführer sichern die Existenz der Träger finanziell ab, führen die Verhandlungen mit den Kostenträgern, akquirieren Gelder, verwalten diese und sorgen für eine angemessene Verteilung der Budgets auf die einzelnen Werkstätten. Ihnen obliegt die Abrechnung der angebotenen Maßnahmen sowie die Kalkulation der Gesamthaushalte.

Diejenigen Auszubildenden, die in eigenen Wohnungen leben, haben häufig Schwierigkeiten, finanziell zurechtzukommen. Einige müssen nebenher einer Beschäftigung nachgehen, um sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren. Der Wegfall der ergänzenden Sozialhilfe erschwert das Fortführen einer Ausbildung ebenso wie die Schwierigkeiten, Berufsausbildungsbeihilfe zu erhalten. In diesen Fällen greifen

die Mitarbeiter unterstützend ein, helfen den Auszubildenden bei den Beantragungsverfahren, beraten sie bei der Schuldenregulierung und bieten mitunter auch finanzielle Hilfestellungen an.

Ergebnis der Auswertung

Die Struktur der finanziellen Situation der Jugendberufshilfe stellt sich als das Vorhandensein ausreichender Ressourcen dar, die eine Ausbildung nach hohen fachlichen Standards sowie eine umfassende Betreuung ermöglichen. Eine Kohärenz, also das Zusammenspiel von Praktiken, Funktionen und Struktur, ist deutlich erkennbar. Die Leiter sichern die Existenz der Träger ab, achten auf eine angemessene Verteilung der Zuwendungen und sorgen für Transparenz hinsichtlich der finanziellen Situation gegenüber den Mitarbeitern. Die Mitarbeiter verwalten die jeweiligen Budgets und gehen verantwortungsvoll und sparsam mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln um. Auszubildende, die in einer eigenen Wohnung leben und sich deshalb häufig in einer finanziellen Notlage befinden, erhalten in den Einrichtungen umfassende Beratungen, in einigen Fällen sogar finanzielle Hilfestellungen. Die räumlichen Voraussetzungen und die technische Ausstattung bewerten die Mitarbeiter und die Auszubildenden überwiegend positiv. Die meisten Werkstätten kommen mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln zurecht. Dazu trägt die Bereitschaft und die Fähigkeit der Mitarbeiter bei, sparsam zu wirtschaften und Einnahmen zu erzielen. Auch die Auszubildenden werden dazu angehalten, sorgfältig mit Material und Maschinen umzugehen. Eine Korrespondenz zu den Rahmenbedingungen ist erkennbar. Die Leiter führen die Verhandlungen mit den Geldgebern, bemühen sich um die Erschließung zusätzlicher Finanzquellen und um das Angebot neuer Projekte. Die Kürzungen bei den Berufsvorbereitungsmaßnahmen bedrohten bisher größtenteils noch nicht die Existenz der Einrichtungen. Die Mitarbeiter kümmern sich um die Beantragung finanzieller Hilfen und um bezahlbaren Wohnraum für die Auszubildenden sowie um die Sicherstellung gemeinsamer Mahlzeiten. Um flexibel auf die finanzielle Situation reagieren zu können, werden bei Neueinstellungen von Mitarbeitern häufig nur noch befristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Zu den stabilisierenden Faktoren zählt die überwiegend zufrieden stellende technische Ausstattung; nur in einigen Einrichtungen sind größere Investitionen nötig. Selbst ältere Maschinen erscheinen den Mitarbeitern im Hinblick darauf sinnvoll, dass sie das Improvisationstalent und die Kreativität der Auszubildenden fördern. Die älteren Maschinen sind überwiegend qualitativ hochwertig und durch Pflege und Wartung in einem guten Zustand. Durch die Reduzierung des Antragswesens können die Mitarbeiter schnell und damit kostengünstig Einkäufe tätigen und Angebote wahrnehmen. Die Einführung der Budgetierung gab vielen Mitarbeitern Anlass dazu, die eigenen Arbeitsweisen zu überprüfen und kreativer bei den Planungen zu werden. Beeinträchtigend wirken die in einigen Einrichtungen erforderlichen Einsparungen an den Ausbildungsmaterialien, am Essengeld oder an den Gruppenreisen sowie die Befürchtung vieler Mitarbeiter, dass die Zuwendungen in Zukunft so weit heruntergefahren werden könnten, dass die Grundkosten nicht mehr gedeckt werden können und die Befürchtung, dass die jährlichen Steigerungen der Personalkosten im Rahmen der Budgetierung nicht berücksichtigt werden. Durch die angespannte finanzielle Situation in einigen Einrichtungen müssen mitunter Abstriche an der Qualität der Einrichtungsgegenstände in Kauf genommen und Prioritäten unter den notwendigen Investitionen gesetzt werden. Bei teuren Maschinenreparaturen besteht das Risiko, in erhebliche finanzielle Schwierigkeiten zu geraten. Einige Mitarbeiter befürchten, dass eine weitere Verschlechterung der finanziellen Situation zu Beeinträchtigungen der Ausbildungsqualität

führen könnten. Beeinträchtigend wirkt des Weiteren der fehlende Förderunterricht durch externe Lehrer sowie ein Mangel an sozialpädagogischer Betreuung bei einem Träger, der daraus resultiert, dass der Teilnehmerkreis überwiegend nicht mehr im Rahmen der Jugendhilfe betreut wird. In Bezug auf die weitere Finanzierung herrschen Unsicherheiten.