

## ENTWURF

### **Ausbildungsbegleitende Hilfen**

### **Vorschläge des Innovationskreises Berufsbildung für einen umfassenden Ausbau von Unterstützungsstrukturen**

#### **Ausbildungsbegleitende Hilfen helfen ...**

Das derzeitige Angebot ausbildungsbegleitender Hilfen (ABH) richtet sich an eine eng begrenzte Zahl von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in einer betrieblichen Erstausbildung. ABH dienen dazu, durch Zusatzangebote zum Ausbildungserfolg beizutragen und die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu verringern. Über die Teilnahme entscheidet die Berufsberatung der Arbeitsagenturen, die auch finanziert. Träger sind Bildungseinrichtungen, Betriebe und Wohlfahrtsverbände.

#### **... aber es gibt Probleme**

- Über 20% der Ausbildungsverträge werden vorzeitig gelöst, teils auch wegen fehlender Unterstützung für Ausbilder und Auszubildende.
- Zahlreiche Unternehmen fördern Auszubildende bei Bedarf, andere sind dazu nicht in der Lage.
- Es gibt kein Regelangebot für die Unterstützung Auszubildender.
- ABH muss vom einzelnen Betrieb beantragt werden, die Kenntnis der Betriebe ist eher gering und das Verfahren erscheint ihnen aufwändig, deshalb nutzen nur wenige Betriebe das Angebot.

#### **Deshalb wollen wir ABH ausbauen**

- Wir wollen ein Regelangebot an ABH, zugänglich für alle Auszubildenden, die begleitende Hilfen benötigen, damit niemand wegen unzureichender Förderung und Unterstützung scheitert.
- Lehrer, Ausbilder und Ausbildungsberater sollen für alle Auszubildenden den eventuellen Bedarf frühzeitig feststellen.
- Die Berufsschulen fungieren ähnlich wie in der Schweiz als „Clearingstelle“.

Die Ausgestaltung und Nutzung von ABH sind verbesserungsbedürftig.

#### **Die Vorschläge im Einzelnen**

##### **1. Was sind ausbildungsbegleitende Hilfen?**

ABH werden derzeit von der Bundesagentur für Arbeit (BA) gefördert. Das Angebot richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die sich in einer dualen Berufsausbildung befinden und nur mit besonderer Förderung die Ausbildung erfolgreich bewältigen können.

Über die Teilnahme an ABH entscheidet die Berufsberatung der zuständigen Agentur für Arbeit. Gefördert werden zurzeit nur solche Auszubildende, bei denen Verlauf

oder Abschluss der Ausbildung gefährdet sind bzw. ein Abbruch der Ausbildung droht. Erforderlich ist die schriftliche Einverständniserklärung des Ausbildungsbetriebes. Die Kosten der ABH tragen die Agenturen für Arbeit. Wird der Auszubildende vom Betrieb für ABH freigestellt, kann dem Betrieb die entsprechende Ausbildungsvergütung von der Agentur für Arbeit anteilig ersetzt werden. Bewilligt wird ABH in der Regel für ein Jahr und muss dann jeweils neu beantragt werden. Insgesamt kann der Auszubildende ABH von Ausbildungsbeginn bis Ausbildungsende in Anspruch nehmen, wenn die Voraussetzungen hierfür vorliegen.

Träger sind regionale oder überregionale, private, gemeinnützige oder öffentliche Bildungseinrichtungen, die im Auftrag der Agentur für Arbeit die ABH-Maßnahme vor Ort durchführen. Der Stützunterricht ist sowohl auf den fachbezogenen Teilen der Ausbildung als auch auf die Grundlagenfächer Mathematik und Deutsch bezogen und wird durch eine sozialpädagogische Begleitung ergänzt. Die Teilnehmer kommen regelmäßig zum ABH-Unterricht.

ABH erfolgt in Kleingruppen und dauert zwischen 3 und 8 Stunden wöchentlich. Der Unterricht wird von Fachlehrern bzw. Sozialpädagogen erteilt. Für jeden Auszubildenden wird ein individueller Förderplan in Abstimmung mit dem Ausbildungsbetrieb erstellt, anhand dessen die Lernschritte und Lernerfolge verfolgt werden können. Das unterrichtende Personal setzt sich in der Regel aus erfahrenen Ausbildern und Lehrkräften zusammen. Die sozialpädagogischen Mitarbeiter (Sozialpädagogen) unterstützen die Auszubildenden bei deren beruflichen und privaten Problemen und helfen bei Lernproblemen und Prüfungsangst. Sie geben auch Tipps bei Bewerbungen, wenn Auszubildende nach der Ausbildung nicht vom Betrieb übernommen werden.

## **2. Nutzen von ABH**

### **2.1. Grundsätzlicher Nutzen für Auszubildende und Betriebe**

ABH nutzt Betrieben und Auszubildenden und unterstützt ein erfolgsorientiertes Ausbildungsmanagement durch

- Stabilisierung und Festigung von betrieblichen Ausbildungsverhältnissen,
- Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen aufgrund intensiver Unterstützung,
- Kostenfreiheit für Betriebe und Auszubildende,
- Beratung zu allen ausbildungsrelevanten Fragen in Zusammenarbeit mit Ausbildungsberatern,
- Vorbereitung von Zwischen- und Abschlussprüfung,
- Vermittelnde Instanz bei Problemen im Ausbildungstrio Betrieb - Berufsschule - Auszubildender (z. B. Krisenintervention bei Fehlzeiten, Abbruchgefahr, Überforderung),
- Nutzung der Trägernetzwerke in Fragen von Ausbildungsplatzwechsel oder bei der Recherche und Akquise von Arbeitsplätzen.

### **2.2. Spezieller Nutzen für Auszubildende**

In Ergänzung zur Beratung und Krisenintervention der Ausbildungsberater bietet ABH eine Unterstützung von Auszubildenden durch kontinuierliches Coaching wie

- umfassendes Kompetenztraining,
- Sicherstellung von Prüfungserfolgen und Ausbildungsabschlüssen für besondere Zielgruppen (Jugendliche mit schlechten Schulabschlüssen, Benachteiligte, Migranten),
- zielgruppengerecht ausgestaltete Förderung, Erweiterung und Stabilisierung von Kompetenzbereichen,
- individuelle Förderung fachlicher und überfachlicher Qualifikationen und Kompetenzbereiche,

- fachliche Unterstützung und sozialpädagogische Begleitung bei Verhaltensdefiziten und Lernschwierigkeiten.

Dazu gehören

- Förderung der Methodenkompetenz (z.B. Lernstrategien, „Lernen lernen“),
- Strukturierungshilfen zur inhaltlichen Erschließung von (Fach-)texten, Lern- und Behaltenstechniken, inhaltliche und zeitliche Organisation von Lernprozessen,
- Transfer von methodischen Instrumentarien auf verwandte Lern- und Leistungsanforderungen,
- Förderung der Fachkompetenz durch qualifizierte und erfahrene Lehrkräfte (z. B. Aufarbeitung prüfungsrelevanter theoretischer Lerninhalte, gezielter Abbau von allgemein bildenden bzw. fachlichen Defiziten),
- Förderung der Personal-/Sozialkompetenz bzw. von Schlüsselqualifikationen (z. B. Strategien zum sozialverträglichen Umgang in beruflichen wie privaten Lebenskontexten),
- u. a. Krisenbewältigungen, zielorientierte Kommunikation und adäquate Kooperation, Kundenorientierung und Qualitätsanspruch, Selbstwertgefühl und positives Leistungsverständnis, (Umgang mit Leistungs- und Prüfungsängsten sowie Stresssituationen),
- Förderung der Sprachkompetenz (besonders Sprachförderung für Teilnehmer mit Migrationshintergrund),
- Aufstellung eines individuellen Förderplanes zur Steuerung, Dokumentation und Kontrolle gemeinsamer Zielvereinbarungen und Entwicklungsfortschritte,
- Erhöhung der Wahrscheinlichkeit für die Aufnahme einer adäquaten Beschäftigung nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung.

### 2.3. Spezieller Nutzen für Betriebe

ABH sorgt für Imagegewinn und Nachwuchssicherung durch

- Unterstützung in pädagogischer Hinsicht
- Steigerung des betrieblichen Ansehens aufgrund erfolgreicher Ausbildungsabschlüsse,
- Heranziehung und Sicherung des eigenen Fachkräftenachwuchses.

Entlastung der betrieblichen Ausbilder bei der ABH-Förderung durch

- Übernahme von administrativen Dienstleistungen (z. B. Beantragung von ABH, Weiterbewilligung),
- Hilfestellung für neue, mit ABH unerfahrene Betriebe (z. B. Maßnahmevorstellung, Voraussetzungen, Zielsetzungen, Zielgruppe, Ablauf)
- Konfliktabbau im Umgang mit Auszubildenden

### 2.4. Nutzen von ABH für den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft

- Höhere Wahrscheinlichkeit der Aufnahme von sozialversicherungspflichtigen und qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen nach Bestehen der Abschlussprüfung,
- Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit von sozial benachteiligten / lernbeeinträchtigten jungen Erwachsenen,
- Reduzierung des Risikos, Arbeitslosengeld I- bzw. Arbeitslosengeld II-Bezieher zu werden.

## 3. Problematische Aspekte des derzeitigen ABH-Angebots

Das ABH-Angebot hat ein Imageproblem, es ist bei den Betrieben und Jugendlichen wenig bekannt und die Umsetzung in der Ausbildungspraxis ist oft sehr aufwändig: ABH wird als ein unstetes, nicht verlässliches Förderinstrument angesehen.

Weil das Programm keine besondere Infrastruktur (Werkstätten, Räumlichkeiten) benötigt und relativ schnell aufzubauen ist, hat es von allen ausgeschriebenen Programmen die weitest- aus größte Fluktuation, den häufigsten Trägerwechsel. Dies wirkt sich hier stärker aus als in anderen Programmen, weil ABH von funktionierenden Netzwerken mit einer großen Vertrauensbasis der Akteure lebt:

Betriebe, die sich zur Förderung ihrer leistungsschwächeren Auszubildenden jedes Jahr auf einen neuen Träger einstellen müssen, haben dadurch vielfach Mehraufwand.

Jugendliche, die während ihrer Ausbildung auf Begleitung und Betreuung angewiesen sind, sehen wenig Sinn in einem Programm, in dem man sich dauernd auf neue Betreuer und Lehrkräfte einstellen muss.

Derzeit wird bei einer Verbesserung der Noten in der Berufsschule, also bereits bei einem ersten Erfolg der Jugendliche auf Betreiben der Agentur von ABH abgemeldet. Sinnvoller wäre aber, eine länger andauernde Betreuung, damit eine nachhaltige Wirkung des Programms erzielt wird.

Es wird derzeit nicht deutlich, nach welchen Qualitätskriterien das Programm von der BA bewertet wird und die Träger gemessen werden: Wenn es beispielsweise die erfolgreich abgelegten Gesellen-/Facharbeiter-/Fachangestelltenprüfungen oder die Übernahme beziehungsweise Aufnahme stabiler Beschäftigungsverhältnisse sind, dann müssten diese in der Ausschreibung auch gefordert werden. Auch wird zu wenig auf die Qualität des fachlichen Stützunterrichts geachtet. Die BA gibt nicht ausreichend die aus ihrer Sicht (angestrebten) Wirkungen des Programms vor.

#### **4. Ziele für die Weiterentwicklung von ABH**

1. Wir wollen ein Regelangebot ausbildungsbegleitender Hilfen, zugänglich für alle Auszubildenden mit Förderbedarf, damit niemand wegen unzureichender Unterstützung scheitert. Die (fachlichen, methodischen und/oder sozialpädagogischen) Förderangebote sollen auch die Zahl der Ausbildungsabbrüche verringern.
2. Ausbilder und Lehrer sollen für die Auszubildenden frühzeitig (z. B. im ersten halben Jahr der Ausbildung) den eventuellen Bedarf durch Profiling feststellen. Die Berufsschulen sind hierfür von den Ländern entsprechend auszustatten. Darüber hinaus sind die Länder gefordert dafür zu sorgen, dass die Berufsschulen verstärkte individuelle Förderungsmöglichkeiten anbieten.
3. Die Berufsschulen sollen gleichermaßen in die Lage versetzt werden, auch leistungsstarke Jugendliche individuell zu fördern.
4. Die Berufsschulen fungieren als „Clearingstelle“: sie können sowohl die fachliche Leistung als auch Grundkenntnisse (etwa in Deutsch und Mathematik) beurteilen. Sie müssen sich stärker als bisher als Partner der ABH positionieren.
5. Der Aufwand für die Auswahl von ABH-Leistungen und die fördertechnische Programmabwicklung müssen für die Betriebe niedrig sein.
6. Die Stetigkeit und Verlässlichkeit des ABH-Angebotes ist zu verbessern.
7. Begleitende Hilfen sind auch für der Ausbildung vorgelagerte betriebliche Qualifizierungsphasen vorzusehen
8. Wir wollen die Qualität von ABH durch konzeptionelle Vorgaben steigern.

#### **5. Empfehlungen**

### Recht auf Teilnahme an ABH (Regelangebot) schaffen

Um es zu einem verlässlichen Instrument zu machen, ist die Festschreibung eines Rechtsanspruchs auf ABH und die genauere Festlegung von Zugangskriterien sinnvoll.

### Berufsschulen als Clearingstelle nutzen

Die Berufsschulen sollen den Bedarf an ABH bei den Auszubildenden feststellen und entsprechende Förderempfehlungen formulieren. Dazu werden auch Gespräche mit den Ausbildungsbetrieben zum individuellen Förderbedarf geführt. Das ABH-Feststellungsverfahren sollte keinen zeitlichen Mehraufwand für die Auszubildenden mit sich bringen. Der Innovationskreis Berufsbildung regt an, bei der KMK evtl. in Kooperation mit der BA schnellstens ein Konzept zur Verbesserung der schulischen Diagnosefähigkeit und der Entwicklung von Förderplänen zu entwickeln und den Transfer vorhandener Ansätze zu unterstützen.

### Bekanntheitsgrad des Instruments ABH in den Betrieben erhöhen

Um ABH zu einem wirkungsvollen Instrument zu machen, müssen speziell die Teams der Berufsberatung Betriebe, Auszubildende und ihre Familien besser informieren, ebenso die Ausbildungsberatungen der zuständigen Stellen für Berufsbildung (Kammern), Verbände und die Träger. Es sind praktikable Wege zu suchen, wie Betriebe für passgenaue Lösungen stärkere Auswahlmöglichkeiten bei der Trägerwahl erhalten können.

### Finanzielle Ausstattung verbessern

Den Arbeitsagenturen werden künftig die Förderempfehlungen für ABH als Förderplan von der Berufsschule vorgelegt; sie werden diese bei der Entscheidung berücksichtigen und bemühen sich neben den BA-Mitteln um die Einbeziehung adäquater Landesprogramme. Sie prüfen die regionale Nutzung weiterer Fördermöglichkeiten.

Der Innovationskreis Berufsbildung geht künftig von einem erhöhten Mittelbedarf für ABH aus, sieht aber auch Gegenfinanzierungsmöglichkeiten: Ein gut ausgebautes ABH-Angebot kann zu einer Steigerung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft führen, mithin zu einem zurückgehenden Bedarf an öffentlich zu finanzierenden Maßnahmen im Übergangssystem.

### Zuverlässige Rahmenbedingungen schaffen

Regionale oder überregionale, private, gemeinnützige oder öffentliche Bildungseinrichtungen müssen als Träger für ABH die individuelle Lernorganisation gewährleisten, die zeit- und damit personalintensiv ist. Damit ist ein höherer Monatskostensatz pro Teilnehmer erforderlich.

Es sollen zwischen den Beteiligten Regelungen gefunden werden, die den Zeit- bzw. Wegeaufwand optimieren und eine enge regelmäßige Lernortkooperation zwischen Betrieb, Berufsschule und ABH-Träger sichern.

### Qualität verbindlich sichern

BA, Sozialpartner und Träger von Bildungsmaßnahmen verständigen sich auf einen Kriterienkatalog zur Qualitätssicherung/Qualitätssteigerung bei ABH. Dies bedeutet konkret, dass im Ausschreibungsverfahren

- die Qualität von Trägern eingereichter Konzepte höher als bisher zu gewichten ist,
- ihre bisherigen Leistungen stärker zu berücksichtigen ist,
- und die finanzielle Ausstattung von Maßnahmen eine Umsetzung konzeptioneller Vorhaben ermöglicht.

Die Agenturen für Arbeit informieren in den Berufsbildungsausschüssen der zuständigen Stellen regelmäßig über die Entwicklung.

### Pädagogische Besonderheiten von ABH herausstellen

Ausbildungsbegleitende Hilfen erfordern eine starke Verzahnung von fachlicher Unterstützung und Förderung persönlicher Kompetenzen sowie eine Unterstützung sowohl im theore-

tischen Teil der Ausbildung (Berufsschule) wie im praktischen Bereich (Betrieb). Ermöglicht wird dies durch die enge Verzahnung von (Nachhilfe-) Unterricht und sozialpädagogischer Förderung. Ziel muss auch sein die Befähigung der Auszubildenden, sich Kenntnisse zunehmend selbst anzueignen (selbstgesteuertes Lernen), zu stärken.

#### Begleitende Hilfen auf betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung ausweiten

Die Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen mit Förderbedarf und die Bereitschaft von Betrieben, solche Bewerber auszubilden, kann wesentlich gefördert werden, wenn bewährte betriebliche Initiativen der Berufsausbildungsvorbereitung durch begleitende Hilfen nach dem Muster von ABH ergänzt werden.

#### Weiterentwickelte ABH gemeinsam einführen

BMBF, BMAS, BA, Bundesländer, Sozialpartner und zuständige Stellen sorgen durch Schulungsmaßnahmen – beispielsweise für BerufsschullehrerInnen und AusbildungsberaterInnen - kurzfristig für eine effektive Begleitstruktur zur zügigen Anwendung der reformierten ABH.

Begleitend sollen in einem Projekt MentorInnen (beispielsweise ehemalige AusbilderInnen) zur Lernbegleitung gewonnen und eingesetzt werden können.

BMBF, BMAS; BA, KMK, DIHK, ZDH, DGB und BDA vereinbaren eine gemeinsame Werbestrategie zur Einführung der neuen ABH-Struktur.

BMBF, BMAS und KMK werden um eine gemeinsame Evaluierung gebeten.