



## **Betriebsintegrierte Berufsvorbereitung im Bereich Stadt- und Grünflächenreinigung**

Ein Kooperationsmodell  
zur betrieblichen Integration  
von Jugendlichen  
und jungen Erwachsenen  
mit Lernschwierigkeiten und/oder  
sozialer Benachteiligung

**Abschlussbericht, September 2004**

### **Kooperationspartner in diesem Projekt waren:**

Dr. Rainer Baack	Ausbildungsleiter (BSR)
Gabriele Behrend	Betriebshofleiterin (BSR)
Günther Preuß	Betrieblicher Anleiter (BSR)
Ralf Sprung	Betrieblicher Anleiter (BSR)
Fred Rohde	Betrieblicher Anleiter (BSR)
Gerd Karstensen	Klassenlehrer (LOS)
Joachim Radatz	Projektleitung (ISB)
Dr. Ferdinand König	Wissenschaftliche Begleitung (ISB)
Gabriele Plückhahn	Sozialpädagogische Begleitung und betriebliche Integrationsberatung (ISB)
Herbert Schmalz	Ambulante Arbeitsassistenz und betriebliche Integrationsberatung (ISB)

Wir danken insbesondere Erika Mielenz (Landesjugendamt) und Ralf Jahnke (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport), ohne deren Engagement dieses Projekt nicht zustande gekommen wäre und die uns mit Rat und Tat im Steuerungsteam zur Seite standen.

Unser Dank gehört ebenso Karin Wagnitz-Brockmöller und Siegfried Arnz, die von der Werner-Stephan-Oberschule aus dieses Projekt auf den Weg gebracht haben.

In gleicher Weise bedanken wir uns bei den Teilnehmern dieses Projektes. Sie haben sich mit hoher Motivation den Herausforderungen der Qualifizierung gestellt und damit wesentlich zum Gelingen des Projektes beigetragen.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Berliner Jugendämter von Lichtenberg, Marzahn-Hellersdorf, Neukölln, Tempelhof-Schöneberg, Mitte, Reinickendorf, Treptow-Köpenick und dem Jugendamt Magdeburg – Sozialzentrum IV danken wir für ihr Vertrauen. Sie haben trotz der vielerorts prekären Haushaltslage die Finanzierung eines neuen Modellprojektes ermöglicht.

## Inhalt

1	Projektidee.....	4
2	Projektvorlauf.....	5
2.1	Erprobungspraktika.....	6
2.2	Verhandlungen mit den bezirklichen Jugendämtern.....	7
3	Projektdurchführung.....	9
3.1	Die Teilnehmer.....	9
3.2	Betriebliche Praxis.....	9
3.3	Berufsschule.....	10
3.4	Evaluation.....	10
3.5	Sozialpädagogische Hilfen zur Lebensbewältigung.....	13
4	Projektergebnisse.....	15
4.1	Lernentwicklung.....	15
4.2	Überfachliche Kompetenzen.....	15
4.2.1	Kompetenzentwicklung.....	15
4.2.2	Diskrepanzen und Übereinstimmungen zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung.....	17
4.3	Fachpraktische Fähigkeiten.....	19
4.4	Überleitung in Arbeit und Ausbildung.....	20
5	Zusammenfassende Ergebnisbeurteilung.....	21

## 1 Projektidee

Angesichts hoher und erneut steigender Arbeitslosigkeit haben es Jugendliche und junge Erwachsene mit Lernbehinderung oder sozialer Benachteiligung besonders schwer, im Anschluss an ihre Schulzeit einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden<sup>1</sup>.

Vor diesem Hintergrund hat die Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH (ISB) in Zusammenarbeit mit den Berliner Stadtreinigungsbetrieben (BSR) und der Loschmidt-Oberschule (LOS) einen berufsvorbereitenden Lehrgang im Bereich der Grünflächen- und Stadtreinigung erprobt. Unter dem Leitgedanken „**Lehre und lerne dort, wo gearbeitet wird und Arbeitsplätze entwickelt werden können!**“ sollte die Überleitung von Schüler/innen und Schülern mit Lernbehinderung oder sozialer Benachteiligung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungs- und betriebliche Ausbildungsverhältnisse erreicht werden.

- Durch die **betriebsintegrierte Durchführung** des Projektes sollte der Qualifizierungsprozess der Teilnehmer (TN) in die Arbeitszusammenhänge von einstellungsbereiten Betrieben eingebettet und eine Wirtschaftsnähe erreicht werden, die über das durch Betriebspraktika erreichbare Maß hinausgeht. Die TN sollten lernen, was sie am Arbeitsplatz tatsächlich brauchen und Probleme des Lerntransfers, die gerade bei Menschen mit Lernschwierigkeiten stark ausgeprägt sind, entschärft werden.
- Durch **betriebliche Integrationsberatung** sollten die Integrationsfähigkeit der Kooperationsbetriebe gefördert und bereits während der Bildungsmaßnahme betriebliche Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse angebahnt werden.
- Durch eine **verfahrensgestützte individuelle Förderplanung** sollte die Entwicklung von arbeitsrelevanten Fähigkeiten der TN kontinuierlich dokumentiert und hinsichtlich etwaiger Überleitungsmöglichkeiten ausgewertet werden.
- Durch **passgenaue Platzierung** sollten die individuellen beruflichen Fähigkeiten der TN, ihre Entwicklungspotenziale und beruflichen Wünsche mit den betriebsspezifischen Anforderungen und Arbeitsinhalten in ein möglichst günstiges Verhältnis gebracht werden.
- Durch eine **sozialpädagogische Begleitung** der TN, die sich auf die Bearbeitung von nicht arbeitsbezogenen, aber dennoch den betrieblichen Integrationsprozess hemmenden Problemlagen einlässt, sollte die Integrationsfähigkeit der TN durch die Stabilisierung ihrer psychosozialen Situation verbessert werden.
- Durch **Lernortkooperation** sollten betriebliche Übung und praxisbezogener Unterricht als wechselseitig aufeinander abgestimmte Formen des Lehrens und Lernens zu einer Qualifikation führen, die von den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes auch tatsächlich nachgefragt wird.

Zur Beurteilung der Ergebnisqualität des Modellprojektes sollte insbesondere die Anzahl der Vermittlungen in betriebliche Ausbildungs- und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse herangezogen werden. Den Maßstab dazu sollten die Vermittlungserfolge traditioneller berufsvorbereitender Maßnahmen der Jugendberufshilfe bieten.

---

<sup>1</sup> Ende August 2003, der Monat, in dem das Modellprojekt begann, waren den Berliner Arbeitsämtern 361.981 Arbeitslose und lediglich 11.977 offene Stellen gemeldet. Auf dem Ausbildungsmarkt zeigte sich ein ähnliches Bild: 10.639 Bewerbern standen 2.739 unbesetzte Ausbildungsstellen gegenüber.

## 2 Projektvorlauf

Im März 2002 nahm das Projekt SprungBRETT<sup>2</sup> auf Einladung der Werner-Stephan-Oberschule an einem Fachgespräch zum Thema sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für sozial benachteiligte Jugendliche und Jugendliche mit Lernbehinderung bei den Berliner Stadtreinigungsbetrieben (BSR) teil. In diesem Gespräch zeigte sich, dass die BSR dem bezeichneten Personenkreis Arbeitsplätze im Bereich Stadt- und Grünflächenreinigung anbieten kann.

In Zusammenarbeit mit den BSR, dem Landesjugendamt, dem Schulversuch „Berufliche Vorbereitung und Eingliederung von Schüler/innen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf in der Sek. I“ und der Loschmidt-Oberschule (LOS) wurde darauf hin ein Integrationskonzept entwickelt, dessen Kern aus einem mehrstufigen und einrichtungsübergreifenden Qualifizierungsprozess bestand:

- 1. Stufe:** 45 Schüler/innen absolvieren Orientierungspraktika bei den BSR. Auf dieser Grundlage werden 15 Schüler/innen ausgewählt, die nach Einschätzung der pädagogischen Teams der abgebenden Schulen, der Ausbilder der BSR und der Mitarbeiter/innen von SprungBRETT durch eine vertiefte berufliche Vorbereitung eine Beschäftigung oder Ausbildung im Bereich der Grünflächen- und Stadtreinigung erreichen können und anstreben.
- 2. Stufe:** In einem betriebsintegrierten Lehrgang der 11. Klassenstufe werden die ausgewählten 15 Schüler/innen durch eine arbeitsplatzorientierte Qualifizierung auf eine Beschäftigung im Bereich der Grünflächen- und Stadtreinigung vorbereitet. Die BSR stellt dabei die Qualifizierungsplätze im Arbeitszusammenhang ihres Unternehmens zur Verfügung und übernimmt die arbeitspädagogische Anleitung der Teilnehmer/innen. Die Loschmidt-Oberschule führt den Berufschulunterricht durch.
- 3. Stufe:** Jugendliche, die erfolgreich an der betriebsintegrierten Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben, werden in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse oder betriebliche Ausbildungsverhältnisse übergeleitet. Jugendliche, die mehr Zeit benötigen, um ihre Fähigkeiten zu entwickeln, setzen die berufsvorbereitende Qualifizierung fort.

Im Rahmen der **sozialpädagogische Begleitung** werden die Jugendlichen bei der Bewältigung ihrer Alltagsprobleme unterstützt. **Betriebliche Integrationsberatung** wird zur Entwicklung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen eingesetzt. Beide Funktionen werden von der ISB gGmbH ausgeübt.

Die Finanzierung von Stufe 2 und Stufe 3 sollte gemäß § 13.2 SGB VIII erfolgen. Im April 2003 wurde dazu mit dem Landesjugendamt eine Kostensatzvereinbarung abgeschlossen. Die Ressourcen zur Durchführung der 1. Stufe und zur nachgehenden Unterstützung der 30 Jugendlichen, die sich für die betriebsintegrierte Qualifizierungsmaßnahme beworben haben und nicht ausgewählt wurden, sollten vom Projekt SprungBRETT erbracht werden. Darüber hinaus waren die Verhandlungen mit den bezirklichen Jugendämtern zur Übernahme der Kosten im Einzelfall zu verhandeln und der zur Durchführung des Modellprojekts notwendige Kooperationsvertrag mit den Partnern abzustimmen.

Zur Akquisition der TN wurde das Projektvorhaben den Berliner Schulen bekannt gemacht. Die Lehrkräfte der abgebenden Schulen benannten Schülerinnen und Schüler, die nach Vorklärung durch die Schulen eine Beschäftigung im Bereich der Grünflächen- und Stadtreinigung anstrebten und nach erster Einschätzung für diese Beschäftigung geeignet erschienen. SprungBRETT nahm Kontakt mit den benannten Schüler/innen, ihren Lehrkräften und Eltern

---

<sup>2</sup> Dieses Projekt wendet sich insbesondere an Schülerinnen und Schüler mit „sonderpädagogischen Förderbedarf im Förderschwerpunkt Lernen“. Es hat die Aufgabe, diese Jugendlichen auf ihrem Weg von der Schule in das Erwerbsleben zu begleiten und wird seit 1999 von der ISB gGmbH durchgeführt. Die Projektberichte sind im Internet veröffentlicht unter [www.isb-berlin.de](http://www.isb-berlin.de).

auf, um erste Einblicke in die Motivation der Schüler/innen, ihre beruflichen Vorstellungen und ihre soziale Lebenslage zu gewinnen sowie die Leistungsberechtigungen der Schüler/innen im Hinblick auf gegebene Fördermöglichkeiten zu ermitteln. Auf dieser Grundlage wurden 45 Jugendliche ausgewählt, die im Zeitraum vom 05.05.2003 bis 23.05.2003 ein jeweils einwöchiges Erprobungspraktikum bei den BSR durchführen sollten und wollten.

## 2.1 Erprobungspraktika

Die Praktika wurden in drei Betriebshöfen der BSR durchgeführt. Jedem Betriebshof wurden 15 Jugendliche zugeordnet, die jeweils in Fünfergruppen unter der Anleitung eines Mitarbeiters der BSR arbeiteten. Die Zuordnung zu den Betriebshöfen erfolgte nach Wohnortnähe. Zur Dokumentation und Auswertung der Praktika wurden in Abstimmung mit den BSR folgende Instrumente entwickelt und eingesetzt:

- Zur Ermittlung der **Fähigkeiten und Leistungen im überfachlichen Kompetenzbereich** dienten

Selbst- und Fremdeinschätzungsbögen, die nach dem Anforderungsprofil der angestrebten beruflichen Tätigkeit in der Stadt- und Grünflächenreinigung zentrale Fähigkeiten definierten. Um den Vergleich zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung zu ermöglichen, waren die Items in beiden Bögen und deren Skalierung identisch (siehe Abbildung 1).

- Zur Ermittlung der **fachpraktischen Fähigkeiten** wurde ein Tätigkeitsorientiertes Curriculum eingesetzt, das das Aufgabenspektrum während des Praktikums abbildete und eine nach Teiltätigkeiten differenzierte Leistungseinschätzung ermöglichte (siehe Abbildung 2).


		Betriebsintegrierte Qualifizierungsmaßnahme – Fremdeinschätzungsbogen Praktikum –					
Name des Praktikanten/der Praktikantin: .....							
Praktikumsdauer: von ..... bis .....							
Praktikumsbetrieb: Berliner Stadtreinigungsbetriebe      Betriebshof: .....							
Anleiter: .....							
Einschätzung von Arbeitshaltung und Arbeitsleistung							
		trifft ganz genau / immer zu	trifft ziemlich genau / oft zu	trifft etwas / manchmal zu	trifft wenig / selten zu	trifft gar nicht / nie zu	Keine Angabe möglich
1	Der Praktikant hat vereinbarte Termine eingehalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Der Praktikant hat sich selbst um neue Arbeit bemüht, wenn er mit einer Aufgabe fertig war	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Der Praktikant hat sich bei der Arbeit nicht ablenken lassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Der Praktikant konnte über lange Zeit konzentriert an den Aufgaben arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Der Praktikant konnte eigene Fehler erkennen und selbständig verbessern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Der Praktikant hat Kritik angenommen, ohne gleich abzuwehren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Der Praktikant hat korrekt, gewissenhaft und umsichtig gearbeitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Der Praktikant hat ausreichend schnell gearbeitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Beim Bücken, Heben und Tragen hatte der Praktikant keine Probleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Kälte, Regen und Hitze haben dem Praktikanten nichts ausgemacht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Gegenüber Kollegen und Fremden war der Praktikant aufgeschlossen und freundlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Mit den anderen Praktikanten und dem Anleiter ist der Praktikant gut zurecht gekommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Der Praktikant ist geeignet, in diesem Bereich zu arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Die Anforderungen waren für den Praktikanten insgesamt ...	viel zu hoch	eher zu hoch	gerade richtig	eher zu niedrig	viel zu niedrig	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Datum der Einschätzung: .....							
						Unterschrift	

ABBILDUNG 1: FREMDEINSCHÄTZUNGSBOGEN

Die Auswertung der Einschätzungen erfolgte differenziert nach Betriebshöfen. Im Zuge dieser Auswertung wurden die absoluten Werte der Fremdeinschätzung ebenso berücksichtigt

wie die Relation der Werte zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung. Auf diese Weise war es möglich, Tendenzen zur Selbstüberschätzung bzw. Selbstunterschätzung zu erkennen und als ein Kriterium in die summarische Beurteilung des Leistungsverhaltens der Jugendlichen einzubeziehen. Nach Maßgabe dieses Vergleiches und nach den Ergebnissen der fachpraktischen Einschätzungen wurde für jeden Betriebshof eine Rangliste erstellt, die jeweils folgende Beurteilungskategorien beinhaltet

- Jugendliche, die für die betriebsintegrierte Qualifizierungsmaßnahme **gut geeignet** sind.
- Jugendliche, die für die betriebsintegrierte Qualifizierungsmaßnahme **noch geeignet** sind.
- Jugendliche, die für die betriebsintegrierte Qualifizierungsmaßnahme **noch nicht geeignet** sind.

Da durch dieses Verfahren mehr Jugendliche als gut geeignet eingestuft wurden als betriebliche Qualifizierungsplätze zur Verfügung standen, wurde unter Berücksichtigung der subjektiven Erfahrungen der betrieblichen Anleiter eine weitere Differenzierung vorgenommen. Auf diese Weise wurden für jeden Betriebshof die fünf leistungsstärksten Jugendlichen identifiziert und eine Rangfolge der Nachrücker erstellt. Damit war das fachlich begründete und methodisch nachvollziehbare Auswahlverfahren abgeschlossen.

## 2.2 Verhandlungen mit den bezirklichen Jugendämtern

Auf Anregung des Landesjugendamtes fand im April 2003 ein Gespräch mit Vertretern der bezirklichen Jugendämter statt. Das Projekt wurde ihnen vorgestellt und die Verfahrensweise diskutiert. Um etwaigen Finanzierungsschwierigkeiten vorzubeugen, wurde beschlossen, die Direktoren der Jugendämter mit der Bitte um Unterstützung über das Modellprojekt zu informieren. Nachdem dies per Anschreiben vom 05.05.2003 geschehen war, wurden bei den jeweils zuständigen Jugendämtern der Wohnbezirke Anträge auf Jugendberufshilfe nach § 13 (2) SGB VIII für diese Jugendlichen gestellt.

Einige Bezirke lehnten eine Beteiligung grundsätzlich ab, weil sie entweder keinerlei Mittel für derartige Förderungen im Jugendetat eingestellt hatten oder nur mit erprobten bezirklichen Trä-

<b>Arbeitsvorgang:</b> Reinigen von Gehwegen und Grünstreifen des öffentlichen Straßenlandes					
<b>Praktikumsbetrieb:</b> Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR)					
<b>Name des Praktikanten:</b>					
<b>Zeitraum des Praktikums:</b> vom _____ bis _____					
Lernaufgaben / Beobachtungsbereiche	Beurteilung				
	1	2	3	4	ne
<b>1. Kehren</b>					
1.1					
1.2					
1.3					
1.4					
1.5					
1.6					
1.7					
1.8					
1.9					
1.10					
<b>2 Reinigen von Baumscheiben</b>					
<b>3 Beseitigung von Unkrautnestern und -flächen</b>					
<b>4 Absammeln, Einfüllen und Entsorgen von Abfällen</b>					
4.1					
4.2					
4.3					
4.4					
4.5					
4.6					
<b>5 Feststellen und Melden</b>					
5.1					
5.2					
5.3					
5.4					
<b>6 Bedienung, Pflege und Wartung maschineller Hilfsmittel</b>					
6.1					
6.2					
6.3					
<b>7 Unterbreiten von Vorschlägen</b>					
7.1					
7.2					
<b>8 Erfüllen von Aufgaben besonderer Einsatzpläne</b>					
8.1					
8.2					
8.3					
<b>Berichtslegung</b>					
9.1					
9.2					
ne Im Rahmen des Praktikums (noch) nicht erprobte Tätigkeit					
1	selbstständig und gut		3	trotz Unterstützung noch nicht zufrieden stellend	
2	gelingt mit zeitweiliger Unterstützung		4	trotz Unterstützung voraussichtlich nicht erlernbar	
Berlin, den ..... Betrieblicher Anleiter (BSR) ..... Integrationsberater (ISB)					

ABBILDUNG 2: TÄTIGKEITSORIENTIERTES CURRICULUM

gern der Jugendberufshilfe kooperierten. Dabei blieb unberücksichtigt, dass es sich bei diesem Angebot um eine betriebsintegrierte Maßnahme handelt, die sowohl gute anschließende Integrationsperspektiven eröffnet, als auch, dass wir durch ein entwickeltes und erprobtes Evaluationsverfahren Jugendliche ausgewählt hatten, für die dieses Angebot passgenau zugeschnitten war. Andere Jugendämter verwiesen darauf, dass berufsvorbereitende Maßnahmen gemäß SGB III<sup>3</sup> gegenüber der Jugendberufshilfe vorrangig seien.

Vor diesem Hintergrund gestaltete sich die im Einzelfall notwendige Kostenübernahme durch die bezirklichen Jugendämter außerordentlich schwierig und zeitintensiv. Das Projekt drohte zu scheitern. Die letzten Kostenzusagen lagen erst unmittelbar vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme vor.

Im Ergebnis konnten fünf Jugendliche, die nach dem oben dargestellten Auswertungsverfahren für die betriebsintegrierte Qualifizierungsmaßnahme ausgewählt worden waren, nicht aufgenommen werden. Sie wohnten im „falschen“ Bezirk oder hatten nach Einschätzung der Sozialarbeiter keinen Hilfebedarf gemäß SGB VIII. Andere Jugendliche wiederum wurden berücksichtigt, obwohl u. E. nur eine bedingte Eignung vorlag. Ein weiteres Problem bestand darin, dass letztlich 18 Kostenzusagen seitens der Jugendämter vorlagen und nur 15 betriebliche Qualifizierungsplätze bei den BSR eingerichtet werden konnten. DB-Services, ein Betrieb, mit dem bereits seit langem erprobte Kooperationsbeziehungen bestanden, zeigte sich nach Anfrage interessiert, am Modellprojekt mitzuwirken und richtete für die drei verbliebenen Jugendlichen betriebliche Qualifizierungsplätze ein. Auch die LOS erklärte sich bereit, diese Jugendlichen zusätzlich in die für das Modellprojekt eingerichtete Berufsschulklasse aufzunehmen.

Am 13. August 2003 fand eine Pressekonferenz zum Start des Modellvorhabens bei den BSR statt. Am ersten Lehrgangstag, dem 18. August, trafen sich die TN des Projekts in den Räumen der ISB gGmbH mit ihren betrieblichen Anleitern zu einem Frühstück. Im Anschluss daran führen sie gemeinsamen mit ihren Anleitern zu den vorgesehenen Einsatzstellen.

---

<sup>3</sup> Seitens der Regionaldirektion der Arbeitsagentur Berlin Brandenburg (damals noch Landesarbeitsamt) wurde jedoch bereits in den Vorverhandlungen zur Projektfinanzierung gerade diese Zuständigkeit ebenso zurück gewiesen wie der Vorschlag, einer Mischfinanzierung gemäß SGB III und SGB VIII.



### 3 Projektdurchführung

#### 3.1 Die Teilnehmer

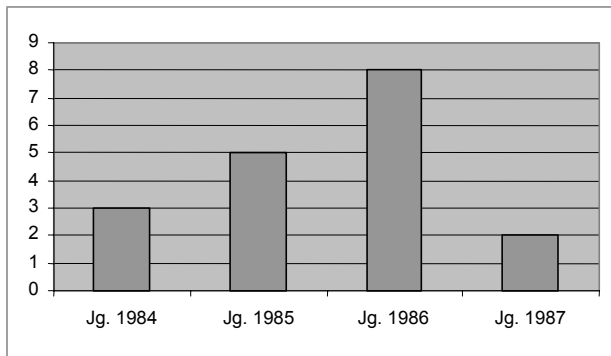


ABBILDUNG 3: ALTER DER TEILNEHMER

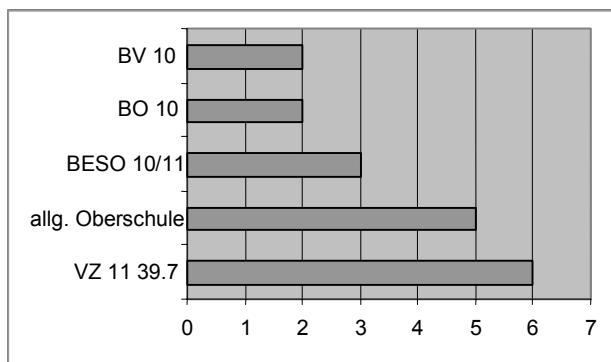


ABBILDUNG 4: VORANGEGANGENE BILDUNGSMAßNAHMEN

Bemühungen, junge Frauen für die Teilnahme am Projekt zu gewinnen, hatten keinen Erfolg. Alle TN waren zum Zeitpunkt des Projektstarts jünger als 20 Jahre. Abbildung 3 gibt dazu einen Überblick nach Geburtsjahrgängen.

Wie Abbildung 4 zeigt, besuchten sechs TN einen Vollzeitlehrgang im 11. Schuljahr gemäß § 39.7 Schulgesetz Berlin (VZ 11)<sup>4</sup>, fünf die 10. Klasse an allgemeinen Oberschulen und zwei den Berufsvorbereitenden Lehrgang gemäß § 30.4 Schulgesetz Berlin (BV 10)<sup>5</sup>. Drei TN nahmen am Schulversuch „Beschäftigungsorientierender Lehrgang in Kooperation mit Betrieben der freien Wirtschaft im 10. und 11. Schuljahr“ (BESO 10/11)<sup>6</sup> und zwei am Schulversuch „Berufsorientierender Lehrgang in Kooperation mit Betrieben der freien Wirtschaft im 10. Schuljahr“ (BO 10)<sup>7</sup> teil.

16 der 18 TN verfügten über einen sonderpädagogischen Förderbedarf im Förderschwerpunkt Lernen.

Ein TN schied im November 2003 aus dem Projekt aus, weil er es trotz vielfältiger Unterstützungsangebote und wiederholter Ermahnung nicht schaffte, regelmäßig an der Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen. Sein Platz wurde im Februar 2004 von einem jungen Mann besetzt, der vom Jugendamt Magdeburg unterstützt wurde und seinen Wohnsitz in Berlin hatte.

#### 3.2 Betriebliche Praxis

Jeweils fünf Jugendliche waren dauerhaft einem der drei an der Qualifizierung beteiligten Betriebshöfe zugeordnet. Jede Gruppe wurde von einem erfahrenen Mitarbeiter der BSR angeleitet.

<sup>4</sup> Dabei handelt es sich um ein Angebot für Schüler/innen, die berufsschulpflichtig sind und sich in keinem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis befinden. Zu unterscheiden sind dabei Vollzeitlehrgänge nach § 39.9 und 39.7 des Schulgesetzes. Wird im Vollzeitlehrgang nach § 39.9 der Hauptschulabschluss angestrebt, so ist der Lehrgang nach § 39.7 nicht abschlussorientiert. Er wurde für Jugendliche eingerichtet, die im VZ 11 nach § 39.9 „nicht oder nicht hinreichend gefördert werden können“.

<sup>5</sup> Dieser Lehrgang richtet sich an Schüler/innen, die den Abschluss der Schule für Lernbehinderte nicht erreicht haben.

<sup>6</sup> Dieser Schulversuch findet an Schulen für Lernbehinderte statt und richtet sich als eine Alternative zum Berufsvorbereitenden Lehrgang (BV 10) nach § 30.4 Schulgesetz Berlin ebenfalls an Schüler/innen, die den Abschluss der Schule für Lernbehinderte nicht erreicht haben. Dieser Schulversuch startete im Schuljahr 1998/99.

<sup>7</sup> Bei diesem Schulversuch handelt es sich um eine Alternative zu den herkömmlichen Berufsbefähigenden Lehrgängen (BB 10) nach § 39.8 Schulgesetz Berlin. Entsprechend richtet er sich ebenso wie BB 10 an Schü-

Zu Beginn der Maßnahme wurden die TN mit typischer orangefarbener BSR-Arbeitskleidung, Sicherheitsschuhen, zwei Garnituren Hosen, T-Shirts und Pullover sowie einer Regenjacke ausgestattet, die in einem eigenen Spind untergebracht waren.

Während der Schulzeit wurden die TN von Montag bis Mittwoch im Betrieb qualifiziert. In den Ferienzeiten von Montag bis Freitag. Arbeitsbeginn war 6.00 Uhr. Die Jugendlichen wechselten zuvor im Garderobenbereich ihre Alltagskleidung gegen die Arbeitskleidung. Anschließend studierten sie gemeinsam mit ihrem betrieblichen Anleiter den Einsatzplan für den Tag, luden die erforderlichen Arbeitsgeräte auf das Gruppen-Einsatzfahrzeug und fuhren zum Einsatzort. Dort wurden sie vom Anleiter in ihre Arbeit eingewiesen, bei Bedarf unterstützt und korrigiert.

Von 9.00-10.00 Uhr war üblicherweise Frühstückspause. Diese verbrachten die Jugendlichen in der Kantine des Betriebshofs gemeinsam mit den fest angestellten „Kollegen“. Die Jugendlichen verfügten über eine „Gastrokard“, die es ihnen ermöglichte, warme oder kalte Speisen und Getränke zu kaufen. Meistens verzehrten sie jedoch mitgebrachte Frühstücksbrote und Getränke.

Nach der Pause begaben sie sich gemeinsam mit dem Anleiter wieder an die Einsatzorte und setzten die Arbeit bis zum „Feierabend“ um 13.15 Uhr fort. Im Anschluss konnten die Jugendlichen in den Betriebshöfen duschen.

### **3.3 Berufsschule**

Der Unterricht fand in der Loschmidt-Oberschule, einer Berufsschule mit sonderpädagogischen Aufgaben, statt.

Schultage waren während der regulären Schulzeiten donnerstags und freitags. Der Unterricht begann um 8.00 Uhr und endete um 13.15 Uhr. Die Jugendlichen waren in einer Klasse zusammen gefasst, die von einem Studienrat geführt wurde.

Gelehrt und gelernt wurde in den Fächern Fachkunde, Deutsch, Rechnen und Sozialkunde. Freitags wurde im ersten Stundenblock Sportunterricht erteilt.

Ein Unterrichtstag gliederte sich in drei Blöcke à 90 Minuten. In den Pausen konnten die Jugendlichen Speisen und Getränke in einer Schulcafeteria einnehmen.

Da die Lerngruppe sehr heterogen war, war mitunter eine Teilung der Klasse sinnvoll. Dies war vor allem durch die zeitweilige Doppelbesetzung der Lehrkräfte möglich.

Da die Jugendlichen bisher durchweg schlechte Schulerfahrungen gemacht hatten und viele Schulverweigerer unter ihnen waren, war die Motivation für die theoretischen Fächer sehr gering. Dies schlug sich auch in hohen Fehlzeiten während der Schultage nieder. Im Vergleich zu ähnlich aufgebauten Lehrgängen waren die Fehlzeiten jedoch eher gering.

### **3.4 Evaluation**

Da sich das im Projektvorlauf praktizierte Verfahren der Selbst- und Fremdeinschätzung beruflicher Fähigkeiten bewährt hatte, wurden die bereits entwickelten Erhebungsinstrumente (siehe Kapitel 1.1) für ihren dauerhaften Einsatz im Qualifizierungsprozess modifiziert.

---

ler/innen, „die nach neun Schuljahren nicht an einer allgemeinbildenden Oberschule verbleiben oder die in einer Sonderschule für Lernbehinderte die 9. Klasse erfolgreich durchlaufen haben“ (Schulgesetz Berlin, § 39 Abs. 8).

Unter Berücksichtigung der von den BSR formulierten Anforderungen wurden die Bögen zur **Selbst- Fremdeinschätzung der überfachliche Fähigkeiten und Kompetenzen** um acht Merkmale erweitert. Um den TN des Projektes und ihren Anleitern eine Beurteilung zu ermöglichen, haben wir auch zu diesen Merkmalen Aussagen formuliert, die eine möglichst allgemein verständliche Definition des jeweiligen Merkmals beinhalten (siehe Tabelle 1).

<b>Merkmale</b>	<b>Items</b>
01 Pünktlichkeit	Der Praktikant hält / ich halte vereinbarte Termine ein
02 Eigeninitiative	Der Praktikant bemüht sich/ ich bemühe mich selbst um neue Arbeit, wenn er / ich mit einer Aufgabe fertig ist / bin
03 Geringe Ablenkbarkeit	Der Praktikant lässt sich /ich lasse mich bei der Arbeit nicht ablenken
04 Konzentration	Der Praktikant / ich kann über längere Zeit konzentriert an den Aufgaben arbeiten
05 Kritische Kontrolle	Der Praktikant / ich kann eigene Fehler erkennen und selbstständig verbessern
06 Fähigkeit, Kritik anzunehmen	Der Praktikant nimmt / ich nehme Kritik an, ohne gleich abzuwehren
07 Sorgfalt	Der Praktikant arbeitet / ich arbeite korrekt, gewissenhaft und umsichtig
08 Schnelligkeit	Der Praktikant arbeitet / ich arbeite ausreichend schnell
09 Körperliche Belastbarkeit	Der Praktikant hat / ich habe beim Bücken, Heben und Tragen keine Probleme
10 Unempfindlichkeit	Kälte, Regen und Hitze machen dem Praktikanten / mir nichts aus
11 Freundlichkeit	Der Praktikant ist / ich bin gegenüber Kollegen und Vorgesetzten aufgeschlossen und freundlich
12 Teamfähigkeit	Der Praktikant kommt / ich komme mit den anderen Praktikanten und dem Anleiter gut zurecht
13 Auffassung	Der Praktikant versteht / ich verstehe Arbeitsanleitungen und kann sie umsetzen
14 Handwerkliches Geschick	Der Praktikant / ich kann mit Werkzeugen geschickt umgehen und sie gezielt einsetzen
15 Selbstständigkeit	Der Praktikant / ich kann Arbeitsaufträge selbstständig ausführen
16 Beobachtungsgabe	Der Praktikant / ich kann gut beobachten und hat / habe einen Überblick über sein / mein Arbeitsfeld
17 Merkfähigkeit	Der Praktikant / ich kann sich / mir auch viele Einzelheiten gut merken
18 Einfallsreichtum/Problemlösefähigkeit	Der Praktikant hat / ich habe Ideen und Vorschläge für die Erledigung neuer Aufgaben
19 Umstellungsfähigkeit/Flexibilität	Der Praktikant / ich kann sich / mich schnell auf neue Aufgaben einstellen
20 Zufriedenheit	Ich bin mit dem Praktikanten / Praktikum insgesamt zufrieden

**TABELLE 1: MERKMALE UND ITEMS ZUR SELBST- UND FREMDEINSCHÄTZUNG<sup>8</sup>**

<sup>8</sup> Bei den im Projekt eingesetzten Fragebögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung überfachlicher beruflicher Fähigkeiten handelt es sich um ein Zwischenergebnis zur Entwicklung des Diagnoseverfahrens FAIR (Fähigkeits- und Anforderungsprofile für Integration und Rehabilitation), das im September 2004 weitgehend erprobt und fertig gestellt werden konnte.

Zur Einschätzung dieser weitgehend überfachlichen Fähigkeiten wurden die bereits im Rahmen der Erprobungspraktika verwendeten Kategorien (1 = trifft ganz genau / immer zu, 2 = trifft ziemlich genau / oft zu, 3 = trifft etwas / manchmal zu, 4 = trifft wenig / selten zu, 5 = trifft gar nicht / nie zu) vorgegeben.

Zur **Einschätzung der fachpraktischen Fähigkeiten** (Leistungen) wurde, orientiert am tätigkeitsorientierten Curriculum des Erprobungspraktikums, gemeinsam mit dem BSR-Ausbildungsleiter und dem Leitungspersonal der drei beteiligten Betriebshöfe ein verbindlicher Qualifizierungsplan erarbeitet. Dieser beschreibt „besondere Fachkenntnisse“ und „spezielle Anforderungen“ entsprechend dem „BSR-Aufgabenkreis Straßen- und Grünflächenreinigung (SGR)“. Diese Informationen wurden als verbindliche Arbeits- und Lernaufgaben in die Fragebögen zur Fremd- und Selbsteinschätzung der fachpraktischen Fähigkeiten (Leistungen) eingearbeitet.

Die Lernaufgaben wurden in drei zeitlich (relativ) abgrenzbare Bereiche unterteilt (siehe Tabelle 2). Zeitlich gestaffelt nahmen die zu bewältigenden entsprechend Aufgaben zu.

<b>Qualifizierungsbereich 1 (ab 08/2003)</b>	
	Kehren der Gehwegflächen sowie der Rinnsteine, Übergänge und Mittelstreifen, Verkehrsinseln, Parkplätze und Parkhäfen sowie Fußgängerzonen, Haltestellen und Fahrradwege
	Reinigen der Baumscheiben
	Beseitigen von Unkrautnestern und -flächen
	Absammeln von Abfällen auf Grünstreifen, Begleitgrün und Blumenbanquetten
	Sammeln und Einfüllen der Abfälle in hierfür vorgesehene Behälter
	Bereitstellen gefüllter Abfallbehältnisse für den Abtransport an hierfür vorgesehenen Punkten
	Entleeren von Papierkörben in hierfür vorgesehene Behälter
<b>Qualifizierungsbereich 2 (ab 11/2003)</b>	
	Entleeren von Papierkörben in hierfür vorgesehene Behälter
	Feststellen und Melden von Ablagerungen und außerordentlichen Verschmutzungen im Bereich der Tour
	Feststellen und Melden funktionsunfähiger Straßeneinläufe
	Melden von nicht mehr vorhandenen, defekten oder zerstörten Papierkörben
	Bedienen maschineller Hilfsmittel (soweit erforderlich) wie z.B. Motorbesen, Puster, Sauger, Rotofix und vergleichbarer Geräte, einschl. Warten und Pflegen der Arbeitsgeräte
	Erfüllen von Aufgaben nach Maßgabe besonderer Einsatzpläne
<b>Qualifizierungsbereich 3 (ab 01/2004)</b>	
	Erfüllen von Aufgaben nach Maßgabe besonderer Einsatzpläne
	Unterbreiten von Vorschlägen zur Erhöhung oder Reduzierung der Papierkorbanzahl in der Tour
	Fertigen der Tagesberichte und des Wochenberichtes

**TABELLE 2: LISTE DER ARBEITS- UND LERNAUFGABEN ZUR FREMD- UND SELBSTEINSCHÄTZUNG FACHPRAKTISCHER FÄHIGKEITEN (LEISTUNGEN) BEI DEN BSR**

Die Ergebnisse des fremd- und selbsteingeschätzten Leistungsverhaltens für die TN bei DB-Services wurden gesondert dargestellt (siehe Tabelle 3). Das Aufgabenspektrum wich, im Gegensatz zum Kanon der überfachlichen Kompetenzen, von dem der BSR deutlich ab.

<b>Qualifizierungsbereich 1 – Hallenreinigung und Sortierarbeiten</b>	
	Sich innerhalb der Gleisanlagen bewegen
	Reinigen der Halle (Fegen und Wischen)
	Reinigen des Aufenthaltsraumes (Fegen und Wischen)
	Putzen der Hallenfenster
	Reinigen der Fahrkanäle
	Sammeln und Sortieren des Abfalls aus den Gleisanlagen
	Beziehen der Kopfkissen
	Verteilen des Werbematerials
	Sortieren von Waren
	Verteilen der Schutzhandschuhe für Reisende
<b>Qualifizierungsbereich 2 - Zugreinigung</b>	

	Sammeln des Mülls
	Fegen, Saugen und Wischen
	Putzen der Fenster
	Entfernen von Graffiti
	Einräumen von Küchengeschirr
<b>Qualifizierungsbereich 3 – Maschineneinsatz / Sonstige Arbeiten</b>	
	Scheuermaschine A13
	Staubsaugen - naß
	Nasssaugen - Ganso
	Kärchern
	Winterdienst – fegen, streuen, salzen

**TABELLE 3: LISTE DER ARBEITS- UND LERNAUFGABEN ZUR FREMDBEURTEILUNG UND SELBSTEINSCHÄTZUNG FACHPRAKTISCHER FÄHIGKEITEN (LEISTUNGEN) BEI DB-SERVICES**

Die Beurteilung erfolgte anhand einer vierstufigen Beurteilungs- / Notenskala mit den Stufen 1-selbständig und ohne jede Beanstandung / 2-überwiegend selbständig und gut / 3-gelingt bei zeitweiliger Unterstützung gut / 4-gelingt bei zeitweiliger Unterstützung zufriedenstellend.

Zur Fremdeinschätzung der Arbeitsausführung (Anleiter beurteilt Jugendlichen) und zur Selbsteinschätzung der eigenen Leistung (Jugendlicher beurteilt eigene Leistung) wurden spezielle Beurteilungsbögen verwendet.

Durch den wiederholten Einsatz dieser Instrumente war es möglich, den Verlauf und die Ergebnisse des Qualifizierungsprozesses aus den Perspektiven Fremdbeurteilung und Selbsteinschätzung zu betrachten und zu interpretieren. Auf diese Weise konnten einseitige Urteile vermieden und Abweichungen bzw. Übereinstimmungen zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung zum Gegenstand der Auswertungsgespräche mit den TN und betrieblichen Anleitern werden.

Die Fremd- und Selbsteinschätzungen wurden für alle TN, getrennt nach Einsatzorten / Betriebshöfen und Erhebungszeitpunkten, in gesonderten Ergebnisbögen zusammengefasst und boten in dieser Form dem Steuerungsteam ein empirisches Fundament, das zur Sicherung der Projektqualität geeignet war. Dieses Steuerungsteam bestand aus Vertreterinnen und Vertretern der BSR, der LOS, der ISB gGmbH, des Landesjugendamtes und der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport. Es traf sich regelmäßig zum Evaluationsgespräch und hatte die Aufgaben, den Informationsaustausch zwischen den Projektpartnern zu organisieren und weiterführende Perspektiven für das Projekt zu entwickeln.

### **3.5 Sozialpädagogische Hilfen zur Lebensbewältigung**

Erfahrungsgemäß wirken sich Probleme von Menschen, die in ihrer persönlichen Situation begründet sind, sehr nachteilig auf ihre Lernerfolge in Qualifizierungsmaßnahmen aus. Aus diesem Grund wurde für die Dauer des Lehrganges eine dem individuellen Bedarf entsprechende sozialpädagogische Begleitung umgesetzt, zu deren Aufgaben auch die Bearbeitung von nicht lehrgangsbezogenen Problemen zählte. Indem die TN neben den Bereichen Bildung und Beschäftigung auch bei finanziellen Angelegenheiten, bei der Freizeitgestaltung, bei Kontakten mit öffentlichen Einrichtungen, Behörden und Ämtern sowie bei der Gestaltung von sozialen Beziehungen bedarfsgerechte Unterstützung erhielten, sollte die sich öffnende Schere zwischen steigenden gesellschaftlichen Anforderungen und den sinkenden Möglichkeiten benachteiligter Jugendlicher, diesen Anforderungen gerecht zu werden, geschlossen werden.

Darüber hinaus gehörten Lernortkoordination, Mediation bei Konflikten in der Berufsschule oder im Betrieb und die Durchführung von Auswertungsgesprächen mit den TN zu den zentralen Aufgaben der sozialpädagogischen Begleitung.

Indem ein und dieselbe Person am Unterricht in der Berufsschule teilnahm und die Jugendlichen regelmäßig im Betrieb aufsuchte, wurden beide Lernorte nicht lediglich funktional aufeinander bezogen sondern über konkrete Bezugspersonen miteinander verbunden. Durch diese Verbindung war es möglich, im Betrieb erlebte Schwierigkeiten und Erfolge im Berufsschulunterricht zu thematisieren und zu bearbeiten, die von den TN ohne die sozialpädagogische Unterstützung wahrscheinlich nicht angesprochen worden wären.

Die Auswertungsgespräche mit den Jugendlichen wurden insbesondere mittels der Selbst- und Fremdeinschätzungen ihrer Leistungen im Betrieb strukturiert. Die Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen diesen Einschätzungen (das Einschätzungsverhältnis) boten ihnen einen sehr konkreten und für die Jugendlichen nachvollziehbaren Inhalt<sup>9</sup>. Nach der Methode der „Erfahrungsproduktion“ wurde „Auseinandersetzung um die zutreffende Einschätzung“<sup>10</sup> in den Auswertungsgesprächen zur konkreten Unterstützungspraxis. Aus der Binnenperspektive (Selbsteinschätzung) wurde versucht, die verarbeitete Arbeitswirklichkeit der Jugendlichen zu rekonstruieren. Durch die Vermittlung der Außenperspektive (Fremdeinschätzung) wurde es den Jugendlichen möglich, die eigenen Leistungen vom distanzierten Standpunkt der betrieblichen Anleiter her zu betrachten<sup>11</sup>. Dieser diagnostische Dialog sollte den Jugendlichen helfen, ihre Arbeitsleistungen realitätsnah einzuschätzen und damit eine zentrale Kompetenz für eine berufliche Tätigkeit in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes zu erlernen.

---

<sup>9</sup> Zur Bedeutung dieses Verhältnisses siehe: Radatz, J., Ginnold, A: Die Bedeutung von Selbst- und Fremdeinschätzung im beruflichen Integrationsprozess in: Feuser, G. (Hrsg.): Integration heute - Perspektiven ihrer Weiterentwicklung in Theorie und Praxis, Frankfurt am Main, 2003, S. 237 - 255.

<sup>10</sup> Schroeder, J.; Storz, M.: Alltagsbegleitung und nachgehende Betreuung . Umriss eines Konzepts zur präventiven Kooperation mit jungen Menschen in erschwerten Lebenslagen, in: Schroeder, J.; Storz, M.(Hrsg.): Einmischungen. Alltagsbegleitung junger Menschen in riskanten Lebenslagen, Langenau – Ulm, 1994,S. 10 – 19, S. 14.

<sup>11</sup> Storz, M.: Alltagsbegleitung konkret. Ein leitfaden für die Praxis, Langenau-Ulm 1994, vergl. S. 4.

## 4 Projektergebnisse

### 4.1 Lernentwicklung

Zur Ermittlung der beruflichen Fähigkeiten der TN wurden im Oktober 2003 (10/03), Dezember 2003 (12/03), Februar 2004 (02/04) und April 2004 (04/04) Beurteilungen mittels der Fremd- und Selbsteinschätzungsbögen für den überfachlichen und den fachpraktischen Bereich durchgeführt. Nachfolgend werden einige zentrale Ergebnisse dieser Erhebungen beschrieben und besprochen. Dabei konzentrieren wir uns auf die Lehr-/Lernergebnisse im überfachlichen Kompetenzbereich, weil diese Ergebnisse hinsichtlich der Übertragbarkeit auf andere Bildungsmaßnahmen von größerer Relevanz sind. Die Ergebnisse des fachpraktischen Lernens und Lehrens werden lediglich in einem knappen Überblick dargestellt.

### 4.2 Überfachliche Kompetenzen

Überfachliche Fähigkeiten				
Kategorien	Erste Einschätzung		Letzte Einschätzung	
	SE	FE	SE	FE
1 = trifft ganz genau / immer zu	177	170	228	258
2 = trifft ziemlich genau / oft zu	127	100	106	79
3 = trifft etwas / manchmal zu	50	75	23	17
4 = trifft wenig / selten zu	3	15	3	6
5 = trifft gar nicht / nie zu	3	0	0	0
<b>Summe der Einschätzungen</b>	<b>360</b>	<b>360</b>	<b>360</b>	<b>360</b>

TABELLE 4: SELBST- UND FREMDEINSCHÄTZUNG ÜBERFACHLICHER FÄHIGKEITEN

Nach den Ergebnissen der Einschätzungen verlief die Qualifizierung aus der Sicht der betrieblichen Anleiter und aus der Sicht der TN erfolgreich. Die überfachlichen Kom-

petenzen der TN haben sich nach den Einschätzungen beider Gruppen deutlich verbessert (siehe Tabelle 4).

#### 4.2.1 Kompetenzentwicklung

Abbildung 5 zeigt die Beurteilungsergebnisse der betrieblichen Anleiter zu den vier Erhebungszeitpunkten in einer auf die 18 TN bezogenen Darstellung.

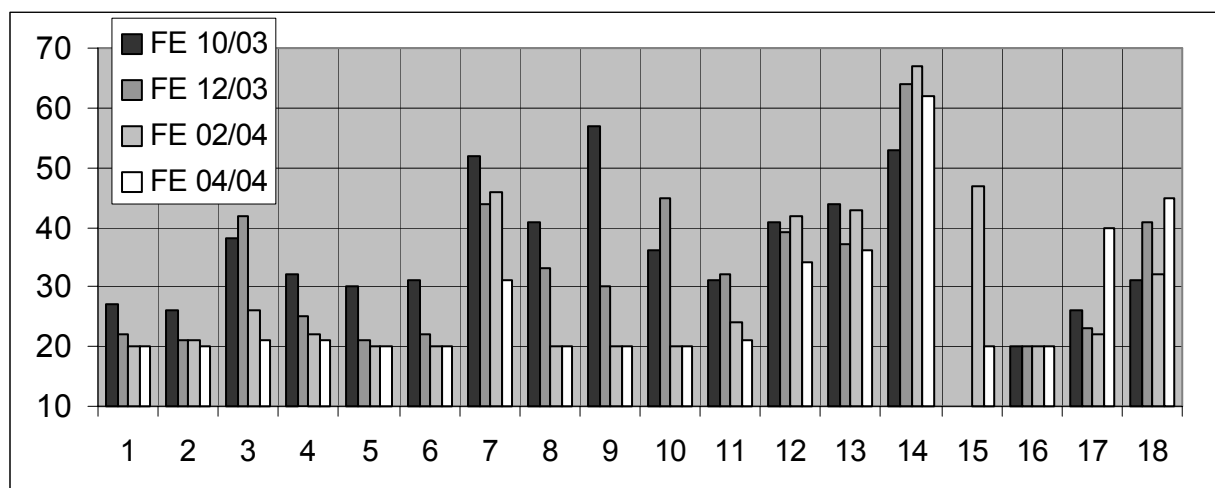


ABBILDUNG 5: FREMDEINSCHÄTZUNG NACH TN

Nach Einschätzung der betrieblichen Anleiter konnten 15 von 18 TN ihre überfachlichen Kompetenzen im Projektverlauf zum Teil erheblich verbessern. Neun TN erreichten auf allen 20 abgefragten Dimensionen die bestmögliche Beurteilung von 1 (trifft ganz genau / immer zu).

Die Auswertung der Selbsteinschätzungsbögen führt ebenfalls zu einem positiven Ergebnis (siehe Abbildung 6).

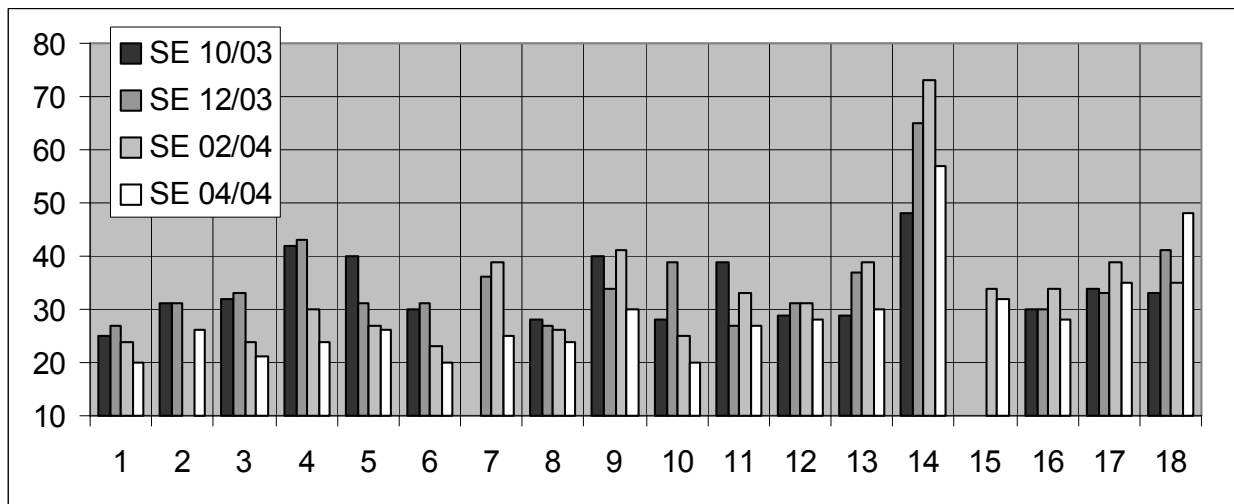


ABBILDUNG 6: SELBSTEINSCHÄTZUNG NACH TN

14 TN haben ihre individuellen Fähigkeiten im April 2004 zum Teil deutlich besser eingeschätzt als zu Beginn des Projektes, vier haben sich schlechter eingeschätzt.

Abbildung 7 visualisiert die Veränderungen im Kompetenzniveau der TN (Differenz zwischen den Beurteilungspunkten der ersten und der letzten Einschätzung) aus ihrer Sicht (SE = Selbsteinschätzung) und aus Sicht der betrieblichen Anleiter (FE = Fremdeinschätzung). Die positiven Werte quantifizieren das Ausmaß der Leistungsverbesserung der TN, die negativen das der Verschlechterung.

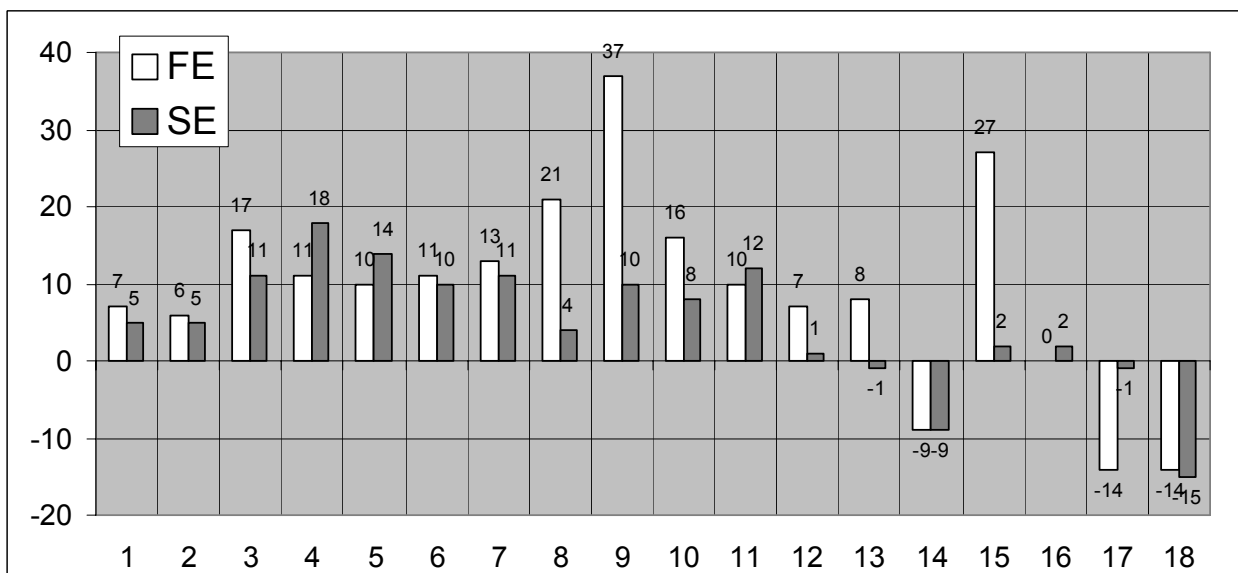


ABBILDUNG 7: ENTWICKLUNG ÜBERFACHLICHER KOMPETENZEN NACH TN

Ganz offensichtlich haben die TN aus Sicht der betrieblichen Anleiter im Projektverlauf einen höheren Kompetenzgewinn erreicht als sie ihn an sich selbst wahrgenommen haben. Nach Einschätzung der betrieblichen Anleiter erreichte die Lerngruppe einen Zuwachs um 164 Beurteilungspunkte und nach Einschätzung der TN einen um 87.



Die zugeschriebenen Lernzuwächse variieren jedoch nicht nur nach TN, sondern auch nach Fähigkeitsmerkmalen erheblich. Tabelle 4 zeigt, dass nach den Beurteilungen der betrieblichen Anleiter insbesondere bei den Fähigkeiten, die in der Ersteinschätzung relativ schlecht abschnitten, umfangreiche Verbesserungen erreicht wurden.

Merkmale	Beurteilungswerte						
	Erste FE		Letzte FE		Differenz		
	abs.	MW	abs.	MW	abs.	%	% akk.
05 Kritische Kontrolle	48	2,4	28	1,4	20	12,20	12,20
08 Schnelligkeit	47	2,35	28	1,4	19	11,59	23,78
03 Geringe Ablenkbarkeit	41	2,05	27	1,35	14	8,54	32,32
07 Sorgfalt	40	2	26	1,3	14	8,54	40,85
18 Einfallsreichtum / Problemlösefähigkeit	39	1,95	24	1,2	15	9,15	50,00
04 Konzentration	38	1,9	24	1,2	14	8,54	58,54
16 Beobachtungsgabe	37	1,85	25	1,25	12	7,32	65,85
02 Eigenmotivation	36	1,8	25	1,25	11	6,71	72,56
13 Auffassung	33	1,65	24	1,2	9	5,49	78,05
15 Selbstständigkeit	31	1,55	23	1,15	8	4,88	82,93
19 Umstellungsfähigkeit	30	1,5	26	1,3	4	2,44	85,37
14 Handwerkliches Geschick	29	1,45	24	1,2	5	3,05	88,41
20 Zufriedenheit insgesamt	28	1,4	24	1,2	4	2,44	90,85
12 Teamfähigkeit	27	1,35	22	1,1	5	3,05	93,90
06 Fähigkeit, Kritik anzunehmen	27	1,35	26	1,3	1	0,61	94,51
17 Merkfähigkeit	27	1,35	27	1,35	0	0,00	94,51
11 Freundlichkeit	26	1,3	21	1,05	5	3,05	97,56
09 Körperliche Belastbarkeit	26	1,3	23	1,15	3	1,83	99,39
01 Pünktlichkeit	23	1,15	23	1,15	0	0,00	99,39
10 Unempfindlichkeit (Witterung)	22	1,1	21	1,05	1	0,61	100

\* MW = Mittelwert (arithmetisches Mittel)

**TABELLE 4: ENTWICKLUNG ÜBERFACHLICHER KOMPETENZEN AUS SICHT DER BETRIEBLICHEN ANLEITER NACH FÄHIGKEITSBEREICHEN**

Die Hälfte der Merkmale, die zu Projektbeginn am schlechtesten beurteilt wurden, sind zugleich die Merkmale, in denen den TN seitens der betrieblichen Anleiter der größte Kompetenzgewinn zugeschrieben wurde. Die Selbsteinschätzungen der TN führen zu einem ähnlichen Ergebnis. Entfielen aus Sicht der betrieblichen Anleiter knapp 83 % des insgesamt diagnostizierten Kompetenzgewinns auf diese Hälfte der Merkmale, so waren es nach den Einschätzungen der TN gut 79 %. Bemerkenswert ist aus unserer Sicht, dass sich unter diesen Merkmalen berufliche Fähigkeiten wie beispielsweise „Kritische Kontrolle“, „Auffassung“ und „Einfallsreichtum / Problemlösefähigkeit“ befinden, deren Aneignungen für Menschen mit Lernschwierigkeiten eine besondere Herausforderung darstellen dürfte.

#### 4.2.2 Diskrepanzen und Übereinstimmungen zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung

Abbildung 8 zeigt, in welchem Ausmaß Selbst- und Fremdeinschätzung zum Zeitpunkt der ersten Erhebung und zum Zeitpunkt der letzten Erhebung voneinander abwichen.<sup>12</sup> Die ne-

<sup>12</sup> Um Aussagen zu den Übereinstimmungen und Abweichungen zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung zu ermöglichen, reichen Analysen, die sich auf die Gesamtergebnisse (Summe der in der Selbst- und Fremdeinschätzung erreichten Einzelwerte) beziehen, nicht aus. Auf dieser Grundlage sind keine Aussagen über die Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung möglich, weil sich unterschiedliche Werte in den Beurteilungen der einzelnen Kriterien zu ein und demselben Gesamtergebnis addieren können. Dazu müssen, wie in den nachfolgenden Darstellungen geschehen, die jeweiligen Einzelwerte ins Verhältnis gesetzt werden.

gativen Werte quantifizieren, in welchem Umfang die Selbsteinschätzung der TN schlechter war als die Fremdeinschätzung durch die betrieblichen Anleiter (relative Selbstunterschätzung = SUnter). Die positiven Werte quantifizieren, in welchem Umfang die Selbsteinschätzung der TN besser war als die Fremdeinschätzung durch die betrieblichen Anleiter (relative Selbstüberschätzung = SÜber).

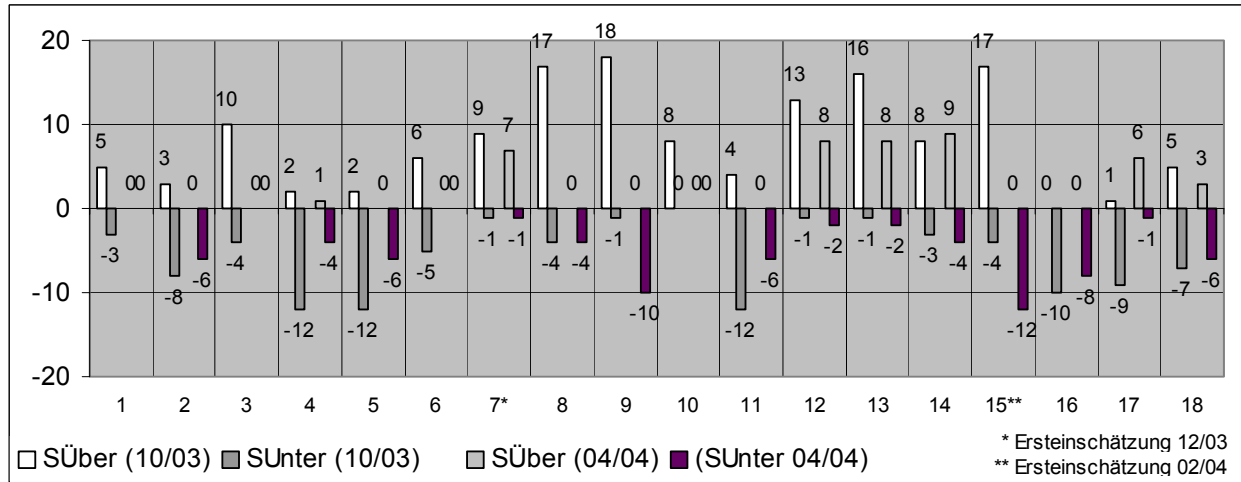


ABBILDUNG 8: VERÄNDERUNGEN IM EINSCHÄTZUNGSVERHÄLTNIS NACH TN

Selbst- und Fremdeinschätzung haben sich im Projektverlauf in 17 von 18 Fällen einander angeglichen. Lediglich im Fall 14 gab es eine gegenteilige Entwicklung. In diesem Fall hat sich die Differenz zwischen den Werten sowohl hinsichtlich der relativen Selbstüberschätzung als auch hinsichtlich der relativen Selbstunterschätzung vergrößert. Das Einschätzungsverhältnis der Fälle 9, 12, 13, 15 und 17 ist insgesamt (Summe aller Abweichungen) ausgewogener geworden, gleichwohl sich die Werte in der einen Richtung (SUnter, Fälle 9, 12, 13 und 15) oder in der anderen Richtung (SÜber, Fall 17) im Projektverlauf anstiegen. In vier Fällen (Fall 1, 3, 6, 10) haben sich Selbst- und Fremdeinschätzung einander soweit angeglichen, dass sie im April 2004 identisch waren.

	SUnter	SÜber
Ersterhebung	97	144
Letzte Erhebung	72	42

TABELLE 5: VERÄNDERUNGEN IM EINSCHÄTZUNGSVERHÄLTNIS INSGESAMT

Bemerkenswert ist dabei, dass sich die Tendenz zur relativen Selbstüberschätzung der TN im Qualifizierungsverlauf umkehrte. Wie Tabelle 5 zeigt, betrug die Rate der relativen Selbstüberschätzung (SÜber) zum Zeitpunkt des Projektbeginns 144 und die der relativen Selbstunterschätzung (SUnter) 97 Beurteilungspunkte. Zum Zeitpunkt der letzten Einschätzung im April 2004 weist diese Proportion hingegen auf eine Tendenz zur relativen Selbstunterschätzung hin.

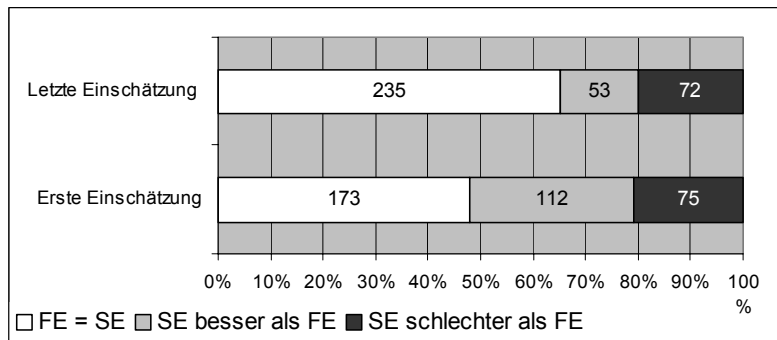


ABBILDUNG 9: VERÄNDERUNGEN DER EINSCHÄTZUNGSVERHÄLTNISSE INSGESAMT

Abbildung 9 macht nochmals deutlich, dass die diskrepanten Einschätzungsverhältnisse zu Gunsten konformer Einschätzungsverhältnisse (FE = SE) abgenommen haben. Betrug die Rate der konformen Einschätzung in der ersten Erhebung

48%, so betrug sie in der letzten Erhebung 65%. Wichen die Einschätzungen der TN in der ersten Erhebung mit einer Rate von 31% von denen der betrieblichen Anleiter nach oben (Süßer) ab, so traf dies in der letzten Erhebung nur noch auf 15% der Einschätzungen zu. Es ist offensichtlich gelungen, die relative Selbstüberschätzung der TN anhand der betrieblichen Anforderungen zu modifizieren. Ihre Selbsteinschätzung ist realistischer geworden.

Dieses Ergebnis ist deshalb von besonderer Bedeutung, weil die realitätsnahe Selbsteinschätzung der TN nicht auf Kosten ihres Selbstwertgefühls erreicht wurde. Selbst- und Fremdeinschätzung haben sich nicht nur angenähert; sie sind beide auch besser geworden. In mindestens 14 von 18 Fällen ist es offensichtlich gelungen, die Selbst- und Fremdwahrnehmung von jungen Menschen mit besonderem Förderbedarf im Positiven auszubalancieren. Ihre beruflichen Fähigkeiten fanden soziale Anerkennung im Kontext der realen Arbeitszusammenhänge der Betriebe.

Kritisch ist an dieser Stelle anzumerken, dass drei TN (die Fälle 14, 17 und 18) von dieser positiven Gesamtentwicklung nicht profitieren konnten. Besonders problematisch erscheint dabei die Entwicklung von Fall 14. Nach den dargestellten Ergebnissen haben sich in diesem Fall die überfachlichen Fähigkeiten bei einer zunehmend realitätsfernen Selbsteinschätzung im Projektverlauf verschlechtert.

### 4.3 Fachpraktische Fähigkeiten

Die konkreten Arbeitsaufgaben der TN wechselten mit den Einsatzorten und im Zeitverlauf. Die Selbst- und Fremdeinschätzungen der fachpraktischen Fähigkeiten stellen folglich Momentaufnahmen zu den vier Beurteilungszeitpunkten dar, deren Ergebnisse nicht miteinander verglichen werden können, weil sie sich auf jeweils unterschiedliche Kriterien beziehen.

Tabelle 6 beinhaltet die Mittelwerte (arithmetisches Mittel) aus den Beurteilungswerten 1 bis 4 aller aktuellen Leistungsmerkmale des jeweiligen Beobachtungszeitraumes.

TN	10/03		12/03		02/04		04/04	
	FE	SE	FE	SE	FE	SE	FE	SE
1	1,5	1,1	1,9	1,4	1,0	1,8	1,0	1,0
2	1,5		1,9		1,0		1,0	
3	1,5	1,4	2,9	1,4	1,9	1,4	1,0	1,0
4	1,5	1,7	1,9	2,1	1,0	1,6	1,0	1,2
5	1,5	1,7	1,9	2,4	1,0	1,7	1,0	1,4
6	1,5		1,1		1,0		1,0	
7	1,5		1,8	2,4	2,0	1,7	2,3	1,5
8	1,5	1,9	1,9	1,6	1,1	1,3	1,0	1,3
9	1,5	1,6	1,7	1,2	1,2	2,1	1,0	1,6
10	1,5	1,1	2,2	1,4	1,3	1,1	1,0	1,0
11	1,3	1,5	1,5	1,8	1,5	1,7	2,0	1,5
12	1,7	1,4	1,5	1,4	2,2	1,6	2,0	1,3
13	1,2	1,2	1,5	1,9	1,8	1,9	1,8	1,6
14	1,8	1,4	2,6	2,1	2,8	2,8	2,7	1,1
15					2,5	2,6	1,0	1,6
16	1,2	1,7	1,1	1,9	1,0	2,3	1,1	1,6
17	1,3	1,9	1,3	1,9	1,6	2,2	1,6	2,7
18	1,6	1,5	2,1	1,9	1,8	2,4	2,0	2,2

TABELLE 6: SELBST- UND FREMDEINSCHÄTZUNG DER FACHPRAKTISCHEN FÄHIGKEITEN

Die Darstellung zeigt, dass 10 von 18 TN zum Zeitpunkt April 2004 (04/04) in den Beurteilungen ihrer betrieblichen Anleiter das bestmögliche Ergebnis mit einem Mittelwert von 1,0 erreichten. Dies bedeutet, dass keine Beurteilung schlechter als 1 vergeben wurde. Die

Selbsteinschätzung der TN führte dem gegenüber lediglich in drei Fällen (TN 1, 3, 10), zu einem derartig guten Ergebnis. In diesen drei Fällen sind Selbst- und Fremdeinschätzung identisch.

Tabelle 6 lässt darüber hinaus erkennen, dass die im Rahmen der Entwicklung überfachlicher Kompetenzen problematischen Verläufe der Fälle 14, 17 und 18 durch die Beurteilung der fachpraktischen Fähigkeiten keine Kompensation erfuhren.

#### 4.4 Überleitung in Arbeit und Ausbildung

Ende April 2004 wurde vom Vorstand der BSR der Einstellung von vier TN zugestimmt. DB-Services konnte eine derartige Zusage nicht machen. Folglich galt es, für 14 TN eine weiterführende berufliche Perspektive zu entwickeln.

Die dem Projekt verbleibende Zeit wurde genutzt, um Betriebe zu finden und zu beraten, die ihre Bereitschaft erklärten, Projektteilnehmer nach einem erfolgreichen Erprobungspraktikum in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zu übernehmen. Die BSR und DB-Services stellten zu diesem Zweck Zwischenergebnisse aus, die den TN ihre beruflichen Fähigkeiten bescheinigten.

Der Akquisitionsprozess verlief erfolgreich. Im Zeitraum von Mai bis August 2004 absolvierten 14 TN zum Teil mehrere Praktika in unterschiedlichen Betrieben.

Für zehn TN verliefen diese Praktika erfolgreich. Ihnen wurde vom Praktikumsbetrieb ein betriebliches Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis angeboten. Ein TN konnte dieses Angebot

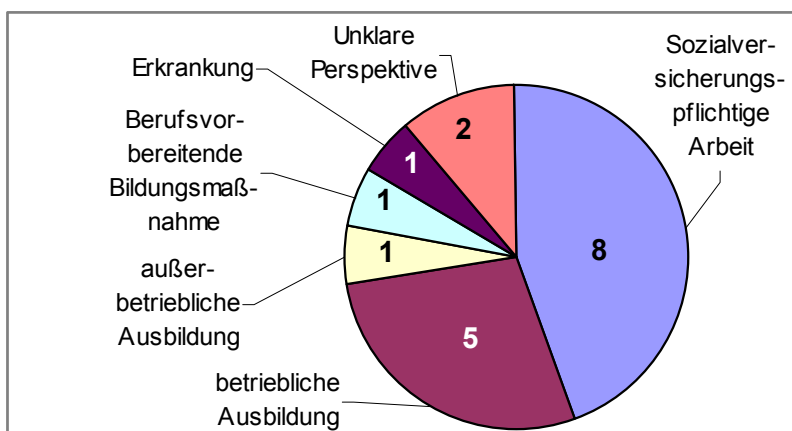


ABBILDUNG 10: VERBLEIB DER TN

nicht wahrnehmen. Bei ihm wurde eine Herz-Kreislauf-Erkrankung festgestellt, die seine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zum 01.09.04 unmöglich machte. Bei den von den TN erreichten Arbeitsverhältnissen handelt es sich in einem Fall um einen sogenannten Minijob auf 400-Euro-Basis, wobei die Aufstockung dieses

„Minijobs“ ab Januar 2005 vom Arbeitgeber zugesagt worden ist.

Bei zwei TN führten die betrieblichen Praktika nicht unmittelbar in betriebliche Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse. Einer von ihnen erreichte ein außerbetriebliches Ausbildungsverhältnis gemäß SGB III. Ein weiterer fand Aufnahme in einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme der Bundesagentur für Arbeit. Bei zwei TN ist die Anschlussperspektive unklar geblieben (siehe Abbildung 10).

In Tabelle 7 ist dieses Ergebnis differenziert nach TN, Beruf bzw. Tätigkeit und Form der Beschäftigung bzw. Ausbildung dargestellt.

TN	Überleitung	Beruf / Tätigkeitsinhalt	Form der Beschäftigung / Ausbildung
1	Arbeit	Straßen- / Grünflächenreinigung	Vollzeit
2	Ausbildung	Glas- u. Gebäudereiniger	Betrieblich
3	Qualifizierung	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme	Außerbetrieblich (SGB III)
4	Ausbildung	Glas- u. Gebäudereiniger	Betrieblich
5	Unklare Perspektive*		
6	Arbeit	Straßen- / Grünflächenreinigung	Vollzeit
7	Unklare Perspektive**		
8	Arbeit	Straßen- / Grünflächenreinigung	Vollzeit
9	Arbeit	Beifahrer mit Ladetätigkeit	Vollzeit***
10	Aufgrund von Erkrankung derzeit keine Vermittlungsmöglichkeit****		
11	Arbeit	Beifahrer mit Ladetätigkeit	Vollzeit**
12	Arbeit	Straßen- / Grünflächenreinigung	Vollzeit
13	Ausbildung	Glas- u. Gebäudereiniger	Betrieblich
14	Ausbildung	Metallbauer	Außerbetrieblich (SGB III)
15	Arbeit	Arbeitsaufnahme in Süddeutschland	Vollzeit
16	Ausbildung	Glas- u. Gebäudereiniger	Betrieblich
17	Ausbildung	Glas- u. Gebäudereiniger	Betrieblich
18	Arbeit	Glas- u. Gebäudereinigung	Bis 31.12.2004 auf 400-Euro-Basis, ab 01.01.2005 Vollzeit

\* Nachdem dem TN und seinen Eltern mitgeteilt wurde, dass keine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis der BSR möglich war, verschlechterte sich die Zusammenarbeit mit ihm und seiner Familie zunehmend. Angebote für Praktika in anderen Betrieben wurden ebenso abgelehnt wie die Unterstützung bei der Suche nach weiter führenden Qualifizierungsmaßnahmen. Um diese Situation zu verbessern fand nach Abschluss der betriebsintegrierten Qualifizierung bei den BSR ein Gespräch mit dem TN und seinem Vater statt, in dem sich herausstellte, dass für die weitere Zusammenarbeit die Basis fehlt.

\*\* In diesem Fall wurde die Zusage des Arbeitgebers nicht eingehalten, den TN nach erfolgreichem Erprobungspraktikum einzustellen.

\*\*\* Die Einstellung erfolgte bei einer Personalservice-Agentur, die mit einem Betrieb der Abfallbeseitigung kooperiert, in dem der TN eingesetzt ist.

\*\*\*\* Seitens der BSR besteht das Angebot, diesen TN nach Vollendung seines 18. Lebensjahres im Juni 2005 in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Derzeit wird geklärt, ob sein Gesundheitszustand dies zulässt und auf welche Weise die Zeit bis dahin sinnvoll genutzt werden kann.

**TABELLE 7: VERBLEIB DER TN**

Bemerkenswert ist an diesem Ergebnis, dass es gelungen ist, für zwei von drei TN, bei denen der Qualifikationsverlauf verhältnismäßig problematisch verlaufen ist (die Fälle 14, 17 und 18), betriebliche Anschlussperspektiven zu erreichen.

## 5 Zusammenfassende Ergebnisbeurteilung

Durch das Modellprojekt ist es in Berlin erstmalig gelungen, eine berufsvorbereitende Maßnahme der Jugendberufshilfe in Kooperation mit einer Berufsschule und zwei Großbetrieben betriebsintegriert durchzuführen. 13 TN haben durch das Modellprojekt betriebliche Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisse erreicht. Dies ist nach Einschätzung der Kooperationspartner im Vergleich mit den Integrationsquoten anderer berufsvorbereitender Maßnahmen ein herausragend positives Ergebnis.

Die Projektergebnisse belegen nachdrücklich, dass durch das Zusammenwirken von angeleiteter Praxis im Betrieb, Unterricht in der Berufsschule, sozialpädagogischer Begleitung und betrieblicher Integrationsberatung

- Bildungsabbrüche weitestgehend vermieden werden können,
- die beruflichen Fähigkeiten von jungen Menschen mit sozialer Benachteiligung und Lernschwierigkeiten erheblich verbessert werden können,

- sozialversicherungspflichtige Beschäftigungs- und betriebliche Ausbildungsverhältnisse für junge Menschen mit sozialer Benachteiligung und Lernschwierigkeiten entwickelt werden können, die ihren individuellen Voraussetzungen und Entwicklungspotenzialen entsprechen.

Die im Projekt eingesetzten Verfahren haben sich sowohl zur Ermittlung von arbeitsmarktrelevanten individuellen Fähigkeiten als auch zur Dokumentation und Evaluation des Qualifizierungsprozesses bewährt. Darüber hinaus ermöglichten die zur Selbst- und Fremdeinschätzung ausgefüllten Erhebungsbögen in den Einzelgesprächen mit den TN, die Anforderungen der Arbeit zu verdeutlichen, individuelle Lernprozesse zu reflektieren und individuelle Qualifizierungsziele zu formulieren.

In der abschließenden Evaluation des Modellprojektes konnten jedoch auch zwei Problemfelder identifiziert werden, die zu konzeptionellen Verbesserungen auffordern:

Zum einen gestaltete sich die im Einzelfall notwendige Kostenübernahme durch die Jugendämter als außerordentlich schwierig. Das im Projektvorlauf durchgeführte Auswahlverfahren wurde nicht hinreichend mit dem Zuweisungsverfahren durch die Kostenträger koordiniert. Die nach Eignung ermittelten Projektteilnehmer verfügten zum Teil nicht über den von den bezirklichen Jugendämtern diagnostizierten Jugendhilfebedarf. Entsprechend wäre eine bessere Abstimmung des Projektvorhabens mit den Kostenträgern von großem Vorteil gewesen.

Zum anderen wurde zu spät bekannt, dass 14 TN nicht von den kooperierenden Großbetrieben in Arbeit oder Ausbildung übernommen werden konnten. Die Suche nach anderen einstellungsbereiten Betrieben geriet dadurch unter einen nur schwer zu bewältigenden Zeitdruck. Der für die notwendigen Erprobungspraktika zur Übergangsqualifizierung in diesen Betrieben verbleibende Zeitraum von Anfang Mai 2004 bis Mitte August 2004 war zu knapp bemessen. Erschwerend kam hinzu, dass der für TN vorgesehene Urlaub in diesen Zeitraum fiel. Daraus wird deutlich, dass der Personalbedarf der Betriebe, in denen die Qualifizierung erfolgte, mit der Personalentwicklung, der die betriebsintegrierte Qualifizierung diente, möglichst frühzeitig (spätestens nach sechs Monaten Laufzeit) auch in quantitativer Hinsicht abgestimmt werden sollte.

Der insgesamt positive und erfolgreiche Projektverlauf bestätigt uns in der Auffassung, dass Kooperation sich lohnt. Wir haben es wirklich gemeinsam geschafft. Der Leitgedanke, dort zu qualifizieren, wo gearbeitet wird und wo Arbeitsplätze für junge Menschen mit besonderem Förderbedarf entwickelt werden können, hat zu einem angesichts der schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt<sup>13</sup> erfreulichen Ergebnis geführt. Die Kooperationspartner beabsichtigen deshalb ihre Zusammenarbeit fortzusetzen und das bewährte Angebot auf der Grundlage eines in den angesprochenen Punkten verbesserten Konzeptes in einem zweiten Durchlauf umzusetzen.

---

<sup>13</sup> In Berlin entfielen Ende August 2004 auf eine offene Arbeitsstelle knapp 40 Arbeitslose und 9.586 Ausbildungsplatzbewerber waren noch nicht vermittelt.