

Partner in der Ausbildung: Betriebe und außerbetriebliche Einrichtungen – Qualifizierung in Arbeitsprozessen

Die Ausgangssituation benachteiligter junger Menschen

Junge benachteiligte Menschen stehen im Verlauf ihres Lebens vor vielfältigen Barrieren. Für eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft und für die Verwirklichung von Selbstbestimmung kommt dabei dem Übergang von der Schule in den Beruf – die so genannte erste Schwelle – eine zentrale Bedeutung zu. Dieser Übergang ist für alle Schulabgänger/innen ein einschneidender Schritt, der für einen großen Anteil von ihnen nicht gradlinig, sondern eher diffus verläuft. Für eine Vielzahl junger Menschen bedeutet dieser Schritt jedoch eine ungleich höhere Einschränkung als für ihre Altersgenossen ohne Benachteiligung.

Benachteiligte Jugendliche werden in ihrer Selbstbestimmung und Teilhabe neben den normalen Anforderungen der Berufswahl noch durch gravierende Barrieren, wie etwa durch den „ZugangsfILTER“ der Förderungswürdigkeit, der fremdbestimmten Erfolgseinschätzung und der Frage nach der Erreichbarkeit ihres Wunschberufes eingeschränkt. Den Betrieben fehlen dagegen oft Indikatoren für die Leistungsfähigkeit dieser Menschen. Eingeschränkte Leistungsfähigkeit, überhöhter Hilfebedarf und soziales Engagement bestimmen oft noch die Sichtweise der Betriebe auf die Jugendlichen. Sie sind daher vorwiegend auf außerbetriebliche Ausbildungsangebote angewiesen. Diese aber bieten nach aller Erfahrung geringere Einstellungschancen als betriebliche Ausbildungsplätze. Neben der Kostensituation ist dies ein weiterer Grund, den Anteil der betrieblichen Ausbildungsplätze wieder deutlich anzuheben.

Soziale Einrichtungen, Einrichtungen für behinderte Menschen mit einem besonderen Förderbedarf, aber eben auch Berufsbildungswerke scheinen vordergründig der Lernort für benachteiligte Jugendliche zu sein. Dabei werden diese Einrichtungen eher als eine bildungspolitische Infrastruktur denn als ein pädagogisches Konzept gesehen. Insbesondere Berufsbildungswerke sind jedoch wegen ihrer hohen interdisziplinären Fachlichkeit und ihren vielfältigen Erfahrungen in der Kooperation mit Betrieben der privaten Wirtschaft die geeigneten Lernorte, einen neuen Weg der Partner-

schaft in der Ausbildung zwischen Betrieben und außerbetrieblichen Einrichtungen zu gestalten.

Dies findet Unterstützung auch von DEHNBOSTEL und UHE, die in gleicher Richtung argumentieren: „Verbünde und Netzwerke als moderne Lernortssysteme sind augenfällige Beispiele solcher Entwicklungen, die das duale System flexibler machen, die beruflich-betriebliche Weiterbildung strukturieren und dazu beitragen, beide Teilsysteme zu einem pluralen Gesamtsystem weiter zu entwickeln“ (DEHNBOSTEL/UHE 2002, S. 3).

Die Lernorte rücken so den Arbeitsplätzen näher. Lernen in Arbeitsprozessen, wie von KOCH und MEERTEN beschrieben, fördert selbstverantwortliches Lernen und damit auch die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen.

Bildungsträger werden überwiegend staatlich finanziert. Besonders in Zeiten knapper Haushaltsmittel sollten sie sich – neben ihrer didaktischen – auch ihrer fiskalischen Verantwortung bewusst sein. „Angenommen wird, dass im Allgemeinen ambulante Maßnahmen kostengünstiger sind als semi- bzw. vollstationäre Maßnahmen“ (FASSMANN/STEGE 2001, S. 74). Ob sie die Einsparerwartungen ihrer Financiers allerdings erfüllen, muss angesichts der Fülle an Anbahnungs-, Begleitungs-, Koordinierungs-, Schlichtungs-, Problemlösungs-, Evaluations- u.a. Aufgaben bei konsequenter Kooperationspraxis erst noch ermittelt werden.

Bekommen macht, dass mittlerweile „rund jeder zweite Ausbildungsplatz staatlich mitfinanziert“ wird. Dabei spielen Bildungsträger „eine erhebliche Rolle“. Da liegt es nahe, ihnen „eine wichtige Funktion in der Initiierung und Durchführung von Verbänden“ zuzusprechen (DEHNBOSTEL/UHE 2002, S. 4). Und das ist eben nicht nur eine pädagogische, sondern auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit, die dem Prinzip des möglichst geringen Mitteleinsatzes unterworfen ist. Wenn es denn schon Allgemeingut ist, dass „die Praxis immer noch die beste Vorbereitung auf die spätere Berufspraxis darstellt“ (SEYD 2001, S. 53), dann liegt es nahe, die Suche nach Einsparpotenzialen mit der Professionalisierung von Kooperationen zu verknüpfen.

Betriebsnahe Ausbildung im Einzelhandel

Die Projektpartner

Einen möglichen Ansatz wird in dem nachfolgenden Modell des CJD Jugenddorfes Offenburg dargestellt, wenn auch die ursprünglichen Überlegungen zu dieser Konzeption keinen unmittelbaren Zusammenhang mit den vor-

stehenden Überlegungen hatten. Ausschlaggebend waren eher der pragmatische Ansatz, dass eine Ausbildung zur/zum Verkäufer/in bzw. Kauffrau/mann im Einzelhandel bereits im Ausbildungsprozess reale Kundenkontakte benötigt, dies insbesondere bei jungen lernbehinderten Menschen wegen ihrer erheblichen Transferprobleme.

Kooperationspartner in diesem Modell sind das CJD Jugenddorf Offenburg und die Handelsgesellschaft EDEKA Südwest GmbH.

Definition von betriebsnaher Ausbildung

Mit betriebsnaher Ausbildung ist eine Ausbildung gemeint, die sich nicht nur an praktische Arbeitsprozesse, wie sie in Wirtschaftsbetrieben gang und gäbe sind, inhaltlich anlehnt, sondern auch Teile der Ausbildung an betrieblichen Arbeitsplätzen stattfinden lässt¹. Dabei handelt es sich nicht um Praktika im herkömmlichen Sinne, bei denen Schüler/innen oder Auszubildenden in kooperationswilligen Betrieben besondere Aufgaben außerhalb der gewöhnlichen Leistungserbringung und damit ohne wirklichen Ernstcharakter übertragen werden. Vielmehr sind die „Praktikanten“ Auszubildenden vergleichbar in die betriebliche Leistungserstellung verantwortlich einbezogen. Beide Formen werden in diesem Modell umgesetzt, wobei mit Fortdauer der Ausbildung die verantwortliche Einbindung in die betriebliche Leistungserstellung überwiegt.

Persönliches Coaching

Eine Behinderung bzw. die Bedrohung von einer Behinderung, alleine führt nicht zu einer deutlichen Einschränkung bei den Berufswähler/innen in der Phase der beruflichen Orientierung. Erst die Behinderung zusammen mit einer ungünstigen oder wenig förderlichen Lebenssituation definieren im Wesentlichen die Notwendigkeit und das Ausmaß des individuellen Hilfebedarfs. Ob diese Einschränkungen erfolgreich überwunden werden können, ist dabei weniger von der Behinderungsart (körper-, sinnes-, psychisch-, lern- oder mehrfachbehindert) abhängig, als vielmehr von der persönlichen Lebenssituation, in der sich der junge Mensch befindet.

Gerade die persönliche Lebenssituation ist jedoch bislang sehr ausschlaggebend dafür, ob vorhandene Angebote den einzelnen Betroffenen erreichen oder nicht. Dabei sind viele Lebenssituationen vorstellbar, in denen es mehr oder weniger dem Zufall, der Eigeninitiative oder dem Engagement von Eltern bzw. anderen Begleitpersonen überlassen bleibt, ob auf den vorhandenen Hilfebedarf ein entsprechendes Hilfeangebot erfolgt oder nicht. Dies trifft in besonderer Weise auf die nachstehend

beschriebenen Personengruppen zu: sind und sich durch wechselnde Jobs „über Wasser halten.“

Um das gute System der Teilhabe am Arbeitsleben und zum Leben in der Gesellschaft für die beschriebene Zielgruppe entsprechend zur Geltung zu bringen, bedarf es somit einer komplexen Serviceleistung an der Schnittstelle Schule/Beruf in Form eines sog. Casemanagements. Die Zielgruppe ist je nach Lebenssituation auf ein umfassendes und unabhängiges Angebot angewiesen, welches nicht nur Information und Beratung, sondern auch Diagnostik, Erprobung, Begleitung und Assistenz, aber auch persönliche Hilfen bei Leistungsauswahl und -übergängen beinhalten kann.

Für die Betroffenen ist es von besonderer Bedeutung, dass dem persönlichen Hilfebedarf ein Beratungs-, Begleit- und Bildungsangebot „aus einer Hand“ gegenübergestellt wird. Eine entsprechende Dienstleistung und die zugeordneten Zuständigkeiten müssen für alle Beteiligten – insbesondere für die Jugendlichen und ihre Eltern – leicht erreichbar, niedrigschwellig, überschaubar und transparent gestaltet sein. Dabei ist personelle Kontinuität zu gewährleisten, eine Voraussetzung, die auch von den einstellenden Betrieben erwartet wird.

Um die derzeitige Situation der jungen Menschen aus der beschriebenen Zielgruppe deutlich zu verbessern, muss ein bedarfsgerechtes Leistungspaket an der Schwelle zwischen schulischer und beruflicher Ausbildung angeboten werden. Der Bedarf der Zielgruppe ist jedoch nicht einheitlich, sondern orientiert sich am Einzelfall und kann in Intensität, Umfang und Inhalt stark variieren.

Der Hilfebedarf kann sich von der einfachen, punktuellen Beratung und Information über

- ein längerfristiges Beratungsangebot oder
- eine langfristige Begleitung und persönliche Assistenz bis hin zur
- Begleitung und Beratung im Rahmen von Leistungsangeboten

erstrecken. Dabei muss davon ausgegangen werden, dass zu Beginn der Inanspruchnahme einer entsprechenden Dienstleistung der tatsächliche Bedarf zunächst genauer festgestellt werden muss. Ebenso ist es möglich, dass sich Intensität, Umfang und Inhalt des Bedarfs im Laufe des Prozesses der beruflichen Orientierung verändern.

Eine intensivere Begleitung durch einen „persönlichen Coach“ als Komplexdienstleistung für Betriebe und junge behinderte Menschen gewährleistet, ergänzend zur Berufsberatung des Arbeitsamtes, sämtliche Bedürfnisse im Zusammenhang mit der Berufswahl, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung durch Koordination und professionelle Begleitung.

1) Nach Biermann / Biermann „lassen sich die traditionellen Praktika im Bildungsbereich, die vor allem Praxis für einen sonst eher theoretischen Lernprozess vermitteln sollen, von neuen Ansätzen abgrenzen, die von einem integrativen Theorie-Praxis-Verständnis ausgehen. Gemeinsames Merkmal allerdings ist, dass beide Formen in ein Gesamtkonzept eingebettet und mit hohem Planungs- und Durchführungsaufwand betrieben werden.“ (2001, S. 3)

Berufswegplanung – Berufsorientierung

Gemeinsam mit der Berufsberatung wird versucht, schon während der Schulzeit durch Information und ausführliche Beratung den schwierigen Übergang in die Arbeitswelt vorzubereiten. Kompetenzanalyse und Profiling sind Ausgangspunkt einer effizienten Berufswegeplanung und -orientierung. Sie soll bereits in diesem Prozess Selbstsicherheit stärken und Selbstkompetenz fördern. Sie gibt der fördernden Einrichtung Handlungssicherheit in der Kompetenzentwicklung.

Als System versteht sich das Produkt „Profil AC“, welches im CJD Jugenddorf Offenburg zusammen mit dem BBW Waiblingen mit Unterstützung des ESF und des Landes Baden-Württemberg entwickelt wurde. Dieses Produkt wurde sowohl im Arbeitsamtsbezirk Schwäbisch-Hall als auch Offenburg im Modellprojekt „Erprobung neuer Förderstrukturen für junge Menschen mit besonderem Förderbedarf beim Übergang von der Schule ins Berufsleben“ erprobt. Es bietet den Teilnehmer/innen eine umfassende Grundlage zur Berufswegeplanung und -orientierung. Dem Betrieb bietet es eine frühzeitige Information über das Fähigkeitsprofil der Teilnehmer/innen.

Die Ausbildung

Durch eine individuelle Begleitung der Auszubildenden während der gesamten Ausbildungszeit sowie durch gezielte, sozialpädagogische Hilfestellungen bei der Aufarbeitung persönlicher und familiärer Defizite sind viele Betriebe eher bereit und in der Lage, junge Menschen mit besonderem Förderbedarf auszubilden.

Das CJD Jugenddorf Offenburg übernimmt daher die administrative Ausgestaltung der Ausbildung. Es plant und gestaltet den gesamten Bildungs- und Förderprozess auf der Grundlage eines lernortdifferenzierten und bausteingestaffelten didaktischen Konzepts, orientiert an Lernfeldern. Dieser Prozess wird durch sonderpädagogische Hilfen und eine sozialpädagogische Begleitung unterstützt. Die Teilnehmer/innen besuchen die CJD Jugenddorf Christophorusschule Offenburg, eine staatlich anerkannte Sonderberufsschule. Voraussetzung ist, dass sich Ausbilder/innen und Lehrer/innen sorgfältig in ihren pädagogischen Interventionen abstimmen und die Sozialpädagoge/innen und Psychologe/innen sich mit ihren Aktivitäten darin einfügen.

Betriebliche, berufsschulische und außerbetriebliche Leistungen werden in einem gemeinsamen Förderplan zusammengeführt. Alle drei Institutionen schließen gemeinsam, ergänzend zu dem Ausbildungsvertrag eine Ausbildungsvereinbarung. Der individuelle Förder- und In-

tegrationsplan wird von den Mitarbeiter/innen der drei Institutionen gemeinsam und mit dem Auszubildenden aufgestellt und auch von allen mit Vereinbarungscharakter als verbindlich angesehen.

Gegenüber der herkömmlichen Arbeit werden beim CJD Jugenddorf Offenburg erhebliche Veränderungen erforderlich: Die didaktische Organisation muss sich intensiv auf die Bedingungen der Partnerbetriebe einstellen. Es ist eine Art „curricularer Vorsortierung“ erforderlich: Was kann am betrieblichen Ausbildungsplatz besser und einprägsamer gelernt werden? Was sollte außerbetrieblichen Abschnitten vorbehalten bleiben? Wie müssen die Teilnehmer/innen auf die Anforderungen des betrieblichen Arbeitsplatzes eingestellt werden?

Betrieblicher Ausbildungsplan, berufsschulische Lehrpläne und der Ausbildungsplan des außerbetrieblichen Bildungsträgers müssen zu einem „Berufsbildungsplan für den Partnerbetrieb“ verschmolzen werden.

Die Aufgaben der Ausbilder/innen verlagern sich: Sie müssen Betriebe akquirieren, die geeigneten betrieblichen Ausbildungsplätze identifizieren und ihre Aufgaben mit den zeitlichen und inhaltlichen, aber auch methodischen Möglichkeiten der betrieblichen Ausbilder/innen in Einklang bringen. Sie müssen genaue Absprachen mit den Mitarbeiter/innen der Partnerbetriebe treffen und mit den Teilnehmer/innen das Gelernte sorgfältig nach- und aufarbeiten. Die Ausbilder/innen sind die ersten Ansprechpartner für Arbeitgeber, wenn es Probleme mit den Auszubildenden zu bewältigen gilt: „Kompetente Beratung und Begleitung der Arbeitgeber“ ist unerlässlich (MERSEBURGER/KRETSCHMER 2001, S. 39). Dabei kann „eine ursprünglich rein berufspädagogisch gemeinte Innovation auch arbeitsorganisatorische Wirkungen mit sich bringen“ (HAHNE 2000, S. 33).

Betriebe erwarten von Bildungsträgern, dass sie ihnen Praktikant/innen liefern, die bessere Voraussetzungen mitbringen als solche Ausbildungsplatzbewerber/innen, die zwar einen Hauptschulabschluss aufweisen, aber kaum noch den allgemeinen Anforderungen an Rechnen, Lesen und Schreiben gerecht werden. „Drei von fünf Betrieben monieren, dass die Hauptschulabsolventen das kleine Einmaleins nicht beherrschen. Aufgrund von Rechtschreibtests kommt jedes zweite Unternehmen zu dem Ergebnis, dass Hauptschüler/innen über nicht ausreichende Rechtschreibkenntnisse verfügen“ (KUTSCHA 2001, S. 42). Praktikant/innen sind immer auch Marketing-Träger: Sie müssen auf die vom Betrieb verlangten Anforderungen „eingestellt“ werden – ein schwierige Aufgabe

für Ausbilder angesichts der problematischen Voraussetzungen eines guten Teils ihrer Klientel.

Die besonderen Möglichkeiten, aber auch Gefahren des „anderen Lernorts“ beim Partnerbetrieb sind bei der Förderplanung zu beachten (GMELIN/SCHNORRENBURG 2001, S. 20; MERSEBURGER/KRETSCHMER 2001, S. 39). Dabei kommt der Evaluation des Gelernten hohe Bedeutung zu. Um systematisch Lernfortschritte, aber auch Lernhemmnisse zu identifizieren und einer gezielten „Nachschulung“ zugänglich zu machen, sind regelmäßige Lernerfolgskontrollen vorzusehen.

Ausbilder/innen sind oft schon einige Jahre von der eigenen betrieblichen Praxis entfernt. Sie müssen sich auf die inzwischen erfolgten Veränderungen in technischer, inhaltlicher und organisatorischer Hinsicht einstellen, z. B. durch eigene Praktika, Hospitationen oder Fortbildungen. Ihre Moderatorenrolle erfordert ein verändertes Qualifikationsprofil, auch darauf haben sie sich entsprechend vorzubereiten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Netzwerke ein gezieltes Management brauchen, „das Kooperationsbeziehungen und Aufgabenentwicklung optimiert, qualitätssichernde und evaluative Maßnahmen durchführt“ (DEHNPOSTEL/UHE 2002, S. 5). Dabei sind das persönliche Engagement und die fachlichen und sozialen Kompetenzen der „Macher/innen“ ebenso entscheidend wie „die weitgehende Selbststeuerung der Aus- und Weiterbildner vor Ort“ (ebd.).

Der Ausbildungsmarkt

Der Ausbildungsmarkt ist ein Lebensmittelmarkt mit Vollsortiment, der – orientiert am Vertriebskonzept der EDEKA Südwest eG „Nah und gut“ – die Grundversorgung eines Stadtteils mit 2500 Einwohner/innen sicherstellt. Dadurch sind reale Kundenkontakte gegeben, die praktischen Ausbildungsprozesse gleichen überwiegend denen des realen Wirtschaftslebens.

Der Ausbildungsmarkt vermittelt den Teilnehmer/innen die berufliche Grundqualifizierung in Ausbildungsbausteinen und nimmt Teilnehmer/innen in Krisenphasen aus den Betrieben auf. Er wirkt an der ersten Schwelle und steht letztlich für die Vermittlung von Beruflichkeit.

Der Partnerbetrieb

Der Partnerbetrieb bezieht die Teilnehmer/innen verantwortlich in die Leistungserbringung ein. Er übernimmt praxisbezogene Unterweisungen und vermittelt dabei insbesondere spezielle Fachkenntnisse. Der Partnerbetrieb wirkt in Richtung zweite Schwelle und steht für die Vermittlung von spezieller Fachlichkeit.

Beratung und Begleitung der Partnerbetriebe

Die Beratung und Begleitung der Partnerbetriebe umfasst u.a. sozial- und sonderpädagogische Unterstützung des Personals der Betriebe, die Qualifizierung des Personals in sonderpädagogischen Fragen, weiterhin die Beratung im Einsatz von Hilfsmitteln für die behinderten Jugendlichen sowie die Beratung zur finanziellen Förderung solcher Hilfsmittel und eine Ausbildungsberatung, insbesondere auch über die Anwendung von § 48 a des Berufsbildungsgesetzes.

Erfahrungen aus dieser Kooperation werden durch Erfahrungen aus dem Modellversuch ReGiNe, bestätigt: Betriebe müssen den Nutzen der Kooperation deutlich erkennen und spüren können (HORSTKOTTE-PAUSCH/STAHMER 2000, S. 43). Sie sind wegen ihrer besonders in der derzeitigen Situation schwierigen Lage oft nur schwer für die Bereitstellung von Praktikumsplätzen zu gewinnen. „Lernortkooperation findet statt, wenn sie unumgänglich ist oder einen unmittelbaren Vorteil für die Beteiligten bringt“ (RAUNER 2000, S. 48).

Die Betriebe müssen sich darauf verlassen können, dass sie bei Problemen unverzüglich und kompetent unterstützt werden und im Falle des Scheiterns ihren Auszubildenden in die Obhut der begleitenden Einrichtung (zurück-)geben können. Sie brauchen feste Ansprechpartner/innen in der außerbetrieblichen Einrichtung, die ihre Bedarfe kennen und in pädagogischen Fragen hoch kompetent sind.

Betriebe haben konkrete Vorstellungen vom Auftreten und von der Ausstrahlung der außerbetrieblichen Betreuer/innen, sie erwarten Vorbildfunktion in Auftreten und Kleidung. Sie nehmen finanzielle Anreize gern in Anspruch, ausschlaggebend für ihre Bereitschaft zur Kooperation sind diese indes nicht. Zudem gibt es durchaus in bestimmten Regionen eine Konkurrenz um Fördermittel. Viele Arbeitgeber entscheiden sich erst dann für einen Praktikanten von einem außerbetrieblichen Bildungsträger, wenn andere Förderprogramme bereits ausgeschöpft sind (FASSMANN et al. 2001, S. 59).

Insbesondere die letztgenannte Aussage deckt sich mit den Ergebnissen einer neueren Untersuchung zur Ausbildungsbereitschaft bei handwerklichen Klein- und Mittelbetrieben. Sie kommt im Kern zu dem Ergebnis, dass „die derzeit verstärkt diskutierten hemmenden Einflussfaktoren (auf die Ausbildungsbereitschaft, W.S.) wie die Kosten der Ausbildung, die Reife der Auszubildenden und die Abwesenheitszeit der Auszubildenden vom Ausbildungsbetrieb zwar zu den starken Faktoren zählen, sie jedoch jeweils allein nur einen relativ geringen Einfluss ausüben“ (BEUTNER 2001, S. 42). Folgerichtig kommt BEUTNER zu der Empfehlung,

„im Zuge von Maßnahmen zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft, Maßnahmenbündel anstelle von Einzelmaßnahmen in den Vordergrund der Diskussion zu rücken.“ Diese Position deckt sich mit unseren Erfahrungen bei der Akquisition von Partnerbetrieben im RegiNe-Projekt.

Der Übergang ins Arbeitsleben

Die Auszubildenden haben im Rahmen ihrer Ausbildung die Möglichkeit, ihr Können und ihre Belastbarkeit bei einem potenziellen Arbeitgeber unter Beweis zu stellen. Ihre Chance auf eine spätere Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb ist größer als die ihrer Kolleg/innen in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten. Das bestätigen auch Fallstudien, die vom BiBB bei Bildungsträgern erhoben wurden. Dort heißt es: „Durch die realistischere Ausbildung erhöhen sich auch die Integrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt. Der Betrieb hat die Möglichkeit, den Jugendlichen über die gesamte Ausbildungszeit kennen zu lernen und kann damit seinen Wert für den Betrieb sehr viel besser abschätzen als bei einem externen Bewerber“.

Die Ausbildung in den Verzahnungsansätzen ist stärker markt- und betriebsorientiert. Das betrifft auch die Anteile, die weiterhin beim Träger stattfinden. Zu den Aufgaben der pädagogischen Fachkräfte des CJD Jugenddorfes Offenburg gehören ebenfalls die Organisation, die fachliche und individuelle Unterstützung der Auszubildenden bei der Prüfungsvorbereitung sowie die eventuelle Unterstützung des Betriebes bei der Beantragung von Prüfungserleichterungen. Die sozialpädagogische Fachkraft bietet bereits während, ggf. auch nach Abschluss, der Ausbildung Übergangshilfen an, um so die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Kommt es zu keiner Übernahme des Auszubildenden, sind die Fachkräfte bei der Stellensuche behilflich.

Finanzierung

Derzeit tritt das CJD Jugenddorf Offenburg als Ausbildender nach §109 SGB III auf. Zurzeit laufen Verhandlungen mit EDEKA Südwest, analog zu dem Konzept RegiNe nach einer Grundqualifizierung im Ausbildungsmarkt und einer vorliegenden Eignung der Teilnehmer/innen einen Übergang der Ausbildungsverantwortung an den Betrieb zu realisieren.

Der Arbeitgeber kann in diesem Falle beim Arbeitsamt einen Ausbildungszuschuss beantragen. Dabei könnte der in Hartz III enthaltene Ansatz, Ausbildungszuschüsse bis zu sieben Prozent des im letzten Ausbildungsjahr gezahlten Ausbildungsgeldes über die gesamte Ausbildungszeit zu gewähren – zusätzlich

auch einen noch zu beziffernden Teil der Sozialversicherungsbeträge –, die Bereitschaft der Arbeitgeber, benachteiligte Jugendliche in unterstützte Ausbildung zu nehmen, deutlich erhöhen. So jedenfalls sind die Erfahrungen mit dem RegiNe-Projekt, bei dem allerdings nach der aktuellen Rechtslage (SGB III) bis zu sechzig Prozent des im letzten Ausbildungsjahr gezahlten Ausbildungsgeldes als Zuschuss gewährt wurde, wobei die Bezuschussung der Sozialversicherungsbeiträge allerdings ausgeschlossen war.

Als zweites wesentliches Motiv für die Übernahme (lern-)behinderter Jugendlicher erwies sich im RegiNe-Programm die Unterstützung durch Mitarbeiter/innen des außerbetrieblichen Trägers sowie die Sicherheit, im Falle des Scheiterns der Ausbildung die Jugendlichen notfalls, aber dann eben auch problemlos, in die Obhut des Bildungsträgers (zurück) zu geben.

Schlussbemerkung

Die vorstehend beschriebenen Leistungen für junge lernbehinderte Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben bieten für eine den Anforderungen dieses Modells geeignete Zielgruppe von benachteiligten jungen Menschen eine gute Möglichkeit für eine betriebliche Berufsausbildung. Die vom CJD Jugenddorf Offenburg im Einzelhandel gemachten Erfahrungen werden wir auf andere Berufsbereiche übertragen, insbesondere im Dienstleistungsbereich und im Handwerk. Aufgrund der großen Berufspalette ist sie eine wichtige Ergänzung zu den bisher bestehenden Angeboten im Rahmen des Lernortkonzeptes der Bundesagentur für Arbeit.

Literatur

BEUTNER, M. (2001): Wie ausbildungsbereit sind Klein- und Mittelbetriebe? Ergebnisse einer empirischen Untersuchung und Ansatzpunkte für eine systematische Förderung. In: *berufsbildung*. 55 Jg, Heft 71, S. 40-42.

BIERMANN, H./BIERMANN-BERLIN, B. (2001): Das Praktikum – unbezahlt und unbezahlbar. In: *berufsbildung* 55.Jg. Heft 71, S. 3-7.

DEHNBOSTEL und UHE (2002): Verbände und Netzwerke als moderne Lernortssysteme in der beruflichen Bildung. In: *berufsbildung* 56 (2002) 75, S. 3-6.

FASSMANN, H. / STEGER, R. (2001): REGINE – Ein neues Lernkonzept zur Rehabilitation (lern-)behinderter Jugendlicher – Erste Erfahrungen und Folgerungen. In: *Berufliche Rehabilitation* 15, 1, S. 74-80.

GMELIN und SCHNORRENBURG (2001): 20 Jahre wohnortnahe Rehabilitation im Annedore-Leber-Berufsbildungswerk Berlin. In: *Berufliche Rehabilitation* 15,1,S. 14-24.

HAHNE, K. (2000): Darf das auftragsorientierte Lernen im Handwerk durch berufspädagogische Maßnahmen geformt werden? In: *BWP* 5, S. 32-35.

HOLSCHER, Th. (2003): Integrationsagentur für behinderte Menschen. In: *Arbeit und Beruf* Nr. 7, S. 195-197.

HORSTKOTTE-PAUSCH und A./STAHMER, I. (2000): Neue Ausbildungsmodelle für benachteiligte Jugendliche. *Ausbildung im Verbund*. In: *berufsbildung* 62, S. 41-43.

KOCH, J. und MEERTEN, E. (2003): Prozessorientierte Qualifizierung – ein Paradigmenwechsel in der beruflichen Bildung. In: *BWP* Nr. 5/2003.

KRUSE G. / FINK A. (2002): Junge Menschen mit Lernbehinderungen Beim Übergang von der Schule in das Arbeitsleben. In: *Festschrift: 25 Jahre Bundesverband Lernen Fördern*.

KUTSCHA, G. (2001): Bildungsnotstand – Qualifikationslücke – betriebliches Ausbildungsmarketing. Aspekte einer vernachlässigten Dimension der Berufsbildungsforschung. In: *BWP* 4, S. 41-45.

MERSEBURGER,A. / KRETSCHMER, J. (2001): Berufsbildungswerke versus wohnortnahe Rehabilitation. In: *Berufliche Rehabilitation* 15, 1, S. 34-44.

RAUNER;F. (2000): Rezension von PÄTZOLD,G./WALDEN,G. (Hsg.): *Lernortkooperation – Stand und Perspektiven*. Bielefeld 1999. In: *BWP* 2, S. 47 f.

SEYD, W. (2003): Kooperation mit Betrieben: Grundlage einer erfolgreichen Integration. Referat anlässlich der Fachtagung „Betriebsnahe Ausbildung behinderter Menschen“ am

11.06.2003 im Berufsbildungswerk Hamburg. Manuskript erscheint im Tagungsband.

TEUFEL, I. (2003): Maßnahmekonzeption: Regionale Netzwerke zur beruflichen Rehabilitation lernbehinderter Jugendlicher – „REGINE“. Nicht veröffentlichtes Konzept. BBW Waiblingen.