



Qualifizierungsbausteine im Betrieb

01.03.2005-30.06.2008

Abschlussbericht

Hessisches Modellprojekt zur Umsetzung
von Berufsausbildungsvorbereitung
in kleinen und mittleren Unternehmen
mit dem Instrument Qualifizierungsbausteine

September 2008



hessen »
Hier ist die Zukunft

Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft,
Verkehr und
Landesentwicklung



Impressum

Der vorliegende Bericht wurde im Rahmen des Auftrags durch das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung erstellt.

(Projekt-Nr.: 80079369)

Das Förderprogramm wird durch das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Die Beratung der Antragsteller und Evaluation der durchgeführten Projekte im Rahmen des Förderprogramms wurde durchgeführt von:

INBAS GmbH

Institut für berufliche Bildung,

Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH

Herrnstraße 53

63065 Offenbach

Tel.: 0 69 / 2 72 24-0

Fax: 0 69 / 2 72 24-30

E-Mail: inbas@inbas.com

Internet: <http://www.inbas.com>

Projektleitung: Constanze Brucker

Autorinnen: Dr. Petra Notz, Constanze Brucker

Die Autor/innen tragen die Verantwortung für den Inhalt. Die von ihnen vertretenen Auffassungen machen sich die fördernden Institutionen nicht generell zu eigen.

© 2008 Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH

Offenbach am Main

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	4
Einführung	5
1 Ergebnisse im Überblick	7
2 Kennzeichen von Qualifizierungsbausteinen	11
2.1 Definition von Qualifizierungsbausteinen.....	11
2.2 Entstehungskontext der Qualifizierungsbausteine	12
2.3 Gesetzliche Grundlage und Aufbau der Qualifizierungsbausteine	13
2.4 Differenzen zwischen Lernorten beim Einsatz von Qualifizierungsbausteinen	14
3 Eckdaten von QuiB	16
3.1 Rahmenbedingungen von QuiB.....	16
3.2 Beratungsprozess zur Erprobung der Qualifizierungsbausteine	20
3.3 Vorgehen zur Evaluierung des betrieblichen Einsatzes	22
3.4 Überblick über Teilnehmenddaten.....	23
4 Qualifizierungsbausteine in der betrieblichen Praxis	34
4.1 Wahrnehmen der Qualifizierungsbausteine	34
4.2 Abstimmen der Bausteine mit dem Betrieb	37
4.3 Umsetzen der Bausteine in der betrieblichen Praxis.....	38
4.4 Leistungsfeststellung und Zeugnisausstellung	41
4.5 Unterstützungsbedarf der Firmen	44
5 Sozialpädagogische Begleitung	51
5.1 Nutzung sozialpädagogischer Begleitung.....	51
5.2 Vorteile der sozialpädagogischen Begleitung.....	54
5.3 Grenzen der sozialpädagogischen Begleitung	57
6 Literatur	59
7 Übersicht Anlagen	60

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Betriebsgröße (EQJ 2005/2006)	23
Tabelle 2: Branchenzugehörigkeit (EQJ 2005/2006)	24
Tabelle 3: Erfahrung der Betriebe mit Ausbildung (EQJ 2005/2006)	25
Tabelle 4: Migrationshintergrund der Jugendlichen (EQJ 2005/2006)	26
Tabelle 5.: Schulabschluss der Jugendlichen (EQJ 2005/2006)	26
Tabelle 6: Verbleib aller Jugendlichen in 2006 (EQJ 2005/2006)	27
Tabelle 7: Betriebsgröße (EQJ 2006/2007)	28
Tabelle 8: Branchenzugehörigkeit (EQJ 2006/2007)	29
Tabelle 9: Beteiligung der Betriebe an QuiB nach Kammerbezirk (EQJ 2006/2007)	29
Tabelle 10: Erfahrung der Betriebe mit Ausbildung (EQJ 2006/2007)	30
Tabelle 11: Geschlecht der Jugendlichen (EQJ 2006/2007)	30
Tabelle 12: Alter der Jugendlichen (EQJ 2006/2007)	31
Tabelle 13: Migrationshintergrund der Jugendlichen (EQJ 2006/2007)	31
Tabelle 14: Verbleib aller Jugendlichen in 2007 (EQJ 2006/2007)	33
Tabelle 15: Unternehmenstypen	46

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Alter der Jugendlichen – in % (EQJ 2005/2006)	25
Abb. 2: Verbleib der Jugendlichen nach Ablauf des EQJ in 2006 ohne Gruppe der Vertragslösenden – in % (EQJ 2005/2006)	27
Abb. 3: Schulabschlüsse der Jugendlichen – in % (EQJ 2006/2007)	32
Abb. 4: Verbleib der Jugendlichen nach Ablauf des EQJ in 2007 ohne Gruppe der Vertragslösenden – in % (EQJ 2006/2007)	33
Abb. 5: Unterschiedliche Nutzungsweisen von Qualifizierungsbausteinen	41
Abb. 6: Inanspruchnahme einer sozialpädagogischen Begleitung (EQJ 2005/2006)	52
Abb. 7: Inanspruchnahme einer sozialpädagogischen Begleitung (EQJ 2006/2007)	52

Einführung

Das Projekt „Qualifizierungsbausteine im Betrieb“ – QuiB“ ist ein Modellprojekt, das vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung (HMWVL) und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wurde. QuiB hatte den Auftrag, das Instrument Qualifizierungsbausteine in der betrieblichen Berufsausbildungsvorbereitung zu erproben. Das Projekt begann mit seiner Arbeit am 01. März 2005 und endete am 30. Juni 2008.

Ziel war es, Bedingungen und Strukturen zu ermitteln, die es kleinen und mittleren Unternehmen ermöglichen, das Instrument Qualifizierungsbausteine in der betrieblichen Berufsausbildungsvorbereitung mit jungen Menschen gewinnbringend einzusetzen.

Qualifizierungsbausteine sind ein erprobtes Instrument der Berufsausbildungsvorbereitung bei Bildungsträgern und mittlerweile auch beruflichen Schulen. Firmen mit Qualifizierungsbausteinen vertraut zu machen und die betrieblichen Einsatzmöglichkeiten zu prüfen, ist als Beitrag zu werten, das Instrument auf eine noch breitere Grundlage zu stellen. Diese betrieblichen Einsatzmöglichkeiten entstanden als quantitativ bedeutsame Größe allerdings erst durch die Einführung der Einstiegsqualifizierung in 2004. Hier hat sich in den letzten Jahren eine dritte Säule der Berufsausbildungsvorbereitung etabliert.

Mit der Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen in den 90er Jahren wurde auf die Kritik reagiert, dass die Berufsausbildungsvorbereitung im Übergangssystem zu wenig mit der dualen Ausbildung verzahnt sei. Bildungsträger und Schulen versuchen also durch den Einsatz von Bausteinen inhaltlich an eine Ausbildung im Betrieb anzudocken und berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln. Es liegt auf der Hand, dass eine solche Verzahnung in der *betrieblichen* Berufsausbildungsvorbereitung unmittelbarer gegeben ist, als bei Trägern und Schulen mit einem Bildungsauftrag.

Umso spannender ist also die Frage, ob Qualifizierungsbausteine in Unternehmen sinnvoll und zielführend eingesetzt werden können und ob Betriebe davon profitieren.

Das Projekt hat in den Jahren 2005 bis 2008 mit insgesamt 122 Unternehmen kooperiert. Es handelte sich um Betriebe, die Jugendliche (150 insgesamt) im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung auf eine Ausbildung vorbereiteten. Die Firmen erprobten und bewerteten den Einsatz der Qualifizierungsbausteine. Voraussetzung hierfür war allerdings, dass „betriebstaugliche“ Qualifizierungsbausteine zur Verfügung standen. QuiB erstellte in Kooperation mit den Unternehmen in den drei Jahren 87 Qualifizierungsbausteine, die den betrieblichen Anforderungen entsprachen und somit auch einsatzfähig waren. Um den Unternehmen auch langfristig Unterstützung zu bieten, entwickelte QuiB eine Arbeitshilfe (in Form einer CD), die allen Firmen sowie betrieblichen Kooperationspartnern zur Verfügung steht. Informationen können auf der QuiB-homepage abgerufen werden; diese bleibt auch nach Beendigung des Projekts bestehen (www.quib.inbas.com).

Die Ergebnisse der Erprobung sind in diesem Bericht zusammengestellt.

Erläutert werden zunächst die Kennzeichen von Qualifizierungsbausteinen, wie sie definiert werden, ihr Entstehungshintergrund sowie die gesetzliche Vorgaben. Dies bildet die Grundlage dafür, um die strukturellen Unterschiede zwischen Betrieben einerseits und Bildungsträgern, Schulen andererseits im Zusammenhang mit dem Einsatz von Qualifizierungsbausteinen herauszuarbeiten. Diese strukturellen Unterschiede sind es letztlich, die eine eins-zu-eins-Übertragung eines Instruments wie Qualifizierungsbausteine auf Unternehmen nicht so ohne weiteres ermöglichen (Kap. 2).

Im Anschluss daran präsentieren wir den Kontext und die Eckpunkte des Projekts, um dem Leser, der Leserin eine Einordnung der Ergebnisse zu erleichtern. QuiB hat Bausteine mit Firmen erprobt, die eine Einstiegsqualifizierung mit Jugendlichen durchführen. Dargestellt werden die zentralen Vorgaben des EQJ-Programms und die sich daraus unmittelbar ableitenden Projektaktivitäten und in Zusammenhang stehenden Kooperationspartner. Wie sich der Beratungsprozess mit den Firmen gestaltet hat und welche unterschiedlichen Methoden zur Evaluierung der Erprobung im Laufe des Projekts zum Einsatz kamen, wird im Anschluss beschrieben. Schließlich geben wir einen Überblick über die Teilnehmendenstruktur (Betriebe, Jugendliche).

Die Umsetzung der Qualifizierungsbausteine in die betriebliche Praxis ist Thema des vierten Kapitels. Vorab lässt sich sagen: Eine „pragmatische“ betriebsangepasste Nutzung ist vorherrschend. Ausbildungserfahrene Unternehmen profitieren insbesondere dann von Qualifizierungsbausteinen, wenn sie diese mit ihrem eigenen Qualifizierungskonzept verzahnen können. Unterstützung bieten Bausteine vorrangig den Unternehmen, die kein Qualifizierungskonzept aufweisen und sich generell mit einer strukturierten Qualifizierung schwer tun. (Kap. 4).

Abschließend beleuchten wir Aspekte der Nutzung einer sozialpädagogischen Begleitung in der Einstiegsqualifizierung. Dieses Thema, das nicht unmittelbar mit Qualifizierungsbausteinen zusammenhängt, erweitert die Perspektive einerseits in Hinblick auf die Unterstützungsmöglichkeiten und den Unterstützungsbedarf von Unternehmen, die eine Berufsausbildungsvorbereitung anbieten. Denn wenn es Probleme mit Jugendlichen gibt, rückt die Qualifizierung automatisch in den Hintergrund der Wahrnehmung. Andererseits schlagen wir damit die Brücke zu dem neuen Förderinstrument des „Ausbildungsmanagements“, das kleinen und mittleren Unternehmen seit November 2007 zur Verfügung steht (Kap. 5).

Eine Zusammenfassung der Ergebnisse finden Sie im Folgenden Kapitel 1.

1 Ergebnisse im Überblick

Das Projekt QuiB hatte die Aufgabe, Bedingungen und Strukturen zu ermitteln, die es kleinen und mittleren Betrieben ermöglichen, eine Berufsausbildungsvorbereitung mit Qualifizierungsbausteinen durchzuführen.

Unsere Ergebnisse im Überblick:

Nutzen von Qualifizierungsbausteinen für Betriebe

Qualifizierungsbausteine eignen sich insbesondere für Unternehmen ohne Ausbildungserfahrung, um sich mit dem Ausbildungsrahmenplan sowie mit Qualifizierungsmöglichkeiten in eigener Regie vertraut zu machen. Firmen, die sich insgesamt schwer tun mit betrieblicher Organisation und Ablaufplanung und die Jugendliche in einer Einstiegsqualifizierung einsetzen, sind Qualifizierungsbausteine als Planungsinstrument zu empfehlen.

Viele Ausbildungsbetriebe haben ein Qualifizierungskonzept für die Einstiegsqualifizierung, das sie einsetzen, um Jugendlichen berufliche Handlungskompetenzen zu vermitteln. Qualifizierungs-Know-how ist also vorhanden. In QuiB hat sich gezeigt, dass diese erfahrenen Unternehmen Qualifizierungsbausteine als Anregung nutzen, die bisherige Qualifizierungspraxis zu reflektieren, zu vergleichen und ggf. neue Ideen aufzugreifen.

Zu empfehlen ist auf jeden Fall, Qualifizierungsbausteine an Jugendliche weiterzuleiten. Denn Jugendliche bewerten Qualifizierungsbausteine im betrieblichen Einsatz positiv. Da die Vergütung in der Einstiegsqualifizierung gering ist und Unternehmen keine Zusage auf einen Ausbildungsplatz im Vorfeld machen, besteht bei vielen jungen Leuten die Sorge, in der Einstiegsqualifizierung als billige Arbeitskraft ausgenutzt zu werden und die sechs bis acht Monate im Betrieb „umsonst“ eingesetzt zu haben. Ein Qualifizierungsplan, wie es die Qualifizierungsbausteine bieten, wirkt diesen Befürchtungen entgegen und vermittelt einen seriösen Eindruck. Weiterhin beantwortet der Überblick über zu erzielende Lernergebnisse die Frage, was auf die jungen Leute zukommt und was es im betrieblichen Alltag an Anforderungen zu bewältigen gilt. Und schließlich sind mit Bausteinen auch Motivationsschübe verbunden, da die Verbindung zu Ausbildungsinhalten aus dem ersten Ausbildungsjahr sichtbar ist. Von diesen Vorteilen profitieren letztlich auch die Firmen.

Flexibler Einsatz von Qualifizierungsbausteinen

Betriebe setzen Qualifizierungsbausteine unterschiedlich ein: als Checkliste am Ende der Einstiegsqualifizierung, als Übersichtsplan für Jugendliche, als Instrument zur Planung von Qualifizierung oder als Möglichkeit der Qualitätssicherung und der Standardisierung von Qualifizierungsprozessen durch eine konsequente Nutzung der Potentiale eines Bausteins. Erst durch

diese Freiheit in der Nutzung und die Vielfalt der Einsatzmöglichkeiten werden Qualifizierungsbausteine für Betriebe attraktiv.

Die Attraktivität könnte erhöht werden, wenn einzelne Merkmale der Qualifizierungsbausteine so konzipiert würden, dass das Instrument auch auf den Bedarf von Betrieben abgestimmt würde. Dies setzt eine Überarbeitung der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO) voraus.

So wünschen sich Unternehmen, dass Qualifizierungselemente wahlweise hinzugefügt oder gestrichen werden könnten. Dies entspricht aber nicht der BAVBVO. Nur von der Kammer im Vorfeld bestätigte Bausteine können eingesetzt werden. Für den betrieblichen Kontext ist diese Starrheit nicht funktional. Aus betrieblicher Sicht wäre an Stelle fixer Qualifizierungsbausteine ein flexibles Baukastensystem wünschenswert, das ihnen die nachträgliche Zusammensetzung von Qualifizierungsbausteinen ermöglicht. Die Zusammensetzung der Bausteine könnte aber auch von Bildungsträgern in Absprache mit den Firmen geleistet werden. Die Kooperation von Bildungsträgern und Unternehmen würde hierdurch zusätzlich gestärkt. Weiterhin sind neben den Angaben in Stunden auch Zeitangaben zu vermerken, die dem betrieblichen Denken entsprechen (z.B. in Form von Wochen).

Voraussetzungen für den betrieblichen Einsatz von Qualifizierungsbausteinen

Sollen Unternehmen für den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen gewonnen werden, müssen sie ausreichend über die unterschiedlichen Möglichkeiten des Einsatzes und die darin liegenden Chancen für sie informiert werden. Zentral sind dabei die Kommunikationswege. Bei passiven Vermittlungsformen – Informationsbroschüren, Informationen im Internet – kommen Inhalte bei den Rezipienten nur begrenzt an. Sinnvoller sind aktive Formen, etwa persönliche Gespräche. Hier eignen sich Ansprechpartner/innen, die von den Betrieben als Vertrauenspersonen gesehen werden, wie etwa die Ausbildungsberater/innen der Kammern.

Ein besonderes Augenmerk bei der kommunikativen Vermittlung ist auf die Erläuterung der einzelnen Kennzeichen der Qualifizierungsbausteine zu legen, da einige Aspekte leicht zu Missverständnissen führen (Erscheinungsbild als Lehrgang, Angaben in Stunden, Leistungsfeststellung, Ausstellen von Zeugnissen usw).

Es empfiehlt sich Qualifizierungsbausteine so zu kommunizieren, dass sie an das betriebliche Qualifizierungsprofil anschlussfähig sind. Es sollte an bestehende Ideen, Vorstellungen, Konzepte zur Qualifizierung unmittelbar angeknüpft werden, da die Bausteine in ihrer Gesamtheit ansonsten von den Ausbilder/innen als Fremdkörper wahrgenommen werden. Vorschläge für die Praxis sind darauf abzustimmen. Flexible Handhabungsmöglichkeiten können an dieser Stelle aufgezeigt werden.

Neben Ausbildungsberatern/innen der Kammern können insbesondere Bildungsträger eine solche Dienstleistung erbringen. Sie sind mit Qualifizierungsbausteinen durch ihre Arbeit im Rahmen berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen bestens vertraut. Allerdings müssen die Akteure/innen in der Lage sein, sich von der eigenen Praxis zu lösen und eine Fremdperspektive einzunehmen: Der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen in Unternehmen muss – wie im Bericht gezeigt – völlig anders angegangen werden. Da in der Einstiegsqualifizierung die Möglichkeit vorgesehen ist, Unternehmen eine sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Unterstützung an die Seite zu stellen, liegt hier ein Förderinstrument für die genannte Dienstleistung bereits vor.

Es sind insbesondere Firmen zu informieren und zu überzeugen, die noch über keine Ausbildungserfahrung verfügen und die langfristig für die Ausbildung gewonnen werden sollen. Zu denken ist hier auch an Inhaber/innen ausländischer Unternehmen.

Transparenz über externe Unterstützungsmöglichkeiten

Für die sozialpädagogische Begleitung/organisatorische Unterstützung gilt gleiches wie oben: Kommunikationswege sind wichtig. Die Informationen müssen über die Agenturen oder die zuständigen Stellen an die Betriebe herangetragen werden. Es empfiehlt sich eine Beratung, für welche Jugendlichen in der Einstiegsqualifizierung und zu welchen Zeitpunkten eine solche Begleitung sinnvoll ist und was dort inhaltlich geleistet wird. Dies setzt voraus, dass auch die bewilligenden Sachbearbeiter/innen der Agenturen bzw. der Träger der Grundsicherung (bzw. der Optierenden Gemeinden) Kenntnisse über den Nutzen und die Inhalte einer solchen Dienstleistung haben und sich ggf. auch mit den Trägern darüber austauschen.

Die Administration der Beantragung einer sozialpädagogischen Begleitung/organisatorischen Unterstützung muss leicht zu bewerkstelligen sein. Vielfach scheitern Beantragungen, weil der „Papierkram“ als zu aufwändig erlebt wird, aber auch, weil es an Informationen fehlt, wo die Formulare zu finden sind, wie sie auszufüllen sind und an wen und wie der Antrag gestellt wird.

Unterstützung durch QuiB-Arbeitshilfe

Eine erste Möglichkeit Unternehmen mit Qualifizierungsbausteinen vertraut zu machen und sie darüber hinaus bei ihrer Qualifizierungsarbeit zu unterstützen, bietet die in QuiB erstellte Arbeitshilfe für kleine und mittlere Betriebe. Die CD steht allen Unternehmen und Interessierten zur Verfügung. Sie kann bei INBAS bestellt oder auf der Homepage des Projekts (www.quib.inbas.com) abgerufen werden.

Abschließend wollen wir festhalten: Qualifizierungsbausteine sind kein Selbstzweck. Ziel ist die Vermittlung von beruflicher Handlungsfähigkeit und die Verzahnung von Berufsausbildungsvor-

bereitung und Ausbildung. Leisten Betriebe dies mit eigenen Qualifizierungskonzepten (und nicht mit Qualifizierungsbausteinen) haben wir das gewünschte Ziel (auch) erreicht.

2 Kennzeichen von Qualifizierungsbausteinen

Qualifizierungsbausteine dienen dazu, Jugendlichen in der Berufsausbildungsvorbereitung Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit zu vermitteln. Sie werden aus Ausbildungsrahmenplänen abgeleitet und beschreiben Qualifizierungsergebnisse. Sie sind inhaltlich abgegrenzt, in sich abgeschlossen und qualifizieren für eine Tätigkeit, die Teil einer anerkannten Berufsausbildung ist.

2.1 Definition von Qualifizierungsbausteinen

Qualifizierungsbausteine sind folgendermaßen definiert (Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 1999, 61f.):

- **Qualifizierungsbausteine beschreiben eine in sich abgeschlossene Teilkompetenz in Bezug zu Ausbildungsordnungen und Ausbildungsrahmenplänen.** Beschrieben werden Kompetenzen, die jemand zur Ausführung bzw. Erledigung einer Aufgabe in einem Beruf braucht. Die beschriebenen Kompetenzen können sich auf mehrere Ausbildungsabschnitte beziehen und müssen sich nicht nur am ersten Ausbildungsjahr orientieren.
- **Qualifizierungsbausteine beschreiben die Ergebnisse des Qualifizierungsprozesses.** Beschrieben werden die Kompetenzen, über die jemand verfügt, wenn sie/er den Qualifizierungsbaustein erfolgreich abgeschlossen hat.
- **Qualifizierungsbausteine orientieren sich an der beruflichen Handlungskompetenz.** Berücksichtigt werden sowohl die fachlichen, die sozialen und personalen als auch die methodischen Kompetenzen. Ziel der Kompetenzerweiterung ist es, die Ausbildungsreife zu erlangen bzw. zu festigen.
- **Qualifizierungsbausteine sind abprüfbar.** Die in dem Baustein beschriebenen Kompetenzen sind so operationalisiert, dass sie abprüfbar sind. Mit erfolgreichem Abschluss des Bausteins kann der/die Jugendliche die beschriebenen Tätigkeiten selbstständig ausführen. Dies wird anhand einer Leistungsüberprüfung festgestellt.
- **Qualifizierungsbausteine werden bescheinigt.** Die Bescheinigung erfolgt gemäß der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO) durch ein Zeugnis mit beigefügtem Qualifizierungsbild des Bausteins, so dass alle vermittelten Inhalte transparent sind.

Qualifizierungsbausteine können in allen Bereichen der Berufsausbildungsvorbereitung eingesetzt werden: bei Bildungsträgern, in beruflichen Schulen und in Betrieben. Um zu beleuchten, weshalb der Einsatz im betrieblichen Kontext neu ist und Ausbilder und Ausbilderinnen verständlich gemacht werden muss, ist es sinnvoll, sich den Entstehungskontext und die Entstehungsgeschichte zu vergegenwärtigen.

2.2 Entstehungskontext der Qualifizierungsbausteine

Qualifizierungsbausteine sind in den 90er Jahren entstanden vor dem Hintergrund eines eingeschränkten Ausbildungsstellenmarktes. Eine große Zahl an Jugendlichen konnte nach Abgang aus der allgemeinbildenden Schule nicht in eine Berufsausbildung einmünden. Zwar bestand für diese Schulabgänger/innen die Option, berufsvorbereitende Bildungsgänge der Agentur für Arbeit zu besuchen und dort für das kommende Ausbildungsjahr zusätzliches know-how zu erwerben, doch viele der betroffenen jungen Leute nahmen diese Angebote als unproduktive Warteschleifen wahr. Die dort stattfindenden Lernprozesse – so die Kritik – seien zu wenig praxisbezogen und gingen an der beruflichen Realität vorbei.

Mit dem im Jahre 1996 veröffentlichten Runderlass 42/96 der Bundesagentur für Arbeit zu den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen reagierte die Bundesagentur auf diese Problematik.

Der Runderlass 42/96 enthielt Vorgaben zur „Modularisierung der Lehrgangsangebote“. Die Lehrgänge sollten thematisch und zeitlich eingrenzbar Qualifizierungssequenzen aufweisen, die nach Bedarf auch kombinierbar sein sollten. In der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wurde schließlich gefordert, dass in der Ausbildungsvorbereitung Qualifikationen vermittelt werden müssten, die in der nachfolgenden Berufsausbildung verwertbar sind (27. Mai 1999). Deshalb müsse eine „bessere inhaltliche Verknüpfung von Ausbildungs-/Berufsvorbereitung und Berufsausbildung“ angestrebt werden.

Erfahrungen mit der Qualifizierung in kleineren Lerneinheiten waren bereits in der Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen gemacht worden. Hier waren im Rahmen von Modellversuchen Ausbildungsberufe in einzelne Module zergliedert worden. Der Weg zur Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen war somit nicht mehr weit.

In der Ausbildungsvorbereitung wurden die Empfehlungen des Runderlasses 42/96 bzw. die Vorschläge der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ aufgegriffen. So wurden in der Modellversuchsreihe „Innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung - INKA“ (durchgeführt von INBAS GmbH; INBAS 1998;) Qualitätsmerkmale für Qualifizierungsbausteine und exemplarische Bausteine entwickelt und erprobt.

In 2003 wurde die Ausbildungsvorbereitung erstmals in das Berufsbildungsgesetz (BBiG) eingeführt (Schier/Reitz 2004). Dies hat den Stellenwert der beruflichen Förderung vor Beginn der

Ausbildung erhöht. Dort wurde auch festgelegt, dass Qualifizierungsbausteine eingesetzt werden können, um jungen Erwachsenen Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit zu vermitteln.

2.3 Gesetzliche Grundlage und Aufbau der Qualifizierungsbausteine

Der Aufbau der Bausteine (INBAS 2004) erklärt sich aus dem oben dargestellten Entstehungskontext.

Qualifizierungsbausteine haben einen Ausbildungsberuf als Grundlage. Was Jugendliche am Ende der Qualifizierungsphase können sollen, wird aus dem Ausbildungsrahmenplan abgeleitet und die konkreten Bezüge zu den Berufsbildpositionen benannt. Diejenigen, die den Qualifizierungsbaustein entwickeln, können die Inhalte jedoch frei kombinieren. Das erste Ausbildungsjahr wird also nicht abgebildet, sondern nur Teile davon - nämlich inhaltlich abgeschlossene Teilkompetenzen. Damit Qualifizierungsbausteine ihre Gültigkeit haben, müssen sie von der Kammer bestätigt werden. Diese prüft, ob die Bezüge zu den Ausbildungsrahmenplänen korrekt sind. Es sind in der Regel Träger oder berufliche Schulen, die Qualifizierungsbausteine entwickeln und diese dann bei ihren Bildungsmaßnahmen bzw. Bildungsgängen einsetzen. Jugendliche, die Qualifizierungsbausteine durchlaufen, werden am Ende geprüft, ob sie die erwarteten Lernergebnisse vorweisen können. Das Ergebnis wird in einem Zeugnis festgehalten.

Die Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO) regelt den Aufbau eines Qualifizierungsbausteines.

Ein Baustein sieht folgendermaßen aus:

- Im Kopf des Qualifizierungsbausteins finden sich
- der Name und die Anschrift des Anbieters, also z.B. ein Träger oder ein Unternehmen
- der Titel des Qualifizierungsbausteines,
- der zugrunde liegende Ausbildungsberuf,
- das Qualifizierungsziel sowie
- die Dauer der Vermittlung in Stunden.

Im Anschluss an diese Informationen werden die einzelnen zu vermittelnden Tätigkeiten und Kenntnisse mit ihren jeweiligen Bezügen zu den Berufsbildpositionen des Ausbildungsrahmenplans aufgelistet.

Den Abschluss des Qualifizierungsbausteins bildet die Angabe, wie die Leistungsfeststellung durch den Anbieter – also z.B. den Bildungsträger oder Betrieb – erfolgt ist. Denn nach der BAVBVO muss der Lernort – und nicht etwa die zuständige Stelle – feststellen, ob der oder die

Jugendliche das Lernziel erreicht hat. In der BAVBVO findet sich auch das Zeugnis, das der Anbieter einem Jugendlichen nach Abschluss eines Qualifizierungsbausteines ausstellen muss. Ein Beispiel Qualifizierungsbaustein findet sich in der Anlage Nr. 1.

Zusammenfassend heißt dies: Qualifizierungsbausteine sind über das Berufsbildungsgesetz § 68 -70 BBiG und die Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO) vom Juli 2003 geregelt. Sie werden von den Kammern bestätigt. Sie haben einen Vermittlungsumfang von mindestens 140 Stunden bis zu höchstens 420 Zeitstunden und werden durch eine Leistungsfeststellung abgeschlossen.

2.4 Differenzen zwischen Lernorten beim Einsatz von Qualifizierungsbausteinen

Die strukturelle Differenz, die zwischen Unternehmen auf der einen Seite und Bildungsträgern/Schulen auf der anderen Seite existiert, soll an dieser Stelle kurz benannt werden. Sie ist letztlich dafür verantwortlich, dass das Instrument nicht so ohne weiteres übertragbar ist auf die betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung – bzw. wenn sie übertragen wird, dann sind „Übersetzungsleistungen“, „Erklärungen“ notwendig. Auf vier strukturelle Merkmale im Zusammenhang mit den Bausteinen sei hier verwiesen:

Bildungsträger und Schulen sind **Bildungseinrichtungen** und haben einen **Bildungsauftrag** zu erfüllen. Unternehmen haben dies explizit nicht. Wenn sie eine Berufsausbildungsvorbereitung anbieten, dann unterliegt diese den ökonomischen Zwängen.

Feststehende Bildungsinhalte sind Teil des Bildungssettings von Bildungsträgern/Schulen. Qualifizierungsbausteine sind deshalb in ihrer Gänze und in ihren Abläufen gut umsetzbar. Werden Qualifizierungsbausteine konzipiert, dann liegen dem ja auch automatisch logische Sequenzierungen und Lehr-Lernprozesse zugrunde. Die Qualifizierung erfolgt dann entlang der dargestellten Elemente. Unternehmen legen der Qualifizierung eine andere Logik zugrunde. Sie qualifizieren entsprechend der Auftragslage oder anhand anderer Verwertungslogiken.

Bildungsträger und Schulen arbeiten mit Zeitangaben: in Stunden. Sie können aufgrund der geregelten Qualifizierungszeiten diese **Zeitanangaben** auf dem Baustein kontrollieren. Zeitanangaben in Stunden sind für Betriebe mit häufig wechselnden Tätigkeiten und Einsatzgebieten kaum überblickbar.

Das Wort „**Leistungsfeststellung**“ wird in Verbindung mit formalen Prüfungen und eben mit Bildungseinrichtungen gesehen. Schulen und Bildungsträger weisen hier auch entsprechende Erfahrungen auf. In Unternehmen dagegen werden formale Prüfungen nicht systematisch eingesetzt. Leistungsfeststellungen finden hier auch statt, allerdings im Rahmen von Qualitätsprü-

fungen. Sie sind eingebettet in die betriebliche Praxis, auch als kontinuierliche Beobachtung und Bewertung der Arbeit der Jugendlichen.

Aus den beschriebenen Differenzen lässt sich folgern: Sollen Qualifizierungsbausteine in Unternehmen eingesetzt werden, müssen sie an die betriebliche Welt anschlussfähig sein. Dem stehen die – aus betrieblicher Sicht - starren Vorgaben der BAVBVO entgegen. Für Unternehmen heißt das Zauberwort „Flexibilität“. Mit einer flexiblen Handhabung können Qualifizierungsbausteine in den betrieblichen Kontext integriert werden. Dass Betriebe das können, zeigen die Ergebnisse in QuiB (siehe Kapitel 4).

3 Eckdaten von QuiB

Der Projektverlauf ist in zwei zeitliche Phasen mit jeweils unterschiedlichen regionalen Kooperationspartnern unterteilt.

Zunächst stellen wir die Rahmenbedingungen von QuiB dar (3.1). Das Projekt wurde in beiden zeitlichen Phasen mit Hilfe des Sonderprogramms EQJ (Einstiegsqualifizierung Jugendlicher) durchgeführt. Wir thematisieren die für QuiB zentralen Aspekte des EQJ-Programms sowie die Akzeptanz des Programms durch Unternehmen und Jugendliche. Die regionalen Kooperationspartner, die wir im Anschluss benennen, leiten sich unmittelbar aus den Vorgaben der Einstiegsqualifizierung ab.

Unter 3.2 fokussieren wir den Beratungsprozess, der sich nicht nur auf die Bausteine (Information, Entwicklung, Erprobung) erstreckt, sondern auch auf Formalia und den unmittelbaren Umgang mit den Jugendlichen während der Qualifizierung. Daran anschließend stellen wir dar, welche Instrumente eingesetzt wurden, um zu fundierten Aussagen über den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen im Betrieb zu gelangen (3.3).

Schließlich soll das Profil der teilnehmenden Unternehmen und Jugendlichen präsentiert werden (3.4).

3.1 Rahmenbedingungen von QuiB

EQJ-Programm

Das Projekt QuiB hat im März 2005 seine Arbeit aufgenommen. Um Qualifizierungsbausteine in kleinen und mittleren Unternehmen zu erproben, wurde das EQJ-Programm der Bundesregierung genutzt, das mit dem „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“¹ vom 16. Juni 2004 auf den Weg gebracht worden war².

1 In dem folgenden web-link sind Informationen der Agentur für Arbeit abrufbar. Neben den Richtlinien des EQJ-Programms können hier auch die Ergebnisse einer Begleitforschung heruntergeladen werden (http://www.arbeitsagentur.de/nn_27512/zentraler-Content/A03-Berufsberatung/A031-Berufseinsteiger/Allgemein/Sonderprogramm-Einstiegsqualifizierung.html).

2 Um Erfahrungen der Betriebe aus dem ersten Jahrgang 2004/2005 mit dem EQJ-Programm zu erfassen, Probleme zu identifizieren und auch um QuiB vorzustellen und Interessen zu erfragen, wurde zunächst eine Voruntersuchung durchgeführt, bei der 23 Betriebe telefonisch kontaktiert und befragt wurden (siehe Anlage Nr. 2). Die Erfahrungen der Betriebe gaben erste Hinweise auf Einstellungen der Unternehmen und Schwierigkeiten.

Das EQJ-Programm stand bundesweit erstmalig im Herbst 2004 zur Verfügung und hatte folgende für das Projekt QuiB relevante Eckpunkte:

Jugendliche: Weit interpretierbarer Förderkreis

Zum förderfähigen Personenkreis zählen junge Leute, die zu Beginn der Förderung das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und die als

- Ausbildungsbewerber/innen mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven gelten, die auch nach den bundesweiten Nachvermittlungskampagnen keinen Ausbildungsplatz haben oder
- Jugendliche, die noch nicht in vollem Maße über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen.
- Junge Frauen, Jugendliche mit Migrationshintergrund, behinderte und schwerbehinderte Jugendliche sowie benachteiligte Jugendliche im Sinne von § 68 Abs. 1 BBiG sind angemessen zu berücksichtigen, soweit nicht der individuelle Förderbedarf eine außerbetriebliche Qualifizierung erfordert.

Unternehmen: Kostenneutralität und lange Praktikumsdauer

- Die Agentur für Arbeit erstattet dem Arbeitgeber auf Antrag die Vergütung der Einstiegsqualifizierung bis zu einer Höhe von 192 Euro monatlich zuzüglich eines pauschalierten Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.
- Die Einstiegsqualifizierung hat eine Dauer von mindestens 6 Monaten bis längstens 12 Monaten.

Sonstiges: Beanspruchung einer sozialpädagogischen Begleitung

- Sozial benachteiligte Jugendliche und lernbeeinträchtigte Jugendliche können auf Antrag des Betriebs eine sozialpädagogische Begleitung erhalten (§ 421m, SGB III).

Die Einstiegsqualifizierung wurde von den **Unternehmen** als „Instrument der Wirtschaft“ interpretiert. Den zuständigen Stellen wurde die Akquise der Plätze überantwortet – mit großem Erfolg. Als vorteilhaft gewertet wurden insbesondere die Kostenneutralität und die lange Dauer der Praktika, die eine Einarbeitung der Jugendlichen lohnenswert machte. Die Dauer des Praktikums ermöglichte es den Unternehmen außerdem, Jugendliche für eine anschließende Ausbildung sehr lange zu testen und damit das Risiko einer Fehlbesetzung zu minimieren.

Bei den **Jugendlichen** hingegen überwiegte anfänglich die Skepsis. Gründe für die Zurückhaltung der Jugendlichen gegenüber EQJ waren:

- Fehlende Erfahrung: das Programm war in 2005 sehr neu und bei den Jugendlichen wenig bekannt. Angebote im Übergangssystem etablieren sich im zeitlichen Verlauf und mit der Masse der Teilnehmenden.
- Geringe Attraktivität: Die Bedingungen der Einstiegsqualifizierung schienen wenig attraktiv: volle Arbeitszeit, geringe Entlohnung, keine Sicherheiten hinsichtlich der Qualifizierung und des Übergangs in Ausbildung. Ein Aushilfsjob wurde demgegenüber als deutlich vorteilhafter eingeschätzt. Skepsis herrschte auch bei den Akteuren und Akteurinnen vor, die Jugendliche über Angebote informieren, z.B. Arbeitsberater/innen, Sozialpädagogen/innen und Lehrpersonal an Schulen. Eine Beratung in Richtung Einstiegsqualifizierung fand nicht oder nur zögerlich statt.
- Hoffnung auf bessere Alternativen: Im Oktober und November bestehen noch realistische Chancen, im Zuge einer Nachvermittlung einen Ausbildungsplatz zu finden. Während sich im Herbst 2005 noch wenige Jugendliche entscheiden konnten, eine Einstiegsqualifizierung zu absolvieren, nahm der Handlungsdruck bis Ende Februar 2006 zu.

Erst durch die sehr guten Übergangsquoten (61,1%), die in der Begleitforschung (GIB 2005, 19) ermittelt wurden, konnte sich die Einstiegsqualifizierung als ein anerkanntes Instrument im Übergangssystem etablieren. Seit November 2007 ist das Sonderprogramm EQJ in die Regelförderung umgewandelt worden³.

Die genannte Ausgangssituation schlug sich im Herbst 2005 unmittelbar auf die Projektarbeit von QuiB nieder: Während sich annähernd 100 Unternehmen bereit erklärten, Qualifizierungsbausteine im Betrieb mit Jugendlichen im Rahmen der Einstiegsqualifizierung zu erproben, konnten bis zum Ende des Förderzeitraums des EQJ-Jahrs 2005/2006 mit nur 55 Jugendlichen Verträge für die Einstiegsqualifizierung abgeschlossen werden.

Um die Jugendlichen zu gewinnen, wurden von QuiB eine Vielzahl von Aktivitäten (Beratungsgespräche, Informationsveranstaltungen) durchgeführt⁴ (eine Auflistung findet sich in der Anlage Nr. 3).

³ Eine gesetzliche Regelleistung der Einstiegsqualifizierung besteht seit 01.10.2007. Sie wird durch die Agentur für Arbeit (235b SGB III) und die Träger der Grundsicherung gefördert.

⁴ So wurden beispielsweise in der IHK Frankfurt zwei Veranstaltungen für interessierte Unternehmensvertreter/innen und Jugendliche durchgeführt, die - ähnlich wie bei Ausbildungsbörsen - Kontaktmöglichkeiten in ungezwungener Atmosphäre ermöglichten. Hier nahmen insgesamt 18 Betriebe und ca. 50 Jugendliche teil. Weiterhin wurden drei Beratungstage nur für Jugendliche angeboten, an denen diese über die Einstiegsqualifizierung informiert wurden. Wünsche der Jugendlichen wurden mit den formulierten Ansprüchen der Unternehmen abgeglichen, um ein möglichst gutes Matching zu erreichen. Es wurde an den drei Tagen mit ca. 80 Jugendlichen Beratungsgespräche geführt (siehe Anlage Nr. 3 „QuiB-Aktivitäten“).

Demgegenüber konnten wir im zweiten Durchgang 2006/2007 mit Unternehmen kooperieren, die Jugendliche in der Einstiegsqualifizierung bereits unter Vertrag hatten. Es handelte sich um 72 Firmen mit insgesamt 95 Jugendlichen.

Kooperationspartner

Zielgruppe des Projekts waren *kleine und mittlere Unternehmen in Hessen*, die Jugendliche im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung auf einen Beruf vorbereiten. Diese Betriebe sollten mit Qualifizierungsbausteinen vertraut gemacht werden.⁵

Voraussetzung für eine erfolgreiche Durchführung von QuiB war eine enge Kooperation mit maßgeblichen Institutionen. Auf Seiten der Wirtschaft waren dies die *Kammern*, da sie prüfen, ob Unternehmen die Voraussetzung für die Durchführung einer Einstiegsqualifizierung erfüllen und die Verträge statistisch erfassen. Da das Handwerk, anders als die Industrie- und Handelskammer, bundesweit eigene Wege bei der Konzeption und dem betrieblichen Einsatz von Qualifizierungsbausteinen geht⁶, konzentrierte sich QuiB auf Unternehmen, die der Industrie- und Handelskammer angehören. Die Umsetzung in 2005/2006 fand in der *Region Frankfurt am Main* im *IHK-Bezirk Frankfurt* statt, in 2006/2007 zusätzlich in den Regionen und *IHK-Bezirken Darmstadt, Fulda* und *Offenbach*. Besonders eng war die Zusammenarbeit mit der IHK Frankfurt am Main.

Maßgebliche Institution auf Seiten der Jugendlichen ist die *Agentur für Arbeit*. Sie vermittelt Jugendliche in die Betriebe, leitet die Gelder für das EQJ-Programm auf Antrag an die Unternehmen weiter und bewilligt auf Antrag eine sozialpädagogische Begleitung. Es wurde folglich mit allen Agenturen der genannten Regionen eine Kooperation aufgebaut.

Schließlich hat QuiB mit Bildungsträgern kooperiert, die für Jugendliche in der Einstiegsqualifizierung eine *sozialpädagogische Begleitung* anbieten. Anbieter war in beiden Durchgängen das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. in Frankfurt am Main sowie in 2006/2007 zusätzlich das Frankfurter Institut für Erziehungshilfen und Familienberatung e. V.

⁵ Große Firmen wurden ausgespart, da diese häufig eigene Programme auflegen, um Jugendliche an eine Ausbildung heranzuführen (z.B. Bahn AG mit dem Programm „Chance plus“).

⁶ Der Zentralverband des Deutschen Handwerks und die Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk, die im Rahmen des BMBF-Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF) bundeseinheitliche Qualifizierungsbausteine aus Ausbildungen des Handwerks entwickelt haben, empfehlen ihren Unternehmen die Einstiegsqualifizierung mit diesen Bausteinen durchzuführen. Es liegen bislang keine qualitativen Daten darüber vor, in welcher Weise die Umsetzung in den Betrieben erfolgt (<http://www.kompetenzen-foerdern.de>).

Es wurde auch der Versuch gestartet mit einem freien Sozialpädagogen eine sozialpädagogische Begleitung durchzuführen. Die Kontaktdaten der Fachkraft wurden von der Agentur für Arbeit in Frankfurt an QuiB vermittelt, allerdings konnte keine tragfähige Kooperation mit dem Sozialpädagogen hergestellt werden.

In der Anlage Nr. 3 findet sich die komplette Auflistung der unterschiedlichen Aktivitäten zur Herstellung und Festigung von Kooperationsbeziehungen. Eine detaillierte Darstellung für das erste Projektjahr enthält auch der Zwischenbericht (Zeitraum vom 01.03.2005 bis 28.02.2006; siehe Anlage Nr. 5).

3.2 Beratungsprozess zur Erprobung der Qualifizierungsbausteine

Kooperation mit Betrieben

Die Kooperation mit den 50 Unternehmen in QuiB erfolgte durch Berater und Beraterinnen. Jeder Firma wurde ein solcher Berater bzw. eine solche Beraterin zur Seite gestellt.

In 2005/2006 bestanden die Kontakte zu den Betrieben (mangels Jugendlicher) bereits vor Beginn der Einstiegsqualifizierung. QuiB unterstützte die Unternehmen bei der Suche nach jungen Leuten und beriet diese anschließend bei der Vertragsabwicklung, bei der Beantragung von Geldern für die Einstiegsqualifizierung und ggf. einer sozialpädagogischen Begleitung. Diese Unterstützungsleistung wurde von den Unternehmen positiv aufgenommen, zumal das Beantragungsprozedere für die meisten neu und damit zeitaufwendig war. Die Prozesse der Antragsstellung (an wen geht welches Dokument, welche Kopie; was muss zu welchem Zeitpunkt getan werden; wer ist Ansprechpartner/in bei den Einrichtungen) und insbesondere die der Beantragung einer sozialpädagogischen Begleitung waren aufgrund der Neuheit des Programms undurchsichtig und auch in den Einrichtungen selbst noch nicht hinreichend etabliert.

Die durch den frühzeitigen Kontakt gefestigten Kooperationsbeziehungen zu den Unternehmen führten zu einer in den meisten Fällen intensiven Zusammenarbeit. Bei Problemen mit den Jugendlichen wurden die QuiB-Berater/innen häufig mit einbezogen, administrative Fragestellungen gemeinsam angegangen.

Anders stellte sich die Situation im folgenden Jahr 2006/2007 dar: Die Unternehmen wurden kontaktiert als die Jugendlichen bereits unter Vertrag waren. Hierdurch verkürzte sich die Kooperationszeit in der Anfangsphase des Projekts erheblich. Die Zusammenarbeit war deshalb mit den meisten Unternehmen weniger intensiv. Dies war aber auch so gewollt. Die Firmen konnten sich zwischen zwei Kooperationsmodellen entscheiden: In Modell 1 bestand die Möglichkeit, sich intensiv beraten zu lassen, in Modell 2 wurden lediglich drei Betriebsbesuche vereinbart. Ersteres empfahl sich für Unternehmen mit wenig Qualifizierungserfahrung, letzteres für

ausbildungserfahrene Betriebe. Das zweite Modell wurde mehrheitlich in Anspruch genommen. Mit insgesamt 72 Unternehmen wurde im zweiten Jahr kooperiert.

Die Differenzen der Zusammenarbeit in den beiden EQJ-Jahren sind deshalb erwähnenswert, weil sich daran unterschiedliche Unterstützungsbedarfe von Unternehmen ableiten lassen: Was benötigen Ausbilder/innen an Information und an Kommunikation im Hinblick auf die Qualifizierungsbausteine und auf die Berufsausbildungsvorbereitung im Allgemeinen, wenn sie weitgehend auf sich selbst gestellt sind? Dazu mehr in Kapitel 4.

Beratungsprozess für den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen

Da Qualifizierungsbausteine für Unternehmen aus den IHK-Berufen nicht zur Verfügung standen, wurden in Absprache mit den betrieblichen Ansprechpartnern/innen vorhandene Qualifizierungsbausteine verändert und an die betrieblichen Gegebenheiten angepasst. Diese Entwicklungsarbeit hatte mehrere Vorteile: (a) das betriebliche Profil und die organisatorischen Abläufe wurden berücksichtigt, (b) die Qualifizierungsbausteine wurden als „Firmenbausteine“ und weniger als von außen aufoktroierte Fremdkörper wahrgenommen, (c) das Instrument Qualifizierungsbausteine wurde über diesen Entwicklungsprozess verständlicher und ganz allgemein (d): Unternehmen nahmen sich Zeit, um die Berufsausbildungsvorbereitung zu planen.

Die Firmen wurden also gebeten, Abläufe und Inhalte der Berufsausbildungsvorbereitung zu konkretisieren. Je konkreter die Angaben der Ausbilder/innen ausfielen, desto inhaltlich gehaltvoller konnten die Bausteine werden. Diese konzeptionelle Zuarbeit wurde von den Firmen in unterschiedlicher Qualität geleistet.

Es wurden insgesamt in diesem ersten Durchgang 64 Bausteine in 21 Berufen erstellt. Die Bausteine bildeten in ihrer ersten Fassung die Spezifika der Firmen ab (Abläufe, Profil der Unternehmen mit der daraus sich ableitenden jeweiligen Qualifikationstiefe und –breite) und wurden in einer zweiten redaktionellen Überarbeitung für mehrere Unternehmen zusammengefasst und bei der IHK Frankfurt zur Bestätigung eingereicht.

Die Unternehmen erprobten die Bausteine im Anschluss daran mit den Jugendlichen. Nicht alle, aber einige der Firmen händigten den Jugendlichen die Bausteine auch aus. Ein Teil der Betriebe setzte die Bausteine überhaupt nicht ein. Die unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten und Umgangsweisen mit den Bausteinen werden in Kapitel 4 präsentiert.

Die Bausteine aus dem ersten EQJ-Durchgang (2005/2006) wurden zu einem großen Teil auch von den Unternehmen des zweiten Durchgangs (2006/2007) eingesetzt. Es wurden aber auch neue Qualifizierungsbausteine gemeinsam mit Unternehmen ausgewählt und angepasst. Insgesamt konnten den Unternehmen 87 Bausteine zur Verfügung gestellt werden, die allen Interes-

sierten im Internet (www.quib.inbas.com) zur Verfügung stehen (Übersicht über die Bausteine in der Anlage Nr. 4).

3.3 Vorgehen zur Evaluierung des betrieblichen Einsatzes

Die Aufgaben von QuiB lassen sich in zwei Teilbereiche fassen: Erstens sollten Qualifizierungsbausteine in Unternehmen erprobt werden und zweitens – daraus ableitend - sollten Aussagen über betriebliche Einsatzmöglichkeiten und –grenzen gemacht werden.

Der Implementierungsprozess, in dem Beratungsarbeit im Vordergrund stand, wurde folglich durch einen Beobachtungsprozess begleitet (formative Evaluation). Die Daten wurden in Form eines Methodenmixes erhoben: Neben Interviews (mündlich, offene und geschlossene Fragen, Experteninterviews), fließen Daten aus teilnehmenden Beobachtungen ebenso ein wie die Ergebnisse einer Gruppendiskussion sowie quantifizierbare Daten für statistische Auswertungen.

Es wurden folgende Daten erhoben:

- **Mündliche, leitfadengestützte Auswertungsgespräche** mit 122 Unternehmen am Ende der Qualifizierungsphase, die weitgehend in Form von Protokollen vorliegen.
- **10 Problemzentrierte Interviews** (Witzel 1982; Witzel 2000) mit Ausbildern und Ausbilderinnen von einer Dauer zwischen eineinhalb und zwei Stunden (Transkriptionen von 9 Interviews; 1 Protokoll).
- **Protokolle**, die QuiB-Berater/innen nach Betriebsbesuchen erstellten.
- Regelmäßige **Auswertungsgespräche** mit QuiB-Berater/innen im Team (monatliche Team-Sitzungen).
- **Teilnehmende Beobachtung** bei fünf Veranstaltungen der sozialpädagogischen Begleitung. Bei einer Veranstaltung wurde zusätzlich eine **Gruppendiskussion** mit 7 jugendlichen Teilnehmern und Teilnehmerinnen geführt und ausgewertet sowie ein Kurzfragebogen zur Bewertung der Einstiegsqualifizierung ausgegeben.
- **3 Experteninterviews** mit den pädagogischen Fachkräften der beiden Bildungsträger, die die sozialpädagogische Begleitung mit den Jugendlichen durchführten (Protokolle).
- **6 offene telefonische Kurz-Interviews** mit Jugendlichen, die den Vertrag mit dem Betrieb vorzeitig gelöst haben; spiegelbildlich dazu 7 Telefoninterviews mit den dazugehörenden Betrieben; vorliegend in Form von Kurzprotokollen.
- **Erhebung von Betriebsdaten** sowie von Daten der Jugendlichen für statistische Auswertungen (SPSS Datenbank).

3.4 Überblick über Teilnehmenddaten

Aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den beiden Phasen von QuiB 2005/2006 und 2006/2007 sind die Daten der teilnehmenden Betriebe und Jugendlichen nach Jahrgängen getrennt dargestellt.

Phase 1: Erprobung im Raum Frankfurt (2005/2006)

QuiB startete mit dem EQJ-Durchgang 2005/2006 im Herbst 2005. Erreicht wurden Unternehmen mittels Telefonakquise⁷. Insgesamt wurden über 200 Unternehmen kontaktiert. Davon erklärten sich 92 mit 116 EQJ-Plätzen zu einer Kooperation bereit. Jugendliche zu erreichen war schwierig, da sie, wie oben beschrieben, die Einstiegsqualifizierung nur zögerlich als Übergangsoption wahrnahmen. Von den 92 Unternehmen konnten 50 Firmen mit insgesamt 56 Jugendlichen einen Vertrag abschließen.

Unternehmen: Betriebsgröße, Branche, regionale Verteilung und Qualifizierungserfahrung

Es handelt sich mehrheitlich um Kleinbetriebe mit bis zu 20 Mitarbeitern/innen. Da das Projekt QuiB hier seinen Schwerpunkt gesetzt hat, ist diese Aufteilung gewollt. Nach Erhebungen der EQJ-Begleitforschung im Bundesgebiet beteiligen sich kleine Betriebe im EQJ (2005/2006) überdurchschnittlich: Bis 5 Mitarbeiter/innen zu 36,6% und 6 bis 25 Mitarbeiter/innen zu 39,2% (GIB 2006, 35).

Tabelle1: Betriebsgröße (EQJ 2005/2006)

Zahl der Mitarbeiter/innen	Betriebe	in %
1 bis 20	43	86,0
21 bis 50	5	10,0
101 bis 500	2	4,0
Gesamt	50	100,0

Dominierende Branche ist der Einzelhandel mit knapp 44% (z.B. Kleidung, Nahrung, Floristik, Elektrowaren, Spielsachen), gefolgt von Wirtschaftlichen Dienstleistungen (z.B. Beratung im IT-Bereich, Personalvermittlung, Ingenieurbüro, Messtechnik). Weiterhin waren Firmen beteiligt, die öffentliche und private Dienstleistungen erbringen (z.B. Friseur, Kosmetik, Fitness, Hunde-

⁷ Die IHK Frankfurt stellte Betriebsadressen für diesen Zweck zur Verfügung.

und Katzenpflege, Zoo), die dem Gastgewerbe angehören (z.B. Catering, Hotel, Gaststätte) sowie dem Papier- Verlags- und Druckgewerbe zuzurechnen sind (z.B. Druckerei, Mediengestaltung, Verlag). Aus den übrigen Branchen beteiligte sich jeweils ein Unternehmen; das sind: Verarbeitendes Gewerbe (Stahlverarbeitung), Verkehr und Nachrichtenübermittlung (Reisebüro); Kredit- und Versicherungsgewerbe (Versicherungsbüro), Instandhaltung und Reparatur (Auto- und Reifenservice) sowie Erziehung und Unterricht (Weiterbildungsinstitut). In der folgenden Tabelle wurde die Branchenzugehörigkeit aufgeschlüsselt.

Tabelle 2: Branchenzugehörigkeit (EQJ 2005/2006)

Branche	Betrieb	In %
Einzelhandel	22	44,0
Wirtschaftliche Dienstleistungen	8	16,0
Öffentliche und private Dienstleistungen	7	14,0
Gastgewerbe	4	8,0
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	4	8,0
Verarbeitendes Gewerbe	1	2,0
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1	2,0
Kredit und Versicherungsgewerbe	1	2,0
Instandhaltung, Reparatur KfZ	1	2,0
Erziehung und Unterricht	1	2,0
Gesamt	50	100,0

Insgesamt zeigt sich sowohl hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit der Betriebe als auch hinsichtlich der Qualifizierungsfelder, wie breit das Angebotsspektrum der teilnehmenden Unternehmen war.

Von den 50 Unternehmen des IHK-Bezirks Frankfurt waren 32 direkt in Frankfurt am Main angesiedelt, 11 waren im Hochtaunus und 7 im Main-Taunus-Kreis und Höchst ansässig. Die Besetzung eines Betriebes mit einem Jugendlichen hängt nicht nur von der Attraktivität des Unternehmens und des Berufsfeldes ab, sondern auch davon, ob die Anfahrtswege zeitlich und finanziell für junge Menschen leistbar sind und ob die Unternehmen mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen sind. Becker und Ekert (GIB 2005a, S.17) zeigen für das EQJ auf, dass die Entfernung des Wohnortes vom Praktikumsbetrieb zentral ist: Je weiter die Entfernung desto eher wurde die Einstiegsqualifizierung vorzeitig beendet.

Die überwältigende Zahl der QuiB-Betriebe hat Ausbildungserfahrung (72%) und Erfahrung bei der Qualifizierung von Praktikanten und Praktikantinnen (66%). Diesen Firmen sind der Umgang mit und die Qualifizierung von jungen Leuten also nicht fremd. Nach Erhebungen der EQJ-

Begleitforschung ist der Anteil der Ausbildungsbetriebe am EQJ mit 79,8% auch im Bundesvergleich hoch (GIB 2006, 37).

Tabelle 3: Erfahrung der Betriebe mit Ausbildung (EQJ 2005/2006)

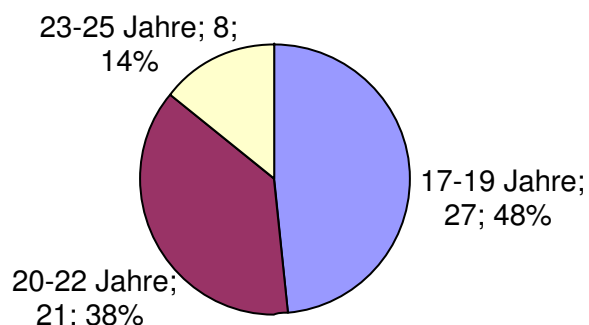
Erfahrungshintergrund	Erfahrung mit Ausbildung		Erfahrung mit Praktikanten/innen	
	Betriebe	In %	Betriebe	In %
Ja	36	78,3	33	75,0
Nein	10	21,7	11	25,0
Gesamt	46	100,0	44	100,0
Fehlend	4		6	
Gesamt	50		50	

Jugendliche: Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Schulabschluss und Verbleib

Genau die Hälfte der Jugendlichen war männlich bzw. weiblich. Bei der EQJ-Begleitforschung sind 55,1% männlich und 44,9% weiblich (GIB 2005, 18).

Mehrheitlich sind die Jugendlichen zwischen 17 und 19 Jahre alt (48%), gefolgt von den 20 bis 22jährigen mit 38%. 14% der Teilnehmenden war zwischen 23 und 25 Jahre alt. Dass viele Altbewerber/innen das EQJ-Programm nutzen, zeigt sich an dieser Altersverteilung.

Abb. 1: Alter der Jugendlichen – in % (EQJ 2005/2006)



44,6% der Teilnehmenden in QuiB haben einen Migrationshintergrund; darunter sind deutlich mehr männliche als weibliche Teilnehmer. Von den Männern weist mehr als die Hälfte einen solchen Hintergrund auf, bei den Frauen sind es 36%. Im EQJ-Jahr 2005/2006 hatten im Bundesvergleich lediglich 34,5% einen Migrationshintergrund (GIB 2005, 18). In QuiB schlägt sich die sozialstrukturelle Zusammensetzung des Frankfurter Raums nieder, die durch einen hohen Migranten/innenanteil an der Bevölkerung gekennzeichnet ist.

Tabelle 4: Migrationshintergrund der Jugendlichen (EQJ 2005/2006)

Migrationshintergrund	Gesamtgruppe Jugendliche	In %	Männl. Jugendliche	In %	Weibl. Jugendliche	In %
Ja	25	44,6	15	53,6	10	35,7
Nein	31	55,4	13	46,4	18	64,3
Gesamt	56	100,0	28	100	28	100

Von allen Teilnehmenden haben 4 Jugendliche keinen Hauptschulabschluss, 26 haben einen Hauptschulabschluss und 25 konnten mindestens einen Realschulabschluss vorweisen. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden in QuiB (30 Personen; 55%) hat folglich keinen Realschulabschluss und gehört damit aufgrund des angespannten Ausbildungsstellenmarktes zur „Problemgruppe“ der in Ausbildung nur schwer Vermittelbaren. Die schulischen Voraussetzungen der EQJ-Teilnehmenden 2005/2006 aus der Begleitstudie sind etwas besser gelagert als bei der QuiB-Gruppe (GIB 2006, 19).

Tabelle 5.: Schulabschluss der Jugendlichen (EQJ 2005/2006)

Schulabschluss	Jugendliche (N=55)	In %	Jugendliche EQJ-Begleitforschung Jahrgang 2005/2006 – in %
Ohne HSA	4	7,3	4,5
HSA	26	47,3	45,9
RSA	21	38,2	42,1
FH, Abitur	4	7,3	7,5
Gesamt	55	100,0	100,0

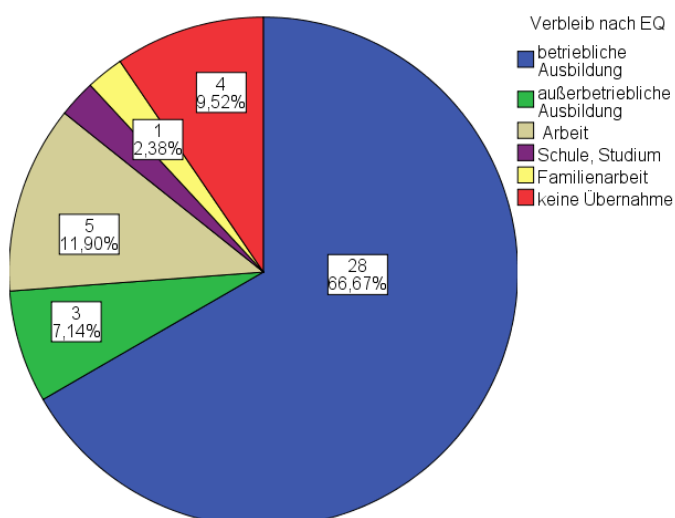
Abschließend sei noch auf den Verbleib der Jugendlichen nach Abschluss von QuiB verwiesen. In Tabelle 6 sind die Daten aller teilnehmenden Jugendlichen vermerkt. 50% der jungen Leute

gehen in eine betriebliche Ausbildung. Werden – wie üblich - die Vertragslösungen heraus gerechnet, so beläuft sich die Quote der in Ausbildung mündenden Teilnehmer und Teilnehmerinnen auf 66,7% (Abb. 2). Das EQJ-Begleitprogramm weist für Jugendliche aus dem 2. Paktjahr (2005/2006) 62,4% auf, die in eine betriebliche Ausbildung einmünden (GIB 2006, 28). Die beachtliche Vermittlungsquote bei QuiB ist nicht zuletzt dem hohen Engagement der Betriebe und der sozialpädagogischen Begleitung zu verdanken. Die große Zahl der Vertragslösungen (25%) zeigt aber auch, dass die Einstiegsqualifizierung sowohl für die Betriebe als auch für die Jugendlichen keine leichte Herausforderung darstellt. Bei der EQJ-Begleitstudie sind es 17,5% der Jugendlichen (GIB 2006, 24).

Tabelle 6: Verbleib aller Jugendlichen in 2006 (EQJ 2005/2006)

Verbleib	Jugendliche	In %
betriebliche Ausbildung	28	50,0
Außerbetriebliche Ausbildung	3	5,4
Arbeit	5	8,9
Schule, Studium	1	1,8
Familienarbeit	1	1,8
keine Übernahme	4	7,1
Vertragslösung	14	25,0
Gesamt	56	100,0

Abb. 2: Verbleib der Jugendlichen nach Ablauf des EQJ in 2006 ohne Gruppe der Vertragslösenden – in % (EQJ 2005/2006)



Phase 2: Erprobung in ausgewählten Regionen Hessens (2006/2007)

Eine Erweiterung QuiBs fand in den IHK-Bezirken Darmstadt, Fulda und Offenbach statt. Wie im Vorjahr wurden Unternehmen mittels Telefonakquise angesprochen, allerdings konnten diesmal Unternehmen kontaktiert werden, die Jugendliche bereits unter Vertrag hatten.

Insgesamt wurde mit 110 Betrieben eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet. Davon wurden dann letztlich mit 72 Unternehmen Qualifizierungsbausteine erprobt. Die übrigen Firmen waren wieder ausgeschieden – zumeist, weil Verträge frühzeitig gelöst wurden bzw. Jugendliche sich für eine Alternative zur Einstiegsqualifizierung entschieden.

Unternehmen: Betriebsgröße, Branche, regionale Verteilung und Qualifizierungserfahrung

Auch im zweiten Erprobungsjahr QuiB 2006/2007 arbeiteten wir mehrheitlich mit Kleinbetrieben mit bis zu 20 Mitarbeitenden zusammen.

Tabelle 7: Betriebsgröße (EQJ 2006/2007)

Zahl der Mitarbeiter/innen	Betriebe	In %
1 bis 20	55	76,4
21 bis 50	7	9,7
51 bis 100	7	9,7
101 bis 500	3	4,2
Gesamt	72	100,0

Hinsichtlich der Branche dominierte der Einzelhandel, ähnlich wie in 2005/2006, gefolgt von Wirtschaftlichen Dienstleistungen, Gastgewerbe und Öffentliche und private Dienstleistungen. Auch wenn wir im zweiten QuiB-Jahr mit etwas mehr Unternehmen aus dem Gastgewerbe kooperierten, so ist die Branchenverteilung doch vergleichbar. Hervorzuheben ist die Heterogenität der teilnehmenden Betriebe und Branchen, die damit auch ein breites Spektrum von Kleinstbetrieben abdecken.

Tabelle 8: Branchenzugehörigkeit (EQJ 2006/2007)

Branche	Betriebe	In %
Einzelhandel	27	37,5
Wirtschaftliche Dienstleistungen	15	20,8
Gastgewerbe	10	13,9
Öffentliche und private Dienstleistungen	8	11,1
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	3	4,2
Instandhaltung, Reparatur KfZ	3	4,2
Erziehung und Unterricht	2	2,8
Gartenbau/Floristik	1	1,4
Großhandel	1	1,4
Maschinenbau	1	1,4
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1	1,4
Gesamt	72	100,0

Mehrheitlich sind die Unternehmen in Frankfurt angesiedelt. Die intensive Kooperation und Unterstützung durch die IHK Frankfurt am Main im ersten Durchgang von QuiB spiegelt sich in den Zahlen der Kooperationsbetriebe nach Kammerbezirk für den zweiten Durchgang wieder. Einige Unternehmen beteiligten sich zum zweiten mal in QuiB. Die übrigen Regionen – Darmstadt, Fulda, Offenbach – sind mit ähnlichen Anteilen jeweils vertreten.

Tabelle 9: Beteiligung der Betriebe an QuiB nach Kammerbezirk (EQJ 2006/2007)

IHK-Bezirk	Betriebe	In%
Frankfurt	41	56,9
Fulda	12	16,7
Darmstadt	11	15,3
Offenbach	8	11,1
Gesamt	72	100,0

Erfahrung mit der Qualifizierung von Jugendlichen hat die überwältigende Zahl der QuiB-Betriebe: entweder als Ausbildungsbetriebe (75%) oder als Praktikumsbetriebe (89%). Der Anteil an erfahrenen Unternehmen liegt damit in der zweiten QuiB-Phase deutlich höher als im Jahr davor. Rückmeldungen aus den Unternehmen der ländlichen Regionen (z.B. Fulda) zei-

gen, dass sich die Firmen vorrangig als Ausbildungsbetriebe sehen und die Einstiegsqualifizierung eher auf Bitten suchender Jugendlicher durchführen.

Tabelle 10: Erfahrung der Betriebe mit Ausbildung (EQJ 2006/2007)

Erfahrungshintergrund	Erfahrung mit Ausbildung		Erfahrung mit Praktikanten/innen	
	Betriebe	In %	Betriebe	In %
Ja	54	75,0	64	88,9
Nein	18	25,0	8	11,1
Gesamt	72	100,0	72	100,0

Jugendliche: Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Schulabschluss und Verbleib

Anders als beim ersten Durchgang hatten wir in 2006/2007 mehr männliche als weibliche Teilnehmende. Dies entspricht auch den Vergleichsdaten der EQJ-Begleitforschung mit 57,4% männlichen Teilnehmenden im dritten Paktjahr (GIB 2007, 23).

Tabelle 11: Geschlecht der Jugendlichen (EQJ 2006/2007)

Geschlecht	Jugendliche	In %
Männlich	53	55,8
Weiblich	42	44,2
Gesamt	95	100,0

Leicht verschoben hat sich im zweiten Durchgang auch die Alterszusammensetzung. Wir haben in 2006/2007 mehr Jugendliche in der Altersgruppe der 16- bis 19-Jährigen (54,3%), gefolgt von den 20-bis 22-jährigen mit 38%. Die Zahl der über 22-jährigen hat sich gegenüber den Vorjahreszahlen verringert. Mit einem Mittelwert von 19,78 ist QuiB mit den Daten der Begleitstudie von 19,41 vergleichbar (GIB 2007, 23).

Tabelle 12: Alter der Jugendlichen (EQJ 2006/2007)

Altersklassen	Jugendliche	In%
16-19	51	54,3
20-22	36	38,3
23-25	7	7,4
Gesamt	94	100,0
Fehlend	1	
Gesamt	95	

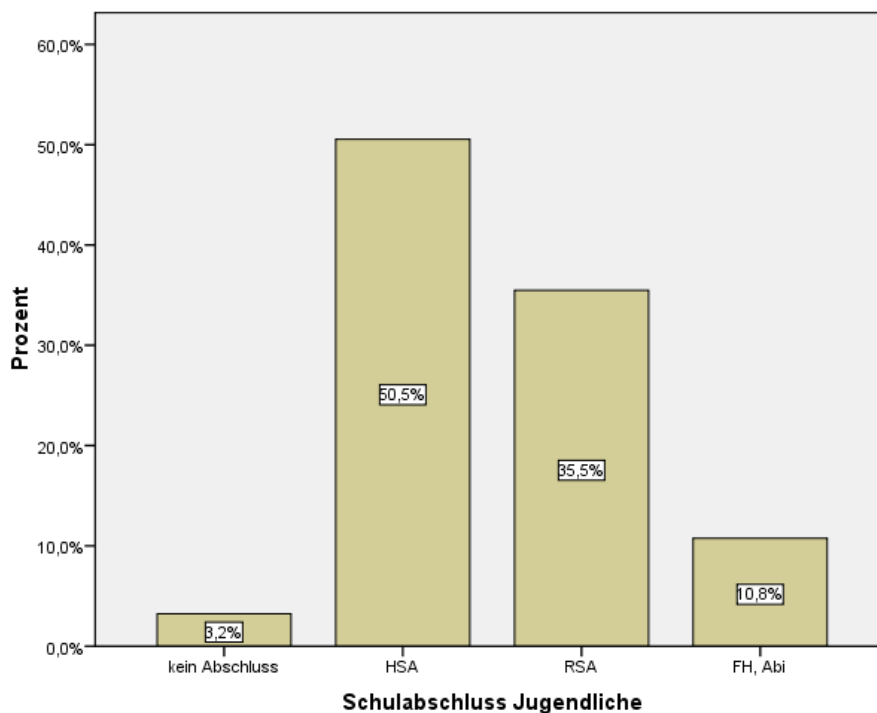
47,4% der Jugendlichen weist einen Migrationshintergrund auf. Die Daten sind mit dem Vorjahr vergleichbar, liegen aber deutlich über den Anteilen, die die EQJ-Begleitforschung mit 34,9% erhoben hat (GIB 2007, 23).

Tabelle 13: Migrationshintergrund der Jugendlichen (EQJ 2006/2007)

Migrationshintergrund	Jugendliche	In %
Ja	45	47,4
Nein	50	52,6
Gesamt	95	100,0

Im zweiten Durchgang QuiB beteiligen sich zwar weniger Jugendliche ohne Schulabschluss (3; 3,2%), doch etwas mehr junge Leute mit Hauptschulabschluss (47; 50,5%). Demgegenüber sinkt die Zahl der teilnehmenden Realschulabsolventen/innen (33; 35,5%). Mit 10,8% (10) liegt der Anteil der Jugendlichen, die einen höheren Bildungsabschluss aufweisen, jedoch deutlich über dem Vorjahr.

Abb. 3: Schulabschlüsse der Jugendlichen – in % (EQJ 2006/2007)



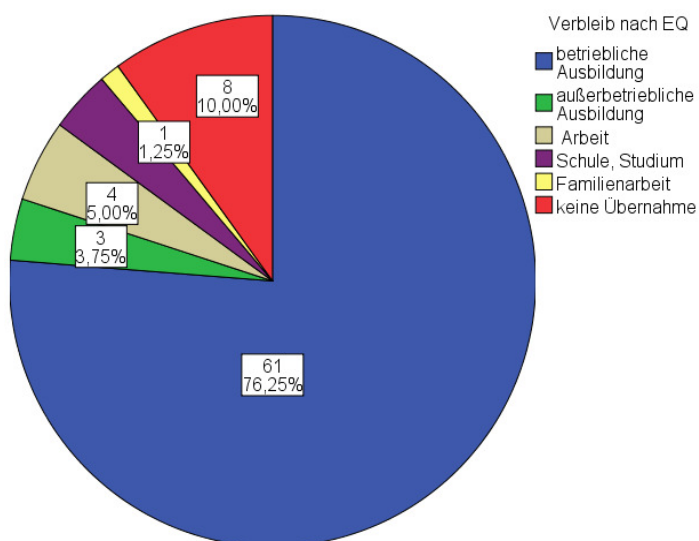
Mehrheitlich sind die Jugendlichen mit Hilfe der Agentur für Arbeit in den Betrieb vermittelt worden (38,5%). 26,3% der jungen Leute hat selbst die Initiative ergriffen und sich um eine Einstiegsqualifizierung in einem Betrieb ihrer Wahl bemüht. Immerhin 10,5% gelangen mit Hilfe Dritter in die Einstiegsqualifizierung. Eine nicht unerhebliche Zahl ist über andere Wege in die Betriebe gelangt (27,4%).

Abschließend noch Daten zum Verbleib: Auch in 2006/2007 sind 64,2% der Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung – mehrheitlich im Praktikumsbetrieb – eingemündet. Ohne die Gruppe der Jugendlichen, die vorzeitig den Vertrag lösten, beläuft sich die Übergangsquote auf 76,3%. Das sind sehr gute Übergangsmöglichkeiten der Einstiegsqualifizierung in die Ausbildung. Die EQJ-Begleitforschung weist für den Übergang in Ausbildung einen Anteil von 65,5% der EQJ-Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung auf (GIB 2007, 32).

Tabelle 14: Verbleib aller Jugendlichen in 2007 (EQJ 2006/2007)

Verbleib	Jugendliche	In %
betriebliche Ausbildung	61	64,2
außerbetriebliche Ausbildung	3	3,2
Arbeit	4	4,2
Schule, Studium	3	3,2
Familienarbeit	1	1,1
Keine Übernahme	8	8,4
Vertragslösung	15	15,8
Gesamt	95	100,0

Abb. 4: Verbleib der Jugendlichen nach Ablauf des EQJ in 2007 ohne Gruppe der Vertragslösenden – in % (EQJ 2006/2007)



4 Qualifizierungsbausteine in der betrieblichen Praxis

Aufgabe von QuiB war es, Unternehmen mit Qualifizierungsbausteinen vertraut zu machen, Qualifizierungsbausteine in Unternehmen zu erproben und schließlich zu evaluieren, wo Chancen und Grenzen des Einsatzes im Betrieb liegen und welchen Unterstützungsbedarf Firmen haben.

Die Darstellung der Ergebnisse ist entsprechend dieser Chronologie aufgebaut: Zunächst zeigen wir, wie Unternehmen Qualifizierungsbausteine wahrnehmen und welche Vorbehalte geäußert werden (4.1). Anhand der inhaltlichen Abstimmung der Qualifizierungsbausteine mit den Firmen wird deutlich, dass Bausteine an den Betrieb anschlussfähig gemacht werden müssen, damit Ausbilder/innen für den Einsatz gewonnen werden können (4.2). Die Umsetzungspraxis der Firmen lässt sich als vielfältig charakterisieren. Sie zeigt, wie flexibel Bausteine eingesetzt und an die vorhandene betriebliche Qualifizierungspraxis angedockt werden können (4.3). Schließlich das Thema Leistungsfeststellung und Zeugnisse: Auch hier sind verschiedene Möglichkeiten der Umsetzung aber auch Hemmnisse zu beobachten (4.4). Zum Abschluss wollen wir die Perspektive erweitern: Den aus vorhergehenden Ergebnissen schon aufscheinenden Unterstützungsbedarf der Firmen wollen wir mit Hilfe der Bildung von Unternehmenstypen systematisieren (4.5).

4.1 Wahrnehmen der Qualifizierungsbausteine

Wer Unternehmen mit dem Instrument Qualifizierungsbausteine vertraut machen möchte, erfährt, dass Betriebe mehrheitlich verhalten bis skeptisch reagieren. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Zwei zentrale Punkte seien genannt:

Erstens: Der Aufbau der Bausteine. Wie in Kapitel zwei ausgeführt sind Qualifizierungsbausteine bei Bildungsträgern im Rahmen von berufsvorbereitenden Maßnahmen der Agentur für Arbeit entwickelt worden, damit im Übergangssystem eine bessere Verzahnung mit Ausbildung erreicht wird. Aufbau und Regelung durch die Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO) stehen in diesem Entwicklungskontext. Die Darstellung der Qualifizierungsbausteine – das Qualifizierungsbild - umfasst Angaben zum Lernziel, zum zugrunde liegenden Ausbildungsberuf, zur Vermittlungsdauer in Stunden, zu den aufeinander aufbauenden Lernergebnissen mit Bezügen zu den Paragraphen der Berufsbildpositionen des Ausbildungsrahmenplans sowie zur durchgeführten Form der Leistungsfeststellung nach Durchlaufen des Qualifizierungsbausteins. Das Qualifizierungsbild schließt mit der Bestätigung der Kammer über die Korrektheit der Bezüge zu den Berufsbildpositionen ab (ein Baustein als Beispiel, siehe Anlage Nr. 1).

Unternehmen, insbesondere Ausbildungsbetriebe, haben beim inhaltlichen Aufbau und den Verweisen auf die **Berufsbildpositionen einen Wiedererkennungseffekt**. Arbeiten sie mit dem Ausbildungsrahmenplan, so schätzen sie die inhaltlichen Präzisierungen zwar teilweise als überflüssig ein, doch die Bausteine erscheinen gleichzeitig logisch im Aufbau; ein Pluspunkt bei der Beurteilung der Bausteine. Irritationen erzeugen aber die **zeitlichen Angaben** der Durchführung in Form von Stunden. Hier scheinen die Lehrgangslinien von Bildungsträgern in der BvB oder von Schulen auf, die nicht in die Verwertungslogiken kleiner und mittlerer Unternehmen hineinpassen. Die Anleitung von Praktikanten/innen oder Auszubildenden erfolgt auftragsbezogen und im Arbeitsvollzug. Qualifizierungsstunden vorab einzuplanen oder gar zu zählen, gilt vor diesem Hintergrund nicht als betriebskompatibel. Für Unternehmen ist aus dem Qualifizierungsbaustein auch nicht zu entnehmen, wie Stunden gezählt werden sollen, z.B. als Gesamt-Qualifizierungszeit oder als Gesamtarbeitszeit mit Übungs- und Vertiefungszeiten von Gelerntem.

Unsicherheit herrscht auch über die **Leistungsfeststellung** am Ende jedes Bausteins und darüber, welche Formen zulässig sind bei der Durchführung. Prüfungen werden zumeist mit formalisierten Tests assoziiert, was ebenfalls nicht der betrieblichen Logik entspricht. Viele Anleitende haben ein distanzierendes Verhältnis zu Prüfungen und es erscheint ihnen im Rahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung als überhöht Tests durchzuführen.

Schließlich die **Bestätigung durch die Kammer** über die Korrektheit der Bezüge im Hinblick auf die Berufsbildpositionen: Anders als Bildungsträger legen Unternehmen ungern vorab Qualifizierungsinhalte fest. Sie wünschen sich hier Flexibilität, wollen Inhalte streichen bzw. hinzufügen. Eine rekapitulierende Zusammenstellung von Qualifizierungsinhalten entspricht eher der betrieblichen Logik.

Zusammenfassend heißt dies: Zwar wird das Herzstück der Bausteine – die Aufzählung von Qualifizierungsergebnissen - grundsätzlich positiv bewertet, doch einzelne Bestandteile der Qualifizierungsbausteine werden als nicht betriebskompatibel wahrgenommen. Das führt dazu, dass Qualifizierungsbausteine als lehrgangsmäßig abzuarbeitende Qualifizierungseinheiten eingeschätzt werden, was bei Ausbildern und Ausbilderinnen auf Vorbehalte stößt.

Neben dem Aufbau besteht ein *zweiter Grund* für eine skeptische Beurteilung von Qualifizierungsbausteinen darin, dass die Bausteine unmittelbar Fragen zum **Stellenwert der Berufsausbildungsvorbereitung im Unternehmen** aufwerfen: Wieviel Aufwand (zeitliche Strukturierung, inhaltliche Planung) soll in die Berufsausbildungsvorbereitung gesteckt werden? Welche Qualität wird angestrebt?

Anders als im Bereich der betrieblichen Ausbildung gibt es für die betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung relativ wenige Vorgaben. Unternehmen entscheiden folglich selbst, welchen Stellenwert sie der Einstiegsqualifizierung beimessen und wie sie diese entsprechend durchfüh-

ren wollen. So kann die Qualifizierung wenig formalisiert „nebenher“ ablaufen oder als eigenständige Aufgabe betrachtet werden, der oder die Jugendliche kann als Praktikant/in, als Mitarbeiter/in oder als potentielle/r Auszubildende/r gesehen werden. Eine bestimmende Richtschnur – etwa was die Ergebnisse der Qualifizierung anbelangt - gibt es nicht.

Der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen ist gerade bei den wenig planvoll vorgehenden Unternehmen mit einem Mehr an Struktur und in der Regel auch Qualität verbunden. Bei Firmen mit einem Qualifizierungskonzept hingegen tragen Bausteine als Instrument, das berufliche Handlungsfähigkeit vermitteln soll, nicht unbedingt zu einem Mehrwert bei. Dazu unten mehr (siehe 4.5).

Aus den beiden genannten Gründen folgt für die anfängliche **Beratung** der Unternehmen: Qualifizierungsbausteine müssen **kommunikativ** vermittelt und erklärt werden. Thematisiert werden muss ein möglicher Umgang der Unternehmen mit den Stundenangaben, mit der Leistungsfeststellung sowie die „Lehrgangsproblematik“. Erst hierdurch erscheinen Qualifizierungsbausteine den Ausbildern und Ausbilderinnen an die betriebliche Welt anschlussfähig.

Im Projekt QuiB hat sich in der Praxis bewährt:

- **Stunden:** Die zeitlichen Angaben können genutzt werden, um eine durchschnittliche Aneignungszeit näherungsweise zu überschlagen. Ein Baustein mit 140 Stunden bedeutet Qualifizierungszeit plus Praxiszeit (bis eine Tätigkeit tatsächlich „sitzt“) und beläuft sich auf ca. vier Wochen.
- **Leistungsfeststellung:** Sie ist im Sinne einer Qualitätskontrolle zu verstehen. Eine kontinuierliche Beobachtung und Bewertung gehört zum Alltag von Ausbildern und Ausbilderinnen und gilt als ausreichend, um einen Baustein abzuschließen.
- **Lehrgangsproblematik:** Da Qualifizierungsbausteine „outcomeorientiert“ formuliert und konzipiert sind, steht das Lernergebnis und nicht die Abfolge der Qualifizierungssequenzen im Vordergrund. Für Unternehmen ist es empfehlenswert (kleinere) Bausteine parallel zu nutzen, da sie hierdurch mehr Flexibilität beim Hinzufügen von Qualifizierungsinhalten haben. Dies kommt auch Unternehmen zugute, die Jugendliche während der Einstiegsqualifizierung verschiedenen Abteilungen zuordnen.

Zum Stellenwert der Berufsausbildungsvorbereitung im Betrieb: Unternehmen mit wenig Ausbildungserfahrung und wenig Struktur, können mit Hilfe von Qualifizierungsbausteinen die Qualität in der Einstiegsqualifizierung deutlich erhöhen. Dazu sollten sie ermuntert werden.

4.2 Abstimmen der Bausteine mit dem Betrieb

Erklärten sich die Unternehmen bereit, Qualifizierungsbausteine mit den EQ-Jugendlichen zu erproben, wurden vorhandene Bausteine auf die betriebliche Praxis angepasst.

Bausteine, die bei Trägern oder im schulischen Bereich entwickelt und eingesetzt werden, weisen höhere Theorieanteile auf und orientieren sich an für Bildungseinrichtungen typischen Abläufen. Für Unternehmen eignen sich betriebsnahe Bausteine, die auf das Profil des jeweiligen Betriebs ausgerichtet sind. Erkennen Unternehmen für sich konkrete Einsatzmöglichkeiten, setzen sie diese auch eher ein. QuiB-Betriebe für eine Erprobung zu gewinnen, setzte voraus, ihnen an ihre Organisation anschlussfähige und damit attraktive Bausteine zu offerieren.⁸

Für die inhaltliche Konzeption wurden zum einen die großschrittig angelegten Qualifizierungspläne zur Einstiegsqualifizierung der IHKs herangezogen. Zum anderen wurden Routinetätigkeiten und einfachere Tätigkeiten identifiziert, in die die Unternehmen Praktikanten/innen oder Hilfskräfte zu Beginn einsetzen.⁹

Die Qualität der Bausteine hing wesentlich von der Mitarbeit der Anleitenden ab. Insbesondere die Aufgabe, sich vorab konkrete Qualifizierungsschritte zu überlegen, stellte für manche Unternehmen eine konzeptionelle Herausforderung dar. Je offener, neugieriger und wissbegieriger die Ausbilder/innen waren, desto intensiver gestaltete sich die Zusammenarbeit und desto einfacher war es, inhaltlich aussagekräftige Bausteine zu entwickeln. Verhielten sich die Ausbilder/innen passiv und desinteressiert, erschwerte dies auch die Bausteinentwicklung. Wie kleine und mittlere Unternehmen von der Persönlichkeit der Ausbildenden (häufig in gleicher Person auch Betriebsinhaber/innen) geprägt sind, zeigt sich bei der Konzeption in besonderer Weise. Dabei war eine offene bzw. passive Haltung sowohl bei ausbildungserfahrenen als auch bei Unternehmen ohne Ausbildungserfahrung zu finden.

⁸ Kürzere und betriebsbezogene Bausteine (IHK / QuiB) versus bundeseinheitlich konzipierte und lange Bausteine (Handwerk) - das sind die Pole. Beide Möglichkeiten haben ihre Vor- und Nachteile. Je größer und allgemeiner die Bausteine konzipiert sind, desto weniger anschlussfähig sind sie an die betriebliche Realität. Dies kann der Bereitschaft der Unternehmen abträglich sein, Bausteine einzusetzen. Von Vorteil ist allerdings, dass sie bundesweit zur Verfügung stehen, einheitlich sind und durch Standards die Transparenz erhöhen.

Werden die Bausteine nicht bundeseinheitlich konzipiert, wie es im IHK-Bereich bzw. während der Laufzeit des Projekts war, so sind externe Dienstleister notwendig, die Bausteine für Betriebe erarbeiten bzw. anpassen. Dies wären beispielsweise Bildungsträger oder Ausbildungsberater/innen der IHKs. Bildungsträger könnten hier indirekt profitieren, um Kooperationen mit Unternehmen zu stärken. Von Vorteil ist bei den betriebsbezogenen Bausteinen die höhere Identifikation der Ausbilder/innen mit dem Instrument.

⁹ Auf dieser Grundlage erstellten die QuiB-Berater/innen mit Hilfe des Ausbildungsrahmenplans einen Qualifizierungsbaustein, den sie mit den Unternehmen rückkoppelten.

4.3 Umsetzen der Bausteine in der betrieblichen Praxis

Als spannend erwies sich die Frage, wie Unternehmen Bausteine in der Alltagspraxis tatsächlich einsetzen und nutzen.

Generell lässt sich sagen: Nur die wenigsten Betriebe wenden das Instrument der Qualifizierungsbausteine im betrieblichen Alltag so intensiv wie Bildungsträger oder Schulen an. Vielen erscheint es als zu aufwändig die Anleitungsarbeit zu dokumentieren (für den nächsten Praktikanten, die nächste Praktikantin), den Baustein formal zu beenden (etwa über ein Abschlussgespräch, eine formale Leistungsfeststellung), den Wochenbericht der Jugendlichen regelmäßig zu überprüfen oder diesen zu Dokumentationszwecken oder zur Leistungsfeststellung zu nutzen.

Der Einsatz der Qualifizierungsbausteine lässt sich folglich als „pragmatische Nutzung“ charakterisieren. Einige Beispiele:

- Anleiter/innen gehen die Qualifizierungsbausteine „einmal durch“ und legen sie dann beiseite. Was zu tun sei, so der Tenor, ergebe sich aus der Arbeit selbst. Der Qualifizierungsbaustein wird somit nicht als Instrument gesehen, das direkt im Alltag einsetzbar ist, sondern allenfalls als **grobe inhaltliche Vorgabe**. Wir haben hier von „**Schubladenbetrieben**“ gesprochen. Dabei kann es sich sowohl um Ausbildungsbetriebe mit elaborierten eigenen Qualifizierungskonzepten handeln als auch um Firmen, die sich mit Planungen im Personalbereich generell schwer tun. Firma D., ein Papiergroßhandel mit langjähriger Ausbildungserfahrung, auch bei der Integration von schwächeren Jugendlichen, setzt junge Leute in der Einstiegsqualifizierung in Anlehnung an die Ausbildung in verschiedenen Abteilungen ein. Die Bausteine, die Arbeitsinhalte schriftlich und in detail festlegen, erscheinen als Fremdkörper, da die Einarbeitung sich als informeller Prozess über Jahre etabliert und bewährt hat. „Also wir haben das [die Einweisung] bisher nie schriftlich festgelegt... aber wir sind dabei, wie gesagt, ein bisschen mehr schriftlich zu machen“, so der Personalchef.
Neben solchen erfahrenen Unternehmen fällt eine vorausschauende Vorgehensweise solchen Betrieben schwer, die kaum längerfristig planen und strukturieren und/oder eine geringe Arbeitsteilung aufweisen. Gerade in Kleinstbetrieben regieren häufig die von außen herangetragenen Zwänge. Die Berufsvorbereitung kann dort als ad-hoc-Anleitung charakterisiert werden. Unzufriedenheit mit der Qualifizierung veranlasste einige Jugendliche denn auch, den Vertrag frustriert zu lösen.
- Anleiter/innen nutzen die Bausteine am Ende der Qualifizierung als **Checkliste**. Die Elemente der Bausteine werden nach Ablauf einer Arbeitsphase auf Vollständigkeit geprüft und abgehakt. „Ich habe die Bausteine überflogen, weil die auch, ich sag mal ziemlich praxisnah waren und habe dann wirklich ganz normal, die ganz normalen Stun-

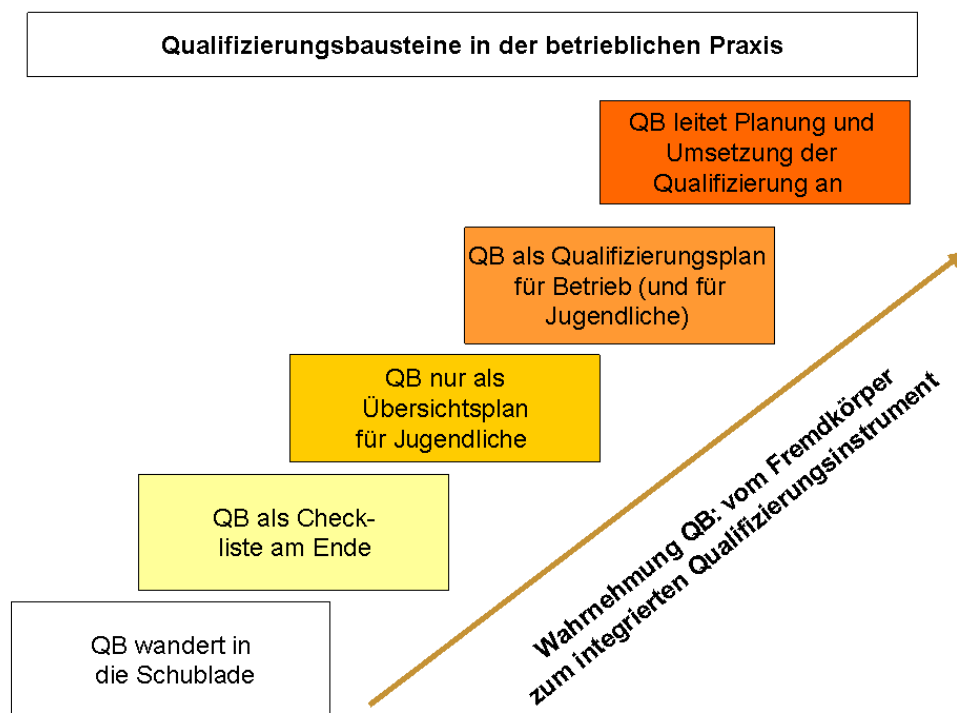
den, sag ich, abgearbeitet ohne Bausteine“, so der Ausbilder Herr M., der Pächter einer Tankstelle. „Ja und habe das aber gemacht, was vielleicht bausteinspezifisch war, sagen wir mal beispielsweise Kassiervorgang mit Kunden begrüßen, Kunden abkassieren, Zusatzangebot machen, ja? Kunden freundlich verabschieden, Hilfsbereitschaft und, und, und, was da eben halt alles dazu gehört.“

- Anleiter/innen sehen den Qualifizierungsbaustein nicht als Qualifizierungsinstrument für den Betrieb, sondern als **Plan für den oder die Jugendliche/n**. Die Praktikanten/innen erhalten eine Kopie des bzw. der Bausteine, damit sie eine Vorstellung davon erhalten, was sie in der Einstiegsqualifizierung erwartet. Für die Firma aber entfalten die Bausteine keine Wirksamkeit im Qualifizierungsalltag. Dieses Vorgehensweise wird beispielsweise von Firmen favorisiert, die Wert auf Transparenz legen und gegenüber Jugendlichen eine fördernde Haltung haben. So sieht der Ausbildungsleiter Herr B, einer Filiale, die Elektrogeräte und Medien verkauft, es als schwierig an, Zeiten und Inhalte genau zu definieren: „Aber ob dann genau, was weiß ich, in dem ersten Monat genau das beigebracht wird oder im zweiten oder dritten Monat ... das kann man nicht genau definieren“. Die Bausteine werden den Jugendlichen vorab überreicht: „Wir sind da sehr durchsichtig, die kriegen alles in Kopie, damit sie auch wissen, was sie machen sollen“. Frau C., die Inhaberin eines 4-Personen-Betriebs im Bereich Digitaldruck, sieht die Bausteine „als Unterstützung für die Jugendlichen“. Die Bausteine sind so eng auf ihr Unternehmen zugeschnitten, dass die hereinkommenden Aufträge nach und nach alle relevanten Tätigkeiten auf dem Baustein abdecken. Sie selbst nutzt diese nicht, denn „man kennt seine Bausteine, man weiß, was man macht“.
- Anleiter/innen nutzen die Bausteine zur **inhaltlichen Planung** der Einstiegsqualifizierung. Dies lässt sich bei Firmen beobachten, die noch wenig Ausbildungserfahrung haben und über kein ausgereiftes Konzept verfügen. Der Aufbau einer anspruchsvollen Qualifizierungsarbeit setzt allerdings ein Mindestmaß an personellen und zeitlichen Ressourcen voraus. Firma H., ein Alten- und Pflegeheim, hat deshalb einen Workshop durchgeführt, um Anleitende der verschiedenen Abteilungen mit dem Instrument Qualifizierungsbausteine vertraut zu machen und vor allem, um zu einem ganzheitlichen Ausbildungssystem zu gelangen. Die Bausteine werden als hilfreich erachtet, „weil die einmal dem Vorgesetzten, der mit denen arbeitet, eine gute Übersicht gibt: Was kann man denn wann einsetzen?“ Und falls die Anleitenden zu stark durch das Alltagsgeschäft absorbiert sind, sollen die Jugendlichen für ihre Qualifizierung auch selbst Verantwortung übernehmen: „Also da können sie sich selber auch ein Stückweit beschäftigen und zeigen, wo die Einarbeitung noch nicht so funktioniert, wo es Leerlauf gibt. Und sie haben auch ein Ziel: Da gibt es wieder ein Gespräch mit den Vorgesetzten“ über die noch ausstehenden Qualifizierungsinhalte. Ein anderes Unternehmen, das im Verlagswesen tätig ist und keine Erfahrung mit Ausbildung aufweist, sieht in den Bausteinen nicht

nur eine Möglichkeit, ein Langzeitpraktikum zu planen, sondern auch die Inhalte des Ausbildungsrahmenplans erst einmal kennenzulernen und auf die betriebliche Situation zu beziehen. „Wobei wir die Bausteine halt angepasst haben an das, was wir hier machen. Das ist ganz hilfreich; wenn dann die Betriebe alleingelassen werden mit diesen IHK Richtlinien. ...Zum Beispiel jetzt hier, ‚wirtschaftlich, ökologisch einsetzen‘. Was heißt das hier im Büro?“

- Eine sehr elaborierte Form der Bausteinnutzung ist es, sie zur **Qualitätssicherung** heranzuziehen. In diesem Fall werden nicht nur die Inhalte festgelegt, sondern auch, wie die Inhalte vermittelt werden, um einen gleichbleibenden Standard bei den Praktikanten/innen und Hilfskräften zu erreichen. Herr B., der Leiter eines Gasthauses mit gehobener deutscher und hessischer Küche, legt beispielsweise mit Hilfe der Bausteine fest, wie Abläufe im Servicebereich vonstatten gehen, etwa bei Bestellungen, bei Beschwerden oder beim Säubern und Pflegen von Maschinen. Um sicher zu gehen, dass die Jugendlichen den Sinn einer Handlung verstehen, überlegt er sich Fragen und Aufgaben, die diese zu bewältigen haben. Eine solche **Umsetzungsdokumentation** „finde ich äußerst sinnvoll, denn nur so kann ich checken, ob das Wissen letztendlich nachher da ist oder ob das Wissen nicht da ist. War es richtig, was wir die letzten drei oder die letzten fünf Tage gemacht haben oder hat man es verkehrt gemacht. Wenn die Fragen nicht beantwortet werden können, ist was verkehrt gelaufen.“ Die Bausteine werden in diesem Fall in die betriebliche Anleitungspraxis eingebaut. „Weil die Bausteine ja auch so aufgebaut sind, dass es wirklich step by step und langsam ist, wo auch jemand, der etwas länger braucht, Dinge ... verstehen kann ... Und dann sollte man ihn bei der Abschlussprüfung auch mal die Fragen abarbeiten lassen, soll sich zusammensetzen und im Prinzip den nächsten Baustein dann auch besprechen und gleich wieder loslegen.“ Die intensive Auseinandersetzung mit den Bausteinen, das Dokumentieren von Qualifizierungsinhalten und die Beschreibung der konkreten Praxis hat auch dazu geführt, dass der Betrieb zu einem reflektierten Verhältnis zu den eigenen Abläufen kam: „Es braucht einiges Verständnis dafür, um aus dem Alltagstrott, aus dem normalen Routinegeschehen rauszukommen. Teilweise sind jetzt ein, zwei Abläufe bei dem Service aufgefallen, wo ich mich gefragt habe: `warum machen wir das eigentlich? Das können wir streichen.` Da haben wir im Service die Abläufe umgestellt.“ Letztlich setzt der Anleiter Herr B. die Bausteine zur Entwicklung von Qualitätsstandards ein. Die Bausteine, auf diese elaborierte Weise zu nutzen, gehörte jedoch zu den betrieblichen Ausnahmen.

Abb. 5: Unterschiedliche Nutzungsweisen von Qualifizierungsbausteinen



4.4 Leistungsfeststellung und Zeugnisausstellung

Auf das Thema Leistungsfeststellung und Zeugnisausstellung soll ausführlich eingegangen werden, um die unterschiedlichen, für Betriebe verwirrenden und zum Teil unverständlichen Anforderungen in diesem Bereich zu verdeutlichen.

In der BAVBVO ist geregelt, dass ein Qualifizierungsbaustein mit einer Leistungsfeststellung beendet wird. Im Anschluss daran soll ein Zeugnis ausgestellt werden. An dieser Stelle zeigt sich in besonderer Weise, dass Qualifizierungsbausteine nicht im betrieblichen Sektor, sondern im Kontext von Bildungsmaßnahmen entwickelt wurden. Jugendliche, so die Konzeption, können nach Abschluss eines Bausteins, also bereits nach ein oder zwei Monaten ein Zeugnis in den Händen halten. Dieser Erfolg motiviert die Teilnehmenden und stärkt ihr Selbstbewusstsein.

Im betrieblichen Kontext dagegen ist es üblich, erst am Ende der Unternehmenszugehörigkeit ein betriebliches Zeugnis auszustellen. Neben diesem betrieblichen Zeugnis gibt es darüber

hinaus für die Einstiegsqualifizierung einen Zeugnisvordruck, den Unternehmen nach Ablauf der Qualifizierung für die Jugendlichen ausfüllen sollen. Das Zeugnis für die Einstiegsqualifizierung stellt die Grundlage für ein Kammerzertifikat dar. Es wird nicht automatisch ausgefüllt, sondern erst auf Antrag bei der zuständigen Kammer. Insgesamt handelt es sich also um drei Kategorien von Zeugnissen: betriebliches Zeugnis, EQ-Zeugnis und QB-Zeugnis. Das Zeugnis für die Einstiegsqualifizierung entspricht der betrieblichen Logik eher als Zeugnisse von Qualifizierungsbausteinen.

Dass für jeden einzelnen Qualifizierungsbaustein nach der BAVBVO ein Zeugnis ausgestellt werden muss, ist für Unternehmen nur schwer verständlich. In der Konsequenz bedeutet dies, dass beim Durchlaufen von beispielsweise fünf Bausteinen auch fünf Zeugnisvordrucke auszufüllen sind. Den Zeugnissen muss außerdem eine Leistungsfeststellung vorausgehen. Auf dem Vordruck wird vermerkt, wie die Leistungsfeststellung durchgeführt wurde, was ebenfalls im betrieblichen Kontext unüblich ist.

Die Ausbilder/innen schätzen das betriebliche Zeugnis und das Zeugnis der Einstiegsqualifizierung als höherwertiger ein als die Zeugnisse der Qualifizierungsbausteine, da erstere über einen längeren Zeitraum den Gesamteindruck über eine Person formulieren. Gerade auch bei Bewerbungen profitieren Jugendliche von betrieblichen Zeugnissen. Allerdings sind Zeugnisse von Qualifizierungsbausteinen wichtig, wenn Jugendliche die Einstiegsqualifizierung nicht zu Ende führen. Diese bieten die Möglichkeit, wenigstens diejenigen Lernergebnisse schriftlich zu dokumentieren, die bis zur Kündigung erreicht wurden.

Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, dass die Firmen die Beendigung eines Bausteins per Leistungsfeststellung und das Ausstellen von Zeugnissen nur begrenzt umsetzen.

Die Leistungsfeststellung wurde mehrheitlich als kontinuierliche Qualitätskontrolle im Arbeitsvollzug definiert, da hier am ehesten Anschlussfähigkeit zum betrieblichen Alltag gesehen wurde.

Zu den möglichen Ausformungen zählen¹⁰:

- die **kontinuierliche Beobachtung und Bewertung im Arbeitsvollzug**. Sie ist, wie oben erwähnt, im Rahmen der Qualitätssicherung ohnehin unerlässlich. Dieses Vorgehen findet sich deshalb übergreifend: Die Anleitenden sprechen von „Beobachten und Endkontrolle“ oder von „Beobachten des Jugendlichen durch alle Mitarbeiter/innen im Tagesablauf“. Ein Anleiter führt aus, dass „durch die räumliche Nä-

¹⁰ Entnommen aus den Protokollen der QuiB-Berater/innen (Firmenbesuche).

he (zum Anleiter) der Jugendliche nicht ausweichen“ konnte. „Es gab keine räumliche und zeitliche Distanz, so dass die Vorgehensweise und Entwicklung des Jugendlichen sichtbar waren.“

- das **Feedback** während der täglichen Arbeit: Die „Rückmeldung in Gesprächen während der Arbeit, manchmal auch im 4-Augen-Gespräch“ ist eine gängige Methode zur Anleitung und Leistungsfeststellung. Sie ist eng mit der kontinuierlichen Beobachtung und Bewertung im Arbeitsvollzug verbunden. Etwas formalisierter gestaltet sich eine gezielte Befragung während oder nach der Aufgabenbewältigung, „um zu prüfen, ob der Jugendliche den Arbeitsvollzug verstanden hat“.
- die **Nutzung des Bausteins als Grundlage für Bewertung**: Hier nutzen die Firmen den Baustein als Checkliste für Lernergebnisse und Leistungsfeststellung. Teilweise ziehen sie die Bausteine heran, um Gespräche mit Jugendlichen zum Abschluss von Bausteinen zu führen. „Wenige Tage vor dem Auswertungsgespräch ist S. mit der Jugendlichen die Qualifizierungsbausteine durchgegangen. Die Jugendliche war erstaunt, was sie alles in dieser Zeit gelernt hat.“
- der **Wochenbericht** als Grundlage für die Leistungsfeststellung: Betriebe, die Wert auf den Wochenbericht legen, ziehen diesen als Gesprächsgrundlage für eine Leistungsfeststellung heran. „Berichtsheft, Überprüfung im konkreten Arbeitsablauf und Fachgespräche“, auf dieser Basis wird die Leistungsfeststellung durchgeführt.
- Ein **Mix aus unterschiedlichen Methoden**: Wie am Beispiel des Wochenberichts deutlich wird, setzen Anleiter/innen unterschiedliche Methoden für die Leistungsfeststellung ein: Der Betrieb D. „führt Gespräche, wie welche Tätigkeiten auszuführen sind. Die Jugendliche bekommt dann ein Feedback zu ihren Tätigkeiten.“ Weiterhin stellt der Anleiter der Jugendlichen Aufgaben, wie z.B. „eine neue Schaufensterdekoration oder bestimmte Werbeaktionen eigenständig auszuführen. Sie wird auch in die Preiskalkulation eingebunden“, was der Anleiter im Anschluss an den Baustein „Preiskalkulation“ schriftlich geprüft hat. Formalisierte Prüfungen werden jedoch selten durchgeführt. Einige wenige Betriebe vereinbaren einen Gesprächstermin für die Prüfung bzw. Vorbereitung zu „generellen Inhalten, die geprüft werden sollten und um die Möglichkeit zur Vorbereitung zu schaffen“. Auch die erstellte Firmendarstellung eines Jugendlichen wurde in einem offizielleren Rahmen präsentiert und galt als Möglichkeit zur Leistungsfeststellung.

Generell kann festgestellt werden: Die Leistungsfeststellung wurde eher implizit durchgeführt. Ihr Stellenwert war gering. Gründe hierfür waren:

- Den Betrieben – obgleich darauf hingewiesen – war nicht (mehr) präsent bzw. verständlich, dass eine Leistungsfeststellung zur Qualifizierung mit einem Baustein gehört.

- Viele Anleitende begaben sich ungern in die Rolle einer Prüfer/in („den Ausbilder rauskehren“). Kontrolle und Feedback während der Arbeit wird bejaht, aber eine explizite Prüfungssituation abgelehnt. Begründet wird dies damit, dass die Jugendlichen nicht „unter Stress“ gesetzt werden sollen und ein „Gespräch ohne Druck“ als sinnvoller erachtet wird. Gut sei es, wenn der oder die Jugendliche die Prüfungssituation „gar nicht gemerkt“ habe.
- Formales Prüfen wird als zu zeitaufwändig gesehen. In vielen, insbesondere kleinen Betrieben ist die Personaldecke dünn, zeitliche Ressourcen stehen nicht zur Verfügung, zumal wenn die Leistungsfeststellung als „Kür“ eingeschätzt wird.

Gleichwohl bewerten die Anleitenden die in der Leistungsfeststellung sich bietenden Möglichkeiten, insbesondere im Hinblick auf die Jugendlichen, als positiv. Sie motiviere die jungen Leute, Tätigkeiten ernst zu nehmen und sich ggf. auch leistungsmäßig zu steigern. Leistungsmotivation werde dadurch erzeugt, dass „ein junger Mensch die Chance bekommt ggf. in Ausbildung übernommen zu werden“. Die Leistungsfeststellung habe das „Interesse des Jugendlichen vor diesem Hintergrund erhöht“.

Vorteile für den Betrieb sehen die Anleiter/innen darin, dass sie den „Fortschritt“ und den „Stand“ der Jugendlichen feststellen könnten. Durch die Leistungsfeststellung bestehe die Chance, „Defizite und Schwächen zu erkennen“, „Kritik- und Lob“ auszusprechen, und festzustellen: „Was hast du gemacht? Was hast du verstanden?“

4.5 Unterstützungsbedarf der Firmen

Grundsätzlich hat sich gezeigt, dass Qualifizierungsbausteine das Potential haben, Unternehmen Unterstützung zur Planung und Strukturierung eines Langzeitpraktikums zu bieten, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Berufsausbildungsvorbereitung inhaltlich wenig strukturiert ist. Der **Unterstützungsbedarf** von kleinen und mittleren Betrieben erstreckt sich in der Berufsausbildungsvorbereitung auf folgende **Themenfelder**:

- Konzeptionelle Planungen zur Qualifizierung, wie etwa Überlegungen zu Inhalten, Schritten und Zielen der Qualifizierung
- Systematische für den Betrieb gewinnbringende Umsetzung der Qualifizierung, wie etwa Zwischenbilanzen, Feedback, systematisches Anleiten.
- Dienstleistungen im administrativen Bereich, wie etwa das Abschließen von Verträgen, das Identifizieren von Ansprechpartner/innen, das Beantragen von Geldern, das Beenden von Verträgen und das Abmelden von Praktikanten/innen.

In der Regel erstreckt sich der Unterstützungsbedarf eines Unternehmens nur auf Teilaspekte der genannten Themenfelder, je nachdem auf welche Erfahrungen ein Betrieb zurückgreifen

kann. Unterschiede zwischen den Unternehmen zeigen sich etwa bei der betrieblichen Organisation (Hierarchien, Arbeitsteilung), bei der sozialen Ordnung (Miteinander im Betrieb, Kohäsionskräfte), bei den Ressourcen, die ein Betrieb zur Verfügung hat (materielle, finanzielle Ausstattung, personelle Besetzung) und nicht zuletzt der Branchenzugehörigkeit mit ihren jeweiligen Spezifika und der Produktpalette, die ein Unternehmen bietet.

Um aus dieser Vielfalt der Betriebe heraus, den Unterstützungsbedarf eines Unternehmens identifizieren zu können, haben wir anhand von Merkmalen Unternehmens-Typen gebildet, die für bestimmte Qualifizierungsformen stehen und aus denen sich dann der Bedarf der Unterstützung ablesen lässt.

Folgende Merkmale wurden herangezogen:

- Erfahrung mit Ausbildung,
- betriebliches Selbstverständnis,
- Offenheit gegenüber Umwelteinflüssen.

Aus dem folgenden Schaubild lassen sich vier Unternehmenstypen¹¹ ablesen.

¹¹ Zur Typenbildung besteht eine lange sozialwissenschaftliche Tradition. Wir unterscheiden für die Entwicklung die beiden Pole „Empirische Typen“ auf der einen Seite und „Idealtypen“ auf der anderen Seite. Bei den folgenden von uns gebildeten Typen handelt es sich um empirische Typen. Sie wurden über Vergleiche und Kontrastierungen aus dem empirischen Material der QuiB-Betriebe gebildet. Im Gegensatz zur Bildung von „Idealtypen“ nach Max Weber, erheben Empirische Typen keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit (Kluge 1999). Empirische Typen werden aus dem vorhandenen und immer auch in seiner Reichweite begrenzten Datenmaterial gewonnen und tragen dazu bei, die vorgefundene Wirklichkeit analytisch in ein Ordnungssystem zu bringen.

Tabelle 15: Unternehmenstypen

Typ Merkmale	Typ 1 Traditionelles Management	Typ 2 Reflexives Management	Typ 3 Ad-hoc- Management	Typ 4 Professionali- sierungs- bestrebtes Ma- nagement
Betriebli- ches Selbstver- ständnis	Traditionsorien- tierung	Innovationsori- entierung	Anforderungs- orientierung	Orientierung als lernende Orga- nisation
Erfahrung mit Ausbil- dung	Ausbildungs- erfahrung	Ausbildungs- erfahrung	Keine Ausbil- dungserfahrung	Keine Ausbil- dungs- erfahrung
Offenheit gegenüber Umwelt- einflüssen	skeptisch bis abwehrend	Absorbierend und prüfend	Abwehrend und abschließend	Absorbierend und prüfend
Qualifizie- rung in der Einstiegs- qualifizie- rung	Qualifizierungs- konzept vor- handen Beibehalten langjährig er- worbener und bestehender Wissensbe- stände; Traditionsbe- wusste Form der Qualifizie- rung	Qualifizierungs- konzept vor- handen Überprüfungs- und verände- rungsbereiter Umgang mit langjährig er- worbenen und bestehenden Wissensbe- ständen; selbst-reflexive Form der Quali- fizierung	Kein Qualifizie- rungskonzept Kein Bestreben Wissensbe- stände im Hin- blick auf Quali- fizierung zu er- weitern Ungeplante Form der Quali- fizierung	Kein Qualifizie- rungskonzept Erarbeitung von Wissensbe- ständen zur Professionalisi- erung von Qualifizierung Professionalisi- erungs- bestrebte Form der Qualifizie- rung

Typ 1: Traditionelles Management

Betriebe, die wir zum „traditionellen Management“ zählen, sind gekennzeichnet durch eine langjährige Ausbildungserfahrung. Da sie schon viele Jugendliche, auch schwierige, mit Erfolg zum Abschluss geführt haben, sehen sie ihre Ausbildungspraxis als ein sich in der Realität bewährtes Konzept an. Veränderungsbedarf besteht nicht. Jugendliche in der Berufsausbildungsvorbereitung werden in Anlehnung an diese Ausbildungserfahrungen angeleitet. Die Konzepte zeich-

nen sich durch ein erfahrungsgesättigtes Vorgehen aus und stehen als zu verändernder Wissensbestand nicht weiter zur Disposition. Häufig verstehen sich die Anleiter/innen als starke Führungspersönlichkeiten, die einen partizipativen Führungsstil eher ablehnen. Zum Teil bauen sie ein väterliches/mütterliches Verhältnis zu den Jugendlichen auf, um diesen Halt und Richtung vorzugeben. Veränderungen aus der Umwelt (zu Produkten, Organisationskonzepten, Management- oder Qualifizierungskonzepten) werden nur langsam und nach eingehender Prüfung aufgegriffen und schlagen sich ebenso verzögert in der betrieblichen Qualifizierung von Jugendlichen nieder.

Beispiel¹²:

In der Autowerkstatt Friesinger wird regelmäßig und bereits langjährig ausgebildet. Herr Leiprecht, der Meister, ist mit dem Ausbildungsrahmenplan bestens vertraut. Ein Betriebsplan leitet die Abläufe der Qualifizierung an. Den Qualifizierungsbausteinen steht er skeptisch gegenüber, zumal die bisherige Qualifizierungspraxis erfolgreich war. Da ein zusätzlicher Mehrwert nicht ersichtlich ist, kommen die Bausteine nicht zum Einsatz.

Typ 2: Reflexives Management

Zum reflexiven Management zählen wir Ausbildungsbetriebe, die Jugendliche auf der Basis ihrer langjährigen Erfahrung ausbilden. Anders als beim traditionellen Typ wird die Ausbildungspraxis aber nicht als fester Wissensbestand gefasst, sondern wird selbstreflexiv immer wieder zur Disposition gestellt. Das Management versteht es als seine Aufgabe, Neuerungen aus der Umwelt im Hinblick auf Produkte, Organisationswege oder Kommunikationsmöglichkeiten aufzugreifen und zu überprüfen, ob damit bestehende betriebliche Prozesse optimiert werden können. Ähnliches gilt für die Ausbildungspraxis: Qualifizierung unterliegt so einem steten Anpassungsprozess an eine sich wandelnde Umwelt.

Beispiel:

Das „Gasthaus Zur Sonne“ ist für seine Küche und sein Veranstaltungsmanagement bekannt. Der Geschäftsführer Herr Bauer legt großen Wert darauf, dass alle Beschäftigten gegenüber der Kundschaft denselben Qualitätsstandard vertreten. Die Qualifizierungsbausteine nutzt er zur Qualitätssicherung sowohl bei der Anleitung von Jugendlichen in der Berufsausbildungsvorbereitung als auch bei der Einarbeitung von anderen Beschäftigten. Im Zuge der Erstellung von Bausteinen werden Abläufe neu reflektiert und optimiert.

¹² Die Namen der Firmen wurden aus Datenschutzgründen anonymisiert und verändert.

Typ 3: Ad-hoc-Management

Unternehmen, die zum Ad-hoc-Management gerechnet werden können, sehen sich als Unternehmen, die über Dienstleistungen und Produkte ein Auskommen haben. Es besteht lediglich ein implizites und personengebundenes Wissen über Abläufe und Arbeitsdurchführung. Anstelle langfristiger Planungen dominiert das Tagesgeschäft. In diese Struktur wird die Qualifizierung eingepasst. Die Anleitung erfolgt auf der Basis von konkreten Anforderungen, ist ungeplant und läuft in der Form eines „training on the job“ ab. Umweltveränderungen werden im Hinblick auf die Dienstleistungen und Produkte selektiv wahrgenommen und verarbeitet. Auf die Qualifizierung schlägt sich dies nur in Form wechselnder, begrenzter Qualifizierungsinhalte nieder, jedoch nicht durch die Entwicklung von umfassend angelegten Qualifizierungszielsetzungen.

Beispiel:

„Müllers Tankstelle“ gehört zu einer Kette, die neben Dienstleistungen rund um das Auto, auch eine Verkaufsstelle hat. Der Inhaber Herr Müller ist froh über eine kostenneutrale Kraft im Betrieb. Seine Qualifizierungsleistung geht über ein situationsbezogenes Einarbeiten nicht hinaus. Die Qualifizierungsbausteine werden nicht eingesetzt. Sie stehen in Widerspruch zum ad-hoc-Management. Während der Laufzeit des Projekts findet aufgrund von Managementfehlern ein Pächterwechsel statt.

Typ 4: Professionalisierungsbestrebtes Management

Wenngleich auch diese Unternehmen keine Ausbildungserfahrung aufweisen, so zeichnen sie sich doch im Gegensatz zu den ad-hoc-Firmen durch das Bestreben aus, sich hier zu professionalisieren. Diese Betriebe verstehen sich als lernende Organisationen, die sich nur dann imstande sehen, gute qualitätsvolle Arbeit zu leisten, wenn sie ihren Wissensbestand stetig ausbauen und sich damit an die wechselnden Umwelтанforderungen anpassen können, vergleichbar mit den innovationsorientierten Unternehmen (Typ 2). Qualifizierung von Jugendlichen unterliegt diesem Verständnis: Qualifizierung jedweder Art ist auf ein professionelles Niveau zu bringen. Wissensangebote aus der Umwelt werden aufgegriffen und in die Praxis integriert.

Beispiel:

Der Verlag Halder hat vor allem Beschäftigte aus dem akademischen Bereich und wenig Ausbildungserfahrung. Frau Helwig interpretiert die Qualifizierungsbausteine deshalb als gute Planungs- und Strukturierungshilfe. Die Beratung durch QuiB nutzt sie, um möglichst schnell und effizient eine betriebspezifische Übersetzungshilfe des Ausbildungsrahmenplans in Form von Qualifizierungsbausteinen zu erhalten. Die Qualifizierung wird entsprechend aufgebaut.

Konsequenzen für den Unterstützungsbedarf

Diesen unterschiedlichen Typen lassen sich, wie gezeigt, QuiB-Betriebe zuordnen, wobei es immer auch Zwischen- und Übergangstypen gibt. Die unterschiedlichen Typen verdeutlichen, dass das, was Unternehmen an Unterstützung bei der Qualifizierung in der Berufsausbildungsvorbereitung angeboten wird, immer unterschiedlich in die Organisation eingelesen wird und auch auf unterschiedlichen Bedarf stößt.

Erfahrene Ausbildungsbetriebe wie Typ 1 und Typ 2 zeichnen sich dahingehend aus, dass sie für die Qualifizierung in der Einstiegsqualifizierung ein Konzept aufweisen. Pauschal lässt sich sagen, dass diese Unternehmen von Qualifizierungsbausteinen zwar profitieren können, dass sie aber aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen, das Instrument für eine gelingende Berufsausbildungsvorbereitung nicht benötigen.

Typ 1 (traditionsorientiert) unterscheidet sich von Typ 2 (innovationsorientiert) dahingehend, dass diese Betriebe bei der Ausbildungspraxis althergebrachte Erfahrungen und Traditionen in den Vordergrund rücken. Sie stützen sich aus diesem Selbstverständnis heraus auf das eigene Know-how bei der Qualifizierung von jungen Leuten und streben nicht nach neuen Konzepten, die ihr bestehendes System in Frage stellen könnten. Qualifizierungsbausteinen stehen sie eher skeptisch gegenüber. Dahingegen sind Firmen, die Typ 2 zuzurechnen sind, bestrebt, ihr eigenes Konzept immer wieder zu reflektieren, neue Ideen aufzugreifen, zu prüfen und ggf. in die bestehende Praxis einzufügen. Die Qualifizierungsarbeit steht unter ständiger Beobachtung und wird entsprechend angepasst. Deshalb sind Unternehmen, die diesem Typ angehören, gegenüber dem Instrument Qualifizierungsbausteine zunächst einmal offen eingestellt.

Andere Dienstleistungen (etwa im administrativen Bereich) werden von den Unternehmen der beiden Typen genutzt, aber nicht wirklich benötigt.

Bei Typ 3 und Typ 4 handelt es sich um *Unternehmen ohne Ausbildungserfahrung* – allerdings mit großen Differenzen im Hinblick auf Anspruch und Selbstverständnis. Unternehmen, deren Qualifizierungskonzept wir als ad-hoc (Typ 3) gekennzeichnet haben, verfügen meist über keine explizite Organisationsstruktur. Vorherrschend ist ein implizites Wissenssystem über betriebliche Abläufe und Aufgabenteilung. Das Tagesgeschäft dominiert gegenüber langfristigen Planungen. Ein Anspruch auf eine strukturierte Qualifizierung fehlt. Qualifizierung wird vor allem als Qualifizierung für den betrieblichen Einsatz gesehen. Es fehlt das Verständnis dafür, dass gute Facharbeit eine qualitätsvolle Qualifizierung zur Voraussetzung hat und davon auch der Betrieb profitiert. Gerade diese Unternehmen benötigen also know-how und Unterstützung, um eine Qualifizierung von jungen Leuten sowohl in der Berufsausbildungsvorbereitung als auch in der dualen Ausbildung in angemessener Qualität durchführen zu können. Anstöße, Neuerungen von außen werden aber grundsätzlich mit Skepsis, z.T. als Bedrohung gesehen. Der Vorschlag

Bausteine zur Qualifizierung der Jugendlichen in der Einstiegsqualifizierung einzusetzen, stößt deshalb eher auf Ablehnung, auch wenn genau diese Firmen von einer Strukturierungs- und Planungshilfe profitieren würden.

Demgegenüber reagieren die von uns als professionalisierungsbestrebt gekennzeichneten Firmen (Typ 4) deutlich offener auf Qualifizierungsbausteine, da sie sich als lernende Organisationen begreifen. Sie betrachten es als Teil der Firmenphilosophie und des Überlebens, Kenntnisse aus der Umwelt aufzunehmen und in den Wissensbestand zu integrieren. Entscheidet sich der Betrieb auszubilden, dann mit einem hohen Qualifizierungsanspruch. Eine Möglichkeit sich diesem Ziel zu nähern, ist die Berufsausbildungsvorbereitung. Die Berufsausbildungsvorbereitung minimiert aus Sicht der Betriebe das Risiko, sich mit der Durchführung einer Berufsausbildung zu übernehmen. Gleichzeitig ermöglicht sie, sich mit dem Thema Ausbildung vertraut zu machen. Das Instrument Qualifizierungsbausteine stößt somit auf Interesse.

Fassen wir zusammen: Die Welt der kleinen und mittleren Betriebe ist vielfältig. Gemein ist ihnen die hohe Bedeutung der Betriebsleitung (häufig der Inhaber, die Inhaberin selbst). Diese Personen prägen mit ihrer Persönlichkeit das "Klima" und das Miteinander im Betrieb, sie sind die Promotoren/innen (oder Bremser/innen), wenn Veränderungen oder Innovationen anstehen. Ihre persönlichen Dispositionen bestimmen das Personalführungsmanagement und die Durchführung der Ausbildung von jungen Menschen.

Vor diesem Hintergrund treffen Qualifizierungsbausteine als Instrument in der Berufsausbildungsvorbereitung auf unterschiedlich gelagertes Interesse. Explizit Unterstützungsbedarf haben Firmen, die mit der Ausbildung von Jugendlichen noch nicht vertraut sind. Hier sind insbesondere diejenigen Firmen in den Blick zu nehmen, die generell Probleme haben, Betriebsabläufe und Aufgaben zu strukturieren. Diese Firmen müssen erreicht und gestärkt werden. Qualifizierungsbausteine können hier wesentlich zur Verbesserung der Berufsausbildungsvorbereitung beitragen. Darüber hinaus können sie den Betrieben insgesamt zur Planung und Strukturierung von Abläufen Unterstützung und Erleichterung bieten.

5 Sozialpädagogische Begleitung

Die Einstiegsqualifizierung kann durch eine sozialpädagogische Begleitung ergänzt werden. Formale Voraussetzung ist, dass es sich um „lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen“ nach den §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes handelt. Auch mit der Überführung der Einstiegsqualifizierung in die Regelförderung seit 2007 ist die Möglichkeit einer sozialpädagogischen Begleitung gegeben.¹³

Zunächst stellen wir die Nutzung sozialpädagogischer Begleitung und der Gründe hierfür dar (5.1). Im Anschluss daran thematisieren wir den Gewinn, den Jugendliche und Unternehmen aus einer sozialpädagogischen Begleitung ziehen können (5.2). Gleichwohl sind einer sozialpädagogischen Begleitung in der Einstiegsqualifizierung auch Grenzen des Leistungsvermögens gesetzt (5.3).

5.1 Nutzung sozialpädagogischer Begleitung

Inanspruchnahme von sozialpädagogischer Begleitung

In QuiB wurden die Betriebe frühzeitig auf die Möglichkeit hingewiesen, die Einstiegsqualifizierung durch eine sozialpädagogische Begleitung flankieren zu lassen. In den beiden Jahren 2005/2006 und 2006/2007 nahmen insgesamt 43,7% Prozent der Jugendlichen (N=151) eine sozialpädagogische Begleitung in Anspruch. Im ersten Durchgang lag die Quote mit 64,3% besonders hoch gegenüber 31,6% im nachfolgenden Jahr. Insgesamt besuchten in beiden Jahrgängen 27,8% die Fachklassen der Berufsschulen und bei 28,5% fand die Einstiegsqualifizierung nur betrieblich statt.

¹³ Bis zum 30.9.2007 wurde die sozialpädagogische Begleitung nach § 421m SGB III bzw. §16 SGB II gefördert. Mit der Aufnahme der Einstiegsqualifizierung (§ 235b SGB III) in die Regelförderung ab dem 01.10.2007 durch das Vierte SGB III-Änderungsgesetz können Unternehmen Unterstützung durch Bildungsträger beantragen: eine sozialpädagogische Begleitung (§ 241 a, Abs. 1 SGB III) sowie organisatorische Unterstützung für KMU sowohl für die Berufsausbildungsvorbereitung als auch für die Berufsausbildung (§ 241a, Abs. 2 SGB III).

Abb. 6: Inanspruchnahme einer sozialpädagogischen Begleitung (EQJ 2005/2006)

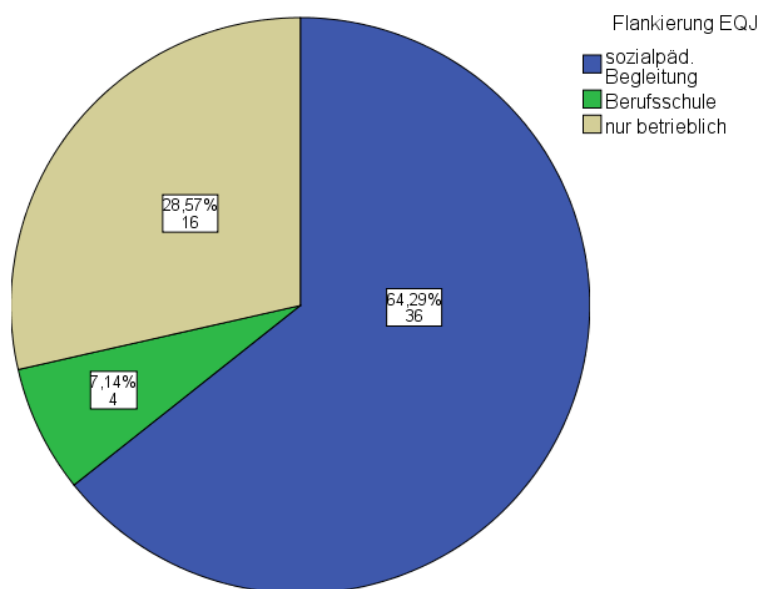
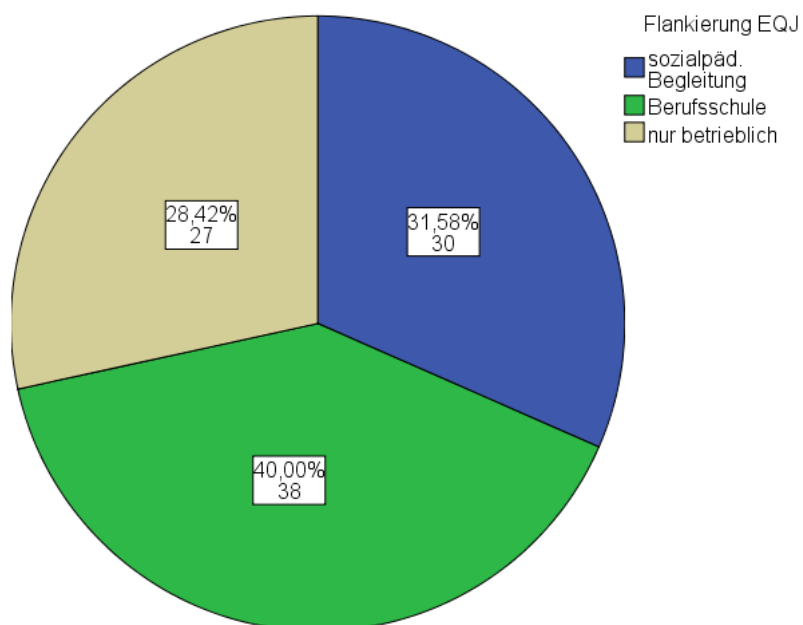


Abb. 7: Inanspruchnahme einer sozialpädagogischen Begleitung (EQJ 2006/2007)



Wie aus den Tabellen zu entnehmen ist, bestehen Unterschiede beim Besuch der Berufsschule und der Nutzung einer sozialpädagogischen Begleitung zwischen den beiden Jahrgängen 2005/2006 und 2006/2007. Hinter diesen Differenzen stehen regionalspezifisch unterschiedliche Zielgruppendefinitionen bei der Einstiegsqualifizierung. Während die Einstiegsqualifizierung in der Frankfurter Region auch Jugendlichen geöffnet ist, die als sozial benachteiligt gelten, wird die Einstiegsqualifizierung in den anderen IHK-Bezirken eher den Marktverlierern vorbehalten. Aus der EQJ-Begleitforschung kann geschlossen werden, dass der zuletzt genannten Zielgruppendefinition überwiegend gefolgt wird (GIB 2006, 40). Sozialpädagogische Begleitung und Einstiegsqualifizierung schließen sich nach dieser Definitionslogik gegenseitig aus: Wer eine Einstiegsqualifizierung absolviert, benötigt keine Begleitung.¹⁴

Die Begleitforschung des EQJ geht für den Durchgang 2005/2006 von einer geringen Inanspruchnahme des Förderinstruments aus. Lediglich 2,6% der befragten EQJ-Unternehmen gaben an, dass sie eine sozialpädagogische Begleitung beantragt hätten (GIB 2006, 40). Nach Seyfried (2008, 3) hat die Bundesagentur für Arbeit in 2006 ca. 350 Förderfälle (Jugendliche mit sozialpädagogischer Begleitung) gezählt.

Informationsdefizit

Die geringe Inanspruchnahme der Sozialpädagogischen Begleitung kann nicht nur als Hinweis darauf gewertet werden, dass Jugendliche in der Einstiegsqualifizierung diese „nicht nötig“ hätten, sondern beruht auch auf einem Informationsdefizit der Firmen (vgl. GIB 2006, 40).

Zum einen sind die Firmen nicht über die Möglichkeiten der Beantragung einer sozialpädagogischen Begleitung informiert, aus welchen Gründen auch immer. In den Durchführungsanweisungen zum EQJ-Programm wird empfohlen, Betriebe über diese Optionen zu unterrichten, wenn sie sozial benachteiligte Jugendliche in ihrem Betrieb aufnehmen. Betriebe nehmen aufgrund der Vielfalt von Informationen, die sie täglich erreicht, Informationen jedoch nur selektiv wahr. Insbesondere kleine Unternehmen haben keine zeitlichen Ressourcen, über das notwendig erachtete Maß hinaus, Informationen zu suchen und diese einzuordnen. Einige der mit QuiB-kooperierenden Firmen haben nicht einmal einen Internetanschluss.

Wenn es gewollt ist, dass das neue Ausbildungsmanagement, das mit der Überführung der Einstiegsqualifizierung in die Regelförderung (siehe Fußnote 13) auf den Weg gebracht wurde, tatsächlich als Unterstützungsinstrument von den Unternehmen wahrgenommen und genutzt

¹⁴ Dementsprechend schwierig war es, in den Regionen Darmstadt, Fulda und Offenbach für Jugendliche eine sozialpädagogische Begleitung durchzusetzen. Während der Laufzeit der Einstiegsqualifizierung wurde von Seiten der Agentur für Arbeit auf die Anträge zweier Unternehmen nicht reagiert. Nachfragen der Betriebe und der QuiB-Beraterinnen verliefen im Sande.

wird, dann ist zu berücksichtigen, dass eine passive Kommunikationsform nicht zielführend ist. Kleine und mittlere Betriebe müssen aufgrund ihrer eingeschränkten Ressourcen aktiv auf Unterstützungsangebote (z.B. mündlich) angesprochen und informiert werden.

In diesem Zusammenhang gilt es zu beachten, dass gerade kleine Unternehmen vor den Formalitäten einer Beantragung zurückschrecken. Im ersten QuiB-Jahr 2005/2006 wurde das Beantragungsprozedere für die Sozialpädagogische Begleitung als intransparenter „Dschungel“ wahrgenommen: Angefangen bei dem Beschaffen der richtigen Formulare und dem korrekten Ausfüllen und Verschicken der Anträge, über das Identifizieren der zuständigen Ansprechpartner/innen bei der Agentur für Arbeit, um Nachfragen stellen zu können, bis hin zum Durchschauen von Ablehnungsgründen der Anträge. Die Unterstützung durch die QuiB-Berater/innen hat sich hier besonders bewährt.¹⁵

Die Agentur für Arbeit in Frankfurt hat auf den genannten Misstand mit der Beauftragung eines Bildungsträgers in 2006 reagiert, der frühzeitig den Kontakt zu den Unternehmen suchen und Unterstützung anbieten sollte. Der Bildungsträger übernahm nicht nur die Formalitäten der Beantragung einer sozialpädagogischen Begleitung sowie die Durchführung, sondern bearbeitete auch die Schnittstelle zwischen Erwartungen der Unternehmen an die Jugendlichen und deren Vermittlung und trug so zum verbesserten Matching auf beiden Seiten wesentlich bei. Auch hier hat sich gezeigt, dass bei Unternehmen eine aktive Kontaktaufnahme sinnvoll ist und dass Unterstützungsangebote als Entlastung wahrgenommen werden.

5.2 Vorteile der sozialpädagogischen Begleitung

Welchen Gewinn bringt die sozialpädagogische Begleitung für wen? Diese Frage steht im Raum, wenn es um die Beantragung geht. Die sozialpädagogische Begleitung ist eine Leistung, die sich gegenüber Effizienzkriterien sperrt und deren Ergebnisse nicht unmittelbar quantifizierbar sind. Das methodische Vorgehen bleibt Außenstehenden, die nicht aus dem Berufsfeld kommen, häufig äußerlich und schwer verstehbar.

Auch in QuiB zeigte sich, dass einige Betriebe das Angebot einer sozialpädagogischen Begleitung mit Vorbehalten aufnehmen. Diese Vorbehalte resultieren aus einer Gemengelage aus Ängsten vor ungewollter Einflussnahme auf das Betriebsgeschehen und Parteinahme für die Jugendlichen, weiterhin aus pauschalen Vorurteilen über „Sozialpädagogen“ im Allgemeinen,

¹⁵ Nicht umsonst beobachtet Seyfried (2008) dass unter den 320 EQJ-Unternehmen, die eine Sozialpädagogische Begleitung beantragt haben, ein hoher Anteil an hessischen Unternehmen zu finden ist.

einem Informationsdefizit hinsichtlich der Inhalte und Ziele der sozialpädagogischen Begleitung und schließlich realen Erfahrungen mit externen Kooperationspartnern/innen.

Auch Jugendliche stehen sozialpädagogischen Fachkräften zum Teil skeptisch gegenüber. Meist sind es nicht die leistungsstarken als vielmehr diejenigen, die eine Unterstützung tatsächlich benötigen.

Diese Vorbehalte werden in der Regel durch persönliche Kontakte und Gespräche zerstreut. Es hängt im Wesentlichen von den kommunikativen Fähigkeiten der sozialpädagogischen Fachkräfte ab, eine Vertrauensbasis aufzubauen und sich auf die Bedarfe der Unternehmen einzustellen.

Die zentrale Aufgabe der sozialpädagogischen Begleitung besteht darin, den Jugendlichen in der Einstiegsqualifizierung Unterstützung zu geben. In QuiB konkretisierte sich dies auf unterschiedlichen Ebenen. Zum einen unterstützten die Fachkräfte Jugendliche bei Themen, die sich auf den *Arbeitsprozess* bezogen: Arbeitsanforderungen bewältigen, Arbeitstugenden unter Beweis stellen und in den Arbeitsprozess hineinwachsen – das sind die zentralen Herausforderungen, die die jungen Leute bewältigen müssen. Erfahrungsgemäß ist es insbesondere die erste Zeit im Betrieb, die sich als schwierig erweist, wie die hohen Abbruchquoten in den ersten Wochen der Einstiegsqualifizierung zeigen. (In 2005/2006 waren es 9 von 14 Abbrechenden (64,3%) und in 2006/2007 9 von 15 Abbrechenden (60%)). Neulinge müssen sich im Betrieb einfinden, sich persönlich Akzeptanz verschaffen, Kollegen/innen kennen lernen, sich räumlich zurechtfinden und sich an einen Arbeitsalltag mit seinen Widrigkeiten gewöhnen (aufstehen, pünktlich anfangen, begrenzte Freizeit). Die sozialpädagogische Begleitung kann Motivations-tiefs und Unsicherheiten hinsichtlich der neuen Rolle als „Arbeitnehmer/in“ auffangen und bei Problemen Verhaltenstipps (z.B. Nachfragen bei unklaren Arbeitsanweisungen) geben. Durch den Außenblick der pädagogischen Fachkräfte können die Jugendlichen besser abschätzen, was von ihnen in der Einstiegsqualifizierung berechtigterweise erwartet werden kann (z.B. sich wiederholende und ermüdende Arbeitsabläufe) und wo Grenzen liegen (z.B. kontinuierliches Ableisten von Überstunden, keine erkennbare Qualifizierung).

Bei den Jugendlichen in QuiB hat sich gezeigt, dass diese Flankierung zentral ist. Gerade wenn Jugendliche ihre eigenen Handlungsoptionen als sehr gering einschätzen, benötigen sie eine Beratung, die ihnen ihre Gestaltungsmöglichkeiten in Situationen aufzeigt. Das bezieht sich zum Beispiel auf das Nachfragen bei Unklarheiten. Viele Jugendliche ziehen sich innerlich zurück und neigen zur „exit-Option“ bei Problemen, erscheinen also einfach nicht mehr am Arbeitsplatz oder melden sich krank. Für die Betriebe ist ein solches Verhalten unverständlich. Sie sehen Fehlverhalten, mangelnde Leistungsbereitschaft oder schlichtweg Unvermögen als Grund, den

Vertrag zu lösen. Wie aus den telefonischen Kurzinterviews¹⁶ über die Gründe von Vertragslösungen hervorging, interpretieren Ausbilder/innen und Jugendliche die Gründe für die Vertragslösung sehr unterschiedlich. Die sozialpädagogische Begleitung kann an dieser Stelle als moderierende Kraft Fehlinterpretationen thematisieren.

Zweitens lag in QuiB eine zentrale Aufgabe der sozialpädagogischen Begleitung darin, *Unterstützung am Übergang in Ausbildung* zu bieten. Jugendliche, die gegen Ende der Einstiegsqualifizierung noch keine Zusage auf einen Ausbildungsplatz hatten, tendierten dazu, den Kopf in den Sand zu stecken und die Suche nach Alternativen auf „später“ zu verschieben. Sie verharrten in der Hoffnung auf eine Zusage des Praktikumsbetriebs und versuchten die als unangenehm empfundenen Bewerbungsanforderungen zu vermeiden. Die sozialpädagogische Begleitung setzte bei den inneren Widerständen der Jugendlichen an, rückte unrealistische Pläne zurück, unterstützte die jungen Leute bei der Suche nach Ausbildungsstellen, beim Formulieren von Bewerbungen und Vorbereiten von Bewerbungsgesprächen etc.

Wichtig war es, mit den Frustrationen der Jugendlichen umzugehen, die vom Praktikumsbetrieb nicht in Ausbildung übernommen wurden. Durch die Absage des Betriebs verlor die Einstiegsqualifizierung aus Sicht der jungen Leute ihren Sinn. Die sozialpädagogische Begleitung half, das Praktikum in geregelter Bahnen zu einem Ende zu bringen und Lösungen für die Zukunft zu finden. So wurde beispielsweise mehreren Jugendlichen zu einer außerbetrieblichen Ausbildung verholfen. Die sozialpädagogische Begleitung stellte zusätzlich Informationen für Unternehmen bereit, die aus finanziellen Gründen nicht ausbilden konnten. In einem Fall wurde eine Kombination aus außerbetrieblicher Ausbildung und Ausbildung im Betrieb als Lösung gefunden. Die hohe Übergangsquote im ersten Durchgang 2005/2006 mit über 67% (74% einschließlich außerbetrieblicher Ausbildung) ist zu einem erheblichen Teil dem Engagement der sozialpädagogischen Begleitung zu verdanken (Abb. 2, Kap. 3.4).

Die Unterstützung der sozialpädagogischen Begleitung für die Jugendlichen ist nicht losgelöst von den Vorteilen für die Unternehmen zu betrachten. So profitierten die Betriebe davon, dass die Jugendlichen einen Coach an ihrer Seite hatten, der ihnen die Regeln der Arbeitswelt erklärte. Oder die Jugendlichen wurden in der sozialpädagogischen Begleitung aufgefordert, ihre Arbeit im Betrieb zu präsentieren. Im Rahmen der Auseinandersetzung mit den eigenen Aufgaben, wurde den Jugendlichen erst bewusst, was sie schon alles gelernt hatten. Dies wiederum wertete die Qualifizierungsarbeit des Unternehmens auf. Schließlich wurden Unternehmen ent-

¹⁶ Befragt wurden sechs Jugendliche und korrespondierend dazu die entsprechenden Betriebe, weshalb es aus ihrer Sicht zu einer Vertragslösung kam (siehe Kapitel 3.3).

lastet, wenn bei Nichtübernahme in Ausbildung der weitere Verbleib und Übergänge geklärt werden mussten.

In QuiB offenbarte sich die zunehmende Akzeptanz, die der sozialpädagogischen Begleitung entgegengebracht wurde, auch darin, dass die Betriebe den Kontakt zur sozialpädagogischen Begleitung selbst suchten. Bei Fragen oder Problemen wurde sie – neben dem oder der QuiB-Berater/in – als zentrale Ansprechpartnerin einbezogen. Der Austausch über die oder den Jugendliche/n ermöglichte es den Fachkräften, Themen, Schwierigkeiten gezielt in Gesprächen mit den jungen Leuten anzugehen, beispielsweise fehlende Pünktlichkeit, häufige Krankheiten, mangelnde Bereitschaft zur Kommunikation, Kleidungsverhalten und ähnliches mehr.

Von der sozialpädagogischen Begleitung können die Beteiligten aber nur dann in Gänze profitieren, wenn die Betriebe hinter der Arbeit der Träger stehen, wenn also die Firmen ihren Jugendlichen gegenüber deutlich machen, dass die Zeit beim Träger eine auch für sie wertvolle Qualifizierungsphase darstellt, mithin also beide Seiten profitieren. Voraussetzung hierfür ist Transparenz über die inhaltliche Arbeit der sozialpädagogischen Begleitung. Neben den Unternehmen sind auch die Jugendlichen in den Informationsprozess einzubeziehen. Ihnen ist zu verdeutlichen, welchen Gewinn sie aus der sozialpädagogischen Begleitung ziehen können.

5.3 Grenzen der sozialpädagogischen Begleitung

Die sozialpädagogische Begleitung ist als zeitlich und finanziell abgestecktes Unterstützungsinstrument im Übergangssystem konzipiert. Sie zielt darauf ab, Jugendlichen den Weg in Ausbildung durch flankierende Maßnahmen zu erleichtern. Was sie nicht kann, ist eine umfassende persönliche Lebensbegleitung. Hier sind zeitliche und finanzielle Grenzen gesetzt. In QuiB hat sich gezeigt, dass die sozialpädagogische Begleitung allerdings als Brücke zu anderen Hilfsmaßnahmen fungieren kann.

Um ein paar Beispiele zu nennen, die die tiefgreifenden Probleme von manchen Jugendlichen verdeutlichen:

Marius M., ein junger Mann mit Realschulabschluss und mit guten Aussichten auf einen Ausbildungsplatz im Praktikumsunternehmen, legte sich von einem Tag auf den anderen einen Kurzhaarschnitt zu, der von dem Inhaber entsetzt als Naziharschnitt klassifiziert wurde. Der Umgang mit Kunden wurde ihm verboten. Es stellte sich heraus, dass zu diesem Zeitpunkt familiäre Schwierigkeiten mit Marius M.s Stiefvater eskaliert waren und Marius den Privatbereich mit der Arbeitssphäre emotional vermengte. Marius musste das Unternehmen verlassen.

Jana J. wurde trotz anfänglicher Schwierigkeiten vom Betrieb nach der Einstiegsqualifizierung in Ausbildung übernommen. Nach acht Wochen brach sie die Ausbildung unter Einflussnahme ihres neuen Freundes ab. Nicht zu arbeiten, wurde von ihm als bessere Alternative definiert. Sie akzeptierte seine Deutungshoheit, weil sie als Persönlichkeit zu wenig gefestigt war.

Die sozialpädagogische Begleitung hat hier also ihre Grenzen. Gleichwohl kann sie helfen, dass Jugendliche in schwierigen Situationen, Hilfestellungen erhalten.

Wie oben ausgeführt, reagierten Betriebe zum Teil mit Vorbehalten auf die Möglichkeit, eine sozialpädagogische Begleitung zu beantragen. Sie zeigen großes Interesse, wenn sie bei ihren Jugendlichen „Schwachstellen“ entdecken. Bei einigen Firmen wurden deshalb nachträglich Anträge auf eine sozialpädagogische Begleitung gestellt, weil Probleme erst allmählich sichtbar wurden.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Von einer sozialpädagogischen Begleitung profitieren Jugendliche und Betriebe gleichermaßen. Um die (kleine) Gruppe der Jugendlichen zu identifizieren, für die eine sozialpädagogische Begleitung sinnvoll ist, sind Fachkräfte der Agenturen und der Träger der Grundsicherung für den Bedarf und die Zielsetzungen der Begleitung zu sensibilisieren. Erst wenn sie das Instrument mit seinen Vorteilen, aber auch Grenzen einzuschätzen vermögen, kann es den Zielgruppen (Betriebe, Jugendliche) gewinnbringend als Option vermittelt werden. Auf jeden Fall gilt: Wenn Schwierigkeiten auftreten, dann sollten Jugendliche und Unternehmen schnell und unbürokratisch Hilfestellung erhalten. Als sinnvoll hat sich jedoch erwiesen, bereits zu Beginn der Einstiegsqualifizierung zu prüfen, ob eine sozialpädagogische Begleitung zur Flankierung nötig sein könnte.

Die Ergebnisse aus QuiB können auf die in die Regelförderung eingemündete Einstiegsqualifizierung übertragen werden. Voraussetzung dafür, dass die Betriebe die Angebote auch nutzen, ist, dass sie Kenntnis davon haben und zwar dann, wenn sie diese Hilfen benötigen. Es könnte sich als sinnvoll erweisen, die Unternehmen zu Beginn der Einstiegsqualifizierung und nach Ablauf von weiteren zwei Monaten auf die sozialpädagogische Begleitung und die organisatorische Unterstützung aufmerksam zu machen.

6 Literatur

- Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung (1999): Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Ergebnisse der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung.
<http://www.bmbf.de/pub/buendnar.pdf>.
- GIB (2006): Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher - EQJ-Programm - im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. 4. Zwischenbericht. <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A041-Erschliessung/Publikation/pdf/4ter-Zwischenbericht-der-Begleitforschung-zum-EQJ-Programm.pdf>
- GIB (2005): Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher - EQJ-Programm - im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. 2. Zwischenbericht.
- GIB (2005): Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher - EQJ-Programm - im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. 6. Zwischenbericht.
http://www.bmas.de/coremedia/generator/23004/property=pdf/2007_12_19_eqj_6_zwischenbericht.pdf.
- GIB (2005a): Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher – EQJ-Programm - Präsentation von Zwischenergebnissen. Berlin, 24. November 2005; http://www.good-practice.de/presentation_zweiter_zwischenbericht.pdf.
- INBAS (1998): Innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung. Eine Modellversuchsreihe berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit. Offenbach [www.inbas.com/download/hrinka.pdf].
- INBAS (2004): Entwicklung und Einsatz von Qualifizierungsbausteinen in der Berufsausbildungsvorbereitung (Überarbeitete Auflage), Reihe Berichte und Materialien, Band 10
- Kluge, S. (1999): Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung. Opladen.
- Schier, F./Reitz, B. (2004): Qualifizierungsbausteine: neue Bildungswege – neue Lernorte, in: Jugend Beruf Gesellschaft, Jg. 55 (4/2004), S. 238-244.
- Seyfried, B./Schmitt, H./Keck, B. (2008): Berufsausbildungsvorbereitung in Betrieben. Abschlussbericht. http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_34201.pdf.
- Witzel, A. (2000, Januar): Das problemzentrierte Interview [26 Absätze], FQS / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal] 1 (1). Verfügbar über: <http://www.qualitativ-research.net/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.htm> [Zugriff: 08. April 2005]
- Witzel, A. (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt am Main, New York.

7 Übersicht Anlagen

(in gesondertem Band zusammengefasst)

- Nr. 1 Beispiel Qualifizierungsbaustein
- Nr. 2 Telefonische Befragung EQJ-Betriebe 2005
- Nr. 3 Auflistung der Aktivitäten in QuiB
- Nr. 4 Übersicht über die Qualifizierungsbausteine in QuiB
- Nr. 5 QuiB Zwischenbericht vom 01.03.2005-28.02.2006